

KAMU İÇ DENETÇİLERİ MESLEK AHLAK KURALLARININ TOPLUMSAL DEĞERLERE ve MER'İ MEVZUATA UYUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

(THE EVALUATION OF PUBLIC INTERNAL AUDITORS' PROFESSIONAL CODE OF ETHICS IN TERMS OF COMPLIANCE WITH SOCIAL VALUES and CURRENT LEGISLATION)

Mustafa AKÇİL* / Bülent SARAÇ**

ÖZ

Türkiye'de etik ile ilgili genel ilkeler mevzuatta dağınık bir şekilde yer almakta iken, 2004 yılında 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un kabulü ile bu durum ortadan kalkmış ve 2006 yılında "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri"nin yayımlanması sonrasında kamu kurum ve kuruluşları kendi etik ilkelerini belirleme sürecine girmiştir. Kamu kurumlarında 5018 sayılı Kanunla birlikte 2006 yılından itibaren oluşturulmaya başlayan iç denetim sisteminde, uluslararası standartlarla uyumlu bir denetim yaklaşımı benimsenmesi perspektifiyle kamu iç denetim uygulamalarının meslek ahlak kuralları çerçevesinde yürütülmesi öngörülmektedir. Bu amaçla, İç Denetim Koordinasyon Kurulu (İDKK) tarafından Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsünün (IIA) Meslek Ahlak Kuralları esas alınarak ve diğer uluslararası mesleki kuruluşların metinlerinden de yararlanılarak "Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları" oluşturulmuştur.

Bu çalışmada, söz konusu kuralların tercüme düzeyinde kaldığı, gerek Türkiye'deki toplumsal değerlerle gerekse mer'î mevzuattaki etik ile ilgili düzenlemelerle uyum sorunsalının bulunduğu ileri sürülmekte ve bu kuralların toplumsal değerlerin belirleyici kodlarından ne kadar beslendiği yanı sıra kadim devlet geleneği ile mer'î mevzuatla ne derece uyumlu olduğu hususu belli parametreler çerçevesinde karşılaştırma yöntemiyle değerlendirilmektedir. Çalışma sonucunda, meslek ahlak kurallarının etkili şekilde benimsenmesi ve iç denetçiler tarafından daha kolay uygulanması bakımından özgünlüğünün artırılması suretiyle yeniden belirlenmesinin önemi ortaya konularak bu yönde önerilerde bulunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik, Kamu Etiği, Meslek Ahlak Kuralları, Özgün Etik Değerler, İç Denetim.

JEL Kodları: H13, H52, N01, Z13

* İç Denetçi, A4, CGAP, T.C. Ticaret Bakanlığı, Ankara, Orcid Id: 0000-0003-2311-0096 M.Akcil@ticaret.gov.tr

** İç Denetçi, A4, CGAP, T.C. Ticaret Bakanlığı, Ankara, Orcid Id: 0000-0003-0702-1616 B.Sarac@ticaret.gov.tr
Yazı Gönderim Tarihi: 08.04.2021, Yazı Kabul Tarihi: 12.07.2021.

ABSTRACT

The legislative disorganized structure in the context of ethics in Turkey has disappeared the adoption of the Law No. 5176 on the Establishment of the Ethics Board of Public Officers and the Amendment of Some Laws in 2004. After the publication of the "Ethical Behavior Principles of Public Officers" in 2006, public institutions and organizations entered the process of determining their own ethical principles. In public institutions, with the Law No. 5018, is envisaged that the internal audit system, which has been established since 2006, will be carried out within the framework of professional ethics in order to adopt an audit approach in line with international standards. For this purpose, "Code of Ethics for Public Internal Auditors" has been established by the Internal Audit Coordination Board (IDKK) based on the Professional Ethics Rules of the International Institute of Internal Auditors (IIA) and also by making use of the texts of other international professional

organizations. In this study, it is argued that the rules in question remain at the level of translation, and that there is a problem of compliance with both social values in Turkey and ethical regulations in the current legislation. The extent to which these rules are fed by the determinative codes of social values and how compatible they are with the state tradition and the current legislation are evaluated by using the comparison method within the framework of certain parameters. As a result of the study, the importance of re-determining the originality of the code of ethics in terms of effective adoption and easier implementation by internal auditors is revealed and suggestions are made in this direction.

Keywords: Ethics, Public Ethics, Professional Ethics Rules, Original Ethical Values, Internal Audit.

JEL Classification: H13, H52, N01, Z13

1. GİRİŞ

İnsan toplum içinde yaşamak ve dünyayı paylaşmak durumundadır. Bu birliktelik ise kolay gözükmektedir. İnsan, başkalarından kişiliğine, rollerine, beklentilerine saygı gösterilmesini, riayet edilmesini beklemektedir. Dahası, anlayışlar, öncelikler, roller, bireysel güç farklılıklar göstermektedir. Bu ilişkiler kurumsal düzeyde daha da karmaşık bir hale gelmektedir. Böyle olunca, bir düzen sağlamada belli kuralların devreye girmesi kaçınılmaz olmaktadır.

Etik değerler insan ile insan, insan ile toplum, toplum ile toplum arasındaki ilişki ve eylemler çerçevesinde ele alınabilir. Nitekim bu yönde yapılan araştırmalar, toplumsal ilişkilerin artık bir etik değerler olgusu üzerinden yürütüldüğünü, etik değerlerin öneminin her geçen gün daha da arttığı ve insan, toplum ve daha üst kurumların eylemlerinin bu etik değerler üzerinden gerçekleştiği belirtilmektedir (Turgut & Sökmen, 2018).

Yine, kurumlar ile toplum arasındaki ilişkilerde etik değerlerin önemi "örgütsel etik" kavramı kapsamın-

da ele alınmaktadır. Örgütsel etik, örgütün ekonomik ve toplum hayatına bakan çalışmalarının tamamında doğru sözlü olmayı, yalan söylememeyi, güvenilir, saygılı ve adaletli olmayı hedefine koyarak sosyal hayata her türlü desteği verecek şekilde hareket etmeyi ve toplumun ortak kararı ile tespit edilmiş değerler ile ters düşmemiş olmayı gerektirmektedir (Gözüm, 2020).

Organizasyon şekilleri ve toplumsal beklentiler birbirinden farklı olsa da devlet, üst bir otorite olarak (Torun, 2016) düzen sağlayıcı rolünü üstlenmektedir. Devletin düzen sağlamak için oluşturduğu kurallar aynı zamanda etik davranış kurallarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu kurallar çerçevesinde, ilişkisel düzen belli ölçülerde sağlanabiliyorsa da, hayatın akışı içerisinde, ilişkilerde insanın kimi zaman hırpalandığı, örselendiği, zaman zaman gerilimler yaşandığına şahit olunmakta; kimi zaman ise çatışma düzeyine gelinebilmektedir.

Kurumsal düzeyde ise, kuralların ihlal edilmesi, güvensizlik, itibar kaybı gibi durumlarla karşı karşıya kalınabilmektedir. Geçtiğimiz yüzyılda, bazı ülke

kamu yönetimi sistemlerinde etik kodların geliştirilmiş ve kamu çalışanlarının bu kurallar doğrultusunda hiçbir sapma davranış göstermeden kamu yararını gözeterek eylemde bulunacakları yönünde bir düşünce kabul görmüştür. Bu kabulün merkezini ise kamu çalışanlarının davranışlarının dışsal kurallarla belirlenebileceği varsayımı oluşturmuştur. Oysa, tüm etik kodlama ve yasal yaptırımlara rağmen kamu yönetiminde etik dışı davranışların 1970'li yıllar boyunca hızlı bir artış eğilimine girdiği gözlenmiştir (Özdemir, 2008). Burada, kuralların mı yetersiz kaldığı yoksa ihtiyaç duyulan doğru norm ve değerlerin mi ortaya konulmadığı soruları sorulabilir. Daha ileri gidilerek, doğru normun ne olduğu sorgulanabilir ve ortak değerlerin ne olması gerektiği konusunda düşünceler ortaya konulabilir. Sonuçta, birçok ülkenin kamu yönetimlerinde mevzuatla düzenlenmiş etik ilkelerin/kuralların amaçlanan hususları tam olarak karşılamaması (*kamu yönetiminde etik sorunsalı*) gerçeğinin Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Bu sorunsalın temelinde, toplumsal yapının hemen her alanında geleneksel değerlerin gevşemesi, bu değerlerin yerine konulmaya çalışılan yeni değer ve ilkelerin yerleşik yapıyla uyum sağlayamaması ve toplum tarafından benimsememesi gösterilebilir.

Yolsuzluğun, suistimalin, cinayetin, yalancılığın, adam kayırmanın kötülüğü; eşitliğin, adaletin, yardımlaşmanın iyiliği gibi hususlarda oluşturulan etik/ahlak kuralları evrensel boyut kazanmış olup, tüm toplumlar tarafından kabul edilmektedir. Ancak evrensel hale gelmiş olan etik/ahlaki kuralların teker teker toplumların ihtiyaçlarına cevap verebileceği düşünülemez. Dolayısıyla bilhassa meslek ahlak kurallarının oluşturulmasında evrensel ilkeler yanında toplumsal değerler ve ahlak kuralları yerleşik yönetim geleneği ve mer'î mevzuat ile uyumun da dikkate alınması gereklidir.

Buradan hareketle bu yazıda, kamu iç denetçilerinin uyması gereken ve İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından "Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları" adı altında belirlenen etik kurallarının ne kadar özgün olduğu, etik kuralların oluşturulmasında tarihi-kültürel değerlerin, yönetim geleneğinin ve güncel mevzuatın dikkate alınıp alınmadığı karşılaştırma yöntemiyle değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, izleyen

bölümde etik kavramı ve kamuda etik uygulamaları ve buna ilişkin sorunlara, 3. bölümde özgün etik ilkeleri belirlemenin önemine değinilmiş, 4. bölümde Türk medeniyet tarihi içinde öne çıkan etik ilkelere örnekler verilmiş, 5. bölümde yürürlükteki mevzuatta yer alan etikle ilgili düzenlemeler ele alınmış, 6. bölümde ise "Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları"nın özgünlüğü ve mevzuatta yer alan etik ilke ve kuralları karşılayıp karşılamadığı değerlendirilmiştir.

2. ETİK KAVRAMI ve KAMUDA ETİK UYGULAMALARI

Devletler kamu yararını gerçekleştirmek ve halkın ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üretebilmek için, kamu kurumları vasıtasıyla güvenlik, adalet, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve bayındırlık gibi faaliyetler yürütmekte ve sorumluluk alanına giren faaliyetleri, kamu görevlileri marifetiyle gerçekleştirmektedir. Kamu görevlileri, yaptıkları her türlü iş ve işlemleri, belirli bir takım ilke ve kurallara göre yapmaktadır (Özdemir, 2008).

Özellikle 1970'li yıllarda devletin ekonomik olarak ağırlığının artmasının etkisiyle ortaya çıkan birçok skandal ve yolsuzluklar karşısında siyaset ve yönetim kurumları, vatandaş güvenini yeniden kazanabilmek için, 1980'li yıllarda etik alana daha yoğun şekilde yönelmişler, kamu yönetimi, siyaset ve yargı etiği konusunda ilke ve kurallar ortaya koymuşlar ve kurumlar oluşturmuşlardır. Dünya genelinde örf, adap, ahlak, töre anlamında kullanılan "etik" kavramı Türk kamu yönetimi mevzuatında özellikle 2000'li yıllardan itibaren yer bulmaya başlamıştır. Kamu yönetimi ile etik arasındaki ilişkinin anlaşılabilmesi için bu bölümde konuyla ilgili ilgili önemli kavramlar ve konular açıklanmıştır.

2.1. Etik Kavramı

Eski Yunancada örf, adab, ahlak, töre anlamına gelen "ethos" ve ahlaka ilişkin anlamına gelen "ethikos" sözcükleri Fransızcaya ahlak, ahlaki anlamında "ethique" olarak geçmiş diğer dillere Fransızcadan yayılmıştır (Etimolojiturkce, 2021).

Türkçede, çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü, ahlaki, ahlakla ilgili, töre, etik bilimi (TDK, 2021); Al-mancada Die Moralphilosophie (Ahlak Felsefesi), Die Sittenlehre (Töre bilimi), Die Sittlichkeit (Töre), Die Moral (Ahlak) , Die sittliche Haltung (Ahlaki davranış) (Langenscheidt, 2021); İngilizcede morality (ahlaki davranış, dürüstlük), moral science (ahlak bilimi), ethics (Ahlak kuralları) gibi anlamlara (Zargan, 2021) gelmektedir.

Görüldüğü üzere “etik” kelimesi kökeninden itibaren töre, ahlak, ahlakla ilgili, ahlak felsefesi, töre bilimi gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Birbirine yakın anlamı olan etik ve ahlak çoğu zaman da birbiri yerine kullanılmakta ve bireyin toplumda nasıl davranması gerekliliğine ilişkin kuralları ortaya koymaktadır (Usta & Arslan; 2020).

Kamu yönetimi etiği, kamu görevlilerinin görev alanları ile ilgili her türlü eylemi, yasa ve bireysel ahlaki değerleri gözeterek yapması şeklinde tanımlanabilir. Mesleki etik ise, kamu görevlisinin görevini yaparken, mesleğin gerektirdiği normlar çerçevesinde davranmasıdır. (Özdemir, 2008).

Bir toplumda oluşan etik değerler ise zaman içerisinde meydana gelen olayların süzgecinden geçerek geçmişe kök salmaktadır. Etik değerleri etkileyen en önemli olgu dini inanış olmakla birlikte tarih, toplumun yaşadığı doğal çevre, ilişkide bulunduğu diğer topluluklar, gelişen teknoloji gibi faktörler de etik değerleri önemli ölçüde etkilemektedir.

2.2. Kamuda Etik Uygulamaları ve Sorunlar

Yönetim biçimleri ne olursa olsun bütün modern devletlerde, kamu yöneticilerinden beklenen üç temel görev ve sorumluluk bulunmaktadır: 1. Yasaları ve kamu politikası kararlarını sadakatle ve doğru bir biçimde uygulamak, 2. Yolsuzluk ve yozlaşmayı önlemek, 3. Kamu yararını korumak (Eryılmaz, 2011, s. 29).

Devlet yönetiminde etik dışı davranışların ortaya çıkışının, kamu yönetimi tarihi kadar eski olduğunu söylemek mümkündür. Kamu yönetiminde etik tar-

tışmaların önem kazanması 20. yüzyılda modern devlet sistemlerinin gelişmesiyle başlamıştır. Son yıllarda ise kamu yönetiminde etik tartışmalarına Fredericson farklı bir boyut kazandırmıştır. Fredericson, değerleri, kamu yönetiminin en önemli unsuru olarak görmüş ve başta anayasa olmak üzere, yasalara, dürüstlüğe, profesyonelliğe ve bireysel ahlaka bağlı olmanın önemine dikkat çekmiştir (Özdemir, 2008). Bu çerçevede, etik çalışmalarında tespit edilen; örgütlerde etik kültürü oluşturulmasının liderin ve üyelerin etik davranışlar sergilemesini sağlayan bir ortam sunduğu yönündeki tespiti (Gözüm, 2020) kamu idarelerinin etik faaliyetlerinde göz önünde bulundurulması gereken bir husustur. Dolayısıyla karar ve işlemlerinde ilke ve değerleri benimseyen ve bunları uygulayan yönetime, “etik yönetim” denilmesi mümkündür.

Kamu yönetiminde etik veya “etik yönetimi” denildiğinde, kamuda etik dışı faaliyetlerin tespit edilmesi, tanımlanması, bu davranışların ortadan kaldırılması için çözümler/modeller geliştirilmesi, doğru davranışların tanımlanıp, kamu görevlilerine aktarılması yönündeki çalışmaların bütünü olarak düşünmek doğru bir yaklaşım olur. Bu yaklaşımla, kamu yönetiminde etik, devlete ve kurumlarına karşı güven oluşturmanın ve bunu korumanın hayati bir unsur olarak görülmelidir. OECD tarafından 1998 yılında yayınlanan, “Kamu Yönetiminde Etik İlkeler” başlıklı tavsiye kararında da, üye ülkelerin kamu hizmetlerinde etik davranış ilkelerini hayata geçirmek amacıyla, iyi işleyen kurumsal yapılar oluşturmaları ve gerekli diğer tedbirleri almaları gerektiği yer almıştır (Yüksel, 2006). Kamu yönetiminde etik davranış ilkelerinin hayata geçirilmesi ve güçlü bir etik altyapının oluşturulması için yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Türkiye’de etik ile ilgili düzenlemeler 2004 yılına kadar mevzuatta dağınık bir şekilde yer almakta iken 2004 yılında 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un kabulü önemli bir adım olmuştur. Kanunla, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verilebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerinin belirlenmesi ve uygulanması amaçlanmıştır. Kamu Etik Kurulunun kurulması bu çalışmaları sistematik bir yapıya büründürmüştür. Ardından Kamu Etik Ku-

rulu tarafından 2006 yılında Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'nin yayımlanmasıyla kamu kurum ve kuruluşlarının etik ilkelerini/kurallarını belirleme sürecine girilmiştir. Kamu Etik Kurulu, 8.6.2004 günlü ve 25486 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun hükümleri uyarınca ihdas edilmiş ve ilgili mevzuatı çıkarılmıştır. Bu gelişme ile birlikte kamu kesiminde sistematik olarak etik faaliyetlerine yer verilmeye başlanılmıştır. Özellikle her kurum kamu etik komisyonlarını oluşturmuş, etik faaliyetleri görünür hale gelmiştir. 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun hükümleri gereği yürürlüğe konulan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 29 uncu maddesi hükmü uyarınca, Etik Komisyonu "Kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek" ile yükümlüdür.

Bununla birlikte, Türk kamu yönetiminde belli bir etik sisteminin olmamasına bağlı olarak, her kurumda bu etik faaliyetlerinin yoğunluğu ve metodolojisinde farklılıklar gözlenmektedir. Bu durum birim düzeyinde bir sorun oluşturmasa da kamu idareleri ölçeğinde daha sistematik bir model esas alınarak etik ilkelerin yerleştirilmesi ihtiyacının bulunduğunu göstermektedir.

Bu makalenin yazarları tarafından bu ihtiyacın karşılanmasında bir model olarak "Tasarım", "Uygulama", "İzleme ve Raporlama" ana bölümlerinden oluşan bir "**Etik Model**"in kamu idareleri için geliştirilmesi önerilmektedir. Mevcut mevzuat çerçevesinde bu modelin oluşturulma aşamaları ve temel unsurlarının aşağıdaki gibi olması gerektiği düşünülmektedir:

- Etik Komisyonu'nun oluşturulması.
- Etik Davranış Kurallarının belirlenmesi ve takibi konusunda etkinliği sağlayacak ölçüde politika geliştirilmesi.
- Etik Davranış Kurallarının oluşturulması, ikincil ve üçüncül düzey mevzuat/düzenlemelerin yapılması.
- Çalışanların sadakatle bağlı kalacağı yüksek ideallere dayalı kurum kimliğinin (amaç ve misyona bağlılık) oluşturulması.

- Rol ve sorumlulukların belirlenmesi (Birim amirleri görev ve sorumlulukları kapsamında her altı ayda bir etik raporu verir).
- Etik faaliyetlerde bilgi teknolojileri desteğinin kurulması.
- Kurumsal kimliğin ve etik değerlerin çalışanlar tarafından anlaşılmasını ve içselleştirmesini sağlayacak faaliyetler düzenlenmesi.
- Etik alanında kurum (stratejik) düzeyinde ve birim (operasyonel) düzeyinde etik hedefler belirlenmesi ve belirli periyotlarla güncellenmesi.
- Etik alanında tüm boyutları ile risklerin tanımlanması.
- Tanımlanmış risklere karşı kontrollerin belirlenmesi.
- Değerlendirme ölçütlerinin belirlenmesi,
- Etik alanındaki risklerin etkin bir şekilde yönetilmesi.
- Kurum faaliyet ve işlemlerinde saydamlığın optimum düzeyde kurulması; saydamlık seviyelerinin belirlenmesi ve uyum düzeyi raporlarının hazırlanması.
- Hesap verme sorumluluğunun tüm birimlerce yerine getirilmesi (etik yönüyle performans takibi/performans ölçütlerine uyum sonuç raporlarının hazırlanması).
- Etik ilke ve kurallara aykırı fiil ve davranışların yaptırım görmesi; buna mukabil, etik davranışların özendirilmesi ve ödüllendirilmesi konusunda uygun bir altyapı oluşturulması.
- Kurum imajını olumlu yönde etkileyecek faaliyetler düzenlenmesi.
- Etik alanında paydaş, ilgili kurum ve kuruluşlarla iletişim ve koordinasyona yönelik faaliyetler düzenlenmesi.
- Uygun bir iletişim ve haberleşme ağının kurulması.
- Etik konulu program ve iş süreçleri sonuçlarının izlenmesi, raporlanması.

Kamu idarelerinin etik ilkeleri yerleştirme ve kuralları uygulama sorumluluğuna bağlı olarak yukarıda öngörülen etik modeli oluşturan unsurlara temas eden

faaliyetler içinde oldukları gözlemlenmektedir. Bu etik modeldeki unsurlardan “etik risk yönetimi”nin ise, genel olarak, henüz başlangıç düzeyinde olduğu görülmektedir. Etik risk yönetimi konusunun önemi nedeniyle üzerinde durulmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Etik risk yönetimi konusu “Kurumsal Risk Yönetimi” (KRY)’nin ayrılmaz bir bileşeni durumundadır. Dolayısıyla, KRY’ye geçildiğinde, zaten etik alanındaki risklerin yönetimi de bu kapsamda ifa edilecektir. Birçok kamu idaresinde henüz iç kontrol çalışmaları tamamlanamamışken, aynı zamanda Hazine ve Maliye Bakanlığı’nca KRY rehberi henüz yayımlanamamışken, kamu idarelerinde KRY’ye kısa dönemde geçilmesi öngörülmektedir. Buna bağlı olarak, hem kamu idarelerinin ihtiyacı göz önüne alınarak hem de KRY’nin bir unsurunun öne alınmasının KRY geçilmesine yardımcı olacağı gözetilerek etik risk yönetimi konusuna öncelik verilebileceği değerlendirilmektedir. Dünyanın farklı ülkelerinde görülen iyi uygulama örneklerinde de; şayet bir kurumda KRY’ye geçilememişse, etik risk yönetimi öne alınmaktadır.

Bu çerçevede, istenilmeyen etik ihlallerine yol açabilecek potansiyele sahip konuların önceden tespit edilmek suretiyle etik ihlallerin önüne geçilebilmesi ve etik alanında doğrudan ya da dolaylı önemli etkilere sahip konuların sistematik yöntemlerle yönetilmesi bakımından; kurum (stratejik) düzeyinde ve birim (operasyonel) düzeyinde etik hedefler ile değerlendirme ölçütlerinin belirlenmesi ve etik risklerin tanımlanması gibi etik risk yönetiminin bütün unsurlarını içerecek şekilde; etik alanındaki risklerin etkin bir şekilde yönetilmesinin altyapısının oluşturulmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Operasyonel düzeydeki risklerle ilgili olarak, birim faaliyetleri ile ilgili etik ihlallerini önleyecek ya da etik kültürünü güçlendirecek operasyonel kapsamdaki konuları her birimin kendisinin belirlemesi ve yönetmesi; Etik Komisyonu Sekreteryalığı ya da Etik Risk Yönetimi Sekreteryalığı tarafından ise, birim etik performans sonuçları ile birim operasyonel risk yönetimi sonuçlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir.

Tablo 1. Etik Uygulamasında Karşılaşılan Riskler

Süreç Riskleri
<p>R1 Görev ve sorumlulukların tam ve net bir şekilde belli olmaması, “Etik Faaliyetler” konusunda rutin bir seyir izlenilmesi nedeniyle, etik alanında etkinliği sağlayacak ölçüde politika geliştirilememesi sonucu etik ile ilgili fonksiyon ve süreçlerde belirsizlikler oluşması ve kurumsal düzeyde dürüstlüğün hâkim kılınması amacından sapmalar yaşanması.</p>
<p>R2 Görev ve sorumlulukların tam ve net bir şekilde belli olmaması nedeniyle kurumsal etik ilke, değer, fonksiyon ve süreçlerin kurum içi ve dışı gelişmeler paralelinde sistematik bir şekilde güncellenememesi sonucunda bu alanlarda eksiklik, boşluk ve uyumsuzluklar oluşması.</p>
<p>R3 İç kontrol, kurumsal yönetim gibi bir modelin tam olarak anlaşılma, benimsenme ve hayata geçirilmesinde belli bir ilerleme düzeyi yakalanamamasına bağlı olarak, öngörülen etik program ve faaliyetlerin işleyişine ilişkin bütüncül bir mekanizmanın ortaya konulmaması neticesinde etik ile ilgili hedef, fonksiyon ve süreçlerin realize edilememesi.</p>
<p>R4 Uygun bir etik ortam, yapı ve şartlarının oluşturulamamasına bağlı olarak, etik değer ve ilkelerin uygulanmasında aksaklıklar yaşanması ya da etkinliğin sağlanamaması sonucu belirlenen ya da düşünülen etik hedeflerin gerçekleştirme oranının düşük kalma olasılığı.</p>
<p>R5 Kurumun bünyesine ve ihtiyaçlarına uygun tam ve işler bir etik sistemin kurulamamasına bağlı olarak, etik konulu program ve süreçlerin sonuçlarının izlenmesinde etkinliğin sağlanamaması sonucu sorunlu alanlara müdahalede gecikilmesi, sağlıklı çözüm üretebilme kapasitesinin düşmesi, karar alma sürecinde etkinliğin düşmesi ve etik faaliyetleri değerlendirme ve sonuçlarının raporlanmasının sistematik olarak yapılamaması ihtimali.</p>
<p>R6 Etik alanındaki risklerin etkin bir şekilde yönetilmesinin altyapısının kurulmamış olmasına bağlı olarak, etik alanındaki risklerin yönetilmesinde aksaklıklar yaşanması nedeniyle istenilmeyen etik ihlallerinin yaşanma ihtimali.</p>

(Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.)

Risk çalışmalarında, etik faaliyetleri süreci “Etik ile ilgili politika oluşturma, ilke ve değerlerin belirlenmesi”, “Etik ile ilgili program ve faaliyetlerin tasarımı”, “Etik ile ilgili program ve faaliyetlerin uygulaması”, “Etik ile ilgili program ve faaliyetlerin izlenmesi”, “Etik faaliyetleri değerlendirme ve sonuçlarının raporlanması” şeklinde alt süreçlere ayrılabilir. Bu durumda, her bir alt sürecin, olasılık ve etki risk faktörleri göz önünde bulundurularak risk düzeyleri saptanmalıdır.

Risk yönetimi kapsamında kurumsal etik risklerin tanımlanması ve mikro risk değerlendirmesi ile önceliklendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, aşağıda bir örnek çalışmaya yer verilmiştir.

Etik model çerçevesinde yürütülen etik faaliyetlerinin raporlama aşamasında ise, bütün çalışanlar tarafından belli periyotlarda temas kurulması neticesinde çalışanlardan gelen verilere ve birim etik ortamı, birim etik performansı, birim etik faaliyetleri, birim etik değerlendirmelere dayalı olarak her birim amince belirli dönemlerde bir birim etik raporunun hazırlanarak Sekreteryaya Birimine gönderilmesi, Sekreteryaya Birimi tarafından, dönemselsel olarak, Kurum Etik Performans raporu tanzim edilerek Etik Komisyonu ve Üst Yöneticiye sunulması şeklinde raporlama aşaması yürütülebilecektir.

Etik yönetimi ve uygulamalarının, yukarıda örneği açıklanan bir model çerçevesinde yürütülmesi önemli görüldüğü kadar, kamu yönetiminde etik ilkelerin yerleşik bir anlayışa dönüşmesi için bir takım tedbirlerin de belirleyici olacağı düşünülmektedir. Bunların başında, kamu görevlileri için belirlenen meslek ilke ve kurallarının toplumsal yapıya uygunluğu yönünden gözden geçirilmesi ve daha özgün hale getirilmesi gelmektedir.

3. ÖZGÜN MESLEK AHLAK KURALLARI BELİRLEMENİN ÖNEMİ

Kamusal faaliyetlerin yürütücüsü olan kamu görevlilerinin sorumluluk alanları ile ilgili olarak kendilerinden beklenen eylemleri ortaya koyabilmeleri için onları yönlendirecek bazı etik değerleri içselleştirmeleri önem taşımaktadır. Kamu görevlilerini yönlendirecek dışsal etkiler olarak ise mevzuat ve yönetim sistemleri bu konunun tamamlayıcı unsurlarıdır.

Avrupa Birliği süreciyle birlikte “İç Kontrol” gibi yönetim sistemleri “İç Denetim” gibi yeni denetim anlayışları kamu yönetimimizde yerini almaya başlamıştır (Eryılmaz & Biricikoğlu, 2011). Bu alanda yaşanan ilerlemeler çok hızlı olmuş, “Kamu Etik Kurulu” ihdas edilmiş, kurumlarımızda “Etik Kurulları” oluşturulmuş, her kurum kendi etik ilkelerini belirlemeye başlamıştır.

Bu meyanda, gerek Türkiye’de benimsenen COSO İç Kontrol Modelinde gerekse CoCo gibi diğer geliştirilen sistemlerde etik vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü (IIA) tarafından ise, Meslek Standartları yanında Meslek Etik İlkeleri ortaya konulmuş ve yayımlanmıştır. Özel sektör öncülüğünde gelişen bu uygulamalar zamanla kamu sektöründe de yaygınlaşmaya başlamıştır.

Oluşmakta olan bu normlarda, örneğin iç denetçilerin, sağlam karakterli, profesyonel olması ve gerektiğinde çalışma hayatını tehlikeye atarak kurumla ilgili riskleri olduğu gibi söyleyebilmesi gerektiği vurgulanarak, “bilgili”, “atılgan ve lider”, “tamamen önde olma”, “az ve öz olma”, “küresel olma” gibi özellikler öne çıkarılmaktadır. Yapılan çalışmalarda etik liderlik ve etik iklimin iç denetçilerin performansına pozitif yönde etki ettiği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Yasan, 2019).

Her ne kadar 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkındaki Kanun; üniversiteler gibi bazı kurumların hariç tutulması nedeniyle Kanun kapsamının dar kaldığı, yaptırımların yetersiz olduğu, kamuoyuna raporlamanın eksik kaldığı, birçok kanun ile memur yargılamalarına ayrıcalıklar getirildiği, kamu sektöründe etik dışı eylem ve uygulamaların engellenmesinde, kamuda etik kültürün yerleşmesi ile etik altyapının hayata kazandırılmasının önemli bir zorunluluk olarak dikkat çektiği (Kahraman, 2020) hususlarında eleştirilse de (Arap & Yılmaz, 2006) etik adına yaşanan bu gelişme ve ilerlemeler kuşkusuz sevindiricidir. Ancak, birçok standart ve sistemleri olduğu gibi Türkçeye çevirmek, büyük bir medeniyet mirasına sahip Türkiye’ye yeterli gelmemektedir. Kaldı ki, alınan bu hazır değerler, belli bir anlayışın, altyapının ürünleri olması hasebiyle Türk idari bünyesine ne oranda uyum göstereceği de hayati bir konudur.

Dünyada halen yaşayan çok farklı kültürler vardır. Her büyük kültürün kendini diğer kültürlerden ayıran kendine has özellikleri vardır. Evrensel bir felsefeden söz edilemez. Hiçbir kültür, olduğu gibi alınmaz. Bir kültürün iyi yönleri başka bir kültür için ancak malzeme olarak kullanılabilir (Meriç, 2015). Bu noktada, değerlerin arka planını anlamak açısından Batı Dünyası ile Türkiye'deki yönetim felsefesinin gelişimine etki eden, benzerlikler ve farklılıklar üzerinde kısaca durulması yerinde olacaktır. Batı Dünyası, son iki yüzyılda tabiat kanunlarını okuma ve keşfetmede önemli ilerlemeler kaydetmiş; bu gelişmeyi teknolojiye, üretime dönüştürmede büyük bir başarı sağlamıştır. Sağlanan bu ilerlemede, maddi gelişim baskın olmuş, zenginlik ve güç temel dinamikler olarak ortaya çıkmıştır. Elde edilen bilim ve teknoloji üstünlüğü üretimde olağanüstü artışlar ile neticelenmiştir. Bütün bu gelişmeler sosyal bilimlerin konusu olan etkilere yol açtığı gibi "ulusalcılık" "demokrasi", "hukukun üstünlüğü", "özgürlük" kavramları ile temellendirilen "değerler" üzerine "Batı Sistemi" inşa edilmiştir. Günümüzde ise, teknoloji geliştirmede yaşanan sıçrama ve hayatın her alandaki dijitalleşmenin etkileri görünür hale gelmiştir. Bu ana çerçeve içerisinde, Doğu-Batı kültürleri üzerinde çalışma yapan akademisyenlerce Batı Dünyası tarafından Doğu'nun hep kendi bakışları ile anlatıldığı ifade edilmektedir. Bu kapsamda, tarih yazımının, batılı ülkelerin kendi amaçlarını gerçekleştirmelerine yardım edebilecek bir anlatım olduğu iddia edilmiştir (Ersöz & Uslu, 2012). Batı dünyasında ortaya çıkan ve birçoğu dünyanın her tarafında kabul gören yönetim sistemlerinin ve bu arada etik ilkelerin ortaya çıkış sürecini de kısaca bahsedilen ve aslında tüm alanlara sirayet eden felsefi arka plandan bağımsız değerlendirmek mümkün değildir.

Batıda iç kontrol gibi, bazı kurumsal sistemlerde kurumsal yönetim ile birlikte, pay sahipleri ve paydaşların çıkarlarının nasıl dengede tutulacağı hususlarına karşılık aranmaktadır (Baskıcı, 2015). Bu sistemler kamu kesimine de uyarlanmaktadır. Türkiye'de tarihi perspektifte ise, işletmelerin sürekliliği yanında, insani ilişkilerde, yardımlaşma, dayanışma ön plana çıkmakta, imece usulüyle yollar, okullar vb. yaptırılmakta, esnaf müşterisini siftah yapmamış komşusuna yönlendirebilmektedir.

Batı medeniyetinde hukuk ahlaktan önce gelmekte, hukuka saygı en önemli ahlaki davranış olarak görülmektedir. Türkiye'de hukuka uymak önemlidir ancak ahlaki davranış ve toplumsal geleneklere uyum daha ön plandadır (Beşer, 2015).

Batıda oluşturulan yenilikçi sistemler kurumsallaşmış özel şirket uygulamalarına dayanmaktadır. Özel şirketlerde ise meslek ahlak ilkelerinde denetçinin erdemi, işi ile sınırlıdır. Kişinin davranışları kurumu için risk oluşturduğu sürece etik ilke konusu olmaktadır. Örneğin, hemcinslerin evliliği özel hayatı ilgilendirdiği ve kurum menfaatlerine zarar vermediği anlayışı ile böyle bir tutum Batı medeniyetinde etik ilkelere konu oluşturmamaktadır. (Cankurt, 2015). Bu noktada, insanların özel hayatına ve şahsi tercihlerine karışmak doğru olmayabilir, ancak; insan tabiatına uygun görülmeyen bu gibi tercihler, Türk hâkim kültüründe övülemez, teşvik edilemez ve aleni hale getirilemez.

Buna bağlı olarak, bu coğrafyayı olduğu gibi görebilmek; yani, pozitif yönlerinin yanında eleştirel gözle de bakmak uygun olacaktır. Bu çerçevede, sadece batı değerlerine dayalı sistem ve normların dünyaya mutluluk ve adalet getirebilme, dürüstlüğü hâkim kılınması hedefine ulaştırabilme kabiliyetinin sorgulanabileceği yönünde önemli işaretler bulunmaktadır.

ABD'de Enerji Şirketi Enron, telekomünikasyon şirketi Worldcom, ileri teknoloji şirketi Tyco; Avrupada İtalyan gıda ve süt ürünleri şirketi Parmalat, Hollanda süpermarketler zinciri Ahold, İsviçre istihdam ajansı Adecco gibi bazı şirketlerin yapmış oldukları muhasebe hilelerinin ortaya çıkması, Batı ekonomilerinde geliştirilen yönetim ve kontrol modelleri kapsamında yer alan etik değerlerin yeterliliğinin sorgulanmasına ve bu tür hilelerin tekrarlanmaması için sistemsel önlemler alınmasına vesile olmuştur. Bununla birlikte, bir çok skandalın patlamasından sonra ortaya konulmuş olan sistem ve etik değerlerin dahi etik dışı davranışlarını engelleyemediği, bir otomobil markasının emisyon oranlarında oynama yaparak üretim/ ihracatını arttırmaya çalışması yolsuzluğunda ortaya çıkmaktadır. Olay, ABD Çevre Koruma Ajansı EPA tarafından 18 Eylül 2015'te yayınlanan bir raporda ortaya konulmuştur. Buna göre, 2009 ve 2015 yılları arasında üretilmiş küresel bir otomobil markasının

iki tip dizel araçlarında, emisyon oranları düşük gösterilerek hileli cihazlar kullanıldığı ortaya çıkarılmıştır (Akpınar, 2020).

Dolayısıyla, Türkiye'de son yıllarda etik alanında sağlanan önemli gelişmeleri, ahlak ilkelerini ortaya koyabilecek muazzam bir tarihi birikime dayanarak, var olan ahlaki değerleri tasnif etmek; mesleki bakış açısı ile süzgeçten geçirmek ve toplumsal ahlaki anlayışa uygun hale getirmek suretiyle zenginleştirerek tamamlamak daha doğru olacaktır. Esasında, savunulan, "kendin olma" değeri birçok ülkede uygulanmaktadır. Örneğin ABD de geliştirilen COSO (The Committee of Sponsoring Organizations) İç Kontrol Modeli, Fransa'da Vienot Report, Kanada da CoCo (Canadian Institute of Chartered Accountants' Criteria of Control Framework), İngiltere'de Turnbull Report, Güney Afrika'da King Report, iç kontrol modelleri olarak kendilerine uyarlanmıştır.

Dünyadaki gelişmeler yanında, ülkemiz de, etikle ilgili sorunlara uygun çözümler bulma gayreti içerisindedir. Bu sorunların, elbette dünya birikimlerinden yararlanarak, ancak, kendi değerlerine dayanılarak üstesinden gelinebileceğine inanılmaktadır. Sahip olunan medeniyet köklü, derinlikli ve kucaklayıcıdır. Dolayısı ile tek yönlü batı değerleri bazı noktalarda hem hâkim kültüre uymamakta hem de zengin değerler dururken hazıra konmak, kurumları büyük yapmamaktadır. Kendi kültür ve medeniyetinden uzaklaşma çabaları ise tarihte hep başarısızlıkla sonuçlanmıştır. (Huntington, 2006). "*Kalkınmak için gerekli maddi sermaye, borç alınabilir; ancak etik öz sermayedir, ödünç alınamaz, ikame edilemez, dışarıdan ithal edilemez, ancak toplum ve kurumlar içinde geliştirilir.*" (Eryılmaz, 2008, s. 6).

Bir kültürün oluşturduğu ilke ve sistemleri olduğu gibi almak; bu ilke ve sistemleri oluşturan kurum ve ülkeler için saygınlık kaynağı iken alan kurum ve ülkeler açısından taklit etme düzeyinde kalacaktır. Taklit edilen ilke ve değerlerle alınabilecek mesafe sınırlı olacaktır. Zira, taklit eden taklit edilenin derinliğine, dinamiklerine ulaşamayacaktır. Büyük ufku ve hedefleri olan kurum ve ülkeler kendi değerlerine yaslanmalıdır. İbn Haldûn Muqaddime isimli eserinde bu görüşü işlemiştir (Görgün, 1999). Bu köklü medeniyetin kimi noktalarda diğer medeniyetlerden farklılıkları kimi noktalarda da üstünlükleri bulunmaktadır.

Bir iç denetçi açısından baktığımızda uyması gereken etik değerler sırasıyla; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ismen belirtilmemiş olsa da etikle ilgili hükümler, Kamu Etik Kurulu'nca belirlenen kamu görevlileri meslek ahlak kuralları, denetim elemanlarının uyması gereken meslek ahlak kuralları, her bir iç denetçinin çalışmış olduğu kurum/kuruluş/idare tarafından belirlenen etik ilkeler ve İDKK tarafından belirlenen meslek ahlak kurallarıdır.

Bu noktada, kurum/kuruluş/idareler tarafından belirlenen etik ilkeler -geneli kapsayıcı olmadığından- göz ardı edilerek, iç denetçiler açısından İDKK tarafından belirlenen meslek ahlak kurallarının özgünlüğü, yeterli olup olmadığı yeterli değilse medeniyetimizde ortaya çıkmış ahlak kurallarından yararlanılarak kendimize özgü meslek ahlak kuralları oluşturulup oluşturulamayacağı üzerinde durmakta fayda bulunmaktadır.

4. TÜRKİYE'NİN AİT OLDUĞU MEDENİYET DÜZLEMİNDE GELİŞTİRİLEN MESLEK AHLAK İLKELERİ

Kamu yönetimindeki tarafsızlık, eşitlik, adalet, dürüstlük, kamu yararı, hakkaniyet ve liyakat gibi genel kabul gören etik değer ve ilkelerin benimsenme düzeyi, kurumların misyonunun gerçekleştirilmesine doğrudan etki etmektedir. Kurumların bünyelerinin sağlamlığı, büyük ölçüde söz konusu etik ilkelerden ne kadar beslendiği ile ilgilidir. Bu beslenmenin toplumsal damarlardan süzülüp gelen özgün ilkelere yapılabildiği ayrı bir öneme sahiptir. Özgün etik kuralları belirleyebilmek için atılması gereken adımların başında, ait olunan medeniyet düzleminde mevcut olan temel değer, ilke ve kuralları araştırmak ve günün koşullarında anlaşılabilir şekilde tasnif ve dokümantasyonunu yaparak toplumun istifadesine sunmak gelmelidir. Türkiye'nin sırtını dayadığı medeniyet düzlemi/havzası bu anlamda hem tarihi derinlik olarak hem de coğrafi genişlik olarak büyük bir hazine niteliğindedir.

Etik kuralların esas alındığı bir yönetim sergilenmesi öteden beri kurulmuş olan Türk devletlerinde öne

çıkarılan bir husustur. Farabi'nin Erdemli Şehir kurgusunda insanın nihai amacı, mutluluk ve erdeme ulaşmaktır. Farabi, mutluluk ve erdemi amaçlayan yönetime "El-Medinet'ül Fazıla (Erdemli Şehir) adını vermiştir. Aynı şekilde Selçuklu ve Osmanlılarda adalet dairesi anlayışı, Divan-ı mezalim, adaletname, fütüvvetname ve benzeri kurumlar, Nizam'ül Müll'ün, ünlü "Müll (yönetim) küfürle devam edebilir, fakat zulümle devam edemez" sözü, etik yönetimi kurma yönündeki geleneksel yaklaşımların bazı örnekleridir (Eryılmaz, 2008, s. 7). Geleneksel Osmanlı toplumsal düzeninde önemli işlevler yüklenmiş olan loncaların başında bulunan yöneticilerinin (Kethüda), etik değerlere bağlı kalmaları zorunlu tutulmuştur. Kethüdanın, görevi esnasında, her hangi bir şekilde kötü bir tutum ve davranış içerisine girdiği tespit edilirse görevinden alınması yönünde yaptırımlar uygulanmıştır (Çadırcı, 1997, s.123/ Aktaran: Özdemir, 2008).

Benzer şekilde toplum için vazgeçilmez olan bazı mesleklerin yürütülmesinde esas alınacak ahlaki davranışlar hep olagelmıştır. Bu amaçla, medeniyet perspektifinde etik ilkelere öncülük edebilecek kaynaklara örnek olarak Kutadgu Bilig'te ve Ahilik sisteminde yer alan bazı ahlak kurallarına yer verilecektir.

4.1. Kutadgu Bilig'de Ahlak İlkeleri

"Sadece kuru bir öğüt olmayıp insana her iki dünyada saadete ermek için takip edeceği yolu göstermek" amacıyla Yusuf Has Hacip tarafından 1069'da kaleme alınmış olan Kutadgu Bilig (Mutluluk Veren Bilgi), insan hayatının anlamını tahlil ederek onun cemiyet ve dolayısıyla devlet içindeki görevlerini belirleyen bir hayat felsefesi sistemidir. Bu eser, Türk devlet teşkilatının felsefesini ve ahlaki temelini teşkil ederek eski ve yeni dönemleri birbirine bağlamış olması açısından büyük bir değer taşımaktadır (Görgün, 1999).

Kutadgu Bilig'de töre koymak (yasa çıkarmak) için şu ilkelere uyulmalıdır (Demirel, 2014):

Doğruluk (Könilik): Törenin doğru olması gerekir. Doğru ilkelerle belirlenmeyen bir töre, eksik ayaklı üçayaklı masayı andırır. Yanılgı ve haksızlıklara yol açar. Böyle durumda devlet tahtı çöker. Devletini korumak isteyen Han doğru töre uygulamak zorundadır.

İyilik ve Yararlılık (Uzluk): Töre iyi toplum ve toplumu oluşturan bireyler yararına olmalıdır. Birey hakkını korumayan, toplum için elverişli olmayan töre, devleti sarsmaya yeterlidir.

Eşitlik (Tüzlük): Töre, "oğul ile yabancı", "bey ile kul" arasında herhangi bir ayırım gözetmemelidir.

Kişilik (İnsanlık): Törede insanlık yani evrensellik düşüncesi de yer alır. Buna göre, yasanın güneşi tüm insanlara ulaşmalı ve bütün cihanı aydınlatmalıdır. İnsanoğullarının kökü birdir. Onları ayıran yalnız bilgi dereceleridir. Yasa ne ölçüde insanlığı kuşatırsa, o ölçüde halk mutlu ve devlet kalıcı olur.

Kutadgu Bilig'te yer alan ahlaki değerlerle ilgili bazı sözlere aşağıda yer verilmiştir (Arat, 1998):

- Anlayış ve bilgi çok iyi şeydir; eğer bulursan, onları kullan ve uçup göğe çık.
- Allâh'a sığın, onun emrine itaatsizlik etme!
- Ey asil insan! insanlığı elinden bırakma; insanlığa karşı daima insanlıkla muamele et.
- Büyüklük taslayan, kibirli ve küstah adam, tatsız ve sevimsiz olur; kibirli insanın itibarı günden güne azalır. Gurur faydasızdır, o insanları kendinden soğutur. Alçak gönüllülük ise insanı yükseltir.
- Dâima iyilik yap ki, kendin de iyilik bul. Kötülük edersen, kötülüğün karşılığı pişmanlıktır. Elinden gelirse, kötülüğün inadına iyilik yap.
- Doğan ölür, ondan eser olarak söz kalır. Sözü-nü iyi söyle, ölümsüz olursun.
- İşi adaletle yap, buna gayret et; hiç bir zaman zulüm etme; Allah'a kulluk et ve O'nun kapısına yüz sür.
- Hangi iş olursa olsun, sen onu tatlı dille karşıla; her işte tatlı dil kullanırsan saadet sana bağlanır.
- Hiç bir işte acele etme, sabırlı ol, kendini tut; sabırlı insanlar arzularına erişirler.
- Diline ve gözüne sahip ol, boğazına dikkat et; az ye, fakat helal ye.
- Hangi işe girersen, önce sonunu düşün; sonu düşünülmeyen işler, insana zarar getirir.

- Başkasının zararını isteme, kendin de zarar verme; hep iyilik yap, kendi heva ve heveslerine hakim ol.
- Ey nimet sahibi olan kimse, şükret. Şükredene Tanrı nimetini artırır.
- İnsan nadir değil, insanlık nadirdir. İnsan az değil, doğruluk azdır.
- Çok dinle fakat az konuş. Sözü akıl ile söyle ve bilgi ile süsle.
- Fenalık cahillikten doğar, hastalıklar kötülükler hep aynı noksanlıktan ileri gelir. Fakat tedavi ile hastalara şifa verilebilir; terbiye ile kötüler iyi edilebilir; okumak yoluyla da bilgisizlere bilgi verilmiş olur.
- Her mahlûk kendi nasibini alır. Yürüyenler yiyeceklerini ve uçanlar da yemlerini bulurlar.
- Her bakımdan tam zengin olmak istersen, kanaatkâr ol. Böylece kendi nasibini elde etmiş olursun.
- Huzur istersen zahmet ile birlikte gelir. Sevinç istersen kaygı ile birlikte bulunur.
- İnsana insanlığı nispetinde mukabelede bulun. Böyle mukabelede bulunduğu için, insana insan adı verilmiştir.
- İnsanların seçkini insanlığa faydalı olan insandır.
- Kara toprak altındaki altın, taştan farksızdır. Oradan çıkınca, beylerin başında tuğ tokası olur.
- Kötülük değersiz bir şey olduğu için, onu yapan da değersizdir.
- Menfaat sandalyeye benzer; başında taşırsan seni küçültür, ayağının altına alırsan seni yükseltir.
- Öfke ve gazapla işe yaklaşma; eğer yaklaşırsan, ömrü heder edersin.
- Söz ağızda iken sahibinin esiridir, ağızdan çıktıktan sonra sahibi onun esiridir.
- Yalnız kendi menfaatini gözeten dosta gönül bağlama. Fayda görmezse, sana düşman olur, ondan vazgeç.

4.2. Ahilikte Meslek Ahlak İlkeleri

XIII. yüzyıldan itibaren Anadolu'da görülmeye başlanan, Anadolu'nun vatanlaşmasında önemli rol oynayan, XVIII yüzyıldan itibaren bir esnaf-sanatkâr birliği haline dönüşen dini, sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi boyutları olan Ahilik, diğer sistemlerden farklı olarak özüne "Eşref-i Mahlûkat" olan insanı yerleştirmekte "Hakka hizmet halka hizmettir" anlayışı ile hem dünyevi hem de uhrevi bir yapıya bürünmektedir (Ceylan, 2012).

Bireyi, fetâlıktan şeyhliğe ve yamaklıktan ustalığa giden yolda olgunlaştırmaya çalışan Ahilik, tüm toplum hayatıyla ilgili yaklaşık 740 ahlak kuralı belirlemiştir. Bu kuralların meslek sahibi olan üyeleriyle ilgili olanlarından bazılarını aşağıdaki şekilde sayabiliriz (Ceylan, 2012).

- İyi huylu ve güzel ahlâklı olmak,
- İşinde ve hayatında, kin, çekememezlik ve dedikodudan kaçınmak,
- Ahdinde, sözünde ve sevgisinde vefalı olmak,
- Gözü, gönlü ve kalbi tok olmak, cömert, ikram ve kerem sahibi olmak,
- Şefkatli, merhametli, adaletli, faziletli, iffetli ve dürüst olmak,
- Küçüklere sevgi, büyüklere karşı edepli ve saygılı olmak,
- Alçakgönüllü olmak, büyüklük ve gururdan kaçınmak,
- Ayıp ve kusurları örtmek, gizlemek ve affetmek, hataları yüze vurmamak,
- Tatlı sözlü, samimi, güler yüzlü ve güvenilir olmak,
- Gelmeyene gitmek, dost ve akrabayı ziyaret etmek,
- Herkese iyilik yapmak, iyiliklerini istemek, yapılan iyilik ve yardımı başa kakmamak,
- Hakka, hukuka, hak ölçüsüne riayet etmek,
- İnsanların işlerini içten, gönülden ve güler yüzle yapmak,
- Daima iyi komşulukta bulunmak, komşunun eza ve cahilliğine sabretmek,

- Yaradandan dolayı yaradılanı hoş görmek, hata ve kusurları daima kendi nefsinde aramak,
- İyilerle dost olup, kötülerden uzak durmak,
- Fakirlerle dostluktan geri kalmamak, zenginlere, zenginliğinden dolayı itibardan kaçınmak,
- Allah için sevmek, Allah için nefret etmek,
- Hak için hakkı söylemek ve hakkı söylemekten korkmamak,
- Emri altındakileri ve hizmetindekileri korumak ve gözetmek,
- Kötü söz ve hareketlerden sakınmak,
- İçi, dışı, özü, sözü bir olmak,
- Hakkı korumak, hakka riayetle haksızlığı önlemek,
- Kötülük ve kendini bilmezliğe iyilikle karşılık vermek,
- Belâ ve kötülöklere sabır ve tahammüllü olmak,
- Düşmana düşmanın silahıyla karşılık vermek,
- Fani dünyaya ait şeylerle öğünmemek, böbürlenmemek,
- Yapılan iyilik ve hayırda hakkın hoşnutluğundan başka bir şey gözetmemek,
- Âlimlerle dost olmak, dostlara danışmak,
- Her zaman her yerde yalnız Allah'a güvenmek, Namazı bırakmamak,
- Örf, adet ve törelere uymak,
- Sır tutmak, sırları açığa vurmamak,
- Aza kanaat, çoğa şükür ederek dağıtmak,
- Feragat ve fedakârlığı daima kendi nefsinden yapmak,
- Dünya hayatına esir olmamak, nefsin esiri olmamak,
- Helal kazanç sahibi olmak,
- Ahilerden muhtaç olanlara ihsan ve keremde bulunmak.

Ahilikte meslek ahlak kuralları yanında bir meslek sahibinde bulunmaması gereken özellikler de belirlenmiştir. Ahilik teşkilatının dışladığı bazı kötü özelliklere aşağıda yer verilmiştir (Ceylan, 2012).

- Hak dini bırakıp batıla tapan, Allah'ın birliğine ve eşsizliğine inanmayan,
- Münafık, ikiyüzlü,
- Yalan söyleyen, halkı yalana alıştırın, gaipten haber veren müneccim,
- İradesini, ölçüsünü kaybedip etrafını inciten sarhoş,
- Her zaman halkın zararına çalışan ve onun için dostla düşman bir olan tellal,
- Zamanında sözünü yerine getirmeyen, sıkıştığında bugün yarın diye oyalayan, vaadinde durmayan,
- Kestiği hayvanları inciten kasap,
- Kötü töre koyan,
- İşi tuzak kurup, hile ile kuşları tutan ve yavrularını anasız babasız bırakan avcı,
- Bir ihtiyaç maddesini saklayıp kıtlık oluşturan ve sonra pahalı satan muhtekir.

5. YÜRÜRLÜKTEKİ MEVZUATTA YER ALAN ETİK İLKE ve KURALLAR

Kamu yönetiminde etik davranış ilkeleri, başta Anayasa ve ceza kanunları olmak üzere, çeşitli kanunlarda, kamu yönetimi disiplin hükümleri içinde ve yönetime ilişkin klavuz dokümanlarda düzenlenmektedir. Türk kamu yönetiminde etik davranışların geliştirilmesi sürecinde atılan en önemli adımlar, 2003 yılında yürürlüğe girmiş olan 4982 sayılı "Bilgi Edinme Hakkı Kanunu" ile 2004 yılında yürürlüğe giren 5176 sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"dur.

5176 sayılı Kanun, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verilebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemeyi ve uygulamayı amaçlamıştır. Kamu

görevlilerinin etik davranışlarını düzenleyen bir diğer yasa 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur. Bunun yanı sıra Türk kamu yönetimi sisteminde etik dışı davranışlara ait cezai yaptırımlar 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenmiştir. (Özdemir, 2008).

Aşağıda, Türkiye'deki mer'î mevzuatta yer alan kamu görevlilerinin uymakla yükümlü oldukları etik ilkelere ve ahlak kuralları hakkında bilgi verilmektedir.

5.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda Etik İlgili Kurallar

657 sayılı Kanunda adı kavram olarak anılmasa da gerek memuriyete alınmada gerekse memuriyet görevinin ifası sırasında uyulması gereken etik kurallara yer verilmiştir. Memuriyete alınmada aranan etik kurallar, Kanunun 48'inci maddesinin A fıkrasının 5 numaralı bendinde; "*Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmak*" olarak belirtilmiştir.

Memuriyete kabul edilmiş olan bir kişinin görevi sırasında uyması gereken, aşağıda sıralanan etik ilkelere ise Kanunun değişik maddelerinde yer verilmiştir.

- Sadakat (6. Madde)
- Tarafsızlık (7. Madde)
- Devlete bağlılık (7. Madde)
- Davranış ve işbirliği (8. Madde)
- Yurt dışında davranış (9. Madde)
- Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları (10. Madde)
- Devlet memurlarının görev ve sorumlulukları (11. Madde)
- Kişisel sorumluluk ve zarar (12. Madde)

- Mal bildirimi (14. Madde)
- Basına bilgi veya demeç verme (15. Madde)
- Resmi belge, araç ve gereçlerin yetki verilen mahaller dışına çıkarılmaması ve iadesi (16. Madde)
- Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı (26. Madde)
- Grev yasağı (27. Madde 27)
- Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı (28. Madde)
- Hediye alma, menfaat sağlama yasağı (29. Madde)
- Denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı (30. Madde)
- Gizli bilgileri açıklama yasağı (31. Madde)
- İkinci görev yasağı (87. Madde)

5.2. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri

2004 yılından önceki dönemde, Türkiye'de, kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkelere ilişkin özel bir düzenleme olmamakla birlikte 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmelikler, 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve diğer mevzuatta kamu görevlilerinin uyması gereken ahlak kuralları dağınık olarak yer almaktaydı. 2004 yılında kabul edilen 5176 sayılı Kanun ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurularak kamu etiği kurumsallaştırılmış ve 13/04/2005 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan **Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik** ile kamu görevlilerinin, görevlerini yerine getirirken uymaları gereken etik ilkeler belirlenmiştir.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te belirlenen kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkeleri aşağıda sıralanmıştır (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2017):

- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci (5. Madde)
- Halka hizmet bilinci (6. Madde)
- Hizmet standartlarına uyma (7. Madde)
- Amaç ve misyona bağlılık (8. Madde)
- Dürüstlük ve tarafsızlık (9. Madde)
- Saygınlık ve güven (10. Madde)
- Nezaket ve saygı (11. Madde)
- Yetkili makamlara bildirim (12. Madde)
- Çıkar çatışmasından kaçınma (13. Madde)
- Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması (14. Madde)
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı (15. Madde)
- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı (16. Madde)
- Savurganlıktan kaçınma (17. Madde)
- Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan (18. Madde)
- Bilgi verme, saydamlık ve katılımçılık (19. Madde)
- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu (20. Madde)
- Eski kamu görevlileriyle ilişkiler (21. Madde)
- Mal bildiriminde bulunma (22. Madde)

5.3. Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri

5176 sayılı Kanun kapsamında yer alan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan denetim görevlilerinin uyacakları meslekî etik davranış ilkeleri, 14/09/2010 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan **Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik** ile belirlenmiştir.

Bu Yönetmelik, 2005 yılında yayımlanan ve yukarıda bahsedilen Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri ile birlikte uygulanmaktadır ve iç denetçileri de kapsar görünmektedir. Zira Yönetmeliğin

Tanımlar başlığı altında “Denetim görevlisi: Denetim birimlerinde başkan ve başkan yardımcısı kadrolarında bulunanlar da dâhil olmak üzere denetim, teftiş, soruşturma, kontrol, ön inceleme, inceleme ve araştırma görevini yapmak üzere değişik ad ve unvanlar altında istihdam edilen veya görevlendirilenleri, ... ifade eder” denilmektedir (Md. 3-1/b).

Söz konusu Yönetmelik ile belirlenen kamu denetim görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkeleri aşağıda sıralanmıştır.

1. Tarafsızlık ve nesnellik (4. Madde)
2. Eşitlik (5. Madde)
3. Dürüstlük (6. Madde)
4. Gizlilik (7. Madde)
5. Çıkar çatışmasından kaçınma (8. Madde)
6. Nezaket ve saygı (9. Madde)
7. Yetkinlik ve meslekî özen (10. Madde)

Ancak aşağıda belirtileceği üzere bu Yönetmelik çıkmadan daha önce iç denetçiler için ayrı meslek ahlak kuralları belirlenmiş ve uygulamaya alınmıştır.

5.4. İç Denetçilerin Uyacakları Meslek Ahlak Kuralları

24/12/2003 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile İç Denetim Koordinasyon Kurulu kurulmuş ve iç denetçilerin uyacakları etik ilkeleri belirlemek görevi de bu Kurula verilmiştir. 8 Ekim 2005 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu İç Denetçi Adayları Belirleme, Eğitim ve Sertifika Yönetmeliği'nde, iç denetçi aday belirleme sınavına katılacak olanlarda aranan şartlardan bir kısmı etik değerlerle ilgili belirlenmiştir. Bunun yanı sıra 12/07/2006 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 9'uncu maddesinde, denetim birimi başkanının ve iç denetçilerin, Kurul tarafından belirlenen denetim standartlarına ve etik kurallara uymakla yükümlü olduğu bu standart ve kuralların, uluslararası genel kabul görmüş standart ve kuralların dikkate alınarak belirleneceği açıklanmıştır.

İDKK kendine verilen yetkiye dayanarak “**Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları**”nı belirlemiştir. Metnin giriş kısmında meslek ahlak kurallarının Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü Meslek Ahlak Kuralları esas alınarak ve diğer uluslararası mesleki kuruluşların metinlerinden de yararlanılarak oluşturulduğu belirtilmektedir.

İç denetçilerin uyacakları meslek ahlak kuralları; iç denetim mesleği ve uygulamasıyla ilgili ‘İlkeler’ ile iç denetçilerden beklenen davranış tarzını tanımlayan ‘Davranış Kuralları’ndan oluşmaktadır. Bu meslek ahlak kurallarının, iç denetçiler tarafından mesleğe girişte okunup imzalanarak iç denetim birimi ile üst yöneticiye sunulması öngörülmüştür. İç denetçilerden aşağıdaki ‘ilkeler’e uymaları beklenmektedir (İDKK, 2008):

1. Dürüstlük
2. Tarafsızlık, Nesnellik, Bağımsızlık
3. Gizlilik
4. Yetkinlik (Ehil olma)

‘Davranış Kuralları’ yukarıdaki 4 ilke başlığı altında şu şekilde belirlenmiştir (İDKK, 2008):

1. Dürüstlük

İç denetçiler faaliyetlerini yürütürken:

- 1.1. Doğruluk ve sorumluluk duygusuyla hareket eder.
- 1.2. Hukuku gözetir, hukukun ve mesleğin gerektirdiği özel durum açıklamalarını yapar.
- 1.3. Kanun dışı bir faaliyete bilerek ve isteyerek taraf olmaz veya iç denetim mesleği ve idare açısından yüz kızartıcı eylemlere girişmez.
- 1.4. İdarenin meşru ve etik amaçlarına saygı duyar, katkıda bulunur.
- 1.5. Aldıkları kararlarda kamu yararını göz önünde bulundurur.

2. Tarafsızlık, Nesnellik, Bağımsızlık

İç denetçiler:

- 2.1. Görev alanındaki sorunları ve konuları ele alma konusunda bağımsız ve tarafsızdır.
- 2.2. Bağımsızlıklarını her türlü siyasi etkiden korur.

- 2.3. Bireysel ya da kurumsal iç veya dış menfaat ve baskılara karşı durur.
- 2.4. Denetlenen birim ve diğer taraflarca ileri sürülen bilgi ve görüşleri alır, ancak kararlarını özgür iradesiyle oluşturur.
- 2.5. Denetim raporlarını doğru ve nesnel biçimde hazırlar (sonuçlar yalnızca elde edilen kanıtlara dayalı olmalı ve denetim standartlarına uygun olarak birleştirilmelidir).
- 2.6. Değerlendirmelerinde tarafsızlığını ihlal eden veya ihlal edebilecek herhangi bir faaliyet veya ilişkinin içerisinde yer almaz. Bu durum, idarenin çıkarlarıyla çatışabilecek faaliyet veya ilişkiler için de geçerlidir.
- 2.7. Denetçinin profesyonel yargılama yapmasını zedeleyen veya zedeleyebilecek hiçbir menfaat kabul etmez.
- 2.8. Bildikleri halde açıklanmaması durumunda denetlenen faaliyete ilişkin raporun sıhhatini bozacak tüm önemli bulguları ortaya koyar.

3. Gizlilik

İç denetçiler:

- 3.1. Görevleri sırasında elde ettikleri bilgilerin korunması ve kullanılması konusunda ihtiyatlı olur. Ancak, yasadışı olan veya ahlaki sayılmayan herhangi bir faaliyeti mevzuat gereği yetkili makamlara bildirir.
- 3.2. Sahip oldukları bilgileri, kişisel menfaatleri için veya hukuka aykırı olarak ya da idarenin meşru ve etik amaçlarına zarar verebilecek tarzda kullanmaz.

4. Yetkinlik

İç denetçiler:

- 4.1. Sadece görevin gerektirdiği bilgi, beceri ve tecrübeye sahip oldukları işleri üstlenir.
- 4.2. İç denetim hizmetlerini, kamu iç denetim standartlarına uygun bir şekilde yerine getirir.

4.3. Kendi yeterlilik ve hizmetlerinin etkinlik ve kalitesini devamlı geliştirir.

Metinde ayrıca “Uygulanabilirlik ve Yürütme” başlığı altında “*Olumsuz bir davranışın meslek ahlak kurallarında açıkça yasaklanmamış olması, o davranışın kabul edilebilir veya doğru olarak değerlendirilmesi sonucunu doğurmaz.*” denilmektedir. Bu başlık altında ayrıca iç denetçilerin;

- Diğer iç denetçilerle işbirliği sağlayarak denetim mesleğinin gelişmesine katkı sağlaması,
- Diğer iç denetçilerle makul ve dengeli ilişkiler kurması,

gerektiği belirtilmektedir.

Aynı şekilde “Çıkar Çatışması” başlığı altında;

“İç denetçiler:

1. *Bu tür hizmetlerin yönetimin özgün yetki ve sorumluluk alanına girmediğinden emin olmalı ve bu konular kesinlikle denetlenen birimin yönetimine bırakılmalıdır.*
2. *Bağımsızlık ve tarafsızlıklarını etkileyen veya etkileyebileceği varsayılan herhangi bir menfaati reddeder.*
3. *Denetlenen birimin yöneticileri, personeli ve ilgili diğer taraflarla, bağımsız davranmasını tehdit eden, etkileyen veya etkileyebileceği varsayılan ilişkilerden kaçınır. Bu husus, idarenin çıkarlarıyla çatışan ilişki ve faaliyetleri de içerir.*
4. *Resmi konularını özel amaçları için kullanmaz ve yolsuzluk riski içeren veya denetçilerin tarafsızlık ve bağımsızlıkları hakkında şüphe uyandıracak ilişkilerden kaçınır.”* denilmektedir.

IIA tarafından belirlenen etik kurallar ile İDKK tarafından belirlenen meslek ahlak kuralları karşılaştırıldığında bire bir aynı olduğu görülmektedir; “Dürüstlük”, “Objektiflik”, “Gizlilik”, “Yetkinlik (Ehil olma)”. Bu durum, İDKK tarafından iç denetçiler için belirlenen “Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları”nın sadece IIA tarafından belirlenen etik kurallardan tercüme edildiğini, etik kurallar belirlenirken toplumsal değerler ile ulusal mevzuatın dikkate alınmadığını göstermektedir.

6. İÇ DENETÇİLERİN SAHİP OLMASI GEREKEN ETİK İLKELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Kamu iç denetçileri için öngörülen meslek ilke ve kurallarının ne derece anlamlı ve tutarlı belirlendiğini anlayabilmek için önce diğer mevzuattaki ilke ve kurallarla karşılaştırılması daha sonra günümüze kadar yansıyan toplumsal değerler ve ahlak kuralları ile uyum yönünden değerlendirilmesi önemli görülmektedir.

Kamu İç Denetçi Adayları Belirleme, Eğitim ve Sertifikasyon Yönetmeliğinin 6. maddesinde yer alan, iç denetçi aday belirleme sınavına katılacak olanlarda aranan şartlardan üç tanesinin etik değerlerle ilgili olduğu görülmektedir. Bunlar;

- 1- 657 sayılı Kanununun 48’inci maddesinin A fıkrasının 5 numaralı bendinde belirtilen “*Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklamaya veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.*” şartını taşımak,
- 2- Uyarma ve kınama cezaları hariç disiplin cezası almamış olmak,
- 3- Kurulun belirlediği mesleki etik kurallara ve kamuda uygulanan genel etik kurallarına uygun özgeçmişe sahip olmaktır.

Bu ilkelerin, toplumsal değerler ve geleneksel kurallarla ne kadar uyumlu olduğu örneklerle açıklanacaktır. **Etik ilkeler açısından iç denetçi adaylarında aranan birinci şart**, tüm memurlar için geçerli olan 657 sayılı Kanununun 48’inci maddesinin A fıkrasının 5 numaralı bendinde sayılan ve memuriyete girmeyi engelleyen suçları işlememiş olmasıdır. 5 numaralı bendi incelediğimizde aşağıda verilen bazı örnek olayların (basında yer alan haberlerden esinlenerek kurgulanan) faili konumunda olan birisinin memur olarak atanmasında bir engel bulunmamaktadır.

Örnek Olay-1: Vatandaş Z düzenli olarak telefonla aranarak rahatsız edilmektedir. Yapmış olduğu **şikayet** sonucunda komşusu olan memur adayı X tarafından telefonla rahatsız edildiği tespit edilmiş ve X'e TCK 123. Madde uyarınca 3 ay mahkumiyet kararı verilmiştir.

Örnek Olay-2: Bay/Bayan X 2000 yılında üniversiteyi bitirir. Sınavlara hazırlandığı kütüphanede görerek beğendiği ancak karşılık bulamadığı karşı cinsel tacizde bulunur. Konu mahkemeye taşınır ve TCK 135. madde uyarınca 6 ay mahkumiyet alır.

Örnek Olay-3: Bir arkadaş toplantısındaki söyleşileri diğerlerinin rızası olmadan ses alma cihazıyla kaydeden X'e TCK 133. Madde uyarınca altı ay hapis cezası verilmiştir.

Örnek Olay-4: X'e eşine kötü muameleden dolayı TCK 232. madde uyarınca iki ay hapis cezası verilmiştir.

Örnek Olay-5: X hamile olduğunu bildiği eşini çaresiz durumda bırakarak terk etmesi nedeniyle TCK 233. Maddesi uyarınca üç ay hapis ile cezalandırılmıştır.

Örnek Olay-6: X'in beş yaşındaki çocuğunun velayeti boşanmış olduğu eşine verilmiş olmasına rağmen, eşinin izni olmadan kaçıracak kendi evine getirmiştir. Eşinin şikayeti üzerine X'e TCK 234. Maddesi uyarınca 6 ay hapis cezası verilmiştir.

Örnek Olay -7: Vatandaş Z internet bağlantısına izinsiz olarak girildiğini şikayet etmiş ve yapılan tahkikatta, failin X olduğu anlaşılmış ve X, TCK 163. Maddesi uyarınca 6 ay hapis cezasına çarptırılmıştır.

Yukarıda verilen örnek olayların hiç birisi Türk toplum yapısına ve ahlak kurallarına uygun olmadığı gibi faileri de TCK hükümlerince cezalandırılmaktadır. Bununla birlikte bu davranışları sergilemiş olan bir vatandaşın (X) önce memurluğa sonra iç denetçiliğe alınmasında her hangi bir engel bulunmadığı gibi bu davranışların olumsuzluğunu hatırlatan her hangi bir ahlak/etik ilkesi de bulunmamaktadır.

Etik ilkeler açısından iç denetçi adaylarında aranan ikinci şart, diğer kamu görevlilerinden farklı olarak uyarma ve kınama cezaları hariç disiplin cezası almamış olmasıdır.

Bilindiği üzere 657 sayılı Kanuna göre disiplin cezaları uyarma, kınama, aylıktan kesme kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarılmadır. Devlet memurluğundan çıkarılmış birisi iç denetçi adayı da olamayacağından iç denetçi adaylarında aranan disiplin şartının, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almamak olduğu anlaşılmaktadır.

Mevzuattaki disiplin cezalarının etik/ahlak kurallarında karşılığı olup olmadığı Tablo-2 ve Tablo-3'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Fiillerin Etik İlkelerle Karşılıklı Olup Olmadığı

Ceza Gerektiren Fiil	Etik İlkelerde Karşılığı Olup Olmadığı
Kasıtlı olarak emir görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak	Herhangi bir etik ilkede bu konuya vurgu yapılmadığı görülmektedir.
Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek	Herhangi bir etik ilkede bu konuya vurgu yapılmadığı görülmektedir.
Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak:	"Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı" ilkesiyle karşılanmaktadır.
Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak:	"Dürüstlük ilkesi" ile karşılanmaktadır,
Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek	"Nezaket ve saygı" ilkesiyle karşılanmaktadır.
Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak	"Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı" ilkesiyle karşılanmaktadır.
Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak	"Saygınlık ve güven" ilkesiyle "Saygınlık ve güven" ilkesiyle karşılanmaktadır.

(Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.)

Tablo 3. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasını Gerektiren Fiillerin Etik İlkelerle Karşılanıp Karşılanmadığı

Ceza Gerektiren Fiil	Etik İlkelerde Karşılığı Olup Olmadığı
Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek	Herhangi bir etik ilkede bu konuya vurgu yapılmadığı görülmektedir.
Özürsüz ve kesintisiz 3 - 9 gün göreve gelmemek	Herhangi bir etik ilkede bu konuya vurgu yapılmadığı görülmektedir.
Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak	"Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması" ve "Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı" ilkeleriyle karşılanmaktadır.
Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak	"Nezaket ve saygı" ilkesiyle karşılanmaktadır.
Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak	"Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı" ilkesiyle karşılanmaktadır.
Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek	"Saygınlık ve güven" ilkesiyle karşılanmıştır.
Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak	Herhangi bir etik ilkede bu konuya vurgu yapılmadığı görülmektedir.
Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak	"Dürüstlük ve tarafsızlık" ilkesiyle karşılanmıştır.
Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak	"Mal bildiriminde bulunma" ilkesiyle karşılanmıştır.
Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak	"Gizlilik ilkesi" ile karşılanmaktadır.
Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek	"Nezaket ve saygı" ilkesiyle karşılanmaktadır.
Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemediği yerde dönmek	Herhangi bir etik ilkede bu konuya vurgu yapılmadığı görülmektedir.
Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak	Herhangi bir etik ilkede bu konuya vurgu yapılmadığı görülmektedir.
Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak:	"Dürüstlük ve tarafsızlık" ilkesiyle karşılanmıştır.

(Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.)

Görüldüğü üzere, memuriyette kademe ilerlemesinin durdurulması ve aylıktan kesme cezası gerektiren bazı fiillerin kamu etik ilkeleri açısından tam karşılığı bulunmamaktadır. İç denetçiler açısından ise aday iç denetçilerde bu davranışların engelleyici bir davranış olduğu kabullenilmişken görevi sırasında bu gibi davranışların uygun olmayacağına yönelik herhangi bir etik ilke belirlenmemiştir.

Etik ilkeler açısından iç denetçi adaylarında aranan üçüncü şart ise Kurulun belirlediği mesleki etik ku-

rallara ve kamuda uygulanan genel etik kurallarına uygun özgeçmişe sahip olmaktadır.

İDKK tarafından yayımlanan "**Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları**"na bakıldığında; Dürüstlük, Tarafsızlık-Nesnellik-Bağımsızlık, Gizlilik, Yetkinlik (Ehil olma) başlıkları altında 4 temel ilke belirlendiği bunun yanı sıra **iç denetçilerin;**

- Diğer iç denetçilerle işbirliği sağlayarak denetim mesleğinin gelişmesine katkı sağlaması,

- Diğer iç denetçilerle makul ve dengeli ilişkiler kurması,
- İç denetçilerin denetlenen birime denetim dışında danışmanlık veya başka hizmetler vermesi halinde, bu hizmetlerin çıkar çatışmasına yol açmasına özen göstermesi,

gerektiği açıklanmıştır.

“Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri”ne bakıldığı zaman; Tarafsızlık ve nesnellik, Eşitlik, Dürüstlük, Gizlilik, Çıkar çatışmasından kaçınma, Nezaket ve saygı, Yetkinlik ve meslekî özen olmak üzere 7 ilkeden oluştuğu görülmektedir.

Her iki meslek ahlak ilkelerini karşılaştırdığımız zaman “Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri”nin “Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları”nı tamamen kapsadığı ilaveten “Eşitlik” ve “Nezaket ve saygı” ilkelerinin olduğu görülmektedir.

Ülkemizdeki Kamu İç Denetçilerinin aynı zamanda “Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri”ne de uymaları gerekmektedir. Dolayısıyla “Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları”nın tamamının “Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri”nde de yer alması “Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları”nı etkisizleştirmekte, ikincil duruma düşürmektedir.

“Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri”ni “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri” ile karşılaştırdığımız zaman “Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri”nde yer alan “Tarafsızlık ve nesnellik”, “Dürüstlük” “Çıkar çatışmasından kaçınma”, “Nezaket ve saygı” ilkelerinin “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri”nde de yer aldığı “Eşitlik” ilkesinin “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri”nde yer alan “Dürüstlük ve Tarafsızlık” ilkesi ile karşılandığı görülmektedir. “Yetkinlik ve meslekî özen” ve “Gizlilik” ilkelerinin ise diğer kamu çalışanlarından farklı olarak denetim elemanlarının uyması gereken ilave ilkeler olarak belirlendiği görülmektedir.

Tüm kamu çalışanlarının mesleki olarak kendini geliştirmesi ve meslekleriyle ilgili sahip oldukları gizli

bilgi ve belgeleri korumaları işin doğası gereğidir. “Yetkinlik ve meslekî özen” ve “Gizlilik” ilkelerinin diğer kamu çalışanlarından farklı olarak denetim elemanlarında olması gereken etik ilkeleri değil tüm kamu çalışanların uyması gereken meslek etik ilkeleri olarak görmek gerekir. Bu iki ilkenin “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri”ne eklenmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Yapılan karşılaştırma ve değerlendirmeler neticesinde, iç denetim mesleği için diğer kamu görevlilerinden farklı olarak uyulması gereken etik ilkelerin uygun ve özgün bir şekilde oluşturulmadığı görülmektedir.

Bu noktada, Türkiye’nin sahip olduğu medeniyet perspektifinde oluşan etik ilkelerin ve toplumsal davranış kurallarının aslında belirli bir kişilik analizine dayandığı ve günümüze de ışık tutabileceği görülmektedir. Kestiği hayvanları inciten kasabın, işi tuzak kurup, hile ile kuşları tutan ve yavrularını anasız babasız bırakan avcının ahlaki davranışa sahip olmayacağı düşüncesiyle Ahiliğe kabul edilmeyeceği veya Ahilikten dışlanacağı gibi kurallar, mesleki etik kuralların belirlenmesinde bazı temel değerlerin esas alınabileceğine örnek teşkil etmektedir. Dolayısıyla, Türkiye’nin yaslandığı geniş kültür havzasında öne çıkan ve günümüze kadar gelen Ahilik Sistemi, Fütüvvetnameler, Kutadgu Bilig gibi temel kaynaklar referans alınarak etik ilkelerin yeniden belirlenmesi mümkün görülmektedir.

Bu bakış açısıyla söz konusu tarihi perspektif içinde hem mesleki ilkeler hem de devlet yöneticileri için belirlenen özellikler olarak öne çıkan; “Liderlik”, “Emanet”, “İdeallere Sahip Olma”, “Yapılabilecek Olumlu İşlerde İrade Sahibi Olma”, “Bilgi, Zekâ ve Deneyle Oluşan Zihin Olgunluğu” gibi değerler/ilkelere esas alınarak önemli etik sonuçlara ulaşılabilir. Bunların bir kısmı zaten günümüzde gerek Türkiye’de gerekse diğer ülkelerde bazı düzenlemelere yansımış durumdadır. Bu meyanda, “Liderlik” ile ilgili olarak, bu alanda yapılan çalışmalarda; “liderin dürüst ve güvenilir olması, çalışanlara adaletli davranması ile iletişimde olması ve onları ödüllendirmesinin bireylerin örgüte olan bağlılık, performans ve motivasyonlarının artmasına neden olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Gözüm, 2020). “Emanet” anlayışı ile ilgili olarak ise, ABD Devlet Görevlileri ve Çalışanları

İçin Etik Davranış İlkeleri metninde benzer bir ilke bulunmaktadır. Ancak, Türkiye’de “emanet” kültürü yüzyıllara dayanmasına ve medeniyetin ayrılmaz bir parçasını oluşturmasına rağmen etikle ilgili düzenlemelere yeterince yansıtılmamıştır. Yine, yapılan bazı çalışmalarda, iç denetçilerin “sağlam karakterli olma” özelliğine vurgu yapılmakta ancak bu husus meslek ahlak kurallarında yer almamaktadır. Bu noktada, doğal insani özellikler, ontolojik karakter özellikleri çerçevesinde tanımlanan mesleki ilkelerin de önemli olduğu değerlendirilmektedir.

7. SONUÇ

Kamu yönetiminde etik kurallara uyum, adaletli ve faziletli bir toplumsal yaşamın ve iyi bir kamu politikasının ön koşulu olup, diğer politikalardan daha önemlidir; çünkü etik davranış kurallarına uyum, kamu gücünün yanlış veya kamu yararına aykırı kullanılmasının önünde en büyük engeldir. Aksi durum hukuk sistemine ve devlete olan güveni azaltmakta bireylerin tüm alanlarda kuralları çiğneme eğilimlerini güçlendirmektedir (Yüksel, 2005). Bu çerçevede, organizasyon şekilleri ve toplumsal beklentiler birbirinden farklı olsa da devlet, üst bir otorite olarak (Torun, 2016) düzen sağlayıcı rolünü üstlenmektedir. Devletin düzen sağlamak için oluşturduğu kurallar aynı zamanda etik davranış kurallarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

Türkiye’de, kamu yönetimi için böylesine önemli olan etik ile ilgili açık ve sistematik çalışmalara son 15 yılda geçilebilmiştir. Kamu Etik Kurulu’nun ihdas edilmesi bu alandaki boşluğu kurumsal düzeyde gidermiştir. Kurul, önemli çalışmalarda bulunmuş ve ilerlemeler kaydetmiştir. Bu gelişmeye paralel olarak, kamu kurumları da etik alanında faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu çerçevede, İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından kamu iç denetçilerinin uyması gereken etik ilke ve kurallar Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları olarak belirlenmiştir.

Bununla birlikte, bu alanda hâlâ yapabilecek önemli işler bulunmaktadır. Kamu görevlileri ve denetim elemanları için etik ilke ve kurallar belirlenirken, tarihi perspektiften süzülüp gelen kadim değerler ve devlet

geleneğine dönüşmüş bazı davranış kalıplarının yeterince dikkate alınmadığı düşünülmektedir. Özellikle, bir mesleğin mensupları olarak iç denetçiler tarafından özgün meslek ahlak kuralları alanında düşünceler üretilmesi ve bu kuralların farklı bir bakış açısıyla geliştirilmesinin gerekliliği bu çalışmada ele alınmaktadır. Çalışma sonucunda, kamu iç denetçileri için belirlenen Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları’nın, Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü (IIA) tarafından belirlenen mesleki kuralların Türkçeye tercümesinden ibaret olduğu, gerek toplumsal değer ve davranış kurallarını yansıtmaya yönünden gerek etik konusunda yürürlüğe konulan diğer düzenlemelerle uyum yönünden bazı eksikliklerinin bulunduğu ortaya konulmuştur.

İç denetçilerin uyması gereken meslek ahlak kurallarının, diğer benzer mevzuattaki hükümlerle karşılaştırılması neticesinde, bunların tamamının Denetim Elemanlarının Uymaları Gereken Etik İlkelerde yer aldığı görülmektedir. Denetim Elemanlarının Uyması Gereken Meslek Ahlak Kuralları ise “Gizlilik” ve “Yetkinlik ve meslekî özen” ilkeleri hariç Kamu Görevlilerinin uyması gereken meslek ahlak kurallarında yer almaktadır. Kamu görevlilerinin uyması gereken ahlak kurallarında ise “Gizlilik” ve “Yetkinlik ve meslekî özen” ilkeleri başta olmak üzere, 657 sayılı Kanunda Devlet memurları için uygun görülmeyen davranışları kapsamı açısından eksiklikler bulunmaktadır.

Diğer yandan, meslek etik ilkelerinin benimsenmesi, otomatik davranışlar haline gelmesi, her an ve her alanda tatbik edilmesi konunun can alıcı yönünü oluşturmaktadır. Aksi bir durum, -dev otomobil firması örneğinde olduğu gibi- gizlenebildiği sürece bazı ilkelerin göz ardı edilmesine cesaret verebilecektir. Konunun diğer bir önemli yönü de yaptırım unsurudur. Etik ilke ihlallerin izlenmesi ve etik dışı davranışlara karşı uygun yaptırımların öngörülmesi etik ilkelere uyumun sağlanmasında önemli katkı sağlayacaktır.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde, Türkiye’de gerek kamu görevlileri gerekse kamu iç denetçileri için belirlenen etik ilke ve kuralların daha sağlam bir alt yapıya kavuşabilmesi, daha etkili şekilde uygulanabilmesi bakımından, medeniyet geçmişinden süzülüp gelen toplumsal değerler ve kurallar yanı sıra başta

657 sayılı Kanun ve diğer mevzuat göz önünde bulundurulurarak;

- Öncelikle kamu görevlilerinin uyması gereken genel etik ilkelerin eksiklikleri giderilerek tamamlanması,
- Diğer kamu görevlilerinden farklı olarak denetim elemanlarından beklenen ilave etik ilkelerinin belirlenmesi,
- Diğer kamu görevlileri ve denetim elemanlarından farklı olarak iç denetçilerden beklenen ilave etik ilkelerin belirlenmesi,

önerilmektedir.

Tarihi birikim ve sahip olunan toplumsal değerlerin yansıtılması ile belirlenecek etik ilkeler/kurallar sayesinde meslek ahlak kurallarının daha güçlü şekilde benimsenebileceği ve uygulama kapasitesinin artacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akpınar, B. (2020). <https://www.webtekno.com/tum-detaylariyla-otomotiv-tarihinin-en-kara-lekesi-volkswagen-emisyon-skandali-h61117.html> adresinden alındı. (Erişim Tarihi, 05 Mayıs 2021).
- Arap İ. & Yılmaz L. (2006). Yeni kamu yönetimi anlayışının “yeni” kurumu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu. *Amme İdaresi Dergisi*, 39(2).
- Arat R. R. (1998). *Kutadgu Bilig*. Ankara; Türk Tarih Kurumu.
- Baskıcı, Ç. (2015). Kurumsal yönetim uygulamalarında iç kontrol sisteminin önemi: Borsa İstanbul şirketleri üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(25), 163-180.
- Beşer F. (2015, 04 Ekim). Ahlıksız adam. *Yenişafak*. <http://www.yenisafak.com> adresinden alındı.
- Cankurt B. (2015, 14 Aralık). Evleneceği kişi kadın değil erkek. *Sabah*. <http://www.sabah.com.tr> adresinden alındı.
- Ceylan K. (2012). *Ahilik*. Ankara: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kültür Yayınları.

- Demirel D. (2014). Kutadgu Bilig’te devlet yönetimi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(1).
- Ersöz, E. & Uslu, D. (2012). Doğu-Batı karşılaşmasında çatışma, karmaşa ve muhtemel bir uzlaşma. *Tiyatro Eleştirirliği ve Dramaturji Bölümü Dergisi*, <https://dergi-park.org.tr/tr/> (Erişim Tarihi, 18.06.2021).
- Eryılmaz, B. (2008). Etik kültürü geliştirmek. *Türk İdare Dergisi*. http://etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/03/bilaleryilmaz-etik_kulturu_gelistirmek.pdf adresinden alındı.
- Eryılmaz, B. & Biricikoğlu H. (2011). Kamu yönetiminde hesap verebilirlik ve etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7).
- Görgün, T. (1999). İbn Haldûn. *TDV İslam Ansiklopedisi* (Cilt 19, s. 543). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı İslam Araştırmaları Merkezi Yayınları.
- Gözüm S. (2020). *Etik liderlik ve örgütsel etik değerlerin algılanan örgütsel destek ve özdeşleşmeye etkisi: Karşılaştırmalı bir çalışma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kahraman, L. (2020). *Kamu yönetiminde etik kültür ve etik liderlik: Kamu görevlileri etik kurulu üzerinden bir inceleme* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (2017). *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*. Ankara: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Yayınları.
- Meriç C. (2015). *Işık doğudan gelir*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özdemir, M. (2008). Kamu yönetiminde etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 2008, 179-195.
- Samuel P. Huntington. (2006). *Medeniyetler çatışması ve dünya düzeninin yeniden kurulması* (5. baskı). İstanbul: Okuyan Us Yayınevi.
- Torun, Y. (2016). *Siyaset felsefesi tarihinde devlet*. (2. baskı). Ankara: Orion Kitabevi.
- Turgut, E. & Sökmen, A. (2018). Örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışına etkisinde öz yeterliliğin düzenleyici ve arabulucu rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 11(1), 43-67.
- Usta S. & Arslan Ş. (2020). Türkiye’de etik yönetim, anlayışına yönelik çerçeve arayışı: Kamu görevlileri etik kurulu üzerinden bir inceleme. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 11(2).

Yasan, B. (2019). *Etik liderlik ve etik iklimin iç denetçilerin performansına etkisi ve bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yüksel C. (2006). Kamu yönetiminde etik ve Türk kamu yönetiminde etik hakkında yeni yasal düzenlemeler. İstanbul Üniversitesi *Hukuk Fakültesi Mecmuası* (İÜ-HFM), *LXIV*(2), ss. 167-212.

Yüksel C. (2005). *Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik yasal altyapı, saydamlık ve ayrıcalıklar tespit ve öneriler*. (Cilt 1-2). Ankara: TÜSİAD Yayınları.

İnternet Kaynakları

Etimolojiturkçe (2021, 20 Mayıs). <http://www.etimoloji-turkce.com> adresinden alındı.

Langenscheid (2021, 20 Mayıs). <http://de.langenscheidt.com> adresinden alındı.

İç Denetim Koordinasyon Kurulu. (2008). *Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları*. <https://www.hmb.gov.tr/idkk-mevzuat> adresinden alındı. (Erişim Tarihi, 30.06.2021).

Türk Dil Kurumu (TDK). (2021, 20 Mayıs). <http://www.tdk.gov.tr> adresinden alındı.

Zargan (2021, 30 Nisan). <http://www.zargan.com> adresinden alındı.