

**T.C
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BELEDİYELERDE KURUMSAL ETİK KÜLTÜRÜNÜN
OLUŞMASINDA HİZMET İÇİ EĞİTİMİNİN ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bahar BIYIKLAR

Enstitü Anabilim Dalı: Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hale BİRİCİKOĞLU

AĞUSTOS-2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

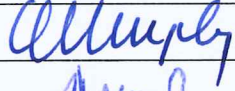

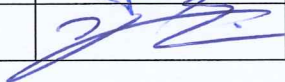
BELEDİYELERDE KURUMSAL ETİK KÜLTÜRÜNÜN
OLUŞMASINDA HİZMET İÇİ EĞİTİMİN ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bahar BIYIKLAR

Enstitü Anabilim Dalı : Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

“Bu tez 06/08/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç.Dr. Özer KÖSEÖĞÜ	Basarılı	
Dr. Öğretim Üyesi Hale BİRİCİKÖZÜ	- Olumlu -	
Dr. Öğr. Üy. Yakup KASFOĞU	Basarılı	



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLIK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Bahar BIYIKLAR
Öğrenci Numarası	:	Y156003009
Enstitü Anabilim Dalı	:	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı	:	
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Belediyelerde Kurumsal Etik Kültürünün Oluşmasında Hizmet İçi Eğitimin Rolü
Benzerlik Oranı	:	%19

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

08.05.2019
Öğrenci İmza

Sakarya ÜniversitesiLisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

.../.../...
Öğrenci İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Hale BİRİCİKOĞLU

Tarih: 08.05.2019

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE: ETİK VE ETİK EĞİTİMİ	5
1.1. Etik Kavramı	5
1.1.1. Etik Kavramının Diğer Kavramlarla Olan İlişkisi	8
1.1.1.1. Etik - Hukuk ilişkisi	8
1.1.1.2. Etik - Değer İlişkisi	10
1.1.2. Etik Türleri	11
1.1.3. Etik Davranışa Yön Veren Unsurlar	13
1.1.4. Bireysel ve Mesleki Etik	14
1.1.5. Kamu ve Özel Yönetim Etiği	15
1.1.6. Kamu Yönetiminde Etik	15
1.1.7. Kamu Yönetiminde Etiğin Önemi	17
1.1.8. Etik İkilemler	19
1.2. Etik Eğitimi	22
1.2.1. Etik Eğitimi Nedir?	22
1.2.2. Etik Eğitiminin Tarihi	24
1.2.3. Etik Eğitiminin Önemi	28
1.2.4. Etik Eğitim Türleri	29
1.2.5. Etik Eğitiminin Amaç ve Hedefleri	32
1.2.6. Etik Eğitiminde Yaklaşımlar	34
1.2.7. Etik Eğitimin İçeriği	37
1.2.8. Etik Eğitimi Verecek Kurumlar	39
BÖLÜM 2: TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK VE ETİK EĞİTİMİ: YASAL VE KURUMSAL YAPI	42

2.1. Türkiye’ de Etik Yönetiminin Ortaya Çıkışına Etki Eden Faktörler	42
2.2. Türk Kamu Yönetiminde Etik Sorunlar	45
2.2.1. Rüşvet.....	45
2.2.2. Hediye Alma	46
2.2.3. Kayırmacılık.....	47
2.2.4. Diğer Etik Sorunlar	48
2.3. Türk Kamu Yönetiminde Etik Yönetime İlişkin Mevcut Düzenlemeler	48
2.3.1. 1982 Anayasası	49
2.3.2. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun	50
2.3.3. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	50
2.3.4. Devlet Memurları Kanunu	51
2.3.5. Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun	51
2.3.6. Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu	52
2.3.7. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu	52
2.3.8. Türk Ceza Kanunu	52
2.3.9. Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun	53
2.4. Türkiye’ de Etik Yönetime İlişkin Kurumsal Yapı.....	53
2.4.1. Kamu Görevlileri Etik Kurulu	53
2.4.1.1. Yapısı ve İşleyişi	53
2.4.1.2. Görev ve Yetkileri.....	55
2.4.2. Etik Komisyonları	58
2.4.3. Yetkili Disiplin Kurulu	60
2.5. Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Belirlediği Etik Davranış İlkeleri.....	60
2.6. Türk Kamu Yönetiminde Etik Eğitimi.....	64
2.7. Türk Kamu Yönetiminde Etik Eğitimlerindeki Mevcut Durum	70

BÖLÜM 3: BELEDİYEDE ETİK EĞİTİMİ ALANLARLA YAPILAN ARAŞTIRMA BULGULARI VE ANALİZİ	73
--	-----------

3.1. Araştırmanın Amacı	73
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	73
3.3. Araştırmada Veri Toplama ve Analiz Yöntemi	74
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	75
3.5. Araştırmanın Bulguları.....	76
3.5.1. Sosyo-Demografik Bulgular	76
3.5.2. Etik Eğitimiyle İlgili Temel Bulgular	78
3.5.3. Etik Dışı Davranışla Mücadelede Etik Eğitiminin Yeri.....	80
3.5.4. Etik Eğitimlerinin Etik Davranış Geliştirmeye Etkisi.....	83
3.5.5. Araştırmaya Katılanların Etik Eğitiminin Etiğe Dayalı Kurum Kültürünün Oluşmasına Olan Etkisinin Değerlendirilmesi.....	86
SONUÇ.....	90
KAYNAKÇA	95
EK.....	107
ÖZGEÇMİŞ.....	109

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
EDMER	: Etik Değerler Merkezi Derneği
GRECO	: Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu
INTOSAI	: Uluslar arası Sayıştaylar Birliği
İĞİAD	: Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği
MD	: Madde
NASPAA	: Kamu Hizmeti Eğitiminde Küresel Standartlar
ODTÜ	: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OGE	: Hükümet Etik Dairesi
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
TDK	: Türk Dil Kurumu
TI	: Uluslararası Şeffaflık Örgütü
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
TYEC	: Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Başvuruların Konulara Göre Dağılımı.....	56
Tablo 2: 2017 Etik Eğitici Eğitimleri.....	66
Tablo 3: Kurumlardaki Eğitim Verilen Personel Sayısı	70
Tablo 4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	76
Tablo 5: Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı	76
Tablo 6: Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımları.....	77
Tablo 7: Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Unvanlarına Göre Dağılımı	77
Tablo 8: Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	78

Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	×	Doktora	
Tezin Başlığı: Belediyelerde Kurumsal Etik Kültürünün Oluşmasında Hizmet İçi Eğitiminin Rolü			
Tezin Yazarı: Bahar BIYIKLAR		Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hale BİRİCİKOĞLU	
Kabul Tarihi: 06/08/2019		Sayfa Sayısı: vii (ön kısım)+107 (tez) + 2 (ek)	
Anabilim Dalı: Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi			
<p>Etik eğitimleri, etik bir bilinç oluşturularak davranışa dönüştürülmede son derece önemlidir. Etik eğitiminin, etik dışı davranışların önlenmesindeki önemini, kamu çalışanlarının etik konusunu içselleştirmesindeki gerekliliğini ve kurum kültürünün oluşmasına olan etkisini görmek için yapılan bu çalışma, etik farkındalık oluşturmada etik eğitiminin önemini, yapılan bir belediye değerlendirmesiyle görmeyi amaçlamaktadır.</p> <p>Çalışmanın yöntemi olarak, birinci bölümünde literatür taraması sonucunda etik ve etik eğitimi ve bunlarla ilişkili konular ele alınarak teorik kısım oluşturulmuştur. İkinci bölümde yine literatür taraması sonucunda Türkiye'deki etik yönetiminin ortaya çıkışına etki eden faktörler, Türkiye'deki etiğe ilişkin yasal çerçeve, etiğe ilişkin örgütsel yapı, kamu görevlileri etik kurulunun belirlediği etik davranış ilkeleri ve Türk kamu yönetiminde etik eğitimi konularına değinilecektir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, Türkiye'de etik eğitimin, etik kültürünün oluşmasına olan katkısını ortaya koymak için İstanbul'un bir ilçe belediyesindeki kamu görevlileri ile yarı yapılandırılmış mülakat çalışması yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda etik eğitimlerinin etik bilincin oluşmasına olan etkisi görülmüştür.</p>			
Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Etik, Etik İnkilemler, Etik Eğitimi,			

Sakarya University

Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	<input checked="" type="checkbox"/>	Ph.D.	<input type="checkbox"/>
Title of Thesis: The Role of In-Service Training in the Establishment of Institutional Ethics Culture in Municipalities			
Author of Thesis: Bahar BIYIKLAR Supervisor: Assist. Prof. Hale BİRİCİKOĞLU			
Accepted Date: 06/08/2019		Nu of Pages: vii (pre text)+107 (main body) + 2 (app)	
Department: Political Science and Public Administration			
<p>Ethics training is very important in creating an ethical consciousness and transforming it into behavior. This study, which aims to see the importance of ethics education in preventing unethical behaviors, the necessity of internalizing the ethical issues of public employees and the impact of the formation of corporate culture, aims to see the importance of ethics education in establishing an ethical awareness with an evaluation of a municipality.</p> <p>As a method of study, in the first part of the literature review, a theoretical part was formed by considering ethical and ethical education and related issues. The second part, again as a result of the literature in Turkey factors affecting the emergence of ethical management, Turkey's legal framework with regard to ethics, organizational structure of ethics, public officials ethical principles of ethical behavior as the board determines and will be referred to the ethical training of Turkish public administration. In the third part of the study, from Turkey to ethics training, in Istanbul to demonstrate its contribution to the formation of a culture of ethics by public officials in the municipal district studies were conducted semi-structured interviews. As a result of the research, the effect of ethics training on the formation of ethical awareness has been observed.</p>			
Keywords: Public Administration, Ethics, Ethical Dilemmas, Ethics Education,			

GİRİŞ

Etik, geçmişte, günümüzde ve gelecekte insanların yapmış olduğu eylemlerde ortaya çıkan tutum ve davranışların iyi-kötü, doğru-yanlış bağlamında değerlendirilmesinde ve gerekçelendirmesinde rol oynayan değer, ilke ve kurallar bütünüdür. Kamu yönetiminde ise etik, bir faaliyet olarak tanımlanabilir. Çünkü etik bir davranış, sadece bağlı kalınması gereken kurallar listesi veya elde edilmesi gereken bir statü değildir. Etik bir davranış, devletin işleyişinde temelde yer alan ve sürekliliği olan bir yönetim sürecidir.

Kamu görevlilerinin göreve girişinden başlayarak kanunlar dışında neyin iyi neyin doğru olduğu konusunda etik ilke ve değerler ön plana çıkmaktadır. Çünkü kamu görevlileri karar verirken veya bir eylemde bulunurken ikilemde kalabilmekte ve karar vermekte zorluklar yaşayabilmektedir. Bu gibi durumlarda yetkilerin ve kaynakların tarafsız, adil, dürüst bir şekilde kullanılması ancak etik ilke ve değerleri esas alan bir kurum kültürü ile mümkün olabilmektedir. İşte bu etik kurum kültürünün oluşturulmasının önemli ön koşulunun etik eğitimi olduğu söylenebilir. Etik eğitimi, kamu görevlilerinin davranışlarına ve sorumluluk bilincinin oluşturulmasına odaklanarak, kamu gücünün kamu yararına kullanılmasında, kamuda etik bilincin oluşturulmasında, etik dışı faaliyetlerin önüne geçilmesinde büyük öneme sahiptir. Dolayısıyla, kamu yönetiminde etik eğitimi, etik ilkeler, davranış standartları ve faaliyetleri hakkında bilgileri içine almakta ve kamu görevlilerine etik ile ilişkili konularda doğru ve yanlışın ne olduğu hususunda bir yol gösterici olarak görev yapmaktadır. Bugün bakıldığında özellikle 1970'lerden sonra kamu yönetiminde ön plana çıkan etik konusu beraberinde etik eğitime verilen önemi de arttırmış ve bu kapsamda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Çünkü kamu kurumları kamu yararı için emek vermekte ve kamu hizmetleri etiğe uygun hareket etmeyi gerektirmektedir. Bu eğitim, kamu görevlilerine dürüstlük, tarafsızlık, adaletli davranma gibi toplumsal değer yargıları yüklemektedir. Böylece yozlaşmadan uzak, halk ile kamu görevlileri arasında güven duygusunun oluşturulduğu bir sistem ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla etiği esas alan bir yönetim kültürünün inşa edilmesinde etik eğitiminin en temel faktörlerden biri olduğu söylenebilir.

Çalışmanın Konusu

Türkiye'de etik eğitimi tarihi ve konusunda özellikle 2000'li yılların ortalarından itibaren yasal ve kurumsal düzenlemelere gidilmiştir. Etik eğitimi, Kamu Görevlileri

Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde, kamu yönetiminde etik kültürünü yerleştirmek ve kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken bağlı kalmaları gereken etik davranışların oluşturulmasında önemli bir yere sahiptir. Bu çerçevede çalışmada etik eğitimlerinin, etik bilincin ve etik kültüre dayalı bir yönetim anlayışının oluşumundaki rolü incelenecektir.

Çalışmanın Amacı

Etik eğitimi, kamu görevlilerine dürüstlük, tarafsızlık, adaletli davranma gibi toplumsal değer yargıları yükleyerek, yozlaşmadan uzak, halk ile kamu görevlileri arasında güven duygusunun tam olduğu bir sistem ortaya çıkarmaktadır. Bu doğrultuda etik eğitimlerinin, kurum içinde etik bilincin oluşturulmasına olan etkisini ortaya koymak çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Çalışmada şu soruya cevap aranmaktadır: “Etik eğitimlerinin etik dışı davranışların önüne geçilerek, kurumsal bir etik kültürünün oluşmasında rolü nedir?”. Bu sorunun daha iyi anlaşılabilmesi için de şu alt sorular ile konu detaylandırılmıştır.

- Bireylerin eğitilmesi, onların etik davranışlarında bir değişime neden olur mu?
- Etik dışı davranışlarla mücadelede etik eğitimlerinin etkisi var mıdır?

Çalışmanın Önemi

Etik, 1970’lerden sonra daha fazla gündeme gelen bir kavram olmuştur. Özellikle Amerika da yapılan çalışmalarda Watergate skandalının ortaya çıkmasıyla etik bilincin oluşturulmasının önem kazandığı görülmektedir. Ancak etik bilincin oluşturulma fikri etik eğitime olan gereksinimi de beraberinde getirmiştir. Çünkü etik eğitimi kamu görevlilerinin davranışlarına odaklanarak, kamu gücünün kamu yararına kullanılmasında, kamuda etik bilincin oluşturulmasında, etik dışı faaliyetlerin önüne geçilmesinde en önemli rehber olarak gösterilebilir.

Etik konusuna ilişkin birçok çalışma bulunmasına rağmen etik eğitimi ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bunlar içerisinde ülkemizdeki etik eğitiminin yüksek öğretimdeki mevcut durumunu ve nasıl olması gerektiğini inceleyen Bayraktaroğlu, Kutaniş ve Özdemir (2005), konu başlığı etik eğitimi olmasına rağmen üst yönetici ile alt yönetici arasındaki uyumu sağlayan denetim birimini ele alan Başaran (1998), etik ve eğitimini teorik olarak ele alarak kamu yönetimindeki etik eğitimlerinin ders içeriğine odaklanan Demiral ve Demiral (2007), teorik olarak etik eğitimini ele alan daha çok etik temelli birkaç ülkeyi karşılaştıran Demirkasımoğlu (2009) ve Karaca

(2012) kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine bağlılıklarını, etik eğitimi geçmişlerini ve meslek içerisinde etik eğitimi alma isteklerini görmek amacıyla Bitlis il merkezindeki kamu kurum ve kuruluşlarında çalışma yapmıştır. Karaca'nın çalışması etik eğitimi konusunda yapılan önemli bir çalışma olarak gösterilebilir. Diğer yapılan çalışmalarda ise etik eğitimi başlığı kullanılsa da daha çok etik ve üniversitedeki etik dersleri ele alınmıştır.

Bu çalışmalar dışında lisansüstü tezler incelendiğinde kamu kurumlarında etik eğitimi üzerine alan araştırması yapan bir teze rastlanılmamaktadır. Ancak etik eğitimi konusuna değinilerek etik algıların ölçüldüğü tezler mevcuttur. Yaman (2013), Kılıç (2017), Sündük (2014)'in çalışmaları bu konuda örnek gösterilebilir. Bu çalışmaların da ortak özelliği yapılan alan araştırmalarında anket uygulanmasıdır.

Kamu yönetimi alanında gerek yapılan lisansüstü tezler gerekse yapılan diğer akademik çalışmalar incelendiğinde, özel olarak etik eğitime odaklanan ve etik eğitiminin etik kültüre etkisini inceleyen araştırmaların sayısı oldukça azdır. Oysa etik eğitimi hem literatürde hem de bu kapsamdaki politikalar değerlendirildiğinde kurumlarda etik bilinç oluşturmada son derece önemli görülmektedir. Dolayısıyla etik eğitiminin düzenli olarak yapıldığı bir kamu kurumunda araştırmanın yapılması, etik eğitimlerinin etkisinin görülmesi bakımından önem taşımaktadır. İlgili kurumda verilen etik eğitimlerinin kamu görevlilerinde farkındalık yaratarak etik dışı davranışlardan uzak durmalarının sağlanması, hem halkın güvenini sağlamada faydalı olacak hem de kamu yönetiminin meşruiyetinin tartışılmasının önüne geçecektir. Bu çalışmayla da etik bir yönetim oluşturmada etik eğitimlerinin önemi görülecektir.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmada yöntem olarak “yarı yapılandırılmış mülakat tekniği” uygulanmıştır. İstanbul'un bir ilçe belediyesinde, etik eğitimi alan 20 personel ile görüşmeler yapılmıştır.

Çalışma 3 ana bölüme ayrılarak ele alınmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde literatür taraması yapılarak bugüne kadar yapılan çalışmalar incelenmiştir. Bu bölümde ilk olarak etik eğitiminin de başlangıcı görülen etik konusu ele alınarak etik kavramının diğer kavramlarla ilişkisi, etik türleri, kamu yönetiminde etik, etik ikilemler ele alınmıştır. Sonrasında etik eğitimi konusu kavramsal bir çerçevede incelenerek, etik

eğitiminin tarihi, önemi, türleri, amaç ve hedefleri, yaklaşımlar, içeriği ve etik eğitimini verecek kurumlara yer verilmiştir.

İkinci bölümde Türk Kamu Yönetimindeki etik ve etik eğitimi konusunun yasal ve kurumsal yapısı üzerinde durulmuştur. Türkiye’deki etik yönetiminin ortaya çıkışına etki eden faktörler, Türkiye’deki etiğe ilişkin yasal çerçeve, etiğe ilişkin kurumsal yapı, kamu görevlileri etik kurulunun belirlediği etik davranış ilkeleri ve Türk kamu yönetiminde etik eğitimi konusuna değinilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümü alan araştırmasına ayrılmıştır. Araştırmada İstanbul’un ilçe belediyesinde yapılan mülakat sonuçlarına yer verilmiştir.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE: ETİK VE ETİK EĞİTİMİ

Günümüzde önemi gittikçe artan ve neredeyse her alanda kendine yer bulmuş olan etik konusu ile birlikte etik eğitimi de ön plana çıkmıştır. Artan bu önemden hareketle bu bölümde öncelikle etik ve etik eğitimi konularına dair bir çerçeve oluşturulmaya çalışılacaktır. Öncelikli olarak etik kavramı tanımlanarak, etik-ahlak ayrımından bahsedilecek; etiğin diğer kavramlarla olan ilişkisi ana başlığı altında etik-değer, etik-hukuk ilişkisi üzerinde durulacaktır. Etik türleri, etik davranışa yön veren unsurlar, bireysel-mesleki etik, kamu-özel yönetim etiği yine kavramsal olarak ele alınacaktır. Bu bölümün diğer önemli başlıkları olan etik eğitimi başlığı altında etik eğitimi nedir?, etik eğitiminin tarihi, etik eğitim türleri, etik eğitiminin amaç ve hedefleri, etik eğitiminde yaklaşımlar, etik eğitiminin içeriği ayrı başlıklar halinde incelenecek ve etik eğitiminin önemi üzerinde durulacaktır. Son olarak da Türkiye’de etik eğitimi veren kurumlardan bahsedilecektir.

1.1. Etik Kavramı

Felsefenin bir alt disiplini olan etik, doğru ve yanlışın sistematik olarak değerlendirilerek insan ve toplum için ideal olanın araştırıldığı bir çabadır (Aydın, 2016a: 45). Bugün etik konusunda, aynı eylemler ve uygulamalar arasında bağlantı kurularak, iyilik, adalet, dürüstlük, erdem, suç ve kabadayılık gibi kavramlardan yola çıkılmakta ve toplumsal uzlaşma ile genel iyi ve doğru davranış kuralları belirlenmektedir (Haynes, 2014: 23).

Aristoteles’ten günümüze var olan etik kavramının, köken olarak Yunanca’da “*ethos*” kelimesinden geldiği bilinmektedir. Etik kavramının iki ayrı kullanımı vardır. Birinci kullanımında alışkanlık, görenek, töre anlamına gelen etik, antik kentte eylemlerini genel kabul gören töreye bağlı olarak eğitimle düzenlemeye alışan bireyin geçerli olan ahlak yasalarına uygun davranış sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Asıl anlamda etik de denilen ikinci kullanımında ise etik, geleneksel eylem kurallarını ve değerlerini sorgulayarak, beklenen iyiyi kavramak ve üzerinde düşünerek alışkanlığa dönüştürmektir. Dolayısıyla etik kavramının, birinci kullanımdaki alışkanlık, töre ve görenek anlamlarının ikinci kullanımda karaktere dönüştüğü söylenebilir (Pieper, 2012: 31).

Kökünü yaklaşık olarak 2500 yıl öncesine götürülebilen etik, insanların kurmuş olduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temeli sayılan değerleri, normları, kuralları; doğru ya da yanlış veya iyi ya da kötü gibi yönlerden ele alır. Dolayısıyla etik, yaşam içinde belirli olan bireysel ve toplumsal ahlaki deneyimlerin var olduğu değerlere ilişkindir (Odyakmaz ve Güzel, 2013: 23).

Frankena'ya göre etik ise, etik yargıların toplamıdır. Bu etik yargılar eyleme ilişkin yargılar olup, bazıları bir eyleme karar vermeye, bazıları bir eylemin doğruluğu-yanlışlığını saptamaya, bazıları da bu doğruluğu-yanlışlığı temellendirmeye ilişkin yargılardan oluşmaktadır (Tepe, 2011: 60-61).

Etik, geçmiş, günümüz ve gelecekte insanların eylemlerinde ya da ilişkilerinde ortaya çıkan tutum ve davranışların iyi-kötü, doğru-yanlış bağlamında değerlendirilmesinde ve gerekçelendirmesinde rol oynayan dünyanın her yerinde geçerli olan değer, ilke ve kurallar bütünüdür (Aydın, 2016a: 46-47; Yatkın, 2015: 14). Burada söz konusu olan eylemlerdir. Kişiyi eyleme götüren etkenler, eylemin koşulları, sonuçları, doğruluğu-yanlışlığı etiğin alanını oluşturmaktadır (Tepe, 2011: 16).

Etik, belirli bir dönemde ve belirli bir çevrede kişilerin kendisine ve çevresine karşı iyi denilebilecek eylemlerde bulunması için kendini bağlı kalmak zorunda hissettiği manevi görevler ve bunlarla ilgili kurallar olarak tanımlanabilir. Çünkü “*etik, tarihte sıkışık kalmış bir disiplin değil, insanlığın yaşayan, organik bir incelemesi, iyilik ve adaletin gelişen bir muhakemesidir*” (TÜSİAD, 2005: 51).

1.1.1. Etik – Ahlak Ayrımı

Sözlük anlamında etik, ahlak ilkeleri üzerine temellenerek doğru davranışı incelemektedir (TÜSİAD, 2005: 49). Genel anlamda ise, ahlak üzerine düşünme etkinliği olarak tanımlanmaktadır. Etik, ahlaklı olmanın değere dayandığı iyi ve doğru yaşam olarak tarif edilebilir (Cevizci, 2016: 17).

Etik ahlak felsefesi olarak da anılmaktadır. Çünkü;

“belirli bir ahlak ya da ahlaklılık üzerinde çalışan, ahlaksal sorunları ve yargıları felsefeyle ele alan kişi etik veya ahlak felsefesi yapmaktadır. Üzerinde konuşulan şey belirli bir ahlak, ahlak kurumu veya genel olarak ahlak ise, onun felsefi çözümlemesinin bilgisi de ahlak felsefesi olacaktır” (Tepe, 2011: 56).

Dolayısıyla çeşitli tanımlardan da anlaşılacağı üzere günlük dilde de çoğu zaman ahlak kavramıyla karıştırılan etik kavramının tam olarak anlaşılabilmesi için ahlak ve etik arasında bir ayrıma gitmek gereklidir.

Ahlak, toplumların ihtiyaç ve çıkarları yönünde, alışkanlıklarından, geleneklerden, törelerden ve halkın genel düşüncesinden destek alan, kendi kendine şekillenmiş, herkes tarafından onaylanan yasaklama ve değerlendirmelerdir. Bu manada ahlak göreceli olup, toplumdaki topluma hatta aynı toplum içerisinde farklı gruplar tarafından kabul edilen ahlak kuralları arasında dahi farklılıklar gösterebilir (Alkuş, 2009: 817).

Ahlak, geçmişten günümüze var olan toplumlar tarafından bireylerin birbirleriyle olan davranışlarını düzenlemek için kullanılan normlar, kurallar ve değerlerden oluşmaktadır. Burada söz konusu olan gelenekselleşmiş kural ve değerlerdir. Etik ise, ahlak ve ahlaklılık üzerine felsefi bir sorgulamadır. Bireyler kural ve değerler üzerine düşünmeye ve sorgulamaya başladığı noktada ahlaktan etiğe geçme durumundadır (Cevizci, 2016: 17).

TDK'ya göre etik, “*ahlaki, ahlakla ilgili*” olan anlamındadır. Ancak ettiğin yönelttiği sorular belirli somut durumlara ilişkin olmadıklarından dolayı ahlak sorularından ayrılmaktadır. Diğer bir deyişle, etik sorular doğrudan ahlaki norm ve değerlerin geneline ilgilendiren nitelikteki şartları araştırarak ahlaki eylemi konu olarak belirlediklerinden ahlak sorularından ayrılmaktadırlar. Bu kavram açısından oluşan farklılıktan etik düşüncelerin doğrudan ahlaki olmadığını, ancak ahlakla ilgili soruna gösterilen ilgi olduğunu çıkarmak mümkündür. Dolayısıyla ahlaki olan her ahlaki düşüncenin etik konusu olamayacağı, ancak etik sorunlarına dönüştürülebileceği söylenebilir (Pieper, 2012: 33).

Başka bir açıdan ahlak, “*nasıl yaşamalı*” sorusu üzerinde temellenerek, bu soruya verilecek cevaplar ve bu cevaplardan çıkan sorularla ilgilidir. Etik ise, insanların amaçlarının ne olması gerektiğine açıklayıcı olarak yaklaşmaktadır. Dolayısıyla ahlak olgusal ve tarihsel olarak yaşanmışlıklara dayanırken, etik olguya yönelik araştırmaları oluşturmaktadır. Aynı zamanda etik bireylerin eylemlerinin temelini oluşturan ahlak ilkelerinin bütünüdür (Odyakmaz ve Güzel, 2013: 23). Başka bir anlatım ile etik, “*ahlak üzerine söz söyleme etkinliğidir*” denilebilir (Aydın, 2006: 14).

Ahlak, bir toplumda kişilerin eylemde bulunurken uymak zorunda oldukları, davranış biçimlerine yön veren sosyal kurallar bütünüdür. Kişisel ve sosyal ilişkilerin temelini

oluşturan bu sosyal kurallar bütünü, neyin iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olduğunu değerlendirmektedir. Öyleyse bu anlamda ahlak, bireyler ve toplumlar arasındaki ilişkilere yön veren, bireylerin, toplumların ve ulusların kabullenmiş oldukları ve uymakla yükümlü oldukları standartlar, değerler ve ilkelerden oluşan davranış kurallarıdır. Etik ise, doğru ve yanlış, ödev ve yükümlülük ve sosyal sorumluluk kavramlarını sorgulayarak, iyi insan olmanın gerekleri ve bireylerin eylemlerine sınır koyan kuralların neler olması gerektiği konusu üzerine odaklanır (Odyakmaz ve Güzel, 2013: 23).

Sonuç olarak, etik ve ahlak arasında bir bağlantı olmasına rağmen, etiğin insanın tutum ve davranışlarından oluşan kendine özgü bir konusunun olduğu söylenebilir. Çünkü ahlak davranışların toplumla ilgili kurallarından oluşurken; etik, ahlaka ilişkin olan insan davranışlarının nedenleri ve gerekçeleri konusunda düşünmeye yönlendirerek değerlendirmeler yapar (Usta, 2011: 41). Etik, kişiye ahlaki bir eylemin anlamının yönetsel ve sistematik olarak aktarılmasında aracı konumdadır. Etik ahlaki bir eylem değildir. Ahlaki eylemin bilgiye dayalı yapısını ortaya çıkaran, ahlaki davranış modellerini ve tutumlarını betimleyen ve çözümleyendir. Böylece etik, ahlaki eylemi bireyler için akıl yoluyla kavrayacak hale getirmektedir (Pieper, 2012: 21).

1.1.1. Etik Kavramının Diğer Kavramlarla Olan İlişkisi

Etik kavramının diğer kavramlarla bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Bu başlık altında da etik kavramının ilişkisinin olduğu hukuk ve değer kavramlarıyla olan ilişkisi ele alınacaktır.

1.1.1.1. Etik - Hukuk ilişkisi

Hukuk genel anlamda, toplumsal yaşamı düzenleyen ve toplumu sürekli koruyan kurallar sistemidir. Bireylerin davranışlarını ve birbirleri ile ilişkilerini düzenlerken uyulması yaptırımlara bağlanmış kurallardan oluşan bir bütündür (Kayıhan, 2009: 39-40). Tanımdan da anlaşıldığı gibi hukuk da insan eylemlerini konu almaktadır. Ancak hukuk incelemelerini etikte olduğu gibi ahlakilik açısından değil yasalara uygunluk açısından yapmaktadır (Pieper, 2012: 110).

Her eylem karar alındıktan sonraki aşamada zorunlu hale gelir. Ancak bu eylemi yerine getirmede bir motif gerekir. Söz konusu motifin sebebi zorlama ise eylemin zorunluluğu hukuka ilişkin, eylemin manevi iyiliği söz konusu ise, eylemin zorunluluğu etiğe

ilişkindir. Öyleyse etikte eylemin manevi iyiliği söz konusudur. Hukuk, hakkın ne olduğundan söz etmekte ve insanın neye yetkili olduğuna, zorlanabileceğine bakmaktadır. Etik ise daha çok zihniyete odaklanmakla birlikte, hukuk alanına giren eylemleri de kapsar (Kant, 2003: 85). Demek ki etik kavramının hukuk ile yakından ilişkisi bulunmaktadır. Ancak hukukun yerine geçebilen yani onun alternatifi olan bir kavram değildir. Etik olması veya yapılması gerekeni belirten bir kavramdır. Böylece sadece hukuk kurallarına uymak, etik açıdan da yetersiz kalmaktadır. Hukuk kuralları büyük ölçüde etiğe dayanmaktadır. Çünkü insanlık tarihi süresince ana etik değerlerin çoğunluğu zamanla hukuki kural haline gelmiştir. Dolayısıyla hukuk bir anlamda resmi olan etik kuralları olarak kabul edilmekle birlikte, etik değerlere aykırı hukuk kurallarıyla da karşılaşmak mümkündür (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 35; TÜSİAD, 2005: 20).

Hukuk, bireylerin hem birbirleriyle hem de devletle olan ilişkilerinde uyması gereken kuralları belirlemekte ve bu kuralları yaptırımlara bağlamaktadır. Toplumdaki yanlış ve kötü davranışlar hukuki açıdan yaptırım gücü olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla etik değerler hukuk ile korunabilir. Ancak kanun gücü bazı durumlarda belirli kişilere ya da gruplara karşı uygulanamamaktadır. Böylece sorun her zaman hukuk ile çözülememekte ve bu bakımdan etiğin oluşturulmasında kanun dışında vicdan ile de yakından bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Hukuk bakımından suç sayılan eylemlerin büyük çoğunluğu etik açıdan da yanlış eylem olarak değerlendirilmektedir. Ancak ikisi arasındaki temel fark yaptırım biçimidir. Hukukta yaptırım maddi iken etikte vicdanidir (TÜSİAD, 2005: 59).

Hukuk bir yandan vatandaşların davranışlarını düzenleyip, kurallar getirirken, diğer taraftan hükümetlerin bireysel hak ve özgürlüklere müdahalesini engellemektedir. Bunu da bir takım hukuk ilkeleri ya da yasaları ile yerine getirmektedir. Söz konusu bu yasalar, eylemleri doğru ya da yanlış şeklinde sınıflandırırken, etik hangi eylemlerin iyi olduğunu söylemektedir. Hukuk, yasalar çerçevesinde ne yapılabileceğini belirtirken, etik ne yapılması gerektiği üzerinde durmaktadır (İrvan, 2005: 68). Dolayısıyla hukukta bir bağlayıcılık söz konusudur. Çünkü hukuk kurallarını yerine getirmemenin devlet tarafından yaptırımları söz konusu olurken, etikte bu daha çok içsel bir değerlendirme şeklindedir (Yağan, 2005: 1). Ancak bugün gelinen noktada kamuda artan etik dışı davranışların önüne geçmek amacıyla etik ilkeleri yaptırıma bağlamak için çeşitli

düzenlemelere gidilmiş ve bugün etiğin yaptırımı manevi olmaktan çok maddiye dönüşmüştür (TÜSİAD, 2005: 59).

Başka bir açıdan bakıldığında hukuk kurallarının amacı bireylerin ortaya koyduğu eylem ve davranışlar sonucunda başka insanların kötü bir sonuçla karşılaşmasını engellemek yani dışa dönük iken, etik kurallarının içe yönelik olduğu söylenebilir. Çünkü etik kurallarında, bireylerin veya düzenlemelerin kendi kendilerini kontrol etmeleri ve etik dışı davranışların sınırlandırılması söz konusudur (Yüksel, 2006: 184). Ancak, etik davranış ilkeleri etik kodlar halini aldığı anda kurumlarda takip ve denetleme mekanizmaları kurularak, bu ilkeler kurum içinde istihdamı düzenli kılan mevzuatın bir bölümünü oluştururlar. Böylece etik, bu kurumlarda kişiler ve kurum yönünden sadece bireysel bir iç kontrol olmaktan çıkıp bir dış denetleme görevi de görmektedir (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 35).

Hukuk kuralları yazılıdır. Etik kuralları ise, geleneksel olarak kendiliğinden oluştuğu gibi daha sonradan hukuk kuralına dönüşebilir. Günümüzde etik kuralları etik davranış kodları şeklinde isimlendirilerek yazılı hale getirilmektedir. OECD, GRECO Uluslararası Saydamlık Örgütü, BM gibi birçok uluslararası kuruluş bugün kamu hayatında etik konusunda araştırmalar yapmakta ve yazılı hale getirmek için çalışmalar yürütmektedir (Yüksel, 2010: 28).

Hukuk kuralları devlet tarafından oluşturulurken, etik kuralları devletin yanı sıra bağımsız sivil toplum kuruluşları ya da özel organizasyonlar gibi diğer kuruluşlar tarafından da oluşturulabilmektedir (TÜSİAD, 2005: 60). Sonuç olarak hukuk ve etik arasında yakın ilişkiler bulunmasına rağmen, bu iki kavramın arasında ciddi farklılıkların olduğu da bir gerçektir. Etikte manevi iyilik, hukukta eylemi zorunluluğu, hukuk incelemelerini yasalara uygunluk açısından incelerken etik ahlakilik açısından inceler, etikte yaptırım manevi, hukukta yaptırım maddi, etikte içsel bir değerlendirme hukukta bağlayıcılık, hukuk kuralları yazılı, etik kuralları geleneksel tabanlı ve sonradan hukuk kuralına dönüşebilir, hukuk kuralları devlet tarafından oluşturulurken etik kuralları devletin yanı sıra bağımsız sivil toplum kuruluşları veya diğer kuruluşlar tarafında oluşturulmaktadır.

1.1.1.2. Etik - Değer İlişkisi

Değer, bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçüdür (www.tdk.gov.tr). Değer, yaşam süresince karşı karşıya kaldığımız obje ya da kavramlara yüklediğimiz anlamdır.

Bireyler etrafında bulunan nesnelere, tutum ve davranışlara veya kavramlara değer yüklemektedir. Dolayısıyla her değer, bir değer yüklemenin sonucudur. Değer yüklenen bir şey, diğerleri arasından kimilerini seçmek veya tercih etmektir (Aydın, 2016b: 13).

Etik değerlendirmeler yapılırken önce seçtiğimiz değerler etkili olmakta ve doğru yaklaşımda bulunmamız konusunda bizi yönlendirmektedir. Çünkü değerler kişinin tüm karar ve eylemlerinde yönlendirici bir görev üstlenmektedir. Karşılaştığımız durumların içerdiği etik unsurları nasıl belirleyeceğimiz ve tanımlayacağımız konusundaki yaklaşımımızı oluşturan bizim değerlerimizdir (Aydın, 2016a: 50; 2016b: 13).

İnsanın her eylemi değerlerle ilgilidir. Bazen bu değerler çatışır. Kişiler böyle durumlarda bazen bir değeri koruyarak, bazen bir değeri çığneyerek bazen de her ikisini birden yaparak eylemde bulunur (Aydın, 2016a: 51). Çünkü değerler bireylerin ihtiyaç ve istekleri ile doğrudan ilişkilidir (Aydın, 2016b: 14). Öyleyse bireylerin davranışlarında da doğrudan etkili olduğu söylenebilir.

Ayrıca değerlerden bireysel düzeyde olabildiği gibi örgütsel düzeyde de söz etmek mümkündür. Burada örgüt kültürü olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt kültürü, bir örgütte bölüşülen değerlerden oluşmaktadır. Bir örgütte var olan davranışlar, tutumlar, normlar ve değerlerin toplamıdır. Örgüt kültürü kişiler ve gruplar arasındaki ilişkileri, çevre ile ilgili ilişkileri, eylemleri kısacası örgütsel yaşamı düzenleyerek geleceğini bilir kılar (Köse ve diğerleri, 2001: 228). Örgüt kültürü ortak değerlere sahip olmak bakımından önemlidir. Güçlü olan bir örgüt kültürü, örgüt üyelerinin örgüt amaçlarını kendi amaçları gibi görmelerini, örgütün kural ve değerlerini benimsemelerini sağlar. Dolayısıyla örgüt üyeleri ve örgüt kültürü arasındaki uyum, verimliliğe önemli etki sağlar. Ayrıca güçlü örgüt kültürüne sahip olan örgütlerde etik kodları oluşturmak ve davranışa dönüştürmek daha kolay ve kısa zamanda olacaktır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 240).

1.1.2. Etik Türleri

Cevizci' ye göre etik, “*teorik etik*” ve “*uygulamalı etik*” olarak ikiye ayrılmıştır. Teorik etik, insanlara nihai amaçlarını, değerlerini, ödev ve yükümlülüklerini gösteren kurumsallık ve genellik üzerine kuruludur. Teorik etik kendi içinde “*betimleyici etik, normatif etik, meta etik ve eleştirel etik*” olarak dörde ayrılmaktadır (Cevizci, 2016: 18; Cevizci, 2015: 21-29).

- *Betimleyici Etik*: Etik alanında bilimsel bir yaklaşım tanımlayarak, ahlak ve ahlakla ilgili olan eylem temelinde olması gereken veya değer yerine olanla veya olgularla ilgilenen etik türüdür. Dolayısıyla etik norm bildirmenin veya kural koymanın dışında yalnızca insan faaliyetlerini gözlemleyerek bu faaliyetlerin sonuçlarını betimler. Burada etik, seyirci, gözlemci durumundadır (Cevizci, 2015: 39-40).

- *Normatif Etik*: Normatif etik, ahlaki talep ve normları gerekçelendirerek temellendirirken, en üst düzey ahlak ilkesine dayanmaktadır (Pieper, 2012: 214). Normatif etik, “ahlaksal yükümlülük yargılarının, ahlaksal değer yargılarının ve ahlaksal olmayan değer yargılarının oluşturulduğu alandır” (Tepe, 2011: 61).

Normatif etik, bireylere eylemde bulunurken neyin iyi veya kötü, doğru veya yanlış olduğunu, belirli durumlarda nasıl davranmaları gerektiğini, hayatın içinde hangi amaçları izlediğini, hayatlarını nasıl sürdürmeleri konusunda bilgilendiren ve ahlaki eylem için normlar ve düzenleyici ilkeler getiren bir etik türüdür. Öyleyse kural koyan, yaşama biçimi geliştiren, bir hayat tarzı sunan veya belli olan bir yaşam biçimini temellendiren normatif etiktir. Kısaca normatif etik bireylere ahlaki anlamda bir rehber görevi görür (Cevizci, 2015: 42-43).

Tarih boyunca var olan normatif etik de üç temel sorudan yola çıkılarak *teleolojik etik*, *deontolojik etik* ve *erdem etiği* olmak üzere üç teorinin ortaya çıktığı söylenebilir. Teleolojik etik bireylerin eylemlerinin sonuçlarına odaklanmaktadır. Yani bir eylemin iyi olduğunu ya da kötü olduğunu, doğruluğunu ya da yanlışlığını eylemin sonuçları gösterir. Teleolojik yaklaşıma göre “iyi” demek, olabildiğince çok sayıda kişiye, olabildiğince fazla iyiliği yapmak demektir (Usta, 2011: 43-44). Deontolojik etikte söz konusu olan doğru eylemdir. Ahlaki bir eylemin sonucu yerine eylemde niyet, ilke ve ödev önemlidir (Cevizci, 2015: 89-90). Deontolojik etik, verdiğimiz kararlara ve gösterdiğimiz davranışlara kaynak olan istemenin, sonuçlarına bağlı olmadan iyi olması olarak tanımlanan Kant’ın ödev etiği ile özdeşleştirilmektedir (Birinci, 2009: 156). “Deontolojist açısından bakıldığında, doğru olan eylem, iyi olan eylemden bağımsızdır; oysa teleolojist açısından bakıldığında doğru olan eylem, iyiliği maksimize ediyorsa iyi bir eylemdir” (Usta, 2011: 44). Erdem etiği ise diğer iki teoriden farklı olarak, iyi insan üzerinde durur. Kısaca teleolojik ve deontolojik etik eylem merkezliken, erdem etiği özne merkezlidir (Cevizci, 2015: 44-45).

- *Meta Etik:* Analitik etik olarak da adlandırılan meta etik özellikle Anglo-Sakson dünyada epey etkili olmuştur. Meta etik, etiğin çözümleyici yanı olarak ortaya çıkmıştır (Cevizci, 2015: 26). Meta etik ahlaksal yükümlülük yargılarının, ahlaksal olan ve olmayan değer yargılarının anlamlarına ilişkin bilgiler ortaya koymakta ve onları temellendirmektedir. Dolayısıyla meta etik, bireylere eylemde bulunmak için herhangi bir ahlaksal ilke veya amaç önermez; eylemin iyi, kötü veya yükümlülük olduğunu söylemez. Etik terim ve ifadelerinin çözümlenmesini, anlamlarının açığa kavuşturulmasını, etik yargılarının doğruluk ve temellendirilmelerini konu edinir. Çünkü bu etik türünde etiğin bir gereklilik olmaktan çıkıp, bilimselleştirilmesi ilk amaçtır (Tepe, 2011: 61-92).
- *Eleştirel etik:* On dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısından itibaren, normatif etiğin Kantçı (deontoloji) ve yararçı (teleoloji) etiğine bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Kıta felsefesinin etik anlayışını ortaya koymaktadır (Cevizci, 2015: 255).

Etiğin ikinci türü olan “*uygulamalı etik*” kavramının 20. yüzyıl da politik, ekonomik ve sosyal alanda meydana gelen değişimler ve gelişmeler sonucu uygulamalı etiğin ortaya çıktığı söylenebilir. Uygulamalı etik genel etik ilkelerinin belirli yaşam ve eylem alanlarına uygulanması sonucu yapılan bir etik türüdür (Pieper, 2012: 85).

Bir konu veya problemin uygulamalı etik sayılabilmesi için, öncelikle ilgili konunun yanında veya karşısında insan veya bir grubun yer aldığı tartışmalı bir alan olması ve sonrasında da söz konusu konunun bireylerin etik ödev ve yükümlülükleriyle ilgili evrensel bir etik problem olması gereklidir. Uygulamalı etik, problem çözme üzerine temellenmiştir (Cevizci, 2015: 23). Bu problemlerden yola çıkarak farklı uygulamalı etik dallarının olduğu söylenebilir. Bugün uygulamalı etiğin tıp etiği, biyoetik, iş etiği, çevre etiği, cinsellik etiği, eğitim etiği, barış etiği, bilim etiği, sosyal etiği, medya etiği ve siyaset etiği gibi alt dalları mevcuttur (Cevizci, 2015, 22; Pieper, 2012: 85-94).

1.1.3. Etik Davranışa Yön Veren Unsurlar

Etiğin unsurlarını oluşturan ve bireyin etiksel davranmasına yön veren unsurları “*ödevler ve yükümlülükler*” ile “*vicdan ve iyiniyet*” olarak ikiye ayırmak mümkündür.

Ödev, kişinin yapması gereken veya kişiden yapılması beklenen, yerine getirilmesi insanlık duygusu, yasa ve töre bakımından gerekli görülen eylemlerdir (www.tdk.gov.tr). *Yükümlülük* ise, ahlaki nitelikteki istek olarak tanımlanabilir. Herkese

uygulanan bu ahlaki yükümlülük kişisel bir iş haline geldiği zaman ödev olur. Dolayısıyla birey burada ahlakın etkin bir öznesi olarak ahlaki yükümlülüğü üstlenen kişidir. Diğer bir tanımla da ödev, özel bir ahlak bağımlı tanımlayan etik kategorisidir (Frolov, 1991: 371).

Vicdan, bir kişinin ahlaki açıdan kendini denetleyebilme yeteneğidir (Frolov, 1991: 510). Vicdan, kişinin ahlaki bakımdan neyin doğru neyin yanlış olduğunu, bütün yapıp ettiklerini ahlaki açıdan yargılama yetisidir. Kısaca, herkeste var olduğu düşünülen *ahlaki bilinç* olarak tanımlanabilir (<https://etikkulubu.tr.gg/>). Ancak, vicdan sadece kişinin kendi eylemlerinden değil, çevresinde olup bitenlerden de kendini sorumlu tutmasıdır. Dolayısıyla kişide gelişen vicdan toplumda ahlaklılığın oluşması bakımından önemlidir (Frolov, 1991: 510).

İyiniyet, ahlaki açıdan eylemlerine yön vermek için, kişinin karşılaştığı toplumsal olaylar ve ilişkiler karşısında kötü olmayan tavır ve düşünceleri olarak tanımlanabilir. İyiniyet etiğin dayandığı ya da dayanmak durumunda olduğu temel koşul olarak gösterilebilir. Söz konusu iyiniyet, iyi olarak görülen eylem ya da düşünceyi fiilen kendi eylem ve düşüncelerinde benimsemesidir (Pieper, 2012: 19).

1.1.4. Bireysel ve Mesleki Etik

Bireysel etik, bireyin bulunduğu her eylemde, yaptığı her işte ve aldığı her kararda doğru ve yanlış ayırabildiği, kısaca kendine döndüğü, kendi vicdanıyla oluşturduğu etik standartlardır. Birey içinde yaşadığı çevrenin, ailesinin, arkadaşlarının değer yargılarını ve içinde bulunduğu yasal koşullar çerçevesinde davranışlarını vicdanı ile yönlendirmektedir (Güllüoğlu, 2006: 147).

Mesleki etik, belirli bir meslekte yer alan bireylerin uymak zorunda oldukları ahlaki kurallardır. Bu ahlaki kurallar genellikle kültür ve değerden bağımsız oluşturulmaktadır (Öcal ve Üstün, 2005: 1012). Meslek etiği var olan etik yaklaşımlarının meslek alanlarında somutlaşan biçimleri olarak da tanımlanabilir (Koçberber, 2008: 70). Mesleki etiğin en önemli olan özelliği içinde bulunulan meslekle ilgili olan bu kuralların, dünyanın her yerinde geçerli olmasıdır. Diğer bir deyişle, aynı meslek içinde yer alan bireylerin birbirleriyle ve müşterileriyle olan ilişkilerinde meslek etiğinin gereği olan bu kurallara uymak zorundadır. Çünkü meslek etiğine aykırı davranmak yalnızca kendi itibarına değil aynı zamanda meslek itibarına da zarar vermektedir (Güllüoğlu, 2006: 147).

1.1.5. Kamu ve Özel Yönetim Etiği

Kamu yönetiminde etik, kamu görevlilerinin her türlü davranış ve eylemlerini, yasaları etik kodlara ve çeşitli kurallara göre yapması olarak tanımlanabilir. Bir kamu kuruluşunda bütün işlerde etik duyarlılık ve bilinç yaratmaya yönelik kamu yöneticileri sistemli ve tutarlı eylemlerde bulunarak etik bir yönetim oluştururlar (Yatkın, 2015: 16). Kamu görevlileri bir taraftan tüm meslekler için geçerli olan meslek etiği ilkelerine uygun eylemde bulunurken, diğer taraftan da kamu için çalışma ve kamu kaynaklarının kullanımını konusunda daha duyarlı bir etik davranış sergilemelidirler. Çünkü kamu yönetiminde etik, kamusal alanda sunulan hizmetlerin etik ilkelere uygun yerine getirilmesi için önemlidir. Dolayısıyla yasal düzenlemelerin yanında etik ilkeler önemli bir yer tutmaktadır (Aydın, 2016b: 161-163).

Özel yönetim etiği veya işletme etiği, doğru ve yanlış üzerine temellenen etik ilkelerin işletmelerde uygulanmasıdır (Öztürk, 1999: 53). Başka bir tanımla, bir işletmede alınan iş ile ilgili kararların ahlaki standartlar çerçevesinde değerlendirilmesi sürecidir. Bu süreçteki kararların etik, sosyal, ekonomik, teknolojik ve politik yönleri olabilir. Ancak bir işletmenin uzun vadede başarısından söz edebilmek için güvenilirliği sağlaması gereklidir. Bu da etik davranışlarına bağlıdır (Aşçıgül, 2001: 5).

1.1.6. Kamu Yönetiminde Etik

Kamu yönetiminde etik kavramı, devletin idari alanda göstermiş oldukları doğru davranış olarak tanımlanan standartlar ve ilkelerdir (Chapman, 1993: 1-2). Kamu yönetiminde etik, kamu görevlilerinin görev alanları ile ilgili yerine getirdiği her türlü eylemi yasa ve bireysel ahlaki değerler çerçevesinde yerine getirmesidir (Yatkın, 2015: 14).

Kamu yönetiminde bir etik hiyerarşisinden bahsedilebilir. Bu hiyerarşiyi dört basamakta incelemek mümkündür. Birinci basamak kamu görevlilerinin kendi öznel hayatı tarafından biçimlenen “bireysel ahlak” yapılarıdır. Örneğin, aile etkisi, dini inancı, kültürel ve toplumsal değerler etkisi ve bireysel tecrübeler kamu görevlisinin ahlakı yapısını oluşturan unsurlardır. İkinci basamak, kamu görevlilerinin kamu görevlerini ifası sırasında mesleğin gerektirdiği normlar çerçevesinde davranması olarak tanımlanan “mesleki etik”tir. Üçüncü basamak “örgütsel etik”tir. Örgütsel etik, kamu görevlilerinin eylemlerini örgütsel amacın gerçekleştirilmesi için belirlenen kurallar çerçevesinde yerine getirmesidir. Son basamak ise, “toplumsal etik”tir (Ghasemy Aghdamy, 2009:

212). Toplumsal etik, kamu görevlilerinin bir yandan bireyleri bir yandan da bir topluluğun üyelerinin uymakla yükümlü olduğu yazılı veya yazısız normları, belli toplulukların yaşamlarından örneklenen değerleri ya da toplumların kültürleri ile yaşam biçimlerinin bir bütün olarak ele alınmasıdır (Uluğ, 2009: 5). Dolayısıyla bu çerçevede kamu görevlilerinden, sorumluluk alanları ile ilgili etik değerlerin içselleştirilmesinin ve bu doğrultuda hareket etmelerinin genel bir beklenti olduğu söylenebilir.

Kamu görevlilerinin kamusal hizmetleri yerine getirirken nasıl davranması gerektiği kamu yönetiminde etiğin konusudur. Bu yönetim faaliyeti içerisinde hem yönetilenlerin tutum ve davranışları hem de hizmeti sunan görevlilerin davranışları devlet ve kamu hizmetinden yararlananlar açısından önemlidir. Hizmetler yerine getirilirken sergilenen davranışlar kamu bürokrasisinin ne kadar sağlıklı ve güvenli bir şekilde işlediğinin de göstergesidir (Önen ve Yıldırım, 2014: 112).

Kamu yönetiminde etik, kamu yöneticilerinin bir karar alırken ve kamu hizmetlerini yerine getirirken uymaları gereken tarafsızlık, dürüstlük, sosyal adalet, saydamlık, hesap verebilirlik, çıkar çatışmalarından kaçınma, kamu yararını gözetme gibi ahlaki ilke ve değerler bütünüdür. Bu ilke ve değerleri benimseyerek, karar ve işlemlerini bu doğrultuda yerine getiren yönetime “*etik yönetim*” denilmektedir (Eryılmaz, 2012: 405).

Devlete ve kurumlarına karşı güven sağlanması ve bunun korunmasının en önemli unsuru kamu yönetiminde etik yani etik bir yönetimdir. Çünkü etik, kamudaki eylem ve işlemlerin sınındığı bir temel oluşturarak, toplum çıkarlarının korunduğu ve işlerin doğru olarak yapıldığına dair kamuoyunda bir güven sağlar (Eryılmaz, 2012: 406). Dolayısıyla kamu yönetimindeki etik dışı faaliyetler hem hukuk sistemine hem de devlete karşı güveni zayıflatır. Ayrıca kamu yönetiminde etiğin en önemli özelliklerinden birisi sosyal sorumluluk bilincidir. Sosyal sorumluluk bilinci, kamu görevlilerinin topluma karşı sadakat ve bağlılığını oluşturmaktadır. Çünkü kamu gücünü toplum menfaatine öncelik vererek, kişisel çıkarları için kullanmaması her kamu görevlisinin görevidir (Yüksel, 2010: 38).

Kamu görevlilerinin her birinin dürüstlük, tarafsızlık, saygı, güvenilirlik, nezaket gibi etik değerlere ya da erdemlere sahip olmaları beklenir. Kamu görevlilerinin doğru karar alabilmesi ve doğru eylemde bulunabilmesi için bu değerlerin var olması gerektiği düşünülür (Birinci, 2009: 156).

Kamu görevlileri kamu görevini yerine getirirken, çalıştıkları kurum veya kuruluşun ulusal çıkarları, toplumun refahı ve hizmet idealleri çerçevesinde belirlenen amaç ve misyona bağlı kalırlar (Alıcı, t.y: 67). Böylece kamu görevlilerinin bir yandan tüm meslekler için ortak ve geçerli olan meslek etiği ilkelerine uygun davranması beklenirken, bir yandan da kamu için çalışma ve kamu kaynaklarını adil kullanma konusunda etik davranmaları beklenir (Aydın, 2016b: 161).

Kamu yönetiminde etik kavramı, genel olarak etik anlayışı ve kamu hizmetinde etik değerleri kapsamaktadır. Kamu görevlilerinin kamu hizmeti uygularken, karar alırken ve yönetsel süreçlerinde, bu anlayış ve değerler çerçevesinde ilke ve kuralları içermektedir. Kamu görevlilerinin bu ilke ve kurallar dışındaki işlem ve eylemleri “yolsuzluk” olarak adlandırılmaktadır (Öktem ve Ömürgönülşen, 2005: 232). Günümüzde sadece kamu yönetiminde değil toplumun her alanında etik değerler çerçevesindeki ilke ve kurallara önem verilmemekte ve ciddi etik sorunları yaşanmaktadır. Çünkü gelinen noktada sorun, ahlaka aykırı sayılan davranışların toplumda yaygınlık ve saygınlık kazanmasının dışında neyin ahlaklı neyin ahlaksız olduğu konusunda zorluk yaşanmasıdır (Şen, 2005: 361).

Etik dışı davranışların çoğalması konusunda özellikle 1970’ler den itibaren somut gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmeler ülkeleri kendi etik değerlerini uygulamak ve denetlemek için yeni yasal düzenlemeler çıkartmak zorunda bırakmıştır (Önen ve Yıldırım, 2014: 104). Örneğin, Küba’da Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Örgütü (INTOSAI) (Koçberber, 2008: 71), ABD’ de Hükümet Etik Dairesi (OGE), Dürüstlük ve Etkinlik Başkanlık Konseyi, Japonya’da Ulusal Kamu Hizmeti Etik Kurulu (Yüksel, 2010: 209,221). Ülkemizde ise, etik yönetimine ilişkin 25 Mayıs 2004 tarih ve 5176 sayılı *Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkındaki Kanun* ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur.

1.1.7. Kamu Yönetiminde Etiğin Önemi

Kamu yönetimi etiği, bir yandan kamu hizmetlerinin sunulmasında bir yandan da kamu kaynaklarının yönetiminde karşılaşılan etik ilişkileri incelemektedir. Kamu hizmetlerinin topluma eşit bir şekilde sunulması, kamusal kaynaklarının sadece belli kişilerin tasarrufunda bulunmaması açısından da ayrı bir öneme sahiptir. Ast-üst ilişkileri, eşitler arası ilişkiler, siyasetçilerle ilişkiler ve toplumla olan ilişkiler kamu yönetimi etiğinin öne çıktığı alanlardır (Akçakaya ve Hasanoğlu, 2009: 574).

Kamu yönetimi etiği, kamu görevlileri açısından bir yol gösterici görevi görür. Kamu görevlilerine iyi davranışta bulunma ve kötü davranıştan kaçınma konusunda rehberlik eder. Bu da devlete ve kamu görevlilerine olan güveni arttırarak, yönetimin meşruiyetinin gelişmesini sağlar ve halk-devlet bütünleşmesini oluşturur (Şen, 2017: 12).

Kamu görevlileri kamu kaynaklarının yerine getirilmesi, vatandaşlarla ilişkiler, politika oluşturma gibi bazı durumlarda takdir yetkisi kullanırlar. Etik, bu kamu gücünün keyfi kullanımının önünde kontrol ve denge noktalarından biridir. Ayrıca devlete ve onun kurumlarına karşı güven oluşturmanın ve bunu korumanın kilit noktasıdır. Dolayısıyla kamu yönetiminde etik, bir durum değil faaliyettir. Etik davranışın desteklenmesi de uyulması gereken kuralların listesinin ya da ulaşılması gereken bir statünün belirlenmesi değildir. Devletin işleyişinin temelini oluşturan ve sürekliliği olan bir yönetim sürecidir (TÜSİAD, 2003: 21-22).

Kamu görevlileri kamu hizmetlerini yerine getirirken ortaya çıkan etik dışı davranışların tanımlanmasında mevcut yasalar ve diğer hukuki düzenlemeler yetersiz kalabilmektedir. Bu yasal boşluklara “*gri alanlar*” adı verilmektedir. İşte böyle bir durumla karşılaşan kamu görevlilerine yardımcı olacak etik ilke ve standartlar öne çıkmakta ve yasalar kadar önem taşımaktadır. Diğer bir açıdan da mevcut yöntemlerle yolsuzluklar ancak ortaya çıktıktan sonra tespit edilebilmekte ve bunları telafi etmek çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bu durumda da yolsuzluğu ortaya çıkmadan önlemeye yönelik bir araç olarak etik denetimi önem kazanmaktadır (Şen, 2012: 12-13).

Kamu yönetiminde etik dışı davranışların bir yandan kamu çalışanlarına bir yandan da hem hukuk sistemine hem de devlete olan güveni azalttığı söylenebilir. Böylece kişilerin kural çiğneme eğilimleri arttığı gözlenebilir. Çünkü etik bilincin devlet yönetiminde en tepeden aşağıya doğru var olması iyi işleyen bir siyasal sistemin göstergesidir. Örneğin, gelişmekte olan ülkelerin ekonomik, siyasi ve sosyal sistemlerinin gelişmesinin sağlanması öncelikle toplumda etik standartların yerleştirilmesine bağlanmaktadır (Yüksel, 2006: 186).

Diğer açıdan etik dışı davranışlar etkisiz ve verimsiz bir bürokrasi oluşturmakta ve bu da zaman içinde kamu görevlilerinin motivasyonunu azaltarak kalitesiz bir kamu hizmeti oluşturmaktadır. Bu kalitesiz kamu hizmeti de devletin işlerliğini bozarak

siyasal sistemin aksamasına yol açar. Sonucunda da devletin var olma amacı olan kamu yararı zedelenmiş olur (Yüksel, 2006: 187).

Topluma karşı sadakat ve bağlılığını gerekli kılan sosyal sorumluluk bilinci, etik yönetiminin en önemli özelliklerinden biridir. Dolayısıyla kamu gücünü kişisel çıkarlar için kullanmadan, toplum menfaatini ön planda tutarak davranışta bulunmak her kamu görevlisinin görevidir (Yüksel, 2006: 186).

Kamu görevlilerinden beklenen bir diğer davranış ise yönetsel standartlara duyarlı olmalarıdır. Kamu görevlileri sadece rüşvet, zimmet, kayırmacılık gibi yoksuzluklardan değil, aynı zamanda halkın güven duygusunu sarsacak yolsuzluk şüphelerinden de uzak durmalıdırlar (Şen, 2012: 13).

Etik dışı faaliyetlerin yaygın olduğu kamu yönetimlerinde bürokratik işlemler olabildiğince yavaş ilerlemektedir. Bu yolla rantta açık bir sistem oluşmakta ve daha da arttırılması için işlemlerin yavaşlatılması söz konusu olabilmektedir (Yüksel, 2006: 188).

Tüm bunlar dikkate alındığında kamu yönetimlerinde daha verimli, güçlü bir sosyal doku, ekonomik gelişme, demokrasi ve hukuk devleti oluşturmada etiğin öneminin artarak devam ettiği söylenebilir.

1.1.8. Etik İkilemler

İnsan içinde yer aldığı ve hayatını idame ettirdiği süre boyunca sıklıkla seçim yapması gereken durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Böyle durumlarda bir karar vermesi gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda karşılaşılan mevcut seçeneklerin hangisinin en uygun olduğuna karar verilememekte ve ikilemlerin yaşanmasına sebep olmaktadır. Seçeneklerin değerlendirilmesinde etik ilkeler söz konusu ise ve bir çatışmaya neden oluyorsa etik ikilem söz konusudur. Dolayısıyla etik ikilemlerin bireylerin birbiri ile çelişen seçenekler arasında bir seçim yapma gerekliliğinden ortaya çıktığı söylenebilir (Erdoğan, 2009: 22).

Kamu görevlilerinin içinde buldukları, karar vermelerinin karmaşık ve bir hayli zor olduğu ve bir olayın birbiri ile ters düşen iki tarafında da tartışılabilir doğrularının olması durumunda ortaya çıkan çelişkiler etik yargılardan kaynaklanıyorsa etik ikilem olarak tanımlanmaktadır (Kutlu, 2008: 150). Kamu görevlileri böyle bir durumda etik

dışı kararlar verebildiği gibi etik kararlar da verebilmektedir. Etik karar, bireyin içinde yer aldığı yaşam süreci boyunca içselleştirdiği ahlaki değerler sayesinde birbiri ile ters düşen iki taraftan doğru olanı seçebilmesi iken; söz konusu bu iki taraftan yanlış olanı seçmesi ise etik sapma olarak adlandırılmaktadır (Daştan ve diğerleri, 2015: 77).

Etik ikilem, iki veya daha fazla değer çatışması olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda değerlerden birisi korunursa, diğeri korunamamakta ya da birini veya daha fazlasını koruyabilmek için diğerlerini göz ardı etmek söz konusudur. (Şen, 2012: 15). Bu bağlamda kamu görevlileri de kamu hizmetlerini yerine getirirken, her biri farklı değere sahip seçenekler arasında tercih yaparken zorlanmakta, diğeri bir ifade ile neyin etik ve neyin etik dışı olduğu konusunda tereddüt yaşayarak etik ikilemlerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Ancak kamu görevlisinin bu seçimi yasalara uygun olsa bile, ahlaki açıdan iyi ve doğru olmayabilir (Şen, 2005: 361).

Kamu görevlileri kamu hizmetini yerine getirirken sıklıkla etik ikilemlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu ikilemler dört grupta incelenmektedir. Bunlar; (Şen, 2012: 15-17).

1. Kamu görevlilerinin önlerindeki seçeneklerden hiçbiri tam manasıyla tatmin edici olmayabilir. Fakat kamu görevlileri tarafından bunların içinden diğerlerine göre daha iyi olanın seçilmesi durumudur.
2. Kamu görevlisi en iyiler arasından bir seçim yapmak durumundadır. Burada söz konusu olan seçeneklerin birden fazlası veya tamamı iyidir ve birisinin seçilmesi diğerlerinden vazgeçilmesi demektir.
3. Farklı kişi ve gruplar üzerinde farklı etki ve sonuçlar ortaya çıkması söz konusu olan bir kararın verilmesidir.
4. Kamu görevlileri verecekleri kararın sonucundan kendilerinin veya yakınlarının olumlu ya da olumsuz veya dolaylı ya da dolaysız etkilenmeleri halidir. Burada çıkar çatışması söz konusu olmaktadır. Çünkü kamu görevlisinin bireysel çıkarları ile genel anlamda kamu çıkarları çelişmektedir. Böyle bir durumda da kişinin kendi çıkarının tersine bir karar vermesi zor olacağından, ilgili kişinin karar verme sürecine katılmaması en doğrusudur.

Karar verme eylemi hem özel sektörde hem de kamu yönetiminde önemli bir yönetim faaliyetidir. Fakat kamu yönetiminde karar verme süreci nitelik açısından özel sektörden çok farklı olup, alınacak kararlarda temel faktör kamu yararadır. Ancak etik kavramının

ve buna bağlı etiksel dűşünme ve hareket etmenin arttıkça karar verme sürecinde de önemli olmaktadır. Çünkü etik konusunda yaşanan ikilemler paydaşların, üçüncü kişilerin ve çeşitli değerlerin karşı karşıya geldiği ve kanunların açık olmadığı belirsizlik durumlarında daima mevcuttur (Trevino, 1986: 601).

Yapılan bir araştırmada kamu görevlilerine görevleri esnasında kurumsal etik değerler ile kişisel etik değerlerin çatışması durumu sorulmuştur. Böyle bir etik ikilemle karşılaşıldığında katılımcıların %62'si kurumsal etik kuralları, %19,3'ü her ikisini, %10,5'i kişisel kuralları, %1,3'ü de hiçbirini tercih ettiğini belirtmiştir. Bu tür bir durumda kamu görevlilerinden beklenen davranış kurumsal etik kurallarını uygulaması yönündedir (Örselli, 2010: 216). Dolayısıyla genel anlamda bakıldığında bireylerin görevlilerini yerine getirirken farkında olarak ya da olmadan ikilem yaşanması kaçınılmaz bir olgudur denilebilir. Ancak etik bir ikilemin yaşanması etik dışı bir olgu olarak da algılanmamalıdır. Burada önemli olan nokta etik karar verebilmektir. Verilecek karardaki hız ve ikilemin yaşanma süresi kişinin kararını etkileyen faktörlere göre değişme göstermektedir. Çünkü etik ya da etik dışı olan her kararın etkilendiği faktörlerden söz edilebilir. Örneğin, etik bir karar ya da davranış çevre, ahlak, vicdan, din, yasa, değerler vb. olabilirken, etik dışı bir karar ve davranışın dayanağı çıkar, bencillik, kayırma gibi faktörler olabilir. Öyleyse etik ikilem yaşanmasının temelinde yatan neden karışıklı yer alan iki grupta yer alan faktörler arasından yaşanan seçim güçlüğüdür (Kutlu, 2008: 153).

Makrydemetres, kamu görevlilerinin karşılaştığı etik ikilemlerin çözümü için dikkat etmeleri gereken dört temel faktör tanımlamıştır. Bunlar; “yönetimde demokratik hesap verebilirlik”, “hukukun üstünlüğü ve yasallık ilkesi”, “mesleki dürüstlük” ve “topluma karşı sorumluluk” tur. Yönetimde demokratik hesap verebilirlik ilkesi, kamu bürokrasisi ve yönetiminin kararlarından ve bu kararların sonuçlarından sorumlu olmasını, gerekli bulunulduğunda da üst makamlara ve yetkililere hesap verme sorumluluğunu ifade etmektedir. Alınan kararların yasalarla çelişmemesi hukukun üstünlüğü ve yasallık ilkesinin gereğidir. Mesleki dürüstlük, söz konusu mesleğin ilkelerine ve meslek ahlakına uygun davranmayı gerektirir. Topluma karşı sorumluluk ise, kurumun topluma karşı takındığı rollerdir (2002: 255-257).

1.2. Etik Eğitimi

Etik eğitimi, etik kavramının bireyler tarafından öğrenilerek davranışa dönüştürülmesinde ve bireylerde bir farkındalık oluşturulmasında öne çıkmaktadır. Bu başlık altında öncelikle etik eğitimi kavramı üzerinde durulacaktır. Sonrasın da etik eğitiminin tarihi, önemi, türleri, amaç ve hedefleri, etik eğitimdeki yaklaşımlar, içeriği ve etik eğitimini verecek kurumlara değinilecektir.

1.2.1. Etik Eğitimi Nedir?

Eğitim, bireylerin “toplum yaşamında yerlerini almaları için gerekli olan bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine doğrudan veya dolaylı olarak yardım etmedir” (TDK). Belirli bir bilim dalında ya da belirli bir konuda bilgi ve beceri kazandırma, yetiştirme ve geliştirme işi olarak da tanımlanabilir. En genel anlamda ise, bireylere kendi yaşantıları yoluyla istenilen davranışları kazandıran bir süreçtir (Aydın, 2016b: 170).

Eğitim yaşam boyu süren bir süreçtir. Bu süreçte her insan sosyal ve fiziksel bir çevre içerisinde yaşamaktadır. Yaşam boyu devam eden bir davranış değiştirme süreci olarak da tanımlanan eğitim, sosyal ve fiziksel çevre içerisinde yani hayatımızın her alanında yer almaktadır. Aynı zamanda bireyler hayatın içinde attığı her adımda ve yaptığı her eylemde etiksel bir tutum sergilemek zorundadır (İlgaz ve Bilgili, 2006: 201). Çünkü Pieper’e göre, “İnsan doğası gereği ahlaki bir varlık değildir, ahlaki olarak eğitilmesi gerekir”. Dolayısıyla ahlakilik ve eğitimin birbirlerini karşılıklı tamamladıkları ve etiğin de eğitimle bir yakınlığından söz edilebilir (Pieper, 2012: 112).

İnsanın doğasına ilişkin çeşitli görüşlere rastlamak mümkündür. Kant için insan, doğası doğuştan kötülük içermeyen, iyilik yapma potansiyeli taşımakta olup ancak doğuştan hazır bir şekilde bize verilmeyen geliştirilmesi gereken bir imkandır. Burada da eğitimin rolü öne çıkmaktadır ve Kant’a göre eğitimin görevi insanı insan yapmaktır (Pieper, 2012: 115-116). Ayrıca, bireylerin etik değerleri koruyarak yaşayabilmeleri ve mesleklerini etik değerleri koruyarak yerine getirebilmeleri için var olan normlar dışında etik değerlerin felsefi bilgisine dayanan bir eğitime ihtiyaç vardır (Kuçuradi, 2003: 9).

Pieper, etiği pusulaya benzetmektedir. Çünkü pusula tek bir yön gösterir ve bu kuzeydir. Dolayısıyla pusula doğrudan yolu göstermemekte doğru yolun nasıl belirleneceğini göstermektedir. Tıpkı etikte pusula gibi kişiye belirli bir davranışı ya da eylemi göstermeyip, doğru olduğu kabul edilen davranışı göstermekte ve izlenmesini istemektedir. Ancak bireyi buna zorlamamakta birey kendi iradesiyle bu davranışı uygulamaktadır (Pieper, 2012: 96-97). Öyleyse etik bireylere iyi ve kötü davranışları ayırt edebilme anlayışı kazandıran bir disiplindir (Bayraktaroğlu ve diğerleri, 2005; 377).

Etik davranış, bireylerin sahip olduğu değer, inanç, tutum ve bilgilerle şekillenmektedir. “Etik davranıştaki bu öne çıkan belirleyiciler konusunda bireylerin eğitilmesi onların etik davranışlarında değişime neden olur mu?” ve “ Etik bir eğitim konusu mudur?” gibi sorular öne çıkmaktadır. Bu soruların cevabı tereddütsüz “evet” olarak cevaplanabilir. Çünkü ortaya çıkan etik dışı davranışların çeşitli nedenlerinin yanında en önemlilerinden biride bilgisizlik olarak gösterilebilir. Öyleyse iyi düzenlenmiş eğitim çalışmaları ile etik ilke ve değerler konusunda bireylerin bilgilendirilmesi önem arz ederken, etik eğitime önem veren örgütlerde personelin etik duyarlılık ve etik davranışlarının olumlu yönde etkilendiği görülmektedir. Ayrıca etik ilke ve değerlere dayanan bir kurum kültürünün oluşturulmasında önemli ön koşul etik eğitimidir (Aydın, 2016a: 221; 2016b: 203).

Kültür, toplumsal gelişme süreci içinde oluşturulan maddi ve manevi değerler, kabul edilebilir davranışlar, yükümlülük ve ödevlerdir (TDK). Etiğe ilişkin davranışlarımız kültürle yakından ilişkilidir. Çünkü ne yapmamız konusunda verdiğimiz kararlarda büyük oranda öğrendiklerimiz ve deneyimlerimiz belirleyici olmaktadır. Burada toplumsal kültür karşımıza çıkmaktadır. Kişinin içinde bulunduğu toplumsal kültür olumlu veya olumsuz açıdan yönetsel kültürü de etkilemektedir. Bugün etiğe dayalı yönetsel kültür oluşturulması son derece önemli olup, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 10. maddesinde yönetim kültürünün oluşturulmasının da en önemli görevi amirlere vermektedir. Yönetici davranışlarında belirleyici olan en önemli etken kültürdür. Yönetici dışarıdan gelen uyarmalara karşı, örgütün çıkarlarını, amaçlarını göz önünde bulundurarak bir kurum kültürü oluşmasında öncü olur (Yatkın, 2015: 218). Kurum kültürü, bir kurumda yer alan çalışanlar tarafından oluşturulup geliştirilen inançlar, değerler, alışkanlıklar, varsayımlar, gelenekler, semboller, törenler, iş görme biçimleri, ilişki paylaşma kalıplarından oluşan ve paylaşılan her şey olarak tanımlanır.

Tüm bunlar o kurumda nasıl davranılacağını ve nasıl yaşanacağını da belirlemektedir. Ancak her kurum kültürünün etik davranışlardan oluştuğu söylenemez. Bazı kurumlarda etik dışı davranışların hoş görüldüğü, yanlış ve olumsuz bir unsur olarak görülmediği kurumlara da rastlamak mümkündür. Söz konusu olan böyle kurumlarda etik davranışların yerleştirilmesi gerekmekte olup bunda en etkili araç etik eğitimleridir (Aydın, 2016a: 221-222).

Etik eğitimi, etik ilke ve değerlere dayalı bir kurum kültürü oluşturmanın önemli ön koşullarından biridir. Kamu kurum ve kuruluşların da istihdam edilen her düzeydeki personel etik davranış ilkeleri ve bu ilkeler doğrultusundaki sorumlulukları konusunda bilgilendirilmektedirler (Şen, 2012: 82). Çünkü etik eğitimi her düzeydeki kamu personelinin farkındalığının geliştirilmesini ve ilişkilerinin anlaşılmasını gerektirmektedir (Mayer ve Harmon, 1982: 226).

Catron ve Denhardt (1994)'a göre, kamu yönetiminde etik eğitime ilişkin literatür taramalarında cevap aranan temel sorunlar şunlardır (aktaran Menzel, 97: 225):

- Etik eğitimi neden önemli hale gelmiştir?
- Etik kursların talep edilmesinde hangi faktörler etkili olmaktadır?
- Etik eğitiminin amaçları nelerdir ya da neler olmalıdır?
- Bir program ya da birim etik öğrenimini, eğitim programına nasıl dahil edilmeli ya da edilebilir?
- Etik kurslarında içerik nedir ya da ne olmalıdır?
- Üniversite etik pedagojisine nasıl yanıt vermektedir?

Bu sorulardan yola çıkarak etik eğitiminin kamu yönetiminde örgüt, ülke ve kültür açısından büyük farklılıklar göstermesi çok yönlü ve tartışmalı bir girişim olarak ortaya çıkmasına neden olduğu söylenebilir. Buradaki söz konusu tartışma ise neyin nasıl öğretileceği konusudur (Demirkasımoğlu, 2009: 751).

1.2.2. Etik Eğitiminin Tarihi

Etik eğitimi sorununu çok eskilere götürmek mümkündür. Öyle ki etik eğitime Antik Yunan filozoflarında da rastlamaktadır. Bunlardan biri olan Sokrates bir ahlak filozofu olarak görülmektedir. İnsanı hareket noktası olarak belirleyen Sokrates, kendinden önce ortaya konulan bilgilerden ve görüşlerden şüphe duymakta olup, güvenilir bir doğruyu aramaktadır (Arslan, 2006: 95-96). Sokrates ortaya koyduğu görüşleriyle dinsizlik suçu

işleyip, yeni tanrılar icat ettiği ve gençleri baştan çıkardığı gerekçesiyle mahkemeye verilerek ölüme mahkum edilmiştir. Yine de inandığı ilkeler adına verilen cezayı kabul etmiş ve af dilememiştir. Çünkü Sokrates için af dilemek suçlu olduğunu kabul etmek ve inandığı doğrulardan vazgeçmektir. İşte asıl ölüm odur (Cevizci, 2002: 36). Sokrates savunmasında genç, ihtiyar vb. kimseyi para ya da vücudu için değil, erdemli olmayı öğretebilmek için çabaladığını söyler. Çünkü para ile erdem sahibi olunamayacağını anlatmaya çalışır. Ona göre her türlü iyilik erdemden gelmektedir. Gençlere bunları öğreterek doğru yoldan ayırıyorsa, kötü ve zararlı bir insan olduğunu kabul etmiştir (t.y: 11). Böylece etik eğitimi sorununun oldukça eski ve temel toplumsal sorunlardan biri olduğu söylenebilir.

Yine Aristoteles'e göre insanı mutlu bir yaşama götüren belirleyiciler akıl, erdem ve etik davranışlardır. Ona göre, erdem sahibi kişiler ahlaki ve entelektüel alanlarda mükemmele ulaşmış iken, ahlaki açıdan ve entelektüel manada yetersiz olan kişiler erdem sahibi olmayan kişilerdir. İnsanı erdemli yapmanın yolu ise bilgidir. Bilgi, bireylere öğretilen ve bireyler tarafından öğrenilebilen bilişsel bir süreçtir. Dolayısıyla erdem ve etik hem öğrenilebilir hem de öğretilen bir gerçeklik olarak Aristoteles'in felsefesinde de görülmektedir (Aristo, 2000: 194).

1970'lere kadar gelinen süreçte etik eğitimi sorunsalı farkı filozoflar tarafından ele alınmıştır. Ancak etik eğitimi konusunun modern döneme özgü olduğu görülmektedir. Dünya da 20. yüzyıl ile birlikte yaşanan skandallar etik eğitimi konusunda bir dönüm noktası kabul edilebilir. Özellikle 1970'lerden itibaren kamu yönetiminde, kamu yönetimi etiği sıkça karşılaşılan bir konu olarak ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu konuya paralel etik eğitiminin de önemi artmış ve bu bağlamda çalışmalara başlanmıştır. ABD'de 1974'te Watergate skandallarının ortaya çıkması bu çalışmaların temelini oluşturmuş ve kamu yönetiminde etiğe dayalı bir bilincin oluşturulması ve yerleştirilmesinin öne çıkması etik eğitime ilişkin ihtiyacı da gündeme getirmiştir.

Fransa'da yine 1970'lerde partilerin yasa dışı yollardan elde ettikleri gelirlerle ilgili skandallar yaşanmış ve 1989-1992 döneminde Fransa Dışişleri Bakanı bir özel şirketten rüşvet almakla yargılanmıştır. Bu dönemde merkezi kamu hizmeti, bölgesel ve yerel otoriteler ve devlet hastanesi sektörü olmak üzere 3 ayrı kamu hizmeti seviyesi oluşturulmuştur. Bu kamu çalışanları için işe almada ve başlangıçta etik eğitimleri verilmiştir (www.oecd.org/france/39303834.pdf). İngiltere'de 1994 yılında İngiliz

Başbakanı John Major tarafından siyasetçilerin adının karıştığı skandalların ardından “Kamu Yaşamında Standartlar Bağımsız Komisyonu” kurulmuştur (Yüksel, 2010: 240). 1955’ten 1993’e kadar Japonya’da iktidarda olan Liberal Demokratik Parti’nin on beş başbakanından dokuzuyla ilgili yolsuzluk iddiaları gündeme gelmiş, 1976’da patlayan Lockheed skandalı ile de eski başbakan olan Kakuei Tanaka dört yıl hapis cezası almıştır. Akabinde Ulusal Kamu Hizmeti Etik Kanunu yürürlüğe konmuş ve Ulusal Kamu Hizmeti Etik Kurulu kurulmuştur. Bu kurul tarafından etik eğitimleri koordine edilmiş ve planlanmıştır (Yüksel, 2010: 10/222).

Tüm yaşanan bu skandallar etik eğitimi konusunda önemli adımlar atılmasına neden olmuştur. Ancak etik eğitimi konusunda dönüm noktası olarak ABD’de yaşanan Watergate skandalı kabul edilmektedir. Bu skandal etik eğitime olan gereksinimi ortaya koyarken bazı temel önermelerinde kabulüne neden olmuştur. Bu varsayımlar: Kamu kurumları kamu yararına çalışmakta olup kamu hizmetleri etik davranmayı gerektirir. Kamu çalışanları, dürüst olma, samimiyet, tarafsız davranma, açık sözlü olma, adaletli davranma gibi önemli ve gerekli toplumsal değer yargılarına sahip olmak zorundadırlar. Kamu çalışanlarının işe alınmasında liyakat ilkesi temel alınmalıdır. Kamu çalışanları görevlerini yerine getirirken sadakat, etkinlik ve ekonomikliği ön planda tutmalıdır. Kamu çalışanları, politik yansızlığa özen göstermelidir. Bu varsayımlardan yola çıkarak ABD’de etik eğitime ilişkin yapılan çalışmalarla etik eğitimin genel bir çerçevesi oluşturulmaya başlanmıştır (Demiral ve Demiral, 2007: 276).

1989’da Ulusal Kamu Yönetimi ve İş Okulları Birliği (NASPAA) kamu yönetiminde etik eğitiminin verilip verilmemesi üzerinde durmuştur. Yine bu yıl içinde çalışmalarının sonucu olarak bir müfredat standardı yürürlüğe koymuş ve etik eğitiminin şart olduğunu söylemiştir. 1990’lar ile birlikte etik derslerinin sayısında artmalar olmuştur (Yoder ve Denhart, 2001: 60-61). Yapılan bu çalışmalarla 90’lı yıllar kamu yönetiminde etik eğitimi üzerine araştırma ve yazma için devrimin başlangıcı olarak görülebilir. Bu yıllarda etik eğitime olan ilgiyi harekete geçiren 4 gelişme öne çıkmaktadır. *Birincisi*, Terry Cooper tarafından 1994 yılında yayımlanan İdari Etik El Kitabı literatür de etik kurallar üzerine önemlidir. Bu kitapta etik eğitimi bir araştırma alanı olarak kabul edilmiş ve bölümler etik eğitime ve etik öğretime ayrılmıştır. *İkincisi*, 1989 yılında Washington’da düzenlenen, etik eğitimi konusunda düşünmeyi teşvik

eden, “Hükümet Etiği: Karmaşık Bir Ağ” başlıklı etik üzerine konferanslar serisidir. Bunu 1991 yılında Park şehri, Utah da “Hükümet Etik Çalışma Konferansı” ve 1995 yılında Tampa da “Kamu Yönetimi Akademisinde Etik ve Değerler Üzerine Ulusal Sempozyum” takip etmiştir. İlk iki konferansta kamu yönetiminde öğrenim ve araştırmada etiğin rolü üzerinde durulurken, Tampa’daki konferansta alan içindeki öğrenim ve araştırmanın yanı sıra etik eğitimi konusuna geniş bir yer verilmiştir. *Üçüncüsü*, NASPAA sponsorluğun da Kamu Yönetimi Eğitimi Dergisi’dir. *Dördüncüsü* ise, özdeş personel konularıyla uğraşan hem kamu sektörüne hem de özel sektöre daha popüler bir alan olan insan kaynakları yönetiminin gelmesidir (Plant ve Ran, 2009: 225-226).

Amerika Utah Salt Lake City okul bölgesinde etik eğitimine ihtiyaç olup olmadığı konusunda yapılan bir çalışmaya bakılacak olunursa, etik eğitimi çerçevesinde bazı şartların getirildiğini söylemek mümkündür. Bunlar, lise mezuniyet öncesi etik ve ahlaki davranış konusunda yeterlilik gerektiren Eğitim Kurulu Politikasının oluşturulması, etik eğitim programlarını bireysel etik üzerine oturtulması, öğretmek için ulusal belgelerden evrensel etik olarak 12 maddenin hazırlanması, her öğretmenin bu 12 maddeye dayalı öğrenme biçimi geliştirmesi, öğretmenler ve yöneticiler için hizmet içi eğitimlerin verilmesi, etik eğitim alanlarına lider olarak bir öğretmen atanması, çeşitli okullarda kurulan etik eğitim programlarına maddi destek sağlanması, etik eğitiminde öğretmenlerin kullanımı için öğretim ünitelerinin yayınlanması, bölgede etik eğitimini değerlendirmek için araçların geliştirilmesi, etik eğitiminin geliştirilmesinde diğer bölgelere yardımcı olunması, etik eğitimi konusunda bilgilendirmek için birkaç yüz soru yanıtlanması ve çeşitli devlet ve ulusal sunumlar yapılması. Bu bölgede Amerikan özgürlükleri için öğrenciler, kişisel sorumluluk programı, kişisel değeri artırma programı, Amerikan mirası programı, ortaokul özgürlük oyunu, hukukla ilgili eğitim, bioetik eğitim, Amerikan tarihi özgürlük planı, sınıflarda gazete, etikte Danforth arkadaşlar projesi programları uygulanmıştır. Sonucuna bakıldığında ise, bu çalışmanın başarıya tam anlamıyla ulaştığı söylenemese de etik eğitiminin bir ihtiyaç olduğu konusunda farkındalık yarattığını söylemek mümkündür (Thomas ve Richards, 1979: 579-582).

Yine Amerika’da kamu personeline yönelik 1996 yılında etik eğitimi konusunda yapılan bir çalışmada, ilk önce personele “son 5 yılda işte bir ya da daha fazla etik ikilemle kişisel olarak karşılaştın mı?” sorusu sorulmuştur. Eğer cevap “evet” ise daha sonra

“karşılaştığın ikilemi çözmeye etik eğitim yardımcı oldu mu?” sorusu sorulmuştur. Bu çalışma sonucunda personelin %43’ ü yardımcı oldu derken, %31’i olmadı şeklinde cevap vermiştir. Her dört kişiden biri ise emin değilim yanıtını vermiştir (Menzel, 1997: 225/227).

Bugüne gelindiğinde ise, etik konusunun eğitimin doğasında önemli bir yeri olduğu bilinmekle birlikte, etik ile ilgili konuların yüksek öğretimde müfredata dahil edilmesine özellikle batılı ülkelerde hız verildiği söylenebilir (Bayraktaroğlu ve diğerleri, 2005: 378).

1.2.3. Etik Eğitiminin Önemi

Tüm dünyada yaygın olarak görülen yönetsel yolsuzluk, kirlilik, skandallar ve yozlaşmalar devlet ve siyasal kurumları, ekonomik gelişme ve toplumsal huzuru zedeleyerek, belirgin biçimde bir güven problemi ve bunalımı oluşturmuştur. Ortaya çıkan bu sorunlar “iyi yönetim” olarak adlandırılan hem vatandaşın beklenti, gereksinim ve sorunlarına karşı duyarlı; hem de etkin, verimli, kaliteli mal ve hizmet sunumunun önemli olduğu yeni bir yönetim tarzı ortaya çıkarmıştır. Bu yönetim tarzı şeffaflık, hesap verebilirlik, açıklık, katılım, yerindelik gibi kavramları öne almış ve yaygınlaştırmıştır (Nohutçu, 2004: 389). Ayrıca etik bir yönetime olan gerekliliği de gözler önüne sermiştir.

Temelde felsefenin bir disiplini olarak ortaya çıkan ve zaman içerisinde birçok bilimsel disipline konu olan etik, bugün sadece bir teori alanı olmaktan çıkarılarak pratik hale getirilmesinde ve bir davranışa dönüştürülmesinde temel aracın eğitim olduğu açıktır. Gerek hizmet öncesi gerekse hizmet içi eğitimler ile hem kamu kesiminde hem de toplumda etik sorunları anlama, uygun tepkiler verme ve bireyleri iyi ve doğru davranış konusunda kendi kendilerini yargılayabilecek konuma getirme amaçlanmaktadır. Çünkü yönetim ve insan birlikte anlam ifade etmektedir. Şöyle ki çağdaş ve mükemmel hukuksal, kurumsal düzenlemeler ve denetim araçlarının var olması, etik değerleri anlamamış ve benimsememiş insanlar oldukça hiçbir anlam ifade etmeyecek ve işlevi olmayacaktır. Dolayısıyla kamu görevlilerinin pratiğe yönelik etik eğitimi almaları son derece önemlidir (Nohutçu, 2004: 407).

Kamu personeli, görevleri, yetkileri ve sorumlulukları açıkça tanımlanmış ve bilgilendirilmiş olsa dahi, içinde yer aldığı süreçte çeşitli durumlarla karşı karşıya

kalabilmektedir. Bazen özel hayattan gelen kişisel ilişkiler, bazen siyasal baskılar, bazen ikilemler ve bazen de gelecek endişeleri bireyleri hizmetleri esnasında etik dışı davranmaya itebilmektedir (Gökdayı, 1998: 44). Ya da kamu personeli bu gibi etik konularında savunmasız kalabilmektedir. Çünkü etik ömür boyu süren bir aşı değildir. İnsanlar unutabilir, iş değişimleri yaşanabilir, terfiler olabilir ve yönetmelik ve kanunlar değişebilir. Böyle durumlarda düzenli etik eğitimleri önemli sistematik bileşen görevi görmektedir (Menzel, 2001: 358; Lewis ve Gilman: 2005: 203). Bu yüzden etik eğitimleri kamu hizmetleri için temel olmalı ve temel bir ders olarak yerini almalıdır. Aynı zamanda mesleğin alt kademelerinden entegre edilmeye başlanmalı ve sürekli hale getirilmelidir (Ekins, 1998: 45). Öyleyse hem daha verimli bir hükümet hem de liyakata dayalı bir kamu hizmeti sistemi kurulması etiğin normatif içeriği ile değil, kamu hizmetinde düzenli ve sürekli bir etik eğitimi ile sağlanabilir (Cooper, 2001: 3).

Etkili etik eğitimi sadece kuralları tekrar etmenin çok ötesindedir. Kamu yöneticilerinin hizmetleri yerine getirirken kuralları ezber etmesinin dışında etik eğitimleri ile bunu davranışa dönüştürmelidir. Çünkü personelin örneğin, 20 doları aşan hediye kabul edemeyeceği kuralını ezberlemesi başka bir şey, kamuoyunun kişisel kazançları için kullanılmayacağını anlamak başka bir şeydir (Lewis ve Gilman, 2005: 202-203).

1.2.4. Etik Eğitim Türleri

Etkili bir etik sisteminin en önemli unsurlarından biri eğitimidir. Dahası oluşturulan etik yönetim sisteminin devamlılığının sağlanması ve yöneticilerde dahil olmak üzere tüm çalışanlardan beklenen adanmışlığı oluşturmanın bir aracı olan etik eğitimleri, etik davranış algı ve becerilerini geliştirmeye yönelik düzenli bir şekilde yapılmalıdır (Uzun, 2011: 44-45). Çünkü kamu görevlilerinin hem hizmet içi hem de hizmet öncesi düzenli olarak etik bilinçlerini arttırıcı, hizmetleri esnasında karşılaşılabilecekleri ikilem ve sorun alanlarında davranışlarına kılavuzluk görevi gören eğitimler almaları oldukça önemlidir (Nohutçu, 2004: 407).

Kamu görevlilerine verilen etik eğitimi etik kod ve davranışlarını işlevsel hale getirmektedir (TÜSİAD, 2005: 140). Etik eğitimi, eğitimlerin içerikleri farklı olmakla birlikte genellikle 2 şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar (TÜSİAD, 2003: 53-54):

1- *Hizmet öncesi eğitimler*: Genel eğitim ya da hazırlayıcı eğitim olarak da adlandırılmaktadır. Personelin hizmet öncesinde okullarda ve üniversitelerde genel ve

mesleki yönden eğitilmesidir. Hizmet öncesi eğitimler ekonomik ve teknik gelişmeye paralel olarak hem genel kültür hem de teknik ve uzmanlık eğitimleri vermektedir (Eryılmaz, 2012: 355). Genel olarak bu eğitim programları, yürütme organı ve kamuoyuyla ilişkisi de yer alan kamu hizmetinin genel rolü, ilgili mevzuat, yönetmelik ve davranış kuralları, idari usulleri ve raporların özelliklerini kapsayan hesap verebilirlik mekanizmaları, muhakeme ve karar vermede hem örgütsel hem de kişisel değerlerin rolü konularını içermektedir (TÜSİAD, 2003: 53; TODAİE, 2009: 753). Bu eğitimler sayesinde bireyler uzmanlaşmakta ve teknik konulara yoğunlaşmaktadır. Böylece kamu kurumlarının ihtiyacı olan yetenekli ve uzmanlaşmış personel, sorunu kolay bir şekilde çözüme kavuşmaktadır (Eryılmaz, 2012: 355).

Kamu ve özel sektör arasında “döner kapı” olarak adlandırılan özel sektörden kamuya geçişlerin artmasıyla birlikte bu hizmet öncesi eğitimlerin de önemi artmaktadır. Özellikle kamu da yöneticilik yapacak ve dolayısıyla bir davranış modeli oluşturacak eski özel sektör çalışanlarına söz konusu bu iki farklı sektör arasındaki farkların hızlı ve sistematik bir şekilde açıklanması gerekmektedir (TÜSİAD, 2003: 53).

1995 tarihli Birleşik Krallık Kamu Yaşamında Standartlar Nolan Komisyonu Raporu ve 1989 tarihli Avustralya Fitzgerald Komisyonu Raporu (Queensland hükümetindeki yolsuzluk iddiaları ile ilgili) sonucunda kamu çalışanlarına hizmet öncesi eğitimlerin verilmesinin öneminin anlaşıldığı söylenebilir. Çünkü bu raporlar, kamu çalışanları tarafından davranış standartlarının, ilgili mevzuatın ve idari usullerin yeterince anlaşılmadığı ve bazı konuların özel olarak açıklanması ve netleştirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (TÜSİAD, 2003: 53).

2- *Hizmet içi eğitim:* Sürekli eğitim de denilen bu eğitimlerin en yaygın adı “hizmet içi eğitim” (in-service training) ya da “yetiştirme” (training) dir. Kişinin hizmete alındıktan sonra ya da hizmete alınırken hizmetin çeşitli aşamalarında mesleğin etik değerleri yönünden yetiştirilmesi olarak tanımlanabilir (Aydın, 2016b: 204). Günümüzde kamu kurumlarının yürüttüğü hizmetlerle ilgili anlayış ve teknikler önemli değişiklikler göstermektedir. Dolayısıyla bu düşünce ve tekniklere ilişkin personelin sürekli yenilenmesi gerekmektedir. Bu da ancak hizmet içi eğitimlerle sağlanabilmektedir (Eryılmaz, 2012: 355-356).

Hizmet içi eğitimler uzun bir süredir var olduğu bilinmesine rağmen, bir maliyet unsuru olarak görülmekteydi. Bu yüzden daha çok var olan ancak yapılmayan eğitimlerdi. Özellikle 2000'li yıllardan itibaren kamu yönetiminde yapılan reformlarla personel yönetimi yerine insan kaynakları yönetimi yaklaşımının benimsenmesiyle birlikte “insan” unsuru önemli bir sermaye olarak görülmeye başlandı. Dolayısıyla sürekli eğitimlere de verilen önem arttı (Eryılmaz, 2012: 356), ve zaman içerisinde artan yönetsel ve siyasal yozlaşma halkta devlete ve siyasal sisteme olan güveni sarstı ve ciddi meşruiyet krizlerine yol açtı. Tüm bunlar kamu yönetiminde etik değerler ve standartların yeniden yapılanmasını sağlayacak etik eğitimlerini ön plana çıkardı (Nohutçu, 2004: 402).

Özellikle kurumsal düzeyde düzenlenen bu etik eğitimleri, her alan ve kademedeki çalışanlara etik konusunda bir anlayış oluşturmada ve günlük uygulamalarda karşılaşılabilecekleri etik sorunların çözümüne yardımcı olabilecek davranışlar kazandırmaktadır. Bu eğitimlerde öne çıkan amaç etik değer ve ilkelerin belirlenerek, bütün kurumda bir kültüre dönüşmesini sağlamaktır (Sekerka, 2009: 79).

Etik eğitimlerinde son zamanlarda öne çıkan konunun farkındalık yaratmak olduğu söylenebilir. Çünkü etik eğitimlerinin bireylerde karşılaşılan etik sorunları anlama, uygun tepkileri gösterme ve gereken şekilde davranma konusunda bilinçlendirme oluşturmak en önemli hedeflerinden biri olarak gösterilebilir. Bu nedenle etik eğitiminin bir teoriden çok bilinçlenme düzeyini harekete geçirecek bir farkındalık yaratması asıl amaç olmalıdır. (Aydın, 2016a: 226)

Etik davranışın ortaya çıkmasında etik eğitimlerinde üzerinde durulması gereken dört farklı psikolojik süreçten bahsedilebilir. Bunlar (Pimple'den aktaran, Aydın, 2016a: 226-227):

1- *Etik duyarlılık*: Bir durum veya olayda var olan etik sorun ya da ikilemleri fark edebilme yeteneğidir. Dolayısıyla ilk önce yapılması gereken bireylerde etik duyarlılıklarının arttırılmasıdır. Bu farkındalığın yaratılmasının yolu ise, tartışma ortamları oluşturularak sorgulama yeteneklerinin arttırılmasıdır. Böylece kişilerin etik konularda kesin olmasa da herkesin kendi sorgulamalarını ve cevaplarını fark etmesi sağlanmalıdır.

2- *Etik muhakeme:* Bireyin karşı karşıya kaldığı etik ikilemler ve sorunlarla ilgili uygun çözümleri bulmada kendi kendini sorgulama ve düşünme sürecidir.

3- *Etik bağlılık:* Karşı karşıya kalınan bir etik ikilem durumunda bireyin etik olmayana değil etik olanı tercih etmesidir. Bireylere doğru ve iyi olanı seçmeye ve yaşamaya bağlılık öğretilmeli ve bunu bir zorunluluk değil de bir alışkanlık haline getirmesi sağlanmalıdır.

4- *Etik kararlılık:* Kişinin güçlü bir karakter yapısı sergileyerek verdiği kararların arkasında durmasıdır. Etik kararlılık etik bağlılıkla karıştırılmamalıdır. Çünkü bazı kişiler etik dışı davranmak daha cazip geldiği için, etik davranma konusunda bağlılık göstermeyebilir ya da etik bağlılığa sahip olduğu halde içinde bulunduğu baskı gibi durumlardan ötürü etik dışı davranabilir ve etik kararlılığı yoktur.

Etik eğitimlerinde, bu dört psikolojik sürecin bireylerde oluşturulması etik davranışın oluşturulması açısından önemli olduğu söylenebilir. Çünkü etik eğitimleri bu süreçler sayesinde bir teori olmaktan çıkıp bir davranış halini almaktadır. Bu yüzden etik eğitimleri dar kapsamlı ve pasif bir süreç olarak düşünülmemelidir. Katılımcıların aktif olarak katılabileceği, bakış açılarını sorgulama imkanı bulabilecekleri, etiğe ilişkin bağlılık ve kararlılıklarının oluştuğu bir eğitim planlanmalıdır (Aydın, 2016a: 227).

1.2.5. Etik Eğitiminin Amaç ve Hedefleri

Tüm örgütsel yapılara hayat veren insan faktörüdür. Aynı zamanda bu insan faktörü aynı toplum içinde yaşayan bireylerdir. Bu bireylerin davranış biçimlerinin toplumsal anlamda etiksel manada yapılmaması gereken olarak nitelendirilebilecek negatif özellik göstermesi, örgütsel anlamda da olumsuzlukları beraberinde getirecektir (Kılavuz, 2002: 259). Çünkü küçük yaşlarda başlayacak bir etik eğitimi bireyle sınırlı kalmayıp, bireyin içinde bulunduğu toplumda, örgütte kısacası içinde bulunacağı tüm yaşam alanlarında etiksel bir kişilik sergilemesinde önemli olacaktır.

Etik eğitimi, “bireylerin mümkün olan en erken dönemde, ‘değer bilgileri’ öğrenmesi ve karşılaşacakları etik ikilem durumlarına göre bu bilgileri nasıl kullanabilecekleri hususunda deneyim kazanmaları sürecidir” (Daştan ve diğerleri, 2015: 77). Günümüzde etik eğitimleri öncelikle ailelerden başlayarak, anaokullarında, orta dereceli okullarda, üniversitelerde müfredata eklenerek çeşitli kulüpler kurularak, etik haftası kutlanarak,

çeşitli toplantılar, konferanslar ve sempozyumlar yoluyla yapılmaktadır. Böylece etik bir farkındalık oluşturulmakta ve bireyler doğru olan konusunda bilinçlendirilmektedir (Aras, 2001: 42). Zaten etik eğitimi doğrular üzerine bir dayatma değildir. Etik eğitiminde amaç, etik gibi bir konunun eğitim aracılığıyla, herkesin kendi ahlaki kabullerini yeni bir bakış açısıyla değerlendirmesi yani ahlaki muhakemenin yerleştirilmesidir (Aydın, 2016a: 225).

Etik eğitimi, kuruluşların etik amaçlarını devam ettirebilmeleri için çeşitli stratejilerinden biridir. Etik eğitiminin diğer etik çabalarla birleşmesi, etiğin işe alma ve terfilerde bir kriter olarak belirlenmesi üst yönetimin etiğe olan ilgisini göstermekte ve alt yöneticilerinde etik sorunları tespit etmelerini sağlamakta ve açığa çıkarılmasında yardımcı olmaktadır. Böylece etik eğitimi diğer faaliyetleri güçlendirmekte ve arttırmaktadır. Etik eğitimi, personele eğitimin ciddiye alınmasının gerektiğini göstermektedir. Personel tarafından etik eğitimlerinde öğrenilenlerin uygulanması, etik bilinci ve karar verme yeteneğini geliştirmekte ve böylece eğitim ihtiyacı da artmaktadır. Dolayısıyla etik eğitimi yukarıdaki amaçlara ulaşmada etik faaliyetlerin bir parçasıdır (West ve Berman, 2004: 190).

Etik eğitimi belirli hedefler/amaçlar doğrultusunda yapılmaktadır. Ekins'e göre etik eğitimini en önemli amacı, alan içindeki etik konulara ve etik problemlere karşı farkındalık oluşturmak, etik kararların verilmesinde analitik beceriler kazandırmak, kamu hizmetinde görev alacak bireylere kişisel sorumluluk ve ahlaki yükümlülük konusunda geliştirmek, ahlak felsefesini geliştirmek, yöneticilerin rolündeki takdir yetkisini tanımlama, kamu hizmetinde etik davranışları beslemek ve ahlaki karakteri yetiştirmesini sağlamak, ahlak felsefesi ve politik düşüncede Batılı gelenekleri yerleştirmek, kamu yönetimindeki etik standartlar hakkında bilgi kazandırmaktır (1988: 887).

Etik eğitiminin amaçları konusunda Catron ve Denhardt, Ekins'e ilaveten bireyler arasında oluşacak görüş ve anlayış farklılıklarına karşı hoşgörü geliştirmek, anayasal çerçevede, kamu yönetiminin demokratik değer ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, etik ilkeleri öğretmek, çıkar çatışmaları, örgütsel normlar ve kurallar, örgütsel kültür ve bürokratik normlar konusunda bilgi vermek, liderlere etik davranış sergilemenin önemi ve etik sorunların çözümü konusunda beceri kazandırmak.

Ayrıca Amerika’da kamu hizmetinde yer alacak bireyler için etik eğitimleri düzenlenmekte ve etik eğitimlerinde kazandırılması amaçlanan değer, bilgi ve beceriler üç madde de açıklanmaktadır. Birincisi, Amerika’nın anayasal tarihindeki özgürlük, eşitlik gibi demokratik değerler konusunda, toplumsal değer çatışması konularında hükümetin rolü ve kamu politikalarının felsefi ve etik konularında eğitmektir. İkincisi, etik sorunlara odaklaşarak tanımlarını sağlamak, ahlaki yargılamada uygun yöntemler geliştirmelerine yardımcı olmak, etik konusunda farklılık ve belirsizliklere karşı duyarlılık oluşturmaktır. Üçüncüsü ise, kamu hizmetinin önemini kavrama, kamu hizmetinde dikkatli olma, kişisel varlık ve onurun yüksek standartlarına bağlılık gösterme, karar vermede etik boyutları dikkate alma ve kamu hizmetinin çok boyutlu ve bazen çatışmalı yükümlülüklerini üstlenme konusunda toplumsallaştırmanın sağlanmasıdır (aktaran Aydın, 2016b: 211-212).

Etik eğitiminin amaçları konusunda farklı yaklaşımlara da rastlamak mümkündür. Bu kapsamda etik etiğimin temel amaçları “yüksek (özendirici)” ve “düşük (önleyici)” yol olmak üzere iki yaklaşımla ortaya konuşmuştur. ABD’de yaşanan skandallar sonucu önemi artan düşük yol yaklaşımı, kurumun yasadışı eylemlerden kaçınması için gerekli önlemleri almakta ve bu konuda kurumlara yardımcı olmaktadır. Yüksek yol yaklaşımı ise, çalışanların kapasitelerinin belirlenmesinin yanında karşılaştıkları sorunları çözebilmeleri ve bunu açıkça dile getirebilmeleri konusunda onların gelişimini sağlama çabalarını içermekte ve etik farkındalığın oluşturulmasına vurgu yapmaktadır (West ve Berman, 2004: 190).

1.2.6. Etik Eğitiminde Yaklaşımlar

Kamu çalışanları için etik programlar önemlidir. Etik eğitimi konusunda programlar incelendiğinde çeşitli yaklaşımlara rastlamak mümkündür.

Carol Lewis etik eğitiminde “itaat etiği” ve “doğruluk etiği” olarak adlandırdığı iki model tanımlamıştır. İtaat etiği, bireylerin etik ilkelere uygun davranmasının sağlanmasında neyin yapılmaması gerektiğinin öğretilmesidir. Bu anlamda itaat etiği, bireylere yasaklar koyan, itaat etmeye yönelten, sıkı kurallar koyan, zora dayalı, cezalandırıcı ve tehditkar bir ortam yaratan bir reçete gibi tasarlanmıştır. Bu modelde eğitim formatı yasal mevzuatı ve kurumsal düzenlemeleridir. Eğitimin amacı, bu kurallarla ilgili bilgiyi katılımcılara aktarmak ve belirli etik kanunların kamu

idarecilerinin davranışlarına nasıl uygulanacağını anlamalarının sağlanmasıdır. Sunum yöntemleri değişmekle birlikte, çoğunlukla canlı konferanslar, videolar, filmler, vaka analizi, panel tartışmaları, küçük grup çalışmaları ve tartışmalarıdır. Eğitimin amacı ve içeriğini kural uyumu sürdürmektedir. İtaat etiği veya düşük yol yaklaşımında, gözetim ve kontroller yönetimin görevidir (Ekins, 2001: 82-83; Lewis ve Gilman, 2005: 15).

Doğruluk eğiti ise, kamu hizmet etiğinde, etik standartlar ve değerler ile çalışanların "neyi yapmaları" gerektiği konusunda karar vermede ahlaki muhakeme sürecinde farkındalık yaratmak üzerinde durur. Söz konusu olan, dış cezalar, kontroller ya da teşvikler değil, pozitif, proaktif ve gönüllü çabalara dayanmaktadır. Dolayısıyla doğruluk etiği de yüksek yol yaklaşımıyla aynı anlamdadır (Ekins, 2001: 83).

Fakat itaat etiğinde çoğu insanın iyi kararlar vermek istemesi değil, asgari davranış standartları tanımlanır. Dürüstlük etiğinde ise, hesap verebilirlikten kaynaklanan idari gerçekleri reddetmektedir. Bu iki yaklaşım yalnızca bireyler üzerine eğilirken, kurumları ihmal etmiştir.

"Etik eğitimi yalnızca bireyi hedef olarak aldığında başarılı olur mu?, Eğer kamu kurumları çalışanların etik standartlara uygun davranmasını desteklemiyorsa, çalışanların etik davranması nasıl beklenebilir?, Yalnızca kamu görevlilerini hedef alarak, etik eğitimi programlarının gerçek dışı beklentilerimizi karşılamasını nasıl bekleyebiliriz?" şeklinde 3 konuda eleştirilmiştir (Ekins, 2001: 84).

Dolayısıyla bu iki yaklaşımın tek başına kamu hizmetinde etik pratik ve uygulayıcıları teşvik etmek amacına ulaşmadığı söylenebilir. Lewis de bu eleştirileri ortadan kaldırmak amacıyla resmi yasal standartlara uyma ve ahlaki yargıyı etik sorumluluk haline getiren üçüncü bir yaklaşım tanımlar. Bu "füzyon etiği"dir. Bu yaklaşımda etik eğitimi iki yaklaşımı birleştirir. Birincisi, yasal mevzuatı anlamak, kurumsal düzenlemeleri ve hesap verilebilir olması gereken asgari standartlar, kişinin objektif sorumluluklarını yerine getirmenin yanı sıra etik kanunların pratikte nasıl uygulanacağıdır. İkincisi ise, demokratik etikte düzenlenmiş ya da meslek etik kodları gibi etik standart ve değerlerinin tanımlanması, kamu çalışanlarının etik davranışlarını yükseltmek amacıyla ilkeleri uygulayacakları etik bir akıl yürütme sürecinin öğretilmesi ve kamu hizmeti erdemlerin pratiğini teşvik için rol model olarak ahlaki örneklerin kullanılmasıdır. Aynı eğitim teknikleri bu yaklaşımda da kullanılmaktadır (Ekins, 2001: 84-85).

Etik eğitimi konusunda diğer bir yaklaşım ise, Worthley tarafından tanımlanmıştır. Worthley *klasik (hümanist), yasalıcı ve çevreci* olmak üzere 3 genel yaklaşım tanımlar. *Klasik (Hümanist) yaklaşım*, Yahudi-Hristiyan felsefi geleneğine odaklanmaktadır. Batı kültürüyle uyumlu insan değerini incelemek ve öğretmek amacıyla büyük filozofların materyallerini kullanır. Ancak bu yaklaşımda başarı konusunda yetersiz kalmıştır. Çünkü işlevselleştirilmesi zor genel ve makro düzeyde bir perspektif üretme amacındadır. Ayrıca kişisel, kültürel değerlerin sadece etik boyutun bir parçası olduğu savunulabilir. Siyasi, örgütsel ve akran değerleri hatta iktidar gerçekleri bile ele alınmalıdır. *Yasalıcı yaklaşım*, doğru ve yanlış etik davranışı birbirinden ayırt edebilmek için yasalara ve etik kodlara odaklanmaktadır. Etkisinin ise değişken olduğu söylenebilir. Buradaki sorun söz konusu doğru ve yanlışın etik boyutun sadece bir kısmıyla ilgili olmasıdır. Kamu yöneticilerinin karşılaştığı en yaygın ve yoğun ikilem, yasaların sınırlı ölçüde yeterli olabildiği “doğru” ve “yanlış” arasındaki seçimdir. *Çevreci yaklaşım* ise, diğer yaklaşımlardaki güç ve değer bakış açısından yararlanmaktadır. Kamu çalışanlarına aslında birey olarak kullandıkları güç ve konumlarındaki etiksel çalışmayla ilgili değişen değerler konusunda duyarlılık kazandırmayı amaçlamaktadır. Federal, eyalet ve yerel yönetim çalışanlarının katıldığı bir çalışmada çevreci yaklaşımın 1978-1981 yılları arasında başarıyla benimsendiği söylenebilir. Bu çalışmalarla okumalar, pratik alıştırmalar ve vaka analizlerini bir bilinç artırıcı girişimle birleştiren bir etik program geliştirildi. Bu program, idari gücü araştırmak, açıklama gayreti, hesap verebilirlik mekanizmaları ve katılımcının veya ajansının katıldığı durumlarla ilgili vaka analizlerini analiz etmek veya geliştirmek olarak 4 modüle sahiptir (1981: 45-46).

Diğer yandan Menzel etik eğitiminde “duyarlılık ve farkındalık”, “ahlaki muhakeme” ve “liderlik ve örnek oluşturma” olarak üç yaklaşımdan bahsetmektedir. *Duyarlılık ve farkındalık*, “yasal yol” ve “yarı yasal yol” olarak iki temel yönde ilerlemektedir. Yasal yol devlet etik kurallarında “yap ve yapma”lara vurgu yapar. Ancak bu yaklaşımın olumsuz yönü “eğer yasadışı değilse, yapılabilir” şeklinde yorumlanmaya açık kapı bırakmaktadır. Yarı yasal yol ise, kabul edilebilir davranışlarda kurum kurallarına ya da mesleki etik kodlarına odaklanır. *Ahlaki muhakeme*, kamu hizmeti görevlilerinin zor bir ahlak ve etik ikilem durumunda muhakeme yapmayı öğrenebilmesidir. Birey nasıl muhakeme yapacağını ve etik davranacağını da ancak uygulama ile öğrenebilmektedir. *Liderlik ve örnek oluşturma*, liderlerin bir model görevi görerek karar ve eylemlerinde

etik davranmaları ve böylece diğerlerinin de etik davranmalarını etkilemeleridir. Bu yaklaşım West Point ve Annapolis gibi askeri akademilerde gelenekselleşmiş ve giderek kamu yönetimi derecesi veren lisansüstü okulların eğitim programlarında da yerini almaktadır (Menzel, 2007: 179-181).

1.2.7. Etik Eğitimin İçeriği

Etik eğitimleri, kamu görevlilerinde etik konusunda bir farkındalık oluşturmada ve etik davranmayı içselleştirerek davranışa dönüştürmede son derece önemlidir. Böylece kamu görevlilerinin, etiğe aykırı bir davranışta bulunmaktan kaçınması, iyi düzenlenmiş etik programlarıyla önemli ölçüde azaltılabilir.

Akademisyenler arasında etik eğitimi artan önemle birlikte gün geçtikçe daha çok tartışılan bir konu haline gelmiştir. Bu tartışmalarda etik eğitimi konusundaki anahtar hususlar üç soruda açıklanmıştır. Bunlar, “etik eğitimi amaçları ne olmalı?, Kamu etik kurslarının içeriğinde gerekli olan etik standartlar nelerdir?, Etik öğretim elemanları tarafından öğrencilerin ahlakî yargısını geliştirmeye yardımcı olmak için ne tür ahlaki karar verme süreci kullanılmalıdır?” (Ekins, 1988: 886). Bu sorular üzerinden bizim için önemli olan etik eğitiminin içeriği hakkındaki sorudur.

Kamu etik kurslarının içeriğinde gerekli olan etik standartlar nelerdir? sorusundan hareketle Lilla, etik eğitiminin içeriğini iki yaklaşım üzerinden açıklamaktadır. Bunlar, *bürokratik etik değerler* ve *demokratik etik değerlerdir*. Bürokratik etik, sıklıkla klasik Weberci terim olarak tanımlanmış ve kamu yöneticilerinin, hükümetin fonksiyonlarının işlevselleştirilmesi üzerine değer ve standartları ifade etmektedir. Ayrıca bürokratik etik, bazıları tarafından Amerikan toplumu üzerindeki etkilerinden dolayı eleştirilirken, diğerleri bu etiğin mesleklerin zeminini oluşturmaya devam ettiğini savunmaktadır. Bürokratik etik değerler, verimlilik, etkililik, yeterlilik, uzmanlık, sadakat ve hesap verebilirlikten oluşmaktadır. Demokratik etik, belirsiz bir tanımlamaya sahiptir. Bu yüzden karakterize etmek oldukça zordur. Demokratik değerler ise, kamu yararı, sosyal eşitlik, rejim (Anayasal değerler) ve vatandaşlıktır (1981: 3-17; Rohr, 1976: 399-404; Ekins, 1988: 888).

Amerika’da etik eğitimlerine bakıldığında eğitimlerin bazı şehirlerde ara sıra yapılmakta iken, bazılarında rutin bir şekilde yapıldığı görülmektedir. Yine bazı şehirlerde etik eğitimlerinde farkındalık ve problem çözme becerileri üzerinde yoğun

şekilde durulmaktadır. Söz konusu bu eğitimlerde katılımcılarda değişebilmektedir. Bazı eğitimler tamamen gönüllülerden oluşurken, bazı eğitimler tüm personel veya yöneticiler, personel, etik dışı davrananlar gibi yalnızca seçilen üyelerden oluşmaktadır. Ayrıca etik eğitimleri ayrı bir etkinlik olarak düzenlediği gibi diğer faaliyetlerle de birleşebilmektedir (West ve Berman, 2004: 190-191).

Amerika’da kamu yönetimi alanında düzenlenen etik eğitim programları genel anlamda yönetsel etik, demokratik/rejim değerleri ve Anayasa, felsefi çerçeve ve politika konuları olarak üç başlık altında toplanabilir. *Yönetsel etik*, etik eğitim programlarının yaklaşık olarak %57’si yönetsel etik konusunu içermektedir. Bu eğitimlerin asıl amacı bilinç geliştirmek, duyarlılık kazandırmak ve etik tartışmaları yaygınlaştırmaktır. Sorumluluk, kamu yararı, profesyonellik, etik ilkeler, yasaları ihlal, yolsuzluk bu eğitimlerde öne çıkan kavramlardır. *Demokratik/rejim değerleri ve Anayasa*; etik konusundaki eğitimlerin yaklaşık %12’sini oluşturmaktadır. Bu eğitimlerin amaçları, demokratik etiğin tanımlanarak sorumlulukların bu çerçevede yerine getirilmesi ve Anayasanın kamu yöneticisine verdiği görevlerin tanımlanmasıdır. Bu eğitimlerde öne çıkan kavramlar ise, demokratik yaşam öğretisi, demokratik etik, kamu etiği, anayasal ve yasal temeller, rejim değerleri, özgürlük, eşitlik, sorumlulukların dağılımı, çatışmalı sorumluluklar, kişisel etik yerine kamu etiği, temsili demokrasi ve kamu yararadır. *Felsefi çerçeve ve politika sorunları ise*, eğitimlerin yaklaşık olarak %18’inden oluşmaktadır. Bu eğitimlerde daha çok Batı kültürü üzerinde durulmuştur. Yoğun olarak Aristo, Eflatun ve Machiavelli’ nin klasik felsefe kuramları üzerinde durulurken, bazı eğitimler ise modern felsefe ve kuramlarına ağırlık vermiştir. Genel olarak John Stuart Mill’in faydacılık yaklaşımı ele alınmıştır. Özellikle felsefi konulara ağırlık veren eğitimlerde özgürlük, eşitlik, adalet, haklar, demokrasi kavramları tartışılırken, politik sorunlara ağırlık veren kurslarda örnek olaylar tartışılmıştır. Bu eğitimlerin %13’lük bir kısmı ise herhangi bir sınıflandırmaya dahil edilememiştir (Catron ve Denhardt’ tan aktaran Aydın, 2016b: 212-214).

İlk yönetim okullarını 1848’de kuran Fransızlar, bilimsel bir inceleme ve araştırma alanı olarak kamu yönetimine yönelik eğitim kurumları kurmuşlardır. Bu kurumların çoğu kamu kurumları tarafından kendi personeli için hizmet içi eğitim vermek amacıyla oluşturulmuştur (Yatkın, 2015: 40).

Ülkemiz ele alındığında 2008 yılından itibaren düzenli olarak her yıl Bakanlıklarda, Bağlı/İlgili Kurum/Kuruluşlarda, Valilik/Kaymakamlıklarda, İl/İlçe Belediyelerinde, Diğer (Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları, Üniversite ve Liseler)' de Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından etik eğitimleri düzenlenmektedir. 2009 yılında Avrupa konseyi ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu ile işbirliği halinde yürütülen “Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik” projesi kapsamında etik liderlik programı hazırlanmıştır. Bu projenin hedefi, etik davranış kurallarının uygulanması ve yaygınlaştırılması, yolsuzlukla mücadele tedbirlerinin geliştirilerek yolsuzluğun önlenmesidir. Bu eğitim faaliyeti bir kamu personeli tarafından alınan bir kararda hem karar alıcı, hem karardan etkilenenler hem de karar alıcının bağlı bulunduğu kurum olmak üzere üç farklı bakış açısını ele alır. Bu farklı bakış açılarından yola çıkılarak tüm kararlarda “siyah ve beyaz” olarak kolay bir seçim yapılabileceğini sorgulamak amaçlanmıştır. Çünkü farklı bakış açıları, alınacak bir karar için sadece doğru ve yanlış veya siyah ve beyaz olmadığını, bir gri alanın varlığından söz eder. Böylece kamu personelinin, halkın aynı sorunu farklı bakış açılarından dolayı hem farklı görebildiklerini anlamalarını hem de bunu anlamada yeteneklerinin gelişmesini sağlar. Ayrıca kamu personeline kişisel ve kurumsal değerleri birbirinden ayırt edebilme ve karar alma sürecinde nasıl uygulayacakları konusunda tecrübe kazandırır. Kamu personelinin karar alacakları konu ile ilgili tüm bilgiler, mevcut kanun ve düzenlemeler dikkate alınarak etik karar alma becerileri gelişmektedir. Bu program etiği anlamak, etik karar alma modeli ve kamu yönetiminde etiğin yeri konuları üzerinde durularak, çeşitli eğitim teknikleri kullanılarak örnekler üzerinden uygulanmıştır (Aydın ve Gençkaya, 2009: 2-68).

1.2.8. Etik Eğitimi Verecek Kurumlar

Etik genel bir iyi ve doğrudan bahsetmektedir. Söz konusu genel iyi ve doğrunun öğretilmesinde yani etik duyarlılığın ve etik bilincin oluşturulmasında etik eğitimi kilit noktadır. Ancak sadece bireye verilen eğitimler etik bir bilinç ve duyarlılık için yeterli midir? Etik eğitimleri sadece kişisel mi algılanmalıdır yoksa toplumsal bir boyutu var mıdır? Etik eğitimlerinde ailenin rolü nedir? Medya, sivil toplum kuruluşlarının verilen etik eğitimlerinin bir davranışa dönüştürülmesinde katkısı var mıdır? gibi soruları çoğaltmak mümkündür. Çünkü etik konusunda aile, üniversite, medya ve sivil toplum kuruluşlarının birlikte bir anlam ifade ettiği söylenebilir.

Bir birey düşünelim. Doğar doğmaz bir çevre içinde yer alır. İlk başlarda bu çevre bir aileden oluşmaktadır. Etiğin bireyin davranışlarından oluşması, etik konusundaki bilinçlenme ve bilgilendirme başlangıcının birey ve onun ilk toplumsal ilişkisinin başladığı yer ailedir. Aile, bireyin kişiliğinin oluştuğu, ahlakın ne demek olduğunu öğrendiği ve bir davranışa dönüştürdüğü kısacası karar ve davranışlarının altyapısının oluştuğu ilk kurumdur. Bireyler bir araya gelerek örgütler ve örgütlerde bir araya gelerek toplumu oluşturmaktadır. Dolayısıyla sağlıklı bir toplumsal yapıdan söz edebilmek için toplumsal yararlar her zaman bireysel yararların önünde yer almalıdır. Öyleyse etik eğitime ailelerden başlanması sağlıklı bir toplumun ön koşulu kabul edilebilir. Çünkü küçük yaşlarda etik bilincin oluştuğu birey, hayatının diğer aşamalarına da hem toplumsal ve bireysel ilişkilerine hem de iş ortamlarına kadar bunu taşıyacaktır (Aras, 2001: 35/42).

Biraz daha büyüyen bireyin okula başlamasıyla birlikte içinde yer aldığı çevre biraz daha genişleyecek ve bireyler arasında iletişim başlayacaktır. Bireyin eğitim hayatını sürdürdüğü okullarda, anaokullarından üniversiteye kadar farklı bireylerin yer aldığı örgütler oluşacaktır. Ailede başlayan etik eğitimi sayesinde oluşan etik bilinci gittiği yere taşıyan bireyler, içinde yer aldığı toplumda kişisel ve toplumsal ilişkilerinde bu bilinci sürdürecektir. Ayrıca eğitim hayatı boyunca verilen etik derslerinin de büyük yararı olacaktır. Özellikle üniversitelerde daha çok yoğunlaşarak kurulan etik kulüplerinde bu tür çalışmalarda yer alması bireyin etik konusunda bilinçlenmesinde ve bir davranışa dönüştürmesinde son derece önemlidir. Üniversitelerde düzenlenen toplantılar, konferanslar, sempozyumlar ve kongreler ya da çeşitli yayınlar aracılığıyla ilgili kesimlere ulaşmada son derece etkilidir (Aras, 2001: 42) Dolayısıyla bireyin etik eğitimi konusunda öne çıkan ikinci kurumun üniversiteler olduğu söylenebilir.

Etik eğitimi konusunda öne çıkan diğer iki kurum ise, medya ve sivil toplum kuruluşlarıdır. Ailede başlayan etik eğitiminin bireyin gelecek hayatında da önemli bir yeri olmakla birlikte, bireyin kişisel ve toplumsal ilişkilerinde ve iş ortamlarında da bunu devam ettirmektedir. Ancak düzenli olarak etik bilinci artırıcı, hizmet sırasında karşılaşılabilecekleri ikilem ve problemlerde kendilerini yönlendirecek pratiğe yönelik eğitim almaları önemlidir. Bu konuda medya ve sivil toplum kuruluşlarının işbirliği ve desteği şarttır. Özellikle medyanın etik bilinci oluşturma ve bilgilendirme sorumluluğu öne çıkmaktadır (Nohutçu, 2004: 407). Ayrıca bu iki kurum etik dışı davranışlara karşı

toplumsal baskı yoluyla yaptırım uygulamakta ya da etiğe dayalı davranışları özendirme imkanı bulmaktadır (Aras, 2001: 41). Çünkü sadece eğitimlerle oluşturulmaya çalışılan etik eksik kalmakta ve toplumsal bir farkındalık oluşturmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin, ülkemizde Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından etik stratejilerin geliştirilmesi, yönlendirilmesi, koordinasyonu ve izlenmesine yardımcı olmak amacıyla toplumda, kamu kurumlarında ve sivil toplum örgütlerinde etik farkındalığı güçlendirmek ve ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde etik kültürün gelişmesine katkı yapmak amacıyla Etik Platformu oluşturulmuştur. Bu platformda Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB), Uluslar arası Şeffaflık Derneği, Türkiye Biyoetik Derneği, Etik Değerler Merkezi Derneği (EDMER), Sivil Toplum Geliştirme Merkezi, Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD), ODTÜ Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi gibi çeşitli kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve sendikalar yer almaktadır (etik.gov.tr/etik-platform).

Sonuç olarak kamu hizmeti, toplum hizmetlerine ve kamu yararına ayrılmış kar amacı gütmeyen pek çok kuruluşu yani devlet hizmetinden fazlasını kapsamaktadır (Lewis ve Gilman, 2005: 9). Dolayısıyla etik konusunun kişisel olmaktan çıkarılarak, önce aileden başlanarak okullarda, medya ve sivil toplum kuruluşlarının da desteği ile verilen etik eğitimlerinin soyut olmaktan çıkıp, ekonomik, siyasal, toplumsal ve kültürel olarak tüm kurum ve yapılar tarafından benimsenerek etiğe dayalı bir kamu yönetimi oluşturulabileceği söylenebilir. Çünkü “etik insanın doğumu ile başlar, ailede öğrenilir ve diğer eğitim kurumlarında gelişir. Ardından, yetişkin bireylerin içinde bulunduğu organizasyonların gerektirdiği değerler edinilerek oluşturulan bu bütün, toplumsal etik değerlerin bir araya gelmesini sağlar” (Aras, 2001: 36).

BÖLÜM 2 : TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK VE ETİK EĞİTİMİ : YASAL VE KURUMSAL YAPI

Etik eğitimi, kamu kesiminde ve toplumda etik bir bilinç ve duyarlılığın oluşturularak bir davranış haline getirilmesinde en etkili araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Değişen dünya ile birlikte artan sorunlar etiğin ve dolayısıyla etik eğitiminin önemini gözler önüne sermiştir. Türk kamu yönetimindeki etik ve etik eğitimi konusunda bu bölümde ilk olarak Türkiye’deki etik yönetiminin ortaya çıkışına etki eden faktörler ele alınacaktır. Daha sonra Türkiye’deki etiğe ilişkin yasal çerçeve, etiğe ilişkin örgütsel yapı, Kamu Görevlileri Etik Kurulunun belirlediği etik davranış ilkeleri üzerinde durulacaktır. Son olarak da Türk kamu yönetiminde etik eğitimi konusuna değinilecektir.

2.1. Türkiye’de Etik Yönetiminin Ortaya Çıkışına Etki Eden Faktörler

Kamu yararını gerçekleştirmek, kamu yönetiminin hareket noktasını oluşturmaktadır. Kamu yararı, toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetlerin sağlanması için yapılan her türlü kamusal faaliyettir. Bu kamusal faaliyetler kamu görevlileri tarafından gerçekleştirilmektedir. Kamu görevlisi söz konusu bu hizmetleri yerine getirirken kişisel çıkarları değil kamu yararını ön planda tutmalıdır. Çünkü kişisel çıkarların ön plana çıktığı sistemlerde kamu yönetimine ve kamu görevlilerine karşı bir güvensizlik oluşurken hem vatandaşın kamu yönetimine bakışını olumsuzlaştırmakta hem de kamu yönetiminin meşruiyetini tartışılır hale getirmektedir (Yatkın, 2015: 202). Bu sistemler etik sorunların yaygın olduğu sistemler olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla bu sistemlerin çözümü kamu kurumlarında etik bir yönetim ile sağlanabilir. Etik yönetim, kamu görevlilerinin karar alırken ve hizmetleri yerine getirirken uymaları gereken “tarafsızlık, dürüstlük, liyakat, nesnellik, saydamlık, hesap verebilirlik, adalet, eşitlik, kamu yararını gözetme, profesyonellik, tutumluluk ve etkinlik, hediye ve rüşvet almama” gibi ilke ve değerleri benimseyen, karar ve işlemlerinde bunları uygulayan yönetimdir (Eryılmaz, 2008: 7).

Kamu yönetiminde etik konusu ele alındığında yönetim ahlakıyla ilgili tartışmalar öne çıkmaktadır. Yönetim ahlakı sorgulaması eski Yunan filozoflarına kadar götürülebilir. Başta Aristo olmak üzere kimi düşünürler etik konusunda düşüncelerini dile getirmiştir. Örneğin, Platon “Devlet” adlı eserinde ideal yöneticinin erdemliliği üzerinde durur.

Yine Farabi'den itibaren yönetim ahlaklılığı konusundaki tartışmalar öne çıkmıştır. Farabi'de "İdeal Devlet" yaklaşımın merkezine erdemi koyar. Sonrasında da yönetim ahlaklılığı tartışmaları devam eder. İslam'ın kabulü ile birlikte siyasetnameler de öne çıkar. Siyasetnameler yöneticilere yönetim konusunda rehberlik eden eserlerdir. Bu eserler incelendiğinde dikkat çeken nokta yönetim ahlakıdır. Genel olarak bakıldığında da siyasetnameler adalet ve ahlaka dayanır. Dolayısıyla Türk kültüründe etik yönetim anlayışını bize gösteren siyasetnamelerdir denilebilir. Geleneksel Osmanlı toplumsal düzenine bakıldığında ise, önemli işlevleri bulunan ve loncaların başında yer alan yöneticilerin, kanun gereği etik değerler çerçevesinde hareket etmeleri zorunlu tutulmuş ve görevleri esnasında kötü bir tutum sergilemesi ya da davranışta bulunması tespiti halinde görevinden alınması yaptırımları uygulanmıştır (Çadircı, 1997: 123).

Kamu yönetiminde etik tartışmaların kökeni çok eskilere dayandığı açıktır. Ancak 1980'lerden itibaren etik ile ilgili düzenlemelerin hızlandığı söylenebilir. Çünkü artan yolsuzluk, kötü yönetim, çıkar çatışması gibi etik sorunları ile karşı karşıya kalınmıştır. Böylece 1980'lerden sonra uluslararası devletler ve kuruluşlar tarafından bir takım etik davranış kodları, kurumları ve mekanizmaları oluşturulmaya başlanmıştır.

Etik dışı faaliyetlerin gittikçe yaygınlaşması Türk kamu yönetiminin en büyük sorunlarından birini oluşturmuştur. Öyle ki Türkiye'deki etik dışı davranışlar bireysel boyutları aşarak kurumsal bir hal almaya başlamıştır. Bu durumun vatandaşlarda devlete karşı güven problemi oluşturduğu ileri sürülmektedir (Özdemir, 2008: 190).

Türk kamu yönetiminde etik dışı faaliyetlerin yaygınlaşmasında temel nedenler aşağıdaki şekilde belirtilmektedir (TUSİAD, 2005: 24);

- Kamuda etik kültürünün yerleşmemiş olması,
- Kamu'da hukuk devleti ilkesinin yerleşmemiş olması,
- Bürokrasinin merkeziyetçi ve statükocu bir yapı göstermesi,
- Siyasilerin bürokratik yapı üzerindeki etkisi,
- Takdir yetkisinin keyfi kullanılması,
- Bürokratik hizmetlerin kalitesi,
- Kamu görevlilerinin kamu hizmetine adanmışlığında yetersizlik,
- Bürokratik işlemlerdeki kuralların çokluğu ve karmaşıklığı,
- İdari usul eksikliği,
- Kamuda istihdam sorunları,
- Kamu yönetiminde saydamlık eksikliği,

- Kamu yönetiminde denetim yetersizliği,
- Ekonomik nedenler,
- Eğitim eksikliği,
- Medya ve sivil toplumun etkinliğinin az oluşu,
- Bürokratik ayrıcalıklar.

Etik dışı davranışlar, kamu yönetim sürecinde alınan kararlarda, yapılan uygulamalarda, eylem ve işlemlerde uzak durulması gereken davranışlar olarak tanımlanabilir. Günümüzde genel olarak etik dışı davranışlar yolsuzluk ya da yozlaşma olarak tanımlanmaktadır. Yolsuzluk ve yozlaşma olgularının anlam olarak birbirinin içine geçtiği ve yozlaşmanın yolsuzluğa, yolsuzluğun da yozlaşmaya neden olduğu ve birbirini tetiklediği söylenebilir (Özsemerci, 2005: 4). Yozlaşma her toplumda,

“yönetime karşı güven krizi, yabancılaşıma ve meşruiyet sorunu, verimsizlik, etkisizlik, israf, mali kriz, kamu hizmetlerinin pahalılaşması, gelir dağılımında bozulma, kamu görevlilerinin liyakatsizliği, etik değerlerin itibardan düşmesi, sosyal dokunun zayıflaması, ekonomik gelişmenin, demokrasinin ve hukuk devletinin zayıflaması gibi psikolojik, ekonomik, sosyal, siyasal ve yönetsel sorunlara neden olmaktadır” (Eryılmaz, 2008: 4).

Yolsuzluklar ve etik dışı davranışlar bir günde ortaya çıkan durumlar olmamakla birlikte, etik de yalnızca yozlaşma ve yolsuzluk söz konusu olduğunda hatırlanan ve önemsenen bir değer gibi düşünülmemelidir. Çünkü etik,

“yolsuzluğa giden yolları engelleyen, toplumsal siyasal ve yönetsel sistemin düzgün işlemlerini sağlayan, kalitesini arttıran, pozitif dışsallığı sağlayan yüksek değerler ve davranışlar yapısıdır. İnsan etik bir varlıktır, toplumsal ve siyasal hayatında da temel harcı etik değerlerdir” (Eryılmaz, 2008: 9).

Türkiye kamuda etik dışı faaliyetler konusunda Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün (TI) her yıl yayınladığı yolsuzluk algı endeksinde Türkiye 2017 sonuçlarında diğer yıla göre 180 ülke arasında 6 basamak aşağı düşerek 81. sırada yer almıştır. Endekste Türkiye, Avrupa Birliği ülkeleri arasında ise sonuncu sırada yer almaktadır (www.seffaflik.org).

Yolsuzluk kavramı, kamu görevlilerinin “çıkar sağlama” ve “yasalara aykırı davranış”ı olarak tanımlanabilir (Akçakaya ve Hasanoğlu, 2009: 578). Yolsuzluk, rüşvet gibi maddesel kazanç veya maddesel olmayan özel amaçlara yönelik kayırma gibi kamu yetkisinin yasadışı kullanıldığı eylem ve işlemlerdir (Berkman, 1988: 59). Kamu görevlilerinin maddi ya da maddi olmayan, kişisel veya siyasal çıkar sağlama, şahsa özel amaçlar için kural ve yönetmeliklere itibar edilmemesi, gerçekleştirilmesi gerekli olan

veya gerçekleştirilmemesi gereken işlemlerin hızlandırılıp yavaşlatılması yolsuzluk gerekçeleri olarak gösterilebilir (Gül, 2006: 69).

2.2. Türk Kamu Yönetiminde Etik Sorunlar

Türk kamu yönetimindeki etik sorunlar olarak rüşvet, hediye alma, kayırmacılık, irtikap, zimmet, aracılık gibi tutum ve davranışlar akla gelmekte olup yolsuzluk kapsamı içinde değerlendirilmektedir (Aydın, 2016b: 85-94; Eryılmaz, 2012: 308; Ergun, 1978: 24). Bu başlık altında rüşvet, kayırmacılık ve diğer etik sorunlar ele alınacaktır.

2.2.1. Rüşvet

Rüşvet para, mal ve hediye gibi maddi menfaatler karşılığında kamu görevlilerinin söz konusu kişi ya da gruplara ayrıcalıklı davranılmasıdır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 235). Genel olarak ise rüşvet, bir zarardan kurtulmak, bir yarar sağlamak ya da bir işi hızlandırmak amacıyla verilmektedir. Dolayısıyla rüşvet, kişinin, bürokratik işleyişi kendi lehine yürütmesi olarak tanımlanabilir (Eryılmaz, 2012: 308).

Tarihe bakıldığında rüşvetin günümüze ait bir olgu olmadığı açıktır. Devlet kavramının cisimleştiği günden bu güne rüşvetinde var olduğu söylenebilir. Weber'e göre devlet, yasal olarak güç kullanma tekeli elinde bulundurandır. Dolayısıyla devlet bu özelliği sebebiyle rant oluşmasına neden olmaktadır. Rant olduğu yerde de rüşvet ve yolsuzluk kaçınılmazdır (Aykın, 2000: 1). M.Ö. 4000 yıllarına ait "Okul Günleri" adını taşıyan Sümer tabletinde bir öğretmenin başarısız olan öğrenci velisinden rüşvet alması devlette rüşvetle ilgili bilinen ilk belgedir (Kramer, 1999: 29).

Osmanlı devleti ele alındığında rüşvetin memur atamalarında ön planda ve çöküşü hazırlayan en önemli etkenlerden olduğu görülmektedir. 16. yüzyıla kadar devlet güçlü ve düzenli memur kadrosu ve idare örgütüne sahip iken, 16. yüzyıldan sonra Osmanlı devletinde bozulan idari sistem ile birlikte mali sistemde bozulmaya başlamış ve devlet yavaş yavaş otoritesini kaybetmiştir. Tüm bunlar yolsuzluk ve rüşvet için elverişli bir ortam oluşturmuştur. Oluşan bu ortamın dar gelirli kamu yöneticilerini de etkilemesi sonucu yönetim ve halk arasındaki ilişkilerde rüşvet gittikçe yaygınlaşmış ve geleneksel bir hal almıştır (Bayar, 1979: 46). Ayrıca Osmanlı devletinin en ihtişamlı dönemi kabul edilen Kanuni Sultan Süleyman döneminde Fuzuli'nin 3 akçe olan maaşını alamaması sonucu "Selam verdim rüşvet değildür deyu almadılar/Sualime cevaptan gayri nesne

vermediler.” demiştir. Bu mısralar rüşvete karşı söylenmiş çarpıcı örnek olarak görülmektedir (Aykın, 2000: 1).

Çok eskilere dayanan rüşvet olgusunun kamu yönetiminde karşılaşılan en yaygın yolsuzluk türü olduğu söylenebilir. Sosyo-ekonomik yapıda gelişmişlik düzeyi az olan ülkelerde rüşvet olgusu artmaktadır. Çünkü yetersiz ekonomik kaynakları kullanma olanağına sahip olmak rüşvete teşvik etmektedir. Olanakların yetersizliği ve ekonomik gelişmenin verimsiz olması, bu olanağı kullanmak için bireyleri rüşvet vermeye teşvik ederken, kamu görevlilerini de kendisi ve ailesinin daha iyi yaşam olasılığı rüşvet almalarına neden olmaktadır (Tekeli ve Şaylan, 1974: 103).

2.2.2. Hediye Alma

Hediye kavramının diğer adı armağandır (www.tdk.gov.tr). Kişilerin birbirine teşekkür etmek ya da kişiyi mutlu etmek için aldığı veya verdiği maddi manevi içerikli şeylerdir. Türk toplumu ve Türk bürokratik kültürü içerisinde hediye vermek kabul edilebilir bir hareket olarak algılanmaktadır. Ancak dünyanın çoğu yerinde olduğu gibi ülkemizde de hediye almak veya vermek göreceli bir kavram olup, rüşvet ile birbirinden ayrı düşünmek oldukça zordur (Aydın, 2016b: 86).

Geleneksel

olarak hediye alma ve verme toplumumuzun çok önemli bir örfüdür. Toplumlara bakıldığında bir kimseye verilen bir hediyeğin geri çevrilmesi “kabalık veya görgüsüzlük” olarak değerlendirilmektedir. Aynı zamanda maddi değeri çok yüksek ve sembolik anlamın çok ötesinde olan pırlanta yüzük, lüks araba vb. hediyelerin sivil ve sosyal hayatta dahi asla kabul edilmemesi ve nazikçe geri çevrilmesi görgü kurallarının bir gereği olarak görülmektedir (Taşçı, 2012: 120).

Sultan Abdülmecit döneminde 1850 tarihli yönetmelik çıkarılarak hediye almanın sınırı çizilmiştir. Padişah tarafından resmi ve herkesin gözü önünde verilen hediyeler hariç “mücevher, sim gibi kıymetli eşya, çubuk takımı, kürk, şal, kumaş, gülam, cariye ve at gibi hayvanların, kuruyemiş gibi çeşitli zahirenin, odun ve kömür gibi şeylerin alınıp verilmesi” yasaklanmıştır. Fakat üzüm, kavun, şeker, helva, yoğurt, süt, kuzu, balık, kuş, yumurta gibi şeylerin miktarı fazla olmamak şartıyla alınıp verilmesi serbesttir (Keleş, 2005: 271).

Bugün Türk kamu mevzuatında kamu görevlilerinin hediye alması kesinlikle yasaklanmıştır. Ancak kamu görevlileri yılbaşı, bayram gibi özel günleri bahane ederek çeşitli kişi ve kurumlardan hediye almaktadır. Alınan ve verilen bu hediyeler toplum nezdinde etik tartışmalara neden olmaktadır. Çünkü hediye veren kişinin niyeti bilinmemektedir. Kamu görevlilerine yöneltilen hediyeler, hediye veren kişinin niyeti bakımından ikiye ayrılabilir. Birincisi, sonucunda herhangi bir çıkar beklentisi olmadan hediye verilmesidir. Verilen bu hediyeler daha çok simgeseldir. Örneğin, öğretmenler gününde öğretmene verilen dolmakalem, hemşirelere alınan pasta gibi. İkincisi, kişinin bir menfaat sağlama veya işinin kolayca ve hızlı bir şekilde yerine getirilmesi için verilen hediyedir. Örneğin, araba ya da ev ayırmak, konferans verdirmek, gerçek fiyatından daha düşüğe gayrimenkul satmak, ücret almadan yemek ve konaklama gibi (Şen, 2005: 366).

2.2.3. Kayırmacılık

İnsanlığın ilk ortaya çıkışından günümüze hayatın her alanında kayırmacılığa rastlamak mümkündür. İş yaşamından aile yaşamına kadar birçok alanda kayırmacılık kendisini hissettirmektedir. Genel olarak kayırmacılık, kamu görevlilerinin para ve mal gibi maddi kaynaklar yerine, ruhsal ve hissi nitelikteki geleneğe olan bağlılıkları ve yükümlülükleri ile yakın çevresine veya yakın çevresi ya da üzerinde söz söyleme gücü olan kimselerin etkisi sonucu bazı bireylere ayrıcalıklı davranması olarak tanımlanabilir (Aydın, 2016b: 86).

Adam kayırmacılığı olarak da adlandırılan kayırmacılık, kamu hizmetlerine girişte nesnel kriterler yerine akraba, eş-dost, siyasi taraflılık gibi kriterlerin belirleyici olmasıdır. Kamu yönetiminde genel olarak karar alma sürecinde uygulanan bir yozlaşma çeşidi olan kayırmacılık bugün yaygın olarak kullanılan “iltimas” sözcüğü ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Halk dilinde ise çoğunluk tarafından “torpil” olarak telaffuz edilmektedir. Kayırmacılığın akraba kayırmacılığı (nepotizm), eş-dost kayırmacılığı (kronizm) ve siyasi kayırmacılık (siyasi yandaşlık ve patronaj) gibi türleri vardır. *Akraba kayırmacılığın da*, kamu hizmetlerine girişte ve ilerlemede liyakat ölçütünün yerine “kan bağı”, “hısımlık” gibi ölçütler belirleyicidir. *Eş-dost kayırmacılığı* genel anlamda akraba kayırmacılığına benzemektedir. Farkları ise, eş dost kayırmacılığında, akrabalık kayırmacılığının aksine kayırılanlar akrabalar yerine eş-dost, arkadaş ve benzeri kişilerdir (Aktan, 2001: 57). *Siyasal kayırmacılık* ise, siyasi

partilerin iktidara geldikten sonraki süreçte kendilerine destekçi olan seçmen gruplarına imtiyazlı işlem yapması ve haksız yarar sağlamasıdır. Siyasal kayırmacılığın bir diğer türü de patronajdır. Patronaj üst düzey bürokratların siyasi iktidarın el değiştirmesiyle ideoloji, nepotizm, kronizm gibi gerekçelerle görevlerine son verilmesidir (TÜSİAD, 2005: 77).

2.2.4. Diğer Etik Sorunlar

Türk kamu yönetiminde etik sorunlar olarak öne çıkan diğer etik sorunlar irtikap, zimmet ve aracılıktır. İrtikap, ceza kanununun 250. maddesinde düzenlenmiş olup, kamu görevlisinin, görevinin sağladığı gücü kullanarak kendisine ve başka bir kimseye yarar sağlamak için bir kimseyi zorlamasıdır” (md. 250). İrtikap rüşvet ile çok benzemesine rağmen, irtikap suçunda ödeme yapan kişinin rızası hile yoluyla elde edilirken, rüşvette ödeme rüşvet verenin serbest iradesine dayanır (Aydemir, 2005: 1).

Ceza kanununa göre zimmet ise, kamu görevlisinin “görevi nedeniyle zilyedliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kendisinin veya başkasının zimmetine geçirmesidir” (md. 247). Zimmet tek taraflı yapılan bir yolsuzluktur. Kişi tek taraflı olarak kamu kaynaklarını kişisel kullanımına geçirmektedir (Aydın, 2016b: 93).

Herhangi bir vatandaş yapması gereken bir işlemde iş ve uygulamaların ne olduğu, sürecin nasıl işlediği ve kendini devlet karşısında güçsüz hissettiği için, işlerini yapmada kişilere, aracılara ihtiyaç duyar (Eryılmaz, 2012: 309). Çünkü bürokrasinin karmaşık olması ve kuralcılığı bazı alanlarda aracılar ile hizmetleri yürütmeyi gerekli kılmaktadır. Bu aracılar bir kurum olabildiği gibi bir kişide olabilmektedir (Eryılmaz, 2012: 309). Ancak aracı kullanımının yaygınlaşması toplumun yönetime ve sisteme olan güvensizliğini arttırmakta ve bürokratik sistemde yozlaşmaya neden olmaktadır (Çevikbaş, 2006: 277).

2.3. Türk Kamu Yönetiminde Etik Yönetime İlişkin Mevcut Düzenlemeler

Türk kamu yönetimindeki etik yönetim ele alındığında çeşitli kanun ve yönetmeliklerde düzenlemeler olduğunu görmek mümkündür. Türkiye’ de 24 Ocak 1980 ile birlikte başlayan ekonomik temele dayanan reform süreci, belirli bir oranda dış faktörlere paralel olarak ekonomik, siyaset ve yönetime ilişkin düşünce, yapı ve politikaları

önemli oranda etkilemiş ve dönüştürmeye başlamıştır. Bu gelişmelerin akabinde kamu yönetiminde etik konusunda bir yandan Avrupa Birliği ile başlamış olan uyum süreci ve dünyadaki gelişmeler bir yandan da iç ihtiyaçlar ve talepler başta Anayasa olmak üzere çeşitli yasalarda önemli değişmelere sebep olmuştur. Etik alt yapının yasal çerçeveleri 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 1156 sayılı Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'dur (Şen, 2012: 23; TÜSİAD, 2005: 19).

2.3.1. 1982 Anayasası

Anayasa'nın 10'uncu, 129'uncu ve 137'nci maddelerinde etik ilke ve standartlar yer almaktadır. 10'uncu maddesine göre, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahip olup, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olan Devlet'tir. Hiçbir kimseye, aileye, zümreye ya da sınıfa ayrıcalık tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları tüm işlemlerinde ve kişilerin kamu hizmetlerinden yararlanmasında yasa önünde eşitlik ilkesine göre hareket etmek zorundadırlar. 129'uncu maddeye göre, memurlar ve kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara bağlı kalarak faaliyette bulunmalıdır.

137'nci maddeye göre, kamu görevi olan bir kişi, üstünden aldığı emri, Anayasa, kanun, yönetmelik, tüzük hükümlerine aykırı gördüğü durumlarda yerine getirmez ve o emirdeki aykırılığı emri veren üstüne bildirir. Ancak üst bu emirde ısrarcı olursa ve bu emri yazılı olarak yenilirse emir yerine getirilir. Bu durumda emri yerine getiren sorumlu değildir. Konusu suç olan emir ise hiçbir surette yerine getirilemez. Eğer yerine getirilirse hiçbir şekilde sorumluluktan kaçınılamaz. Askeri hizmetlerin yerine getirilmesin de ve acele durumlarda kamu güvenliğinin korunması ve kamu düzeni için kanunda istisnalar vardır.

2.3.2. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

2004 yılından öncesinde, ülkemizde kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilke ve değerler bakımından özel bir düzenleme yoktu. Ancak kamu yönetiminde yaşanan etik konusundaki gelişmeler, istek ve ihtiyaçlar sebebiyle 2004 yılında yürürlüğe giren 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ülkemizde etik temelli bir yönetim sistemi meydana getirmede dönüm noktası olarak görülmektedir (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 39). Bu Kanun’da yer alan düzenlemeler aşağıda “Türkiye’de Etik Yönetime İlişkin Kurumsal Yapı” başlığı altında örneklendirilecektir.

2.3.3. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

5176 sayılı Kanun da yazılı görevleri yerine getirmek üzere Başbakanlığa bağlı Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından hazırlanan ve 13.04.2005 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirdikleri sırada uymaları gereken genel ilke ve standartların düzenli bir şekilde yer alması açısından önemlidir. Ancak “Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar, Türk Silahlı Kuvvetleri, yargı mensupları ve üniversiteler bu Yönetmelik kapsamı dışında tutulmuştur” (md. 2).

Yönetmeliğin amacı, “kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek ve bu ilkelere uygun davranış göstermelerine yardımcı olmak ve kamu idaresine olan güveni arttırmaktır” (md. 1). Tüm kamu görevlileri görevlerinin ifası sırasında yönetmelikte yer alan etik davranış ilkelerine riayetle yükümlüdür. Söz konusu bu etik davranış ilkelerinin kamuda bir etik kültüre dönüştürülmesinde ön koşul etik eğitimidir. Çünkü verilen etik eğitimleri belirlenen etik davranış ilkelerinin kamu görevlilerine öğretilerek bir davranışa dönüştürülmesinde ve böylece kamuda bir etik kültür oluşturulmasında bir yol gösterici görevi görmektedir. Etiğe dayalı yönetim kültürü oluşmasında bir rehber görevi gören etik eğitimi, kamu kurumlarına olan güvenin sağlanmasında da son derece önemlidir.

2.3.4. Devlet Memurları Kanunu

Etik ilkelerle ilgili 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ise aşağıda yer alan düzenlemeler bulunmaktadır.

- Kamu görevlileri, görevlerini ifası sırasında hiçbir düşünce, inanç, cinsiyet, dil, ırk, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar (md.7),
- Konusu suç sayılabilecek emir, hiçbir durumda yapılamaz (md.11),
- Devlet memurları, eşlerine, kendilerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait olan taşınır ve taşınmaz malları, borç ve alacaklar hakkında, özel kanunda yazılı hükümlere göre mal bildiriminde bulunurlar (md.14),
- Türk Ticaret Kânunu'na göre “esnaf” veya “tacir” sayılmalarını gerekli kılan bir faaliyette bulunamazlar (md.28),
- Devlet memurlarının doğrudan veya bir aracı tarafından hediye istemeleri ve görevleri sırasında olmasa dahi çıkar sağlamak için hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden çeşitli nedenlerle borç para istemeleri ve almaları yasaktır. (md.29)

2.3.5. Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun

Mevzuatımızda konu ile ilgili bir diğer düzenleme 1981 yılında yürürlüğe giren, 2531 sayılı “Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun” un 2. maddesinde karşımıza çıkmaktadır. Bu maddeye göre;

“Kamu görevlileri, görevlerinden hangi sebeple olursa olsun ayrılanlar, ayrıldıkları tarihten önceki iki yıl içinde hizmetinde buldukları daire, idare, kurum ve kuruluşlara karşı ayrıldıkları tarihten başlayarak üç yıl süreyle, o daire, idare, kurum ve kuruluştaki görev ve faaliyet alanlarıyla ilgili konularda doğrudan doğruya veya dolaylı olarak görev ve iş alamazlar, taahhüde giremezler, komisyonculuk ve temsilcilik yapamazlar” (md. 2).

Bu kanunda amaç, kişilerin veya kurumların doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenmelerinin önlenmesidir. Çünkü bu gibi durumlarda etik bir yönetimin en önemli konularından biri olan çıkar çatışması ortaya çıkmaktadır. Çıkar çatışması, kamu görevlilerinin görevlerini ifası sırasında tarafsız ve objektif bir şekilde karar vermelerini ve eylemde bulunmalarını etkilemektedir. Dolayısıyla etik dışı bir yönetime sebep olmaktadır.

2.3.6. Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu

1990 yılında yürürlüğe girmiş olan 3628 sayılı, Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu konumuz ile ilgili diğer bir düzenlemedir. Bu kanun, kamu görevlilerinin mal bildiriminde bulunmalarını, yaptıkları bildirimleri yenilemelerini, mal edinmelerin denetimi, haksız şekilde mal edinme veya gerçeğe dışı bildirimde bulunma durumunda uygulanacak hükümleri, bu Kanunda sınırları çizilen suçlarla bazı suçlardan dolayı kamu görevlileri ve onların suç ortakları hakkında takip ve yargılama usulünü düzenlemektir (m. 1). Yine 2. maddesinde kamu görevlilerinin;

“Türk uyruğunda olmayan herhangi bir özel veya tüzel kişi veya kuruluştan aldıkları hediyeleri, aldıkları tarihteki değeri on aylık net asgari ücret toplamını aşan hediye veya hibe niteliğindeki eşyaları aldıkları tarihten itibaren bir ay içinde kendi kurumlarına teslim etmek zorundadırlar. Ancak, yabancı devlet adamları ve milletlerarası kuruluş temsilcileri tarafından verilen imzalı hatıra fotoğraflarının çerçeveleri bu madde hükümlerine dahil değildir.”

Bu Kanun ile kamu görevlilerinin etik dışı davranarak, kişisel çıkarlarının ön planda tutulduğu yolsuzlukların yaşandığı bir yönetim şeklinin önüne geçilmektedir.

2.3.7. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu

4982 sayılı kanun “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu”dur. Bu kanunun amacı; “demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.” Böylece daha şeffaf, vatandaşlara karşı tarafsız, adil, kamu yararının ön planda olduğu, hesap verebilir bir etik yönetim oluşmaktadır.

2.3.8. Türk Ceza Kanunu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun dördüncü kısım birinci bölümünde kamu idaresinin işleyişine ve güvenilirliğine karşı suçlar başlığı altında rüşvet, irtikap, zimmet, göreve ilişkin sırrı açıklama, görevi kötüye kullanma, nüfuz ticareti, kişilerin malları üzerinde usulsüz tasarruf gibi suçlara ilişkin cezalar düzenlenmiştir. Bu kanunla etik bir yönetim oluşturmaya engel teşkil edebilecek etik dışı davranışların belli cezalar ile önüne geçilmektedir.

2.3.9. Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun

1156 sayılı Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun'a ters olarak elde edilen kazancı ihbar edenlere söz konusu kazancın %20' sine kadar olan tutar ikramiye olarak verilmektedir. Bu kanun etik davranışların özendirilip etik dışı davranışın bireysel kontrollerle yok edilebileceği düşüncesinden hareketle oluşturulmuştur. Önemi ise, kamu yönetiminde etik dışı faaliyetlerin ortaya çıkmasında en etkili yöntemlerden birinin ihbar mekanizmalarının düzgün çalışmasıyla sağlanabilir olmasıdır. Dünyada birçok ülkede ihbarcılara büyük önem verilmekte ve ihbarcılarının korunması ve ödüllendirilmesi için yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Türkiye'de de ihbarcılara ödül verilmesiyle ilgili ilk kanundur (Yüksel, 2005: 77).

2.4. Türkiye' de Etik Yönetime İlişkin Kurumsal Yapı

Kamu yönetiminde etik dışı davranışlardan uzak durularak etik bilincin yerleştirilmesi ve etik sisteminin kurularak uygulanmasının sağlanması gerekmektedir (Yüksel, 2005: 347). Bunun sağlanmasında bir örgütsel yapıdan söz edilebilir. Ülkemizde bu amaçla kurulmuş iki ana örgütlenme söz konusudur. Bunlardan birincisi, kamu görevlilerinin riayet etmeleri gereken etik davranış ilkelerini saptamak ve uygulamayı korumak amacıyla kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'dur. İkincisi ise, kurum ve kuruluşlar tarafından oluşturulan "*etik komisyonları*" ve "*yetkili disiplin kurulları*"dır (Şen, 2017: 21).

2.4.1. Kamu Görevlileri Etik Kurulu

2.4.1.1. Yapısı ve İşleyişi

Ülkemizde Kamu Görevlileri Etik Kurulu yolsuzlukla mücadele ve etik alanında yapılacak çalışmalarda etkin rol alarak kurumlarda etik bir kültürün oluşması amacıyla çalışmalarını sürdürmektedir. Etik Kurulunun vizyonu adil, tarafsız, eşit ve standart bir kamu hizmeti almanın her vatandaşın hakkı olduğu bilincinden hareket ederek, kamu kurum ve kuruluşlarının etik ilkelere dayalı kamu hizmeti sunmasına katkı sağlamaktır (www.etik.gov.tr/faaliyet-raporları, 2018: 4).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu 5176 sayılı Kanuna dayalı olarak kurulmuştur. Bu Kanun'a göre etik kurulunun kuruluş amacı, "*kamu görevlilerinin uymaları gereken*

saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesidir” (md. 1).

“Genel bütçeye dahil 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 dahil tüm personeli” (md. 1) kanun kapsamında yer almaktadır.

Ancak, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Cumhurbaşkanı, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar, üniversiteler ve Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları bu kanun kapsamı dışında kalmaktadır (md. 1).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Kanun çerçevesinde her çeşit kararı almak ve tatbik etmek üzere 11 üyeden oluşmaktadır. Bu 11 üye bakanlık görevi yapanlardan bir üye, Yargıtay, Danıştay, Sayıştay üyeliği görevlerinden emekliye ayrılanlardan üç üye, il belediye başkanlığı yapanlardan bir üye, müsteşarlık¹, büyükelçilik, valilik, bağımsız ve düzenleyici kurul başkanlığı görevlerinde yer almış veya bu görevlerden emekliye ayrılmış olanların arasından üç üye, üniversitelerde rektörlük veya dekanlık görevlerinde yer almış öğretim üyeleri veya emeklileri içinden iki üye ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında en üst basamak yöneticiliği yapanlar arasından bir üye olmak üzere Cumhurbaşkanı tarafından biri başkan olmak üzere seçilmekte ve atanmaktadır. Çeşitli kademelerden seçilen bu üyelerin görev süreleri 4 yıldır. Görev süresi sona ermeden üyeler Cumhurbaşkanı tarafından tekrar seçilebilir. Üyelerin görev süresi sona ermeden görevlerine son verilemez. Ancak iş görmelerine engel bir durum ortaya çıktığında atandıkları yönetime göre görevden alınır. Üyeler görevini kötüye kullanmak ya da yüz kızartıcı suçtan mahkum olmaları durumunda ise Cumhurbaşkanı onayı ile görevden alınmakta ve herhangi nedenle boş kalan kurul üyeliklerine 1 aylık bir süreçte Cumhurbaşkanı tarafından tekrar atama yapılır. Böylece göreve getirilen üye, yerine geçtiği üyenin görev süresini tamamlar (md. 2).

Kurul ayda dört defa toplanmaktadır. Ayrıca Başkanın daveti üstüne en az altı üye ile toplanmakta ve üye tam sayısının salt çoğunluğunun aynı taraftaki oyu ile karar verilmektedir. Kurul Başkan ve üyelerinin toplantılara katılmaları esastır. Peş peşe

¹ 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 36'ncı maddesinde “müsteşarlık” ibaresi değişmemiştir.

gerçekleştirilen üç toplantıya veya bir yıl içerisinde yapılan toplam on toplantıya katılmayan üyeler istifa etmiş kabul edilir (md. 2).

2.4.1.2. Görev ve Yetkileri

Kanun'un 3. maddesinde Kurul'un görev ve yetkileri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir;

- Kamu görevlilerinin görevlerini ifaları esnasında uymaları gerekli olan etik davranış ilkelerini belirlemek,
- Etik davranış ilkelerine uyulmadığı iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular sebebiyle uygun araştırma ve incelemeyi yaparak sonucu ilgisi bulunan makamlara bilgi vermek,
- Kamuda etik kültürünü yerleştirmek amacıyla çalışmalar ortaya koymak veya koydurtmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmaktır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ve ilkelerine aykırı uygulamalarda bulunduğu konusunda başvurular kurul tarafından belirlenen en az genel müdür veya onun eşiti düzeyindeki kamu görevlileri hakkında kurula yapılırken, diğer kamu görevlileri için ise söz konusu kurumların yetkili disiplin kurullarına başvurular yapılmaktadır (md.4). Kurul, kendisine şikâyet veya ihbar usulüyle gelen başvurular üzerine yapacağı araştırma ve incelemeyi en geç üç ay içerisinde sonuca ulaştırmak zorunda olup, ilgililere ve Cumhurbaşkanlığı ve Çalışma Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı Makamına yazılı olarak bildirmektedir (md. 5).

Etik kuruluna öngörülen başvuru yöntemiyle yapılan başvurular belirli konularda yoğunlaşmaktadır. Bu konular görevi kötüye kullanma, etik davranış ilkelerine aykırılık, yolsuzluk/usulsüzlük, çıkar çatışması, mobbing, bilgi edinme hakkının ihlali, kayırmacılık, kamu malları ve kaynaklarının hizmet alanı dışında kullanılmasıdır. 2009-2017 yılları arasında konulara göre yapılan başvuruların sayısının yıllara göre dağılımı aşağıdaki tablodadır.

**Tablo 1:
Başvuruların Konulara Göre Dağılımı²**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Genel Etik Davranış İlkelerine Aykırılık İddiaları	81	101	32	33	7	7	12	28	42
Görevi İhmal / Kötüye Kullanma İddiaları	36	71	21	41	47	27	15	9	9
Yolsuzluk / Usulsüzlük İddiaları	39	86	30	20	47	23	16	13	9
Çıkar Çatışması İddiaları	-	18	26	32	45	28	13	14	3
Psikolojik Yıldıрма (Mobbing) İddiaları	-	11	39	39	51	25	26	30	23
Bilgi Edinme Hakkının İhlaline Yönelik İddialar	3	17	25	12	22	11	2	7	6
Kayırmacılık /Ayrımcılık İddiaları	6	31	45	51	62	87	26	25	17
Kamu Malları ve Kaynaklarının Hizmet Gereklere Dışında Kullanıldığı İddiaları	5	10	16	9	16	4	2	3	-
Diğer İddialar	13	13	71	10	29	6	14	16	17
TOPLAM	183	358	305	247	326	218	126	145	126

Etik kuruluna yapılan başvuruların konulara göre dağılımı yıllar dahilinde incelendiğinde, bir dalgalanmadan bahsedilebilir. Bazı konular için yapılan başvuruların sayısı önceki yıla göre artma gösterirken bazı konular için yapılan müracat sayısı ise bir önceki yıla göre azalma göstermiştir. Genel toplam sayılar baz alındığında ise, 2010 yılında bir artma yaşandığı, daha sonra 2012 yılına kadar azalmalar olurken 2013 yılında tekrar bir artış yaşandığı ve sonrasında 2014–2015 yıllarında bir azalma olurken 2016 da büyük bir artış olmamakla birlikte arttığı ve 2017 de tekrar azaldığı görülmektedir.

Etik kurulu kurulduğu günden bugüne ülkemizde etik alt yapının oluşmasında önemli girişimlerde bulunmuş, bazı kamu görevlileriyle ilgili etik ihlal kararları vermiş ve

² Tablo 1 Kamu Görevlileri Etik Kurulunun 2009-2017 yılları arasındaki faaliyet raporlarında yer alan bilgilerin derlenmesiyle oluşturulmuştur.

kamuda etik bilincin yaygınlaşmasında önemli rol oynamıştır. Üstelik arada bir sivil toplum kuruluşları, özel sektör vb. alanlarda da çalışmalar yürütmüş ve toplumda etik kültürün yaygınlaşması için çalışmalarda bulunmuştur. Ancak bu süreçte hem mevzuat hem idari hem de teknik açıdan tekrar ele alınması gereken konular gündeme gelmiştir. Bu konulardan biri 5176 sayılı Kanun' u kapsamı dışında kalan kurum ve kuruluşlara ilişkindir. Kurul, kamu görevlileri temel alınarak kurulmuş ve faaliyet alanı buna göre belirlenmiştir. Dolayısıyla Kurulun var olan yapısı ve kuruluş sebebi ile kapsam dışında bırakılan makam, kurum ya da kişileri inceleme olanağı yoktur. Bu yüzden kanun ile kapsam dışında bırakılan makam, kurum ya da kişiler devlet sistemindeki konumu, özel düzenlemeleri ve Kurulun kuruluş amacı dikkate alınarak değerlendirilmelidir (Akdeniz, 2016: 63-64).

Kanunda Etik kurul üyelerinin Cumhurbaşkanı tarafından seçilmesi ile kurulun yürütmeye karşı bağımsız olamayacağı ve dolayısıyla objektif kararlar alamayacağı şeklinde yorumlanabilir. Kurulda yer alan kişilerin nitelikleri uygulama açısından yeterli görülse bile, etik ilkeleri belirlemede yeterli olamayabilir. Bu yüzden etik kuruluna yol göstermek amaçlı bir danışma kurulu oluşturulabilir (Koçak ve Yüksel, 2010: 90).

Etik kuruluna yapılan bir diğer eleştiri ise, 5176 sayılı kanunun hazırlanması evresinde hızlı hareket edilmesinden dolayı bir takım eksiklerin yer alması ve bununda etik kurulun işleyişinde bir takım sorunlara neden olmasıdır. Örneğin, kanunun 2. maddesinde üyelerin görev süreleri yer almaktadır. Ancak bu madde de üyelerin görevi sona erdikten sonra ne kadar sürede göreve getirileceklerine ve bu sürenin uzun sürmesi halinde var olan üyelerin yeni üyelerin atanması gerçekleştirilinceye kadar görevlerine devam ettirilip ettirilmeyeceği konusunda bir düzenleme yapılmamıştır. Söz konusu durum var olan üyelerin görev süresi sona erer ermez yeni üye seçilememesi ve etik kurulunun fiilen görev yapamaması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bu durum kurulun işleyişi ve hizmette süreklilik açısından son derece önemli olup ivedilikle dikkate alınmalıdır (Akdeniz, 2016: 64). Ayrıca kurul üyelerinin görev süresi bitmeden görevlerine son verilememesi Kurul üyelerinin özerkliği bakımından olumlu gözükse de, görev sürelerinin bitiminde tekrar göreve getirilebilmeleri kurumun özerkliğini zedelemektedir (Arap ve Yılmaz, 2006: 9).

Yine kurul etik ihlal kararlarının Resmi Gazete'de yayınlanmasına ilişkin 5176 sayılı 5. maddesinin 3. fıkrasının iptalinden sonra yeni bir düzenlemenin yapılmaması sonrası

ortaya çıkan durum bir diğer eleştiri konusudur. Çünkü var olan durumda Kurul genel müdür ve üst düzeydeki kamu görevlileriyle ilgili kararlar almakta ve ilgili makam ve kişilere bildirmektedir. Yani Kurul kararları sadece bir tespit görevi görmekte ve kamu görevlilerini caydırıcı, söz konusu işlem ve eylemleri doğrudan engelleyici bir fonksiyonu yoktur. Bu da etkili olmayan kararları gündeme getirmekte ve kamu görevlileri tarafından yeterince dikkate alınmamaktadır. Sonuç olarak da Etik Kurulu için etkisiz bir inceleme fonksiyonu ortaya koymaktadır (Akdeniz, 2016: 65; TÜSİAD, 2005: 113-114).

5176 sayılı Kanun'un 6. maddesinin ilk fıkrasında kamu kurum ve kuruluşlarının başvuru konusuna ilişkin bilgi ve belgeleri Etik Kuruluna vermek zorunda olması ve ikinci fıkrasında kamu kurum ve kuruluşları ile özel kuruluşların ilgili temsilcilerinin bilgi alınmak amacıyla çağrılabilmesi düzenlenmiştir. Buna göre birinci fıkrada bilgi ve belge vermek zorunda olmayan özel kuruluşlar, ikinci fıkrada ilgili temsilcileri çağrıldığında bilgi vermek zorundadır. Dolayısıyla çelişkili bir hal ortaya çıkmakta ve bu da incelemelerde sorunların yaşanmasına neden olacaktır (Akdeniz, 2016: 65).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu ismine ilişkin yapılan eleştirmelerde bir diğeridir. Çünkü bakıldığında etik kurulu kanunda belirtilen kurumlar dışında yer alan üst düzey bürokratların denetlenmesinden sorumludur. Yani üst düzey bürokratlar dışında yer alan kamu görevlileri var olan idari denetim aracılığı ile denetlenmektedir. Ancak ismi tüm bürokrasiyi denetlediği izlenimini vermektedir (Arap ve Yılmaz, 2006: 13).

Diğer eleştirilen noktalar ise, kanunda sınırlanmayan başvuru süresinin yönetmelikte iki yıllık bir sınırlamaya tabi tutulması, etik kurulu üyeleri arasında sendikalardan bir üyenin yer almaması gösterilebilir. Bunlarda etik kurulunun işleyişindeki kamuda etik kültürün yerleştirilmesinde, kamu görevlileri tarafından benimsenmesinde ve kurula olan saygı konusunda sorunlara neden olmaktadır (Akdeniz, 2016: 66).

2.4.2. Etik Komisyonları

Etik komisyonları, 5176 sayılı Kanun esas alınarak hazırlanan ve 13/04/2005 tarihinde yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 29. maddesi gereğince kurulmuştur. Bakanlıklar, Valilikler, Kaymakamlıklar, Bağlı ve İlgili Kamu Kurum ya da Kuruluşları, Büyükşehir, İl, İlçe

Belediye Başkanlıkları ve İl Özel İdarelerinde etik komisyonları oluşturulmuş ve bu komisyonlar Etik Kurulu ile işbirliği içinde çalışmaktadır.

Etik komisyonları, kurum içerisinde yer alan en az üç kişiden oluşmaktadır. Etik komisyonunda yer alan üyelerin görev süreleri ve diğer konular ise, kurum ve kuruluşun üst yöneticileri tarafından belirlenmektedir. Etik komisyonunun üyelerinin iletişim ve özgeçmiş ile ilgili bilgileri üç ay içerisinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na bildirilir (www.etik.gov.tr).

Etik komisyonları, 5176 sayılı kanun kapsamında kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında, üst yöneticinin görevlendirmesi ile üst yöneticinin bir yardımcısının başkanlığında (Bakanlık ve müsteşarlıklarda Müsteşar Yardımcısı, müstakil kurum/kuruluşlarda, düzenleyici ve denetleyici kurumlarda ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında Başkan Yardımcısı, müstakil genel müdürlüklerde Genel Müdür Yardımcısı, illerde Vali Yardımcısı, belediyelerde Belediye Başkan Yardımcısı, ilçelerde Kaymakam gibi) diğer ilgili birimlerden (Teftiş /Denetim Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, İç Denetim Birimi Başkanlığı, Personel/ İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı, Eğitim Dairesi Başkanlığı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı v.d.) üyelerinin görevlendirilmesiyle oluşturulmaktadır.

Etik komisyonlarının görevleri (etik.gov.tr ; Şen, 2012: 20):

- Kurum ve kuruluşlarda etik kültürünün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi,
- Personele etik davranış ilkeleri hususunda karşılaştıkları durumlarla ilişkili tavsiye verilmesi ve yönlendirmeler yapılması,
- Yapılan etik uygulamaların değerlendirilmesi.

Etik komisyonları kurumları söz konusu bu görevler çerçevesinde, etik davranış ilkelerinin personele tanıtılmasında ve benimsetilmesinde gerekli bilgilendirme, bilinçlendirme ve değerlendirme toplantılarının, hizmet içi eğitimlerinin, etik eğitimlerin yapılması, etik sorunların tespitine yönelik çalıştayların düzenlenmesi gibi faaliyetlerde bulunmaktadır (www.etik.gov.tr).

Ayrıca etik kültürün geliştirilmesinde büyük öneme sahip olan etik komisyonlarının eleştirildiği noktada vardır. Etik komisyonları 5176 sayılı kanunda yer almazken, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru ve Usul ve Esasları Hakkında

Yönetmelik' in 29. maddesinde düzenlenmiştir. Bu durum mevzuat açısından sıkıntılı olmakta ve işlevsiz komisyonlar olarak görülmesine neden olmaktadır. Bu yüzden yapılacak bir değişiklik ile 5176 sayılı Kanun' da yer verilmeli ve görev alanları netleştirilmelidir (Akdeniz, 2016: 65-66).

2.4.3. Yetkili Disiplin Kurulu

Yetkili disiplin kurulu, kamu görevlileri etik kurulu dışında kalan kamu görevlilerinin etik ilkelere aykırı hareket ettiği gerekçesi ile yapılan başvurular 5176 sayılı Kanun ve bu kanun esas alınarak çıkarılan Yönetmelik çerçevesinde etik davranış ilkelerine aykırı bir durumun olup olmadığı açısından değerlendirmektedir. Ancak inceleme sonunda yetkili disiplin kurulu etik ilkeye aykırı bir davranışın varlığına ya da yokluğuna karar verirken, uyarma, kınama gibi bir disiplin cezası veremez. Söz konusu karara ilişkin kurum ya da kuruluşun yetkilisine, hakkında başvuru yapılan kamu görevlisine ve başvuru sahibine iletilir (Şen, 2012: 21).

2.5. Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Belirlediği Etik Davranış İlkeleri

Türkiye' de etik davranış ilkeleri kamu görevlilerini, günlük rutin işlerini yerine getirirken nasıl davranmaları gerektiği, hangisinin iyi ya da kötü hangisinin doğru ya da yanlış olduğu hakkında yönlendirmektedir. Bu davranış ilkeleri 5176 sayılı Kanunun ikinci bölümünde 5' inci maddesinden başlayarak belirtilmiştir. Bu ilkeler;

- *Kamu hizmeti bilinci:* “Kamu görevlilerinin kamu hizmetlerini yerine getirirken sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindeliği ve beyana güveni esas almasıdır” (md. 5).
- *Halka hizmet bilinci:* Halka hizmet bilinci kamu görevlileri için son derece önemlidir. Bu yüzden kamu hizmetini ifa ederken, halkın yaşamını kolaylaştırmayı, halkın ihtiyaçlarını olabildiğince hızlı, etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmeyi, halkın memnuniyetini ve hizmet kalitesini olabildiğince arttırmayı, hizmetten faydalananların gereksinimine önem vermeyi ve hizmetler konusunda sonuç odaklı olmayı ön planda tutmalıdır (md.6).
- *Hizmet standartlarına uyma:* Kamu kurum ve kuruluşlarda yer alan yöneticiler ve personeller kamu hizmetini yerine getirirken tanımlanan hizmet standart ve süreçlerine bağlı kalmakta ve hizmetten faydalanan bireylere iş ve işlemlerle alakalı gerekli bilgiyi

vermelidirler (md.7). Çünkü kamu hizmeti almak isteyen birçok vatandaş iş ve işlemlerle ilgili nasıl yol izleyecekleri, hangi belgelerin gerektiği gibi konularda bilgi sahibi olmayabilirler. Böyle bir durumda söz konusu kurumda vatandaşlar, gerekli bilgiyi alamazlarsa kendilerine yardımda bulunacak bir tanıdık, eş-dost veya akraba ya da aracılara yöneleceklerdir. Bu gibi durumlarda etik dışı davranışlara zemin hazırlayacaktır. Bunun önüne geçmenin en önemli yolu da belirlenen hizmet standartlarının ve iş süreçlerinin internet, afiş, levha, el ilanı, broşür gibi yönlendiriciler aracılığıyla halk bilinçlendirilmeli, iş ve işlemler bu standartlar çerçevesinde yerine getirilmelidir (Şen, 2012: 30).

- *Amaç ve misyona bağlılık:* Kamu görevlileri yer aldıkları kurum veya kuruluşun amaç ve misyonuna göre davranmalı, ülkenin çıkarlarını, toplumun refahını ve kurumlarının hizmet ideallerini dikkate alarak davranmalıdır (md. 8).
- *Dürüstlük ve tarafsızlık:* Kamu görevlileri yerine getirdiği ya da getirecekleri bütün eylem ve işlemlerde, adalet, yasallık, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler. Herhangi bir dil, ırk, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, cinsiyet ya da benzer nedenlerle ayırım yapamazlar. İnsan hak ve özgürlüklerine karşıt ya da sınırlandırıcı davranmazlar ve fırsat eşitliğini önleyici işlem ve eylemlerde bulunmazlar (md. 9).

Mevzuatta kimi hizmetlerin nasıl gerçekleştirileceğine detaylı olarak yer verilirken, kimi hizmetler için ise ayrıntı verilmemiş ve gerekli düzenleme yönetime bırakılmıştır. Bu gibi durumlarda kamu görevlilerine belirli seçenekler arasından seçim yapma hakkı tanınmış ve bu takdir yetkisi olarak tanımlanmıştır (Şen, 2012: 36). Söz konusu bu takdir yetkisi yerine getirilirken kamu görevlileri, kamu yararı ve hizmet doğrultusunda, her türlü isteğe bağlılıktan uzak, yansız ve eşitlik ilkeleri çerçevesinde kullanılmalıdır (md. 9).

Kamu görevlileri gerçek ve tüzel kişilere öncelikli, ayırım yaparak, taraf tutarak ve eşitlik ilkesine aykırı davranış ve uygulamada bulunamazlar. Kamu görevlileri aynı görüşte olmasalar bile herhangi bir siyasi partinin, kişinin ya da zümrenin çıkarını veya kötülüğünü gözetemez ve kamu mevkilerinin mevzuat çerçevesindeki kararlarını, eylemlerini ve politikalarını önleyemezler (Şen, 2012: 38-39).

- *Saygınlık ve güven:* Kamu görevi, kamu yararı doğrultusunda davranmayı gerekli kılan güven esaslı bir hizmettir (Yüksel, 2010: 64). Dolayısıyla, kamu görevlileri halkın kamu hizmetine olan güveni sarsacak, kuşku yaratacak ve adalet ilkesine zarar verecek

davranışlardan kaçınmakta ve görevin gerektirdiği itibar ve güven doğrultusunda hareket etmektedirler. Kişisel ve özel her türlü menfaatten kaçınır, hizmetten faydalanan kişilere kötü davranmaz, işi savsaklamaz, çiftte standart uygulamaz ve taraf tutmazlar (md. 10).

Yöneten ya da denetlen konumun da yer alan kamu görevlileri de istedikleri gibi davranmaması, baskı, aşağılayıcı ve tehdit edici iş ve işlemlerde bulunmaması, açık ve mutlak kanıtlar çerçevesinde rapor düzenlememesi, mevzuat dışı keyfi hizmet, imkan veya benzeri çıkarlar talebinde bulunmaması ve talep olmasa dahi verileni kabul etmemesi gerekmektedir (md. 10).

▪ *Nezakat ve saygı:* Kamu görevlileri görevlerini ifası sırasında üstlerine, meslektaşlarına, astlarına, diğer personellere ve hizmetten faydalanan kişilere karşı kibar ve saygılı davranmalıdırlar (md. 11).

▪ *Yetkili makamlara bildirim:* Kamu görevlileri, etik davranış ilkelerine ters ya da kanun dışı iş ve eylemlerde bulunmaları konusunda talep olması durumunda ya da hizmetlerini yerine getirirken söz konusu eylem ve işlemlerden bilgi sahibi olduklarında veya gördüklerinde durumu yetkisi olan makamlara bildirmelidirler. Ancak kurum ve kuruluş amirleri durumu ihbar eden kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutmalı ve olası bir zarar gelmesini önlemek amacıyla gerekli olan tedbirleri almalıdır (md. 12). Çünkü mevcut örgüt kültürü içerisinde ihbarda bulunan kişiler dışlanmakta ve istenmeyen kişiler olarak görülmektedir. Ayrıca edilen ihbarın başarısız olduğu ve kamu görevlilerinin kimliklerinin açığa çıktığı durumlarda ihbarcılar zarar görebilmektedir (Şen, 2012: 45).

▪ *Çıkar çatışmasından kaçınma:* Çıkar çatışması, kamu yönetimi etiğinin en önemli konularının başında gelmektedir. Yönetmeliğin 13. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken tarafsız ve objektif olarak yerine getirmelerine engel olan ya da olacak olan, kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına veya ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara temin edilen tüm menfaat ve benzer kişisel çıkarları ifade eder. Dolayısıyla kamu görevlilerinin çıkar çatışması yaşandığı durumlarda kişisel sorumluluğu vardır ve kamu görevlileri çıkar çatışmasının oluşabileceği durumlardan kaçınmalı ve böyle durumlarda üstlerine bildirmelidir.

- *Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak için kullanılmaması:* Kamu görevlileri görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerine, yakınlarına ya da üçüncü kişilerin çıkarına menfaat sağlamamalı, aracılıkta bulunmamalı, akraba eş dost hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık, herhangi bir sebeple ayrımcılık ya da kayırmacılık yapmamalıdır (md. 14).
- *Hediye alma veya menfaat sağlama yasağı:* Kamu görevlisinin tarafsız olmasını, performansını, verdiği kararı ya da görevini yapmasını etkileyen ve etkilemesi mümkün olan, ekonomik bir değeri bulunan veya bulunmayan, doğrudan ya da dolaylı şekilde alınan her çeşit eşya ve menfaat hediye kapsamında sayılmaktadır. Söz konusu olan temel ilkede, kamu görevlilerinin hediye kabul etmemesi, kamu görevlisine hediye vermemesi ve görevinden dolayı bir yarar sağlamamasıdır. Ancak bazı durumlar hediye alma yasağı dışında tutulmuştur. Yönetmelikte hediye alma yasağı içerisinde olanlar ve olmayanlar ayrı ayrı ele alınmıştır (md. 15).
- *Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı:* Kamu görevlileri, kamuya ait olan bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamuyla ilgili amaçlar ve hizmetler dışında kullanma ve kullandırma hakkına sahip değildir. Bu kamuya ait her türlü aracı korumalı ve anlık olarak hizmete hazır durumda bulundurmamalıdır (md. 16).
- *Savurganlıktan kaçınma:* Kamu görevlileri, kamuya ait olan bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında etkin, verimli ve tutumlu davranarak, israf ve savurganlıktan kaçınmalıdır (md. 17).
- *Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan:* Kamu görevlileri, görevlerinin ifası esnasında, yetkileri dışında yer aldıkları kurumla ilgili bağlayıcı açıklama yapmamalı, söz vermemeli ya da girişimlerde bulunmamalı, yanıltıcı ve gerçek olmayan beyanatta bulunmamalıdır (md. 18).
- *Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık:* Kamu görevlilerinin halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olma görevleri vardır. Gerçek ve tüzel kişilerin talepte bulunması durumunda istenilen bilgi ve belgeleri 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda tanımlanan istisnalar hariç bilgi verirler.

Üst yöneticiler ilgili kanunlar çerçevesinde kurumların faaliyet ve denetim raporlarını, ihale süreçlerini uygun araçlar yardımıyla kamuoyunun bilgisine sunmalıdırlar.

Kamu görevlileri kamu hizmetlerine ilişkin kararların hazırlanmasında, olgunlaştırılmasında, kararlar alınmasında ve bu kararların uygulanmasında aksine bir

hüküm yoksa o karardan doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkiye uğrayacak olanların katkı sağlanması için şartlar hazırlanmalıdır (md. 19).

▪ *Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu:* Kamu görevlileri kamu hizmetlerinin ifası esnasında mesuliyetleri ve zorunlulukları konusunda hesap verebilmeli ve kamuya ait değerlendirme ve denetime her an açık ve hazır olurlar (md. 20).

Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına ters düşen eylem ve işlemler konusunda gerekli önlemleri zamanında almalı ve engellemelidirler. Ayrıca yetkisi dahilindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için, yasal ve idari düzenlemeleri uygulamak, eğitim ve bilgilendirme konusunda gerekli çalışmaları yapmak, personelin karşılaştığı mali ve diğer zorluklar bakımından dikkatli olmalı ve şahsi davranışıyla personeline örnek oluşturacak tedbirler alır (md. 20).

Yönetici durumundaki kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri bağlamında uygun eğitimi vermek, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözlemek, gelirine uygun olmayan yaşantısını gözlemek ve etik davranış konusunda kılavuzluk etmekle sorumludur (md. 20).

▪ *Eski kamu görevlileriyle ilişkiler:* Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerine kamu hizmetinden faydalanma konusunda herhangi bir ayırım veya imtiyazda bulunamaz. Kamu görevinden ayrılan kişilere, daha önce yer aldıkları kurum veya kuruluşla ilgili doğrudan ya da dolaylı bir şekilde yüklenicilik, temsilcilik, bilirkişilik, komisyonculuk, aracılık ya da benzer iş ve görevler verilemez (md. 21).

▪ *Mal bildiriminde bulunma:* Kamu görevlileri, kendileri, eşleri ve velayeti altında bulunan çocuklarına ait olan taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hususunda, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması ve Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümlerine göre yetkili olan makama mal bildiriminde bulunmalıdırlar (md. 22).

2.6. Türk Kamu Yönetiminde Etik Eğitimi

Osmanlı devleti döneminde de etik dışı davranışlar yaşanmıştır. Tanzimat dönemi ile birlikte bir takım önlemler alınmış fakat sonucunda başarılı olunamamış ve Osmanlı devletinin çöküşüne kadar yolsuzluk ve rüşvet devam etmiştir. Cumhuriyet dönemine gelindiğinde, 1946 çok partili demokrasiyi takiben yolsuzluğa ilişkin söylentiler devam etmiştir. Öyle ki kamu yönetimi, bürokrasi ve iktidardaki parti arasında bir savaş alanına

dönüşmüştür. 1960'ların ikinci yarısından başlayarak, bilhassa 1970'lerde bürokrasideki artan siyasallaşma ile "siyasal kayırmacılık" ve "nepotizm" yaygın duruma gelmiştir. 1980'lerde de artmaya devam eden yolsuzluk ve rüşvet, 1990'larda da artmaya devam etmiş, yolsuzluk ve rüşvet kamu yönetiminin bir parçası konumuna gelmiştir. Ancak bu dönemde artık kamu yönetimindeki etik dışı faaliyetlere halkın tepkisi artmaya başlamıştır (TÜSİAD, 2005: 87-88). Türk Kamu Yönetimi'nde yaşanan bu gelişmeler ve Batı'daki etik çalışmalar Türk Kamu Yönetiminde de etiğe ilişkin alt yapının meydana getirilmesi için çeşitli düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır (Akıllı ve diğerleri, 2013: 10). Ancak etik bir alt yapının oluşturulmasında, bu konuya dahil bir farkındalık oluşturmada, kamu görevlileri tarafından içselleştirilmesinde sadece yasal bir çerçeveden bahsetmek yeterli olmamıştır. Türk Kamu Yönetiminde bu yasal çerçevenin öğrenilmesinde, etik ilkelerin bilinmesinde ve farkındalık oluşturularak içselleştirilmesinde etik eğitimleri ön plana çıkmıştır.

Türkiye'de yolsuzluk ile türeyen çeşitli sorunlar etik ve etik alt yapının meydana getirilmesi ve buna bağlı önemi artan etik eğitimi konusunda da çeşitli düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmıştır. Buna bağlı oluşturulan 2004 tarihli 5176 sayılı Kanun ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Türk Kamu Yönetiminde etik ve etik eğitimi konusunda yapılmış önemli düzenlemelerdir. Türkiye'de etik eğitimi konusuna Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin üçüncü bölüm 25. maddesinin de yer verilmiştir. Bu maddeye göre Etik Kurulu, etiğe ilişkin kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi hususunda gerekli olan tüm çalışmayı kendi yapar ya da yaptırır. Bununla ilgili araştırma, yayın, anket, kamuoyu yoklaması, bilimsel toplantılar ve benzer faaliyetleri düzenler. Kamu görevlileri için eğitim programlarının koordine edilmesini, eğitim programının hazırlanmasını, yürütülmesini yapar. Ayrıca, bu konularda bakanlıklar, bakanlıklar, diğer kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, mahalli idareler ve konusunda uzman sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliğinde bulunabilir.

Ancak bu madde de etik eğitimin süresi ile ilgili herhangi bir açıklama yapılmadığı görülmektedir. Bir ülkede kamu personeline etik bilincin aşılmasında son derece önemli olan ve gittikçe artan etik eğitimi konusunun ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesinin gerekliliği de açıktır.

Türkiye’ de etik eğitimi denildiğinde ilk akla gelen Kamu Görevlileri Etik Kurulu’dur. Etik Kurulu, kamu kurumlarında yürütülen etik eğitimler düzenlemektedir. Ancak Kırşehir Belediyesi çalışanlarının etik algıları üzerine yapılan araştırmada kamu görevlilerine Etik Kurulu hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları sorulmuştur. Çalışanların yarısından fazlasının yükseköğretim mezunu olmasına, üniversite mezununun fazla olmasına rağmen, katılımcıların %62,7’si hiçbir bilgilerinin olmadıklarını; %22,7’si ise Kurulu bilmelerine rağmen işlev ve faaliyetlerini bilmediklerini söylerken, yalnızca 14,5’i kurul hakkında, görev ve etkinlikleri hakkında bilgilerinin olduklarını söylemiştir (Usta ve Kocaoğlu, 2015: 167). Dolayısıyla geçen 9 yıla rağmen etik kültürün yerleşmesi konusunda ve etik eğitimleri konusunda büyük bir eksiklikten bahsedilebilir.

Etik kurulu, öncelikle etik eğitimlerinde yararlanmak için “etik eğitim seti” hazırlatmıştır. Sonrasında ise, ülke genelindeki farklı kamu kurumlarındaki personeller içinden seçtiği kamu görevlilerini “etik eğitici” olarak yetiştirmiştir (Şen, 2012: 82). Bu etik eğitici eğitimleri genel etik davranış ilkeleri, mobbing (psikolojik yıldırma), çıkar çatışmaları, iş etiği gibi birçok etik alanında çalışmaları bulunan akademisyenlerin sunumlarının yer aldığı etik eğitimi programı ve eğitimin nasıl verileceği konusunda hazırlanan eğitici eğitimi programlarını kapsamaktadır (www.etik.gov.tr/faaliyet-raporlari, 2018: 18). Aşağıdaki tabloda 2017 yılında verilen etik eğitici eğitimleri yer almaktadır.

Tablo 2:
2017 Etik Eğitici Eğitimleri

EĞİTİM VERİLEN KURUMLAR	EĞİTİM VERİLEN PERSONEL SAYISI	
	MERKEZ	TAŞRA
Milli Eğitim Bakanlığı	11	40
Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	5	39
Diğer Kurumlar	16	
TOPLAM	111	

(etik.gov.tr/faaliyet-raporlari/, 2017: 19)

Etik eğitici sertifikasına sahip bu eğiticiler tarafından kurumların talepleri üzerine etik eğitimleri verilmektedir.

Ayrıca kamu kurumlarındaki personele etik liderlik yapılmasının kurumlarda etik farkındalığın güçlendirilmesinde önemli etkisinin olduğu düşünüldüğünden “*etik liderlik programları*” organize edilmektedir. Bu programların temel amacı, kamu görevlilerinin işlev ve sorumluluklarını etik tutum ve davranış çerçevesinde yerine getirmelerini sağlamak için kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına, sendikalara ve sivil toplum kuruluşlarına yönelik rehberlik hizmeti vermektir (www.etik.gov.tr/faaliyet-raporları, 2018: 18). Kırşehir belediyesinde yapılan bir araştırmada da katılanlar, kamu da etik kültürün yerleştirilmesinde temel unsurun etik liderlik olduğunu söylemiş ve %87,3’ü “yöneticilerin etik ilke ve değerler konusunda örnek olması ve rehberlik etmesi gerekir” önermesine katılmıştır. Ayrıca etik liderliğin yanında etik eğitimlerinin de etik yönetimin esas ön koşullarından birisi olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların %76,3’ü “uyulması gereken etik davranış ilkelerine yönelik bilgilendirme eğitimi” önermesine katılmıştır (Usta ve Kocaoğlu, 2015: 170).

Etik kurulu, Avrupa birliği uyum çerçevesinde Avrupa birliği destekli projeler yürütmüş ve bugün de yürütmeye devam etmektedir. Bu projelerde amaç uluslararası standartlarla uyumlu bir şekilde yolsuzluğun önüne geçilmesi, etik kültürün ve bilincin yerleştirilmesi ve kamuda etik ilkelere uygun hareket etmenin yaygın hale getirilmesidir (www.etik.gov.tr/eğitim-materyalleri, 2009: 2).

Etik kurulu ve Avrupa Birliği işbirliği içinde yapılan projelerden biri “*Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik (TYEC)*” projesi bağlamında Etik Liderlik Programının hazırlanmasıdır. Bu proje iki yıllık bir dönemi kapsamak ve 30 Kasım 2009 tarihine kadar uygulanmak üzere 30 Kasım 2007 yılında onaylanmıştır. Bu program uygulama kılavuzu ve eğitici kılavuzu olmak üzere iki ayrı kılavuzdan oluşmuştur. Burada amaç, etik bilincin artırılması, etik ilkelerin benimsenmesi ve kamu görevlileri etik kodlarının gerçekleştirilmesini desteklemeye yönelik bir etkinlik olup temel unsuru eğitimidir. Etik eğitimlerinin nasıl verileceği konusunda bir yol göstericidir. Burada etik eğitim stratejisi olarak “*şelale modeli*” uygulanmaktadır. Şelale modeli; Türk kamu yönetiminde görev yapan üst düzey yöneticilerin veya görevlendirilen diğer personelin kurumda kendi çalışanlarına eğitim vermek ve yeni eğitimcileri yetiştirmek için eğitilmesidir. Kısaca, bütün kurumda eğitimin kademeli olarak yayılmasıdır. Bu yaklaşım “*Etik Eğitim Stratejisi*” olarak adlandırılmaktadır. Böylece tüm bakanlık veya birimlerde kademeli olarak tamamlanmaya kadar

kurumlardaki eğitim faaliyetleri devam etmektedir. Bu eğitimler iki günü kapsamaktadır. Ayrıca söz konusu eğitimlerin, tepeden başlaması, kurumsal hiyerarşide yer alan her kamu görevlisine liderlerinin etik ilkelere bağlılıklarını göstermekte ve eğitimlerin de doğrudan amir veya yöneticiler tarafından yürütülmesi görev sırasında beklenen davranışları pekiştireceği düşünülmüştür. Bu proje bağlamında kamu kurum ve kuruluşları aracılığıyla düzenlenen etikle ilgili hizmet içi ve diğer eğitim programlarında görev yapmak için kurumlardan yaklaşık olarak 85 kişi seçilmiş ve uluslararası standartlara uygun olarak teorik ve uygulamalı eğitim programlarıyla eğitilmiş ve üst düzey yöneticiler için etik liderlik programı hazırlanmıştır (www.etik.gov.tr/eğitim-materyalleri, 2009: 5).

Etik liderlik projesi kapsamında verilen eğitimlerde bazı eğitim stratejileri üzerinde durulmuştur. Bunlar personel gelişiminin uzun dönemde desteklenmesi ve uzun dönem için destekleyici faaliyet ve usullerdir. Personel gelişiminin uzun dönemde desteklenmesi uzaktan eğitim, koçluk ve akıl hocalığı (mentorluk), rehberlik altında yeni çalışma yeni görevlendirme ve yeni çalışma yöntemleri, iş gözetimi, iş takası, geçici görevlendirme veya yerleştirmeyi kapsamaktadır. Bu informel eğitim teknikleri büyük oranda birey odaklıdır. Ancak bunlar tek başına yeterli olmamış ve kurum olarak da kamu sektörü değerleri ve ilkeleri hakkındaki algının artırılması için başka mekanizmalara ihtiyaç duyulmuştur. Uzun dönem için destekleyici faaliyet ve usuller uygulanmıştır. Bunlar, mevcut hizmet içi eğitim programlarına etik boyutunda dahil edilmesi, performans yönetimi kültürü oluşturma, etik şampiyonları-savunucuları, üst kademenin bağlılığı, sürekli iletişim, etik danışma hattı ve etik bilinçlenme günleridir (www.etik.gov.tr/eğitim-materyalleri, 2009: 49-55).

Etik kurulu tarafından yürütülen bir diğer projede, “*Türkiye’de Kamu Sektöründe Etiğin Güçlendirilmesi (TYCE II)*” dir. Bu proje Avrupa Konseyi destekli olup, 29 Mart 2012’de 2 yıllık süre için fiilen başlamıştır. Bu projede İçişleri Bankalığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü proje paydaşları olarak belirlenmişti. Projenin amacı ise, etik kültürün kamuda ve toplumun genelinde güçlendirilmesidir. Bu proje kapsamında Kurul’un insan kaynaklarını geliştirmek için personele “eğiticinin eğitimi, iletişim teknikleri, yabancı dil, protokol, E-öğrenme, kampanya yapabilme” konularında eğitimler verilmiştir (www.etik.gov.tr/faaliyet-raporları, 2012: 22; 2013: 17-19).

Yine bu proje kapsamında Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatlarından toplam 130 personele değişik zaman ve gruplarla 10 günlük bir sürede eğitim verilmiştir. Bu eğitim bir yandan etik felsefesi (kamu etiği, iş etiği, çıkar çatışması, şeffaflık, ihbarcılık, v.b) bir yandan da eğitim verme tekniklerini içermiştir. Sonucunda da 130 personel "etik eğitici" sertifikası almayı hak ederek, etik eğitici unvanını almış ve 2014 yılında bu personellere tazeleme eğitimi verilmiştir. Yine 2006-2009 yılları aralığında Etik Kurulu'nun yürütmüş olduğu Avrupa projesi esnasında ve devamında yapılan iyileştirme çalışmaları nedeniyle Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü "*Etik Adası*" olarak belirlenmiştir. Burada etik farkındalığı arttırmaya yönelik çalışmalar artmış ve kurum içindeki etik davranışı ölçmek ve denetlemek amacıyla "Etik Denetim Seti" adlı bir mekanizma oluşturulmuştur. 25 Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeli etik eğitici olarak yetiştirilmiş, ülke genelinde genel müdürlükte dahil olmak üzere 23 bölge müdürlüğünün personeline etik farkındalık eğitimi verilmiştir. Üst düzey konumunda bulunan kamu yöneticileri ve kamu görevlilerinin etik farkındalığı arttırmak için düzenlenen uzaktan eğitim olarak da bilinen e-öğrenme 2013 de tamamlanmış ve 2014 de kamu kurumlarının hizmetine sunulmuştur. İçeriğinde, gerçek hayatta karşılaşılabilecek etik ikilemler, örnek olaylarla bir senaryo akışı içinde yer almıştır. Bu platformda, "*Kamu Görevlileri İçin Etik Eğitimi*" ve "*Üst Düzey Kamu Görevlileri İçin Etik Farkındalık Programı*" yer almaktadır (www.etik.gov.tr/faaliyet-raporları, 2013: 19-20; 2014: 14; 2015: 17-18).

2014 Ekim de Etik Kurulu ve İçişleri Bakanlığının birlikte yürüttükleri *Etik Liderlik Seminerleri* başlamıştır. İlk üç seminer Erzurum, Bursa ve İzmir de düzenlenmiştir (www.etik.gov.tr/faaliyet-raporları, 2014: 16).

5 Kasım 2015 itibariyle de "*Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki*" projesi uygulanmaya başlanmıştır. Bu proje süresi de iki yıl sürmüş olup 5 Kasım 2017 de son bulmuştur. Projenin amacı; "STK, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında etik alanında sürdürülebilir işbirliği ve diyalog için güçlü bir zemin oluşturmak, etik kültürü yerleştirmek, yaygınlaştırmak ve etiği söz konusu aktörlerin yardımıyla toplum nezdinde teşvik etmektir" (www.etik.gov.tr/faaliyet-raporları, 2016: 17). Bu proje kapsamında ilkökul ve ortaokul öğrencileri için etik temalı hikaye kitaplarının hazırlanarak 47 bin kitap basılmış, etik konulu poster ve afişler hazırlanmış, toplumun

çeşitli kesimlerinin etik konusundaki algı ve bilgisini ölçmek amacıyla anket çalışmaları yapılmış (öğrencilerin etik bilgi ve algılarının ölçülmesi (Ankara merkez ve ilçe okullarındaki 2200 öğrenciye uygulanmıştır.), toplum etiği anketi (ülke genelinde 12 ilde 1015 kişiye uygulanmıştır.), işveren ve işçi etiği anketi (Türkiye genelinde 12 ilde toplamda 1015 kişiye uygulanmıştır.)) ve etik farkındalık materyalleri (takvim ve ajanda çalışmaları (“Kamu Etiği” temalı 2018 yılı takvim ve ajandalar hazırlanarak, 1520 adet basılmıştır.), karikatür ve poster çalışmaları (12 karikatür ve 6 çeşit poster hazırlanmış ve 10.000 adet basılarak kamu kurumlarına gönderilmiştir.), kamu spotu çalışması) oluşturulmuştur (www.etik.gov.tr/faaliyet-raporları, 2016: 16-21; 2018: 22).

Yine Etik Kurulu tarafından 21 Kasım 2016 yılında “*Yerel Yönetimlerde Etik Farkındalık*” konulu proje kabul edilmiştir. Yürütülmesine ise 2019 yılının ocak ayında başlanmıştır. Bu projede amaç, uluslararası standartlar ile uyumlu bir şekilde etik kültürün ve bilincin geliştirilmesi, kamuda etik ilkelere uyumun yaygınlaştırılması ve yolsuzluğun önüne geçilmesidir (www.etik.gov.tr/faaliyet-raporları, 2016: 15; 2018: 30).

2.7. Türk Kamu Yönetiminde Etik Eğitimlerindeki Mevcut Durum

2011 yılından itibaren verilen etik eğitimleri Başbakanlıklarda, Bakanlıklarda, Bağlı/İlgili Kurum ve Kuruluşlarda, Valilik ve Kaymakamlıklarda, İl/İlçe Belediyeleri ve Diğer (Kamu Kurum Niteliğindeki Meslek Kurumları, Üniversite ve Liseler) olmak üzere altı kurumda düzenli bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Aşağıda tabloda 2011-2017 yılları arasında eğitim verilen kurumlardaki eğitim verilen personel sayıları yer almaktadır.

Tablo 3:
Kurumlardaki Eğitim Verilen Personel Sayısı³

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Başbakanlık	-	-	-	-	-	-	100
Bakanlıklar	2761	529	800	1658	1491	230	124
Bağlı ve İlgili Kuruluşlar	1066	1577	620	1301	800	664	627

³ Tablo 3 Kamu Görevlileri Etik Kurulunun 2011-2017 yılları arasındaki faaliyet raporlarında yer alan bilgilerin derlemesiyle oluşturulmuştur.

Valilik ve Kaymakamlıklar	963	360	80	-	-	504	20
Belediyeler	691	1125	880	360	325	505	476
Diğer	463	668	285	345	92	287	60
TOPLAM	5944	4259	2665	3664	2708	2190	1407

Tablo incelendiğinde Başbakanlıklar hariç belirlenen diğer 5 kurumda etik eğitimlerinin verildiği görülmektedir. Sadece valilik ve kaymakamlıklarda 2014 ve 2015 yıllarında hiçbir personele etik eğitimi verilmemiştir. 2013 de ise sadece kaymakamlıklarda eğitim verilirken, valiliklerde etik eğitimi verilmemiştir. Genel toplama bakıldığında ise 2011 yılında en yüksek rakama ulaşan etik eğitimleri 2013 yılı da dahil olmak üzere azalarak devam etmiş ancak 2014 yılında tekrar bir artma yaşanmış olmasına rağmen takip eden yıllarda etik eğitimi alan personel sayısı azalmaya devam etmiştir.

Etik eğitim yoluyla etik kültürünün yerleştirilmesi konusunda verilen eğitimler genel olarak incelendiğinde ise, 2015, 2016 ve 2017 yıllarında etik liderlik eğitimleri verildiği görülmektedir. Bu eğitimlerin amacı, kamu görevlilerinin üzerine düşen görev ve sorumluluklarını etik tutum ve davranışlar çerçevesinde yerine getirmelerini sağlamaktır. 2015 yılında 320, 2016 yılında 205 personele ve 2017 yılında da sendikalara, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ve sivil toplum kuruluşlarına etik liderlik eğitimi verilmiştir (www.etik.gov.tr/faaliyet-raporlari).

Etik kurulu, etik eğitim vermekle birlikte kamu yönetiminde etik kültürünün yerleştirilmesini ve etik bilinci yaygınlaşmasını sağlamak amacıyla panel ve sempozyumlar gerçekleştirmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında etik farkındalığı arttırmaya yönelik çeşitli afişler ve posterler çıkarmakta ve kitaplar, makaleler akademik tezler yayınlamaktadır. Ayrıca yargı, eğitim, sağlık, mühendislik, emniyet, iş etiği ve bankacılık üzerine meslek etiği yayınlamaktadır (www.etik.gov.tr/yayinlar).

Kurul kamuda etik kültürünün yerleştirilmesini sağlamak amacıyla çalışmalar yapmak veya yaptırmak, daha önce yapılan çalışmalara desteklemek ve etik uygulamaları denetlemek için ülke genelinde 2008 yılından itibaren her yıl 25 Mayıs günü “Etik Günü”, hafta ise “Etik Haftası” olarak kabul edilmiştir (www.etik.gov.tr/faaliyet-raporlari, 2016: 11).

Uygulama açısından etik eğitimleri ele alındığında ise, 2012 yılında Bitlis il merkezinde kamu kurum ve kuruluşlarında idari görevlerde çalışan kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine olan bağlılık algılarının ve etik eğitimi geçmişlerinin meslek içerisindeki tamamlayıcı etik eğitimi alma taleplerinin ölçülmesi amacıyla yapılan çalışmaya göre katılımcıların %62,71'i öğrenimleri esnasında etik eğitimi alırken, %55,37'si meslekte etik eğitimi almıştır. Etik değerleri edinmede ise en büyük etken %51,98'i tarafından aile olarak görülmüştür. Daha sonrasında da din (28,81), çevre (12,43), okul (3,39) ve arkadaş grubu (3,39) yer almıştır. Etik karar vermede öncelikler ele alındığında kamu menfaati %63,28 ile her şeyin önünde gelmiş, onu 27,12 ile kanuni düzenlemeler takip etmiştir. Devamında ise, katılımcıların %4,52 ile mesleki menfaati, %3,39 ile kişisel menfaati ve %1,69 ile de kurumsal menfaati gözettilerini bildirdi. Konumuz itibariyle en dikkat çeken konulardan biri olan “iş yerinde etik eğitimi verilmelidir” önermesi uyarınca 177 katılımcıdan %55,37'si kesinlikle katılıyorum ve %23,73 katılıyorum diyerek olumlu yanıt vermişlerdir. %4,52'si kesinlikle katılmıyorum ve %8,47 katılmıyorum diyerek de olumsuz yanıt vermişlerdir. %7,91'i ise, kararsız kalmıştır (Karaca, 2012: 111-112).

BÖLÜM 3 : BELEDİYEDE ETİK EĞİTİMİ ALANLARLA YAPILAN ARAŞTIRMA BULGULARI VE ANALİZİ

Çalışmanın bu kısmında, Türk kamu yönetiminde etik kültürüne dayalı bir yönetim anlayışının oluşumunda etik eğitiminin rolünü anlayabilmek amacı ile bir ilçe belediyesinde gerçekleştirilen alan araştırmasının sonuçlarına yer verilmiştir. Öncelikle gerçekleştirilen alan araştırmasının amacı, evren ve örnekleme, yöntemi, veri toplama aracı ve sınırlılıkları açıklanmakta ve ardından, araştırma neticesinde elde edilen bulgular üstünden değerlendirmeler yapılmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Ülkemizde birçok kişi için kamu görevlisi olmak en temel amaçlardan biridir. Çünkü kamu görevlileri devlet güvencesi altındadır. Kamu görevlileri idari sisteme bağlı olarak kamu hizmetini kanun ve mevzuata uygun olarak yapmakla görevlidir. Ancak kamu görevlileri, bir karar alırken veya bir eylemde bulunurken ikilemde kalabilmekte ve karar vermede güçlükler yaşayabilmektedir. Bu gibi durumlarda verilen yetkilerin ve kaynakların adil, dürüst, tarafsız bir şekilde kullanılması ancak etik ilke ve değerleri dikkate alan bir kurum kültürü ile mümkün olabilmektedir. Burada önemli olan nokta kurumlara etik kültürünün nasıl yerleştirileceğidir. Bu noktada etik eğitimleri kilit bir rol oynamaktadır. Araştırmada Türk kamu yönetiminde, personelleri etik dışı davranışlardan uzak tutmak, etiğe dayalı bir örgüt kültürünü oluşturmak en genel manada ise kamuda etik kültürü yerleştirmek için hizmete girdikten sonra verilen etik eğitimlerinin kamu görevlileri üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evreni İstanbul ilindeki bir ilçe belediyesidir. Araştırmanın evrenini belirlemek için ilk olarak Kamu Görevlileri Etik Kuruluyla iletişime geçilmiştir. Etik Kurulu'ndan etik eğitimleri için öncelikle etik eğitimcilerin yetiştirildiği ve kurumlardan gelen talep üzerine etik eğitimcileri tarafından etik eğitimleri verildiği bilgisine ulaşılmıştır. Sonrasında İstanbul'da etik eğitimi veren etik eğitimcisi ile irtibata geçilerek düzenli olarak etik eğitimi verilen kamu kurumlarının listesi alınmıştır. Bunlardan birinin belediyeler olduğu öğrenilmiştir. En son ve düzenli eğitimlere gittiği belediyenin

ismi alınarak, ilgili belediye ile iletişime geçilmiştir. Söz konusu belediye, isminin kullanılmaması şartıyla çalışmaya katkı sağlayacağını belirtmiştir. Bu nedenle araştırmanın yapıldığı ilçe belediyesinin adı saklı tutulmuştur. İlgili belediyeden düzenledikleri etik eğitimler konusunda ön bilgi alınmıştır.

Söz konusu belediyede bugüne kadar çeşitli birimlerden seçilen toplamda 250 personele etik eğitimi verilmiştir. Toplamda memur personel sayısı 450 kişiden oluşmaktadır ve tüm personele etik eğitiminin en az bir kere verilmesi amaçlanmaktadır. Bu yüzden 2014'ten itibaren 2018 hariç her yıl etik eğitimleri yapılmıştır. İlk olarak belediye tarafından yapılan bu etik eğitimlerini alan personellerin bir listesi oluşturularak bir örneklem çerçevesi çizilmiştir. Sonrasında örneklem için gerekli sayıdaki örnek bu listede yer alan ve o gün orada olan personeller arasından seçilmiştir. Böylece araştırmanın örnekleme, belediyede etik eğitimi alan personel arasından tesadüfi yöntem ile seçilen 20 kişi olarak belirlenmiştir.

3.3. Araştırmada Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Literatür incelendiğinde etik eğitimi konusunda yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olup yöntem olarak anket yöntemi kullanıldığı görülmektedir. Ancak mülakat, görüşmecinin iç dünyasına girerek bakış açısını anlamada daha etkili bir yöntemdir. Böylece görüşmecilerin etik eğitimi konusundaki yüz ifadesini, tutumlarını, vücut hareketlerini, anlık tepkilerini gözlemleyerek, dile getiremediklerinin ardındakileri de kayıt etmek olanağına sahip olunmaktadır. Bu yüzden araştırmada “yarı yapılandırılmış mülakat⁴” yöntemi kullanılmıştır.

Sorular hazırlanırken TÜSİAD'ın belirlediği sorulardan yola çıkılmıştır. Bu sorular: (2003: 52-53)

- Etiği öğretmek mümkün mü?
- Etik öğretilen bir şey ise özel bir eğitim mi gereklidir, ya da etiğe dayalı bir yönetim anlayışına sahip yerde çalışmak bu anlayışı benimsemek için yeterli midir?
- Etik eğitimi kimler tarafından verilmelidir?
 - Kurumdaki personel

⁴ Yarı yapılandırılmış mülakat, soruların ana hatlarının oluşturulduğu mülakatın bir türüdür. Görüşmeler esnasında kişinin bilgi ve ilgisine göre yeni soruların sorularak veya belirlenen soruların sorulmayarak konunun farklı boyutları ortaya konulmaya çalışılmaktadır (Al, 2010: 18).⁴

- Kurum dışından danışmanlar
- Eğitim masrafları kim tarafından karşılanmalıdır?
 - Orta ya da üst düzey yönetim
 - Merkezi kurumlar
 - Bağımsız etik kuruluşlar

Ancak bu sorular yeterli bulunmamıştır. Bu sorulardan yararlanılarak yeni sorular hazırlanmış ve seçilen personelin bilgi ve cevaplarına göre farklı sorular yöneltilerek konu hakkındaki diğer değerlendirmelere de ulaşılmıştır. Bu sorular sayesinde bir yandan daha fazla bilgi alınırken, bir yandan da örnekler verilmesi sağlanmıştır. Gelen talep üzerine mülakat esnasında sesli kayıt alınmamış, yazılı olarak not tutulmuştur.

Mülakatlar 03 Aralık 2018 - 13 Aralık 2018 tarihleri arasında yapılmıştır. Daha öncesinde belediyeye gidilerek gerekli bilgi verilmiş ve başvuru yapılmıştır. Belediyeden yapılan geri dönüş ile belirlenen gün ve saatte belediyeye gidilerek mülakatlara başlanmıştır. Mülakatlar tamamlandıktan sonra elde edilen veriler betimsel analiz yöntemi ile analiz edilerek sonuçlar değerlendirilmiştir. İlk olarak mülakata katılan görüşmeciler 1'den 20'ye kadar "görüşmeci 1-2...-20" şeklinde kodlanmıştır. Daha sonra görüşmede sorulan soruların farklı başlıklar ile bir çerçevesi çizilmiştir. Sonrasında elde edilen veriler işlenerek sonuçların yazımında kullanılacak doğrudan alıntılar belirlenmiştir. Son olarak da bulgular arasında neden sonuç ilişkisi kurularak yorumlamalara yer verilmiştir.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Etik eğitimleri bir süreç olup süreklilik arz etmektedir. Ayrıca gün geçtikçe değişen kanunlar, etik konusundaki gelişmeler verilen bu eğitimlerin yenilenmesini gerekli kılmaktadır. Her kurumda eğitimlerin sıklığı ve verilen eğitimin planlaması farklılık arz ettiği için İstanbul il merkezinde bir ilçe belediyesinde görev yapan kamu görevlilerine uygulanması bakımından araştırma, nitel araştırmaların sınırlılıklarına tabidir. Etik eğitimlerinin düzenli olarak verildiği kamu kurumlarının sınırlı olması, kurum bulmakta zorlanılması ve etik eğitimlerinin kurumlarda gerçekte yapılmamış olması nedeniyle araştırma tek bir belediyeyle sınırlandırılmıştır.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Yapılan görüşmeler sonucunda ilk olarak kamu çalışanlarının demografik bulgulara, sonrasında elde edilen bulguların etik eğitimiyle ilgili genel bilgilerine, etik eğitimlerinin etik davranışlarının ortaya çıkmasına olan etkisini belirlemeye ve etik eğitiminin etiğe dayalı kurum kültürünün oluşmasına olan etkisini değerlendirmeye yönelik yorum ve değerlendirmelerine yer verilecektir.

3.5.1. Sosyo-Demografik Bulgular

Bu kısımda, araştırmaya katılan ilgili belediye çalışanları ile ilgili yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, unvan ve kaç yıldır kamu görevlisi olarak çalıştığı bilgileri aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 4:
Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Sayı
18-30	4
31-40	8
41-50	4
51-65	4
TOPLAM	20

Araştırmaya katılan çalışanların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, çalışanların büyük çoğunluğunun orta yaş olarak nitelendirilen yaş gruplarından oluştuğu, diğer yaş gruplarının eşit dağıldığı dikkati çekmektedir.

Tablo 5:
Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sayı
Erkek	10
Kadın	10
TOPLAM	20

Mülakata katılan ilgili belediye personelleri cinsiyet bakımından karşılaştırıldığında, tesadüf olarak seçilen katılımcıların 10'u erkek, 10'u ise kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 6 :
Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımları

	Sayı
İlkokul	-
Ortaokul	1
Lise	1
Önlisans	1
Lisans	15
Lisansüstü	2
TOPLAM	20

Mülakata katılanların öğrenim düzeyleri incelendiğinde, katılımcıların arasında ilkokul mezununa rastlanmadığı, katılımcıların 1ortaokul, 1 lise, 1 önlisans, 15 lisans ve 2 lisansüstü mezunlarından oluşmaktadır. Mülakatta ilkokul hariç tüm öğrenim düzeylerinden en az bir katılımcının olması, her öğrenim düzeyindeki etik eğitimi bilgisi hakkında bilgi vermesi açısından olumlu değerlendirilebilir.

Tablo 7 :
Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Unvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	Sayı
Şef	3
Mühendis	7
Uzman/ Uzman yardımcısı	4
VHKİ	2
Diğer (memur, eğitimci, teknisyen, programcı)	4
TOPLAM	20

Araştırmaya katılan kamu görevlilerinin unvanları incelendiğinde personeller arasında hiç müdür yer almazken, 3 şef, 4 uzman/uzman yardımcısı, 7 mühendis, 2 VHKİ (Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni), 4 de diğer (memur, eğitimci, teknisyen ve programcı) çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 8 :

Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Çalışma süresi (Yıl)	Sayı
1-5	6
6-10	7
11-15	2
16-20	1
21-30	2
31 ve üstü	2
TOPLAM	20

Mülakata katılan kamu görevlilerinin çalışma süreleri incelendiğinde 6’sı 1-5 yıl arası, 7’si 6-10 yıl arası, 2’si 11-15 yıl arası, 1’i 16-20 yıl arası, 2’si 21-30 yıl arası ve 2’si 31 ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır.

3.5.2. Etik Eğitimiyle İlgili Temel Bulgular

Belediye çalışanlarına bu başlık altında 8 soru yöneltilmiştir. Öncelikli olarak “*Öğrenim hayatınızda (göreve başlamadan önce) etik ile ilgili bir eğitim aldınız mı?*” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya cevap veren 20 görüşmecedan 13’ü böyle bir eğitim almadıklarını belirtirken, 7 görüşmeci etik ile ilgili üniversite dönemlerinde bir ders olarak hatta mesleki ders olarak etik eğitimi aldıklarını söylemişlerdir.

“*Aldığınız etik eğitimlerini yeterli ve gerekli buluyor musunuz? Belirli bir sistematığımı olmalı ya da bir kere verilmesi yeterli mi?*” sorusu diğer bir sorudur. Kamu görevlilerinin çoğu aldıkları bu eğitimlerin periyodik olmadığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla görüşmecilerin 14’ü verilen etik eğitimlerini de yeterli bulmamaktadır. Çünkü söz konusu görüşmeciler etik eğitimlerini gerekli görmekte ve belirli bir sistematığının olmasının gerekliliği üzerinde durmaktadırlar.

“Etik eğitimi yeterli değildir. Bu eğitimler düzenli ve periyodik olsa istenen sonuçlara bir nebze ulaşılabilir.” (Görüşmeci 1)

“Etik eğitimleri gerekli fakat yeterli değildir. Eğitimler genel anlamda belirli bir sistematikte devam etmeli. Çünkü yenilenen durumlar sürekli var ve bunlar etik için etkili değişiklikler sağlamakta.” (Görüşmeci 4)

“Hayır yeterli değil. Belirli sistematığı olmalısını gerekli görüyorum. Çünkü bu eğitimler şeffaflık ve etik kültürün sürekliliği için esastır.” (Görüşmeci 10)

Ancak 6 görüşmeci ise aldıkları etik eğitimlerini yeterli bulmuş ve kendilerine gözle görülür bir katkısı olduğunu söylemişlerdir. Aynı zamanda bu görüşmeciler etik eğitimlerinin gerekli olduğunu ve belirli bir sistematığının olması gerektiği düşüncesindedirler;

“Eğitimler etik konusundaki bilgi düzeyimi arttırdı bu yüzden yeterliydi diyebilirim. Ayrıca etik konusunun durağan bir şey olmadığını düşünüyorum bu yüzden tekrarlanması faydalı olur diye düşünüyorum.” (Görüşmeci 8)

Burada öne çıkan nokta ise, aldıkları etik eğitimlerini yeterli gören görüşmecilerin veya yeterli görmeyen görüşmecilerin ortak düşüncesi etik eğitimlerinin gerekliliği ve belirli bir sistematığının olmasının önemidir.

Diğer bir soru “*Etik eğitimi kimler tarafından verildi? Eğitimi verenlerin yetkin olduğunu düşünüyor musunuz?*” şeklindedir. Mülakata katılan kamu görevlilerinin çoğunluğu (16 kişi) etik eğitimi veren kişinin yetkin ve konuya hakim olduğunu düşünürken, 4 görüşmeci ise etik eğitimini veren kişinin yetkin olmadığını düşünmektedir.

“Etik eğitimi veren kişinin yetkin olmadığını düşünüyorum. Çünkü akademik bir uzman değildi. Bizim gibi eğitim alan biriydi sanırım. Bu yüzden yeterli olduğunu düşünmüyorum.” (Görüşmeci 10)

Söz konusu eğitimlerde etik kavramı, ahlak-etik, etik mevzuatı, kamuda etik standardı, etik davranış ilkeleri, etik komisyonu, mesleki etik gibi teorik etik anlatılmış ve örnekler verilmiştir. Yöntem olarak ise slayt ve soru cevap yöntemi kullanılmıştır. Genel olarak mülakata katılan görüşmeciler bu yöntem kullanılarak verilen etik eğitiminin katkı sağladığını söylemiştir.

“Kamu etiği alanında eğitim verildi. Tüm belediye memurlarına yönelik toplu ve sıralı eğitim şeklinde ve katkısı tartışılmaz faydalıydı.” (Görüşmeci 11)

“Kamu kapsamında etik üzerine gerekli olan konulara anlatıldı. Slayt gösterisi ve soru-cevap olarak anlatıldığı için katkı sağladığımı düşünüyorum.” (Görüşmeci 18)

“Etik kavramı, kamuda etik standardı, etik davranışlar, etik komisyonu projeksiyondan slaytlar ile soru cevap yöntemiyle anlatıldı.” (Görüşmeci 8)

“Kamu hizmeti bilinci, amaç, dürüstlük, tafrsızlık, nezaket, saygı kuralları, hediye alam ve menfaat yasağı, mal bildirim vb. konular.” (Görüşmeci 17)

“Etik konusunda mevzuat, ahlaki değerler... Bu yöntemin katkı sağladığımı düşünüyorum, bir deneyim sağladı. Sözlü bir anlatım yapıldı.” (Görüşmeci 10)

Bu soruya cevap veren 3 görüşmeci ise verilen etik eğitiminin katkı sağlamadığını söyleyerek olumsuz bir bakış açısı sergilemişlerdir. Konuya olumsuz yaklaşanlar, verilen eğitimin sadece bilgi sahibi yaparak katkı sağladığı ancak eğitimlerin daha lise çağlarından başlamasının gerekliliği üzerinde durmuşlardır;

“Etiğin tanımı ve ahlak ile farkı, örnekler, iş etiğinin ne olduğu, genel hatlarıyla ilkeler... Soru-cevap şeklinde slayt sunumlarla yapılan eğitimlerdi. Bilgi sahibi yaptığı kesin.” (Görüşmeci 4)

“Kurum içi etik davranışlar anlatıldı. Ders yöntemi ile. Katkı sağladı. Fakat eksik her alanda eğitim verilmeli. Mümkünse lise seviyesinde başlamalı.” (Görüşmeci 2)

“Daha çok kavramlar üzerinden anlatıldı. Slayt/diyalog interaktif şekilde anlatıldı. Bilinmeyen veya farklı bir şey söylenmedi.” (Görüşmeci 5)

3.5.3. Etik Dışı Davranışla Mücadelede Etik Eğitiminin Yeri

“Çevrenizde gördüğünüz etik dışı davranışların en önemli sebebinin ne olduğunu düşünüyorsunuz? Sizce mevcut etik eğitimleri ile etik dışı davranışlar ortadan kaldırılabiliyor mu?” sorusuna görüşmeciler tarafından çok çeşitli cevaplar gelmiştir. Etik dışı davranışların sebebi eğitimsizlik, kişisel, çıkarıcılık, ahlaki eksiklik, söylem ve eylemler arasındaki farklılıklar, aile kaynaklı eksiklikler, aile ve sosyal çevreden gelen baskılar, kişilik özellikleri, çevresel etkiler, genel gidişatın düzensizliği, yükselme hırsı olarak görülmektedir. Ancak görüşmecilerin büyük çoğunluğu çevrede görülen etik dışı davranışların en önemli sebebi olarak eğitimsizlik üzerinde durmuşlardır. Ayrıca kurumda verilen etik eğitimleri yerine, bu eğitimlerin verilmeye başlandığı yerin aile olması gerektiği ve sadece belirli bir kurumla bunun kısmen önüne geçilebileceğini düşünmektedirler;

“Etik dışı davranışların bence en önemli sebebi bu konudaki eğitim eksikliğidir. Ancak etik değerler bence ailede daha çocukken verilmesi gerekir. Bu bir eğitim işidir. Eğitimde hayat boyudur. Etik eğitimleri etik dışı davranışları tamamen ortadan kaldırır mı bilemem ama olumlu etkisi olur.” (Görüşmeci 15)

Diğer taraftan görüşmecilerin çoğunluğu etik dışı davranışların kısmen önüne geçilebileceği üzerinde dururken, 5 görüşmeci etik eğitimleri ile etik dışı davranışların kaldırılmayacağını düşünmektedir. Bunun nedenini ise, etik dışı davranışların asıl sebebinin karakter olarak açıklamaktadır. Bu yüzden de sadece kurum içinde verilen eğitimlerle etik dışı davranışların kaldırılmayacağını belirtmektedirler. 1 görüşmeci ise siyasi ortamlarda bunun mümkün olmadığını söylemektedir;

“Çok klasik ama eğitim ve ahlaki eksiklik etik dışına iter. Kişinin üst düzey eğitimi var ama ahlaki yönden bitmiş durumda. Etik eğitimi ile etik dışı davranışların ortadan kalkacağını düşünmüyorum.” (Görüşmeci 5)

“Bilgisizlik ve genel gidişatın düzensizliği etik dışı davranışların bence en önemli sebebidir. Ayrıca uygulamalarda buna açıktır. Mevcut etik eğitimler ile etik dışı davranışlar ortadan kalkar mı emin değilim ama etik eğitimleri olmalı düşüncesindeyim.” (Görüşmeci 10)

Sonuç olarak etik eğitimlerinin, etik dışı davranışların önüne geçilmesi yönünde olumlu ve olumsuz yanıt veren iki tarafta etik dışı davranışların temeli olarak eğitimsizliği görmüşlerdir. Ancak bu eğitimlerin, kurumlarda verilerek geç kalındığı, aileden başlaması gerektiği fikrini sunmuşlardır. Burada da etik dışı davranışların sebebini karakter olarak açıklayanlar ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla görüşmecilere göre çevrede görülen etik dışı davranışların öne çıkan iki sebebi vardır.

“*Sizce etik öğretilbilir bir şey mi? (evet: Öyleyse özel bir eğitim mi gereklidir ya da etiğe dayalı bir kurum kültürünün yerleşmiş olduğu bir kurumda çalışmak bu anlayışı benimsemek için yeterli midir?)*” katılımcılara yöneltilen diğer sorudur. 17 görüşmeci etiğin öğretilbilir bir şey olduğunu söylerken, 1 görüşmeci kısmen ve 2 görüşmeci öğretilemez demiştir. Etiğin öğretilbilir bir şey olduğunu düşünen katılımcılar etiğe dayalı kurum kültürünün olduğu kurumlarda çalışmanın önemi üzerinde dururken, periyodik olarak da özel etik eğitimlerinin gerekli olduğunu söylemektedir;

“Etik öğretilbilir olmaktan ziyade, toplumda bu kültürün yerleşmiş olması gereklidir. Çünkü etiğe dayalı kurum kültürünün yerleşmiş olduğu bir kurumda çalışmak diğer yöntemlerden daha etkili olabilir.” (Görüşmeci 1)

“Evet etik öğrenilebilir bir şeydir ve dolayısıyla öğretilbilir bir şeydir. Özel bir eğitim daha iyi olur mu bilmiyorum. Ancak normal eğitimle yeri ve zamanı geldiğinde etikten bahsedilmesi ve etik olunmadığında karşılaşılan sorunların örneklendirilerek açıklanması etkili olur. Ayrıca çalışılan kurum da önemlidir. Çünkü etik kültürünün yerleşmiş olduğu bir kurum bu anlayışı benimsemeye yardımcı olur.” (Görüşmeci 16)

“Etik öğretilbilir bir şeydir. İnsanlar çoğu davranışlarının doğru olduğunu düşünmektedir. Etik eğitimleri bunun yanlış olduğunu insanlara öğreten bir eğitimidir. Farkındalık yaratmaktadır.” (Görüşmeci 20)

“Evet etik öğretilbilir bir şeydir. Etiğe dayalı bir kurum kültürü de çok önemlidir. Ancak etik öğretmek veya öğrenmek için yeterli değildir. Bu anlayışı benimsemek için eğitim almak destekleyici olur.” (Görüşmeci 13)

5 görüşmeci ise, etiğin öğretilbileceğini ancak bunun kurumda değil de, daha küçük yaşlardan başlanarak bir kültür haline dönüştürülmesi ve böylece toplumda bir etik kültürün yerleşmesinin gerekliliğinin önemi üzerinde durmuştur;

“Etik öğretilbilir bir şeydir ancak etik eğitimleri küçük yaşlardan itibaren devan eden bir eğitim olmalıdır.” (Görüşmeci 12)

“Evet etik öğretilbilir bir şeydir. Ama bu iş hayatından önce ailede, okulda başlamalıdır. Ayrıca ülkemizdeki devlet kurumlarında etiğe dayalı bir kurum kültürü olduğunu düşünmüyorum.” (Görüşmeci 5)

Dolayısıyla etiğin öğretilbileceğini ancak bunun bir yandan etiğe dayalı bir kurum kültürünün olduğu kurumda çalışarak bir yandan da yine periyodik olarak etik eğitimleriyle desteklenmesiyle daha verimli olacağı sonucuna varılmaktadır. Ancak önemli nokta yine etik eğitimlerinin verilmeye başlandığı kurumun aile olmasının gerekliliğidir.

Bu bölümde son soru olarak “*Etik eğitimi mümkün müdür? Sizce etik eğitimleri nasıl olmalıdır?*” soruları sorulmuştur. Etik eğitimi mümkün olup olmadığı sorusuna 19 görüşmeci etik eğitiminin mümkün olduğunu söylemiştir. Etik eğitimlerinin nasıl olması konusunda ise farklı öneriler sunulmuştur. Burada da öne çıkan konulardan biri etik eğitimlerinin verilmeye başlandığı yer ve yaştır. Birçok görüşmeciye göre etik eğitimlerinin kurumlarda verilmeye başlanması etik konusunda bir farkındalık yaratmaktadır. Ancak bu yeterli olmamaktadır. Bu yüzden etik eğitimleri ailede başlamalıdır.

“Mümkündür. Günümüz teknolojisi kullanılarak etik olunmadığında nasıl bir sorunlar silsilesinin ortaya çıkacağını simülasyonu yapılarak yeri ve zamanı geldiğinde insanlara sunum yapılabilir.” (Görüşmeci 16)

“Etik değerlere ait öğretilen her şey yaşamın içerisinde can bulmalı. Yani tavır, tutum, davranış ve duruş olarak gösterilmeli. Yoksa anlattığımız ya da öğrettiğimiz şeyleri uygulamazsak zamanla yok olacak unutulacaktır.” (Görüşmeci 15)

“Sadece okullar, kurumlar ya da özel eğitim merkezlerindeki eğitimler bu anlayışın küçük bir kısmıdır. Asıl etik eğitimi aile bireylerinin bilinçlendirilmesi, gazete, dergi ve televizyon programlarında bahsedilen konuların içerisine etikolojiyi aşılacak subliminal mesajlar içermesi gerekmektedir.” (Görüşmeci 8)

“Mümkündür. Ama kişinin iş hayatından önceki hayatında verilmelidir. Yoksa 18 yaşından sonra kimseye etik-ahlak eğitimi vererek kişide değişim meydana geleceğini düşünmüyorum.” (Görüşmeci 5)

“Evet mümkündür. Temelden bir ders programı olarak hayatın her alanını kapsayacak şekilde anlatılmalı.” (Görüşmeci 2)

“Mümkündür. Etik eğitimi ve kontrol mekanizması ile etik davranış desteklenmeli, bu sayede saygı, sevgi güven veren, çıkarsız, tarafsız, saydam ve dürüst çalışma ortamı oluşturulmalı.” (Görüşmeci 13)

“Etik eğitimleri mümkündür. Etik genel anlamıyla anlatıldıktan sonra, kamu yönetiminde etik ayrıca sunulmalıdır. Çünkü bence kamu yönetimi farklı bir yapıda ve çok daha önemli.” (Görüşmeci 4)

Sadece bir görüşmeci “etik eğitimi mümkün olsa bile verimliliği tartışmalıdır” demiştir. (Görüşmeci 1)

3.5.4. Etik Eğitimlerinin Etik Davranış Geliştirmeye Etkisi

Mülakata katılan kamu görevlilerine aldıkları etik eğitimlerinin davranışlarının ortaya çıkmasına olan etkisini görmek amacıyla 6 soru yöneltilmiştir. Bu sorular Pimple'nin tanımladığı etik eğitimlerinde etik davranışların ortaya çıkmasında gerekli olan dört farklı psikolojik süreç dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu süreçler etik duyarlılık, etik muhakeme, etik bağlılık ve etik kararlılıktır (Aktaran Aydın, 2016a: 226-227).

İlk olarak katılımcılara “Almış olduğunuz etik eğitimi etik konularına ilişkin bir farkındalık yarattı mı? (yani daha önce sorun olarak görmediğiniz durumları sorun olarak görmeye başladınız mı?)” sorusu sorulmuştur. Mülakata katılan kamu görevlilerinden 14’ü aldıkları etik eğitimlerinin etik konusunda bir farkındalık yarattığını, farkı bakış açıları edindiklerini, çevrelerinde olanları anlamlandırabildiklerini söylemişlerdir.

“Etik eğitimi evet farkındalık yarattı. Ancak sorun olarak değil dikkat edilmesi bakımından değişiklik yarattı.” (Görüşmeci 18)

“Etik eğitimi etik konularına ilişkin bir farkındalık yarattı. Çevremdeki olayların farkına vardım. Sorun olmayan bir durumun sorun oluşturabileceğini öğrendim. Örneğin, hediyeye alma konusu. Önceden hediyeye alma konusunda bir sorun görmezken eğitimden sonra alınan hediye ne amaçla verildiğinin, boyutunun, değerinin de önemli olduğunun farkına vardım.” (Görüşmeci 20)

“Farkındalığımı arttırdı. Benim doğru kabul ettiğim bir başkası için doğru olmayabilir.” (Görüşmeci 12)

6 görüşmeci ise almış oldukları etik eğitiminin etik konularına ilişkin herhangi bir farkındalık yaratmadığını söylemiştir. Buradaki dikkat çeken nokta ise aldıkları etik eğitiminin farkındalık yaratmadığını söyleyen katılımcıların hepsi öğrenim hayatlarında etik ile ilgili herhangi bir etik eğitimi almayan kamu görevlileridir.

“Etik eğitimi etik konularına ilişkin bir farkındalık yaratmadı. Çünkü bu eğitim hiyerarşik olarak üstten aşağı olmalıydı.” (Görüşmeci 5)

“Almış olduğum etik eğitimi etik konularına ilişkin fikrimi değiştirmede. Sorun olarak gördüklerim hep sorunmuş zaten.” (Görüşmeci 15)

“Zaten etik anlayışa önem verdiğim için değişen bir şey olmadı.” (görüşmeci 13)

Görüşmecilerin bu soruya verdikleri yanıtlar genel olarak düşünüldüğünde etik eğitimlerinin yadsınamayacak ölçüde bir farkındalık yarattığı söylenebilir. Çünkü aldıkları etik eğitimlerinin etik konularına ilişkin farkındalık yaratmadığı yönünde cevap veren görüşmecilerinde bir kısmı etik davrandıkları için bir farkındalık yaratmadığını belirtmiştir.

Diğer soru “*Görevinizi yerine getirirken etik ikilemlerle karşılaşılıyor musunuz? En çok karşılaştığınız etik ikilemler nelerdir? Örnek verebilir misiniz?*” Mülakata katılan söz konusu görüşmecilerden 9’u görevlerini yerine getirmeleri esnasında etik ikilemlerle karşılaştıklarını ve bunların, yasalar ve etik konusunda sık sık karşı karşıya gelmeleri, etik dışı olan bir şeyin emredilince yapılmak zorunda kalınması, tanıdığa gösterilen ayrıcalıklar, verilen hediyeleri alıp almamak şeklinde örnekler vermişlerdir;

“Memur iseniz sürekli ikilemlerle karşılaşırsınız. Bence ikilem konusundaki en büyük sorun yasal ve etik konusunun sık sık karşı karşıya gelmesidir. Ayrıca şöyle bir şey de var; etik dışı olduğunu biliyorsunuz ancak amiriniz emredince yapmak zorunda kalıyorsunuz.” (Görüşmeci 5)

“Görevi yerine getirme esnasında etik ikilemlerle karşılaşıyorum. Örnek vermem gerekirse özellikle hediye alıp almamak konusunda ikilemler yaşanabiliyor.” (Görüşmeci 7)

“Evet karşılaşıyoruz. Belediyeler kalabalık ve iş yaptırmak belli prosedürlere tabi. Bu yüzden vatandaşlar için bir tanıdıklarının olması büyük avantaj sağlamaktadır. Personeller de bir yandan etik dışı olmasına rağmen tanıdıklara ayrıcalıklar gösterip göstermeme konusunda ikileme düşmektedir. Çünkü etik konusundaki bilince sahip olmayan vatandaşlar bunu normal karşılamakta ve talepte bulunmaktadır. Personeller ise yardımcı olmasa söz konusu vatandaş tarafından ayıplanmakta, yardımcı olsa etiğe aykırıdır. Böylece personeller tanıdık, akraba vs. olması sebebiyle nasıl davranmaları gerektiğini bilememektedir.” (Görüşmeci 15)

10 görüşmeci ise etik ikilemlerle karşılaşmadıklarını, 1 görüşmeci de nadiren karşılaştığını ancak siyasi ve yönetsel baskı olmasına rağmen çizgisinden ve etik kurallardan dışarı çıkmadığını söylemiştir.

Üçüncü soruda almış oldukları etik eğitiminin çevrelerinde yaşanan etik ikilemleri fark edebilmelerini sağlayıp sağlamadığı sorulmuştur. 14 görüşmeci etik ikilemleri fark edebilmelerini sağladığını, 1 görüşmeci çokça değil derken, 5 görüşmeci etik eğitimlerinin etik ikilemleri fark edebilme açısından bir fark yaratmadığını söylemiştir. Ancak fark yaratmadığını söyleyen bu 5 görüşmeci zaten etik ikilemleri fark edebildiklerini bu yüzden eğitimin bir katkısının olmadığını düşünmektedir.

“Almış olduğumuz etik eğitimi, çevremde varolan etik ikilemler konusunda bir farkındalık yarattı. Görevini etik kurallar çerçevesinde yürütmeyen personelleri gözlemlemeye başladım.” (Görüşmeci 6)

“Evet fark edebilmemi sağladı. Karşılaşılabileceğim etik ikilemleri öngörebilmeyi sağladı.” (Görüşmeci 7)

Dördüncü soruda “*Almış olduğunuz etik eğitimi karşılaştığınız etik ikilemleri çözmede size kılavuzluk etti mi?*”. Bu soruya görüşmeciler farklı cevaplar vermişlerdir. 12 görüşmeci kılavuzluk ettiği yönünde cevap verirken, 4 görüşmeci kılavuzluk etmediğini, 2 görüşmeci kısmen kılavuzluk ettiğini, 2 görüşmeci ise etik ikilemlerle karşılaşmadıkları cevabını vermiştir.

“Almış olduğum etik eğitimi etik ikilemleri çözmede kısmen kılavuzluk etti ama yeterli değil. Çünkü etik eğitimi bir süreçtir ve aldığımız eğitimler periyodik olmadığı için zamanla unutulmaktadır.” (Görüşmeci 11)

“Hayır kılavuzluk etmedi. Çünkü çoğu etik ikilemde karar mercii ben değilim. Örneğin bazen etik dışı bir durum söz konusu olur ve amiriniz yapmanızı söyler. Dolayısıyla bir ikilem yaşarsınız ancak etik dışı olduğunu bildiğiniz halde emredildiği için yapak zorunda kalırsınız.” (Görüşmeci 5)

Beşinci soru “*Etik ikilemlerle karşılaştığınızda etik olanı tercih etmeme yönünde çevrenizde baskı gördünüz mü? Bu kararınızı etkiledi mi?*” 16 görüşmeci çevrelerinden etik olmayana yapmaları konusunda böyle bir baskı görmediklerini söylemişlerdir. Bazı görüşmeciler ise bir baskıya maruz kalırlarsa eğer etkilenmeyeceklerini buna müsaade etmeyeceklerini belirtmişlerdir.

4 görüşmeci ise çevrelerinden bu konuda baskı gördüklerini ancak kararlarını etkilemediğini söylemiştir.

“Çoğu zaman gördüm. Ancak kararımı etkilemedi. Doğru olduğunu düşündüğüm bir şeyi yaparken tereddüt etmem.” (Görüşmeci 5)

“Toplumsal baskı diye bir şey var elbette ama kendi bildiğini ve karşıdakinin bilmediğini görünce kararı etkilemiyor tabii. Örnek vermek gerekirse akraba, komşu, hemşehri vb. yakınlardan gelen talepler... Yapıldığında etik dışı yapılmadığında toplumsal bir ayıplama ve dolayısıyla da toplumsal baskıya sebep olabilmektedir.” (Görüşmeci 4)

Bu bölümdeki son soru ise “*Görev esnasında sizi etik dışı davranmaya iten nedenler var mı? Varsa nelerdir? Böyle bir durumda etik olanı tercih etmede kararlılık gösteriyor musunuz?*”. Bu soruya 10 görüşmeci etik dışı davranmaya iten nedenlerle karşılaşabildiklerini söylemişlerdir.

“Her işte olduğu gibi olması gerekenin dışında tabî ki istekler olabiliyor. Yalnız yönetmelik ve kanunlar açık. Meslek etiğine uymak öncelikle vicdani bir sorumluluk. O yüzden kararlılık gösteriyorum.” (Görüşmeci 9)

“Bazen yasal mevzuat etik dışına itiyor. Zaman uygun olmayan kanunlar engelliyor. Eğer yasal sorumluluk kabul edilebilir düzeyde ise etik olanı seçiyorum.” (Görüşmeci 5)

“Etik konusunda kişilik olarak sıkıntı yaşamıyorum. Fakat toplumun etik kültürü düzelirse bu tür sorunlar azalır.” (Görüşmeci 2)

10 görüşmeci ise etik dışı davranmaya iten nedenlerle karşılaşmadıklarını ancak etik olanı tercih etmede kararlı davrandıklarını söylemişlerdir.

“Etik dışı davranmaya iten nedenler yok. Bazı konularda tartışmalar olabilir ancak bunlar etik dışı davranmaya iten sebepler olarak nitelendirilemez.” (Görüşmeci 16)

Başta da bahsedildiği üzere etik eğitimlerinde etik davranışın oluşmasında önemli olan bu dört farklı psikolojik süreç dikkate alınarak oluşturulan bu sorular sonucunda söz konusu belediyede verilen etik eğitimlerinin etik duyarlılığı ve etik muhakemeyi oluşturduğunu personellerde bir farkındalık yarattığını, karşılaştıkları etik ikilem ve sorunlarda etik eğitimlerinin yol gösterici olduğunu söylemek mümkündür. Görüşmecilerin çevrelerinden etik olmayana seçme ya da etik olanı seçmeme yönünde bir baskı görmedikleri görseller bile kararlarını etkilemeyeceğini ve etik ikilem durumunda etik olanı seçebileceklerini söylemişlerdir. Dolayısıyla görüşmecilerin bu durumlarla karşılaşmamış olmaları ancak karşılaştıklarında etik bağlılık ve etik kararlılıklarını sürdüreceklerini göstermektedir. Buda bize verilen etik eğitimlerinin tamamen olmasa da büyük oranda etik davranışların oluşturulması konusunda olumlu etkisini açıklamaktadır.

3.5.5. Araştırmaya Katılanların Etik Eğitiminin Etiğe Dayalı Kurum Kültürünün Oluşmasına Olan Etkisinin Değerlendirilmesi

Bu bölümde ilgili kamu görevlilerine 2 soru sorulmuştur ve etik eğitiminin kurum kültürünün oluşmasına olan etkisinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. İlk soru katılımcıların aldıkları etik eğitimlerinin etik değerlere dayalı bir kurum kültürünün oluşmasına olan etkisinin değerlendirilmesidir. 5 görüşmeci dikkate değer ölçüde bir katkısının olmadığını, bir temel üzerine verilmesi gerektiğini, kurum kültürünün kişilerden bağımsız olması gerektiği fakat ülkemizde devlet kurumlarının şahsi tercihlere göre idare edildiği için kurum kültürünün oluşamayacağı ve verilen

eğitimlerin kişisel olarak etkilediği kurum olarak çok fazla etkisinin olmadığını belirtmişlerdir.

“Etik eğitimleri bir temel üzerine ve profesyonel manada yetkin kişilerce verilmeli ki etik değerlere dayalı kurum kültürü oluşabilsin.” (Görüşmeci 7)

“Kurum kültürü kişilerden bağımsız olmalıdır. Ama ülkemizde devlet kurumları şahsi tercihlere göre idare edildiği için etiğe dayalı bir kurum kültürünün oluşması şimdilik mümkün değil.” (Görüşmeci 5)

“Aldığımız etik eğitimleri genel bir eğitim olduğu için kişisel olarak etkiliyor. Etiğe dayalı bir kurum kültürü olarak çok fazla bir katkısı olmuyor.” (Görüşmeci 10)

14 görüşmeci ise, etiğe dayalı bir kurum kültürünün oluşmasına katkısının olduğunu, farkındalığı arttırdığını, bilgi amaçlı (etik davranış ilkelerini hatırlatmak), kamu zararı ve personel sorumlulukları açısından, kararlı bir tutum oluşturmada, objektiflik, mesleğine ve kuruma saygı, sistemleşme, kurum hizmeti sınırları, kendi sorumlulukları, etik değerlendirmede, ayırım yapmama, empati gibi konularda katkı sağladığını söylemiştir. Ancak üzerinde durulan nokta etiğin sonradan edinilmesi zor bir değer olduğudur. Bu yüzden küçük yaşlarda edinilmeye başlanmalıdır.

“Aldığımız etik eğitimi etik değerlere dayalı bir kurum kültürü oluşturmada katkısı vardır. Var olan kültürümüzü şekillendirmede, yontmada tabii ki katkısı oldu. Daha objektif olmamızı ve empati yapmamızı sağladı.” (Görüşmeci 12)

“Evet kurum kültürü oluşturmada katkısı vardır. Genel bir eğitim olsa da öğrendiklerimi kendi çalışma alanımda ve muhatap olduğum tüm kademelerde yansıtmaya çalışıyorum.” (Görüşmeci 4)

“Evet katkısı vardır. Ama sonradan edinilmesi zor bir değerdir. Bir takım değerler çocukken oluşmamişsa yetişkinlikte oluşması çok zor.” (Görüşmeci 15)

“Almış olduğumuz etik eğitimi etik değerlere dayalı bir kurum kültürünün oluşmasında farkındalığı arttırdı.” (Görüşmeci 13)

“Katkısı vardır. Kamu hizmeti bilincini, saygılı etik kurallara bağlı bir kurum kültürünün oluşumunu sağlar ve kurumda etik dışı davranışı ve eylemleri sınırlar.” (Görüşmeci 17)

“Kendi sorumluluklarım ve daha önce etik olarak değerlendirmede ayırım yapamadığım konularda yol gösterici oldu.” (Görüşmeci 11)

İkinci soru ise “*Etiğe dayalı bir kurum kültürü oluşturulmasında birinci dereceden önemli faktör sizce nedir?*”. Burada büyük çoğunluğun hemfikir olduğu faktör eğitimidir. Yine hemfikir olunan nokta bu eğitimlerin sonradan değil de aileden verilmeye başlanmasıdır.

“Tek tek bireylerde çözüme ulaşılmalı, bu konuda en besleyici şey elbette eğitim. Devamlı ve kademeli eğitimler ile daha ileri adımlar atılabilir bence.” (Görüşmeci 4)

“Bana göre bir insanın yetişmesiyle, ailede gördüğü eğitim başta olmak üzere, çevre ve okulda gördükleriyle ilgili daha çok. Etik eğitimi destekleyici olur sadece. Bu düşüncedeyim.” (Görüşmeci 13)

“Tepeden aşağı etiğe dayalı bir eğitim.” (Görüşmeci 10)

“-Etik kavramı üzerine aileden alınan eğitim,

-Mesleki yetkin insanların çalışması,

-Etik değerlere bağlı liyakat sisteminin işlemesi.” (Görüşmeci 7)

“Eğitim ve kültür” (Görüşmeci 16)

“Göreve getirilen kişilerin salt eğitimlerinin yanında ruhsal/zihinsel ve ahlaki açıdan kendini geliştirmiş olmalı. Zamanın ruhuna uygun davranan, diğer kurum ve kuruluşlardaki iyi örnekleri benimseyen kişilerden seçilmesi. Kişilerin geçici kurumların baki olduğu bilincinin aşılması.” (Görüşmeci 5)

“Eğitim ve liderlerin, yöneticilerin etik davranışlar sergiliyor olması” (Görüşmeci 15)

“İnsanların doğruya, mevzuata, kanunlara göre iş ve işlemleri yapıp bunu kurumdaki görevlerine yansıtması. (bilinçli ve sağduyulu insanların çoğunlukta olması.)” (Görüşmeci 1)

Tüm bu alan araştırması ele alındığında kamu hizmeti yapacak olan kamu görevlilerinin hem öğrenim yaşamında hem de kurumlarında etik eğitimi alması beklenir. Ayrıca demografik özellikleri dikkate alındığında da araştırmaya katılan 20 kamu görevlisinden 15’i lisans ve 2’si lisansüstü mezundur. Ancak sadece 7 kişinin öğrenim hayatlarında etik eğitimi aldığı tespit edilmiştir.

Kurumda aldıkları etik eğitimini yeterli gören kamu görevlileri hem kurumda hem de öğrenim hayatlarında etik eğitimi alanlardır. Ancak yeterli gören ya da görmeyen görüşmecilerin ortak düşüncesi ise etik eğitimlerinin periyodik olmadığı yönünde olmuştur. Öyleyse etik eğitimlerinin sistematik bir şekilde verilmesi son derece önemlidir. Ayrıca görüşmecilerin etik eğitimleri veren kişiyi çoğunluk olarak yeterli buldukları ve verilen eğitimin katkı sağladığını düşündükleri tespit edilmiştir.

Görüşmeciler çevrelerinde gördüğü etik dışı davranışların sebebi olarak farklı cevaplar vermiş olsalar da asıl üzerinde durulan eğitimsizlik olmuştur. Dikkat çeken nokta ise, eğitimsizlik cevabı veren görüşmecilerin öğrenim hayatlarında etik eğitimi almamış olmalarıdır. 5 görüşmeci ise etik dışı davranışların etik eğitimi ile kaldırılamayacağını söylerken, yine dikkat çeken bu görüşmecilerin biri hariç öğrenim hayatlarında etik eğitimi almayanlardan oluşmasıdır. Bu 1 görüşmeci ise hem öğrenim hayatında hem de

kurumda etik eğitimi almış olması oldukça ilginçtir. Ancak burada önemle üzerinde durulması gereken nokta hem öğrenim hayatında hem de kurumda verilen etik eğitimlerinin aslında ailede başlanmasının gerekliliğidir. Aras (2001), küçük yaşlarda etik bilincin oluştuğu bireyin, hayatının diğer aşamalarına da hem toplumsal ve bireysel ilişkilerine hem de iş ortamlarına kadar bunu taşıyacaklarını söyler. Böylece etik eğitimleri hem toplumsal hem de bireysel bir davranışa dönüşecektir.

Etik eğitimlerinin etik konusuna ilişkin farkındalık yarattığı görüşmeciler tarafından belirtilmiştir. Farkındalık yaratmadığını söyleyen görüşmecilerin ise öğrenim hayatlarında etik eğitimi almadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca bu görüşmecilerden bir kısmı etik davrandıklarını düşünmektedirler.

Görüşmecilerin neredeyse yarısı görevleri esnasında etik ikileme karşılaşmadığını söylemiştir. Yine görüşmecilerin çok azı verilen etik eğitimlerin etik ikilemleri zaten fark edebildikleri için fark edebilme konusunda etkili olmadığını belirtmişlerdir. Hatta bu görüşmecilerin aldıkları etik eğitimleri etik ikilemleri çözmede de kılavuzluk etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Öne çıkan nokta ise bu görüşmecilerin öğrenim hayatlarında etik eğitimi almamış olmalarıdır.

Etige dayalı bir kurum kültürü oluşturmada etik eğitimlerinin katkısının olduğu yönünde bir sonuç çıkmıştır. Ancak burada da dikkat çeken nokta etiğin sonradan öğrenilmesinin zor olduğu ve aileden başlanmasının gerekliliğidir. Bu kurum kültürünü oluşturmada birinci dereceden önemli faktör çok çeşitli cevaplar gelmesine rağmen çoğunlukla eğitim olmuştur. Ancak aileden başlanmalıdır.

SONUÇ

Etik geçmişte var olmuş, günümüzde var olan ve gelecekte de var olacak bir disiplindir. Çünkü etik, insan davranış veya ilişkilerinde sergiledikleri tutum ve davranışların iyi-kötü, doğru-yanlış olarak değerlendirilmesinde ve gerekçelendirilmesinde ilke, değer ve kurullar bütünüdür. Temelde felsefenin bir disiplini olarak ortaya çıkan ve zamanla birçok bilimsel disipline konu olan etiğin, 1970'lerden itibaren önemi artarak devam etmiş ve teori olmaktan çıkarılarak pratik hale getirilmesinde ve davranışa dönüştürülmesinde tek araç kabul edilen eğitiminde önemi artmıştır.

Tüm dünyada gittikçe yayılan yolsuzluk ve skandallar devlet ve siyasal kurumları zedeleyerek, belirgin bir biçimde güven problemi oluşturmuştur. ABD'de yaşanan Watergate skandalının ortaya çıkışı etik konusundaki çalışmaların temelini oluştururken, kamu yönetiminde etik bilincin oluşturulması ve bu bilincin yerleştirilmesinin gerekliliği etik eğitiminde olan ihtiyacı da beraberinde getirmiştir. Daha da eskiye gitmek gerekirse Sokrates'in felsefesinde dahi etik eğitiminin önemine rastlamak mümkündür. Türk tarihinde ise, etik dışı faaliyetler ve yolsuzluğun eskiye dayandığı Osmanlı devleti döneminde memur atamalarında rüşvet olayının belirgin olarak yaşandığı ve artarak devletin çöküşüne neden olduğu açıktır. Dolayısıyla kamu yönetiminde etiğe ilişkin tartışmaların kökeninin eskiye dayandığı ve 1970'den sonra öneminin artarak devam ettiği söylenebilir. Çünkü bu sistemler etik sorunların yaygın olduğu sistemler olup, çözümü ise kamu kurumlarında etik bir yönetim ile sağlanabilir.

Kamu yönetiminde etik, devletin idari alanda göstermiş olduğu doğru davranıştır ve kamu görevlileri içinde bir yol gösterici görevi görmektedir. Kamu görevlilerine bir davranışta bulunurken iyi olanı seçme ve kötü olandan uzak durma konusunda bir rehberdir. Bu da devlete ve kamu görevlilerine olan güveni arttırmaktadır.

Etik davranış bireylerin sahip olduğu değer, tutum, davranış ve bilgiden oluşmaktadır. Etik dışı davranış ise, bireylerin sahip olduğu birçok etken yanında en önemlisi olarak bilgisizlik öne çıkmaktadır. Bu bilgisizliğin önüne geçmenin ön koşulu ise etik eğitimidir. Etik eğitimi kamu görevlilerine etik ilke ve değerler konusunda bilgi vermektedir. Ayrıca etik eğitimleri sadece kuralları tekrar etmenin çok ötesinde olup, amacı etik davranış konusunda farkındalık oluşturularak davranışa dönüştürülmesidir.

Kamu görevlilerinin görevleri, yetkileri ve sorumlulukları açıkça tanımlanmış olmasına rağmen, kamu görevlileri, kamu görevlerini yerine getirdikleri esnada çeşitli durumlarla karşılaşabilmektedirler. Bazen kişisel baskılar, bazen siyasal baskılar, bazen de ikilemler etik dışı davranmaya itebilmekte ya da savunmasız kalabilmektedir. Çünkü etik ömür boyu süren bir faaliyet değildir. Bu yüzden sistematik ve planlı etik eğitimleri kamu kurumları için temel olmalıdır. Böylece etik eğitimleri sayesinde kamu personellerinde bir farkındalık oluşmakta ve davranışa dönüşerek kamu kurumlarında etiğe dayalı bir kurum kültürü meydana gelmektedir.

Kamu yönetiminde etiğin öğrenilmesi, benimsenmesi, içselleştirilmesi ve davranışa dönüştürülerek etiğe dayalı bir kurum kültürünün oluşturulması bir süreçtir. Bu süreç etik eğitimleri ile sağlanmaktadır.

Bu çalışmada kamu görevlilerine verilen etik eğitimlerinin etik ilke ve değerlere dayalı bir kurum kültürünün oluşmasına olan katkısını ortaya koymaya çalışılmıştır. Alan araştırması olarak İstanbul ilinde bir belediye seçilmiştir. Değerlendirmenin daha sağlıklı olabilmesi için ilgili belediyedeki etik eğitimi alan kamu görevlileri arasından tesadüfi yöntemle seçilen kişilerle mülakat çalışması yapılmıştır. Bu mülakatlar sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Elde edilen bulgular incelendiğinde, genel olarak belediyede verilen etik eğitimleri görüşmeciler tarafından gerekli görülmektedir. Ancak bu eğitimler belediyenin her personele en az bir kere etik eğitimi vermeleri amaçlamasından ötürü yetersizdir. Çünkü etik eğitimi alan kamu görevlileri eğer öğrenim hayatlarında etik eğitimi almadıysalar bu etik eğitimi ilk olmaktadır. Diğer taraftan da belediyede bu eğitimi 2014'te aldıysalar da bu eğitimin üzerinden 5 yıl geçmiştir. Dolayısıyla etik eğitimlerinin periyodik olması ve en fazla 2 yılda bir tekrar etmesinin gerekliliği öne çıkmaktadır.

Etik eğitime dair temel bulgular ele alındığında görüşmecilerin çoğunluğu öğrenim hayatlarında etik eğitimi almamışlardır. Ancak öğrenim düzeyleri dikkate alındığında görüşmecilerin neredeyse tamamı lisans ve yüksek lisans mezunudur. Öyleyse üniversitelerde etik eğitimlerine dair derslerde bir eksiklik olduğu söylenebilir.

Belediyede verilen etik eğitimini görüşmecilerin çoğunluğu yeterli bulmuştur. Fakat burada dikkat çeken nokta görüşmecilerin ortak düşüncesinin etik eğitimlerinin gerekli ve belirli bir sistematığının olmasıdır. Ayrıca görüşmecilerin çoğunluğu tarafından

verilen etik eğitimlerinin katkı sağladığı yönünde olumlu bir cevap verilmiştir. Birçok görüşmeciye göre kurumlarda verilen etik eğitimleri etik konusunda bir farkındalık yaratmaktadır. Lakin etik eğitimlerinde anlatılan konulara ve anlatımda kullanılan yönteme bakıldığında bu eğitimlerin genel etik ve etik eğitimi konusunun teorik olarak bir slayt yardımıyla sözlü olarak anlatıldığı görülmektedir. Ancak etik eğitimlerinde amaç bir farkındalık yaratmak ve içselleştirilmesinin sağlanarak zamanla davranışa dönüştürülmesidir. Bu anlamda ilgili belediyede verilen etik eğitimlerinin eksik kaldığı açıktır.

Etik davranışların en önemli sebebi olarak çoğunlukla eğitimsizlik üzerinde durulmuşsa da öne çıkan ikinci neden karakter olmuştur. Görüşmecilerin çoğunluğu etik eğitimleri ile etik dışı davranışların önüne kısmen geçileceğini düşünmektedirler. Ancak etik öğretiler bir şey olduğunu ve bunu hem eğitim hem de etik kurum kültürüne sahip bir kurumda çalışarak desteklenmesi gerektiği görülmektedir. Etik eğitimleri mümkündür ama yeterli değil. Çünkü etik eğitimlerinin başladığı yer ve yaş çok önemlidir. Bu yüzden ailede başlanmalı ve böylece hem bireysel hem de toplumsal bir davranışa dönüştürülmelidir.

Etik eğitimleri görüşmecilerde çevrelerinde yaşanan etik ikilemleri fark edebilmelerini ve bu ikilemleri çözüme yardımcı olduğu yönünde olumlu cevap vermişlerdir. Etik olmayı yapma konusunda da herhangi bir baskı yaşamadıklarını, ama görevleri esansında etik dışı davranmaya iten nedenlerle karşılaştıklarını kararlı davrandıklarını söylemişlerdir. Buradan yola çıkarak belediyede verilen eğitimlerin görüşmecilerde etik duyarlılığı ve etik muhakemeyi oluşturduğunu göstermektedir. Görüşmecilerin çevrelerinden etik olmayı seçme ya da etik olanı seçmeme yönünde bir baskı görmemiş olmaları, görseller bile kararlarını etkilemeyeceğini ve etik ikilem durumunda etik olanı seçebileceklerini söylemişlerdir. Dolayısıyla görüşmecilerin karşılaşmamış olmaları ancak karşılaştıklarında etik bağlılık ve etik kararlılıklarını sürdüreceklerini göstermektedir. Buda bize verilen etik eğitimlerinin tamamen olmasa da bireylerin etik davranışlarında bir değişime neden olduğu söylenebilir.

Etik değerlere dayalı bir kurum kültürü oluşmasında en önemli faktör eğitim olarak görülmüştür. Etik eğitimlerinin etik değerlere dayalı kurum kültürü oluşmasına da katkısı vardır. Ancak görüşmecilerin çok azıda olsa kurum kültürünün kişilerden bağımsız olması gerektiği fakat ülkemizde devlet kurumlarının şahsi tercihlere göre

idare edildiği için kurum kültürünün oluşamayacağı ve verilen eğitimlerin kişisel olarak etkilediği kurum olarak çok fazla etkisinin olmadığını belirtmiştir. Görüşme esnasında gözlenen de görüşmecilerin verdikleri cevaplarda temkinli olmalarıdır.

Söz konusu belediyede her personelin etik eğitimi alması amaçlanmasına rağmen personele göre periyodik bir eğitim yoktur. Ancak verilen etik eğitimlerinin gözle görülür bir katkısı olduğu görülmektedir. Çünkü etik eğitimlerinin en önemli amacı etik konusunda farkındalık oluşturmaktır. Görüşmecilerden alınan cevaplara göre de verilen etik eğitimleri onlarda bir farkındalık oluşturmuş ve çevrelerinde yaşanan etik ikilemleri de fark edebilmeleri konusunda yol göstermektedir. Ayrıca görüşmecilerin yarısı etik olanı tercih etme konusunda da kararlılık sağladığı, diğer yarısının ise zaten etik dışı davranmaya iten bir nedenle karşılaşmadığı görülmüştür. Böylece belediye personeline etik davranma konusunda yol gösteren ve kılavuzluk eden etik eğitimlerinin etik değerlere dayalı bir kurum kültürünün oluşmasına katkısı vardır. Bunu oluşturmada da birinci dereceden önemli faktör eğitimidir. Bu sonuçlar yapılan araştırmanın olumlu yanları olarak gösterilebilir.

Olumsuz yanları ise yapılan etik eğitimlerinin ilk önce tüm personele verilmesinin amaçlanması açısından bir sistematiğe bahsedilse de verilen etik eğitimleri birey bazında düşünüldüğünde periyodik değildir. Bu eğitimlere ilk 2014 yılında başladığına göre o yıl etik eğitimi alan görüşmeci için bu eğitimden sonra 5 yıl geçmiştir. Dolayısıyla etik eğitimi ömür boyu süren bir eğitim değildir. Süreklilik gerektirmektedir. Bu yüzden değişen kanunlar, kurallar, yeni gelişmeler ile birlikte etik eğitimleri de yenilenmelidir ki etik bir davranışa dönüşebilsin. Diğer yandan verilen etik eğitimlerinin bu kurumda teoride kaldığı gözlenmiştir. Görüşmecilerin etik davranışlarında bir değişime, bir farkındalığa neden olmuş olsa da bu eğitimler tam manasıyla görüşmecilerde bir davranış olarak eksik kalmıştır. Etik eğitimlerinde asıl amaç bireylerde etik duyarlılık, etik muhakeme, etik bağlılık ve etik kararlılığın sağlanması olmalıdır. Ancak ilgili belediyede sadece etik duyarlılık ve etik muhakeme oluşturulabilmiştir.

Öyleyse etik eğitimleri nasıl daha yararlı eğitimlere dönüştürülebilir. Bunlar:

- Etik eğitimleri periyodik bir şekilde düzenlenmelidir. En fazla 2 yıl sonra yenilenmelidir.

- Etik eğitimleri bir teori eğitiminden çıkarılarak, kamu personellerinin tartışma ortamı oluşturularak aktif bir şekilde katılım sağlayabildikleri, kendi kendilerini sorgulayabildikleri, kendi cevaplarını görebildikleri, düşünebildikleri, etiğe ilişkin bağlılık ve karalılıklarının olduğu geniş kapsamlı ve aktif bir süreç olarak düşünülmelidir.
- Etik eğitimlerinde bireylere iyi ve doğru olanı seçmeye bağlılık öğretilmeli ve bireylerde bu bir zorunluluk değil bir alışkanlık haline dönüştürülmelidir.
- Etik eğitimleri, öğrenim hayatlarında etik eğitimi alan bireyler ile almayan bireyler arasında bir ayırım yapılarak düzenlenmelidir.
- Etik eğitimleri hiyerarşik olarak üst birimden başlanarak daha sonra alt birimlere verilecek şekilde düzenlenmelidir.
- Etik eğitimlerinin sadece kurumlarda verilerek bir kurum kültüründen bahsetmek eksik ve yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden bu eğitimlerin aileden başlaması son derece önemlidir. Düşünün ki kurumda etik eğitimi verdiniz ve bir etik kurum kültürü oluşturduunuz. Ancak etik konusunda toplumsal bir eksiklik söz konusu ve halktan bir takım talepler geliyor. Bu yüzden küçük yaşlarda başlanan etik eğitimleri zaman içerisinde önce ailede bir davranışa dönüşecek, sonrasında topluma karışan bireyler sayesinde toplumsal bir davranışa dönüşecek ve en sonunda da sadece kurumlarla değil toplumsal olarak da bir etik kültür halini alacaktır.
- Etik eğitimlerinin anaokullarından başlanarak sırasıyla her kademedeki okullarda bir ders olarak verilmelidir.
- Etik eğitimleri verilmesinin yanında medya, sivil toplum kuruluşlarıyla da desteklenmelidir. Kurumlarda afişler asılmalı, okullarda kitaplar okutulmalıdır.

KAYNAKÇA

- AKÇAKAYA, Murat, Mürteza Hasanoğlu (2009), “21. Yüzyılda Kamu Personeli: Etik Sorunlar ve Yeni Arayışlar”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri-2 25-26 Mayıs 2009**, Yay. Haz. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Desen Ofset A.Ş., Ankara.
- AKDENİZ, İbrahim (2016), “Kamu Görevlileri Etik Kurulunu Yeniden Düşünmek”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı: 103, Ekim- Aralık, ss. 59-83.
- AKILLI, Serkan H., Seçil Çam, Sevgi Kılınç ve Ruveyda KIZILBOĞA (2013), “Kamu Personelinin Etik İhlallerine Verdikleri Önem Derecesi ve Etik İhlallerin Bildirimi Konusundaki Görüşleri”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı:89, Nisan- Haziran, ss.5-33.
- AKTAN, Coşkun Can (2001), "Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma", Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri, Ankara, Hak-İş Yayınları, ss.51-69.
<http://debis.deu.edu.tr/userweb//hilmi.coban/%C3%B6devler/yolsuzluk/siyasal%20ahlak%20ve%20siyasal%20yozla%20C5%9Fma.pdf> Erişim Tarihi 09.06.2018
- AL, Hamza (2010), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- ALICI, Orhan Veli, (t.y), “Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve Davranış İlkeleri”, ss.65-73. (<https://studylibtr.com/doc/1188366/kamu-g%C3%B6revlileri-etik-kurulu-ve-etik-davran%C4%B1%C5%9F-i-CC%87lkeleri>) Erişim Tarihi 25.10.2017.
- ALKUŞ, Oktay (2009), “Lisans Düzeyinde Kamu Yönetimi Eğitimi İçin Bir Etik Yönerge Önerisi”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri-2 25-26 Mayıs 2009**, Yay. Haz. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Desen Ofset A.Ş., Ankara.
- AŞÇIGÜL, Semra F. (2001), “İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar”, Ekonomi Forumu 30 Haziran 2001, İstanbul.
- ARAP İbrahim, Levent Yılmaz (2006), “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Yeni Kurumu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu”, **Amme İdaresi Dergisi**, ss. 1-17.

- ARAS, Güler (2001), “Toplantı Sonuç Raporu”, **FES İstanbul Ekonomi Forumu**, Aralık 2001, İstanbul.
- ARİSTOTLE (2000). “**Nicomachean Ethics**”, Ed. Roger Crisp, Cambridge University Press, Cambridge.
- ARSLAN, Ahmet (2006), **İlkçağ Felsefe Tarihi-2 Sofistlerden Platon’a**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1 Baskı, İstanbul.
- AYDEMİR, S.Ruhi, (2005), “İrtikap”, **Mevzuat Dergisi**, Mayıs, Yıl:8, Sayı: 89, ss.1-6.
- AYDIN, İneyet (2006), **Eğitim ve Öğretimde Etik**, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- AYDIN, İneyet (2016a), “Akademik Etik”, Pegem Akademi, Ankara.
- AYDIN, İneyet (2016b), “Yönetsel, Mesleki ve Örgütsel Etik”, Pegem Akademi, 7. Baskı, Ankara.
- AYDIN, İneyet, Ömer Faruk Gençkaya (2009), “Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi”, ss.2-68,(<http://www.etik.gov.tr/tamamlanmis-olanlar/>). Erişim Tarihi 25.10.2017.
- AYKIN, Hasan (2000), “Rüşvetin Nedenleri, Ekonomik Etkileri ve Rüşvetle Mücadele”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:92, ss. 123-130.
- BAŞARAN, Mustafa Şakir (1998),), “Yozlaşan Kamu Yönetimi’nde Etik İkilemler, İlkeler ve Etik Kültürü”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildirileri 24-26 Aralık**, Yay. Haz. Mustafa Lütfi Şen, Özer Köseoğlu, Hale Biricikoğlu ve Fatma Yurttaş, Bilge Matbaacılık, Sakarya, ss. 59-66.
- BAYAR, Yavuz (1979), "Türk Kamu Yönetiminde Rüşvet", Amme İdaresi Dergisi, Cilt:12, Sayı:3, ss. 39-52.
- BAYRAKTAROĞLU, Serkan, Rana Özen Kutaniş ve Yasemin Özdemir (2005), “Etik Eğitiminde Neredeyiz?: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyum Bildirileri 18-19 Kasım 2005**, Yay. Haz. Mustafa Lütfi Şen, Özer Köseoğlu, Hale Biricikoğlu ve Fatma Yurttaş, Bilge Matbaacılık, Sakarya.

- BERKMAN, Ümit (1988), “Yolsuzluğun Etkileri ve Sonuçları: Literatürdeki Görüşler ve Tartışmalar”, **Dergipark/ Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 43, Sayı: 3, ss. 59-77.
- BİRİNCİ, Görkem (2009), “Etik, İnsan Hakları ve Kamu Yönetimi”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri-1 25-26 Mayıs 2009**, Yay. Haz. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Desen Ofset A.Ş., Ankara.
- CHAPMAN, Richard A. (1993), *Ethics in Public Service*, ed. Ottawa: Carleton University Press.
- CEVİZCİ, Ahmet (2002), *Etiğe Giriş*, Paradigma Yayınları, İstanbul.
- CEVİCİ, Ahmet (2015), “Etik-Ahlak Felsefesi”, 2. Baskı, Say Yayınları, İstanbul.
- CEVİZCİ, Ahmet (2016), “Uygulamalı Etik”, 2. Baskı, Say Yayınları, İstanbul.
- COOPER, Terry L. (2001), “The Emergence of Administrative Ethics as a Field of Study in the United States”, **Handbook of Administrative Ethics**, edition: 2, Macker Dekker Inc., Newyork pp. 1-36.
- ÇADIRCI, Musa (1997), *Tanzimat Döneminde Anadolu Kentlerinin Sosyal ve Ekonomik Yapısı*, TTK Yayınları, Ankara.
- ÇEVİKBAŞ, Rafet, (2006), “Yönetimde Etik ve Yozlaşma”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:20, Nisan 2006, Sayı:1, ss. 265-289.
- DAŞTAN, Abdulkerim, Yaşar Bayraktar, Uğur Bellikli (2015), “Muhasebe Mesleğinde Etik İnkilem ve Etik Karar Alma Konularında Farkındalık Oluşturma: Trabzon İlinde Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 29, Sayı:1, ss.63-82.
- DEMİRAL, Berkan, Nalan Demiral (2007), “Kamu Yönetiminde Etik Eğitiminin Önemi”, **Kamu Yönetimi Yöntem ve Sorunlar**, Ed. Şinasi Aksoy ve Yılmaz Üstüner, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Ankara, ss. 271-285.
- DEMİRKASIMOĞLU, Nihan (2009), “Kamu Görevlilerinde Etik Değerlerin Güçlendirilmesi ve Etik Eğitimi”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirgesi**, TODAİE yayınları, Ankara, ss.747-764.

- EKİNS, April Hejka (1988), “Teaching ethics in Public Administration”, **Public Administration Review**, Vol.48, issue 5, ss.885-891.
- EKİNS, April Hejka (1998), “Teaching Ethics Across The Public Administration Curriculum”, **Journal of Public Affairs Education**, vol: 4, no: 1, pp.45-50.
- EKİNS, April Hejka (2001), “Ethics in In- service Training”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, Marcel Dekker, Inc., pp.79-103, New York.
- ERDOĞAN Çetin (2009), “Kamu Yöneticilerinin Etik Karar Verme Yaklaşımları”, **TODAİE Yayınları**, Ankara, ss. 17-33.
- ERGUN, Turgay, (1978), “Yönetimde Yozlaşma Olgusu Üzerine”, **Amme İdaresi Dergisi**, Sayı: 11, Yıl: Mart, ss. 24-30.
- ERYILMAZ, Bilal (2008), “Etik Kültürü Geliştirmek”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı:458, Haziran, ss. 1-12.
- ERYILMAZ, Bilal, Hale Biricikoğlu, (2011), “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik”, **İş Ahlakı Dergisi**, Mayıs, Cilt: 4, Sayı: 7, ss. 19-45.
- ERYILMAZ, Bilal (2012), **Kamu Yönetimi**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- FROLOV, İvan, (1991), **Felsefe Sözlüğü**, Çev. Aziz Çalışlar, Cem Yayınevi, İstanbul.
- GÖKDAYI, İsmail (1998), “Yozlaşan Kamu Yönetimi’nde Etik İnkilemler, İlkeler ve Etik Kültürü”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildirileri 24-26 Aralık**, Yay. Haz. Mustafa Lütfi Şen, Özer Köseoğlu, Hale Biricikoğlu ve Fatma Yurttaş, Bilge Matbaacılık, Sakarya, ss.44-57.
- GÜL, Hasan, (2006), “Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama”, **Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı: 10, Yıl:9, Haziran 2006, ss. 65-79.
- GÜLLÜOĞLU, Özlem, (2006), “Halkla İlişkiler Mesleğinde Etik Anlayışı”, **II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu 27-28 Nisan 2006**, ss. 145-166.
- HAYNES, Felicity (2014), “Eğitimde Etik”, 2. Baskı, Çev. Semra Kunt Akbaş, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

- ILGAZ, Selçuk, Türkan Bilgili (2006), “Eğitim ve Öğretimde Etik”, **Dergipark- Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:0, Yıl: Ocak, Sayı: 14, ss. 199-210.
- İRVAN, Süleyman (2005), “Medya ve Etik”, **Medya, Etik ve Hukuk**, Ed. Sevda Alankuş, IPS İletişim Vakfı Yayınları, İstanbul.
- KANT, Immanuel (2003), **Ethica Etik Üzerine Dersler**, Çev. Oğuz Özügül, Pencere Yayınları, İstanbul.
- KARACA, Hasan (2012), “Kamu Görevlilerinin Etik Davranış İlkelerine Bağlılık Algılarının Değerlendirilmesi ve Etik Eğitimi: Bitlis İli Örneği”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı: 475, Aralık 2012, ss.101-118.
- KAYIHAN, Şaban (2009), **Medeni Hukuk Bilgisi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- KELEŞ, ERDOĞAN (2005). “Tanzimat Döneminde Rüşvetin Önlenmesi İçin Yapılan Düzenlemeler ”, **Ankara Üniversitesi Dergiler Veritabanı**, Cilt:24, Sayı: 38, ss.259-280.
- KILAVUZ, Raci, (2002), “Yönetimsel Etik ve Halkın Yönetimsel Etik Oluşumuna Etkileri”, **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 26, No:2, ss. 255-266.
- KILIÇ, Gülay (2016), “Belediyelerde Etik İklimin Belediyeler Üzerine Etkisi (Bakırköy, Beylikdüzü, Büyükçekmece, Küçükçekmece örneği)”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KOÇAK Süleyman Yaman, Gülçin Yüksel (2010), “Türk Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu”, **Dergipark Akademik**, Sayı: 2, ss.73-95.
- KOÇBERBER, Seyit, (2008), “Dünyada ve Türkiye’de Denetim Etiği”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı:68. ss.65-89.
- KÖSE, Sevinç, Semra Tetik ve Cuma Ercan, (2001), “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”, **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt: 7, Sayı: 1, ss.219-242.
- KRAMER, Samuel Noah (1998), **Tarih Sümerlerde Başlar/Yazılı Tarihteki Otuzdokuz İlk**, Çev. Hamide Koyukan, Kabalcı Yayınları, İstanbul.

- KUÇURADI, İoanna, (2003), “Etik ve Etikler”, **Türkiye Mühendislik Haberleri**, sayı 423, 1, ss.7-9.
- KUTLU, Hüseyin Ali (2008), “Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi**, Cilt: 63, Sayı: 2, ss. 143-170.
- LEWIS, Carol W. ve Stuart C. Gilman, (2005), “The Ethics Challenge in Public Service”, Jossey Bass, Second Edition, America.
- LİLLA, Mark T. (1981), “Ethos, ‘Ethics’, And Public Service”, **The Public Interest**, pp. 3-17.
- MAKRYDEMETRES, Anthony (2002), “Dealing With Ethical Dilemmas in Public Administration: The “Alir” Imperatives of Ethical Reasoning”, **International Review of Administrative Sciences**, Vol: 68, No: 2, pp. 251-266.
- MAYER, Richard T., Michael M. Harmon, (1982), “Teaching Moral Education in Public Administration”, **Southern Review of Public Administration**, Summer, Vol.6, No.2, ss. 217-226.
- MENZEL, Donald C. (1997), “Teaching Ethics and Values in Public Administration: Are We Making a Difference?”, **Public Administration Review**, vol. 57, no. 3, ss.224-230.
- MENZEL, Donald C., (2001), “Ethics Management in Public Organizations: What, Why and How?” **Handbook of Administrative Ethics** ,edition: 2, Macker Dekker Inc., Newyork, pp. 355-365.
- MENZEL, Donald C., (2007), “Ethics Management For Public Administrators: Building Organizations of Integrity”, M.E. Sharpe, Inc., New York.
- NOHUTÇU, Ahmet (2004), “ Etik ve Kamu Yönetimi”, **Çağdaş Kamu Yönetimi II**, Ed. Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 389-412.
- ODYAKMAZ, Zehra, Oğuzhan Güzel, (2013), “İdarenin Uygulamaları Bakımından İdare, Etik ve Ahlak”, **Ankara Barosu Dergisi**, ss. 21-55.

- ÖCAL, A. Tolga, Mustafa Üstün, (2005), “İş Etiği Kapsamında Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, **Dergipark**, Ocak, Cilt:55, Sayı 1, ss. 1009-1036
- ÖKTEM, Kemal ve Uğur Ömürgönülşen (2005), “Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı” **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyum Bildirileri 18-19 Kasım 2005**, Yay. Haz. Mustafa Lütfi Şen, Özer Köseoğlu, Hale Biricikoğlu ve Fatma Yurttaş, Bilge Matbaacılık, Sakarya.
- ÖNEN, Mustafa, Ali Yıldırım (2014), “Kamu Yönetiminde Etik Denetimi”, **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, Bahar 2014, Cilt:5, Sayı:1, SS. 103-126.
- ÖRSELLİ, Erhan (2010), “Türkiye’de Toplumsal ve Yönetimsel Etik Değerler ile İnkilemler: Uygulamalı Bir Çalışma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.
- ÖZDEMİR, Murat (2008), “Kamu Yönetiminde Etik”, **Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 4, Sayı:7, ss. 179-195.
- ÖZSEMERÇİ, Kemal (2005), “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yozlaşmanın Kültürel Alt Yapısı”, **Sayıştay Dergisi**, Temmuz-Eylül 2005, Sayı: 58, ss. 3-20.
- ÖZTÜRK, Namık Kemal (1999), “Kamu ve Özel Yönetim Etiği Benzerlikler ve Farklılıklar”, **Amme İdaresi Dergisi**, Haziran 1999, cilt: 32, sayı 2, ss. 15-26.
- PIEPER, Annemarie (2012), “Etiğe Giriş”, 2. Baskı, Çev. Veysel Atayman ve Gönül Sezer, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- PLANT, Jeremy, Bing Ran (2009), “Education for Ethics and Human Resource Management”, **Public Integrity**, Summer 2009, Vol. 11, Issue 3, pp.221-238.
- ROHR, John A., (1976), “The Study of Ethics in the P.A. Curriculum”, **Public Administration Review**, July/August, Vol. 36, Issue: 4, ss. 398-406.
- SAYLI, Halil ve Duygu Kızıldağ (2007), “Yönetimsel Etik ve Yönetimsel Etiğin Oluşumunda İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 9, sayı: 1, ss.233-251.

- SEKERKA, Leslie E., (2009), “Organizational Ethics Education and Training: A Review of Best Practices and Their Application”, **International Journal of Training & Development**, Vol. 13, No. 2, pp. 77-95.
- ŞÜNDÜK, Aydın (2014), “Kamu Kurumlarında etik Algılamalar Üzerine Bir Araştırma: Vergi Daireleri Örneği”, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karabük.
- ŞEN, Mustafa Lütfi (2005), “Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkararak Bubi Tuzakları: Hediye ve Kişisel Kullanım Amacıyla Yapılan Bağışlar”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyum Bildirileri 18-19 Kasım 2005**, Yay. Haz. Mustafa Lütfi Şen, Özer Köseoğlu, Hale Biricikoğlu ve Fatma Yurttaş, Bilge Matbaacılık, Sakarya.
- ŞEN, Mustafa Lütfi (2017), **Kamu Görevlileri Etik Rehberi**, 6. Basım, Aralık 2016, Ankara.
- TAŞÇI, Bayram İzzet (2012), “Türk Kamu Yönetiminde Hediye Alma ve Verme Sorunu”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı:475, Aralık 2012, ss. 119-130.
- TEKELİ, İlhan ve Gencay Şaylan (1974), “Rüşvet Kuramı”, **Amme İdaresi Dergisi**, Sayı: 7/3, Yıl: Eylül, ss. 92-113.
- TEPE, Harun (2011), “Etik ve Metaetik”, 2. Baskı, Türkiye Felsefe Kurumu, Ankara.
- THOMAS, Donald, Margaret Richards, (1979), “Ethics Education is Possible!”, **The Phi Delta Kappan**, Vol. 60, No.8, pp. 579-582.
- TREVINO, Linda K. (1986), “Ethical Decision Making In Organizations: A Person-Situation Interactionist Model”, **The Academy of Management Review**, 11 (3), pp.601-617.
- TÜSİAD, (2003), “Kamu Hizmetinde Etik: Güncel Konular ve Uygulama”, **TÜSİAD Eylül 2003**, İstanbul.
- TÜSİAD, (2005), “Devlet’te Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik”, Kavramsal Çerçeve ve Uluslar arası Uygulamalar, 1. Cilt, İstanbul, Kasım 2005.

- TODAİE (2009), Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1-2, Desen Ofset, 1.Basım, Mayıs, Ankara.
- ULUĞ Feyzi (2009), “Yönetim ve Etik”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirgesi**, TODAİE yayınları, Ankara, ss.3-15.
- USTA, Aydın, (2011), “Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak”, **KSÜ İBBF Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 39-50.
- USTA, Sefa ve Mustafa Kocaoğlu (2015), “Kamu Yönetiminde Etik Davranış İlkeleri: Kırşehir Belediyesi Çalışanlarının Etik Algıları Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 20, Sayı:3, ss.153-173.
- UZUN, Yaşar (2011), “Kamu İdarelerinde Etik Yönetim”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı 80, Ocak-Mart 2011, ss. 33-56.
- WEST, Jonathan p., Berman, Evan M. (2004), “Ethics Training in U.S. Cities”, **Public Integrity**, Vol. 6, No. 3, pp.189-206.
- WORTHLEY, John A. (1981), “Ethics and Public Management: Education and Training” **Public Personnel Management**, Vol. 10, No.1, pp.41-47.
- YAĞAN, Haldun (2005), “Kamu Yönetiminde Etik Davranış İlkeleri”, https://www.tkgm.gov.tr/sites/default/files/icerik/ekleri/kamu_yonetiminde_etik_davranis_ilkeleri.pdf.
- YAMAN, Abdulsemet (2013), “Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örneği”, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Doktora Tezi, Malatya.
- YATKIN, Ahmet (2015), “Kamuda Etik Yönetimi”, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- YÜKSEL, Cüneyt (2005), “Devlette etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik Kavramsal Çerçeve ve Uluslar arası Uygulamalar Cilt 1”, **TÜSİAD**, Kasım 2005, İstanbul.

- YÜKSEL, Cüneyt (2005), “Devlette etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik Yasal Altyapı, Saydamlık ve Ayrıcalıklar Tespit ve Öneriler Cilt 2”, **TÜSİAD**, Kasım 2005, İstanbul.
- YÜKSEL, Cüneyt (2006), “Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler”, Dergipark, Cilt:64, Sayı: 2, ss. 167-211.
- YÜKSEL, Cüneyt (2010), **Devlette Etik: Dünyada ve Türkiye’ de Kamu Yönetiminde Etik, Yasal Altyapı ve Uluslar Arası Uygulamalar**, Boğaziçi üniversitesi Yayınevi, İstanbul.
- YODER, Diane E., Kathryn Denhart (2001), “ Ethics Education in Public Administration and Affairs: Preparing Graduates for Workplace Moral Dilemmas”, **Handbook of Administrative Ethic**, ed. Terry L. Cooper, Marcel Dekker, Inc., New York. pp. 59-78.
- OECD (1996), *Ethics in the Puplic Service: Current Issues and Practice*, OECD Publishing Paris.

İnternet Kaynakları

- Etik Kurulu (2010), **Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2009 Faaliyet Raporu**, Etik kurulu, Ankara, www.etik.gov.tr/faaliyet-raporu, Erişim Tarihi, 05.05.2018.
- Etik Kurulu (2011), **Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2010 Faaliyet Raporu**, Etik kurulu, Ankara, www.etik.gov.tr/faaliyet-raporu, Erişim Tarihi, 05.05.2018.
- Etik Kurulu (2012), **Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2011 Faaliyet Raporu**, Etik kurulu, Ankara, www.etik.gov.tr/faaliyet-raporu, Erişim Tarihi, 05.05.2018.
- Etik Kurulu (2013), **Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2012 Faaliyet Raporu**, Etik kurulu, Ankara, www.etik.gov.tr/faaliyet-raporu, Erişim Tarihi, 05.05.2018.
- Etik Kurulu (2014), **Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2013 Faaliyet Raporu**, Etik kurulu, Ankara, www.etik.gov.tr/faaliyet-raporu, Erişim Tarihi, 05.05.2018.
- Etik Kurulu (2015), **Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2014 Faaliyet Raporu**, Etik kurulu, Ankara, www.etik.gov.tr/faaliyet-raporu, Erişim Tarihi, 05.05.2018.
- Etik Kurulu (2016), **Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2015 Faaliyet Raporu**, Etik kurulu, Ankara, www.etik.gov.tr/faaliyet-raporu, Erişim Tarihi, 05.05.2018.
- Etik Kurulu (2017), **Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2016 Faaliyet Raporu**, Etik kurulu, Ankara, www.etik.gov.tr/faaliyet-raporu, Erişim Tarihi, 05.05.2018.
- Etik Kurulu (2018), **Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2017 Faaliyet Raporu**, Etik kurulu, Ankara, http://etik.gov.tr/faaliyetraporu_2017.pdf, Erişim Tarihi 05.05.2018.
- Etik kulübü, <https://etikkulubu.tr.gg/ET%26%23304%3BK-s-AHLAK-FELSEFES%26%23304%3B--k1-K-Ue-%C7-Ue-K-S-Oe-ZL-Ue-K-k2-.htmwww.tdk.gov.tr>. Erişim Tarihi 13.10.2017.
- www.etik.gov.tr/etik-platform, Erişim Tarihi 25.10.2017
- www.etik.meb.gov.tr/egitim.html, Erişim Tarihi 25.10.2017.
- www.tdk.gov.tr ,
- Uluslar arası Şeffaflık Derneği (2017), <http://www.seffaflik.org/cpi2017/> , Erişim Tarihi 10.03.2018.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu (2017), <http://www.etik.gov.tr/yayinlar/>, Erişim Tarihi 13.10.2017.

SIGMA (2007), “Prevention of Corruption in State Administration: France”, Bucharest, 29-30 May 2007, <http://www.oecd.org/france/39303834.pdf> , Erişim Tarihi 15.07.2019.

Sokrates savunması (t.y.), (<http://www.mutluer.av.tr/hikaye/sokratessavunma.pdf>, Erişim Tarihi 13.10.2018.

Kanunlar

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), TC. Resmi Gazete,17863(mükerrer) , 09.11.1982.

5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2004), TC. Resmi Gazete, 25486, 08.06.2004.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2005), TC. Resmi Gazete, 25785, 13.04.2005.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965), TC. Resmi Gazete, 12056, 23.07.1965.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (2004), TC. Resmi Gazete, 25611, 12.10.2004.

2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun (1981), TC. Resmi Gazete, 17480, 06.10.1981.

3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu (1990), TC. Resmi Gazete, 20508, 04.05.1990.

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu (2003), TC. Resmi Gazete, 4982, 09.10.2003.

1156 sayılı Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun (1927), TC. Resmi Gazete, 637, 25.06.1927.

EK

İSTANBUL' UN BİR İLÇE BELEDİYESİNDEKİ KAMU GÖREVLİLERİNE SORULAN SORULAR

A) Demografik özellikler ile ilgili sorular

Yaş:

Cinsiyet:

Öğrenim düzeyi:

Unvan:

Kaç yıldır kamu görevlisi olarak çalıştığı:

B) Genel anlamda etik eğitimi ile ilgili sorular

- 1) Öğrenim hayatınızda (göreve başlamadan önce) etik ile ilgili bir eğitim aldınız mı? Aldınız ise nasıl?
- 2) Etik eğitimi ne zaman hangi sıklıkta aldınız? Bu eğitimler belirli periyotlarla devam ediyor mu? Etik eğitimi için merkezi bir planlama var mı?
- 3) Aldığınız etik eğitimlerini yeterli ve gerekli buluyor musunuz? Belirli bir sistematüğimi olmalı ya da bir kere verilmesi yeterli mi?
- 4) Etik eğitimi kimler tarafından verildi? Eğitimi verenlerin bu konuda yetkin olduğunu düşünüyor musunuz?
- 5) Almış olduğunuz etik eğitiminde hangi konular anlatıldı? Nasıl bir yöntemle? Bu yöntemin size katkı sağladüğünü düşünüyor musunuz?
- 6) Çevrenizde gördüğünüz etik dışı davranışların en önemli sebebinin ne olduğunu düşünüyorsunuz? Sizce mevcut etik eğitimleri ile etik dışı davranışlar ortadan kaldırılabılır mi?
- 7) Sizce etik öğretilabilir bir şey mi? (evet: Öyleyse özel bir eğitim mi gereklidir ya da etiğe dayalı bir kurum kültürünün yerleşmiş olduğu bir kurumda çalışmak bu anlayışı benimsemek için yeterli midir?)

- 8) Etik eğitimi mümkün müdür? Sizce etik eğitimleri nasıl olmalıdır?
- 9) Almış olduğunuz etik eğitimi etik konularına ilişkin bir farkındalık yarattı mı? (yani daha önce sorun olarak görmediğiniz durumları sorun olarak görmeye başladınız mı?)
- 10) Görevinizi yerine getirirken etik ikilemlerle karşılaşıyor musunuz? En çok karşılaştığınız etik ikilemler nelerdir? Örnek verebilir misiniz?
- 11) Almış olduğunuz etik eğitimi, çevrenizde var olan etik ikilemleri fark edebilmenizi sağladı mı?
- 12) Almış olduğunuz etik eğitimi karşılaştığınız etik ikilemleri çözmede size kılavuzluk etti mi?
- 13) Etik ikilemlerle karşılaştığınızda etik olanı tercih etmeme yönünde çevrenizde baskı gördünüz mü? Bu kararınızı etkiledi mi?
- 14) Görev esnasında sizi etik dışı davranmaya iten nedenler var mı? Varsa nelerdir? Böyle bir durumda etik olanı tercih etmede kararlılık gösteriyor musunuz?
- 15) Almış olduğunuz etik eğitiminin etik değerlere dayalı bir kurum kültürünün oluşmasına olan katkısı nedir?
- 16) Etiğe dayalı bir kurum kültürü oluşturulmasında birinci dereceden önemli faktör sizce nedir?

ÖZGEÇMİŞ

01.01.1989 yılında Silivri’de doğdu. Piri Mehmet Paşa İlköğretim Okulu’nda ilköğrenimini tamamladıktan sonra 2006 yılında Silivri Lisesi’nden mezun oldu. 2009 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü’nde lisans eğitimine başladı. 2014 yılında mezun oldu. 2015 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimine başladı.