



**T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK EĞİTİMİ: MİLLÎ
EĞİTİM BAKANLIĞI ÖZELİNDE BİR İNCELEME**

Ebubekir ALTUNOK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Osman Gökhan HATİPOĞLU

EYLÜL – 2025

YOZGAT

T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK EĞİTİMİ: MİLLÎ
EĞİTİM BAKANLIĞI ÖZELİNDE BİR İNCELEME**

EBUBEKİR ALTUNOK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Osman Gökhan HATİPOĞLU

EYLÜL – 2025

YOZGAT

	YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ LİSANSÜSTÜ TEZ ONAY FORMU
---	---

T.C.

YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Enstitümüzün Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 91118923005 numaralı öğrencisi Ebubekir ALTUNOK'un hazırladığı “Türk Kamu Yönetiminde Etik Eğitimi: Millî Eğitim Bakanlığı Özelinde Bir İnceleme” başlıklı tezi ile ilgili tez savunma sınavı, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri gereğince 30/09/2025 Salı günü saat 10:00'da yapılmış, tezin onayına oy birliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. İpek ÖZKAL SAYAN

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Osman Gökhan HATİPOĞLU
(Danışman)

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Berna YÜNER

ONAY:

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve sayılı Enstitü Yönetim Kurulu Kararı ile onaylanmıştır.

.../.../ 2025

Prof. Dr. Ümit BUDAK
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BEYANI

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin içerdği yenilik ve sonuçların başka bir yerden alınmadığını, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan eder, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğini beyan ederim.

Ebubekir ALTUNOK

30/09/2025

ÖN SÖZ

Tezimin hazırlanma sürecinde tüm samimiyetiyle bana cesaret veren sadece şahsımdan değil danışanı olsun olmasın herkesten desteğini ve tecrübesini hiçbir zaman esirgemeyen, akademik mentorluğuyla bu çalışmanın Türk Kamu Yönetimi için farkındalık oluşturmada başrol oynayan saygı değer danışmanım Doç. Dr. Osman Gökhan HATİPOĞLU'na teşekkür ederim.

Bu süreçte yardımlarını benden esirgemeyenlere müteşekkirim, iyi ki varsınız.

Ayrıca her ne yaşamış olursa olsun öğrenmeyi, okumayı, merak etmeyi ve sorgulamayı bırakmayan kendime minnettarım, sen de iyi ki varsın.

Bu çalışmamı kendisine güzel ahlaktan daha değerli bir miras bırakamayacağım canım oğlum Ömer Arif'e ithaf ediyorum.

Elbette en yüce bir ahlak üzere yaratılan Sevgililer Sevgilisine...

Başarım ancak Allah'ın yardımıyla...

Ebubekir ALTUNOK

30/09/2025

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK EĞİTİMİ: MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI ÖZELİNDE BİR İNCELEME

Ebubekir ALTUNOK

**YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

TEZ DANIŞMANI: Doç. Dr. Osman Gökhan HATİPOĞLU

Türk Kamu Yönetiminde etik kavramının tarihi sürecine, önemine ve bu önemnin kamuda karar verici noktada bulunanlarca ne kadar dert edinildiği ile kamu yönetimi alanında etik iklim oluşturma çabalarına ışık tutmak amaçları taşıyan bu çalışmada pek çok ülkede neo-liberal bir tavırla yaklaşılacak kamu yönetimi anlayışının Türkiye'deki örnekleri kamu personeline verilen etik eğitimler üzerinden Millî Eğitim Bakanlığı özelinde incelenmiştir. Kalitatif (nitel) araştırma yönteminden faydalanılan çalışmada literatür taraması ve ilgili kurumların resmi internet sayfalarında bulunan açık kaynaklardan (mevzuat, idare faaliyet raporları, hizmet içi eğitim raporları ve programlarından) elde edilen verilerin brikolaj tekniğinin gereği olarak hem sayısal hem de içerik özellikleri harmanlanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın Millî Eğitim Bakanlığı tarafından bünyesinde görev yapan kamu personeline verilecek etik eğitimlerin kapsam ve içeriğini geliştirerek bu eğitimlerin periyodik hale gelmesi ile öncesinde Millî Eğitim Bakanlığı'nda sonrasında Türk Kamu Yönetiminde etik iklimin oluşmasına katkı sağlayabileceği umut edilmektedir.

2025, xiii + 109 Sayfa

Anahtar Kelimeler: Ahlak, Etik, Etik Eğitimleri, Türk Kamu Yönetimi, Millî Eğitim Bakanlığı, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Meslek Etiği, Öğretmenlik Meslek Etiği.

ABSTRACT

MASTER THESIS

AN ANALYSIS OF ETHICS EDUCATION IN TURKISH PUBLIC ADMINISTRATION: THE CASE OF THE MINISTRY OF NATIONAL EDUCATION

Ebubekir ALTUNOK

**YOZGAT BOZOK UNIVERSITY
SCHOOL of GRADUATE STUDIES
DEPARTMENT OF POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION**

SUPERVISOR: Assoc. Prof. Dr. Osman Gökhan HATİPOĞLU

This study aims to shed light on the historical process of the concept of ethics in Turkish public administration, its importance, and the extent to which those in decision-making positions in the public sector are concerned about this importance, as well as efforts to create an ethical climate in the field of public administration. The study examines examples of the neo-liberal approach to public administration in many countries, focusing specifically on the Ministry of National Education through the ethical training provided to public personnel in Türkiye. Using qualitative research methods, this study combines both numerical and content characteristics of data obtained from literature reviews and open sources (legislation, administrative activity reports, in-service training reports and programmes) found on the official websites of relevant institutions, as required by the bricolage technique. It is hoped that this study will contribute to the development of the scope and content of ethics training provided by the Ministry of National Education to its public personnel, and that by making this training periodic, it will help create an ethical climate within the Ministry of National Education and subsequently within Turkish Public Administration.

2025, xiii + 109 Pages

Keywords: Morality, Ethics, Ethics Education, Turkish Public Administration, The Ministry of National Education, Ethics Committee for Public Officials, Professional Ethics, Teaching Professional Ethics.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEZ ONAY SAYFASI	ii
TEZ BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Etik Kavramının Nesnesi Hakkında	3
2.2. Ahlak Kavramının Temelleri	6
2.3. Kavramsal Bir Çelişki: Etik/Ahlak İkilemi.....	8
2.4. Meslek Etiği.....	18
2.5. Yönetim-Kamu Yönetimi.....	20
2.6. Kamu Yönetiminde Etik.....	43
2.7. Kamu Yönetiminde Hukuk-Etik Ayrımı.....	46
2.8. Kamu Yönetimi Etik Kodları.....	49
3. YÖNTEM	52
4. BULGULAR.....	54
4.1. Türk Kamu Yönetiminde Etik	54
4.2. Türk Kamu Yönetiminde Etik Eğitimleri	63
4.3. Millî Eğitim Bakanlığında Etik Eğitimleri.....	67
4.4. KGEK ile MEB Arasında Yapılan Etik Eğitimi ve Etik Eğitici Yetiştirilmesi İş Birliği Protokolü.....	82
4.5. MEB Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği.....	82

4.6. Etik Konulu Hizmet İçi Eğitim Programları.....	84
4.7. MEB Etik Eğitimleri Üzerine Genel Bir Değerlendirme.....	86
5. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	93
6. KAYNAKLAR.....	101



TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablo</u>		<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1.	Egemenlik Kaynaklarına Göre Devletler	21
Tablo 2.2.	Geleneksel ve Yeni Yönetim Karşılaştırması	34
Tablo 4.1.	Konusu Etik Olan Yasal Düzenlemeler.....	56
Tablo 4.2.	Kamu Görevlilerinin Uyması Gereken Etik İlkeler.....	63
Tablo 4.3.	Yıllara Göre KGEK Tarafından Verilen Etik Eğitimlere Katılan Kamu Personeli Sayısı.....	66
Tablo 4.4.	Yıllara Göre Millî Eğitim Bakanlığı'nın İsim Değişiklikleri.....	68
Tablo 4.5.	T.C. Kamu İstihdamı Verileri.....	72
Tablo 4.6.	Türkiye'de Çalışan Sayıları.....	72
Tablo 4.7.	Personel Sayıları.....	74
Tablo 4.8.	Hizmet Sınıflarına Göre MEB Personeli.....	75
Tablo 4.9.	Eğitim-Öğretim Hizmeti Verenler İçin Mesleki Etik İlkeler.....	78
Tablo 4.10.	MEB'de Verilen Etik Eğitimlere Ait Genel Bilgiler.....	87
Tablo 4.11.	Yıllara Göre MEB Hizmet İçi Eğitim Planlarında Etik Konulu Eğitimlerin Durumu.....	92

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil</u>		<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1.	Yönetimden Yönetişime Geçiş Süreci	41
Şekil 4.1.	MEB Teşkilat Şeması	69



GRAFİKLER LİSTESİ

<u>Grafik</u>	<u>Sayfa</u>
Grafik 4.1. Ülke Geneli Çalışan Nüfus Oranları.....	73
Grafik 4.2. Çalışma Çağında Olanların ve Kamuda İstihdam Edilenlerin Sayıları.....	73
Grafik 4.3. Kamu-MEB Personel Sayıları.....	74
Grafik 4.4. MEB Personelinin Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı.....	75



KISALTMALAR LİSTESİ

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar açıklamaları ile aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AKP	: Adalet ve Kalkınma Partisi
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
DİB	: Diyanet İşleri Başkanlığı
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
ENA	: Fransız Millî Yöneticilik Okulu
ISCED	: Uluslararası Eğitim Standart Sınıflandırması (International Standard Classification of Education)
KAYA	: Kamu Yönetimi Araştırma Projesi
KGEK	: Kamu Görevlileri Etik Kurulu
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
MEHTAP	: Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi
MSB	: Millî Savunma Bakanlığı
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-Operation and Development)
ÖBA	: Öğretmen Bilişim Ağı
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

TSK	: Türk Silahlı Kuvvetleri
YKi	: Yeni Kamu İşletmeciliği
YKYH	: Yeni Kamu Yönetimi Hareketi



1. GİRİŞ

İlk Çağlardan beri kendisi üzerinden kâinatı, dünyayı, canlı ve cansız varlıkları, dününü, bugününü ve geleceğini yorumlamaya çalışan insanoğlu, hayatını idame ettirmenin yolunun diğer insanlarla birlikte yaşamaktan geçtiğini idrak etmesiyle toplumsal hayatın sağlıklı bir şekilde devamı için normatifliğin önemine vakıf olmuştur. Söz konusu normatifliğin temeli ya insanlar içinden pek çok üstün özellikleri itibarıyla temayüz etmiş filozof, kral, komutan ve benzeri kişilere ya örf, adet, gelenek-göreneklere ya da kâinatın kendisi tarafından yaratıldığına inanılan herhangi bir yaratıcı güce dayandırılmaktadır.

Belirli bir coğrafyada yaşayan insanlarca kabul edilerek toplumsal hayatı kontrol eden kurallar olarak tanımlaya bilinecek *ahlak* kavramının irdelenmesi ile ortaya çıkan; neyin, hangi davranışın iyi ve doğru olduğunu araştıran felsefe dalına *etik* denilmektedir. Ahlakı anlamaya çalışma süreci olarak bilinen etiğin ahlak kavramından en büyük farkı normatif olmayıp kural koymamasıdır. Toplumda ortaya çıkmış ahlak kuralları üzerine düşünmeyi hedeflerken neo-liberal tarza evrilen ekonomik görüşlerin kamu yönetimi alanını işletme alanına yaklaştırarak kendisini kurallar ve kodlar içerisinde bulan etik, kavramsal bir çelişki ile ahlak ile karıştırılarak git gide normatif bir hal almıştır.

Bununla beraber Antik Yunan'da bir dönem farklılık gösterse de çoğu zaman ve yerde monark bir yapıda asırlardır devam edegelen yönetim anlayışının İngiltere'de başlayıp Fransa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) devam eden meşhur devrimlerle demokratik bir iklime evrilmesi en nihayetinde cumhuriyet rejiminin pek çok ülke tarafından kabul edilmesi kamusal gücün kamu üzerinde kullanılması sırasında uyulması gereken kuralların belirlenmesinin gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

Demokrasinin modern zamanda görülen ilk örnekleri olan ulus devletlerin kamu yönetimlerinde zamanla monark esintilerin görülmesi, yolsuzluk, yağma, nepotizm gibi örneklerin ayyuka çıkması kamu yönetiminde etik kavramının doğmasının ana nedenlerindendir. Otoriter devlet anlayışının yerini daha yerel ve özgürlükçü bir anlayış olan yönetişimin alması ile işletme alanına yaklaşan kamu yönetiminde 20. yüzyılın son çeyreğinde görülen Yeni Kamu Yönetimi Hareketleri, kamu yönetiminin daha insan odaklı ve etik kurallar çerçevesince şeffaf ve tarafsız bir şekilde kamu görevlileri eliyle yürütülmesini salık vermektedir.

Çalışmanın başında daha insan odaklı bir yönetim anlayışının ortaya çıkmasının asıl nedeni olan ahlak ve etik kavramlarının tarihi süreci çeşitli felsefi görüşlerle açıklanmaya

alışılacaktır. Daha sonrasında birbirine yönetişim anlayışıyla oldukça yaklaşan etik ve kamu yönetimi kavramlarının dünyadaki ve Türkiye’deki gelişimi, 5176 sayılı Kanun ile kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulunun (KGEK) kuruluş sürecinde yaşananları, KGEK’in görev ve yetkilerini, yapmış olduğu çalışmalarını özetleyerek Türk Kamu Yönetiminde görev yapan personele verilen etik eğitimleri, bünyesinde barındırdığı kamu personelinin sayısı, bu personelin hizmet sunduğu kitlenin büyüklüğü ve önemi göz önünde bulundurularak Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) zerinden incelenecektir. MEB’de görev yapan özellikle eğitim-ğretim sınıfındaki kamu görevlilerine (ğretmenlere) verilecek etik eğitimlerin sadece MEB’de etik iklim oluşturmakla kalmayacağı Türkiye genelinde bulunan okullar vasıtasıyla eğitim-ğretim hizmeti alan öğrenciler ve veliler düşünüldüğünde bu etik eğitimlerle oluşacak etik iklimin kapsamının ne kadar geniş olabileceği resmi verileri içeren tablo ve grafikler yardımıyla anlatılmaya çalışılacaktır.

Alanyazında etik, ahlak, ahlak felsefesi, meslek etiği, kamu yönetimi etiği ile bunların birbirleri olan ilişkileri ve birbirlerinin yerine kavramsal çelişki içerisinde kullanıldığına dair çalışmalar mevcuttur. Bu alışma Türk Kamu Sisteminde KGEK tarafından etik iklim oluşturma çabalarının yollarından biri olan kamu personeline verilen etik eğitimlerin MEB üzerinden incelenmesi yönüyle ilktir.

2.GENEL BİLGİLER

Evrende var olmaya başladığı andan itibaren insanın, ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için öncesinde ferdi olarak sonrasında sosyalleşmeye başladığı topluluk halinde devam eden hayat mücadelesinde ona yolunu bulması için yardımcı olan bir “yaşam felsefesi” hep var olmuştur. İnsanın var olduğu her dönemde coğrafya, inanç esasları ve yaşam standartları nedeniyle farklılık arz eden, karşılaşılan sorunlarla ortaya çıkan her türlü duruş, fikri mütalaa, gelenek-görenek, dinsel-yöresel hukuk normları gibi olgulardan edinilen bağlayıcı biçimlere “ahlak” (moral) denir (Özlem, 2010, s. 21).

Yücel’e göre İlk Çağlardan beri doğu ve batı filozofları ahlak kavramını yok say(a)mamış, felsefi görüşlerini tanımlarken ahlaka bakışlarını açıklama gereği duymuşlardır. Öyle ki Yeni Çağ’da felsefeye epistemolojik bakış açısı ile bakılmasına bilginin elde edilmesi aşamasındaki şüpheli yaklaşımıyla öncü olan Descartes’ın geçici de olsa ahlak kurallarını kabul etmesi, Pozitivizm’in babası denilen Comte’nin ahlak denen fenomeni açıklama çabaları, yine Spencer ve Bergson gibi isimlerin ahlak kavramını anlama gayretleri ahlakı ve onun felsefi açıdan irdelenmesinin ne kadar vazgeçilmez bir gereklilik olduğunu anlatır (Yücel, 1954, ss. 74-75).

İşte bu gereklilik sonucunda felsefi açıdan insanı anlamlandırmaya çalışan görüşler; insanın ya ruh ve beden karışımı olduğuna ya da sadece bedenden müteşekkil olduğuna dayandırılırlar. Bu genel kategorik tanımlama felsefe tarihi boyunca devam etmiştir. İnsanı anlamlandırma işi bu ana akım kategorilerden hangisi ile temellendirmeye çalışılırsa çalışılın ahlakın ne olduğuna dair çıkış yolları ikiye ayrılır. Biri duyular diğeri akletme üzerine inşa edilmiştir (Türker, 2019, ss. 50-51).

2.1.Etik Kavramının Nesnesi Hakkında

Bu iki yoldan hangisi kabul edilirse edilsin insanlar arasından cereyan eden münasebetler sırasında ortaya çıkan davranışlar için kullanılan iyi ve kötü tanımlaması ister istemez ‘değer’ kavramını akla getirir. Peki *değer* nedir? Belki de değer ne olduğunu; insan nedir, insanın amacı nedir ve insan amacına hangi yollarla ulaşır/ulaşmalıdır gibi felsefenin en temel sorularına cevapları insanlığın tarih boyunca devam eden diyalektik yolculuğunda bulabiliriz. Ancak bu yolculukta karşılaşılabilecek cevap çok çeşitlidir. Ahlak, ahlak felsefesi (etik) ve bunların dayandırılmaya çalışıldığı değerlerin ne olduğu hakkında insanlık tarihi boyunca her felsefi ağızdan farklı bir ses çıkmaktadır (Kuçuradi, 1999, ss. 167-192).

Pek çok ve birbirinden farklı dayanak noktası öne sürülse de Türker'e göre (Türker, 2021, ss. 9-10) felsefe tarihi boyunca doğu-batı filozofları ahlak irdelemelerini iki yönde toplamışlardır. Birincisi; temeli neye dayandırılrsa dayandırılсын ahlakın ne olduğunun anlaşılması için yoğun bir mesai harcayarak fikri çalışmalarda bulunmalarıdır. İkincisi ise erdemın ne olduğunu tanımlama süreçleri ve erdem-erdemsizlik örneklemelerinin çoğaltılması çalışmalarıdır. Felsefi açıdan “ahlak” kavramının irdelenmesinde karşı karşıya kalınacak ilk gerçek, ahlak olgusunun çokluğudur. Zamana, mekâna, inanç esaslarına göre pek çok ahlak örneği insanlığı kuşatmış durumdadır. Bu ahlak ilkeleri üzerinde düşünerek her bir ahlak ilkesinin cevaplamaya çalıştığı ‘iyi-kötü’ ya da ‘en yüksek iyi’ çeşitlerinin çıkış noktalarını, parametrelerini, sebep-sonuç ilişkilerini, dayanaklarını tahlil etmeye “etik” denilebilir. Yani etik kavramı ahlak felsefesi şeklinde tanımlanabilir (Kale, 2009, s. 97).

Bunun yanında etimolojik olarak bakıldığında “ahlak” kelimesi Arapça kökenlidir. Çoğul bir ifade içerir. Arapça’ da insanın fiziksel özelliklerinden çok manevi özellikleri için kullanılan “hulk” kelimesinin çoğuludur. Hulk, Arap dilinde daha çok huy anlamındadır. İyi ve kötü olarak ikiye ayrılan huyu tanımladığı gibi eylemlerin erdemli olup olmadıklarını belirtmek içinde kullanılır (Çağrııcı, 1989).

Ahlak, tarih boyunca tüm coğrafyalarda farklılık gösterse de her kültürde ete kemiğe bürünerek ortaya çıkar. Beşerî ve içtimai münasebetlerde, ekonomik hayatta, kamu yönetiminde, farklı mesleklerde ahlak kavramı davranışsal olarak örneklenebilir. Etik ise ahlak üzerine düşünmek demektir (Özlem, 2010, ss. 229-234). Ahlak çeşitli yükümlülükler getiren ödev ve sorumluluk telkin eden bir fenomen iken etikte böyle bir vazife yoktur. Etik diğer tüm ahlak ilkelerini harmanlayarak hiç var olmamış yeni ilkeler ortaya koyma gibi bir hedefi de amaçlamaz. Etik tüm ahlak öğretileri arasından objektif bir düşünme eylemi eğilimindedir. Her ne kadar etik ve ahlak kavramlarını birbirinden ayırmak adına tarih boyunca çalışılmışsa da farklarının ortaya konması noktasında pek başarılı olunamamıştır. Bu iki kavramların çoğu zaman (özellikle günlük dilde) birbiri yerine eş anlamlı olarak kullanıldığı bir gerçektir. Etik eleştirel bir karakter varken ahlak kural koyucudur, normatiftir.

İşte bu kural koruyucu iklim içerisinde *ahlak* için insanın yaşadığı toplumda zamanla yerleşmiş ve zamanla değişebilme özelliği olan birlikte yaşama için ortaya konulmuş toplumsal kurallardır tabirini yaparsak *etik* içinde bu toplumsal kurallarla aslında toplumun kendini oluşturan insanlara nasıl ve ne şekilde hal ve tavır almaları gerektiğinin açıklanma

yöntemidir denilebilir. Daha açık bir ifadeyle toplumu canlı bir organizma olarak hayal edelim bu canlı organizmanın kendini oluşturan insanlara karşı koyduğu sınırlara, emirlere etik denilebilir. Bir toplumda yer edinmiş ahlaklılık ölçütleri dini görüşlerden veya ferdi düşüncelerden temellendirilerek ortaya çıkmıştır. Ahlak anlayışı her toplumda farklılık gösterdiği gibi aynı toplumu oluşturan bireyler arasında da farklılık gösterebilir. İşte etik, bu farklılıklara aslında arzulanan ve herkesçe kabul gören davranışların neler olduğunu anlatan, telkin eden bir mekanizmadır (Aydın P., 2001, ss. 4-9).

Yeni Çağ filozoflarından George Edward Moore’a göre etiğin üzerine eğildiği durum bilgidir. Etiğin ahlak gibi normatif bir yapısı olmadığına değinen Moore, onun ne emredici ne de kural koyucu olmadığını söyler (aktaran Elmalı, 2007, ss. 51-70). Ahlak felsefesi kuramları ‘iyi’ davranışın neliği ile ilgilenmektedirler. Ahlak kuramcıları kendi iyilerinin teorilerine odaklanırken etikçiler iyinin ne olduğunu tanımlama çabasında olmalıdırlar.

Bu çabaya girişmiş erken dönem sofistlerinin Antik Yunan filozofları ile ahlak denen fenomeni ve etik kavramını tanımlarken düştükleri fikir ayrılığı, Yakın Çağ felsefe tarihine kadar çözüme ulaşamayarak pek çok felsefi akımın fikri kutuplaşmasına neden olmuştur. “Her şeyin kıstası nedir?”, bu soruya sofistler *etik görecelik* (rölativizm) akımının ataları olarak “insan” derken, herhangi bir şeyin değerli ya da değersiz olarak nitelendirilmesinin insana göre değişebilirliğini öncelemişlerdir. Kıstas olarak “doğa”yı önceleyen Sokrates ve Platon’un öncülüğünü yaptığı *etik evrenselcilik* (üniversalizm) akımı ise yaşamı çevreleyen ve ahlakla alakalı kuralları yönlendiren terimlerin evrensel olduğunu herkesçe kabullenildiğini/kabullenebilirliğini savunmaktadır.

Ahlak-Etik kavramlarını birbirinden ayırmanın güçlüğü sofistler olduğu gibi Sokrates ve Platon’da da görülür. Bu güçlüğü sebebi Aristoteles’e kadar ahlak denen fenomenin tam olarak neyi ifade ettiğinin, ne olduğunun, kaynağının nereden başladığının dert edinilmemiş olmasıdır. Peripatos Okulu kurucusuna kadar ‘ahlak’ın doğal bir fenomen olarak kabul görmüş olması onun irdelenmesine engel olmuştur. Peripatetiklerin (meşşai) öncüsü olan Aristoteles meşhur kitabı *Nikhomakhos’a Etik*’te kendisinden önceki tüm ‘ahlak’ yorumlarını belli bir disiplin üzerine kategorize ederek yapmış olduğu çalışması ile etiğin kurucusu olarak bilinmektedir (Canfer & Özcan, 2020).

2.2.Ahlak Kavramının Temelleri

Filozoflarca felsefenin başlangıcından beri ahlakın temellendirilmesi şu üç ana başlık etrafında dönüp durmuştur. Bunlar kozmolojik (evren), teolojik (tanrı) ve antropolojik (insan) yaklaşım temelleridir. Antik Yunan'da felsefenin öncüleri insan hayatında süre gelen disiplin ve düzeni, evrende var olan disiplin ve düzenden ayrı düşünmüyorlardı. *Logos* denen ve evrene hâkim olan akıl ile organize olan düzenin insan hayatında var olan/var olması gerektiğine inanılan düzeni kapsadığına inanılıyordu. Antik Yunan halkı ve o dönemki felsefe entelijansiyası akıl tarafından tasarlanan, sistemi olan evreni '*kozmos*' olarak adlandırıyorlardı. Kozmos; insana göre daha üsttün bir sistemi karşılarken insan, kozmos karşısında *küçükkozmos* olarak nitelendiriliyordu. Yani insan bir nevi kozmosun bir nüvesi idi. Tabi bu düşünce tarzına göre insan hayatının iyi ya da ahlaklı olarak nitelendirilmesi kozmos ile uyumlu bir çerçevede olmalıdır. İnsan ve evren birbirleri ile uyum içerisinde olması düşüncesi ahlaksal yaşamın bir nevi doğal yaşam olarak kabul edilmesini içermektedir. Kozmolojik temelli bir tavırla düşünüldüğünde ahlaksal hayatı tanımlarken evreni insandan ayrılmadığı, bir tutulduğu görülür (Usta & Altuner, 2020). Kozmik temellendirmeden farklı olarak teolojik temellendirme yaklaşımında *iyi* ya da *en yüksek iyi* kavramları Tanrı'nın buyruğu olarak temellendirilir. Musevilik, Hristiyanlık ve İslam dinlerinde eylemlerin doğruluğu ve yanlışlığı Tanrı buyruklarına itaat edip etmemek ile farklılaşır. Özellikle Yeni Çağ felsefesi ile ortaya çıkan ahlakın temelini insan olduğunu temel alan görüşler kendi içlerinde doğayı ya da ruhu öncelemelerine göre Doğalcı ve Tinselci olarak ikiye ayrılır. Antik Yunan felsefesinin adına kozmos dediği evreni inşa eden logosun varlığı akli bir niteleme olup bu niteleme Yeni Çağ felsefe akımında kozmosun yerini *doğa*'ya bırakması ve kabul edilebilir akli bir fenomen yerine bilimsel yöntemlerle ortaya konan maddi ve tabi yapıya dönüşerek tanımlanmıştır. Doğalcı antropologlara göre insana, bilimsel yollarla yaklaşılmalı. Bilimsel yollarla ispatlanmış kanunlar muvazenesinde irdelenen insanla ilişkili olarak ahlaksal yaklaşım da doğal (maddi-manevi) özellikleri göz önünde bulundurularak irdelenmelidir. Tinselci antropolojik yaklaşım ise ahlaksal hayatın temellendirilmesinde insanın maddi taraflarıyla yapılan bir tanımlamayı reddeder. Tinselci antropolojik yaklaşımıcılara göre* tinsel (ruhsal) yaklaşım insanı hayvandan farklı bir statüye çıkarır. Tinsel bir yaklaşım sonucunda insan kendi kurallarını kendisi koyan (otonomi) bir

* Immanuel Kant bunların başındadır. Kant, insanın ahlaksal yaşamını sadece doğal yanılla açıklanmaya çalışılmasını insanın hayvana indirgenmesi olarak kabul eder. Kant'a göre insan aynı zamanda tinsel (ruhsal) bir canlıdır. İleride Kant'ın felsefesinin ayrıntıları verilecektir.

tavra ulaşarak koyduğu bu kurallara uymayı kendine *ödev* bilir. Böylelikle kendi ahlaksal yaşamını inşa etmiş olur (Özlem, 2010, ss. 32-33).

Etiğin vazifesine geri dönecek olursak bireylerin hal ve hareketleri ile ulaşmak istedikleri noktaya hangi yollarla ulaştıklarının değerlendirilmesinin yanında bunların aslında nasıl olması gerektiğini sorgulamasıdır. Bu sorgulamayı yaparken ahlak felsefesi olarak tanımlanan etik; tarih boyunca *seçim*, *fiiliyat* ve *talep* olarak üç başlıkla özetlenebilecek durumlara karşı sorulan suallerin etrafından dönüp durmuştur. Etiğin ahlakı felsefelerken sorduğu üç soru: 1) Seçimi neye göre yapmalıyım, 2) Hangi fiilde bulunmalıyım, 3) Talebim ne olmalı soruları şu üç temel probleme karşılık sorulur: a) İyi-en yüksek iyi, b) Doğru eylem, c) İrade (istenç) özgürlüğü (Hazlitt, 2006, s. 190).

Ahlak felsefesinin ahlak öğretilerinden ayrı düşünülmediği İlk Çağ felsefecileri dâhil tüm filozofların ahlak anlayışlarında kendilerince diğer tüm anlayışların üzerinde bir ‘iyi’ tanımları vardır. İyi’nin nirvanası denilebilecek bu ‘en yüksek iyi’ kavramı evrene uygun, hazzı ve yararcı temellendirmelerden hangisi ile düşünülürse düşünölsün her birinin ‘en yüksek iyi’lerini diğerlerinin en yüksek iyileri ile ilişkilendirmek olanaksızdır. Her ahlak kuramcısının kendi en yüksek iyi anlayışını savunduğu ortamda tüm ahlak öğretilerini ve onların en yüksek iyilerini sistematik olarak araştırıp incelemek etikçiye düşer. Doğru olanı yapmayı ahlak açasından birincil öncelik kabul edenlere göre doğru olanı yapmanın doğru eylemden diğer bir adıyla “erdem” den geçtiğine inanılır. Kant ve takipçileri doğru eylemin insanın iradesiyle akıyla meydana çıkardığı kurallara uygun olan eylemler olduğuna inanırlar. Onlara göre ahlaklılığı ortaya çıkaran şey otonomik olarak ortaya konan eylemler çerçevesinde *akıl*’dır. Doğru eylemin içerisinde barındırdığı iki sorun vardır. Bunlar *erdem* ve *vicdan* kavramlarıdır. Bir amacı (ereği) gerçekteşirmek için insanda bulunması gereken donanım ve bu donanımı ortaya koyabilecek kabiliyet olarak tanımlanabilir erdem. Vicdanı ise Kant, inanmış olunan ahlak yasaları ile yapılanların akıl muvazenesinde kontrolünü sağlayan bir üst-duygu olarak tanımlar. Bir başka tanıma göre vicdan, yalnızca akıl yoluyla (apriori) insanın içinde bulunan bir fenomendir. Yararcı filozoflara göre vicdan, bir tür duygu olup o hayat boyunca deneyimler ile öğrenilir. İrade (istenç) özgürlüğünü kabul edenlerce evrendeki diğer canlılara oranla seçim yeteneği olan insanın ahlak öğretilerini iradesi doğrultusunda oluşturabileceğini, oluşturduğu ahlak öğretilerini yine iradesi (istenci) ile değiştirebileceğine inanılır. Ahlak öğretileri için irade özgürlüğünün olduğu fikrinde olanlar bu savlarını, ahlaksal öğretileri nedensellik yasasına bağlayarak determinist bir tavırla

insan tarafından ortaya konan ahlak öğretisi çerçevesinde yapılacak her eylemin etik belirlenimcilik içerisinde olacağına inanlara karşı geliştirmişlerdir (Özlem, 2010, ss. 35-43).

2.3.Kavramsal Bir Çelişki: Etik/Ahlak İkilemi

Sayan; ahlak, ahlak felsefesi ve etik kavramlarının birbiri yerine kullanımından kaynaklanan ikileme ışık tutarak ahlakı ve onun dayandığı temelleri düşünmek olan etiğin günümüzdeki kullanımı itibariyle asıl anlamından sıyrılarak normatif bir hal almasının İlk Çağlardan beri süregeldiğini ve etiğin sayılamayacak kadar olan insanın karşılaşılabileceği durumlar karşısında göstereceği tavrın temeli neye dayanırsa dayansın önceden belirlenmiş ahlak yasalarının emrettiği çerçevede değil de insanın kendi benzersizliğini odak alarak karar verme mekanizması oluşturması gerekirken toplumsal düzenin devamı için inşa edilen bir kontrol aracı haline geldiğini belirtmektedir. Güçlü olanın güçsüzler üzerinde tahakküm kurması üzerine (kölelik) bu tahakküm ikliminin devamını sağlamak adına kavramsallaştırılan ahlakın aslında ne olduğuna dair düşüncelerden ortaya çıkan etiğin, İlk Çağ filozoflarınca toplumu hep üstün olanlar ve üstün olmayanlar olarak kategorize etme çabaları, emirleri koyan ve onlara uyanlar olarak ikiye ayrılmış toplumsal statünün devamı için sarf edilen çabalar olduğunu belirtmektedir. Mülkiyet olgusunun ortaya çıktığı zamanlardan itibaren de etiğin, ahlakın ne olduğuna dair asli vazifesinin yerine özellikle 1980’li yıllardan sonra normatif bir hal almasının altında yatan asıl sebebin liberalizmin yeni yorumları ile sermayenin kutsanması yani kapitalist ekonominin tahakkümünün devamı için piyasanın önündeki en büyük engel olan ulus devletlerin yönetim mekanizmalarının pasifleştirilmesi olarak açıklamaktadır. Çoğu alanda (tıp, siyaset, basın vb.) olduğu gibi kamu yönetimi alanında da etik kodlar belirlemek ve çalışanların bu kodlar çerçevesinde iş görmesini telkin etmek davranışları sınırlaması bakımından normatif bir hal alması etik kavramının mecrası dışına çıktığının ispatıdır. Karşılaştığı durum karşısında insan olarak emsalsiz olan her bir bireyin ortaya koyacağı davranışın doğru ya da yanlışlığını kendi iç dünyasında yapacağı değerlendirme sonucunda ulaşması gerektiği olan etik yerine evrensel bir tavırla belirlenmiş etik kodlar ve ahlaki kurallar çerçevesinde hareket etmesini beklemek etiğin doğasına aykırıdır. Bu kavramsal çelişkinin özellikle evrenselleştirildiğini de belirten Özkal Sayan, insanlık tarihi boyunca sistemin devamı için kavramsallaştırılan ahlaki öğretilerin çalışmanın ilerleyen safhalarında ayrıntılarının açıklanmaya çalışılacağı yeni kamu yönetimi (yönetişim) kuramları ile aslında sermaye odaklı dünya düzeninin devamı için oluşturulmuş bir ortam olduğunu ve etik kavramının mecrasından koparıldığını belirtmektedir (Sayan, 2020).

Bu görüşlerin yanında etik kavramının Türkiye’de 1970’li yıllardan sonra tercümesi yapılarak yayınlanan Aristoteles’in Nikhomakhos’a Etik adlı oğluna öğütlerini içeren kitabından sonra ahlaktan ayrılması düşüncelerinin ortaya çıktığını belirten Özturan, 2000’li yıllara doğru etik kavramının literatürde sıklıkla kullanılmaya başladığını belirtmektedir. Özturan, etik ve ahlak olgularının birbirinden farklılaştırma çabası içinde olanların insan davranışlarına felsefe penceresinden bakışlarının temelinde normatiflikten uzak durma olduğunu belirterek bu tavrın yani ahlak ve ahlak felsefesinin normatif bir hali varken etik kavramının normatif bir hali olmaması gerektiğinin temelini ahlakın Arapça kökenli olması itibarıyla İslami kaynaklarda da sıklıkla zikredilmesi nedeniyle olabileceğini söylemektedir. Etiğin son yıllarda kendisine yüklenen anlam itibarıyla ahlak felsefesiyle özdeşleştiğini, ortaya konulan etik kodlarla da pekiştirilen bu görüşün temelinde etik-ahlak ayrımının herkesçe kabul görmüş bir ayrımının olmadığını söylemektedir. Alanyazında herkesin kendi bakış açısı ile tanımlamaya çalıştığı etik-ahlak ikilemi süreci sonunda etik kavramının ahlaka nazaran daha kolay kullanım sağladığı için birbiri yerine kullanıldığını belirtmektedir (Özturan, 2011).

Yaşanılan bu ikileme farklı bir yönden bakan Yüksel, insanların tarih boyunca birlikte yaşayabilmek adına ortaya koydukları tüm ahlak kurallarının ve etik kodların aslında geçmişte yaşanan olumsuz örneklerin tekrarlanmaması adına ortaya çıktığını söyler. Tüm bu normatif kuralların karşı karşıya kalınan durumlara verilen tepkilerin tekrarlanmaması adına koyulmuş kurallar olduğunu, etiğin aslında daha önce karşılaşılan durumlara verilen tepkilerle ortaya çıkan davranışları evrenselleştirilmemesi gerektiğini, her bir insan için karşı karşıya kalınacak durumların olasılığının sonsuz olduğunu, önceden yaşanan durumlar karşısında takınılan tavırlar temelinde oluşturulan kodların etik adı altında sıralanamayacağını belirtmektedir. İnsan hayatı gerek ferdi gerekse toplumsal olarak ileriye dönük belirsizlik içermektedir. Bu büyük belirsizlik içerisinde sınırları daha önceden yaşanan tecrübelerle belirlenmiş etik kodlar insanların uyması gereken kuralları yaşanmış olanlar bağlamında açıklamaya çalışır. İlk kez yaşanacak durumlarda iyi-kötü ya da doğru-yanlış olanın ne’liğine cevap veremeyeceği gibi bu ikilemle karşı karşıya gelecek insanın nasıl hareket etmesi ile ilgilide bir çıkış yolu sunamayacaktır. Etiği, ahlak gibi normatif bir hale dönüştürmek kurulu düzenin devamını sağlayacaktır. İnsanı ahlaki olanın ne olduğunu ve neden tercih edilecek yolun daha iyi olduğuna dair düşünme kabiliyeti ve kapasitesi kazandırmayacaktır (Yüksel, 2015).

Etik-ahlak karmaşasına burada bir son vererek artık ahlaka yakın bir tanımla algılanan hatta meslek gruplarınca uyulması gereken kodlar ortaya koyularak kurumsal kimlik kazanan etiğin, meslek etiğine dönüşüm sürecine değinmeden önce ahlakın tarihi temelleri özetlenecektir.

Felsefe tarihi araştırmacıları tarafından ruhu (psukhe), insana canlılık veren kavram olmasının yanında farkında olarak gerçekleştirilen erdemli hareketlerin çıkış noktası olarak da tanımlayan ilk kişinin Sokrates olduğuna inanılır. İnsana ve hayata teleolojik yönden bakan Sokrates, insanın amacının farkında olması gerektiğini söyler. Yani alacağı bir kararda ya da gerçekleştireceği bir harekette neyi amaçladığını bilmelidir insan. Sokrates'in felsefesi, hayatın dinamiklerini sorgulamadan yaşayan birinin hayatı aslında yaşamadığı mottosu ile özetlenebilir (Aktaş, 2014).

Platona göre ise ahlakın amacı en yüksek iyi olarak mutluluktur. Mutlu olabilmenin yolu hocası Sokrates'inde dediği gibi ruhsal ve vücutsal bir muvazeneye sahip olmaktan geçer. Platonu, hocası Sokrates'ten ayıran en önemli özelliklerden biri insan tarafından gerçekleştirilen kötü davranışların Sokrat'ın dediği gibi bilerek ve isteyerek yapılamayacağı, tüm heva ve heveslerin iyiye yönelik olduğu yorumuna katılmamasıdır. Platon en azından bazı heva ve heveslerin gerçekten iyiyi arzulamadığına inanır (Birlik, 2013). Ruhun en üst basamağında bulunan aklın erdemini bilgelik olarak tanımlayarak ancak gerçeğin peşinden gidildiği takdirde mutlu olunacağını en yüksek iyi olarak sürekli bilginin peşinde koşmak gerektiğini ifade eder. Gerçek bilgiye kavuşan kişinin Tanrıya kavuşacağını aklın gerçek bilgiye ulaşırken kendisini sürekli gözetim altında tutarak en son erdem olarak adaletle ulaşılacağını belirterek adaletin ferdi ve içtimai olarak bir muvazene noktası olduğunu savunur. Platon'a göre insan adalet üzerine ise gerçek manada mutludur, en yüksek iyiye ulaşmıştır (Cevizci, 2015, ss. 148-164).

Amaççı ve gerçekçi bir ahlak öğretisini benimseyen Aristoteles, bu açılarından hocası Platon ile örtüşse de ayrıştığı nokta ahlak anlayışını yaşanılan dünyaya indirgemesidir. Platon gibi ahlaki öğretisini mücerret olarak tanımlamaz, ahlakı somutlaştırır. Aristoteles, ölçülülüğün olmadığı yerde mutluluğun olamayacağını belirtir. Karakterlerden ortaya çıkan hazlara düşkünlük zamanla acı çekmeye neden olur. Ruhumuzda olan bitenleri üç kategoriye ayırır; *etkilenim*, *olanak* ve *huy*. Etkilenim olarak tanımladığı; öfke, sevgi, kıskançlık, cesaret ve benzeri duygulardır. Bu duyguları hissetmeyi sağlayan araçlara da olanak demektedir. Hallerdeki iyi ve kötü durumlara ise huy. Erdemleri *huy* olarak adlandıran filozof, erdem

kavramının bir tercih olduğunu söyler (Aristoteles, 1988, ss. 27-44). İnsana düşen ve tamamlaması gereken vazifelerine kısaca *erdem* demektedir Aristoteles. Teorik aklın erdemi dianoetik erdemlerken pratik aklın erdemi ahlaktır. Günlük yaşantıda uyulması gereken pratik akıl erdemi tinsel açıdan tam bir ölçülülük içerisinde bedensel ve ruhsal arzuları yaşamaktır. Ara bir istikamet belirlemek ahlaksal erdemde elzem olmakla birlikte bu ara istikamet, orta yol herkes için aynı değildir (Büyükdüvenci, 1993; Kalaycı, 2014).

En yüksek iyyinin ne olduğu Hedonistlere göre ‘haz’ olgusudur. Eğer yapılan eylemler insanı hazzla ulaştırıyorsa ahlaklıdır. Hedonizm açısından haz kavramı tinsel değil bedensel bir olgudur. Kirene Okulu denen bu felsefe akımı sıkıntısız ve güzel bir hayatın *mutluluk* olduğunu ve ahlaksal öğretisi olarak *en yüksek iyi*’nin haz dolu bir hayata ulaşmak olduğunu söyleyerek bencil hazzcılık olan zevkperestliği savunmaktadır. Hazzla ulaşmanın çoğu zaman mümkün olmadığını ve mutluluğun aslında acıdan kaçmak olduğuna inan hazzcı filozoflarda vardır (Stroll vd., 2017, ss. 29-33).

Mutluluk olarak nitelendirdiği hazzı sadece bedensel haz olarak algılayan hedonistlerin aksine Epiküros (Epikür) kısa süreli ve geçici hazların yerine insana daha uzun süre mutluluk veren hazlar olarak ruhsal hazları öğütlemektedir. Entelektüel hazlar dediği daha nitelikli hazlara ulaşmak için bazı erdemlere sahip olunması gerektiğini belirten Epikür, bu erdemlerin en başında bilgeliğin geldiğini, bilgeliği geçici hazlardan uzak durmanın takip ettiğini söyler. Diğer bir erdem ise cesarettir. Cesaret bilginin yardımıyla korkusuz bir hayatın anahtarıdır. Epikür mutluluğu sadece geçici hazlara indirgemenin şiddetli acılara sebep olacağını o yüzden orta yol tutmak gerektiğini belirtir. Epikür’ün ahlaksak öğretisi hedonizm ve kinizm arasında bir yerdedir (Vatandaş, 2017).

Kinizm savunucularında ise bilgi Sokrates’in aksine ahlakın temeli olarak nitelendirilmez. Bilgi mutluluğa ulaşmak için araçtır. Mutlu olmanın temel şartını hiçbir şeyi takmamak, endişelenmemek olarak öğütlenmiştir. Bedensel hazlardan ve acılardan uzak durmanın ancak bir çile hayatı sürmekle mümkün olacağına inanılır. Kinikler mutluluğu dış kaynaklarda değil öz içinde aramak gerektiğini savunur (Yardımcı, 2018).

Stoacılar ise mutluluk akıl vasıtasıyla içinde yaşanılan evrenle paralel bir yolda ilerlemekle bulunabilir. Tinsel hazların bir başka ifadeyle entelektüel hazları öncelikle Kinik Okul kültürüne daha yakın olsalar da sosyal bir soyutlanmayı kabul etmemeleri ile kiniklerden ayrışır. Stoacılara göre dünyada var olan düzen ve yaşam amacı içtimai

hayatta insanlara vazifeler vererek onların üzerine bırakılmış bu vazifeleri yerine getirmelerini ister (Aydoğan, 2023).

Liberallerin başlıca teorisyen filozoflarına göre (Hume, Smith, Mill ve diğerleri) *en yüksek iyi*, iyi yasalarla denilebilir. Etik literatüründe ‘yarar ilkesi’ olarak geçen terim en yüksek iyiyi bireysel mutlulukta değil toplumsal mutlulukta aramaktadır. Yararcılar için özgürlükse ancak toplumsal mutluluğa katkı sağladığı oranda iyi olarak nitelendirilir (Vergara, 2006, ss. 17-21). Yararcılar en yüksek iyiye insanın bireysel olarak ulaşabilirliğinin olmadığına yararcılıktan kastedilenin aslında toplumsal bir mutluluk olduğunu savunurlar. Yararcılara göre insanların karşılaştıkları durumlar karşısında gösterdikleri eylemlerin ne oldukları ya da vasıfları değil sonuçları önemlidir. Eylemlerin sonuçları onların doğruluğunu ya da yanlışlığını ortaya koyar (Nuttall, 2011, s. 222). Devlet denen olgunun zuhuru ile ahlaksal ve siyasal bir düzen içinde yaşaması insan için artık bir zorunluluktur. Mill’e göre ahlak felsefesi olan etiğin karşısında çözülmek için duran asıl sorun şahsi mutlulukla içtimai mutluluğu birbiriyle uyumlu hale getirilmesidir. Mill, bu uyumun gerçekte çok zor olduğunu ve şahsi mutluluk ile içtimai mutluluğun çatallaştığı yerde toplumsal mutluluktan yana tavır sergilenmesini savunur (Aydın, 2013).

Kant, etikte evrenselcilik tavrını herkesçe kabul görmesi gereken bir yasa ile temellendirmiştir. Bu herkesçe kabullük hem her bir kişi için hem de diğer insanlar için özgür istenç ile ortaya konmalıdır. Ahlaksal yaşam yorumunda Kant, temel olarak iradeyi hatta özgür bir iradeyi temel alır. Ona göre herhangi bir normatif etken ile ortaya konan emirlere (legalite) itaat bir irade eylemi değildir. Kant, *legalite* ile genelde gelenek-görenek adet ve töre gibi kavramlara bağlılığı kasteder. Kant’ın etikte Antik Çağdan beri süre gelen en yüksek iyi’nin mutluluk olduğu tartışmalarına karşı tavrı nettir. Ona göre mutluluğu en yüksek iyi’nin anlamı olarak anlamlandırmak insanı kendi hazları peşinde koşan hayvanlarla aynı kategoride değerlendirmek olacaktır. Hayvanlarda olmayan ve sadece insana özgü bir olgu olarak ahlakı düşünülecekse bunu mutluluk ile değil akıl ile (hayvanlarda olmayan) temellendirmek gerekir. Kant’a kadar akıl sadece mutluluğa ulaşmaya yarayan bir vasıta idi. Kant’tan önce akıl; günlük işlerin yapılması, arzu ve isteklerin yerine getirilmesi gibi işlevleri olan bir olguydu. Kant bu işleri organize eden akıllı “pratik akıl” olarak adlandırmıştır. Ona göre pratik akıl denince akla sadece deneyimin gelmesi pratik aklın asıl anlamını gölgelemekteydi (Adorno, 2015, ss. 33-34). Kant’a göre insanın gerçekleştirmesi gereken ödev ile içinde barındırdığı istekler zıttır. Gerçek ahlaklılık salt pratik aklın ortaya

koyduğu ödevleri gerçekleştirmektir. Salt pratik aklın ortaya koyduğu ödev Kant “ahlak yasası” demektir (Heimsoeth, 2007, ss. 119-130).

Kant’ın ahlak kavramını açıklamak için kendisine payanda yaptığı kuramsallık ve kendi koyduğu kurallara iradesiyle eylemde bulunma düşüncelerini kabul eden aksiyolojik etik taraftarları ahlak yasası olarak sadece aklın temellendirilmesine ise karşı çıkarlar. Max Scheler, Kant’ın ahlakı sadece aklın temellendirdiğini bu haliyle heves ve hevâlarından arındırılmış insanı boş bir varlığa indirgendiğini savunmaktadır. Scheler’e göre Kant’ın doğa yasası karşısında kuramsallaştırdığı ahlak yasasının içi tam olarak doldurulmuş değildir. Sadece akli temel alan Kant’a göre insan duyguları olmayan bir varlıktır, bir nevi robot. Scheler, insanın ahlaksal yanını müşahhas hale getirmek için onun duygusal varlığını ön plana çıkarmak gerektiğini söyler. Ahlak felsefesinin asıl probleminin *doğru eylem* olduğunu kabul eden Scheler, doğru eylemi Kant’ın aksine biçimsel bir ahlak yasasında aramaz. O, doğru eylemi duygu yasasında arar (Pieper, 2012, ss. 199-205).

“Yeni Ontoloji” olarak adlandırdığı düşüncelerinde Nicola Hartman’da içerikli değer etiğini temellendirmeye çalışmıştır. Hartman, Scheler’in Kant ile aynı yanlışa düştüğünü belirtir. Bu iki filozofunda insanın özgür bir varlık olduğunu ispatlamak için bir bütün olan insanı ruh ve akıl olarak ikiye böldüğünü söyleyen yeni ontolojinin teorisini, insanın bir bütün olduğunu bu bütünlüğün olmazsa olmaz kaidesinin insanın otonomluğu olduğunu savunur. Kant’ın insanın doğal yanını dışlayan ve sadece akıl yanını alan tavrına karşıdır. Scheler’in tanrısal özgürlüğe ulaşabilmek için tanrı buyruğuna girilmesi tavrına da karşı çıkan Hartman; bir tanrı tanımaz olarak tanrıya bağlı bir bağımsızlığın tam bir bağımsızlık olamayacağını söyler. Ontolojik olarak insanın ruhsal ve bedensel yanlarının yanında kendi kararlarını kendisi belirleyip bunları fiiliyata dökabilen bir varlık olarak bir bütünlük içinde olduğunu inanan Hartman, varlık tabakaları olarak kategorize ettiği varlık kavramını dört gruba ayırır. Bunlar; anorganik, organik, psişik ve ruhsal varlık gruplarıdır. Fizik ötesi bir kavram olduğuna inandığı değerler konusunda Kantçı bir tavır takınan Hartman, değer denen olgunun her insanda kendi içinde her dönem için farklılık göstererek ortaya çıktığını inanır. Hartman’ın inandığı fizik ötesi kavram olarak değer doğüstü olarak algılanmamalıdır. Değerlere bağlılık onda cebri bir yolla değil de bir gerekliliğin tezahürü olarak ortaya konmalıdır (Çelebi, 2014).

Antik Yunan devrinde iradenin özgür olmadığına inananların temeli Oedipus’a dayanırken irade özgürdür diyenlerin fikir babası Prometheus’tur (Özlem, 2010, ss. 84-99). Nedir peki

irade? Topçu'ya göre eylemlerin ahlakiliği insanlara özgüdür. Bitki ve hayvanlarda bu yeti yoktur. Amacın belirlenmesi, tartılması, karara varılması ve icrası olarak dört basamaktan oluşan sadece insana mahsus bu yetiye *irade* denir (Topçu, 2021, ss. 58-60). Georg Wilhelm Friedrich Hegel felsefi görüşleriyle özel bir yere sahiptir. Hegel, ahlak anlayışında parça ve bütünü birbiriyle harmanlayarak gerçekçi bir tarz oluşturmak istemiştir. Bireysel ahlakla ahlaksal düzeni birbiriyle harmanlayan Hegel, bireylerin toplumsal ahlak normlarından ayrı bir şekilde bireysel ahlak normları oluşturamayacağına inanır. Etik düşüncesi Kant ile evrensellik açısından örtüşür. O, ahlaksal eylemlerin muhakkak evrensel olduklarına inanır ya da evrenselleştirilmesine. Hegel, ahlaki hayatın kuralları iyi organize edilmiş bir toplumsal birliktelikle mümkün olacağına inanır. Liberallerin öznel özgürlük anlayışını toplumsal normlarla çevrelenmiş olmamalarından dolayı kabul etmeyen Hegel, insanın her istediğini özgürce yapmasının aslında bir özgürlük olmadığını, özgürlük olarak nitelendirilen olgunun yaşanılan devir tarafından sınırları çizilen bir güç olduğunu söyler. Ancak akla uygun eylemlerde bulunduğumuz zaman özgür olduğumuza inanır. Bu görüşü ile Kant'ın ödev etiğine dayanmakla birlikte Kant'ın içini doldurmayıp mücerret bir kavram olarak bıraktığı ahlak yasasının yaşanılan zamana göre kabul edilen ahlak normları ile sentezlenmesi gerektiğini savunarak Kant'tan ayrışır. Eğer özgürlükten bahsedilecekse bunun gerçekçi kurallarla organize olmuş kurumlar aracılığıyla diğer insanlarla münasebetleri neticesinde kendini tamamlamaya mümkün olacağına inanır (Bezci, 2005).

Spinoza'ya göre insanın düşüncede özgür olabilmesinin yolu tanrıyı kavramasından geçmektedir. Evrende her şeyin öncesinde *belirlendiğine* inanan Spinoza, iradenin düşüncenin meyilli bir hareketi olabileceği gibi durağanlıkta gösterebildiğini bu yönüyle iradenin zekâ ile özdeş olduğunu iddia eder. İnsanın normatifliğin ağından kurtulabilmesinin yolu, tanrıyı-kozmosu (evren) tanımasıdır (Erdemli, 1990). Özgürlüğün sadece düşüncede vuku bulacağına inanan Spinoza, insanın ruhunda hiçbir fenomene bağlılık duymayan ve özgür olan iradenin varlığına inanmaz. Özgürlükle ilgili ahlaksal bir ölçüt ortaya atılacaksa bu tanrı hakkındaki zorunluluk düşüncesinin kabulü olacaktır. Spinoza ahlaklı yaşamı kozmos ve tanrı birlikteliğinin kesin kabulü ile açıklar. İnsanı çevreleyen istek ve arzuların hazzı bir noktaya ulaşması sonucunda insanın özgür olamayacağını, özgür olabilmesi için tanrıyı tam bir anlayışla kavrayarak kararlarını akıl yoluyla alması gerektiğini savunur. İnsan ancak düşünme halinde özgürdür (Spinoza, 2006, ss. 263-295). Arthur Schopenhauer, düşüncenin insana evrenin var olmasından sonra gelebileceğine inanır. O zaman evrenle özü eş olan fenomen nedir? Alman filozof bu olguyu istenç (irade) olarak tanımlar. Evrenin

ortaya koyduğu iradenin kapsamı dışında insanın herhangi bir irade ortaya koyamayacağını, koysa bile bu iradesinin egoistliği yüzünden ortaya çıkan yansımalarının hep kötü olacağını belirtir. İnsan, evren iradesinin dışında bir irade ortaya koyduğunda mutlu olamaz. Kötülüğün verdiği acıdan kurtulabilir belki ama olumsuz bir mutlulukla karşı karşıya kalır. İnsan evrenin iradesi dışında bir irade ortaya koyabilirse insanın mutlu olabileceğine inanan filozof bunun mümkün olmadığına inanır. İradenin evrenin dışında ortaya konabileceği noktasında takındığı tavır ile kötümserliği ile meşhur Schopenhauer, Budist öğretinin nirvanası benzeri bir öğretiyi öğütlemiştir. Yalnız bu öğretisi Kinik Okulu tarzı bir inziva anlayışı değil iç dünyada evrenin iradesini kırma çabası içinde olan bir anlayıştır. Kant gibi dünyayı ete kemiğe bürünen tarafı ve irade olarak ikiye ayıran Schopenhauer, Kant'tan farklı olarak dünyanın ikinci kısmı olan kendinden oluşan şeyin (numen) bilinirliğini savunur. Ona göre numen iradedir. Beden ise iradenin ete kemiğe bürünmüş halidir. Dünyayı temellendirdiği olgu iradedir. İradenin tatminsizliğine inanan filozof bu tatminsizliğin insanı acıya sevk ettiğini söyleyerek Budist'çe bir tavırla acının hayatın ta kendisi olduğunu dünyaya gelmiş olmanın ise maruz kalınacak en büyük ceza olduğuna inanır. İradenin tatminsizliği nedeniyle iç dünyasında insanın sürekli gel-gitler yaşayacağını bu arzuların doyuma uğramaması nedeniyle acının bir devinim hali alacağını belirtir. Acıdan kaçmanın meşguliyetle (müzik, fikri mütalaa vb.) geçirilebileceğini kesin çözümün ise iradenin varlığını sonlandırmakla mümkün olacağını kanaatindedir. Tüm bu koyu pesimist tavrından çıkardığı etik görüşü ise acıdaşlar arasında acıyı ortaya çıkaracak hal ve hareketlerden sakınmaktır. Başkalarının çektiği acıya karşı merhamet gösterenlerin gerçek ahlak sahibi olduklarını söyleyerek ahlsızlığın bencillikten çıktığını savunur (Ayhan, 2023).

Ahlaksal yaşamı doğal yasalardan ayırmayan doğa bilimciler 19. yüzyılın genel geçer düşünce akımı olan pozitivistin ışığında ahlak yasalarının da doğa yasasına dayandığına inanmaktaydılar. Bu akım filozoflarına göre ahlak denen fenomen insan yaşamının bir üst versiyonudur. Ahlak yasalarını belirleyen aslında doğa yasasıdır. Herbert Spencer'in ahlak yasalarına biyolog bir tarzda yaklaşarak ahlakı insanın psikolojik ve biyolojik tarafına ilişkilendirme çabalarının ardından Emile Durkheim'ın bindokuzyüzlü yılların başında ahlak için insanların birlikte yaşamalarını sağlayan toplumsal yasalar içinde yer aldığı görüşü ile etik, pozitivist ve biyolojist yaklaşımların yanında sosyolojist bir tarzda da anlamlandırılmaya başlanmıştır. Doğa bilimci yaklaşım tarzı en nihayetinde etiğin sosyolojist tavrından yola çıkarak Charles Darwin tarafından kuramlaştırılan sosyal Darwinizm'e oradan da Karl Max tarafından sınıfsız toplum olarak isimleştirilen eşit ve

özgür bireylerden oluşan bir toplum tanımına kadar çok çeşitli dallarda kavramsallaştırılmıştır (Özlem, 2010, ss. 106-108).

Nietzsche’de akıl yürütülerek ulaşılabilecek bir kozmos yoktur. Evreni akıl yoluyla anlamlandırmak imkânsızdır. Görüşlerinde gerçekçiliği aramanın nafile olduğunu tanımlanması ve anlamının peşine düşülmesi gereken şey’in ‘yaşamak’ olduğunu belirtmektedir. Sokrates’ten sonraki tüm filozofların hakikatin ne olduğu kökeninin neye dayandığı ile ilgili tüm açıklamalar birer boş uğraştır, yalandır. Aklın kendi kendine ortaya çıkardığı erek, fenomen, kozmos, tanrı ve neden arama çalışmaları gibi kavramlar zamanla insanın içine düştüğü bir girdap halini almıştır (Nietzsche, 2000, ss. 29-56). İnsan hayatı zıtlıkların birbiriyle devinimli bir mücadelesidir ve tekrardan ibarettir. Akla düşen tek görev hayatı tespit etmek ve kabul etmektir, köklerini aramak değildir. Eğer hayatı bir rüzgâr olarak tanımlarsak yapılması gereken tek şey sadece esmektir. Estiğinin farkında olarak sürekli esmek. Sokrates’ten sonra gelen Platon ile felsefenin bozulduğunu ve tüm filozofların felsefeyi kuramlara hapsedtiklerini söyleyen Nietzsche, nedeni ve amacı olmayan hayatın hareketli bir süreç olduğunu söyler. Hayatta olan yaşayan bir canlı olarak insanın dejenere olmuş ahlak yasalarından ve teist öğretilerden sıyrılarak baskı altına alınmış bedensel ve ruhsal hevalarına yeniden kavuşması anlamına gelen nihilizm’in sadece özgür insanlar tarafından idrak edilebileceğine inanan Nietzsche, toplumsal ahlak kuralları ya da dini yaptırımlarla sindirilmiş insanların özgür olabilmelerinin kendilerini sarmış ve hareket noktası bırakmayan normatif yasalardan ancak sorgulayarak ve içindeki güç iradesini harekete geçirerek konfor alanından çıkıp acı çekmeyi göze almaları ile gerçekleştirebileceğine inanır. Nihilist düşüncesine göre geçmişten süre gelen tüm değerler içindeki güç istencini harekete geçirememiş olan aciz insanların kendilerine konfor alanı oluşturmalarını sağlayarak bu alanın sağlamlaşmasını sağlarlar. Değer kavramı ortaya çıkarılacaksa bu güç istenci ortaya koyulmalı ve eski değer yargılarının yerine yenileri oluşturulmalıdır (Köse, 2008).

Ahlakın temellerini insanın dışında arayan felsefi akımlardan ahlakın temellerini insanda arayan egzistansiyalist yaklaşım toplumsal yaklaşımların karşısına bireysel bir yaklaşım olarak çıkar. Varoluşçuluk olarak Türkiye’de literatürde yer edinen bu felsefi görüş, asırlar boyunca toplumsal yaklaşımlarla insanın bireysel olarak ikinci plana atıldığı, 20. yüzyılın getirmiş olduğu savaşlar, hastalıklar, açlıklar gibi etkenlere bağlı olarak apaçık bir zülüm içerisinde yaşayan insanı, bilimsellik adı altında güya toplumsal huzuru amaçlayan fakat başarılı olamayan Aydınlanma Döneminin felsefe akımlarına bir nevi tepki olarak ortaya

çıkıştır. Varoluşçuların çıkış noktası modernizmin toplumsal refah sağlayabilmek için insanın kendi varlığına uzak kalmasıdır (Gündoğdu, 2007). Soren Kierkegaard kendi felsefesini bireyin ön planda olduğu toplumsal kurallarla sınırlandırılmamış bir ekzistens hali olarak açıklar. Varoluşçuluğu özellikle Descartes'ınki gibi zihinsel anlamda yorumlamaktan kaçınan Kierkegaard, varoluşu rasyonel bir tarzda değil irrasyonel bir tarzda yorumlar. Kendini fark eden insan zamanla tanrıyı fark eder ve onunla bağlantılı hale geçer. Teist bir varoluşçuluk kavramı kuran Danimarkalı filozof bu yaklaşımı ile Scheler'in tanımladığı kişi tanımına yakınlaşır. Ayrıca Kierkegaard rasyonalist filozofların (özellikle Hegel'in) varoluşun asıl amacının evrende tanrıyı gerçekleştiren, onun planının uygulayıcı olduğu inancını da kabul etmeyerek bu düşüncenin insanı İlk Çağ filozofları gibi edilgen bir duruma hapsedmeye çalışmak olduğunu söyler. İrrasyonel bir tarzda varlığı anlamlandırmaya çalışan Kierkegaard'ın bu tarzının temelinde Hristiyanlık öğretisine ait izler görmek mümkündür. Kısacası Kierkegaard varoluşçuluğu kişinin kendini bilmesi, tanımlaması ve sevmesi yani kendisi olması olarak açıklar (Baktemur & Acar, 2019). Varlığın insanın içinde bulunan düşünceden ayrı bir olgu olmadığını söyleyen Martin Heidegger ise Aristoteles ve Avenesinin kabul ettiği nesnelciliğin yerine öznelci bir tavrı koymak ister. Bir varoluşçu olarak Heidegger, varlığın özünü insanın kendinde arar. Öz kelimesini çok da içine sindiremeyen Alman filozof bunun yerine “desain” kelimesini kullanır. Ona göre *desain* Kierkegaard'ın varoluş kavramı gibi kendi içinde henüz sorgulama yapamayan bir olgudur. Sorgulamaya başlamasıyla kendi olacak olan desain; kendisini, dünyada olduğunun farkına vararak kendisinin dışında dünyada başkalarının da olduğunu kavradığı an tamamlayacaktır. Heidegger “man alanı” olarak tanımladığı herkes olup herkes gibi davranmak durumunun dışına çıkılabildiği kadarıyla sıradan insanlıktan uzaklaşacağını belirtmiştir. Ona göre varoluşçuluk dünyada kendini evinde hissetmeme durumudur. Ayrıca Heidegger'in ekzistensinde tanrıya yer yoktur. İnsan kendi amaçlarını kendi koyup amaçları doğrultusunda hareket edebilir (Cevizci, 2015, ss. 421-435). Varoluşçuluğun başka bir yorumcusu da Karl Jaspers'dir. Fikri köklerini Kant'tan alan Heidegger'den etkilenen Jaspers, Heidegger'in anti teist yorumlamalarını kabul etmeyip bunlara alternatifler ortaya sürmüştür. Jasper'de Kant gibi kozmos, tanrı ve tinsel kavramları akıl yöntemiyle mütalaaya gider. Yalnız Kant'tan farklı olarak kozmos, tanrı ve tinsel kavramlarını tanımlama noktasında aklın yetersiz kaldığı bir sınırın olduğuna inanır. Aklın anlamlandıramadığı söz konusu kavramları belli bir sınırın ötesinde inancın anlamlandıracağını söyler. İnsan etrafını saran nesnelerin çokluğu içinde yaşar. Her bir nesneyi inceleyen bilim varlığı değil bu

nesneleri inceleyebilir. Jaspers'e göre bilim nedensellik açısından zorunlulukları araştırırken felsefe bu zorunlulukların ulaşabileceği sınırı geçerek insanı özgürlüğe ulaştırabilir. Bilimin her dönemde bilginin ne olduğunu araştırırken felsefe bilimin öncelediği doğrular yerine sürekli yeni doğrular bulma yoludur. Karl Jaspers aynı zamanda felsefeyi sanattan da ayırır. Ona göre sanat bu dünyaya katlanma motivasyonumuzu yukarılara çıkarmaya yarayan ve dünyayı insanlara süsleyen bir eylemdir. Felsefe ise dünyanın gerçeklerini insanın önüne serme çabasıdır. Ona göre felsefe, dinde değildir. Teolojik kuramlar insanın öğretilere bağlı hale getirir. Dinde itaat kültürü varken felsefe insanı hiçbir erke bağlı kalmamayı öğretir. Din insan için varlık sebebinin araştırıldığı yolculuğa çıkmayı reddeden konfor alanıdır. Dini kurumların yanında parti, sendika gibi sivil toplum örgütlerinin de insanı birbirleriyle eşitlemeye çalışan ve özgürlüklerine, kendilerini bulma ve tamamlamalarına (ekzistens olmalarına) engel olan yapılar olarak görür. Herkesten farklı olarak ekzistensini tamamlayabilmesi için üç şart sayar Jaspers; münzevilik, şecaat ve mücadele. Eğer insan bu üç şartı sağlayarak kendini gerçekleştirmişse acı çeker bir hale geldiğini belirtir. *Man Alanı* dışında insanı acı beklemektedir. Acı çeken insan ise özgürdür. Özgür insan ahlaksal yaşamı bulandır (Çelebi, 2017).

2.4.Meslek Etiği

Toplumsal hayatın gerekliliklerinden olan insanlar arasında iş bölümü oluşturma geleneği insanlık tarihi boyunca tecrübe edilmiş ve beraberce yaşamanın zorunlulukları haline gelmiştir. Modern zamanlara kadar erkeğin, şimdilerde erkeklerle birlikte kadınlarında üstlendiği hayatın devamı için çabalama sürecinin profesyonel anlamda karşılığına “meslek” denilmektedir. Binlerce yıllık birikime sahip ve oldukça çeşitli olan bu çabalama sürecinin şu an meslek olarak adlandırılabilmesi için gerekli birikim, kabiliyet ve standartlara (Aydın İ., 2001, s. 71) sahip olması gerekmektedir. Herhangi bir meşguliyetin meslek dalı olarak nitelendirilmesi için kadim bir bilgi birikimi ile mesleğin icrası için gerekli kabiliyetlere haiz olmanın yanında bir de sınırları erbaplarınca belirlenmiş mesleki bir geleneğe (kıymet ve ahlaki düsturlara) sahip olması gerekmektedir.

Bir uğraşı meslek statüsüne çıkaracak unsurları; toplumsal bir ihtiyaca cevap vermesi, ferdi değil içtimai bir yarar sağlaması, gerekli bilgilerin bir sistem dâhilinde edinilebilme zorunluluğu, kendine ait yöntemlerin uzunca yıllar tecrübe edilerek ortaya çıkması, gerçekleştirilmesi sonucunda kendisinden kazanç elde edinilmesi ve erbaplarınca kabul edilmiş ve icrası sırasında uyulması gereken etik ilkelere sahip olması şeklinde sıralanabilir.

İşte bu sayılan unsurları içinde barındıran ve toplum nazarında profesyonel bir iş haline gelen mesleklerin erbablarının oluşturulan birliktelikleri o mesleğin icrası sırasında hem mesleğe duyulan saygının perçinlenip artması hem de meslek mensuplarının önce kendilerini sonra mesleklerindeki yol ve yöntemleri çağa uygun olarak geliştirmelerini telkin sivil toplum örgütlerine “mesleki birlik” denir.

Mesleklerini ve temsilcilerini geliştirip uygulama birliği oluşturmayı amaçlayan bu örgütler, eski dönemlerde usta-çırak ilişkisi ile el alma denilen, meslek erbabının yanında yetişen kişinin yeterliğinin o mesleği tek başına icra edebilecek kıvama geldiğini standart bir yöntem ile tayin etmenin yanında, mesleğin icrası sırasında uyulması gereken kurallarında belirlendiği bu meslek birliklerinin dünyanın her yerinde kabul gören ahlak ilkelerine de “mesleki etik kod” denilmektedir. İnsanlık tarihi boyunca öncülüğünü tıp ilmine mensup hekimlerin yapmış oldukları bu etik ilkeler ışığında oluşturulan etik kodlara Anadolu coğrafyasında görülen Ahilik geleneği de bu meslek standartlarının en büyük örneklerinden.

Çok farklı isimle örgütlenmiş olan mesleklerin kendi alanlarında uyulması gereken etik ilkeleri ve kodları evrensel olarak kabul görmektedir. Her meslek grubunda meslek etiği kavramına rastlansa da özellikle insanlarla doğrudan münasebet halinde olan mesleklerde meslek etiği kavramı daha da büyük anlam kazanmaktadır. Bir meslek grubu için meslek etiği olarak adlandırılan ve standartlaştırılmış ilke ve kodların o meslek grubuna dâhil olanlar tarafından kabul edilerek meslek icrasında bu ilke ve kodlara uymaları beklenmektedir. Pehlivan Aydın’ın Durkheim’den aktardığına göre mesleki etik ilkeler, toplumun tamamının hâkim olamayacağı sadece o mesleği yerine getirenler tarafından oluşturulan örgüt üyelerince o mesleği icra edenleri mesleklerinin icrası sırasında karşılaşacakları ikilemler karşısında takınmaları gereken tavırların açıklanmasıdır. Mesleğe üye olanları mesleki hayatlarında emredici bir üslupla uygun tavır almalarını salık veren bu etik kodlar, mesleği icra edenlerin birbirleriyle olan sıkı iletişimi sayesinde kendiliğinden kontrol sağlayan bir mekanizmaya dönüşebilir. Şimdilerde çoğu zaman oda, sendika, birlik, vakıf gibi örgütsel isimlerle bilinen bu meslek birlikteliklerinin güçlü bir yapıya sahip olmaları meslek erbablarının mesleki etik kodlara uygun bir şekilde hizmet vermeleri adına büyük öneme sahiptir. Hipokrat Yemini üzerine inşa edilen tıp meslek etik kodlarına aykırı yol izleyen hekime tabiplerce oluşturulan meslek birlikteliğinin göstereceği tepki ve yapacağı yaptırımlar mesleki etik kodların meslek birlikleri tarafından muhafazası herkesin uzmanı olmadığı bir alanda topluma denetim ve ifşa marifetiyle yardımcı olmasının en büyük örneklerinden. Kısaca özetleyecek olursak mesleki etik, meslek erbabının mesleğine ve

topluma olan saygısını artıran mesleğinin ve mensuplarının gelişimine katkı sağlayan kurallardır (Aydın P., 2001, ss. 71-76).

2.5. Yönetim ve Kamu Yönetimi

Toplumun ortak kabul ile anlaşmaya vardığı hedefe doğru yönelimi, beraberce ortaya koyduğu mal ve hizmet üretme eğilimine *yönetim* denilmektedir. Hangi erk ile kurulursa kurulsun hangi yöntem ile yönetilirse yönetilsin sonuç olarak yönetim denen kavramın bir devlet eliyle yerine getirilmesi sonucuna “Kamu Yönetimi” denir. Kamu Yönetimi, literatürde yürütme erki üzerinden kavramlaştırılmıştır. Yasama ve yürütmenin tabi ki de kamunun yönetilmesinde sorumlulukları vardır. Ancak yasama erkinin yöntem, usul ve sınırlarını belirlediği devlet mekanizmasının fiili olarak eylemlerini hayata geçiren güç yürütmedir, kamu yönetimidir. Yargı erki ise yasama ve kamu yönetimi (yürütme) arasındaki uyumu kontrolle vazifelidir. Hangi birliktelik insanları bir araya getirirse getirsin oluşturdukları devlet mekanizmasında işlerin planlanması, organizasyonu ve icrası kamu yönetiminin görevi olarak tanımlanmıştır (Simon vd., 1973, ss. 1-9).

Meydana çıkışlarının dayandıkları güç, iş tutuşlarındaki karar alma mekanizmaları, hesap verme yöntemleri ile kamu ve özel yönetimleri birbirleriyle ortak özellikleri olduğu gibi farklara da sahiptirler. Kamu ve özel yönetimin Aydın’ın White’tan aktardığı benzerlikleri;

- İki yönetim biçimi de yönetim usul ve kuralları, yönetimi oluşturan insan gücü, yönetim için sermaye ve etkileşimde olduğu örgüt dışı yapılar gibi birbirine benzeyen kavramlardan oluşur.
- Plan-program, iş yönetme, insan gücünü yönetme, sermayeyi yönetme gibi sorumluluklardır.

Yine Aydın’ın Myres’ten aktardığı farklılıklar;

- Kamuda görev yapan yöneticiler iş ve işlemlerini siyasetçilerin yöneticiliğinde yaparken özelde görev yapanlar iş ve işlemlerini özel bir kurulun yönetiminde yaparlar.
- Kamuda gerçekleştirilen tüm yönetim faaliyetlerinin asıl amacı kamu (halk) yararı iken özelde yapılan işlerin amacı özel yönetimi oluşturan (patron) fayda sağlamaktır.
- Kamu yönetiminde faaliyetler mer’i mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılma zorunluluğu barındırırken özel yönetimde en üst yönetici ya da yönetim kurulunun almış olduğu kararlar doğrultusunda faaliyetler gerçekleştirilir.

- Kamu yönetiminde gerçekleştirilen işlerin süreçleri ve sonuçları idari ve bazen de adli yargılamaya tabii iken özel yönetimde hesap verilen makamın patron olmasıdır.

Ana hatlarıyla kamu-özel yönetimi için benzer ve farklılıklar bunlardır. Bunların dışında kamu yönetimi yaptığı faaliyetlerde inhisar bir usule sahipken özel yönetim faaliyetlerini diğer özel yönetimlerle rekabet içerisinde sürdürür. Genel olarak kamu yönetimi hizmet odaklı iken özel yönetim kâr odaklıdır (Aydın A. , 2021, ss. 37-41).

Yukarıda yönetimin devlet eliyle yürütme erki üzerinden gerçekleştirilmesine kamu yönetimi denilmiştir. Kamu yönetiminin irdelenmesinden önce devlet denen olgunun açıklanması ve kavranması gerekmektedir. Tarih boyunca pek çok şekilde temellendirilen bir araya gelerek millet haline gelmiş insanları yöneten mekanizma olarak kabaca tanımlanabilecek devlet için üç ögenin bir arada bulunması gerekir. Bunlar; egemenliğin kendilerinde olduğu insan topluluğu, siyasal iktidar ve sınırları belirlenmiş kara parçası. Öncelikle aynı düşünceye sahip insanlardan oluşan bir topluluk (adına millet denen), birlikteliklerinden doğacak egemenlik haklarının yani yönetim gücünün dayanağını belirlemeleri gerekir. Bu dayanak tarih boyunca farklı argümanlarla tanımlanmaya çalışılsa da çağımızda egemenliğin dayandırıldığı güç genelde halk (millet) olmuştur. Egemenlik hakkını elinde bulunduran bu topluluğun devletlerini kuracak bir de sınırları belirlenmiş ve bu sınırlar içerisinde başkaca bir güç odağının bulunmadığı toprakları olmalıdır. İşte bu üç unsurun bir araya gelmesiyle devlet denen tüzel kişilik meydana gelir. Sonuç olarak sadece belirli bir toprak parçasında yaşayan bir araya gelmiş insanların bir devlet oluşturduğundan bahsedilemez. Bağımsız bir siyasi irade olmazsa olmazdır, başka bir güç unsuruna dayanmaması gerekmektedir (Küçük, 2015).

Tablo 2.1. Egemenlik kaynaklarına göre devletler

EGEMENLİK KAYNAKLARINA GÖRE DEVLETLER
• Monark Devletler
• Oligark Devletler
• Teokrat Devletler
• Aristokrat Devletler
• Demokrat Devletler

(Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur)

Devlet, kendisini meydana getiren unsurların dayandığı temeller bakımından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Egemenliği elde ediş yoluna göre devletler Tablo 2.1’de gösterilmiştir.

Monark bir yapıya sahip devletlerde söz söyleme yetkisi tek bir kişiye (kral, sultan, padişah, lider vb.) aittir. Egemenliğin belli bir grup ile sınırlandırıldığı devletler Oligark devletlerken dini temele dayalı olanlar ise Teokrat olarak adlandırılır. Aristokratların yani belli bir soya dâhil olanların yönetim hakkını elinde bulundurduğu devletlere Aristokrat devlet denirken egemenliğin millete ait olduğu devletler ise Demokrat devletlerdir.

Evliyaoğlu’nun da aktardığı üzere bu gruptan dışında bir de devletler yapılarının oluşma biçimlerine göre ikiye ayrıldığını aktarır. Üniter ve federal devletler. Üniter yapıya sahip olan devletlerde tek bir anayasaya bağlı düzende merkezi yönetimin oldukça güçlü olduğu görülürken federal devletlerin bir araya gelerek belirli yasal bağlarla birbirine bağlandıkları merkezi yönetimin devletin genelde dış işlerinde aktif rol oynadığı, merkezi devletin yanında kendi yasama, yürütme ve yargı erklerine sahip olan yerel yönetimlerin nispeten güçlü olduğu federal devletlere de rastlanmaktadır (Evliyaoğlu, 2021).

Yukarıda şekil ve yapılarına göre kategorize edilen devletler daha çok 14. yüzyılda oluşmaya başlamıştır. Tarihte uzunca bir süre egemenliği elde edişleri hangi unsura dayanırsa dayansın monarşik bir düzenle idare edilen devletler, 16. yüzyılla birlikte önceleri sermaye sahiplerinin giderek güçlenmesi neticesinde gücü elinde bulunduran yöneticinin (kral, padişah, sultan vb.) gücünü bu sermaye sahipleri ile paylaşmak zorunda kalmaları, daha sonraki yüzyıllarda özellikle İngiltere’de başlayan Sanayi Devriminin toplumsal sonuçlarından olan Muhteşem (Şanlı) Devrim, ABD Devrimi ve Fransız Devrimi gibi dünya tarihine yön veren büyük kitlesel olaylar ile egemenliğin yavaş yavaş milletlerin eline geçmesinden sonra demokratikleşme eğilimi göstermişlerdir. Teknolojinin gelişimi ile farklı ihtiyaçların ortaya çıktığı özellikle geride bırakılan yüzyılın hemen öncesinde ve başlarında demokratik yönetim tarzına geçen devletlerin görev ve sorumluluklarını artırarak devletin faaliyetlerinin çeşitlenip artmasına, etki alanının genişlemesine neden olmuştur. Ta ki şirketlerin pek çok ülkeden daha fazla sermaye sahip oldukları, küresel siyasette söz sahibi olup devletlerin politikalarına yön vermeye başladıkları 20. yüzyılın son çeyreğine kadar. Bu tarihe kadar devletin güç ve etkisinin sınırlarının Liberalizm’in kurucusu John Locke’dan bu yana tartışlageldiği ortamda devletin insanların ve şirketlerin hayatına daha çok gözlemci olarak müdahale etmesi istenmektedir. Bu istek klasik liberalizmin çıkış noktasıydı fakat

ilerleyen yıllarda Dünya Savaşları ile ayyuka çıkan yoksulluk, açlık gibi kitlesel buhranlar klasik liberalizme ait felsefenin tartışılmasına ve devletlerin özellikle ekonomik öngörülerini planlayıp gerekli tedbirleri alması gerekliliğine yol açtı (Aydın A. , 2021, ss. 35-51).

Toplumu oluşturan insanların birbirleriyle olan etkileşiminden ortaya çıkacak işlerin yönetimi işini devrettiği kamu yönetimi sisteminin amacı kendisine devredilen kamusal alanı ilgilendiren her türlü işin adaletli, şeffaf, kaliteli ve verimli bir şekilde yerine getirilmesidir. Kamuyu ilgilendiren işleri yasama, yürütme ve yargıdan oluşan üç ana gruba ayırabiliriz. Sadece kamusal alanda değil özel sektörü oluşturan mekanizmaların teşviki, koordinesi, gerçekleştirdikleri işlere ait yasal düzenlemeler ve kendi aralarında düştükleri anlaşmazlıkların sulhu de devletin görevidir. Devletin görevleri arasına giren ve yürütme denilen bürokratik iş ve işlemler kamu yönetiminin kapsamını belirler. Kamu yönetiminin kapsamı tarihi süreç boyunca insanların ihtiyaçlarına göre değişmiştir. Eski dönemlerde vatandaşın devletten beklentisi kendisinin can güvenliğini sağlamak ve karnını doyurmak gibi temel insani ihtiyaçlardı. İnsanlık tarihinde yaşanan gelişmeler kamu yönetiminden beklentileri artırarak detaylandırmıştır. Gelişen imkânlar doğrultusunda eğitim, sağlık, güvenlik, sosyal güvenlik, kültür-sanat, teknolojik alt yapı faaliyetleri ve daha pek çok kamusal hizmet toplum tarafından kamu yönetimi sisteminden talep edilmektedir. Kapsamının giderek büyüdüğü kamu yönetimi, yaşanan çağa uygun hizmetler üretmek ve refah katsayısını artırmak için devamlı bir yenilenme eğilimindedir (Aydın A. , 2021, ss. 47-54). Devletlerin yönetim biçimlerinin monarşik yapıdan demokratik yapıya evrildiği tarihi süreç boyunca devletin, diğer ifadesiyle gücün, yaşanan çağlara göre fikir insanlarınca yorumlandığını, eksiklerinin dile getirildiğini, arzu edilen yönetim tarzının açıklanmaya çalışıldığı pek çok örnekten görülmektedir. Tarım alanındaki gelişmelerle alevlenen Sanayi Devrimi ile monarklaşmış devlet yönetiminin istenilmese de önce sermaye sahipleri ile sonrasında da vatandaşlarla paylaşıldığını, bu sürecin sonunda zamanla yönetime halkın el koyduğunu özel örnekler dışında genel olarak kabul edilmektedir. Kamu yönetimi insanlık tarihinin gündemine düşmesi örneklerini ancak 17. yüzyıl içinde görülmektedir. Kamu yönetimi kavramının kullanılmaya başlaması 18. yüzyıla tekabül etmektedir. Kamu yönetimi kavramına bilimsel bir şekilde yaklaşım örnekleri ise bir sonraki yüzyıla başlamıştır. Monarkları devlet yönetiminde ilk sınırlandırma örneği olarak Büyük Britanya’da 1215 tarihinde adına Magna Carta denilen ferman kabul edilmektedir. Büyük Britanya Kralı’nın yetkilerinin sınırlandırıldığı bu süreç sermaye gruplarının tabiri caizse surda açtıkları ilk gedikti. 17. yüzyıla gelindiğinde I. Charles’ın savaş bütçesi oluşturmak

için Magna Carta'nın maddelerini yok sayarak halkın oluru olmadan vergi toplamaya başlaması üzerine parlamento tarafından yayınlanan "Petition of Rights" denilen 1628 tarihli Haklar Bildirisinde kralın yetkilerinde daha fazla kısıtlamaya gitmesi sonucu parlamento I. Charles tarafından dağıtıldı. Ta ki 1689'a kadar. Parlamantonun bu yıl yayınladığı "Bill of Rights" denilen Haklar Yasası ile egemenlik sadece İngiltere'de halk tarafından seçilmiş parlamenterler marifetiyle İngiliz halkına geçmekle kalmamış, yönetim açısından Dünya genelinde büyük değişimlerin yaşanmasının ilk fitilini ateşlemiştir. Yeni Çağ kıta Avrupası'nda Muhteşem (Şanlı) Devrim* ile başlayıp Amerikan ve Fransız Devrimleri ile devam eden sürecin kamu yönetimi kavramına evrildiği devlet yönetimi ve yönetime ait düşünce sistemlerini kamu yönetimi kavramının anlam ve kapsamını daha iyi idrak edebilmek adına Antik Yunan'dan itibaren kısaca gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Antik Yunan'da yönetim kavramının ilk örneği Atina'dır. Hayvancılık üzerine yaşamlarını sürdüren ailelerin (kabilelerin) "polis" diğer bir tabiriyle "civitas" denen sitelerde bir araya gelerek toprak odaklı bir hayat tarzı benimsemeleri ile başlamıştır. Kurulan bu polislerde yönetim ilk başlarda doğal olarak kabile reislerince monark bir yapıda devam etse de burjuva diye nitelendirilebilecek orta grup insanların ticari hareketlilikle elde ettikleri nüfuzun giderek artması neticesinde kabile reislerinde olan yönetim erkinin bu orta grup olarak adlandırılan insanlarla paylaşıldığı görülmektedir. Aristokrasinin tamamen bitmediği Atina'da demokrasinin zamanla çeşitli varyasyonlar ile geliştirilerek tüm halkın görüş beyan ettiği, adına "Halk Meclisi" denen ve bir nevi yasama erkini oluşturan topluluk, yöneticileri seçerek devlet işlerinin kimler eliyle gerçekleştirileceğine de karar vermekteydi. Atina demokrasisinde tam bir merkez ve taşra ayırımından söz edilemeyeceği için yönetim bir bütün olarak icra edilmekteydi. Her ne kadar toplumun her kesiminden temsilcilerle oluşturulsa da Atina'da kurulan meclislerde soyculuğun ön planda olduğu aristokrasi hep var olmuştur. Sonuç olarak Atina site devletinde tarihteki ilk doğrudan demokrasi örneğine rastlanmaktadır. Roma site devletinde de yönetim kral, meclis ve senato olarak özetlenebilecek bir yapıdadır. Kral, meclis tarafından seçilerek senatonun onayı üzerine yönetim mekanizmasının başına geçirdi. Roma site devletinde yönetimin asıl gücü meclis ve senatodur, kral vazifelendirilmiş bir nevi kamu görevlisidir. Roma Devletinin sınırlarının gittikçe genişlemesi ve buna bağlı olarak nüfusun artması Atina sitesinde olduğu gibi doğrudan demokrasinin egemenliğini olanaksız hale getirmiştir. Bu nedenle aristokratların

* 1688 yılında İngiltere Kralı II. James'in Hollanda Valisi III. William öncülüğünde tahttan indirilip egemenliğin parlamentoya geçtiği meşrutiyetin kalıcı olarak İngiltere'de temellendirildiği toplumsal olay.

yönetimi kurulan meclisler vasıtasıyla ele geçirmesi kaçınılmaz olmuştur. Zamanla ilk Roma site devletinin yönetim mekanizmasına (kral, meclis, senato) yeni karar odakları eklenerek cumhuriyet sisteminin oluşması sağlanmıştır. Zamanla bazı karar için Roma halkının görüşlerine (referandum) başvurulsa da doğrudan demokrasinin yönetim mekanizmalarına eklenen meclislerle “temsili” bir hal almıştır. İlerleyen zamanda meclislerde görev almak üzere seçilen ve gittikçe güçlenen insanların oluşturduğu aristokrat yönetim anlayışı en nihayetinde zengin burjuva kesimi ile anlaşarak Senatonun yönetimde tek güç noktası olmasını sağlamıştır. Yürütme, yasama ve denetim erklerinin küçük bir grubun elinde şekillenmesi, giderek genişleyen ve merkeze/Roma’ya uzak mesafelerde valilerce yönetilen eyaletlerinde aynı yönetim tarzını benimsemesine yol açmıştır. Roma merkezi yönetiminde olduğu gibi eyaletlerde de gücün oligarşik bir yapıya dönüşmesi ancak Cesar’ın bu eyaletleri ve güçlenen Senato’yu sindirmesi ile son bulmuştur. Cesar ve onun ölümünden sonra kral olan Augustus zamanında danışma meclisi hüviyetine indirgenen meclisin yanında gücün tek bir kişide (kral) toplandığı yönetim ile Roma Cumhuriyeti yönetilmiştir (Sencer, 1985).

İnsanı ilgilendiren hemen hemen her konuda açıklamalarda bulunan filozoflar, yönetim anlayışı hakkında da fikir beyan etmişlerdir. Antik Yunan filozoflarında Sokrates’te yönetim ve yöneticileri de olması gereken vasıfları: bilgiye sahip olma, adaletli ve cesaretli yönetim olarak saymıştır. İdeal bir devlet yönetiminin devleti yönetenlerde yukarıda sayılan üç özelliğin bulunması şartıyla sağlanacağını öğütleyen filozof, Atina yönetimini bayağı bularak devletin bilgi yönünden kendini gerçekleştirmiş insanlarca yönetilmesi görüşünü savunmuştur. İnsanın iyiye ulaşmasının yolunun bilgidен geçtiği teorisi ile meşhur filozof, devlet yönetiminin iyiliğinin de bilgidен geçtiğine inanmaktadır. Demokrasinin gereği olarak zamanın Atina Devletinde (polis) asıl yeteneği esnaf ve zanaatkârlık olan insanların eşit oy hakkı ile karar almalarına karşı olan Sokrates, bu insanlardan sadece uzmanlık alanları için danışmanlık hizmeti alınmasını, devlet işlerinde alınacak kararların ise yönetim yeterliliğine sahip insanlarca verilmesini öğütlemiştir. Sokrates Devlet yönetiminde aristokrasiyi savunmuştur.

Sokrates’in öğrencisi Platon, devlet yönetiminin ayrıntılarını anlattığı *Politeia* (Devlet) kitabında hocası Sokrates’in devlet yönetimi hakkındaki görüşlerine katılarak onları daha da ileri götürerek devletin aslında filozoflarca yönetilmesi gerektiğini belirtmektedir. Adil bir yönetimin ancak bilgi ve ahlak arasındaki bağlantıyı idrak etmekle mümkün olacağını, bunu da sadece filozofların yapabileceğini söylemiştir (Büyük, 2010). Doğruluğun esas olduğu bir yönetim tarzını savunan Platon’a göre adaletten kasıt devletin menfaati gözetilerek

oluşturulmuş adalettir. Şahsi mutluluktan çok toplumsal mutluluğu önceleyen Platon adil bir yönetim ile toplumsal mutluluğa ulaşılabilmesine inanmaktadır. Zaten Platon, ahlak felsefesinin gerçekleşmesini devlet yönetimi ile ilgili teorilerinin tamamlanmasına bağlamaktadır. Devlet yönetimine ait felsefesini insan için oluşturduğu felsefe düşüncesine göre şekillendiren Platon, insan ruhunu üçe ayırdığı gibi devleti ve devletin unsurlarından milleti de üçe ayırır. Sanatçı ve meslek erbabından oluşan ilk basamakta yer alan insanların asıl vazifelerinin ekonomik istikrarın sağlaması olduğunu söyleyerek bu grupta yer alan insanların devletin temelini oluşturduğunu ve bunların devlet tarafından gözetilerek meslek hayatlarının korunup geliştirilmesi adına tedbirler alınmasını savunsa da bu grupta yer alanların devlet yönetimine katılmaması gerektiğini savunmuştur. Devletin bekası için bu gruba dâhil olanların evlenip çoğalma ve mülkiyet edinme haklarına sahip olmaları gerektiğini belirtmektedir. İkinci basamakta yer alanlar ise askerlerdir, ordu mensupları. Bu grubunda yönetimde söz sahibi değil yöneticilerin emirlerini uygulayan pozisyonda konumlanmaları gerektiğini belirtir. Ordunun asıl vazifesi ülkeyi dış tehlikelere karşı korumaktır. Bu vazifeyi sekteye uğratacağı düşünülen aile kurma ve mülk sahibi olma gibi tercihlerin ordu mensupları için yasaklanması gerektiğini belirtmektedir. Son basamakta saydığı filozofların gerçek bilgiye erişmiş kendini tamamlamış inşalar olarak devlet yönetiminde söz sahibi olması gerektiğini savunmuştur. Saydığı bu üç sınıf insanda sırasıyla bulunması gereken erdemleri nefse hâkim olma, cesaret ve akıl ışığında bilgi sahibi olmak olarak sayan Platon, bu erdemlerin bu sınıflara sahip insanlarca gerektiği gibi yaşamlarına ve işlerine yansıtılmaları halinde ideal bir devletten bahsedilebileceğini söylemektedir (Köktürk, 2011; Şahin E. , 2010).

Aristoteles'in devlet yönetimi ile ilgili görüşleri "Politika" isimli kitabında ayrıntıları ile yer almaktadır. Bu kitabında Aristoteles daha çok bozulmuş devlet yönetiminin nasıl düzeltilceği üzerinde durmuştur. Aristoteles'te hocası Platon ve onun hocası Sokrates gibi adalet şemsiyesi altında ayrıntılandığı devlet yönetimi görüşleri içerisinde adalet kavramına öncülleri olan filozoflara nazaran eşitlik nazarıyla bakmıştır. İdeal bir devlet yönetiminin kendi menfaatini ön planda tutmayan bir aristokrasi ile mümkün olacağını savunmuştur. Vatandaşların devletin amacı doğrultusunda eğitilmesi, şehrin (devletin) imkânlar ölçüsünde abat edilmesi gerekmektedir. Politika adlı eserinde Aristoteles vatandaşların belli bir sistem içerisinde terbiye edilerek devlete karşı itaatlerinin geliştirilmesini öğütlemektedir. Terbiye; vücut, arzu ve aklın terbiyesi şeklinde üç merhalede yapılmalıdır. Bu görüşleriyle Aristoteles hocası Platon'un herkesi eşit yapmak fikrine karşı

çıkılmaktadır. Kölelik meselesindeki görüşleri bunun ilk basamağıdır. Bazı kimseler bazı kimselerden tabiatları göz önünde bulundurulduğunda üstündür, bu sebeple herkes için eşitlik söz konusu değildir. Platon, mülkiyeti ortadan kaldırmayı tavsiye etse de Aristoteles'te mülkiyet kamu ve özel olarak ikiye ayrılması gerekmektedir. Aristoteles'te kötü devlet kavramı yoktur. Ancak iyi ya da kötü hükmetme yöntemleri vardır. Monark (krallık), aristokrat ve anayasal düzen filozofun nazarında iyi hükmetme yöntemleridir. Demokrat, oligark ve tiranlık ise kötü yönetimlerdir. İyi ya da kötü olan hükümet sistemlerini açıklarken Aristoteles'in devlet yönetiminde en tepede tuttuğu olgu kanundur. Devleti yöneten kanunların hiçbir zümreye avantaj sağlamaması ve her grup vatandaşa eşit mesafede olması ideal devlet yönetiminin olmazsa olmazıdır (Tıkveş, 2011).

Orta Çağ'ın kapanıp Yeni Çağ'ın başlamasında özellikle ateşli toprakların icadı ve geliştirilmesi muhkem bir kalenin ardından kırsal yöneten feodallerin yavaş yavaş gücünü azaltmış ve kıta Avrupa'sında merkezi devletlerin önünü açmıştır. Ateşli toprak kadar feodalizme darbe vuran diğer bir gelişme ise ticaretin gelişmesi ve paranın Avrupa'da gezmeye başlaması olmuştur. Ticaretin Avrupalı için gelişmesinin ana etkeni boğazların Osmanlı Devleti tarafından zapt edilmesi ile ticari yeni yolların bulunması olarak adlandırılan Coğrafi Keşiflerdir. Özellikle doğunun zenginliklerinin deniz yoluyla kara yoluna nazaran daha kısa sürede Avrupa'ya girmesi ile aslında Sanayi Devrimine giden yolda açılmış oldu. Tüm bu ticari gelişmeler aslında yönetim erkini elinde bulunduran monarklara ve destekçisi kiliseye karşı tüccarların güçlenmesine neden olarak Avrupa kıtasında yönetimin monarşi ve nihayetinde demokrasiye evrilmesi sürecinin altında yatan sebeplerdir. Yukarıda da bahsedildiği üzere Muhteşem, Amerikan ve Fransız Devrimleri modern kamu yönetimi anlayışının oluşmasında önemli temellerindendir (Demir, 2020).

İngiliz kamu düzeninin ilk kez oluşmaya başladığı Muhteşem Devrimin başarıya ulaşması neticesinde yürürlüğe giren meşrutî monarşide oluşturulan meclislere (avam ve lordlar kamarası) ait yapısal yasaların hazırlanmasında en büyük emek sahibi olan John Locke, liberalizmin atası olarak kabul edilebilir. İnsanın yaradılışıyla birlikte yaşama ve hükmetme gibi davranışları sulh içinde yapabileceğine inanan Locke bu fikri ile insanların birbirleriyle sürekli mücadele ve savaş halinde olacak şekilde yaradılışa sahip olduğuna inanan Hobbes'tan ayrılır. Bu ayrılış devlet yönetimi anlayışlarında yaşanan farklılığın temelidir. Hobbes'un güçlü ve sürekli mutlak ve merkezi bir yönetim anlayışına, insanların eğer akli değerleri ön planda tutmaları halinde birlikte bir yönetim gerçekleştirileceğine olan inancı ile karşı çıkan Locke, Hobbes gibi insanlar arasında sürekli ve devam eden savaşların ancak

akılsal yöntemlerin bırakılmasıyla mümkün olacağına inanır. Yaşadığı çağda İngiltere’de devlet yönetiminin Tanrı’nın belirlediği kişilerce yürütülmesi fikrine karşı çıkan Locke, hükmetmenin yaşanılan dünyaya ait olduğuna, devletin; kendisini oluşturan insanlarca belirli bir sözleşme (yazılı olsun olmasın) ile bir araya gelerek oluşturulmuş tüzel bir kişiliğe sahip olduğunu savunmaktadır. Liberalizmin temellerini devleti oluşturan bireylerin birbirlerinden bir farkları olmadığı, tabiri caizse her bireyin bir kral olduğunu ve devlet yönetimin ilahi bir görevlendirme neticesinde değil de devleti oluşturan bireylerin ortak kararları ile icra edilmesi görüşleri ile atan Locke, insanların yaratılışlarının neticesi olarak kendi kararlarını kendilerinin vermesi gerektiğini savunmaktadır. Akipek’in aktardığı yönüyle John Locke’un devlet ve yönetimi üzerine olan fikirlerinde Cicero’nun etkisi görülmektedir. Locke, devlet yönetiminde karar verici en yüksek mercinin halkın iradesi olduğuna inanmaktadır (Akipek, 1953).

John Locke’un devlet yönetimine dair fikirlerinin asıl temeli mülkiyet hakkıdır. O’na göre devletin gerekliliği ile ilgili bireylerin kafasında yer alan ilk gereklilik şartı mülklerinin (toprak) gelebilecek tehlikelere karşı korunması ihtiyacıdır. Locke’da mülkiyet kavramı, kendi iradesiyle yaşam hakkını kapsamaktadır. Bir mülke sahip olma ile özgürlük hemen hemen aynı anlamda ifade edilmektedir. Tanrı’nın insanlara bahsettiği dünya nimetleri üzerinde emeği ile etki ederek oluşturduğu her şey insan için bir mülk olduğuna inanan John Locke her bireyin bu mülkiyet hakkına sahip olması gerektiğine inanır. Mülk sahibi olan bireylerin kendi kararlarını kendisi alan ilkel olarak nitelendirilebilecek doğa durumunu terk edip modern bir tarza geçmeleri gerektiğine inanan Locke, mülkiyet hakkını böylelikle egemenlikle özdeş tutmaktadır. Kral tarafından yönetilmenin adı olan doğa durumunun artık terk edilerek mülkiyet hakkına sahip özgür bireylerce seçilmiş temsilciler tarafından yönetilen modern bir devlet yönetiminin gerekliliğini eserlerinde açıklamaya çalışan Locke, meşrutiyetin İngiltere’de, Fransa’da ve Amerika’da tercih edilmesi, monarkların yavaş yavaş yönetim alanından çekilmeleri noktasında etkisini göstermiştir.

Devlet yönetiminde güçler ayrılığını telkin eden Locke, devlette var olan güç mekanizmalarını yasama, yürütme ve federatif olarak kategorize etmiştir. Bunlardan yasamayı en başa koyan filozof, yasaları ortaya koyacak iradeyle bu yasalarının emrettiği işleri yapacak yürütmenin birbirlerinden farklı olması gerektiğini inanır. Halkın kendi adlarına yasalar koymak için yetki verdiği kişilerce ortaya çıkarılan kurallara yetkiyi alanlar uyduğu müddetçe halkın yasalara uyumunun baki olacağına inanan Locke, yasamanın ortaya koyduğu kuralları icra etmek üzere ayrı bir mekanizmanın da gerekliliğini savunur. Yasama

kanunları yaptıktan sonra ihtiyaç halinde oluşan bir yapı iken yürütmede devamlılık esastır. Yürütme, yasamanın koyduğu kuralları ayrıntılandırmak (yönetmelik ve genelge gibi) ve bu yasalara bağlı kalarak çeşitlendirmekle yükümlüdür. Locke'un devleti diğer devletlerden veya dış unsurlardan gelecek tehlikelere karşı korumakla yükümlendirdiği yürütmeden farklı olan güç ise federatif güçtür. Nasıl ki yürütme toplumun içinde huzur ve refahı korumakla yükümlü ise federatif güçte yürütmeden ayrı yürütmenin vazifelerini dış tehlikelere karşı yerine getiren güçtür. Yürütme ve federatif güç tamamen yasamaya bağlıdır. Yasama bunlar verdiği gücün kötüye kullanıldığını gördüğü anda bunlardan verdiği yetkiyi alabilir (Eroğlu, 2010).

Kamu yönetiminin siyasal bilimlerden ayrılarak müstakil bir bilim dalı haline gelmesinin temelleri 19. yüzyıla dayanır. İngiltere'de 1688'de yaşanan Muhteşem Devrim sonrası yaşanan Amerika kıtasında bulunan kolonilerin öncesinde konfedere sonrasında da federe bir devlet olarak birleşmeleri sonucunda oluşturulan devlet düzeninde yaşanan yağmacılık örneklerinin ayyuka çıkması ABD'de profesyonel bir kamu düzenini başlatmıştır. Bu başlangıç sadece ABD ile sınırlı kalmamış kıta Avrupası ve nihayet demokrasi ile tanışan tüm modern devlet örneklerinde az ya da çok görülmeye başlanmıştır. İngiltere'nin Amerika kolonileri ekonomik olarak geliştikçe İngiltere'nin üzerlerindeki baskının artmasını daha da çok hissetmeye başlamışlardır. Çeşitli ürünlerde getirilen ekstra vergiler ve bu vergi oranlarında sürekli artış sağlanması İngiltere'ye bağlı kolonilerin bağımsızlıklarını ilan edecekleri başkaldırıyla sonuçlanmıştır. Devlet felsefi olarak John Locke'un ortaya attığı mülkiyet hakkı ve toplumsal sözleşmesini kendilerine temel edinen ABD'nin kurucu ataları, yeni kuracakları düzende özellikle monark bir felsefenin yer almamasına, yer almamasının yanında ileride de herhangi bir tiranlık müessesesinin tek karar alıcı konuma ulaşmaması adına güçler ayrılığı ilkesini benimseyerek devleti kontrol edecek güçlerin birbirlerinin üzerinde denetim mekanizmalarının (check and balance) oluşmasını sağlamışlardır. Ancak yeni kurulan devlet düzeni her ne kadar İngiltere'deki gibi bir kral olgusunun çıkmaması üzerine planlansa da kamu görevlerinin ilk zamanlarda daha entelektüel aileler üzerinden görevlendirilmesi zamanla literatürde yağma (spoils) sistemi olarak yerini alan yozlaşmanın önüne geçememiştir. Hatipoğlu'nun aktardığına göre yağma sistemi ABD'de 1826 yılında başkan seçilen Andrew Jackson zamanında başlamış, bu dönemden sonra etkisini artırarak particilik gözetilerek kamu görevlileri tayin etme işleri olağan hale gelmiştir. Bu mekanizma kendisiyle aynı düşüncede olmayan kamu görevlilerinin görevlerine son vererek kendisine yakın insanların kamuda istihdamını içermekteydi. Yağma sisteminin Amerikan Kamu

Yönetimi sistemi için normal bir olay olduğu görüşünde olan Başkan Jackson, kamu görevinin ihtisas gerektirmeyen basit bir iş olarak görmüş ayrıca kamu görevini bir hak olarak görmediğini belirtmiştir. Bu siyasi konjonktür ile organize olmaya başlayan ABD sisteminde kamu görevliliği unvanı zamanla para ile alıp satılan bir pozisyon olarak değerini oldukça kaybetmiştir. Bu yağmacı kamu düzeninin ulaştığı boyut ile artık düzeltilmesi kanısı ABD Başkanı James A. Garfield'ın tayini kamuya yapılmayan birisi tarafından öldürülmesi ile anlaşılmıştır. Tüm bu yaşanan olumsuz olaylar sonucunda ABD Kongresi tarafından 1883 yılında çıkarılan bir yasa* ile yağma sistemi† liyakat ve yarışma temelli bir düzene dönüşmüştür (Hatipoğlu, 2021, ss. 257-263).

Yine Hatipoğlu'nun Eryılmaz ve Dikmen'den aktardığına göre ABD Başkanı Woodrow Wilson'un ülkesinde yaşanan yönetim krizini çözmeye çalışarak yeni bir düzen oluşturma isteği modern anlamıyla kamu yönetimi kavramının doğuşu olarak kabul edilmektedir. 1887 yılında Political Science Quarterly Dergisi'nde yayınladığı makalesi "Study of Administration" kamu yönetimi kavramının ilk metni kabul edilmektedir. Başkan Wilson gerek akademik çalışmalarıyla gerekse iki dönem süren başkanlığı sırasında sadece ABD devlet yönetimini soyluların ve şirketlerin elinden alıp yeni bir düzen kurmamış, etkisi tüm dünyayı saracak yeni bir disiplin oluşturmıştır. Aslında bu çabası ile Wilson, kralların ortadan kalktığı yeni devlet yönetim düzeninde eskiden kral tarafından gerçekleştirilen yönetim iş ve işlemlerinin krallık müessesesi ortadan kalktıktan sonra kim ya da kimler tarafından icra edileceği sorusuna cevap bulmayı amaçlamıştır. Tiranlıktan uzak bir şekilde yapılandırılan ABD devlet yönetiminde özellikle yürütme erkinde yaşanan yağmacılık düzeni göstermiştir ki güçlü bir yapıya sahip kamu yönetimi düzeni olmadan devletin işleyişinde küçük küçük krallar ortaya çıkmaktadır. Tüm sistemini bu düzensiz kamu yönetimini disiplin altına almak üzere kurgulayan Wilson, Amerikalıların kurdukları demokratik düzene sahip olmasalar da kamu yönetiminde yer alan teknik bilgilerin aslında evrensel olduğunu dolayısıyla Avrupa ülkelerinde bulunan bu teknik bilgilerin kendi sistemlerini oluştururken alınabileceğine inanarak ABD'de kurmayı hedeflediği kamu yönetimi düzeninde Avrupa tarzından da faydalanmıştır.

* Pendleton Personel Reform Yasası; kongre tarafından kabul edilerek yürütme görevinin icrasında liyakat esaslı bir temellendirmeye geçilmesini sağlamıştır. Bu yasa ile merkezi bir kurul (Civil Service Commission) oluşturularak liyakat esaslı ve yarışma odaklı bir kamu görevine giriş sistemi oluşturulmaya başlanmıştır (Gönülaçar, 2014).

† Bir diğer ifadeyle "ganimet sistemi".

Kamuya ait işlerin yönetilmesini ısrarla siyasetten ayrı düşünen Wilson, siyasetten ayrılan yönetimin merkeziliğini arzulamaktadır. Merkezi, doğru ve basit bir iş paylaşımının kamu hizmetlerinin görülmesinde verimliliği artıracığına inanan Wilson, kamu yöneticileri için çizdiği portrede siyasi açıdan tarafsızlık ve gerçekleştirdiği kamu işlerinden dolayı hesap verilebilirlik ilkelerine özellikle değinen Wilson, ABD’de yaşanan çürümüş kamu yönetimi sisteminin temellerini gözler önünü sermek istemektedir. Bir diğer kamu yönetimi vasfı olarak verimliliği öne çıkararak siyasilerin tespit edip göstereceği hedeflere verimli bir şekilde ulaşma yöntemleri bulma, bulunan bu yöntemler doğrultusunda kamuyu yönlendirmenin kamu yönetiminin asli vazifelerinden olduğunu belirtmektedir. Sistemli bir kamu yönetimi telkin ederek başkanlığı döneminde bunu nispeten gerçekleştiren Wilson’un kamu yönetimi anlayışı aşağıdaki başlıklar altında kategorize edilmeye çalışılmıştır;

- Meritokratik
- Hiyerarşiye Dayalı Kamu Örgüt Yapısı
- Sınırları Belirlenmiş Bir Kamu Yönetim Anlayışı
- İhtisaslaşma
- Basit ve Şeffaf Görev Alanlarının Belirlenmesi

Bilimsel kökene dayandırılan Wilson’un Kamu Yönetimi Anlayışı, 1900’lü yılların başından itibaren gelişip Dünya’da şu an kabul gören modern kamu yönetimi anlayışının temellerini oluşturmuştur (Çoşkun & Dulkadiroğlu, 2018).

Kamu yönetimi anlayışında Avrupa’da yaşadığı dönemde var olan kamu idaresi anlayışından faydalanan Wilson’un ABD’de oluşturmaya çalıştığı Kamu Yönetimi anlayışının çağdaşı olan Avrupa örneklerine kısaca değinmek gerekmektedir.

ABD’de Başkan Wilson dönemi ile organize edilmeye başlanan kamu yönetimi ile aynı dönemlere rastlayan ve tıpkı ABD’de olduğu gibi Avrupa’da bazı üniversitelerde kamu yönetimine dair bölümlerin açıldığı görülmektedir. Kıta Avrupası’nda kamu yönetimi bir bilim olmaya başladığı ilk dönemlerinde taşıdığı anlam daha çok devlete ait işlerin yönetimini karşılamaktaydı. ABD’de ise kamu yönetimi önceleri özel sektör şirketlerinin yönetim anlayışlarını ifade etse de zamanla gerçek anlamına yakın bir tarza ulaşmıştır.

Kıta Avrupa'sında kamu yönetiminin temellerinin 17. yüzyıl Prusya'sında Otuz Yıl Savaşları sonrasında ortaya çıkan Kameralizm* ile atıldığı söylenebilir. Alman Devletlerinin yaşanan ekonomik buhranın önüne geçebilmek amacı ile merkantalist bir yaklaşımın sonucu olarak Kameralist akımın oluşturduğu iklim ve sistem üzerine I. Friedrich zamanında üniversitelerde kurulan Kameral Bilimler Kürsülerinde özellikle ekonomik alanlarda verilen dersler ile oluşturulan ortamın sonucu olarak 1729 yılında Prusya'da kurulan Kameral Bilimler Okulunun, kamu yönetimini ilgilendiren konularda verdiği eğitimler itibarıyla kamu yönetimine bir bilim olarak yaklaşp yaklaşmadığı tartışlsa da kamu yönetiminin Avrupa'daki gelişimine katkı sağladığı aşikârdır. Öyle ki 1848 yılında Fransa'da kurulan Yönetim Okulu, Kameral Bilimler Okulunun ardılı olduğu gibi Fransa'da 1950 yılında kurulan kamu yönetimini bir bilim olarak kabul ederek Fransa'ya yönetici yetiştiren Fransız Milli Yöneticilik Okulunun† (ENA) öncülü olmuştur (Usta & Akıncı, 2018).

Kameral Bilimler Okulundan önce kamu yönetiminin ayrı bir bilim olmasına katkısı olan Fransız düşünür Charles Jean Bonnin'e burada ayrı bir parantez açarak değinmek gerekmektedir. 17. yüzyıl başında yayınladığı “Kamu Yönetiminin İlkeleri” eseri ile kamu yönetimini devletin yapması gereken tüm işler için bir şemsiye olarak nitelendiren Bonnin, kamu yönetiminin bir bilim olarak diğer tüm devlet işleri ile ilgili olan bilimleri kapsadığını belirtmektedir (Saklı, 2011).

Bonnin'in kamu yönetimini bir bilim olarak kabul edişine dair görüşleri ile Kameralizm düşüncesi ABD Başkanı Wilson'un kamu yönetimi anlayışının şekillenmesinde önemli rol oynamıştır. Ülkesinin içinde bulunduğu yağma kamu sisteminden çıkış reçetelerinin oluşmasında bu iki görüş oldukça önemlidir. Selvi'nin aktardığına göre kamu yönetimi kavramının bir bilim bir disiplin olarak kabul edilişinde Kameralizm (1770'li yıllar)

* Kameralizm: Avrupa'da 1618 ila 1648 yılları arasında yaşanan meşhur Otuz Yıl Savaşları sonrasında Prusya'da her alanda yaşanan buhran döneminin düşünürleri Veit Ludwig von Seckendorff, Johann Joachim Becher, Wilhelm von Schröder ile temellendirilip J.Heincrich Gottlieb von Justi'nin bayraktarlığını yaptığı düşünce akımı ismini Prusya Prensinin sarayının hazine odasından (latince camera kelimesi oda anlamındadır) almaktadır. Genel olarak rekabetçi ekonominin devlet yönetiminin dolayısıyla halkın huzursuz bir iklim içinde olmasının temeli addedilir. Devletin ekonomiye müdahale etmesinin bu huzursuzluğun ortadan kaldıracağına inanılarak zamanla Alman devletlerinin mali politikalarının görüşülüp kararlar alındığı kemarelar bu vasıflarıyla Avrupa'da kamu yönetiminin ilk örneklerinden kabul edilir (Akçay & Güngördü, 2025).

† Fransız Milli Yöneticilik Okulu (ENA): Fransa'nın Türkiye'yi kamu yönetimi alanında etkilediğinin örneklerinden biridir. Fransa'da akademik olarak devlet yönetiminde görev alacakları seçmek ve yetiştirmek vazifesini üstlenen ENA'nın kuruluşu ile aynı dönemde Türkiye'de kurulan Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) modern anlamı ile kamu yönetimine bakış tarzını yansıtmaktadır.

başlangıç dönemi, Bonnin (1812) görüşleri gelişim dönemi ve Wilson (1887) tarafından ortaya atılan teoriler ise modern dönemi ifade etmektedir (Selvi, 2020).

Woodrow Wilson'un 1887 yılında yayınladığı eseri "İdarenin İncelenmesi" eseriyle ortaya attığı siyaset-kamu yönetimi ayrışması teorisine bazı düşünürlerin destek vermesi ile Kamu Yönetiminin bir bilim olarak gelişmesi 1900'lü yılların başından beri devam etmiştir. Siyasetin hedef belirleyici idarenin ise hedefe giden yolda icraatçı olması taraftarı olan Wilson'un bu görüşleri ışığında klasik kamu yönetimi anlayışının geliştirilip yeni yorumlara ihtiyaç duyulduğunu 1929 yılında yaşanan ekonomik buhran acı bir şekilde göstermiştir. Yaşanan kaos öncesinde ve sonrasında pek çok düşünür gelişen yeni olanaklar karşısında kamu yönetimi biliminin nasıl konumlanması gerektiğine dair görüşler ortaya atmışlardır. Bunlardan en önemlisi Alman Max Weber'dir. Weber, toplumda egemenliğin meşruluğunu yasal-rasyonel, geleneksel ve karizmatik olarak üç ana başlıkta konumlandığına inanmaktadır. Bu gruplandırması üzerine oluşturduğu "Bürokratik Yönetim Teorisi" uzun yıllar kamu yönetimi bilimine mihenk taşı olarak yön vermiştir. Bu teorisinde Weber, sanayi devrimi ile çehresi değişen dünyada eski yönetim anlayışlarının başarıya ulaşamayacağını savunmuştur (Aktan, 1989, s. 30). Kavramsallaştırdığı bu düşüncesiyle yönetimin, disiplinli bir şekilde uzmanlık isteyen metotlar üzerinden devamlılık gerektiren kesin kararlarla yalnız bürokratik bir yapıyla başarıya ulaşacağını söyler. Çalışan sayısının büyüklüğü, çalışanların farklı özelliklere sahip oluşu, ürün ortaya koyma kapasitesi ve yaptığı iş itibarıyla bir çıktı oluşturma olarak saydığı özellikleri bürokrasinin temel özellikleri olarak sayan Weber, ancak bu özelliklerin asgari şekilde sağlanacağı yönetim sisteminde herkesin görev ve sorumluluklarının belli olacağını ve yapılan işin (kamu görevinin) amacı ve sonucunun öngörülebilir olacağını belirtmektedir (Akçakaya, 2016; Aydılek & Güngör, 2023).

Zamanla alacağı hallerden dolayı bürokrasinin özgürlük kısıtlayıcı anti-demokrat bir tarz alabileceği uyarısında da bulunarak 20. yüzyıl başlarında idarenin ülkeyi kalkındırma için oluşturduğu bürokrasiyi olmazsa olmaz saymıştır. 20. yüzyıl sonuna doğru ekonomik gelişmeler ve özgürlükler bakımından olmazsa olmazlığı tartışılmaya başlanmıştır. Bürokrasi anlayışını akılsal temeller üzerine inşa ederek kurumsallaştırdığı bürokrasi anlayışında siyaseti dışarıda tutmuştur. Yönetimin iyileşip daha iyiye ulaşması için tek yolun bilimsellik olduğuna kanaat getirerek değer olgularını bilimsel gerçekliğe sahip olgulardan ayırmıştır. Bürokratik yapıya sahip ülkelerin modern ülkeler olarak nitelendirmiştir. Yönetime ait görüşlerini tamamen normatif bir yapıya büründürerek yönetimi etkileyebilecek her türlü anti-rasyonalist düşüncüyü teorisinin dışına itmiştir. Kurduğu bu

teorisinin bir diğer yapı taşı ise sistemin sürekli kontrol edilerek sistemin ortaya koyduğu çıktılar ve çıktıya kadar süregelen evreleri denetimdir. Kontrol ve denetim ile birleşen akılcı yönetim anlayışının Dünya genelinde olabilecek en etkili yönetim anlayışı olduğunu iddia etmektedir (Özer, 2014b).

Max Weber'in dışında 20. yüzyıl başlarında Frank Goodnow, Frederick W. Taylor, Henri Fayol, W.F. Willoughby, Luther H. Gullick ve Lyndall Urwick gibi düşünürlerin klasik kamu yönetimi görüşlerine yapmış oldukları katkıları ile neo-klasik bir görüşün ortaya çıkmasına destek vermişlerdir. Yeni bir kamu yönetimi görüşünün ortaya çıkmasının asıl nedeni yukarıda da değinildiği gibi 1929 yılında yaşanan büyük ekonomik kriz olmuştur. Bu kriz sonrası kamu yönetiminin artık eski usullerle devam edemeyeceği ortaya çıkmış ve neo-klasik olarak adlandırılan bu döneme kadar kamunun asıl unsuru olan insan ögesinin artık daha fazla göz ardı edilemeyeceği ortaya çıkmıştır. İnsanın merkeze yerleştiği bu kamu yönetimi anlayışında eskiden beri gelen ve kamu yönetimi alanında eksik bırakılan bazı önemli parçaların tamamlanması amacı öne çıkmıştır. Kamu yönetimi alanında görüşleri ile kamuyu oluşturan asıl unsur olan insanı hep geri plana atan klasik görüşlerin* aksine neo-klasik kamu yönetimi düşünürleri† kamuyu oluşturan asıl unsurun (insan) maddi ve manevi yönlerinin varsayılarak geliştirilmesinin yönetimin verimini artıracığına dair teoriler ortaya atmışlardır. Geleneksel ve yeni yönetim özellikleri yönünden Tablo 2.2'de belirtilmiştir.

Tablo 2.2. Geleneksel ve Yeni Yönetim Karşılaştırması

	GELENEKSEL	YENİ
Yapı	-Weber'in Bürokrasi Modeline Dayalı -Aşırı Kuralcı -Katı Hiyerarşik -Merkeziyetçi	-Dar Merkez -Geniş-Yatay Çevre -Âdem-i Merkeziyetçi -Esnek Örgüt Yapısı -Yumuşak Hiyerarşi
Kamunun Faaliyet Alanı	-Hizmet Devleti -Devlet, yoğun kamusal mal ve hizmet üreticisi	-Minimal Devlet -Hizmet sorumluluğu ile hizmet sunumu-üretimi ayrılığı

* Bu tarz kamu yönetimi teorisyenlerine ilk başta Weber ve Taylor örnek olarak verilebilir. Weberyen Bürokrasi anlayışında bürokrasi idealleştirilmeye çalışılırken insan ögesine pek dokunulmadığı; Taylor'da da insanın maddi ve manevi değerleri ile bir bütün olduğu göz ardı edilerek makineleştirilmeye çalışıldığı görülmektedir (Aydilek & Güngör, 2023).

† Elton Mayo, Chester Barnard, Mary Parker, Abraham Maslow, Herbert Simon, Douglas McGregor ve Dwight Waldo gibi (Aydilek & Güngör, 2023).

Tablo 2.2. (devamı) Geleneksel ve Yeni Yönetim Karşılaştırması

Sistem	-Merkezin birçok kademe tarafından yürüttüğü ayrıntılı gözetim ve denetim -Denetimde Mali ve Hukuki İlkeler -Bürokrasi ve Siyaset Merkezli -Hizmetlerde Nicelik -Bürokrat Yönetici Tipi	-Performans hedefleri -Maliyetler -Ekip ve Görev Anlayışı -Piyasa sisteminin denetimi -Çıktılar -Müşteri-vatandaş merkezli -Kamuya karşı sorumluluk -Hizmetlerde nitelik -İşletmeci-girişimci yönetici tipi
---------------	---	---

(Kaynak: Eryılmaz, 2001)

1929 yılında yaşanan ekonomik buhrandan sonra devletin ekonomiye daha çok dâhil olması sadece kamu yönetiminin yeni akımlar çerçevesinde gelişmesi ile sınırlı kalan neticeler ortaya çıkarmamış aynı zamanda kamu yönetimi düşüncesinin merkezine kamunun asıl unsuru olarak insanı yerleştirmeleri nihayetinde psikoloji ve sosyoloji gibi bilim dallarının da kurulup gelişmesine sebep olmuştur. Klasik kamu yönetimi görüşlerinin sadece sistem (düzen) üzerinde ortaya atmış oldukları teoriler yaşanan ekonomik kriz nedeniyle yerini yeni teorilere bırakmıştır. Gerek klasik gerekse neo-klasik kamu yönetimi yaklaşımları amaç olarak kendilerine efektif bir yönetim modeli ortaya çıkarma çabasını seçmişlerdi. Daha iyi bir kamu yönetimi için insan odaklı bir örgüt yapısı üzerinden teoriler oluşturmaya başlayan bu yeni dönemin sonlarına doğru Dünya'nın farklı coğrafyalarında bulunan kültürler arası etkileşim odaklı karşılaştırmalı kamu yönetimi tarzı ile kamu yönetimi tarzlarının birbirleri ile etkileşimde bulunması ve bu tarzda yapılan çalışmalar kamu yönetimine gelişen teknoloji ve hayat şartları karşısında yeni yorumlar getirilmesini zorunlu hale getirerek neo-klasik yaklaşımın yerine Yeni Kamu Yönetimi Hareketinin* (YKYH) doğmasına neden olmuştur (Aydilek & Güngör, 2023; Kalfa, 2011).

Yukarıda sayılan pek çok teorisyen bu teorilerinin çoğunu öncelerinde özel şirketlerin yönetimi için idealize etmiş ve İşletme alanında yapılan çalışmalar sonucunda varılan yeni yol ve yöntemler kamu yönetiminde de etkili ve verimli bir yönetim için kullanılmıştır.

* New Public Administration

YKYH'nın çıkış noktası özellikle ABD'de yaşanan pek çok toplumsal olay* sonucunda yönetim mekanizmasının yeniden şekillendirme ihtiyacına dayanır. 1960'lı yıllarda yaşanan toplumsal olaylar nedeniyle (özellikle Watergate Skandalı ve Vietnam Savaşı) vatandaşın hükümetin yetkilerinin sınırlandırılmasına dair görüşlerinin arttığı bir dönemde, kamu yönetiminin klasik ve neo-klasik görüşlerinin artık yönetim sorunlarına çare olmadığını düşünen Dwight Waldo, daha efektif bir kamu yönetimi alanı tahsis etmek adına özellikle George Frederickson'un da katkılarıyla 1968 yılında birincisini düzenlediği Minnowbrook Konferansları pek çok kamu yönetimci tarafından YKYH'nin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Klasik kamu yönetimi görüşlerinin kamu yönetimi alanını İşletme alanından kopararak ayrı bir bilim olması gerektiğine inanan klasik kamu yönetimi görüşlerine karşı çıkarak 1970 ve sonrasında "yönetişim" olarak adlandırılacak anlayışının temellerini atmıştır. Waldo'nun görüşlerine klasikçilerin görüşlerinin eşitlik, adalet, verimlilik gibi kavramları karşılamadığını iddia ederek destek veren Frederickson, ortaya attıkları bu yeni anlayışla kamu yöneticilerin siyasetçilerin gölgesinden çıkarak yönetim alanında daha etkili vazifeler almaları, duruma göre siyasetçileri kamu yönetimi alanında kurguladıkları yanlış planlar nedeniyle uyarmaları yani daha çok inisiyatif kullanmaları gerektiğini belirtmektedir (Özer, 2014a).

Waldo'nun Minnowbrook I Konferansının düzenlenmesindeki amacı; 1960'lı yıllarda yaşanan toplumsal olaylara yaşlı kamu yöneticiler tarafından engel olamamaları ve çözümler üretememeleri nedeniyle kamu yönetimi konusunda gençlerin yani gelecekteki kamu yöneticilerinin söz sahibi olarak daha iyi çözüm önerilerinde bulunabileceği teorisidir. 20 yılda bir yapılması hedeflenen ve şimdiye kadar üç kez toplanan konferansların Waldo'nun ekibi tarafından seçilen 34 genç kamu yönetimi uzmanının katılımı ile ilki 1968'de gerçekleştirilmiştir. Minnowbrook I Konferansında ele alınan konular dokuz başlık altındadır. Bunlar; kamu yönetiminin münasebette olduğu alanlar, farklılık gösteren toplum yapısına kamu yönetimi usullerinin uyumu ile ihtiyaçları karşılama gücü ve bu gücün gelişimi, gelişen kamu yönetimi teorileri ve kamu yönetimi teorilerinin karşılaştırılması, kamu yönetimi işlerinin planlanması ve gerçekçi yönetim. Bu başlıklar altında toplanan konferanstan sonra alınan ve yayımlanan kararlar ile YKYH adıyla kamu yönetimi alanında yeni görüşler kabul görmeye başlamıştır (Bahçıvan, 2022).

* 1960 ve sonrasındaki yıllarda ABD'de yaşanan; siyahi ABD'lilerin yaşadığı toplumsal baskı, uzay çalışmaları, John F. Kennedy ve Martin Luther King Jr.'ın öldürülmesi, Nixon'ın başkan seçilmesi gibi toplumsal olaylar (Bahçıvan, 2022).

YKYH ile kamu yönetimini yalnızca teknik bir bakış açısıyla verimli bir şekilde sürdürülemeyeceği, klasik ve neo-klasik yaklaşımların toplumda ortaya çıkan sorunları engelleyemeyeceği gibi çözüm de üretemeyeceği görüşleri hem kamu yöneticileri nezdinde hem de halk nezdinde karşılık bularak genel kabul görmeye başlamıştır. Aslına bakılırsa YKYH teoride kalıp eleştirdiği eski kamu yönetimi anlayışlarına karşı somut çözüm önerileri getiremese de teorik olarak yukarıda da belirtildiği gibi ilerleyen yıllarda yönetim kavramının doğmasına katkıda bulunmuştur (Aydilek & Güngör, 2023).

Özellikle YKYH'nin öğütlediği şekilde devletin yönetimde daha da pasifleştirilmesi aslında ekonomideki Keynesyen tarzın bırakılarak yeni tarz liberal bir ekonomik anlayışın hâkim olması ile paralellik göstermektedir. Devletin daha az müdahaleci bir tavır takınmasını salık veren bu yönetim tarzı kamu yönetimi kavramının kamu işletmeciliği olarak kavramlaştırılmaya başlanmasını doğurmuştur. Tamamen İşletme ve İktisat alanlarına yaklaştırılan 1980 sonrası kamu yönetimi alanı, özel şirketlerde bulunan kâr amaçlı yönetim tarzının etkisine girmiştir. Kamu İşletmeciliği Yaklaşımı olarak adlandırılan bu anlayışta devletin verimli bir iş yapabilme kapasitesinin sorgulanması ile kalınmayarak onun gerekliliği de sorgulanmaya başlanmıştır. Yeni Kamu İşletmeciliği (YKİ) olarak literatüre kazandırılan bu 1980 sonrası kamu yönetimi anlayışının aslında klasik kamu yönetimi anlayışından ayrışması demokrasi kavramının yorum farklılığından doğmaktadır. Klasik görüş demokrasiye atılan adımda mutlak güç sahiplerine karşı toplumu (milleti) kutsayarak kendine doğum zemini oluşturduğu için toplum klasik kamu yönetimi anlayışının tabiri caizse tapındığı, tutunduğu en önemli argümandır. Özellikle teknolojinin getirdiği yenilikler liberalizmi post-modern bir çizgide yorumlama ihtiyacını (neo-liberalizm) doğurduğundan YKİ anlayışında toplum yerine birey kutsanmaya ve bireyin biricikliği ön plana çıkarılmaya başlandığından dolayı insanın fert olarak istek, arzu ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir şekilde organize olan kamu yönetimi anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu anlayışta kamu yönetimi-vatandaş illiyeti şirket-müşteri eksenine kaymaya başlamıştır. Klasik kamu yönetimi anlayışının iş tutuş yöntemleri ve bu yöntemlerin dayandırıldığı temeller demode olarak kabul edilerek özellikle *kamu yararı* kavramının terk edilerek kâr amaçlı bir kamu yönetimi sistemi benimsenir. Hiç şüphesiz işletme mantığı ile kamunun yönetilmesi fikri ekonomik boyutları ve etkileri Dünya üzerinde var olan pek çok ülkeden daha fazla olan devasa şirketlerin arzusu ile ortaya çıkmıştır. Kamu yönetimi anlayışının doğduğu dönemlerde kalkınma ve refah düzeyinin artırılması, çağa uygun yaşam standartlarının yakalanması için demokratik temellere dayandırılan devletin varlığı olmazsa olmaz olarak kabul edilirken

aynı zamanda büyük şirketlerin palazlandığı seslerinin güçleri nedeniyle daha gür çıkmaya başladığı dönemlerde artık kalkınma ve refah düzeyinin artırılması noktasında en büyük engel olarak devlet görülmektedir.*

Sermaye sahiplerinin oluşturduğu organizasyonlar[†] eliyle kamunun işletme mantığı ile yönetilmeye başlanması kapitalizmin yeni yüzü olarak kabul edilmektedir. Kamu kuruluşlarının geleneksel işlevlerinin daha az maliyetle daha verimli bir şekilde görülmesi bunun yanında ekonomik hayattan devletin el çektilmesi düşüncesinde sermayenin ilahlaştırıldığı kapitalizmin rolü yadsınamaz (Ayhan & Önder, 2017).

YKİ'nin arzuladığı bir diğer ilkede yönetimde yerelleşmenin güçlendirilerek merkezi yönetimlerinin etkilerinin geleneksel işlevleriyle sınırlandırılması düşüncesidir. Büyük ve güçlü bürokratik yapıların yerine yetkileri parçalanmış sadece ve daha yerel ölçekli kamu yönetim mekanizmaları oluşturularak verimliliğin artırılıp kapasite kaybının en aza indirilmesi gerektiğine inan YKİ düşüncesinde yerel yönetimlerin etkinleştirilmesi hedeflenmektedir. Kamu yönetiminin kurulacak daha küçük ölçekli bürokratik yapılarla rekabetçi bir düzene geçilmesinin yine kamu hizmetlerinde verimin artırılacağına inanılmaktadır. İngiliz teorisyen Christopher Hood tarafından ilk kez ortaya atılan YKİ'nin klasik kamu yönetimi düşüncesinden ayrıştığı noktalardan bir diğeri de kurallara odaklı değil hedefe odaklı yönetim anlayışının kabul edilmesidir. Kural odaklı bir yönetim anlayışında bürokrasinin yoğunluğunun verimi ve etkililiği azalttığı kabul edilerek daha az hiyerarşik bir düzende performansın analiz edildiği İşletmeci bir tarzın benimsenmesi salık verilmektedir. YKİ'nin getirdiği bir diğer yorum ise kamu görevlilerinin iş garantisinin

* Tarihsel süreci göz önünden geçirildiğinde kamu yönetiminin gelişimini yönetim gücünün sürekli el değiştirmesi olarak özetlenebilir. Kral-padişah, burjuva ve halk üçgeninde sürekli bir yönetim erkinin el değiştirmesi söz konusudur. Çağlara göre değişen imkânlar her çağda farklı fikir akımları, ideolojiler ortaya atılmasına sebep olmuştur. Tüm bu ideolojilerin temeli “kim yönetecek?” sorusuna verilen cevap güç kimde ise ona göre şekil almış. Krallıklar kurulmuş ki en güçlü olan kral olmuş sonra onun soyundan gelenler, daha sonra ticaret ile ortaya çıkıp gelişen burjuva ve en nihayet demokrasi ile halk. Çağa göre güç dengesi isimleri değişse de bu üç grup arasında gitmiş gelmiş ve gidip gelmede. Kral zamanla başkan olmuş, burjuva şirket halk birey. Bu üç grup sürekli gelişip isim değiştirse de yönetim düşüncesinin ne çerçevede kimler tarafından hangi usullerle yapılacağının belirlendiği bu tepkimede katalizör hep bilimsel gelişmeler olmuş. Rönesans, Sanayi Devrimi, Teknolojik Gelişmeler, Uzay Çalışmaları, Bilgisayarın ve İnternetin Keşfi. En nihayetinde yaşanılan dönemde Yapay Zekânın geldiği son nokta. Bakalım bilimsel gelişmelerin ulaştığı son nokta yaşanılan dönem ve sonrasında yönetim (kamu yönetimi) alanında hangi yenilikleri sunacak. 1980'li yıllarda gücü eline geçiren şirketler (burjuva) verdikleri vergilerin verimli olarak kullanılması olsun ekonomik olarak devletin müdahalelerinin kendi varlıklarını tehdit etmesi ya da gelişimlerini yavaşlattığı gibi nedenlerle yönetimin aslında YKİ anlayışıyla uhdelerinde devam etmelerini arzu etmektedirler. Sürekli seçimlerle değişen kamu yönetimi politikalarının şirketlerin kendi politikalarıyla örtüşmemesi ve sürekli çatışmalarla karşılaşılması YKİ'nin çıkış mantığıdır.

[†] OECD, IMF, Dünya Bankası ve benzerleri

ortadan kaldırılarak daha şeffaf ve etkin bir insan kaynakları sisteminin gerekliliğidir. YKİ'nin insan kaynakları sisteminin temeli ise performansa dayalı bir şirket yönetim tarzıdır (Karcı, 2008).

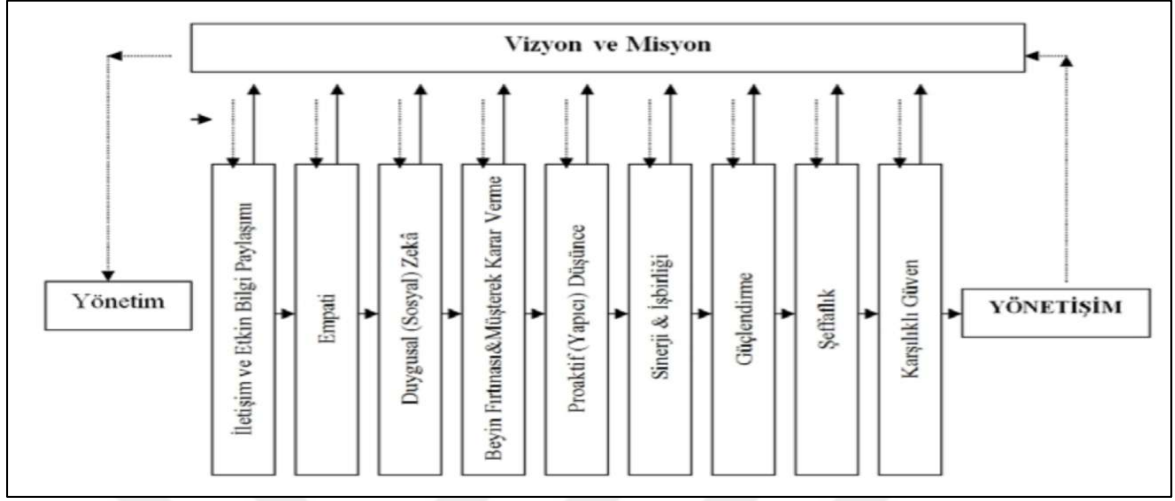
Yeni Kamu İşletmesi öğretisinin vatandaşı müşteri olarak gören ve bu perspektifte sistemleşen kamu yönetimi anlayışına özellikle bu açıdan tepki olarak doğan Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımı ise demokrasinin yerleştiği bir ülkede kamu yönetiminin vatandaşın istekleri doğrultusunda şekillenmesi gerektiğini savunmaktadır. Başkaca bir güç odağının değil de demokrasinin ana unsuru olan halkın nasıl bir kamu düzeni istediği ve bu isteği doğrultusunda organize olan bir kamu yönetimi sistemini savunan YKHY'nın ana unsurları; kendi kararını veren halk organizması, örgütlenmiş topluluk, çağa uygun yeni bir kamu sistemi ve insan odaklı yönetim çözümleridir. İnsanın yürürlükte olan normlara yüzde yüz uyma beklentisini öğreti olarak olan Yeni Kamu İşletmesi düşüncesini insanın ruhsal bir yapıya sahip olduğu gerçeği ile karşı çıkan YKHY, insanın kamuda özel sektörde olduğu gibi sadece kariyer ve uzmanlık parametrelerinin çizdiği sınırlar içerisinde iş ve işlem icra etmesinin mümkün olmadığını, öğretisinin ana unsurlarından birinin kariyer ve uzmanlık parametrelerinin yanında insancıl duygularıyla da işlem tesis etmesi için kamu yönetimi iklimi oluşturması gerektiğini savunmaktadır. Sadece ödül ve ceza müeyyideleri ile insanın başrolde olduğu bir sistemin devam ettirilemeyeceğine inanan bu yeni yaklaşım tarzı kamu yönetiminde karşılaşılabilecek problemlerin öngörülemediği kanısıyla bu öngörülemeyen problemlerin kamu yönetimi mekanizması tarafından çözüme kavuşturulması adına gerekli iklimin oluşturulması gerekmektedir. Oluşturulacak bu kamu yönetimi iklimi sayesinde kamu çalışanı kendisini daha fazla işine ait hissederek verimini artıracaktır. Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımını özetlenecek olursa kendinden önceki YKİ yaklaşımının ortaya attığı kamusal hizmet verilen vatandaşa müşteri gözüyle bakmamak, kâr amacıyla değil kamu yararı gözetilerek kamuyu yönetmek, kamu hizmeti gören görevlileri girişimci değil toplum için iş üreten toplumun bir parçası olarak görmek, plan ve hedeflerinin ana unsuru olacak çözümlerinin demokratik yöntemler olması, Kamu görevlilerinin hesap verebilirliğini sadece piyasa odaklı değil yürürlükte ki normlar, tespiti yapılmış sabit olgular ve vatandaşların yönelimleri çerçevesinde sistemleştirilmek. Kamu düzeninin olduğu gibi devam etmesinin değil yapılan işleri bir hizmet mantığı içinde sürdürmek, insanı göz ardı eden sadece üretim odaklı hizmet görmemek (Ayhan & Önder, 2017). Kamu yönetiminin evrimi sonucunda geldiği nokta “Kamu Yönetişimi” kavramıdır. Uluslararası şirketlerin ulus devletlerin yönetimlerinin en aza indirgeme çalışmalarının 20. yüzyılın son dördü ve 21.

yüzyılın ilk dördünde vardığı son durumu olan yönetim kavramının dayandığı temelleri evrensellik, özel teşebbüsü yaygınlaştırma ve yönetimin olabildiğince yerelleşmesi olarak sıralanabilir. 1989 yılında Dünya Bankası tarafından Sahra Altı Afrika Devletleri için hazırlanan raporda ilk kez ifade edilen *yönetişim* kavramı, yönetim mekanizmasında devletin pozisyonuna getirilen post-modern bir yorum olarak gündeme gelmiştir. Ayhan & Önder'in aktardığına göre Kamu Yönetişimi kavramı YKİ yönetimde devlet-şirket ortaklığı teorisinin 20. yüzyılın sonuna doğru yaşadığı tıkanıklığın giderilmesi için bu ortaklığa üçüncü bir unsur olarak sivil toplumsal örgütlenmelerin dâhil edilerek yenilenmesi olarak kabul edilmektedir (Aydilek & Güngör, 2023; Ayhan & Önder, 2017).

Uluslararası literatürde “governance” olarak yer edinen kavram Türk dilinizdeki ifadesi ile “kamu yönetişimi” olarak bilinmektedir. Yönetim ve iletişim sözcüklerinden üretilen bu kavramın temelinde kamu yönetiminin atanan veya seçilmiş kamu görevlileri ile kamuyu oluşturanların yönetimde ortak karar vereceği bir mekanizmanın oluşturulmasına dayanmaktadır. Yani yönetilenlerin ve yönetenlerin beraberce kamuyu yönetmeleri. Kendi kararını kendisi verip istediği doğrultuda yönetilmeyi arzulayan insan, demokrasi tarihinin başından beri kendisini oldukça geliştirdiği için yetki verdiklerinin alacağı kararlara sessizce boyun eğmek istememekte ve alınan kararların kendilerini yok sayarak ortaya konmasına karşı çıkmaktadır. İşte bu nedenlerden ötürü Kamu Yönetişimi Yaklaşımı daha yerel fraksiyonları barındıran kendi görüşlerinin bir şekilde kendilerini yönetmesi için yetki verdiklerince göz ardı edilmemesi adına beraberce bir yönetim mekanizması oluşturulmasını savunmaktadır. Bu kamu yönetimi yaklaşımında kamu yönetiminde alınacak kararlarda yönetilenlere ait fikirlerinde etkili olması için oluşturulacak sisteme sivil toplum kuruluşları marifetiyle kanalize olunması düşünülmüştür. Kamu yönetiminde alınacak kararlarda yönetilenlerin beklentilerinin de önem arz etmesi nedeniyle vatandaşın yönetime aktif bir şekilde katılması amaçlanmaktadır (Fidan, 2013; Karaçor & Oltulu, 2011). Bir şekilde vatandaşın yetki verip geri plana çekildiği kamu yönetimi anlayışının yerine vatandaşın taşın altına bizzat elini soktuğu ve zaten kendi hakkı olan yönetme erkine efektif bir şekilde dâhil olması anlamını ifade eden bu yeni kamu yönetimi yaklaşımının süreçleri aşamalar halinde yönetim, vizyon ve misyon ve yönetişim adı ana kavramlar üzerinden ifade edilmektedir. Geleneksel yönetim anlayışında yönetişim anlayışına dönüşen sürecin zamanla geçirdiği dönüşüm kademe kademe değişmiştir. İşletme alanında yaşanan değişim süreçleri ile paralellik gösteren bu gelişim kamu yönetimin son zamanlarda aldığı pozisyon ile aynı

süreçleri takip etmiştir. Aşağıda bulunan Şekil 2.1. ile yönetim kavramının yönetişim kavramına dönüşme süreci özetlenmeye çalışılmıştır.

Şekil 2.1. Yönetimden Yönetişime Geçiş Süreci



(Kaynak: Fidan, 2013)

Türkiye Cumhuriyeti'nin (T.C.) kurulması ile yönetimde saltanat usulünün kaldırılarak demokratik bir yapıya geçildiği görülmektedir. Her ne kadar devlet yönetiminde köklü bir değişiklik yapılsa da devlet teşkilatlanması ve idare hukukunu Osmanlı Devleti'nden ayrı düşünmek pek de mümkün değildir. Zira T.C.'nin ilk bakanlar kurulunda bulunan bakanlıklar ile Osmanlı Devleti'nin son döneminde mevcut bakanlıkların bire bir örtüştüğünü Tortop ve diğerlerinden aktaran Bayansar ve Özer'e göre yine bürokratik yapılanma ve insan kaynağının sıfırdan ortaya çıktığını savunmak mümkün değildir (Bayansar & Özer, 2023). Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM), Yargıtay, Sayıştay, Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), Millî Savunma Bakanlığı (MSB) ve benzerleri gibi yasama, yürütme ve yargı erklerine ait kurumlar açılarak Tanzimat'tan beri devam edegelen Batı tarzı yönetim anlayışına devam edilerek kamu yönetimi alanında yeni devletin temelleri sağlamlaştırılmak istenmiştir. Yine devletçi bir anlayışla oluşturulmaya başlanan ekonomi yönetimi, savaştan yeni çıkmış olmanın yanında etkileri Türkiye'ye kadar uzanmış olan 1929 yılında yaşanan ekonomik buhranın da vermiş olduğu kontrolcü zorunluluktan ötürü liberal tavrına ancak 1960'lı yıllarda kavuşmuştur.

Cumhuriyetin ilanından sonra yaşanan siyasi gelişmelerden çok siyaseten görev tanımlamaları yapılmış yasama, yürütme ve yargı erklerine ait kamu hizmeti sunan kamu kuruluşları üzerinden modern anlamda kamu yönetimi oluşturma çabaları aralıklarla devam etse de bilinçli bir planlama ile yapılan reform çalışmaları 1960'lı yılların başına kadar yapılamamıştır. Fransız devlet teşkilatı ve felsefesi üzerine kurulan Osmanlı

modernleşmesinin devamı olan T.C. idare anlayışı 1934 yılında “Türkiye’nin İktisadi Bakımdan Bir Tetkiki” raporu ile Amerikancı bir tarza doğru ilk adımını atmıştır. Bu yıllarda Amerikalı uzmanlara önceliğin ekonomik kalkınma olduğu amaç ile hazırlatılan bu raporun ardından 1948 yılında çeşitli bakanlıklarca teftiş kurullarına hazırlatılan bu tarz raporlara da rastlanmaktadır. Prof. Dr. F. Neumark tarafından Başbakanlıkça yapılması istenilen araştırma neticesinde 1949’da “Devlet Daireleri ve Müesseselerinin Rasyonel Çalışması Hakkında” hazırlanan raporda kamuda karşılaşılan idari aksaklıklar, personele ait sorunlara yer verilerek kamu yönetiminde esas alınması gereken ilkelerden bahsedilmiştir.

Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankasının* destekleriyle ismini oluşturulan inceleme kurulu başkanı James M. Barker’dan alan 1951 tarihli Barker Raporu’nda yine o yıllarda kamu yönetimi sisteminde tespit edilen problemler ve çözüm önerileri yer alırken söz konusu raporda kamu idaresinde devam eden ve kamu yönetim sisteminin Osmanlı bakiyesi olan merkezileşme hastalığı eleştirilmiştir. Bu eleştiri gayet normal olmakla birlikte Fransız felsefesi ile organize edilmeye çalışılan kamu yönetim sisteminin daha az devletçi daha çok liberal bir felsefeye sahip Amerikalı uzmanlarca raporlaştırılmasının ikiliğini göstermektedir. James W. Martin ve Frank A. Cush isimli raportörler tarafından hazırlanan raporda aynı yıl tamamlanmıştır. Bürokraside ve üniversitelerde çağımıza uygun kamu yönetimi eğitiminin ve sisteminin bulunmadığının Barker Raporunda zikredilmesi üzerine Türk Kamu Yönetimi alanında yüksek lisans ve doktora eğitimleri verecek aynı zamanda kamu görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü’nün (TODAİE) 1958 yılında kurulması ile daha derli toplu kamu yönetimi politikaları oluşturulmuştur (Türk Maarif Ansiklopedisi, 2022). TODAİE’nin bu alanda yapmış olduğu katkıların yanında Devlet Personel Başkanlığı ve Devlet Planlama Başkanlığı’nın Türkiye’de kamu yönetiminin kalitelisinin artırılması noktasında yapmış oldukları çalışmalarda göz ardı edilmemelidir. Bu üç güzide kurumun Türk Kamu Yönetimi Sisteminin geliştirilmesi için sorunlara bilimsel, bürokratik ve efektif yaklaşımı sonucunda Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP), Kamu Yönetimi Araştırma Projesi (KAYA) gibi pek çok araştırma çalışmaları ile problemler tespit edilmiş tavsiye niteliğinde çözüm önerileri saptanmıştır. Ancak Türkiye’de siyaset kurumunun hem süreklilik sorunu hem popülist iklimi hem de bazı kurumlarda oluşan yeniliğe kapalı, temeli

* Dünya Bankası

Tanzimat'a dayalı bürokratik oligarşik yapılar kamu yönetiminde çağa ayak uyduramayışın başlıca sebepleri olmuştur (Devlet Planlama Başkanlığı, 2000).

1980'li yıllarda dünya devletleri kamu yönetiminin yeniden yorumlanması noktasında bir hayli yol almış olması karşısında Türkiye'de koalisyon hükümetlerinin sürekli düşmesi ve yukarıda belirtilen diğer etkenler neticesinde modern kamu yönetimi akımlarının tezahürü hep geç kalarak tam manasıyla uygulanamamıştır. Teorik alt yapının yukarıda isimleri belirtilen kurumlarınca hiç de azımsanmayacak kalitede ve nitelikte çalışmaları için aslında gerekli olan güçlü ve mantıklı bir siyasi iradeydi. Her türlü sorun tespit edilmiş çözüm yolları belirlenmiş olan kamu yönetim sisteminin gelişmiş ülkelerdeki gibi bir noktaya çıkarılması bu güçlü iradenin gösterilmesine bağlıydı. Kurumların modernizasyonu, kamu maliyesinin şeffaf ve düzenli bir şekilde takibi, kamu personel rejiminin yenilenmesi gibi pek çok düzenlemeye Türk Kamu Yönetimi Tarihinin diğer safhalarında da olduğu gibi diğer ülke ve uluslararası toplulukların tavsiyeleri ile geçilmiştir. Bu durumun son örneği 2000'li yılların başında Dünya Bankası eliyle Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik krizden kurtulmak için yaptığı reformlar ve Avrupa Birliği'ne (AB) girme hayali karşısında uygulamaya koyduğu AB Uyum Süreci Reformlarıdır. Tıpkı Tanzimat öncesi, Tanzimat ve sonrası dönemde olduğu gibi ülke dışından gelen denetçi ve uzmanlarca uygulanması telkin edilen ekonomik ve idari politikalar gerek Dünya Bankası'nın vereceği kredilere muhtaçlık gerekse sonrasında AB'ye girebilme hayalleri için 21. yüzyılda acı bir tekrardan öteye gidememiştir (Yılmaz, 2007).

1980'li yıllarda dünyada oluşmaya başlayan yeni kamu yönetimi akımları içerisinde çıkmış olan bu çalışmanın odak noktası olan kamu yönetiminde etik kavramı incelenecektir.

2.6.Kamu Yönetiminde Etik

Kamu yönetimi, işletme alanından ayrılarak müstakil bir disiplin haline geldiği yukarıda belirtilmişti. Kamu yönetiminin icrasında uyulması gereken etik davranış kodları da işletme biliminde yer alan etik yönetim kodlarının kamu yönetimi alanına uyarlaması sonucunda ortaya çıkmıştır. Özel sektörde faaliyet gösteren şirketlerin yönetim süreçlerinde insani değerleri göz önünde bulundurarak ortaya koymuş oldukları etkin ve verimli çalışma ortamları yaratma teorilerinin sonucu olarak insanlar arasında dolayısıyla işveren-işçi, yönetici-çalışan ve kamu ile kamu görevlisi arasında cereyan eden etkileşim süreçlerine göre oluşturulan etik davranış ilkelerine kısaca değinerek sonrasında kamu yönetiminde kabul edilmiş etik kodların incelenmesine geçilecektir.

Kamu yönetimi doğası gereği bağlı bulunduğu hukuk normları sınırlarında hareket eden bir kavram olsa da insan-insan ya da devlet-vatandaş ilişkilerine ait karar verme süreçleri dönüp dolaşıp muhakkak bir ikilem içerisine düşecektir. Kamu yönetimi sonuç olarak insanların oluşturduğu yönetme gücünü insan vasıtasıyla kamuya sunduğu için tahmin edilemeyecek kadar çok durumun teker teker normlandırmak imkânsızdır. Kamunun menfaatini ön planda tutacak bunu yaparken de adil ve şeffaf kararlar alacak bir kamu görevlisi öncelikle ahlaki açıdan yaptığı işin etik ilkelerini kavramış olmalıdır. Türkiye'nin de dâhil olduğu diğer ülkelerde ortaya çıkan irili ufaklı pek çok yolsuzluk olayı kamu yönetimi için ortaya konulan hukuksal çerçevenin bir şekilde delinebileceğini ortaya koymuştur. Yaptığı kamu görevi sırasında ikilem yaşayan/yaşayacak bir kamu görevlisinin etik ilkeler çerçevesince karar alması için sadece mer'î mevzuattan medet ummak kamu yönetiminin geldiği insan odaklı anlayış akımlarına göre yetersizdir. Kamu yönetimi görevi sırasında kendisinden bağlı olduğu hukuk normlarının çeşitlendirmedeği durumlarla karşı karşıya kalan, etik dışı davranış sergilemek için olgunlaşmış ortamın hazır bulunduğu zaman ve mekânlarda bir kamu personelinin etik davranış göstermesi içinde bulunduğu habitatta mevcut olan etik iklimin yoğunluğuna bağlıdır. Kamu yönetiminde en üst amirinden başlayarak sıralı amirleri ve astları arasında etik davranış ilkeleri ışığında iş tutuşun var olması, bu konuda hizmet içi eğitimler yapıp etik davranış ilkeleri ışığında kamu görevi sürdürmenin ehemmiyetinin canlı tutulması gerekmektedir. Kamu yönetiminde etik iklim oluşturma'nın iki yolu vardır; biri mevzuat ile hangi davranışların etik dışı olduğunu belirtmek, ikincisi ise kamu yönetimine ait etik davranış ilkelerinin belirlenerek etik iklimi oluşturmaktır. Kamu yönetimi etiğinin temel amacı kamu görevlisinin ahlak ve etik kavramlarını kavrayarak yapmış olduğu kamu görevinde karşılaşacağı ikilemlerde etik davranış göstermesini beklemektedir (Özdemir, 2012). Peki, bir yönetim süreci olarak Kamu Yönetiminde Etik nasıl uygulamaya konulmalıdır? Kamu yönetimindeki etik ilkeler ve kodlar nelerdir? Yönetim sürecinin ilk örneklerine bakıldığında sadece çıktı ve verim odaklı bir bakış açısı yaygınken yönetim alanında verimin asli unsurları arasında insan kaynaklarının da sayılmaya başlandığı bakış açıları ile çalışan odaklı alt yapı çalışmalarının arttığı görülmektedir. Demokrasinin yaşanılan çağda gelmiş olduğu noktada çalışanların artık köle* olarak kabul görmediği ve özgürlüklerine katkı sağlayacak daha modern anlayış tarzlarıyla çalışma ortamlarının ve şartlarının iyileştirilmesi arzusunda olduğu bir gerçektir.

* En azından Orta Çağ ve öncesi dönemdeki karşılığında farklı olarak.

Bir yönetim hiyerarşisi içinde etik ilkelerin benimsenmesi öncelikle yönetim piramidinin en tepesinden başlamalıdır. Pehlivan Aydın'ın da özellikle işaret ettiği üzere (Pehlivan Aydın, 2001) etik davranışların yönetim mekanizmasının en ücra noktalarına kadar ulaşabilmesinin temeli en üst yöneticinin etik davranış ilkelerini benimsemesi ve bu ilkeler doğrultusunda iş tutması ile atılabilir. Uluslararası düzeyde kabul gören anlayışa göre bir yönetim mekanizmasının en üst yöneticisinin etik ilkelere bakış açısı yönetimini yaptığı düzeninde iş tutuşu sırasında göstereceği etik ilkelere bağlılığını şekillendirmektedir. Tabi ki kamu yönetimi söz konusu olduğunda kamuda organize olmuş etik kodlar ve mer'î mevzuatta yer alan bağlayıcı kurallar kamu yönetiminde etik ilkelerin nedenli göz önünde bulundurulup bulunmadığını gösterebilir. Kamu personelinin uyması gereken kurallar ve bu kurallara uyulmaması halinde uygulanacak müeyyideler açıkça mevzuatta zikredilse de hukuk kurullarının göz ardı edildiği ya da idare hukuku ile tespit edilemeyen literatüre “gri alanlar” ismiyle geçmiş durumlarda uyulması gereken kurallara kısaca *kamu yönetimi etik kodları* denilmektedir. Kamu yönetiminde etik kodlar her meslek grubu için ayrı ayrı belirlense de bu etik davranış ilkelerine uyulması ve karşı karşıya kalınan durumlarda etik davranış gösterilmesi, doğru ve yanlışın ne olduğu/olması gerektiği ayrımını yapabilmesi öncesinde çalışanın kişisel özelliklerinin geliştirilmesi sonrasında örgütsel etik iklimin oluşturulmasına bağlıdır. Bu kapsamada yönetim alanlarında uyulması gereken etik ilkeleri ana hatlarıyla aşağıda sıralanmaktadır.

- Adalet
- Eşitlik
- Doğruluk
- Yansızlık
- Sorumlu Olma-Sorumluluk Alma
- İnsan Hakları ve Hümanizm
- Örgüte Aidiyet (Bağlılık)
- Hukuk ve Üstünlüğü
- Sevgi, Saygı ve Hoşgörü
- Demokratik Bir Örgüt Yapısı
- Şeffaflık

Bu maddelerin ayrı ayrı başta en üst yönetici tarafından etik değerler ve davranışlar göz önünde bulundurularak örgüt yapısının bir parçası haline getirilmesi örgütün etik bir iklime sahip olması için önemlidir. Yukarıda zikredilen etik ilkelerin göz ardı edilerek yerine

getirilmemesi ve örgütte etik bir iklim oluşturulamaması sonucunda şu etik dışı davranışların ortaya çıkması kaçınılmazdır.

- Ayrımcılık
- Rüşvet
- Kayırmacılık-Dalkavukluk
- Mobbing
- İhmal ve İstismar
- Menfaatperestlik
- Zimmet ve Yolsuzluk
- Fiziksel ve Ruhsal Şiddet
- Taciz ve Hakaret
- Görevi ve Yetkiyi Kötüye Kullanma

Özel sektörde olsun kamu sektöründe olsun etik ilkelerin yerleşmediği yapılarda oluşacak ve toplumsal çürümeye yol açacak etik dışı davranışların önüne geçebilmek adına meslek örgütleri, sivil toplum örgütleri ve devlet teşkilatlarınca yapılan işe veya kamu hizmetine göre çalışanlarca uyulması gereken etik kodları ayrıntılandırılmaya çalışılmaktadır. Çalışmanın başından yer alan ahlak ve felsefesi belli bir dönemde belli bir toplum tarafından kabul edilen iyi ve kötü, doğru ve yanlış ayrımının yapılabilmesi için değerlerin ortaya konduğunu göstermektedir. Değer yargıları farklılık arz etse de aslında doğru ve iyinin ne olması gerektiğini arama çabası olan etik kavramının insanlara dolayısıyla meslek erbablarına yüklediği sorumluluk neticesinde dünya üzerinde uyulması gereken etik kodlar özellikle meslek grupları tarafından oluşturulmaya çalışılmaktadır. Tıp, politika, hukuk, basın-yayın, akademik, spor, kamu yönetimi ve eğitim gibi alanlarda sunulan hizmetlerin icrası sırasında meslek sahiplerince uyulması gereken etik kodlar mesleğin gerekliliklerine göre ayrıntılandırılmaktadır (Pehlivan Aydın, 2001, ss. 39-135).

2.7.Kamu Yönetiminde Hukuk-Etik Ayrımı

Kamunun imkânları ile örgütlenmiş bir yapı olan kamu yönetiminde kamuya yani topluma sunulan hizmetler toplumsal değerle göz önüne alınarak oluşturulur. Tarih boyunca ortak değerlere sahip insanlar bir araya gelerek devletlerini oluşturmuşlardır. Devletin meydana geldiği değerlerin başında *ırk* unsuru gelir. Özellikle Fransız İhtilali sonrasında zirve yapan ırk kavramı (aynı millettendir olma), insanların eskiden beridir getirdikleri kavmiyetçilik olgusunun post modern ismidir denilebilir. İlk Çağlardan itibaren insanlar hayatlarını devam

ettirebilmek için zorlu hayat şartlarına karşı sırt sırta vererek insanlık tarihini oluşturmuşlardır. Mağaralarda başlayan beraber yaşama kültürü metropollerde son halini almaktadır. Gerek İlk Çağda gerekse modern zamanda insan, hayatta kalma içgüdüğü ile diğer insanlarla etkileşiminde toplumsal düzenin oluşabilmesi için paydaşları bağlayan normlar oluşturmuştur. Bu normlar insan için gereklidir. Bir düzen içinde toplumsal hayat organize edilmez ise ortaya çıkacak kargaşa sadece toplumsal birlikteliği bozmakla kalmayacak en nihayetinde bireyin hayatını da tehlikeye sokacaktır. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin ilk basamağını oluşturan fizyolojik ihtiyaçlarının giderilmesi arzusu ile doğan her insan, kendini gerçekleştirmek için muhakkak bir topluma ihtiyaç duyar. İrksal yaklaşım belki de en kolay toplumsal birliktelik yaklaşımıdır. Aynı anne babadan doğmak birbirine sırt dayayabilmek için en kolay argümandır. Kardeşlik, insanlık tarihi boyunca nüfusun artmasıyla soyculuk (kavimcilik) ve milliyetçilik adını verilen daha büyük kavramlara evrilmiş, bu evrilşte zamana ve mekâna göre farklılık göstermiştir. Yazılı olsun ya da olmasın insani ilişkilerde sınırları çizen, kuralları tespit eden ve aşırılıklar sonucunda kesilecek cezaları belirleyen emredici güce genel olarak "hukuk" denir. Hukuk sayesinde insanlar toplumsal hak ve ödevlere sahip olur. Devlet denilen kurum özellikle kuruluşundan itibaren düzenini hukuk eliyle inşa etmiştir. İster teist isterse ateist ideolojiler üzerine kurulmuş olsun tarih boyunca her toplumda uyulması gereken kurallar fertleri bağlamıştır. Vatandaşların hak ve ödevlerini bir sistem içerisinde organize eden yine toplumun içinden çıkan insanların oluşturdukları bir örgüt olarak tanımlana bilinecek kamu görevlileri, zaman ve mekâna göre farklılıklar gösterse de hep toplumun kendilerine verdiği yetki ve imkânlar ile yönetim erkini sürdürmüşlerdir. Kamu yönetiminde görev alanları dönemin mer'î yasalar dâhilinde bağlayan ve kamu görevinin ifa edilmesi sırasında ve sonuçlarında bağlayıcılığı olan kurallara hukuk kuralları denirken yazılı olmayan ve yapılmamasının sonucunda bir yaptırım ile değil de kınama, dışlama, ayıplamayla karşı karşıya kalınan kurallara da etik kurallar denir. Kamu yönetimi disiplininin de zamanla meydana gelen değişiklikler ve ihtiyaçlara binaen pek çok ülkede farklı şekillerde yazılı ve bağlayıcı konuma erişen etik kurallar özellikle kamu görevlilerinin kamu görevi sırasında hal ve hareketlerini etik ilkeler doğrultusunda yönlendirmektedir. Kısaca hukuk görülen kamu görevinin adaletli bir şekilde icrası için oluşturulmuş kurallar manzumesi iken etik; doğruya ve iyiye ulaşma çabasıdır. Hukukun maddi yaptırımları varken etik daha çok vicdan ekseninde yaptırımlar öğütlemektedir. Artık pek çok ülkede etik davranış ilkeleri mevzuatta zikredilse de etik ilkelerin hukuk kapsamına alınarak yaygınlaştırılması her zaman mümkün

olamamaktadır. Yürürlükteki hukuk normlarında kapsamaları ve yaptırımları zikredilseler bile etik davranış ilkelerine uyulup uyulmadığının kontrolü yüzde yüz oranında mümkün değildir. Belki denetim ya da şikâyet üzerine tespit edilebilecek etik dışı davranışların kamu görevlilerinin kişisel dünyalarına birer meleke olarak kazandırılması ve yapılmadığı zaman vicdanen rahatsızlık duyulmasına ya da ayıplanmasına sebep olacak etik iklim oluşturulması etiğin özüne daha uygundur (Yüksel, 2010, ss. 34-38).

Kamu tarafından kamusal olanaklarla oluşturularak kamu görevlilerine emanet edilen yönetim gücünün icrası sırasında kamu görevlilerini mizana çeken bir niteliğe sahiptir Kamu Yönetimi Etiği. Daha kaliteli bir kamu yönetimi telkin eden Kamu Yönetimi Etiği, ahlaki bir organizasyon içinde normlarla belirlenen kamu hizmetlerinin standartlaştırılması için olmazsa olmaz bir özelliğe sahiptir. Demokratik bir düzende sürekli değişen kamu amaç ve hedeflerinin yerine getirilmesi sırasında uyulması gereken kamu yönetimi etik ilkelerine bağlı kalınmadan yapılacak her kamu görevi özellikle ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilememesinin en önemli nedeni olarak kabul edilmektedir. Belirlenen etik kodlar dışında icra edilecek her kamu hizmetinin ulaşacağı nokta etik dışı davranışlardır. Yolsuzluk olarak adlandırılan şahsi ya da örgütsel menfaat gözeterek gerçekleştirilecek her kamu görevi sadece ekonomik değil her alanda kalkınmanın gerçekleşmemesine neden olacaktır (Yüksel, 2006).

Peki, kamu personeli görevinin icrası sırasında etik dışı davranış sergilemesinin nedeni nedir? Kamu personeli kamu adına kamusal hizmetleri yerine getirmek için istihdam edilen kişidir. Tüm özlük hakları bakımından kendisinden beklenen yaptığı iş için oluşturulmuş yasal sınırlar içerisinde kalarak şeffaf ve adaletli bir kamu görevi ifa etmesidir. Bazı zamanlarda kamu personeli yaptığı görev itibarıyla ikilem içerisine düşmektedir. Bu ikilem kendisine emanet edilen görev ve yetkileri ile yaptığı kamu görevi esnasında kamu yararı ile kendisinin, ailesinin, arkadaşlarının, gönül verdiği sivil toplum örgütlerinin yararının birbirleriyle çakışmasıdır. İşte tam da bu durumlarda kamu personeli etik dışı davranış ilkeleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Mer'î mevzuatın çizdiği sınırlar içinde kalması halinde şahsının ya da yakınlık hissettiği kişi ya da grupların zarar göreceğini gören kamu personeli etik ilkeleri kendisine düstur edinmemişse kamu yararını arka plana atarak işlem tahsis etmesi etik dışı davranış olarak nitelendirilmektedir (Usta A., 2011).

Tabi bu ikileme düştüğünde etik ve ahlak kavramlarına ait yeterince alt yapıya sahip olması gerekmektedir. Bu konular hakkında bilgisi olmayan kamu görevlisinin bağlı bulunduğu

kamu kurumunda da etik iklim oluşmamışsa kendisine görevinin gerektirdiği mevzuatta yer alan etik ve ahlak ile ilgili yasaklar tam manasıyla aktarılmamışsa her ikileme düştüğünde iş ortamında bulunanların vermiş olduğu kararlar doğrultusunda iş hayatına devam edecektir.

Kamu görevinde bulunanların etik davranış sergileyip sergilememesi artık dünyada demokratik olma parametreleri arasında sayılmaktadır. Bir kamu kurumunda etik iklimin var olup olmadığı hizmeti sunan görevliden anlaşılabilir. Kamu görevlisi vatandaşa kamu hizmeti sunarken etik davranış ilkeleri çerçevesince görevini yapıyor olması o kamu kurumunda etik anlayışın en tepedeki bürokrattan en aşağı görevliye kadar dikkat edildiğinin göstergesidir. Öyle ki pek çok ülkede kamuda etik yönetişimin etkisini artırarak devam edebilmesi adına etik kurullar oluşturularak kamuda etik iklim oluşturulmaya çalışılmıştır (Önen & Yıldırım, 2014).

2.8.Kamu Yönetimi Etik Kodları

Kamu yönetiminde belirlenen etik kodları farklılık arz etse de genel başlıklar halinde gruplandırılmıştır. Bunlar; kendi çıkarları için kamu imkânlarını kullanmayı engelleyen genel yasak, Kamu görevlisinin kamusal işleri yürütürken kamu ile iş yapan özel şirketlerden elde yardım ve menfaat elde etmesini yasaklayan yasaklanmış her türlü kazanç, kamu görevinden dolayı kendine sunulan her türlü karşılıksız armağan için hediye yasağı, memuriyeti dolayısıyla haiz olduğu bilgileri başkalarıyla paylaşmaması, kamusal işler için özel kişi ya da şirketleri temsil etmek, gerçekleştirdiği kamu görevi nedeniyle özel şahıs ya da şirketlerden ücret alma, diğer kamu görevlilerini görevleri esnasında etik dışı davranışlarda bulunmaları için etkileme, kamu hiyerarşisi içinde bulunanların birbirleriyle her türlü parasal ilişkide bulunmaması, siyaset yasağı, hem bürokraside hem de siyasette varlık göstermeme, kamu görevinin sona ermesinden sonra kendisine menfaat sağlayacak ilişkilerde bulunma ve bu ilişkiler doğrultusunda kamu görevi ifa etme.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütünün (OECD) 1996 yılında yayınladığı kamu yönetimi için etik raporu aktaran Yüksel, bu raporda kamu yönetiminde etik iklim oluşturabilmek için etik bir alt yapı oluşturulmasının öneminden bahseder. Söz konusu raporda etik alt yapının unsurları aşağıda belirtilmiştir (Yüksel, 2010).

- Siyasi Güç
- Güçlü Bir Mevzuat Sistemi
- Kaliteli Bir Hesap Verme Mekanizması
- Kural Haline Gelmiş Uygulanması Olanaklı Davranış Örnekleri

- Mesleki Açıdan Sosyal Hayatla Entegrasyon
- Çağa Göre Dizayn Edilmiş Kamu Çalışma Şartları
- Çalışan Denetim Mekanizması

Sayılan bu unsurların meydan gelmesiyle oluşacak etik alt yapının üzerine sağlam bir etik iklimi inşası daha kalıcı ve etkili olacaktır. Kamu yönetiminin tarihsel gelişimine bakıldığında 1980’li yıllardan sonra ortaya çıkarak genel kabul gören kamu yönetişimine ait iki ana odak noktasından bahsedebilir. Sunulan kamu imkânlarının gelişimi ve kamu yönetimi hizmetinin topluma hesap verebilirliği yani kamu görevlisinin sorumluluğu. Monark bir krala kölelikten sıyrılıp çok uzun ve acılı bir süreçten geçerek halkın kendi kendini yönetmesi yolculuğunda geri de bırakılan asrın sonu itibarıyla kamu görevlilerinin, yönetme gücünü halk adına kullananların asıl güç sahibinin ve tüm kamu imkânlarının kaynağının “halk” olduğunu akıllarından bir an bile çıkarmadan kamu hizmeti sunması gerektiği gelişmiş demokratik ülkelerde artık tartışma konusu bile değildir. Daha farklı bir ifadeyle kamu görevlisinin icra ettiği kamu görevi için her an hesap verebilmeli, bu sorgulama hakkı ve şansı hep canlı olmalıdır. Kamu sektörünün hizmet kolları ve alanı göze alındığında her an ve her yerde hesap verilebilirliğin mümkün olmadığı daha iyi kavranabilir (Eryılmaz & Biricikoğlu, 2011). İşte burada etik denetimlerin yanında bu tezin asıl amacı olan kamu görevlilerine yaptığı işte etik davranış ilkelerini kendine düstur edinmesi için hizmet içi eğitimler marifetiyle etik ve ahlak kavramlarının aktarılması ve öğretilmesi gerekmektedir. Hem mevzuat hem de sağlam bir etik iklim kültürü bir arada bulunması ile tam manasıyla kamu yönetiminde etikten bahsedilebilir.

Türkiye’de kamuda etik iklim oluşturma çalışmaları için kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından 2022 yılında yayımlanan Etik Rehber’de etik kodları başlıklar halinde şöyle sıralanır;

- Kamu Görevi Sırasında Kamuya Hizmet Ettiğinin Farkında Olmak
- Kamunun Geneline Hizmet Ettiğinin Farkında Olmak
- Görevine Ait Hizmet Standartlarına Sadık Kalma
- Kamu Hizmeti Talep Edene Yardım Etme
- Nazik ve Saygılı Davranma
- Görevine ve Amacına Bağlılık
- Dürüst ve Tarafsız Hizmet Sunma
- Kamu Personeline Uygun Saygınlıkta Olma, Güven Verme

- Hukuksuz ya da Etik Dışı Davranışı İlgili Makama Bildirme
- Kamu-Şahıs/Özel Çıkar Çatışmasına Girmeme
- Hediye Kabul Etmeme
- Kamu İmkânlarını Özel İşlerinde Kullanmama
- Gerçeğe Aykırı Beyanda Bulunmama
- Yetkisini Aşan Açıklamalarda Bulunmama
- Şeffaf Kamu Görevi İcrası
- Görevini İlgilendiren Konularda Bilgi Taleplerini Usulünce Karşılama
- Eski Kamu Görevlileri ile İlişkilere Dikkat Etme
- Mal Bildiriminde Bulunma

Bu maddeler genel olarak kamu görevlilerinin uyması gereken etik kodlar olarak bilinmektedir. Yapılan kamu görevine göre ayrıntıları çoğaltılabilecek bu temel etik ilkeler vatandaşa sunulan kamu hizmetinde uyulması gereken hal ve hareketleri içermektedir (KGEK, 2022).

3.YÖNTEM

Türk Kamu Yönetiminde Etik Eğitimleri ve bu eğitimlerin MEB nezdinde hangi durumda olduğunun tespiti için yapılan bu çalışma için bilimsel araştırma yöntemlerinden kalitatif (nitel) araştırma yönteminden faydalanılmıştır.

Nitel araştırma yöntemi ile Türk Kamu Yönetiminde gerçekleştirilen etik eğitimler örnek olaylar olarak incelenmiştir. Bu eğitimlere ait verileri sadece değişken ya da sayılara çevirerek değil simgelerini, fark yaratan özelliklerini ve düşüncelerini tümevarım yöntemi marifetiyle temellendirilmiş kuram yaklaşımı temel alınarak irdelenmeye çalışılmıştır. Nitel araştırma yöntemini seçenlerin brikolaj tekniğinin gereği olarak araştırma için ulaşılabilecek bilgilere ayrıntıları ile hâkim olunarak ve bu verileri esnek bir şekilde harmanlaması gerektiğinden, etik eğitimleri hakkında ilgili kurum ya da kuruluşların açık kaynaklarından elde edilen her verinin yeterince incelenmesi için ulaşılan bu verilerin sayısal durumlarının yanında niteliklerinin de incelenmesine gayret edilmiştir (Neuman, 2017, s. 235).

Türk Kamu Yönetiminde Etik Eğitimleri hakkında alanyazında bulunan kaynaklardan ve ilgili kamu kuruluşlarının resmi internet sitelerinde erişime açılan kaynaklar/dokümanlar incelenerek bu çalışmada tarama modelinden faydalanılmıştır. Bu model Türk Kamu Yönetiminde gerçekleştirilen etik eğitimlerin geçmişteki durumlarının tespiti gelecekteki durumlarının ise tasvir edilmesini amaçlayan modeldir (Karasar, 2008, s. 77).

Evren ve Örneklem: Araştırmanın evreni Türk Kamu Yönetiminde Etik Eğitimleri, örnekleme ise MEB bünyesinde gerçekleştirilen etik eğitimleridir. MEB tarafından verilen etik eğitimlerin örneklem olarak seçilmesinde bünyesinde istihdam ettiği kamu personeli sayısı ile MEB tarafından verilen eğitim-öğretim hizmetinden sürekli bir devinim içerisinde faydalanan öğrenci sayıları ve etkileşimde bulunduğu veli sayılarının büyüklüğü etkili olmuştur.

Veri Toplama Araçları/Yöntemleri: Bu çalışmada nitel araştırma yöntemleri için veri toplama tekniklerinden olan yazılı kaynaklar (basımı yapılmış ya da internet ortamında yayınlanan) kullanılmıştır (Gökçe, 1999, s. 97). Etik eğitimlerle ilgili verilere literatür (kaynak) taraması yapılarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının resmi internet sitelerinde yayımlanan faaliyet raporları ve belgeler üzerinden ulaşılmaya çalışılmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi: Öncelikle 5176 sayılı T.C. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un çıkış süreci

www.tbmm.gov.tr adresinde bulunan kayıtlardan akabinde T.C. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun içyapısı, görev sorumluluklarının tespiti ve etik eğitimlere ait verileri adı geçen kurumun resmi internet sitesi olan *www.etik.gov.tr* adresi üzerinden irdelenmiştir. Yine aynı resmi siteden yıllık faaliyet raporlarında yer alan ve gerçekleştirilmiş olan etik eğitimlere dair bilgi ve belgelerin alınması ile eğitim materyallerinin neler olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın örneklemini oluşturan MEB özelinde gerçekleştirilmiş olan etik eğitimlere ait belge ve bilgilere Millî Eğitim Bakanlığı Etik Komisyonun *www.etik.meb.gov.tr* adresi, Millî Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün *www.personel.meb.gov.tr* adresi ve Millî Eğitim Akademisi Başkanlığının *www.oygm.meb.gov.tr* adresinde ulaşılmıştır.



4. BULGULAR

Türk Kamu Yönetiminde etik konusuna ne kadar ehemmiyet verildiğini kamu personeline verilen hizmet içi eğitimler üzerinden MEB özelinde incelediğimiz bu çalışmada göze çarpan ilk bulgunun AB'ye üyelik sürecinin T.C. için etik konusunda bir dönüm noktası olduğudur. En azından AB'ye üyelik umutlarının canlı olduğu 2000'li yılların ilk çeyreğinde. Bu umutların çeşitli nedenlerle azalmaya başladığı zamanlardan itibaren Türk Kamu Yönetiminde etik konusuna ilgililerce verilen önemin inişli çıkışlı bir seyir gösterdiği görülmektedir. Türk Kamu Yönetimin de etik konusunun sürekli güncel kalması KGEK'in çalışmalarına bağlıdır. Görev ve yetkilerinin etik konusunun T.C. Kamu Yönetimi gündemine müstakil bir başlık altında gelmeye başladığı yaklaşık çeyrek asır öncesi ile aynı olduğu KGEK'in yine de belirli dönemlerde Türk Kamu Yönetimi içerisinde etik konusunu canlı tutabildiği, bu performansın sürekli ve kendini geliştirerek devam edebilmesi için kurumlar üstü bir statüye ve ciddi bir yapısal reforma ihtiyaç duyulduğu tespit edilerek ayrıntıları aşağıda açıklanmaya çalışılacaktır.

MEB'in Türk Kamu Sistemi içerisindeki yerinin personel sayısı, sunulan kamu hizmeti ve bu kamu hizmetinden faydalananların nitel ve nicel özellikleri bakımından büyüklüğü diğer konularda olduğu gibi etik konusunda da oldukça mühimdir. Etik konusunun T.C. sınırlarında belirli bir iklime ulaşabilmesinde üzerine düşen bu sorumluluğun pek de istenilen seviyede olmadığı, MEB'de görevli kamu personellerine verilen hizmet içi eğitimlere ait resmi veriler ışında tespit edilmiştir. Eğitim-öğretim sınıfında çalışanlar için 2015 yılında MEB tarafından yayınlanan etik konulu genelgeyi (2015/21) başlangıç noktası kabul ederek yapılan bu çalışmamızda 2022 yılında KGEK ile MEB arasında yapılan işbirliği protokolü sayesinde belirli bir plan ve program içerisinde MEB personeline verilen etik konulu hizmet içi eğitimler incelenmiş olup bu eğitimlerin konu başlıklarının etik konusunun kamu görevlilerine aktarılması için ne kadar ayrıntılı ve kaliteli olduğu ve etik eğitimlerinin süreklilik arz edip etmediği aşağıda incelenmeye çalışılacaktır.

4.1. Türk Kamu Yönetiminde Etik

Türk Kamu Yönetiminde etik kavramının müstakil bir gündem haline gelmesi Avrupa ülkelerinden sonradır. Kamu yönetimi alanında devletin niteliğinin daha sınırlı ve şeffaf olmasını kabul eden yönetim anlayışları doğrultusunda kamuda yaşanan büyük rüşvet ve yolsuzluk olaylarının açığa çıkmasının da getirmiş olduğu mecburiyet ile kamu yönetimde etik ilkeler ve davranışlar konusu 1980'li yıllardan sonra daha da önem kazanmıştır.

Asırlardır süregelen kendi yönetim geleneğinin artık çağa uygun olmadığını kavrayarak en nihayetinde demokratik bir cumhuriyet yapısına geçen Türkiye’de yukarıda belirtildiği üzere yönetimde çağı yakalama çabaları için Avrupalılardan destek ve medet bekleme süreci etik kavramının ülkede müstakil bir gündem olmasını da kapsamaktadır. 25.05.2004 tarihli ve 5176 sayılı Kanun ile kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu, aslında AB Uyum Yasaları ile Türkiye’nin gündemine gelmiştir. Gerek T.C. Anayasası gerek 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu gerekse Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kurulmasından önce çeşitli bakanlıklarca çıkarılmış mevzuatta kamu görevlilerinin adaletli, eşit, saydam, ölçülü ve benzeri erdemler ışığında kamu görevi icra etmeleri emredilmiştir. Devlet memurlarının uyması gereken hal ve davranışlar içinde etik kavramını çevreleyen pek çok madde vardır. Ama bir kurum üzerinden etiğin müstakil bir şekilde Türk Kamu Yönetimine girmesi, etik davranış ilkelerinin açıkça kamu görevlileri için belirlenmesi, kamu görevi sırasında karşılaşılan etik dışı davranışlara dair müracaatları karşılayacak olan Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kurulması ile mümkün olmuştur. KGEK’nun kuruluş süreci, görev ve yetkileri ile teşkilat yapısını incelemeyen önce KGEK kurulmadan ve kurulduktan sonra yayınlanan etik kavramını içeren mevzuat özetlenecektir.

Etik ile İlişkili Mevzuata Genel Bir Bakış

Etik konusuna dair mevzuatın en üst basamağında T.C. Anayasası bulunmaktadır. T.C.’nin etik değerler gözetilerek kurulduğunun ispatı Anayasanın 2. maddesinde vurgulanmaktadır. Toplumsal huzurun ön planda tutulduğu, beraberce yaşamının temel taşlarından olan adaletin ve diğer etik değerlerin zikredildiği T.C. Anayasası, Türk Kamu Yönetiminin etik davranış ve unsurlar açısından en tepe noktada yer alarak devlet mekanizmasının oluşturulup yönetim sürecinde uyulması gereken esasları çizen mevzuata dayanak olmaktadır.

T.C. Anayasası’nı kendine dayanak alarak Türk Devlet Teşkilatının esas ve usullerini belirleyen mevzuat içerisinde ahlak ve felsefesine (etik) dair yasal düzenlemelere belirli aralıklarla karşılaşılmaktadır*. Kamu görevlilerinin görevleri sırasında uyması gereken etik davranış ilkelerini içeren T.C. mevzuatında geçmişten günümüze kadar yer alan bazı düzenlemeler aşağıda Tablo 4.1.’de yer almaktadır.

* Bu çalışmada Türk Kamu Yönetiminde verilen etik eğitimleri inceleneceği için söz konusu mevzuat hükümleri ayrıntılı bir şekilde incelenmeyecektir.

Tablo 4.1. Konusu Etik Olan Bazı Yasal Düzenlemeler

ADI	SAYISI	YILI	TÜRÜ
Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun	1156	1927	Kanun
Devlet Memurları Kanunu (İlgili Hükümler)	657	1965	Kanun
Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun	2531	1981	Kanun
Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik	8/5743	1982	Yönetmelik
Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu	3628	1990	Kanun
OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi	4518	2000	Uluslararası Anlaşma
İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Hakkında Başbakanlık Genelgesi	2	2001	Genelge
Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar	2129	2001	Bakanlar Kurulu Kararı
Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Avrupa Konseyi Sözleşmesi	4852	2003	Uluslararası Anlaşma
Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi	-	2003	Uluslararası Anlaşma
Yolsuzluğa Dair Ceza Hukuku Avrupa Konseyi Sözleşmesi	5065	2004	Uluslararası Anlaşma
Türk Ceza Kanunu (İlgili Hükümler)	5237	2004	Kanun
Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun	5176	2004	Kanun

Tablo 4.1. (devamı) Konusu etik olan bazı yasal düzenlemeler

ADI	SAYISI	YILI	TÜRÜ
Kamu Görevleri Etik Kurulu'na İlişkin Başbakanlık Genelgesi	27	2004	Yönetmelik
Başbakan ve Bakanların Uğurlanma ve Karşılanneları, Seyahatler ve Hediye Uygulaması Hakkında Başbakanlık Genelgesi	16	2005	Genelge
Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	25785	2005	Yönetmelik
Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu Üyeleri ile Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Personelinin Uyacakları Meslekî ve Etik İlkelerine Dair Yönetmelik	26422	2007	Yönetmelik
Türkiye'de Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi hakkında Başbakanlık Genelgesi	19	2009	Genelge
Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Uyulacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelik	15169	2009	Yönetmelik
Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik	27699	2010	Yönetmelik
Gümrük Müsteşarlığı Genelgesi	2	2010	Genelge
Hediye Alma Yasağına İlişkin KGEK Genelgesi	1	2011	Genelge
Sermaye Piyasası Kurulu Üyeleri ve Personelinin Uyacakları Mesleki ve Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik	28956	2014	Yönetmelik
Hediye Alma Yasağına İlişkin KGEK Genelgesi	1	2014	Genelge
Millî Eğitim Bakanlığı Genelgesi	21	2015	Genelge
Hediye Alma Yasağına İlişkin KGEK Genelgesi	86584	2017	Genelge
Hediye Alma Yasağına İlişkin KGEK Genelgesi	95	2018	Genelge
KGEK Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hakkında Kanun Hükmünde Kararname	703	2018	KHK

(Kaynak: www.etik.gov.tr adresinde bulunan veriler ışığında yazar tarafından oluşturulmuştur)

Yukarıda zikredilen kanun, yönetmelik, genelge ve uluslararası anlaşmalar ile Türk Kamu Yönetiminin daha adil, şeffaf ve hesap verebilir bir yapıya kavuşması özellikle 2000'li yılların ilk çeyreğinde OECD ve Dünya Bankasının raporları ve tavsiyeleri ile AB'ye katılım sürecinde gerçekleştirilen yasal düzenlemelerinin itici gücüyle olduğu kronolojik sıralamada görülmektedir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu-Görev ve Yetkileri

Kadim bir maziye sahip Türk Kamu Yönetiminin 1980’li yıllarda ortaya çıkan etik kavramıyla ilk kez karşılaştığı iddiası tam bir yanılığ olacaktır ki yukarıda KGEK’nin kurulmasından önce çıkarılan yasal düzenlemelerde etik ve ahlak kavramlarına yabancı kalınmadığı görülmektedir. Bununla beraber Orta Asya’da kurulan ilk Türk devletlerinden itibaren ahlak olgusu Türk milletinin şiarlarından olmuştur. Topluma zuhur eden bu ahlak olgusu sadece halka yönelik değil yöneticilere de ahlaki kurallara uymayı salık vermektedir. Töre adıyla bir çatı altında toplanabilecek ahlak mirasına yönelik Orhun Abidelerinde rastlanan öğütler İslamiyet’in kabulü ile daha da çeşitlenmiştir. Türk-İslam düşünürlerince hazırlanmış pek çok eserde devleti yönetenlerin devletin gelişmesi ve uzun ömürlü olabilmesi için adalet, liyakat, ölçülü olma, kamu imkânlarının verimli kullanımı ve benzeri pek çok erdemi göz ardı etmemesi gerektiği söylenmiştir.

Modern tarzda etik kavramının Türk Kamu Yönetimi Sistemine 5176 sayılı Kanun ile kurulan KGEK ile giriş yaptığına yukarıda değinmiştik. Yaklaşık çeyrek asırlık bir geçmişe sahip KGEK’nun kuruluş süreci, görev ve yetkileri ve kavuştuğu misyonu kamu yönetim anlayışında etik kavramına ne kadar önem verildiğini bir göstergesidir. Kadim Türk devlet geleneklerinde mevcut ahlak ve etik kavramları ile ilgili cumhuriyetin ilanı ile kamu kurum ve kuruluşlarının uyması gereken genel ve özel mevzuatlarda bu kavramların gözetildiğini yukarıda incelenmişti. Kamu görevlisinin uyması gereken kurallar, görev ve sorumlulukları bu amaçla hazırlanan yasalarda etik dışı davranışlar sonucunda bunun bir karşılığı olduğu en ayrıntılı bir şekilde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun (DMK) 125. maddesinde ifade edilmektedir.

Etik kavramının geldiği noktada yasalardan farklı olarak yazılı olmayan ve yaşanan ikilemlere içinde vereceği mücadele neticesinde ortaya çıkacak davranış olarak açıklanabilecek tanımı kamu yönetiminde ve meslek gruplarında karar alıcı organlar tarafından yazılı bir hale getirilmeye başlanmıştır. Etik dışı davranış göstermesi halinde kamu görevlisinin bir yaptırımla karşı karşıya kalması etiğin artık yasalaştığı iddialarını da ortaya çıkarmaktadır. Ne olursa olsun etik dışı davranışların tespiti ve davranışların neler olduğu diğer ülkelerde de örnekleri olan KGEK’nun görev ve yetkileri içindedir.

KGEK’nun kurulmasındaki ana düşüncenin temellerine TBMM’de yapılan genel kurul tutanaklarını incelenerek inilecektir. 25 Mayıs 2004 Salı günü TBMM’nin 22. dönemi 2. yasama yılının 92. birleşimine dair tutanaklar incelendiğinde KGEK’in, OECD ve AB

tarafından tavsiye edilen düzenlemeler sonrasında kurulduğunu göstermektedir. Genel Kurul'da Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) Grubu adına söz alan Samsun Milletvekili Mehmet KURT'un 1998 yılında OECD'nin yayınladığı "Kamu Yönetiminde Etik İlkeler" ve AB Uyum Yasaları çerçevesince 5 Nisan 2003 yılında 4. gözden geçirmede belirtilen konulara ilişkin niyet mektubu doğrultusunda Bakanlar Kurulunun 2003/5930 sayılı almış olduğu karara istinaden kamuda şeffaflığın artırılarak yolsuzluk ve rüşvet gibi etik dışı davranışların önüne geçilmesi amacıyla KGEK'nun kurulması gerektiğini vurgulamıştır. Buradan da anlaşılacağı üzere Türkiye'de kamu yönetimi alanında yolsuzluk, rüşvet, adam kayırma ve benzeri etik dışı davranışları daha öncesinde ortadan kaldırmak üzere gerekli alt yapı çalışmalarına önem vererek büyük oranda bu tarz olumsuz örnekleri kamu yönetim mekanizmalarında en aza indiren OECD ile AB ülkeleri demokratik yönetim hayatına kendilerine oranla geç başlayan Türkiye'de bu konuda örnek olarak bir açıdan zorlamaktadır.

TBMM tutanaklarında yapılan inceleme neticesinde söz konusu yasa tasarısının alt komisyonlardan* büyük oranda hükümet ve muhalefetin anlaşması ile genel kurula kadar geldiği, KGEK'in kurulması noktasında fikir birlikteliği olduğu anlaşılmaktadır. Genel Kurul'da Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) adına söz alan Ankara Milletvekili Oya ARASLI yaptığı konuşmasında böyle bir kurulun kurulmasını desteklediklerini belirterek bazı konularda kanun tasarısının değiştirilmesini talep ettiklerini söylemektedir. Muhalefetin tasarıya ilişkin eleştirdiği konular; TBMM üyelerinin, bazı üst düzey bürokratların ve askeri idarenin bu kanun ile etik denetim kapsamı dışında bırakılması, kamu yönetimindeki yüksek ahlaki değerlerin neler olduğunun kanunda tespit edilmeyerek bu tespitin TBMM yerine sınırlı sayıda kişiden oluşacak etik kurula bırakılması, KGEK'in çalışma alanına dair ayrıntıların yer aldığı yönetmelik çıkarma yetkisinin bir kurul olması hasebiyle Anayasa'ya aykırı olduğu† iddiası, KGEK statüsünün kurul değil kurum olarak değiştirilmesi, genel müdür düzeyinde etik açıdan denetlenecek kamu personellerinin kimler olduğuna dair tasarıda açık bir ifade bulunmaması ve bu kararın kurula bırakılması, düzenleme açısından asli yetkinin Anayasa tarafından yasamaya verildiği ve bu görevi yürütmeye bağlı bir kurula devredilemeyeceği, özerk yapıya sahip kamu idarelerinin KGEK tarafından denetlenmesinin bu kurumların özerk yapılarını etkileyeceği, KGEK'in alacağı kararların göre yargı

* AB Uyum, İçişleri ve Anayasa Komisyonları

† O dönemde yönetmelik çıkarma yetkisi Anayasa'nın 124.maddesinde Başbakanlık ve kamu tüzel kişiliklerine verilmiştir.

denetimine açılmamasının Anayasa'ya aykırılığı, kanun tasarısı içerisinde bulunan devlet memurlarının hediye alma yasağının ayrıntılandırılmayıp sınırlarının KGEK tarafından çizilecek olmasıdır.

Hükümet adına dönemin Devlet Bakanı Beşir ATALAY; bu düzenlemenin meclis gündemine ilk kez geldiğini, kanun tasarısına ait eleştirilerin olabileceğini nihayetinde genel kurula gelmeden önce üç alt komisyondan şu anki halini alarak geçtiğini, bu düzenleme ile partilerinin ve hükümetlerinin programlarında kamuda şeffaf bir şekilde yönetim tarzı oluşturarak geçmişte Türkiye'de yaşanan yolsuzluk, rüşvet ve benzeri etik dışı davranışların önüne geçilmesinin çok önceden amaçlandığını, programlarında vaat ettikleri gibi kamu yönetiminde etik ilkelerin inşası adına Bilgi Edinme Yasası ve Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu gibi yasaların meclisten geçirilerek taahhüt ettikleri reformları yaptıklarını, bir sonraki hafta yine bu kapsamda yeni bir Basın Kanunu Tasarısının Genel Kurula sunulacağını, bu yasa tasarısının hem T.C. vatandaşlarının arzu ettiği şeffaf bir kamu yönetimi sistemini oluşturmak hem de uluslararası kuruluşların tavsiyelerini yerinde getirmek istediklerini, etik kurul ile vatandaş odaklı bir devlet anlayışının geliştirilmesini arzuladıklarını belirterek muhalefetin sıraladığı eleştirilere şu şekilde cevap vermiştir: kanunla şimdilik basit bir uygulama getirdiklerini bu tarz uygulamaların diğer ülkelerde daha kapsamlı ve kurum statüsünde olduğunu, KGEK'in çalışıp uluslararası örnekleri de inceleyerek ülke gündemine ilk kez gelen bu kurulun kamuoyunun tartışmasını amaçladıklarını, oluşturulacak KGEK'in yargısal bir görevi olmadığını ama alacakları tavsiye kararlarının yargının denetimine incelenen konuların disiplin kurullarının ve yargının görevleri içerisinde olmaması koşuluyla açık olduğunu, siyasetin kanun kapsamında etik açısından dışarıda bırakılması konusunun ayrıca TBMM kurullarınca daha sonra ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği bu noktada partilerinin ve hükümetlerinin hazır olduğunu söylemiştir. Sayın bakan yine kamu yönetiminde etik davranışlara ait kuralların neden TBMM tarafından belirlenmediğini, bunların ayrı ayrı kanunda belirtildiği takdirde bunun bir hukuk normu niteliği taşıyacağını etiğin kapsamının normların dışında karşılaşılabilecek ve yasalarla belirlenmemiş durumlarda uyulması gereken ilkeleri kapsadığına inandıklarını ve bu düşüncelerinin arkasında durduklarını, kurulun yönetmelik çıkarmasının Anayasa'ya uygun olmadığı iddiasına yönelik olarak da kurula ait yönetmeliğin kurul tarafında değil Başbakanlık tarafından çıkarılacağını dolayısıyla Anayasa'nın 124. maddesine bir aykırılık olmadığını açık olduğunu ifade etmiştir.

Bakanın muhalefetin eleştirilerine cevaplarından sonra kanun teklifinin maddelerinin oylamasına geçilmiş bu esnada CHP İstanbul Milletvekili Algan Hacaloğlu parti grubu ve şahsı için söz hakkı alarak kanunun kapsamından çıkarılan TBMM üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Cumhurbaşkanı, Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) mensuplarının etik denetimden muaf olmamalarını tekrar ederek Bakan Beyin Meclis içinde etik kurul kurulması için hükümetlerince getirilmeyen teklifin milletvekillerine bırakıldığı cevabına istinaden bu teklifin partilerine mensup 140 milletvekili tarafından 18 ay evvel Anayasa Komisyonu'na verildiğini ve hala beklemekte olduğunu söylemiştir. En nihayetinde yapılan görüşmeler sonucunda 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun tasarısı kullanılan 226 oydan 210'u kabul 16'sı çekimser olarak kabul edilmiştir (TBMM, 2004).

5176 sayılı kanunun amacı şeffaf, bîtaraf, hesap verebilen ve etik davranış ilkelerini tespit ederek bu ilkelere kamu görevlilerince kamu görevleri icrasında uyulup uyulmadığının tespitinin yapılabildiği bir kamu yönetimi sistemi için kurulan KGEK'in oluşturulduğu belirtilerek bu kurulun görev ve sorumluluklarının belirlenmesi olarak açıklanmaktadır. Kanunun kapsamının hangi kamu kuruluşlarını ve hangi kamu görevlilerini kapsadığı açıklandıktan sonra Cumhurbaşkanı ve yardımcıları, TBMM üyeleri, TSK, yargı ve üniversitelerin kanun kapsamı dışında olduğu ayrıntılarıyla belirtilmektedir. 11 kişiden oluşan kurul üyelerinin ve başkanının Cumhurbaşkanı tarafından kimler içinden seçileceği ayrıntıları belirtilerek başkan ve üyelere ait özlük hakları, kurulun çalışma şartları ile kurula ait sekreteryâ işlerinin Çalışma, Sosyal Güvenlik ve Aile Bakanlığı* tarafından yapılacağı gibi kuruluşa ait ifadeler ile birlikte kurulun görevleri söz konusu kanunda şu şekilde sıralanmaktadır; kamu görevlilerinin kamu görevlerini icrası sırasında uymaları gereken etik davranış ilkelerine ait yönetmelikleri hazırlamak, etik dışı davranış sergilediği iddialarına ait başvuruları alarak ya da re'sen inceleme ve araştırmalarda bulunmak†, bu incelemelerin akıbetini gerekli makamlara bildirmek, Türk Kamu Yönetiminde etik kültür oluşması adına gerekli iş ve işlemleri yapmak ve yaptırmak. Ayrıca 5176 sayılı Kanunda şikâyetle konu olan

* Cumhurbaşkanlığı tarafından 2018 yılında yayımlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 5176 sayılı Kanunda geçen Bakanlar Kurulu ve Başbakan ifadeleri Cumhurbaşkanı olarak değiştirilirken Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü ifadesi de Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı olarak değiştirilmiştir (5176 sayılı Kanun, 2004).

† En az Genel Müdür ve bunlarla eşit seviyedeki kamu görevlileri için şikâyet ile ya da re'sen araştırma yapılabilir. Daha alt seviyedeki devlet memurları etik dışı davranış gösterdiklerine dair şikâyetler şikâyetle konu olan devlet memurunun bağlı bulunduğu kurumların yetkili disiplin kurullarınca değerlendirilir (5176 sayılı Kanun, 2004).

olaya ait yargıda devam eden bir dava varsa bunun KGEK ve ilgili disiplin kurullarınca etik denetimin yapılamayacağı ifadesi yer almaktadır (5176 Sayılı Kanun, 2004).

5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un bu çalışmayı ilgilendiren kısmı 3. maddede açıkça belirtilen kamuda etik iklim oluşturulmasıdır. Bu kapsamda yapılan çalışmalar 25785 sayılı 13.04.2005 tarihli Resmî Gazete'de yayınlanan "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" çerçevesince yapılmaktadır. Bu yönetmelikte KGEK, genel olarak Türk Kamu Yönetiminde kamu görevi icra edenlerin uyması gereken etik ilkeleri Tablo 4.2.'de sıralanmıştır;

Tablo 4.2. Kamu Görevlilerinin Uyması Gereken Etik İlkeler

Şeffaf ve tarafsız olarak hesap verilir bir iklimde kamu yararını ön planda tutarak kamu hizmeti ifa ettiğinin bilincinde olunması
İfa etmiş olduğu kamu görevini kamuya hizmet için yapıldığı bilincinde olunması
Kamu görevinin daha önceden belirlenmiş hizmet standartları çerçevesince etkili, hızlı ve kolay bir şekilde kamuya sunulması
Kamu görevinin kamunun amaç ve çıkarlarına uygun bir şekilde yerine getirilmesi
Adil, tarafsız ve doğru gibi kavramlar ışığında kamu hizmeti sunulması
Kamu görevi sırasında kamu görevlisine yakışır bir saygınlıkla güven ortamı oluşturarak kamu hizmetinin icra edilmesi
Kamu görevlilerinin iş arkadaşlarına, ast ve üstlerine aynı zamanda hizmet sunduğu halka karşı nazik, güler yüzlü ve saygı kuralları çerçevesince iletişimde bulunması
İlgili yönetmelikte belirtilen etik dışı davranışları yetkili makamlara bildirmesi
Şahsi ve kamusal çıkar çatışmasına girmeden kamu yararının ön planda tutulması
Kendisine tevdi edilen görevden doğan yetkilerini herhangi bir menfaat sağlamak adına kullanmaması
KGEK tarafından belirlenen hediyeler dışında hediye kabul etmemesi
Kamunun imkânları ile oluşturulan çalışma alanında bulunan kamu mallarının korunması, bakımının sağlanması
Kamu hizmeti sırasında kamusal imkânların israf edilmemesi
Kamu görevi sırasında gerçeğe aykırı beyanda bulunulmaması, yanıltıcı açıklamalar yapılmaması

Tablo 4.2. (devamı) Kamu Görevlilerinin Uyması Gereken Etik İlkeler

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında kendisinden görevi kapsamında istenilen bilgi ve belgelerin ilgili kanuna uygun bir şekilde verilmesi
Kamu hizmetinde yönetici pozisyonunda çalışanların görevleri itibarıyla hesap vermesi, etik davranış ilkelerinin kurumlarında emri altında çalışanlara sirayet ettirilmesi
Kamu görevi sona erenlerin eski kurumlarıyla ilişkilerinin sınırlandırılması
Kamu görevlilerinin 3628 sayılı kanun kapsamında her beş yılda bir mal bildiriminde bulunması

(Kaynak: 2005/25785 sayılı KGEK yönetmeliğine istinaden yazar tarafından oluşturulmuştur)

KGEK yukarıda belirtilen etik davranış ilkeleri kapsamında kamu görevlilerinin kamu görevleri esnasında etik davranış ilkeleri göstererek kamusal alanda etik iklim oluşturma yöntemleri yine “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ile belirtilmiştir. Kamu personeli öncelikle göreve başlamasının üzerinden 1 ay geçmeden “Etik Sözleşme” denilen belgeyi imzalamak zorundadır. Bu belgede kamu görevi sırasında uyulması gereken etik davranış ilkeleri sıralanarak kamu personeli tarafından bu esaslara uyacağı imzalı bir şekilde beyan edilmektedir. Söz konusu sözleşme ile kamu personeline yapacağı işte uyması gereken bazı etik davranış ilkelerinin olduğu ve bunlara uyulması gerektiği belirtilmektedir. Yine yönetmeliğin 25. maddesinde kamuda etik kültürün oluşturulması için her türlü çalışmanın yapılması sorumluluğu KGEK’e verilmektedir. Kurulun paydaşları ile gerekli çalışmaları yapması ve göreve yeni başlayan kamu görevlilerine verilmesi gereken temel, hazırlayıcı ve diğer eğitimlerde etik konusunun yer almasını sağlaması emri yönetmelikte belirtilmektedir (KGEK, 2005).

Etik kültürün Türk Kamu Yönetiminde yer etmesi adına KGEK tarafından planlanan ve uygulamaya konulan hizmet içi eğitimleri aşağıda müstakil bir başlık altında incelenecektir.

4.2.Türk Kamu Yönetiminde Etik Eğitimleri

Kamu kurum ve kuruluşlarında etik eğitimlerin planlanması ve gerçekleştirilmesi ilgili mevzuat hükümlerince KGEK’in görevli arasında olduğuna daha öncesinde değinilmişti. KGEK tarafından verilen eğitimlere ait bilgilere kurulun resmi internet adresi olan www.etik.gov.tr adresi üzerinden ulaşılmıştır. Öncelikle kurul tarafından verilen eğitimlerin içeriğine dair standart bir programa ulaşılamadığı belirtmek gerekmektedir. Bunun yanında etik eğitimlerine dair bilgilere birinci baskısı AB’nin finanse ettiği KGEK ile yürütülen “Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik” projesine ait çalışmalar neticesinde ilk defa

2009 yılında yayınlanan ve 2022 yılında 8. basımı gerçekleştirilen Etik Rehber'dir (Şen, 2022). Bu rehberde; etik kavramının ne olduğu, kamu yönetimi açısından önemi, bir kamu görevlisinin karşılaşabilme ihtimali olan etik ikilemlerin neler olduğu, KGEK'in yapısı, Etik Komisyonları ve Disiplin Kurullarının görev ve yetkileri, etik konusundaki mevzuat, etik davranış ilkelerinin neler olduğu, etik eğitimi, kamu görevlisinde görülecek etik dışı davranışlar yapılacak şikâyetlerin usul ve esasları, Kamu yöneticileri ve görevlilerinden beklenen etik davranışlar, kamu görevlileri için KGEK tarafından çıkarılmış genelgeler ve ilkeler ile her kamu görevlisinin imzalaması gereken Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi gibi bölümler bulunmaktadır.

Etik Rehber'de etik eğitimler için "Etik Eğitim Seti" hazırlatıldığından ve etik eğitimler için KGEK'in farklı kurumlarla "etik eğitici" yetiştirilmesi için çalışmalar yapıldığı belirtilmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere KGEK, etik eğitimleri iki farklı yöntemle uygulamaya koymuştur. Bunlardan ilki KGEK bünyesinde görev yapan uzmanlar vasıtasıyla diğer kamu kurumlarında görevli personelden kendi kurumlarında etik eğitici olarak görev yapacaklara verilen eğitimler. İkinci ise bizzat KGEK uzmanlarınca diğer kamu kurumlarında verilecek eğitimler. KGEK resmi internet sitesinde *Eğitimler* başlığı altında yapılan etik eğitimi faaliyetlerini dört başlıkta toplamıştır. Bunlar;

1-Etik Komisyon ve Üyelerine Yönelik Eğitimler.

2-Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Yönelik Konferanslar.

3-Etik Eğitici Eğitimleri.

4-Bölgesel Konferanslar şeklinde sıralanmaktadır.

Etik Komisyon* Başkan ve Üyelerine Yönelik Eğitimler kısmında sadece 15 Kasım 2022 Salı günü valilik ve kaymakamlıklarda kurulan etik komisyonlarında görevli başkan ve üyelerine yönelik 1,5 saatlik "Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Davranış İlkeleri" konulu konferans ile 15 Aralık 2022 Perşembe günü büyükşehir, il ve ilçe belediyelerinde kurulan Etik Komisyonlarda görev yapan başkan ve üyelere uzaktan çevrim içi marifetiyle 1,5 saatlik bir

* Etik Komisyon kavramı Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 29. maddesinde belirtilmektedir. Kamu kurumlarında etik kültür oluşturmak adına kurulacak bu komisyon en az üç kişiden oluşur. Bu üç kişinin üst yönetici kategorisinde olması gerekir. Bu komisyon aynı zamanda kamu kurumunda etik uygulamaları değerlendirmek ve personele etik davranış ilkeleri kapsamında rehberlik etmek durumundadır (KGEK, 2005).

konferans düzenlendiği belirtilmektedir. Bunların dışında bu eğitim kategorisi için başkaca bir bilgi ya da belgeye rastlanılmamıştır.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Yönelik Konferanslar başlığı altında 2018 yılından 2024 yılına kadar pek çok eğitim düzenlendiği görülmektedir. Bu eğitimlere ait fazlaca bir bilgiye ulaşılamamak birlikte eğitimlerin kurul uzmanlarınca verildiği anlaşılmaktadır.

Etik Eğitici Eğitimlerinin koordinatörü Prof. Dr. İnayet AYDIN ile etik konusunda uzman akademisyenler ve kurul uzmanlarınca kamu kuruluşlarından etik eğitici olarak yetiştirilecek personele verildiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda pek çok eğitimin verildiği KGEK resmi internet sayfasında görülmektedir.

Bölgesel Konferansların ise KGEK Başkan ve üyelerince ülke genelinde çeşitli illerde vermiş oldukları etik konulu konferanslardır (KGEK, 2025a).

Kurul tarafından 2005 ve 2020 yılları arasında gerçekleştirilen etik eğitimlerine ait istatistiki tabloda bakanlıklar, bağlı/ilgili kurum ve kuruluşlar, valilikler/kaymakamlıklar, il ve ilçe belediyeleri, üniversiteler ve kamu kurumu niteliğindeki meslek toplam 46.452 kamu personeline etik eğitimi verildiği görülmektedir. 2005 ve 2020 yılları arasında kurul tarafından verilen eğitim istatistiklerinde dalgalanmalar göze çarpmaktadır. Bazı yıllarda eğitim verilen kamu personeli sayısında bir önceki yıla göre artış olurken bazı yıllarda da ciddi düşüşler gözlenmektedir. Özellikle 2022 yılından sonra KGEK'in hem kendi uzmanları hem de etik eğiticiler vasıtasıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarında verdiği etik eğitimlerde büyük artış yaşanmıştır. Sayının 2022 yılı öncesine oranla korkunç bir şekilde artmasının asıl nedeni ise yüz yüze eğitime nazaran daha fazla devlet memurunun Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin Uzaktan Eğitim Kapısı platformu üzerinden verilen uzaktan eğitimlere daha kolay ulaşabilmesidir (KGEK, 2025b). 657 sayılı DMK'nın 99. maddesinde memurların haftalık çalışma saati 40 saat olarak belirlenmiştir. Hizmet içi eğitimler için ayrıca bir zaman aralığı belirlenmediğinden eğitimler yüz yüze ve mesai saatleri içerisinde imkânlar ölçüsünde kamu hizmetlerinin aksamaması adına dönüşümlü olarak verilebilmektedir. Sayısal olarak uzaktan eğitim marifetiyle daha fazla kamu görevlisine farklı alanlarda eğitim verilebilmekte olup bu eğitimlerin verimliliği noktası başkaca bir araştırma konusudur. Aşağıda Tablo 4.3.'te yıllara göre KGEK tarafından verilen eğitimlere ait rakamlar yer almaktadır.

Tablo 4.3. Yıllara Göre KGEK Tarafından Verilen Etik Eğitime Katılan Kamu Personeli Sayısı.

YIL	EĞİTİM VERİLEN KAMU PERSONELİ
2008	1290
2009	7015
2010	8062
2011	6294
2012	4259
2013	2665
2014	3665
2015	2708
2016	2190
2017	1497
2018	2875
2019	3932
2020	3821
2021	Veri Bulunamamıştır.
2022	23.931*
2023	370.557†
2024	228.922‡

(Kaynak: www.etik.gov.tr adresinde bulunan veriler ışığında yazar tarafından oluşturulmuştur)

* KGEK eğiticileri tarafından 10.780, diğer kurum ve kuruluşlarda etik eğiticiler tarafından yapılan eğitimlerde ise 13.151 kamu görevlisine etik eğitimi verilmiştir (KGEK, 2023).

† KGEK eğiticileri tarafından 7.030, diğer kurum ve kuruluşlarda etik eğiticiler tarafından yapılan eğitimlerde 33.698, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Uzaktan Eğitim Kapısı üzerinden 80.315 kamu görevlisi tarafından toplam 249.405 kişinin izlediği belirtilmektedir (KGEK, 2024).

‡ KGEK eğiticileri tarafından 9.069, diğer kurum ve kuruluşlarda etik eğiticiler tarafından yapılan eğitimlerde 130.966, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Uzaktan Eğitim Kapısı üzerinden 88.774 kamu görevlisine eğitim verildiği belirtilmektedir (KGEK, 2025).

MEB’de yapılan etik eğitimlere geçmeden önce 2022 yılında KGEK tarafından verilen etik eğitimlerin yoğunlaşmasının sebeplerinden olan KGEK ile bazı bakanlıklar arasında imzalanan iş birliği protokollerinden de bahsetmek gerekir. KGEK’in diğer bakanlıklar ile yapmış olduğu bu protokoller, kurulun Türk Kamu Yönetiminde etik kültürün yerleştirilmesi çabalarının en önemli yollarından olan etik konulu hizmet içi eğitimler noktasında protokolün diğer tarafında yer alan kurum ve kuruluşların etik konusunu kendi gündemlerinde normalden daha fazla canlı tutmasını neden olmaktadır. Örneğin çalışmanın ilerleyen safhalarında ayrıntılı olarak bahsedilecek 26 Mayıs 2022 tarihinde Cumhurbaşkanı Recep Tayyip ERDOĞAN’ın himayelerinde KGEK ile MEB arasında imzalanan “T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ile T.C. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Arasında Etik Eğitim ve Etik Eğitici Yetiştirilmesi İş Birliği Protokolü” ile 2022 yılından sonra yüz yüze etik eğitimi alan kamu görevlisi sayısında yaşanan ciddi artış sadece sayısal bir veri olarak kalmamış etik kültürün MEB’de görevli kamu personeli arasında yerleşmesi noktasında farkındalık oluşturmuştur (KGEK & MEB, 2022).

4.3.Millî Eğitim Bakanlığında Etik Eğitimleri

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonunun hazırlamış olduğu İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 10 Aralık 1948 yılında Paris’te kabul edilmiştir. Bu beyannamenin 26. maddesinde geçen öğrenim hakkının en azından ilk ve temel seviyede ücretsiz olarak vatandaşlarına sunulmasını temel alan ülkede, eğitim ve öğretim hakkı T.C. Anayasası ile güvence altına alınmıştır. T.C. Anayasası’nın *Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler* başlıklı üçüncü bölümünün II. kısmı *Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi* madde 42’de; kimsenin eğitim hakkının elinden alınamayacağı, öğrenim hakkının sınırlarının yasalarla çizilebileceği, Atatürk İlke ve İlkeleri ışığında çağa uygun bilimsel metotlar kullanılarak eğitim ve öğretim faaliyetlerinin devlet eliyle gerçekleştirilebileceği belirtilerek ilköğretimin kız ve erkekler için zorunlu ve devlete ait okullarda parasız bir şekilde verileceği ifadesi bulunmaktadır (T.C. Anayasası, 1982).

T.C. Anayasası’nda eğitim ve öğretimin devlet eliyle düzenlenip tasarlanarak uygulamaya koyma görevi MEB’e aittir. Bu çalışmada MEB’de çalışan kamu görevlilerine verilen etik eğitimleri incelemeye başlamadan önce MEB’in gölgesinde çalıştığı mevzuatı, görev ve sorumluluklarının sınırları, idari ve personel yapısı kısaca incelenecektir.

Cumhuriyet öncesi dönemde eğitim ve öğretim faaliyetleri daha çok vakıflar aracılığıyla medrese ve dergâh tarzı eğitim kurumlarında hoca-talebe ilişkisi üzerinden yapılmaktaydı.

Mesleki eğitim ise loncalar aracılığıyla usta-çırak münasebetine dayanmakta idi. Bunların yanında Osmanlı Devletinin özellikle askeri ve teknik amaçlı açtığı modern tarza göre organize edilmeye çalışılan eğitim kurumları da mevcuttu. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin devlet eliyle gerçekleştirilmeye başlanması II. Mahmut dönemi ile başlamaktadır. Sıbyan, rüştiye ve mekâtib-i fûnûn-i mütenevvia olarak üçe ayrılan eğitim kurumlarının faaliyetleri 1857 yılında kurulan Maarif-i Umumiye Nezaretince takip edilmiştir. Bakanlık seviyesinde teşkilatlanmış ve kamu kuruluşu niteliğine kavuşan eğitim-öğretim camiasının başında bulunan devlet görevlisi aynı zamanda Bakanlar Kurulu’nun da üyesi idi. İlerleyen yıllarla birlikte yapısında düzenlemelere gidilen Maarif Nezareti, Birinci Meclis ile Maarif Vekâleti ismiyle Bakanlar Kurulunda yerini alarak T.C.’nin kuruluşuna kadar bu isimle eğitim ve öğretim faaliyetlerine ait uhdesinde bulunan iş ve işlemleri yerine getirmiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra Osmanlı Devleti’nin başkenti İstanbul’da bulunan Maarif Nezareti kapatılarak Ankara’da Maarif Vekâleti kurulmuştur. Maarif Vekâleti şimdiye kadar pek çok isim değişikliği ile Türkiye’de eğitim ve öğretim faaliyetlerinin icrasından sorumlu olmuştur (MEB, 2025a).

Tablo 4.4. Yıllara Göre Millî Eğitim Bakanlığının İsim Değişiklikleri

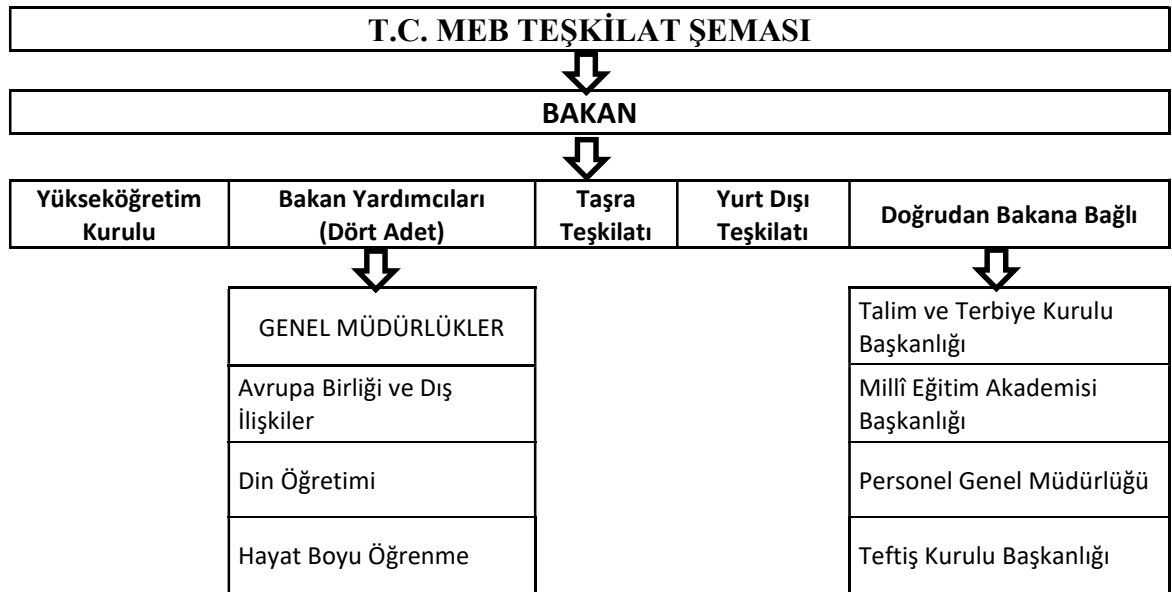
YIL	BAKANLIK İSMİ
1923-1935	Maarif Vekâleti
1935-1941	Kültür Bakanlığı
1941-1946	Maarif Vekilliği
1946-1950	Millî Eğitim Bakanlığı
1950-1960	Maarif Vekâleti
1960-1983	Millî Eğitim Bakanlığı
1983-1989	Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı
1989-şu ana kadar	Millî Eğitim Bakanlığı

(Kaynak: <https://www.meb.gov.tr/milli-egitim-bakanliginin-kisa-tarihcesi/duyuru/8852>)

3 Mart 1924 MEB’in tarihi için bir dönüm noktasıdır. Bu tarihte kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanununa kadar yeni cumhuriyet döneminde çok başlı devam eden eğitim ve öğretim hizmetleri, öğrenim birliğinin sağlandığı bu kanun ile MEB şemsiyesinde toplanmıştır. Devlet eliyle eğitimde birlikteliğin sağlanmasındaki en büyük amaç millî bir ruh oluşturabilmektir. Eğitim ve öğretimin hedef ve metotlarının tek tipe indirilmesi ulusal

devletlerde ulus birlikteliğinin sağlanması adına elzemdir. Çünkü iki başlı yani devlet ve vakıflar aracılığıyla özel teşebbüs eliyle devam ettirilen eğitim sistemi sadece eğitim sisteminde değil hukuk ve benzeri alanlarda da ikiliğe yol açarak tam manasıyla bir millet olabilme sürecini baltalıyordu. Ülke genelinde eğitim-öğretimin tek bir çatı altında toplanmasının ardından 1926 yılında Lozan Antlaşması ile kontrol altına almayı arzuladığı yabancı ve azınlık okullarının da sıkı bir şekilde denetleyerek önceden getirdiği kendilerine has bazı uygulamaların kaldırılması sağlanmıştır (Arı, 2002). Burada MEB'in uhdesinde bulunan eğitim ve öğretim faaliyetlerinin sürekli bir devinim içinde olmasından dolayı öneminin zamanla toplumda idrak edilemediği gerçeğine bir kez daha vurgu yapılarak bir memleketin birlik ve beraberliğinin sarsılmaz bir şekilde harmanlanması dil birlikteliği ve maarif organizasyonunun niteliği ile sağlanabilir. Üniter bir yapıya sahip olan ülkede farklı etnik kökene sahip vatandaşların yanında farklı illiyette sahip millet mensupları da tarihi miras bakımından birlikte yaşadıkları için T.C. ilk kuruluş yıllarında amaçlanan eğitim ve öğretim stratejisinin öneminin göz ardı edilmeden MEB'in görev ve sorumlulukları MEB personeli tarafından bihakkın yerine getirilmelidir (Yanardağ, 2018). Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile başlayan MEB'in kuruluşu, Türkiye'de yaşanan anayasa değişiklikleri ile eğitim ve öğretim faaliyetlerine ait iş ve işlemler hep bu bakanlık uhdesinde yer almıştır.

Yüzyılı aşan Türkiye tarihinde MEB'e ait mevzuat düzenlemeleri sonunda bakanlığın teşkilatlanma süreci devam etmekte olup Cumhurbaşkanlığının 10/7/2018 tarihli ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile başlayan güncellenmesinin son hali aşağıda Şekil 4.1'de yer almaktadır.



Şekil 4.1. MEB Teşkilat Şeması (Yazar tarafından oluşturulmuştur)

Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim
Bilgi İşlem
İnşaat ve Emlak
Mesleki ve Teknik Eğitim
Yenilik ve Eğitim Teknolojileri
Strateji Geliştirme
Destek Hizmetleri
Hukuk Hizmetleri
Özel Öğretim Kurumları
Ortaöğretim
Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri
Temel Eğitim

İç Denetim Birimi Başkanlığı
Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği
Özel Kalem Müdürlüğü

Şekil 4.1. (devamı) MEB Teşkilat Şeması (Yazar tarafından oluşturulmuştur)

Bu çalışmanın asıl kısmı olan MEB’de görev yapan kamu personeline verilen etik eğitimlerin MEB teşkilatında sorumlu olduğu birimler MEB Etik Komisyonu, MEB Personel Genel Müdürlüğü ve Millî Eğitim Akademisi Başkanlığıdır*. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun *Öğretmenlik Mesleği* başlıklı üçüncü kısmında yer alan madde 48’de belirtildiği üzere öğretmenlerin bilgi ve becerilerinin artırılması amacı ile kurs ve seminer şeklinde hizmet içi eğitimler açmak bakanlığın temel görevlerindendir. MEB’de eğitim-öğretim sınıfı dışında görev yapan personeline dair hizmet içi eğitim faaliyetleri planlamak, bu eğitimlerde kullanılacak her türde materyal hazırlamak, hizmet içi eğitimleri gerçekleştirmek, bu eğitimlerin analiz edilmesi ve eğitimlere ait verilerin arşivlenmesi Cumhurbaşkanlığının 10.07.2018 tarihli kararnamesi ile Personel Genel Müdürlüğüne tevdi edilmiştir.

MEB’de görev yapan eğitim-öğretim sınıfına dâhil öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri ise 18/10/2024 tarihinde yayınlanan 7528 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu ile Millî Eğitim

* Mülga: RG-28/12/2024-32766-CK-176/4 maddesi ile kaldırılan Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü’nün yerine kurulmuştur.

Akademisi Başkanlığı tarafından düzenlenmektedir. Hizmet sınıflarına göre farklı birimler tarafından koordine edilen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin neden iki farklı birim tarafından organize edildiği aşağıda incelenecek personel dağılımları sonucunda daha da anlaşılır duruma gelecektir. Büyük bölümünün eğitim öğretim sınıfına (öğretmen) dâhil olduğu MEB personelinin hizmet içi eğitimlerinin farklılık arz etmesi ayrı personeller tarafından sunulan kamu hizmetinin farklılığından da kaynaklanmakta olup bu durum bakanlığın görev ve yetkileri göz önüne alındığında oldukça doğaldır.

Yukarıda MEB’de hizmet içi eğitimlerin mezkûr mevzuat gereğince 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda belirtilen hizmet sınıfları için eğitim-öğretim sınıfı ve diğerleri olacak şekilde sürdürüldüğü belirtilmişti. Şimdi tablo ve grafikler ışığında kısaca Türk Kamu Personel Sistemi içerisinde MEB personelinin yerini ve kendi içinde kamu personel durumları aşağıda incelenecektir.

Tablo ve grafiklerde bulunan verileri sadece personel sayısı sadece nicel özellikleri açısından değerlendirilmemelidir. MEB’den kamu hizmeti alanların sayısı bu hizmetin zorunlu ve devamlı olarak sürdürülmesi MEB’de görev yapan kamu personeline etik kavramının önemini idrak edilmesinin Türk Kamu Yönetiminin büyük bir kısmında etik davranış ilkeleri gözetilerek kamu hizmetinin sunulması için önemli bir başlangıç olacaktır. Çalışmanın amacı ne kadar çok kamu personeline etik konulu hizmet içi eğitimler verilirse etik iklimin oluşmasının o kadar kısa sürede Türk Kamu Yönetiminde yerleşmesinin sağlanması üzerinedir.

Tablo 4.5’te T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığından alınan 2025 Haziran Dönemi Kamu İstihdamı Sayılarına göre kamuda istihdam edilen toplam personel sayısı 5.289.449 olarak görülmektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024). Yine T.C.’nin 2025 yılı nüfusu Türkiye İstatistik Kurumunun 06 Şubat 2025 tarihinde yayınladığı verilere göre 85 milyon 664 bin 944 kişidir (TÜİK, 2025). Bu rakamlar önce kamu personelinin ülke içindeki oranına ulaşılması sonrasında da MEB personelinin kamu görevlileri içerisindeki durumunun kavranmasını sağlayacaktır. Bu verilerin incelenmesindeki amaç, Türkiye’de kamu kaynakları ile oluşturulan kamu sisteminin ülke sathında hem ahlaki davranışların ön planda tutularak etik bir iklim oluşturulması adına mihmandarlık yapması hem de yerine getirdiği kamu görevi sırasında oluşacak etik davranış ve ilkelerinin sayısal olarak vatandaş-kamu görevlisi ve kamu görevlisi-MEB personeli arasındaki büyüklüğünün boyutuna dikkat çekmektir.

Tablo 4.5. T.C. Kamu İstihdamı Verileri

2025 YILI HAZİRAN DÖNEMİ KAMU İSTİHDAMI VERİLERİ							
	Bütçe türü	Toplam	Kadrolu personel	Sözleşmeli personel	İşçi Sürekli işçi	Geçici işçi	Diğer
	Genel Toplam	5.289.449	3.474.548	438.618	1.225.772	51.907	98.604
	Toplam	4.306.697	3.325.833	358.473	487.607	36.180	98.604
Bölüm 1	Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri	3.595.888	2.943.504	317.035	207.924	28.821	98.604
	YÖK, üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitüleri	321.348	253.504	23.887	43.618	339	0
	Özel bütçeli diğer idareler	104.166	43.429	10.552	50.116	69	0
	Düzenleyici ve denetleyici kurumlar	6.031	4.157	428	1.446	0	0
	Sosyal güvenlik kurumları	42.137	33.890	1.718	6.528	1	0
	Döner sermayeler ve kefalet sandıkları	230.888	45.847	3.028	175.063	6.950	0
	Diğer kamu idareleri	6.239	1.502	1.825	2.912	0	0
	Toplam	137.928	8.959	71.493	47.098	10.378	0
Bölüm 2	233 sayılı KHK kapsamında yer alan KİT'ler (Bağlı ortaklıklar dahil)	99.529	4.221	44.103	40.827	10.378	0
	Özelleştirme programında yer alan kuruluşlar	153	19	45	89	0	0
	Özel kanunu bulunan kuruluşlar	38.246	4.719	27.345	6.182	0	0
	Toplam	844.824	139.756	8.652	691.067	5.349	0
Bölüm 3	İl özel idareleri	7.991	5.463	69	1.720	739	0
	Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri	171.670	134.293	8.583	24.184	4.610	0
	BİT'ler	665.163	0	0	665.163	0	0
	Toplam	665.163	0	0	665.163	0	0

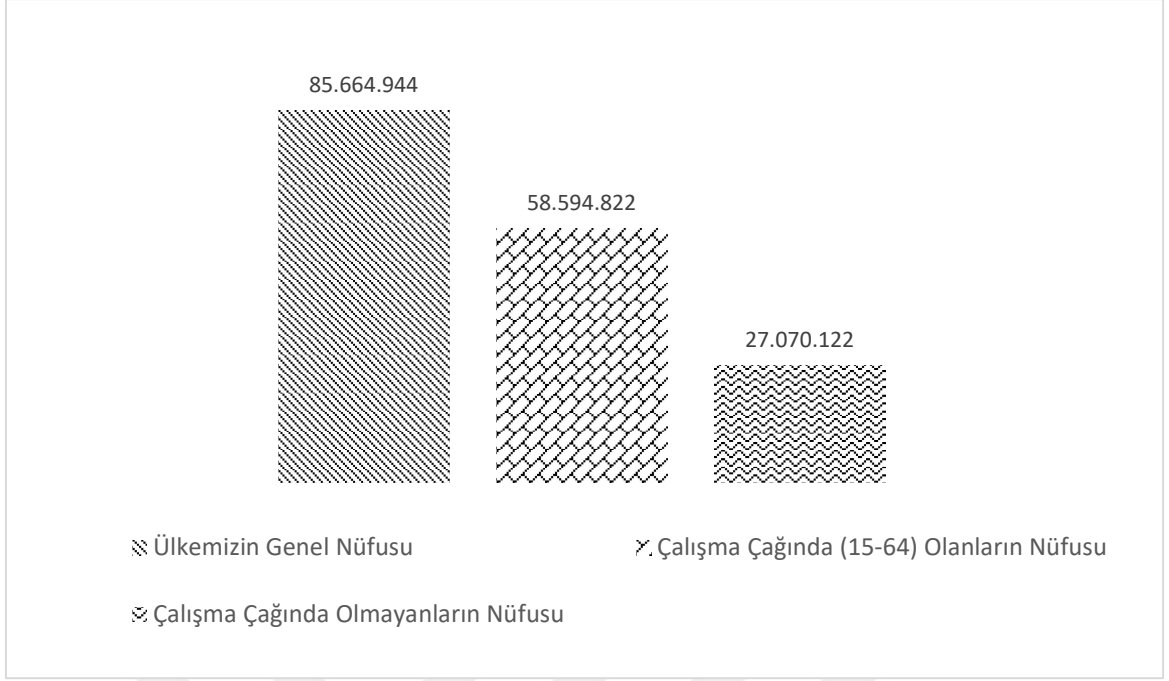
(Kaynak: <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>)

Aşağıda Türkiye nüfusu, çalışma çağı nüfusu ve kamu personel sayılarının birbirleriyle olan ilişkileri tablolar ve grafikler vasıtasıyla özetlenmeye çalışılacaktır.

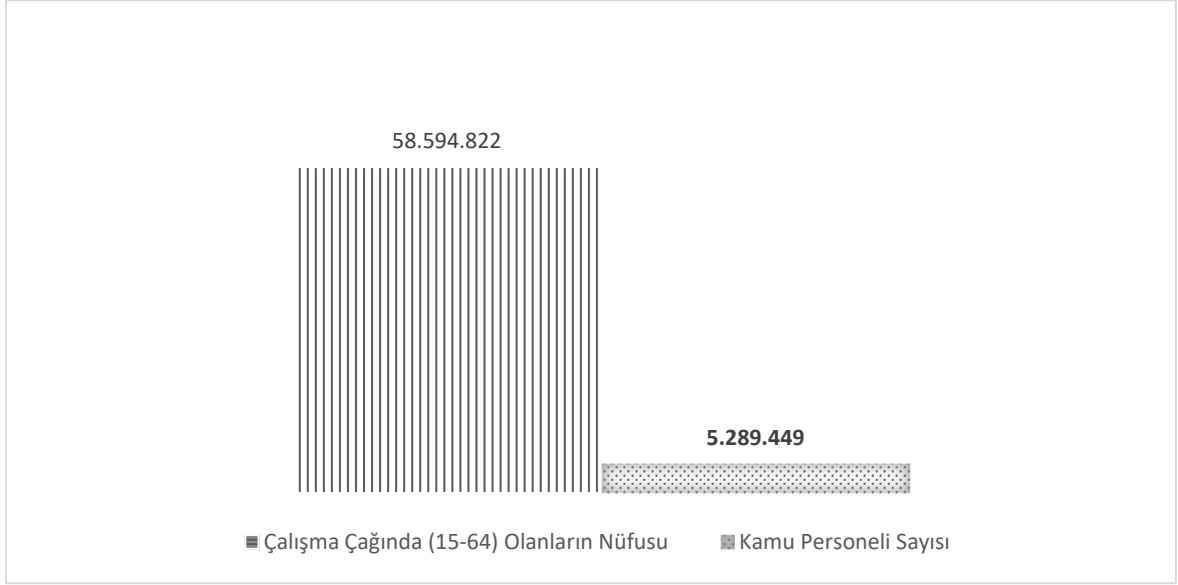
Tablo 4.6. Türkiye’de Çalışanlara Ait Nüfus Sayıları

Türkiye’nin Genel Nüfusu	85.664.944 kişi
Çalışma Çağında (15-64) Olanların Nüfusu	58.594.822 kişi
Çalışma Çağında Olmayanların Nüfusu	27.070.122 kişi

(Kaynak: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuc-lari-2024-53783>, <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> adresinde yer alan veriler ışığında yazar tarafından oluşturuldu)



Grafik 4.1. Türkiye'de Çalışma Çağında Olanların/Olmayanların Genel Nüfusa Oranı (Yazar tarafından oluşturuldu)



Grafik 4.2. Çalışma Çağında Olanların ve Kamuda İstihdam Edilenlerin Sayıları (Yazar tarafından oluşturuldu)

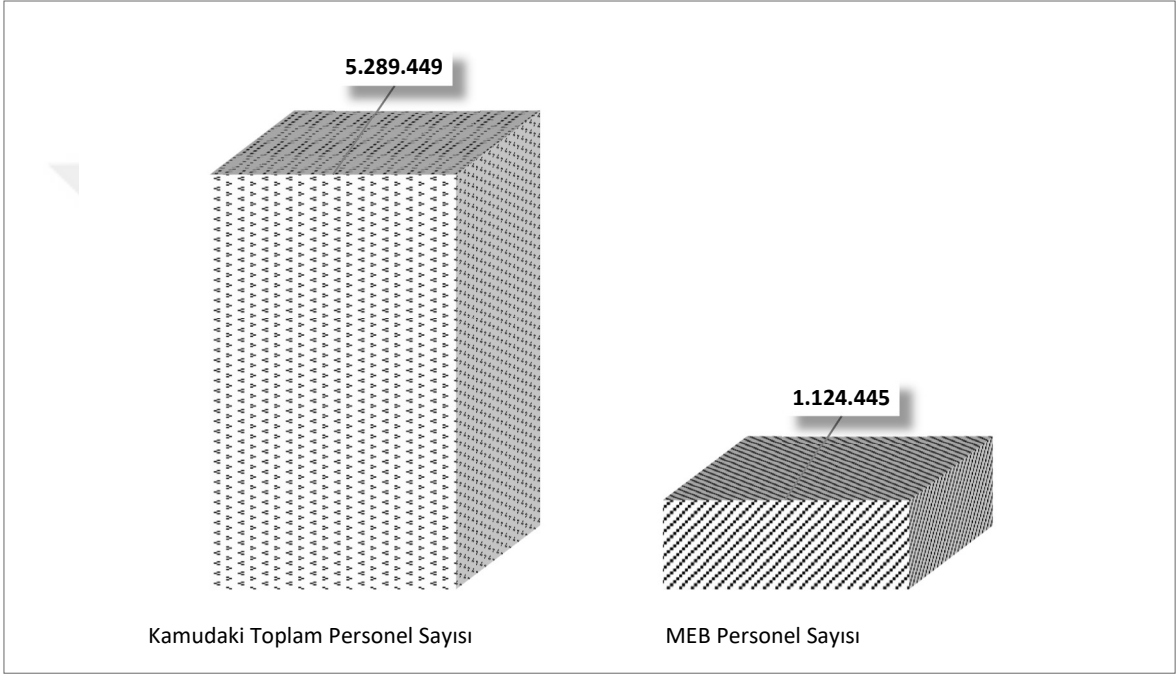
Görüldüğü üzere kamuda istihdam edilenlerin sayısı ülke genelinde çalışma çağındaki olanların %8,9'una denk gelmektedir. Kamu görevlilerine verilecek hizmet içi etik eğitimleri Türkiye genelinde etik iklim oluşturma adına da önem arz etmektedir.

Personel sayısı bakımından MEB özelindeki verilere göz atıldığında tezin asıl amacı olan MEB'de verilen/verilecek etik eğitimlerinin sayılar üzerinden etkisini görmek adına bu rakamlar fikir verecektir.

Tablo 4.7. Personel Sayıları

Kamudaki Toplam Personel Sayısı	5.289.449 kişi
MEB Toplam Personel Sayısı	1.124.445 kişi

(Kaynak: <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> ve https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2025_03/07145320_148.pdf adresinde yer alan veriler ışığında yazar tarafından oluşturuldu)



Grafik 4.3. Kamu-MEB Personel Sayıları

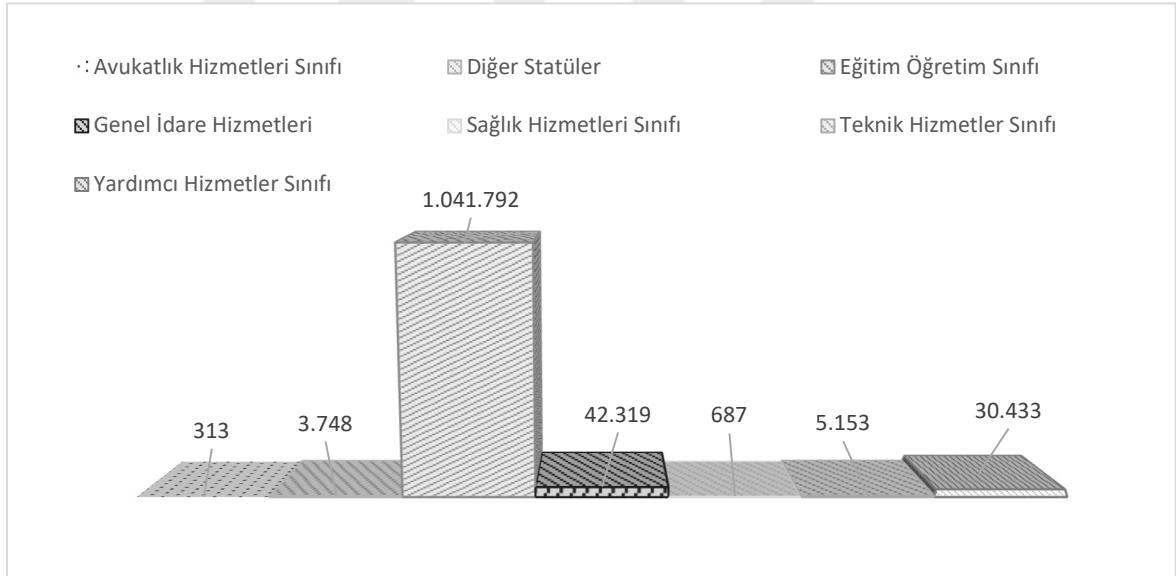
Tablo 4.7’deki rakamlar ışığında kamuda istihdam edilenlerin %21,25’lik kısmının MEB personeli olduğu görülmektedir. Yani yaklaşık olarak her 5 çalışandan 1’inin MEB’de istihdam edilmesi kamuda etik iklimin yerleştirilmesi adına MEB’de yapılacak hizmet içi eğitimler ile uygulamaların ne kadar büyük bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir.

Kamuda oluşturulacak etik iklim üzerinde sayısal etkisinin yanında ülkede devam eden ve 12 yıl süren zorunlu eğitim nedeniyle ülke genelinde yaşayan ve ileride kamuda olsun özel sektörde olsun görev alacak genç nüfusun etik değerler ışığında yetiştirilmesi, öğretmenlerin ahlak ve etik gibi kavramlar çerçevesinde vatandaşa örnek olup temel oluşturma etkisi göz önüne alındığında MEB’de yapılacak hizmet içi etik eğitimlerinin hinterlandının ne derece büyük olacağı daha iyi anlaşılabilecektir.

Tablo 4.8. Hizmet Sınıflarına Göre MEB Personeli

SINIFI	PERSONEL SAYISI
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	313
Diğer Statüler	3.748
Eğitim-Öğretim Sınıfı	1.041.792
Genel İdare Hizmetleri	42.319
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	687
Teknik Hizmetler Sınıfı	5.153
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	30.433

(Kaynak: https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2025_03/07145320_148.pdf adresinde yer alan veriler ışığında yazar tarafından oluşturulmuştur)



Grafik 4.4. MEB Personelinin Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı

Yukarıda yer alan Tablo 4.8. ve Grafik 4.4.’ten anlaşıldığı üzere Türk Kamu Sisteminde önemli bir yeri olan MEB’in personellerine (özellikle öğretmenlere) vereceği hizmet içi eğitimlerde ahlak ve felsefesi (etik) konularına verilecek ehemmiyetin öncesinde Türk Kamu Sisteminde sonrasında da ülke genelinde etik iklim oluşturmadaki payının ne kadar önemli olduğu aşikârdır. MEB’in personelleri için uyguladığı hizmet içi eğitimlerin incelenmesine geçmeden önce ayrı bir başlık olarak “Öğretmenlik Meslek Etiği” konusunu irdelenecek olup onunda öncesinde ülke sathında etik iklim oluşturma çabaları içinde öğretmenlerin payını gözler önüne sürmek adına Türkiye nüfusu ile MEB’e bağlı okul/kurumlarda öğrenim

gören öğrenci sayısının toplam 18.710.265 kişi* olduğu düşünüldüğünde öğretmenlere verilecek etik eğitimleri ile ülke genelinde oluşturulacak etik iklimin büyüklüğü daha iyi anlaşılabilir.

Öğretmenlik Meslek Etiği

Öğretmenliğin bir meslek olarak algılanması evrensel olarak kabul görmektedir. Profesyonel anlamda bir meslek kabul edilen öğretmenliği diğer mesleklerden farklı kılan en can alıcı özelliği her mesleğe kaynak olacak tüm insanların öğretmenlerin tezgâhından geçmiş/geçecek olmasıdır. Bunun en büyük nedeni ülkelerin eğitimi öyle ya da böyle zorunlu hale getirmesi, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi sonrasında eğitim-öğretim hakkının anayasalarda yer almasıdır. Zorunlu eğitim Dünya genelinde çeşit ve nitelik bakımından farklılık arz etse de insanın hayatına daha müreffeh bir ortamda insani şartlar altında devam edebilmesi için şirketler, ülkeler ve uluslararası seviyede belirli bir eğitim düzeyine sahip olduğunu ispatlayan belgelerin insanlar için en önemli belge haline gelmesidir. Bu kadar önemli bir mesleğin henüz Dünya genelinde diğer pek çok önemli meslek grubuna oranla herkesçe kabul görmüş evrensel etik kodlarına sahip olmaması oldukça enteresandır.

Ahlak ve etik gibi kavramların geniş alanı içerisinde Kuçuradi'nin etik için yaptığı üç başlıklı gruplandırmanın meslek etiğinin anlaşılması adına önemli olduğunu aktaran Çoşkun ve Çelikten, ahlak ve felsefi anlamının yanında normatif anlamının meslek etiğini karşıladığını söylemektedir (Çoşkun & Çelikten, 2020). Mesleki etik kavramının topluma yeterli miktarda nüfuz edebilmesinin o meslek grubuna dâhil olanlarca ahlakın ve felsefesinin kelime ve değer anlamlarının yeterince kavranmasına bağlıdır. Bir mesleğin icrası sırasında etik değerlerden bahsedeceksek öncelikle aşağıda sıralanan maddelerin aktif olarak o meslek birlikteliğince dert edinilmesi gerekmektedir. Bunlar;

- Meslek erbablarınca uyulması gereken emredici normlar,
- Mesleğin icrası sırasında meslek birlikteliğince kabul edilen davranışlarda bulunma,
- Meslek etiği ilkelerinin ihlal edilmesi neticesinde dışlanma ve hatta meslekten çıkarma,
- Mesleğin gelişmesi için çizilen kurallar içerisinde yarışmacı bir ortam oluşturma.

* Örgün öğretim toplam öğrenci sayısı (Kaynak: https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=629)

Toplumsal bir hizmet icrası sırasında uyulması gereken ve önceden belirlenmiş olan etik kodların, meslek erbabının kendi otokontrolünün gelişimine fayda sağlayarak mesleki ve insani açıdan olgunlaşmasının önünü açacaktır. Öğretmen ile öğrenci arasında cereyan eden münasebet eşit olmayan iki unsur arasındaki ilişkiden müteşekkildir. Ayrıca öğretmenin eğitim süresince karar verme ikilemiyle çok sık karşı karşıya kalması öğretmenlik mesleğinin aslında kendi içerisinde devinim yapan ahlaki bir uğraş olduğunun ispatıdır. Bu kadar ahlaki değerler gözetilerek icra edilen bir mesleğin dünyada geldiği konumun profesyonel bir hal alması ve uğraş verdiği topluma karşı o toplumda kabul gören ve evrenselliğe sahip değerlere bağlı bir hizmet ortaya koymak adına iddiası ve denetimi şeffaf etik kodlara ihtiyaç vardır. Çalışmanın başlarında dayandırıldığı odakların çeşitliliğine, önemine, ifade ettiği anlamın insanlık tarihi itibarıyla etkisine bakılarak anlamaya çalışılan ahlak ve etik kavramlarının çoğunlukla kabul gören anlayışa göre bir davranışın iyi ya da kötü olduğuna Kantçı bir tavırla yaklaşılmaktadır. En azından Kant'ın telkinleriyle yasalar ve daha öncesinde kabul edilen kurallar çerçevesinde oluşan ve hali hazırda Dünya'yı etkileyen *Batı Tarzı Etik Anlayışı* denilebilecek iklim içerisinde meslek birlikleri tarafından etik kodlar belirlenmektedir. Öğretmenlik mesleğine ait etik kodlarda öncelikle ABD'de bulunan sivil toplum örgütlerince standartlaştırılmaya çalışılmış olup Dünya genelinde öğretmenlik mesleğine ait etik ilkelerde farklı ülkelerdeki örneklerden faydalanılarak hazırlanmıştır (Toprakçı vd., 2010).

Türkiye'de kamu yönetimi alanında etik iklim oluşturma çabalarının sistematik olarak 5176 sayılı kanun ile başladığı daha öncesinde belirtilmişti. Bakanlar Kurulu'nun 2010 yılı şubat ayında aldığı 27501 sayılı karar ve Kamu Görevlileri için çıkarılan mevzuat çerçevesince MEB tarafından 24.05.2015 yılında 2015/21 sayılı genelge ile kamuda eğitim öğretim sınıfında görevli öğretmenler için mesleki etik ilkelerin belirlenmesine çalışılmıştır. Söz konusu genelgede MEB paydaşlarından (Başbakanlık yetkilileri, Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı çalışanları ile sendika temsilcileri) mürekkep bir komisyon tarafından eğitim öğretim hizmetlerinde çalışanlar için mesleki etik ilkelerin belirlenmeye çalışıldığı aktarılmaktadır. 2015/21 sayılı Eğitim-Öğretim Hizmeti Verenler İçin Mesleki Etik İlkeler Genelgesi altı ana başlıktan oluşmaktadır. Her bir ana başlık öğretmenlerin verdikleri eğitim-öğretim hizmeti esnasında etkileşim içinde oldukları/olacakları muhataplarına ve mesleklerinin gerektirdiği davranışlara göre alt başlıklarla ifade edilmektedir.

Öğretmenlerin öğrencilerle, velilerle, meslektaşlarıyla ve okul yönetimiyle münasebetlerinde uyulması gereken etik ilkelerin açıklanmasının yanında mesleklerinin

icrasında sırasında ve mesai saatleri dışında kendilerinden beklenen ve beklenmeyen hal ve davranışlarında sıralandığı söz konusu genelgeden anlaşılmaktadır. Ayrıca sadece öğretmen olarak değil okul yöneticisi olarak görev yapmaları durumunda pozisyonlarının gereği olarak iş ve eylemlerinde öğretmenlere, velilere ve öğrencilere karşı nasıl bir tutum içinde olunması gerektiği de ayrıca belirtilmektedir. Öğretmenlik ve okul yöneticiliği (müdür, müdür yardımcısı, müdür yardımcısı) görev ve sorumlulukları farklılık göstermektedir. MEB'e bağlı okul ve kurumlarda okul yöneticileri öğretmenler arasında çeşitli metotlarla seçildiğinden içinden çıktığı meslektaşlarına ve diğer paydaşlara karşı farklı etik ilkeler ışığında hizmet vermektedir.

Tablo 4.9. Eğitim-Öğretim Hizmeti Verenler İçin Mesleki Etik İlkeler Tablosu

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞININ 2015/21 NOLU EĞİTİM-ÖĞRETİM HİZMETİ VERENLER İÇİN MESLEKİ ETİK İLKELER GENELGESİ		
	ANA BAŞLIKLAR	ALT BAŞLIKLAR
ÖĞRETMENLER	ÖĞRENCİLERE KARŞI ETİK İLKELER	Sevgi ve Saygı
		İyi Örnek Olma
		Anlayışlı ve Hoşgörülü Olma
		Adil ve Eşit Davranma
		Öğrencinin Gelişimini Gözetme
		Öğrenciye Ait Bilgileri Saklama
		Menfi Psikolojik Durumların Yansıtma
		Kötü Muameleden Kaçınma
	ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE DAİR ETİK İLKELER	Mesleki Yeterlilik
		Sağlıklı ve Güvenli Eğitim Ortamı Sağlama
		Mesai ve Ders Saatlerine Uyma
		Hediye Alma
		Kişisel Menfaat Sağlama
		Özel Ders Verme
		Bağış ve Yardım Talebinde Bulunma
	MESLEKTAŞLARINA KARŞI ETİK İLKELER	
	VELİLERLE MÜNASEBETTE ETİK İLKELER	
	OKUL İDARESİ VE TOPLUMA DAİR ETİK İLKELER	
OKUL YÖNETİCİLERİ	OKUL İDARESİNİN ÖĞRETMENLERE, ÖĞRENCİLERE VE VELİLERE KARŞI ETİK İLKELERİ	

(Kaynak: MEB 2015/21 Nolu Genelge'ye istinaden yazar tarafından oluşturulmuştur)

Yukarıda görüleceği üzere MEB tarafından öğretmenlerin mesleki etik ilkelerinin belirlendiği görülmektedir. Diğer ülkeler tarafından kabul edilen eğitim-öğretim sınıfında çalışan kamu personelinin uyması gereken etik ilkelerle genel olarak örtüşen (Aydın İ., 2024, s. 85-95) 2015/21 nolu genelge hükümleri öğretmenlerin mesleklerini icrası sırasında iletişim içinde oldukları/olacakları muhataplarına şeffaf ve eşit şekilde hizmet vermelerini istemektedir. Kamu görevi sırasından uyulması gereken etik kodların yanında öğretmenlik mesleğine has iş ve işlemlerde de tercih ikilemi durumuna düşülmesi durumunda göz ardı

edilmemesi gereken etik davranışları ana hatlarıyla belirlenmesini sağlayan söz konusu genelgede belirtilen etik ilkelerin ilgililere tebliğ edilmesi ve denetimlerde yöneticiler ile maarif müfettişleri* tarafından izlenmesi hükmü bulunmakta olup etik dışı davranış ile karşılanması durumunda yapılacaklar ile ilgili ayrıca bir yaptırım ya da uygulama içermemesi özelliği itibarıyla daha çok bir tavsiye niteliğindedir.

Eğitim-öğretim hizmetlerinin icrası sırasında hangi davranışların mesleki etik ilkelerin dışında olduğuna ilişkin daha somut örnekler içeren ve Prof. Dr. İlayet AYDIN tarafından 2023 yılında MEB bünyesinde meslek etiği ile ilgili yapılan çalıştaylarda yerel ve küresel boyutta konu hakkında yayınlanmış çalışmalardan faydalanılarak oluşturulan Öğretmenlerin Meslek Etiği Eğitimi kitabında ise ahlak-etik kavramları, etik dışı davranışlar için öne sürülen esbâbımücibeleri, öğretmenlik meslek etiğinin önemi ve ilkeleri, etik ile ilgili bazı tanımları ve öğrenciler üzerinde öğretmenlerin etik açısından önemi açıklanıp irdelendiği görülmektedir. Bunların yanında Öğretmenlik Meslek Etiği Eğitim Programı adı ile bir de eğitim programı bulunmaktadır. Bu programda eğitim-öğretim sınıfında çalışanların mesleklerinin icrası sırasında karşılaşacakları durumlar karşısında meslek etik ilkeleri çerçevesinde duruş sergileyebilmeleri adına bazı uygulama örnekleri verilmektedir. Toplam on yedi adet etkinlikten oluşan bu programın ilk bakışta titizlikle hazırlandığı ve öğretmenlerin etik, meslek etiği ilkeleri ve eğitim-öğretim hizmetlerinin gerçekleştirilmesi esnasında sergilemeleri gereken etik duruş için gerekli olan her türlü teorik bilgiler ile pratik eğitimleri içerdiği gözlenmektedir (Aydın İ., 2023). Ancak çalışmanın ilerleyen safhalarında ayrı ayrı incelenecek olan hâlihazırda MEB tarafından gerek eğitim-öğretim hizmetleri sınıfı gerekse diğer hizmet sınıflarında kamu hizmeti veren personel için uygulanan etik eğitimlere ait standart eğitim programlarının yukarıda belirtilen Öğretmenlik Meslek Etiği Eğitim Programı kadar ayrıntılı ve özellikle uygulamalı olmadığı bir gerçektir.

MEB Etik Komisyonları

KGEK tarafından yayınlanan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile Türk Kamu Yönetiminde etik iklim oluşturma çabaları devam ettiğini daha öncesinde belirtilmişti. Bu kapsamda bu yönetmeliğin 29.maddesi gereği her kamu kurum ve kuruluşunda “Etik Komisyon” oluşturulmak zorundadır. Bünyesinde kurulduğu kamu kurum ya da kuruluşunda etik kültürü geliştirmek ve etik uygulamaları sunulan kamu hizmetinde esas kılabilme amacı ile kurulan etik

* Mer’î mevzuatta bu ifade eğitim müfettişleri olarak geçmektedir.

komisyonlardan olan MEB Etik Komisyonu da bu şekilde kurulmuştur. 2015/21 sayılı Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler Genelgesi kapsamında etik çalışmalarına devam eden MEB Etik Komisyonu bir Bakan Yardımcısının başkan, Personel Genel Müdürü, MEB Teftiş Kurulu Başkanı, Hukuk Hizmetleri Genel Müdürü ve Millî Eğitim Akademisi Başkanının üye olduğu bir komisyondur.

Bu komisyona ait MEB tarafından yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığı Etik Komisyonu Çalışma Usul ve Esasları” yukarıda adı geçen ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 5176 sayılı KGEK Kurulması Hakkındaki Kanun ve KGEK tarafından yayınlanan yönetmeliğe dayanılarak hazırlanmıştır. MEB’de etik iklim oluşturmak adına her türlü çalışmayı yapmak ile görevlendirilen komisyon söz konusu usul ve esasların 6. maddesinin (ç) bendinde MEB personeline adaylık eğitimlerinde olsun diğer hizmet içi eğitimlerde olsun etik eğitim verilmesinden de birinci derece de sorumludur. MEB’de hizmet içi eğitimleri planlayan Personel Genel Müdürlüğü ve Millî Eğitim Akademisi Başkanlığıyla koordineli bir şekilde yapılacak planlamalarda etik eğitimlerin niteliğini zenginleştirerek sayısının artırılması için MEB Etik Komisyonun bu misyonu MEB’de etik kültürün tüm bakanlığa sirayet etmesi bakımından büyük önem arz etmektedir. MEB Etik Komisyonun en az üç ayda bir toplanması gerektiği vurgulanan söz konusu esaslarda komisyonun etik dışı ilkelere uygun olmayan uygulamalara ait başvuruları da inceleyerek ilgili disiplin komisyonlarına gönderdiği belirtilmektedir. MEB Etik Komisyonu Çalışma Usul ve Esaslarından yola çıkarak MEB’de etik eğitimlerin sürekli ve değişen içeriklerle devam etmesinin MEB Etik Komisyonunun özerine düşen misyonu ne kadar iyi yerine getirdiği ile doğru orantılı olduğu anlaşılmaktadır (MEB, 2021).

Etik Sözleşme

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te etik davranış ilkelerine uyma başlıklı 23. maddede 5176 sayılı Kanun kapsamına giren her kamu görevlisinin “Etik Sözleşme” metnini imzalaması emredilir. Personelin özlük dosyasında muhafazası emredilen bu sözleşmede genel olarak şu hususlar yer almaktadır.

1-Kamu görevinin kamuya hizmet olduğu bilincinin unutulmaması

2-Kamuya sunulan hizmetlerin kalitesinin artırılarak daha kolay ulaşılabilir ve en verimli şekilde icra edilmesi

İnsan haklarına uygun, adil ve şeffaf bir kamu hizmeti sunulması

3-Tarafsız bir şekilde herhangi bir din, dil, ırk ve benzeri ayrıma maruz bırakmadan kamu hizmeti verilmesi

4-Gerçek ve tüzel kişilerden hediye alma yasağı kapsamında herhangi bir hediye kabul etmeme, şahsi menfaatini ya da herhangi bir kişi ya da tüzel kişilik menfaatini kamu menfaatinin üstünde tutmadan kamu görevini icra etme

5-Kamunun imkânları ile oluşturulmuş kamusal kaynakları israf etmeme, amacı dışında kullanmama

6-Kamu hizmeti almak amacıyla başvuruda bulunan, dilekçe veren vatandaşlara karşı saygılı bir şekilde hizmet sunma, yönlendirme,

7-KGEK tarafınca belirlenen etik davranış ilkeleri çerçevesince kamu hizmeti sunulması.

Bu hususlar dâhilinde kamu görevi icra etmeyi taahhüt eden kamu görevlisinin Etik Sözleşme 'de belirtilen hususlara muhalif davranış göstermesi ilgili disiplin kuruluna sevkini gerektirecektik (KGEK, 2005).

Memur-Öğretmen Yemini

657 sayılı DMK'nın *Ödevler ve Sorumluluklar* ana başlıklı 2.bölümünde yer alan *Sadakat* kısmında bulunan 6.madde de adaylık eğitimlerini başarı ile tamamlayarak "Asli Devlet Memurluğuna" atananların yine 6.madde de geçen *Devlet Memurluğu Yemini*'ni sözlü ve imzalı bir şekilde taahhüt ederek göreve başlayabilecekleri belirtilmektedir. Bu yemin metninde kamu etiğini ilgilendiren tarafsız ve eşitlik ilkesi doğrultusunda ahlaki, insani ve manevi değerlerin ışığında kamu görevinin yapılması emredilmektedir (DMK, 1965).

Söz konusu Devlet Memurluğu Yemininin 80'li yıllardan kalan ve üzerinde askeri darbenin kalıntıları bulunduğunu ifade eden Dönmez ve Özkul, özellikle aday öğretmenlerin yemin metninde öğretmenlik meslek etiğine ilişkin ilkelerin olmadığını, bu ilkelere uygun bir yemin metninin öğretmenlik meslek etiğinin öğretmenler arasında etik davranış ilkelerinin daha da etkili bir iklim oluşturmak adına faydalı olacağını belirtmektedir (Dönmez & Özkul, 2020).

Yeri gelmişken etik aslında insanın karşı karşıya kaldığı etik dışı davranış ikilemleri karşısında iyi ve doğruyu seçme iradesi olarak tanımlansa da dünyada ve Türkiye'de kamu yönetimi için etik kavramının yasal kurallarla felsefenin konusu olmaktan çok kamu

hukukunun konusu olmaya doğru evrildiği etik ile ilgili kamusal mevzuat ve kurumların irdelenmesi ile ortaya çıkmaktadır. Şimdi de KGEK'in MEB'de etik eğitimlerin daha ön plana çıkması ve etik eğitimlere verilen önemin göz ile görülür şekilde artmasına sebep olan iş birliği protokolü incelenecektir.

4.4.KGEK ile MEB Arasında Yapılan Etik Eğitimi ve Etik Eğitici Yetiştirilmesi İş Birliği Protokolü

KGEK ve MEB arasında Cumhurbaşkanlığı Külliyesinde Cumhurbaşkanı'nın himayelerinde 26.05.2022 yılında imzalanan iş birliği protokolü sonrasında MEB'de görev yapan personele yönelik planlanan ve gerçekleştirilen etik eğitimlerinin protokolün kapsadığı yıllar olan 2022 ila 2025 arasında yoğun bir şekilde yapıldığı her iki kurumun resmi internet sitelerinde yer alan bilgilerden anlaşılmaktadır. Bu protokol ile ülke genelinde bulunan tüm il ve ilçelerde görev yapan okul yöneticileri ile öğretmenlerin yanında eğitim yöneticilerine de etik davranış ilkeleri doğrultusunda kamu görevlerini yapmalarına fayda sağlamak adına etik eğitimleri verilmesi, bu eğitimler için etik eğiticilerin KGEK tarafından yetiştirilmesi, yetişen etik eğiticilerinin ilgili tüm personele etik eğitimleri düzenlemesi, bu eğitimler için her türlü eğitim malzemesinin geliştirilip kullanılması, aday öğretmenlere “etik sözleşme” imzalatılmadan etik eğitimlere tabi tutulmaları ile etik konulu uzaktan eğitim videolarının hazırlanıp muhatapların istifadesine sunulması gibi işlerin kapsamı belirlenmiştir (KGEK & MEB, 2022).

Bu protokol kapsamında hızla MEB Hizmet İçi Eğitim Planlamalarının gündemi haline gelen etik eğitimleri hızla gerçekleştirilmeye başlanmış olup protokol süresinin sonu olan 26.05.2025 tarihi sonrasında etik eğitimlerin gündemdeki yerini koruyup koruyamayacağı sonraki çalışmaların konusu olabilir.

4.5. MEB Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği

MEB personeline verilen hizmet içi eğitimler 11.03.2022 tarihli ve 31775 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Personeli Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği esasları doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine dayanılarak hazırlanan yönetmelik, MEB teşkilatlarında görev yapanları ve özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim personelini kapsamaktadır. Yönetmelikte belirtilen personele mesleklerinin icrası sırasında ihtiyaç duyulabilecek konularda gerekli eğitimlerin planlanma,

gerçekleştirme ve analiz çalışmalarını amaçlayan MEB Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği'nin 5. maddesinde belirtilen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin ilkeleri şunlardır;

- Devamlılık
- Personelin mesleki açıdan gelişimine uygunluk
- Personelin vazifesine uygunluk
- Eğitimlerin yetişkin bireylere verileceğinin göz önünde bulundurularak organizesi ve ifası
- Üstün astını bu eğitimler marifetiyle yetiştirmesi sorumluluğu
- Personel arasında hizmet içi eğitimlere katılım noktasında eşitlik
- Eğitim için gerekli ortam, donanım ve içeriklerin eğitime uygun olarak sağlanması
- Eğitim içeriklerinin verildiği dönemim şartları doğrultusunda güncellenip geliştirilmesinin sürekli hale getirilmesi
- Eğitimler için ilgili kamu ve özel kurum/kuruluşlarla iş birliği
- Verilen eğitimlerin personelin mesleki gelişimine etkilerinin izlenmesidir.

Belirtilen bu ilkeler doğrultusunda yönetmeliğin 6. maddesinde ayrıntıları verilen bakanın görevlendireceği bakan yardımcısı başkanlığında genel müdürlerden oluşan yılda bir kez eylül ayında toplanan Eğitim Kurulu tarafından MEB personeline verilecek hizmet içi eğitimlerin planlanması, geliştirilmesi ve etkinleştirilmesi için kararlar alınmaktadır.

Bu planlamaların dayanağı öncelikle 1983 yılında Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı olmak üzere MEB kurullarınca alınan kararlardır. MEB'in yapmış olduğu hizmet içi eğitim ihtiyaç analizleri, eğitim müfettişleri ve bakanlık yöneticilerinin raporları ile diğer inceleme ve araştırma raporları ışığında verilecek hizmet içi eğitimlerin yönü tayin edilmektedir. Hangi alanda ve hangi personele ne gibi eğitimler verileceği ana hatlarıyla tespit edildikten sonra ilgili genel müdürlükçe* verilecek eğitimlere ait standart eğitim programları oluşturulmaktadır. Bu arada MEB'de hizmet içi eğitimler bu yönetmeliğe göre yüz yüze ve uzaktan olmak üzere iki farklı yolla yapılmaktadır. Bu iki hizmet içi eğitim yöntemi ayrıca merkezi yani bakanlık tarafından bizzat planlanan ve mahalli yani bakanlığın taşra teşkilatı olan il ve ilçe milli eğitim

* MEB Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğinde genel müdürlük olarak Personel Genel Müdürlüğü ve Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü kastedilse de Mülga: RG-28/12/2024-32766-CK-176/4 maddesi ile Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün yerine Millî Eğitim Akademisi Başkanlığı kurulmuştur.

müdürlüklerince yapılan eğitimleri belirtmektedir. Hizmet içi eğitimler genel olarak kurs ve seminer şeklinde planlanmıştır. Kursların başında eğitime katılanların eğitim verilecek konu hakkındaki bilgi seviyelerinin tespiti için ön test, sonunda ise eğitim sayesinde konu hakkındaki kazanımlarını ölçmek adına bir sınav yapılır. Seminerler ise sadece bilgilendirme amaçlıdır. Başında ve sonunda herhangi bir sınav yapılmaz.

Ayrıca merkezi eğitimler günlük 4 saatten az ve 8 saatten fazla olmayacak şekilde planlanırken bu rakamlar mahalli eğitimlerde 2 saatten az ve 8 saatten fazla olmamak şartıyla planlanabilmektedir. Eğer bir merkezi eğitim beş gün olarak planlanacaksa toplam eğitim saati en az 25 saat en fazla 40 saat olarak planlanabilmektedir. Hizmet içi eğitimin bir saati 50 dakika ders 10 dakika ara olarak yapılır. İki hizmet içi ders saati blok yapılarak 90 dakika olarak da uygulanabilir. MEB'in personeline yapılacak hizmet içi eğitimlerin sorumluluğunu iki genel müdürlüğe paylaştırdığını daha öncesinde belirtilmişti. Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği'nin Görev, Yetki ve Sorumluluklar başlıklı dördüncü bölümünde yer alan 15. maddesinde bu sorumluluğu açıkça belirterek eğitim öğretim sınıfında görev yapan personelin (öğretmenler ve okul yöneticileri) her türlü hizmet içi eğitim yetki ve görevini Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne (Millî Eğitim Akademisi Başkanlığına) bırakılırken eğitim öğretim sınıfı dışında kalan personelin hizmet içi eğitim sorumluluğu Personel Genel Müdürlüğüne tevdi edilmiştir. Bu yönetmelikte hizmet içi eğitimlere katılım, değerlendirme ve eğitimlerin belgelenmesi iş ve işlemleri ile eğitimlere ait disiplin işleri, kullanılacak belgeler ile eğitimlere ait diğer iş ve işlemler ayrıntılandırılmış durumdadır. MEB'de verilecek hizmet içi eğitimlerin sınırlarını belirleyen Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği'nin incelenmesinin ardından ilgili genel müdürlüklerce/başkanlıkça hazırlanan standart eğitim programları çerçevesince MEB'deki etik eğitimlerin içeriklerinin incelenmesine geçilecektir (MEB, 2022).

4.6. Etik Konulu Hizmet İçi Eğitim Programları

MEB'in resmi internet sitesinde bulunan (MEB Personel Genel Müdürlüğü, 2021) standart eğitim programları içerisinde yapılan inceleme neticesinde ahlak, etik, meslek etiği ve öğretmenlik meslek etiği kavramlarını ana tema olarak içeren kurs ve seminer özelliklerine sahip toplam 6 hizmet içi eğitim bulunmaktadır. Bunlar;

- 1.02.03.01.006 Eğitimde Etik Kursu
- 2.01.03.01.124 Etik Davranış İlkeleri Semineri
- 3.02.02.01.021 Öğretmenlik Meslek Etiği Eğitici Eğitimi Kursu

- 4.01.03.03.001 Öğretmenlik Meslek Etiği Eğitimi Kursu
- 4.01.04.01.028 Adaylık Zorunlu Hizmet İçi Eğitim Semineri
- 4.01.04.02.044 Etik Eğitimi Semineridir.

Eğitimde Etik Kursu

Bu kurs ile amaçlanan kursun hedef kitlesini oluşturan okul yöneticileri, öğretmenler ve eğitim müfettişlerinin etik ile ilgili ana kavramları öğrenerek etiğin önemini kavramak, eğitim öğretim hizmeti sırasında uyulması gereken etik davranış ilkelerini öğrenmek, etik ile ilgili yasaları bilmek, alınacak kararları etik ilkeler doğrultusunda verebilmektir. 30 ders saati olarak planlanan bu eğitim MEB Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği esasları doğrultusunda en az 4 gün en çok da 7 gün süresince yapılabilir. Kursiyerlerin birbirleriyle etkileşim halinde olabileceği bir ortamda yapılması gerektiği şartı olan söz konusu kursun, etik konusunda eğitim almış uzman kişilerce verilmesi gerektiği de ayrıca standart programda belirtilmiştir. Eğitim için gerekli fiziksel şartların* sağlanarak en fazla 40 kişilik bir gruba verilmesi gereken eğitimin başında etik ile ilgili kursiyerlerin bilgilerini ölçmek üzere 25 soruluk bir ön test yapılır. Eğitim tamamlandıktan sonra ise yapılacak sınavın en az 40 sorudan oluşması gerektiği ile 100 puan üzerinden alınacak 50 puan ile kursiyerlerin kursu başarıyla tamamlayabilecekleri belirtilmektedir (MEB, 2025b).

Etik Davranış İlkeleri Semineri

Bu seminerin katılımcıları MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında görevli eğitim öğretim sınıfına dâhil öğretmenler olarak belirlenmiştir (MEB, 2025b). Seminerin amaçları arasında etik ile ilgili temel tanımların öğrenilmesi, öğretmenlik meslek etik ilkelerine ait başlıkların kavranması ve devlet memurlarının uyması gereken etik davranışların kazanım haline getirilmesi sayılmaktadır. 4 saatlik bir eğitim olan Etik Davranış İlkeleri Semineri uzaktan bir eğitim olarak Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) üzerinden yapılmaktadır.

Öğretmenlik Meslek Etiği Eğitici Eğitimi Kursu

Bu kurs MEB merkez teşkilatı tarafından yapılmaktadır. Taşra teşkilatından katılanların kursiyer olduğu bu eğitimde başarılı olanların kendi illerinde yapılacak mahalli eğitimlerde eğitici olarak görevlendirilmektedir. Eğitimin amaçları önceki etik eğitimlerinde olduğu gibi ana hatlarıyla etik kavramının anlaşılması ve yapılan kamu görevinde etik ilkelere riayet edilmesi olarak özetlenebilir. Eğitimin hedef kitlesi MEB'de görev yapan tüm öğretmenleri

* Projeksiyon, bilgisayar, konferans salonu ve eğitim için gerekli diğer materyaller

kapsamaktadır. 4 gün sürecek eğitim toplam 24 saat olarak programlandırılmıştır. 30 kişilik gruplar halinde yapılacak eğitim sonunda yapılacak sınav neticesinde başarı kriteri 100 puan üzerinden 45 puan olarak belirlenmiştir (MEB, 2025b).

Öğretmenlik Meslek Etiği Eğitimi Kursu

Bir önceki etik eğitimi ile aynı amaçları hedefleyen bu eğitim taşra teşkilatında daha önce eğitici eğitimi alanların vereceği bir eğitimidir. 24 ders saati olarak programlandırılan bu eğitimin katılımcıları okul ve kurumlarda görev yapan eğitim öğretim sınıfında çalışanlardır (MEB, 2025b).

Adaylık Zorunlu Hizmet İçi Eğitim Semineri

MEB'e ilk defa atanan öğretmenler için alınması zorunlu olan bu eğitim toplam 180 saat olup ÖBA platformundan uzaktan eğitim marifetiyle gerçekleştirilmektedir. Bu seminerin içinde Öğretmenlik Meslek Etiği başlığı altında etik ile ilgili temel ilkelerin, meslek etiği, öğretmenlik meslek etiği ve eğitimde etik ilkeler ile bu eğitimlerin çocukların üzerinden oluşturacağı etkilerin anlatıldığı 6 saatlik bir bölüm yer almaktadır. Bu eğitimde yukarıda belirtildiği ve MEB tarafından hazırlanan meslek etiği programı yeni atanan öğretmenlere tanıtılmaktadır (MEB, 2025b).

Etik Eğitimi Semineri

MEB'de görev yapan tüm personele yönelik hazırlanan 4 saatlik bu seminer ile kamuya hizmetin önemi, kamu hizmeti verilirken uyulması gereken etik davranış ilkeleri ile etik kavramının genel sınırlarının kavranması amaçlanmaktadır (MEB, 2025b). Sadece eğitim öğretim sınıfında kamu hizmeti verenler değil diğer tüm sınıflarda görev yapan personele yönelik hazırlanan bu eğitim yüz yüze olarak verilmektedir.

4.4. MEB Etik Eğitimleri Üzerine Genel Bir Değerlendirme

MEB tarafından bünyesinde görev yapan personele yönelik hazırlanan bu eğitimlerin içeriklerinin karşılaştırıldığı Tablo 4.8. aşağıda yer almaktadır. Tablo 4.8'de ayrıntıları verilen eğitimler için MEB'in herhangi bir dönem belirlediğine dair bilgiye ulaşılamamıştır. Etik eğitimlerine ait standart eğitim programları irdelendiğinde etik, ahlak ve meslek etiği ile ilgili kavramların ayrıntılı bir şekilde eğitim görenlere aktarılması için titiz davranıldığı söylenebilir. Gerek kamu yönetimi etik ilkeleri gerekse öğretmenlik meslek etiği ilkeleri

doğrultusunda ahlak ve etik kavramlarını oldukça iyi bir şekilde harmanlayarak oluşturulan standart eğitim programları oldukça yeterli bir seviyededir. Ancak 2022 yılında imzalanan ve ayrıntılarını yukarıda irdelenen KGEK ve MEB arasında imzalanan Etik Eğitimi ve Etik Eğitici Yetiştirilmesi İş Birliği Protokolü kapsamında ne kadar eğitim düzenlendiği ve kaç MEB personeline bu eğitimlerin verildiğine dair KGEK ve MEB kaynaklarında çok da ayrıntılı olarak yer almamaktadır.

Tablo 4.10. Millî Eğitim Bakanlığında Verilen Etik Eğitimlere Ait Genel Bilgiler

Hizmet İçi Eğitimin Adı	İçerdiği Konu Başlıkları ve Bu Başlıklara Eğitim İçinde Ayrılan Süreler	Hedef Kitle	Toplam Ders Saati
Eğitimde Etik Kursu	- Kurs Öncesi Test, Etik ile İlgili Temel Kavramlar, Etik-Toplum (Kamu) İlişkisi, Etiğin Önemi (5 saat) - Etik ile İlgili Mevzuat (2 saat) - Etiğin Örgütsel Yapısı, Etik İlkeler ve Etik Sistemler (9 saat) - Yönetici Pozisyonunda Olanlar İçin Etik (4 saat) - Öğretmenlik Meslek Etiği (6 saat) - Etik Karar Alma Süreçleri (2 saat) - Kurs Sonu Sınavı (2 saat)	Öğretmenler, Okul Yöneticileri ve Eğitim Müfettişleri	30 Saat
Etik Davranış İlkeleri Semineri	- Etiğin Tanımlanması (1 saat) - Kamu Görevi İcrasında Uyulması Gereken Etik İlkeler (3 saat)	Ortaöğretim kademesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenler	4 Saat
Öğretmenlik Meslek Etiği Eğitici Eğitimi Kursu	- Tanışma ve Grup Olabilme Etkinlikleri (1 saat) - Etkinlikler Yardımıyla Etik ile İlgili Temel Kavramlar (2 saat) - Meslek, Kamu ve Öğretmenlik Mesleği Etik İlkelerinin Tartışılarak Açıklanması (1 saat) - Öğretmenlik Mesleğine Ait Etik İlke ve Davranışların Pekiştirilmesi (2 saat) - Günlük Hayatta Karşı Karşıya Kalınan Etik İnkilemler (1 saat) - Etik Dışı Davranışlarla Başa Çıkma Yöntemlerinin Tartışılması (2 saat) - Etik Dışı Durumların Somutlaştırıldığı Atölye Çalışmaları (2 saat) - Eğitimde Şu Ana Kadar Anlatılanların Değerlendirilmesi (1 saat) - Eğitim Sonunda Birer Eğitici Olacak Kursiyerlerin Kendi Verecekleri Eğitimleri Tasarlamaları (1 saat) - Etik Eğiticilerin Önemi (1 saat) - Bu Eğitime Ait Konuların Kursiyerler Tarafından Anlatılması (4 saat) - Eğiticilerin Verecekleri Eğitimlerde Dikkat Edilmesi Gerekenler (5 saat)	Tüm Öğretmenler	24 Saat
Öğretmenlik Meslek Etiği Eğitici Eğitimi Kursu		Tüm Öğretmenler	24 Saat

Tablo 4.10. (devamı) Millî Eğitim Bakanlığında Verilen Etik Eğitimlere Ait Genel Bilgiler

	Genel Değerlendirme (1 saat)		
Öğretmenlik Meslek Etiği Eğitimi Kursu	- Tanışma ve Etkin Bir Grup Olma Pratikleri (1 saat) - Etkinliklerle Temel Etik Kavramlarını Öğrenme (2 saat) - Temel Etik Kavramlarının ve Öğretmenlik Meslek Etiğinin Mütalaa Edilmesi (2 saat) - Meslek Etiği İlkelerinin Pekiştirilmesi Amacı ile Atölye Çalışmaları (2 saat) - Karşılaşacak Etik İkişimleri Somutlaştırma Çalışması (2 saat) - Etik Dışı Davranışların Uygulamalarla İncelenmesi (4 saat) - Etik Dışı Davranışların Çözümüne Yönelik Atölye Çalışması (2 saat) - Katılımcıların Eğitimin Bu Anına Kadar Elde Ettikleri Bilgilerin Özetlenmesi (3 saat) - Eğitime Katılanların Etik Konulu Etkinlikleri Uygulamaları (4 saat) - Eğitim Sonu Sınavı (2 saat)	Tüm Öğretmenler	24 Saat
Öğretmenlik Meslek Etiği Eğitimi Kursu	- Katılımcıların Eğitimin Bu Anına Kadar Elde Ettikleri Bilgilerin Özetlenmesi (3 saat) - Eğitime Katılanların Etik Konulu Etkinlikleri Uygulamaları (4 saat) - Eğitim Sonu Sınavı (2 saat)	Tüm Öğretmenler	24 Saat
Adaylık Zorunlu Hizmet İçi Eğitim Semineri	Öğretmenlik Meslek Etiği - Etik Kavramların Açıklanması - Etik İlkeler Çerçevesince Karar Alma ve Davranış Gösterme - Mesleki Etik Kavramı - Öğretmenlikte Etik ve İlkeleri - Etiğin Temel İlkelerinin Açıklanması - Eğitim Öğretimde Etik ve Öğretmenlerin Öğrencilerin Etik Eğitimindeki Önemi - Eğitim Öğretim Sınıfında Çalışanlar İçin Etik Eğitim Programı	Aday Öğretmenler	6 Saat
Etik Eğitimi Semineri	- Etik Eğitiminin Ehemmiyeti, Kamu Görevinin İcrası Sırasında Etiğin Önemi, İlgili Kavramları, Davranış İlkeleri ve Etik İlkeler Dışında Gösterilen Davranışların Nedenselleştirilme Çabaları (2 saat) - Etik ile İlgili Yürürlükte Olan Mevzuat ve Kurumlar, Meslek Etiğine Dair Açıklamalar (2 Saat)	Millî Eğitim Bakanlığında Çalışan Tüm Personel	4 Saat

(Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur)

MEB’de etik ve meslek etiği gibi kavramlarına ne kadar öneme verildiği sorusunun cevabına bakanlığın Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından yıllık olarak yayımlanan İdare Faaliyet Raporları incelenerek ulaşılmıştır. Söz konusu faaliyet raporlarının incelenmesinin amacı etiğin MEB’in temel taşlarından biri olarak algılanıp algılanmadığı, KGEK ile yapılan iş birliği protokolünden önce etik, kamu etiği, öğretmenlik meslek etiği gibi konuların bakanlık stratejilerinde ne kadar yer aldığı merakıdır. Bu merakın sonucunda ulaşılabilecek veriler KGEK ile yapılan ve 26.05.2025 yılında sona eren iş birliği protokolü sonrasındaki süreçte ışık tutacaktır. Bu kapsamda MEB tarafından 2015 yılında yayınlanan 2015/21 sayılı Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeleri Genelgesi çalışma için başlangıç noktası olacaktır. Bu genelgeden sonra genelgede belirtilen mesleki etik ilkelerinin bakanlıkça ne kadar içselleştirildiğinin ortaya çıkarılmasına çalışılacaktır.

2015 ile 2024 yılları arasında MEB Strateji Geliştirme Başkanlığınca hazırlanarak yayımlanan İdare Faaliyet Raporlarından 2015 yılına ait olan raporda sorun olarak daha öncesinde belirlenmiş konular içerisinde mesleki etiğinde bulunduğu ve öğretmenlere mesleki etik açısından verilecek eğitimlerin ilgili kurum ya da kuruluşlarla iş birliği ile yapılması stratejisi yer almaktadır.

2016 yılına ait raporda da aynı ifadeler yer almakta olup müstakil bir başlık altında olmasa da mesleki etik kavramının geçtiği ayrı bir başlıkta ne kadar eğitim planlanıp bu planın ne kadar uygulandığına dair bu çalışmayı direk ilgilendiren bir veriye ulaşılamamıştır.

2017 yılına ait rapor incelendiğinde 2016 yılındaki genel ifadelerin tekrarlandığı görülmek ile etik kavramını direk içeren “Spor Psikolojisi, Yönetim ve Etik ve Yetenek Sınavı” adında güzel sanatlar ve spor liselerinde görev yapan yöneticilere yönelik 2017990069 faaliyet numarası ile 02-06 Mayıs 2017 tarihleri arasında hizmet içi eğitim kapsamında bir seminer düzenlendiği ifadesi yer almaktadır. Ancak bu eğitime dair ayrıntılı bir bilgi ya da veriye rastlanılmamıştır.

2018 yılına ait İdare Faaliyet Raporunda 2019 yılında bakanlıkta etik kültür oluşturmak adına birim ve alt birim koordinatörlerine etik eğitimi verileceği ifadesi yer almaktadır. Bunun dışında daha önceki yıllarda olduğu gibi hizmet içi eğitim verileri ayrı ayrı sıralanmış olup etik, öğretmenlik meslek etiği ve bunlarla ilgili kavramları içeren müstakil bir eğitim yapıldığına dair bilgiye rastlanılmamıştır.

2019 yılı için yayınlanan raporda bir önceki yıl özellikle birim ve alt birim koordinatörlerine etik eğitimi verilmesi amacının gerçekleştirilemediği ve bu yıl içerisinde etik ve etiğe dair kavramlarla alakalı herhangi bir veriye ulaşılamamıştır.

2020 yılında Dünya genelinde yaşanan salgın nedeniyle eğitim ve öğretim faaliyetlerinin uzaktan gerçekleştirildiği MEB’de, personele verilen hizmet içi eğitimlerin büyük bölümü de uzaktan eğitim marifetiyle yapılmıştır. Bu raporda da etik eğitimi ile ilgili spesifik verilere rastlanmazken Özel Eğitim ve Rehberlik Genel Müdürlüğünü ilgilendiren iş ve işlemlerde kullanılmak üzere Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Etik Yönergesi’nin yayınlandığı belirtilmektedir.

2021 yılı için yayınlanan raporda etik eğitimleri ile ilgili herhangi bir bilgi olmamakla birlikte etik kavramına sadece Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim Süreçlerinde Öğretim

Becerilerinin Geliştirilmesi Programı kapsamında içerik oluşturmada bilişim etiği eğitimi verildiğine dair ifade bulunmaktadır. 2022 yılı İdare Faaliyet Raporunda da etik eğitimleri hakkında herhangi bir veriye ulaşılamamıştır.

Ancak KGEK ile yapılan iş birliği protokolünün hemen ertesi yıl olan 2023 Yılı İdare Faaliyet Raporunda yıl içerisinde yapılan etik eğitimler sonucunda 66 etik eğitici yetiştirildiği toplam etik eğitimi alan personel sayısının ise 22.320 kişi olduğu görülmektedir.

2024 Yılı İdare Faaliyet Raporunda yıl içerisinde yapılan eğitimler sonucunda etik eğiticisi olmayan il kalmadığı, etik yetiştirici sayısının çoğunluğu eğitim müfettişi olmak üzere 73 olduğu, merkez teşkilatında görevli olanların hepsine olmak üzere toplam 125.062 kişiye etik eğitimi verildiği belirtilmektedir (MEB, 2025c).

KGEK ile MEB arasındaki iş birliği protokolünün MEB’de verilen etik eğitimlerin planlanması ve gerçekleştirilmesi için önemli bir katalizör olduğu 2015 ile 2024 arasındaki idare faaliyet raporlarından anlaşılmaktadır. 2022 yılından önce MEB’de etik, meslek etiği, kamu yönetiminde etik ve öğretmenlik meslek etiği konularının çok da revaçta olmadığı anlaşılmaktadır. Etiğin bir kültür olarak MEB’de bulunduğu yeri ve gördüğü değeri bir de Personel Genel Müdürlüğü ve eski adı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü olan Millî Eğitim Akademisi Başkanlığı tarafından 2015 ile 2024 yılları arasında planlanan merkezi hizmet içi eğitim planları üzerinden irdelenecektir.

Personel Genel Müdürlüğünün resmi internet sitesinde yayınlanan yıllara göre eğitim planları içerisinde etik, ahlak, meslek etiği ve öğretmenlik meslek etiği konulu eğitimlerin;

2015 yılında gerçekleştirilmek üzere planlanan 250 merkezi hizmet içi eğitim içerisinde hiç eğitim olmadığı, 2016 yılında gerçekleştirilmek üzere planlanan 194 merkezi hizmet içi eğitim içerisinde hiç eğitim olmadığı, 2017 yılında gerçekleştirilmek üzere planlanan 189 merkezi hizmet içi eğitim içerisinde hiç eğitim olmadığı, 2018 yılında gerçekleştirilmek üzere planlanan 186 merkezi hizmet içi eğitim içerisinde hiç eğitim olmadığı, 2019-2020 ve 2021 yıllarına ait verilere ulaşılamamıştır. 2022 yılında gerçekleştirilmek üzere planlanan 203 merkezi hizmet içi eğitim içerisinde 3 eğitim olduğu, 2023 yılında gerçekleştirilmek üzere planlanan 181 merkezi hizmet içi eğitim içerisinde 3 eğitim olduğu, 2024 yılında

gerçekleştirilmek üzere planlanan 147 merkezi hizmet içi eğitim içerisinde 1 eğitim olduğu görülmüştür (MEB Personel Genel Müdürlüğü, 2024).

Eski adı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü olan Millî Eğitim Akademisi Başkanlığının resmi internet sitesinde yayınlanan yıllara göre eğitim planları içerisinde etik, ahlak, meslek etiği ve öğretmenlik meslek etiği konulu eğitimlerin;

2015 yılında planlanan 281 merkezi hizmet içi eğitimler içerisinde hiç olmadığı, 2016 yılında planlanan 426 merkezi hizmet içi eğitimler içerisinde hiç olmadığı, 2017 yılında planlanan 437 merkezi hizmet içi eğitimler içerisinde hiç olmadığı, 2018 yılında planlanan 284 merkezi hizmet içi eğitimler içerisinde hiç olmadığı, 2019 yılında planlanan 400 merkezi hizmet içi eğitimler içerisinde 1 tane 2019000391 faaliyet numaralı Öğretmenlik Meslek Etiği Eğitici Eğitimi Kursunun olduğu bu eğitimde Ankara’da görev yapan ilgili personele yönelik planlandığı, 2020 yılında planlanan eğitimlere ait verilere ulaşılamamıştır. 2021 yılında planlanan 1181 merkezi hizmet içi eğitimler içerisinde hiç olmadığı, 2022 yılında planlanan 2121 merkezi hizmet içi eğitimler içerisinde 1 tane 2022000145 faaliyet numaralı Eğitimde Etik Kursunun olduğu, 2023 yılında planlanan 3008 merkezi hizmet içi eğitimler içerisinde 1 tane 2023002977 faaliyet numaralı Etik Davranışlar İlkeleri Seminerinin olduğu, 2024 ve 2025 yıllarına ait planlamalara dair herhangi bir veriye ulaşılamamıştır (Millî Eğitim Akademisi Başkanlığı, 2024).

MEB’de görev yapan personel sayıları yukarıda incelenmişti bu sayılarla yıllara göre MEB’de verilen etik eğitimlere ait sayısal veriler mukayese edildiğinde açılan eğitimler içerisinde etik konulu eğitimlerin sayısı ile MEB personeli içerisinde etik konulu eğitimlere katılan personel sayıları arasında korkunç derecede uçurum olduğu, buna rağmen KGEK ile yapılan Etik Eğitimi ve Etik Eğitici Yetiştirilmesi İş Birliği Protokolünün MEB’de etik iklim oluşturma adına büyük bir adım olduğu anlaşılmaktadır. MEB’e ait açık kaynaklardan verilerine ulaşılamayan 2024 ve 2025 yıllarında söz konusu protokolün sonuna yaklaşılması nedeniyle etik eğitimler ve katılımcı personel sayılarında çok büyük oranda artış yaşanmış olsa bile bu, MEB tarafından etik, meslek etiği ve öğretmenlik meslek etiği gibi konuların öncelikli olarak hizmet içi eğitim konuları içinde yeterince düşünülmediği ve KGEK’in çalışmaları neticesinde etik eğitimlerinin MEB’in hizmet içi eğitim gündeminde kendine yer bulduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Aşağıda bulunan Tablo 4.11.’de 2015 yılından günümüze kadar MEB tarafından bünyesinde çalışan kamu personelleri için merkezi eğitim niteliğinde planlamış olduğu etik eğitimlere ait bilgiler verilmeye çalışılmıştır. Açık

kaynaklardan elde edilen geçmiş yıllara ait verilerde dalgalanmaların olduğu açıkça görülmektedir.

Tablo 4.11. Yıllara göre MEB Hizmet İçi Eğitim Planlarında Etik Konulu Eğitimlerin Durumu

YILLAR	PERSONEL GENEL MÜDÜRLÜĞÜ		MİLLÎ EĞİTİM AKADEMİSİ BAŞKANLIĞI*	
	Toplam Planlanan Eğitim Sayısı†	Etik Konulu Eğitimlerin Sayısı	Toplam Planlanan Eğitim Sayısı‡	Etik Konulu Eğitimlerin Sayısı
2015	250	0	281	0
2016	194	0	426	0
2017	189	0	437	0
2018	?§	?	284	0
2019	?	?	400	1
2020	?	?	?	?
2021	?	?	1181	0
2022	203	3	2121	1
2023	181	3	3008	1
2024	147	1	?	?
2025	?	?	?	?

(Kaynak: https://personel.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=108, <https://oygm.meb.gov.tr/www/hizmetici-egitim-planlari/icerik/28> yer alan verilerden yazar tarafından oluşturulmuştur)

* Eski adı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü

† Uzaktan ya da yüz yüze toplam planlanan hizmet içi eğitim sayısı

‡ Uzaktan ya da yüz yüze toplam planlanan hizmet içi eğitim sayısı

§ ? : Bu simge MEB'e ait açık kaynaklardan herhangi bir veriye ulaşılamadığını ifade etmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türk Kamu Yönetiminde etik kavramına ne kadar önem verildiği, etik dışı davranışların engellenmesi için yapılacak tedbirlerin başında gelen kamu personellerine etiğin önemini ve gerekliliğinin anlatılacağı hizmet içi eğitimlerin yapılıp yapılmadığı, bu eğitimlerin içeriklerinin kamu yönetimi etiği ve meslek etiği unsurlarına ne kadar uygun olduğu gibi amaçları taşıyan bu çalışmada ahlakın düşünülmesi olarak açıklana bilinecek etik kavramı insan ilişkilerinde “en doğru ve en iyi olanı” seçmek olarak kabul edilmektedir. Bu kabul edilişin kendi içinde bir kavram kargaşası yarattığı da aşikârdır. Toplum tarafından konulan kurallar ve kodlar olarak tanımlanan ahlak kavramının ne’liği ile ilgilenen etik kavramının felsefeciler ve kural koyucular tarafından normatiflik kurgusu içinde zikredilmesi felsefi açıdan etik kavramının yozlaştırıldığını göstermektedir. Bunun ana sebepleri hangi dönemde olursa olsun düzenin istenildiği gibi devam edebilmesi için o dönemde söz sahibi olan güç odakları tarafından düzene karşı gelebilecek unsurların zayıflatılması ve gerekirse yok edilmesi anlayışıdır. Neo-liberal ekonomik tarzın kamu yönetimi alanında devletin etkisini azaltarak piyasaya müdahalesini en aza indirmeyi amaçlayan bakış açısı yönetim adı altında kamu yönetimini işletmeye yaklaştırmış durumdadır. Güç odakları tarafından meslek etiği altında deklare edilen uyulması gereken kurallara etik, meslek etiği, kamu yönetimi etiği ve öğretmenlik etiği gibi isimler verilerek asıl mecrandan çıkarılan etik kavramı normatif bir hal alarak ahlak felsefesi haline gelmiştir. Artık evrensel boyuta ulaşan etik kavramının önemi çeşitli meslek gruplarında olduğu gibi kamu yönetimi alanında da yüksek sesle dillendirilmektedir. Etik kavramı; devletlerin kamusal alanı kontrol etmek üzere görevlendirdiği görevlilerin yolsuzluk, nepotizm, kendilerine emanet edilen kamu kaynaklarını kamu yararına değil de şahsi menfaatleri doğrultusunda kullanması, nezaket ve hoşgörüyü kamu görevi sırasında vatandaşa yansıtmaması gibi pek çok etik dışı davranışın ayyuka çıkması sonucunda literatüre girmeye başlamıştır. ABD’de ve kıta Avrupa’sının gelişmiş ülkelerinde 20. Yüzyılın ortaları itibarıyla büyük yankı uyandıran bu tarz etik dışı büyük toplumsal olayların Türkiye’de de örneklerine karşılaşılmaması şaşırtıcı değildir. Aslında etik dışı davranışların sergilenmesi insanlık tarihi kadar eskidir ve insanoğlunun yaradılışından beri içinde olan iyi ve kötü çatışmasının sonucudur. Tüm dinler, filozoflar ve ideolojiler kendilerince doğru olmayan davranışların kaynaklarını ve bu davranışların yok edilmesi ya da zapturapt altına alınması için bu tezin kavramsal çerçevesinde değinilen

abalar içerisine girmişlerdir. Kamu gevlisinin görevi sırasında karşı karşıya kaldığı en doğru davranışın ne olduğunu kavrama ve içine dőseceėi ikilem durumlarında etik olanı seçmesi için öncelikle olgunlaşması felsefi tabiriyle kendini gerçekleştirmesi gerekmektedir. Bu olgunluğa ulaşabilmek için iki yöntem asırlardır devam etmektedir. Eğitmek ve cezalandırmak.

Klasik döneme ait kamu yönetimi anlayışına göre sınırları yasalarla çizilmiş ve muntazam işleyen bir sisteme kavuşmuş devlet yönetiminin, yasaları kendine araç bilerek etik dışı davranışları engellenebileceği inanişini yukarıda da belirtildiği üzere büyük toplumsal olayların hem oluşmasını engelleyemediği hem de önüne geçebilecek tedbirleri alamadığı bir süreçten sonra yerini Yeni Kamu Yönetimi anlayışına bırakmıştır. Güncel tabiriyle Yönetişime. Yönetişim odaklı kamu yönetiminde vatandaşları ve kamu görevlilerini yasalarla sürekli sığaya çekmek yerine onların insanlık kalitelerini artırarak ortaya çıkabilecek ikilemler karşısında en doğru davranış seçmeleri için etik davranış ilkelerinin tanımlanması ve bu kodların kamu görevlilerine öğretilmesi savunulmaktadır. Gri alanlar denilen ikilem durumlarının ne kadar çok olabileceği, oluşabilecek bu ikilem durumlarından her biri için her kamu görevlisine bir denetçi grevlendirilemeyeceği gerçeği kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerini tanınması, bilmesi ve bu ilkeler doğrultusunda görev yapmaları için hizmet içi eğitimlerin önemini ortaya koymaktadır.

Bu minvalde üzerine eğilinen Türk Kamu Yönetiminde kamu görevlilerine verilen etik eğitimlerin durumu incelendiğinde bu tarz eğitimlerin sorumluluğunun 2004 yılında kabul edilen Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile kurulan Kamu Görevlileri Etik Kuruluna verildiği görülmektedir. KGEK'in dayandığı 5176 sayılı Kanun'un TBMM'de gerçekleştirilen genel kurul görüşmelerine ait tutanaklar incelendiğinde Türk Kamu Yönetiminde KGEK öncesinde etik dışı davranışların dağınık bir halde genelde disiplin hukuku içerisinde zikredildiği, KGEK'in kurulması ile etik kavramının Türkiye'de kurumsallaştığı ve 1980'li yıllarda popüler olmaya başlayan kamu yönetiminde etik davranış ilkelerinin Türk Kamu Yönetiminin gündeminde yoğun bir şekilde dillendirilmeye başlandığı görülmektedir. Etiğin Türkiye'de elde ettiği bu ilgiyi AB'ye uyum sürecinde gerçekleştirilen reformlara borçlu olduğu bizzat TBMM kayıtlarında dönemin milletvekilleriince ifade edilmektedir. Kamu yönetimi etik ilkelerinin KGEK'in ilk yıllarında grdği ilginin azalması, Türkiye'nin AB'ye üyelik ümitlerinin giderek azaldığı sonraki yıllarla paralellik göstermektedir. 5176 sayılı söz konusu kanuna ait çalışma sırasında ulaşılan ikinci bir sonuçta alanyazında da çokça irdelendiği üzere

KGEK'in etik denetimlerinden devlet ricalinin ayrı tutulması ve genel müdür ve eşiti olan kadroları işgal eden kamu personeli ve daha aşağı unvandakiler için etik dışı davranış şikâyetleri ve bu şikâyetlere ait denetimin yapılacağıdır. O dönemin bazı milletvekilleriince ısrarla kanun kapsamı dışında tutulan devlet ricali ile TBMM üyelerinin de (milletvekilleri) kanun kapsamına alınmasını isteği yasama dokunulmazlığına muhalefet olacağı düşüncesiyle kabul edilmemiştir.

Çoğu zaman disiplin hukukunu ilgilendiren durumlar ile paralel bir boyutta düşünülen etik davranış ilkelerine aykırı davranışlar birbirleriyle karıştırılmaktadır. Disiplin hukukunun yaptırımı mevzuat ile belirlenmişken etiğin yaptırımı dışlanmak, ayıplanmak olarak temellendirilmiştir. Meslek etiğinin ilk örnekleri de bunu göstermektedir. Türk kültüründeki örneklerden olan ahilik anlayışı çoğu zaman meslek erbabınca yapılan ahlak-etik dışı davranışı ifşa yoluna gitmiş ve bu tarz olumsuz davranışın tekrarı sonucunda bu sefer yaptırım uygulamıştır. Evrensel örnek olarak meslek etiğinin ilki kabul edilen tıp ilminde hekimlere ettirilen Hipokrat Yemini gösterilebilir. Örneklerine diğer ülkelerde de rastlanılan etik dışı davranış ilkelerine karşı alınan yaptırım kararları kavramsal kargaşaya yol açmaktadır. İşte bu etik-hukuk ayrımı ya da kargaşası TBMM'de yapılan genel kurul görüşmelerine de konu olmuş. Bazı milletvekillerinin kamu yönetiminde uyulması gereken etik davranış ilkelerinin TBMM tarafından belirlenerek kanun tasarısına eklenmesi ısrarına dönemin Devlet Bakanı Beşir ATALAY; *etik dışı davranışların kanunda teker teker belirtildiği takdirde bunun etiğin değil hukukun bir normu olacağını söyleyerek etiğin doğasına uygun insan odaklı bir kamu yönetimi anlayışı inşa etmek istediklerini* belirtmiştir. Sayın Bakan'ın, iktidar ve muhalefet partisi milletvekillerinin genel kurul tutanaklarında yer alan ifadelerinden etik kavramına hâkim oldukları, etiğin kamu yönetiminde ehemmiyetine inandıkları alenen görülmektedir. Genel kurul görüşmelerinden KGEK özelinde varılan sonuçlardan biri de öncelikle Bakan'ın ifadeleri ile *bu kanun düzenlemesinin bir ön çalışma niteliğinde olduğu, eksik taraflarının kendilerince de bilindiği, dünyada diğer örneklerinin tahlil edilerek KGEK tarafından kendi gelişiminin sağlanacağı* söylenerek aslında AB'ye katılım sürecinde uyum paketi şartları gereğince çok da ayrıntılı bir çalışmanın ürünü olmadan biraz da acele ile genel kuruldan geçirildiğidir. Ayrıca teşkilat yapısı, görev ve yetkileri itibarıyla kurul statüsünde olduğu, genel kurul görüşmelerinde daha çok yetkilerle donatılarak bir kurum statüsü kazandırılması gerektiği kuruluşu üzerinden yaklaşık çeyrek yüzyıl geçmesine rağmen halen tartışılmaktadır (TBMM, 2004).

Kuruluşunda yaşanan acelecilik ve sonrasında görev, yetki ve statüsünde yapılmayan değişikliklere rağmen KGEK'in ülke genelinde kamu kurum ve kuruluşlarında etik iklim oluşturma çabaları, etik dışı davranış başvurularını görüşerek ilgili disiplin kurullarına sevkleri ve kamu görevlileri için etik eğitim faaliyetleri noktasındaki çabaları takdire şayandır. Biri başkan olmak üzere sadece on bir kişiden oluşan kurulun sekretarya işleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca diğer kamu kurum ve kuruluşlarından görevlendirilen personel vasıtasıyla görülmektedir. Ayrıca etik ve meslek etiği gibi konularda kendi bünyesinde bulunan az sayıda uzmanı danışman akademisyenlerle destekleyerek eğitimler ve konferanslar verdiği görülmekte olup Türk Kamu Yönetiminin tamamı düşünüldüğünde KGEK'in etik iklim oluşturma adına gücünün sınırlı olduğu da kaçınılmaz bir gerçektir. Yine tüm bu görevlerinin yanında etik ilkelerin belirlenmesi ve yayınlaması görevi de olan KGEK'in bu çalışmanın evrenini oluşturan etik eğitimlere gerekli önemi 2022 yılından sonra verebildiği de gözden kaçmamalıdır. Kamu görevlilerine etik konulu hizmet içi eğitimler için başta MEB ile yaptığı iş birliği protokolü ile gerek MEB'de gerekse iş birliği protokolü imzalanan diğer kamu kurum ve kuruluşlarında gerçekleştirilen etik eğitim sayılarında daha öncesinde yaşanmamış bir artış görülmektedir. İş birliği protokolü ile ilgili kurum ve kuruluşlarda etik eğitimi verecek etik eğitimci sayısının tüm bu olumlu gelişmelere rağmen kamuda çalışan personel sayısı göz önünde bulundurulduğunda az olduğu aşikârdır. Yine Cumhurbaşkanlığı Kariyer Kapısı üzerinden uzaktan eğitim marifetiyle gerçekleştirilen etik eğitimlerin ve etik eğiticiler vasıtasıyla yüz yüze verilen etik eğitimlerin kamuda bulunan hizmet sınıfları yönünden şu an için tek tiptir ve çeşitlendirilmesi gerekmektedir. KGEK üzerinden çalışma neticesinde çıkarılan sonuçlara son olarak kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkelerinin neler olduğu noktasında vatandaşlara yönelik etik kapsamında yer alan haklarının anlatıldığı çalışmaların yeterli olmadığı tespit edilmiştir.

Evren olarak seçilen Türk Kamu Yönetiminde Etik Eğitimler konusunun örneklemini oluşturan MEB'de yapılan etik iklim oluşturma çabaları ve bünyesindeki personele etik eğitim verilmesi konularının KGEK ile yapılan iş birliği protokolü öncesinde pek de revaçta olmadığı görülmüştür. 2015 yılında yayınlanan Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeleri Genelgesi sonrasında bile bu ilkelerin MEB personeline aktarılması için etik konusuna gerekli önemin verilmediği görülmüştür. Çalışmada ayrıntıları verilen MEB tarafından yıl içerisinde yapılacak merkezi hizmet içi eğitim planlarında etik, meslek etiği ve öğretmenlik meslek etiği konularının yeterince yer almadığı görülmektedir. Ta ki 2022 yılında KGEK ile

yapılan iş birliği protokolüne kadar. MEB’de yapılacak etik eğitimlere ait standart eğitim programları incelendiğinde bunların etik, meslek etiği, öğretmenlik meslek etiği gibi kavramların kamu personeli için ayrıntılı bir şekilde profesyonelce hazırlandığı, konu başlıklarının ve eğitim sürelerinin yeterli olduğu görülmüştür. KGEK’in öncülüğünde yapılan hizmet içi eğitimlerin açık kaynaklardan ulaşılan verileri incelendiğinde toplam personel sayısı göz önünde bulundurulduğunda eğitim alan personel sayısının 2022 yılından sonra arttığı bu artışında MEB’de etik iklim oluşturma adına önemli bir rol oynadığı anlaşılmıştır. Etik eğitim faaliyetlerinin MEB’de KGEK ile yapılan iş birliği protokolünün sona ermesinin ardından devam edip etmeyeceğine dair işaretleri MEB tarafından yayınlanan 2024-2028 Stratejik Planında arandığında etik konusunda verilecek hizmet içi eğitimler ya da projeler noktasında herhangi bir ifadeye rastlanılmamıştır. Öğretmen başına düşen hizmet içi eğitimlerin yıllık süreleri ve Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) tarafından eğitime dair verilerin standartlaştırıldığı Uluslararası Eğitim Standart Sınıflandırması (ISCED) kriterlerine göre hizmet içi eğitimlere katılım düzeyinin artırılması gibi hedeflerin sıralandığı söz konusu planda etik konusuna dair bir hedefe ulaşılamaması KGEK ile yapılan iş birliği protokolü sonrasında MEB’de etik iklim oluşturma çalışmalarının yavaşlayabileceğini göstermektedir.

Hem bünyesinde görev yapan kamu personeli sayısı hem de kamu hizmeti sunduğu vatandaş sayısının olağanüstü büyüklükte olduğu MEB’de eğitim-öğretim hizmetlerinin devam ettiği sürelerde personele hizmet içi eğitim planlaması yapılmasının güçlüğü de ortadadır. MEB’e ait Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğinin de incelendiği çalışmada müstakil bir hizmet içi eğitim zamanının bulunmadığı tespit edilmiştir. Merkezi hizmet içi eğitimler olsun mahalli hizmet içi eğitimler olsun mesai saatleri içerisinde yapılmaktadır. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin en az oranda aksatılması için MEB tarafından hassas davranılsa bile hafta içi hem derse girip hem sonrasında hizmet içi eğitimlere katılan personelin kaliteli bir hizmet içi eğitim aldıkları tartışmalı bir konudur.

Kamu yönetiminde etik iklim oluşturma çabalarına katkı sağlamak adına KGEK ve MEB için bu araştırmada varılan bulgular ışığında sunulabilecek öneriler aşağıda özetlenmiştir.

Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Yönelik Öneriler

1- Ülke genelinde yürütülen kamu hizmetlerinde kamu görevlilerince etik davranış ilkelerinin düstur edinilmesi için öncelikle 21 yıllık bir geçmişe sahip Kamu Görevlileri Etik Kurulunun görev ve yetki kapsamı ile teşkilat yapısının yeniden gözden geçirilerek müstakil

ve Cumhurbaşkanlığına bağlı diğer kamu kurum ve kuruluşlarının üstünde bir statüye kavuşturulması gerekmektedir.

2- 5176 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılan devlet ricalinin kanun kapsamına alınarak etik iklimin devletin en tepesinden en aşağısına kadar sirayet etmesi için tüm kamu personeline örnek olunmalıdır.

3- Etik dışı davranış gösteren kamu personellerinin KGEK tarafından görüşülen durumlarının sonucunda ilgili disiplin kurullarına sevkinin yanında farklı uygulamalar da Türk Kamu Yönetimine kazandırılmalıdır. Belirli bir süre etik-hukuk ayrımı rafa kaldırılarak etik iklimin kamu kurum ve kuruluşlarında oluşması adına etik dışı davranış ilkeleri için cezalar belirlenip disiplin hukukunun içerisinde uygulanabilir. KGEK'in kuruluşunda yer alan daha sonrasında kaldırılan KGEK raporlarının Resmî Gazete'de yayınlanması tarzında kamu görevlisinde mahcubiyet korkusu oluşturabilecek mekanizmalar oluşturulabilir.

4- KGEK'in Cumhurbaşkanlığına bağlı diğer kamu kurum ve kuruluşlarının üzerinde bir statüye kavuşturulmasının ardından ülke genelinde taşra teşkilatı kurularak etik dışı davranış ilkelerine aykırı kamu uygulamalarının incelemeleri, denetimleri ve eğitim faaliyetleri yerinde gerçekleştirilmelidir. Şu an her kurumun bünyesinde ilgili yönetmelik gereğince kurulan Etik Komisyonların görev ve yetkileri kurulacak olan bu taşra teşkilatına devredilerek objektif ve tarafsız bir denetim mekanizması sağlanabilir. Vatandaşlar tarafından etik dışı davranış gösterdiği iddiasıyla şikâyetle bulunulan kamu personelinin bağlı bulunduğu kamu kurumları ya da kuruluşlarında oluşturulan ve etik dışı davranıldığına dair şikâyetlerin görüşüldüğü etik komisyonlarda görev yapan başkan ve üyelerin şikâyet edilen kamu görevlisi ile aynı çatı altında çalışması zaman zaman etik komisyon kararlarında nepotizm izleri taşıyabilir. Bu tarz yanlış kararların önüne geçilebilmesi adına titiz bir mekanizma oluşturulmalıdır.

5- KGEK'in kurumsal yapısında TBMM tarafından yasal bir düzenlenme yapılması beklenilmeden çeşitli kurumlarla yapılan iş birliği protokollerinin en kısa zamanda yenilenmesi, kapsamlarının genişletilmesi, etik eğitime dair hizmet içi eğitim planlarının ve programlarının hizmet sınıfları temel alınarak çeşitlendirilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca kamu görevlileri için belirlenen etik ilkeler her bir hizmet kolu için ayrı ayrı oluşturulmalıdır.

6- KGEK'in faaliyetlerinin kamu görevlileri ile vatandaşların nezdinde öneminin artırılması adına kitle iletişim araçlarından ve sosyal medya mecralarından etkin bir şekilde faydalanılmalıdır.

7- Toplumda tanınırlığı ve güvenilirliği yüksek olan bilim insanları, sanatçılar, sporcular ve STK temsilcileri ile yapılacak etik temalı röportaj ya da etkinliklere yılda bir kutlanan Etik Günü (25 Mayıs) ve Haftası'nda değil yılın diğer zamanlarında da devam edilmelidir.

8- Etik dışı davranışların somut örneklerinin canlandırıldığı kısa film ya da videoların vatandaşların ve kamu görevlilerinin kamu binalarında rahatlıkla görebileceği noktalarda sürekli yayınlanması sağlanmalıdır.

9- Devlet memurlarının adaylık yeminlerinin içeriğinde meslek etiğine dair ifadelerin bulunması sağlanabilir.

Millî Eğitim Bakanlığı'na Yönelik Öneriler

1- Öncelikle MEB tarafından KGEK ile iş birliği protokolü yapıp yapılmadığına bakılmaksızın etik kavramına, kamu yönetimi etik ilkelerine ve öğretmenlik meslek etiğine gerekli önemin verilmesi gerekmektedir.

2- Bir milyondan fazla kamu görevlisinin bulunduğu MEB'de etik eğitimlerinin periyodik olarak verilmesi için stratejik planlarda ve hizmet içi eğitim planlarında etiğin müstakil bir başlık altında sürekli gündemde tutulması için gerekli tedbirlerin alınmalıdır.

3- Hizmet içi eğitimler için müstakil zamanlar oluşturulmalıdır. Ayrıca MEB'de hali hazırda oldukça profesyonel ve ayrıntılı olarak etik eğitimler için hazırlanan standart eğitim programları hizmet sınıflarına uygun şekilde çeşitlendirilmelidir.

4- Eğitim-öğretim dönemlerinin başında ve sonunda, yine ara tatil dönemlerinde yüz yüze ya da uzaktan eğitim marifetiyle gerçekleştirilen Mesleki Çalışma Programlarında, öğretmenlik meslek etiğiyle alakalı eğitimler sürekli hale getirilmelidir.

5- Her ne kadar MEB tarafından KGEK ile yapılan iş birliği protokolü neticesinde artık her ilde en az bir etik eğitici olduğu belirtilse de personel sayısının çokluğu, personelin yer değiştirmesi gibi nedenlerden dolayı etik eğitici sayısı artırılmalıdır.

6- Taşra teşkilatına farklı hizmet kollarında görev yapan personele ve farklı branşlarda görev yapan öğretmenlere yönelik seminer, kurs, çalıştay ve konferans planlamalarının mahalli hizmet içi eğitim planlarında yer verilmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır.

7- Okulların giriş ve çıkışlarına, koridorlara, sınıflara, okul yöneticilerinin makamlarında ve öğretmen odalarında etik konulu afişlere yer verilerek öğretmenliğin de bir kamu hizmeti olduğu ve etik ilkeler doğrultusunda icra edilmesi gerekliliği canlı tutulabilir.

8- Her yıl ülke genelinde yapılan ğretmenler Günü Kutlamaları kapsamında okul, ilçe, il ve ülke genelinde etik davranışlarıyla emsallerinden ne çıkmış olanları onurlandırarak kamu görevlilerinin uyması gereken etik değerlere dair iyi örneklerin teşvik edilmesi adına çeşitli programlar yapılabilir.

9- Bakanlıkta görevli kamu personelini etik ikilem ile karşı karşıya bırakacak kurum dışı etkenlerin en aza indirilmesi adına hangi davranış ve taleplerin etik dışılık kapsamına girdiği MEB'den kamu hizmeti alan vatandaşlara ve sivil toplum örgütlerine kitle iletişim araçları ile duyurulabilir.

10- Etik iklimin sadece hizmet içi eğitimlere konu yapılması ile sağlanamayacağı gerçeği ışığında bakanlık denetim elemanlarına özel eğitimler verilerek öğretmenlere verilen rehberlik faaliyetleri sırasında etik konusunun da sürekli gündemde tutulması sağlanabilir.

11- Son olarak 2015/21 nolu Eğitimciler İçin Etik İlkeler Genelgesi güncellenmelidir. Güncelleme sonrasında bu genelgede bulunan ve öğretmenlerin kamu görevlerini icrasında etkileşim içinde bulundukları öğrenciler, veliler, okul yönetimleri ve meslektaşlarına karşı uymaları gereken etik ilkeler doğrultusunda ayrıntılandırılmış hizmet içi eğitimler belirli aralıklarla sürekli hale getirilebilir.

6.KAYNAKLAR

- Adorno, T. W. (2015). *Ahlak Felsefesinin Sorunları* (2. basım). (T. Birkan, Çev.). Metis Yayınları.
- Ahmetbeyoğlu, A. (2020). Eski Türklerde kut ve töre bağlamında hükümlerliliğin hududları. *Tarih Dergisi*(71), s. 29-50.
- Akçakaya, M. (2016). Weber'in bürokrasi kuramının bugünü ve geleceği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(8), s. 275-295.
- Akçay, M., & Güngördü, E. (2025). Kamaralizm düşüncesi ve kameral devlet anlayışının kamu yönetimine katkıları üzerine bir inceleme. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 7(4).
- Akipek, İ. (1953). John Locke'un siyasi fikirleri. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(1).
- Aktan, T. (1989). *Kamu İdaresi* (2. basım). Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Aktaş, K. (2014). Etik-ahlak ilişkisi ve etiğin gelişim süreci. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1 (2), 22-32.
- Arı, A. (2002). Tevhid-i tedrisat ve laik eğitim. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), s. 181-192.
- Aristoteles. (1988). *Nikomakhos'a Etik*. (S. Babür, Çev.). Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Aydilek, E., & Güngör, C. (2023). Tarihten günümüze kamu yönetimi disiplininin gelişimi ve yeni trendler. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 9(2-1).
- Aydın, A. (2021). *Kamu Yönetimine Giriş* (5. basım). Seçkin Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2023). *Öğretmenlik Meslek Etiği Eğitimi*. 10.06.2025 tarihinde https://etik.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_06/09103848_meslek_etigi_kitap.pdf adresinden alındı
- Aydın, İ. (2024). *Eğitim ve öğretimde etik* (14. basım). Pegem Yayıncılık.
- Aydın, M. (2013). John Stuart Mill'in faydacı ahlâki. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 15(28), s. 143-167.
- Aydın P., İ. (2001). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik* (2. basım). Pegem A Yayınları.

- Aydoğan, E. (2023). Antik Çağ'da phûsis ve etik: Platon, Aristoteles ve stoacılar. *Current Perspectives in Social Sciences*, 27(3), 242-250.
- Ayhan, M. (2023). Schopenhauer felsefesinde istencin reddi: ahlak. *Bartın Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 8(2), 107-116.
- Ayhan, E., & Önder, M. (2017). Yeni kamu hizmeti yaklaşımı: yönetişime açılan bir kapı. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(2), s. 19-48.
- Bahçıvan, S. (2022). Yeni kamu yönetimi hareketi'nin ortaya çıkmasını sağlayan Minnowbrook konferansları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), s. 221-235.
- Baktemur, Z., & Acar, R. (2019). Kierkegaard'da ahlakın öznelliği problemi. *Din ve Felsefe Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 5-18.
- Bayansar, R., & Özer, M. (2023). Türk kamu yönetiminin yakın dönem tarihsel gelişimi üzerine değerlendirmeler. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), s. 389-406.
- Bezci, B. (2005). Kant ve Hegel'in felsefesinde etik anlayışı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 48-61.
- Birlik, V. (2013). *Platon ve Aristoteles'in erdem anlayışının akıl bilgi ve mutluluk ile olan ilişkisinin karşılaştırılması* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Tez Merkezi.
- Büyük, C. (2010). Yasama yürütme yargı: Platon'dan Montesquieu'ya devletin fonksiyonlarına genel bir bakış. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 3(10), s. 159-170.
- Büyükdüvenci, S. (1993). Aristoteles'te mutluluk kavramı. *Felsefe Dünyası*(9), s. 41-45.
- Canfer, H. & Özcan, Z. (2019). Nikomakhos'a etik bağlamında Aristoteles' in erdem etiği. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 29(1), 277-296.
- Cevizci, A. (2015). *Etik Ahlak Felsefesi* (2. basım). Say Yayınları.
- Çağrı, M. (1989). "AHLÂK", *TDV İslâm Ansiklopedisi*. 03.02.2025 tarihinde <https://islamansiklopedisi.org.tr/ahlak#1> adresinden alındı.

- Çelebi, V. (2014). Nicolai Hartmann'ın yeni ontolojisiinde varlık ve değer ilişkisi. *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, 7(2), 74-97.
- Çelebi, V. (2017). Kierkegaard ve Jaspers'ın varoluş felsefesinde akıl, din ve iman ilişkisi. *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, (7), 101-123.
- Çoşkun, B., & Çelikten, M. (2020). Öğretmenlik meslek etiği üzerine bir inceleme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21), s. 688-710.
- Çoşkun, S., & Dulkadiroğlu, H. (2018). Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) idari devletin gelişimi ve Woodrow Wilson'un etkisi. *Siyasi İdari ve Yerel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), s. 21-54.
- Demir, K. (2020). Coğrafi keşiflerin ekonomi ve kamu yönetimi sistemine katkıları: merkantilizm ve kameralizm. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(1), s. 118-135.
- Devlet Planlama Başkanlığı. (2000). *Kamu yönetiminin iyileştirilmesi ve yeniden yapılandırılması özel ihtisas komisyonu raporu*. 27.06.2025 tarihinde <https://www.sbb.gov.tr:https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Kamu-Yonetiminin-Iyilestirilmesi-ve-Yeniden-Yapilandirilmesi-OIK-Raporu.pdf> adresinden alındı.
- DMK. (1965). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. 21.07.2025 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.
- Dönmez, B., & Özkul, R. (2020). Öğretmen andının öğretmenlik mesleki değerlerinin kazandırılmasına katkısı. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(227), s. 345-370.
- Elmalı, O. (2007). *George Edward Moore'da Etik*. Arı Sanat Yayınları.
- Erdemli, A. (1990). Spinoza'nın ahlak anlayışı. *Felsefe Arkivi*, (27).
- Eroğlu, M. (2010). John Locke'un devlet teorisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 21(7).
- Eryılmaz, B. (2001). *Kamu Yönetimi*. Erkam Matbaası.
- Eryılmaz, B., & Biricikoğlu, H. (2011). Kamu yönetiminde hesap verebilirlik ve etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), s. 19-45.

- Evliyaoğlu, S. (2021). Üniter devlet biçiminin kronik değişimi ve tanımda zorluklar: anayasa hukuku çerçevesinde karşılaştırılmalı bir analiz. *EKEV Akademi Dergisi*(85), s. 401-416.
- Fidan, Y. (2013). Yönetimden yönetişime: kavramsal bir bakış. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1).
- Gönülaçar, Ş. (2014). İnsan kaynakları yönetiminde kayırmacılık kuşatması ve liyakatsizlik çıkmazı.https://www.academia.edu/attachments/35880199/download_file,2014 adresinden alındı.
- Gündoğdu, H. (2007). Varoluşçu felsefelerdeki bazı ortak özellikler. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 7(4), s. 95-132.
- Hatipoğlu, O. G. (2021). *Amerikan Yönetim Düşüncesinin Doğuşu (1776-1920)*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Hazlitt, H. (2006). *Ahlâkın Temelleri*. Liberte Yayınları.
- Heimsoeth, H. (2007). *Kant'ın Felsefesi* (3. basım). (T. Mengüşoğlu, Çev.). Doğu Batı Yayınları.
- Kalaycı, N. (2014). Daimondan eudaimonia'ya Aristoteles'te mutluluk. *Cogito Aristoteles Özel Sayısı*(77), s. 257-274.
- Kale, N. (2009). *Felsefiyat* (1. basım). Pegem Akademi.
- Kalfa, C. (2011). Kamu yönetimi disiplininin gelişimi ve kimlik tartışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), s. 403-417.
- Karaçor, S., & Oltulu, A. (2011). Demokrasi ve yönetim boyutu ile yeni kamu yönetimi anlayışı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), s. 403-418.
- Karagözoğlu, H. (2006). “Homo homini lupus”. Thomas Hobbes’un ahlak felsefesi üzerine. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (31), 215-242.
- Karcı, Ş. (2008). Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımının temel değerleri üzerine bir inceleme. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*(16), s. 40-64.
- KGEK & MEB. (2022). *T.C. Millî Eğitim Bakanlığı ile T.C. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Arasında Etik Eğitimi ve Etik Eğitici Yetiştirilmesi İş Birliği Protokolü*.

[https://etik.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_10/16095402_Etik_Komisyonu_Pr
otokol.pdf](https://etik.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_10/16095402_Etik_Komisyonu_Pr
otokol.pdf) adresinden 21 07, 2025 tarihinde alındı.

KGEK. (2005). Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (*Resmî Gazete Tarihi: 13.04.2005 Resmî Gazete Sayısı: 25785*)

KGEK. (2022). *Eğitim Materyalleri*. 30.06.2025 tarihinde

<https://www.etik.gov.tr/egitimler/egitim-materyalleri/> adresinden alındı.

KGEK. (2023). *Faaliyet Raporları*. 18.07.2025 tarihinde <https://www.etik.gov.tr/raporlar/faaliyet-raporlari/> adresinden alındı.

KGEK. (2024). *Faaliyet Raporları*. 18.07.2025 tarihinde <https://www.etik.gov.tr/raporlar/faaliyet-raporlari/> adresinden alındı.

KGEK. (2025a). *Eğitim Faaliyetleri*. 17.07.2025 tarihinde <https://www.etik.gov.tr/egitimler/egitim-faaliyetleri/> adresinden alındı.

KGEK. (2025b). *Faaliyet Raporları*. 18.07.2025 tarihinde <https://www.etik.gov.tr/raporlar/faaliyet-raporlari/> adresinden alındı.

Köktürk, A. (2011). Modern öncesi devletin yönetim anlayışı. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 7(13), s. 73-97.

Köse, D. (2008). *Nietzsche felsefesi, modernizm, ahlak ve immoralizm* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Tez Merkezi.

Kuçuradi, İ. (1999). *Etik*. Türkiye Felsefe Kurumu.

Küçük, A. (2015). Egemenlik (Hâkimiyet), halk egemenliği ve milli egemenlik tartışmaları ve egemenlik anlayışında esaslı dönüşüm. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*(6), s. 311-361.

MEB. (2022). Millî Eğitim Bakanlığı Personeli Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. (*Resmî Gazete Tarihi: 11.03.2022 Resmî Gazete Sayısı: 31775*).

MEB. (2025a). *Millî Eğitim Bakanlığının Kısa Tarihçesi*. 03.04.2025 tarihinde <https://www.meb.gov.tr/milli-egitim-bakanliginin-kisa-tarihcesi/duyuru/8852> adresinden alındı.

MEB. (2025b). *Standart Eğitim Programları*. 21.06.2025 tarihinde MEB Personel Genel Müdürlüğü: <https://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/StPrg/> adresinden alındı.

- MEB. (2025c). *T.C. Millî Eğitim Bakanlığı İdare Faaliyet Raporları*. 21.07.2025 tarihinde <https://sgb.meb.gov.tr/www/mill-egitim-bakanligi-idare-faaliyet-raporlari/icerik/497> adresinden alındı.
- MEB Etik Komisyonu. (2021). *MEB Etik Komisyonu Çalışma Usul ve Esasları*. <https://etik.meb.gov.tr/www/etik-komisyon-calisma-usul-ve-esaslari/icerik/9> adresinden 07 21, 2025 tarihinde alındı.
- MEB Personel Genel Müdürlüğü. (2021). *Standart Eğitim Programı*. https://personel.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=134 adresinden 06 12, 2025 tarihinde alındı.
- MEB Personel Genel Müdürlüğü. (2024). *Eğitim Planları*. 07 21, 2025 tarihinde https://personel.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=108 adresinden alındı.
- Millî Eğitim Akademisi Başkanlığı. (2024). *Hizmet İçi Eğitim Planları*. 07 21.07.2025 tarihinde <https://oygm.meb.gov.tr/www/hizmetici-egitim-planlari/icerik/28> adresinden alındı.
- Nietzsche, F. (2000). *Ahlakın Soykütüğü Üstüne (Bir Kavga Yazısı)* (3. basım). (A. İnam, Çev.). Gündoğan Yayınları.
- Nuttall, J. (2011). *Ahlâk Üzerine Tartışmalar* (2 basım). (A. Yılmaz, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Ocak, H. (2011). Bir ahlak felsefesi problemi olarak erdem kavramına yüklenen anlamın ilkçağ'dan ortaçağ'a evrimi. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*(11), s. 79-101.
- Önen, S., & Yıldırım, A. (2014). Kamu yönetiminde etik denetimi: OECD ülkeleri örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 5(1), s. 103-126.
- Özcan, K. (2005). Ortaçağ'da Anadolu'nun idari coğrafyasına bakış Anadolu'da Selçuklu idarî birimleri. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 3(1), s. 73-99.
- Özdemir, M. (2012). Kamu yönetiminde etik. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), s. 177-193.
- Özer, M. (2014a). Kamu yönetiminde değişim sürecini Dwight Waldo ile yeniden düşünmek. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(4), s. 1-30.
- Özer, M. (2014b). Weber'in bürokrasisi karşısında yönetimde yeniden yapılandırma arayışları. *Küresel Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), s. 43-57.

- Özlem, D. (2010). *Etik Ahlak Felsefesi* (2. basım). Say Yayınları.
- Özturan, H. (2011). Etik ile ahlak arasında: Türkçe ahlâk felsefesi literatürüne dair etik kavramı kullanımı üzerinden bir değerlendirme. *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*, (17), 167-204.
- Pieper, A. (2012). *Etiğe Giriş* (2. basım). Ayrıntı Yayınları.
- Saklı, A. (2011). Disiplinler arası bir disiplin olarak kamu yönetimi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), s. 97-120.
- Sayan, İ. Ö. (2020). Etik ve Kamu Etiği: Eleştirel Bir Bakış. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 12(2), 147-174.
- Selvi, F. (2020). Kamu yönetimi disiplini temelinde Fransız kamu yönetimi yazını. *The Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 4(9), s. 58-73.
- Sencer, M. (1985). Yönetimin tarihsel evrimi ve yönetim sistemleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 18(2), s. 141-160.
- Simon, H. A., Thompson, V. A., & Smithburg, D. W. (1973). *Kamu Yönetimi*. (C. Mıhçıoğlu, Çev.). Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Spinoza, B. (2006). *Etika* (2. basım). (H. Z. Ülken, Çev.). Dost Kitapevi Yayınları.
- Stroll, A., Long, A., Bourke, V., & Campbell, R. (2017). *Etik Kuramları* (4. basım). (M. Türkeri, Dü., & M. Türkeri, Çev.). Lotus Yayınevi.
- Şahin, E. (2010). Platon ve Fârâbî’de aristokrasi. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 51(1), s. 111-130.
- Şen, M. (2022). *Etik Rehber*. 17.07.2025 tarihinde <https://www.etik.gov.tr/egitimler/egitim-materyalleri/> adresinden alındı.
- T.C. Anayasası. (1982). 03.04.2025 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> adresinden alındı.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2024). <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> 04.04.2025 tarihinde <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> adresinden alındı.
- TBMM. (2004). *TBMM Tutanaklar Dergisi*. 16.07.2025 tarihinde www.tbmm.gov.tr/

tutanaklar/TUTANAK/d22/c050/tbmm22050092.pdfadresinden alındı.

Tikveş, Ö. (2011). Eski Yunan'da devlet anlayışı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 35(1-4), s. 164-207.

Topçu, N. (2021). *Ahlâk* (18. basım). Dergâh Yayınları.

Toprakçı, E., Bozpolat, E., & Buldur, S. (2010). Öğretmen davranışlarının kamu meslek etiği ilkelerine uygunluğu. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), s. 35-50.

TÜİK. (2025). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2024-53783> adresinden 04.04.2025 tarihinde alındı.

Türk Maarif Ansiklopedisi. (2022). *TODAİE*. 27.06.2025 tarihinde <https://turkmaarifansiklopedisi.org.tr:https://turkmaarifansiklopedisi.org.tr/todaie-turkiye-ve-ortadogu-amme-idaresi-enstitusu> adresinden alındı.

Türker, Ö. (2019). *Ahlâk* (1. basım). Ketebe Yayınları.

Türker, Ö. (2021). *Ahlâkiliğin Doğası* (1. basım). Ketebe Yayınları.

Usta, A. (2011). Kuramdan uygulamaya kamu yönetiminde etik ve ahlak. *Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), s. 39-50.

Usta, N., & Altuner, İ. (2020). Herakleitos felsefesinin temel kavramları. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(23), s. 87-106.

Usta, S., & Akıncı, A. (2018). Bir alman yönetim yaklaşımı olarak kameralizm. *Journal of Political Administrative and Local Studies*, 1(1), s. 67-86.

Vatandaş, S. (2017). Felsefenin kadim bir konusu olarak ahlak ve ahlaki eylemin olarak “mutluluk”. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 1-9.

Vergara, F. (2006). *Liberalizmin Felsefi Temelleri Liberalizm ve Etik* (1. basım). (B. Arıbaş, Çev.). İletişim Yayınları.

Yanardağ, A. (2018). Milli mücadelede milli eğitim kurma tartışmaları ve tevhid-i tedrisat'a giriş. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, s. 263-280.

Yardımcı, A. (2018). Sinoplu filozof Diogene (Diyojen) ve etik anlayışı. Ö. Kıran (Dü.) içinde, *Sosyal Bilimciler Gözüyle Sinop* (s. 385-397). Berikan Yayıncılık.

- Yavuz, Y. (2007). <https://islamansiklopedisi.org.tr/peygamber>. 04. 04, 2025 tarihinde TDV İslâm Ansiklopedisi: <https://islamansiklopedisi.org.tr/peygamber> adresinden alındı
- Yılmaz, A. (2007). AB'ye uyum sürecinde Türk kamu yönetiminin dönüşümü üzerine notlar. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17.
- Yücel, H. A. (1954). *Felsefe Dersleri*. Maarif Basımevi.
- Yüksel, C. (2006). Kamu yönetiminde etik ve türk kamu yönetiminde etik hakkında yeni yasal düzenlemeler. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 64(2), s. 167-211.
- Yüksel, C. (2010). *Devlette Etik*. Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Yüksel, M. (2015). Etik Kodlar, Ahlak ve Hukuk-Hakemli Makale. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 9-26.
- 5176 Sayılı Kanun. (2004). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (Kanun No: 5176, *Resmî Gazete Tarihi: 08.06.2004* *Resmî Gazete Sayısı: 25486*) <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5176&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden 07.16.202 tarihinde alındı.

Ebubekir ALTUNOK

Yüksek Lisans Tezi

YOZGAT 2025



**T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**