

T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK İLKELERİN
YERLEŞMESİNE KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMUNUN
ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Hüseyin ÇILGIN

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Metin ÖZKARAL

Karabük
TEMMUZ / 2019

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	3
DOĞRULUK BEYANI	4
ÖNSÖZ	5
ÖZ.....	6
ABSTRACT.....	7
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	8
ARCHIVE RECORD INFORMATION	9
KISALTMALAR	10
ARAŞTIRMANIN KONUSU	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	11
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	12
1. BİRİNCİ BÖLÜM	13
ETİK VE KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ.....	13
1.1. Etik Kavramı ve Tanımı	13
1.1.1. Etik Kavramının Tarihsel Gelişimi	13
1.2. Etik ve Yönetim	15
1.2.1. Kamu Yönetiminde Etik	15
1.2.2. Kamu Yönetiminde Etiğin Düşünsel Kökenleri	17
1.2.3. Kamu Yönetiminde Etik İlkeler	18
1.3. Türk Kamu Yönetiminde Etik ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	19
1.3.1. Yasal Düzenlemeler	19
1.3.2. Etik ile İlgili Kurumlar	19
1.3.2.1. Kamu Görevlileri Etik Kurulu.....	20
1.3.2.2. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu.....	21
2. İKİNCİ BÖLÜM.....	23
OMBDUDSMAN VE KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU.....	23
2.1. Ombudsman	23
2.1.1. Ombudsman Kavramı ve Tanımı.....	23
2.1.2. Ombudsmanın Tarihi Gelişimi	24





2.1.3. Ombudsmannın Özellikleri.....	26
2.1.4. Ombudsmannın Görevleri ve Çalışma Usulü	29
2.1.5. Ombudsmannın Yetkileri	31
2.1.6. Ombudsmannın “İyi Yönetim” İlkeleri	34
2.1.7. Etik Ombudsman İlişkisi	35
2.2. Türkiye’de Ombudsmanlık “Kamu Denetçiliği Kurumu”	37
2.2.1. Kamu Denetçiliği Kurumu’nun Kurulmasına Yönelik Yasal Süreç... 37	
2.2.2. Kamu Denetçiliği Kurumunun Görevleri	39
2.2.3. Kamu Denetçiliği Kurumu’nun Kararlarının Niteliği	39
2.2.4. Tavsiye Kararlarının İdarelerce Uygulanması	41
3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	44
KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMUNUN ETİK İLKELERİN	
YERLEŞMESİNE ETKİSİ.....	44
3.1. Tavsiye Kararlar Bağlamında Etkisi	44
3.2. Yıllık Faaliyet Raporları Bağlamında Etkisi.....	53
3.3. Örgütsel Bağlamda Etkisi	54
3.3.1. Kamu Denetçiliği Kurumu Yetkilileri ile Mülakat	55
SONUÇ	62
ÖNERİLER	65
KAYNAKÇA.....	66
ÖZGEÇMİŞ	73
EKLER.....	74

EK-1: Kamu Denetçiliği Kurumu ile Yapılan Mülakatın Resmi Yazısı

TEZ ONAY SAYFASI

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Hüseyin ÇILGIN'a ait "Türk Kamu Yönetiminde Etik İlkelerin Yerleşmesine Kamu Denetçiliği Kurumunun Etkileri" adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından Kamu Yönetimi Yüksek Lisans programı tezi olarak oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı	İmzası
Tez Kurulu Başkanı	: Dr. Öğr. Üyesi Metin ÖZKARAL	
Danışman Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Metin ÖZKARAL	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Emine ÇELİKSOY	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Yasin TAŞPINAR	

Tez Sınavı Tarihi: 08.07.2019

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Hüseyin ÇILGIN



ÖNSÖZ

Bu çalışmanın ilk aşamasından son aşamasına kadar değerli fikirlerini, deneyimlerini ve desteğini esirgemeyen değerli hocam ve Tez Danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Metin ÖZKARAL'a,

Gerek Kamu Denetçiliği Kurumu'nda yapmış olduğum araştırmalarda, gerek tez sürecinin diğer aşamalarında katkı sunan KDK Uzmanı Burak COŞKUN'a ve tüm KDK çalışanlarına,

Fedakârlığı ve sabrıyla yanımda olan kıymetli arkadaşım Ali KARAÇINAR'a,
Desteklerini her zaman yanımda hissettiğim aileme teşekkürlerimi sunarım.

Hüseyin ÇILGIN

Karabük, 2019

ÖZ

Etik kavramı, ilk çağlardan günümüze kadar geçen süreçte tanımlanan ve toplumsal hayata yerleşmesi için çaba sarf edilen; kültürel ve sosyal anlamda toplumların, siyasal ve ekonomik anlamda ise devletlerin gelişimine katkı sunan; yanlışın karşısına doğru olarak konulan; değerler manzumesidir.

Bu çalışma etik kavramının ve etik ilkelerin ülkemiz kamu yönetimi sisteminde yerleşmesinin tarihsel sürecini ve güncel konumunu tespit ederek, sistem içerisinde kalıcı olarak yerleşmesi açısından kurumların katkılarını Kamu Denetçiliği Kurumu özelinde incelemeyi ve ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu amaçla birinci bölümde; Etik ve Ombudsman kavramları farklı yönleri ele alınmış ve tahlilleri yapılmış, kamu yönetiminde etik ilkeler açıklanmış, Ombudsmanın iyi yönetim ilkeleri ile etik ilkelerin ortak noktaları ve benzerlikleri ortaya konulmuştur.

İkinci bölümde; Türkiye’de kamu yönetiminde etik ile ilgili kanunlar ve yasalarla düzenlenen çerçeve, kurumlar ve tarihsel süreç analiz edilmiş, Türkiye’nin ombudsmanlık müessesesi olan Kamu Denetçiliği Kurumu’nun yapısı ve nitelikleri incelenmiştir.

Üçüncü bölümde; Kamu Denetçiliği Kurumunun tavsiye kararları yoluyla, faaliyet raporları yoluyla ve kurumsal rolüyle Türkiye’de kamu yönetimi sistemine etik ilkelerin yerleşmesine sunduğu katkıya yer verilerek çıkarımlarda bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik, ombudsman, kamu yönetimi,

ABSTRACT

Ethic is a notion which has been defined and made an effort in order to settle into social life since the early ages, it is fostering the communities in cultural and social sense; also fostering the governments in economic and politic sense. Ethic is a set of values which take a stand against fallacies.

In this study, historical process and current status of ethic notion and ethical principles has been determined in our public administration. Contributions of public institutions are examined specific to Ombudsman Institution of Turkey in terms of settling the ethic notion into system permanently.

For that purpose, in chapter one; ethic and ombudsman nations have been defined and analyzed, ethical principles in our public institutions have been stated and it has been emphasized that good governance principles of ombudsman institution are in harmony with ethical principles.

In second chapter; the scientific researches which were done regarding ethic in public institution of Turkey has been analyzed and management structure and characteristics of the Ombudsman Institution has been viewed.

In third chapter; contributions of Ombudsman Institution in terms of settling the ethical principles into public administration through the annual reports and decisions have been included.

Keywords: ethics, ombudsman, public administration

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Türk Kamu Yönetiminde Etik İlkelerin Yerleşmesine Kamu Denetçiliği Kurumunun Etkileri
Tezin Yazarı	Hüseyin ÇILGIN
Tezin Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Metin ÖZKARAL
Tezin Derecesi	Yüksek lisans
Tezin Tarihi	08.07.2019
Tezin Alanı	Kamu Yönetimi
Tezin Yeri	KBÜ SBE / KARABÜK
Tezin Sayfa Sayısı	74
Anahtar Kelimeler	Etik, Kamu Yönetimi, Kamu Denetçiliği Kurumu

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	The Effects of Ombudsman Institution in Terms of Setting the Ethical Principles into Public Administration
Author of the Thesis	Hüseyin ÇILGIN
Advisor of the Thesis	Asst. Prof. Metin ÖZKARAL
Status of the Thesis	Master
Date of the Thesis	08.07.2019
Field of the Thesis	Public Administration
Place of the Thesis	KBU SBE / KARABUK
Total Page Number	74
Keywords	Ethic, Public Administration, Ombudsman Institution

KISALTMALAR

BEDK:	Bilgi Edinme ve Değerlendirme Kurulu
KAYA:	Kamu Yönetimi Araştırması
KDK:	Kamu Denetçiliği Kurumu
KHK:	Kanun Hükümünde Kararname
KPSS:	Kamu Personeli Seçme Sınavı
MASKİ:	Manisa su ve Kanalizasyon İdaresi
M.Ö:	Milattan Önce
ÖSYM:	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
TBMM:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.:	Türkiye Cumhuriyeti
TÜSİAD:	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
YGS:	Yükseköğretime Geçiş Sınavı
YÖS:	Yabancı Uyruklu Öğrenci Sınavı

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Etik kavramının tanımı yapılarak etik ilkeler bağlamında Türk Kamu Yönetiminde yapılan çalışmalar, düzenlenen mevzuat ve oluşturulan kurumlara yer verilmiştir. Özelde ise ombudsmanlık müessesesi incelenmiş, ombudsmanın iyi yönetim ilkeleriyle etik ilkelerin benzerliği ele alınmış ve Türkiye'deki ombudsmanlık müessesesi olan Kamu Denetçiliği Kurumu'nun yapısı ve niteliği incelenmiş ve Kamu Denetçiliği Kurumu'nun almış olduğu tavsiye kararlar analiz edilerek Türk Kamu Yönetiminde etik ilkelerin yerleşmesine sunduğu katkılar açıklanmaya çalışılmıştır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırma ile evrensel hukuk kuralları kadar önemsenen etik ilkelerin, Türkiye'de kamu yönetimi sistemine yerleşmesinde ve kalıcı hale gelmesinde yapılan çalışmaların ve kurumların katkılarının ne olduğunu tespit edebilmek, kurumların katkıları özelinde ise Kamu Denetçiliği Kurumu'nun rolü hakkında fikir oluşturmak amaçlanmıştır.

Etik ilkelerin kamu yönetimi sistemimize yerleşmesi ve kalıcı hale getirilmesi devlet ve toplum düzenine pozitif etki yaratacağından Kamu Denetçiliği Kurumunun rolü bu bağlamda önem arz etmektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalıőmada etik ve ombudsman kavramları, bu kavramların tarihsel gelişimleri ile Kamu Denetçiliği Kurumu'nun yapısı ve niteliği hakkında doküman incelemesi ve literatür taraması yapılmış, YÖK ulusal tez merkezi, Google web, Google akademik, veri tabanları ile çeşitli kitap, makale ve bu alanda yazılmıő olan tezlerden faydalanılarak kaynaklar incelenerek deđerlendirilmiőtir. Yine bu kapsamda Kamu Denetçiliği Kurumu hakkındaki bilgiler kurumun web sitesi olan www.ombudsman.gov.tr adresinden, kurumun yayınladığı dergi, bülten ve raporlar ile 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'ndan faydalanılmıőtir. Ayrıca bu araőtirmada nitel araőtirma yöntemlerinden mülakat tekniği uygulanmıőtir. Kamu Denetçiliği Kurumu'nda "ilk inceleme", "denetçilik" ve "Başdenetçilik" birimlerinden uzmanların katılımı ile mülakat gerçekleştirilmiştir ve Kurumun verdiği tavsiye kararlar ve hazırladığı yıllık faaliyet raporları analiz edilmiştir.

1. BİRİNCİ BÖLÜM

ETİK VE KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ

1.1. Etik Kavramı ve Tanımı

Etik, kelime olarak Yunanca “karakter” anlamındaki “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. Ethos” sözcüğünden türetilen “ethics” kavramı, ahlak kurallarının ve değerlerin incelenmesi sonucunda, ideal olana ve soyut olana işaret ederek, ortaya çıkmaktadır (Pehlivan, 2001: 5).

Etik, insanların bireysel ve toplumsal anlamda kurdukları ilişkilerin temelinde var olan değerleri, kuralları, doğru – yanlış, iyi – kötü gibi kavramları ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini olarak, doğru ve yanlışın ölçütü olarak açıklanabilir (Kılavuz, 2005: 19). Genel anlamıyla “ahlak felsefesi” olarak ifade edilen etik, kendini ahlaki eylemin bilimi olarak adlandırmaktadır (Pieper, 1999: 22).

Bir eylem, öznel, dolaysız bir istemenin sonucu değilse, başkalarının da isteklerini göz önüne alan öznelere arası bir geçerlilik kazanırsa ahlaki olarak görülmektedir (Pieper, 1999: 44).

Etik, kişinin davranışlarında temel aldığı ahlak ilkelerinin tümüdür. Diğer bir ifadeyle etik, insanların işlerini nasıl yapmaları gerektiğini belirlemede yardımcı olan ilke ve standartlardır. Etik davranış ilkeleriyle varılmak istenen amaç, devlette ve toplumda yolsuzluğu ve yozlaşmayı önlemek, dürüstlüğü hâkim kılmaktır. (Şen, 2012: 11).

1.1.1. Etik Kavramının Tarihsel Gelişimi

Tarih ve bulgular, etik anlayışının tam olarak ne zaman başladığını belirtmese de, bu anlayışın çok eski çağlardan beri var olduğu kanaati hâkimdir. Etik, toplumların sosyal, ekonomik ve kültürel dinamiklerine ve ideallere göre, çağdan çağa farklılık gösteren çok eski bir tarihe sahiptir. Bu tarih içinde ilkçağ etiğinden, Ortaçağ etiğinden, modern kapitalist ve liberal dünyanın yaşama tarzını somutlaştıran etik anlayışına yönelik tepkilerden oluşan Modern Etik’ten söz edilebilir.

İlk çağda etik, Antik Yunan Felsefesiyle şekillenmiştir. Antik Yunan'da etik, Sokrates tarafından Yunan Felsefesinin merkezine geçirilmiştir. Etiği kendi başına bir felsefe alanı olarak ele alıp inceleyen ilk filozof Aristoteles'tir. Aristoteles'ten önce Platon ve diğer birçok filozof da etik üzerine çalışmalar yapmıştır.

Antik çağdan sonra, Hıristiyanlığın yükselişiyle birlikte ilahi değerlere dayandırılan bir etik anlayışı benimsenmeye başlanmıştır. Hıristiyanlığın ahlak ve erdem anlayışında kişi akli ve özgür iradesi sayesinde iyi ve doğruyu bulabilir fakat son takdir yine Tanrıya aittir (Yaman, 2013: 9).

Ortaçağda tek tanrılı dinlerin doğuşuyla birlikte, aklın bireysel ve toplumsal yaşam için sağlam bir temel sağlayacağına duyulan inanış çöker. Hakikatin kaynağı artık akıl değildir, hatta akıl hakikate ulaşmak için yeterli bir araç bile olamaz. O sadece değerleri betimleyip analiz edebilir, fakat değerleri yaratamayacağı gibi, değerlere değer biçmek için de tatmin edici bir temel sağlayamaz. Bundan böyle modern çağa kadar Tanrı sadece hakikatin değil, değerlerin de kaynağı olmak durumundadır. Bu sebeple felsefi düşüncenin yaklaşık bin yıllık bir dönemini meydana getiren Ortaçağda gelişen etik teorilerin daha önceki ilkçağ etiklerinden en önemli farkı, Ortaçağda felsefe-din ilişkisinin bir sonucu olarak, onlarda insanın doğal ya da rasyonel değil de, Tanrı tarafından yaratılmış bir varlık diye tanımlanmasıdır. Ortaçağ'da etik teleolojik bir düzlemde temellenir. Nitekim bu dönemde davranış ya da insanî eylem, amacına göre değil, Tanrı'nın insana nasıl yaşaması gerektiğini bildiren emirlerine uygun düşmesine veya düşmemesine göre değerlendirilir. Tanrı, insan için yüce ve yüksek bir ideal getirdiğinden, Ortaçağ insanı eksikliğini, başarısızlığını ve günahkârlığını her daim duyumsamak durumunda olan biridir (Cevizci, 2008: 73).

15. Yüzyıldan itibaren Tanrı merkezli etik anlayışından ziyade akıl ve mantığa dayanan etik anlayış yükselişe geçmiş ve bireysel davranışlar ile toplumsal davranışlar arasındaki bağların önemi ortaya konmuştur. Yine 15. yüzyılın sonlarında İngiliz ampirik düşüncesi etik anlayışını etkilemiştir. İngiliz filozof Thomas Hobbes, kötü davranışları, bireyin bencil taraflarının toplum çıkarlarıyla örtüşmediği davranışlar olarak nitelemiştir.

Yeniçağda modern bilimin yükselişi ile birlikte, dine dayalı geleneksel anlayış yıkılır. Ahlâk olgusunun temeli artık doğa düzeninde, Tanrı'da değil, insanın

kendisinde, ortak yaşamda yaptığı toplum sözleşmesinde, oluşturduğu sosyal ve politik kurumlarda aranmalıdır (Cevizci, 2008: 95).

Modern çağ, kendi ahlâk ve ahlaklılık anlayışını yaratmak durumuna yönelmiştir. Nitekim modern dünya da tıpkı klâsik dünya gibi, kendi ahlâkî ilke ve değerlerini, bu dünyanın insanlarını motive edecek ahlâkî kuralları çok doğal olarak, kendi zemininde yaratmıştır. Buna göre, modern çağın bilimsel etiklerinin temelinde de, zaman ve mekân içinde var olan, hareketle tanımlanıp, dinamik bir varoluşa sahip bulunan tek tek maddî şeylerin bir toplamı olarak tasarlanan doğanın bir mekanizma olduğu inancı bulunur. Bu mekanistik ve deterministik doğa düzeninin matematiksel düşünen akıl, ama özellikle de empirik akıl tarafından kavranabilir, davranışının da önceden kestirilebilir olduğu, aynı şeyin fizikî doğanın bir parçası olan insan davranışı için de geçerliliği bulunduğu söz konusu modern dünya görüşünün bir diğer temel kabulüdür (Cevizci, 2008: 95).

1.2. Etik ve Yönetim

Bu kısımda kamu yönetimi etiği, kamu yönetimi etiğinin düşünsel kökenleri ve kamu yönetiminde etik ilkeler incelenecektir.

1.2.1. Kamu Yönetiminde Etik

Kamu yönetiminde etik kavramı ile devletin vatandaşlarına hizmet bakımından yükümlülükleri vurgulanır (Öztürk, 2003: 208). Kamu yararını güvence altına almak ve kamu hizmetinden yararlananların haklarının korunması kamu yönetiminde etik arayışlarının temel hedefidir. Dolayısı ile kamu yönetiminde etiği, kamu görevlilerinin görev alanları ile ilgili her türlü eylemi, yasalar ve bireysel ahlaki değerleri bir arada gözeterek yapması şeklinde tanımlamak mümkündür (Özdemir, 2008: 183).

Kamu yönetiminde etik, kamuoyunda en çok tartışılan ve ilgi çeken konulardan biridir. Bu tartışmaların odağında kamu görevlilerinin etik dışı davranışları ve bu davranışların sonucunda ortaya çıkan durum yer almaktadır. Etik dışı davranışlar nedeniyle kamu yönetiminde rüşvet, yolsuzluk, adam kayırma vb. eylemler ortaya

çıkmakta; bunlar da halkın kamu yönetimlerine olan güvenini sarsmaktadır. Bu nedenle kamu yönetiminde temel etik değerlerin belirlenmesi ve sistemleştirilmesi, etik davranışların teşvik edilmesi gereklidir.

Kamu görevlilerinin hizmet sorumluluğu bilinci ile hareket etmelerini sağlayan etik değerler; kamu görevlilerinin hizmetten yararlananlara karşı hukuka uygun, adil, objektif işlem ve eylemde bulunmalarını sağlamaktadır. Bu yolla, hizmet sunumunda kalite ve standardı arttırmakta, kamu hizmetlerinin yürütülmesi sırasında karşılaşılan şikâyetleri gidererek kamu hizmetlerinin etkin, verimli ve düzenli sunulmasını sağlamaktadır.

Bir kamu yönetiminde kamu görevlileri öncelikli olarak yasalara ve kurumun misyonuna karşı sorumlu olmalıdır. İkinci olarak, kamu çıkarını sağlamaya yönelik tutum ve davranış içerisinde olmalıdır. Kamu görevini gerçekleştirirken; dürüst, adaletli, açık ve hoşgörülü olmaları gerekmektedir (Svara, 2007: 155; aktaran İnal, 2012:30).

Kamu yönetiminde etik davranış kurallarının hâkim olması idarenin eylem ve işlemlerinde, özellikle takdir hakkını kullandığı durumlarda kamu yararının sağlanmasında önemli bir rol oynar.

Kamu yönetiminde etik dışı davranışların bulunması, kamu hizmetlerinin gereği gibi yerine getirilmemesine, kamu kaynaklarının israf edilmesine ve kamu hizmetlerinde aksamalara yol açmasının yanında kamu gücüne ve hukuk sistemine olan güveni azaltmaktadır. Kamu yönetiminde etik bilincin bulunması yönetim sisteminin işlemlerini sağlar. Çünkü kamu yönetiminde etik, kamu yönetiminde verimlilik ve etkinliği arttırdığı gibi daha kaliteli bir kamu hizmeti sunulmasını sağlar.

Toplumun her alanında olduğu gibi kamu yönetiminde de etik sorunlar yaşanabilmektedir. Toplumsal alanda ortaya çıkan yozlaşma siyasal ve yönetsel alanda da görülmektedir. Genel olarak ahlak pratiğinde kendini hissettiren bu sorun, tüm alanlarda etkili olmakta ve ortaya çıkan bu etik yoksunluk kamu yönetiminde kendini hissettirmektedir (Kılavuz, 2004: 82). Bu etik yoksunluk yönetsel ve siyasal sorunlar yaratmaktadır.

1.2.2. Kamu Yönetiminde Etiğin Düşünsel Kökenleri

İlk örnekleri antik Yunan kent devletlerinde görülen kamu yönetiminde etik tartışmaları daha sonraki dönemlerde modern kamu yönetimi sistemlerinin gelişmesi ile başlamıştır.

Kamu yönetiminin ilk yıllarında etik üzerine sistemli çalışmalar yapılmamıştır. Kamu yönetimi etiği 20. yüzyılın son dönemlerinde akademik bir disiplin alanı olarak ortaya çıkmıştır. Ancak, yönetimin bir bilim olarak ortaya çıkışı ile yönetim etiği de tartışılmaya başlamıştır.

İlk dönemlerde kamu yönetimi yazını içerisinde etik dışı davranışlarla doğrudan ilgilenmemiştir. Bunun yerine disiplin için, neyin ahlaki olabileceği üzerine, bürokratik ethos ve demokratik ethos olmak üzere iki farklı paradigma üzerinden tartışmalar yürütülmüştür. Kamu yöneticilerinin ahlaki davranışlarının neler olabileceği ile ilgili paradigmalardan ilki olan bürokratik ethos; verimlilik, yararlılık, uzmanlık, sadakat ve hesap verebilirlik kavramları üzerine inşa edilmiştir. Bu beş değer kamu yöneticileri için bir grup ahlaki standart oluşturmaktadır (Okçu, 2008: 24). Bu kavramları gözeterek faaliyette bulunan kamu çalışanları ahlaki olarak olumlu değerlendirilir. Wilson'un siyaset yönetim ayrımı, Weberyen bürokrasi modeli ve bilimsel yönetim yaklaşımı bürokratik ethos'un felsefi temelini oluşturmaktadır.

Bürokratik ethos'un felsefi temelini oluşturan, teleolojik yaklaşıma göre, ahlaken neyin doğru neyin yanlış olduğunun belirlenmesi kendi başına ahlak dışında bir değerdir. Teleolojik yaklaşımda kişi eylemin sonuçlarının neler olabileceğine bakar. Kamu yönetiminde teleolojik yaklaşıma göre davrananların zihninde bir eylem ve davranışın sonuçlarının iyi olması, belirlenen kamu politikası hedeflerine ulaşılması, yurttaşların taleplerinin yerine getirilebilmesi (Okçu, 2008: 27) ahlaki olarak kabul edilebilir bir değerdir.

Demokratik ethos'a kaynaklık eden deontolojik bakış açısı ahlaki değerlendirmede bazı yüksek ahlaki prensiplere başvurmaktadır. Deontolojik yaklaşıma göre, eylemin sonuçlarının ne olacağına göre karar verilemez, bunun yerine o eylemin yerine getirilmesi gerekli bir görev olup olmadığına bakar. Demokratik ethos, yönetsel ahlaka ilişkin yaklaşımında yönetsel davranışı, belirli demokratik prensiplere göre temellendirir (Okçu, 2008: 28).

Yönetim etiğinin tartışılmaya başlanması yönetim biliminin ortaya çıkışıyla aynı döneme denk gelir. Yönetim etiği kavramını, ilk defa 1880’de Dorman Eaton, İngiliz kamu yönetimini ele aldığı çalışmasında, kamu yönetimi reformunda ahlaki değerlerin de dikkate alınması gerektiğini ifade ederek kullanmıştır. Daha sonra 1887’de “Yönetimin İncelenmesi” (The Study of Administration) adlı makalesiyle kamu yönetimi disiplinini de başlattığı kabul edilen Woodrow Wilson, eğitim ve akıl yoluyla insanın ahlaki yönünü geliştirmenin kamu yönetiminde anlamlı olmayacağını bunun yerine takdir yetkisinin yapısal sınırlanması gerekliliği üzerinde durmuş ve “Amerikan İlerlemeci Reform Hareketine” göre ahlaki davranışın niteliğine ve önemine değinmiştir (Nohutçu, 2004: 398).

Kamu yönetiminde etik çalışmaları, 1970’li yıllar itibariyle akademik bir disiplin halini almıştır. Cooper’a göre kamu yönetiminde etik çalışmaları üç dönem halinde ele alınabilir; kamu yönetiminin ilk yıllarında etik, bir çalışma alanı olarak etiğin temellerinin atılması ve etiğin ortaya çıkmasıdır. Bir konunun akademik inceleme alanı olması için; konu üzerinde uzman araştırmacı ve bilim adamlarının varlığı, ilgili bilim dalındaki akademik kitap ve dergilerde kuramsal çerçeveyi oluşturacak analiz, deneye dayalı tartışma ve çalışmaların yanında üniversitelerin programlarında akademik dalların oluşması gerekir (Çaylak, 2014: 44). Bu ölçütlere göre Cooper, kamu yönetiminde etik çalışmalarının bir akademik disiplin olarak kabul görmesini 1970’li yıllara dayandırmaktadır.

Yine bu dönemde, alanda “Yönetimde Etik” konusu ile ilgili American Society for Public Administration tarafından 1989 yılında ilk ulusal konferans gerçekleştirilmiştir.

1.2.3. Kamu Yönetiminde Etik İlkeler

Etik ilkeler, iyiyi ve kötüyü birbirinden ayırmaya yarayan, insan ve toplum ilişkilerinden ortaya çıkan unsurlardır. Yönetimde uyulması gereken; *adalet, eşitlik, dürüstlük, açıklık, tarafsızlık, sorumluluk, insan hakları, hümanizm, bağlılık, hukukun üstünlüğü, sevgi, hoşgörü, hesap verebilirlik, saygı, tutumluluk, demokrasi, olumlu insan ilişkileri, hak ve özgürlükler, emeğin hakkını verme, yasadışı emirlere karşı direnme* gibi ilkeler kamu yönetiminde etik ilkelerdir.

1.3. Türk Kamu Yönetiminde Etik ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Türk kamu yönetimi sistemimizde etik ile ilgili yapılan çalışmalar kapsamında yasal düzenlemelere, etik ile ilgili kurumlara yer verilecektir.

1.3.1. Yasal Düzenlemeler

Türk Kamu Yönetimimizde Etik Altyapısının kurulması sırasında gerçekleşen Anayasal ve yasal çerçeve şu şekilde özetlenebilir (Saylam, 2007: 93).

Anayasanın 10. 129. ve 137. maddelerinde Türk kamu yönetiminde uygulanması istenen etik ilkelerden bazılarını içermektedir.

10. maddenin 3. fıkrasında “eşitlik ilkesi” düzenlenmiş olup, içeriği şu şekilde ifade edilmiştir; “*Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.*” (Yüksel, 2005: 57).

137. maddede ise “hukukilik ilkesi” düzenlenmiştir; “*Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, tüzük, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yinelerse, emir yerine getirilir, bu halde emri yerine getiren sorumlu olmaz. Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir surette yerine getirilmez, yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.*” (Yüksel, 2005: 57).

129. maddenin son fıkrasında geçtiği üzere ise, memurlar ve onlar dışında kalan kamu personellerine ilişkin yaptıkları taahhüt edilen suç içeren davranışlar dolayısı ile ceza kovuşturması başlatılmasının, kanundaki istisnalara istinaden, kanunda belirtilen idari mevkiinin iznine endeksli olduğu ifade edilerek kamu görevlilerine bazı yargısal imtiyazlar sağlanmıştır (Yüksel, 2005: 57).

1.3.2. Etik ile İlgili Kurumlar

Bu kısımda Etik ile ilgili kurumlardan, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu incelenecektir.

1.3.2.1. Kamu Görevlileri Etik Kurulu

Kamu Görevlileri Etik Kurulu 25 Mayıs 2004 tarihinde kabul edilen 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu ile kurulmuştur. Bu kurulun varoluş amacı, kamu görevlilerinin sorumlulukları olan *saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verilebilirlik* gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve bu davranış ilkelerinin uygulanmasını sağlamaktır (Özden, 2010:136).

Kanunun amacının düzenlendiği ilk maddede, *saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik* gibi etik ilkeler yer almaktadır. Fakat bu etik davranış ilkelerinin tanımına yer verilmemiş ve bu söz konusu ilkeleri belirlemek, uygulamak, kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine aykırı davranışları bulunduğu iddiasıyla halkça ileri sürülen iddiaları incelemek ve sonuçlandırmak üzere Başbakanlık da on bir kişilik Kamu Görevlileri Etik Kurulu oluşturulmuştur.

Bakanlar Kurulu, kurul üyelerini atamaktadır. Kurul Başbakanlık bünyesinde kurulur ve görevini icra eder. Bu kurulun görev alanında, genel bütçeli ve katma bütçeli daireler, kamu iktisadi teşebbüsleri, yerel yönetimler ve bunlar tarafından kurulmuş olan birliklerin çalışanları, tüzel kişiliğe sahip tüm kamu kurumlarının çalışanları bulunmaktadır (Ünal, 2013:151).

Söz konusu kurulun yetki ve görevleri üç aşamada birleştirilmektedir. İlk aşama; etik davranış ilkelerinin neler olduklarını belirlemek, ikinci aşama; kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerini ihlal ettikleri durumlarda başvurular üzerine gerekli araştırmaları yapmak, son aşama ise kamu yönetiminde etik kültürünü yerleştirmek amacıyla faaliyetlerde bulunmaktır (Eryılmaz, 2011:359).

Kurul başvuru üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yapmak ve sonucu ilgili kurumlara bildirmekle yükümlüdür. Kurul'un bu aşamada istediği bütün bilgi ve belgeler ilgili kurum tarafından verilmesi mümkün olmaktadır. Etik ilkelere aykırı uygulamalar bulunduğu hususunda genel müdür veya eşit konumdaki görevliler hakkında Kurul'a doğrudan başvuru yapılabilmektedir. Bunun haricindeki çalışan hakkında ise Kurul'a başvuru yapılamamaktadır. Yetkili disiplin kuruluna yapılan başvuru ile Kurul, araştırma yaparak bir karar verir, bu kararı ilgililere ve Başbakanlığa iletir (Ünal, 2013:152).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, taşıdığı bu şeffaflık yönü ile ombudsmanlık kurumuna benzemektedir. Buna karşılık Kurul üyelerinin Bakanlar Kurulu tarafından atanması ve Başbakanlık bünyesinde faaliyet göstermesi sebebiyle siyasi etkiye maruz kalması, tarafsızlığı tartışmalı bir kurum olması sebebiyle ombudsmanlık kurumundan ayrılmaktadır (Ünal, 2013:152).

09.07.2018 tarihli 703 sayılı KHK ile 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu'nda yer alan "Başbakan" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde, "Bakanlar Kurulu üyeleri" ibaresi "Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar" şeklinde değiştirilmiştir.

Etik Kurulu, sadece etik ilkeler yönünde inceleme yapmaktadır. Ombudsmanlık kurumu ise söz konusu kuruldan daha geniş bir alanda; insan hakları, adalet, hakkaniyete uygunluk bakımından denetleme yapmaktadır. Ombudsmanın görev alanı Etik Kurulu'na göre daha geniş olmaktadır (Odyakmaz, 2013:12).

1.3.2.2. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

Ülkemizde seksenli yıllardan itibaren insan haklarının önemi artmıştır. İnsan hakları bilincin yaygınlaşması ile bu hakkı korumak için bir takım kuruluşlar oluşturulmuştur. 3686 sayılı Kanun bu konuda başlatılan ilk uygulamadır (Öğütçü, 2005: 555-614). Yapılan bu uygulama zamanla yerini farklı uygulama ve kanunlara bırakmıştır. Bir takım kanunlar kaldırılrsa da yerine farklı yasalar çıkarılmıştır. Günümüze yaklaşıldığında, 2000 yılından bu yana insan haklarını kapsayan dört farklı ulusal kuruluş kurulmuştur (Aydın, 2012: 2). Bu ulusal kuruluşlar aşağıdaki gibidir;

- 24218 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Yönetmelikle oluşturulan İnsan Hakları İl ve İlçe Kurulları
- 2001 yılında 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilâtı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanuna eklenen maddelerle kurulan İnsan Hakları Başkanlığı, İnsan Hakları Danışma Kurulu, İnsan Hakları İhlal İddialarını İnceleme Heyetleri (4643 S. KHK).

Bu süreçte ülkemizde insan hakları ile ilgili konuları daha da dikkate alarak problemlere insan hakları bağlamında çözüm bulmak gerektiği anlaşılmıştır. İnsan haklarının geliştirilmesi ve korunması için ulusal kurumlar inşa edilmesine ilişkin konular daha sık düşünülmüş ve bu kuruma olan ihtiyaç daha çok dile getirilmiştir. Bu

aşamada Avrupa Birliği Konseyi, yayımladığı Katılım Ortaklığı Belgesi'nde Birleşmiş Milletler İlkeleri'ne uygun yeterli mali kaynağın sağlandığı bağımsız bir ulusal insan hakları kurumu kurulmasının gerekliliği ortaya koyulmuştur. Bu durumun da etkisiyle bağımsız ve bütüncül bir yaklaşımla harekete geçecek bir ulusal insan hakları kurumunun oluşturulması yolunda kararlar alınmaya başlanmış ve faaliyetler planlanmıştır (<http://insanhaklari.maltepe.edu.tr> Erişim Tarihi: 16.01.2019).

Türkiye İnsan Hakları Kurumu bu gelişmeler doğrultusunda mülga 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu ile kurulmuştur. Daha sonra 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile kurumun adına "Eşitlik" ibaresi getirilerek değiştirilmiştir. Söz konusu bu kurumun kuruluş amacı insan haklarının korunması ve olanakların geliştirilmesi için çalışmalar yapmak şeklindedir (6332 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu, Md. 1).

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu idari ve mali özerkliğe sahip, özel ve kamu tüzel kişiliğini haiz ve Başbakanlıkla ilişkili bir kurumdur. İnsan haklarının korunması ve giderek geliştirilmesi, insanların eşit şekilde hakkının korunması, hukukta ayrımcılığın sona ermesi, oluşan haksızlıklara karşı insanları güvence altına almak amacıyla var olmuştur.

2. İKİNCİ BÖLÜM

OMBUDSMAN VE KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU

2.1. Ombudsman

Bu kısımda ombudsman kavramı ve tanımı, ombudsmanın tarihi gelişimi, özellikleri, görevleri, çalışma usulü ve yetkileri ile ombudsmanın iyi yönetim ilkeleri ve etik-ombudsman ilişkisi incelenecektir.

2.1.1. Ombudsman Kavramı ve Tanımı

Kökeni İsveç'e dayanan "ombudsman" kavramı, 'ombuds' (vekil/temsilci) ile 'man' (kişi) kelimelerinin bir araya gelmesinden oluşmaktadır. İsveç diline bakıldığında da bu kavramın görevli, koruyucu gibi anlamları karşıladığı görülmektedir (Kestane, 2006: 131). Ombudsman terimi bu yapıyı bünyesinde bulunduran devletlerin oluşturduğu çeşitli farklılıklara göre farklı şekillerde ifade edilmektedir. Bu farklılar her ülke de aynı olmayacak bir takım unsurlardır; bölgedeki toplumsal yapı, kültürel alışkanlıklar, yönetim şekli gibidir. Bu nedendir ki bu kavramın karşılığı: Fransa'da "Arabulucu", Avusturya'da "Halkın Avukatı", İngiltere'de "Yönetim İçin Parlamento Komiseri", İspanya'da "Halk Savunucusu", Hollanda'da "Ulusal Ombudsman", Polonya'da "Sivil Haklar Savunucusu", Güney Afrika'da "Halkın Koruyucusu" gibi ifadelerle tekabül etmektedir (Temizkan, 2008:649). Kavram, bizim ülkemizde yani Türkçe de ise "Arabulucu, Kamu Hakemi, Kamu Denetçisi" gibi ifadeleri karşılamaktadır (Dursun, 2011: 378).

Kamu denetçisi, oldukça geniş soruşturma ve araştırma yetkisine sahip, haksızlıkları açığa çıkarmak, takdir yetkisinin kötüye kullanımının önüne geçmek, yürürlükteki tüm hukuk kurallarına uygun davranışlarda bulunulmasını sağlamak, hakkaniyetle gerekli önlemleri tavsiye etmek için gereken düzenlemelerin yapılması önerilerinde bulunmayı amaçlamış ve seçilmiş bir kamu görevlisidir (Fendoğlu, 2010:4)

2.1.2. Ombudsmannın Tarihi Gelişimi

Rusya ve İsveç arasında yapılan savaştan yenilgi ile çıkan İsveç Kralı XII. Charles 1709-1714 yılları arasını kapsayan beş yıllık bir zaman dilimi boyunca Osmanlı Devleti'ne sığınmış ve Osmanlı'nın bünyesinde korunmuştur. Bu süreç içerisinde Kral XII. Charles, 1713 senesinde kendi ülkesine bir talimat iletmış ve bunu gerçekleştirmesi için de bir "*Högste Ombudsmannen*" görevlendirmiştir. Bu talimatta yerine getirilmesi istenen şey, "memurlara mevzuata uygun hareket etmeleri ve verilen görevleri layıkıyla yapmalarıdır". "*Högste Ombudsmannen*" adındaki bu görevlinin ismi 1719'da "*Justitiekansler*" olarak değiştirilmiştir ve 1760 ve 1772 arasındaki yıllarda parlamento ile atanan bu görevliler 1809'a kadar kral tarafından göreve getirilmiştir. Memurların mevzuat çerçevesinde davranmalarını kontrol ederek kralın adeta sağ kolu gibi görev yapmakta olan ombudsmannın denetimine ilk olarak girenler; yöneticiler, hâkimler ve vergi toplayanlar dâhil edilmiştir (Tutum, 1970:236).

İsveç'te Ombudsman kurumunun varlığı yani kurumun bugünkü şekline bürünmesi, 1809 anayasası ile bağımsızlığı güvence altına alınmış parlamentonun seçtiği bir "*Justitie ombudsman*" oluşturulması sonucunda meydana gelmiştir. İlk gelişmesi böyle olmuşsa da akademik çaplı araştırma ve çalışmalarda daha eskiye gittiğine dönük izlere rastlanabilmektedir.

Ombudsmanlığın kökeninin nereye dayandığı hususu ile ilgili ülkemizde en net bilgiye, Kral XII. Charles'in 26.10.1713'te ülkemizden göndermiş olduğu kralın isteklerini içeren metin kaynaklık etmektedir. Bu metnin derinlemesine incelenmesi ile şu sonuca varılmıştır: Kralın mührünün Yüksek Ombudsmanda bulunması ve yüksek ombudsmannın forum/konseylarında başkan olarak görevli olup kral adına emir verme yetkisini taşıması; bütün kamu personellerinin de talimatlara Krala hizmet gerekçesiyle uymak hâletinde bulunması ve yargılamaya ilişkin işlemleri Yüksek Ombudsman yerine sekreterlerin kullanıyor olmasının benzeri şekilde Osmanlı Devleti'ndeki sadrazamlık çargâhında mevcut olduğu tespiti doğrultusunda, Kral'ın talimatta bulunduğu Yüksek Ombudsmanlık çargâhının Osmanlı'daki Sadrazamlık çargâhını karşıladığı kanısına varılmaktadır. Talimatta belirtilmiş Yüksek Ombudsmanın görevlerinin Sadrazamın görevleri ile yakinen benzer oluşu sonucu kralın Osmanlı'daki sadrazam sistemini kendi ülkesine nüksettirdiği kanaati doğmuştur. Ancak bugün bakıldığında ombudsman kurumu ile ilgili o zamana kıyasla

oldukça farklı bir mekanizmanın varoluşu İsveç'te yaşadığı dönüşümden kaynaklanmaktadır (Coşkun ve Günaydın, 2015:53).

Fendoğlu bu kurumun dört dalga halinde gerçekleştiğini dile getirmiştir. Ona göre birbiri içine geçmiş bu dört dalga; İskandinav, Avrupa, Anglo-Sakson ve Rusya ile eski Sovyet ülkelerine yayılmıştır. Dolayısıyla kurum, İsveç'e özgü olmaktan sıyrılmış ve bir İskandinav kurumuna dönüşmüştür (Fendoğlu, 2011:61-62).

Ombudsmanlık 1962'de Yeni Zelanda'da kurulmuş ve sonrasında İngilizce konuşan ülkelere daha sonrada Anglo-Sakson hukuk sistemine geçiş yapmıştır. Kurumun 1967 yılında İngiltere'de de kurulması sonucu kurum ilk kez yüksek nüfuslu ve geniş coğrafyada bulunan bir ülkede kendini göstermiştir. Son hamle ise Fransa'dan olmuş, 1973'de "Arabulucu" adı ile Fransa'nın da bu mekanizmayı bünyesine almış olması, ombudsmanın hukuk sisteminden tamamıyla bağımsız bir kurum olduğu ve her yerde uygulanabilecek bir yapı olduğu düşüncesini yer ettirmiştir (Erdenci, 2009:14)

29 Ocak 1975 tarihli toplantısında Avrupa Konseyi İstişari Asamblesi'nin almış olduğu 757 sayılı karar ile ombudsmanlık mekanizmasının, parlamentonun denetimine güç kazandırdığı kanısında bulunarak henüz ombudsmanlığı kurmamış üye ülkelere ulusal/yerel düzeyde ombudsman görevlendirmeleri önerilerinde bulunmuştur (<http://www.assembly.coe.int>, 07.01.2019)

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin 23 Eylül 1985'de yapmış olduğu toplantıda alınan kararda üye ülkelere yerel ve ulusal kapsamda ombudsmana yer verilmesi önerileri aktarılmıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda 7 Şubat 1992'de Maastricht Antlaşması imzalanmıştır. Antlaşma, 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve antlaşmanın 20. ve 24. Maddelerinde kuruma başvuruların nasıl olacağı, 228. maddesinde ise AB kuruluşlarıyla ilişkili yönetime dair şikâyetleri incelemek için kurulmuş olan Avrupa ombudsmanının görevleri ve yetkileri yer almıştır. Ve neticede kralın gözlemcisi şeklinde oluşmuş olan ombudsman mekanizması geçirdiği dönüşümlerle birlikte idarenin eylem ve işlemlerinden zarar gören bireylerin haklarını gözeten bir müessese işlevine yani bugünkü yapısına kavuşmuştur (www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf, 08.01.2019).

Ombudsmanın gelişim aşamasında öncelikli olarak denetim konusu dikkat çekmektedir (Oytan, 1977:597). Yaşanan değişim sonucu, kamu yönetiminin denetiminde denetim görevlilerinin etkisi azalırken vatandaşın katkısı artmıştır. Bunun

dışında değişen bir diğer konu da yönetimde açıklık ilkesi olmuştur (Akıllıoğlu, 1990:6). Yönetimde açıklık ilkesinin benimsenmesi ile vatandaşların istediği bilgi ve belgeleri edinebilmesi, idari tasarrufların nedenlerinden haberdar olmaları ihtiyacı doğmuş (Eryılmaz, 1993:102) dolayısıyla yönetilenler, yönetime itiraz, katılma ve denetleme gibi bir takım sahip olurlarken, yönetenler de kamu hizmetinin kalitesini artırma ve eksikliklerini gidermeye teşvik edilmişlerdir (Küçüközyiğit, 2006:97).

Bir başka gelişme hesap verilebilirlik alanında olmuştur. İdari yönetimler, bu kurum aracılığı ile şikâyet talebinde bulunanlara mantıklı ve makul dönütler sağlama yükümlülüğünde bulunma sorumluluğuna girmeleri kamu yönetimi alanında hesap verilebilirlik ilkesine büyük katkı sağlamıştır.

Ombudsman kurumunun dünya çapında yayılma gerekçelerine bir sebep de Victor Pickl eklemiştir. Ona göre bu yayılmanın temel sebeplerinden birisi de ombudsmanlığın insan haklarının gelişimine sağladığı katkı ve mevcut kötü yönetim şartlarının önüne geçilmesi yönünde oluşturduğu pozitif etkilerdir (İnceoğlu, 2012:54).

Ombudsman mekanizmalarının, hak ihlaline uğrayan ya da kötü yönetimden negatif etkilenen vatandaşların maruz kaldıkları mağduriyet durumlarını dostça giderme çabası ise kurumu yöneten ile yönetilen ilişkisinde güven vermesi konusunda önemli bir noktaya taşımaktadır. Aslında kurumun vatandaşın mağduriyetleri konusunda onun yanında olması ve devlete karşı halk tarafından duyulan güvensizliği gidermesi açısından bu kurum, faaliyetleri ile bir bakıma “insan kazanma sanatı” icra ettirmektedir. Bir devletin etkin bir ombudsman denetim mekanizmasına sahip olması, bir nevi o devletin hem ulusal hem de uluslararası arenada insan haklarına saygılı, hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkelerini bünyesinde barındıran bir yönetim anlayışı taşıdığı ispatını sunmaktadır (Coşkun, 2017:15-16).

2.1.3. Ombudsmanın Özellikleri

Daha önce de belirtildiği gibi her devletin toplumsal ve siyasal yapısı, hukuk sistemi gibi niteliklerinin birbirinden farklı olması nedeniyle ombudsman kurumu her ülke için farklı olarak yapılanmıştır, dolayısıyla farklı özellikler de taşımaktadır. Örneğin, Amerika’da çocuk, tüketici, üniversite vb. konularda görevli pek çok Ombudsman görev yapıyorken Danimarka’da Parlamento Ombudsmanı adında tek

Ombudsman görev yapmaktadır. Ancak bu kurum ister Amerika'daki gibi ayrı ayrı ombudsmanlar şeklinde görev yapsın isterse Danimarka'daki gibi tek bir ombudsmanlık olarak işlevde bulunsun, bu kurumun tüm ülkeler tarafından kabul edilen bir takım genel özellikleri vardır.

Bu denetim mekanizması, çoğunlukla parlamento tarafından seçilir ancak bildiğimiz yargısal, siyasi, hukuki ve idari denetimlerin dışındadır ve parlamentodan bağımsız bir denetim yoludur. Ombudsman, yetkisini kanunlardan alan, idarenin eylem ve işlemleri ile bunun vatandaşa olan olumsuz etkisini parlamento ve halk adına denetleyen bağımsız ve tarafsız bir denetim mekanizmasıdır. Bu kurumun dünyada kabul gören özellikleri şöyle sıralanabilir: (Özden, 2010: 37-39).

- Kurum yasama organı ile kurulur ancak yasamadan bağımsızdır ve yasamaya olan sorumluluğu oldukça sınırlıdır
- Kurum yürütme organının kontrolünde ve yönlendirmesinde değildir
- Kurum istediği her türlü belge ve evraka erişme hakkına sahiptir
- Kurumda görev yapanlar alanında uzman kişilerden seçilmelidir
- Kurum tamamen tarafsız olarak hareket etmelidir
- Kurum çalışanları hukuki konulara yabancı olmamalı dolayısıyla iyi hukuk eğitimi almış olmalıdır
- Kurum vatandaş yanlısıdır ama devletin de karşısında değildir, olmamalıdır

Yüzü aşkın ülkede bulunan ve yürütülen ancak her bir ülkenin sahip olduğu kültürel, coğrafik ve sosyal farklılıklardan ötürü hiç birinde aynı uygulandığını söylenemeyecek bu kurum için bugün üç ortak yön olduğunu dile getirmektedir. (Tortop,1998: 4). Bunlar:

- Kurumun yürütmeden bağımsız bir statüde olması,
- Alınan başvuruların kişilerce yapılması,
- Kurumun başvuruları tarafsız bir şekilde ele alarak bu sonuçlara neden olan yönetim mekanizmasındaki aksaklığı engellemeye dönük önlemler sunmasıdır

Ombudsman kurumunu diğer idari denetim yapılarından farklı kılan temel husus, vatandaşların bu kuruma genellikle dolaysız ve kolay erişim sağlayabilmeleridir. Vatandaşlar buldukları şikâyet için maddi bir yükümlülüğe girmezler ve şikâyetlerin hepsi aynı önemde değerlendirilip dikkate alınmaktadırlar (Özden, 2010: 41).

Genel hatları ile ombudsman kurumunu açıklamak adına yukarıda bahsedilen özelliklere şunları da eklemek açıklamaları kavramamız hususunda kolaylık sağlayacaktır: (Tayşi, 1997: 110).

- Çoğunlukla bir kanunla kurulur ve fonksiyonel bir özerklik taşır
- Yönetimin dışında bulunur ve yasama ile yürütme fonksiyonlarından tamamen bağımsız şekilde faaliyetlerini yürütür
- Bağımsızdır ancak yönetimin karşısında bir kurum da değildir.
- Alanında tecrübeli ve uzmanlardır.
- Vatandaşlar nezdinde basit bir şekilde erişim sağlanabilir.
- Biçimselliği yoktur ve vatandaştan hiçbir şekilde bir ücret talep edilmez.
- Ombudsman ile parlamento arasında bir alt-üst ilişkisi bulunmamakta fakat ombudsman çatısı altındaki görevliler parlamentonun seçtiği kişilerdir ve onun güvenini yitirdiği durumda yine parlamento onların işine son verebilme yetkisine sahiptir

Süler (2010:160-161) ise yine ombudsmanın bu genel ortak özelliklerini şöyle sıralamıştır:

- Kurumun görev ve yetkileri ayrı bir yasa ile düzenlenmektedir
- Herhangi bir taraf tutmaları söz konusu değildir, kararlarında ayrımcılık gütmemektedirler
- Kurumun üyelerini genellikle parlamento seçer ve onun desteği ile faaliyetlerini sürdürür ve aynı zamanda da kamu kurumlarıyla işbirliğinde bulunmaktadır
- Kurum kararlarını bağımsız olarak almaktadır

- Ombudsman kurumu çalışanları statü sahibi kişiler içerisinde seçilmektedir
- Kurum almış olduğu başvuruların tümünü değerlendirmeye almaktadır
- Medya araçları ile etkin ve aktif bir ilişkisi yürütür
- Görev süreleri genelde parlamento süresi ile sınırlı tutulmaktadır
- Kurumun verdiği kararlar hiç bir bağlayıcılık teşkil etmemektedir.

Ombudsman, vatandaşlardan gelen tüm itiraz ve şikâyetleri herhangi bir şekil şartına tabii tutmaksızın değerlendirmeye almakta ve soruştururup, sonuca bağlamaktadır. Hatta bu kurumların çoğunluğunda, vatandaşa olumsuz etki yapan söz konusu idari eylem ve işlem vatandaşın şikâyetinde bulunmasına gerek kalmaksızın kendiliğinden incelemeye alınmaktadır. Ayrıca kurum, kamu kuruluşlarını denetleme yetkisine de sahiptir ve inceleme esnasında gerekli her türlü evrakı rahatça edinebilmektedir (Gölönü, 1997: 8).

2.1.4. Ombudsmanın Görevleri ve Çalışma Usulü

Ombudsman denetim mekanizmasının ana görevi yöneten ile yönetilen ilişkisinde meydana gelen sorunları gidermektir. Dolayısıyla vatandaşlardan aldığı mağduriyet itirazlarını inceleyen ya da kendi girişimi ile faaliyette bulunan ombudsman, karşılaşılan sorunlara bir çıkar yol üretebilme gayreti içerisinde. Ombudsmanın bir soruşturma başlatabilmesi için iki yöntem vardır. Bunlardan ilki soruşturmanın, herhangi bir kişinin kuruma bir şikâyet dilekçesi vermesi şeklinde başlamasıdır.

Ombudsmanın denetimini diğer tüm denetim yollarından ayıran en önemli özelliklerden biri kuruma kolayca, bir ücret talep etmeksizin ve dolaysız olarak ulaşılabilir olmasıdır. Kurum yapılan şikâyetleri yazılı olarak almakta ve hiçbir şekil şartına tabi tutmaksızın hepsini eşit şekilde değerlendirmeye tabii tutmaktadır. Dilekçelerin yazılması konusunda bir sıkıntı yaşandığı takdirde ombudsman personeli vatandaşa gerekli desteği sağlamaktadır (Özden, 2005: 30-31). Kurum yapılan her başvuru ile ayrı ayrı ilgilenerken, asılsız bir başvuru ile karşılaşırsa şikâyet sahibine gerekli bilgilendirmede bulunmakta ya da söz konusu şikâyetin konusu kendi denetim

sahasında değilse nereye başvurabileceği, hangi işlemleri yapması gerektiği gibi bilgilendirmeler içeren bir dönüt sağlamaktadır (Fendoğlu, 2011: 63).

Ombudsmanın bir soruşturma başlatabilmesi için söz konusu ikinci bir yöntem ise yapacağı işlemi kendiliğinden başlatmasıdır. Bu seçenekte kurum çoğunlukla medya yolu ile elde ettiği bilgi ve verilere dayanarak bir hak ihlalinin söz konusu olduğuna gerek görmesi durumunda incelemeyi başlatabilmektedir. Medya aracılığıyla yayınlanan program ve haberler bu yolun kullanılmasında büyük rol taşımaktadır (Özden, 2010: 41).

Vatandaşın yönetimden kaynaklı sorunlarıyla ilgilenip bunlara yönelik önerilerde bulunan ombudsmanın tek amacı yalnızca haksızlığı ortadan kaldırmak değil, yaşanan bu haksızlığın sebeplerinin neler olduğuna dönük araştırmaları da yürütmek ve var olan yönetimin kötü yönlerini gidermek adına değişiklik önerilerinde bulunmaktır (Demir, 2002: 132).

Yukarıda da bahsedildiği gibi ombudsmanın bir soruşturma başlatması ve faaliyette bulunabilmesi için söz konusu iki yöntem bulunmaktadır. Yani vatandaşın aldığı şikâyet üzerine ya da kendi girişimiyle harekete geçen ombudsman, kendi görev sahası ile ilişkili başvurulara dönük gereken işlemleri yapma yetkisini taşımaktadır. İlgili olayın konusuna göre kurumun soruşturmayı sonuçlandırma şekli farklılık gösterebilmektedir. Bunlar; dava açma, ihtarda bulunma, talimat verme, hatırlatma, basın bildirisinde bulunma, parlamentoda konuşma yapma ile yıllık rapor ve bülten hazırlamaktır.

Ombudsmanın gelen şikâyet başvuruları üzerine ya da tamamen kendi girişimi ile görevini icra etmektedir. Kurum bu çalışmalar esnasında ihtiyacı olan ilgili her kurum ve belgeye erişebilmekte, istediği bilgileri rahatça edinebilmektedir. Ve sonunda bu araştırmadan elde etmiş olduğu veriler doğrultusunda haksızlığına kanaat getirdiği kurum ya da görevliye ihtarda bulunma, dava açabilme, yapılan haksız fiilin telafisi için talimat verebilme gibi bir takım girişimlerde bulunması ile sonuçlanmaktadır. Ayrıca kurum, yaptığı basın bildirimleri ve faaliyet raporlarıyla, parlamentodaki konuşmalarıyla hem parlamentoyu hem de vatandaşları bilgilendirmektedir.

2.1.5. Ombudsmanın Yetkileri

Ombudsman denetim mekanizması, belirleyici tüm özelliklerinde olduğu gibi görev, statü ve yetkileri noktasında da her ülke için farklı nitelikler taşımaktadır. Bir yasa ile kurulup hukuki statüsünü de bu yasalardan alan ombudsmanlık kurumu görevini icra ederken kurmuş olduğu ilişkilerde bu yasallığa dayanan önemli destekler sağlamaktadır (Mutta, 2005: 56). Ombudsman, genellikle parlamento temsil etmekte, parlamento tarafından atanmakta ve uyguladığı denetimi onun adına gerçekleştirmektedir. Kurumun bu derece parlamentoya bağlılığı hem yasallığının dayanağı olup hem de kuruma temsili bir vasıf katmaktadır.

Ombudsmanın yürütmeye bağlı idare üzerindeki denetimi, parlamentonun yürütme üzerinde uyguladığı denetimin anayasal dayanakları birbirinin aynısıdır (Acar, 1991: 258-259). Ombudsmanın en önemli özelliği ise statüsüne dayanan bağımsızlığıdır ki bu kurumun olmazsa olmazını oluşturmaktadır. Kurum hem yasama organına hem de yürütme organına karşı bağımsızdır çünkü herhangi bir bağımlılığı olan ombudsman görevlerini layıkıyla icra edemeyecektir (Mutta, 2005: 56). Bu kurum için sahip olduğu bağımsızlık ona, oluşturacağı siyasal sonuçları düşündürmeksizin korkusuzca gerçeklerin peşinde gitmesi özgürlüğünü sağlamakta ve baskılara karşı onu korumakta ve rahat bir çalışma ortamı sunmaktadır. Dolayısıyla kurum bakımında oldukça büyük bir önem arz etmektedir (Temizel, 1997: 775).

Ombudsmanın tarafsız ve bağımsız olması noktasında en önemli şey kurumun seçilme şeklidir. Genellikle parlamento ya da cumhurbaşkanının seçtiği ombudsman, bunun desteğini hep hisseder ve bu güce binaen işlemlerinde bağımsız ve tarafsız bir biçimde hareket etmektedir (Babüroğlu ve Hatipoğlu, 1997: 33). Bu mekanizmanın parlamento tarafından seçilmesinin sebebi, yürütme organının bu kurum kararlarına herhangi bir bağlayıcılık oluşturmasını engellemektir. Ancak Mutta (2005: 57) bu noktada bu konuya bir eleştiri yapmaktadır. O'na göre yürütme organını oluşturan çoğunluğun parlamentoda oluşması nedeniyle ombudsmanın seçilmesinde bu organın etki oluşturacağı düşüncesi ile kurumun bağımsızlığının zedeleneceği muhtemel bir ihtimal oluşturmaktadır. Bu görüşe karşın Baylan da (1978: 165) aynı konuda söz konusu muhalefet partilerin de söz sahibi olmasının bu problemi önleyeceğini ifade etmektedir. Bu eleştirilerden de çıkarılacağı gibi sonuç olarak ombudsmanın seçilmesinde her ülkenin kendi özellikleri göz önünde bulundurularak, yürütme

organından mümkün olduğunca bağımsız bir şekilde hareket edilmesi gerekmektedir. Çünkü aksi halde kurumun tarafsızlığının zedelenmesi söz konusu olacaktır (Erhürman,1998: 91).

Ombudsmanın sahip olduğu bu bağımsızlık ve tarafsızlığına etki edebilecek pek çok etken bulunmaktadır. Bu unsurlar arasında kurumun çalışanları ve görevden alınması, kurumun görev süresi ve kurumun bütçesi gibi unsurlar sayılmaktadır. Görev süreleri açısından ise ombudsmanın görev süresinin yasama organından uzun oluşu, yasamanın belirli bir dönemde olsa kendi seçmediği bir ombudsmanla çalışması sonucunu doğurmakta olup bu anlamda iyi bir durum teşkil etmektedir. Görev süresi bakımından önemli bir diğer husus da şu ki; kurumun görev süresinin bir dönem olması gerektiği ile ilgilidir çünkü böyle olduğu sürece tekrar seçilme umuduyla taviz verilmesi durumlarının önüne geçilecek böylece tarafsızlık ve bağımsızlık daha iyi sağlanacaktır (Erhürman, 1998: 92).

Kurumun bağımsızlığını etkileyen önemli etkenlerden birisini de görevden alınması hususu oluşturmaktadır. Genellikle görevden alınması göreve alımı ile paralel olarak işlemektedir. Ancak ülkenin özelliklerinden ötürü parlamento dışında bir organca kurum göreve getirildi ise, görevden alma işlemi parlamento tarafından gerçekleştirilmelidir. Böylelikle ombudsman yönetimin etkilerine karşı korunacak ve bağımsız hareket etme alanına sahip olacaktır (Temizel, 1997: 57).

Statü ve yetkileri bakımından benzerliklere sahip olsa da ombudsmanın ülkelerin taşıdığı siyasi, kültürel, idari gibi öznel niteliklerden dolayı farklılıklar taşıdığı da görülmektedir. Mesela İsveç ve Finlandiya'da kurum çok geniş yetkilere sahipken, İngiltere'de durumun hiç de böyle olmadığı görülmektedir. Ayrıca incelendiğinde ombudsmanlar oldukça geniş bir araştırma ve denetleme yetkisi ile donatılmışken yaptırım yetkisi bakımından çokça sınırlıdır. Bu durum çağdaş kamu yönetimi anlayışının bir parçası olarak görülmektedir (Özden, 2010: 46).

Ombudsmanın taşıdığı yetki, yapmış olduğu araştırmalar neticesinde vardığı kararlarda kötü yönetimden kaynaklanan bir yönetim hatası var ise bu yanlışlığı meydana çıkarmak ve düzeltmeye dönük tavsiyelerde bulunmak şeklindedir. Bu yetki dâhilinde yöneten gerekli düzeltmeyi yapmaz ise öncelikle durumu Parlamento'ya bildirmekte ve kamuoyuna da duyurmaktadır. Kamu hukukuna tamamen uygun verilmiş idari kararlar bile bazen adalet ters düşebilmektedir. Dolayısıyla adalet

şüphesi aslında hukuksallığı da aşan bir düşüncedir. Hukuk, ombudsmanlara istedikleri her yönetsel işlemle ilgili bilgi ve belgeye her daim ulaşma hakkı tanımış, buna uyulmadığında cezalandırma yetkisi de yine yasalarla temin etmiştir (Küçüközyiğit, 2012:59-67).

Ombudsmanların oldukça geniş bir inceleme ve araştırma yetkisine sahiplerse de kamusal eleştiri ve ikna dışında zorlama yetkilerine sahip değildirler (Avşar,1998: 62). Aynı zamanda, yargı ya da idare üzerinde de herhangi bir denetim yetkisi bulunmamakta, yetkisi yalnızca “araştırma” ile sınırlı olmaktadır (Özden ve Gündoğan, 2000: 50).

Ombudsman, vatandaşların kamu yönetimine olan şikâyet başvurularını alarak bu sorunlara çözüm üreten bir mekanizmadır. Ombudsmanların her belgeye ulaşabilme ve gerektiğinde birimleri denetleyebilme, kendiliğinden ya da şikâyet üzerine olmak üzere geniş bir araştırma soruşturma yetkileri vardır (Wieslander, 2005: 62,65'den aktaran Fendoğlu, 2011:66).

Ombudsmanların genel yetki alanını şöyle özetlenebilmektedir; (Rowat, 1968; aktaran Ataman, 1993: 219)

- Ombudsman anayasa veya yasa ile kurulmuş, yasama organını idare adına denetleyen, taraf tutmayan bağımsız bir görevlidir,
- Ombudsman haksızlığı, adaletsizliği, idarenin kötü işleyişini dile getiren özel şikâyet başvurularını alır ve inceler,
- Ombudsmanın soruşturma açma, tenkitte bulunma, idarenin eksikliklerini kamuoyuna açıklama yetkileri vardır ancak tespit ettiği kötü davranış ve işleyişleri düzeltmez çünkü böyle bir yetkisi yoktur,
- Mutlaka idareye karşıdır diye de bir şey yoktur.

Ombudsmanın idari işlemleri iptal etme ya da tazminat talep etme gibi yetkileri bulunmamaktadır ve emir vermesi de söz konusu olmamaktadır. Bu nedenle ombudsmanın vardığı sonuçları verdiği tavsiyeleri ve kararları idarenin uygulamak gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Yani kararları uygulamayan idareler her hangi bir cezai yaptırım ile karşılaşmayacaklardır. Bu konuda ombudsmanın yapabileceği tek şey idarenin ve çalışanlarının üzerinde oluşabilecek siyasal baskıyı artırmaktır (Kestane, 2006: 134).

2.1.6. Ombudsmannın “İyi Yönetim” İlkeleri

Yönetim, öncesinden belirlenmiş amaç ve hedefler doğrultusunda eldeki kaynakların en doğru şekilde bir araya getirilmesiyle planlama, organizasyon, eş güdümlenme, denetleme ve kontrol etme faaliyetlerinin yürütüldüğü sürecin tamamıdır (Eryılmaz, 2001: 3). İyi yönetim ise yönetimde temsili, katılımı, denetimi, etkin bir sivil toplumu, hukukun üstünlüğünü, yerel yönetim araçları ve yönetimdeki şeffaflık, hesap verilebilirlik ilkeleri, toplam kalite yönetimi, pazar ekonomisi ve rekabet gücünün bugünün globalleşen dünyası ile olan uyumun sağlandığı ekonomik ve siyasal bir düzeni içermektedir (Aktan,2015:16).

İyi yönetimin, insan hakları ile de yakından ilişkilidir ve bu ilişkinin belirlenmesinde ombudsmanlık kurumlarının yaptığı ulusal çaplı denetim ve tespitleri büyük öneme sahiptir. Bunun ilk nedeni, devletlerin insan haklarının korunması hususundaki söz konusu ilkelerin ön plana çıkması ve yine devletlerin takdir payının artmasıdır. İkinci olarak ise kurumlarda kötü yönetim uygulamalarının ve bunların doğuracağı sonuçların adil bir biçimde tespit edilerek doğru sonuca varılacağıdır (Yasin, 2011: 137-148; Eren, 2012: 40-41). Üçüncü olarak da ombudsmanlık kurumunun, idari faaliyetlerin insan haklarına uygunluğunu denetleme konusunda diğer yargı organlarına kıyasla daha avantajlı olmasıdır (www.ombudsman.gov.tr, 13.10.2018).

İyi yönetim ilkelerinin tüm devletler ve uluslararası örgütler için geçerli genel ilkelerini belirlemekle birlikte, faaliyette yönetim ölçeğine göre gerekli bazı unsurları bir araya getirmek veya söz konusu bu unsurlara yenilerini eklemek mümkündür. Örneğin; eşitlik, ölçülülük ve adil işlem yükümlülüğü gibi genel ilkeler ve saygı ilkesi, oldukça geniş bir alana sahip olan yasaya uygunluk ilkesi içinde ele alınabileceği gibi, bu ilkeler ayrı ayrı yönetim ilkesi olarak da ele alınıp incelenebilir (Diamandouros, 2012: 22-26).

Kamu Denetçiliği Kurumu, Kanun'un 1. ve 5. Maddelerinde belirtildiği üzere; İdarenin her türlü faaliyetleriyle insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, yasaya uygunluğunu incelemek ve bu konuda önerilerde bulunmak üzere kurulmuştur.

Fakat Uygulama Yönetmeliğinin 6. maddesinde inceleme ve araştırma belirleyicisi olarak “hukuka uygunluk” ibaresi değil de “kanunlara uygunluk” ibaresi kullanılmışken, Avrupa Doğru İdari Davranış Yasası'nın 4. maddesindeyse “yasaya

uygunluk” başlığı ile düzenlenmiştir. İyi yönetimin ana ilkelerinden olan “hukuka uygunluk”, kanuna uygunluktan daha geniş bir anlamı kapsamaktadır. İdarenin hukuka uygunluk denetimi hem idari denetimin hem de yargısal denetimin inceleme konusu olabilmektedir. İdari denetim, sadece dava konusu eylemin uygulamadaki mevcut yasalara uygunluğunun kontrol edilmesi şeklindeki denetimdir ve bu denetim sonucunda verilen kararlar idareleri bağlayıcı olup yerine getirilmediğinde cezai yaptırımla sonuçlanabilmektedir. Oysa iyi yönetim ilkelerine uygunluk doğrultusunda ombudsman kurumunca denetim sonucunda verilen kararlar yalnızca tavsiye olarak değerlendirilmekte, idarelerce hiçbir yaptırım taşımamaktadır.

2.1.7. Etik Ombudsman İlişkisi

Ombudsmanlık kurumu, önceki bölümlerde de aktarılan nitelikleri ve özellikleri ile yönetimlerde etik davranış ilkelerinin benimsenmesinde ve bunun denetiminde katkılar sağlayabilmektedir (Spanheimer, 2012: 669-670; Morf vd., 1999: 267; aktaran Doğan ve İnankul, 2015:335). Böylece organizasyonlarda, görev yapanlar arasında ve çalışma yöntemlerinde bir düzenin sağlanmasında güdüleme sağlayarak sağlıklı bir iletişim ağı kurarak örgütün daha dinamik olmasını sağlayacak ve aynı zamanda da verimlilik düzeyinin yükselmesini sağlayacaktır. Nitekim örgütlerin gerek kurumsal gerekse örgütteki iş görenlerin vasıtası ile gerçekleştirdiği kötü yönetim faaliyetlerinden sonra ombudsmanlık kurumu ya bir şikâyet sonrasında ya da kendiliğinden devreye girerek problemi çözmeye odaklanmaktadır (Önen ve Yıldırım, 2014: 107). Kurum aynı zamanda yönetimlerde kamusal egemenlik sağlanması, etik ve sorumluluk duyulması için de eylemlerde bulunmaktadır (Abdioğlu, 2007: 97). Nitekim kurumun aldığı şikâyetlerin büyük çoğunluğu da zaten yolsuzluk, kötü yönetim faaliyetleri gibi etiğe aykırı davranışlardan kaynaklanmaktadır (Özdemir, 2008: 187).

Ombudsmanlık mekanizması, tarafsızca şikâyetlerin sebeplerini tespit edilmesini ve bunların azaltılmasını amaçlamaktadır. Bunun gerçekleşmesi için de ilk olarak kurumun kendi içerisinde etik ilkelerinin benimsenmiş olmasını sağlamak gerekmektedir. Bu yanı ile ombudsman, etik ilkeleri içselleştirerek bunu hem personele hem örgüte böylece de toplumun tüm tabakalarına kadar yayma özelliğini taşımış olacaktır (Uluğ, 2009: 5). Kötü yönetimin olmadığı bir kurum hakkında

şikâyetler oldukça azalacağından ombudsmanlık ve diğer kurumlara fazla iş yükü düşmeyecektir. Bu bağlamda; ombudsmanlık kurumunun organizasyonlar organlarında etik değerlerin yerleşmesi ve kurum etik kültürünün oluşması için eğitim faaliyetlerine öncülük etmesi, organizasyonlardaki etik dışı davranışların sebeplerini ortaya koyması ve sonrasında gerekli yönetsel ve hukuki düzenlemelerin yapılması için sorumlu olduğu parlamentoya bilimsel ve uygulamaya dönük veriler sunması oldukça önemlidir. Bu çerçevede kurumlarda etik bir yapı ve kültür oluşturulmasında etik davranış, etik görevlileri, ombudsman, etik eğitimi, sorun bildirme sistemleri, ifşaati koruma, İKY uygulamaları, kişisel bütünlüğü olan kişileri yönetici pozisyonlarına atamak, kurumsal yönetim, sosyal raporlama, dış denetim, etik ve sosyal denetim gibi bir takım yöntem ve araçlar kullanılabilir (Küçüköğlü, 2012: 184; Svensson vd. 2004: 170; Szegedi, 2015: 558; aktaran Doğan ve İnankul, 2015:335).

Etik kültürün oluşturulması için öngörülen yöntemlerden biri olan ombudsman ile ahlaki denetim etki altına alınabilmektedir. Bu yönüyle ombudsman, bir denetim yöntemi olarak kurumu dışarıdan denetleyerek etik ilkelerin yerleşmesi ve yayılması için motivasyon ve kaynak temin etmektedir (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 35).

Ombudsmanlık kurumu, etik ilke ve değerlerin kamu ve özel yönetim alanında dar anlamda örgütlerde ve geniş anlamda da devlet ve toplum çapında benimsenmesi hususunda oldukça önemli bir rol taşımaktadır. Zaten ombudsmanlık kurumu, bir yandan sahip olduğu değerlere, ilkelere ve özelliklere bağlı olarak etik konusunu ve değerlerini içermekte ve öte yandan da yasal düzenlemelerin ihlal ettiği veya boş bıraktığı alanlarda kötü yönetim davranış ve uygulamalarını önlemektedir. Bu çerçevede, örgütlerin yasal düzenlemeler sonrasında gerçekleştirmiş olduğu, kuralına uygun ancak ahlaki veya etik olmayan ihlaller ombudsman sayesinde çözülebilmektedir. Bu noktada ombudsman, kamusal veya özel tabanlı örgütleri dışarıdan denetleyen bir mekanizma olarak, kendi içerisinde etik komisyonlar oluşturarak ve örgütlerin uyması gereken etik kod, ilke ve standartlar belirleyerek, etik değerlerin ve kaidelerin kendi içerisinde, örgütlerde ve daha sonrasında da toplumda yayılmasına kaynaklık etmektedir. Esas olarak örgütler karşısında vatandaş veya sivil gruplardan gelen şikâyetleri inceleyen ve karara bağlayan bir kurum olarak ombudsman, özünde bulunan etik davranma, çalışma ve yayma kültürünü, kendi bünyesinden topluma doğru genişletmektedir (Doğan ve İnankul, 2015:340-341).

Ombudsmanlık kurumu, sahip olduğu özellikler bağlamında “adil, eşit ve şeffaf olma, hesap verebilme ve güven” gibi etik kural ve ilkeleri kendi örgüt içerisinde benimsetmeyi ve daha sonraki aşamalarda ise söz konusu bu kural ve ilkeleri farklı gruplara yaymayı sorumluluk olarak görmektedir. Ombudsmanlık kurumu, örgütleri dışarıdan tarafsız olarak denetleyen, etik değer ve ilkeleri örgütlere benimsetmeye çalışan ve bu yolla örgütlerde kalitenin artmasını sağlayan bir sistemdir. Ombudsmanlık kurumu, kurumları dışarıdan, tarafsız olarak denetleyen bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu bu kurumun bulunan etik değer ve ilkeleri kurumlara da yayabilmekte ve bu şekilde de kurum içerisinde kalitenin, etkinliğinin ve verimliliğin giderek artmasını sağlayabilmektedir. Sonuç olarak ombudsmanlık kurumu, kurumlara ve tüm topluma etik değer ve ilkeleri yayarak ahlaki açıdan da çok önemli bir görevi yerine getirmiş olmaktadır (Doğan ve İnankul, 2015:340-341).

2.2. Türkiye’de Ombudsmanlık “Kamu Denetçiliği Kurumu”

Bu kısımda Kamu denetçiliği Kurumu’nun kurulmasına yönelik anayasal ve yasal düzenleme sürecine, kurumun görevlerine, kararlarının niteliğine ve bu kararların idarelerce uygulanmaları sürecinde değinilecektir.

2.2.1. Kamu Denetçiliği Kurumu’nun Kurulmasına Yönelik Yasal Süreç

Türkiye’de ombudsmanlık müessesesi, Yılmaz Altuğ’un 1968 yılında yayınlanan, “*Vatandaş İdarenin Yetki Tecavüzlerine Karşı Koruyan Ombudsman Müessesesi*” isimli makale çalışması ile akademik alanda çalışılmaya başlansa da ancak 12 Eylül 2010’daki Anayasa değişikliği (Anayasanın 74. maddesinde değişiklikler) ile Anayasamızda Kamu Denetçiliği Kurumu adıyla yer almıştır.

- Erken tarihli çalışma sayılabilecek Ömer Baylan’ın 1978 yılında yayınlanan *Vatandaşın Devlet Yönetimi Hakkındaki Şikâyetleri ve Türkiye için İsveç Ombudsman Formülü* isimli kitabı,

- Mevzuat düzenlemesinin ilk örneği sayılabilecek ve “Kamu Denetçileri Kurulu” isminin ilk geçtiği Ankara Üniversitesi’nin 1982 yılında hazırladığı *Gerekçeli Anayasa Önerisi*,
- Ombudsman müessesesinin kurulmasını öneren TÜSİAD’ın hazırladığı 1983 tarihli *Kamu Bürokrasisi Raporu*,
- 1991 yılında Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü tarafından hazırlanan ve Devlet Denetleme Kurulu’nun Kamu Başdenetçisi olarak görev yapmasını öneren *Kamu Yönetimi Araştırması (KAYA) Genel Raporu*,
- Yönetimi yargı dışından denetleyen Kamu Denetçisi (ombudsman) sisteminin kurulacağını taahhüt altına alan 7. ve 8. Beş Yıllık Kalkınma Planları,
- 15.06.2006 tarihinde yasalaşan fakat Anayasa Mahkemesi’nin 25.12.2008 tarihli kararı ile iptal ettiği 5521 sayılı *Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu*,

14/6/2012 tarihli 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu yasalaşınca kadarki süreçte ombudsmanlık müessesinin akademik ve hukuksal zeminini oluşturan kaynaklar olmuşlardır.

Küreselleşen dünyanın sonucunda her durum ve her faaliyet kendini yenilemek zorunda bırakılmıştır. Bu durum artık bir ihtiyaç konusu olmuştur. Bu değişim kamu yönetiminin işleyişinde de kendini göstermektedir. Dolayısıyla kamu hizmetlerinin tekrardan değerlendirilmesi ve insanların bu yönde doğacak şikayetlerini azaltmak için yeni bir yönetim tarzının oluşturulması gerekmektedir. Buna bağlı olarak, hali hazırda bulunan kalkınma planlarında; kamu hizmetlerinin etkinliğinin ve verimliliğinin daha da artırılması yönünde idare ile insan arası oluşan ilişkilerde oluşacak negatif durumların doğru ve hızlı bir biçimde giderilmesi amaç olarak kabul edilmektedir. Söz konusu kurumun var olması ve gerekli faaliyetlerin başlatılması devamında yürütülmesi için çaba harcanacağı söylenmektedir. Osmanlı Devleti’nde de bu tarz kurumların var olduğu, günümüzde Fransa, İngiltere, İtalya gibi bir çok ülkede ombudsman veya farklı isim altında söz konusu bu kurum aktif olmaktadır. Türkiye’de insanların şikâyetlerine adaletli ve hızlı çözümler üretmek için bu tarz bir kuruma ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır.

2.2.2. Kamu Denetçiliği Kurumunun Görevleri

Kurumun görevleri ve görev alanı dışında kalan hususlar 5'inci maddede düzenlemiş olup bu madde kuruma dönük tartışmaların yoğunlaştığı odak noktalarından birisi olmuştur.

5'inci maddede düzenlenen kurumun söz konusu görevleri şöyledir;

“Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir.”

5. maddenin ikinci fıkrasında; *“Cumhurbaşkanının tek başına yaptığı işlemler ile resen imzaladığı kararlar, Yasama yetkisinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin kararlar ve Türk Silahlı Kuvvetlerinin sırf askeri nitelikteki faaliyetleri”* kurumun görev alanı dışında sayılmıştır (6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, 2012: m.5).

Genel olarak ifade etmek gerekirse 6328 sayılı yasa kapsamında Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvuru yapılabilmesi mümkün olan kurum ve kuruluşlar şöyle sıralanabilir:

- Merkezi yönetim kapsamında kamu kurumları,
- Sosyal güvenlik kurumları,
- Mahalli idareler,
- Mahallî idarelerin bağlı idareleri,
- Döner sermayeli kuruluşlar,
- Kanunlarla kurulan fonlar,
- Kamu tüzel kişiliğine haiz kuruluşlar,
- Kamu iktisadi teşebbüsleri,
- Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları,
- Kamu hizmeti yürüten özel hukuk tüzel kişiler.

2.2.3. Kamu Denetçiliği Kurumu'nun Kararlarının Niteliği

Kamu Denetçiliği Kurumu'nun inceleme ve araştırma süreci sonucunda elde ettiği verilere dayanarak sunduğu kararların doğrudan bir yaptırımı yoktur. Bu Kurumu'nun kararları tamamıyla tavsiye niteliği taşımaktadır ve hiçbir idarenin bu kararları uygulama zorunluluğu da bulunmamaktadır. Kurum kararlarının yaptırımı genellikle dolaylı yollardan karşımıza çıkmaktadır. Kamu Denetçiliği Kurumu'nun kararlarının etkinliği yasama organına sunacakları raporları ve halkı harekete geçirebilme gücü ile oluşacaktır.

Kamu Denetçiliği Kurumu, kamu kurum ve kuruluşlarını inceleme ve araştırma sonuçlarında hazırladıkları raporları ile ilgili tavsiye kararlarını uygulamadıkları durumda, TBMM' ye bildirecektir. Meclisin Kurum raporlarını bu şekilde değerlendirmesi Kamu Denetçiliği Kurumu'nun başarısını arttıracak en önemli faktörlerden birisidir. Çünkü Kamu Denetçiliği Kurumu'nun önerilerini dikkate almayıp tavsiyelerini uygulamayan kamu güçlerinin TBMM tarafından eleştirilmeleri bu şekilde mümkün kılınacaktır (Özden, 2010:178).

Kamu Denetçiliği Kurumu'nun idare karşısındaki en etkili silahlarından bir diğeri ise yaptığı inceleme ve araştırma sonuçlarını halka duyurma yetkisinin olmasıdır. (Mutta, 2005:104). Anlaşıldığı üzere kararları bağlayıcılık taşımayan Kamu Denetçiliği Kurumu etkin bir hal almak için iki seçeneğe sahiptir. Bunlardan ilki, Kurumun hazırladığı yıllık raporların TBMM yetkililerince özenle değerlendirilmesi, ikincisi ise Kurum'un kamuoyu gözünde güven duygusunu sağlaması ve böylelikle halkın desteğini sağlayarak verdiği tavsiye kararlarına uymayan kamu güçlerine dönük manevi bir otorite oluşturmasıdır. Çünkü kamu nezdinde yeterli bir kitle tarafından bilinmeyen, dolayısıyla bir güvenilirlik oluşturamamış olan bir kurum asla bir Ombudsman kurumu olarak dikkate değer görülmeyecektir. Kamu Denetçiliği Kurumu'nun kararlarının bağlayıcı nitelik taşıyor oluşu Türkiye'deki kamu otoritelerinin, Kurumun kendi aleyhine aldığı kararlara uymayacağı yönünde endişelere sebebiyet vermektedir. Bu endişelerin nedenleri arasında şunları sıralayabiliriz: öncelikle gelenekçi bir yapıya sahip olan kamu yönetimi anlayışına sahip olmamız, Devlet hizmeti ve memurluk statüsünün kamuoyunun gözünde bir hizmetten çok üstünlük algısı oluşturması, aşırı kuralcı bir bürokrasiye sahip olması,

kurumlar üzerinde belirleyici etki oluşturan siyasi kutuplaşmanın olmasıdır (Özden, 2010:182).

2013 senesi Yıllık Raporundaki veriler Kamu Denetçiliği Kurumu'nun verdiği tavsiye kararlara kamu kurumlarının uyum yüzdesinin %20 olduğunu göstermiştir. (Yıllık Rapor, 2013: 179-180) Bu oran Avrupa standartları ile kıyaslandığında Türkiye'de kamu güçlerinin Kurumun kararlarına uymakta direnç gösterdiği açıktır. Bu oranın yükselmesi tamamıyla kurumun kamuoyu nezdinde benimsenip saygınlık kazanması, halkın gözünde güven oluşturması yani kurumun yetki ve otoritesinin kabul görmesi ile sağlanacaktır.

2.2.4. Tavsiye Kararlarının İdarelerce Uygulanması

Etkin bir şikâyet sistemi ile idarelerce gerçekleştirilen haksız kararlara karşısında vatandaşların haklarını gözetmek ve böylece kamu hizmetlerinin etik ilkeler ekseninde yürütülmesini destekleme amacını güden Kurumumuz, uzun dönemde hak arama bilincinin yerleşeceği bir düzen ile hizmet kalitesinin önem arz ettiği bir kamu düzeninin var olmasında aktif rol üstlenmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu kurum bahsedilen bu amaçları yerine getirebilmek için büyük kitlelerce tanınmış olması gerekmekte ve bu kitleler tarafından benimsenmiş olması gereklilik arz etmektedir. Kurumun benimsendiği ülkelere baktığımızda kararlara uyum düzeyinin %80-90 aralığında olduğu gözlenmektedir (Coşkun, 2017:87).

Son yıllarda daha aktif çalışmakta olan kurumun daha da etkin bir hal alması, kararlara uyum esnasında dünya standartlarına ulaştığı görülmektedir. Bu bağlamda, yargının iş yükünün en aza inmesinde ve daha da hızlı kararlar almasına katkı oluşturması, insanların problemlerine daha hızlı ve doğru çözüm getirmesi, hak arama bilincinin giderek fazlalaşması, devamında hizmet kalitesinin yükselmesinin sağlanması ve hukuk devletinin giderek bilinçlerde yerleşmesini kolaylaştırmak için birtakım farklılıklara ihtiyaç olduğu bilinmektedir.

Kurumun 2013-2017 yıllarına ait Karma Komisyonca düzenlenen raporlarına bakıldığında da eş değer değerlendirmeler olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, ülkelerin yaklaşık olarak %80'inde kurumlarının faaliyete geçebilme yetkisinin bulunduğu, böylece hapishanelere, çocukların gözetim altında oldukları mekânlara,

psikiyatriilere, mülteci kamplarına ve bunlara benzer diğer idareleri düzenli olarak ziyaret ettikleri gözlemlenmektedir. Bu bakımdan Kuruma verilen re'sen inceleme yetkisinin insan hakları bilincinin oluşturulmasına toplumun mağdur olan bölümlerinin problemlerine çözüm üretilmesinde çok değerli katkılar sunacağı beklenilmektedir. Bu aşamada halkın mağduriyetine sebebiyet vermemesi için kamu kurumlarının bilgi ve devamında belge taleplerine zamanında yanıtlanması esas alınmıştır.

Ombudsmanlık kurumunun ülkemizde 2013 yılı itibariyle faaliyete başlaması sebebi ile hem Kurumun kurumsallaşma gayretine girişecek olması, hem de Kurumun idarelerce yeteri kadar bilinmiyor oluşu gerekçesiyle idarelerin tavsiye kararlarına uyum sağlamaları hususunda zorluklarla karşılaşılacağı olası bir ihtimaldir. Aşağıdaki tabloda gösterilen oranlar incelendiğinde yaşanması tahmin edilen zorlukların gerçekleşmiş olduğu açıkça görülmektedir (Coşkun, 2017:87).

KDK yıllık raporlarından elde edilen verilere göre 2013 senesinde %21,1 oranında gerçekleşen tavsiye kararları, 2017 senesinde ise %50 nin üzerinde büyük bir artış izlemiş ve %50,9 oranına ulaşmıştır. Aynı dönem idarelerin tavsiye kararlarına uyma yüzdesi ise %39,5 oranındadır.

Kurumun tavsiye kararlarının yıllara göre uyum oranlarına bakıldığında 2013-2016 seneleri arasında %34,4 gibi düşük bir oranda gerçekleşmiş olmasının geçerli sebebi söz konusu kurumun henüz kurumsallaşma sürecini tamamlayamamış olmasıdır. Çünkü tavsiye kararlarına uyulması için kurumun idarelerce tanınmış ve gereken tesiri sağlamış olması gereklidir. Kararlara uyum oranlarının iyileştirilmesi için, verilmiş tavsiye kararlarına uymayan idarelerce sunulan gerekçelerin tespit edilmesi ve bu tespitlerin kuruma bildirilmesi ile kurumun bu doğrultuda politikalarını şekillendirmesi sağlanmış olacaktır.

2013 de idarelerin KDK tavsiye kararlarına uymama düzeyinin %78,9 oranında olduğu tespit edilmiştir. Uyulmayan tavsiye kararlarının yaklaşık %50'si idari tasarruflarının gerekli mevzuata uygun olduğunu belirtmiştir. Yaklaşık %10'luk bir kesim ise tavsiye kararlarının uygulanmasının mümkün olmadığını savunmuşlardır. (Kamu Denetçiliği Kurumu 2013 Yıllık Faaliyet Raporu).

2014 senesinde verilen 119 tavsiye kararının 75 ine idarelerce uyum sağlanmamıştır. Bu yılda gerçekleşen uyum yüzdesi ise %37 oranında gerçekleştirmiştir. Uyulmayan tavsiye kararlarının yaklaşık %50 si idari tasarruflarının

gerekli mevzuata uygun olduğunu belirtirken, %16 sı da mevzuat değişikliğine gerek olmadığını ancak ileriki yıllarda göz önünde bulundurulacağı idarelerce belirtilmiştir. (Kamu Denetçiliği Kurumu 2014 Yıllık Faaliyet Raporu).

2015 senesi yine verilen 82 tavsiye kararının 57'sine idarelerce uyum gerçekleşmemiştir. Bu yıl da gerçekleşen uyum yüzdesi ise %30,5 oranında olmuştur. Tavsiye kararlarının %38,6'sında gerekçe olarak idari tasarrufların mevzuata uygun gerçekleştirildiği belirtilirken, kararlarda yaklaşık %10'luk bir dilimde herhangi bir kusurları olmadığı gerekçesiyle kararlara uymanın mümkün olmadığını savunmuşlardır. (Kamu Denetçiliği Kurumu 2015 Yıllık Faaliyet Raporu).

2016 senesinde verilen 95 tavsiye kararının 52'sine idarelerce uyum sağlanmamıştır. Söz konusu bu yılda uyum yüzdesi %44,7 oranındadır. Yine idarelerce, kararların uygulanmasına yer olmadığı ve mevzuat değişikliğinin ilerde değerlendirilmek üzere dikkate alınacağı savunulmuştur. (Kamu Denetçiliği Kurumu 2016 Yıllık Faaliyet Raporu).

2017 senesinde verilen 175 tavsiye kararının 79'una uyum sağlanmamıştır ve uyum oranı %54,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Yine yaklaşık %50 oranında idari tasarrufların mevduata aykırı olmadığı gerekçesi öne sürülmüş, %16,4'lük kesim herhangi bir kusuru olmadığını iddia etmiş ve %11,4'ü ise kararlara uymanın mümkün olmadığını savunmuştur. (Kamu Denetçiliği Kurumu 2017 Yıllık Faaliyet Raporu).

2018 senesindeki tavsiye kararlarının uyum oranı %70 civarındadır. Tavsiye Kararlarına uymama nedenleri arasındaysa özellikle bürokratların risk almak istememesi yer almaktadır. Oluşan şikâyet sayısı 2018 senesinde 3 kat arttığı görülmektedir. Kurumun güçlenmesi için çalışmalar yapılması düşünülmektedir.

2018 yılı içerisinde yapılan bu başvuruların 2.498'i dostane yöntemlerle çözüme kavuşturulurken 946 adet Tavsiye Kararı verilmiştir. Böylece aynı zamanda mahkemelerin iş yükünün azaltılmasına katkıda bulunulmuştur. 2018 yılında verilen toplam 662 adet Ret Kararı ile de başvurulara mevzuat çerçevesinde talebinin yerine getirilemeyeceğinin belirtilmesi nedeniyle yine mahkemelerin iş yükünün azaltılmasına katkıda bulunulmuştur (Kamu Denetçiliği Kurumu 2018 Yıllık Faaliyet Raporu).

3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMUNUN ETİK İLKELERİN YERLEŞMESİNE ETKİSİ

3.1. Tavsiye Kararlar Bağlamında Etkisi

Bu kısımda Kamu Denetçiliği Kurumu'nun 2013-2014-2015-2016-2017 ve 2018 yılında verdiği tavsiye kararlardan etik ilkelere vurgu yapılan örnek kararlar incelenecek ve etik ilkeler yönüyle analizi yapılacaktır.

ÖSYM tarafından belirlenen 15 dakika kuralına göre geç kaldıkları gerekçesiyle adayların Yükseköğretime Geçiş Sınavına (YGS) alınmaması (2017/2171 dosya numaralı başvuruya verilen 28/04/2017 tarihli Tavsiye Kararı)

KDK'ya başvuran 117 gerçek kişi yüksek Öğretime Geçiş Sınavının başlama saatinden 15 dakika önce sınavın yapılacağı salonda olmaları kuralına göre geç kaldıkları gerekçesiyle 2017 yılında gerçekleştirilen Yükseköğretime Geçiş Sınavına alınmadıklarını belirterek yaşadıkları mağduriyetin giderilmesini talep etmişlerdir.

Yapılan inceleme ve araştırmada; ÖSYM'nin sınavdan 15 dakika önce sınavın yapılacağı salonda hazır bulunulma kuralının “gereklilik” ve “orantılılık” ilkelerine uygun olmadığı, bu suretle idarece eğitim hakkına yapılan müdahalenin ölçülülük ilkesinin gereklerini karşılamadığı değerlendirilerek idarenin düzenlemesinin hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu tespiti yapılmıştır.

Neticede; sınava katılan adayların sınavın yapılacağı saatten önce sınavın yapılacağı merkezde hazır bulunmalarına rağmen binaya alınmaması sebebiyle oluşan mağduriyetlerinin Lisans Yerleştirme Sınavına girmeye hak kazanan öğrenciler açısından yeni mağduriyetlere yol açmayacak şekilde giderilmesi ve kuralın yeniden gözden geçirilerek bundan sonraki sınavlarda benzer şekilde kurallar belirlenirken ölçülü ve orantılı davranılması, adayların ve ailelerinin iletişim ve medya araçları ile yeterince bilgilendirilmesi hususlarında ÖSYM Başkanlığına tavsiyede bulunulmuştur.

KDK bu kararında, idarenin eğitim hakkına yapılan müdahalesinin ölçülülük ilkesinin gereklerini karşılamadığı değerlendirilerek, idarenin yerleşik uygulamalarından farklı bir uygulamaya geçmesi durumunda, haklı beklentiye

uygunluk ve idari istikrar ilkeleri gereğince kademeli ve yumuşak geçiş yapılmasının önemini vurgulamıştır.

Müfredat değişikliği sonrası yaşandığı iddia edilen mağduriyetler hakkında
(2017/13119 dosya numaralı başvuruya verilen 03/04/2018 tarihli Tavsiye Kararı)

KDK'ya başvuran İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nin çeşitli bölümlerinde okuyan öğrenciler, 2017 yılında alınan bir senato kararıyla İstanbul Üniversitesi'nin Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi'ne devredildiklerini, Senato Kararında yapılan müfredat dönüşümünün mezun olmaları aleyhine çok çeşitli sıkıntılar doğurduğunu, senato kararı ile mezun olma kredi koşulunun 164 olarak belirlendiğini, ancak bu karar alınmadan önce pek çok kişinin zorunlu dersleri vermek kaydıyla 164 krediyi tamamlamadan mezun edildiklerini, alınan karardan sonra yapılan müfredat dönüşümü ile muaf tutulan dersler yerine çeşitli zorunlu dersler getirildiğini, bunun pek çok kişi bakımından üstten de ders alamamış olmaları nedeniyle dönem uzamasına neden olduğunu, müfredat dönüşümü geçiş sürecinde birçok kişinin mezun olduğunu ancak kendilerinin mezun olamadıklarını ifade ederek, müfredat değişikliğinden sonra getirilen zorunlu derslerin iptal edilmesini ve bu sebeple dönem uzatarak mezun olamayan kişilerin mağduriyetlerinin giderilmesini, bu kapsamda söz konusu senato kararının gözden geçirilerek mağduriyetlerin ortadan kaldırılmasını talep etmişlerdir.

Yapılan inceleme ve araştırmada; İdarenin müfredat değişikliği sonrası bazı öğrencilerin mağduriyetini gidermek adına yaptığını iddia ettiği mezun olmayı kolaylaştırıcı işlemlerin öğrenciler arasında eşitliksiz bir durum yarattığı, bunun da eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiği, mülga olmuş bazı Yönetmelik hükümlerine dayanarak işlem yapıldığı, bazı öğrencilerin muaf dersleri kredi olarak transkriptine işlenirken bazı öğrencilerin transkriptine işlenmeyerek ve kendilerine müfredat değişikliği sonrası yeni dersler eklenerek çok çeşitli mağduriyetlere neden olmasının hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu tespiti yapılmıştır.

Neticede; İdarenin mezun olmayı kolaylaştırıcı işlemleri ve eylemleri eşitlikçi bir yaklaşımla tüm öğrencilere sirayet ettirerek müfredat değişikliği sonrası her bölüm bazında en düşük krediden mezun ettiği öğrencinin kredisini baz alarak diğer öğrencileri de mezun etmek için gereken önlemleri alması, İdarenin müfredat değişikliği sürecini iyi yönetememesi sebebiyle uygulamada ortaya çıkan tüm sorunları

öğrenci lehine yorumlayarak mevcut ve bundan sonra oluşabilecek tüm mağduriyetleri gidermesi, hususlarında İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü'ne, Ayrıca konuya ilişkin gerekli inceleme, araştırma ve denetimin yapılması için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'na tavsiyede bulunulmuştur.

KDK bu kararında, İdarenin öğrenciler arasında muaf tutulan dersler ve kredi hesaplamalarında farklı uygulamalara gidilerek eşitlik ilkesine uyulmadığını vurgulamış, mağduriyetlere neden bu uygulamanın hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu belirtmiştir.

Şikâyetçinin, bilgisi ve talebi dışında takılan ön ödemeli elektronik kartlı su sayacının, mekanik su sayacıyla değiştirilmesi hakkında (2017/16670 dosya numaralı başvuruya verilen 04/04/2018 tarihli Tavsiye Kararı)

KDK'ya başvuran, mekanik su sayacının elektronik kartlı su sayacıyla değiştirilmemesi için Manisa Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğüne dilekçe vermesine rağmen su sayacının elektronik kartlı su sayacıyla değiştirildiğini, idarenin bu şekilde davranarak kendisini elektronik kartlı su sayacı kullanmaya mecbur bıraktığını belirterek idarenin işlemini geri almasını talep etmiştir.

Yapılan inceleme ve araştırmada; elektronik kartlı sayaç sistemine geçiş geçmeme yönünde şikâyetçiye bir tercih hakkı sunulmadan ve konuya ilişkin olarak şikâyetçinin talebi olmadan veya şikâyetçinin izni alınmadan, şikâyetçinin mekanik sayacının MASKİ tarafından elektronik kartlı sayaçla değiştirilmesinin, hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu, ayrıca idare tarafından başvurana "Tebliğat" başlıklı yazıda; 10 yıllık damga süresini dolduran sayaçların yönetmeliğe göre değiştirilmesinin zorunlu olduğu söylenmiş ancak kanunda böyle bir zorunluluğun olmadığı görüldüğünden, ilgili idarenin abonelere böyle bir yazı göndermesinin ve aboneleri zorlamasının kanunlara uygunluk, nezaket ve dürüstlük ilkesine uygun olmadığı tespiti yapılmıştır.

Neticede; Şikâyetçinin mekanik sayaç kullanmasının sağlanmasına yönelik gerekli olan iş ve işlemlerin yapılması ve ayrıca diğer abonelerin de bu şekilde mağduriyet yaşamaması için konuyla ilgili gerekli düzenlemelerin veya iş ve işlemlerin yapılması hususlarında Manisa Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğüne tavsiyede bulunulmuştur.

KDK bu kararında, idarenin şikâyetçinin izni olmadan ve şikâyetçiye tercih hakkı sunmadan elektronik kartlı sayacını değiştirerek hukuka uygunluk ilkesine uyulmadığına, idarenin kanunda olmadığı halde yapılan işlemin kanuna dayandığını iddia etmek suretiyle tüketiciyi zorlayarak nezaket ve dürüstlük gibi etik ilkelerin yerine getirilmemesine vurgu yapmıştır.

Engellilik nedeniyle yer değişikliği talebi hakkında (2018/3639 dosya numaralı başvuruya verilen 15/08/2018 tarihli Tavsiye Kararı)

KDK'ya başvuran, engelli devlet memuru olduğunu, kadrosunun A İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı B İlkokulunda bulunduğunu ancak 2016 yılı Mayıs ayından bu yana Antalya İli C İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görevlendirme ile çalıştığını, 9.1.2018 tarihinde B İlkokulundaki kadrosunun, görevlendirildiği C İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne alınması talebiyle idareye başvurduğunu ancak reddedildiğini belirterek engellilik mazereti nedeniyle tayininin C İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne yapılmasını talep etmiştir.

Yapılan inceleme ve araştırmada; idarenin başvuran ile ilgili işlemlerinde haklı beklentiye uygunluk, kararların gerekçeli olması, kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi ve karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi ilkelerine uymadığı, başvuranın talebinin reddedilmesi işleminin özellikle engellilere yönelik düzenlemeler göz önünde bulundurulduğunda hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu tespiti yapılmıştır.

Neticede; Başvuranın yer değişikliği talebinin, engellilere tanınan yer değişikliği mazereti kapsamında değerlendirilerek yerine getirilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı'na tavsiyede bulunulmuştur.

KDK bu kararında, idarenin işlemlerinde kararların gerekçeli olması, karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi gibi ilkeleri kapsayan açıklık ilkesine ve engellilere yönelik düzenlemelere uyulmamasından dolayı da hukuka uygunluk ilkesine vurgu yapmıştır.

Başvuranın lisans programı için kendisinden talep edilen eğitim ücretine itirazı hakkında (2017/16173 dosya numaralı başvuruya verilen 29/05/2018 tarihli Tavsiye Kararı)

KDK'ya başvuran; Daha önce 6.000 Dolar eğitim ücreti ile kayıt yaptırdığı Üniversitenin 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kapatılmasından dolayı Ankara Üniversitesine YÖS (Yabancı Uyruklu Öğrenci Sınavı) öğrencisi statüsüyle yerleştirildiğini, kendisinin ve benzer durumda olan YÖS öğrencilerinin eğitim ücreti olarak 6.000 Dolar ödediklerini, kendisinden önceki eğitim ücretini belgelendirmesinin istendiğini, yapmış olduğu ödemelerin dekontlarını belge olarak sunduğunu, ancak 1.000 Dolara karşılık sunmuş olduğu belgelerin kabul edilmediğini, dolayısıyla aynı Üniversitede okumakta olan benzer durumdaki öğrencilerden eğitim ücreti olarak 18.000 TL talep edilirken, kendisine yaklaşık 25.000 TL'lik bir ödeme çıkarıldığını, bu tutarın normalde ödemesi gereken tutardan çok yüksek olduğunu iddia ederek, aradaki ücret farkı sebebiyle uğramış olduğu mağduriyetin giderilmesini talep etmiştir.

Yapılan inceleme ve araştırmada; başvuranın normal koşullarda 6000 Dolar ödemesi gerektiği halde eşitlik ilkesine aykırı olarak başvurudan benzer durumdaki öğrencilere kıyasla daha yüksek ücret alındığı, idarenin başvuruya konu fazla eğitim ücreti alma işlemiyle hakkaniyete aykırı işlem tesis ettiği tespit edilmiştir.

Neticede; 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kapatılan üniversitelerden Ankara Üniversitesine yabancı uyruklu öğrenci statüsünde yerleştirilmiş ve halen eğitim görmekte olan öğrenciler için ilgili Koordinatör Üniversite tarafından belirlenen eğitim ücretinin, Anayasanın eşitlik ilkesine uygun olarak aynı durumdaki tüm öğrencilerden eşit şekilde tahsil edilmesi hususunda Ankara Üniversitesi Rektörlüğü'ne; 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kapatılan vakıf yükseköğretim kurumlarından diğer yükseköğretim kurumlarına yerleşen yabancı uyruklu öğrencilerden; daha önceki yükseköğretim kurumuna yapmış oldukları ödemelere ilişkin makbuz, dekont vb. belgelerinin tamamını sunamayan öğrencilerin ücret ödemelerinde, ilgili Koordinatör Üniversite tarafından tespit edilen eğitim ücreti tutarının esas alınacağına dair üniversitelere yönelik bir açıklama yapılması için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına tavsiyede bulunulmuştur.

KDK bu kararında; benzer durumdaki öğrencilerle kıyasla başvurudan daha fazla ücret alınmasıyla eşitlik ve hakkaniyet ilkelerine vurgu yapmıştır.

İşitme engelliye uygun eğitim yapılması hakkında (2017/384 dosya numaralı başvuruya verilen 24/08/2017 tarihli Tavsiye Kararı)

KDK'ya başvuran; öğrenim gördüğü bölümde akademik takvim olan 2 yılını tamamladığını, ancak özel eğitimi için gerekli olan özel önlem ve tedbirler zamanında alınmadığı için okulunun uzadığını, bu nedenle yeniden kayıt yaptırdığını, normal bireylere verilen eğitim ortamında özel durumu ve farklılığı dikkate alınmadan eğitim verildiği, Erciyes Üniversitesi tarafından makul düzenleme yapılmadığını belirterek idarenin başvuranın özel durumunu gereği gibi dikkate alarak makul düzenlemelerin yerine getirilmesini talep etmiştir.

Yapılan inceleme ve araştırmada; ilgili idarenin işitme engelli öğrencisi karşısında yükseköğretim hayatını zorlaştıran tutum ve davranış sergilediği, çözüme yönelik olmayan kararları ile öğrencisinin mezuniyetini geciktirdiği, bu tutumunu yargı kararına rağmen sürdürdüğü, adil ve doğru bir şekilde ölçme ve değerlendirmeye tabi tutma, fırsat eşitliğini sağlamak ve yükseköğretim hayatını anlamlı kılmak adına gerekli makul düzenlemeleri yapmadığı anlaşıldığından, kanunlara uygunluk, ayrımcılığın önlenmesi, eşitlik, nezaket, şeffaflık, hesap verilebilirlik, haklı beklentiye uygunluk, kazanılmış hakların korunması, makul sürede karar verme, kararların gerekçeli olması, karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi ilkelerine uymadığı tespit edilmiştir.

Neticede; Erciyes Üniversitesi Rektörlüğü'nün işitme engelli bireyler için fiziki ve akademik koşullar anlamında tam erişilebilir hale gelmesinin sağlanması amacıyla konu hakkında bilgi ve donanım sahibi "sahada çalışan deneyimliler", İşitme Engelliler Entegre Yüksekokulu vb. erişilebilirlik konusuna vâkıf kişi, kurum ve kuruluşlardan danışmanlık olarak makul düzenlemenin belirlenmesi ve uygulanması; İşitme engelli öğrencisine hatalı davrandığının kabulü ile bundan sonraki işlemlerinde ve benzer konularda kendisine yapılacak başvurularda; Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin 2. ve 24. maddeleri; Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10. ve 42. maddeleri; 573 sayılı KHK'nın 10 uncu maddesi; 5378 sayılı Kanunun 15. maddesi; Yükseköğretim Kurumları Engelliler Danışma ve Koordinasyon Yönetmeliğinin 12. maddesi âmir hükümlerine ve iyi yönetim ilkelerine uygun davranılması; hususlarında Erciyes Üniversitesi Rektörlüğü'ne, Benzer mağduriyetlerin giderilmesi ve yeni mağduriyetlerin oluşmaması adına işitme engelli öğrencilere yönelik düzenleme yapılması ve bu meyanda denetimlerin artırılması hususunda Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'na tavsiyede bulunulmuştur.

KDK bu kararında; idarenin ilgili ve gerekli mevzuatı uygulamayıp başvuru mağdur ettiği tespiti yapmış ve bu kanaatle eşitlik, nezaket, şeffaflık, hesap verilebilirlik gibi etik ilkelere vurgu yapmıştır.

KPSS puanının hesaplanmamasına itiraz hakkında (2016/4919 dosya numaralı başvuruya verilen 25/05/2017 tarihli Tavsiye Kararı)

KDK'ya başvuran, 2016 Kamu Personeli Seçme Sınavında Genel Kültür, Genel Yetenek ve Eğitim Bilimleri sınavına girdiğini, Genel Yetenek ve Eğitim Bilimleri testlerinde işaretleme yaptığını, Genel Kültür testinden işaretleme yapamadığını, Genel Yetenek ve Eğitim Bilimleri testlerinden işaretleme yaptığını ancak bu testlere ilişkin puanının hesaplanmadığını, Genel Yetenek ve Eğitim Bilimleri testlerine ilişkin puanının hesaplanmasını ve mağduriyetinin giderilmesini talep etmektedir.

Yapılan inceleme ve araştırmada; başvuruya konu KPSS puanının hesaplanmaması işleminin, ÖSYM'nin sınav usul ve kurallarının düzenlendiği kılavuz hükümleri gereği olduğunu ancak ÖSYM'nin yayınladığı kılavuz kurallarının makul, gerekçeli ve orantılı olması, amaca ve hizmetin gereklerine uygun, adayların haklarını koruyucu ve adaylara fırsat eşitliği sağlayacak biçimde, eşitlik ilkesine ve üst hukuk normlarına uygun yapılması gerekmekte olup; bu anlamda, diğer testlerden işaretleme yapmasına rağmen hiçbir şekilde puanın hesaplanmaması yönündeki kılavuz kuralının hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu tespiti yapılmıştır.

Neticede; Başvuranın KPSS puanının hesaplanmamasına ilişkin mağduriyetinin, sınava girmiş olan diğer adaylar açısından yeni mağduriyetlere yol açmayacak şekilde giderilmesi, KPSS puanının hesaplanmamasına ilişkin söz konusu Kılavuz kurallarında gerekli değişikliklerin ve düzenlemelerin yapılması, hususlarında Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığına tavsiyede bulunulmuştur.

KDK bu kararında; ÖSYM'nin yayınladığı kılavuz kurallarının makul, gerekçeli ve orantılı olması, amaca ve hizmetin gereklerine uygun, adayların haklarını koruyucu ve adaylara fırsat eşitliği sağlayacak biçimde, eşitlik ilkesine ve üst hukuk normlarına uygun olması gerektiğini belirterek eşitlik ve hukuka uygunluk ilkelerine vurgu yapmıştır.

Görevde yükselme sözlü sınavında sorulan alan bilgisi sorusu hatalı olduğundan başarı puanı değerlendirmesinin yeniden yapılması talebi hakkında (2016/5517 dosya numaralı başvuruya verilen 31/03/2017 tarihli Tavsiye Kararı)

KDK'ya Başvuran, Milli Eğitim Bakanlığı şube müdürü atamasına ilişkin yapılan sözlü sınavda 40 puan değerindeki "5580 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanununa göre okul öncesi sınıfları en fazla kaç kişiden oluşur?" şeklindeki alan bilgisi sorusunun hatalı ve çift cevaplı olduğunu, doğru cevabı vermesine karşın sınav komisyon üyesinin yaklaşımı nedeniyle farklı bir cevaba yönlendirildiğini ve bu cevabının tutanak altına alınması ve yanlış değerlendirilmesi neticesinde sınavda başarısız sayıldığını, buna ilişkin yaptığı itirazının reddedildiğini belirtmekte, itirazının kabul edilmesi ve sözlü sınavının yeniden değerlendirilmesini talep etmiştir.

Yapılan inceleme ve araştırmada; başvuru konusu olayda, görevde yükselme sözlü sınavında başvurana sorulan alan bilgisi sorusunun tereddüt oluşturacak nitelikte olduğu ve ilgili mevzuat açısından hatalı olduğu, bu yönüyle kariyer ve liyakat ilkeleri uyarınca ölçme ve değerlendirme esaslarına uygun ve objektif bir değerlendirme yapılmadığı, idarenin başvuruya konu sözlü sınav değerlendirmesine ilişkin işlemlerinde gerekçelere yer vermemesi nedeniyle "kararların gerekçeli olması", "şeffaflık" ve "hesap verilebilirlik" ilkeleri ile bağdaşmadığı başvuranın görevde yükselme sözlü sınavında başarısız sayılmasının hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu tespiti yapılmıştır.

Neticede; başvuranın görevde yükselme sözlü sınavında başarısız sayılmasına ilişkin işlemin geri alınarak mağduriyetin makul sürede giderilmesi için sözlü sınavın yeniden yapılması hususunda Milli Eğitim Bakanlığına tavsiyede bulunulmuştur.

KDK bu kararında; liyakat, hukuka uygunluk, şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkelerine vurgu yapmıştır.

Adli Yargı Hâkim Adaylığı Sınavlarına ilişkin bilgi ve belgelerin verilmesi talebi hakkında (2015/1999 dosya numaralı başvuruya verilen 07.08.2015 tarihli Tavsiye Kararı)

KDK'ya Başvuran; ÖSYM tarafından 2014 yılında düzenlenen idari ve adli yargı hâkim adaylığı yarışma sınavlarına katıldığını, anılan sınavlara ilişkin olarak Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında talep ettiği bilgi ve belgelerin ÖSYM ve

Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu (BEDK) tarafından kendisine verilmediğini belirterek söz konusu bilgi ve belgelerin posta yoluyla ve ücretsiz olarak kendisine gönderilmesini talep etmiştir

Yapılan inceleme ve araştırmada; İdarenin, başvuranın bilgi edinme başvurusundaki taleplerini yerine getirmediği ayrıca İdare tarafından başvurana verilen resmi yanıtta, şikâyetçinin kendi soru kitapçığı ve cevap kâğıdını görmek istemesine ilişkin talebi ile "her iki sınava kaç kişinin başvurduğuna" ilişkin talebine genel bir cevap verildiği, bu yanıtların kanunda belirtilen ve bulunması gereken unsurları tam olarak içermediği böylelikle İdare tarafından kanunlara uygunluk, şeffaflık, hesap verilebilirlik, haklı beklentiye uygunluk, savunma hakkı, bilgi edinme hakkı, kararların gerekçeli olması ilkelerine uygun hareket edilmediği, gerek mevzuatta gerek iyi yönetim ilkelerinde vurgulanan kararlara karşı başvuru yollarının ve süresinin gösterilmesi ilkelerine uyulmadığı tespit edilmiştir.

Neticede; Şikâyetin Kısmen Tavsiye, Kısmen Reddiyle; Şikâyetçinin ÖSYM'ye yapmış olduğu bilgi edinme başvurusunda talep ettiği 2014 Adli ve İdari Yargı Hâkim Adaylığı sınavlarında sorulan soruların tamamının, şahsına ait cevap anahtarının ve sınavların doğru cevaplarının onaylı örneklerinin makul sürede ücret karşılığında şikâyetçiye verilmesi, Sınavlara başvuran aday sayısı, sınavlarda 70 barajını geçen kişi sayısı ile şikâyetçinin her iki sınavdaki şahsi başarı sıralamasına ilişkin bilgilerin şikâyetçiyle paylaşılması hususlarında Ölçme, Seçme Ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı'na tavsiyede bulunulmuştur. Şikâyetçinin istediği bilgi ve belgelerin kendisine ücretsiz verilmesi ve sair taleplerinin reddedilmiştir.

KDK bu kararında, İdarenin başvuranın taleplerini yerine getirmediği kanaatiyle hukuka uygunluk, şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkelerine vurgu yapmıştır.

Çıkarımlar

KDK tavsiye kararlarını verirken; Hukuka Uygunluk Yönünden, Hakkaniyete Uygunluk Yönünden Değerlendirme, İyi Yönetim İlkeleri Yönünden ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden olmak üzere 4 ana başlık üzerinden değerlendirme yapmaktadır.

Bu başlıklar üzerinden değerlendirme yaparken Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde yer alan; kanunlara uygunluk, ayrımcılığın önlenmesi, ölçülülük, yetkinin kötüye kullanılmaması, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, nezaket, şeffaflık, hesap verilebilirlik, haklı beklentiye uygunluk, kazanılmış hakların korunması, dinlenilme hakkı, savunma hakkı, bilgi edinme hakkı, makul sürede karar verme, kararların gerekçeli olması, karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi, kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi, kişisel verilerin korunması gibi iyi yönetim ilkeleri temel alınmıştır.

İlgili maddelerde bahsedilen iyi yönetim ilkeleri ile etik ilkeler benzeştiğinden birçok tavsiye kararında eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, nezaket, şeffaflık, hesap verilebilirlik gibi etik ilkelere vurgu yapılmıştır.

Tavsiye kararlarına idarelerin uyma oranlarının artmasıyla birlikte kararlarda yapılan incelemelerde iyi yönetim ilkelerine uyulup uyulmadığının değerlendirilmesi yoluyla etik ilkelerin idarelerce benimsenmesi sağlanmış, idarelerin faaliyetlerinde bu ilkelere uygun davranması sorumluluğu getirerek idareye ve kamu görevlilerine etik ilkelere uygun davranılması konusunda uyarıda bulunmuş ve yolla kamu yönetiminde etik ilkelerin yerleşmesi açısından katkı sağlanmıştır.

Tavsiye kararlar ile idarelere hem Anayasa, yasalar, uluslararası sözleşmeler, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri, yönetmelikler vb. gibi düzenleyici işlemlere uygun faaliyette bulunmaları hem de mevzuat değişikliği yapmaları konusunda tavsiyede bulunulmuştur.

Kolay erişilebilir, hızlı karar veren, şeffaf ve katılımcı bir kamu yönetiminin tesis edilmesi ve vatandaşı da sürece dahil ederek yönetimden yönetişime geçiş sağlanması açısından mesafe kat edilmiştir.

3.2. Yıllık Faaliyet Raporları Bağlamında Etkisi

KDK'nın kamu idarelerine etik ilkelerin yerleşmesine sunduğu katkı bakımından yıllık raporlar ile özel raporlar önemli bir yer tutmaktadır. KDK yıllık raporları; kamu yönetimimizin mevcut durumunu ortaya koymanın yanı sıra TBMM'de Dilekçe Komisyonu ve İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu üyelerinden

oluşan Karma Komisyon ile Genel Kurul gündemine alınıp görüşülmesi nedeniyle özellikle idarelerin hesap verebilirliğini ve şeffaflığını artırıcı bir işlev görmektedir.

Komisyon tutanaklarının incelenmesinden, KDK tavsiye kararlarına uymayan idarelerin üst yöneticilerinin komisyon toplantılarına davet edilerek karara uymama gerekçelerinin sorgulandığı, yeterli gerekçe sunamayan idarelerin milletvekilleri tarafından karara uyma yönünde teşvik edildiği görülmektedir.

Örnek vermek gerekirse TBMM Dilekçe Komisyonu ile İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu üyelerinden oluşan Karma Alt komisyon 28 Şubat 2018 tarihli toplantısında kararlara uymayan idarelerin üst düzey yöneticilerini dinlemiş ve kararlara uyulması yönünde değerlendirmelerde bulunmuşlardır.

KDK Yıllık Raporlarının, çalışma kapsamındaki bir diğer önemli noktası ise raporların içeriği ile ilgilidir. Yıllık raporlarda idarelerin bilgi ve belge isteme yazıları ile kararlara yaklaşımı ele alınarak iyi yönetim sergileme durumlarına ilişkin değerlendirmelerde bulunmaktadır.

KDK her yıl düzenli olarak TBMM'ye sunulmak üzere yıllık rapor hazırlamaktadır. KDK Yıllık Raporlarına Kamu Denetçiliği Kurumunun resmi internet adresinden erişilebilmektedir.

KDK ayrıca gerekli gördüğü konularda yıllık raporu beklemeksizin özel rapor da hazırlayabilmektedir. KDK bugüne kadar; Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği (2014), Adalet Sistemimizin Sorunları, İyileştirilmesi ve Güvenilirliğinin Artırılması (2016) ve Türkiye'deki Suriyeliler (2018) başlıkları altında üç özel rapor hazırlamıştır. KDK özel raporları aracılığıyla kamuoyunu yakından ilgilendiren önemli sorun alanları ile ilgili idarelerin mevcut durumlarını ortaya koyarak kamu hizmetlerinin iyileştirilmesine yönelik önerilerde bulunmaktadır.

3.3. Örgütsel Bağlamda Etkisi

Bu kısımda Kamu Denetçiliği Kurumu'nda, "ilk inceleme", "denetçilik/inceleme" ve "Başdenetçilik" birimlerinden uzmanların katılımı ile gerçekleştirilen, kurumun yapısı, başvuru ve inceleme ve karar süreçleri ile kamu yönetimi sistemindeki yeri ve etik ilkelerin yerleşmesine sunduğu katkıları içeren mülakata yer verilmiştir.

3.3.1. Kamu Denetçiliği Kurumu Yetkilileri ile Mülakat

1) KDK'ya başvuru süreci nasıl işlemektedir?

6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu ile uygulama yönetmeliğimizin hükümleri gereği ülkemiz vatandaşları, ülkemizde bulunurken idarenin işlem veya eyleminden mağdur olduğunu iddia eden yabancılar ile yurt dışında yaşayan vatandaşlarımız Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurabilmektedir. KDK'ya elden ve posta yoluyla başvuru yapılabileceği gibi teknolojik imkânlar kullanılarak e-mail, e-başvuru ve e-devlet üzerinden de başvuru yapılabilmektedir. Ayrıca Kurumumuza valilik ve kaymakamlıklar aracılığıyla da başvuru yapmak mümkündür. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmamaktadır.

Vatandaşlar KDK'ya şahsen gelerek veya telefonla başvuru konusunun Kurumun görev alanına girip girmediği, nasıl başvuru yapılabileceği, hangi şekil şartlarının arandığı gibi konularda Kurumumuzdan bilgi ve destek alabilmektedirler. Aynı zamanda başvurunun her aşamasında başvuru sahiplerine bilgi verilebilmektedir. Bunun yanı sıra şikayet yönetim sistemimiz üzerinden başvurunun incelenmesine ilişkin bilgilendirmeler başvuru sahiplerine telefonlarına mesaj göndermek suretiyle iletilmektedir.

Yine başvuru yapıldıktan sonra dilekçede bulunması gereken eksiklikler (T.C. Kimlik No eksikliği, imza eksikliği, adres eksikliği, vekaletname eksikliği gibi) İlk İnceleme Birimi tarafından başvurularla telefon, e-posta, yazı vb. yollar ile iletişime geçilerek tamamlanmakta ve bu şekilde başvuranın şekil eksikliği nedeniyle başvurusunun incelenmemesinin önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Bu şekilde herhangi bir eksiklik tespit edilmeyen başvurular konusuna göre ilgili Kamu Denetçiliği Kurumu'na gerekli incelemenin yapılması amacıyla sevk edilmektedir.

2) KDK'da şikâyet inceleme süreci nasıl işlemektedir?

KDK'da başında Kamu Denetçilerinin bulunduğu ve alanlarına göre ihtisaslaşmış beş denetçilik birimi bulunmaktadır. İlk incelemesi yapılan başvurular hangi denetçiliğin görev alanına giriyorsa oranın dosya havuzuna gönderilmektedir. Denetçilik katındaki koordinatör uzman tarafından bu başvurular şikayet incelemesi

yapan uzmanlara havale edilmektedir. KDK'da başvuruların azami olarak 6 ay içerisinde sonuçlandırılması gerekmektedir.

Kamu denetçiliği uzmanları, başvuruyu öncelikle ön inceleme olarak adlandırılan kurumun görev alanına girme, dava açılmamış olması ve idari başvuru yolunun tüketilmesi gibi esas incelemesine geçilmesi için gerekli olan hususlar yönünden incelemektedir. Ön incelemede başvuruya ilişkin idari başvuru yolları tüketilmemişse Gönderme Kararı verilmektedir. Başvuru, Kurumun görev alanına girmiyorsa, yani idarenin herhangi bir eylem, işlem, tutum ve davranışı söz konusu değilse, başvuru konusuna ilişkin dava açılmışsa, başvuru yasama yetkisine veya sırf askeri nitelikteki faaliyetlere ilişkin ise İncelenemezlik Kararı verilmektedir.

Gerekli şartları taşıyan başvuruların esas incelemesine geçilmektedir. Kurumumuzun dosya incelenmesindeki öncelikli hedefi başvuru konularının “Dostane Çözüm” yoluyla çözüme kavuşturulmasıdır. Gerekli durumlarda ilgili idare ve şikâyetçi ile telefon görüşmesi yapılır. Bilgi ve belge isteme yazılarında idare öncelikle dostane çözüme davet edilmektedir. Bu şekilde çözüme kavuşturulan dosyalar için Dostane Çözüm Kararı verilmektedir.

3) KDK'nın bilgi ve belge isteme yazılarının içeriğinde nelere dikkat edilmektedir?

6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu hükümlerine göre idareler Kurumun istediği her türlü bilgi ve belgeyi 30 gün içerisinde Kuruma sunmak zorundadır. Bilgi ve belge yazıları şablon niteliğinde yazılar olmayıp, başvuru dilekçesinden bir hukuka aykırılık kanaati oluşmuşsa, yazı içeriğinde idareyi çözüme zorlayacak bir içerik hazırlanmasına özen gösterilmektedir. Yazılarımızda; şikâyet konusu ile sınırlı, ancak konuya ayrıntılı olarak vakıf olmayı sağlayacak ayrıntılı sorular sorulmaktadır. Detaylı inceleme ve etkili denetim yapmak suretiyle oldukça güçlü konumda bulunan idareye karşı zayıf durumda bulunan vatandaşlarımızın hukuka ve hakkaniyete aykırı uygulamalara maruz kalmasının önüne geçmeye çalışılmaktadır.

KDK oldukça yeni bir kurum olmasına rağmen idareler yazılarımıza büyük oranda süresi içinde ve gerekçeli cevaplar verdiği gözlenmektedir. İdarelerin iş yüküne göre bazı aksaklıklar yaşansa da arızı olan bu gibi durumlar Kamu Başdenetçisinin idarelerle en üst düzeyde iletişime geçmesi suretiyle giderilmektedir.

4) KDK'nın karar alma süreci nasıl işlemektedir?

Kamu denetçiliği uzmanlarının Kamu Denetçilerinin talimatları doğrultusunda hazırladıkları tavsiye veya ret karar önerileri, Kamu Denetçisinin önerisi olarak Kamu Başdenetçisine sunulmaktadır. Başdenetçilik bünyesinde görev yapan kamu denetçiliği uzmanlarının da incelemesi sonrasında karar önerileri Kamu Başdenetçisinin başkanlık ettiği toplantı gündemine alınmaktadır. Toplantıda, dosya incelemesini gerçekleştiren kamu denetçiliği uzmanının sunumu sonrasında gerekli istişareler yapıldıktan ve görüşler alındıktan sonra Kamu Başdenetçisi tarafından nihai karar verilmektedir.

5) KDK kararlarını bir mahkeme kararından veya benzer bir denetim organının kararından ayıran hususlar nelerdir? Kararların içeriğinde ne tür değerlendirmelerin yer almasına dikkat ediyorsunuz?

Kararlarımızda hukuka uygunluk denetimi yanında hakkaniyete uygunluk denetimi yapmamız bizi diğer denetim birimlerinden ayıran en önemli özelliğimizdir. Bu anlamda bir işlemin mevzuat hükümlerine uygun olması onun etik ve vicdani ilkelere de uygun olduğu anlamına gelmemektedir. Hakkaniyet boyutu ile verdiğimiz kararlarda hukukun genel ilkeleri ve iyi yönetim ilkeleri kendisini bariz olarak göstermektedir.

Kamu Denetçiliği Kurumu idarenin işlem ve/veya eylemlerini denetlediği gibi kamu görevlilerinin tutum ve davranışlarını da denetlemektedir. Bu bize hukuka uygunluğun dışında kamu görevlilerinin davranışlarının iyi yönetim ilkelerine veya etik ilkelere uygunluğu boyutu ile değerlendirme fırsatı vermektedir.

Diğer yandan kararlarımızın mevzuat değerlendirmesi anlamında doyurucu ve gerekçeli olmasını önemsiyoruz. Çünkü tavsiye niteliğindeki kararlarımıza uyumu sağlamak için bunu gerekli görüyoruz. Kararlarda konu ile ilgili uluslararası mevzuat, anayasa, kanun, yönetmelik, yargı kararları vb. hukuki ve içtihat altyapısının araştırıyoruz. Doktrindeki görüşlerle birlikte değerlendirip bir karara varıyoruz. Kararlarımızda hukuka ve hakkaniyete aykırılıkların nasıl giderilmesi gerektiğine ilişkin idarelere yol göstermeye çalışıyoruz.

Bir diğer önemli başlığımız sizin de araştırma konunuzu içeren iyi yönetim ilkelerine göre yapılan değerlendirmelerimizdir. Uygulama yönetmeliğimizde iyi yönetim ilkeleri tek tek sayılmış, Kurumumuzun da bu ilkelere riayet edeceği hüküm

altına alınmıştır. Özellikle idarelerin vatandaşa veya idaremize dönüşlerinin iyi yönetim ilkeleri açısından değerlendirilmesini ve gerektiğinde eleştirilmesini önemli görüyoruz.

6) KDK idarelerin hesap verebilirliğinin artırılması için ne tür faaliyetler yürütmektedir?

Kurumumuz bu doğrultuda çok sayıda faaliyet yürütmektedir. Bunların birkaçından bahsetmek gerekirse;

- Kamu Başdenetçimiz, kamu bürokrasimizde oldukça yeni olan Kurumumuzun idareler nezdinde gereği gibi tanınması için Bakan Yardımcıları ve Genel Müdürler ile toplantı yapmış ve idarelerle işbirliği zemini oluşturulmuştur.
- Kurumumuz pek çok ilde toplantılar yapmış, burada vatandaş ile yerel idarecileri buluşturmak suretiyle şikayetler yerinde dinlenmiş, muhataplarından gereğinin yapılması istenilmiştir.
- Üniversitelerin hukuk fakülteleri ile işbirliğine gidilmiş, Kurumumuz teşvikiyle yüz civarı üniversitede ombudsmanlık kulüpleri kurulmuştur.
- Toplumun genelini ilgilendiren bazı konularda çalıştaylar yapılmış, tüm tarafların bir araya getirilmesi suretiyle sorunların çözüme kavuşturulmasına ortam hazırlanmıştır.
- KDK kararlarına uyma iradesi göstermeyen idareler, TBMM Karma Komisyonu tarafından yıllık rapor görüşmelerine davet edilmiş, KDK kararlarına neden uymadıklarını izah etmeleri istenmiştir.
- KDK kararları ayrıca basınla paylaşılmakta ve bu yolla idarelerin kararlara uyma iradesi göstermeleri için kamuoyu ve medya denetimi harekete geçirilmektedir.

7) KDK'nın kararlarında getirdiği iyi yönetim eleştirilerine idareler uyuyor mu?

Kararlarımızda iyi yönetim ilkeleri bakımından değerlendirme şeklinde bir başlığa yer veriyoruz. Başvurunun durumuna göre iyi yönetim eksikliği asli bir unsur ise hukuka ve hakkaniyete uygunluk bakımından değerlendirme başlığı altında da gerekçelerimizi yazıyor ve değerlendirmede bulunuyoruz. Kararlarımıza uyma

oranının yıllara göre artması ile eş zamanlı olarak iyi yönetime ilişkin eleştirilerimize de idareler genelde uyuyor ve gerekli tedbirlerin alınacağı şeklinde dönüş yapıyorlar.

8) KDK kararlarına uyulmasında Kamu Başdenetçisinin rolü ve etkisi nedir?

Ombudsmanlık makamına toplum ve devlet nezdinde sözü dinlenen saygın ve güvenilir bir ismin seçilmesi ombudsmanlık kurumlarının etkinliği bakımından oldukça önemlidir. Kararlara uyulabilmesi için ombudsmanın idarelerin sözüne itibar ettiği ve işbirliğine gidebilecekleri bir kişi olması gerekmektedir. Aksi halde her ne kadar mevzuatla bazı güvenceler getirilse bile idarelerin işbirliğine ve çözüme yanaşmadığı durumlar söz konusu olabilecektir. Ülkemizdeki durumun da bu kıstaslar üzerinden değerlendirilmesi gerekir.

9) KDK idari işleyişinde iyi yönetim ilkelerine ne derece uygun hareket etmektedir?

KDK, yaklaşık 6 yıllık bir kurum olmasına rağmen iyi yönetim uygulamalarında önemli mesafeler kat etmiştir. Bunlara örnek olarak Kurum kararlarının internet sitesinde yayımlanması, yıllık rapor, faaliyet raporu vb. her türlü yayınların internet sitesinde herkese açılması, başvuruda bulunan kişilerin, başvurunun safahatı hakkında internet sitesinden veya telefon ile her zaman bilgi alabilmeleri, başvuru sürecinde kişilere SMS yolu ile bilgilendirme yapılması, vatandaşların kararlar ile ilgili veya başka konulardaki taleplerine bilgi edinme, e-posta veya telefon ile cevap vermek üzere birimler oluşturulması, kararlardaki değerlendirmelerin iç işleyişte de dikkate alınması gibi çok önemli gelişmeler sağlanmıştır.

10) Yeni bir kurum olan KDK, Türk Kamu Yönetimi içerisinde kendisine nasıl bir konum hedeflemektedir?

KDK'nın öncelikli hedefi toplum içerisinde hak arama kültürünün yaygınlaşmasına katkıda bulunarak vatandaşlarımızın hak arama noktasında öncelikli olarak başvurmayı tercih ettiği bir kurum olmaktır. Bunun yanında kendi içerisinde iyi yönetim uygulamaları ile etkin bir şikâyet inceleme süreci yürüterek kamu idarelerinde de iyi yönetim uygulamalarının karşılık bulmasını sağlamayı amaçlamaktadır. KDK'nın bir diğer hedefi de dünyada tanınmış etkin ombudsmanlık kurumlarından birisi olmaktır.

11) *Türk Kamu Yönetiminde etik ilkelerin yerleşmesinde KDK'nın ne tür katkıları olabilir?*

KDK, kamu yönetimize etik ilkelerin yerleşmesine;

- idarenin eylem ve işlemleri yanında tutum ve davranışlarını da inceleyerek,
- hukuka ve hakkaniyete uygunluk denetimi yanında iyi yönetim ilkelerine uygunluk denetimi de yaparak,
- vatandaşlarımız ve sivil toplum kuruluşları ile sürekli bir araya gelmek suretiyle Kuruma başvuru yapmalarını teşvik ederek
- Kamu idareleri ile işbirliği içerisinde çalışmak suretiyle dostane çözümü gözeterek
- Kararlarıyla kamuoyu ve medya denetimini harekete geçirerek katkıda bulunmaktadır.
- Tüm bu faaliyetler iyi yönetim değerlendirmesinin yapıldığı kararlar bakımından idareleri daha özenli hareket etmeye ve etik ilkeleri gözetmeye sevk etmektedir.

Çıkarımlar:

Başvurunun ücretsiz olması şeffaflık ve ulaşılabilirlik açısından önemli göstergelerdir.

Dostane çözüm Kamu Denetçiliği Kurumunun iyi yönetim ilkelerini en aktif kullandığı alanlardan bir tanesi olmuştur. İdarenin işleminden mağdur olan vatandaş ile idareyi dinleyerek ortak bir noktada buluşturmaya çalışmak Kamu Denetçiliği Kurumu'na has bir durum olmuştur. Bu durumu ile vergi sistemindeki “uzlaşma” ile çağrışım yapmaktadır ancak o vergi sistemindeki uzlaşma spesifik bir durumu ortaya koymaktadır. Kamu Denetçiliği Kurumunda ise her konuda dostane çözüm yolu kullanılabilir. Dostane Çözüm hem vatandaşları hem de idareyi memnun etmektedir.

KDK'nın detaylı inceleme yapması idarenin işlemlerinin gerekçeli olmasına ve dolayısıyla hesap verebilirliğinin artırılmasına katkı sunmaktadır.

KDK'nın karar alma sürecinde, Kamu Başdenetçisinin tek başına karar alması mümkün iken farklı görüşleri almak suretiyle bir müzakere ortamı oluşturması bir iyi yönetim uygulaması olarak dikkat çekmektedir.

Kararların tavsiye niteliğinde olmasını idarelerin karara uyma noktasında takdir yetkilerinin bulunduğu şeklinde değerlendirmemek gerekir. KDK kararında bir hukuka aykırılık tespiti yapılmışsa idareden bu hukuka aykırılığı gidermesi gerekir. KDK kararlarının basınla paylaşılması ve TBMM nezdinde görüşülmesi idareler nezdindeki karara uyma eğilimini artırmaktadır.

İyi yönetim ilkelerine uyulması yönünde verilen öneriler ile idarenin iyi işleyişine katkıda bulunduğu gibi vatandaşın yönetime bizatihi katılımı sağlanmıştır.

Mevzuat değişikliği önerileri ile toplumun büyük kesimlerini ilgilendiren sorunların çözümüne katkıda bulunulmuştur.

Kararların sonuç kısmında karara karşı nasıl bir yol izleyeceklerini göstererek iyi yönetim ve etik ilkelerini uygulamakta örnek bir tutum sergilenmektedir.

KDK'nın verdiği kararların tavsiye kararı olması görünüşte elini zayıflatmaktadır. Ancak ombudsmanlık kurumunun mantalitesinde ve dünya uygulamalarında genel olarak tavsiye kararı verilmektedir. Birkaç istisna dışında, tavsiye kararı verilmesi bizim gibi bürokrasi kültürü güçlü ülkelerin kabul etmekte zorlandığı bir yol gibi gözüküyor. Bu yüzden Kamu Denetçiliği Kurumu'nun geleneksel kamu yönetiminin etkin olduğu ülkelerde sonucu etkileme süreci diğer tip ülkelere nazaran daha uzun sürebilir. Zira geleneksel kamu yönetiminde kamu görevlisi kurallara aşırı bağlıdır ve mahkeme kararı olmadan işlem yapmak istemez. Tavsiye kararına ise mahkeme kararı gözüyle bakılmamaktadır. Bu anlamda KDK'nın tavsiye kararlarında ve bu kararlara idarelerin uyma oranlarında yıllar itibariyle önemli bir artış olduğu gözlenmektedir. İdareler bu kararlara uydukça hem iyi yönetimin gerekleri daha iyi anlaşılakta hem de kararlarda vurgusu yapılan etik ilkelerin yerleşmesinde işlevsel bir katkı sunmaktadır.

SONUÇ

Bireylerin, buldukları toplumlarda uymakla yükümlü tutuldukları temel değerler ve kuralları vardır. Bu kuralları ve değerler, bir yerde töre, bir yerde ahlak kuralları, başka bir yerde ise devlet temelinde toplumsal sözleşme olarak adlandırılmışlardır. Normatif anlamda “kötü”nün karşısında “iyi”yi, “yanlış”ın karşısında “doğru”yu temsil eden ve neler oldukları ilk çağlardan günümüze güncellenerek belirlenmeye çalışılan bu ilke ve standartlar, bütünsel olarak hepsini içeren etik kavramı başlığı altında etik davranış ilkeleri olarak toplanmıştır.

Kültürle, değerle, ahlakla ve hukukla ilişkilendirilen Etik, Antik Yunan kent devletleri ile tartışılmaya başlanmış ve modern devlet mekanizmasının oluşmasından itibaren devletin vatandaşlarla kurduğu ilişkilerde ve kamu yararını gözetmede temel esas olarak alınmıştır.

Kamu görevlilerinin yönetimde esas alacakları, kamuda verimliliği ve etkinliği arttıracak, temelde siyasal ve yönetsel sistemin iyi işlemlerini sağlayacak olan etik ilkelerin ve bunları engelleyen etik dışı davranışların neler oldukları 20. yüzyılın sonlarına doğru etiğin akademik disiplin olarak ele alınmasıyla belirlenmeye başlanmıştır.

Etik ilkeleri; adalet, eşitlik, dürüstlük, açıklık, tarafsızlık, sorumluluk, insan hakları, hümanizm, bağlılık, hukukun üstünlüğü, sevgi, hoşgörü, hesap verebilirlik, saygı, tutumluluk, demokrasi, olumlu insan ilişkileri, hak ve özgürlükler, emeğin hakkını verme, yasadışı emirlere karşı direnme gibi ilkeler olarak belirlenirken, etik dışı davranışlar ise; ayrımcılık, rüşvet, kayırma, istismar, ihmal, yolsuzluk, yaranma, şiddet, hakaret, taciz, görevin kötüye kullanılması, zimmet olarak sayabilmekteyiz.

Etik ilkelerin yerleşmesi ve etik dışı davranışların azaltılması adına birçok mekanizma oluşturulmuşken çalışmamızda ele aldığımız ve Türkiye örneğini anlattığımız ombudsmanlık müessesesi bu mekanizmalardan biridir.

Türkçe karşılığı “kamu denetçisi” olan, vatandaş ile idare arasındaki ilişkileri bağımsız bir denetleyici misyonuyla kontrol eden ombudsmana birçok ülkede yönetimin iyileştirilmesi adına inceleme ve araştırma anlamında geniş fakat sonuç odaklı bakılacak olursa sınırlı yetkiler verilmiştir. Ombudsmanın yönetimi iyileştirme

hedefi, “iyi yönetim ilkeleri” olarak sayılan ve etik ilkeleri de kapsayan ilkeler doğrultusunda yapılmaktadır.

Bu ilkeleri geniş anlamda şöyle sıralayabilmek mümkündür: adaletlilik, hukuka ve hakkaniyete uygunluk, orantılılık (ölçülülük), ayrımcılık yapılmaması, eşitlik, hesap verilebilirlik, yetkinin kötüye kullanılmaması, usul güvencelerine uyulması, tarafsızlık, şeffaflık, dürüstlük, nezaket, haklı beklentiye uygunluk, kazanılmış hakların korunması, savunma hakkı, bilgi edinme hakkı, kararların gerekçeli olması, makul sürede karar verme, kişisel verilerin korunması, yetkinin kötüye kullanılmaması.

Çalışmamızda ombudsman ile etik ilkeler birlikte ele alınmış; bu ilkelerin birbirleriyle ilintili oldukları, benzeştikleri, ombudsmanın iyi yönetim ilkeleri adı altında etik ilkeleri içselleştirdiği ve bu ilkelerin yönetim sistemine yerleşmesi adına katkı sunduğu görülmüştür.

Çalışmamızın ikinci bölümünde Türkiye’de kamu yönetiminde etik ilkelerle alakalı yapılan mevzuat çalışmalarına ve kurumlara değinilmiştir. Bu kurumlardan biri olan ve ombudsman müessesesinin Türkiye’deki örneği Kamu Denetçiliği Kurumu’nun yapısı, nitelikleri ve çalışmaları incelenerek almış olduğu tavsiye kararları, yayınladığı faaliyet raporları ve kurumsal rolüyle etik ilkelerin Türk Kamu Yönetimine yerleşmesine sunduğu katkı ele alınmıştır.

2012 yılında yayınlanan 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kanunu ile kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu görevleri kanununun 5. Maddesine göre şöyledir; “Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir.”

Başdenetçi başkanlığında denetçiler ve uzmanlardan oluşan ve kanunda belirtilen görev esaslarıyla başvuru almaya başlayan kurum ilk defa 2013 yılında başvuruları sonuçlandırmaya başlamıştır. Her ne kadar tavsiye niteliğinde olsalar bile kurumun kararlarının TBMM’ye sunuluyor ve kamuoyuna duyuruluyor olması ile etkili bir yaptırım gücüne sahip olduğu söylenebilir.

Bu yaptırım gücü sayesinde 2013 yılında kurumlarca uyulma oranı %20 seviyesinde olan tavsiye kararların 2018 yılında uyulma oranı %70 seviyesinde gerçekleşmiştir.

İşte bu yükselen uyum oranı ile değerlendirme yapıldığında; tavsiye kararlarında yapılan incelemelerde iyi yönetim ilkelerine uyulup uyulmadığının değerlendirilmesi yoluyla etik ilkelerin idarelerce benimsenmesi sağlanmış, idarelerin faaliyetlerinde bu ilkelere uygun davranması sorumluluğu getirerek idareye ve kamu görevlilerine etik ilkelere uygun davranılması konusunda uyarıda bulunmuş ve yolla kamu yönetiminde etik ilkelerin yerleşmesi açısından katkı sağlanmıştır.

Kurum yıllık faaliyet raporları ile de kurumların iyi yönetim sergileme durumlarına ilişkin değerlendirmede bulunmuştur. Raporların TBMM genel kurulunda ve komisyonlarda görüşülmesi ve kararlara uymayan idarelerin yöneticilerinin komisyonlara çağırılarak gerekçelerinin sorgulanması ve karar uyma yönünde teşvik edilmeleri sayesinde idarelerin hesap verebilirliğini ve şeffaflığını artırıcı bir işlev gördüğü görülmüştür.

Kurumsal olarak incelediğimizde; başvuruların detaylı incelenmesi, kararların gerekçelerinin ayrıntılı yazılması, Kamu Başdenetçisinin tek başına karar alması mümkün iken farklı görüşleri almak suretiyle bir müzakere ortamı oluşturması, vatandaşların kolayca başvuru yapabilmeleri ve kararların (tüm kararlar olmasa da) internet sitesi yoluyla kamuoyuna açık olması gibi nitelikleriyle iyi yönetime ve dolayısıyla açıklık, şeffaflık ve hesap verebilirliğinin artırılmasına katkı sunmaktadır.

ÖNERİLER

Bu çıkarımlardan sonuçla, kamu yönetimi sistemimize etik ilkelerin yerleşmesine olumlu katkıları sunduğu gözlemlenen Kamu Denetçiliği Kurumu'nun bu katkılarının daha da artırılması için;

- Kararların daha geniş kesimlere ulaşması için önemli görülenlerin Resmi Gazete'de yayınlanması,
- Kamu spotları ve diğer yollarla kurumun tanıtımının sürekli ve daha fazla yapılarak vatandaşın daha yüksek seviyede haberdar olmasının sağlanması,
- Re'sen inceleme yetkisi verilmesi,
- Habersiz denetim ziyaretleri yapılması,
- Kurum internet sitesi üzerinden tüm kararlara erişim sağlanması
- Mevzuat düzenleme tavsiyelerinin yerine getirilmesinin takibinin sağlanması,
- İlgili idarelerce uyulan ve uyulmayan tavsiye kararların tasnif edilerek kamuoyuyla paylaşılması,

gibi önerilerin hayata geçirilmesinde fayda olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ABDİOĞLU, H. (2007). *Yönetişim İlkelerinin Uygulanmasında Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Kurumu Ve Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye Açısından Önemi*, İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 11
- ACAR, T. (2009). *Kamu Yönetiminde Yeni Bir Denetim Yolu: Kamu Denetçiliği Kurumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- AKILLIOĞLU T. (1990). *Yönetimsel Yargı ve Denetimin Etkinliği*, Ankara, *Amme İdaresi Dergisi*
- AKTAN, C. C. (2015). “*İdeal Devlet ve İyi Yönetim: Temel İlkeler, Kurallar ve Kuramlar*”. Ankara, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, Cilt:7,Sayı:1, Sf.50-60.
- AYDIN, M. (1993).*Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Pegem, Yayın No: 4.
- BABÜROĞLU, O. HATİPOĞLU, N. (1997). “*Ombudsman (Kamu Hakemi) Kurumu İncelemesi: Devlette Bir Toplam Kalite Mekanizması Örneği*”. İstanbul, TÜSİAD Yayını, Yayın No: TÜSİAD-T/97-206.
- BAYLAN, Ö. (1978). *Vatandaşın Devlet Yönetimi Hakkındaki Şikâyetleri ve Türkiye için İsveç Ombudsman Formülü*, Ankara, No: 12, T.C. İçişleri Bakanlığı Tetkik Kurulu Başkanlığı Yayınları.
- CEVİZCİ, A. (2008). *Etiğe Giriş*. İstanbul, Paradigma Yayıncılık, İkinci Baskı
- COŞKUN, B. GÜNAYDIN H. (2015). “*Ombudsmanlığın Kökeni Meselesi Bağlamında Türk İslam Devlet Geleneğinde Şikâyet Hakkının Kurumsal Tekâmülü*”. Ankara, *Ombudsman Akademik Dergisi*.
- COŞKUN, B. (2017). *Kamu Denetçiliği Kurumu Tavsiye Kararlarının Analizi*. Uzmanlık Tezi, Ankara.
- ÇAYLAK E. Ş. (2014). *Amerika Birleşik Devletlerinde Kamu Yönetimi Etiğinin Yapısı Ve İşleyişi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- DEMİR, K. (2012). *Türk Kamu Yönetimi Denetim Sisteminde Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

- DIAMANDOUROS, P. N. (2012). “*Modern Bir Demokrasi İçinde Kamu Denetçiliği*”, Çev: Ürün TEKİN, *Uluslararası Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, İstanbul, Doğu Üniversitesi Yayınları.
- DOĞAN, K. C.İNANKUL H. (2015). *Ombudsmanlık Kurumunun Örgütlerde Etik Kural Ve Davranışlar Konusundaki Yeri Ve Önemi*. KTÜ SBE Sos. Bil. Dergi(10).
- DURSUN, H. (2011). “*Türkiye’de Ombudsmanlığın (Kamusalılığın) Etkin Olarak İşleyebilme Yetisi Yoktur*”. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, s.95, Ankara, s.377-418.
- ERDENGİ T. B. (2009). *Ombudsman: Dünya Uygulamaları ve Türkiye*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- EREN, H. (2000). “*Ombudsman Kurumu*”. Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, Erzincan, c. 4, s. 1-2.
- ERHÜRMAN, T. (1998). *Ombudsman*. Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 3, Eylül Ankara, Sayfa: 87-102.
- ERYILMAZ, B. (1993). “*Kamu Bürokrasisinin Denetlenmesinde Yeni Gelişmeler*”. Ankara, Amme İdaresi Dergisi, 26 (4),
- ERYILMAZ, B. (2001). *Kamu Yönetimi*, İstanbul, Erkam Matbaası.
- ERYILMAZ, B. BİRİCİKOĞLU, H. (2011). *Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik*. Ankara, İş Ahlakı Dergisi, 4(7).
- ERYILMAZ, B. (2011). *Kamu Yönetimi Düşünceler/Yapılar/Fonksiyonlar/Politikalar*. (4. Baskı). Ankara: Okutman Yayıncılık.
- FENDOĞLU, H. T. (2010). *Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık)*, Stratejik Düşünce Enstitüsü Analiz, Aralık, Ankara.
- FENDOĞLU, H. T. (2011). *Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık)*. Yetkin Yayınları, Ankara.
- GÖLÜNÜ, S. (1997). *Ombudsman ve Yönetimde Halkla İlişkilerin Gelişmesine Etkisi*. Sayıştay Dergisi, Sayı: 27, Ankara, Sayfa: 3-14.
- GÖZLER, K. Gürsel, K. (2014). *İdare Hukuku Dersleri*. Bursa, Ekin Kitabevi.

- İNAL, G. (2012). *Kamu Yönetiminde Merkezileşmiş Bir Otorite Olarak Kamu Görevlileri Etik Kurulu*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- İNCEOĞLU S. (2012). “*Kamu Denetçiliği Kanunu Tasarısı Üzerine Düşünceler*”, *Uluslararası Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ed: N. Öktem ve N. Katmer. İstanbul, Doğu Üniversitesi Yayınları.
- KESTANE, D. (2006). *Çağdaş Bir Denetim Organizasyonu Olarak Ombudsmanlık (Kamu Denetçiliği)*. Maliye Dergisi, Sayı: 151, Temmuz-Aralık, Ankara.
- KILAVUZ, R. (2005). *Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma*. Ankara, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- KILAVUZ, R. YILMAZ, A.(2004). “*Etik Olgusunun Analitik İncelenmesi ve Kamu Yönetiminde Etik Davranışın Yönlendiricileri Üzerine Notlar*” *Kamu Yönetimi*, Ankara, Gazi Kitabevi.
- KÜÇÜKOĞLU, M. T. (2012). *Etik Değerler ve Etiğin Kurumsallaşması*. Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 4(1).
- KÜÇÜKÖZYİĞİT, H. G. (2006). *Ombudsmanlık Kurumu -Hukuksal Ve Siyasal Bir İnceleme*. Uluslararası Hukuk ve Politika, Cilt: 2, No: 5, Sayfa: 90-111.
- MUTTA, S. (2005). *İdarenin Denetlenmesi ve Ombudsman Sistemi*, İstanbul.
- NOHUTÇU, A.(2004). “*Etik ve Kamu Yönetimi*” *Çağdaş Kamu Yönetimi II*, edit., *Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür*. Nobel Yayınları, Ankara.
- ODYAKMAZ, Z. (2013). *Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Kurumunun Tanıtılması ve 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Bazı Maddelerinin Değerlendirilmesi*, Ankara, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi.
- ODYAKMAZ, Z. (2013). “*Kamu Denetçiliği Kurumunun Erkler Arasındaki Yeri Ve Yargı Yetkisinin Kullanılmasından Anlaşılması Gerekenler*”. Ankara, I. Uluslararası Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Sempozyum Kitabı.
- OKÇU, M. (2008). “*Kamu Yönetimi ve Ahlak: Yönetimsel Ahlak Üzerine Düşünmek mi? Yoksa Modern Kamu Yönetimini Yeniden Düşünmek mi?*”. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 41, Sayı 2.

- OYTAN M. (1977). “*Ombudsman Eli İle İdarenin Denetimi Konusunda Kıyaslamalı Bir İnceleme*”. Prof. Dr. Osman F. Berki’ye Armağan, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- ÖĞÜTÇÜ, M. (2005). “*Doğal Hukuk ve Pozitif Hukuk Işığında İnsan Hakları Alanındaki Bazı Kavramlar*” Prof. Dr. İrfan Baştuğ Anısına Armağan. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:7, Özel Sayı.
- ÖNEN, S. M. YILDIRIM, A. (2014). *Kamu Yönetiminde Etik Denetimi: OECD Ülkeleri Örneği*. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 5(1).
- ÖZDEMİR, M. (2008). “*Kamu Yönetiminde Etik*”. Zonguldak Karaelmas Üni. Sos. Bil. Dergisi, Cilt 4, Sayı 7.
- ÖZDEN, K. (2005). *Ombudsman Yeni Yönetim Anlayışı İçin Bir Model*. İstanbul, Tasam Yayınları.
- ÖZDEN, K. (2010). *Ombudsman (Kamu Denetçisi) ve Türkiye’deki Tartışmalar*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- ÖZDEN K. GÜNDOĞAN E. (2000), “*Ombudsmanlık Sistemi: Tanımı, Tarihi Gelişimi, Dünyadaki Uygulamalar ve Türkiye’deki Uygulanabilirlik Tartışmaları*”, Türkiye Günlüğü, sayı:62
- ÖZTÜRK, N. K. (2003). “*Etik ve Kamu Yönetimi*” *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar*, edit. Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, Namık Kemal Öztürk, Bayram Coşkun. Ankara, Seçkin Kitabevi,
- PEHLİVAN, İ. (2001). *Yönetsel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara, Pegem A Yayıncılık.
- PIEPER, A. (1994). *Etiğe Giriş*(Çev. Veysel Ataman-Gönül Sezer). İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- ROSENTHAL, M. YUDİN, P. (1980). *Materyalist Felsefe Sözlüğü*(Çev. Enver Aytekin ve Aziz Çalışlar). İstanbul, Sosyal Yayınlar.
- SAYLAM, G. (2007). *Kamu yönetiminde etik çalışmalar ve Türkiye’deki son gelişmeler*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- SÜLER, G. Y. (2010/2). *Ombudsmanlık Kurumu ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*. Bütçe Dünyası Dergisi, Cilt: 2,Sayı: 34, Ankara.

- ŞEN, M. L. (2012). *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*. Ankara, 3. Baskı, KGEK Yayını.
- TAYMAZ, H. (1993). *Teftiş: Kitaplar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara, Kadioğlu Matbaası
- TAYŞI, İ. (1997). *Ombudsman Kurumu ve Ülkemizde Uygulanabilirliği*. Sayıştay Dergisi, Sayı: 25 (Özel Sayı), Nisan-Haziran, Ankara,
- TEMİZEL, Z. (1997). *Yurttaşın Yönetime Karşı Korunmasında Bağımsız Bir Denetim Organı Ombudsman*. Uluslararası Yerel Yönetim Birliği Doğu Akdeniz Ve Ortadoğu Bölge Teşkilâtı Yeni Türkiye Dergisi.
- TORTOP, N. (1998). *Ombudsman Sistemi ve Çeşitli Ülkelerde Uygulanması*. Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 1, Mart, Ankara,
- TUTUM, C. (1979). *Personel Yönetimi*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü. Yayın No: 179.
- ULUĞ, F. (2009). *Yönetim ve Etik, içinde Kamu Etiği Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Cilt 1, Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- ÜNAL, F. (2013). *Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Denetimi ve Yerel Yönetim Ombudsmanı*. Ankara: Savaş Yayınevi.
- YAMAN, A. (2013). *Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlerle Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örneği*. Malatya, Yayınlanmış Doktora Tezi.
- YASİN, M. (2011). *İdarenin Yasama Tarafından Denetlenmesi*. Kayseri, On İki Levha Yayıncılık.
- YÜKSEL C. (2005). “*Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi ve Çözüm Önerileri*”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*. Sakarya, Sakarya Üniversitesi İİBF.
- YÜKSEL, C. (2005). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*. TÜSİAD Devlette Etik Alt Yapı Dizisi, (1).
- <http://www.etik.gov.tr/etik-mevzuati/> (Erişim Tarihi:13.12.2018).
- <https://www.tih.gov.tr/#> (Erişim Tarihi:17.12.2018).
- <http://insanhaklari.maltepe.edu.tr/tr/content/prof-dr-oanna-ku-uradinin-t-rkiye-nsanhaklar-kurumu-ba-l-kl-de-erlendirmesi> (Erişim Tarihi: 16.01.2019).

<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss276.pdf> (Erişim Tarihi:04.02.2019).

https://www.ombudsman.gov.tr/yillikrapor/kdky%C4%B1llik_rapor2018/mobile/index.html (Erişim Tarihi:04.02.2019).

<https://www.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2016/06/2017-y%C4%B1ll%C4%B1k-rapor-SON-PDF.pdf> (Erişim Tarihi:04.02.2019).

<https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/KDK-2016-YILLIK-RAPORU.pdf> (Erişim Tarihi:17.03.2019).

<https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/kdk-2015-yillik-rapor.pdf> (Erişim Tarihi:04.02.2019).

<https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/kdk-2014-yillik-rapor.pdf> (Erişim Tarihi:04.02.2019).

<https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/kdk-2013-yillik-rapor.pdf> (Erişim Tarihi:04.02.2019).

<https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf> (Erişim Tarihi: 08.01.2019).

http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/kanunlar_sd.durumu?kanun_no=6328 (Erişim Tarihi: 14.02.2019).

<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem24/yil3/ham/b02901h.htm> (Erişim Tarihi: 14.02.2019).

<http://dtr.todaie.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 27.01.2019)

http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/belge/kdk_yillik_faaliyet_raporu_12_052014.pdf (Erişim Tarihi: 20.01.2019).

<http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/XRef-XML2HTML-en.asp?fileid=14791&lang=en>, (Erişim Tarihi: 01.07.2019).

Mülga 5448 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu 25/12/2008 karar tarihli ve Esas 2006/140, Karar 2008/185 No'lu, 04/04/2009 tarih ve 27190 sayılı Resmî Gazete

6328 Sayılı (2012) Kamu Denetçiliği Kanunu R. Gazete: Tarih: 29/6/2012 Sayı: 28338

6071 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu R. Gazete: Tarih: 20/4/2016 Sayı: 29690

6332 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu R. Gazete: Tarih: 30/6/2012 Sayı: 28339

5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu R. Gazete: Tarih: 8/6/2004 Sayı: 25486

5448 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu 25/12/2008 karar tarihli ve Esas 2006/140,

Karar 2008/185 No'lu, 04/04/2009 tarih ve 27190 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan kararı

12.4.2001 tarihli ve 4643 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü ile Genel Kadro ve Usullü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun.

24. Dönem 276 Sıra Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu Tasarısı İle Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ve Anayasa Komisyonu Raporları, (1/626),

Anayasa Mahkemesi, 27.12.2012 tarih, E. 2012/96, K. 2012/206, RG, 25.05.2013, S. 28657.

ÖZGEÇMİŞ

Hüseyin ÇILGIN, 12.07.1984 tarihinde Malatya'da doğdu. Orta öğretimini İstanbul Ataköy Lisesi'nde tamamladı. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümünden mezun oldu. Tarih, siyaset ve edebiyat alanlarıyla ilgilenen Hüseyin ÇILGIN, Ticaret Bakanlığı Ankara Ticaret İl Müdürlüğünde görev yapmaktadır.



EKLER

Ek 1: Kamu Denetçiliği Kurumu ile Yapılan Mülakatın Resmi Yazısı



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU
(OMBUDSMANLIK)



Sayı : 81444356-101.99-E.8631
Konu : Belge ve bilgi talebiniz hk.

17/07/2019

İLGİLİ MAKAMA

İlgi : Hüseyin Çılgin, 12/07/2019 tarihli ve 14605 kurum sayılı dilekçesi.

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sayın Hüseyin ÇILGIN “Türk Kamu Yönetiminde Etik İlkelerin Yerleşmesine Kamu Denetçiliği Kurumunun Etkisi” başlıklı tez çalışması kapsamında Kurumumuzda mülakat yapma talebiyle başvuruda bulunmuştur.

Bu başvurusu doğrultusunda adı geçen, Kurumumuzun başvuru alma ve karar verme süreci hakkında ayrıntılı olarak bilgilendirilmiş; İlk İnceleme, Denetçilik ve Başdenetçilik birimlerinde görev yapan Kamu Denetçiliği Uzmanları ile görüşerek mülakat çalışmasını gerçekleştirmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Alper ÖZYÜREK
Koordinatör