



İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Anabilim Dalı, Siyaset ve Sosyal Bilimler
Bilim Dalı

**TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK UYGULAMALARI ve KAMU
ÇALIŞANLARININ ETİK DEĞERLERE BAĞLILIĞININ
DEĞERLENDİRİLMESİ: İÇİŞLERİ
BAKANLIĞI ÖRNEKLEMİ**

Hazırlayan: Abdulsemet YAMAN

Danışman: Doç. Dr. Ahmet KARADAĞ

Doktora Tezi

Malatya, 2013

**TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK UYGULAMALARI ve KAMU
ÇALIŞANLARININ ETİK DEĞERLERE BAĞLILIĞININ
DEĞERLENDİRİLMESİ: İÇİŞLERİ
BAKANLIĞI ÖRNEKLEMİ**

Hazırlayan: Abdulsemet YAMAN

İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Siyaset ve Sosyal
Bilimler Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Ahmet KARADAĞ

Doktora Tezi

Malatya, 2013

KABUL VE ONAY

Abdulsemet YAMAN tarafından hazırlanan “**Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örnekleme**” başlıklı bu çalışma, [Savunma Sınavı Tarihi] tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

[İ m z a]

Prof. Dr. Selma KARATEPE (Başkan)

[İ m z a]

Doç. Dr. Ahmet KARADAĞ (Danışman)

[İ m z a]

Doç. Dr. Ahmet YATKIN

[İ m z a]

Doç. Dr. Aydın USTA

[İ m z a]

Yrd. Doç. Dr. Gökhan TUNCEL

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

[İ m z a]

Prof. Dr. Mehmet KARAGÖZ
Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Doç. Dr. Ahmet KARADAĞ'ın danışmanlığında Doktora Tezi olarak hazırladığım **“TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK UYGULAMALARI ve KAMU ÇALIŞANLARININ ETİK DEĞERLERE BAĞLILIĞININ DEĞERLENDİRİLMESİ: İÇİŞLERİ BAKANLIĞI ÖRNEKLEMİ”** başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakça da yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Abdulsemet YAMAN

Malatya, 2013

ÖNSÖZ

Doktora tezi olarak sunulan bu çalışma; İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı bünyesinde bulunan kamu çalışanlarının, uyulması gereken etik değerlere verdikleri önemi belirlemeyi amaçlamaktadır. Şimdiye kadar hem uluslararası hem de ulusal literatürde eksikliği hissedilen Etik Değerlerle ilgili daha kapsamlı bir çalışma yapmak, üzerinde daha önce çalışılmamış bir kurum olan İçişleri Bakanlığın da uygulama yapılarak kamu personellerinin etik değerlere bağlılıkları belirlenmektedir. Bu nedenle geniş bir alanda tarama yapılmış ve elde edilen bulgular nesnel bir yaklaşımla değerlendirilmiştir.

Bu tezin hazırlanması sırasında karşılaştığım büyük güçlüklerde devamlı yanımda olan ve bana destek veren, çocuklarımla ilgilenen eşim Ayşegül Hanım ve bu dünyada sahip olduğum manevi zenginliğim olan sevgili çocuklarım Ahmet ve Mehmet'e bu sürece olan katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Benim hayata gelişime vesile olmakla kalmayıp yaşamım boyunca her zaman bana destek olan babam ve annem ile bana güvenen kardeşlerime de teşekkürü bir borç bilirim. Özellikle şu ana kadar benim en büyük destekçim olan, her zaman bana inanarak beni dinleyen, maddi ve manevi her konuda destekleyen babama bu doktora tezimi ithaf etmek benim için büyük bir mutluluk ve vefa borcudur.

Bu tezin hazırlanmasında yapıcı eleştirileriyle bana her aşamada yardımcı olan değerli danışmanım Sayın Doç. Dr. Ahmet KARADAĞ'a teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Çalışmanın alt yapısının oluşturulması sırasında düşünceleriyle bana yol gösteren Sayın Doç. Dr. Ahmet YATKIN hocama sonsuz sevgi ve saygılarımla, teşekkürü bir borç bilirim. Yine İnönü Üniversitesinde bana eğitimim esnasında emeği geçen hocalarım Prof. Dr. Selma KARATEPE, Doç. Dr. Abdulkadir BAHARÇİÇEK, Doç. Dr. Hasan BURAN, Yrd. Doç. Dr. Selahattin BAKAN'a ve tez konuyla ilgili akademik çalışmaları olan, bilgi ve tecrübeleriyle çalışmama katkıda bulunan Doç. Dr. Aydın USTA'ya katkı ve yardımlarından dolayı buradan teşekkürlerimi sunarım.

Abdulsemet YAMAN
Malatya, Kasım 2013

**TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK UYGULAMALARI ve KAMU
ÇALIŞANLARININ ETİK DEĞERLERE BAĞLILIĞININ
DEĞERLENDİRİLMESİ: İÇİŞLERİ
BAKANLIĞI ÖRNEKLEMİ**

Doktora Tezi

Abdulsemet YAMAN

İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kasım 2013

Danışman: Doç. Dr. Ahmet KARADAĞ

ÖZET ve ANAHTAR KELİMELER

Küreselleşme olgusu içinde birbirleri ile etkileşim halinde olan kamu yönetim sistemlerinin ortak amacı, daha iyi yönetim, yozlaşma ve yolsuzlukların önlenmesi ve etik dışı davranışlarla mücadele etmektir. Bu amaçla, siyasal ve yönetsel kurumların yeniden yapılandırılması yönünde çeşitli araştırmalar ve çalışmalar yapılmıştır. Türkiye’de uzun yıllardan beri devam eden etik dışı faaliyetleri azaltmak ve yeni bir yönetim anlayışına yönelik çalışmalar özellikle son yıllarda hız kazanmıştır. Etik dışı faaliyetlerin siyasal, ekonomik ve sosyal hayata verdiği zararların bilincine varılmış, etik sisteminde dağınık halde bulunan etik davranış ilke ve kurallar, 2004 yılında kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından, 2005 yılında Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile açık ve anlaşılır bir dille bir arada toplanmıştır.

Kamu yönetiminde etik dışı faaliyetler, her şeyden önce, hukuk sistemine ve devlete olan güveni azaltmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da bireylerin, tüm alanlarda kuralları çiğneme eğilimleri güçlenmektedir. Bu bağlamda kamu kurumlarında işlerin düzenli ve sorunsuz bir şekilde

yürütülebilmesi için ve halkın devlete karşı güvenin zedelenmemesi için kamu personelinin etik davranış ilkelerine uyması gerekmektedir.

Kamu yönetiminde etiğin en önemli özelliklerinden birisi, sosyal sorumluluk bilincini içermesidir. Sosyal sorumluluk bilinci, topluma karşı sadakat ve bağlılığı gerekli kılmaktadır. Kamu gücünü, kişisel çıkarlar için kullanmadan toplum menfaatine öncelik vererek hareket etmek, her kamu görevlisinin uyması gereken etik bir davranış yükümlülüğüdür.

Kamu kurumlarında görülen etik dışı davranışlar çalışanların moral ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyecek ve kurumda hizmetlerin etkinlik ve verimlilik kaybına sebep olacaktır. Bu çalışmada, İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı bünyesinde çalışan kamu personellerinin, 2005 yılında yayınlanan yönetmelikteki etik değerlere bağlılıkları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Kamu Yönetimi Etiği, Etik Davranışlar, Etik Dışı Davranışlar, Kamu Personeli

**ETHICAL APPLICATIONS OF TURKISH PUBLIC
ADMINISTRATION AND THE ASSESSMENT OF PUBLIC
OFFICIALS' LOYALTY TO ETHICAL VALUES: THE CASE OF
REPUBLIC OF TURKEY MINISTRY OF INTERIOR**

Doctoral Thesis

Abdulsemet YAMAN

Institute of Social Sciences, İnönü University, November 2013

Supervisor: Assoc. Prof. Ahmet KARADAĞ

ABSTRACT AND KEY WORDS

In a global phenomenon, public administration systems are associated with themselves and their common purpose is achieving better administration, avoiding corruption and bribery and interfering in the unethical behavior. For this purpose, a number of various researches and studies were successfully conducted. Additionally, the number of studies about decreasing the ongoing unethical activities and thus a new administration approach are gradually increasing. The awareness of unfavorable effects of unethical activities on political, economic, and social lives has encouraged the corresponding attempts to assemble all ethical behaviors, principles and rules using a clear and comprehensible language by putting Principles of Ethical Conduct for Public Officials with the Regulation on the Procedures and Principles of Application into action in 2005.

First of all, unethical activities lead to decreasing the trust to judicial system and the government. As a result, they bring about the individuals' tendency to violate even the basic regulations. In this context, public officials have to behave ethically to sustain a coordinated, unproblematic, and trustful public institution system. On the other hand, one of the most important

properties of public ethics is the involvement of social responsibility. Social responsibility consciousness requires social loyalty. Every public official has to behave on prioritizing the public benefits without using the public power for personal interests as a means of an ethical obligation.

Unethical behavior in public sectors will negatively effect the officials' morale and the motivation and it will also lead to loss of efficiency and productivity. This thesis examines the public officials' loyalty of ethical values working in the Republic of Turkey Ministry of Interior in the light of recent legislation.

Keywords: Ethics, Public Administration Ethics, Ethical Behavior, Unethical Behavior, Public Official.

İÇİNDEKİLER

| | |
|---------------------------------|-----|
| ONUR SÖZÜ | i |
| ÖNSÖZ | ii |
| ÖZET ve ANAHTAR KELİMELER | iii |
| ABSTRACT AND KEY WORDS | v |
| İÇİNDEKİLER | vii |
| TABLolar DİZİNİ | xi |
| KISALTMALAR DİZİNİ | xiv |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

ETİK: KURAMSAL ÇERÇEVE

| | |
|--|----|
| 1. ETİK KAVRAMI | 3 |
| 1.1. Etiğin Amacı | 6 |
| 1.2. Etiğin Tarihsel Gelişimi | 7 |
| 1.3. Etik Türleri | 13 |
| 1.3.1. Betimleyici Etik | 13 |
| 1.3.2. Normatif Etik | 14 |
| 1.3.3. Meta Etik | 13 |
| 1.3.4. Uygulamalı Etik | 17 |
| 1.4. Etik Teorileri | 18 |
| 1.4.1. Teleolojik Yaklaşım | 19 |
| 1.4.2. Deontolojik Yaklaşım | 21 |
| 1.4.3. Erdem Etiği | 22 |
| 1.5. Etik Değerlerin Oluşumunu Etkileyen Faktörler | 23 |
| 1.5.1. Kültür | 23 |
| 1.5.2. Değer Yargıları | 25 |
| 1.5.3. Sosyalleşme | 27 |
| 1.5.4. Bireysel Özellikler | 28 |
| 1.6. Etikle İlişkili Kavramlar | 28 |
| 1.6.1. Etik ve Ahlak İlişkisi | 28 |

| | |
|--|----|
| 1.6.2. Etik Değer İlişkisi | 31 |
| 1.6.3. Etik Hukuk İlişkisi..... | 32 |
| 1.7. Etik Davranış İlkeleri | 32 |
| 1.8. Etik Olmayan Davranış İlkeleri..... | 39 |

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK: TEORİ VE HUKUKSAL DÜZENLEME

| | |
|--|----|
| 2. KAMU YÖNETİMİ | 56 |
| 2.1. KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ..... | 60 |
| 2.1.1. Kamu Yönetiminde Etiğin Önemi..... | 63 |
| 2.1.2. Kamu Yönetiminde Etiğin Tarihsel Gelişimi | 66 |
| 2.1.3. Kamu Yönetiminde Etik Davranışın Oluşturulması | 69 |
| 2.1.4. Kamu Yönetiminde Etiğin Hukuksal Boyutu | 71 |
| 2.1.5. Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi..... | 74 |
| 2.1.6. Etik Sözleşme İhlali | 76 |
| 2.1.7. Kamu Yönetiminde Etik Davranışı Etkileyen Unsurlar | 78 |
| 2.1.7.1. Açıklık ve Saydamlık..... | 78 |
| 2.1.7.2. Hesap Verebilirlik | 81 |
| 2.1.7.3. Takdir Yetkisi | 85 |
| 2.1.7.4. Vatandaşların Talepleri | 87 |
| 2.2. KAMU GÖREVLİLERİN UYMASI GEREKEN ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ..... | 89 |
| 2.2.1. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci | 95 |
| 2.2.2. Halka Hizmet Bilinci..... | 96 |
| 2.2.3. Hizmet Standartlarına Uyma | 96 |
| 2.2.4. Amaç ve Misyona Bağlılık | 96 |
| 2.2.5. Dürüstlük ve Tarafsızlık | 96 |
| 2.2.6. Saygınlık ve Güven | 98 |
| 2.2.7. Nezaket ve Saygı | 98 |
| 2.2.8. Yetkili Makamlara Bildirim | 99 |

| | |
|---|-----|
| 2.2.9. Çıkar Çatışmasından Kaçınma..... | 99 |
| 2.2.10. Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması | 100 |
| 2.2.11. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı | 100 |
| 2.2.12. Kamu malları ve Kaynaklarının Kullanımı | 102 |
| 2.2.13. Savurganlıktan Kaçınma | 102 |
| 2.2.14. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan | 102 |
| 2.2.15. Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık | 103 |
| 2.2.16. Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu | 103 |
| 2.2.17. Eski kamu görevlileriyle ilişkiler | 104 |
| 2.2.18. Mal bildiriminde bulunma..... | 104 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK UYGULAMALARI VE KAMU ÇALIŞANLARININ ETİK DEĞERLERE BAĞLILIĞININ DEĞERLENDİRİLMESİ: İÇİŞLERİ BAKANLIĞI ÖRNEKLEMİ

| | |
|--|------------|
| 3. ARAŞTIRMANIN KONUSU ve ÖNEMİ | 106 |
| 3.1. Araştırmanın Amacı..... | 108 |
| 3.2. Araştırmanın Yöntemi | 109 |
| 3.3. Anket Formunda Dikkat Edilen Hususlar | 109 |
| 3.4. Evren ve Örneklem..... | 110 |
| 3.5. Veri Toplama Aracı..... | 112 |
| 3.6. Verilerin Analizi..... | 116 |
| 3.7. Sayıtlılar | 117 |
| 3.8. Sınırlılıklar | 117 |
| 3.9. Hipotezler..... | 117 |
| 4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN (ANKETLERİN) ANALİZİ | |
| 4.1. Demografik Bulgular | 118 |
| 4.2. Araştırma Konusuyla İlgili Analiz Sonuçları | 124 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 151 |

| | |
|--|-----|
| EK- 1: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun | 160 |
| Ek- 2: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik | 165 |
| Ek- 3: Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Yetki Alanına Giren Az Genel Müdür, Eşiti ve Üstü Kamu Görevlileri | 184 |
| Ek- 4: Anket Formu İçin Bakanlıktan Alınan İzin Dilekçesi Oluru..... | 186 |
| EK- 5: Anket Formu | 189 |
| KAYNAKÇA | 192 |

TABLOLAR DİZİNİ

| | |
|--|-----|
| Tablo 1. Başvuru Konularının Yıllar İtibariyle Dağılımı | 91 |
| Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı | 111 |
| Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı | 111 |
| Tablo 4. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı | 111 |
| Tablo 5. Temel Etik Değerler Ölçeği Alpha Değerleri | 112 |
| Tablo 6. Temel Etik Değerler Ölçeği Faktör Yükleri | 114 |
| Tablo 7. Cinsiyet Değişkenine Göre t testi Sonuçları | 118 |
| Tablo 8. Medeni Hal Değişkenine Göre t testi Sonuçları | 119 |
| Tablo 9. Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 120 |
| Tablo 10. Eğitim Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 121 |
| Tablo 11. Mesleki Unvan Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 122 |
| Tablo 12. Meslekte Çalıştıkları Yıl Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 123 |
| Tablo 13. Etik Kavramının Anlamsal İçeriğini Biliyorum. | 124 |
| Tablo 14. İyi Bir Yönetim İçin Etik İlkelerin Önemli Olduğuna İnanıyorum. | 125 |
| Tablo 15. Etik İlkeler Çerçevesinde Yönetilmeyen Kamu Kurumları, Toplumsal Destekten ve Güvenden Yoksun Kalacaktır. | 125 |
| Tablo 16. Kamu Kurumlarındaki Etik Denetim, Kamu Kurumlarının Etik Sorumluluğunu Çok Yüksek Düzeyde Harekete Geçirmektedir. | 126 |
| Tablo 17. Etik İlkelerin Uygulanması İçin Yönetici Çalışanlarına Örnek Teşkil Etmelidir. | 127 |
| Tablo 18. Kamu Kurumunda Çalışanların Her Davranışı, Kamu Kurumunun Bütününü Etkileyeceğinden, Kamu Kurumlarının Temel Etik Değerleri Belirlemesi, Yaşanılabilecek Çelişkileri En Aza İndirecektir. | 128 |
| Tablo 19. Kurum İçi Atamalarda Eğitim ve Yeterlilik Durumlarından Çok, Bir Takım Yakınlıklara Önem Verilmektedir (Siyasi, Cinsiyet, Akrabalık). | 129 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 20. Kurumda Çalışan Personel, Etik İlkelerine Uygun Bir Çalışma Düzenini Kendi Gelecekleri Açısından Son Derece Önemli Görmektedir. | 130 |
| Tablo 21. Kurumda Çalışan Personel Görevini Yerine Getirirken Adalet, Eşitlik ve Dürüstlük İlkeleri Doğrultusunda Hareket Etmektedir. | 131 |
| Tablo 22. Kurumda Çalışan Personel Kamu Hizmetlerinin Yerine Getirilmesinde; Halkın İhtiyaçlarını En Etkin, Hızlı ve Verimli Biçimde Karşılama ve Hizmet Kalitesini Yükseltmeyi Hedeflemelidir. | 132 |
| Tablo 24. Kurumda Çalışan Personel Halkın Kamu Hizmetine Güven Duygusunu Zedeleyen, Şüphe Yaratan ve Adalet İlkesine Zarar Veren Davranışlarda Bulunmaktan Kaçınmaktadır. | 134 |
| Tablo 25. Kurumda Çalışan Personel Halka Hizmetin Kişisel veya Özel Her Türü Menfaatin Üzerinde Bir Görev Olduğu Bilinciyle Hizmet Gereklerine Uygun Hareket Etmektedir. | 135 |
| Tablo 26. Kurumda Çalışan Personel Hizmetten Yararlanana Kötü Davranmakta ve İşi Savsaklamaktadır..... | 136 |
| Tablo 27. Etik Davranış İlkeleriyle Bağdaşmayan Bir Duruma Tanıklık Edilmesi Halinde Mutlaka Yetkili Makamlara Bildirilmelidir. | 137 |
| Tablo 28. Kurumda Kamu Hizmeti İçin Tahsis Edilmiş Araç ve Gereçler (Fotokopi, Yazıcı vb.) Hizmet Gerekleri Dışında Kullanılmaktadır. | 138 |
| Tablo 29. Etik Dışı Davranışta Bulunanlar Şiddetle Cezalandırılmalıdır. ... | 139 |
| Tablo 30. Kurumda Çalışan Personel Kamu Yararı İle Özel Çıkarları Çatıştığında Özel Çıkarlarını Tercih Etmektedirler. | 139 |
| Tablo 31. Kurumda Mesai Ücreti Almadan, Özel Çıkar Sağlamak Amacıyla Mesai Saatlerinin Dışında Da Çalışılmaktadır..... | 140 |
| Tablo 32. Hizmetten Yararlanana Vereceği Burs, Seyahat, Giysi, Takı, Yiyecek vb. Hediyeler İle Hizmet Karşılığında Vatandaşın Kendi İsteği İle Verdiği Bir Miktar Para (Bahşış) Hediye Alma Yasağı Kapsamı Dışında Tutulmalıdır. | 141 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 33. Kamu Görevlileri Resmi Görevlerinin Dışında İkinci Bir İşte Çalışabilirler. | 142 |
| Tablo 34. Kurumda Etik Davranış İlkeleriyle Bağdaşmayan İş ve Eylemlerde Bulunan Personel Mevcuttur. | 143 |
| Tablo 35. Kurumda Güvenlik Kamerasının Bulunması Personel Üzerinde Güvensizlik Hissi Uyandırmaktadır..... | 144 |
| Tablo 36. Güvenlik Kamerası Uygulaması Etik Dışı Davranışların Azalmasında Etkili Olmaktadır..... | 144 |
| Tablo 37. Kurumda Çalışan Personel, Eski Kamu Görevlilerini (Kurumdan Ayrılan veya Emekli Olan) Kamu Hizmetlerinden Ayrıcalıklı Bir Şekilde Faydalandırmakta ve Onlara İmtiyazlı Muamelede Bulunmaktadır. | 145 |
| Tablo 38. Kurumda İş Takipçilerine Normal Vatandaşlardan Ayrıcalıklı İşlem Yapılmakta ve Öncelik Tanınmaktadır. | 146 |
| Tablo 39. Kamu Çalışanlarına İmzalatılan “Etik Sözleşmesi”, Kamu Çalışanlarının Etik İlke ve Standartlara Uygun Davranmasında Etkili Bir Araçtır. | 146 |
| Tablo 40. Mal Bildiriminde Bulunma, Kamu Görevlilerinin Haksız Mal Edinmelerini Önleyici Bir İşlev Görmemektedir | 147 |
| Tablo 41. Kurumda Kamu Görevlilerinin Uyması Gereken Etik İlke ve Standartlara İlişkin Bilgilendirme Eğitimi Yapılmalıdır. | 148 |
| Tablo 42. Kurumla İlgili Etik Davranış İlkelerinin Belirlenip Çalışanlar Tarafından Görülebilecek Yerlere Asılması, Etik Dışı Davranışları Önlemede Etkili Bir Araç Olabilir. | 149 |
| Tablo 43. Kurumun Etik İlkelere Bağlı Kalarak Faaliyette Bulunması, Kurumun Uzun Vadeli Çıkarları Açısından Son Derece Önemlidir. | 150 |
| Grafik 1. OECD Ülkelerinde En Çok Benimsenen Temel etik Değerler (Ülke sayısı) | 97 |

KISALTMALAR DİZİNİ

| | |
|-----------|---|
| A.Ü.S.B.F | : Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi |
| A.Ü | : Ankara Üniversitesi |
| AB | : Avrupa Birliği |
| ABD | : Amerika Birleşik Devletleri |
| AİD | : Amme İdaresi Dergisi |
| Any. | : Anayasa |
| BM | : Birleşmiş Milletler |
| Çev. | : Çeviren |
| Der. | : Derleyen |
| DMK | : Devlet Memurları Kanunu |
| DPT | : Devlet Planlama Teşkilatı |
| İİBF | : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi |
| m. | : Madde |
| OECD | : Organization for Economic Co-Operation and Development |
| OGE | : Office of Government Ethics |
| T.C | : Türkiye Cumhuriyeti |
| TBMM | : Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| TCK | : Türk Ceza Kanunu |
| TDK | : Türk Dil Kurumu |
| TİD | : Türk İdare Dergisi |
| TMMOB | : Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği |
| TODAİE | : Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü |
| TÜSİAD | : Türk Sanayici ve İşadamları Birliği |
| UNICRI | : Birleşmiş Milletler Bölgeler Arası Suç ve Adalet Araştırmaları Enstitüsü |
| vb. | : ve benzeri |
| vd. | : ve diğerleri |

GİRİŞ

Kamu hizmetinden faydalananlar, kamu personellerinin hizmet sunarken kendilerine karşı dürüstlük ölçütlerine göre hareket etmelerini ve kamu kaynaklarını adil olarak yönetmelerini beklemektedir. Etik ilke ve standartlar, kamu görevlilerinin vatandaşlara karşı tarafsız, objektif ve dürüst davranmalarını ve kamusal yetkilerini kişisel kazanç elde etmek için kullanmaktan sakınmalarını sağlayan önemli bir araçtır. Kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulması, etik değerlerle mümkündür.

Dünya'da, kamu yönetiminde etik konusundaki gelişmelere baktığımızda özellikle 1970'lerden itibaren somut adımların artış gösterdiği görülmektedir. Kamu yönetimine karşı var olan güvenin azalması ve etik dışı davranışlar oranındaki gözle görünür artış birçok ülkeyi kendi etik değerlerini yeniden gözden geçirmeye sevk etmiştir. Kamu görevlilerinin hizmet verdiği kişilere karşı sorumluluk bilinci içerisinde davranmasını sağlayan etik davranış ilkeleri, kamu görevlilerinin hizmetten yararlananlara karşı hukuka uygun, adalet, eşitlik ve kamu yararı ilkelerine bağlı kalarak objektif işlem ve eylemlerde bulunmalarını amaçlamaktadır.

Ülkemizde etiğe dayalı bir yönetim oluşturmak için, 25.05.2004 tarih ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkındaki Kanunla bir düzenleme getirilmiştir. Bu yasa ile oluşturulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun yetki ve görevleri; kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerini ve etik davranış ilkelerinin ihlal edilmesi halinde gerekli denetimleri yapmak, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmaktır.

Araştırmanın Konusu, 2004 yılında kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu, tarafından 2005 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte belirtilen, kamu görevlilerin uyması gereken temel etik ilkelere, İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı bünyesinde çalışan kamu personellerin, etik değerlere bağlılıklarının araştırılmasıdır.

Herhangi bir kamu kurumunda etik dışı uygulamaların olması o kamu kurumundaki diğer çalışanların düşüncelerini etkilemekte ve dolayısıyla etkinlik ve verimlilik açısından kurum zarar görmektedir. Etik disiplini açısından bakıldığında etik davranışlar, çalışanların kamu kurumu içinde kendilerini iyi hissetmelerini sağlamakta personelin benlik değeri ve öz güvenlerini artmaktadır. Etik davranış ilkelerine uygun olarak çalışan personelin bulunduğu kamu kurumunda uyum ve düzen vardır. Bu uyum ve düzen ise kamu kurumunu ve çalışan kamu personellerini başarıya taşımaktadır.

Çalışmada, etik öncelikle teorik ve kavram açıdan incelenerek ne ifade ettiği konusuna bir açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Kamu yönetiminde etik kavramı teorik olarak ve kamu yönetimi çerçevesinde ele alınarak bahsedilmiştir.

Çalışmada I. Bölümde Etik kavramı farklı yönleri ile ele alınmaktadır. Etik ve Ahlak, Etik ve Hukuk kavramları incelenerek aralarındaki ilişkiler ortaya konulmaktadır. II. Bölümde kamu yönetiminde etik konusu ele alınmaktadır. Kamuda etik davranışların önemi vurgulanarak, kamu etiğinin hukuksal boyutuna ve kamu yönetiminde etik davranışı etkileyen unsurlar belirtilmiştir. Son olarak II. Bölümde kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkeleri teorik olarak açıklanmıştır.

III. Bölümde araştırmanın konusu, önemi ve amacı belirtilerek araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve hipotezler açıklanmıştır.

IV. Bölümde ise, İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı bünyesinde çalışan kamu personelin, 2005 yılında yürürlüğe giren “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” de belirtilen kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerine, bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla bakanlık bünyesinde bir anket çalışması yapılmış, demografik bulgular ve araştırma konusuyla ilgili analiz sonuçları bu bölümde incelenmiş, bölüm sonunda ise sonuç ve öneriler açıklanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ETİK: KURAMSAL ÇERÇEVE

1. ETİK KAVRAMI

Etik, geçmiş ve bugüne ilişkin, doğru ve yanlış ölçülerin değerlendirilmesidir. İnsanların töresel ya da ahlaksal ilişkilerini, davranış biçimlerini ve görüşlerini araştıran bir felsefi bir bilimdir.

Birçok bilim adamı, “Etik” kavramına ortak bir tanım geliştirmekte zorlanmışlardır. Bir grup görüş, etiği “bir bireyin izlemesi gereken ahlaki standartlar ve kurallar” şeklinde ele alırken, diğer bir grup ise etiği “bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi” olarak tanımlamıştır (Ural, 2003: 3).

Etiğin ilgi alanı, insanın bütün davranış ve eylemlerinin temelini araştırmasıdır. Etik davranışlarının temel konusu, insan eylemlerini ahlaki bakımdan değerli ya da değersiz kılanın ne olduğudur (Aydın, 2001: 5).

Bir bilim dalı/disiplin ya da bir felsefe/ahlak felsefesi olarak ele alınabilen etik kavramının, değişik yazarlar tarafından farklı bakış açıları ile ele alındığı görülmektedir. Örneğin, geçmişten bugüne etik, bazı yazarlar ve düşünürler tarafından bir düşünüş ve arayış şeklinde ifade edilmektedir. Şöyle ki Aristo, etiği, insanın günlük hayatında yararlı olacak davranışların keşfi olarak tanımlarken; bugün bazı yazarlarca etik, insan hareketlerinin ahlaki uygulamalar doğrultusunda düşünülmesi, (Bolat, Seymen, 2003: 4) şeklinde açıklanabilmektedir.

Etik kavramına genel olarak bakıldığında ahlâkla, dinle, inançla, gelenek ve göreneklerle, kültürle ve bazen de kanun ve düzenlemelerle bağlantısı kurulmaya çalışılan karmaşık bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda, ülkeler, toplumlar ve kültürler arasında farklılıklar göstermektedir. Bu durum, büyük ölçüde etiğin soyut bir kavram olması ve pek çok alanı kapsayan içeriğinden kaynaklanmaktadır (Aras, 2001: 24).

Etik, insanlar için neyin doğru ve iyi olduğu, amaçlarının ne olması gerektiği ile ilgilidir. Genel olarak belirli bireysel ve toplumsal ahlaki deneyimlerin hayattaki değerleriyle ilgilidir (De George, 1986: 15).

Etik, doğruluk ve adalet kavramları altında, bir kişinin diğer kişileri etkileyen davranışlarının yanlışlığını veya doğruluğunu yargılayan standartları belirlemektedir (Donald, 1996: 158).

Etik kavramı çeşitli biçimlerde tanımlanmıştır. İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplindir (Pehlivan, 1997: 1- Kirel, 2000: 2). Bir başka anlatımla etik toplumun bakış açısını da dikkate alarak bireylerin uygun olan veya uygun olmayan davranışlarını belirler (Aydın, 2001: 9). Solomon'ana göre ise, etik iyi insan olmanın ne olduğunu açıklayan, davranışlarımızı yöneten ve sınırlayan sosyal kurallardır (Mendonca ve Kanungo, 2006: 12).

Solomon için etik, iki ana konu ile bağlantılıdır. Bunlardan ilki, iyi insan olmanın gerektirdiği özellikler; ikincisi ise, bireyin davranışlarını belirleyen ve sınırlayan kuralların neler olması gerektiğidir. Bunların işiğında etik, doğru ve yanlış, dev ve ykumllk ile toplumsal sorumluluk kavramlarını sorgular. Geniş açı çerçevesinde etik, tüm etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı veya yapılamayacağının; neyin isteneceği veya istenilemeyeceğinin; neye sahip olunacağı veya olunamayacağının bilinmesidir (Akkoyunlu, 1998: 126, şimşek, 2003: 395).

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 doğru ve yanlışın lt olarak açıklanabilir (İnan, 1996: 43). Daha basit bir ifadeyle etik doğru ve yanlışa ilişkin standartları açıklar.

Etik, insanın bireysel ve toplumsal ilişkilerini nasıl yönlendirmesi gerektiğini, iyi ve kötüyü belirleyecek olan ltlerin neler olabileceğini incelemektedir (Pieper, 1999: 22). Bu bağlamda etik; insanlar için neyin iyi,

neyin kötü olduğu, insan refahını etkileyen doğru ve yanlış davranış türlerine neyin sebep olduğu, yaşamaya değer bir hayat sürmek ve insan refahını yükseltmek için kişinin ne yapip ne yapması gerektiği konuları üzerine yapılan felsefi bir araştırmadır (Rogene, 1998: 2).

Bu disiplin, yalnızca doğru veya yanlışın ne olduğuyla değil, aynı zamanda ahlâki ödev ve yükümlülüğün ne olduğuyla da ilgilenmektedir (Özgener, 2004: 5).

Genel anlamda etik, bireysel ve sosyal görgüleri anlamalarını sağlayan sistematik bir çabadır. İnsan davranışlarını yöneten ve hayatta takip edilmeye değer erdemleri gösterir (Rogene, 1998: 2). Etik, bir bireyin veya gurubun davranışına rehberlik etmek suretiyle doğru ya da yanlış iş veya kötü standartlarını ayarlayan ahlak kuralları olarak tanımlanır (Schermerhorn, 1999: 116).

Ahlak ilmi veya törebilimi kapsamında kabul gören etik kavramı, felsefi manada; “ahlaki değerlerin özünü ve temellerini araştıran bilim, insanın kişisel ve toplumsal yaşamındaki ahlaksal davranışları ile ilgili sorunları ele alıp inceleyen felsefe dalı” şeklinde tanımlanmaktadır (Şimşek, 2003: 395).

Etik, insanların davranışlarını kendilerine göre düzenlediği bir ilkeler sistemi ya da dizisini ifade eder (Stroll, vd. 2008: 11).

Çok eski zamanlardan beri özellikle ekonomik ilişkilere yönelik etik davranış ve ahlakilik ile ilgili sorular hemen hemen tüm ana uygarlıkların felsefi düşünce ve tartışmalarının odağında olmuştur (Kulshreshta, 2005: 393). Zaten etik kelimesinin kökü olan ethos; töre, gelenek anlamına geldiğinden törebilim de denilmektedir (Tevrüz, 2007: 1).

Başka yazarlara göre ise etik tanımları; Ahlak sistemimizin rasyonel tutarlılığı (Alastair, 2006: 25), felsefi anlamda değerlerin özünü ve temellerini araştıran, insanın bireysel ve toplumsal yaşamındaki değer ilişkileri ile ilgili sorunları inceleyen dal (Kılavuz, 2002: 256), insanlar arasındaki ilişkilerin temelinde yer alan değerlerin, ahlaki bakımdan iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olanın niteliğini ve temellerini araştıran felsefe alanı (Albez, 2005:

344), insanların arasındaki ilişkilerin temelinde yer alan değerleri inceleyen bilim (Öztuğ, 2004: 11) şeklinde ifade edilmiştir.

Geniş anlamda etik, herhangi bir eylemin kabul edilebilir biçimde gerçekleştirilmesini sağlayan temel kurallar ya da değişkenlerdir (Karalar, 2001: 74).

Etik, mantığa, yoruma, senteze, düşünceye dayalı olan ahlaki yargıya sistematik bir yaklaşımdır. Etiğin felsefesinin ilgilendiği önemli konular, insanların sağlık ve mutluluğu, özerklik ve özgürlüktür. Etik, hükümet bildirimlerinden ve diğer otorite kişilerden bağımsız olan ahlaki standartlara dayalıdır. Ahlaki standartlar tarafsızdır, egoizmi kontrol altına alır ve herkes uymak zorundadır; yani evrensel olmalıdır. Böylece etik, ahlaki standartlara ve oradan yola çıkarak mantıklı düşünmeye dayalı yargılarla uğraşan bir disiplindir (Baron, 2000: 592).

1.1. Etiğin Amacı

Etiğin amacı insanların alternatif hareket biçimleri arasında seçim yapmalarına yardım edecek davranış kuralları koymaktır. Pratik olarak etik davranış, kötü ve yanlış karşılık kabul edilen iyi ve doğru olan davranışlardır (Schermerhorn, 1999: 116).

Etik, bireye toplum içerisinde diğerleriyle birlikte yaşarken iyi temellendirilmiş ahlaki kararları kendi başına verebilecek durumda olmayı ve kendi başına var olabilmeyi öğretme amacı taşımaktadır. Davranışlara kılavuzluk edecek olan ilke ve kuralları oluşturmak, geliştirmek ve bunların uygulanmasını savunmak amacıyla olan etik (Mahmutoğlu, 2009: 242-243); ahlâkın yapısını, özünü ve tabiatını araştırarak, iyi ve kötünün içeriğini belirlemeye çalışır ve olanla olması gerekeni ortaya koymaktadır. Ayrıca bireyin nasıl bir hayat sürmesi gerektiğini, bireyi erdemli bir hayata götüren davranışların neler olduğunu ve insanın ileride hangi standartlara göre yaşaması gerektiği hakkında fikir ileri sürmeye çalışır (selcuk.gov.tr, 2010). Dolayısıyla etik (King, 2008: 27);

- ✓ Ahlaki koşulların anlamlarıyla,
- ✓ Ahlaki kararların yer aldığı koşullarla ve
- ✓ Ahlaki ilkelerin açıklanmasıyla ilgilenir.

Pieper, etiğin amacını bir dizi alt amaçlarla ifade etmiştir. Bunlar (Pieper, 1999: 18);

- ✓ İnsan pratiğini ahlaki niteliği bakımından aydınlatmak,
- ✓ Ahlak tarafından belirlenmiş bir bilinci geliştirebilecek temellendirme süreçlerine girebilmek,
- ✓ Ahlaki eylemin, insanın isterse gerçekleştirebileceği, istemezse vazgeçebileceği keyfi bir eylem olmadığını öğretebilmek, olarak sıralanmıştır.

Etiğin görevi, hangi somut amaçların tek tek iyi, herkes için ulaşılmaya değer amaçlar olduğunu belirlemek değil; daha çok ölçütleri belirleyerek bu ölçütlere göre öncelikle hangi amacın iyi bir amaç olarak kabul edilmesinin bağlayıcı olabileceğini ortaya çıkarmaktır. Diğer bir ifadeyle, ahlakiliğin gerekliliğinin yönetsel açıdan temellendirilmesi aracılığıyla pratiğin değerlendirilmesine yönelik eleştirel ölçütleri aktararak, karmaşık ahlaki eylem alanını kavramsal olarak açmak ve insanın bu alanı aklıyla kavramasını sağlayacak hale getirmektir (Pieper, 1999: 1).

1.2. Etiğin Tarihsel Gelişimi

Arkeolojik ve antropolojik bulgular, dinler tarihi ve felsefe tarihi, etik anlayışının tam olarak ne zaman başladığını belirtmese de, bu anlayışın çok eski çağlardan beri var olduğunu vurgulamaktadır. Etik, çağların karakteristiklerine, uygarlıkların ekonomik, politik ve sosyal dinamiklerine ve toplumların yapılarıyla kurumlarına, benimsedikleri ideallere göre, çağdan çağa farklılık gösteren çok eski bir tarihe sahiptir. Bu tarih içinde İlkçağ 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 Felsefesi eliyle şekillenmiştir. Burada etik felsefenin varlık konusu yüz yıllık bir dönemin ardından Sokrates tarafından Yunan Felsefesinin merkezine geçirilmiştir. Fakat etiği kurumsal felsefeden (mantık, fizik, matematik, metafizik) ayırarak kendi başına bir felsefe alanı olarak ele alıp inceleyen ilk filozof Aristoteles'tir (M.Ö. 384-322). Aristoteles'ten önce hocası Platon ve diğer birçok filozof da etik üzerine çalışmalar yapmıştır ancak bu konuyu ayrıntılı olarak ele alıp incelememişlerdir. Aristoteles insan pratiğiyle sofistlerin ve Platon'un iyi üzerine tezlerinden yola çıkarak pratik felsefeyi kuramsal felsefeden ayırmış ve etiği bağımsız bir alan olarak kurmuştur. Aristoteles pratik felsefeyi etik, ekonomi ve politika olmak üzere üç alana ayırıyordu. Kuramsal felsefenin konusu değişen ve değişmez var olanla sınırlı kalırken, pratik felsefede insan eylemleri ve onların ürünleri söz konusudur. Aristoteles'in etik anlayışı rasyonalist ve sonuççu bir etik anlayıştır. Dünya ve insanla ilgili olguları bilimsel, daha doğrusu metafiziksel bir analize dayandırmaktadır. Yaşamı süresince etik ilkelere bağlı kalan Sokrates, "Sorgulanmamış hayat yaşanmaya değer" diyerek erdemli yaşamının mümkün olduğunu, bilginin erdem olamayacağına dikkat çekmiş ve insanların nasıl yaşamaları gerektiğini değil, bir sorgulama yöntemini öğretmeye çalışmıştır. Platon ise, "iyi"nin ne olduğu ve "iyilik idea"sını araştırmış ve herkesin kendi üzerine düşen görevi yapması ile iyiye ulaşabileceğini ortaya çıkarmıştır. Platon, ruhun üç ögesinin (akıl, duygu ve destek) olduğu fikrini ortaya atmıştır. "Ahlaki düşünce" terimi, Aristo'ya göre ahlaki düşünce mülkiyeti, gerçek mutluluk ve arkadaşlığa yol açar. Thomas Aquinas için ahlaki düşünce, ekonomik olaylarda, ilahi yasa ile tutarlı uygulamalara yol açar (Gülesanlar, 2010: 4).

Demokritos'un materyalist etik anlayışına göre; ölçülü olmak huzur ve dinginliği, dinginlik de mutluluğu getirir, insanın temel hedefi mutluluktur. Oysa her şeyin ölçüsü kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir. M.Ö 5.yüzyılda yaşayan Sofistler ise etiğin herkes tarafından kabul görece, doğru olabilecek bir ölçütü olmadığını ve etikte özneliği (bireysellik, sübjektiflik) ve göreliliği (rölatiflik, izafilik) savunmuşlardır. Sokrates, etiğin

bilgiye dayalı olduğunu ve bilgili insanın erdemli olacağını ileri sürerek bilgiye dayalı bir etiği ortaya koymuştur. Platon ve Aristoteles ise insanın sosyal bir varlık olduğunu ve dolayısıyla etiğin toplumu ilgilendirdiğini savunmuşlardır. Onlara göre etik, toplumun özgür olan bireylerinin sahip olabileceği bir şeydi ve bilgiden, toplumsal haklardan yoksun olan kölelerin erdem sahibi olamayacağı yönündeydi. Sofistler, bu etik anlayışının sadece özgür insanlarla sınırlanamayacağını ve kölelerinde doğuştan erdem sahibi olabileceğini ve "erdem"i öğrenebileceğini savunmuşlardır.

Antik çağdan sonra, Hıristiyanlığın batıdaki yükselişiyle birlikte ilahi değerlerin var olduğu bir etik anlayışı benimsenmeye başlanmıştır. Hıristiyanlığın ahlak ve erdem anlayışında irade konusu irdelenir ve akla dayanan özgür irade fikri ortaya çıkar. Kişi akıllı ve özgür iradesi sayesinde iyi ve doğruyu bulabilir ve iyiliği seçerek mutluluğa bu yolla erişebilir. Fakat son takdir yine Tanrıya aittir.

Ortaçağda tek tanrılı dinlerin doğuşuyla birlikte, yeni bir dünya ve sosyal çevrede klâsik ideal, yani aklın bireysel ve toplumsal yaşam için sağlam bir temel sağlayacağına duyulan inanç 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, felsefî düşüncenin yaklaşık bin yıllık bir dönemini meydana getiren Ortaçağda gelişen etik teorilerin daha önceki İlkçağ etiklerinden en önemli farkı, Ortaçağda felsefenin dinle olan yoğun ilişkisinin veya dinin etkisi altında kalmasının bir sonucu olarak, onlarda insanın doğal ya da rasyonel değil de, *Tanrı tarafından yaratılmış bir varlık* diye tanımlanmasıdır. Çünkü Ortaçağ'da ahlâklılık dinin bir parçası hâline gelmiştir. Dolayısıyla, Yunan'da etik zaman zaman kozmolojik olarak; seyrek olarak da sosyal bir zemin üzerinde temellendirilirken, Ortaçağ'da etik teolojik bir düzlemde temellenir. Nitekim, bu dönemde davranış ya da İnsanî eylem, amacına göre değil, Tanrı'nın insana nasıl yaşaması gerektiğini

bildiren emirlerine uygun düşmekliğine veya düşmemekliliğine göre değerlendirilir. Tanrı, insan için yüce ve yüksek bir ideal getirdiğinden, Ortaçağ insanı eksikliliğini, başarısızlığını ve hatta günahkârlığını her daim duyumsamak durumunda olan biridir (Cevizci, 2008: 73).

Buradan da anlaşılacağı üzere, Ortaçağda etik teoriler dine veya teolojiye dayanırlar, insanın Tanrı'yla olan ya da olması gereken ilişkisini ön plâna çıkarırlar. İnsan varlığının eylem tarzı, ödevleri, nihaî amacı ve ahlâkî kurallar, doğal bir varlık olarak kendisi ya da doğal düzen yerine, insanın Tanrı'yla olan ilişkisinden ve Tanrı tarafından yaratılmış olmağından türetilir. Örneğin, Ortaçağ Hıristiyan felsefesinin önemli düşünürlerinden biri olan Aziz Augustinus'un etiği özü itibariyle, tıpkı Yunanda olduğu gibi, *eudaimonistik* bir etikdir, başka bir deyişle, onun insan eylemi için önerdiği nihaî ve en yüksek amaç mutluluktur, fakat bu mutluluk hazda, kendini gerçekleştirilmede değil sadece ve sadece Tanrı'da bulunur.

Ortaçağ'da etik, şu hâlde önemli ölçüde *doğaüstücü* veya dine dayanan bir etikdir, zira ahlâk burada inanca tâbi kılınır, ahlâklılık aşkın bir varlık olarak Tanrı'nın buyruklarına bağlanır, en yüksek iyi olan Tanrı'nın irâdesine göre konumlanır ve Tanrı ahlâkî yükümlülüğün kaynağı olarak görülürken, ahlâkî yargılar da dinî tümce ya da önermelerle özdeşleştirilir. Ortaçağ'da etik yine aynı nedenlerle *nesnelci*, *özcü* ve *mutlakçı* bir etik görüşü olarak ortaya çıkar. Sonuç olarak Ortaçağın etik anlayışı özerkliğini yitirmiş, bağımsız olmayan, dine ve dinî dünya görüşüne bağlı bir etikdir (Cevizci, 2008: 74).

15.yüzyıldan itibaren bu Tanrı merkezli etik anlayışı değişmeye başlar ve din kaynaklı etik anlayışlarından öte insanın bireysel davranışları ile toplumsal davranışları arasındaki bağların önemi ortaya konur. Daha sonraki dönemlerde birçok yazar ve düşünür, din ve dogmatik düşüncelerden arınmış, akıl ve mantığa dayanan etik anlayışını desteklemiş ve bu anlayış yükselişe geçmiştir. Yine 15. yüzyılın sonlarında İngiliz ampirik düşüncesi (akıl yürütme ile elde edilen sonuç, bilgi) etik anlayışlarını da etkiler. İngiliz

filozof Thomas Hobbes, geleneksel etik anlayışından uzaklaşmış ve kötü davranışları, bireyin bencil taraflarının toplum çıkarlarıyla örtüşmediği davranışlar olarak nitelemiştir.

Yeniçağ ve modern bilimin yükselişi, ticaret toplumunun zuhuru ile birlikte, klâsik çağın teleolojik dünya görüşü, doğal dünyada bir amaçlılık, plân, düzen ve değer bulunduğunu öne süren, dinî otorite destekli geleneksel anlayış yıkılır. Ünlü İngiliz düşünürü David Hume'un çok açık seçik bir biçimde belirttiği üzere, ahlâklı veya erdemli bir yaşayış tarzı doğa düzeninden veya en tepesinde Tanrı'nın bulunduğu hiyerarşik bir varlık anlayışından bundan böyle türetilemez. Ahlâkın temeli artık kozmik doğa düzeninde, Tanrı'nın kendisinde, vahiy ya da kutsal kitabın buyruklarında değil, Tanrı'nın tahtına kurulmaya hazırlanan insanın kendisinde, onun biyolojik yapısında veya rasyonel varlığında, serbest pazarın rekabet koşullarında, hemcinsleriyle yaptığı toplum sözleşmesinde, yarattığı sosyal ve politik kurumlarda, geçirdiği evrimde aranmalıdır (Cevizci, 2008: 95).

Modern çağ, kendi ahlâk ve ahlâklılık 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 ilk etik teorileri 17. yüzyılda Newton, Kopernik, Galile ve Kepler eliyle gerçekleştirilip, sadece doğayı değil, fakat doğanın ayrılmaz bir parçası olan insan varlıklarını anlamının mekanik bir modelini sağlayan modern bilime veya bilimsel devrime dayanan bilimsel etiklerdir. Dolayısıyla, yalnızca sözünü ettiğimiz bilim adamlarının teorilerinin değil, Hobbes ve Spinoza tarafından ortaya konan 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).

17. yüzyılda Spinoza'nın anlayışına göre ise insan, doğal hali ile tutkularının esiridir fakat aklının yardımıyla bu esaretten kurtulup, doğruları bulabilmektedir. Alman filozof Feuerbach ise materyalist bir etik anlayışı ortaya koymaktadır. Bu anlayışa göre insanın yaşayışı ve ilerleyişi için diğer bireylerle ilişkide olması yani sosyalleşmesi gerekmektedir ve bu sosyal ilişkiler sonucunda ahlak ve etik oluşmaktadır. "Bu etik anlayışların farklı olarak Alman filozof Nietzsche'nin ortaya koyduğu *ahlâk* ve *erdem*, geleneksel ahlâkî standartların iyi ile kötünün ötesindedir." İyiyi insanın gücüne güç katan, kötüyü ise zayıflaştırıcı bir olgu olarak görmüştür. Nietzsche'in "üstün insan" olarak nitelediği bu anlamdaki güçlü insan pek çok etik anlayışında, erdemli insan sayılamaz (Sarıyer, 2008: 2-3). Kısaca; Nietzsche'in ortaya attığı etik anlayışı gücün hâkim olduğu bir anlayıştır.

Dinlerin özlerine bakıldığında da hepsinde ahlak, dürüstlük, çalışma, iş ahlakı kavramları belirgin bir şekilde önde gelmektedir. Hatta peygamberlerin tamamının bir meslek sahibi olduğu ve işlerini büyük bir çalışkanlık ve dürüstlük örneği olacak şekilde yerine getirdikleri bilinmektedir. İslam dini diğer dinlere göre; ahlak, dürüstlük, çalışma, iş ahlakı kavramlarına daha fazla önem vererek, bu kavramları oldukça ön planda tutmuştur. Kur'an-ı Kerim'de 360 ayet-i kerime iş ve amele işaret etmektedir. İslami yaşantıda ve iş hayatında bu değerler ışığında fütüvvet ve ahilik anlayışı şekillenmiştir. Bu anlayış son şekliyle, Kuran'a ve Hz. Peygamber'in sünnetine dayandırılan ilkeleriyle İslamî-tasavvufî düşünce ve hayat anlayışı içinde yer almıştır. Bu anlayış tasavvulî eserlerde işlene işlene adeta bütün İslamî ve insanî faziletleri barındıran bir mahiyet kazanmıştır. Fütüvvetnâmelerde en çok vurgulanan ilkeler şunlardır: İçtimaî dayanışma ve hizmet; insan sevgisi; iyi niyet, samimiyet ve içi-dışı bir olma, irade; bencillikten ve kibirden uzaklaşma; hürriyet ve kanaat; dürüstlük, hürmet ve merhamet. Bu ilkelerde, toplum yararını kendi çıkarından üstün tutan, kanaatkâr fakat müteşebbis insan tipi idealize edilmiştir. Ahiler bunun en

somut örnekleridir. 18. asrın sonlarında Türkler arasında çeyrek asır yaşayan d.'Ohsson, şöyle der: "*Osmanlılar, Kuran' da ifade edilen doğruluk, ahlâk ve namus prensiplerine çok bağlıdırlar. Aralarındaki bütün sosyal münasebet ve düzen, iyi niyet ve şefkate dayanır. Başka ülkelerde olduğu gibi, aralarında yazılı anlaşma yapmaya lüzum görmezler. İyi niyet ve söz, her şeyi halleder. Osmanlılar, verdikleri sözün esiridirler. Bu tutumları, yalnız dindaşlarına karşı değildir. Hangi dinden olursa olsun, yabancılara karşı da böyle hareket etmektedirler. Sözlerini tutma hususunda, onlara göre Müslim ve gayri Müslim olmanın hiç bir farkı yoktur. Gayri meşru olan her kazancı, ahlaksızlık ve dine aykırı görürler. Gayri meşru edinilmiş servetin, bu dünyada da, öteki dünyada da insanı bedbaht edeceğine samimi olarak inanırlar* (Gülesanlar, 2010: 5)".

Görüldüğü gibi İslam dininin ahlaki davranış ve ilkeleri Osmanlı dönemine de yansımış ve tüm yaşam tarzlarını etkilemiştir.

1.3. Etik Türleri

Etik alanındaki çalışmalar; Betimleyici Etik, Normatif Etik, Meta Etik ve Uygulamalı Etik olmak üzere dört başlık altında gerçekleştirilmektedir.

Aşağıdaki alt başlıklarda bu etik türlerine açıklık getirmek amacıyla konu başlıkları incelenmiştir.

1.3.1. Betimleyici Etik

Ahlak alanına bilimsel yaklaşımın uygulanmasının bir sonucu olan **Betimleyici Etik**, ahlak ve ahlaki eylem bağlamında, olan olgularla ya da olması gereken olgularla ilgilenir. Başka bir deyişle ahlaki inançlarımızla ilgili sosyolojik ya da psikolojik olguları belirtmektedir. Bu etik anlayışı norm bildirmek ya da kural koymak yerine, sadece insan eylemini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını betimler (Cevizci, 2008: 6).

Herhangi bir ahlak felsefesinin söylemini ortaya çıkaran şeyin, bir çözümlenme yapmaktan başka bir durumu amaçlar görünmüyorsa bile, bir değiştirme istenci olduğunu düşünülebilir. Betimleyici yaklaşımın yöntemi,

temel kavramları ve anlamlarını örnek durumlarla belirlemek olguları incelerken bu kavramların nasıl kullanılacağını örnek göstererek açıklamakla gerçekleşir. Aynı zamanda, değer yargılarının örneklendiği durumları genel geçerliliği olan kalıplarla açıklamak ve temel kavramların tüm durumları anlaşılır kılmada nasıl kullanılabileceğini gösterir (Turan, 2002: 406).

Betimleyici etik, ahlâk felsefesinin tek tek toplumların ya da bir insan topluluğunun ahlaki eğilimlerini hiçbir yargıda bulunmaksızın inceleyen; bir grubun ahlâki inançlarını, tutumlarını ve uygulamalarını yalnızca resmetmek için, yargılamak ya da sonuca varmak adına değil de betimlemek için soruşturan bilim dalına verilen addır (felsefekibi.com, 2013).

Betimleyici etik, ahlâk alanındaki bilimsel ve materialist (maddecilik) yaklaşımı tanımlar. Bu etik anlayışı; norm bildirmek ya da kural koymak yerine, sadece insan eylemini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını betimlemektedir. Dolayısıyla, o insanların ahlâkî görüş ya da inançlarıyla ilgili olgusal önermelerden meydana gelen etik türünü belirtmektedir (Savran, 2007: 9-10). Bir başka deyişle, insanların hali hazırda nasıl davrandıkları ve bunların nedenleri üzerinde durmaktadır.

1.3.2. Normatif Etik

Normatif Etik, nasıl eylemde bulunmalı? Nasıl yaşamalı? Ya da nasıl bir insan olmalı? Gibi bazı kıstaslarla ilgilenir. Normatif etikte ahlaki isteklerin ve normların betimlenmesinden çok gerekçelendirilerek temellendirilmesi amaçlanmaktadır. Normatif etik, bu işlevi yerine getirirken “en üst iyi” ye göndermede bulunmaktadır (Pieper, 1999: 224).

Normatif etik insan varlıklarına, neyin doğru ve neyin yanlış, neyin iyi ve neyin kötü olduğuyla, bazı durumlarda, ne yapıp ne yapmamaları gerektiğiyle, hayatta hangi amaçların peşinden gitmeleri, hayatlarını nasıl sürdürmeleri gerektiğiyle ilgili bilgi veren, insanların ahlaki eylemleri için düzenleyici ilkeler getiren etik çeşitlerinden biridir. Normatif etik, bireye hayatı sırasında rehber olur ve kullanması gereken normları sağlar, yaşamamızı nasıl sürdürmemiz gerektiğini bildiren ahlaki değerleri araştırır, adil bir

toplumun hangi unsurları içermesi gerektiğini gözler önüne sererek, bir insanı ahlaken iyi olarak tanımlayan değerlerin neler olduğunu sorgular (Cevizci, 2008: 7).

Normatif yöntemi kullanan Etik, bir saptamaya gitmeden önce eylemleri ahlak çerçevesinde değerlendirme olanağı sunan ölçütleri geliştirmek durumundadır. Bu değerlendirme ölçütleri sürekli tekrar sorgulanabilir, gözden geçirilebilir olmalı, yani eleştirel karakter taşımalıdır. Normatif yöntem mevcudu betimlemekten çok, önceden tanımlayıcı, çözüm yolları sunan bir yöntemdir. Normatif yöntem, dogmatik bir bakış açısıyla uygulandığında, neyin nasıl yapılması gerektiğini önceden tanımladığı için kolayca ideolojiye dönüşme riski taşır; bundan dolayı durumu saptamakla yetinen ve durumun nasıl olması gerektiğine ilişkin görüşler öne sürmeyen betimleyici yöntemle göre doğal olarak daha elverişsizdir. Ancak bilindiği gibi sadece mevcut olguları bir malzeme olarak bir araya getirdikten sonra, seçip ayıklayıp yeniden düzenleyerek de kimi değer yargılarının ortaya konması mümkündür (Piepper, 1999: 18).

Normatif etiğin, biri, tümüyle teorik diğeri ise önemli ölçüde pratik olan iki düzeyi vardır. Birinci düzeyi itibari ile normatif teori, temel ahlâki değerleri belirler. Normatif etiğin ikinci düzeyi ise uygulamalı etikdir ve özel alanlarla ilgili genel sorunları tartışır genel ahlâki değerleri özel alanlara uygular. Bu çerçevede normatif etik, bireyin ahlâki açıdan ne yapması, nasıl bir kişi olması gerektiği gibi konuları ve soruları kapsayan; nasıl davranılması gerektiği üzerinde duran etik türüdür (Savran, 2007: 10).

1.3.3. Meta Etik

Meta etik, felsefenin biricik görevinin dilin mantıksal analizi veya kavram çözümlemesi olduğunu öne süren, yirminci yüzyılda dünyada oldukça etkili yeni bir felsefe tarzı olan analitik felsefenin etik alanındaki tavrını veya yaklaşımını ifade eder. Meta etiğe göre bir filozofun görevi normlar ortaya koymak değil, ahlak alanına giren kavramları, ahlaki yargıları analiz etmek,

ahlaki davranış ölçütlerini tartışmak ve bu kavramların anlamlarını açıklığa kavuşturmadır (Özmen, Güngör, 2008: 141).

Meta-etik, etik ifadelerin doğasını araştırır. Şu tür sorular içerir: Etik iddiaların doğasında doğru veya yanlış olabilme mi vardır? Yoksa etik iddialar duyguların ifadelerinden mi ibarettir? Eğer doğru veya yanlış olabilmek doğalarında varsa, doğru olanları hiç var mıdır? Doğru olanları varsa mutlak anlamda mı doğrudurlar yoksa her zaman bazı birey, toplum veya kültüre göre mi doğrudurlar? Meta-etik, etik hüküm ve tavırların (tutum) doğasını inceler (etikturkiye.com, 2013).

Meta etik terimi Anglo-Sakson felsefe çevrelerinden ortaya çıkmış bir kavramdır (Özlem, 2004: 142). Bu etik türü, normatif etiğin ortaya koyduğu ahlaki değerler (yargılar) üzerine konuşur, bu değerlerde adı geçen kavramları ve söz konusu kavramlarla değerlerin manalarını, işlevlerini ve birbirleriyle olan ilişkileri inceler. Dolayısıyla, meta etik, ahlaki hayatla ilgili önermeler ileri süren etiğin de bir üst düzeyine çıkarak, onun üzerine bir söylem olmak durumundadır (Cevizci, 2008: 10).

Meta etik, etiğin doğası ve ahlaki gerekçelendirme hakkında yorumlamalar yapar. Etiğin görelî olup olmadığı ya da insanın hep kendi çıkarları için davranıp davranmadığı gibi tartışmalar meta etiğin alanına girer. Aslında meta etik, normatif etik ve uygulamalı etik arasında bir sınır çizme tartışmaları da meta etik açısından yapılan bir analizin kendisini oluşturur (Pehlivan Aydın, 2003: 18).

Analitik veya eleştirel etik olarak da isimlendirilen ve ahlâk felsefesinde çağdaş yaklaşımı ifade eden kavram meta etiktir. Meta etik ahlâkın nedenselliğini araştırır (Ural, 2003: 3-4). Ahlâkın doğruları ne tür doğrulardır, bu doğruların kaynağı nedir, duyguların ve aklın ahlâk bilgisindeki rolünün ne olduğu konusunda sorulan soruların cevapları ile ilgilenmektedir (Savran, 2007: 10).

"Meta etiğin ya da "meta" bir Etik görüşünün bize neyin bilgisini verdiğini, neyin nereye kadar bilgisini verebileceğini ve bununla etikte neyin başarılı olmuş olacağını sorarsak; meta etiğin bir Etik değil, belki Etik için bir ön

adım ya da bir Etik yapma yolu olduğu görünür. Çünkü anlamla ilgili sorular, herhangi bir alanda bilgi ortaya koyma etkinliğinin, birçok durumda ilk adımını oluşturmasına karşın, etkinliğin tamamını kapsamaz. Her bilgi ortaya koyma etkinliğinin, kavramların çözümlenmesinin ötesinde yöneldiği bir hedef vardır (Tepe, 1992: 89). İlgili olduğu konuda bilgiler ortaya koymak, o alanda ilgili sorunlara ve sorulara yanıtlar bulmak.

Belirtilen etik türleri dışında, belirli özel alanlarda ortaya çıkan sorunların tartışılması, ölçüt oluşturulması ve bu ölçütlerin insan davranışlarına uygulanması amacıyla, 1970'li yılların başında "uygulamalı etik" olarak adlandırılan bir etik çeşidi de geliştirilmiştir (Özmen, Güngör, 2008: 141).

1.3.4. Uygulamalı Etik

Uygulamalı Etik, toplumda güncel tartışma konusu olan pratik ahlak sorunlarıyla ilgilenir. Diğer bir ifadeyle etik, soyut kavramlara bağlı olarak, ondan somut bilgiler ortaya koymaya çalışır.

Uygulamalı etiğin bir şekli, normatif etik teorilerinin belirli tartışmalı meselelere uygulanmasıdır. Bu durumlarda, etikçi savunulabilir bir teorik yapı benimser ve sonra teoriyi uygulayarak normatif tavsiyeler türetir. Fakat çoğu kişiler ve durumlar, özellikle de geleneksel dindarlar ve hukukçular, bu yaklaşımı ya kabul edilmiş dini doktrine karşı bulur ya da var olan yasa ve mahkeme kararlarına uymadığı için uygulanamaz ve pratikten yoksun bulurlar. Bunun dışında uygulamalı etikte kullanılan farklı yöntem ve yaklaşımlar da vardır. Bu yöntem ve yaklaşımlara safsatalar (veya safsatacılık) örnek olarak verilebilir. Her ne kadar uygulamaları etikte incelenen soruların çoğu kamu politikasını içerse ve doğrudan kamusallaşmış uygulama ve olaylara dair olsa da, uygulamalı etik başlığı altında farklı sorularda incelenebilir. Örnek vermek gerekirse: "Yalan söylemek her zaman yanlış mıdır? Eğer değilse, hangi zamanlarda izin verilebilir?" Bu tip etik hükümleri oluşturmak her türlü normdan önceliklidir. Uygulamalı etiğin farklı uzmanlıklardaki etik sorunları inceleyen bazı alt

dalları mevcuttur, örneğin: iş etiği, tıbbi etik, mühendislik etiği ve yasal etik gibi. Her alt bu uzmanlıkların etik kuralları içerisinde ortaya çıkan yaygın meseleleri karakterize eder ve bunların kamuya olan sorumluluklarını tanımlar (etik.nedir.com , 2013).

Uygulamalı Etik, çeşitli mesleklerde ve belirli durumlarda ortaya çıkan Etik çıkmazların, seçimlerin, standartların ve ahlak teorileri ile kavramlarının belirli bir konuya uygulanmasını inceler. Uygulamalı Etikle ilgilenen filozofların birçoğu, ahlak teorilerinden çok genel Etik ilkeleriyle çalışmayı tercih etmektedirler, çünkü bireyler bütün bir ahlak teorisini savunmaksızın, bir Etik kararı ya da toplumsal siyaseti desteklemek için bu ilkeleri kullanabilmektedirler (Resnik, 2004: 35-41). Çeşitli ilkeler ve standartlar arasında çatışmalar oluşabildiği için, nasıl davranacağımız konusunda sık sık ahlaki değerlerimize başvurmak zorunda kalırız. Ancak ahlaki değerlerimize başvurabilmek için, bir durumun belirli özelliklerini anlamamız gerekir. Davranışlarımızı bazı genel Etik ilkeler yönetse bile, kararlarımızı ve davranışlarımızı belirli durumlarda ortaya çıkan değerler ve gerçeklere dayandırmalıyız (Resnik, 2004: 42).

1.4. Etik Teorileri

Etik açısından alınacak kararların ve etiğe uygun gösterilecek davranışları yönlendirecek etik ilkelerin temelinin ne olacağı, daha genel bir ifade ile insanın eylemlerini ahlak bakımından değerli ya da değersiz kılanın ne olduğu konusunda filozofların iki ana eğilimi bulunmaktadır. Birincisi, bir eylem, sonucuna ya da başarısına göre ahlak bakımından değerlidir ya da değerli değildir. İkincisi ise eylemler, eyleme temel olan, eylemi ortaya koyan düşünüşün niteliğine göre değerlidir ya da değerli değildir. Etik yaklaşımlar, bu ayrıma göre ele alınmaktadır. Etiğe ilişkin birinci yaklaşım, yapılan eylemin sonucunu ve faydayı esas alan teleolojik yaklaşım, ikincisi iyi niyet, değer ve ödev gibi kavramları esas alan deontolojik yaklaşım, üçüncüsü de “ödev” ya da “yükümlülük” kavramlarına dayalı ahlâk öğretileriyle karşıtlık içindeki yaklaşımdır (Şen, 2013, sakarya.edu.tr).

1.4.1. Teleolojik Yaklaşım

Teleolojik yaklaşım, ahlaki olarak neyin doğru ve neyin yanlış olduğu kriterini esas alan bir yaklaşımdır. Teleolojik yaklaşımın dayanağı, elde edilen ya da elde edilmesi beklenen faydanın karşılaştırılan sonucudur, yani kararın sonuçlarının doğruluğu ya da yanlışlığıdır (Şen, 2013, sakarya.edu.tr).

Teleolojik yaklaşım, bir davranışın ahlaki olup olmadığına ancak o davranışın sonucuna bakılarak karar verilebileceğini öngörür. Eğer davranışın sonucu iyi ise davranış doğru olarak kabul edilir. Davranışın sonucu kötü ise davranış yanlış ya da ahlaka uygun olmayan bir davranış olarak kabul edilir. Bu durumda bir eylemin doğru ya da yanlış olduğuna karar verebilmek için sonuç ve etkilerinin neler olabileceğinin belirlenmesi gerekmektedir. Herhangi bir eylemden etkilenecekler adına karar veren bireyin, bağımsız bir kişi olması gerekmektedir (Sayımer, 2006:14).

Teleolojik etiğin iki öncü akımından birisi, Niccolo Machiavelli ve Max Weber'in öncüsü olduğu ve bireyin çıkarını ahlakın temeli olarak ele alan egoizm düşüncesidir. İkincisi ise, faydayı temel alan ve Jeremy Bentham ve John Stuart Mill tarafından ortaya konulan faydacılık görüşüdür. Dolayısıyla fayda kavramı, teleolojik etiği anlamının kilit noktasını oluşturmaktadır (Şen, 2013, sakarya.edu.tr).

Faydacılık birey ve topluluk için iyiliği ya da mutluluğu artırma eğilimi olarak tanımlanır. Faydacılık elde etmeye, çabalamaya değer tek iynin zevk ve mutluluk olduğunu öne sürer. Mutluluk genellikle farklı zevklerin toplamı olarak düşünülür. Acı, zevkin tersidir, kötüdür ve onun azaltılması ya da ortadan kaldırılması zevki arttır. Burada sosyal yaptırım çok önemlidir. Bir kimsenin mutluluğu diğer kimsenin mutluluğu kadar önemlidir. Burada bir eylem en fazla sayıda birey için en büyük mutluluğu sağlıyor veya en az sayıda birey için en düşük sayıda zarara sebebiyet veriyorsa etikdir. Bireyden çok toplum üzerine odaklanma söz konusudur. Neyin iyi ya da değerli olduğunu araştırarak "en yüksek iyi" yi ve "en fazla insan"ı amaç edinir. Yapılan eylemin değerini, eylemin sonucu belirler. Ahlaki eylemin ölçütü

yarardır. Eylemin iyi ya da kötü olması yararlı olup olmadığına bağlıdır. Örneğin; öğretmenlik mesleği iyidir, çünkü yararlıdır. İnsanlar, yararlı eylemlerden haz (hoşlanma) alarak mutluluğu elde edebilir (Özaydın, 2010: 32).

Egoizme göre, yapılacak doğru şey, benim iyimi artıracak şeydir veya herkes kendileri için gerçekten iyi olan şeyi arzu eder. Bununla beraber, egoizmin görünen mantıki yetersizlikleri dikkate alındığında, egoistler fiilin kişisel sonuçlarından toplumsal sonuçlara, yani faydacılığa doğru kayarlar. Bundan dolayı sonuçsal ahlaki eylemin, bir kimsenin belki de insancıl bir amaç için güç ve nüfuza ilgisinden, bir kimsenin daha yüksek bir otoritenin düzenine uymasına ve ilgi duymasına, en büyük sayının en büyük mutluluğu ahlak ve yaşamının temelidir görüşüne doğru bir eğilim gösterdiği sergilenmektedir (Şen, 2013, sakarya.edu.tr).

Faydacı anlayışa göre, bir eylemin ahlaki bakımdan doğru sayılabilmesi için, eylemin sağladığı toplam faydanın, bireyin yapacağı başka bir eylemin sağlayacağı toplam faydadan daha büyük olması gerekir. Bu anlayışa göre, iki farklı seçenekten birini seçmek durumunda olan bir kimse, daha fazla toplam fayda sağlayacak olanı seçmelidir (Şen, sakarya.edu.tr, 2013).

Bazı filozofların görüşüne göre, tıpkı tıbbın veya tıbbi ilkelerin sağlığa erişmeyi en iyi bir biçimde temin etmesi gibi, doğru ve yanlışla ilgili ilkeler de etik amaçlara ulaşmayı en iyi biçimde mümkün kılan bilgiyi temsil etmektedir. Buna göre en temel görev belli amaçlara ulaşmak olup, doğru ve yanlışla ilgili ilkeler, bu yöndeki çabaları düzene sokar. Buna göre, ilkeleri meşrulaştıran şey, onların hizmet ettikleri amaçların doğru amaçlar olmaları ve buyurdıkları eylemlerin söz konusu amaçlara ulaşmanın en iyi yollarına tekabül etmeleridir. Teleolojist, genel olarak ahlaki eylemleri, topluma sağladığı yararlar göre değerlendirir. İnsanın neden ahlaka ihtiyaç duyduğu sorusu, etik alanında cevaplandırılması gereken en temel sorudur, (Usta, 2013, iibfergisi.ksu.edu.tr) bu sorunun cevabı değer kavramıyla yakından ilişkilidir.

1.4.2. Deontolojik Yaklaşım

Deontolojik yaklaşım, herhangi bir eylemin değerini, o eylemin sonuçlarından daha çok, eylemin arkasındaki iyi olan isteğe bağlamaktadır. Bireyleri bu isteğe götüren ise sahip oldukları ödev ve zorunluluklardır. Deontolojistlere göre, her birey zorunluluklara sahiptir ve bu zorunluluklar sonuçlarına bakılmaksızın yerine getirilmelidir. Bu teorilerin kurucusu Immanuel Kant'a göre eylemin doğruluğu veya yanlışlığı, eylemin kaynağındaki ahlakın değerine bağlıdır. Eylem iyi olanı yapma arzusundan kaynaklanıyorsa o eylemin ahlaki olduğuna inanılır. Bu yaklaşımda etik eylem, bireyin görevini yapmasını ele almakta ve görevin yapılmasını doğru, yapılmamasını ise yanlış olarak değerlendirmektedir (Karagöz, 2000: 2-3).

Bu yaklaşımda önemli olan bir eylemin doğruluğu ya da kişiye sağladığı fayda değil, söz konusu eylemin ahlaki olup olmadığıdır (Gök, 2009: 130).

Frankena'ya göre deontolojik yaklaşım, neyin ahlakça doğru olduğu üzerinde durur (Ponnu ve Tennakoon, 2009: 23).

Eylem ve kararları, bunlara temel olan iyi niyet, sorumluluk, ödev ve ilkeler gibi niteliklere göre etik açıdan değerli ya da değersiz kabul eden deontolojik yaklaşım, teleolojik etiğin tersine yükümlülüğü, ödev ya da ilkenin bir gereği saymaktadır (Görmez vd, 2009: 5).

Deontolojik teoriler "Başkalarının sana karşı nasıl davranmasını istiyorsan, sende o şekilde davran" ilkesini temel alıp "doğru eylem, doğru araç ve olanakları seçmek, doğru ilke ve kuralları izlemekle mümkün olur" der. Bir eylemin doğru olması, onun sonuçlarının iyiliği ve kötülüğü yanında eylemin dayandığı ilke ya da kurallarında önemli olmasıdır (Özaydın, 2010: 31).

Deontolojist açısından bakıldığında, doğru olan eylem, iyi olan eylemden bağımsızdır; oysa teleolojist açısından bakıldığında doğru olan eylem, iyiliği maksimize ediyorsa iyi bir eylemdir. Deontolojist, ahlaki davranışı, haklı nedenlerine dayalı olarak değerlendirirken; (Usta, 2013,

iibfdergisi.ksu.edu.tr) teleolojist ahlaki davranışı sonuçlarına göre değerlendirmektedir.

1.4.3. Erdem Etiği

Ahlâk felsefesinin yanıt aradığı “nasıl yaşamalıyız?” sorusuna “erdem” kavramını temel alarak yaklaşan; ahlâki kurallar ile yasalardan yola çıkan “ödev” ya da “yükümlülük” kavramlarına dayalı ahlâk öğretileriyle karşıtlık içindeki etik teoridir. Bu yaklaşımın savunucuları, “erdem”i başköşeye yerleştirerek, ahlâkla ilgili diğer tüm kavramların erdeme indirgenebileceğini ya da bu kavramların ancak erdem aracılığıyla temellendirilebileceğini öne sürmektedirler. İnsana yaraşır iyi bir yaşam tarzı için erdemın payını vurgulayan bu yaklaşım, insanın ahlâki açıdan yetkinleşmesi ya da iyi bir karaktere sahip olabilmesi için gerekli olanın bir “ödev bilinci”nden çok “ahlâksal iyi”nin ya da “erdem”in tam olarak neye karşılık geldiğinin bilinmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Kökeni ilkçağ Yunan felsefesine, özellikle de Aristoteles’in erdemleri ele aldığı Nikeamakhos’a Etik adlı yapıtına dek uzanan erdem etiği, Anscombe’un modern ahlâk felsefesinin temellerini eleştirdiği ve Eski’nin erdemlerine geri dönme çağrısında bulunduğu ünlü yazısıyla yeniden canlanmıştır. Anscombe, “Modern Ahlâk Felsefesi” adını taşıyan bu makalesinde, umutların tükendiği, kutsal bir yasa koyucunun varlığına duyulan inançsızlığın doruğa çıktığı bir dönemde “ödev” ya da “yükümlülük” türünden yasayı çağrıştıran kavramlarla ahlâkı temellendirmeye kalkışmanın bir hata olduğundan bahsetmektedir. Anscombe, felsefecilere tüm bunları bir yana bırakıp ahlak felsefesini, Antik Yunan kalıtını da devralarak, erdem etiği ile yeniden kurmalarını dile getirir. Erdem etiğini diğer ahlak öğretilerinden ayıran bir başka özellik de bir eylemin ahlâki açıdan uygun olup olmadığını eylemin sonuçlara bakarak değerlendiren teleolojik ve deontolojik yaklaşımların tersine, erdem etiğinin temel ölçütü eylem de bulunan kişinin “ahlâksal iyi”yi içselleştirip içselleştiremediği ya da ahlâki bakımdan “iyi karakter”e ulaşp ulaşamadığıdır. Kişi belirli koşullarda erdemli eylemlerde

bulunabilir; ancak bu onun tümüyle erdemli biri olduğunu göstermez. Aristoteles'in ahlak felsefesinin özü olup erdem öğretisine bağlılığını hiç yitirmeyen erdem etiği, Kant'ın ödev ahlâkına karşı savaş açmış; eylemin kendisine uymak zorunda olduğu ilkeleri saptayan "koşulsuz emre" koşulsuz bir itaat talep eden ödevci ahlâk anlayışının, zorlamacı ya da yüzeysel bir "yükümlülük bilgisi"nden ileriye geçemeyeceğini savunmuştur (felsefeekibi.com, 2013).

Erdemler etiği insanın nasıl birisi olması gerektiğini söylemeye çalışır. Plato'nun Symposium'unda insanların sahip olması gereken dört erdem olarak *Basiret*, *Adalet*, *Cesaret* ve *İtidal* gösterilmiştir. Aristo erdemleri ahlaki ve akli olarak ikiye ayırmıştır. Dokuz akli erdemden en üstünde sophia (teorik hikmet) ve phronesis (pratik hikmet) gelmektedir. Aristo da ahlaki erdemler olarak basiret, adalet, cesaret ve itidali verir. Aristo'ya göre her ahlaki erdem her iki uçtaki kusurun ortalamasıdır (etik.nedir.com, 2013). Örneğin cesaret erdemi, korkaklık ve deli cesareti gibi kusurların ortasında yer alır.

1.5. Etik Değerlerin Oluşumunu Etkileyen Faktörler

1.5.1. Kültür

Erdem ve Dikici'ye göre kültürün en klasik tanımını E. B. Taylor yapmıştır. Taylor'un tanımına göre kültür, bir toplumun üyesi olarak insanoğlunun öğrendiği bilgi, sanat, gelenek-görenek vb. yetenek ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütündür. Kültür, bir örgütün içindeki birey ve grupların davranışlarını yönlendiren normal davranış kalıpları, inançlar, tutumlar ve alışkanlıklar sistemidir (Erdem ve Dikici, 2009: 204).

Karmaşık yapıya ve geniş içeriğe sahip olan kültür, bir toplumun yaşam biçimini yönlendiren değerler bütünüdür. Kişinin kimliği ve ilişkilerini yönlendiren değer yargıları, içinde doğup büyüdüğü kültür ortamında oluşmaktadır. Kültür genelde toplum ve bireyin yaşamını etkileyen her konu ve değeri içerdiği gibi etik ve ahlâk alanında da ortak toplumsal normları da içermektedir. Prof. Dr. Ö.

Ozankaya Toplumbilim Terimleri sözlüğünde kültürü şöyle tanımlıyor. "*Tarihsel toplumsal gelişme sürecinde yaratılan bütün özdeksel (maddi) ve tinsel (ruhi) değerler ile bunları yaratmada, kullanmada, sonraki kuşaklara iletmeye kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların tümü.*" Bu tanımlamanın dışında konuya biraz daha yakından bakacak olursak: Hiçbir toplum homojen bir kültürel yapıya sahip değildir. Toplum içinde değişik sınıf, grup veya katmanlar, toplumun egemen veya üst kültürel yapısı dışında, kendine has kültürel yapılara sahiptir. Üst kültür altındaki kültürler gerek üst kültürle, gerek diğer kültürlerle sürekli çelişki, çatışma ve etkileşim içindedirler. Ulusal boyutlarda kültürler arasındaki bu etkileşim evrensel boyutta kültürler arasında da geçerlidir. Bu nedenle kültür sürekli değişen, gelişen çok dinamik bir yapıya sahiptir, insanlığın gelişmesinin itici gücüdür (TMMOB, 2003: 18).

Kültür kavramını ülkemizde, ilk defa Ziya Gökalp'in tanımladığı bilinmektedir. Gökalp kültürü, bir topluma ait sanat, din, gelenekler ve adetler olarak tanımlamış ve kültürün milli olduğunu ileri sürmüştür. Bu durumda kültür, bir toplumda grup ya da kurumla paylaşılan düşünce, tutum, davranış, alışkanlık, ilkeler ve benzeri mantıksal ve duygusal özelliklerin bütünüdür (Erdem ve Dikici, 2009: 204).

Kültür, sosyal bilimler alanına teknik bir terim olarak girmiştir ve genellikle bilgi, iman ve adetleri içine alan bir kavram olarak tanımlanır. Genel manada ise Latince bir sözcük olan kültür kavramı, tabiatın dokunulmamış halinin insan aklı ve yapıcılığıyla işlenerek yararlı hale getirilmesi olarak ifade edilmektedir. Kültür kavramı, uygarlık sözüyle karıştırılmış şekliyle, önceleri insanlığın gelişmesine paralel olarak düşünülmüş, bir kuşaktan diğerine aktarılan toplumsal bir miras olarak ele alınmıştır (Erdem ve Dikici, 2009: 203).

Kültür, toplumun hayat tarzını temsil eden tecrübe edilmiş davranışların bütünüdür (Barlı, 2008: 452).

Konumuzla alakalı olarak kurum açısından kültür ise bir kurumun, nasıl iş görmesi gerektiği konusunda yönlendiren norm ve inanışlardır (Mason, 2004: 131). Dolayısıyla kültür, kurumlarda insan davranışlarını belirleyen önemli bir faktördür.

1.5.2. Değer Yargıları

Değer denilince, bireylere ve topluma yön veren, davranışlarını belirleyen ilke ve tercihler akla gelir (Çevik, 2006: 7). Bu bağlamda yaşanan olaylarla edinilen, davranışları yargılamaya ve yönlendirmeye yardımcı olan düşünsel ürünlere değer yargıları denmektedir. Tecrübelerle elde edilen bu değerler bireyden bireye değişebilirken temelde aynıdır. Genel olarak herkes için aynı olan temel etiğe dayalı değerler; dürüstlük, doğruluk, başkalarına yardım ve saygı, güvenilirlik, sadakat, adalet ve sorumluluk ilkeleridir (Kirel, 2000: 16).

İnsan, hayatı boyunca fikirleri doğrultusunda ya da dışarıdan gelen bir uyarının etkisiyle tavır alma durumunda kalır. Her durum almak ise bir değer duygusuna dayanarak gerçekleştirilir. Geniş anlamda söylenirse, her türlü amaç ve hedeflerle, ilişki ve çıkarlar, tutkular, her tür idealler, güç ve iktidar, sevgi ve nefretler, inanma ve inkârlar, dostluklar, sadakat ve doğruluklar bir değer ifade eder ve aynı zamanda da bir değere dayanır. Değer kavramı, bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğunu belirten ifadelerdir. Değer, asıl olarak ahlaki anlamda “iyi”yi dile getirir. Bu iyi ahlaksal iyiyi karşılayan iyi manasındadır. Değerler, hiyerarşi bakımından araç değerler ve yüksek değerler olarak iki ayrı şekilde incelenmektedir. Fayda, ilgi, çıkar ve her türlü maddi değerler, tutkular, güç, iktidar etkenleri, ün, şan hırsı vb. gibi değer yargıları araç değerleri kastederek öznel durumları, tavırları belirlerlerken; idealler, inançlar, dürüstlük, dostluk, sadakat, saygı, sevgi ve nefret gibi değer yargıları ise yüksek değerleri oluşturmaktadır. Bu sayılan davranışlar gerçek ahlaki ilkelerdir. İnsani tutum ve davranışların ilgili olduğu temel kavramlar etik olmakla birlikte “değer” kavramı da çoğu kez bu kavramlarla ilişkilendirilerek kullanılmaktadır (Yatkın, 2008: 215).

Prof. Dr. Şafak Ural'a göre, " *Değer denilince ilk akla gelebilecek özellik, bireylere ve topluma yön veren, davranışlarını belirleyen ilkeler, tercihlerdir. Bu ilkeler geniş anlamda tarihi, kültürel, sosyal ve ekonomik etkenler başta olmak üzere çeşitli faktörlere bağlı olarak oluşurlar*" demektedir. Bireyin sanat, estetik vb konularda beğeni ve tercihleri ahlâk alanı dışında kalmaktadır. Dönemsel olarak bazı değerler 'yükselen değerler' olarak öne çıkmakta, bunlar tartışılmayacak doğrular olarak kabul edilip, toplumu ve bireyleri derinden etkilemektedir. Günümüzde küreselleşme, yeni dünya düzeni (YDD), köşe dönmeçilik, özelleştirmecilik, serbest piyasa ekonomisi, yeniden yapılanma, sivil toplumculuk ve daha pek çok ideolojik yaklaşım yükselen değerler olarak gösterilmektedir. Bunlar, yine bir yükselen değer olarak günlük konuşma dilimize yerleşen, İngilizce ifadeyle toplumun 'in'leri olarak tanımlanmaktadır. Buna karşılık kamu yararı, sosyal devlet, hukukun üstünlüğü, üretim, örgütlenme, eşitlik, adil bölüşüm, emeğin değeri ve birçok temel hak, yükselen değer anlayışıyla, toplumun 'out' larıdır. Kapitalizmin mutlak çıkan için yaratılan değerler (burjuva değerleri) ve bunları korumaya yönelik ahlâk anlayışı, yoğun propaganda ve bilinç saptırmalarıyla, toplumsal değerler olarak sunulmaktadır. Toplumsallaşma sürecini bu değerler ortamında tamamlayan birey başarısının anahtarını da bu değerler sisteminde görmekte ve karar ve tercihlerini buna göre yapmaktadır (TMMOB, 2003: 19).

Aslında etik de yaşamımızda herhangi bir değer parçasından farklı bir şey değildir (Freeman ve Steward, 2006: 7).

Değerler, olası olaylar ve sonuçlarla ilgili olarak bireylerin sahip olduğu olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışlar üzerinde etkilidir. Kendi içerisinde belirli bir önem sıralamasına sahip olan değerler, insanların günlük yaşantılarında neyi önemli gördüklerinin değerlendirilmesinde açıklık sağlamaktadır. Bu yüzden değerler, davranış biçimleri şeklinde bireyler tarafından kabullenilmiş kavramlardır. Değerler, ulaşılması mümkün olanı değil, ulaşılma arzusu duyulan "ideal hedefleri" temsil ederler. Hedef tercihinin ise bireyin çevresindeki konu ya da olayların ifade ettiği faydalar belirler. Bu nedenle değerler, uzun sürelidir ve yavaş değişirler. Bu anlamda değerler,

göreceli olarak bireylerin ve toplumların kişilik eğilimleri ve kültürel özellikleriyle uyuşan bir yapıya sahiptirler (Altıntaş, 2006: 23-24). Anlaşılacağı üzere değer kavramı, bir kişinin neyin iyi olup olmadığı ya da neyin istenip istenmeyeceği hakkındaki düşüncelerini içeren ahlaki bir boyut taşımaktadır.

1.5.3. Sosyalleşme

Kişinin tutum ve davranışlarının oluşması toplumsallaşma sürecinde başlar ve bu süreç içinde gelişmektedir. Bireyin mutlak anlamda biyolojik bir varlık olmaktan çıkıp bu evren içinde yaşamayı başarması, belli bir kültürün maddi ve manevi öğelerini öğrenmesiyle mümkün olmaktadır. İşte bu öğrenme sürecine sosyalleşme adı verilmektedir. Sosyalleşme aynı zamanda bireyin bir kişilik kazanması, bir toplumsal çevrede yaşayabilmesine yardımcı olan davranışları öğrenmesi, en geniş anlamıyla çevreye uyum sağlaması sürecidir. Bu süreç boyunca, çeşitli toplumsal koşullar, örneğin eğitim ve öğretim yoluyla verilen kültürel koşullar önemli rol oynamaktadır. Bu koşullar etik değerlerin oluşumunda büyük öneme sahip olmuştur (Çevik, 2006: 8).

Sosyalleşme; *"Bireyin mutlak anlamda biyolojik bir varlık olmaktan çıkıp bu evren içinde yaşamayı başarması, belli bir kültürün maddi ve manevi öğelerini öğrenmesiyle olanak kazanır. İşte bu öğrenme sürecine 'sosyalleşme' adı verilmektedir. Sosyalleşme aynı zamanda bireyin bir kişilik kazanması, bir toplumsal çevrede yaşayabilmesini hazırlayan davranışları edinmesi, en geniş anlamıyla 'çevreye uyum' sağlaması sürecidir. Bu süreç boyunca, çeşitli toplumsal koşullar, örneğin eğitim ve öğretim yoluyla verilen kültürel koşullar, önemli rol oynamaktadır"* şeklinde tanımlanmaktadır. Sosyalleşme aynı zamanda yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Yaşam içinde kişinin kendini mesleki, toplumsal, kültürel yönde geliştirmesi, aynı zamanda yaşamın da sorgulanmasıyla içinde bulunduğu koşullara nasıl mahkûm edildiğinin ve neler yapması gerektiğinin de bilincini yakalayacaktır (TMMOB, 2003: 19).

Sosyalleşme, kamu görevlilerinin idealar, değerler, davranış standartlarını ve etik kuralları öğrendikleri ve öğrettikleri bir süreçtir. Kamu görevlilerine davranış standartlarını aktararak ve bunlara uymaları için gerekli muhakeme gücünü ve becerilerini geliştirerek etik alt yapının oluşmasına katkı sağlar. Kamu görevlilerinin, mevzuat ve davranış kurallarının pratik uygulamalarını ve hesap verebilirlik mekanizmalarına nasıl uyacaklarını, bilgiye boğulmadan veya zihinleri karışmadan anlamalarını sağlar. Bu nedenle etik değerlerin oluşumu açısından önemlidir.

1.5.4. Bireysel Özellikler

Etik üzerinde etkili olan bireysel özelliklerin başında yaş ve cinsiyet gelir. Vitell 1991'de yaptığı araştırmada yaşlı ve genç müşterilerin etik inanışlarını sorgulamış ve yaşça daha büyük müşterilerin genellikle yaşça biraz genç olanlardan daha etik davrandıklarını tespit etmiştir.

Cinsiyet ise etik alanında en çok incelenmiş demografik değişkendir. Etik değerlere kadınların erkeklerden daha çok önem verdiği bazı çalışmalarla doğrulanmıştır. Diğer taraftan bazı çalışmalarda da önemli cinsiyet farkları olmadığını hatta çok az bir fark olduğunu iddia etmişlerdir (Tutan, 2006: 11).

Kültür, değer yargıları, sosyalleşme ve bireysel özellik gibi kavramlar etiğin oluşumunda birinci derecede etkili olduğu için detaylı bir şekilde incelenmiştir. Etiği etkileyen diğer bazı faktörler ise ideoloji, siyaset, kitle toplumu ve kitle kültürü, din, vicdan, örf ve adet, medya, özgürlük ve özerklik kavramlarıdır.

1.6. Etikle İlişkili Kavramlar

1.6.1. Etik ve Ahlak İlişkisi

Etik ve ahlâk kavramları günümüzde birbirleri yerine kullanılmakla beraber aslında farklı anlamlara gelmektedir. Yani günümüzde etik ve ahlâk ayrımı her noktada yapılmamaktadır. Oysa her iki alanın birbirine çok yakın

olduğu ve kesin bir sınır çizmenin hemen hemen olanaksız görüldüğü yerde bile böyle bir farklılaştırmaya gitmek gerekmektedir.

Öncelikle bu iki kavramın Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe sözlüğündeki anlamlarını incelersek:

Ahlâk: Bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kurallardır.

Etik: Yarar, iyi, kötü gibi sorunları inceleyen, hangi davranışın iyi ve hangisinin kötü olduğu gibi sorunları kendine konu edinen bilim dalıdır.

Yukarıdaki tanımlardan da ortaya çıkan sonuç, etiğin ahlâk felsefesi olduğu, ahlâkın ise etiğin araştırma konusu olduğudur. Ahlâk, kültürel değerler ve ideallerle ilgili doğru ve yanlışları ve bunlara uygun olarak nasıl davranılması gerektiğini belirler. Ahlâk, geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içerir (Aydın, 2001: 6).

Etik doğru ve yanlış davranış teorisidir, ahlâk ise onun pratiğidir. Ahlâki, değil de etik ilkelere; etik değil de ahlâki bir davranış tarzından söz etmek daha doğrudur. Etik bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerlerle ilgilidir. Ahlâk ise bunu hayata geçirme anlayışıdır (Kırel, 2000: 3-4).

Ahlâk, toplumlarda bireylerin törelere uygun davranışlarını düzenleyen kurallar ve yasalar bütünüdür. Yürürlükteki ahlâk genellikle törelere dayanır. Töreler de yerel veya bölgesel olup geleneklere bağlıdır. Oysa etik, evrensel olmayan değerlerin yanı sıra evrensel olan değerleri de taşıyan bir olgudur. Ahlâk doğru ve yanlış, iyi ve kötü, erdem ve kusur ile yaptıklarımızı, yaptıklarımızın sonuçlarını değerlendirme durumudur. Kullandığımız ahlâk terimlerinin ve ahlâki değerlerimizin statüsünü analiz eden etik ise takındığımız ahlâki tutumlarımızın ardında yatan yargılarımızı ele alır. Etik, ahlâki hükümler, ahlâki sorunlar üzerinde düşünme, felsefe yapmaktır. Felsefenin aradığı ise evrensel olana ulaşmaktır. Etik, ahlâki bir tavır almaktır. Etik bir kişinin belirli bir durumda ifade etmek istediği değerlerle ilgili iken, ahlâk bunu yaşama geçirme biçimi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle ahlâki değil de

etik ilkelerden, etik değil de ahlâki davranış biçiminden söz etmek daha uygun olur (Bölüktepe, 2001: 6).

Ahlak, insanların uyarak yaşamaları ya da davranmaları gereken fiili veya ideal ahlaki ilkeler, erdemler, standartlar dizisini anlatırken; etik, kişinin ahlak, onun doğası ve temelleri üzerine düşünürken izlediği süreci ya da bu düşüncenin sonucunu anlatır (Brenkert, 1998: 17). Ahlak, kendi 'iyi'sini ileri sürme ve inceleme konusunda kendine özgü ve etikten daha sığdır. Etik ise çok daha genel bir alam ifade etmektedir (Elmalı, 2007: 56). Etik, bir bilim dalı olup ahlak ve ahlaki davranış doktrinidir (Rosenthal ve Yudin, 1997: 145).

Etik; ahlak üzerinde düşünebilme işlevidir. Bu konuda Harald Delius şu tespitte bulunmaktadır: "*Moral* (ahlak) ve *etik* sözcükleri arasında günlük dildeki çok anlamlılık, geçişlilik ve kaypaklığa rağmen, her iki sözcüğü birbirinden ayırmada yine de bir ölçümüz vardır. Ahlakın olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir şey olmasına karşılık; etik, bu olguya yönelen felsefe disiplininin ismi olmuştur. Ahlak bir davranışı ifade ederken; etik davranışla ilgili bir düşünceyi ifade etmektedir. Ama etimolojik açıdan baktığımızda, her iki sözcük de *töre*, *gelenek*, *alışkanlık* anlamlarına sahiptir. Bu nedenle, N. Hartmann, ahlakların çokluğuna karşılık; etiğin tekliğinden söz eder. Bununla kastedilen şey, bir felsefe disiplini olarak etiğin tekliğidir ve böyle bir disiplin olarak etiğin görevi, herhangi türde bir ahlak geliştirmek ve bu ahlaka uyulmasını öğütlemek değil; tersine ahlaksal bağıntıların niteliği üzerine bir genel görüş elde etmektir. Genellikle iyi bir yaşam amacı için "*etik*" terimi ve bu amaca ulaşmak için ise zorlama/kısıtlama etkisi olan normatif içerikli "*ahlak*" terimi kullanılmaktadır. Amaç ile norm arasındaki ayırımda temel araç bunların teorilerinin farklı olmasıdır. Etik, Aristotelesçi yaklaşımın ileri sürdüğü teleolojik perspektifle karakterize edilmekte; ahlak ise Kantçı yaklaşımın ileri sürdüğü deontolojik bir bakış açısıyla tanımlanmaktadır. Bu iki yaklaşım arasındaki ilişki ise şöyle tanımlanabilir: (1) Ahlak etiği öncelemektedir. (2) Etik amacın ahlaki norm süzgecinden geçme zorunluluğu vardır. (3) Ahlaki norm pratiği çıkmaza girdiğinde etiğe başvurulması

doğaldır. Ahlak, etik amacın meşru ve hatta vazgeçilmezi olmakla birlikte sınırlı bir gerçekleşmesini oluşturur ve etik bu anlamda ahlaki kuşatır (Usta, 2013, iibfergisi.ksu.edu.tr). Bu anlamda ahlak ve etik kuramlar birbirlerini tamamlamaktadırlar.

1.6.2. Etik - Değer İlişkisi

İnsanlar, hayatı boyunca çevresinde gerçekleşen her türlü olaya karşı tavır alırlar. Bu tavır, bir değer duygusundan hareketle ortaya çıkmaktadır. Değerler belirli bir davranış tarzı ya da varoluş durumunun, karşıt bir davranış tarzı ya da varoluş durumuna karşı kişisel ya da toplumsal olarak tercih edilip edilmediği hakkındaki temel inançları temsil eder. Değer sistemleri, kişinin değerlerinin önemlerini belirtir, her bireyin değerleri vardır ve önemli olduğunu düşündüğü her olgu, tutum ve davranışlarını etkiler (Cevizci, 2008: 5).

Değer kavramı, kişinin neyin iyi olduğu hakkındaki düşüncelerini kapsadığı için ahlaki bir boyut taşır. Değer hükmü, herhangi bir şeyin istenilebilir ya da istenilemez olduğu hakkındaki bir genel inancı anlatır (Köktaş, 1998). Başka bir ifade ile değer, tür olarak insanın varlığa kattığı bir bilinç boyutudur ve değerle bir şeyin aynı türden şeyler arasında özel bir yeri kastedilir (Kuçuradi, 1996: 181).

Bütün toplumlar, kötü ve iyi olanı, güzel ve çirkin olanı, neler için yaşaması gerektiğini ve neler için yaşamdan bile vazgeçebileceğini tanımlamaya çalışırlar. Birey toplumsallaşma sürecinde bunları bilinçli ya da farkında olmadan benimser. Bireysel anlamda ahlak hem öznel hem de toplumsal değerlerin bir bütünüdür. Bu değerler bireyin karşısına somut toplumsal töreler olarak çıkarlar. Bunlardan iyi ve kötünün ayrımı, sorumluluk duygusu, vicdan, ahlaki değer yargıları öznel anlamda şeref, adalet, insan değeri de toplumsal nitelik taşıyan değerler olarak sayılabilir (Yazıcı, 1999: 132-133).

Kısacası bireyler, içinde yaşadıkları toplumların değer sistemlerini benimser ve davranışlarını bu değer yargılarına göre düzenlemektedirler.

Bireysel anlamda düşünce, tutum ve davranışların şekillenmesinde değerlerin, özellikle ahlaki değerlerin önemli bir işlevi vardır.

1.6.3. Etik - Hukuk İlişkisi

Devlet tarafından yasalarda yazılı olarak belirtilen ve maddi bir yaptırıma bağlanan hukuk kuralları, etik kavramının kapsadığı gibi toplumsal yaşamı da mümkün kılan kurallar dizisidir. Maddi bir yaptırımının olması, yasaya aykırı davranıldığı zaman suç olduğunun ve suç işleyen devlet tarafından cezalandırılacağını belirtmektedir.

Etik ilkelerin genel olarak hukuk normları haline gelmiş olması, hukuk kuralları ile etik arasında büyük ölçüde örtüşme olduğunu yansıtmaktadır. Günümüzde etik ilke ve kurallar, özellikle kurum ve kuruluşlarda yazılı hale getirilmiş maddi yaptırımlara bağlanmıştır. Örneğin, iltimas ve ayrımcılığa karşı büyük kuruluşların veya işletmelerin hepsinde yazılı etik kurallar geliştirilmiş ve müeyyideler uygulanmıştır. Başka bir ifadeyle, etik kuralların resmileştirilmesi yoluna gidilmiştir. Bunun dışında bazı etik kuralları aynı ahlak kuralları gibi yazılı olmayabilir. Örnek vermek gerekirse, aykırı davranmak toplum ve çevre tarafından ayıplanır. Bu durumun yaptırımını ise, kınamadan dışlamaya kadar varan sosyal cezaları içerebilir.

Toplumsal düzeni pekiştirerek uyumsuzluğun ortadan kaldırması adına yasalar ve etik kurallar arasındaki uyum önemlidir. Ancak etik-hukuk ilişkisi zaman zaman çelişkili olabilir. Kanuni olan ama etik dışı olarak adlandırılacak davranışlar olabilir. Örnek verecek olursak, bir parti liderinin veya herhangi bir siyasi statüye sahip bir kişinin oy almak için tutamayacağı sözler vermesi toplum açısından etik karşılanmayabilir fakat bu davranışın yasa dışı bir durum olduğu da söylenemez (Arslan ve Berkman, 2009: 39).

1.7. Etik Davranış İlkeleri

Etığe bağlı olarak geliştirilen çalışma ortamı saygılı, çevreye duyarlı, iş yerinde ve dışında hakça ve adaletli davranmayı, dürüst ve doğru olmayı içermektedir. Kamu çalışanlarının kuruma karşı sorumluluklarında,

kendilerinden beklenen çalışma ahlakına uygun bir şekilde hareket etmeleridir.

Çalışma ortamında yer alan insanların, hangi davranışlarının doğru ya da yanlış, etik ya da etik olmadığı belirli kurallar çerçevesinde belirlenmektedir. Bu çalışma ortamının sağlıklı bir şekilde oluşturulması ve kurumun paydaşlarıyla güvene dayalı ilişkiler kurabilmesi açısından önemlidir. Kamu çalışanlarının, belirlenen etik davranış kurallarına uymaları kurumun vizyonu ve prestiji açısından önem arz etmektedir.

Etik davranış ilkeleri, bir örgüt içinde etiğin kurumsallaşması için, örgütün genel değerler sistemi ve amaçlarını kabul ederek alınan kararların bu ilkelere uygun olup olmadığını ortaya koyan kurallar bütünüdür (Aydın, 2001: 3).

Etik davranış ilkeleri, karmaşık insan ilişkilerinde iyi davranış ve kötü davranışı birbirinden ayırt etmede yararlanılabilecek kurallar bütünüdür. Toplum tarafından kabul edilen temel etik değerler aşağıda sıralanmıştır:

Adalet: Günlük dilimizde “adalet” kavramı; bir davranışın veya hareketin, adalete uygunluğunu, doğruluğunu ve bireylerin dürüstlüğüne ifade etmek için kullanılır (İçerli, 2010: 69). Aydın adaleti, temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar içinde tüm insanların özgürce ve çok yönlü gelişmesini, eşit hak ve sorumluluğun paylaşıldığı bir toplulukta kişilerin yaratıcı olarak iş görebilmesini, herkese temel eşit hak ve ödevler tanınmış olmasını, kişinin erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm bireylerince güvence altına alınmış bulunmasını öngören ve dile getiren etik ve hukuk ilkesi olarak tanımlamıştır (Aydın, 2001: 47). Aristoteles adalet kavramının birden fazla anlamından bahseder ve adalet kavramını adaletsizlik kavramıyla birlikte tanımlamak gerektiğini söylemektedir. Yani yasalara uymamanın, onu kendi çıkarlarına göre kullanmanın adaletsizlik; yasalara uygun davranmanın ve eşitliği bozmamanın ise adalet olduğunu ortaya koymuştur (Topakkaya, 2009: 629). Yöneticiler, örgütte görevlerin, yükümlülüklerin ve sorumlulukların eşit bir

şekilde dağıtılmasından sorumludurlar. Bu şekilde, hak dağıtıcı adaleti yerine getirmiş olurlar (Aydın, 2001: 48).

Eşitlik: Yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir. Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır. Eşitlik kavramı temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliği olarak ele alınmaktadır (Aydın, 2001: 48-49):

- ✓ Temel bireysel eşitlik; eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf vardır. Örneğin, tüm vatandaşların bir oy hakkı vardır.
- ✓ Kısmi eşitlik; her zaman işlevsel değildir. Çünkü toplumun bireyleri farklı özelliklere sahiptir. Örneğin, toplumdaki tüm bireyler eşit vergi ödemezler.
- ✓ Blokların eşitliği; genç-yaşlı, kadın-erkek gibi sınıflar oluşur.

Eşitlik konusunda 1982 Anayasası'nın 10. maddesindeki, "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar*" (T.C. Anayasası, 2009: 25) hükmü ile kişiler güvence altına alınmıştır.

Dürüstlük ve Doğruluk: Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. İçten ve dürüst davranmayan yöneticiler ve kamu çalışanları, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar. Örgütte siyasal güç kazanmak etik dışı bir davranış değildir. Ancak siyasal güce ulaşmak için dürüstlükten ödün verilmesi, etik kurallarının önemli ölçüde ihlal edilmesi anlamına gelmektedir.

Yönetimde yalan çoğunlukla güvensizlik ve korkudan kaynaklanır. Dolayısıyla yöneticilerin, yalandan uzak durarak, doğruluk konusunda

astlarına ve üstlerine tam bir güven sağlamaları gerekmektedir (Aydın, 2001: 50).

Kamu çalışanları onurlu, dürüst ve yüksek ahlak kurallarına bağlı kalır, hiçbir yolsuzluğa katılmaz, yolsuzluğu desteklemez ve göz yummaz. Kar etmek ve çıkar sağlamak amacıyla rüşvet ilişkisine girmezler. Kendisine haksız rant tekliflerini veya kendisinden bir başkası için haksız rant talep edilmesini kabul etmez, aracılık yapmaz, aracılık yapmalarını istemez, kendisine yapılacak bu yöndeki teklifleri reddeder. Yüksek ahlaka uygun tutum ve davranışlar içinde bulunurlar (sosiad.org.tr, 2013).

Tarafsızlık: Tarafsızlık, insanın diğer bireyleri ya da nesnelere olduğu gibi görebilmesi ve bu görüntüyü, bireyin kendi istek ve korkuları ile oluşturduğu görüntüden ayırabilmesi davranışıdır. Bu açıdan yöneticiler, bir kurum görevlisi olarak, vatandaşlarla ve iş görenlerle ilişkilerinde yansız olarak davranmalı ve hizmet sunmalıdır.

Çalışanların adalet ve güven duygularının ve üstlerine karşı kapalı bir tavır içine girmelerinin sebebi, yöneticinin astlarına taraflı bir şekilde davranmasıdır (Aydın, 2001: 51-54).

Sorumluluk: Sorumluluk, herhangi bir bireyin kendisinin ya da başkalarının davranışları için bir kimseye ya da bir yetkiliye hesap verme ve bu davranışların doğurabileceği sonuçlara katlanmayı kabul etme yükümlülüğü tanımlanmaktadır (Yönet, 2005: 241). Bu açıdan iki tür sorumluluk bulunmaktadır. Birincisi üstlere hesap vermeyi içeren "sorumlu olma"dır. İkincisi ise bir işi yapmayı üstlenmek anlamına gelen "sorumluk alma"dır. Sorumluluğun temeli, yetkiyi kullanma gerekliliğidir. Sorumluluk, mesleki ve etik ölçülere uymayı gerektirdiği kadar bu ölçülerin oluşturulmasını da gerektiren bir kavramdır (Aydın, 2001: 51).

İnsan Hakları: Aydın, insan haklarını, insanın insan olma özelliği nedeniyle sahip olduğu; dokunulamaz, devredilemez ve vazgeçilemez nitelikte, var olan kişiliğe bağlı haklar olarak tanımlamıştır. İnsan haklarını iyi

anlaması ve izleyenlerinin bu haklarına saygılı olması, yöneticinin etik değerleri arasında öncelikle yer alması gereken unsurdur (Aydın, 2001: 52).

Hümanizm: İnsan varlığının insani erdemlerce biçimlendirilmesi, insancılık çabası; insanın insancıl bir biçimde eğitilmesi öğretisi; insanların yetişme ve gelişme yeteneğinden, insanın erdemleriyle, kişiliğinin göz önünde tutulmasından yola çıkılarak, insanın çok yönlü yetişmesini, özgürce etkinlikte bulunmasını, yaratıcı güçlerini ve yeteneklerini kullanabilmesini amaçlayan, insan topluluğunun gelişmesine ve insan soyunun daha da etkinleşmesine ve özgürleşmesine yönelik düşünce ve çabaların bütünüdür (Aydın, 2001: 52).

Bağlılık: Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri olarak tanımlanabilir. Yönetici, bir lider olarak hem kendi mesleki bağlılık ve gelişmesini hem de astlarının mesleki bağlılık ve gelişimini iletme çabası içinde olmalıdır (Aydın, 2001: 52). Bu durum sağlandığında örgütsel performans pozitif yönde etkileneceği ve işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçlar azalarak örgüt kalitesinin artacağı ileri sürülmektedir (Bayram, 2005: 125).

Hukukun Üstünlüğü: Hukuk düzeninin toplumda egemen kılınması, hukuk üzerinde siyasal açıdan baskı olmaması, yasaların kişilere göre taraflı bir biçimde uygulanmaması, suçlunun kısa sürede yakalanıp cezalandırılması, yargısız uygulama yapılmaması, yetkili kişi ve kuruluşların yasalara saygılı olması ancak hukukun üstünlüğü ilkesinin yaşama geçirilmesi ile mümkün olmaktadır. Ayrıca hukukun üstünlüğü, hukuk sisteminin sağlıklı ve düzenli çalışmasını sağlamaktadır (Aydın, 2001: 53).

Sevgi: İnsanın kendisiyle ve başkasıyla olumlu ilişkiler kurabilmesi demektir. Sevgi, sorumluluğu, ilgi ve bakımı, saygı ve bilgiyi gerektirmektedir. Sevgi, yalnızca insanlara yönetilen bir duygu olmamalıdır. Çünkü liderlik, yoğun stres altında çalışmayı sorunlara hızlı ve etkili çözümler üretmeyi gerektiren bir meslek olduğundan mesleğin de sevilmesi gerekmektedir (Aydın, 2001: 53).

Hoşgörü: Hoşgörü, yasalara ve etik kurallara aykırı olmadıkça, sevilmeyen ya da kabul görmeyen herhangi birşeyin varlığına tahammül göstermektir. Hoşgörü insanın karşısındaki insanla etkileşirken, onunla empati içinde olmaya; etkileşim konusunda onun algılarını tanımaya çalışması; böylece ona tepkide bulunması ve ona belli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanınmasıdır. Hoşgörülü olmak, aynı zamanda kişinin kendisiyle hesaplaşmasını gerektirir. Çünkü bu hesaplaşma olmadığı zaman kişi, ilkesizleşerek beklide kendi kendine tahammülsüzlüğe kapılacaktır (Aydın, 2001: 54).

Saygı: Kişi, her şeyden önce insan olduğu için değerlidir. İnsanın değeri ve onuru, insan ilişkilerinde mihenk taşı niteliğini taşımaktadır. Saygı, birçok insanın bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek değildir. Saygı bir insanı, bir kişi olarak olduğu gibi görmek, onun kişiliğini fark etmek demektir (Aydın, 2001: 55).

Tutumluluk: Tutumluluk, örgütü amaçlarına uygun olarak devam ettirmekle ve insan ve madde kaynaklarını en verimli şekilde kullanmakla gerçekleşir. Tutumlu olmak için, örgüt kaynaklarının amaçlara uygun tüketilmesi, donanım ve araç-gereçlerin kullanışlı, ekonomik ve lüksten uzak ve işlevsel olanlardan seçilmesi gerekmektedir (Aydın, 2001: 56).

Demokrasi: Demokrasiyle aynı anlama gelen tek bir kelime bulmak oldukça zordur. Günümüzde demokrasi halkın kendi kendini yönetmesi olarak kullanılmaktadır. İnsana bir değer olarak önem veren ve insan kişiliğinin özgürce ve eksiksiz olarak geliştirilmesine yarayan bir yönetim biçimidir. Demokrasi eğitim süreci içinde öğretilbilir ve yaşam biçimine dönüştürülebilir. Örgüt içinde demokratik bir ortamın oluşturulmasında, yönetici tutumlarının büyük bir rolü vardır (Aydın, 2001: 56).

Olumlu İnsan İlişkileri: Yönetimde olumlu insan ilişkileri, hem amaçlanan üretimin gerçekleştirilmesi, hem de iş görenlerin duyumunun sağlanması açısından gereklidir. Sağlıklı insan ilişkileri için, karşıdaki bireyin yetenek ve güçleri kadar, zayıf yanlarının ve gereksinimlerinin neler

olduğunun anlaşılması da gerekir. Başarı ya da başarısızlığın belirleyicisi insan ilişkilerinin niteliği olmaktadır (Aydın, 2001: 56).

Açıklık: Açıklık, bir şeyin gizli olmayıp göz önünde, yani meydanda olması anlamındadır. Açıklık, aynı zamanda berraklık, zahirilik, örtüsüz ve pürüzsüzlük, kapalı olmamak, anlaşılır olmak anlamlarına gelmektedir (İnaç ve Ünal, 2007: 48). Açıklık karşılıklı iletişimi gerektirmektedir. Kişilerarası iletişimde, katılanların yüz yüze olmaları, katılımcılar arasında karşılıklı ileti alış veriş olması, söz konusu iletilerin sözlü ya da sözsüz olması gerekmektedir. Diğer yandan yöneticilerin açık davranabilmeleri için, eleştiriye açık olmaları gerekmektedir. Eleştiriler amaçlı, nesnel, çikarsız ve kişiye özel olmalıdır. Yöneticiler astlarını eleştirirken bu ilkelere uygun davranmalı ve astlar da kendi eylem ve düşüncelerine ilişkin eleştirileri saygı ve hoşgörü içinde değerlendirmelidir (Aydın, 2001: 57).

Hak ve Özgürlükler: Hak ve özgürlükler bir arada kullanılan ancak birbirini ile karıştırılan kavramlardır. Özgürlük kavramı, bireyin bir şeyi yapma ya da yapmama serbestliğidir. Devlet ya da başka herhangi bir güç tarafından her hangi bir şey için zorlanmamayı, baskı altında tutulmamayı ifade eder. Hak kavramı ise özgürlükten daha geniş bir anlam taşır. Bu terim yalnızca serbest olmayı değil, bunun yanı sıra devletten ya da toplumdan bazı istemlerde bulunmayı içerir (Aydın, 2001: 59). Hayek'e göre gerçek ve olması gereken özgürlük, kişinin, bir başkasının keyfi bir kararla belirli bir şekilde davranmaya zorlayabilecek bir davranışta bulunmaksızın, kendi kararlarına ve planlarına uygun bir şekilde davranabilmesi demektir. Yani özgürlük, başka birinin keyfi isteğinden bağımsız hareket edebilme durumudur (Kurt, 2006: 201).

Emeğin Hakkını Verme: Emek iş görenin örgütsel edimini elde etmek için harcadığı kafa ve kol gücüdür. İş görenin emeğinin hakkı, örgütün yapacağı ödeme ile verilir. Ödeme iş görenin üretim için örgüte harcadığı değer artışından hak ettiği değer kendisine döndürülmesidir (Aydın, 2001: 59). Birey, kazanılan hakkın kendisine verilmediğinde ya da bu hakkın adil

olarak dağıtılmaması durumunda, örgüte bağlılık ve iş performansı açısından düşüşler yaşayacaktır.

Yasa Dışı Emirlerle Karşı Direnme: Yasalarda da açıkça belirtilmesine karşın kamu görevlileri, zaman zaman yasa dışı ancak üstler tarafından yerine getirilmesi istenilen emirlere karşı karşıya kalmakta ve bunları yerine getirmektedirler. Oysa hukuken suç teşkil eden emirlerin yerine getirilmemesi konusunda yöneticiler kesin tavır içinde olmalıdırlar. Emirlerin yasalara aykırılığının üst yöneticilere hatırlatılması, yöneticinin yönetimde keyfiliğin ortadan kaldırılması ve hukukun üstünlüğünün sağlanması gerekmektedir (Aydın, 2001: 60).

1.8. Etik Olmayan Davranış İlkeleri

Etik olmayan davranışlar, kurum içinde çeşitli nedenlerle ortaya çıkan çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranış sorunlarını içerir. Hangi nedenle çıkmış olursa olsun etik dışı davranışlar örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanlarının motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Büte, 2011: 106).

En geniş tanımla etik olmayan davranış, herhangi içsel ya da içsel olmayan hareket, düşünce ya da çaba ve az ya da çok diğerlerine zarar vermeyi içermektedir. Gerçekte etik olmayan davranış, diğerlerine zarar veren davranıştır. Bu genellikle kanunların, politikaların, düzenlemelerin, organizasyon normlarının; toplumun sürdürülebilmesi için geniş yasal parametrelerinin, diğer insanlarda nefret uyandıran etik olmayan davranışlarla ilgilidir. Başka ifade ile diğerleri üzerinde zararlı bir etkiye sahip olan ve toplum tarafından ya yasa dışı sayılan ya da ahlaki olarak kabul edilmeyen davranışları ifade eden bir kavramdır (Oruç, 2013).

Bireyin sahip olduğu etik değerler, kurumda çalışan olarak nasıl davranacağını doğrudan etkilemektedir. Kurum çalışanlarının etik olmayan davranışlarını etkileyen en önemli unsurlardan birisi kişinin karakteridir. Kişinin kendini önde tutması, hedeflerine ulaşmak için diğerlerine zarar verebilmeyi göze alması, hırsızlık yapmasına neden olan içgüdülerinin

bulunması vb. kişisel faktörler kurum içerisinde bireylerin etik olmayan davranışlara yönelmelerine neden olabilmektedir.

Bir kurumda etik davranışlar ödüllendirilmeli ve etik olmayan davranışlar cezalandırılmalıdır. Çalışanların etik olmayan davranışların sert bir şekilde cezalandırılacağını bilmesi bu tür davranışlardan kaçınmasına sebep olabilecektir. İstenmeyen (etik olmayan) davranışlar uzun süre devam ederse, kurumun herhangi bir birimindeki küçük bir problem, büyük bir probleme dönüşecektir.

Etik olmayan davranışlar aşağıda belirtilerek, bu kavramlara açıklık getirilmiştir.

Mobbing: Son yıllarda Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na gelen şikâyetlere bakıldığında; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme (mobbing) iddiaları gibi etik dışı davranışlar nedeniyle yapılan başvuru sayısında bir artış olduğu görülmektedir.

Mob kelimesinin anlamı Longman Dictionary of Contemporary English ve Cambridge Dictionaries Online adlı sözlüklerde “saygı gösterme veya saldırı amaçlı birinin çevresini sarmak” şeklinde açıklanmıştır. İş ortamında da kurbanı yıldırım amacıyla adeta onun başına üşüşen bir gruptan veya yıldırma eylemleri yapan kişiden veya kişilerden söz edilebilir. Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlükte ise “yıldırım” üstüne gelerek caydırmak, kaçırmak, usandırmak, bıktırmak anlamlarını taşımaktadır.

Bir özgüven yıkma süreci olan mobbing, kişinin saygısız ve zararlı davranışların hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile ya da rızaları dışında başka bir kişiye veya kişilere karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlamasıdır (Karslıoğlu, 2011: 3).

İş yaşamında mobbing kavramı ilk kez, 1980'li yılların başında İsveç'te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz LEYMAN tarafından “duygusal taciz” olarak ortaya atılmıştır. LEYMAN, iş yerinde mobbing

davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişileri doğabilecek sonuçları da vurgulamıştır. Terminolojide işyerlerindeki benzeri eylemleri ifade etmek için “Bullying” (zorbalık), “Workplace Bullying” (İşyeri Zorbalığı), “Bullying at Work” (İşyerinde Zorbalık), “Work or Employee Abuse” (İş ya da İşgören Tacizi), “Mistreatment” (Kötü Muamele), “Emotional Abuse” (Duygusal Taciz), “Victimization” (Kurban Etme), “Intimidation” (Gözdağı Verme), “Verbal Abuse” (Sözlü Taciz), “Work Harassment” (İşyeri Tacizi), “Horizontal Violence” (Yatay Şiddet) gibi kavramlar kullanılmaktadır. Ancak bu kavramlar arasında en yaygın olarak kullanılan “bullying”, “mobbing” den farklı olarak; fiziksel saldırı tehdit anlamını da içermektedir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011: 5).

Kavram olarak bullying; okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar veren eylemler için kullanılırken, mobbing ise, işyerlerinde yetişkinler arasında görülen düşmanca davranışlar için kullanılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre (mobbing) psikolojik taciz; “birey veya grubu sabote etmek amacıyla yapılan, intikam duygusu, zalimce, kötü niyetli ve aşağılayıcı tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanlardan birine karşı bir araya gelmekte ve kişiye karşı psikolojik taciz uygulanarak kişi psikolojik tacize maruz bırakılmaktadır. Psikolojik taciz bireyi sosyal açıdan izole eden sürekli negatif görüşler ya da eleştiriler, ofis dedikoduları ya da yanlış bilgilerin yayılımı gibi eylemleri kapsamaktadır (Polat, 2011: 6).

Mobbing, sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir deyişle işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011: 6).

İş yerinde duygusal zorbalığa maruz kalan kişi, bu davranışların örgüt veya kurum tarafından sona erdirilmesine yönelik bir çaba olmaması durumunda, birey kendini giderek daha çaresiz hissetmektedir. Sonuç itibariyle birey; giderek artan sıkıntı, hastalık ve sosyal sorunlar yaşamaya başlamaktadır. Böyle durumlarda bireyin verimliliği düşmektedir. Birey üzerindeki baskı ve eziyeti dengelemek ve azaltmak için, devamsızlıklara veya rapor almaya başlamaktadır. Duygusal zorbalığın başka bir önemli etkisi ise dikkat kaybı nedeni ile hataların ya da kazaların oluşmasına neden olmasıdır (Kolçak, 2012: 135).

Çalışma hayatında hep var olan fakat görmezden gelinen mobbing, birçok iş yerinde hala çok sayıda çalışanın korkulu rüyası olmaya devam etmektedir. Bazen hakaretle, aşağılamayla bazen de normalin üzerinde aşırı iş yükü yükleyerek kendini gösteren bu davranışa maruz kalmak çalışanın hem psikolojik hem de fizyolojik olarak etkilenmesine sebep olabilmektedir.

Mobbing, son zamanlarda örgüt psikolojisi üzerinde çalışanların sıkça başvurdukları bir kavramdır. Yıldırma, bastırma, sindirme, yok sayma, psikolojik terör ya da soyut şiddet uygulama gibi anlamlara gelen mobbing, aynı zamanda örgütsel çatışmanın, verimsizliğin ve motivasyon eksikliğinin kaynağı olarak da görülmektedir.

Ayrımcılık: Bazı insanların haklarını koruyarak, onlara daha fazla imkân sağlarken, diğer kişilere ise zarar verecek şekilde davranmak ayrımcılık olarak tanımlanabilir. Ayrımcılık anlayışıyla mücadele etmek için bir taraftan eğitim yoluyla yapılacak bilinçlendirme gündeme gelirken, diğer taraftan yasal düzenlemeler yapılmaktadır (Büte, 2011: 106).

Ayrımcılık önyargılı tutumlarla davranmaktır. Bir grup insana karşı, adaletsiz ve zarar verecek biçimdeki her türlü davranış ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2001: 60):

- ✓ Açık ayrımcılık; geleneksel olarak cinsiyete ya da ırkçılığa dayalı olarak ortaya çıkmaktadır.

- ✓ Kurumsal ayrımcılık; bir örgütün yansız bir seçim süreci sunsa bile, kadın ya da azınlıkların bu örgütte diğer gruplar ile eşit oranlı temsil edilmemesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Ayrımcılık işe alma sürecinde ortaya çıkabileceği gibi, işe aldıktan sonra da ortaya çıkabilmektedir. Ayrımcılık anlayışını ortadan kaldırmak için bir taraftan eğitim yoluyla sağlanacak bilinçlendirme gündeme gelirken diğer taraftan yapılacak yasal düzenlemeler, ayrımcı davranışın oluşumunu engellemek için yapılan önemli gelişmelerdir.

Kayıрма: Resmi yükümlülüklerin göz ardı edilerek duygusal ve geleneksel bağlılıkların ön plana çıkarılmasıyla meydana gelen davranış biçimi olarak tanımlanabilir. Görevlilerin kendilerine verilen görevle ilgili yetki ve sorumluluklarını örgüt çıkarlarından çok, bazı soyut anlam içeren akrabalık ilişkilerin birinci planda tutulması ya da kayırma çıkar sağlamak amacı ile kullanılmaktadır (Gökçe, 2000: 81).

Yöneticilerin aile, akrabalık bağları gibi maddesel olmayan etkileme araçlarını kullanarak bazı kişilere işlemlerde ayrıcalık tanınmasıdır. Yöneticilerin, duygusal nitelikteki geleneksel bağlılıkları ve yükümlülüklerle yakın çevresine ya da üzerinde nüfusu olan başkalarının etkisi ile bir takım kişilere ayrıcalıklı davranmaması gerekmektedir (Aydın, 2001: 61).

Rüşvet: Yöneticilerin, para, mal, hediye gibi birtakım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da kümelere ayrıcalıklı bir kamu işlemi ile çıkar sağlama rüşvet olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2001: 61). Burada karşılıklı bir etkileşim vardır. Bir tarafta çalışanların sağladıkları maddi çıkarlar söz konusu iken, diğer tarafta çıkarın sağlandığı kişi ve gruplara ayrıcalıklı davranılarak çıkar sağlama vardır (Büte, 2011: 107). Birçok yöneticiye çeşitli nedenlerle, farklı niteliklerde hediye verilmesi Türk toplumunun ve Türk bürokratik kültürünün bir gereği olarak kabul edilir bir davranışı olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünyanın birçok yerinde olduğu gibi hediye göreliliği bir kavram olup rüşvet ile arasındaki farkı ayırmak kimi zaman zorlaşmaktadır (Aydın, 2001: 61).

Genel olarak bakıldığında rüşvet; yetkili bir kişiye başkası tarafından toplumun usul ve kurallarına aykırı bir şekilde menfaat vaat edilerek veya sağlanarak bir işin yaptırılmasıdır. Türk Hukuk Sözlüğünde ise rüşvet, memur sayılan bir kimsenin görev alanına giren bir iş için, kanunca verilmesi gerekmeyen bir para veya mal alması veya herhangi bir menfaat sağlaması yahut para, mal veya menfaat hakkında taahhüt veya teminat kabul etmesidir. Rüşvet suçu, Türk Ceza Kanunu'nun da düzenlenmiştir. TCK'ya göre rüşvet, "Memur sayılanların, kanunen veya nizamden yapmaya veya yapmamaya mecbur oldukları şeyi yapmak veya yapmamak için aldıkları veya başkalarına aldıkları para, hediye ve her ne ad altında olursa olsun sağladıkları diğer menfaatler ile bu maksatla alıp sattıkları veya ihale eyledikleri taşınır ve taşınmaz malların gerçek değeri ile verilip alınan bedel arasındaki fahiş farktır (TCK 211. madde)".

Rüşvet veren kişinin yaptığı gayr meşru değildir, gayrı meşruluk rüşveti alan kişinin yaptığındadır. Hukuki açıdan rüşvet vermek için bir mülkiyet hakkı olmalıdır fakat almak için değil. Bu durumda dava açılması gereken kişi sadece rüşveti alandır. Buna karşılık, liberaller daha çok rüşveti verenin, rüşveti alanı bir biçimde "baştan çıkararak" kişi olarak ayıplanmasını savunurlar. Burada suç teşkil eden fiili işleyen ve dava edilmesi gereken kişi rüşveti veren değil, rüşveti kabul edendir (Rothbard, 2009: 133).

Türkiye'de yönetici veya çalışanlara farklı nedenlerle, çeşitli niteliklerde hediye verilmesi toplumumuzun ve bürokratik kültürün bir gereği olarak kabul edilebilmektedir. Kurula şikâyet edilen etik dışı davranışlar arasında rüşvet de yer almaktadır.

Yıldırma - Korkutma: Kabadayılık olarak tanımlanan ve kimseden korkmayan gibi görünerek çevresine meydan okuma davranışı ile astlarını yıldırma çabasına çalışmak etik dışı bir davranıştır. Kabadayılık yoluyla çalışanlar üzerinde güç gösterileri yapmak yöneticinin özenle kaçınması gereken bir davranış olmalıdır (Aydın, 2001: 62). Başka bir ifade ile yöneticilerin yasal yetkilerinin haricinde diğer kişi ve/veya grupları etki altına almak için onlara etik dışı olarak meydan okumaları olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışlar

sonucu, örgütsel çalışma ortamı bozularak, verimlilik ve etkinlik istenen değerlere ulaştırılmaz (Büte, 2011: 107). Bu tür davranışlar psikolojik tatmin kaynaklı etik dışı bir davranış şeklidir.

Sömürü (İstismar): Sömürü, insan ya da nesnelere adaletsiz kullanımını ve çıkar sağlamaya yöneliktir. Yöneticilerin bu davranıştan kaçarak astlarını da bu gibi davranışlardan kaçınmaları için yönlendirmelidir (Aydın, 2001: 63).

Sömürü farklı şekillerde gerçekleşebilmektedir. Sömürücü, sömürülen kişiyi zorlayabilmekte, baskı altında tutabilmekte veya onu aldatabilmektedir. Bazı olaylarda sömürülen kişi yapılan eylemlere gönüllü olarak katlanabilmektedir. Bazı olaylarda ise sömürülen kişi, çıkar sağlamak veya kazancını güvence altına almak amacıyla sömürüye katlanabilmektedir. Fakat bu durum bazen, sömürülen kişinin aleyhine olabilmekte, bazen, ne aleyhine ne de yararına olabilmekte, bazen de eylemlerden yarar sağlayabilmektedir. Ancak bu yarar sömürülenin yararından daha az olmaktadır. Genellikle sömürülen kişi, kendisine haksızlık yapılan kişidir (Kolçak, 2012: 127).

İhmal: Türk Ceza Yasası'nın 230. maddesine göre ihmal, hangi nedenle olursa olsun görevin savsaklanması ve geciktirilmesi veya üstü tarafından verilen buyrukların geçerli bir neden olmadan yapılmaması olarak tanımlanabilir. Yöneticiler, yasalarla kendilerine verilen görevleri yerine getirmekle mükelleftir (Aydın, 2001: 63).

İhmal sözcüğünün kelime olarak; gerekli ilgiyi göstermeme, boşlama, savsama, savsaklama, zamanında yapmama, önem vermeme gibi anlamları da bulunmaktadır.

İhmal kavramı açıklanırken dikkatsizlik ve özen göstermeme kelimesi ile beraber kullanılmaktadır. Ancak, ihmal belirtilenin aksine kasıtlı bir eylem olup görevin savsaklanması ve geciktirilmesidir. Görevi ihmal, kamu görevlilerinin görevlerini ihmal ederek hizmete muhatap olan kişi ve kuruluşları mağdur etmeleridir. Kamu kurum ve kuruluşlarında çok yaygın

olan bu etik dışı davranış, bir suç olarak Türk Ceza Kanunu'nun da ; "Hangi nedenle olursa olsun memuriyet görevini yapmakta savsama ve gecikme gösteren veya üstünün yasaya göre verdiği buyrukları geçerli bir neden olmadan yapmayan memur üç aydan bir yıla kadar hapis ve bin liradan beş bin liraya kadar ağır para cezası ile cezalandırılır. Bu savsama ve gecikmeden veya üstünün yasal buyruklarını yapmamış olmaktan Devletçe bir zarar meydana gelmişse, derecesine göre altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile birlikte süreli veya temelli olarak memuriyetten yoksun kalma cezası da hükmolunur. Her iki durumda memurun vazifesini geciktirmesinden veya verilen buyruğu yapmamasından, kişiler herhangi bir zarara uğramışsa bu zarar ayrıca ödettilir (TCK 230. Madde)" şeklinde tanımlanmaktadır.

Bencillik: Yönetimde bencillik, yöneticinin kimi zaman başkalarına zarar vererek onları düşünmeden, yalnız kendi gereksinimlerini giderecek ve kendine çıkar sağlayacak biçimde astlarını yönlendirmesidir. Bencil bir insan sadece kendisiyle ilgilenir, her şey kendinin olsun ister, paylaşmaktan hiç zevk duymaz ve yalnızca almaktan hoşlanır. Başkalarının gereksinimlerine ilgi duymaz ve onların kişilik bütünlüğüne ve değerlerine saygısızca yaklaşır (Aydın, 2001: 63).

Yönetici veya çalışan tek kendisinin ihtiyaçlarının olduğunu varsayarak paylaşmayı kabul etmeyecektir. Bencillik kaynaklı bakış açısı gelişen olayları kendisinin kazancı ve kaybını ne derece etkileyeceğinin yorumunu getirir. Diğerlerinin ihtiyaçları görmezlikten gelinir (Kolçak, 2012: 128).

Kamusal alanlarda çalışmalar ise bunun tam tersine paylaşmayı ve birlikte hareket etmeyi zorunlu kılar. Kurumun belirlediği hedeflere ulaşmanın en uygun şekli de budur. Kişisel hak ve özgürlüklere saygı mecburidir (Büte, 2011: 107).

İşkence (Eziyet): Bir insana maddi ya da manevi olarak yapılan aşırı eziyet anlamında ifade edilmektedir. Yöneticilerin kendi görüşlerini paylaşmayan çalışanları hedef seçerek eziyet etmeleri kabul edilmez bir

davranıştır. İşkence veya eziyet yalnız fiziksel acıyı değil, psikolojik acıyı da kapsamaktadır. Ayrıca iş yaşamındaki şiddetli sorunlar bireyin çevresini ve özel yaşantısını etkilemekte ve kurumla olan bağlarını zedelemektedir (Aydın, 2001: 64).

İşkence, kurumdaki çalışanların kendi görüşleri dışında hareket edenlere karşı bireysel veya grupsal olarak fiziksel ve psikolojik olarak eziyet çektirmesi şeklinde de tanımlanabilir. Kişilerin aynı fikirde olmamaları normal bir durumdur. Aynı şeyleri düşünerek birlikte hareket etmek sonuca kolay ulaşmayı sağlar. Ancak bazen farklı düşünceler doğru sonuca ulaşmaya katkı sağlar. Farklılıklardan dolayı işkence/eziyet düşüncesi amaç dışı hegemonyacı grupları oluşturur (Büte, 2011: 107).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının 17'inci maddesi, Türk Ceza Kanunu'nun 94'üncü maddesi ve Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde kimseye eziyet ve işkence yapılamayacağı açıkça belirtilmiştir. Uluslar arası sözleşmeler ve iç hukukumuz, işkenceyi insan onuruna aykırı görmekte ve cezalandırmaktadır. İşkence suçu fiiline karşı uygulanan yaptırımlarla korunan, bireyin vücut dokunulmazlığı ve onurudur. Yeni Türk Ceza Kanununun 94'üncü maddesi işkenceyi şu şekilde tanımlamaktadır. Buna göre, bir kamu görevlisi tarafından bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak hareketlerin yapılması işkencedir. Yukarıdaki maddeyi özetleyecek olursak, doğrudan insan onuruyla bağdaşmayacak şekilde bedensel ve ruhsal dokunulmazlığını bireyin algılama ve irade yeteneğini etkileyen her davranış işkence sayılmıştır.

Yolsuzluk: Yolsuzluk terimi kamu otoritesi tarafından toplumun bazı kesimlerine sağlanan avantajlar veya çıkarlar ile rant, rüşvet, hırsızlık vb. isimler altında ifade edilmektedir. Yolsuzlukların en temel özelliği yasalara aykırı bir biçimde aktarılan kaynağın kökeninin ya da aktaranın siyasal-bürokratik gücünün kamusal alandan kaynaklanması ve içinde bulunduğu milletin isteğine dayalı bir iktidarın muktedir oluşuna aykırı bir biçimde kişisel

veya herhangi bir zümre çıkarı için kullanılmasıdır (Demirer ve Yılmaz, 2009: 51). Genel anlamıyla yolsuzluk, bir çıkar karşılığında, kamu yetkililerinin yasa dışı kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Yolsuzluk sadece maddi kazançları kapsamaz. Maddi olmayan özel amaçlara da yönelik olabilir. Yolsuzluk; para ya da mal karşılığında, kamu görevlisinin ayrıcalıklı iş yapması, yapılmaması gereken işleri yapması veya yapmaları gereken işleri çabuklaştırmaları karşılığında çıkar sağlamaları, kişisel kazanç karşılığında yetkilerini kötüye kullanmaları, politik kazanç amacıyla devlet yetkisinin yasa dışı kullanımını anlatmaktadır (Aydın, 2001: 64).

Birleşmiş Milletler Bölgeler Arası Suç ve Adalet Araştırmaları Enstitüsü'nün (UNICRI) bir raporuna göre yolsuzluk; kamu ve özel kuruluşların karar verme mekanizmalarındaki yozlaşma ve bozulma olarak ifade edilmektedir (Kolçak, 2012: 130).

Yolsuzluk, çalışanların kişisel çıkar sağlama mücadelesidir. Bu çıkarların sağlanması ve/veya elde edilmesi için yetkilerin arzu edilenin dışında kullanılması şeklinde tanımlanabilir. Çalışanların maddi ve manevi olmayan çıkarları, kişisel veya siyasi çıkarları sağlama amacı, kişiye özel amaçlar için kural ve yönetmelikleri çiğneme, yapılması ya da yapılmaması gereken işlemlerin hızlandırılıp yavaşlatılması yolsuzluk gerekçeleri arasında yer almaktadır (Gökçe, 2000: 82).

Kaynakların kullanılmasında tekelci bir yetkiye sahip olan, görevleriyle ilgili konularda tek başlarına karar alma yetkilerini kötüye kullanan ve hesap verme mekanizması bulunmayan yönetici ve çalışanların bu süreçte kendi çıkarlarını gözetmeleri yolsuzluğa sebep olmaktadır.

Yaranma – Dalkavukluk: Genel olarak bakıldığında yaranma, toplumsal olarak kabul görmeme özelliğine sahip olsa da, kişisel çıkarların birçok aşamada bu alanda ortak eylem niteliği içermesi sonucu bir gereklilik olgusu haline gelmiştir (Gökçe, 2000: 82).

Kişinin, rahatsız edici ve istenmeyen bir durumla karşılaşmasına rağmen yöneticiye yaranma ve dalkavukluk yapmanın, başarı için ödenmesi

gereken bir bedel olarak görmesi anlamındadır. Çalışanların yöneticilere yaranma çabaları, olumsuz bir ortamın oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Kendisine dalkavukluk yapılan yönetici, sağlıklı bir görüş açısına sahip olmaması halinde davranışlarını pekiştirerek tüm çalışanlardan aynı davranışları beklemektedirler. Aslında yöneticiler böyle yaparak kurum içindeki itibarlarını zedelemektedirler (Aydın, 2001: 65).

Daha çok ast-üst ilişkilerinde ortaya çıkan dalkavukluk davranışı bir iyi niyet içeriyormuş gibi görünse de olayın bir ileri ki aşamasında aynı statüdeki kişilerin birbirinden tedirgin olması ve huzurun bozulması mümkün olabilir ve istenmeyen bir davranış biçimi ortaya çıkar (Büte, 2011: 108).

Şiddet – Baskı – Saldırganlık (Bullying): Şiddet sözcüğü, aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini, kaba ve sert davranışı nitelendirmektedir. Yöneticinin şiddet içeren eylemleri kendini engellediği düşünülen nesne ya da bireyin kendisine doğrudan yaptığı gibi, hiç ilgisi olmayan nesne ya da bireylere yönettiği görülebilir. Yönetici, önünü tıkayan engelleri ortadan kaldırmak için şiddet kullanmamalıdır. Sevgi, önünü tıkayan bütün nedenleri ortadan kaldırabilir (Aydın, 2001: 65).

Şiddet, negatif anlamda duygusal taşma olarak da tanımlanabilmektedir. Bir kişinin başka bir kişiye karşı olan, tekrarlanan ve kışkırtılmaksızın gerçekleştirilen şiddet içerikli, sözlü ya da fiziksel davranışları olarak da tanımlamak mümkündür. Şiddet; kişiler arasındaki karşılıklı ya da tek taraflı zarar verme davranışlarını içermektedir. Şiddet içerikli davranışların sonucunda, bireylerin zarar görmemesi durumu da söz konusu olabilmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki, saldırının başarısızlığı, davranışın şiddet içerikli olmaması anlamına gelmemektedir. Şiddet; ister duygusal içerikli, ister fiziksel içerikli olsun, başarıya ulaşsın ya da ulaşmasın tüm örgütler için, hedefe ulaşmada önemli bir engeldir (Kolçak, 2012: 132).

Şiddet ve baskı çaresizliğin ürünü olarak bilinir. Başka bir ifade ile şiddet, yapılacak hiçbir şeyin kalmadığı inanç ve korkusu sonucu sergilenen bir davranış şeklidir (Büte, 2011: 108).

İş İlişkilerine Politika Karıştırma: Her yöneticinin tarafsız davranması ve politik yöneticilere tarafsız bilgi sunması gerekmektedir. Yöneticinin bir kimliğe bürünmesi durumunda görev yaptığı kurum politik bir görünüm kazanacak ve astlar, yöneticiden çok siyaseti araç olarak görecektir. Bu durumda kurum ile siyaset iç içe girecek ve böylece politik ilişki ve kayırma, yönetsel yeterlilik karşısında üstün tutulacaktır (Aydın, 2001: 66).

İş ilişkilerine politika karıştırma günümüzde en çok karşılaşılan etik dışı davranışlardan biridir.

Hakaret ve Küfür: Sözlü taciz olarak değerlendirilebilecek olan hakaret ve küfür, sözsel olarak bir şiddet gösterisidir ve tüm şiddet gösterileri gibi saldırganlık içermektedir. Hakaret ve küfür kişiliğe saldırı olup, bu tür yöneticiler insanların kişiliğini küçültüp kendi bencil kişiliklerini yücelttiklerine inanmaya başlayacaklardır (Aydın, 2001: 66).

Şiddet ve baskının fiziksel unsurlarına karşı hakaret ve küfür daha sözel ve soyut bir anlam içermektedir.

Bedensel ve Cinsel Taciz: Bedensel taciz, şiddetin bir eylemsel yansımasıdır. En sık karşılaşılan bedensel taciz türü ise dayaktır. Cinsel taciz ise, çocuğa, gence, kadına söz atma, el kol hareketi yapmakla başlayan, tecavüze kadar varan geniş bir yelpaze içinde yer almaktadır. Taciz, aciz olan kişiye yapılan haksız ve kötü niyetli davranışları çağırır. Yöneticiler, yetkilerinin arkasına sığınarak ve itiraz edemeyecek konumdaki kişilere karşı her türlü tacizden özenle kaçınmalıdır (Aydın, 2001: 66).

Kamu kurumlarında ve özel sektör işletmelerinde kadın ya da erkek çalışanların onurunu zedeleyecek şekilde, istenmeyen cinsel nitelikli davranışlar anlamına gelen cinsel taciz, istenmeyen fiziki, sözlü ya da sözlü olmayan davranış şekilleridir. Gerek çalışanlar gerekse de yöneticiler kaynaklı etik dışı davranışlardan biri olan cinsel taciz, bireysel faktörlerin tümünden etkilenebilmektedir. Ancak kişilik en büyük paya sahiptir. Kişilik yapıları el verdiği takdirde, diğer bireysel faktörlerin de etkisi ile bireylerin

cinsel tacize yönelmeleri daha çok mümkün olabilmektedir. Cinsel ayrımcılık ve taciz, hangi nitelikte (sözlü, psikolojik, fiziksel) olursa olsun, bireyin çalışma hayatını ciddi şekilde sıkıntıya sokacak, başarısını düşürecek etik dışı davranışlardır. Bedensel ve cinsel taciz bir şiddet türüdür. Daha çok özel yaşamında başarısız olan kişilerin kendisinden daha güçsüz kişilerle karşılaştığında bir yansıtma ve bastırma şekli olarak uyguladıkları etik dışı davranış türüdür (Kolçak, 2012: 131).

Bedensel ve cinsel taciz bireyden topluma kadar uzanan bütün oluşumlarda kesin bir ifade ile kabul edilmeyen ve bütün oluşumlar tarafından kınanan bir davranış şekli olup, örgütsel çözülme de beraberinde getirmektedir.

Kötü Alışkanlıklar: Özellikle, çocuk ve gençlerin buldukları okul, çocuk yuvası, yetiştirme yurdu gibi kurumlarda görev alan çalışanların, sigara, alkol, kumar ve benzeri kötü alışkanlıkları çocuk ve gençlerin göz önünde sergilemeleri sakıncalıdır. Kişisel açıdan bakıldığında, kötü alışkanlıklar bireyi ilgilendiren konudur. Ancak bu alışkanlıkların kişisellikten çıkarak toplumsal alana taşınması sakınca yaratmaktadır. Özellikle alkol ve sigara tüketiminin özenti ile başlayan davranışlar olduğu göz önüne alınırsa, yöneticilerin ve çalışanlarının davranışlarına özen göstermesi gerekmektedir (Aydın, 2001: 67).

Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı: Görevi kötüye kullanma bir yandan ayrıcalıkların getirdiği, diğer yandan da çıkar sağlama çalışmalarının oluşturduğu bir sonuç şeklinde tanımlanabilir. Burada hem bir grup mağdur edilmekte, hem de yasalar çiğnenmektedir. Bir gereklilik sonucu yetki verilirken her ne kadar iyi niyetli düşünülürse düşünülün yukarıda sayılan nedenlerin öncelik oluşturması halinde kötü sonuçları beraberinde getirmektedir. Yetki sayesinde sağlanacak gelişmeler göz ardı edilerek çevresel ve kişisel planlar öne çıkmaktadır (Gökçe, 2000: 84).

Örgüt açısından yetkinin kötüye kullanımı, yetkinin veriliş amacından başka bir amaç için kullanılmasıdır. Yetkilendirilen kişi verilen yetkiyi,

bulunduğu kurumun amaçları dışına çıkararak keyfi istekleri uğruna kullanmamalıdır (Aydın, 2001: 67).

Görevi kötüye kullanma suçu bazen evrakta sahtekârlık, rüşvet, zimmet, ihtilas ve irtikap suçları ile karıştırılabilmektedir. Görevli memurun görevini kötüye kullanmak için düzenlediği evrak, özel niteliği itibarıyla sahte evrak, kandırma yeteneği yoksa yani hukuki sonuç doğurmuyorsa sahtekârlık suçu oluşmayacak, ancak kastını açığa vuran deliller, belgeler elde edilmiş olduğundan görevini kötüye kullandığı kabul edilecektir. Görevli memur, yapmakta olduğu işlem için yasal olarak şart olmayan bir belgeyi o işlemle ilgili diğer belgelerde dayanak alır veyahut işlemle sonucu bakımından gerekmeyen belgeyi sahte düzenlerse sahtekârlık suçu oluşmaz, görevi kötüye kullanma suçu oluşur (Aydemir, 2013).

Dedikodu: Genel olarak dedikodu, gerçek olup olmadığı bilinmeden başkalarına kara çalmak, insanları kötülemek, kınamak, suçlamak amacıyla yapılan konuşmalardır. İletişimde açık ve dürüst bir yaklaşım benimsemeyen bireyler, toplumsal kültürün de etkisi ile birbirlerini yüzüne karşı eleştirmek yerine, bazı sorunları üçüncü bir kişiye çarpıtarak anlatmakta ve başkalarını arkalarından çekiştirebilmektedir. Dedikodu işyerlerinde büyük ölçüde zaman ve enerji kaybına neden olmakta, insan ilişkilerinin gerginleşmesine ve bozulmasına neden olmaktadır (Aydın, 2001: 68).

Zimmet: Kamu görevlisinin para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı, yasalara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcaması ya da kullanması olarak tanımlanabilir. Zimmetin bir yolsuzluk türü olmasına karşın rüşvetten farkı, bir takas süresi olması, yani alıcı ve verici olmaması ve çalışanın kamu kaynaklarını tek taraflı olarak kişisel kullanıma geçirilmesidir (Aydın, 2001: 68).

Tek taraflı olma özelliğine bağlı olarak diğer yolsuzluk türlerinden ayrılan zimmet kavramı, memurun ya da özel yasalarına göre memur sayılan kamu görevlilerinin görevleri gereği zilyetlik alanlarına tevdi edilen kamusal kaynakları yasalara uygun olmayacak bir şekilde kendisi ya da üçüncü kişiler

için harcaması, kullanması ya da mülk edinmesidir. Özel sektörde ya da görevli olmayan memurlar yönünden karşılığı ise, "hizmet sebebiyle emniyeti suiistimaldir". Türk Ceza Kanunu'na göre; Görevlilerin, görevleri sebebiyle kendilerine tevdi olunan veya muhafaza, denetim veya sorumluluğu altında bulunan para veya para yerine geçen evrak ve senetlerin veya diğer malların kendi hesaplarına geçirilmesidir (Kolçak, 2012: 131).

Kurum amaçlarını gerçekleştirmek ve kolaylaştırmak amacıyla işgörene tahsis edilen mallar ve kullanılmak üzere verilen ödenekler gerçek amacı dışında kişisel çıkarlara hizmet eden bir hale gelecektir.

Dogmatik Davranış: Dogmatik, daha önce doğru olan bir kavrama, bir inanca zamanla doğruluğu ortadan kalksa bile bağlı kalmaktır. Dogmatik bir yönetici, mesleğinde kazandığı kavramlara ve inançlara zamanla ondan kopmayacak derecede bağlanabilmektedir. Genelleşmiş bir dogmatiklik, iş göreni bir ırka, bir dine, bir ulusa, bir topluma bir mesleki görüşe karşı düşman edebilir. Dogmatik bir kişi, kendi kavram ve inançlarını değiştirmeye ve yenilikleri benimsemeye karşı sonuna dek direnme gösterir. Gelişmekte olan ülkelerde bu davranış, söz konusu kurumun gelişmemesine ve genel olarak ülkenin yenilik hareketine engel olmaktadır (Aydın, 2001: 69).

Dogmatik davranma gelişmenin ve yenilenmenin karşısında bir engel olarak karşımıza çıkmakta ve örgütsel atılımlara engel oluşturmaktadır. Etik ilkeler hataları yargılayarak doğruları belirleme çabası içerisindeyken, doğru veya yanlış demeden fikirlerde sabit kalmak etik dışı bir davranış şekli olarak tanımlanmaktadır. Dogmatik davranışlar örgüt çalışanları arasında hizipleşmeleri de beraberinde getirecek bu da direniş oluşmasına sebep olacaktır (Gökçe, 2000: 92).

Yobazlık - Bağnazlık: Yobazlık ve bağnazlık, inanç ve düşünceleri konusunda tartışmaya yer vermeyen, tek doğru şeyin kendi doğrusu olduğuna inanan, kendi gibi düşünmeyenlere en ağır biçimde saldıran, hoşgörüsüz ve sevgisiz insanları niteler. Yöneticinin bağnaz tutumu,

çalışanların gelişme ve yenileşmesini engellemekte ve kurumun ilerlemesini yavaşlatmaktadır. (Aydın, 2001: 69).

Yobazlık ve bağınazlık kavramlarına aşağıda açıklık getirilmiştir (milliyet.com.tr, 2013):

Bağınazlık; herkese, her şeye önyargılarla ve itina ile yargılayarak yaklaşmaktır. Bağınaz bir korku içersindedir ve kendine güveni yoktur. Bağınaz hep uçlarda yaşar. Diğerini dinlemez, etiket ve yaftalama huyu vardır. Anlamak için çabalamaz. Kişi kendini anlattığı kadar vardır oysa. Bağınaz dinlemez, bir başkası konuşurken mimiklerin, donuk bakışların hatta vahşi karşı çıkışların ve öfkenin vatanıdır bu yapı. Farklı fikre yaşama izni vermediği gibi farklılıkları tek potada eritmek için çabalar. Yeni fikirler onda alerji yapar. Yeniliklere, yeni düşüncelere kapalıdır. Değişimleri, gelişimleri takip etmez. At gözlüklü, katı dogması ile bir ömür kendi yaşadığı kafeste sözde mutlu ve mesut yaşar.

Yobazlık; her hangi bir ideolojiye körü körüne bağlanmak şeklinde açıklarsak, bütün dünyanın sorunudur, toplumun bütün katmanlarında olabilir... Her mesleğin, her ideolojinin yobazı olur, mesela din yobazı, fen yobazı, devrim yobazı, evrim yobazı, siyaset yobazı, laiklik yobazı... Yobazlık bir düşünce tembelliği halidir, insanın düşünce yeteneğine açıkça ihanetidir... Düşünce tembelliğinin sonucu olarak, yargıları bir analitik süzgecin delikleri arasından geçmeyeceği için davranış kodu ezberletilmiş doğadaki hayvanlar gibi hayatın her aşamasını şekil ve format üzerinden sınıflandıracak ve kafasında etiketlediği kodlara uygun bir durumda kendisine ezberletilmiş veya daha da kötüsü kendi kendisine ezberlediği davranış kütüphanesinden uygun karşılığı çıkaracak ve uygulayacaktı, bu 'uygun' karşılığın 'akla uygun' olmasını beklemek neticede tüm dünyanın kendi kafasındaki doğrulara göre olmasını isteyen, hastalıklı ve oldukça tehlikeli bir düşünce biçimi, şeklinde tanımlanmıştır.

Yobazlık ve bağınazlık konusunu tehlike sınırlarına sokan tutum ve davranışlardır. Bu zihniyete sahip kişiler kendisi gibi düşünmeyenlere karşı

anti-demokratik olmaktadır. Başka bir deyişle sevgi ve hoşgörü sınırları çiğnenmiş olmaktadır. Yönetici pozisyonundakilerin bu davranışları benimsemesi ise, olayın boyutlarını değiştirmekte, performans ve verimlilik kayıplarına neden olacaktır (Gökçe, 2000: 85).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK: TEORİ VE HUKUKSAL DÜZENLEME

2. KAMU YÖNETİMİ

Kamu yönetimi, bütün bir toplumun iç içe girmiş ve çoğu kere de birbirleriyle çelişen sorunları arasında işleyen bir idari mekanizmadır. Kamu yönetimi, akademik bir disiplin, bir faaliyet ve bir meslektir. Kamu yönetimi, disiplinler arası köprü görevini yapan ve böylece çeşitli disiplinlerden gerekli olan kısımları alan ve bunları kamusal sorunların çözümüne uygulayan bir disiplindir. Kelime olarak “kamu”, Türkçe’de, hep, bütün; bir ülkedeki halkın bütünü; halk, amme gibi anlamlara gelmektedir. “Kamu düzeni”, toplumun bütününe ilgilendiren düzeni; “kamu sektörü”, devlet eliyle yürütülen ekonomik faaliyetlerin tamamını; “kamu personeli”, devlet hizmetinde çalışan görevlileri, “kamuoyu”, belli bir konuda toplumun büyük bir kesimince benimsenen görüş, tavır ve inançların toplamını; “kamu tüzel kişileri”, kamu yararı amacına dönük insan ve mal topluluklarını; “kamu hukuku”, devletin kuruluş ve işleyişini, öteki devletlerle, kamu tüzel kişileri ve özel kişilerle olan ilişkilerini düzenleyen kuralların bütününe anlatmaktadır.

Kamu yönetiminin temelde iki farklı yönü bulunmaktadır. Bunlardan birincisi “işlevsel”, diğeri ise “yapısal” yöndür. İşlevsel bir kavram olarak kamu yönetimi, genel kuralları (yasaları) ve kamu politikası kararlarını uygulama sürecidir. Genel kurallar, bu süreç vasıtasıyla ferdi olayların çözümüne ilişkin özel kararlara dönüşmektedir. Bu bağlamda kamu yönetimi, geniş anlamdaki yönetim sektörünün siyasi ortamında yer almaktadır. Bu yönüyle kamu yönetimi, kamu politikalarının belirlenmesinde önemli bir role sahiptir ve böylece siyasi sürecin bir parçasını oluşturur. Kısaca kamu yönetimi, işlevsel anlamda kamu politikalarının belirlenmesi ve yürütülmesi sürecidir. Yapısal bir kavram olarak kamu yönetimi ise, devletin örgütsel görünümünü yansıtır. Her devlet, yasalarla belirlenen görevlerini yerine getirmek için ulusal ve yerel

düzeyde çeşitli örgütlenmeler oluşturur. Bu kamu örgütleri, devletin yapısal yönünü meydana getirir. Bu örgütlerin temel amacı, anayasa ve yasalarla belirlenen işlevleri yerine getirmektir. Siyasi iktidarlar bu örgütler vasıtasıyla amaçlarını ve programlarını gerçekleştirir. Bu anlamda kamu yönetimi siyasi organların yürütmeye ilişkin koludur; devlet ve toplum düzeninin temel dayanağıdır. Devlet ve toplum düzeninin varlığı ve sürekliliği her şeyden önce kamu yönetiminin kesintisiz işlemesine bağlıdır (Eryılmaz, 2001: 7).

Türk kamu yönetimi kuruluş, görev ve örgütsel yapısı ile bir bütünlük oluşturmaktadır. Farklı gibi gözükten örgütsel yapılanmalar olsa da, sonuçta, yapılar, fonksiyonlar ve birimler arasındaki ilişkilerde uyumlu ve düzenli bir standart bulunmaktadır. Örgütsel yapısında hâkim olan düzen ve hiyerarşi sıkı bir ast - üst ilişkisini gerekli kılmaktadır. Bunun yanında, kamu yönetimi sistemimiz, idari yargı denilen ayrı bir yargı sistemine tabidir. Anayasal olarak, idarenin tüm işlem, eylem ve kararlarına (Any. M. 125/2: Cumhurbaşkanının tek başına yapacağı işlemler ile Yüksek Askeri Şûranın kararları yargı denetimi dışındadır.) karşı yargı yolu açık olmak durumundadır. Ayrıca, yönetim yapısına ve örgütlerine hâkim olan güçlü bir merkeziyetçilik söz konusudur. Bu durum, hem coğrafi hem de örgütsel anlamda geçerli olmuştur. Diğer bir özellik olarak, yönetsel yapının hükümete, hükümetin ise, Meclise karşı sorumluluğunun bulunması verilebilir.

Kamu yönetiminin çok sayıda tanımı yapılmıştır. Kamu yönetimi, devletin amaçlarını gerçekleştirecek biçimde örgütlenmiş insan gücü ve araç-gereçler ile bunların yönetimi demektir. Başka bir ifadeyle kamu yönetimi, kamu siyasalarının yürütülmesi için gerekli bireysel ve kümesel çabaların eşgüdümleşmesi olarak tanımlanabilir. Kamu yönetiminin temel işlevi, hükümetin günlük işlerini yürütüp yerine getirmektir. Bu bakımdan kamu yönetimi, siyasal karar organlarına teknik destek sağlar ve bu siyasaları uygulayan örgütler bütünü kapsar (Ergun, 2000: 4).

Sıddık Sami Onar (1966: 256), kamu yönetimini teknik iktidar olarak nitelendirmektedir. Onar'a göre kamu yönetimi ile siyasal iktidar arasında

nitelik ve süreklilik bakımından fark vardır. Teknik iktidar, devletin süreklilik niteliğini gösterir, siyasal değişimlerden etkilenmez. Kamu yönetiminin siyasetten ayrılarak ayrı bir ilgi alanı olarak incelenmesi gerektiğini ilk olarak Woodrow Wilson savunmuştur. Türkiye'de kamu yönetiminin ayrı bir ilgi alanı olarak incelenmesi ise ancak 1950'li yıllarda başlamıştır (Ergun ve Polat, 1978: 6).

Kamu yönetimi, her türlü devlet görevlerini ve kamu gücünün örgütlenişini içeren bir deyimdir. Yasama, yargılama ve belirli ölçüde hükümet etmenin dışında kalan tüm kamusal kuruluşlar ve bunların işlevleri kamu yönetiminin uğraş alanını oluşturmaktadır (Gözübüyük, Akıllıoğlu: 1992, 2).

Gözübüyük ve Akıllıoğlu'na (1992: 1) göre kamu yönetimi kavramı, biri örgüt diğeri de etkinlik olmak üzere iki anlamda kullanılmaktadır. Dar anlamda yönetim, sadece yürütme ile ilgili kuruluş ve etkinlikleri içerirken, geniş anlamda yönetim, yasama ve yargı alanındaki kuruluş ve etkinlikleri de içerir (Ergun, 2000: 5; Simon, Smithburg ve Thompson 1966: 5). Daha geniş kapsamlı olarak düşünülürse kamu yönetiminin alanına yerel yönetimler (il özel idareleri, belediyeler, köyler), genel yönetim (merkezi yönetim ve taşra kuruluşları), özerk kurumlar, meslek kuruluşları, kamu iktisadi girişimlerinin denetim ve danışma kurumları girmektedir (Ergun, 2000: 5). Bu tanıma uluslararası örgütlerin yönetimi de girmektedir. Bu tanım, kamu siyasetinin alanı içindeki tüm eylemlerin kamu yönetimi çerçevesinde incelenebileceğini göstermektedir. Bu çerçevede yasama erkinin yasa yapmak için yaptığı işlemler ya da yargı erkinin görevini yerine getirmek için yaptığı idari işlemler ve eylemler, geniş anlamda kamu yönetiminin alanına girebilmektedir (Ergun ve Polat, 1978: 6).

Kamu yönetimi, akademik bir disiplin, bir faaliyet ve bir meslektir. Kamu yönetimi, disiplinler arası köprü görevini yapan ve böylece çeşitli disiplinlerden gerekli olan kısımları alan ve bunları kamusal sorunların çözümüne uygulayan bir disiplindir. Kamu yönetimi, İktisat'tan Hukuk'a, Siyaset Bilimi'nden İşletme Bilimi'ne kadar uzanan geniş bir alandaki bilim dallarının kesişme noktasında yer almaktadır. Siyaset Bilimi, Sosyoloji,

Sosyal Psikoloji ve İşletme Bilimi gibi disiplinler, kamu yönetiminin gelişmesine katkıda bulunan bilimlerden bazılarıdır.

Kamu yönetimi, bir akademik disiplin olduğu kadar, aynı zamanda, kamu politikalarını oluşturma ve bunları uygulama, planlama, örgütlenme, yönlendirme, koordinasyon, denetim, sevk ve idare gibi eylem ve işlemlerden meydana gelen faaliyetler bütünüdür. Kamu yöneticilerinin faaliyetleri çeşitlidir ve eğitim alanları da farklıdır. Örneğin, kamu yönetimi alanında idareci olarak görev yapan mühendis, iktisatçı, planlamacı ve maliyeci gibi meslek mensupları da kamu yöneticisi olarak nitelendirilmektedirler.

Kamu yönetiminin bir disiplin olarak tanımını şöyle yapabiliriz: Kamu yönetimi, kamu bürokrasisini ve onun mal ve hizmet sunduğu halkla olan ilişkilerini anlamaya ve geliştirmeye yönelik pratik ve teoriden meydana gelen bir disiplindir. Bu disiplin, devletin yürütmeye ilişkin kolunun daha etkili ve verimli bir şekilde işleyebilmesini sağlayacak örgüt, personel, uygulamalar ve yöntemlerle ilgilenmektedir.

Kamu yönetiminin amacı, yönetimi meydana getiren unsurların, statü, örgüt, işlev ve davranışlarını olduğu gibi tanımlayabilmek ve açıklayabilmektir. Kamu yönetimi, önce, ulusal devlet yönetimi, yerel yönetimler, kamu iktisat teşebbüsleri ve benzeri yönetim örgütlerinin, yasal, teknik, sosyal, beşer ve siyasi bütün yönlerinin genel bir görüntüsünü ortaya koymakla işe başlar. Bu kamu yönetiminin tanımlayıcı ve betimleyici özelliğini meydana getirir. İkinci aşama olarak da kamu yönetimi, yönetim örgütlerinin varlık nedenlerini açıklamak, geliştirilmesini sağlamak ve işleyişlerini iyileştirmek, örgütlerdeki çalışanların davranışlarındaki ortak noktaları belirlemek ve bu davranışların arkasındaki gerçek nedenleri araştırmak; somut olayları, sistemli görüş ve şemalar haline getirmekle ilgilenir. Bu da kamu yönetiminin teorik işlevini oluşturmaktadır (Eryılmaz, 2010: 8).

Toplumlar, hacim ve ilişkilerdeki yoğunluk bakımından genişledikçe devletler de yapıları ve işlevleri itibarıyla büyümekte; kurumlar uzmanlaşmakta ve farklılaşmaktadır. Buna bağlı olarak, yönetim faaliyetlerini yürüten kamu

kurumları da, yapısal görünüm ve işleyiş bakımından daha karmaşık ve teknik hale gelmektedir. Kamu yönetimi ile ilgili faaliyetlerin artması, karmaşık ve teknik bir nitelik göstermesi, bu kavramın çeşitli tanımlarını ortaya çıkarmaktadır. Bu tanımlar geniş bir olgu olan kamu yönetiminin çeşitli görüntülerini yansıtmaktadır. Bu da kamu yönetiminin çok kapsamlı ve güçlü bir alan olduğunu göstermektedir.

2.1. KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ

Günümüzde Kamu Yönetimi Etiği ve Yönetim Etiği kavramları, İngilizce'deki "Administrative Ethics" kavramına karşılık birbirleri ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Kamu yönetimi literatüründe "iş ahlakı", "örgüt kültürü", "kamu yönetimi ahlakı", "yönetimsel ahlak" gibi kavramlarla ifade edilen kamu yönetimi etiği, göreceli bir kavram olan ahlakın belli bir kamu örgütü içerisinde, o örgütçe belirlenmiş kurullarla beslenerek ortaya çıkmış biçimdir (Bilgin, 1997: 2).

Kamu yönetimi etiği, kamu çalışanlarının etik dışı davranışları ile ilgilendiği gibi, çalışanların karşılaştıkları çıkar çatışmaları ve ikilemlerin çözümünde onlara yardımcı olacak değerlerle de ilgilendiği ifade edilebilir (Çevikbaş, 2006: 270). Kamu yönetimi etiği kavramı, kamu hizmetinde etik değerler konusuna değinmekte; kamu görevlilerinin kamu hizmetini yerine getirirken işlem ve eylemlerde uyacağı ilke ve kuralları içermektedir (Öktem ve Ömürgönülşen, 2005: 232).

Kamu yönetiminde etik kavramı, devletin idari alanında doğru davranış standartları ve ilkeleriyle aynı anlama karşılık gelir (Chapman, 1993: 1-2). Kamu yönetiminde etik, kamu görevlilerinin gündelik çalışmaları sırasında kullandıkları kamu gücüne set çeken kontrol ve denge noktalarının bütünü şeklinde tanımlanabilir (OECD, 1996).

Kamu yönetiminde etik, sadece devletin anayasal yapısının nasıl olması gerektiğiyle ya da kamu görevlilerinin yasalardan doğan yükümlülüklerini yerine getirmek için verdikleri hizmetin kalitesiyle ilgili değildir. Kamu yönetimi etiği, kurumların kalitesi ve standartlarının kabul

edilebilirliğine karar verebilmek için kurumsal yapıların unsurlarıyla ilgilenir; fakat daha genel olarak hükümetin ve idari teşkilatın kalitesini inceler. Dolayısıyla, idarenin bütün kurum ve kuruluşlarının profesyonel standartlarıyla ilgili çıkarımlar yapar (Chapman, 1993: 1). Bu çıkarımlar, toplumun tamamına yayılır. Nihayetinde, kamu hizmeti toplumun değer yargılarını yansıtan kamu görevlileri tarafından yerine getirilmektedir. Kamu yönetiminde etik, siyaset biliminin kapsamı içinde bulunan en önemli konulardan biridir (Cooper, 2000: 1-30). Dahası kamu yönetiminde etik, son yıllarda kamuoyunda en çok ilgi çeken ve büyük tartışmaların yaşandığı alanlardan biri haline gelmiştir. Kamu yönetiminde etik alanındaki bu yaygın ilginin ortak noktası, kamu görevlileri arasında etik davranışı desteklemektir. Etik davranışın desteklenmesi, öncelikle kamu yönetiminde temel etik değerlerin belirlenmesi ve sistemleştirilmesini gerekli kılar.

Kamu yönetiminde etik, kamu yararının ön planda olması ve devletin vatandaşlarına hizmet bakımından yükümlülüklerini kapsamaktadır. Devletin sorumluluğu vatandaşların hepsine karşı geçerli olduğu için görevlerini yapma konumunda olan kamu görevlileri, kamu güvenliğine ve kamu gücüne sahip olmalıdırlar. Müşteri ve vatandaş kavramları aynı anlamı ifade etmeyip bütün müşterileri vatandaş gibi görmekte ve demokratik ülkelerde belli haklar verilmektedir. Kamu yararı, kamu sektöründe çalışanlar için bir değer seti oluşturur bundan ötürü kamu yöneticileri adalet, dürüstlük ve eşitlik gibi kavramlara işten daha fazla önem vermektedirler (Öztürk, 2003: 208-210).

Kamu görevlilerinin istenilen davranışlara uymaması gibi durumlarda, yasalar çerçevesinde soruşturma, disiplin gibi yaptırımlara başvurulmaktadır. Temel etik değerler dizisi ve davranış kuralları gibi etik altyapı genelde mevzuata dahil edilmiştir. Temel etik değerlerin ihlal edilmesi durumunda ise cezai yaptırımlar uygulanır. Örnek olarak, OECD ülkelerinde, kamu görevlilerinin etkin karıştıkları yolsuzluk gibi durumlarda ceza kanunları uygulanmaktadır. Bunun dışında, doğrudan veya dolaylı olarak karışılan yolsuzluklar da ceza kanunlarına girmektedir. Karar vermede tarafsızlık

kamuoyunun güvenine sahip olmak Kamu Yönetiminin en temel değerlerinden biri haline gelmiştir (OECD, 2000).

Kamu etiği, kamu yararı ile bireysel çıkarlar arasında tercih yaparken doğru kararları verebilmektir. Etik bir kamu yönetimi, dürüst kamu yöneticileri ile sağlanabilir, bu yöneticilerin yaptıkları görevler bakımından ne gibi karar ve davranışların kamu yararına uygun olacağı çok iyi anlaşılmalıdır. Bu durum, saydamlık, bilgi edinme hakkı, ifade özgürlüğü, alınan kararların doğruluğu ve ne ölçüde kamu yararına olduğu hakkında bir yargıya varabilmek için de şarttır. Aynı zamanda, etik değerlerin benimsetilmesi ve iyi yönetişimin oluşturulması için de hukuk sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemesi gerekir. Etik değerler ile birlikte oluşan iyi yönetim için katılım, eşitlik, hesap verebilirlik, şeffaflık gibi kavramların da varlığına ihtiyaç vardır (Tansal, 2003: 12-13).

Genel anlamda toplumsal bir ahlak anlayışından bahsederken akla sadece iyi şeyler gelmiyorsa, kamu yönetimi ahlakı için de bu olumsuzluk söz konusudur. Kamu yönetimi etiği ile anlaşılması gereken, iyi ve kötülerden oluşan bütün örgütsel kültür oluşumlarıdır. Yani, pozitif ve negatif anlamları vardır (Bilgin, 1997: 2). Kamu yönetimi etiğinin pozitif anlamı genel ahlak anlayışındaki iyilerin ve pozitif yönlerin örgütsel amaçlara ve örgüt kültürüne yansımalarıdır. Aslında olması beklenen, faydalı ve doğru olan Kamu yönetimi etiği anlayışı, pozitif ahlaka göre yapılanlardır. Pozitif anlamıyla kamu yönetimi etiği, yaygın ahlak anlayışının hakim olduğu dürüst bir bireyin bir örgüte katıldığı zamanki durumudur. Kamu personelinin aldığı ücreti hak edebilmesi için emeğini ortaya koyması, görevlerini zamanında ve etkin bir şekilde yapması olarak değerlendirilebilir. Negatif anlamda kamu yönetimi etiği ise, örgütün veya kamu kuruluşunun hukuki zeminlerce belirlenmiş örgütsel amaçlarına ters düşecek davranışlarda bulunarak, kuruluşu verimsiz ve etkisiz bir hale getirmiş olmasıdır.

Kamu yönetiminde bir etik hiyerarşisinden bahsetmek mümkündür. Hiyerarşinin ilk basamağını kamu görevlilerinin “bireysel ahlak” yapıları oluşturmaktadır. Bireysel ahlak, kamu görevlisinin kendi öznel geçmişi

tarafından biçimlendirilmektedir. Örnek verecek olursak, aile etkisi, dini inancı, kültürel ve toplumsal değerler etkisi ve bireysel tecrübeler kamu görevlisinin ahlaki yapısını belirleyen ölçütlerdir. Hiyerarşinin ikinci basamağında “mesleki etik” değerleri bulunmaktadır. Mesleki etik ise, kamu görevlisinin görevini yaparken, mesleğin gerektirdiği normlar çerçevesinde davranmasıdır. Üçüncü basamakta ise, “örgütsel etik” bulunmaktadır. Örgütsel etik, kamu görevlilerinin eylemlerini örgütsel amacın gerçekleşmesi doğrultusunda belirlenmiş bulunan kurallara göre yapmış olmasıdır. Hiyerarşinin son basamağında ise “toplumsal etik” bulunmaktadır. Toplumsal etiğin merkezinde ise kamu görevlilerin bir taraftan bireyi koruyan tutum ve davranışlar sergilemesi diğer yandan ise toplumun bir bütün olarak gelişmesine katkı sağlayacak biçimde davranmaları yer almaktadır (Shafritz & Russell, 2005: 186).

2.1.1. Kamu Yönetiminde Etiğin Önemi

Kamu yönetiminde etik dışı davranışlar, hukuk sistemine ve devlete olan güveni azaltmaktadır. Böyle bir durumda, kişilerin kuralları çiğneme eğilimleri güçlenmektedir.

Kamu yönetimi etiği, kamu hizmetlerinin sunulmasında ve kamu kaynaklarının yönetiminde karşılaşılan etik ilişkileri incelemektedir. Etik ilkeler kamu yararının gerçekleşmesinde oldukça önemlidirler.

Kamu Yönetiminde ahlaklı ve dürüst davranışları egemen kılabilmek, her türlü kişisel ve toplumsal ilişkilerde olduğu gibi temelde insana, insan haklarına, kutsallığına, onuruna ve tüm ana değerlerine yönelmekle ve bunları sürekli olarak geliştirmekle mümkün olabilir. Etik dışı tutum ve davranışlar, Kamu Yönetimi, yönetici ve çalışanların yasallığını ve saygınlığını azaltmakta, hizmetlerin verimliliğini, kalitesini ve kaynakların rasyonel kullanımını engellemektedir (Yatkın, 2009: 101).

Kamu hizmetleri, vatandaşların vergileriyle yerine getirilmektedir. Vatandaşlar, düşük maliyetli ve kaliteli hizmet alma beklentisiyle vergilerini kamu görevlilerine emanet etmektedir. Bu anlamda kamu hizmeti bir

“emanet”tir. Kamu görevlileri, bu emanetin bilincinde olarak, kamu hizmetlerini etkin, verimli ve dürüst bir şekilde yürütmeli; görevlerini yerine getirirken ve taktir yetkilerini kullanırken mesleki etik ilke ve standartlara bağlı kalarak çalışmalıdırlar. Toplum, kamu görevlilerinden, yönetsel standartlara duyarlı olmalarını beklemektedir. Bu nedenle kamu görevlilerinin, sadece rüşvet, zimmet, kayırmacılık vb. gerçek yolsuzluklardan değil, halkın güven duygusunu zedeleyecek yolsuzluk şüphelerinden de kendilerini korumaları gerekir. Öte yandan, mevcut denetim yöntemleri, yönetim süreci içinde ortaya çıkan kötü yönetim uygulamalarını ve yolsuzlukları önlemede yetersiz kalmaktadır. Mevcut yöntemlerle yolsuzluklar, ancak ortaya çıktıktan sonra tespit edilebildiğinden, israf olan kamu kaynaklarını geri kazanmak her zaman mümkün olmamaktadır. Bu durumda yolsuzluğu ortaya çıkmadan önlemeye yönelik bir araç olan etik denetimi kontrol açısından büyük bir öneme sahip olmaktadır (Şen, 2010: 14-15).

Kamusal hizmetlerin toplumda eşit olarak sunulması, kamusal kaynakların yalnızca bir kısım kişilerin tasarrufunda bulunmaması için kamu yönetimi etiği ayrı bir öneme sahiptir. Ast-üst ilişkileri, eşitler arası ilişkiler, siyasetçilerle ilişkiler ve toplumla olan ilişkiler ayrı ayrı kamu yönetimi etiğinin öne çıktığı alanlardır.

Kamu yönetimde etiğin en önemli özelliklerinden birisi, sosyal sorumluluk bilincini içermesidir. Bu durumda, topluma karşı sorumluluk gerekir. Kamu görevlileri, topluma karşı sorumluluk bilinci çerçevesinde görevlerini gerçekleştirirler. Kamu kesiminde çalışan bürokrat ve memurlar, gerek toplumu ilgilendiren temel konularda, gerekse rutin işlerde çeşitli kararlar almak durumundadırlar. Kamu görevlilerinin kararlarında ve davranışlarında birçok faktör etkili olmaktadır. Kamu görevlilerinden, içinde buldukları örgütün amaçlarıyla uyumlu hareket etmeleri ve kamu yararına uygun kararlar almaları beklenmektedir, bu kararlarda etik bilincinin devlet yönetiminde var olması, bir siyasal sistemin iyi işleyişinin de göstergesi olarak görülmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin ekonomik, sosyal ve

siyasi sitemlerinin gelişmesini sağlamak için etik değerlerin yerleşmiş olması gerekir.

Etiğin önem kazanmasının temelinde, yönetimin daha etkili işleyebilmesi nedeniyle gerekli standartların belirlenmesinin yanında kamu hizmetleriyle ilgili görülen rüşvet ve yolsuzluk gibi etik dışı davranışlarında büyük etkisi olmuştur.

Kamu yönetiminde etik dışı faaliyetler, ülkenin kalkınma düzeyinde olumsuz etkilerde bulunacaktır. Kamu kurumlarında çalışanların görevlerini verimli olarak yapabilmesi için, etik davranış ilkelerine bağlılık gerekir. Etik dışı faaliyetlerin yaygın olduğu bir bürokraside, ülkenin kalkınma düzeyi engellenebilir (Robinson, 1998: 1-15). Bürokrasinin etkisizliği ve verimsizliği, kamu görevlilerinin motivasyonlarını azaltır, kamu hizmetinin kalitesini de düşürür. Kamu hizmeti yeterince kaliteli değilse, ülkede siyasal sistem aksamaya başlar ve kamu yararının sağlanması da tehlikeye girer.

Kamu çalışanları, gündelik çalışmaları sırasında kamu kaynaklarının yönetilmesi, vatandaşlarla ilişkiler ve politika oluşturma işlevleri gibi bazı durumlarda takdir yetkisi kullanırlar. Etik, bu kamu gücünün keyfi şekilde kullanımına engel oluşturur. Devlete ve onun kurumlarına karşı güven sağlamanın ve bu güveni korumanın en önemli unsurudur.

Kamu yönetiminde etik, bir durum değil bir faaliyettir. Etik davranışın desteklenmesi, yalnızca uyulması gereken kuralların listesinin ya da ulaşılmaması gereken bir statünün belirlenmesi değildir. Devletin işleyişinin temelinde olan ve hep devam eden bir yönetim sürecidir; yönetimin başarısında ve evriminde oldukça önemlidir (TÜSİAD, 2003: 21-22).

Bürokratlar, bürokrasi sisteminin veya yönetiminin içinde bulunan bireylerdir. Bürokratların temel görevi, atanmış oldukları kamu görevlerinde dürüstlük, tarafsızlık ve güvenilirlik içinde, kamusal yararı göz ardı etmeden, halka ve halkın seçmiş olduğu siyasetçilere hizmette bulunmaktır. Ancak bu pek çok kez böyle olmamaktadır. Kamu yönetimi, kamu hizmetlerinin; açıklık,

şeffaflık, hesap verebilirlik, tarafsızlık, dürüstlük ve süreklilik ilkeleri doğrultusunda çalıştıkça daha çok etkili ve verimli olabilir.

2.1.2. Kamu Yönetiminde Etiğin Tarihsel Gelişimi

Kamu yönetiminde etik kavramı, kamu yönetimi tarihi kadar eskilere dayanmaktadır. Örneğin, Atina kent-devletinde kamu hizmetine alınan kamu çalışanları işe başlamadan önce kenti, kendilerine teslim edildiğinden daha da ileri götürmek adına yemin etmekle yükümlü kılınmışlardır. Yemin metninde kamu çalışanlarının, görevlerini yaparken başkalarına karşı dürüst, saygılı ve hoşgörülü olmaları gerektiği yönünde ifadelere yer verilmiştir.

Doğu Mezopotamya'da ise bundan sekiz bin yıl önce Persliler tarafından kurulan ve tarihin bilinen ilk kent-devletlerinden biri olan Susa kentinde ise, kamu çalışanlarının etik değerlere uygun davranmaları yasal bir zorunluluk olarak belirlenmiştir. Örnek verecek olursak, bu dönemde kamu görevlilerinin yalan söylemeleri yasaklanmış ve suç olarak kabul edilmiştir. Yöneticilerin etik davranışları her türlü yönetsel uygulamanın ruhunu oluşturmuş; adalet ve eşitlik ilkeleri kamu hizmetlerinin temeli haline gelmiştir (Hanbury, 2004: 187).

Kamu yönetiminde etik davranışlara ilişkin izleri Türk tarihinde de görmek mümkündür. Örneğin, geleneksel Osmanlı toplumsal düzeninde önemli görevler yüklenmiş olan Loncaların başında bulunan yöneticilerinin (*Kethüda*), kanun gereği etik değer yargılarına bağlı kalmaları zorunlu tutulmuştur. Kethüdanın, görev süresi boyunca, her hangi bir şekilde kötü bir tutum ve davranış içerisine girdiği tespit edilmesi halinde görevinden alınması yönünde yaptırımlar uygulanmıştır (Çadircı, 1997: 123). Fakat bütün bu yaptırımlara karşı Osmanlı kamu düzeninde etik dışı davranışların yaygın olduğu görülmektedir. Örneğin, Divan şairi Fuzuli'nin "selam verdim, rüşvet değildir deyü almadılar" dizeleri, rüşvet gibi etik dışı uygulamaların kamu düzeninde giderek daha fazla yaygınlaştığını göstermektedir. Öyle ki Osmanlı Devleti'nin çökmesinde rol oynayan nedenlerden birinin de yönetim ve

yargıda rüşvetin daha fazla yaygınlaşmış olması çöküşün öne sürülen gerekçelerden biri olmuştur (Mumcu, 1969: 308).

Dünya geneline bakıldığında nerdeyse bütün ülkelerde olduğu gibi Türk tarihinde de etik dışı davranış ve faaliyetlerin çok eski zamanlara uzandığı görülmektedir. Rüşvetin, Osmanlı Devleti'nin çöküşünü hazırlayan en önemli nedenlerden birisi olarak kabul edilmesi etik dışı davranışların çok eski zamanlardan beri var olduğu ve günümüzde de halen rüşvet gibi etik dışı davranışların devam ettiği gözlemlenmektedir. Osmanlı'da rüşvet vermek özellikle memur atamalarında son derece yaygın olmuştur.

16. yüzyıla kadar, Osmanlı Devleti'nde güçlü bir otoritenin var olduğu bilinmektedir. Devletin güçlü ve düzenli memur kadrosu ve idare örgütüyle ülkenin her bölgesine egemen olduğu söylenebilir. Merkez otoritesinin gücü ve ülkedeki denetimi 1600'lü yıllara kadar hemen her alanda kendini belli etmektedir. Devletin, çağın koşulları içinde çok gelişmiş bir bütçe düzeni vardır. Mali konulardaki en küçük bir aksaklık dahi hoşgörülle karşılanmamıştır (Cem, 1989: 99).

16. yüzyıldan sonra, Osmanlı Devleti'nde idari sistem ile birlikte mali sistem de çözülmeye başlamış; devlet yavaş yavaş otoritesini kaybetmiş, yolsuzluk ve rüşvet gibi etik dışı faaliyetlere uygun bir ortam oluşmuştur. Genel olarak sistemin yozlaşması ve parasal sıkıntılarının da kamu yöneticileri üzerinde daha çok baskılar getirmesi sonucu, Türk kamu yönetimi-halk ilişkilerinde rüşvet olayı büyük boyutlara varan bir yaygınlık kazanmış ve zaman içinde giderek gelenekselleşmiştir (Bayar, 1979: 48).

Tanzimat Dönemi'nde alınan bazı önlemler ile ilk zamanlar başarılı sonuçlar elde edilmeye başlandığı söylenebilir. Bu dönemde, rüşvetle savaşmak için iyi niyetle alınan tedbirlerin uygulanması, daha sonra yine gevşemiş ve Osmanlı Devleti yıkılana kadar rüşvet ve yolsuzlukların yaygınlığı azalmamıştır.

Kamu yönetiminde etik tartışmalarının giderek ivme kazanması modern kamu yönetimi sistemlerinin gelişmesiyle başlamıştır. Örneğin,

Amerika'da on dokuzuncu yüzyılda "yağma sistemi" kamu yönetiminin temelini oluşturmuştur. Yağma sistemine göre, iktidara gelen siyasi parti, kamu bürokrasisini kendi istediği şekilde baştan aşağıya değiştirebilme yetkisine sahip olmuştur (Ergun, 2004: 20). Yağma sistemi zaman içerisinde giderek bozulmuş ve kamu yönetimi sisteminde büyük bir ahlaki yozlaşma baş göstermiştir. Bu gelişmenin bir sonucu olarak Amerika'da yağma sisteminin kaldırılması ve siyasetten bağımsız bir kamu yönetimi sistemi kurulması yönünde bir uzlaşma iklimi oluşmuştur.

Ne var ki başta Amerika olmak üzere, İkinci Dünya Savaşı sonrasında egemen olan, yasal-rasyonel bürokratik kamu yönetimi sistemi giderek eleştirilerin odağı haline gelmiştir. Özellikle 1960'lı yılların sonlarına doğru kamuoyuna yansıyan kimi yolsuzluk skandalı, geleneksel kamu yönetimi sistemini bir meşruiyet bunalımına sürüklemiştir (Shafritz & Russell, 2005: 179).

Yaşanan bütün bu gelişmeler kamu yönetiminin şeffaflaştırılması ve demokratikleştirilmesi yönündeki istek ve beklentileri daha çok artırmıştır. Bu durumun bir sonucu olarak bazı bilim adamlarının çabalarıyla, 1970'li yılların hemen başında "Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı" olarak bilinen bir yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu anlayışın giderek benimsenmesinin sonucu olarak kamu yönetimi etiği anlayışında da bazı değişimler olduğu gözlenmiştir. Öncelikle hiyerarşik emir-komuta zinciri içerisinde kamu görevlilerinin yasalara uygun hareket etmeleri anlayışıyla biçim alan geleneksel kamu yönetimi etiği anlayışı terk edilmeye başlamıştır. Yeni dönem kamu yönetimi etik anlayışı, kamu görevlilerinin her şeyden önce kendi kendilerine karşı sorumlu olmaları gerektiğini benimsemiştir. Bu anlayışa göre sağlıklı bir insan, kendini gerçekleştirme amacı taşımaktadır ve öznel etik değerlerini kamusal alana taşıyabilme kapasitesine sahiptir.

Kamu yönetiminde etik tartışmalarının kökeni ve yönetsel etiğin felsefi temelleri çok eski zamanlara kadar gitse de, tartışmaların 1970'lerden itibaren yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Kamu yönetiminde etik dışı davranışlar, uzun bir süre az gelişmiş ülkelere özgü olarak düşünülmüş ise

de, gelişmiş Batı ülkelerinde 1970'lerde ortaya çıkan skandallar kamuoyunun dikkatini etik olgusuna çekmiş ve etik konusundaki tartışmaları alevlendirmiştir. Bu yıllardan itibaren kamu çalışanlarının etik davranması konusu birçok Batı ülkesinin gündemine girmiştir. "İyi" ve "etik" bir yönetimin kurulması için kamuoyundan artarak gelen baskılar karşısında, Batılı devletlerin, etik kurallar ve standartlar ile düzenleyici denetleyici kurumları oluşturma ve geliştirme çabası içine daha yoğun bir şekilde girdikleri görülmektedir. Kamu çalışanları, gerek toplumu ilgilendiren temel konularda, gerekse rutin işlerde çeşitli kararlar almak durumundadırlar. Kamu çalışanlarının kararlarında ve davranışlarında çeşitli faktörler etkili olmaktadır. Kamu çalışanlarından, içinde buldukları kurumun amaçlarıyla uyumlu hareket etmeleri ve kamu yararına uygun kararlar almaları beklenmektedir. Bu beklenti içerisinde kamu çalışanları, birçok açmaz ve ikilemele karşı karşıya kalmaktadırlar. Kamu yönetimi etiği bu bağlamda, ikilemelerle karşı karşıya kalan kamu çalışanlarına nasıl davranmaları gerektiği konusunda bir rehber olmaktadır. Bu bağlamda kamu etiği, kamu çalışanları için kabul edilebilir davranış kurallarını belirleyerek ve kamu çalışanı sorumluluğunun devamı için bireysel davranışlara getirilecek kısıtlamaları açıklar. Bu yönü ile kamu etiği; kurumlardaki bireylerin ahlaki karar almalarını ve ahlaki kararların amaçlanmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla kamu etiği, kamu çalışanlarının doğru ve yanlış ayırt etme, verecekleri kararlarda doğru olanı tercih etmeye yönlendirme görevlerini üstlenmektedir (Gökçe, 2011: 48-49).

2.1.3. Kamu Yönetiminde Etik Davranışın Oluşturulması

Etik dışı faaliyetlerin toplumsal ve siyasal işleyişe verdiği zararların bilincine varılması çağdaş demokratik değerlerde genel olarak kamuda ve özellikle de etik sisteminde ciddi reform hareketlerini başlatmıştır. Etik sisteminde reform hareketleri, mevzuatlarda dağınık bir şekilde bulunan etik davranış ilke ve kurallarının toplu bir halde, açık ve anlaşılır bir dille yazılmış etik davranış kurallarının sistemleştirilmesiyle başlamaktadır (TÜSİAD, 2005). Günümüzde genel olarak kabul gören etik davranış değerleri; tarafsızlık,

hukukilik, dürüstlük, bütünlük, liyakat, nesnellik, liderlik, saydamlık, hesap verebilirlik, profesyonellik, eşitlik, süreklilik, saygınlık ve güven gibi temel etik değer yargılarıdır. Kamu yönetiminde etik alt yapıyı etkileyen başlıca kilit unsurlar şunlardır (TÜSİAD, 2005):

- ✓ Siyasal irade,
- ✓ Etkili yasal altyapı,
- ✓ Yeterli ve etkin hesap verme mekanizmaları,
- ✓ Uygulanabilir tutum ve davranış kuralları,
- ✓ Mesleki toplumsallaştırma mekanizmaları,
- ✓ Kamu yönetiminde uygun çalışma ortam ve koşulları,
- ✓ Etik konularda koordinasyon sağlayan kuruluşların varlığı ve
- ✓ Kamu görevlilerini kontrol eden etkin bir sivil toplum (medya dahil).

Yönetmel etiğin oluşturulmasında temel alınacak bazı etik değerler bulunmaktadır. Yönetmel etiğin temelini oluşturan iki grup etik değer veya ilkeden söz edilebilir. Birincisi, genel anlamda toplumsal etiğin de temelini oluşturan ve evrensel düzeyde genel kabul görmüş bazı etik ilkeler. Örnek olarak yalan söylememek, hırsızlık yapmamak, dürüstlük, emaneti korumak ve geri iade etmek, sözünde durmak, aldatmamak vb. gibi ilkeler, yönetimin içinde bulunduğu toplumun kültürü, örf ve adetleri ve inanç sistemlerinden büyük ölçüde etkilenecek, bir toplumdaki diğer topluma ufak tefek farklar ortaya çıkabilecektir. İkinci grup etik değerler ise, daha çok kamu görevlilerini ilgilendiren ve uyulması gereken etik ilkelerdir. Örnek olarak, hizmetten yararlanan vatandaşlardan herhangi maddi ve manevi bir çıkar sağlamamak, kamu malını korumak, görevini tüm bedensel ve zihni gücünü kullanarak yerine getirmek, mesai saatleri içerisinde kendi özel işleri ile ilgilenmemek zimmetine verilen paraları ve eşyaları iade etmek vb. ilkeler kamu görevlilerini ilgilendiren ve kamu görevlilerin uyması gereken etik değerlerdir (Şen, 1998: 120).

Kamu yönetiminde etiğe dayalı bir yapılanmanın oluşturulmasında iç ve dış denetim araçları bölümlenmesi kamu yönetimi literatüründe yaygın kabul görmüş bir ayrımdır. Bu bağlamda, etik ilke ve standartlar, davranış kuralları ve mal bildirim ilkelerini içeren etik yasalar, ihbarcılarının korunma yöntemleri ve etik standartları oluşturacak ve uygulanmasını denetleyecek etik kurulları, ulusal etik kurumu, genel müfettiş, ombudsman, halk komiseri gibi kurumsal yapılar yönetsel etiğin oluşturulması esnasında dış denetim araçlarını oluşturmaktadır. İç denetim araçları ise şu şekilde özetlenebilmektedir; etiğe dayalı bir yönetim kültürü ve liderlik anlayışının oluşturulması, karakter ve erdem etiğinin içselleştirilmesi, etiksel karar verme sürecinin benimsenmesi ve hizmet öncesi ve hizmet-içi etik eğitimler iç denetim araçlarıdır (Nohutçu, 2004: 400).

Kamu yönetiminde etik dışı değer, davranış ve faaliyetler, vatandaşların Devlete olan güvenini azaltmaktadır. Bu bağlamda, vatandaşın Devlete olan güvenini artırmak, Devletin kamu ihtiyaçlarını karşılamadaki etkinliğini yükseltmek, sosyal ve ekonomik kurumların verimli ve etkin bir şekilde çalışmasını sağlamak gibi amaçlarla kamu görevlileri için “davranış ilkeleri” uygulamaya konulmuştur.

2.1.4. Kamu Yönetiminde Etiğin Hukuksal Boyutu

Türkiye’de, etik dışı davranış ve faaliyetlerle mücadele programlı kapsamında, gerek kamusal alanda, gerekse sivil toplum örgütleri ve mesleki kuruluşları tarafından yürütülen çok sayıda çalışma bulunmakta ve etik dışı davranışlardan biri olan yolsuzlukla mücadele kapsamında uluslar arası düzeyde yaşanan gelişmelerden bazıları kronolojik bir şekilde aşağıdaki gibi sıralanabilir (Yüksel, 2005b: 56) :

- ✓ 1 Şubat 2000 – OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi (4518 sayılı Kanunla onaylandı),

- ✓ 24 Mart 2001 – İçeriğinde yolsuzlukla mücadeleyle ilgili öncelikli hedeflerinde yer aldığı “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar”ın Kabulü,
- ✓ 16 Mayıs 2001 – Etkin yönetim ve Yolsuzlukla Mücadele Yönlendirme Komitesi ve bu Komiteye yardımcı olmak üzere bir çalışma gurubu oluşturulması,
- ✓ 12 Ocak 2002 – “Türkiye’de Saydamlığın Artırılması ve Kamuda Etkin Yönetimin Geliştirilmesi Eylem Planı”nın Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilmesi,
- ✓ 16 Kasım 2002- Yolsuzlukla mücadeleye ilişkin hususların da yer aldığı 58. T.C. Hükümeti Acil Eylem Planı açıklanması,
- ✓ 2 Ocak 2003- “Yabancı Kamu Görevlilerine Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi İçin Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında 4782 sayılı Kanunun Kabul Edilmesi”,
- ✓ 17 Nisan 2003 – Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Avrupa Konseyi Sözleşmesi (4852 sayılı Kanunla onaylandı),
- ✓ 10 Aralık 2003 – Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin imzalanması,
- ✓ 14 Ocak 2004 – Yolsuzluğa Dair Ceza Hukuku Avrupa Konseyi Sözleşmesi (5065 sayılı Kanunla onaylandı),
- ✓ 18.5.2006 tarihli ve 5506 sayılı Kanunla “Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi”nin onaylanması uygun bulunmuş ve Sözleşmenin onaylanması Bakanlar Kurulu’nca 11.8.2006 tarihinde kararlaştırılmış ve karar 2.10.2006 tarih ve 26307 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkındaki Kanunla ve Uygulama Yönetmeliği mevzuatta dağınık halde bulunan etik davranış kurallarını sistemleştirip yazılı hale getirmiştir. 5176 sayılı Kanunla, denetim, uygulama ve danışmanlık görevlerini yerine getiren Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur.

Türkiye'de kamu görevlilerince takip edilmesi gereken etik davranış ilkelerinin, yürürlükte bulunan yasalarda temel ilkeler ortaya konulmak üzere düzenlendiği de görülmektedir.

Türk Kamu Yönetiminde etik altyapısının hukuksal çerçeve kapsamındaki ulusal düzenlemeler aşağıda belirtilmiştir (Gülesanlar, 2010: 25-26) :

- ✓ Anayasa'nın 10'uncu, 129'uncu ve 137'nci maddesi
- ✓ 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun
- ✓ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
- ✓ 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
- ✓ 2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun
- ✓ 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu
- ✓ 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununu
- ✓ 1156 Sayılı Kanuna Muğayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatım İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun
- ✓ Bağımsız İdari Otoritelerle İlgili Yasal Düzenleme
- ✓ 832 Sayılı Sayıştay Kanunu
- ✓ 2443 Sayılı Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Kanun
- ✓ 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu
- ✓ Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik
- ✓ Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Uyulacak Usul ve Esaslara Dair Yönetmelik
- ✓ Başbakanlık tarafından yayınlanan 2004/27 sayılı ve "Kamu Görevlileri Etik Kurulu" konulu genelge

- ✓ Başbakanlık tarafından yayınlanan 2005/16 sayılı ve "Başbakan ve Bakanların Uğurlanma ve Karşılınmaları, Seyahatler ve Hediye Uygulaması" konulu genelge
- ✓ Başbakanlık Kamu Görevlileri etik Kurulu tarafından alınan 2007/1 sayılı ve "Hediye Alma Yasağı" konulu kararı
- ✓ Başbakanlık Kamu Görevlileri etik Kurulu tarafından alınan 2008/1 sayılı ve "Kamu Konutlarının Tahsis İşlemleri" konulu kararı
- ✓ Başbakanlık Kamu Görevlileri etik Kurulu tarafından alınan 2008/2 sayılı ve "24 Kasım Öğretmenler Günü" konulu kararı

Bu kanunlar genel olarak Türkiye'de kamu yönetimini düzenleyen kanunlar olup, doğal olarak kamu yönetiminde etik konusunu da içerisinde bulundurmaktadırlar. Bu kararlardan biri olan 5176 Sayılı Kanun "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Konularda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" dur. Bu kanuna bağlı olarak Türkiye'de etik konusunda eksik kalan hususlar tamamlanmaya başlanmış ve birçok konuda dağınık halde bulunan etik konusu ve yasal yapılanması bir bütün olarak ele alınmıştır.

2.1.5. Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi

Resmi Gazetenin 13.04.2005 tarih ve 25785 sayılı nüshasında yayımlanan "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ekinde bulunan "kamu görevlileri etik sözleşmesi" metni şu şekildedir:

"Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;

- ✓ Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,

- ✓ Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,
- ✓ Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,
- ✓ Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,
- ✓ Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,
- ✓ Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikâyet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,
- ✓ Kamu Görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim."

Kamu görevlileri, görevlerini yürütürken bu Yönetmelikte (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik) belirtilen etik davranış ilkelerine uymakla yükümlüdürler. Bu ilkeler, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturmaktadır. Bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri, bir ay içinde, "Etik Sözleşme" belgesini imzalamakla yükümlüdürler. Bu belge, personelin özlük dosyasına eklenilir. Kurum ve kuruluşların yetkili sicil amirleri, personelin sicil ve performansını, bu Yönetmelikte düzenlenen etik davranış ilkelerine uygunluk açısından da değerlendirirler.

Bazı kamu kurumlarında da kamu çalışanları "Yemin Belgesi" imzalayarak göreve başlarlar. 657 sayılı Kanun'un 6. maddesi sadakat

ilkesini düzenlemektedir. Sadakat ilkesi bu maddede kamu görevlilerine, uluslararası örneklerine uygun olarak Anayasa ve kanunlara sadakada bağlı kalmak ve uygulamak yükümlülüğünü getirmektedir. 6'ncı maddenin 1'inci fıkrasında ayrıca temel etik davranış ilkelerinin kamu görevlilerine aktarılmasıyla ilgili de bir düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemeye göre, kamu görevlileri "asli devlet memurluğuna" atandıktan sonra en geç bir ay içinde kurumlarınca düzenlenecek merasimle yetkili amirlerin huzurunda yapacakları yeminle sadakat, tarafsızlık, eşitlik, hukukilik, kamu yararı amacına bağlılık gibi temel etik davranış ilkelerine bağlılıklarını belirtirler ve özlük dosyalarına konulacak "Yemin Belgesi" ni imzalayarak göreve başlarlar. Bu yeminle birlikte kamu görevlileri görevleri süresi boyunca bağlı buldukları temel etik değerlerden ve bu konudaki gelişmelerden haberdar olurlar.

Kamu çalışanları, "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına, Atatürk İnkılap ve İlkelerine, Anayasada ifadesi bulunan Türk Milliyetçiliğine sadakada bağlı kalacağıma; Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını milletin yönetiminde olarak tarafsız ve eşitlik ilkelerine bağlı kalarak uygulayacağıma; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyip, koruyup bunları geliştirmek için çalışacağıma; insan haklarına ve Anayasanın temel ilkelerine dayanan milli, demokratik, laik bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarımı bilerek, bunları davranış halinde göstereceğime namusum ve şerefim üzerine yemin ederim." şeklinde Yemin Belgesine bağlı kalacaklarını belirtirler.

2.1.6. Etik Sözleşme İhlali

Etik sözleşmelerinde yönetmelik hükümlerinin ihlali durumunda yaptırım uygulanacağı açıkça belirtilmelidir.

Etik sözleşmeleri uluslar arası alanda kamu görevlilerine etik davranış ilkeleri ve özellikle temel etik değerlerin aktarılması konusunda bir araç olarak kullanılmaktadır. Aslında etik sözleşmelerinin, temel etik

değerlerin kamu görevlilerine aktarılmasında en etkili ve en önemli araçlardan biri olduğu söylenebilir. Nihayetinde bütün kamu görevlileri göreve başlamadan bu sözleşmeyi okumakta ve bağlı bulunacakları etik davranış ilkelerinden haberdar olmaktadır. Bu sebeple ideal bir etik sözleşmesinin kamu görevlisinin etik kod çerçevesinde sahip olduğu hak ve yükümlülükleri bir taahhüt şeklinde kısaca ortaya koyması ve ihlali söz konusu olduğunda da yaptırımını hiçbir yanlış anlaşılmaya mahal vermeden eksiksiz belirtmesi gerekmektedir. Ayrıca kamusal bir sözleşme veya özel hukuk hükümlerine tabi olan bir sözleşme olsun, altına girilen taahhüdün yaptırımının olması eşyanın doğası gereğidir (Yüksel, 2005b: 138).

Kamu Görevlileri Etik Kurul'u, etik davranış ilkelerine aykırı davranış ve uygulamalar hakkında, resen veya yapılacak başvurular üzerine, gerekli inceleme ve araştırmayı yapmaya yetkilidir. Kurul, etik ilkelere aykırı davranış ve uygulamalar hakkında yapacağı inceleme ve araştırmalara esas olmak üzere gerektiğinde yetkili makamlar kanalıyla kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge toplayabilir. Kurul inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlal edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul yapacağı inceleme ve araştırmayı, en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Kurul, ayrıca kurum ve kuruluşlarda etik davranış ilkelerinin yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda faaliyet, inceleme ve araştırma yapabilir (Resmi Gazete, 2005, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde: 28).

5176 sayılı Kanun ile bu Yönetmelik kapsamında bulunan ve Kurulun görev alanı dışındaki kamu görevlilerinin etik ilkelere aykırı davrandığı yolunda disiplin kurullarına yapılan başvurular, yetkili disiplin kurullarınca bu Yönetmelikte düzenlenen etik davranış ilkeleri ile başvuru usul ve esasları çerçevesinde incelenir. Bu kurulların verdiği etik ilkeye aykırı davranışın varlığı veya yokluğu konusundaki kararlar ilgili kurum veya kuruluş yetkilisine, hakkında başvuru yapılan kamu görevlisine ve başvuru sahibine bildirilir. Disiplin kurullarının kararları kamuoyuna duyurulmaz (Resmi Gazete, 2005, Kamu Görevlileri Etik

Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde: 38).

Kararlar Başkan ve Üyeler tarafından imzalanmakla kesinleşir. Kesinleşen karar Başbakanlık Makamına sunulur. Kararlara karşı idari yargı yolu açıktır. Kurul, başvuruya konu olan işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin etik davranış ilkelerine aykırı işlem ve eylemi olduğunu tespit etmesi halinde bu durumu Başbakanlık, Kurul kararı olarak Resmî Gazete aracılığıyla kamuoyuna duyurur, ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmî Gazete'de yayımlatır (Resmi Gazete, 2005, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde: 39).

Etik ilkeye aykırı davranışın saptanamadığına ilişkin kararlar da Başbakanlık Makamına ve ilgililere yazılı olarak bildirilir. Bu kararlar kamuoyuna duyurulmaz. Kabul edilebilirliği bulunmayan başvurular hakkında verilen kararlar yalnızca başvuru sahibine iletilir.

2.1.7. Kamu Yönetiminde Etik Davranışı Etkileyen Unsurlar

Kamu yönetiminde etik davranışı etkileyen unsurlar; açıklık ve saydamlık, hesap verebilirlik, takdir yetkisi ve vatandaşlardan gelen taleplerdir. Etik davranışları etkileyen bu ilkeler alt başlıklar halinde açıklanacaktır.

2.1.7.1. Açıklık ve Saydamlık

Faaliyetlerin sunulmasında, hizmet ve faaliyeti sunan çalışanların, açıklık ve saydamlık ilkeleri ile hareket etmeleri, hizmetlerin açık ve saydamlık ilkeleri çerçevesinde sunulması için gereklidir.

Açıklık, karşılıklı iletişim, bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma sürecidir (Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 234).

Açıklık yönetimin dış denetime açık olması anlamını taşıırken, saydamlık denetim ve gözetim amacıyla incelendiğinde yönetimin net şekilde izlenebilmesidir. Açıklık ve saydamlık bir taraftan idari bir işlemde etkilenen

kişilerin söz konusu işlemin dayanağını anlamalarını sağlarken, diğer bir yandan da idari işlemin denetleyici kuruluşlarca dış tetkikin yapılmasına fırsat tanımaktadır. Aynı zamanda, açıklık ve saydamlık; hukukun üstünlüğü, kanun önünde eşitlik ve hesap verebilirliğin sağlanması için gerekli temel ilkeler içinde de yer almaktadırlar.

Açıklık, bürokrasinin yönetilenler eliyle denetlenmesinin etkili bir aracıdır. Açıklık; kişilerin resmi belge ve bilgilere ulaşabilme hakkı olup idari faaliyetlerin izlenebilmesi, dosyaların görülebilmesi, her türlü bilgi ve belgenin yönetimden alınabilmesi anlamını da taşımaktadır. Ayrıca kamu politikası üreten organların toplantılarına dinleyici olarak katılma hakkı ile önemli proje ve kararların, halkın görüşüne başvurularak alınması da bu kapsam içinde yer alır (Eryılmaz, 2002: 217-218).

Kamu yönetiminde, kamu personelinin doğruluk ve dürüstlük erdemleriyle hareket etmeleri gerekir. Bunun yanı sıra açıklık ilkesi de kamu yönetiminde büyük önem arz etmektedir. Kamunun açıklığı sağlanırken, öncelikle kamuya açıklanacak ve açıklanmayacaklar arasındaki sınır çizilmeli ve kamuya açıklanmayacaklar istisnayı oluşturmalıdır. Keza, personel kararları da açık yönetim kuralının bir istisnasıdır. Fakat örnek verecek olursak, bir kadro ilanı veya başvuru sahiplerinde aranan niteliklerin ilanda mümkün olduğunca açıklığı sağlamak gerekmektedir. Kamuya açıklanacakların belirlenmesinde, devlet sırrı niteliğindeki bilgi ve belgeler, kamu güvenliğinin gerekli kıldığı durumlar, kişilik haklarının korunması noktalarında hassasiyet gösterilmeli ve kamusal alanın dokunulmaz, ulaşılmaz görüntüsü kamu yararı lehine çevrilmelidir (Steinberg, 1995: 120-121).

Şeffaflık olarak da bilinen saydamlık ölçütü, temel olarak kamu kurum ve kuruluşlarınca gerçekleştirilen yönetsel her türlü karar ve eylemlerin, hedef kitle yani halk tarafından da bilinmesi, görülmesi; duyurulması, saklanmaması, gizli tutulmaması anlamına gelmektedir.

Günümüzde suiistimallerin ortaya çıkarılması, önlenmesi ve kolektif çıkarların korunması açısından en önemli araçlardan biri de saydamlık mekanizması olmuştur. Bu şekilde kurumsal bakış, sezgi, politikalarla uyumlu bilgi ve anayasal sistemde otorite-hiyerarşi ilişkileri daha belirgin bir şekilde görülebilmektedir (Tortop vd., 2007: 552).

Saydamlık ölçütünün kullanımı açısından ele alınması gereken önemli bir konu ise, saydamlık adına kamu kurum ve kuruluşlarının yeterli olduğu ve iletişim kanallarının açık olduğu varsayıldığında, hedef kitle olarak halkın bu saydamlıktan beklenti oranının, gelişmemiş ya da demokratik kültürü eksik olan toplumlarda düşük olabilme ihtimalidir. Zira saydamlığa olan inanç ve yasal zorunluluğa karşın, gerek hizmet etme yükümlülüğü ve sorumluluğu olan veya yönetim yetkisine sahip olan taraf olarak, gerekse yeterince bilgi sahibi olması gereken vatandaşlar olarak eksik etkileşim veya bireysel çıkarların öne çıkması, zaman zaman kamu performans yönetimi gereği saydamlık ölçütünün kullanımını veya etkinliğini azaltabilmektedir (Bilgin, 2013).

Gizlilik, idari anlamda bilgi, belge ve diğer verilerle açıklanmaması anlamını taşımaktadır. Gizliliği tamamlayıcı nitelikte olan kapalılık kavramı, kamu kurum ve kuruluşlarının dıştan gelen her türlü etkiye karşı duyarsız kalmasını, karar ve uygulamalarının gerekçelerinin açıklanmamasını ifade eden bir terimdir. Gizliliği temel bir politika olarak amaçlayan bir yönetim, pratik olarak zaten kendisini dışa kapayacak veya dışa kapanan bir yönetimde gizlilik alanlarını daha da arttırma ve genişletme imkânını elde edecektir (Eken, 1998: 136).

Küreselleşme sürecinde iletişim ve bilgi işlem teknolojileri üzerinde kaydedilen hızlı ilerlemeler, diğer toplumsal alanlarda olduğu gibi siyasette ve kamu yönetimi alanında da bilgi kanallarının daha hızlı ve etkili bir biçimde kullanılabilmesi yoluyla halkın kamu hizmetlerine ilişkin politikalardan haberdar olabilmesine ve hizmetin yerine getirilmesi ve denetimiyle ilgili süreçlere bizzat katılabilmesine fırsat sağlamıştır (Al, 2002: 87).

Yönetişim anlayışı ve bu sisteme dayalı uygulamaların bütün dünyada yaygınlık kazanması sonucu, yönetim olayının sadece yönetilenlere has bir meşguliyet alanı olmaktan çıkıp; kamu örgütü yöneticileri, örgüt çalışanları ve kamu hizmeti ile ilgisi olan kişi ya da gruplar arasında paylaşılması gereken bir güç ve yetki alanı olarak algılanmaya başlanmasıyla birlikte yönetimde açıklık, hesap verme sorumluluğu gibi bazı kavramlar da kamu yönetimi alanında yer almaya başlamışlardır.

Ülkemizde kamu yönetiminin "bilgi sunma görevi" ile yönetilen kitlelerin "bilgi edinme özgürlüğü" açık bir biçimde oluşturulmadığından, kamusal işlemlerde, işleyişte, yatırım kararlarında, sözleşme ve atamalarda saydamlık eksik kalmakta ve vatandaşlara yeteri kadar bilgi aktarılmamaktadır. Öyle ki bakanlıkların bile birbirlerinden bilgi sakladıkları karar alma süreçleri ortaya çıkmaktadır. Güvenilir, anlaşılabilir ve kullanılabilir bilgi paylaşımı olmayışı, kamu makamlarının verdikleri geniş kitleleri ilgilendiren kararları içeriğindeki gerekçelerin yeteri kadar açıklanmaması ve bu kararlara yönelik işlemler için saydam ve açık kuralların belirlenmemiş olması, yolsuzluklara açık bir davetiye çıkarmakta ve menfaate yönelik istismarların ortaya çıkması kaçınılmaz olabilmektedir (Polat, 2013, www.sayistay.gov.tr).

2.1.7.2. Hesap Verebilirlik

Kamu yönetiminde hesap verebilirlik, sunulan hizmetlerin ve faaliyetlerin sonuçları nedeni ile cevap verebilmeyi ifade eder. Sorumluluklar karşısında cevap verebilme bizi hesap verebilme ilkesine ulaştırır. Hesap verebilirlik, birinin hareket veya hareketsizliğinden dolayı cevap vermek zorunda olması ve durum ve faaliyetlerin sonuçlarından sorumlu tutulmasıdır.

Günümüzde hesap verebilirliğin içeriğine ilişkin yapılan birçok tanımlama yapılmaktadır. Örneğin Kanada Sayıştay'ına göre hesap verebilirlik, birisinin kendisine tevdi edilmiş sorumlulukların yerine getirilmesinin hesabını vermesi zorunluluğudur. Başka bir ifadeyle hesap verme sorumluluğu raporlamadır. Kişiler başka kişilere hesap verir ya da

başka kişilere raporla bildirir. Başka bir tanıma göre hesap verebilirlik, kendisine yetki ve kaynak tahsis edilenlerin, bu yetkiyi ve kaynakları ne kadar iyi kullandıklarını sergileme ve raporlama sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır. Farklı bir tanımlamada ise hesap verebilirliği, belirli bir performansın gerçekleştirilmesine yönelik sorumluluğun üstlenilmesi ve bunların açıklanması sorumluluğu olarak daha çok performans odaklı bir şekilde ifade edilmiştir (Biricikoğlu ve Sayer, 2012: 73).

Hesap verebilirlik veya hesap verme sorumluluğu kavramı daha çok mali açıdan öne çıksa da, genel olarak bakıldığında etik bir içeriği sahip olmaktadır. Avustralya, İngiltere, Kanada gibi ülkelerde etik davranış ilkeleri arasında ağırlıklı yerini korumaktadır. Ülkemizde, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması hakkındaki kanunda, hesap verebilirlik şeklinde ifade edilen ilke, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Hakkındaki Yönetmelikte "yöneticilerin hesap verme sorumluluğu" olarak yer almıştır (Kesim, 2005: 269-270).

Türkçede tam karşılığı olmadığı için "hesap verilebilirlik" veya "hesap verme yükümlülüğü" olarak da adlandırılan hesap verme sorumluluğu, bir cevap verme, açıklamada bulunma yükümlülüğüdür. Bu yükümlülük ilişkisinde eşit olmayan iki taraf bulunmaktadır. Taraflardan biri diğerine görev tevdi etmekte, diğeri de bu görevin yapılıp yapılmadığı, yapılamadıysa niçin yapılamadığı, verilen paranın nasıl harcandığı, tamamının harcanıp harcanmadığı, görevin gerektirdiği amaçlara ne ölçüde ulaşıldığı, hedeflenen sonuçları gerçekleştirmek için mümkün olan her şeyin yapılıp yapılmadığı ve geçmiş deneyimlerin ışığında nelerin iyi gittiği nelerin iyi gitmediği hususlarında cevap vermekte, durumunu açıklamakta ve rapor etmektedir. Hesap verme, yönetim olgusunun özünde vardır ve kaynakları yöneten her kişi ve örgütsel birimin en temel yükümlülüklerinden biridir. Hesap verme yükümlülüğünün kamu yönetiminde oluşturduğu zincir, demokrasiler bakımından doğal ve son derece elzem bir ilişki olarak kabul edilmektedir. Zira halkın kendini yönetmesi için demokratik yolla seçtiği vekillerinden ve onların vekili durumundaki atanmış yöneticilerden, kendilerine tevdi edilen görevlerin ifası ve kamu kaynaklarının kullanımı konularında bilgi isteme ve

hesap sorma hakkı, demokratik rejimin merkezinde bulunan bir yetkidir. Demokrasilerde bu yetkinin temel biçiminin ve asgari sınırlarının anayasa veya yasalarla düzenlenmesinin bile yersiz olacağı ileri sürülmektedir. Öte yandan, hesap verme yükümlülüğü aynı zamanda günümüz kamu yönetimleri bakımından bir çağdaşlık kriteri olarak da algılanmakta; yönetimde çağdaşlık ile demokrasiyi biraraya getirmektedir. Zaten demokrasinin özü de ülkeyi yönetenlerin vatandaşlara karşı sorumlu olmaları, onlara hesap vermeleridir (Baş, 2013).

Hesap verme sorumluluğu, kendilerine yetki verilenlerin ve kaynak tahsis edilenlerin bu yetki ve kaynakları ne kadar iyi kullandıklarını *sergileme* ve *raportlama* sorumluluğu olarak anlaşılmaktadır. Eylemlerinden dolayı rapor ve yanıt vermesi gereken organ veya kişi iyi performansı nedeniyle ödüllendirilir ya da yetersiz performansının sonuçlarına katlanmaktadır. Bu şekilde hesap verebilirlik, başarıyı ve hizmeti göstermenin bir fırsatı olarak kabul edilmekle birlikte sonuç odaklı ve şeffaf bir yönetim kültürünün oluşturulmasında ve geniş anlamıyla hükümet ve vatandaşlar arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesinde olumlu bir itici güç olarak değerlendirilmektedir (Kesim, 2005: 270).

Kamu görevlileri tarafından kamu gücünün suistimal edilmesine dair endişe en çağdaş toplumlarda bile devam etmektedir. Bugün hakim olan görüş, çağdaş devletin faaliyetlerinden ötürü hesap verme yükümlülüğünden kendisini kurtaramayacağıdır. Bu bağlamda, daha ayrıntılı bir hesap verebilirlik tanımı oluşturmak gerekir. Kamuda hesap verebilirlik, kamu görevlilerinin görevlerini ve yükümlülüklerini yerine getirdiği yöntemleri ve bu süreçte sergilediği faaliyetleri kamuoyuna açıklama yükümlülüğünü kapsar. Kabul edilen etik standartlara uyumu güvenlik altına alan ve güç ve otoritenin suistimal edilmesini en aza indirmeyi amaç edinen bir strateji olarak bakıldığında, kamuda hesap verebilirlik kavramı, en azından beş farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır: kurumsal ya da idari hesap verebilirlik, profesyonel hesap verebilirlik, hukuki hesap verebilirlik, siyasal hesap verebilirlik ve ahlaki hesap verebilirlik. Kamu yönetiminin hesap

verebilirliğinden söz edebilmek için, bilgilendirme ve sorgulamanın (Yüksel, 2010a: 141-142);

- ✓ Kamuyu yakından ilgilendiren, kamusal yetki ve kaynakların kullanımıyla ilgili karar, eylem ve işlemlere ilişkin olması ve
- ✓ Kamusal alanda cereyan etmesi ve kamunun denetimini ve değerlendirmesini sağlamayı ya da kolaylaştırmayı hedeflemesi gerekmektedir.

Kamu yönetiminin hesap verebilirliğinin etkin bir biçimde kurgulanıp, işletilebilmesi büyük ölçüde, kamusal işlem, eylem ve kararlara ilişkin kamusal bilgilenme ve bilgilendirme süreçlerinin düzenli ve etkili bir biçimde işletilebilmesine bağlıdır.

Hesap verme sorumluluğu, her türlü kamu kaynağının elde edilmesi ve kullanılmasında görevli ve yetkili olan organların ve birimlerin, kaynakların etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak elde edilmesinden, kullanılmasından, muhasebeleştirilmesinden, raporlanmasından ve kötüye kullanılmaması için gerekli önlemlerin alınmasından sorumlu ve yetkili kılınmış mercilere hesap vermek zorunda olmasıdır. Hesap verme sorumluluğu ile hedeflenen sonuçları gerçekleştirmek için nelerin yapılmasının planlandığı, nelerin yapılmış ya da yapılmamış olduğu, nelerin yapılmakta olduğu, yapılması gerekli olan şeylerin zamanında yapılıp yapılmadığı ve nelerin iyi gittiği nelerin gitmediği sorgulanmaktadır. Dolayısıyla, hesap verme sorumluluğu sayesinde hukuka uygunluk, saydamlık, yansızlık ve kanun önünde eşitlik gibi ilkelere uyulup uyulmadığı saptanmakta ve sorumluluğu devredenlere sorumlulukların öngörüldüğü gibi yerine getirilip getirilmediğini değerlendirme imkânı sağlanmaktadır (Polat, 2013).

Bu açıklamalar ışığında, herhangi bir yönetimin hedefi, hem seçilmiş hem de atanmış kamu görevlilerini gücün kullanımı açısından sorumluluk sahibi ve hesap verebilir kılmak olmalıdır. Zira kamu sektöründe gücün kötüye kullanımı, yönetimdeki kamu güvenini olumsuz olarak zedelemekte,

yönetimin kapasitesini azaltmakta, vatandaşlar için ahlaki sorumluluğu bozmaya çalışmakta ve kamunun üzerinde gereksiz bir mali yükü empoze etmektedir. Bu doğrultuda hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri, gücün kötüye kullanılması gibi etik dışı davranışın tehlikesini en aza indirmede yönetime yardımcı olacaktır (Rasamund, 1996: 341). Sonuç olarak daha da önemlisi, soruşturma ve değerlendirme kapasitesiyle desteklenen açık bir yönetsel çaba sağlayacak bir etik alt yapısında temel bir rol oynayacaktır.

2.1.7.3. Takdir Yetkisi

Genel olarak bakıldığında takdir yetkisi, belli bir davranışta bulunurken ya da belli bir görevi yerine getirirken yahut da bir karar verirken kanun tarafından az veya çok bir hareket serbestliği, bir başka ifadeyle kanun koyucunun önceden bir hareket şekli koymadığı hallerde yerine göre hareket edebilme yetkisi tanınmış ise, bu durumda takdir yetkisinden bahsedilebilmektedir. Takdir yetkisi, duruma göre hareket etme yetkisi olarak ifade edilir. İdarenin kamu hizmetlerini yerine getirirken ve günlük ihtiyaçların yerine getiriliş biçimini belirlerken bir takdir hakkına sahip olduğu muhakkaktır. Ancak bu halde bile, idare, idari işlemin amaç ögesi açısından, kamu yararı ile bağlıdır ve bu yönden yaptığı idari işlemler üzerinde bir yargı denetimi yapılmak gerekir (hukuki.net, 2013).

Kamu görevlileri görevlerini yerine getirirken belli sınırlar içerisinde esnek olmaları bakımından takdir yetkisiyle donatılmışlardır. Kural hâkimiyetine aykırı gibi görünen takdir yetkisi kaynağını kanunlardan almakta olup kamu görevlileri kaynağını kanundan almayan bir kamusal yetki veya otoriteyi kullanma iktidarına sahip değildirler. Kanunun kendisine takdir yetkisi tanımadığı hiçbir yönetici ve kamu çalışanı, herhangi bir şekilde keyfi olarak bu yetkiyi kullanamaz. Burada esas vurgulanan durum, siyasal iktidarın etkin ve verimli olabilmek için ihtiyaç duydukları bürokratik uzmanlığın kullanılabilmesi için takdir yetkisinin olması gerekmektedir. Bürokratlar ise, kendilerine açık yetki verilmediği durumlarda sorumluluktan kaçındıkları için

işlem yapmaktan imtina edebileceklerinden dolayı takdir yetkisinin mutlaka yasal temele dayandırılması gerekmektedir (Öztürk, 2005: 342).

Yöneticilerin takdir hakkı keyfi olarak hareket edeceği anlamına gelmez. Yöneticilerin takdir yetkisini kullanırken bazı ilkelere uyması gerekir;

- ✓ Yöneticilerin, bu yetkileri yasaların koyduğu sınırlar içinde kalmalıdır.
- ✓ Takdir yetkisi kullanırken eşitlik ilkesine önem vermelidir.
- ✓ Takdir yetkisi kamu yararı için kullanılmalıdır.
- ✓ Takdir yetkisi gerekçeli olarak kullanılmalıdır.
- ✓ Takdir yetkisinin kullanılması için yasalar özel koşullar öngörmüş ise, yönetim bunlara uymalıdır.

Takdir yetkisi, yasaların genel ve esnek düzenlenmesiyle ilgilidir ve kamu görevlilerine verilecek olan genel yetkiler, görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunları daha dikkatli bir şekilde değerlendirmelerine, uygun çözüm yolları bulmalarına ve baskı altında kalmadan özgür karar vermelerine imkân sağlamaktadır. Bu durum, problemlerin çözümü konusunda yetkisizlik ve kurallar engeli gibi bahaneleri ortadan kaldırmış olur. Ancak bu sistemin sağlıklı ve düzenli olarak işleyebilmesi için, kamu görevlilerinin iyi eğitilmesi, etik ve sorumluluk duygularının geliştirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, var olan kuralları kendilerini korumak için değil, toplumun yararına yönelik olarak kullanmak konusunda gönüllü bir şekilde davranmaları büyük önem arz eder (Eryılmaz, 2002: 171).

Yönetime belli konularda takdir yetkisinin tanınmış olması, yönetimin keyfi kararlar alabileceği anlamını taşımamaktadır. Yönetim takdir yetkisini kullanırken; yasaların koyduğu sınırlar içinde, eşitlik ilkesini göz önünde bulundurarak, kamu yararı amacıyla ve gerekçeli bir şekilde bu yetki kullanılmalıdır. Yönetim, kendisine tanınan bu yetkiyi kişisel ve siyasal bir amaç için kullanmamalı ve kamu yararı dışında başka bir amaç için kullanırsa yetkinin niteliğine aykırı bir durum söz konusu olacak ve etik dışı bir davranış yönetim içinde sergilenmiş olacaktır (Gözübüyük, 2004: 240).

Kamu yönetiminin bütün faaliyetlerinin mevzuat tarafından eksiksiz düzenlenmesi beklenemez. Bu nedenle hukuk kuralları, toplumun değişen ve gelişen gereksinimlerine ayak uydurmak ve gerekli işlem ve eylemleri yapmak için idareye serbest alan bırakmıştır. Bu serbest alana takdir yetkisi denir (Giritli vd., 2001: 69). Kamu yönetiminde etik dışı davranışlar en çok takdir yetkisinin kullanıldığı alanlarda ortaya çıkmaktadır. İdare takdir yetkisini kullanırken, yasa koyucunun amacına bağlı kalmalı, yasal sınırlar içinde olmalı, eşitlik ilkesine uymalı, gerekçe göstermek ve kamu yararını korumalıdır (Bozkurt vd., 1998: 229). Kontrolten uzak takdir yetkisi zamanla hukuksuz bir yönetime ve şiddete dayalı bir güce dönüşebilir. Etkili bir denetim mekanizması bulunmadığı takdirde, takdir yetkisinin kullanımı yönetimde etik dışı uygulamalara neden olabilecektir (Baydar, 2004: 61).

İdari işlemin konusunu, nedenini, usul ve şeklini seçme konusunda takdir yetkisi olan kamu görevlileri, karar verirken temel etik değerleri esas almalıdırlar. Kamu görevlisi, takdir yetkisini kullanırken, gerekli inceleme ve araştırmaları yaparak ve bunları delillere dayandırarak takdir yetkisini kullanmalıdır. Takdir yetkisinin bulunduğu durumlarda bile kamu görevlisi ya da kamu kurumu gerekçe göstermeli ve gösterilen bu gerekçesinde haklı olmalıdır. Kamu görevlisi takdir yetkisini kullanırken eşit durumlar karşısında eşit uygulamalar yapmak zorundadır. Kamu görevlisi mevzuatın kendisine tanıdığı serbest alan içinde kalmalı, eşitlik ilkesini gözeterek kamu yararı amacından ve kamu hizmetinin gereklerinden ayrılmamalıdır. Kamu görevlisi, takdir yetkisini kullanırken nesnel, uygun ve kabul edilebilir gerekçelere dayanmalı, dürüstlük, tarafsızlık, profesyonellik, onur ve hukukilik ilkelerini göz ardı etmemeli ve bu ilkelere ayrılmamalıdır (Yüksel, 2005a: 163).

2.1.7.4. Vatandaşların Talepleri

Kamu hizmetinin işleyişinde vatandaşların işlerinin daha hızlı bitirilebilmesi yönünde talepleri vardır. İşlerin sürati bilgili, profesyonel çalışanların yanı sıra teknolojiyi de gerektirir. Kamu sektöründe teknolojik gereksinimler sınırlı kaynak sorunuyla birleşince vatandaşların talepleri çoğu

zaman çeşitli yolsuzluklarla yerine getirilir. Unutulmaması gereken oldukça önemli bir nokta vardır ki, kamuda yolsuzluk ve etik dışı faaliyet olayları genellikle iki taraflıdır. Bir tarafta Anayasal, kanuni ve yasal düzenlemeler uyarınca kamu görevi ifa eden kamu çalışanları, diğer tarafta da vatandaşlar veya özel sektör kuruluşları bulunmaktadır. Kamuda yolsuzluk ve etik dışı faaliyetlerden sorumlu diğer tarafın da yasal sorumluluklarının farkında olması ve ülkenin ekonomik refahı ve toplumsal gelişimi için kamuda etiğin önemiyetinin bilincine varması gereklidir. Örneğin, Türkiye'de yapılan araştırmalar vatandaşların genel olarak kayırma ve kollamanın engellenmesini istemelerine rağmen, aynı zamanda bireysel olarak kan bağı, hemşerilik, kirvelik gibi ilksel-geleneksel (primordial) ilişkileri kullanarak sorunlarını çözmeye devam etme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Vatandaşların bu eğilimi liyakate ve profesyonelliğe bağlı olarak kamu hizmetinin etik ilkelere uygun olarak gerçekleştirilmesini zorlaştırmaktadır. Yolsuzluklardan sürekli olarak şikâyet eden vatandaşların, ilk fırsatta eş-dost araya koyarak kayırmacılığa sebep olmaları kamu görevlisinin liyakate bağlı olarak görev başına gelmesi ve yükseltilmesi, görevini profesyonellik ilkelerine bağlı yapmasıyla engellenebilir (Yüksel, 2010a: 137).

Ayrıca, kamu görevlisinin çalışma usullerini düzenleyen kurallar açık ve anlaşılabilir olmadığı için kamu görevlisi bazı durumlarda günlük işlerinde gereğinden fazla takdir yetkisi kullanmaktadır. Bu, kamu görevlilerinin birçok kez kamu yararını vergi mükelleflerinin ya da daha farklı bir açıdan bakıldığında müşterilerin çıkarlarıyla dengelemeleri anlamına gelir. Çatışan hedef ve sorumluluklar doğrudan kamu görevlileri tarafından çözümlenmesi gereken ikilemler yaratır. Bu ikilemlerin oluşması durumunda kamu görevlisi iyi düzenlenmiş kamu yönetiminde etik davranış kodlarında öngörülen hak ve yükümlülükler uyarınca hareket etmeli, somut olaya uygulanacak herhangi bir düzenleme bulunmaması durumunda da ahlaki olarak muhakeme yapma ve etik karar verme usulü ile çözüme ulaşmalıdır.

2.2. KAMU GÖREVLİLERİN UYMASI GEREKEN ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ

Temel etik değerler, kamu hizmetinin temelini oluşturur. Günümüzde daha çok artan sayıda ülke, kamu çalışanları için etik davranışla ilgili düzenlemeler yaparak yasa, kod ve kılavuz ilkeler yürürlüğe koymaktadır. Bazı durumlarda bu standartlar, yasalarda ifade edilmektedir. Bu kodlar ve kılavuz ilkeler, kamu sektöründe faaliyetleri şekillendirmek için sistemleştirilen temel etik değerleri kapsamaktadırlar (Sherman, 1998: 13-15). Temel etik değerler, kamu görevlilerinin günlük çalışma düzeni içinde neyin iyi ve doğru olduğuna dair muhakemelerini yönlendirir. Yasal yollarla yapılan düzenlemeler, değerler, vatandaşın, kamu kurum ve kuruluşlarının vazife ve görüşlerinden haberdar olduğu bir çevrenin temelini oluştururlar. Ayrıca, günlük kamusal faaliyetler için genel bir kılavuz görevi görmektedir (Yüksel, 2007: 582).

Toplumsal değerler, etik anlayışı belirler. Bu, devlet etiğine de yansır. Zaman içinde gelişimle paralel olarak toplumsal değerler geliştikçe etik değerler de gelişim gösterir. Bazı konular hakkında etik değerlendirmeler ülkeden ülkeye hatta aynı ülke sınırları içinde bölgeden bölgeye, yöreden yöreye değişse de günümüzde kamu yönetiminde etik değerler konusunda evrensel bir anlayış oluşmaya başlamıştır.

Tüm dünyada kamu sektörünün, özellikle son dönemde, kaybettiği toplumsal güveni tekrar kazanabilmesi için etik değer ve davranışlara özen göstermesi gerekmektedir. Nitekim Avustralya, Yeni Zelanda, Hollanda, Norveç, Finlandiya, Portekiz, İngiltere, A.B.D. ve Meksika gibi birçok ülkede kamu yönetiminde etik değerler ve davranışlar konusunda önemli reformlar gerçekleştiriliyor. Bu reformların özü kamu sektörünün “kural odaklı” bir yönetim anlayışından “değerler ve sonuç odaklı” bir yönetim anlayışına yönelmesi olarak özetlenebilir (Argüder, 2011).

2004 yılından önceki dönemde, ülkemizde, kamu çalışanlarının uyması gereken etik ilke ve değerlere ilişkin özel bir düzenleme yoktu. Etik

ilke ve standartlar, anayasada, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde, 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun'da, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu'nda, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda ve diğer mevzuatlarda dağınık olarak yer almaktaydı.

2004 yılı, ülkemizde etiğe dayalı bir yönetim sisteminin oluşturulmasında dönüm noktası olmuştur. Bu tarihte çıkarılan 5176 sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur (EK-1).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı davranış ve uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, yapılacak başvurular üzerine veya re'sen, en az genel müdür veya eşiti seviyesindeki kamu görevlileri hakkında gerekli inceleme ve araştırmayı yapmaya yetkilidir. Kurul, gerektiğinde yetkili makamlar aracılığıyla kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge toplayabilme yetkisine sahiptir. İnceleme ve araştırmalar, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer alan etik davranış ilkelerinin ihlal edilip edilmediği çerçevesinde yürütülür ve en geç üç ay içinde sonuçlandırılır (Biricikoğlu ve Sayer, 2012: 82).

Başvurular, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşları ile Türkiye'de ikamet eden yabancı gerçek kişiler tarafından yapılabilir; ancak kamu görevlilerini karalama amacı güden, haklı bir gerekçeye dayanmayan, başvuru konusuyla ilgili yeterli bilgi ve belge sunulmamış ise başvurular değerlendirilmeye alınmamaktadır.

Kurul, Kanununun 1. Maddesinde yer alan "Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ile üniversiteler" hakkında inceleme yetkisine sahip

değildir. Ayrıca, genel müdür ve eşiti düzeyinde olmayan kamu görevlileri hakkında yapılan başvurular incelemeye alınmamakta ve bu kişiler hakkında inceleme yapma yetkisi, ilgili disiplin kuruluna bırakılmıştır. Bunun yanı sıra, yargı organlarınca incelenmekte olan ve karara bağlanan uyuşmazlıklar hakkında inceleme yapılamamakta ve ayrıca Kurul'a başvuru yapıldıktan sonra konunun yargıya taşındığı anlaşılırsa Kurulca herhangi bir işlem yapılmamaktadır.

Kurula 2005-2012 yılları arasında etik ihlalleri nedeniyle en çok başvuru konular aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak yer almaktadır.

Tablo 1. Başvuru Konularının Yıllar İtibariyle Dağılımı¹

| Başvuru konuları | 2005 başvuru sayısı | 2006 başvuru sayısı | 2007 başvuru sayısı | 2008 başvuru sayısı | 2009 başvuru sayısı | 2010 başvuru sayısı | 2011 başvuru sayısı | 2012 başvuru sayısı | Toplam |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------|
| Personel işlemleriyle ilgili olanlar (mobbing) | 6 | 2 | 12 | 10 | 4 | 11 | 39 | 39 | 123 |
| Genel etik ilkelerine uygun davranmamak ² | 10 | 8 | 4 | 9 | 81 | 101 | 32 | 33 | 278 |
| Görevi ihmal etmek/görevi kötüye kullanmak | 17 | 9 | 4 | 18 | 36 | 71 | 21 | 41 | 217 |
| Çıkar çatışması | - | - | - | - | - | 18 | 26 | 32 | 76 |
| Kamu kaynaklarının kişisel amaçlar veya hizmet gerekleri dışında kullanmak | 6 | 2 | 20 | 8 | 5 | 10 | 15 | 9 | 75 |
| İntihal | 4 | - | 1 | - | 2 | - | - | - | 7 |
| Kayırmacılık/ayrımcılık | 7 | 2 | 3 | 7 | 6 | 31 | 45 | 51 | 152 |
| Eşitlik ve tarafsızlığa aykırı uygulamalar | 4 | 5 | 8 | 13 | 7 | - | - | - | 37 |
| Bilgi edinme hakkının ihlali | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 25 | 12 | 66 |
| Yolsuzluk/usulsüzlük iddiaları | 17 | 12 | 4 | 6 | 39 | 86 | 30 | 20 | 214 |
| Muhtelif | 4 | 5 | 6 | 3 | - | 13 | 71 | 10 | 112 |
| Toplam | 78 | 47 | 64 | 76 | 183 | 358 | 305 | 247 | 1357 |

Kaynak: 2005-2006-2007-2008 yılları, (Biricikoğlu, Sayer, 2012: 83)
2009-2010-2011-2012 yılı verileri, (etik.gov.tr, 2013)

¹ Bir başvuruda birden fazla konuda etik ihlali iddiası olması halinde daha çok ön plana
² Genel Etik Davranış İlkeleri kavramından dürüstlük, adalet, yasallık ve eşitlik ilkeleri kastedilmektedir.

Kurul'a 2005-2012 yılları arasında toplam 1357 başvuru yapılmıştır. İlk yıllarda etik ihlalleri konusunda başvuru sayısının az olması Kurul'un yeni kurulması ve tanınırlığının az olması ile ilgilidir. 2005-2008 yılları arasında toplam 260 başvuru da bulunulmuştur. 2009 yılı içerisinde Kurul'a yapılan başvuru sayısında gözle görülür bir artış olmuş ve 183 başvuru değerlendirmeye alınmıştır. 2010 yılı içerisinde incelenen 358 dosyanın 319 tanesi karara bağlanmış, 39 tanesi ise 2011 yılına intikal etmiştir. 2011 yılında toplam 305 başvuruda bulunulmuş ve bu başvurulardan 264 tanesi karara bağlanmıştır. 2012 yılında ise toplamda 247 adet etik ihlali nedeniyle başvuruda bulunulmuş ve bu başvurulardan 211 tanesi sonuçlandırılarak karara bağlanmıştır.

Tablo 1'deki sonuçlara bakıldığında Kurul'a en çok başvuru yapılan konular arasında genel etik kurallarına aykırılık (dürüstlük, adalet, yasallık ve eşitlik), görevi ihmal / görevi kötüye kullanmak, yolsuzluk / usulsüzlük ve kayırmacılık/ ayrımcılık iddiaları gelmektedir.

Son yıllarda ise psikolojik yıldırma (mobbing) iddiaları ve kayırmacılık/ ayrımcılık gibi etik dışı davranışlar nedeniyle yapılan başvuru sayısında gözle görülür bir artış olduğu görülmektedir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından hazırlanan ve 13.04.2005 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ise, kamu görevlilerinin, görevlerini yerine getirirken uymaları gereken genel etik ilke ve standartları toplu olarak ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır.

Cumhurbaşkanı, milletvekilleri ve bakanlar ile Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler dışındaki tüm kamu personeli, 5176 sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliğin kapsamındadır. Kamu görevlileri etik kurulunun yetki alanına giren kamu görevlileri EK-3' de sunulmuştur.

Yönetmeliğin amacı, kamu hizmetinde etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken izlemesi gereken etik davranış

ilkelerini belirlemek, bu ilkelere göre hareket etmelerine yardımcı olmak ve toplumun kamu idaresine olan güvenini artırmaktır.

Kamu görevlileri, görevlerini yürütürken Yönetmelikte belirtilen etik davranış ilkelerine uymakla yükümlüdürler. Bu ilkeler, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturur (Şen, 2010: 25-26).

Kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkeler, 13.04.2005 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” in ikinci bölümünü oluşturmaktadır (EK-2). Mustafa Lütfi Şen, “Kamu Yönetimi Etik Rehberi”, adlı eserinde bu yönetmelikte belirtilen kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkelerini belirtmiştir. Bunlar (Şen, 2010: 8-9):

- ✓ Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci,
- ✓ Halka hizmet bilinci,
- ✓ Hizmet standartlarına uyma,
- ✓ Amaç ve misyona bağlılık,
- ✓ Dürüstlük ve tarafsızlık,
- ✓ Saygınlık ve güven,
- ✓ Nezaket ve saygı,
- ✓ Yetkili makamlara bildirim,
- ✓ Çıkar çatışmasından kaçınma,
- ✓ Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması,
- ✓ Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı,
- ✓ Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı,
- ✓ Savurganlıktan kaçınma,
- ✓ Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan,
- ✓ Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık,
- ✓ Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu,
- ✓ Eski kamu görevlileriyle ilişkiler,
- ✓ Mal bildiriminde bulunma.

Davranış ilkelerini ortaya koyan yönetmeliğin ikinci maddesinde, bu uygulamanın hangi personeli kapsadığı ve kapsam dışındaki kamu görevlileri belirlenmiştir. Buna göre; genel bütçeye dâhil daireler, katma bütçeli daireler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, Mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personel bu etik ilkelerin kapsamındadır (Baykaler, 2006: 37).

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından kamu görevlileri için belirlenen “davranış kuralları” ile bu konuda belirtilen etik davranış ilkeleri arasında benzerlik vardır (Başbakanlık, 2005: 27). Tavsiye kararında; hukukilik, dürüstlük, tarafsızlık, sadakat, nezaket ve saygı, takdir yetkisinin tarafsızca kullanılması, çıkar çatışmasından kaçınma, yöneticilerin hesap verme sorumluluğu, yetkili makamlara bildirim, hediye alma yasağı gibi etik kurallar bulunmaktadır.

Bu ilkeler birçok çağdaş ülkeler tarafından kabul edilmiştir. Örneğin Avustralya'nın kamu yönetiminde etik ile ilgili kodları ve kılavuz ilkeleri, şu temel etik değerleri kapsamaktadır; dürüstlük, tarafsızlık, yasalara karşı saygı, insanlara karşı saygı, gayretli çalışma, etkililik, cevap verebilirlik, hesap verebilirlik. Bu temel etik değerler yasalarda da mevcut olarak bulmaktadırlar.

İngiltere' de atanma ve seçim yoluyla kamu makamlarını ellerinde tutanlara ilişkin yönetim standartlarının belirlenmesi ve bu konulardaki değişikliklere yönelik tavsiyelerde bulunmak amacıyla kurulan Nolan Komitesi' nin hazırladığı kamu yaşamında standart ilkeler, İngiliz kamu görevlisi ile vatandaş arasındaki ilişkilerin çerçevesini çizen şu temel etik değerleri; bencil olmamak, dürüstlük, nesnellik, hesap verebilirlik, açıklık, onur ve liderlik (Yüksel, 2010a: 64) ihtiva etmektedir.

İki ayrı ülkede kabul edilen temel etik değerler arasındaki farklılık, bazı etik değerlerin ülkeden ülkeye değiştiğini göstermektedir. Bu değişim, ayrıca, etik değerlerin uygulanacağı kamu görevlilerinin konumlarına ve mevkilerine

göre de oluşmaktadır. Nolan Komitesi'nin belirlediği etik davranış ilkeleri, tüm kamu görevlilerine uygulansa da öncelikle İngiliz Parlamentosu için düzenlenmiştir. Avustralya'daki temel etik değerleri listesi ise, temelde kamu görevlilerine uygulanan kodlar ve kılavuz ilkelerin bir bölümünden özetlenmiştir.

OECD'nin 2000 yılında yayınladığı kamu yönetimi etik sistemleriyle ilgili araştırmasında, tarafsızlık, hukukilik, dürüstlük, saydamlık ve etkinlik ilkelerinin OECD ülkelerinin birçoğunun mevzuatlarında en çok düzenlenen beş temel etik ilke olduğunu göstermektedir. Bu ilkelerin yanı sıra değişen toplumsal talepler ve kamu yönetimindeki değişikliklere uygun olarak eşitlik, sorumluluk ve adalet gibi etik ilkeler de bazı ülkelerin mevzuatlarında yer almaktadır (OECD, 2000).

Ülkelerin kabul ettikleri temel etik değerler arasında farklılıklar olabilmektedir. Ancak günümüzde gelişmiş demokratik ülkeler, en önemli kamu yönetimi temel etik değerlerinden olan hukukilik, bütünlük, tarafsızlık, saydamlık, etkinlik, eşitlik, sorumluluk ve adaleti etik davranış kodlarında ve yasalarda düzenlemiştir.

Kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkeler, yönetmeliğin ikinci bölümünü oluşturmaktadır. Yönetmeliğin 5 ile 22. Maddeleri arasında tanımları yapılan etik ilkeler; aşağıda açıklanmıştır:

2.2.1. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindenliği ve beyana güveni esas alırlar.

Değişen şartlara uygun hizmet süreçleri doğrultusunda sosyal faydayı gözetilen nesnel ve açık bir hizmet anlayışını benimser.

2.2.2. Halka Hizmet Bilinci

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı, hizmet kalitesini yükseltmeyi, halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflerler.

2.2.3. Hizmet Standartlarına Uyma

Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personeli, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütürler, hizmetten yararlanana iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgileri vererek onları hizmet süreci boyunca aydınlatırlar.

Belirlenmiş hizmet standartlarını; hizmet alan kitlenin beklentilerini de göz önünde bulundurarak sürekli geliştirmeyi ilke edinir.

2.2.4. Amaç ve Misyona Bağlılık

Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar. Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler.

2.2.5. Dürüstlük ve Tarafsızlık

Dürüstlük T.D.K sözlüğünde “doğruluk” olarak, diğer sözlüklerde ise “özü sözü bir olma”, “olanı olduğu gibi yansıtma”, “gerçeği saklamama”, “bildiğinden, inandığından ve olduğundan başka türlü görünmeye veya göstermeye çalışmama” olarak tanımlanır. Eski Türkçedeki karşılığı samimiyettir (wikipedia.org, 2013).

Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine

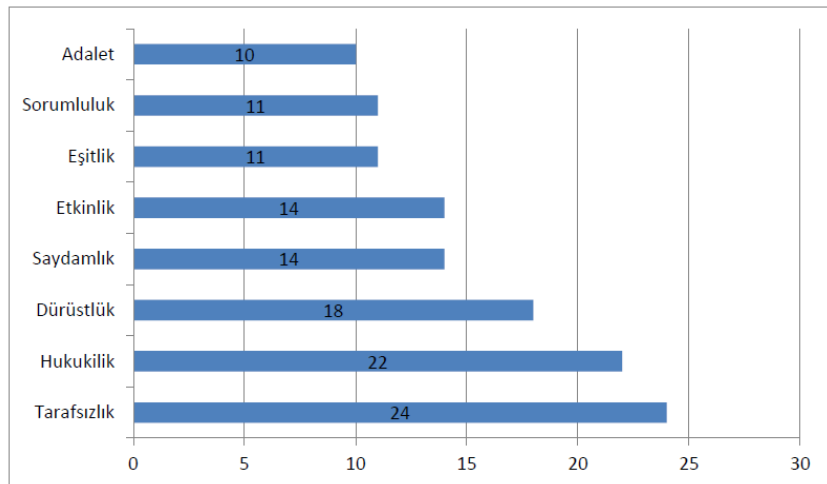
aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar.

Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.

Kamu görevlileri, gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engelleyemezler.

Kamu görevlileri, tüm eylem ve işlemlerinde dürüst olmalıdırlar. Kendilerini etkileyebilecek kurum ve bireylerden uzak durmalıdırlar.

OECD'nin 2000 yılında yayımladığı kamu yönetimi etik sistemleriyle ilgili araştırmaya göre; tarafsızlık, hukukilik, dürüstlük, saydamlık, etkinlik, eşitlik, sorumluluk ve adalet ilkeleri, OECD ülkelerinin birçoğunun mevzuatında en çok düzenlenen sekiz temel etik değerlerdir (OECD, 2000).



Grafik 1: OECD Ülkelerinde En Çok Benimsenen Kamu Yönetimi Temel Etik Değerler (Ülke Sayısı)

Kaynak: OECD, 2000

Kamu makamını ellerinde tutanlar, görevlerini yerine getirirken kendilerini etkileyebilecek kurum dışı bireylerin veya örgütlerin mali veya diğer yükümlülükleri altına girmemelidirler (Yüksel, 2010b: 93).

Temel etik değerler birçok çağdaş ülke tarafından kabul edilmiş, kamu görevlileri için temel etik değerleri içeren kanun, kod ve kılavuz ilkelerle yürürlüğe koyulmuştur.

2.2.6. Saygınlık ve Güven

Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar.

Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranamaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar.

Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkân veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulana kabul edemezler.

Kamu görevlileri, kamuya güveni sağlayacak şekilde davranırlar. Görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler (Yüksel, 2010a: 64).

2.2.7. Nezaket ve Saygı

Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli ilgiyi

gösterirler, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler.

Her toplumda insan ilişkileri, sosyal işler ve etkinlikler saygı, görgü ve nezaket kurallarıyla düzenlenmiştir. Bu kurallar sosyal yaşamda ve iş ortamında insanlar arasında sevgi ve saygıyı oluşturan, toplumun büyük çoğunluğu tarafından benimsenen ve uygulanan ortak davranış kurallarıdır (Aytürk, 2013).

2.2.8. Yetkili Makamlara Bildirim

Kamu görevlileri, bu Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür bir eylem veya işlemle haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirirler.

Kurum ve kuruluş amirleri, ihbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirleri alırlar.

2.2.9. Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.

Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar.

2.2.10. Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması

Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşeri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar.

Kamu görevlileri, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin veya başkalarının kitap, dergi, kaset, cd ve benzeri ürünlerinin satışını ve dağıtımını yaptıramaz; herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, bağış vb. nitelikte menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, görevlerinin ifası sırasında ya da bu görevlerin sonucu olarak elde ettikleri resmi veya gizli nitelikteki bilgileri, kendilerine, yakınlarına veya üçüncü kişilere doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanamazlar, görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye açıklayamazlar.

Kamu görevlileri, seçim kampanyalarında görev yaptığı kurumun kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanamaz ve kullandıramazlar.

2.2.11. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı

Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır.

Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir.

Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi

veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremez, resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemezler; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremezler.

Uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kuralları gereğince, yabancı kişi ve kuruluşlar tarafından verilen hediyelerden, 3628 sayılı Kanunun 3. maddesi hükümleri saklı kalmakla birlikte, söz konusu maddede belirtilen sınırın altında kalanlar da beyan edilir.

Aşağıda belirtilenler hediye alma yasağı kapsamı dışındadır:

- ✓ Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla almanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alman diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,
- ✓ Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,
- ✓ Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,
- ✓ Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,
- ✓ Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri,
- ✓ Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.

Aşağıda belirtilenler ise hediye alma yasağı kapsamındadır:

- ✓ Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde

bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,

- ✓ Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,
- ✓ Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,
- ✓ Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

Bu Yönetmelik kapsamına giren en az genel müdür, eşiti ve üstü görevliler, bu maddenin 5. fıkrası ve 6. fıkranın (a) bendinde sayılan hediyelere ilişkin bir önceki yılda aldıklarının listesini, herhangi bir uyarı beklemezsizin her yıl Ocak ayı sonuna kadar Kurula bildirirler.

2.2.12. Kamu malları ve Kaynaklarının Kullanımı

Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alırlar.

2.2.13. Savurganlıktan Kaçınma

Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkânlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar.

2.2.14. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan

Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumlarını bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler.

Kamu görevlileri tüm işlem ve hizmetlerinde bu duyarlılığı ve hassasiyeti göstermeli, fiil ve eylemlerinde, pozisyonlarının ve yürüttükleri hizmetin gereğini aşan tasarruflarda bulunmamayı prensip edinmelidirler.

2.2.15. Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık

Kamu görevlileri, halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olurlar. Gerçek ve tüzel kişilerin talep etmesi halinde istenen bilgi veya belgeleri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dışında, usulüne uygun olarak verirler.

Üst yöneticiler, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunarlar.

Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler.

2.2.16. Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar.

Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar.

Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar

konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar.

Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemek, geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.

2.2.17. Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler

Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerini kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandıramaz, onlara imtiyazlı muamelede bulunamaz.

Kamu görevlerinden ayrılan kişilere, ilgili kanunlardaki hükümler ve süreler saklı kalmak kaydıyla, daha önce görev yaptıkları kurum veya kuruluştan, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık veya benzeri görev ve iş verilemez.

2.2.18. Mal Bildiriminde Bulunma

Kamu görevlileri, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümleri uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunurlar.

Kurul, gerek gördüğü takdirde mal bildirimlerini inceleme yetkisine sahiptir. Mal bildirimlerindeki bilgilerin doğruluğunun kontrolü amacıyla ilgili kişi ve kuruluşlar (bankalar ve özel finans kurumları dâhil) talep edilen bilgileri, en geç otuz gün içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

Kamu görevlileri, görevlerini yürütürken yukarıda belirtilen, temel etik davranış ilkelerine uymakla yükümlüdürler. Bu ilkeler kamu görevlilerinin çalışma alanını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturur. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan her düzeydeki personel, çalışma

alanına ilişkin koşulların bir parçası olarak etik davranış ilkeleri ve bu ilkelere ilişkin sorumlulukları hakkında bilgilendirilirler. Etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda kurul her türlü çalışmayı yapar ve yaptırır. Araştırmalar, yayınlar, anketler, kamuoyu yoklaması, bilimsel toplantılar vb etkinlikler düzenler, kamu çalışanları için eēitim programları hazırlar, koordine eder, yürütür veya bu konularda bakanlıklar, diēer kamu kuruluşları, niversiteler, mahalli idareler ve sivil toplum kuruluşlarıyla iřbirliēi oluşturabilirler. Etik davranış ilkelerinin, kamu çalışanlarına uygulanan temel, hazırlayıcı ve hizmet içi eēitim programlarında yer alması, kurum ve kuruluş yöneticileri tarafından saēlanmak zorundadır (Kolçak, 2012: 231).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK UYGULAMALARI VE KAMU ÇALIŞANLARININ ETİK DEĞERLERE BAĞLILIĞININ DEĞERLENDİRİLMESİ: İÇİŞLERİ BAKANLIĞI ÖRNEKLEMİ

3. ARAŞTIRMANIN KONUSU ve ÖNEMİ

Kamu görevlileri, gündelik çalışmaları sırasında, kamu kaynaklarının yönetilmesi, vatandaşlarla ilişkiler ve politika oluşturma işlevleri gibi bazı durumlarda takdir yetkisi kullanırlar. Etik, bu kamu gücünün yanlış veya kamu yararına aykırı kullanılmasına engel olan kontrol ve denge noktalarından biridir. Kamu etiği, devlete ve kurumlarına karşı güven oluşturmanın ve bunu korumanın hayati bir unsurudur. Ayrıca, kamu etiği uygulamaların, teamüllerin ve genelde davranışların sınındığı bir temel oluşturarak, kamuoyuna çıkarlarının korunduğu ve işlerin doğru olarak yapıldığına dair güven verir. Kamu yönetiminde etik, bir durum değil, bir faaliyettir. Etik davranışın desteklenmesi, sadece uyulması gereken kuralların listesinin ya da ulaşılmaması gereken bir statünün belirlenmesi değildir. Devletin işleyişinin temelini oluşturan ve hep devam eden bir yönetim sürecidir. Yönetişimin başarısında ve devamlılığında son derece önemlidir (OECD, 2000, 12).

Kamu yönetiminde etik dışı faaliyetler, her şeyden önce, hukuk sistemine ve devlete olan güveni azaltmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da bireylerin, tüm alanlarda kuralları çiğneme eğilimleri güçlenmektedir. Bu bağlamda kamu kurumlarında işlerin düzenli ve sorunsuz bir şekilde yürütülebilmesi için ve halkın devlete karşı güvenin zedelenmemesi için kamu kurumlarında çalışanların etik davranış ilkelerine uymaları gerekmektedir.

Kamu yönetiminde etiğin en önemli özelliklerinden birisi, sosyal sorumluluk bilincini içermesidir. Sosyal sorumluluk bilinci, topluma karşı

sadakat ve bağıllığı gerekli kılmaktadır. Kamu gücünü, kişisel çıkarlar için kullanmadan toplum menfaatine öncelik vererek hareket etmek, her kamu görevlisinin yükümlülüğüdür.

2005 yılında yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemiştir. Bu ilkelere ne kadar uyulduğu ya da bu ilkelerin etik dışı davranışları önlemede ne kadar etkili olduğu konusunda bir alan araştırması bu güne kadar kapsamlı bir şekilde yapılmamıştır. Böyle bir araştırmanın özellikle İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı bünyesinde yapılması son derece önemlidir ve literatüre katkı niteliğindedir.

Tezimizi İçişleri Bakanlığı'nda yapmamızın dayanağı ise; hem köklü bir geçmişe sahip olması hem de iller genelinde faaliyet gösteren çok sayıda müdürlüklerin İçişleri Bakanlığı'na bağlı olarak görev yapmasıdır. Bu nedenle merkez teşkilat olarak İçişleri Bakanlığı kamu çalışanları örneklem alanı olarak seçilmiştir. Bakanlık bünyesinde faaliyet gösteren birimler:

- ✓ Valilikler
- ✓ Emniyet Genel Müdürlüğü
- ✓ Jandarma Genel Müdürlüğü
- ✓ Sahil Güvenlik
- ✓ Nüfus ve Vatandaşlık Genel Müdürlüğü
- ✓ Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü
- ✓ Dernekler Dairesi Başkanlığı
- ✓ İller İdaresi Genel Müdürlüğü'dür.

İl genelinde faaliyet gösteren belediyeler üzerinde de İçişleri Bakanlığı idari vesayet yetkisine sahiptir. İdari Vesayet, yerinden yönetim kuruluşlarının yasaların öngördüğü sınırlar içinde merkezi yönetim tarafından denetlenmesidir. Türkiye'de idari vesayet makamı, İçişleri Bakanlığı, bazen İçişleri Bakanı ve Vali gibi kamu görevlileridir.

Türk Kamu Yönetimi içinde köklü bir yeri bulunan İçişleri Bakanlığı, gerek Osmanlı Devleti ve gerekse Cumhuriyet döneminde değişen şartlara göre kendisini yenileyerek, Türk Devlet ve toplum hayatında önemli vazifeleri üstlenmiş ve bunları günümüze kadar yüz akıyla yerine getirmiş bakanlıklardan birisidir. Yurdun iç güvenliğini ve asayişini sağlamak, kamu düzenini korumak, illerin genel idaresini düzenlemek, mahalli idareler üzerinde merkezi idare adına vesayet makamı olarak nezarete bulunmak ve bu idarelerin gelişmelerine yardımcı olmak, halkın nüfus ve vatandaşlık işlemlerini yerine getirmek, muhtemel savaş ve tabii afetler konularında sivil savunma hizmetlerini yürütmekle görevli Bakanlık, üstlenmiş olduğu bu çok önemli görevleri merkez ve taşra teşkilatları marifetiyle yerine getirmektedir (icisleri.gov.tr, 2013).

Temel etik değerlerin bir kamu kurumunda uygulanabilmesi için, kurumun en tepesinde bulunan birimlerin temel etik değerleri benimsemesi gerekmektedir. Böyle olduğu zaman temel etik değerlerin merkezden çevreye doğru uygulama alanı daha da gelişecektir.

Tez konusu incelenirken genelden özele doğru bir çalışma yapılmıştır. Öncelikle genel olarak “etik” kavramına açıklık getirilip daha sonra “kamu yönetiminde etik” kavramı ve son olarak da tezimizin uygulama alanı olan “İçişleri Bakanlığı’nda Etik Değerler” incelenmiştir.

Kamu kurumlarında görülen etik dışı davranışlar çalışanların moral ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyecek ve kurumda hizmetlerin etkinlik ve verimlilik kaybına sebep olacaktır. Bu bağlamda araştırma kamu kurumlarında çalışanların etik değerlere bağlı kalarak çalışmalarını gerektiğini savunması bakımından önem taşır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı bünyesinde bulunan kamu çalışanlarının, uyulması gereken etik değerlere verilen önemi belirlemektir. Şimdiye kadar hem uluslararası hem de ulusal literatürde eksikliği hissedilen etik değerlerle ilgili daha kapsamlı bir çalışma yapmak,

üzerinde daha önce çalışılmamış bir kurum olan İçişleri Bakanlığı'nda uygulama yapılarak çalışanların etik değerlere bağlılığını belirlemektir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma nicel olarak tasarlandığından daha geniş bir örneklem üzerinde çalışanların görüşlerini değerlendirmek amacıyla anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket yöntemi geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2009).

2005 yılında yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemiştir. Bu çalışmada İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı bünyesinde görev yapan kamu personellerinin, etik ilkeler konusundaki tutumlarını belirlemeye yönelik bir anket çalışması yapılmıştır.

Anket soruları hazırlanırken, sorulardan 23 tanesi Özmen'in (2008) yayınlanan yüksek lisans tezinden alınmış, diğer 8 soru ve demografik özellikler ankete tarafımızdan eklenmiştir. Anket sorularının birçoğu Özmen tarafından yüksek lisans tezinde kullanılmış olsa da bu tezde tekrardan güvenilirlik geçerlilik çalışması yapılmış ve uygulamaya bu şekilde geçilmiştir.

3.3. Anket Formunda Dikkat Edilen Hususlar

Anketin formu, geri dönüş oranını artırabilecek şekilde tasarlanarak literatürde konumuzla ilgili önemli çalışmalardan yararlanılmıştır. Bu amaçla, anketin giriş kısmına anketle ilgili kısa bir giriş metni eklenmiştir. Ayrıca sorumlu kişinin adı ve soyadı belirtilmiştir. Bu bilgilerin verilmesi, anketin güven vermesi ve geri dönüş oranının artmasına yardımcı olması bakımından gereklidir. Ayrıca ankette isim sorulmaktan kaçınılmış, böylelikle ankete cevap verenlerin dürüst bir şekilde soruları yanıtlamaları sağlanmıştır. Dikkat edilen bir başka konu da, anketteki soruların açık uçlu

hazırlanmamış olmasıdır. Böylece cevaplayanın, soruları yanıtsız bırakmasının veya çok zaman harcamasının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Anket sorularını yanıtlayan bir kamu görevlisi, ne kadar içten ve samimi hareket etse de, kendisiyle ilgili gerçek durumu açıkça belirtmekten kaçınacaktır. Bu düşünceden hareketle, daha doğru sonuçlara ulaşmak amacıyla sorulardaki ifadeler "gayrişahsî" hale getirilmiştir. Örneğin kurum tarafından belirlenen hizmet standartlarına ne ölçüde uyulup uyulmadığını belirlemek için, "Görevinizi yerine getirirken hizmetten yararlananlara hizmet süreci boyunca iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgiler veriyor musunuz?" sorusu yerine, "Kurumda hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgiler verilmekte ve hizmetten yararlananlar hizmet süreci boyunca aydınlatılmaktadır." ifadesine ne ölçüde katıldığı sorulmuştur.

3.4. Evren ve Örneklem

Araştırmamızın evrenini İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı'nda çalışan kamu görevlileri oluşturmaktadır. Evrenin geniş olmasından dolayı her bir kamu görevlisine ulaşmakta sorun yaratacağı için örnekleme oluşturulmuştur. Örneklem yönteminde amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örneklem, İçişleri Bakanlığı'nda çalışan 2404 kamu görevlisinden amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Amaçlı örneklemede araştırmanın katılımcıları zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine incelenmesine imkân tanıyan örnekleme yöntemidir (Neuman, 2008; Yıldırım ve Şimşek, 2006). Araştırma, %5 hata payı dikkate alınarak İçişleri Bakanlığı'nda çalışan 2404 kişi üzerinden hesaplanmıştır. Buna göre, ölçeğin uygulanması gereken örneklem sayısı 332 olarak bulunmuştur. Uygulanan anket sayısı ise 500'dür. Ancak geri dönen anket sayısı 380'dir. Bunlardan 29 tanesi eksik ve yanlış doldurulmadan dolayı elenmiş ve 351 adet anket değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

| | N | % |
|--------|-----|-------|
| Kadın | 164 | 46,7 |
| Erkek | 187 | 53,3 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Çalışmaya katılan kamu personelinin cinsiyet dağılımlarına bakıldığında % 46,7 (164)'si kadın, %53,3 (187)'ü erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

| | N | % |
|---------------------------|-----|-------|
| Lise | 31 | 8,8 |
| Ön lisans | 51 | 14,5 |
| Lisans | 221 | 63,0 |
| Yüksek lisans/ Doktora | 48 | 13,7 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Çalışmaya katılan kamu personelinin % 8,8 (31)'i lise, %14,5 (51)'i ön lisans, % 63 (221)' lisans ve % 13,7 (48)'si yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

| | N | % |
|------------|-----|-------|
| 20 – 25 | 29 | 8,3 |
| 26 – 30 | 134 | 38,2 |
| 31 – 35 | 87 | 24,8 |
| 36 – 40 | 45 | 12,8 |
| 41 – 45 | 29 | 8,3 |
| 46 ve üstü | 27 | 7,7 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Çalışmaya katılan kamu personelinin % 8,3 (29)'ü 20 – 25 yaş, % 38,2 (134)'si 36 – 30 yaş, % 24,8 (87)'i 31 – 35 yaş, % 12,8 (45)'i 36 – 40 yaş, %8,3 (29)'ü 41 – 45 yaş ve % 7,7 (27)'si 46 yaş ve üstü grubundan oluşmaktadır.

3.5. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm ankete katılanların demografik bilgilerini içeren değişkenlerden oluşmaktadır. İkinci bölüm ise **“Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örnekleme”** adlı 5'li likert tipi ölçek oluşturmaktadır. Ölçek için 31 soru hazırlanmış ve uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşünden gelen dönütlere göre ankette çıkarılması düşünülen maddeler çıkartılıp gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Uzman görüşünden sonra ölçek için ön uygulama yapılarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları tamamlanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda ankete son hali verilerek uygulama sürecine başlanmıştır.

Ölçeğin ön uygulama sonuçlarına göre güvenilirlik geçerlilik katsayısı olan Alpha değeri .83 olarak bulunmuştur. .70 ve üzeri alpha değerine sahip ölçekler güvenilirliği sağlanmış olarak kabul edilmektedir.

Tablo 5. Temel Etik Değerler Ölçeği Alpha Değerleri

| | | Alpha Değeri |
|---|---|--------------|
| 1 | Etik kavramının anlamsal içeriğini biliyorum. | 0,831 |
| 2 | İyi bir yönetim için etik ilkelerin önemli olduğuna inanıyorum. | 0,827 |
| 3 | Etik ilkeler çerçevesinde yönetilmeyen kamu kurumları, toplumsal destekten ve güvenden yoksun kalacaktır. | 0,824 |
| 4 | Kamu kurumlarındaki etik denetim, kamu kurumlarının etik sorumluluğunu çok yüksek düzeyde harekete geçirmektedir. | 0,821 |
| 5 | Etik ilkelerin uygulanması için yönetici, çalışanlarına örnek teşkil etmelidir. | 0,829 |
| 6 | Kamu kurumunda çalışanların her davranışı, kamu kurumunun bütününe etkileyeceğinden, kamu kurumlarının temel etik değerleri belirlemesi, yaşanabilecek çelişkileri en aza indirecektir. | 0,82 |

| | | |
|----|--|-------|
| 7 | Kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumlarından çok, bir takım yakınlıklara önem verilmektedir (Siyasi, cinsiyet, akrabalık). | 0,827 |
| 8 | Kurumda çalışan personel, etik ilkelere uygun bir çalışma düzenini kendi gelecekleri açısından son derece önemli görmektedir. | 0,823 |
| 9 | Kurumda çalışan personel görevini yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmektedir. | 0,832 |
| 10 | Kurumda çalışan personel kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı ve hizmet kalitesini yükseltmeyi hedeflemelidir. | 0,825 |
| 11 | Kurumda hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgiler verilmekte ve hizmetten yararlananlar hizmet süreci boyunca aydınlatılmaktadır. | 0,831 |
| 12 | Kurumda çalışan personel halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınmalıdır. | 0,826 |
| 13 | Kurumda çalışan personel, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket etmektedir. | 0,831 |
| 14 | Kurumda çalışan personel hizmetten yararlananlara kötü davranmakta ve işi ihmal etmektedir. | 0,818 |
| 15 | Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir. | 0,821 |
| 16 | Kurumda kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçler (fotokopi, yazıcı vb.) hizmet gerekleri dışında kullanılmaktadır. | 0,816 |
| 17 | Etik dışı davranışta bulunanlar şiddetle cezalandırılmalıdır. | 0,826 |
| 18 | Kurumda çalışan personel kamu yararı ile özel çıkarları çatıştığında özel çıkarlarını tercih etmektedirler. | 0,811 |
| 19 | Kurumda mesai ücreti almadan, özel çıkar sağlamak amacıyla mesai saatlerinin dışında da çalışılmaktadır. | 0,817 |
| 20 | Hizmetten yararlananların vereceği burs, seyahat, giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler ile hizmet karşılığında vatandaşın kendi isteği ile verdiği bir miktar para (bahşiş) hediye alma yasağı kapsamı dışında tutulmalıdır. | 0,821 |
| 21 | Kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışabilirler. | 0,823 |
| 22 | Kurumda etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan iş ve eylemlerde bulunan personel mevcuttur. | 0,825 |
| 23 | Kurumda güvenlik kamerasının bulunması personel üzerinde güvensizlik hissi uyandırmaktadır. | 0,83 |
| 24 | Güvenlik kamerası uygulaması etik dışı davranışların azalmasında etkili olmaktadır. | 0,82 |
| 25 | Kurumda çalışan personel, eski kamu görevlilerini (kurumdan ayrılan veya emekli olan) kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırmakta ve onlara imtiyazlı muamelede bulunmaktadır. | 0,814 |

| | | |
|----|---|-------|
| 26 | Kurumda iş takipçilerine normal vatandaşlardan ayrıcalıklı işlem yapılmakta ve öncelik tanınmaktadır. | 0,814 |
| 27 | Kamu çalışanlarına imzalatılan “etik sözleşmesi”, kamu çalışanlarının etik ilke ve standartlara uygun davranmasında etkili bir araçtır. | 0,824 |
| 28 | Mal bildiriminde bulunma, kamu görevlilerinin haksız mal edinmelerini önleyici bir işlev görmemektedir. | 0,82 |
| 29 | Kurumda kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilke ve standartlara ilişkin bilgilendirme eğitimi yapılmalıdır. | 0,829 |
| 30 | Kurumla ilgili etik davranış ilkelerinin belirlenip çalışanlar tarafından görülebilecek yerlere asılması, etik dışı davranışları önlemede etkili bir araç olabilir. | 0,825 |
| 31 | Kurumun etik ilkelere bağlı kalarak faaliyette bulunması, kurumun uzun vadeli çıkarları açısından son derece önemlidir. | 0,825 |

Geçerlilik, araştırmada araştırılmak istenen olgunun yani gerçeğin araştırmanın kapsamı içerisinde ne ölçüde araştırıldığı ile ilgilidir (Kurtuluş, 1989: 15).

Temel etik değerler ölçeği yapılan uygulamada tek faktörden oluştuğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Temel Etik Değerler Ölçeği Faktör Yükleri

| | | Faktör Yükleri |
|---|---|----------------|
| 1 | Etik kavramının anlamsal içeriğini biliyorum. | ,578 |
| 2 | İyi bir yönetim için etik ilkelerin önemli olduğuna inanıyorum. | ,701 |
| 3 | Etik ilkeler çerçevesinde yönetilmeyen kamu kurumları, toplumsal destekten ve güvenden yoksun kalacaktır. | ,766 |
| 4 | Kamu kurumlarındaki etik denetim, kamu kurumlarının etik sorumluluğunu çok yüksek düzeyde harekete geçirmektedir. | ,618 |
| 5 | Etik ilkelerin uygulanması için yönetici, çalışanlarına örnek teşkil etmelidir. | ,749 |
| 6 | Kamu kurumunda çalışanların her davranışı, kamu kurumunun bütününe etkileyeceğinden, kamu kurumlarının temel etik değerleri belirlemesi, yaşanabilecek çelişkileri en aza indirecektir. | ,734 |
| 7 | Kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumlarından çok, bir takım yakınlıklara önem verilmektedir (Siyasi, cinsiyet, akrabalık). | ,615 |
| 8 | Kurumda çalışan personel, etik ilkelere uygun bir çalışma | ,654 |

| | | |
|----|--|------|
| | düzenini kendi geleceklere açısından son derece önemli görmektedir. | |
| 9 | Kurumda çalışan personel görevini yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmektedir. | ,718 |
| 10 | Kurumda çalışan personel kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı ve hizmet kalitesini yükseltmeyi hedeflemelidir. | ,730 |
| 11 | Kurumda hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgiler verilmekte ve hizmetten yararlananlar hizmet süreci boyunca aydınlatılmaktadır. | ,637 |
| 12 | Kurumda çalışan personel halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınmalıdır. | ,792 |
| 13 | Kurumda çalışan personel, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket etmektedir. | ,728 |
| 14 | Kurumda çalışan personel hizmetten yararlananlara kötü davranmakta ve işi ihmal etmektedir. | ,704 |
| 15 | Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir. | ,756 |
| 16 | Kurumda kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçler (fotokopi, yazıcı vb.) hizmet gerekleri dışında kullanılmaktadır. | ,708 |
| 17 | Etik dışı davranışta bulunanlar şiddetle cezalandırılmalıdır. | ,629 |
| 18 | Kurumda çalışan personel kamu yararı ile özel çıkarları çatıştığında özel çıkarlarını tercih etmektedirler. | ,638 |
| 19 | Kurumda mesai ücreti almadan, özel çıkar sağlamak amacıyla mesai saatlerinin dışında da çalışılmaktadır. | ,696 |
| 20 | Hizmetten yararlananların vereceği burs, seyahat, giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler ile hizmet karşılığında vatandaşın kendi isteği ile verdiği bir miktar para (bahşiş) hediye alma yasağı kapsamı dışında tutulmalıdır. | ,644 |
| 21 | Kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışabilirler. | ,540 |
| 22 | Kurumda etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan iş ve eylemlerde bulunan personel mevcuttur. | ,605 |
| 23 | Kurumda güvenlik kamerasının bulunması personel üzerinde güvensizlik hissi uyandırmaktadır. | ,643 |
| 24 | Güvenlik kamerası uygulaması etik dışı davranışların azalmasında etkili olmaktadır. | ,638 |
| 25 | Kurumda çalışan personel, eski kamu görevlilerini (kurumdan ayrılan veya emekli olan) kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırmakta ve onlara imtiyazlı muamelede bulunmaktadır. | ,692 |
| 26 | Kurumda iş takipçilerine normal vatandaşlardan ayrıcalıklı işlem yapılmakta ve öncelik tanınmaktadır. | ,576 |
| 27 | Kamu çalışanlarına imzalatılan "etik sözleşmesi", kamu çalışanlarının etik ilke ve standartlara uygun davranmasında | ,666 |

| | | |
|----|---|------|
| | etkili bir araçtır. | |
| 28 | Mal bildiriminde bulunma, kamu görevlilerinin haksız mal edinmelerini önleyici bir işlev görmemektedir. | ,645 |
| 29 | Kurumda kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilke ve standartlara ilişkin bilgilendirme eğitimi yapılmalıdır. | ,722 |
| 30 | Kurumla ilgili etik davranış ilkelerinin belirlenip çalışanlar tarafından görülebilecek yerlere asılması, etik dışı davranışları önlemede etkili bir araç olabilir. | ,599 |
| 31 | Kurumun etik ilkelere bağlı kalarak faaliyette bulunması, kurumun uzun vadeli çıkarları açısından son derece önemlidir. | ,692 |

“Verilerin güvenilirliği, aynı ana küleden seçilecek başka örneklerde aynı yöntemle, aynı prosedür uygulanarak yapılacak başka ölçümlerde benzer sonuçların elde edilme olasılığıdır (Şencan, 2005: 12)”. Araştırmamızın en önemli olumlu yanı, anketler dağıtıldıktan sonra cevaplamaı kabul eden kamu personeli ile birebir görüşmeler yapılabilmesidir. Ortaya çıkan anlaşmazlıklarda sorular ile ilgili anlaşılmayan hususlar katılımcılara izah edilmiştir.

“Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örneği” ölçeğinin maddeleri olumludan (Kesinlikle Katılıyorum) olumsuz (Kesinlikle Katılmıyorum) şeklinde sıralanmaktadır. Ölçeğin puanlaması olumlu soru köküne sahip maddelerde **“Kesinlikle Katılıyorum”** 5, **“Katılıyorum”** 4, **“Kararsızım”** 3, **“Katılmıyorum”** 2 ve **“Kesinlikle Katılmıyorum”** 1 olarak değerlendirilecektir. Olumsuz soru köküne sahip maddelerde **“Kesinlikle Katılmıyorum”** 5, **“Katılmıyorum”** 4, **“Kararsızım”** 3, **“Katılıyorum”** 2, **“Kesinlikle Katılıyorum”** 1 şeklinde değerlendirilmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizi sürecinde ilk olarak ölçeğin parametriklik değerine bakılmıştır. Kolmogorov - smirnov puanı. 345 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre KS puanı. 05'ten büyük olduğu için ölçek analizinde parametrik testler uygulanmıştır. Parametrik çıkmasından dolayı cinsiyet ve medeni hal

değişkeni analizleri yapılırken bağımsız gruplar için “t testi” uygulanmıştır. Yaş, eğitim, mesleki unvan ve hizmet yılı değişkenleri analizi içinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Anlamli farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise Tukey testi yapılmıştır.

3.7. Sayıtlılar

1. Uygulanan anket ölçeklerinin kapsam geçerliliği için alınan uzman görüşleri yeterlidir.
2. Deney grubunda yer alan kamu personelleri çalışma süresince etkileşime girmemişlerdir.
3. Çalışma süresince uygulanan ölçekler kamu personelleri tarafından içtenlikle yanıtlanmıştır.
4. Deney ve kontrol grubundaki kamu personelleri kontrol altına alınamayan dış etkenlerden eşit düzeyde etkilenmiştir.

3.8. Sınırlılıklar

1. Çalışma Ankara il merkezinden seçilecek İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatında görev yapan kamu personelleri üzerinde uygulanacaktır.
2. Araştırma 2012-2013 öğretim yılında uygulanarak örneklem alanındaki kamu personelleri ile sınırlıdır.

3.9. Hipotezler

1. Araştırmaya konu olan kamu çalışanları kavramsal olarak etik bilince sahiptir.
2. Araştırmaya konu olan kamu çalışanları, hukuk ve etik ilkeler çerçevesinde yönetilmeyen kamu kurumlarının toplumsal destek ve güvenden yoksun kalacağına inanmaktadırlar.
3. Araştırmaya konu olan kamu çalışanları, çalıştıkları kamu kurumuna karşı etik sorumlulukları yönünden duyarlı davranmaktadır.
4. Araştırmaya konu olan kamu çalışanları, vatandaşlara karşı etik sorumlulukları yönünden duyarlı davranmaktadırlar.

5. Araştırmaya konu olan kamu çalışanları, kamu kurumunun etik ilkelere bağlı kalarak faaliyette bulunmasının, kurumun uzun vadeli çıkarları bakımından son derece önemli olduğuna inanmaktadırlar.

4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN (ANKETLERİN) ANALİZİ

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen demografik bulgular ve araştırma konusuyla ilgili analiz sonuçları incelenmiştir.

4.1. Demografik Bulgular

Bu bölümde alan araştırmasının örneklemini oluşturan, İçişleri Bakanlığı personellerinin, sahip olduğu demografik özellikler ve cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, mesleki unvan ve meslekte çalıştıkları yıl değişkenlerine göre test sonuçları incelenecektir.

Tablo 7. Cinsiyet Değişkenine Göre t testi Sonuçları

| Cinsiyet | N | X | Ss | Df | T | P |
|----------|-----|-------|----------|-----|-------|------|
| Kadın | 164 | 80,42 | 10,53831 | 349 | 1,073 | ,032 |
| Erkek | 187 | 76,18 | 11,10212 | | | |

Çalışmaya katılan kişilerin ankete vermiş oldukları cevapların toplam puanlarına göre kamu kurumunda çalışan personellerin uyması gereken temel etik değerler cinsiyet değişkeni açısından bayan memurlar lehine anlamlı farklılık bulunmuştur [$t_{(349)} = 1,073, p < .05$]. Bu sonuca göre kamu kurumunda çalışan bayan memurların puanlarının ortalamaları $\bar{x} = 80,42$ iken erkek memurların puanlarının ortalamaları $\bar{x} = 76,18$ olarak bulunmuştur. Verilen cevaplar açısından bayan memurlar, erkek memurlara göre temel etik değerlere daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmaktadır. Ayrıca standart sapma puanları incelendiğinde bayan memurların standart sapma puanları 10,53 iken erkek memurların standart sapma puanları 11,10

olduğu görülmektedir. Standart sapma puanlarına göre erkek memurların temel etik değerler konusunda daha fazla görüş ayrılığına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 8. Medeni Hal Değişkenine Göre t testi Sonuçları

| Medeni Hal | N | X | Ss | df | T | P |
|------------|-----|-------|-------|-----|--------|------|
| Bekâr | 157 | 74,80 | 11,74 | 349 | -3,074 | ,002 |
| Evli | 194 | 78,34 | 9,80 | | | |

Temel etik değerler ölçeğine verdikleri cevaplar açısından çalışmaya katılanların medeni hal değişkenine göre yapılan analizde, ankete vermiş oldukları cevapların toplam puanlarına göre evli memurlar lehine anlamlı farklılık bulunmuştur [$t_{(349)} = - 3,074, p < .05$]. Bu sonuca göre kamu kurumunda çalışan evli memurların puanlarının ortalamaları $\bar{x} = 78,34$ iken bekâr memurların puanlarının ortalamaları $\bar{x} = 74,80$ olarak bulunmuştur. Verilen cevaplar açısından evli memurlar, bekâr memurlara göre temel etik değerlere daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmaktadır. Ayrıca standart sapma puanları incelendiğinde evli memurların standart sapma puanları 9,80 iken bekâr memurların standart sapma puanları 11,74 olduğu görülmektedir. Standart sapma puanlarına göre evli memurların temel etik değerler konusunda daha az görüş ayrılığına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 9. Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| | Kareler Toplamı | Df | Kareler Ortalaması | F | p | Anlamlı Farklılık |
|---------------|--------------------|-----|-----------------------|-------|------|----------------------|
| Gruplar arası | 2026,034 | 5 | 405,207 | 3,572 | ,004 | 5 – 1 |
| Gruplar içi | 39137,339 | 346 | 113,442 | | | 5 – 2 |
| Toplam | 41163,373 | 351 | | | | 5 – 3 |

1.20-25

2.26-30

3.31-35

4.36-40

5.41-45

6.46 ve üstü

Tablo 9 da görüldüğü gibi, kamu kurumunda çalışan memurların yaş gruplarına göre temel etik değerler ölçeği toplam puan sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Yaş grubu 20 – 25 olan memurların ortalamaları $\bar{x} = 74,02$, 26 – 30 olanların ortalamaları $\bar{x} = 75,98$, 31 – 45 olanların ortalamaları $\bar{x} = 76,66$, 36 – 40 olanların ortalamaları $\bar{x} = 79,35$, 41 – 45 olanların ortalamaları $\bar{x} = 81,93$ ve 46 ve üstü olanların ortalamaları $\bar{x} = 79,48$ olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre yaş grubu 41 – 45 olanların 20 – 25, 26 – 30 ve 31 – 35 yaş grubunda olanlarla 41 – 45 olanlar lehine anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Yaş gruplara bakıldığında 41 – 45 yaş grubu daha genç gruplara göre çalışma hayatının tecrübe ve pratikleşme açısından en verimli çağlarını yaşadıklarını ve daha büyük yaş gruplarına göre mesleki açıdan daha az sıkılmışlık ve tükenmişlik yaşadıkları için temel etik değerlere bağlılıkları daha yüksek çıkmaktadır.

Tablo 10. Eğitim Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| | Kareler Toplamı | Df | Kareler Ortalaması | F | P | Anlamlı Farklılık |
|---------------|-----------------|-----|--------------------|-------|------|-------------------|
| Gruplar arası | 3005,068 | 3 | 1001,689 | 9,109 | ,000 | 3 – 2 |
| Gruplar içi | 38158,305 | 348 | 109,966 | | | 4 – 2 |
| Toplam | 41163,373 | 351 | | | | 5 – 2 |

1. İlköğretim
2. Lise
3. Ön Lisans
4. Lisans
5. Yüksek Lisans/ Doktora

Kamu kurumunda çalışan memurların eğitim durumlarına göre temel etik değerler ölçeği toplam puan sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Eğitim durumu lise olan memurların ortalamaları $\bar{x} = 68,64$, ön lisans olanların ortalamaları $\bar{x} = 74,64$, lisans olanların ortalamaları $\bar{x} = 75,92$ ve yüksek lisans – doktora olanların ortalamaları $\bar{x} = 78,55$ olarak bulunmuştur. İlköğretim mezunu kamu personeli çalışanlar arasında bulunmamaktadır. Bu sonuca göre eğitim durumları ön lisans, lisans ve yüksek lisans – doktora olanlar ile lise olanlar arasında diğer üç grup lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir ki, buna göre eğitim seviyesi yükseldikçe kamu görevlilerinin uyması gereken temel etik değerlere, bağlılık oranı ve verilen önem artmaktadır.

Tablo 11. Mesleki Unvan Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| | Kareler Toplamı | Df | Kareler Ortalaması | F | p | Anlamlı Farklılık |
|---------------|-----------------|-----|--------------------|-------|------|-------------------|
| Gruplar arası | 495,476 | 4 | 123,869 | 1,054 | ,379 | --- |
| Gruplar içi | 40667,897 | 347 | 117,537 | | | |
| Toplam | 41163,373 | 351 | | | | |

1. Müdür
2. Şef/ Sorumlu
3. Mühendis
4. Memur
5. İşçi
6. Diğer (belirtiniz

Kamu kurumunda çalışan memurların mesleki unvanlarına göre temel etik değerler ölçeği toplam puan sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Mesleki unvanlarına göre müdürlerin ortalamaları $\bar{x} = 77,65$, şef/sorumluların ortalamaları $\bar{x} = 76,46$, mühendislerin ortalamaları $\bar{x} = 75,8$, memurların ortalamaları $\bar{x} = 78,28$, işçilerin ortalamaları $\bar{x} = 80,54$ ve diğer personelin ortalamaları $\bar{x} = 76,94$ olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre mesleki unvan çalışanların temel etik değerlerine bakış açılarını anlamlı düzeyde fark yaratacak şekilde etkilememektedir.

Tablo 12. Meslekte Çalıştıkları Yıl Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| | Kareler Toplamı | Df | Kareler Ortalaması | F | p | Anlamlı Farklılık |
|---------------|-----------------|-----|--------------------|-------|------|-------------------|
| Gruplar arası | 655,587 | 4 | 163,897 | 1,732 | ,041 | 5 – 2 |
| Gruplar içi | 40507,787 | 347 | 117,075 | | | 5 – 3 |
| Toplam | 41163,373 | 351 | | | | 5 – 4 |

1. 1 yıldan az
2. 1-5 yıl
3. 6-10 yıl
4. 11-15 yıl
5. 16-20 yıl
6. 21 yıl ve üzeri

Tablo 12’de görüldüğü gibi, kamu kurumunda çalışan memurların hizmet yıllarına göre temel etik değerler ölçeği toplam puan sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Hizmet yılı 1 yıldan az olan memurların ortalamaları $\bar{x} = 73,39$, 1 – 5 yıl olanların ortalamaları $\bar{x} = 74,52$, 6 – 10 yıl olanların ortalamaları $\bar{x} = 74,36$, 11 – 15 yıl olanların ortalamaları $\bar{x} = 74,63$, 16 – 20 yıl olanların ortalamaları $\bar{x} = 80,99$ ve 21 yıl ve üstü olanların ortalamaları $\bar{x} = 79,25$ olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre hizmet yılı 16 – 20 olanların, 1- 5, 6 – 10 ve 11 – 15 yıl olanlar arasında 16 – 20 yıl olanlar lehine anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Hizmet yıllarına bakıldığında 16 – 20 yıl grubu daha genç gruplara göre çalışma hayatının tecrübe ve verimlilik açısından en verimli çağlarını yaşadıklarını ve daha büyük yaş gruplarına göre mesleki açıdan daha az tükenmişlik yaşadıkları için temel etik değerlere bağlılıkları daha yüksek çıkmaktadır.

4.2. Araştırma Konusuyla İlgili Analiz Sonuçları

Bu bölümde İçişleri Bakanlığı bünyesinde yer alan personelin, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer alan "görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci", "halka hizmet bilinci", "hizmet standartlarına uyma", "amaç ve misyona bağlılık", "dürüstlük ve tarafsızlık", "saygınlık ve güven", "nezaket ve saygı", "yetkili makamlara bildirim", "çıkar çatışmasından kaçınma", "görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması", "savurganlıktan kaçınma" ilkelerine ve "hediye alma ve menfaat sağlama yasağı" na ilişkin tutumları belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 13. Etik Kavramının Anlamsal İçeriğini Biliyorum.

| | N | % |
|------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 191 | 54,4 |
| Katılıyorum | 147 | 41,9 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 13 | 3,7 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların "Etik kavramının anlamsal içeriğini biliyorum." sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 54,4 (191), katılıyorum % 41,9 (147) ve kararsızım/fikrim yok % 3,7 (13)'dir.

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, doğru ve yanlışın ölçütü olarak açıklanabilir (İnan, 1996: 43). Tablodaki sonuçlara göre, araştırmaya katılanların % 96,3 (338)'ü gibi büyük bir çoğunluk etik kavramının anlamsal içeriğini hakkında az veya çok bilgi sahibi oldukları ortaya çıkmaktadır.

Tablodaki sonuçlara bakıldığında, katılımcıların % 96,3'ünün etik kavramı hakkında bilgi sahibi olması, tezimizin hipotezlerinden biri olan

“araştırmaya konu olan kamu çalışanlarının kavramsal olarak etik bilince sahip olduğu” hipotezi doğrulanmaktadır.

Tablo 14. İyi Bir Yönetim İçin Etik İlkelerin Önemli Olduğuna İnanıyorum.

| | N | % |
|------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 248 | 70,7 |
| Katılıyorum | 99 | 28,2 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 2 | ,6 |
| Katılmıyorum | 2 | ,6 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “İyi bir yönetim için etik ilkelerin önemli olduğuna inanıyorum.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 70,7 (248), katılıyorum % 28,2 (99), kararsızım/fikrim yok % ,6 (2), katılmıyorum % ,6 (2)'dir. Bu sonuca göre, araştırmaya katılanların neredeyse tamamına yakını % 98,9 (347)'u kamu kurumlarında iyi bir yönetim için etik ilkelerin önemli olduğuna yani temel etik değerlere bağlı kalınması gerektiğine katılmaktadırlar.

Tablo 15. Etik İlkeler Çerçevesinde Yönetilmeyen Kamu Kurumları, Toplumsal Destekten ve Güvenden Yoksun Kalacaktır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 194 | 55,3 |
| Katılıyorum | 134 | 38,2 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 14 | 4,0 |
| Katılmıyorum | 8 | 2,3 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 1 | ,3 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Etik ilkeler çerçevesinde yönetilmeyen kamu kurumları, toplumsal destekten ve güvenden yoksun kalacaktır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 55,3 (194), Katılıyorum % 38,2 (134), kararsızım/fikrim yok % 4 (14), katılmıyorum % 2,3 (8) ve kesinlikle katılmıyorum % ,3 (1)’tür. Bu sonuca göre, katılımcıların % 93,5 (328)’i etik ilkeler çerçevesinde yönetilmeyen kamu kurumlarının toplumsal destekten ve güvenden yoksun kalacağı görüşüne katılmaktadır.

Tablodaki sonuçlara bakıldığında, katılımcıların % 93,5’inin, etik ilkeler çerçevesinde yönetilmeyen kamu kurumlarının, toplumsal destekten ve güvenden yoksun kalacağına inanması, tezimizin hipotezlerinden biri olan “Araştırmaya konu olan kamu çalışanları, hukuk ve etik ilkeler çerçevesinde yönetilmeyen kamu kurumlarının toplumsal destek ve güvenden yoksun kalacağına inanmaktadırlar.” hipotezini doğrulamaktadır.

Tablo 16. Kamu Kurumlarındaki Etik Denetim, Kamu Kurumlarının Etik Sorumluluğunu Çok Yüksek Düzeyde Harekete Geçirmektedir.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 78 | 22,2 |
| Katılıyorum | 141 | 40,2 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 82 | 23,4 |
| Katılmıyorum | 38 | 10,8 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 12 | 3,4 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kamu kurumlarındaki etik denetim, kamu kurumlarının etik sorumluluğunu çok yüksek düzeyde harekete geçirmektedir.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 22,2 (78), katılıyorum % 40,2 (141), kararsızım/fikrim yok % 23,4 (82), katılmıyorum % 10,8 (38) ve kesinlikle katılmıyorum % 3,4 (12)’tür. Bu sonuca göre, kamu

kurumlarında yapılan etik denetimler, kurumların etik sorumluluklarını yerine getirmesine yardımcı olmakta ve kurumlarda etik bilincin yerleşmesini sağlamaktadır.

Tablo 17. Etik İlkelerin Uygulanması İçin Yönetici Çalışanlarına Örnek Teşkil Etmelidir.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 224 | 63,8 |
| Katılıyorum | 112 | 31,9 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 7 | 2,0 |
| Katılmıyorum | 6 | 1,7 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 2 | ,6 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Etik ilkelerin uygulanması için yönetici çalışanlarına örnek teşkil etmelidir.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 63,8 (224), katılıyorum % 31,9 (112), kararsızım/fikrim yok % 2 (7), katılmıyorum % 1,7 (6) ve kesinlikle katılmıyorum % ,6 (2)’dir. Bu sonuca göre, kamu kurumlarında görev yapan yöneticiler temel etik değerlere bağlı kalarak çalışmalı, bu şekilde bir düzen kurulursa kurumdaki diğer çalışanlar da yöneticilerini kendilerine örnek alabilirler. Böylece kurumda etik değerlere daha bağlı, verimli ve düzenli bir çalışma ortamı oluşturulabilir.

Tablo 18. Kamu Kurumunda Çalışanların Her Davranışı, Kamu Kurumunun Bütününü Etkileyeceğinden, Kamu Kurumlarının Temel Etik Değerleri Belirlemesi, Yaşanabilecek Çelişkileri En Aza İndirecektir.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 138 | 39,3 |
| Katılıyorum | 180 | 51,3 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 25 | 7,1 |
| Katılmıyorum | 7 | 2,0 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 1 | ,3 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kamu kurumunda çalışanların her davranışı, kamu kurumunun bütününü etkileyeceğinden, kamu kurumlarının temel etik değerleri belirlemesi, yaşanabilecek çelişkileri en aza indirecektir.” Sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 39,3 (138), katılıyorum % 51,3 (180), kararsızım/fikrim yok % 7,1 (25), katılmıyorum % 2 (7) ve kesinlikle katılmıyorum % ,3 (1)’tür. Bu sonuca göre kamu kurumları, temel etik değerlerini ve kurum içinde çalışanların uyulması gereken kuralları belirlerse, çalışanlar arasında yaşanabilecek çelişkiler en aza indirilebilir.

Örneğin, Türk kamu yönetimi mevzuatında kesinlikle yasaklanmış olmasına rağmen, bazı kamu görevlilerinin yılbaşı, bayram ve özel günler bahane edilerek, iş sahiplerinden veya mesai arkadaşlarından zaman zaman hediye aldıkları bilinmektedir. Kamu görevlilerine verilen veya kamu görevlilerince alınan hediyeler, kamuoyu nezdinde etik tartışmalara yol açmakta, kamuda yozlaşmaya, kamu görevlilerinin eleştirilmesine, kurum içinde yolsuzluklarla ilgili algılamaların artmasına, kamu kurumuna ve yöneticilere duyulan itibar ve güvenin sarsılmasına neden olmaktadır.

Tablo 19. Kurum İçi Atamalarda Eğitim ve Yeterlilik Durumlarından Çok, Bir Takım Yakınlıklara Önem Verilmektedir (Siyasi, Cinsiyet, Akrabalık).

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 104 | 29,6 |
| Katılıyorum | 106 | 30,2 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 80 | 22,8 |
| Katılmıyorum | 48 | 13,7 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 13 | 3,7 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumlarından çok, bir takım yakınlıklara önem verilmektedir (Siyasi, cinsiyet, akrabalık).” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 29,6 (104), katılıyorum % 30,2 (106), kararsızım/fikrim yok % 22,8 (80), katılmıyorum % 13,7 (48) ve kesinlikle katılmıyorum % 3,7 (13)’dir. Bu sonuca göre, katılımcıların % 59,8 (210)’i kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumlarından çok, etik dışı bir davranış olan siyasi, cinsiyet ve akrabalık ilişkilerine önem verildiğini belirtmektedir. Kurum içi atamaların genellikle üst düzey yöneticiler tarafından yapıldığı düşünüldüğünde kurumdaki yöneticilerin bazen atamalar konusunda etik dışı davranışlarda bulunduğu sonucu da bu tablodan çıkarılabilir.

Kurum içi atamalarda, etik bir davranış örneği olan liyakat ilkesine önem vermek gerekmektedir. Liyakat ilkesi, işe almada en yeterli olanın seçilmesi ve bunu sağlayacak sistemin kurulmasıdır. Liyakat sistemi ise, kamu hizmetlerinde ve kamu kuruluşlarında görev alacak personele bu görevlere çağrılmada, göreve alınmada, ilerleme ve yükselmelerde, yer değiştirmelerde, görevden uzaklaştırma ve çıkarmalarda, tüm hizmet şartlarında moral, bilimsel, mesleki ve fikri vasıf ve kabiliyetlerin, görevdeki başarıları esas alınarak tarafsız ve adil bir davranışla, objektif hukuk kuralları

ve metotlarının sorumlu ve yetkili teşkilatın yönetimi ve murakabesi altında uygulanması rejimidir (Adal, 1968: 107).

Liyakat ilkesi, kurum içi atamalarda ve personel seçiminde en önemli ilkedir. Türk kamu yönetiminde uygulamada olmasa bile Devlet Memurları Kanunu'nun 3/C maddesinde Liyakat ilkesine yer verilmesi suretiyle bu ilkeye ne kadar önem verildiğini ortaya koymaktadır.

Liyakat ilkesine mevzuatta ve teoride bu kadar önem verilmesine rağmen uygulamada gerekli önem verilmemektedir. Günümüzde her yeni iktidar, yönetici atama ve değerlendirmesinde yetenek ve becerileri temel alan Liyakat sistemini bir kenara itmekte ve siyasal yağmacılığa dayanan bir sistemi uygulamaya koymaktadır. Bunun sonucunda ise siyasal iktidar, yönetici atamalarında, yer değiştirmelerinde ve yükselmelerinde kendi yandaşlarına fırsatlar hazırlamaktadır.

Tablo 20. Kurumda Çalışan Personel, Etik İkelere Uygun Bir Çalışma Düzenini Kendi Gelecekleri Açısından Son Derece Önemli Görmektedir.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 62 | 17,7 |
| Katılıyorum | 108 | 30,8 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 109 | 31,1 |
| Katılmıyorum | 63 | 17,9 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 9 | 2,6 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda çalışan personel, etik ilkelere uygun bir çalışma düzenini kendi gelecekleri açısından son derece önemli görmektedir.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle

katılıyorum % 17,7 (62), katılıyorum % 30,8 (108), kararsızım/fikrim yok % 31,1 (109), katılmıyorum % 17,9 (63) ve kesinlikle katılmıyorum % 2,6 (9)'dir.

Tablo 21. Kurumda Çalışan Personel Görevini Yerine Getirirken Adalet, Eşitlik ve Dürüstlük İlkeleri Doğrultusunda Hareket Etmektedir.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 63 | 17,9 |
| Katılıyorum | 118 | 33,6 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 89 | 25,4 |
| Katılmıyorum | 70 | 19,9 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 11 | 3,1 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda çalışan personel görevini yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmektedir.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 17,9 (63), katılıyorum % 33,6 (118), kararsızım/fikrim yok % 25,4 (89), katılmıyorum % 19,9 (70) ve kesinlikle katılmıyorum % 3,1 (11)'dir. Bu sonuca göre, ankete katılan kamu çalışanları, çalıştıkları kurumda vatandaşlara karşı ayrıcalıklı bir tutum izlemediklerini, tarafsız bir hizmet sunduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 22. Kurumda Çalışan Personel Kamu Hizmetlerinin Yerine Getirilmesinde; Halkın İhtiyaçlarını En Etkin, Hızlı ve Verimli Biçimde Karşılama ve Hizmet Kalitesini Yükseltmeyi Hedeflemelidir.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 149 | 42,5 |
| Katılıyorum | 124 | 35,3 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 44 | 12,5 |
| Katılmıyorum | 28 | 8,0 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 6 | 1,7 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda çalışan personel kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı ve hizmet kalitesini yükseltmeyi hedeflemelidir.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 42,5 (149), katılıyorum % 35,3 (124), kararsızım/fikrim yok % 12,5 (44), katılmıyorum % 8 (28) ve kesinlikle katılmıyorum % 1,7 (6)'dir. Bu sonuca göre, kurumda çalışan personellerin büyük bir çoğunluğu görevlerini yerine getirirken etkinlik ve verimliliği esas aldıklarını ifade etmektedir.

Tablo 23. Kurumda Hizmetten Yararlanana İş ve İşlemlerle İlgili Gerekli Açıklayıcı Bilgiler Verilmekte ve Hizmetten Yararlanana Hizmet Süreci Boyunca Aydınlatılmaktadır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 63 | 17,9 |
| Katılıyorum | 145 | 41,3 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 64 | 18,2 |
| Katılmıyorum | 67 | 19,1 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 12 | 3,4 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda hizmetten yararlanana iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgiler verilmekte ve hizmetten yararlanana hizmet süreci boyunca aydınlatılmaktadır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 17,9 (63), katılıyorum % 41,3 (145), kararsızım/fikrim yok % 18,2 (64), katılmıyorum % 19,1 (67) ve kesinlikle katılmıyorum % 3,4 (12)'dir. Bu sonuca göre, çalışmaya katılanların % 59,2 (208)'si kamu kurumunda hizmet standartlarına son derece bağlı olduklarını ve hizmetten yararlanana hizmet süreci boyunca aydınlatıldıklarını göstermektedir.

Tablo 24: Kurumda Çalışan Personel Halkın Kamu Hizmetine Güven Duygusunu Zedeleyen, Şüphe Yaratan ve Adalet İlkesine Zarar Veren Davranışlarda Bulunmaktan Kaçınmaktadır.

| | N | % |
|------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 246 | 70,1 |
| Katılıyorum | 90 | 25,6 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 13 | 3,7 |
| Katılmıyorum | 2 | ,6 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda çalışan personel halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınmaktadır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 70,1 (246), katılıyorum % 25,6 (90), kararsızım/fikrim yok % 3,7 (13) ve katılmıyorum % ,6 (2)’dir. Bu sonuca göre, kurumda çalışan personellerin % 95,7 gibi büyük bir çoğunluğu, halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmadığını, yani kurumda etik davranış ilkelerine uyulduğunu belirtmişlerdir.

Kamu yönetiminde etik dışı davranışlar, hukuk sistemine ve devlete olan güveni azaltmaktadır. Bunun bir sonucu olarak bireylerin tüm alanlarda kuralları çiğneme eğilimleri güçlenmektedir.

Tablodaki sonuçlara bakıldığında, katılımcıların % 95,7’sinin kurumda çalışan personel, halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınmaktadır, sorusuna katılması tezimizin hipotezlerinden biri olan “araştırmaya konu olan kamu çalışanları çalıştıkları kamu kurumuna karşı etik sorumlulukları yönünden duyarlı davranmaktadır” hipotezini doğrulamaktadır.

Tablo 25. Kurumda Çalışan Personel Halka Hizmetin Kişisel veya Özel Her Türlü Menfaatin Üzerinde Bir Görev Olduğu Bilinciyle Hizmet Gereklarine Uygun Hareket Etmektedir.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 86 | 24,5 |
| Katılıyorum | 141 | 40,2 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 74 | 21,1 |
| Katılmıyorum | 39 | 11,1 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 11 | 3,1 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda çalışan personel halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket etmektedir.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 24,5 (86), katılıyorum % 40,2 (141), kararsızım/fikrim yok % 21,1 (74), katılmıyorum % 11,1 (39) ve kesinlikle katılmıyorum % 3,1 (11)’dir. Bu sonuca göre, kamu çalışanları, kamu yararını kişisel veya özel her türlü menfaatin üstünde tutarak vatandaşın güvenini yüksek düzeyde tutmayı amaç edinmişlerdir.

Tablodaki sonuçlara bakıldığında kurumda çalışanların % 14,2 (50)’sinin hizmet gereklerine uygun biçimde hareket etmedikleri görülmektedir. Bu da kurumda aksi davranışlarda bulunan kamu personellerinin mevcut olduğunu göstermektedir.

Tablo 26. Kurumda Çalışan Personel Hizmetten Yararlanana Kötü Davranmakta ve İşi Savsaklamaktadır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 16 | 4,6 |
| Katılıyorum | 40 | 11,4 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 72 | 20,5 |
| Katılmıyorum | 130 | 37,0 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 93 | 26,5 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda çalışan personel hizmetten yararlanana kötü davranmakta ve işi savsaklamaktadır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 4,6 (16), katılıyorum % 11,4 (40), kararsızım/fikrim yok % 20,5 (72), katılmıyorum % 37 (130) ve kesinlikle katılmıyorum % 26,5 (93)'dir. Bu sonuca göre, kurum çalışanlarının %63,5 (223) gibi büyük bir bölümü hizmetten yararlanana saygılı davranmakta, görevlerini savsaklamadan yerine getirmektedirler.

Tablo 25'deki sonuçlara bakıldığında katılımcıların % 64,7 (227)'sinin “kurumda çalışan personel halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket etmektedir” görüşüne katılması ve tablo 26'daki soruya katılımcıların % 63,5 (223)'inin “kurumda çalışan personel hizmetten yararlanana kötü davranmakta ve işi savsaklamaktadır” katılmaması tezimizin hipotezlerinden biri olan “araştırmaya konu olan kamu çalışanları, vatandaşlara karşı etik sorumlulukları yönünden duyarlı davranmaktadırlar” hipotezini doğrulanmaktadır.

Tablo 27. Etik Davranış İlkeleriyle Bağdaşmayan Bir Duruma Tanıklık Edilmesi Halinde Mutlaka Yetkili Makamlara Bildirilmelidir.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 145 | 41,3 |
| Katılıyorum | 158 | 45,0 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 31 | 8,8 |
| Katılmıyorum | 10 | 2,8 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 7 | 2,0 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 41,3 (145), katılıyorum % 45 (158), kararsızım/fikrim yok % 8,8 (31), katılmıyorum % 2,8 (10) ve kesinlikle katılmıyorum % 2 (7)’dir. Günümüzde etik dışı davranışların yetkili makamlara bildirmesi, bildirmek yerine genelde şikâyet şeklinde olmaktadır. Ama sonuç itibari ile bakıldığı zaman her ne şekilde olursa olsun etik dışı davranışların yetkili makamlara bildirilip, yapılan etik dışı davranışın giderilmesi kurum ve çalışanlar açısından son derece önemlidir.

Tablo 28. Kurumda Kamu Hizmeti İçin Tahsis Edilmiş Araç ve Gereçler (Fotokopi, Yazıcı vb.) Hizmet Gereklere Dışında Kullanılmaktadır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 44 | 12,5 |
| Katılıyorum | 91 | 25,9 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 71 | 20,2 |
| Katılmıyorum | 91 | 25,9 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 54 | 15,4 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçler (fotokopi, yazıcı vb.) hizmet gereklere dışında kullanılmaktadır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 12,5 (44), katılıyorum % 25,9 (91), kararsızım/fikrim yok % 20,2 (71), katılmıyorum % 25,9 (91) ve kesinlikle katılmıyorum % 15,4 (54)’dir. Bu sonuca göre, araştırmaya katılanların %38, 4’ü kamu kurumundaki araç ve gereçlerin hizmet gereklere dışında kullanıldığını belirtmekte, buna karşın katılımcıların % 41, 3’ü ise araç ve gereçlerin hizmet gereklere dışında kullanılmadığını belirtmektedirler. Sonuç olarak söz konusu araçların kısmen de olsa hizmet gereklere dışında kullanıldığı söylenebilir.

Tablo 29. Etik Dışı Davranışta Bulunanlar Şiddetle Cezalandırılmalıdır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 58 | 16,5 |
| Katılıyorum | 119 | 33,9 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 90 | 25,6 |
| Katılmıyorum | 68 | 19,4 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 16 | 4,6 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Etik dışı davranışta bulunanlar şiddetle cezalandırılmalıdır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 16,5 (58), katılıyorum % 33,9 (119), kararsızım/fikrim yok % 25,6 (90), katılmıyorum % 19,4 (68) ve kesinlikle katılmıyorum % 4,6 (16)’dir. Bu sonuca göre, ankete katılanların % 50,4 (177) gibi önemli bir kısmı etik dışı davranışlarda bulunanların şiddetle cezalandırılması gerektiği görüşünü savunurken, % 24 (84)’ü ise şiddetle cezalandırılma olayına karşı çıkmaktadırlar.

Tablo 30. Kurumda Çalışan Personel Kamu Yararı İle Özel Çıkarları Çatıştığında Özel Çıkarlarını Tercih Etmektedirler.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 31 | 8,8 |
| Katılıyorum | 84 | 23,9 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 107 | 30,5 |
| Katılmıyorum | 90 | 25,6 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 39 | 11,1 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda çalışan personel kamu yararı ile özel çıkarları çatıştığında özel çıkarlarını tercih etmektedirler.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 8,8 (31), katılıyorum % 23,9 (84), kararsızım/fikrim yok % 30,5 (107), katılmıyorum % 25,6 (90) ve kesinlikle katılmıyorum % 11,1 (39)'dir. Bu sonuca göre, ankete katılanların büyük bir çoğunluğunun kamu yararını özel çıkarların üstünde tuttuğu, ancak çıkar çatışması durumlarında bazı kamu personellerinin özel çıkarlarını tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 31. Kurumda Mesai Ücreti Almadan, Özel Çıkar Sağlamak Amacıyla Mesai Saatlerinin Dışında da Çalışılmaktadır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 26 | 7,4 |
| Katılıyorum | 51 | 14,5 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 101 | 28,8 |
| Katılmıyorum | 106 | 30,2 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 67 | 19,1 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda mesai ücreti almadan, özel çıkar sağlamak amacıyla mesai saatlerinin dışında da çalışılmaktadır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 7,4 (26), katılıyorum % 14,5 (51), kararsızım/fikrim yok % 28,8 (101), katılmıyorum % 30,2 (106) ve kesinlikle katılmıyorum % 19,1 (67)'dir. Buna göre soruya katılımcıların % 21,9 (77)'u katılmaktadır buna karşılık, katılımcıların % 49,3 (173)'ü katılmamaktadır. Katılımcıların küçümsenmeyecek bir bölümü bu soruyu cevaplarken kararsız kalmıştır. Katılanlar ile kararsızlar göz önüne alındığında İçişleri Bakanlığı bünyesinde çalışan personelin bir kısmının mesai ücreti almadan, özel çıkar sağlamak amacıyla mesai saatleri dışında çalıştığı söylenebilir.

Tablo 32. Hizmetten Yararlananların Vereceği Burs, Seyahat, Giysi, Takı, Yiyecek vb. Hediyeler İle Hizmet Karşılığında Vatandaşın Kendi İsteği İle Verdiği Bir Miktar Para (Bahşış) Hediye Alma Yasağı Kapsamı Dışında Tutulmalıdır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 22 | 6,3 |
| Katılıyorum | 36 | 10,3 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 46 | 13,1 |
| Katılmıyorum | 73 | 20,8 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 174 | 49,6 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Hizmetten yararlananların vereceği burs, seyahat, giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler ile hizmet karşılığında vatandaşın kendi isteği ile verdiği bir miktar para (bahşış) hediye alma yasağı kapsamı dışında tutulmalıdır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 6,3 (22), katılıyorum % 10,3 (36), kararsızım/fikrim yok % 13,1 (46), katılmıyorum % 20,8 (73) ve kesinlikle katılmıyorum % 49,6 (174)'dir. Bu sonuca göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğu, yapılan işlemler sonrası hediye ve bahşış verilmesinin hediye alma yasağı kapsamında yer alması gerektiğini savunmaktadır.

Tablo 33. Kamu Görevlileri Resmi Görevlerinin Dışında İkinci Bir İşte Çalışabilirler.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 71 | 20,2 |
| Katılıyorum | 133 | 37,9 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 88 | 25,1 |
| Katılmıyorum | 33 | 9,4 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 26 | 7,4 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışabilirler.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 20,2 (71), katılıyorum % 37,9 (133), kararsızım/fikrim yok % 25,1 (88), katılmıyorum % 9,4 (33) ve kesinlikle katılmıyorum % 7,4 (26)'dir. Bu sonuca göre, katılımcıların % 58,1 (204)'i kamu görevlilerinin resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışabilmesi düşüncesine katılmakta buna karşın % 16,8 (59)'i ise bu görüşe katılmamaktadır. Sonuç olarak baktığımızda İçişleri Bakanlığı personelinin büyük çoğunluğu ikinci bir işte çalışma hakkının verilmesi konusunda istekli oldukları görülmektedir.

Tablo 34. Kurumda Etik Davranış İlkeleriyle Bağdaşmayan İş ve Eylemlerde Bulunan Personel Mevcuttur.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 54 | 15,4 |
| Katılıyorum | 97 | 27,6 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 106 | 30,2 |
| Katılmıyorum | 76 | 21,7 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 18 | 5,1 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan iş ve eylemlerde bulunan personel mevcuttur.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 15,4 (54), katılıyorum % 27,6 (97), kararsızım/fikrim yok % 30,2 (106), katılmıyorum % 21,7 (76) ve kesinlikle katılmıyorum % 5,1 (18)’dir. Bu sonuca göre, katılımcıların % 43 (151)’ü kurumda etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan iş ve eylemlerde bulunan personelin mevcut olduğu görüşüne katılırken, % 26,8 (94)’i ise bu görüşe katılmamaktadır. Tablodaki verilere bakıldığında kurumda etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan iş ve eylemlerde bulunan personelin varlığına inananların sayısının büyük bir orana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 35. Kurumda Güvenlik Kameranın Bulunması Personel Üzerinde Güvensizlik Hissi Uyandırmaktadır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 17 | 4,8 |
| Katılıyorum | 91 | 25,9 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 76 | 21,7 |
| Katılmıyorum | 107 | 30,5 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 60 | 17,1 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda güvenlik kameranın bulunması personel üzerinde güvensizlik hissi uyandırmaktadır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 4,8 (17), katılıyorum % 25,9 (91), kararsızım/fikrim yok % 21,7 (76), katılmıyorum % 30,5 (107) ve kesinlikle katılmıyorum % 17,1 (60)’dir. Buna göre, kuruma yerleştirilen kameraların personel üzerinde güvensizlik hissi uyandırmadığı sonucuna varılabilir.

Tablo 36. Güvenlik Kamerası Uygulaması Etik Dışı Davranışların Azalmasında Etkili Olmaktadır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 40 | 11,4 |
| Katılıyorum | 124 | 35,3 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 99 | 28,2 |
| Katılmıyorum | 62 | 17,7 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 26 | 7,4 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Güvenlik kamerası uygulaması etik dışı davranışların azalmasında etkili olmaktadır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir:

Kesinlikle katılıyorum % 11,4 (40), katılıyorum % 35,3 (124), kararsızım/fikrim yok % 28,2 (99), katılmıyorum % 17,7 (62) ve kesinlikle katılmıyorum % 7,4 (26)'dir. Bu sonuca göre, katılımcıların % 46,7 (164)'si kurumda etik dışı davranışların azalmasında güvenlik kamerası uygulamalarının etkili olduğu görüşüne katılırken, % 25,1 (88)'i ise güvenlik kamerası uygulamalarının kurumda etik dışı davranışların azalmasında etkili olmadığını belirtmiştir.

Tablo 37. Kurumda Çalışan Personel, Eski Kamu Görevlilerini (Kurumdan Ayrılan veya Emekli Olan) Kamu Hizmetlerinden Ayrıcalıklı Bir Şekilde Faydalandırmakta ve Onlara İmtiyazlı Muamelede Bulunmaktadır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 18 | 5,1 |
| Katılıyorum | 57 | 16,2 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 167 | 47,6 |
| Katılmıyorum | 85 | 24,2 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 24 | 6,8 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda çalışan personel, eski kamu görevlilerini (kurumdan ayrılan veya emekli olan) kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırmakta ve onlara imtiyazlı muamelede bulunmaktadır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 5,1 (18), katılıyorum % 16,2 (57), kararsızım/fikrim yok % 47,6 (167), katılmıyorum % 24,2 (85) ve kesinlikle katılmıyorum % 6,8 (24)'dir. Bu sonuca göre, ankete katılanların %21,3 (75)'ü kurumdan ayrılan kamu görevlilerine İçişleri Bakanlığı'nda ayrıcalıklı işlem yapıldığı görüşünde oldukları söylenebilir.

Tablo 38. Kurumda İş Takipçilerine Normal Vatandaşlardan Ayrıcalıklı İşlem Yapılmakta ve Öncelik Tanınmaktadır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 21 | 6,0 |
| Katılıyorum | 51 | 14,5 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 131 | 37,3 |
| Katılmıyorum | 104 | 29,6 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 44 | 12,5 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda iş takipçilerine normal vatandaşlardan ayrıcalıklı işlem yapılmakta ve öncelik tanınmaktadır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 6 (21), katılıyorum % 14,5 (51), kararsızım/fikrim yok % 37,3 (131), katılmıyorum % 29,6 (104) ve kesinlikle katılmıyorum % 12,5 (44)’dir. Bu sonuca göre, çalışmaya katılanların önemli bir kısmı % 42,1 (148)’i kamu kurumunda iş takipçilerine ayrıcalıklı işlem yapılmadığı görüşüne sahiptirler.

Tablo 39. Kamu Çalışanlarına İmzalatılan “Etik Sözleşmesi”, Kamu Çalışanlarının Etik İlke ve Standartlara Uygun Davranmasında Etkili Bir Araçtır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 19 | 5,4 |
| Katılıyorum | 90 | 25,6 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 94 | 26,8 |
| Katılmıyorum | 103 | 29,3 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 45 | 12,8 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kamu çalışanlarına imzalatılan “etik sözleşmesi”, kamu çalışanlarının etik ilke ve standartlara uygun davranmasında etkili bir araçtır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 5,4 (19), katılıyorum % 25,6 (90), kararsızım/fikrim yok % 26,8 (94), katılmıyorum % 29,3 (103) ve kesinlikle katılmıyorum % 12,8 (45)’dir. Bu sonuca göre, katılımcıların % 31 (109)’i kamu çalışanlarına imzalatılan “etik sözleşmesi”nin etik ilke ve standartlara uygun davranılmasında etkili bir araç olduğunu belirtmekte, buna karşın % 42,1 (148)’i ise “Etik Sözleşmesi”nin davranışlar üzerinde çok fazla etkili olmadığı görüşünde oldukları ortaya çıkmaktadır.

Tablo 40. Mal Bildiriminde Bulunma, Kamu Görevlilerinin Haksız Mal Edinmelerini Önleyici Bir İşlev Görmemektedir.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 57 | 16,2 |
| Katılıyorum | 110 | 31,3 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 95 | 27,1 |
| Katılmıyorum | 75 | 21,4 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 14 | 4,0 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Mal bildiriminde bulunma, kamu görevlilerinin haksız mal edinmelerini önleyici bir işlev görmemektedir.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 16,2 (57), katılıyorum % 31,3 (110), kararsızım/fikrim yok % 27,1 (95), katılmıyorum % 21,4 (75) ve kesinlikle katılmıyorum % 4 (14)’dir. Bu sonuca göre, mal bildiriminin, haksız mal edinilmesi konusunda kısmen etkili olduğunu, fakat haksız mal edinilmesini tamamen engellemediği söylenilebilir.

Tablo 41. Kurumda Kamu Görevlilerinin Uyması Gereken Etik İlke ve Standartlara İlişkin Bilgilendirme Eğitimi Yapılmalıdır.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 149 | 42,5 |
| Katılıyorum | 124 | 35,3 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 44 | 12,5 |
| Katılmıyorum | 28 | 8,0 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 6 | 1,7 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumda kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilke ve standartlara ilişkin bilgilendirme eğitimi yapılmalıdır.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 42,5 (149), katılıyorum % 35,3 (124), kararsızım/fikrim yok % 12,5 (44), katılmıyorum % 8 (28) ve kesinlikle katılmıyorum % 1,7 (6)’dir. Bu sonuca göre, “Kurumda kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilke ve standartlara ilişkin bilgilendirme eğitimi yapılmalıdır.” ifadesine katılımcıların % 77,8 (273)’i katılmaktadır. Buradan İçişleri Bakanlığı çalışanlarının büyük bir kısmının etik davranış ilkelerine dair bilgilendirme eğitimi yapılması konusunda istekli oldukları görülmektedir.

Tablo 42. Kurumla İlgili Etik Davranış İlkelerinin Belirlenip Çalışanlar Tarafından Görülebilecek Yerlere Asılması, Etik Dışı Davranışları Önlemede Etkili Bir Araç Olabilir.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 57 | 16,2 |
| Katılıyorum | 133 | 37,9 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 70 | 19,9 |
| Katılmıyorum | 57 | 16,2 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 34 | 9,7 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumla ilgili etik davranış ilkelerinin belirlenip çalışanlar tarafından görülebilecek yerlere asılması, etik dışı davranışları önlemede etkili bir araç olabilir.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 16,2 (57), katılıyorum % 37,9 (133), kararsızım/fikrim yok % 19,9 (70), katılmıyorum % 16,2 (57) ve kesinlikle katılmıyorum % 9,7 (34)’dir. Bu sonuca göre, katılımcılardan %54,1 (190)’i kurumla ilgili etik davranış ilkelerinin belirlenip çalışanlar tarafından görülebilecek yerlere asılmasının etik dışı davranışları önlemede etkili olacağına katılırken, % 25,9 (91)’u ise kurumla ilgili etik davranış ilkelerinin belirlenip çalışanlar tarafından görülebilecek yerlere asılmasının etik dışı davranışları önlemede etkili olmayacağına katılmamaktadır.

Tablo 43. Kurumun Etik İkelere Bağlı Kalarak Faaliyette Bulunması, Kurumun Uzun Vadeli Çıkarları Açısından Son Derece Önemlidir.

| | N | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Kesinlikle Katılıyorum | 171 | 48,7 |
| Katılıyorum | 147 | 41,9 |
| Kararsızım/Fikrim Yok | 21 | 6,0 |
| Katılmıyorum | 4 | 1,1 |
| Kesinlikle Katılmıyorum | 8 | 2,3 |
| Toplam | 351 | 100,0 |

Katılımcıların “Kurumun etik ilkelere bağlı kalarak faaliyette bulunması, kurumun uzun vadeli çıkarları açısından son derece önemlidir.” sorusuna verdikleri cevaplar şu şekildedir: Kesinlikle katılıyorum % 48,7 (171), katılıyorum % 41,9 (147), kararsızım/fikrim yok % 6 (21), katılmıyorum % 1,1 (4) ve kesinlikle katılmıyorum % 2,3 (8)’dir. Bu sonuca göre, katılımcıların % 90,6 (318)’sı gibi büyük bir çoğunluğu, kurumun etik ilkelere bağlı kalarak faaliyette bulunmasını, kurumun uzun vadeli çıkarları açısından son derece önemli olduğuna katılmaktadırlar. Soruya verilen cevaplardan kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum diyenlerin oranının bu kadar yüksek olması, tezimizin hipotezlerinden biri olan “araştırmaya konu olan kamu çalışanları, kamu kurumunun etik ilkelere bağlı kalarak faaliyette bulunmasını, kurumun uzun vadeli çıkarları bakımından son derece önemli olduğuna inanmaktadırlar” hipotezini de doğrulanmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, kamu çalışanlarının temel etik değerlere bağlılık düzeylerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle etik ve kamu yönetimi etiği kavramları açıklanmıştır. Daha sonra, 13.04.2005 tarihli Resmî Gazete' de yayımlanan, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikle belirlenen, Kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkeler, çerçevesinde İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı bünyesindeki kamu çalışanlarına yönelik bir anket çalışması düzenlenmiştir. Anket çalışması sonucunda veriler SPSS 18,0 Windows İstatistik Paket Programı yardımıyla analiz edilerek kamu çalışanlarının uyması gereken temel etik değerlere bağlılık düzeyleri ortaya konulmuştur.

Personele uygulanan anket sonucunda anket iki bölümde irdelenmiştir. Birincisi demografik özelliklerle ilgili analizler, ikinci bölümde ise etik değerler ile ilgili algılar değerlendirilmiştir.

Çalışmaya katılan kişilerin ankete vermiş oldukları cevaplar sonucunda, kamu kurumunda çalışan personellerin uyması gereken temel etik değerler ile cinsiyet değişkeni arasında bayan memurlar lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre bayan memurlar, erkek memurlara göre temel etik değerlere daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmaktadır. Ayrıca standart sapma puanları incelendiğinde bayan memurların standart sapma puanları 10,53 iken erkek memurların standart sapma puanları 11,10 olduğu görülmektedir. Standart sapma puanlarına göre erkek memurların temel etik değerler konusunda daha fazla görüş ayrılığına sahip oldukları görülmektedir.

Çalışmaya katılanların medeni hal değişkenine göre yapılan analizde, ankete vermiş oldukları cevapların toplam puanlarına göre evli memurlar lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre kamu kurumunda çalışan evli memurların puanlarının ortalamaları $\bar{x} = 78,34$ iken bekâr memurların puanlarının ortalamaları $\bar{x} = 74,80$ olarak bulunmuştur.

Verilen cevaplar açısından evli memurlar, bekâr memurlara göre temel etik değerlere daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmaktadır.

Kurumunda çalışan memurların yaş gruplarına göre temel etik değerler ölçeğinde yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Yaş grubu 41 – 45 olanların 20 – 25, 26 – 30 ve 31 – 35 yaş grubunda olanlarla 41 – 45 olanlar lehine anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Yaş gruplarına bakıldığında 41 – 45 yaş grubu daha genç gruplara göre çalışma hayatının tecrübe ve pratikleşme açısından en verimli çağlarını yaşadıklarını ve daha büyük yaş gruplarına göre mesleki açıdan daha az sıkılmışlık ve tükenmişlik yaşadıkları için temel etik değerlere bağlılıkları daha yüksek çıkmaktadır.

Kamu kurumunda çalışan memurların eğitim durumlarına göre temel etik değerler ölçeğinde eğitim grupları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Eğitim durumları ön lisans, lisans ve yüksek lisans – doktora olanlar ile lise olanlar arasında diğer üç grup lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir ki, buna göre eğitim seviyesi yükseldikçe kamu görevlilerinin uyması gereken temel etik değerlere, bağlılık oranı ve verilen önem artmaktadır.

Kamu kurumunda çalışan memurların mesleki unvanlarına göre temel etik değerler ölçeğinde mesleki gruplar arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Buna göre mesleki unvan çalışanların temel etik değerlerine bakış açılarını anlamlı düzeyde fark yaratacak şekilde etkilememektedir.

Kamu kurumunda çalışan memurların hizmet yıllarına göre temel etik değerler ölçeğinde hizmet yılına göre gruplar arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Hizmet yılı 16 – 20 olanların, 1- 5, 6 – 10 ve 11 – 15 yıl olanlar arasında 16 – 20 yıl olanlar lehine anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Hizmet yıllarına bakıldığında 16 – 20 yıl grubu daha genç gruplara göre çalışma hayatının tecrübe ve verimlilik açısından en verimli çağlarını yaşadıklarını ve daha büyük yaş gruplarına göre mesleki açıdan daha az tükenmişlik yaşadıkları için temel etik değerlere bağlılıkları daha yüksek çıkmaktadır.

Katılımcıların etik değerler ile ilgili algılarının sonuçları ise; katılımcıların % 96,3'ünün etik kavramı hakkında bilgi sahibi olması, araştırmaya konu olan kamu çalışanlarının etik bilince sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılanların tamamına yakını % 98,9 (347)'u kamu kurumlarında iyi bir yönetim için etik ilkelerin önemli olduğuna yani temel etik değerlere bağlı kalınması gerektiğini düşünmektedir.

Katılımcıların % 93,5 (328)'i etik ilkeler çerçevesinde yönetilmeyen kamu kurumlarının toplumsal destekten ve güvenden yoksun kalacağı görüşüne katılmaktadır.

Katılımcıların %62,4 (219)'ü kamu kurumlarındaki etik denetimin, kamu kurumlarının etik sorumluluğunu çok yüksek düzeyde harekete geçireceğini düşünmektedir. Buna göre, kamu kurumlarında yapılan etik denetimler, kurumların etik sorumluluklarını yerine getirmesine yardımcı olmakta ve kurumlarda etik bilincin yerleşmesini sağlamaktadır sonucuna ulaşabiliriz.

Ankete katılan personellerin % 95,7'si kurumda etik ilkelerin uygulanması için yöneticilerin çalışanlarına örnek teşkil etmesini düşünmektedir.

Ankete katılan personellerin % 59,8 (210)'i kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumlarından çok, etik dışı bir davranış olan siyasi, cinsiyet ve akrabalık ilişkilerine önem verildiğini belirtmektedir. Kurum içi atamaların genellikle üst düzey yöneticiler tarafından yapıldığı düşünüldüğünde kurumdaki yöneticilerin bazen atamalar konusunda etik dışı davranışlarda bulunduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan personelin % 51,5'i görevini yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmekte, % 25,4'lük bir kesim ise "Kurumda çalışan personel görevini yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmektedir." düşüncesine kararsızım/fikrim yok şeklinde cevaplamıştır. Kararsız olanların da görevini

yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkleri doğrultusunda hareket ettikleri varsayılırsa, ankete katılan kamu çalışanlarının, çalıştıkları kurumda vatandaşlara karşı ayrıcalıklı bir tutum izlemedikleri, tarafsız bir hizmet sundukları düşünülebilir.

Katılımcıların % 77,8'i kurumda çalışan personelin, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı ve hizmet kalitesini yükseltmeyi hedeflemesi gerektiğini düşünmektedir.

Çalışmaya katılanların % 59,2 (208)'sinin kamu kurumunda hizmet standartlarına son derece bağlı olduklarını ve hizmetten yararlananların hizmet süreci boyunca aydınlatıldıklarını belirtmesi kurumda etik değerlere önem verildiğinin göstermektedir.

Kurumda çalışan personellerin % 95,7 gibi büyük bir çoğunluğu, halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunulmadığını, yani kurumda etik davranış ilkelerine uyulduğunu belirtmişlerdir.

Kamu yönetiminde etik, geçerli olması beklenen idealler bütününün birtakım ilkeler ve kurallar şeklinde uygulanmaya konması anlamına gelmektedir. Bugün gelinen noktada kamu yönetiminde etik dışı davranışlar ve etik değerler, hem düşünsel hem de uygulamaya yönelik boyutu ile git gide önem kazanmaktadır. Özellikle ülkemizde gündemden düşmeyen rüşvet, adam kayırmaca ve yolsuzluk gibi etik dışı olaylar ve kamu hizmetlerinden memnuniyetsizlik, toplumun büyük kesiminde etik değerleri ve etik ihtiyacını ana gündem maddesi haline getirmiştir.

Psikolojik bir bozukluk olarak ifade edilen etik dışı davranışlar, kişinin ahlak ve gelir düzeyi, Weberyen bürokrasi modelinin açmazları ve geleneksel toplum yapılarından beslenerek ülkelerin gelişme süreçleri önünde bir engel teşkil etmektedir. Etik dışı davranışların nedenleri arasında; toplumsal alanda yaşanan ahlaki yozlaşma, kamu yönetiminde gizlilik ve kurallara bağlılık, kamuoyu denetiminin yetersizliği, kamu çalışanlarının mali sıkıntıları,

vatandaşların talepleri, kamuda etik kültürünün yerleşmemiş olması gibi sorunlar ön plana çıkmaktadır.

Kamuda iyi bir yönetim anlayışını tesis etmek ve toplumsal maliyetleri yüksek olan etik dışı davranış modellerini ortadan kaldırmak için etik bir altyapı oluşturmak gerekmektedir. Kamu yönetiminde etik altyapı, kamu gücünün etik dışı kullanılmasına set çeken düzenlemeler, mekanizmalar ve süreçler bütünüdür. Bu yapıyı oluşturmak; siyasi liderlerin kararlılığı, etkili bir yasal alt yapı, etkili hesap verebilirlik mekanizmaları, değerleri ve standartları ifade eden davranış kuralları, eğitim gibi mesleki sosyalleştirme mekanizmaları, kamuda uygun çalışma koşulları, etik konularda eşgüdüm sağlayan merkezi bir yönetim kurulu veya özel bir etik kurumun varlığı, kamuoyunun katılımı ve denetimi ile mümkündür.

Etiğin artan önemi ile birlikte Türkiye'de etik altyapıya yönelik birçok yasal düzenleme ve idari mekanizmalar oluşturulmuştur. Bu girişimlere rağmen Türk kamu yönetiminde etik dışı davranışlar yaygın bir şekilde varlığını sürdürmektedir. Etik değer ve kuralların kamu personeline benimsenmediği ve idare içerisinde kurumsallaştırılmadığı sürece hiçbir etik dışı davranışın engellenemeyeceği bir gerçektir. Bu açıdan asıl çıkış noktası etik konusunda toplumsal ve bireysel bilincin oluşturulmasıdır. Yani Türk kamu yönetiminin kural temelli etik sistemi, dürüstlüğe dayanan sistemin teşvik edici, rehberlik edici ve eğitici özellikleriyle birleştirilmelidir. Ancak bu şekilde kamu yönetiminde etik en etkili şekilde hayata geçirilir ve yasal çerçeve ve mekanizmalar bu sayede daha anlamlı hale gelir. Kamu yönetiminde etik dışı davranışlarla mücadele için kamu işlemlerinin basitleştirilmesi ve hızlandırılması, kamu çalışanlarının mali durumlarının iyileştirilmesi, kurumlarda insan kaynakları yönetiminin etkili hale getirilmesi, personele periyodik etik eğitimlerin verilmesi ve iyi yönetim uygulamalarının yaygınlaştırılması, etik hattı ve sorun bildirme sistemleri ve hesap verilebilirlik mekanizmalarının geliştirilmesi, kamuoyu denetiminin etkinleştirilmesi, takdir yetkisinin sınırlandırılması, denetim sisteminin etkinliğinin artırılması gibi tedbirler alınmalıdır.

Bireysel düşünmeme veya kamusal yararı gözetme, entegrasyon, nesnellik, hesap verebilirlik, açıklık, dürüstlük gibi ilkeler, bütün kamu kurum ve kuruluşlarına ve kamu çalışanlarına rehber olarak kabul edilmelidir.

Etik ve ahlaki değer yargılarının toplumsal yaşamda, bireyler arası ilişkilerde, çalışma hayatında ve yaşamın her alanında geçerli kılınması için, onların bireyler tarafından kabul edilmesi-özümsemesi gerekmektedir. Etik davranışları, kamu kurumlarında, somut örneklendirmelere dayalı olarak yaymanın yöntemleri bulunmaya çalışılmalıdır. Etik davranış ilkelerine uygun olarak çalışan personele, çalışmalarından ve davranışlarından dolayı yöneticiler teşekkür etmeli ve uygun çalışma ortamının devamlılığı sağlanmalıdır.

Etik davranış ilkelerinin içselleştirilip benimsenmesi, meslek içi eğitim kapsamında ele alınmalıdır. İnsanların eylemlerine yansıyan tutum ve davranışlarının, kısaca etik eğitimlerinin temelinde sosyalleşme veya toplumsallaşma süreçlerindeki ilişkilerinin yattığı, ayrıca toplumsallaşmanın kesintisiz bir süreç olarak yaşam boyu devam ettiği de bir gerçektir. Bu nedenle etik eğitimi, meslek içi eğitim kapsamında, çalışanların toplumsallaşma ve kültür düzeylerini geliştirmeye yönelik programlar hazırlanmalıdır. Bu kapsamda düzenlenen meslek içi eğitim kurslarında ve seminerlerde etik tutum ve davranışlar, insanlar arası ilişkiler kursların ve seminerlerin bünyesine alınmalıdır. Bu uygulama sonucunda, önyargıların, gelenek ve göreneklerde yaşanan kimi kalıntıların, yabancılaşmanın ve yabancılaştırma çabalarının kırılması yönünde önemli bir adım olacaktır.

Kamu yönetiminde etik bilincin en tepeden aşağıya kadar var olması bir yönetimin iyi işleyişinin garantilerinden birisidir. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik, siyasi, sosyal ve yönetsel sistemlerinin gelişiminin sağlanması için öncelikle atılan adım, toplumda etik standartların yerleştirilmesi yönünde çalışmalara başlamaktır. Türk kamu yönetiminde çağdaş etik kural ve standartları hızlı ve etkili bir biçimde zaman kaybetmeden uygulamalıdır. Kamu görevlileri, çalışma ortamlarında ve sosyal hayatta etiği en yüksek

standartlarda uygulama konusunda, üzerlerine düşen ödev ve sorumlulukları yerine getirmelidirler.

Kamu kurumlarında etik bilincin yerleştirilmesi, ancak kurumu meydana getiren bütün bireylerin ve organların ortak çabasıyla mümkün olabilir. Kamu kurumunu meydana getiren bütün organlarda etkili olacak etik altyapı oluşturulmalı, saydamlık ve hesap verme mekanizmalarıyla desteklenip faaliyete geçirilmelidir. Kamu kurumunun bir bütün olarak etik ilkelere bağlı bir şekilde faaliyet göstermesi bekleniyorsa; kurumda saydamlığın sağlanması, ayrıcalıkların kaldırılması, etik davranış yasaları ve temel etik ilkelerin düzenlenip bir an önce yürürlüğe sokulması gerekmektedir.

Kamu kurumlarında etik değerlerin oluşmasını ve yerleşmesini sağlayacak bir dizi önlemler alınabilir. Bunlar;

- ✓ Kariyer planlamasında belirli basamaklara ulaşmanın ön koşulu olarak etik değerlere bağlılık ve kanıtlanmış etik davranışlar görülmelidir. Bu kıstas, tüm çalışanlar tarafından açıkça bilinmelidir,
- ✓ Eğitim ve geliştirme etkinliklerinde etik değerler sürekli vurgulanmalıdır. Bilgi ve beceri eğitimlerinin yanı sıra etik değerleri öne çıkaran tutum geliştirme eğitimlerine de yer verilmelidir,
- ✓ Kurum içinde her türlü iletişim araçları ile çalışanlara etik kurallara uygun davranmanın, açıklık ve dürüstlüğü yararlarını vurgulayan mesajlar verilmelidir,
- ✓ Kurum içindeki İnsan Kaynakları Yönetimi; işe alma, terfi, ödüllendirme, ücretlendirme, performans ölçme, eğitim gibi kararlarında ve uygulamalarında etik kurallara uygun davranmalıdır.
- ✓ Tüm yöneticilerin ve çalışanların özel hayatlarına, kişisel haklarına, özgürlüklerine, kişiliklerine saygılı davranılmalı ve bu anlayış kamu kurumunun tamamına yerleştirilmelidir.
- ✓ Kurumda etik olmayan davranışların belirlenmesi, nedenlerinin ortaya çıkarılması, sorumlularının bulunması ve neden olduğu sorunlarla ilgilenilmesi konusunda sorumluluk üstlenilmelidir,

- ✓ Performans yönetimi sürecinde, hedeflerin, performans standartlarının, yetkinliklerin ve değerlendirme kriterlerinin etik değerler içermesini sağlamalıdır.

Etik dışı davranışların kamu kurumlarında önlenmesi önemli bir husustur. Kamu işlemlerinin yapıldığı her yerde polis, zabıta, müfettiş gibi denetim elemanlarının konulması, işlemlerin kontrol edilmesi mümkün değildir. Ancak kamu işlemlerinin yürütüldüğü her aşamada kamuoyu bulunmaktadır. Etik dışı davranışlara karşı kamuoyunda toplumsal bir kınama ve baskı ortamı oluşturulabilirse, kamu görevlilerinin etik dışı davranışlara eğilimleri azalacak, etik dışı davranışlarda bulunanlar çeşitli şekillerde uyarılacak ya da kınanacaktır. Hiçbir ülke ve sosyal sistem etik dışı davranışlara karşı bağımsızlık kazanamaz. Bu konudaki hayati nokta etik dışı davranışlarla nasıl savaşılabileceğidir. Etik dışı davranışlarla mücadele sadece idari soruşturma veya diğer hukuki yollarla değil, aynı zamanda kararlılıkla ve bütünüyle toplum tarafından dışlanma ile de mümkün olabilir. Etik dışı davranışları toplum dışında bırakma konusunda genel bir uzlaşma bulunmuyorsa ona karşı yapılan her eylem başarısızlığa mahkûmdur. Bu uzlaşmanın sağlanması devlet yönetimini icra edenlerin yüksek sosyal değerlere sahip olmalarına ve toplumun genelinin etik dışı davranışların toplumdan uzaklaştırılması konusundaki istek ve eğitimine bağlı olacaktır. Kısaca belirtmek gerekirse, toplumun tamamında etik dışı davranışlara karşı bir direnç geliştirilmelidir.

Etik dışı davranışların önlenmesi günümüz toplumlarında önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir. Etik dışı davranışlara karşı yürütülecek kampanyalar ile kamuoyu bilinçlendirilebilir. Bu amaçla basın ve kitle iletişim araçlarından yararlanılabilir. Bu tür davranışların ülkeye verdiği zararlar konusunda toplumun her kesimi eğitilebilir. Okullarda, işyerlerinde kamu kurumlarında hizmet içi eğitim programları, seminerler, konferanslar ve benzeri etkinlikler düzenlenebilir. Etik dışı davranışlara karşı kamuoyu oluşturmanın temel şartı, vatandaşları eğitmekten ve bu davranışlar konusunda onları bilinçlendirmekten geçer. Ebeveynlere ve eğitimcilere bu

anlamda önemli görevler düşmektedir. Bugünün çocukları, geleceğin kamu veya özel kesim görevlileri olacakları için, çocuklara etik ve sorumluluk gibi temel değerlerin yerleştirilmesinde çaba gösterilmelidir.

Kamu kurumlarının, toplumsal güveni kazanabilmesi için, kurum içinde ve çalışan kamu personelleri arasında etik ilke ve standartlara özen göstermesi gerekmektedir.

Etik davranışın kamu yönetimindeki yoksunluğuna bağlı olarak ortaya çıkan etik dışı davranışlar, devletin ve yönetimin yasallığını ve saygınlığını zedelemektedir. Etik dışı uygulamalar, beraberinde yasa tanımamazlığı ve kural dışılığı getirerek bireylerin önüne sermekte, devletin ve toplumun temelini olumsuz yönde etkilemektedir. Etik dışı uygulamalar (rüşvet vb.), kimi zaman etkinliği artırıyor gibi görünse bile, bütün olarak ele alındığında kamu yönetiminde hizmet etkinliğinin sağlanması üzerinde olumsuz etki oluşturmaktadır. Bu sayede, kamu hizmetlerinde temel kriter olan, düzenlilik ve devamlılık sağlanamamaktadır.

Kamu yönetiminde etik davranışın oluşturulması için etik ilkelerin kamu personeline benimsenmiş ve kurum içerisinde kurumsallaştırılmış olması gerekmektedir. Bu açıdan asıl çıkış noktası toplumsal ve bireysel bilincin ve girişimlerin oluşturulmasıdır. Bu bilincin oluşturulması halinde etik ilkeler kurum içinde daha anlamlı ve etkili bir hale gelebilecektir.

EK-1
KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU KURULMASI
VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA
KANUN

Kanun Numarası : 5176

Kabul Tarihi : 25/5/2004

Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 8/6/2004 Sayı :25486

Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt: 43

Amaç ve Kapsam

Madde 1- Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesidir.

Bu Kanun, genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsar.

Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

Kuruluş

Madde 2- Bu Kanunda yazılı görevleri yerine getirmek üzere Başbakanlık bünyesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu (Kurul) kurulmuştur.

Bakanlar Kurulu, bu Kanun kapsamındaki konularda her türlü kararları almak ve uygulamak üzere;

Bakanlık görevi yapmış olanlar arasından bir üye,

- a) İl belediye başkanlığı yapmış olanlar arasından bir üye,
- b) Yargıtay, Danıştay, Sayıştay üyeliği görevlerinden emekliye ayrılanlar arasından üç üye,
- c) Müsteşarlık, büyükelçilik, valilik, bağımsız ve düzenleyici kurul başkanlığı görevlerinde bulunmuş veya bu görevlerden emekliye ayrılanlar arasından üç üye,
- d) Üniversitelerde rektörlük veya dekanlık görevlerinde bulunmuş öğretim üyeleri veya bunların emeklileri arasından iki üye,
- f) Kamu Kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında en üst kademe yöneticiliği yapmış olanlar arasından bir üye,

Olmak üzere toplam onbir üyeyi biri Başkan olmak üzere seçer ve atar.

Kurul başkan veya üyeliğine atanacaklar hakkında, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 40 ıncı maddesinin birinci fıkrası hükmü ile ek 68 inci maddesinin dördüncü fıkrası hükmü uygulanmaz ve bu kişiler Kurulda emekli aylıkları kesilmeksizin çalıştırılır.

Üyelerin görev süresi dört yıldır. Süresi dolan üyeler Bakanlar Kurulunca yeniden seçilebilirler. Kurul üyelerinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilemez. Ancak üyeler, ciddi bir hastalık veya sakatlık nedeniyle iş görememeleri veya atamaya ilişkin şartları kaybetmeleri halinde,

atandıkları usule göre süresi dolmadan görevden alınır. Üyeler, görevi kötüye kullanmaktan veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkûm olmaları halinde ise Başbakan onayıyla görevden alınır. Görevden alma nedeniyle veya süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalan Kurul üyeliklerine bir ay içerisinde Bakanlar Kurulunca yeniden atama yapılır. Bu şekilde atanan üye, yerine atandığı üyenin görev süresini tamamlar.

Kurul, Başkanın daveti üzerine en az altı üyeyle toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğunun aynı yöndeki oyu ile karar verir. Toplantı kararları ilgililere duyurulur. Kurul ayda dört defa toplanır. Kurul Başkan ve üyelerinin toplantılara katılmaları esastır. Arka arkaya üç toplantıya veya bir yıl içinde toplam on toplantıya katılmayan üyeler istifa etmiş sayılırlar.

Kurulun sekretarya hizmetleri Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilir.

Kurul Başkan ve üyelerine, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri saklı kalmak koşuluyla, fiilen görev yapılan her gün için (3000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda huzur hakkı ödenir. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz.

Huzur hakkı ve Kurulun diğer ihtiyaçları için her yıl Başbakanlık bütçesine gerekli ödenek konulur.

Kurulun Görevleri

Madde 3- Kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmakla görevli ve yetkilidir.

Kumla veya Yetkili Disiplin Kurullarına Başvuru

Madde 4- Bu Kanun kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurula başvurulabilir. Hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağı kurum ve kuruluşların teşkilât yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından belirlenir.

Diğer kamu görevlilerinin, etik davranış ilkelerine aykırı uygulamaları bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvurular, ilgili kuramların yetkili disiplin kurullarında, Kurul tarafından çıkarılan yönetmeliklerde belirlenen etik davranış ilkelerine aykırılık olup olmadığı yönünden değerlendirilir. Değerlendirme sonucu alman karar, ilgililere ve başvuru sahibine bildirilir.

Başvurular, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye'de ikamet eden yabancı gerçek kişiler tarafından yapılabilir. Ancak, kamu görevlilerini karalama amacı güden, haklı bir gerekçeye dayanmayan, başvuru konusuyla ilgili yeterli bilgi ve belge sunulmamış başvurular değerlendirmeye alınmaz.

Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur.

İnceleme ve Araştırma

Madde 5- Kurul, başvurular hakkındaki inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlâl edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul, kendisine şikâyet veya ihbar yoluyla ulaşan başvurular üzerine yapacağı inceleme ve araştırmayı en geç üç ay içinde sonuçlandırmak zorundadır.

Kurul, inceleme ve araştırma sonucunu ilgililere ve Başbakanlık

Makamına yazılı olarak bildirir.

(İptal üçüncü fıkra: Anayasa Mahkemesi'nin 4/2/2010 tarihli ve E.: 2007/98, K.:2010/33 sayılı Kararı ile.)

Bu Kanuna göre yapılan inceleme ve araştırmalar, genel hükümlere göre ceza kovuşturmasına veya tâbi oldukları personel kanunları hükümlerine göre disiplin kovuşturmasına engel teşkil etmez.

Bilgi ve Belge İstenmesi

Madde 6- Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeleri vermek zorundadırlar.

Kurul, bu Kanunun kapsamındaki kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma yetkisine sahiptir.

Yönetmelik

Madde 7- Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin hususlar, Kurulca hazırlanacak yönetmeliklerle belirlenir. Kurul tarafından hazırlanacak yönetmelikler Başbakan onayı ile yürürlüğe konulur.

Madde 8- (19.4.1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

Madde 9- (14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

Yürürlük

Madde 10- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 11- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

EK-2

**KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE
BAŞVURU USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK**

Resmi Gazete Tarihi: 13/04/2005

Resmi Gazete No: 25785

BİRİNCİ BÖLÜM:

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı; kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsar.

Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri, yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanmaz.

Hukuki Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3 ve 7 nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Kanun: 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu,
- b) Kurum ve kuruluş: 2 nci maddede geçen ve kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarını,
- c) Kamu görevlileri: 2 nci maddede geçen ve kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarında görevli tüm personeli,
- d) Kurul: Kamu Görevlileri Etik Kurulunu,
- e) Etik davranış ilkeleri: Kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkelerini,
- f) Başvuru sahibi: Kanun kapsamında başvuru hakkını kullanarak Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuran gerçek kişileri,
- g) Bilgi: Kurum ve kuruluşların kayıtlarında yer alan 5176 sayılı Kanun kapsamında yapılacak inceleme ve araştırmalara ilişkin her türlü veriyi,
- h) Belge: Kurum ve kuruluşların sahip oldukları 5176 sayılı Kanun kapsamında yapılacak inceleme ve araştırmalarla ilgili yazılı, basılı veya çoğaltılmış dosya, evrak, kitap, dergi, broşür, etüt, mektup, program, talimat, kroki, plan, film, fotoğraf, teyp ve video kaseti, harita, elektronik ortamda kaydedilen her türlü bilgi, haber ve veri taşıyıcılarını, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Etik Davranış İlkeleri Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci

Madde 5 - Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindenliği ve beyana güveni esas alırlar.

Halka Hizmet Bilinci

Madde 6 - Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı, hizmet kalitesini yükseltmeyi, halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflerler.

Hizmet Standartlarına Uyma

Madde 7 - Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personeli, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütürler, hizmetten yararlanana iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgileri vererek onları hizmet süreci boyunca aydınlatırlar.

Amaç ve Misyon Bağlılık

Madde 8 - Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar. Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler.

Dürüstlük ve Tarafsızlık

Madde 9 - Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve

özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar.

Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.

Kamu görevlileri, gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engelleyemezler.

Saygınlık ve Güven

Madde 10 - Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar.

Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranamaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar.

Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkan veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulana kabul edemezler.

Nezaket ve Saygı

Madde 11 - Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli ilgiyi gösterirler, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler.

Yetkili Makamlara Bildirim

Madde 12 - Kamu görevlileri, bu Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür bir eylem veya işlemde haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirirler.

Kurum ve kuruluş amirleri, ihbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirleri alırlar.

Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Madde 13 - Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükten ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.

Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar.

Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması

Madde 14 - Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar.

Kamu görevlileri, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin veya başkalarının kitap, dergi, kaset, cd ve benzeri ürünlerinin satışını ve dağıtımını yaptıramaz; herhangi bir kurum, vakıf, demek veya spor kulübüne yardım, bağış ve benzeri nitelikte menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, görevlerinin ifası sırasında ya da bu görevlerin sonucu olarak elde ettikleri resmi veya gizli nitelikteki bilgileri, kendilerine, yakınlarına veya üçüncü kişilere doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanamazlar, görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye açıklayamazlar.

Kamu görevlileri, seçim kampanyalarında görev yaptığı kurumun kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanamaz ve kullandıramazlar.

Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı

Madde 15 - Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır.

Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir.

Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye

alamazlar ve menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremez, resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemezler; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremezler.

Uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kuralları gereğince, yabancı kişi ve kuruluşlar tarafından verilen hediyelerden, 3628 sayılı Kanunun 3. maddesi hükümleri saklı kalmakla birlikte, sözkonusu maddede belirtilen sınırın altında kalanlar da beyan edilir.

Aşağıda belirtilenler hediye alma yasağı kapsamı dışındadır:

a) Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,

b) Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,

c) Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,

d) Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,

e) Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri,

f) Finans kuramlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.

Aşağıda belirtilenler ise hediye alma yasağı kapsamındadır:

- a) Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,
- b) Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarırken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,
- c) Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,
- d) Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

Bu Yönetmelik kapsamına giren en az genel müdür, eşiti ve üstü görevliler, bu maddenin 5'inci fıkrası ve 6'ncı fıkranın (a) bendinde sayılan hediyelere ilişkin bir önceki yılda aldıklarının listesini, herhangi bir uyarı beklemezsizin her yıl Ocak ayı sonuna kadar Kurula bildirirler.

Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı

Madde 16 - Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alırlar.

Savurganlıktan Kaçınma

Madde 17 - Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkanlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar.

Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan

Madde 18 - Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumlarını bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler.

Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık

Madde 19 - Kamu görevlileri, halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olurlar. Gerçek ve tüzel kişilerin talep etmesi halinde istenen bilgi veya belgeleri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dışında, usulüne uygun olarak verirler.

Üst yöneticiler, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kuramlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunarlar.

Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler.

Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu

Madde 20 - Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar.

Yönetici kamu görevlileri, kuramlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar.

Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar.

Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını

gözetlemek, geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.

Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler

Madde 21 - Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerini kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandıramaz, onlara imtiyazlı muamelede bulunamaz.

Kamu görevlerinden ayrılan kişilere, ilgili kanunlardaki hükümler ve süreler saklı kalmak kaydıyla, daha önce görev yaptıkları kurum veya kuruluştan, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık veya benzeri görev ve iş verilemez.

Mal Bildiriminde Bulunma

Madde 22 - Kamu görevlileri, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümleri uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunurlar.

Kurul, gerek gördüğü takdirde mal bildirimlerini inceleme yetkisine sahiptir. Mal bildirimlerindeki bilgilerin doğruluğunun kontrolü amacıyla ilgili kişi ve kuruluşlar (bankalar ve özel finans kurumları dahil) talep edilen bilgileri, en geç otuz gün içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

Etik Davranış İlkelerinin Uygulanması ve Etik Kültürün Yerleştirilmesi

Etik Davranış İlkelerine Uyma

Madde 23 - Kamu görevlileri, görevlerini yürütürken bu Yönetmelikte belirtilen etik davranış ilkelerine uymakla yükümlüdürler. Bu ilkeler, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturur.

Bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri, bir ay içinde, "Etik Sözleşme" belgesini imzalamakla yükümlüdürler. Bu belge, personelin özlük dosyasına konur.

Kurum ve kuruluşların yetkili sicil amirleri, personelin sicil ve performansını, bu Yönetmelikte düzenlenen etik davranış ilkelerine uygunluk açısından da değerlendirirler.

Personeli Bilgilendirme

Madde 24 - Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen her düzeydeki personel, istihdama ilişkin koşulların bir parçası olarak etik davranış ilkeleri ve bu ilkelere ilişkin sorumlulukları hakkında bilgilendirilir.

Etik Kültürün Yerleştirilmesi ve Eğitimi

Madde 25 - Kurul, etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda her türlü çalışmayı yapar, yaptırır, araştırma, yayın, anket, kamuoyu yoklaması, bilimsel toplantılar ve benzeri etkinlikler düzenler, kamu görevlileri için eğitim programları hazırlar, koordine eder, yürütür veya bu konularda bakanlıklar, diğer kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, mahalli idareler ve konusunda uzman sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapabilir.

Etik davranış ilkelerinin, kamu görevlilerine uygulanan temel, hazırlayıcı ve hizmet içi eğitim programlarında yer alması, kurum ve kuruluş yöneticilerince sağlanır.

Kurumsal Etik İlkeleri

Madde 26 - Bu Yönetmelikle belirlenen etik davranış ilkeleri, kapsama dahil kurum ve kuruluşlarda uygulanır. Ayrıca, yürüttükleri hizmetin veya görevin niteliğine göre kurum ve kuruluşlar kendi kurumsal etik davranış ilkelerini düzenlemek üzere Kurulun inceleme ve onayına sunabilir.

Bilgi ve Belge İsteme Yetkisi

Madde 27 - Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeleri süresi içinde vermek zorundadırlar.

Kurul, bu Yönetmelik kapsamındaki kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma yetkisine sahiptir.

İnceleme ve Araştırma Yetkisi

Madde 28 - Kurul, etik davranış ilkelerine aykırı davranış ve uygulamalar hakkında, resen veya yapılacak başvurular üzerine, gerekli inceleme ve araştırmayı yapmaya yetkilidir. Kurul, etik ilkelere aykırı davranış ve uygulamalar hakkında yapacağı inceleme ve araştırmalara esas olmak üzere gerektiğinde yetkili makamlar kanalıyla kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge toplayabilir.

Kurul inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlal edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul yapacağı inceleme ve araştırmayı, en geç üç ay içinde sonuçlandırır.

Kurul, ayrıca kurum ve kuruluşlarda etik davranış ilkelerinin yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda faaliyet, inceleme ve araştırma yapabilir.

Etik Komisyonu

Madde 29 - Kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere kurum veya kuruluşun üst yöneticisi tarafından kurum içinden en az üç kişilik bir etik komisyonu oluşturulur.

Etik komisyonu üyelerinin ne kadar süreyle görev yapacağı ve diğer hususlar, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirlenir. Etik komisyonu üyelerinin özgeçmiş ve iletişim bilgileri, üç ay içinde Kurul'a bildirilir. Etik komisyonu, Kurul ile işbirliği içinde çalışır.

Görüş Bildirme

Madde 30 - Kurul, kurum ve kuruluşların, etik davranış ilkeleri konusunda uygulamada karşılaştıkları sorunlara yönelik olarak görüş bildirmeye yetkilidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Başvuru ve Resen İnceleme Usul ve Esasları

Başvuru Hakkı

Madde 31 - 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına İlişkin Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşları ile Türkiye'de oturan yabancı gerçek kişiler başvuruda bulunabilirler. Herhangi bir nedenle Türkiye'de bulunup da başvuru nedeni sayılan etik ilkelere birisine aykırı davranıldığına tanık olan yabancı, başvuru hakkı açısından Türkiye'de oturuyor kabul edilir. Başvuruda bulunabilmek için başvuranın menfaatinin etkilenmesi koşulu aranmaz.

Ancak, kamu görevlilerini karalama amacı güttüğü açıkça anlaşılan ve başvuranın kimliği tespit edilemeyen başvurular değerlendirmeye alınmaz.

Yargı organlarınca İncelenmekte olan veya karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur. Daha önce Kurulca incelenmiş şikayet konusu, yeni kanıtlar gösterilmedikçe bir daha şikayet konusu yapılamaz ve incelenemez.

Başvuru Biçimleri

Madde 32 - Başvurular;

- a) Yazılı dilekçe,
- b) Elektronik posta,
- c) Tutanağa geçirilen sözlü başvuru yolları ile yapılır.

Başvuru Usulü

Madde 33 - Başvuru, gerçek kişiler tarafından adı, soyadı, oturma yeri veya iş adresi ile imzayı kapsayan dilekçelerle, en az genel müdür ve Kurulca genel müdür düzeyinde oldukları kabul edilen EK-2 listede bulunan unvanlarda bulunanlar için Kurul Başkanlığına, diğer görevliler için ise kurum yetkili disiplin kurullarına yöneltilmek üzere ilgili kurum amirliğine yapılır.

Dilekçede, etik ilkeye aykırı davranış iddiasına ilişkin bilgi ve belgeler açık ve ayrıntılı olarak belirtilir. Elde bulunan belgeler dilekçeye eklenir. Başvuru konusu aykırı davranış iddiası, kişi, zaman ve yer belirtilerek somut biçimde gösterilir.

Başvuru dilekçelerinin daktilo ile yazılması veya bilgisayar çıktısı olması koşulu aranmaz. Dilekçelerin okunaklı ve anlaşılır olması yeterlidir. Başvurunun Kurul kayıtlarına geçtiği tarih, başvuru tarihidir. Başvuru dilekçeleri posta yoluyla da Kurula gönderilebilir. Bu durumda dilekçenin Kurul kayıtlarına geçtiği tarih süre başlangıcına esas alınır. Başvurunun tutanağa geçirilmek koşuluyla sözlü yapılması durumunda başvuranın imzası ve adresi de tutanağa alınır.

Elektronik Ortamda Yapılacak Başvurular

Madde 34 - Başvurunun; gerçek kişiler tarafından elektronik posta yoluyla yapılması halinde, başvuru sahibinin adı ve soyadı, oturma yeri veya iş adresi belirtilir. Türkiye'de oturan yabancıların bu yolla yaptıkları başvurularda, pasaport numarası ve uyuğu gösterilir. Elektronik posta yolu ile yapılacak başvurularda, başvurunun Kurulun elektronik posta adresine ulaştığı tarih başvuru tarihidir.

Başvuruların Kabulü ve İşleme Konulması

Madde 35 - Başvuru dilekçeleri kaydedilir ve başvuran hazır ise tarih ve sayı içeren alındı verilir. Kurum ve kuruluşların herhangi bir birimine yanlışlıkla ulaşan başvuru dilekçeleri işleme konulmadan ilgisine göre yetkili disiplin kuruluna veya Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığına gönderilir.

a) Kaydedilen başvuru en kısa zamanda Kurul Başkanı veya görevlendireceği üye tarafından bir raportöre verilir.

b) Raportör başvuruyu görev, konu ve kabul edilebilirlik yönlerinden inceleyerek bir ön rapor hazırlayıp Kurul Başkanına sunar.

c) Raportörün raporunda, başvuranın adı, soyadı, şikayet edilen kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi, başvuru konusu, raportörün önerisi, adı, soyadı ile tarih ve imzası yer alır.

d) Rapor, Kurul Başkanı veya ilgili üye tarafından, gerekirse ilgili yerlerden gerekli ek bilgi ve belgeler de istenip eklenerek görüşülmek üzere Kurul gündemine alınır.

e) Kurul raporu görüşerek gerekirse incelemeyi derinleştirmek suretiyle ilgili yerlerden gerekli bilgi ve belgelerin istenmesine karar verir. Başvurunun kabul edilebilir bulunması durumunda, şikayet edilen kamu görevlisinin savunması alınır. Savunma süresi, istem yazısının kendisine bildirildiği tarihi izleyen günden itibaren 10 gündür. Sürenin son gününün resmi tatil gününe rastlaması durumunda, tatili izleyen çalışma günü sürenin son günü olarak kabul edilir.

f) Kendisinden bilgi istenen resmi ve özel kurum ve kuruluşlar istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

g) Kurul incelemesini en geç üç aylık süre içinde bitirerek üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Bu süre, başvurunun kayda alındığı tarihte başlar.

h) Kurul Üyelerine, incelemelerin gerektirdiği durumlarda iş bölümü çerçevesinde görev verilebilir.

ı) İsim ve imza bulunmayan başvuru dilekçeleri ile 33 ve 34 üncü maddelerde belirtilen unsurları içermeyen elektronik posta yolu ile gönderilmiş başvurular işleme konulmaz ve mümkünse durum başvuru sahibine bildirilir.

Gerçeğe aykırı beyanları içerdiği sonradan anlaşılan başvurular, bu durumun anlaşıldığı tarihte işlemde kaldırılır.

Elektronik posta yoluyla yapılan başvurularda, başvuru sahibi gerçek kişilerin verdiği T.C. kimlik numarası, İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün internet sayfasından başvuru sahibi tarafından verilen kimliğin doğru olup olmadığının tespiti amacıyla gerektiğinde sorgulanır. Gerçeğe aykırı ad ve soyadı ile yapılan başvurular işleme konulmaz.

Elektronik ortamda veya yazılı olarak alınan başvuruların bilgi veya belge güvenliği kurum ve kuruluşlarda genel hükümlere göre sağlanır. Kurula gönderilen bilgi ve belgeler ile Kurul tarafından edinilen bilgilerin değerlendirme ve incelenmesinde gizlilik derecesi bulunanların korunmasında ve saklanmasında gizlilik ilkesine uyulur. Kurul Başkanı ve Üyeleri ile sekreteryaya personeli, gizlilik ilkesinin gereklerine uymakla yükümlüdür. Bu yükümlülük Kurul Başkan ve Üyeleri ile diğer personelin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam eder. İncelenmesi biten belgeler yerine geri gönderilir.

Resen İnceleme

Madde 36 - Kurulun inceleme yetkisi içinde bulunan bir kamu görevlisinin etik ilkelere aykırı davrandığının çeşitli yollarla öğrenilmesi üzerine Kurul resen inceleme yetkisini kullanabilir.

a) Bu konuda Kurul Başkanınca görevlendirilecek bir üyenin veya raportörün gözetiminde gerekli bilgiler toplanarak hazırlanan rapor Başkana sunulur.

b) Başkan tarafından belirlenecek gündemde konu Kurulda görüşülerek gerekirse inceleme derinleştirilmek suretiyle gerekli bilgi ve belgeler getirilir. İnceleme 35 inci maddede belirlenen usule göre tamamlanır, gerekli karar verilir.

Toplanma ve Karar Yeter Sayısı İle Kararlarda Bulunacak Hususlar

Madde 37 - Kurul, Başkan veya Başkanın özrü nedeniyle toplantıya katılamaması durumunda vekil olarak belirlediği Üyenin Başkanlığında üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve aynı çoğunlukla karar verir.

Kararlarda, başvuranın adı, soyadı ile şikayet edilen kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi, karar tarih ve sayısı ile kararın dayandığı belge ve bilgiler, savunma ve inceleme sonucu ile karara katılan Başkan ve Üyelerin ad ve imzaları, varsa azlık oyu, raportörün adı, soyadı yer alır.

İncelenmekte olan başvuru konusunun yargıya götürüldüğü anlaşılırsa inceleme bulunduğu aşamada durdurulur ve yargı kararı sonucuna göre değerlendirilir.

Disiplin Kurullarında İnceleme ve Karar Verme Usulü

Madde 38 - 5176 sayılı Kanun ile bu Yönetmelik kapsamında bulunan ve Kurulun görev alanı dışındaki kamu görevlilerinin etik ilkelere aykırı davrandığı yolunda disiplin kurullarına yapılan başvurular, yetkili disiplin kurullarınca bu Yönetmelikte düzenlenen etik davranış ilkeleri ile

başvuru usul ve esasları çerçevesinde incelenir.

Bu kurulların verdiği etik ilkeye aykırı davranışın varlığı veya yokluğu konusundaki kararlar ilgili kurum veya kuruluş yetkilisine, hakkında başvuru yapılan kamu görevlisine ve başvuru sahibine bildirilir. Disiplin kurullarının kararları kamuoyuna duyurulmaz.

Kararlar Üzerine Yapılacak İşlem

Madde 39 - Kararlar Başkan ve Üyeler tarafından imzalanmakla kesinleşir. Kesinleşen karar Başbakanlık Makamına sunulur. Kararlara karşı idari yargı yolu açıktır.

Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin etik davranış ilkelerine aykırı işlem ve eylemi olduğunu tespit etmesi halinde bu durumu Başbakanlık, Kurul kararı olarak Resmî Gazete aracılığıyla kamuoyuna duyurur, ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmî Gazete'de yayımlatır.

Etik ilkeye aykırı davranışın saptanamadığına ilişkin kararlar da Başbakanlık Makamına ve ilgililere yazılı olarak bildirilir. Bu kararlar kamu oyuna duyurulmaz. Kabul edilebilirliği bulunmayan başvurular hakkında verilen kararlar yalnızca başvuru sahibine iletilir.

Madde 40 - Oluştığı tarihi izleyen günden başlayarak iki yıl içinde yapılmayan etik ilkelere aykırı davranışlar hakkındaki başvurular incelenmez.

Geçici Madde 1 - Bu Yönetmeliğin Resmî Gazete'de yayımı tarihinden önce gerçekleşen etik ilkelere aykırı davranışlar şikayet ve ihbar konusu yapılamaz.

Geçici Madde 2 - Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde kapsam içindeki kamu görevlileri, 23 üncü maddede düzenlenen "etik sözleşme" belgesini imzalarlar ve bu belgeler personelin özlük dosyasına konulur.

Yürürlük

Madde 41 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 42 - Bu Yönetmelik hükümlerini Başbakan yürütür.

EK-3

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN YETKİ ALANINA

GİRENEN AZ GENEL MÜDÜR, EŞİTİ VE ÜSTÜ KAMU

GÖREVLİLERİ

A) TBMM ve Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliğinde

- Genel Sekreter
- Genel Sekreter Yardımcısı
- Devlet Denetleme Kurulu Üyeleri

B)

1 - Başbakanlık ve Bakanlıklarda

- Müsteşar
- Müsteşar Yardımcısı
- Genel Müdür
- Teftiş Kurulu Başkanı
- Kurul Başkanı (Ek göstergesi 6400 ve üzerinde olanlar)
- Valiler
- Kaymakamlar
- Büyükelçiler, Daimi Temsilciler
- Başbakan Başmüşaviri

2 - Bağlı-İlgili ve İlişkili Kurum ve Kuruluşlarda

- Müsteşar
- YÖK Başkanı, Yürütme Kurulu Üyeleri, Genel Sekreteri ve ÖSYM Başkanı
- Müsteşar Yardımcısı
- Genel Müdür
- Teftiş Kurulu Başkanı ve Diğer Denetim Kurullarının Başkanları
- Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcıları (ek göstergesi 6400 ve üzeri)
- Başkan (ek göstergesi 6400 ve üzeri olanlar)
- Düzenleyici ve denetleyici Kurum ve Kurul Başkan ve Yardımcıları
- Kurul Üyeleri

- Kurum ve Kuruluş Başkan Yardımcıları (ek göstergesi 6400 ve üzeri olanlar)
- Kamu İktisadi Teşekkülleri ve bağlı ortaklıklarının Genel Müdürü
- Kamu İktisadi Teşekkülleri Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri

C) Mahalli İdarelerde

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

D) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında

- Yönetim Kurulu Başkanı
- Üst Birliklerde Başkan, Yönetim Kurulu Üyeleri ve Genel Sekreter

E) 5176 sayılı Kanun çerçevesinde; ilgili mevzuatında özlük hakları veya emeklilik yönünden müsteşar, müsteşar yardımcısı, genel müdür statüsünde olduğu belirtilenler, Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlardaki diğer yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile teşkilat yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından en az genel müdür veya eşiti sayılan diğer Kamu Görevlileri.

EK- 4

ANKET FORMU İÇİN BAKANLIKTAN ALINAN İZİN DİLEKÇESİ OLURU

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



SAYI : 50235129-25-4/8/1

21.08/2013

KONU: Uygulama İzni

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün, Enstitünüz Siyaset Bilimi ve kamu Yönetimi Anabilim Dalı, doktora öğrencisi Abdulsemet YAMAN'ın doktora tezi ile ilgili anket uygulama isteğinin uygun görüldüğüne ilişkin 01.08.2013 tarih 380454132-774-99-01/21505 sayılı yazısı ve olur örneği ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.


Prof. Dr. Asım KÜNKÜL
Rektör a.
Rektör Yrd.

EKİ : Yazı ve eki

Gregor

| | |
|---------------------------|----------|
| İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ | |
| Sosyal Bilimler Enstitüsü | |
| Tarih | Numarası |
| 22.08.2013 | 300/2434 |

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

Sayı : 38045132-774-99-01/ 21505
Konu : Anket Çalışması

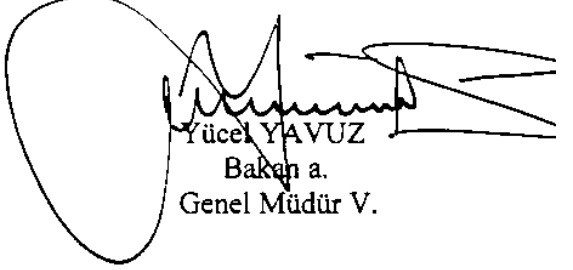
01/08/2013

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Kampüs/MALATYA

İlgi: 04.07.2013 gün ve 50235129-13-2873-3411 sayılı yazınız.

Üniversiteniz öğrencisi Abdulsemet YAMAN'ın doktora tezi kapsamında "Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi, İçişleri Bakanlığı Örneklemi" konulu anket uygulamasını Bakanlığımızda yapabilmesi için gerekli izin verilmiş olup, konu ile ilgili Bakanlık Makamından alınan onayın bir örneği ilişikte gönderilmiştir.

Bilgi ve gereğini rica ederim!


Yücel YAVUZ
Bakan a.
Genel Müdür V.

| | |
|---------------------------------|--|
| T. C. | |
| İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ | |
| Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı | |
| MALATYA | |
| 15.08.2013 | |
| 2026 | |

EK :
Onay örneği (1 sayfa)

PA

12 Ağustos 2013

10910

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

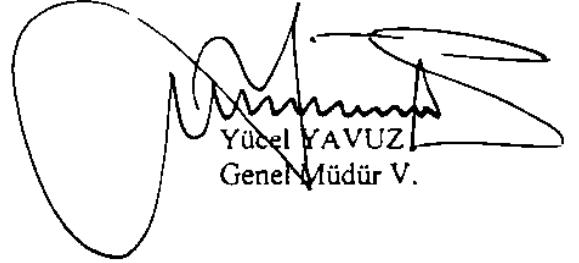
Sayı : 38045132-774-99-01/ 21139
Konu : Anket Çalışması

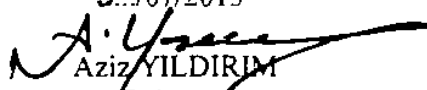
30/07/2013

BAKANLIK MAKAMINA

İnönü Üniversitesi'nin 04.07.2013 gün ve 2873-3411 sayılı yazısı ile Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Abdulsemet YAMAN'ın "Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi, İçişleri Bakanlığı Örneklemi" konulu anket uygulaması yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunda;

Tensiplerinize arz ederim.


Yücel YAVUZ
Genel Müdür V.

OLUR
30/07/2013

Aziz YILDIRIM
Bakan a
Müsteşar Yardımcısı

EK-5 ANKET FORMU

EK-5

ANKET FORMU

Sayın çalışan; “Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örnekleme” konulu Doktora Tez çalışmasında katkılarınızı esirgemediğiniz ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Abdulsemet YAMAN

İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lisansüstü Eğitim (Doktora) programı çerçevesinde **“Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örnekleme”** konulu tez çalışmamın temelini oluşturacak bilgilere ulaşmak amacıyla tarafımızca hazırlanan soru kâğıdı sunulmaktadır. Sizlerin kişisel ve mesleki nitelikteki bilgi, tecrübe ve görüşlerinden yararlanmaksızın böyle bir çalışmanın başarılı olmasının mümkün olamayacağını özellikle belirtmek isterim. Sorulardan hiçbiri herhangi bir şekilde kişisel değerlendirmeler yapmak ya da kişi ile ilgili bir takım özellikleri ortaya çıkarmak gibi bir amaç taşımamaktadır.

A. Demografik Bilgiler

1. Cinsiyetiniz:
 Kadın Erkek
2. Yaşınız:
 20-25 26-30 31-35 36-40
 41-45 46 ve üstü
3. Eğitim seviyeniz:
 İlkokul/Ortaokul Lise Ön Lisans Lisans
 Yüksek Lisans/ Doktora
4. Mesleki unvanınız: (Lütfen size uygun olanı seçiniz.)
 Müdür Şef/ Sorumlu Mühendis Memur
 İşçi Diğer (belirtiniz
5. Kaç yıldır kamu görevinde çalışıyorsunuz?
 1 yıldan az 1-5 yıl 6-10 yıl
 11-15 yıl 16-20 yıl
6. Medeni haliniz:
 Bekâr Evli Boşanmış/ Ayrı

| B. Kamu Görevlilerinin Çalıştığı Kurumda Etik Davranış İlkelerine İlişkin Tutumları | | Kesinlikle Katılıyorum | Katılıyorum | Kararsızım/ Fikrim Yok | Katılmıyorum | Kesinlikle Katılmıyorum |
|---|--|------------------------|-------------|------------------------|--------------|-------------------------|
| 1 | Etik kavramının anlamsal içeriğini biliyorum. | | | | | |
| 2 | İyi bir yönetim için etik ilkelerin önemli olduğuna inanıyorum. | | | | | |
| 3 | Etik ilkeler çerçevesinde yönetilmeyen kamu kurumları, toplumsal destekten ve güvenden yoksun kalacaktır. | | | | | |
| 4 | Kamu kurumlarındaki etik denetim, kamu kurumlarının etik sorumluluğunu çok yüksek düzeyde harekete geçirmektedir. | | | | | |
| 5 | Etik ilkelerin uygulanması için yönetici, çalışanlarına örnek teşkil etmelidir. | | | | | |
| 6 | Kamu kurumunda çalışanların her davranışı, kamu kurumunun bütününe etkileyeceğinden, kamu kurumlarının temel etik değerleri belirlemesi, yaşanabilecek çelişkileri en aza indirecektir. | | | | | |
| 7 | Kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumlarından çok, bir takım yakınlıklara önem verilmektedir (Siyasi, cinsiyet, akrabalık). | | | | | |
| 8 | Kurumda çalışan personel, etik ilkelere uygun bir çalışma düzenini kendi gelecekleri açısından son derece önemli görmektedir. | | | | | |
| 9 | Kurumda çalışan personel görevini yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmektedir. | | | | | |
| 10 | Kurumda çalışan personel kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı ve hizmet kalitesini yükseltmeyi hedeflemelidir. | | | | | |
| 11 | Kurumda hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgiler verilmekte ve hizmetten yararlananlar hizmet süreci boyunca aydınlatılmaktadır. | | | | | |
| 12 | Kurumda çalışan personel halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınmaktadır | | | | | |
| 13 | Kurumda çalışan personel, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket etmektedir. | | | | | |
| 14 | Kurumda çalışan personel hizmetten yararlananlara kötü davranmakta ve işi ihmal etmektedir . | | | | | |
| 15 | Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir. | | | | | |
| 16 | Kurumda kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçler (fotokopi, yazıcı vb.) hizmet gerekleri dışında kullanılmaktadır . | | | | | |
| 17 | Etik dışı davranışta bulunanlar şiddetle cezalandırılmalıdır. | | | | | |
| 18 | Kurumda çalışan personel kamu yararı ile özel çıkarları çatıştığında özel çıkarlarını tercih etmektedirler . | | | | | |
| 19 | Kurumda mesai ücreti almadan, özel çıkar sağlamak amacıyla mesai saatlerinin dışında da çalışılmaktadır . | | | | | |
| 20 | Hizmetten yararlananların vereceği burs, seyahat, giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler ile hizmet karşılığında vatandaşın kendi isteği ile verdiği bir miktar para (bahşiş) hediye alma yasağı kapsamı dışında tutulmalıdır . | | | | | |
| 21 | Kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışabilirler . | | | | | |

| | | Kesinlikle Katılıyor | Katılıyor | Kararsızım/ Fikrim Yok | Katılmıyorum | Kesinlikle Katılmıyorum |
|----|---|----------------------|-----------|------------------------|--------------|-------------------------|
| 22 | Kurumda etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan iş ve eylemlerde bulunan personel mevcuttur . | | | | | |
| 23 | Kurumda güvenlik kamerasının bulunması personel üzerinde güvensizlik hissi uyandırmaktadır. | | | | | |
| 24 | Güvenlik kamerası uygulaması etik dışı davranışların azalmasında etkili olmaktadır. | | | | | |
| 25 | Kurumda çalışan personel, eski kamu görevlilerini (kurumdan ayrılan veya emekli olan) kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırmakta ve onlara imtiyazlı muamelede bulunmaktadır . | | | | | |
| 26 | Kurumda iş takipçilerine normal vatandaşlardan ayrıcalıklı işlem yapılmakta ve öncelik tanınmaktadır . | | | | | |
| 27 | Kamu çalışanlarına imzalatılan "etik sözleşmesi", kamu çalışanlarının etik ilke ve standartlara uygun davranmasında etkili bir araçtır. | | | | | |
| 28 | Mal bildiriminde bulunma, kamu görevlilerinin haksız mal edinmelerini önleyici bir işlev görmemektedir. | | | | | |
| 29 | Kurumda kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilke ve standartlara ilişkin bilgilendirme eğitimi yapılmalıdır. | | | | | |
| 30 | Kurumla ilgili etik davranış ilkelerinin belirlenip çalışanlar tarafından görülebilecek yerlere asılması, etik dışı davranışları önlemede etkili bir araç olabilir. | | | | | |
| 31 | Kurumun etik ilkelere bağlı kalarak faaliyette bulunması, kurumun uzun vadeli çıkarları açısından son derece önemlidir. | | | | | |

KAYNAKÇA

- ADAL, Hasan Şükrü (1968), Kamu Personel İdaresi, İstanbul, Ahmet Sait Matbaası Yayını.
- AKKOYUNLU, K. Ertan (1998), “Çevre Etiği”, Amme İdare Dergisi, Sayı 1, Cilt 31, s 125-139.
- AL, Hamza (2002), Bilgi Toplumu ve Kamu Yönetiminde Paradigma Değişimi, Ankara, Bilim Adamı Yayınları, s.87.
- ALASTAIR, David, Lindsay Coldwell (2006), “Business Ethics And Ethics”, International Journal of the Humanities, v.3, i.7.
- ALBEZ, Abdülkadir, Suat Yıldırım (2005), “Erzurum’da Muhasebecilerin Meslek Etiği Tutumları”, EKEV Akademi Dergisi, Sayı: 23.
- ALTINTAŞ, Füsün Çınar (2006), “Bireysel Değerlerin, Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz”, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 7, S. 2, s. 19-40.
- ARAS, Güler (2001), Ekonomi Forumu: İş Etiği, Etik Sorunlar, Yeni Yaklaşımlar, İstanbul, Basım Çözüm Reklam.
- ARGÜDER, Yılmaz, Erişim Tarihi: 22.11.2011
http://www.tedmer.org.tr/default.asp?sayfa=diger_makaleler/kamu_yonetimi_ve_etik_degerler
- ARSLAN, Mahmut, Ümit BERKMAN (2009), Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi, Türk Sanayici ve İşadamları Derneği, Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492.
- AYDEMİR, Süleyman Ruhi, “Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanılması”, Yıl: 8, Sayı: 87, Mart 2005, Erişim Tarihi: 24.05.2013
<http://www.mevzuatdergisi.com/2005/03a/02.htm>
- AYDIN, İnyet Pehlivan (2001), Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik, 2. Baskı, Ankara: Pegem A Yayınevi.
- AYTÜRK, Nihat, Davranış Bilgisi, Ailede, Toplumda ve İş Hayatında Davranış Kuralları, Erişim Tarihi: 06.05.2013
<http://www.nihatayturk.com/davranis.html>

- BARLI, Önder (2008), Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış, 3. Baskı, Erzurum: Aktif Yayınevi.
- BARON, David P. (2000), Business and Its Environment, Third Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- BAŞ, Hasan, Hesap Verme Sorumluluğu ve Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Erişim Tarihi: 01.05.2013
<http://www.murattuncel.net/hasanbas.pdf>,
- BAŞBAKANLIK (2005), Kamu Görevlileri Etik Kurulu – Kanun ve İlgili Düzenlemeler (Tanıtım Kitapçığı) Ankara, Başbakanlık Basımevi.
- BAYAR, Yavuz (1979), “Türk Kamu Yönetiminde Rüşvet”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 3, s. 48.
- BAYDAR, Tülay (2004), “Yönetim Etiği Açısından İngiltere'deki Kamu Yönetimi Uygulamaları”, Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- BAYKALER, Gazi (2006) “Kamu Görevlilerine Yönelik Etik Davranış İlkeleri”, Türk İdare Dergisi, Aralık, Sayı: 453
- BAYRAM, Levent (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi, Sayı 59, s. 125-139.
- BİLGİN, Kamil Ufuk (1997), 21. Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, TODAİE Yayınları, s.2.
- BİLGİN, Kamil Ufuk, Kamuda Ölçülebilir Denetime Hazırlı “Performans Yönetimi” Erişim Tarihi: 03.05.2013
<http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der65m9.pdf>
- BİRİCİKOĞLU, Hale, Ahmet Sayer (2012), “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Etik İlke ve Değerlerin Kamu Yönetiminin Hesap Verebilirliğini Sağlamadaki Rolü”, Kuram ve Yöntem Açısından Türkiye’de Kamu Yönetimi Bildiriler Kitabı, ss.71-91, Ankara, TODAİE.
- BOLAT, Tamer, Oya Aytemiz SEYMEN (2003), “Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi, Yönetim, Yıl: 14, Sayı: 45, Haziran 2003.

- BOZKURT, Ömer, TURGAY, Ergun, SERİYE, Sezen (1998), Kamu Yönetimi Sözlüğü, Ankara, TODAİE.
- BÖLÜKTEPE, Filiz Eren (2001), "İşletmelerde İş Etiğinin Verimlilik Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama", Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), Bursa.
- BREKERT, G. George (1998), Mars'ın Özgürlük Etiği, Çev. Yavuz Alogan, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1.Basım.
- BÜTE, Mustafa (2011), "Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 2, s. 103-122.
- CEM, İsmail (1989), Türkiye'de Geri Kalmışlığın Tarihi, İstanbul, Cem Yayınevi.
- CEVİZCİ, Ahmet (2008), Etiğe Giriş, İstanbul, Paradigma Yayıncılık, İkinci Baskı.
- CHAPMAN, Richard A. (1993), Ethics in Public Service, Ed. Ottawa: Carleton University Press, Pp. Xi
- COOPER, Terry L. (2000), "The Emergence of Administrative Ethics as a Field of Study in The United States", Handbook of Administrative Ethics, (Terry L. Cooper ed.), New York: Marcel Dekker
- COŞKUN, Bayram, Yönetimde Yeni Yaklaşımlar, Erişim Tarihi: 01.05.2013
www.kirikkaleilozelidare.gov.tr/ortak_icerik/kirikkaleilozelidare/.../5.pdf
- ÇADIRCI, M. (1997), Tanzimat Döneminde Anadolu Kentlerinin Sosyal ve Ekonomik Yapıları, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- ÇEVİK, Hamdi (2006), "Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Kütahya Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- ÇEVİKBAŞ, Rafet (2006), "Yönetimde Etik ve Yozlaşma", İktisadi İdari Bilimler Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, Nisan 2006, s. 265-289.
- DE GEORGE, Richard T. (1986), Business Ethics, Macmillan, New York.

- DEMİRER, Yücel, Binhan Elif YILMAZ (2009), “Yolsuzluk Araştırmaları Üzerine Siyasal Kültür Eksenli Notlar”, Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yıl:5, Sayı:7, s. 49-66.
- EKEN, Musa (1998), “Kamu Yönetiminde Kötü Yönetim Olgusu”, Türk İdare Dergisi, Ankara, İçişleri Bakanlığı Yayını, Sayı 419, s.136.
- ELMALI, Osman (2007), George Edward Moore'da Etik, İstanbul, An Sanat Yayınevi.
- ERDEM, Orhan, Metin DİKİCİ (2009), “Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:8, Sayı:29
- ERGUN, Turgay (2000), Kamu Yönetimi Ders Notları, Ankara
- ERGUN, Turgay (2004), Kamu Yönetimi: Kuram/ Siyasa/ Uygulama, Ankara, TODAİE.
- ERGUN, Turgay, A. POLAT (1978), Kamu Yönetimine Giriş, Ankara, TODAİE Yayını.
- ERYILMAZ, Bilal (2001) Kamu Yönetimi, İstanbul, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı
- ERYILMAZ, Bilal (2002), Bürokrasi ve Siyaset, Bürokratik Devletten Etkin Yönetime, İstanbul, Alfa Yayınları.
- ERYILMAZ, Bilal (2010), Kamu Yönetimi, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, Okutman Yayıncılık.
- FREEMAN, R. Edward and Lisa STEWARD (2006), “Developing Ethical Leadership”, Business Roundtable Institute for Corporate Ethics.
- GİRİTLİ, İsmail, PERTEV, Bilgen, AKGÜNER, Tayfur (2001), İdare Hukuku, İstanbul, Der Yayınları.
- GÖK, Sibel (2009), İş Etiği, Pınar TINAZ (Ed.), Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar’inde, s. 127-140, 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- GÖKÇE Orhan, Erhan ÖRSELLİ (2011), “Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı”, İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 4, Sayı:7, Mayıs, s. 47-63, İGİAD.

- GÖKÇE, Hakan (2000), “Örgütsel Girişimcilik Ekseninde Etik Dışı Davranışların Ussallaştırılması: Özel Bir Hastane İşletmesinde Uygulama El Kitabı Önerisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- GÖRMEZ, Kemal, Murat ATAN, Şenol ALTAN, Hatice Özkan SANCAK, Sevcan GÜLEÇ, Anıl ERALP ve Cemalettin PARILTI (2009), Etik, Kültür ve Toplum, Türkiyede Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Çalışması, TYEC Çalışma, No:6, 1-67.
- GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref (2004), Yönetimsel Yargı, Ankara, Turhan Kitabevi, Güncelleştirilmiş 20.Bası.
- GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref, Tekin AKILLIOĞLU (1992), Yönetim Hukuku, Ankara, Turhan Kitabevi.
- HANBURY, G.L. (2004), A “Pracademic’s” Perspective of Ethics and Honor: Imperatives for Public Service in the 21 st Century! Public Organization Review, 187-204.
- İÇERLİ, Leyla (2010), “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:5, Sayı:1, s. 67-92.
- İNAÇ, Hüsamettin, Feyzullah ÜNAL (2007), “Türkiye’de Kamu Yönetiminin Denetlenmesinde Yönetimde Açıklığın Önemi ve Uygulanma Düzeyi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:18, s. 41-62.
- İNAN, Kemal (1996), “Sosyalist Etik”, Gelecek, 1/3, Kasım-Aralık.
- KANT, Immanuel (2007), Ethica Etik Üzerine Dersler (Çev. Oğuz ÖZÜGÜL), İstanbul, Pencere Yayınları, İkinci Baskı.
- KARAGÖZ, Süreyya (2000), “Cerrahi Hemşireliği ve Etik”, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, s. 1-8.
- KARALAR, Rıdvan (2001), Genel İşletme, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- KARASAR, N. (2009), Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım

- KARSLIOĞLU, Güldane (2011), "İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- KESİM, Erdoğan (2005), "Bir Etik Davranış İlkesi Olarak Hesap Verebilirlik (Hesap Verme Sorumluluğu)", 2.Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, Bilge Matbaacılık.
- KILAVUZ, Raci (2002), "Yönetmelik Etik ve Halkın Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkileri", Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 26, No: 2.
- KING, Melvinia Turner (2008), "Framing An Interdisciplinary Ethical Leadership Model Built On Character, Civility And Community", The Leadership Center At Morehouse College, Power Point.
- KIREL, Çiğdem (2000), "Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması", Eskişehir, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları, No: 1211, Yayın No: 168, ss. 4-16.
- KOLÇAK, Menşure (2012), Meslek Etiği, Ankara, Murathan Yayınevi.
- KÖKTAŞ M. Emin (1998), "Toplumsal ve Siyasal Hayatımızda İhmal Edilen Değer: Ahlak", Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. Adapazarı: Sakarya Üniversitesi İİBF-Adapazarı Ticaret ve Sanayi Odası Yayını.
- KUÇURADI, Ioanna (1996), Etik, Ankara, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- KULSHRESHTA, Praveen (2005), "Business Ethics versus Economic Incentives: Contemporary Issues and Dilemmas", Journal of Business Ethics, v.60, i.4.
- KULAK, Sercan Coşkun,
<http://www.hukuki.net/archive/index.php?t50586.html> Erişim Tarihi,
 02.05.2013
- KURT, Senem (2006), "Hayek'in Özgürlük ve Adalet Teorisi", ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, s. 199-213.
- KURTULUŞ, Kemal (1989), İşletmelerde Araştırma Yöntemleri, İstanbul, Yön Ajans, s. 15.

- MAHMUTOĞLU, Abdulkadir (2009), "Etik ve Ahlak, Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler", Türk İdare Dergisi, Yıl 81, Sayı 463-464.
- MASON, Richard (2004), "Lessons in Organizational Ethics From The Columbia Disaster: Can a Culture be Lethal?", Organizational Dynamics, Vol:33, No:2.
- MENDONCA M, KANUNGO R. (2006): "Ethical Leadership", Open University Pres, Buckingham.
- MOSLEY Donald C., Paul H. Pietri, Leon C. Megginson, (1996), "Management Leadership in Action", 5. bs., New York, Harper Collins.
- MUMCU, A. (1969), Osmanlı Devletinde Rüşvet: Özellikle Adli Rüşvet, Ankara, Ankara Üniversitesi Yayınları.
- NEUMAN, W. Lawrence (2008) Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar Cilt 2, (Türkçesi Sedef Özge), İstanbul: Yayın Odası
- NOHUTÇU, Ahmet (2004), Etik ve Kamu Yönetimi, Çağdaş Kamu Yönetimi-II, (Der. M. Acar ve H. Özgür), Ankara, Nobel Yayınları.
- OECD (2000), Devlet ve Birey Arasındaki Güven İlişkisi, OECD Ülkelerinde Alınan Etik Altyapı Önlemleri.
- OECD Raporu, Kamu Yönetiminde Etik: Güncel Konular ve Uygulama, (1996), Kamu Yönetiminde Etik Davranışları Geliştirmek İçin Yapılması Gerekenler, Arı-NDI Çalıştay Bulguları, (Mart-Ekim 2003).
- ONAR, Sıddık Sami (1966), İdare Hukukunun Umumi Esasları, İstanbul: Halk Kitabevi.
- ORUÇ, İlke, Zümrüt TONUS, "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Etik-Dışı Davranışlar ve Yönetimi, Erişim Tarihi: 19.05.2013
http://icongfesr2011.tolgaerdogan.net/documents/national_presantati ons/UL20.pdf
- ÖKTEM, M. Kemal, ÖMÜRGÖNÜLŞEN, Uğur (2005), "Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı", 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F, s. 231-237.

- ÖZAYDIN, Betül (2010), "Teknoloji Kültürü ve Etik", Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Teknolojileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- ÖZGENER Şevki (2004), İş Ahlâkının Temelleri, İstanbul, Nobel Yayın-Dağıtım.
- ÖZLEM, Doğan (2004), Etik Ahlak Felsefesi, Bütün Eserlerine Doğru-12, İstanbul, İnkılâp Yayınları.
- ÖZMEN, Alper (2008), "Kamu Yönetiminde Etik Davranışlar: Kocaeli Tapu Sicil Müdürlüklerinde Bir Uygulama", Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi
- ÖZMEN, Fatma, GÜNGÖR Ali (2008), "Eğitim Denetiminde Etik", İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 15, Bahar 2008, s: 137-155.
- ÖZTUĞ, Nafiye (2004), "Etik ve İş Etiğine İlişkin Yaklaşımlar", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZTÜRK, Namık Kemal (2003), Etik ve Kamu Yönetimi, Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, Ed. Asım Balcı vd., Ankara, Seçkin Yayınları.
- ÖZTÜRK, Namık Kemal (2005), İtaatkar Kamu Görevlilerinin Etik Sorunları, 2-Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, Bilge Matbaacılık.
- PEHLİVAN AYDIN, İnyet (2003), Eğitim ve Öğretimde Etik, Ankara, Pegem Yayınları
- PEHLİVAN İnyet (1997), Yönetimde Etik Sorunu ve Kamu Yöneticisinin Etik Davranışları, 21.yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, 7-9 Mayıs 1997, Ankara, TODAİE Yayınları.
- PIEPER, Annemarie (1999), Etiğe Giriş, (Çev. Veysel Atayman-Gönül Sezer) İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- POLAT, Fatma (2011), "Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

- POLAT, Necip, Saydamlık, Hesap Verme Sorumluluğu ve Denetimin Etkinliği, Erişim Tarihi: 01.05.2013
<http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der49m3.pdf>
- PONNU, H. and Girindra TENNAKOON (2009), "The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes – The Malaysian Case", Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol:14, No:1, s. 21-32.
- Resmi Gazete, Tarih: 13.04.2005, Sayı:: 25785, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
- RESNIK, David, B. (2004), Bilim Etiğine Giriş, (çeviren, Vicdan Mutlu), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- ROBINSON, Mark (1998), Corruption and Development: An Introduction, in Mark Robinson Ed. Corruption and Development.
- ROGENE A. Buchholz, Sandra B. Rosenthal (1998), Business Ethics, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- ROSAMUND, Thomas (1996), Teaching Ethics, Volume One: Government Ethics, 1989 -1995, Cambridge: Centre for Business and Public Sector Ethics, Ethics in International Press Limited.
- ROSENTHAL, M. ve P. Yudin (1997), Felsefe Sözlüğü, Çev. Aziz Çalışlar, İstanbul, Sosyal Yayınlar.
- ROTHBARD, Murray N. (2009), Etichs of Liberty, Özgürlüğün Etiği, Çev. Recep Tapramaz, Ankara, Liberte Yayınları.
- SARIYER, Aysun (2008), Genel İletişim Ders Notları, Sakarya Üniversitesi, Adapazarı Meslek Yüksekokulu.
- SAVRAN, Güzin (2007), "Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması", Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- SAYIMER, İdil (2006), "Halkla İlişkiler Etiğinde Öne Çıkan Modellerin Etik Sistemler Açısından Değerlendirilmesi", Küresel İletişim Dergisi, Sayı:2, s. 1-19.

- SCHERMERHORN John R. (1999), Management, John Wiley & Sons, Inc., New York.
- SHAFRITZ, J.M., & Russell, E. W. (2005), Introducing Public Administration, New York, Pearson Education Inc.
- SHERMAN, Tom (1998), "Public Sector Ethics: Prospects and Challenges," Public Sector Ethics: Finding and Implementing Values, (ed., Charles Sampford ve Noel Preston), London, Routledge.
- SIMON H.A., D.W.SMITHBURG ve V.A. THOMPSON (1966), "Kamu Yönetimi" (Çev. Cemal Mihçioğlu), Ankara: TODAİE Yayını.
- Soğutma Sanayii İş Adamları Derneği, SOSİAD Üyelerinin Uyacağı İş Etiği İlkeleri <http://www.sosiad.org.tr/tr/is-etigi.html> Erişim Tarihi: 03.06.2013
- STEINBERG, Sheldon S. , Austem, David T. (1995), Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler, Çev. Turgay Ergun, Ankara, TODAİE, Aralık.
- STROLL, A., A.A.Long, V.J.Bourke, R.Campbell (2008), Etik Kuramları, Derleyen ve Çeviren Mehmet Türkeri, Ankara, Lotus Yayınevi.
- ŞEN, Mustafa Lütfi (1998), "Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetimsel Etik Yaklaşımı", Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ŞEN, Mustafa Lütfi (2010), "Kamu Yönetiminde Etiğin Önemi", Erişim Tarihi, 09.05.2013, www.kamu.sakarya.edu.tr/...kamu%20personelyonetimi/etik.doc
- ŞEN, Mustafa Lütfi (2010), Kamu Görevlileri Etik Rehberi, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Ankara, Torna Tasarım.
- ŞENCAN, Hüner (2005), Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 12.
- ŞİMŞEK M. Şerif, Tahir Akgemci, Adnan Çelik (2003), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış 3. Baskı, Konya, Adım Matbaacılık.
- T.C. ANAYASASI (2009), Konya, Eğitim Akademi Yayınları.
- TANSAL, Sabih (2003), Kamuda Etik, Görüş Dergisi, Sayı: 57, ss: Kasım-Aralık 2003.

- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No:6, Nisan 2011, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu.
- TEPE, Harun (1992), Etik ve Metaetik. Ankara: Meteksan.
- TEVRÜZ, Suna (2007), Etik Yaklaşımlar ve İş Ahlakı, İş Hayatında Etik, Ed.Suna Tevrüz, İstanbul: Beta.
- TMMOB (2003), "Etik, Ahlak ve Mesleki Davranış İlkeleri", Tartışma Metin Taslağı, Elektrik Mühendisleri Odası Etik Komisyonu, Ankara, Haziran-2003.
- TOPAKKAYA, Arslan (2009), "Aristoteles'de Adalet Kavramı", Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi, Cilt:2, Sayı:6, s. 628-633.
- TORLAK, Ömer, Şuayıp ÖZDEMİR, Erkan ERDEMİR (2008), İGİAD İş Ahlakı Raporu, İstanbul, İGİAD Yayınları.
- TORTOP, Nuri, Eyüp G. İsbir, Burhan Aykaç, Hüseyin Yayman, M. Akif Özer, (2007), Yönetim Bilimi, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- TURAN, H. (2002), Ahlak Felsefesinde Tutumlar Üzerine, İstanbul: Everest Yayınları.
- TUTAN, Aydan Atalay (2006). "İşletmelerde İş Etiğinin Değerlendirilmesi ve Bir Kamu Kurumunda Uygulanması", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- TÜRKİYE CUMHURİYETİ İÇİŞLERİ BAKANLIĞI, Tarihçesi, http://www.icisleri.gov.tr/default.icisleri_2.aspx?id=7219 Erişim Tarihi: 23.10.2013
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü.
- TÜSİAD (2003), Kamu Hizmetinde Etik: Güncel Konular ve Uygulamalar, 21 – 22.
- TÜSİAD, "Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik (Özet Bulgular),17 Kasım 2005, Erişim Tarihi, 21.11.2011, http://www.tusiad.org.tr/_rsc/shared/file/duyuruno752.pdf

- URAL, Tülin (2003), İşletme ve Pazarlama Etiği (1. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- USTA, Aydın (2011) “Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak” Karamanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yıl, 2011, Cilt: 01, Sayı: 02, Erişim Tarihi: 07.05.2013
http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/Imagesimages/files/3_uni_0.pdf
- YATKIN, Ahmet (2008), “Etik Düşünce ve Davranışın Yerel Yönetimlerde Hizmet Verimliliğinin Artırılmasında Rolü ve Önemi” (Elazığ Belediyesi Örnek Alan Araştırması)”, F.Ü Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:18, Sayı:1.
- YATKIN, Ahmet (2009), “Kamu Yöneticilerin Etik Düşünce ve Davranışlarının Kamu Hizmetine ve Hizmet Tatminine Yansımaları: Elazığ Valiliği Örnekalan Araştırması”, Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- YAZICI, Sedat (1999), Felsefeye Giriş, Birinci Basım, İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- YILDIRIM, Ali (2010), “Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Kamu Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- YILDIRIM, A., & Şimşek, H. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YÖNET, Ender (2005), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışında Son Dönemeç: Stratejik Sorumluluk”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:8, Sayı:13, s. 239-264.
- YÜKSEL, Cüneyt (2005a), Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik, TÜSİAD Yayınlan, İstanbul, C.1.
- YÜKSEL, Cüneyt (2005b), Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik, TÜSİAD Yayınlan, İstanbul, C.2.

- YÜKSEL, Cüneyt (2007), Kamu Yönetiminde Etik Davranış Kuralları, Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve Mustafa Lütfi Şen (Ed), Kamu Yönetimi Yazıları, Ankara, Nobel Yayınları, 582-606.
- YÜKSEL, Cüneyt (2010a), Devlette Etik, Dünyada ve Türkiye’de Kamu Yönetiminde Yasal Altyapı ve Uluslar Arası Uygulamalar, İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- YÜKSEL, Cüneyt (2010b), Siyasette Etik, Dünyada ve Türkiye’de Siyasette Etik, Siyasetin Finansmanı, Yasal Altyapı ve Uluslararası Uygulamalar, İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- YÜKSEL, Berk, Yobazlık ve Bağnazlık <http://blog.milliyet.com.tr/yobazlik-ve-bagnazlik/Blog/?BlogNo=305157> Erişim Tarihi: 19.05.2013
- <http://www.selcuk.gov.tr/turce/modules.php?name=etik kavrami>, Erişim Tarihi, 15.01.2010
- <http://etik.nedir.com/> Erişim Tarihi: 08.05.2013
- <http://www.etikturkiye.com/sag/detay.asp?id=31> Erişim Tarihi: 07.05.2013
- http://www.felsefeekibi.com/dergi5/s5_y3.html#23 Erişim Tarihi: 07.05.2013
- http://www.felsefeekibi.com/dergi5/s5_y3.html#33 Erişim Tarihi: 10.05.2013
- <http://tr.wikipedia.org/wiki/D%C3%BCr%C3%BCstl%C3%BCk> Erişim Tarihi, 06.05.2013