

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

**YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞANLARIN ETİK ALGISI:
AKSARAY ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma KORU

Enstitü Anabilim Dalı: Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mustafa Lütfi ŞEN

NİSAN – 2021

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞANLARIN ETİK ALGISI:
AKSARAY ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma KORU

Enstitü Anabilim Dalı: Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

“Bu tez 26/04/2021 tarihinde online olarak yapılmış olup aşağıda isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Doç. Dr. Mustafa Lütü ŞEN	BAŞARILI
Doç. Dr. Özer KÖSEOĞLU	BAŞARILI
Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir AKSOY	BAŞARILI



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

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

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Fatma KORU
Öğrenci Numarası	:	Y176003007
Enstitü Anabilim Dalı	:	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı	:	
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Yerel Yönetimlerde Çalışanların Etik Algısı: Aksaray Örneği
Benzerlik Oranı	:	%17

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

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

26/04/2021
Öğrenci İmza

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

Bilgilerinize arz ederim.

26/04/2021
Öğrenci İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Doç. Dr. Mustafa Lütfi ŞEN

Tarih:26/04/2021

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Bu çalışmada; Yerel Yönetimlerde Çalışanların Etik Algısı: Aksaray Örneği incelenmiştir. Çalışma sürecinde emeği geçen Sayın Doç. Dr. Mustafa Lütfi ŞEN hocama teşekkürlerimi sunarım. Aynı zamanda anket çalışmasında bana çok yardımcı Rüştü ARIBAŞ'a, bugünlere gelmemde maddi ve manevi desteğini esirgemeyen Kiraz AKÇAY ve Ekrem AKÇAY'a, hayatta benim için değeri sonsuz olan Esmâ AKÇAY'a, son olarak her zaman arkamda durarak bana güç veren Hasan KORU'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Fatma KORU

26.04.2021

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ	iv
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
1.1. Etik Nedir?.....	7
1.2. Etik – Ahlak İlişkisi.....	9
1.3. Etik – Hukuk İlişkisi.....	11
1.4. Etik – Kültür İlişkisi.....	14
1.5. Meslek Etiği.....	15
BÖLÜM 2: KAMU GÖREVLİLERİNİN UYMALARI GEREKEN ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ	17
2.1. Türkiye’de Etiğe İlişkin Yasal ve Kurumsal Yapı.....	17
2.2. Etik Davranış İlkeleri.....	19
2.2.1. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci.....	19
2.2.2. Halka Hizmet Bilinciyle Hareket Etme.....	20
2.2.3. Hizmet Standartlarına Uyuma.....	21
2.2.4. Amaç ve Misyona Bağlılık.....	22
2.2.5. Dürüstlük ve Tarafsızlık.....	23
2.2.6. Saygınlık ve Güven.....	24
2.2.7. Nezaket ve Saygı.....	25
2.2.8. Yetkili Makamlara Bildirim.....	25
2.2.9. Çıkar Çatışmasından Kaçınma.....	26
2.2.10. Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması”.....	27
2.2.11. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı.....	28
2.2.12. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı.....	30
2.2.13. Savurganlıktan Kaçınma.....	30
2.2.14. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan.....	31

2.2.15. Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık	31
2.2.16. Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu	32
2.2.17. Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler	32
2.2.18. Mal Bildirimde Bulunma.....	33
2.3. Etik Davranış İlkelerinin Önemi	33

BÖLÜM 3: YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARININ ETİK ALGILARINI BELİRLEMeye YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

35

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi.....	35
3.1.1. Araştırmanın Amacı	35
3.1.2. Araştırma Hipotezleri	35
3.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	38
3.1.4. Araştırmanın Yöntemi	39
3.1.5. Anketin Güvenirlik Analizi	40
3.2. Elde Edilen Bulgular ve Yorumlanması.....	41
3.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	41
3.2.2. Katılımcıların Etik İlkelerle İlişkin Bilgi Düzeyi ve Ülkemizdeki Etik Altyapıya İlişkin Değerlendirmeleri	43
3.2.3. Katılımcıların Etik Davranış İlkelerine İlişkin Algısı	47
3.2.3.1. Vatandaşın Beyanına Güven.....	47
3.2.3.2. Kamu Makamlarının Mevzuata Uygun Politikalarını ve Kararlarını Engellememe	48
3.2.3.3. Nezaket ve Saygı	50
3.2.3.4. Yetkili Makamlara Bildirme – İhbarcılık	51
3.2.3.5. Çıkar Çatışmasından Kaçınma.....	52
3.2.3.6. Halka Hizmet Bilinci	56
3.2.3.7. Amaç ve Misyona Bağlılık	57
3.2.3.8. Dürüstlük ve Tarafsızlık	58
3.2.3.9. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı ve Savurganlıktan Kaçınma.....	59
3.2.3.10. Mal Bildirimi	60
3.2.4. Bazı Değişkenlere Göre Anketin Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması ...	61

3.2.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışanların Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	61
3.2.4.2. Çalışanların Merkezde ya da İlçelerde Çalışmasına Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	62
3.2.4.3. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	62
3.2.4.4. Yaş Grupları Değişkenine Göre Çalışanların Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	63
3.2.4.5. Tecrübe Yılı Değişkenine Göre Çalışanların Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	64
3.2.4.6. Çalışanların Yönetmelik Hakkında Bilgi Sahibi Olmaya Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	64
3.2.4.7. Çalışanların Hizmet İçi Eğitim Almasına Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	65
3.3. Elde Edilen Bulguların Literatürle Karşılaştırılması	66
SONUÇ.....	69
KAYNAKÇA	72
ÖZGEÇMİŞ.....	80

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Güvenirlilik Analizi.....	40
Tablo 2 : Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	42
Tablo 3 : Katılımcıların Etik Yönetmeliğine İlişkin Bilgi Düzeyi	43
Tablo 4 : Katılımcıların Etik Sözleşmesinin İçeriğini Hatırlama Düzeyi	44
Tablo 5 : Katılımcıların Etik İlkeler ile İlgili Hizmet İçi Eğitim Alma Düzeyi	44
Tablo 6 : “Kamu Görevlilerine İmzalatılan Etik Sözleşmesi, Kamu Görevlilerinin Etik İlke ve Standartlara Uygun Davranmasında Etkili Bir Araçtır” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi	46
Tablo 7 : “Ülkemizde Etik Dışı Davranışların Önlenmesinde Yasal ve İdari Tedbirler Yeterlidir” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi	46
Tablo 8 : “Kamu Görevlileri, Kamu Hizmetlerini Yerine Getirirken Vatandaşın Beyanını Esas Almalıdırlar” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi	48
Tablo 9 : “Kamu Görevlileri, Kamu Makamlarının Mevzuata Uygun Politikalarını, Kararlarını ve Eylemlerini Engellememelidir” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi	49
Tablo 10 : “Kamu Görevlileri, Hizmetten Yararlananları Konu Yetkilerinin Dışındaysa İlgili Birime veya Yetkiliye Yönlendirmelidirler” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi	51
Tablo 11 : “Kamu Görevlileri, Etik Davranış İlkeleriyle Bağdaşmayan Bir Duruma Tanıklık Etmeleri Halinde Durumu Mutlaka Yetkili Makamlara Bildirmelidir” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi.....	52
Tablo 12 : Katılımcıların Çıkar Çatışmalarına İlişkin Düşünceleri.....	54
Tablo 13 : “Kamu Görevlileri, Kamu Hizmetlerini Yerine Getirirken Halkın Memnuniyetini Arttırmayı Hedeflemelidirler” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi	57
Tablo 14 : “Kamu Görevlileri, Çalıştığı Kurum veya Kuruluşun Amaçlarına ve Misyona Uygun Davranmalıdırlar” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi	58
Tablo 15 : “Kamu Görevlileri, Tüm Eylem ve İşlemlerinde Yasallık, Adalet, Eşitlik ve Dürüstlük İlkeleri Doğrultusunda Hareket Etmelidir” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi	59

Tablo 16 : “Kamu Görevlileri, Kamu Bina ve Taşıtları ile Diğer Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımında İsraf ve Savurganlıktan Kaçınmalıdır” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi	60
Tablo 17 : “Kamu Görevlilerinin Mal Bildiriminde Bulunması Haksız Mal Edinmelerini Önleyici Etkili Bir Araçtır” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi	60
Tablo 18 : Çalışanların Cinsiyetine Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Sonuçları	61
Tablo 19 : Çalışanların Merkezde ya da İlçelerde Çalışmasına Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Sonuçları	62
Tablo 20 : Çalışanların Eğitim Düzeyine Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Anova Sonuçları.....	63
Tablo 21 : Çalışanların Yaş Gruplarına Bağlı Olarak Anket Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Anova Sonuçları.....	63
Tablo 22 : Çalışanların Tecrübe Yılına Bağlı Olarak Anket Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Anova Sonuçları.....	64
Tablo 23 : Çalışanların Yönetmelik Hakkında Bilgi Sahibi Olmaya Bağlı Olarak Anket Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Anova Sonuçları	65
Tablo 24 : Çalışanların Hizmet İçi Eğitim Alma Durumlarına Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Sonuçları	65

Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	<input checked="" type="checkbox"/>	Doktora	<input type="checkbox"/>
Tezin Başlığı:	Yerel Yönetimlerde Çalışanların Etik Algısı: Aksaray Örneği		
Tezin Yazarı:	Fatma KORU	Danışman:	Doç. Dr. Mustafa Lütfi ŞEN
Kabul Tarihi:	26/04/2021	Sayfa Sayısı:	vii (ön kısım) + 91 (tez)
Anabilim Dalı:	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bilim Dalı		
<p>Son yıllarda genel anlamda kamu yönetiminde meydana gelen rüşvet, çıkar çatışması, yolsuzluk, savurganlık, gerçek dışı beyan, görev ve yetkilerin kamu çıkarı dışında kullanılması gibi problemlerin yaşanması etik kuralların yerel yönetimlerde ele alınmasını mecbur kılmıştır. Bu çerçevede araştırmanın temel amacı; yerel yönetimlerde görev yapan kamu çalışanlarının etik ilkeleri nasıl algıladığının tespit edilmesidir. Bu çalışmada kamu çalışanlarının etik algılarını ölçmek için yerel yönetim birimlerinden “belediye” seçilmiştir.</p> <p>Araştırmanın temel problemi; vatandaşların belediyelerdeki etik dışı davranışları yüksek olarak değerlendirmesi ve belediyelere duyulan güvenin düşük çıkması belediyelerdeki kamu çalışanlarının etik algısının düşük olmasıyla bağlantılı mıdır?</p> <p>Araştırma nicel bir araştırmadır. Bu çerçevede veri toplama tekniği “anket” tir. Araştırma evreni, Aksaray Belediyesi ile Eski, Ortaköy, Gülağaç, Sarıyahşi, Ağaören, Güzelyurt, Sultanhanı ilçe Belediyelerinden oluşmaktadır. Belirli bir bölgeyi kapsadığı için “Alanlara Göre Örnekleme” yapılmıştır. Anket çalışmasına 253 çalışan katılmıştır.</p> <p>Aksaray ili örneğinde belediye çalışanlarının etik ilkelere ilişkin bilgi düzeylerinin yetersiz olduğu, özellikle çıkar çatışmalarına, hediye alma yasağına ilişkin konularda etik ilkelerden farklı kanaatlerinin bulunduğu tespit edilmiştir. Kamu görevlilerindeki etik bilincin yükseltilebilmesi için farkındalık oluşturulması, bu kapsamda etik eğitimlerine ağırlık verilmesi yerinde olacaktır.</p>			
Anahtar Kelimeler: Etik Algı, Çıkar Çatışması, Etik Davranış İlkeleri, Yerel Yönetim			

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	<input checked="" type="checkbox"/>	Ph.D.	<input type="checkbox"/>
Title of Thesis:	Ethical Perception of Employees in Local Governments: The Example of Aksaray		
Author of Thesis:	Fatma KORU	Supervisor:	Assoc. Prof. Mustafa Lütfi ŞEN
Accepted Date:	26/04/2021	Number of Pages:	vii (pre text) + 91 (main body)
Department:	Political Science and Public Administration Subfield		
<p>In recent years, problems such as bribery, conflict of interest, corruption, extravagance, false statements, the use of duties and powers outside the public interest in public administration have forced the ethical rules to be addressed in local governments. In this context, the main purpose of the research is to determine how the ethical principles of public employees working in local governments are perceived. In this study, “municipality” was selected from local government units to measure the ethical perceptions of public employees.</p> <p>The main problem of the research is; Is the high level of unethical behavior of citizens in municipalities and low confidence in municipalities linked to a low ethical perception of public employees in municipalities?</p> <p>Research is quantitative research. In this context, the data collection technique is “Survey”. The research universe consists of Aksaray Municipality and Eskişehir, Ortaköy, Gülağaç, Sarıyahşi, Ağaçören, Güzelyurt and Sultanhanı District Municipalities. Because it covers a specific region, “sampling by area” was performed. 253 employees participated in the survey study.</p> <p>In the case of Aksaray province, it was determined that the level of knowledge of the ethical principles of the municipal employees was inadequate and that they had different opinions than ethical principles, especially in matters related to conflicts of interest and the ban on receiving gifts. In order to raise ethical awareness in public officials, it will be necessary to raise awareness and focus on ethical training in this context.</p>			
Keywords: Ethical Perception, Conflict of Interest, Ethical Principles of Conduct, Local Government.			

GİRİŞ

Çalışmanın Konusu

Kamu yönetiminin birçok alanında etik sorunlar baş göstermektedir. Kamu çalışanları ve yöneticiler; aldıkları kararlarda sıklıkla etik ikilemlerle ve çıkar çatışmalarıyla (conflict of interest) karşılaşabilmektedir. Kamu çalışanlarının karşı karşıya kaldıkları etik ikilemler kişisel ve mesleki dürüstlüklerinin sınındığı durumlara dönebilir. Bu ikilemlerin çözümünde mesleki etik ilke ve standartlar yol gösterici bir rehber olabilir.

Mesleki etik ilkeler, merkezi yönetimde görev yapan kamu görevlileri kadar yerel yönetim personeli için de önemlidir. Yerel yönetim birimleri içerisinde özellikle belediyeler halka en yakın hizmet birimidir. Belediye personeli, kamu hizmeti sunarken vatandaşın ahlaki ve kültürel değerlerini dikkate almalı ve özenli olmalıdır. Vatandaşlar belediye çalışanlarının davranışlarını göz önünde tutarak belediye hizmetleri hakkında değerlendirmeler yapabilir. Belediyelerde çalışan memurun etik bilincinin yeterli düzeyde olmaması, süreç içerisinde karar alma ve uygulamada karşılaşılan zafiyetler, hizmet birimlerinin çeşitliliğinin denetimi zorlaştırması etik ilkelerin ihlaline sebep olmaktadır (Sayılanoğlu, 2015: 114). Bu ihlallerin en yaygınları olarak rüşvet, yolsuzluk, çıkar çatışması, zimmet, kamu yararını gözetmeme, görevi kötüye kullanma, mal bildiriminde bulunmama ve partizanlık vb. sayılabilir.

Bunları önleyebilmek için Türkiye’de ilk olarak 2004 yılında 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkındaki Kanun” çıkartılmıştır. Bu kanunla etiğe dayalı bir yönetim anlayışı oluşturulmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun hazırladığı yönetmelikle kamu görevlilerinin kamu hizmeti sunumunda dikkat etmesi gereken etik davranış ilkeleri de ortaya konulmuştur. Kamu çalışanlarınca etik davranış ilkelerinin ihlal edilmesi halinde gerekli olan denetimlerin yapılması ve kamuda etik kültürün yerleştirilmesini öngörülmüştür (Özgür, 2015: 18). Bu çerçevede tez çalışmasının konusu Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından 2005 yılında Yönetmelikle belirlenen etik davranış ilkeleri ve bu ilkelerin yerel yönetimlerde görev yapan kamu çalışanlarınca nasıl algılandığının alan araştırması ile tespit edilmesidir.

Çalışmanın Amacı

Bu tez çalışmasının temel amacı; kamu çalışanlarının kamu hizmetine ilişkin etik davranış ilkelerini nasıl algıladıklarını anlayabilmek, hangi ilkelerde olumlu hangi ilkelerde olumsuz algıya sahip olduklarını tespit edebilmektir. Bu çalışma ile yerel yönetim birimlerinde çalışan kamu görevlilerinin etik ilke ve standartlar hakkında algılarını kendi bakış açılarından değerlendirerek bu konu üzerinde elde edilecek bilgi ve bulguların literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Nicel araştırma doğrultusunda yapılan tez çalışmasında; Araştırma konusuna uygun olması ve sosyal araştırmalarda bu yöntemin ağırlıklı olarak kullanılması nedeniyle veri toplama tekniği olarak “anket” tercih edilmiştir (Arıkan, 2018: 99). Aksaray ilindeki belediyelerde çalışan kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine ilişkin algılarını belirlemeye yönelik anket formu soruları hazırlanırken Şen ve Usta'nın (2010) “Okul Yöneticilerinin Çıkar Çatışmasına İlişkin Tutumları: Sakarya Örneği” adlı çalışmasının anket sorularından yararlanılmış, ayrıca 2005 yılında yayınlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin ikinci bölümünde yer alan etik davranış ilkeleri esas alınarak yeni sorular oluşturulmuştur.

Bu çerçevede oluşturulan anket formu iki kısım ve 35 sorudan oluşmaktadır. Birinci kısımda cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve kamu görevinde kaç yıl çalıştığına ilişkin demografik bilgileri ölçmeye yönelik dört soru sorulmuştur. İkinci kısımda katılımcılara, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikle ilgili bilgilerinin olup olmadığı, etik sözleşme belgesinin içeriğini ne derecede hatırladıkları ve etik ile ilgili herhangi bir hizmet içi eğitim alıp almadıklarına yönelik üç soru yer almaktadır. Ayrıca etik ilkelere ilişkin tutumları belirlemeye yönelik yirmi sekiz ifade bulunmaktadır. Katılımcıların tutumlarını belirlemek amacıyla 5'li “Likert Ölçeği” (“Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum”) kullanılmıştır. Bu çerçevede her katılımcı ölçekteki her bir tutuma ilişkin katılma ve katılmama derecesini anket çalışmasına yansıtmıştır (Tezbaşaran, 2008: 9).

Araştırma kapsamında dağıtılan anket formlarından geri dönenler ve tutarlı cevap verilenler değerlendirmeye alınmış, elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programına girilmiş ve analiz edilerek yorumlanmıştır.

Anket verilerinin değerlendirmesinde “T- Testi” ve “Anova Testi” uygulanmıştır. Verilerin normalliğini sınamak için “Shapiro Wilk” ve “Kolmogorov Simirnov” testleri kullanılmıştır. Yönetmelikte yer alan etik ilkelere ilişkin tutumları belirlemeye yönelik yirmi sekiz anket sorusunda “Frekans Analizi” yapılmıştır. Güvenirliğin ölçülmesinde “Cronbach Alpha” değerine bakılmıştır. Söz konusu değer 0,76 olarak bulunduğu için anket güvenilir olarak değerlendirilebilir.

Çalışmanın Problemi

Belediyeler; belli bir coğrafi alanda yaşayan bireylerin ortak ve yerel nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak için kurulan tüzel kişiliğe sahip anayasal kuruluşlardır (Yatkin, 2008: 217; Varcan vd., 2013: 3). Halka en yakın hizmet kuruluşu olan belediyeler, halkın beklentileri doğrultusunda hizmet sunarken, aynı zamanda etik ilke ve değerlere bağlı yönetim anlayışıyla da hareket etmelidir (Yüksel, Bozkurt ve Güven, 2005: 297; Çelik ve Bilbay, 2017: 4).

Etik ilkelerin belediye çalışanlarınca içselleştirilmesi, aynı zamanda kurumun kültürüne yansıtılması yerel yönetimlere duyulan güveni artırarak vatandaş ile devlet arasındaki ilişkilerin sağlam olmasına yardımcı olacaktır. Bu sebeple halka en yakın hizmet birimlerinden birisi olan belediyeler, halkın mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılarken doğruluk, dürüstlük, adalet, saygı ve nezaket, kamu çıkarını gözetme, çıkar çatışmasından kaçınma gibi hususlara dikkat ederek kamu hizmeti sunmaya özen göstermelidir (Fındıkcı, 2013: 62; Akdeniz, 2019: 28).

Ülkemizde son dönemde kamu kesimindeki etik dışı davranışlara ilişkin yapılan akademik araştırmalarda belediyelere ilişkin bulgular da elde edilmiştir. Örneğin 16 ili kapsayan ve 1165 kişinin katıldığı bir araştırmada, etik dışı davranış algısında on iki kamu kurumu arasında belediyeler üçüncü sırada yer almıştır (Örselli, 2010: 153). Başka bir çalışmada da (TÜSİAD, 2002: 70) belediyelerin on bir kamu kurumu içinde

onuncu sırada güven duyulan kurum olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, belediyelerde etik konusunun önemini artırmaktadır.

Bu çerçevede araştırmanın temel problem cümlesi şudur: Vatandaşların belediyelerdeki etik dışı davranışları yüksek olarak değerlendirmesi ve belediyelere duyulan güvenin düşük çıkması belediyelerdeki kamu çalışanlarının etik algısının düşük olmasıyla bağlantılı mıdır?

Temel araştırma probleminin yanı sıra şu sorulara da cevap aranmaktadır:

1. Cinsiyet değişkenine göre kamu çalışanlarının etik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mı?
2. Merkezde ya da ilçelerde çalışmasına bağlı olarak kamu çalışanlarının etik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mı?
3. Eğitim değişkenine göre kamu çalışanlarının etik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mı?
4. Yaş grupları değişkenine göre kamu çalışanlarının etik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mı?
5. Tecrübe yılı değişkenine göre kamu çalışanlarının etik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mı?
6. Yönetmelik hakkında bilgi sahibi olma değişkenine göre kamu çalışanlarının etik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mı?
7. Hizmet içi eğitim alma durumuna göre kamu çalışanlarının etik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mı?

Çalışmanın Önemi

Etik ve etik davranış ilkelerine ilişkin alan araştırmaları son derece sınırlıdır. Aşağıda bunlara kısaca yer verilecektir.

Tez konumuzla doğrudan ilgili alan araştırması iki tanedir (Şen ve Usta: 2010; Usta ve Kocaoğlu, 2015). Bunların yanında etikle ilgili diğer alan araştırmalarına örnek olarak şu çalışmalar verilebilir: “İş Etiği ve Üniversite Öğrencilerinin Etik Algılarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma” (Yıldırım ve Uğuz, 2012), “Seçmenlerin Belediyeler Hakkındaki Etik Algısı: Ankara Örneği” (Apa, 2013), “Türk Polis Teşkilatında Etik Algısı: Ampirik Bir Çalışma” (İnankul, 2013), “Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşlarında Etik Algı Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma: 5174 Sayılı Kanunla Kurulmuş Odalar ve Borsalar Örneği” (Atiksoy, 2019), “Gümrük İdaresinden Hizmet Alan Firmaların Karşılaştığı Etik Dışı Davranışlar: Mersin İli Örneği” (Sain ve Bozyiğit, 2020).

Yukarıda da belirtildiği üzere yapılan literatür taraması incelendiğinde, doğrudan etik davranış ilkelerinin kamu çalışanlarınca nasıl algılandığını ölçmeye yönelik iki çalışma tespit edilebilmiştir. Bunların bir tanesi okul yöneticileriyle ilgilidir ve sadece çıkar çatışmasına yönelik algıların ölçülmesinin hedeflendiği görülmektedir (Şen ve Usta: 2010). Diğeri ise Kırşehir Belediyesi çalışanlarının etik ilkelere yönelik algıları ölçülmeye çalışılmıştır (Usta ve Kocaoğlu, 2015).

Yerel yönetimlerde çalışanların etik algılarını ölçmeye yönelik çalışmaların yeterli düzeyde olmaması büyük bir eksiklik olarak nitelendirebilir. Bu tez çalışması sözü edilen eksikliği giderme yönünde katkı sağlayacak ve bundan sonraki yapılacak olan çalışmalara örnek teşkil edecektir.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu tez çalışmasında anket tekniği; ulaşım, zaman ve maliyet kısıtlamalarından dolayı Aksaray Belediyesi ile Aksaray ilinde yer alan yedi ilçe belediyesinde (Ağaçören, Sultanhanı, Eski, Gülağaç, Güzelyurt, Sarıyahşi, ve Ortaköy) uygulanmıştır. Aksaray il sınırları içinde bulunan belde belediyeleri araştırma kapsamı dışındadır. Anket çalışması 26.04.2019 – 27.05.2019 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Araştırma çeşitli sınırlamalara tabidir. İlk olarak araştırma kullanılan örneklem ile sınırlıdır ve Türkiye’deki tüm yerel yönetim personeline genellemesi

amaçlanmamaktadır. İkinci olarak ise araştırmada kişilerin tutumları zamanla değişebileceği için, araştırma yapıldığı zamanla (26.04.2019–27.05.2019) sınırlıdır.

Çalışmanın İçeriği

Çalışmamız üç temel bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; “Kavramsal Çerçeve” başlığı altında etik kavramının ahlak, hukuk, kültür ve mesleki etik ile ilişkisi irdelenmiştir.

“Kamu Görevlilerinin Uymaları Gereken Etik Davranış İlkeleri” isimli ikinci bölümde, Türkiye’de etiğe ilişkin yasal ve kurumsal yapı ile etik davranış ilkeleri ayrıntılı olarak incelenmiş ve kamu hizmet sunumundaki önemi açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde ise; “Yerel Yönetimde Çalışanların Etik Algılarını Belirlemeye Yönelik Alan Araştırması” başlığı altında araştırmanın amacı, araştırma yöntemi, araştırmanın sınırlılıkları, örneklemin sosyo demografik özellikleri, cinsiyet değişkeni, yaş değişkeni, merkez ya da ilçede çalışma durumu, eğitim durumu değişkeni, tecrübe yılı değişkeni, yönetmelik hakkında bilgi sahibi olma, hizmet içi eğitim, etik sözleşme içeriğini hatırlama, frekans ve yüzde değerleri, güvenilirlik analizi açıklanmıştır.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Felsefenin doğuşundan bu yana etik soru ve sorunlar filozofları düşündüren konular içinde yer almıştır. Filozoflar; yaşamlarında değerli ve değersiz olanların ne olduğunu, erdemi, hangi davranışların doğru olduğunu, hangi türden eylemlerin yanlış olarak nitelendirdiğini hep sorgulamıştır. Antik çağdan günümüze toplumsal koşullar değişmiş ve yeni etik sorular ortaya çıkmıştır. Bu durum insan yapısını temel alarak etik kavramının sorgulanmasına neden olmuştur (Tepe, 1998: 14-15).

Bu bölümde öncelikle etik kavramı üzerinde durulacak, daha sonra etik kavramının ahlak, hukuk ve kültür kavramlarıyla ilişkisi irdelenecektir.

1.1. Etik Nedir?

Etik kavramı literatür açısından incelendiğinde ortak bir tanımın olmadığı görülmektedir. TDK etik kavramını “töre bilimi” olarak nitelendirilmekteyken (<https://sozluk.gov.tr>), Pieper ise “ahlaki eylem bilimi” olarak ele almaktadır (Pieper, 2012: 23). Etik kavramı köken itibarıyla Yunanca “ethos (töre, ahlak)” tabirinden gelmektedir (Bolay, 2009: 6). Bir başka açıdan ise etik kavramı “bireyin izlemesi gereken ahlaki standart” olarak ele alınmıştır (Köprü, 2007: 5).

Etik, bireysel ve sosyal yaşamı eleştiri süzgecinden geçirerek, uygun olan temellendirmeler üzerine değer sistemleri inşa etmektedir. Etik; bu değer sistemlerini birey ve toplum ilişkisini göz önünde tutarak açıklamalar yapar. Yaşanılan çağa uygun toplumun yaşayışını sorgulayan, kalıplaşmış değerler sistemi yerine alternatif değerler sunan, ahlaki kavram ve yargıları tartışarak dili analiz eden, kendi değer dünyasını konu edinerek çalışma yapan kısaca “değeri” konu alan, insanın eylemi, düşünüş biçimi, ahlaki ilkeler teorisine ya da felsefe disiplinine “etik” denilmektedir (Cevizci, 2002: 1).

Etik; “değeri” konu alırken bu çıkarımları akılcı nedenlere bağlayarak “değerlerin” nasıl oluştuğunu ortaya koymaya çalışır. Bunu gerçekleştirirken geçmiş, bugün ve gelecekle etkileşim halindedir. İnsanın yaşamsal faaliyetleri içerisinde geçmişte yapmış olduğu faaliyetlerini şimdiki zaman kavramı içerisinde sorgulayarak geleceğe haklı ve doğru

olduğuna dair izah çabasında bulunur. Bunun sonucunda ahlaki yargıları sürekli sorgulayarak davranışları haklı ya da haksız olarak nitelendirir (Usta, 2012: 409).

Etik kavramının iyi kavramıyla arasında bir bağlantı olduğu görölmektedir. “İyi” kavramı insan ihtiyaçlarını karşılayan, insanın çıkar ve dileklerine uygun düşen, bir toplumsal kümeğe yarar sağlayan maddi ve manevi olgudur (Dedeoğlu, 2004: 147). Bu çerçevede etik günlük hayat içerisinde bireyin ahlaki bakış açısından “iyi” olarak düşündüğu koşulları araştırır. Aynı zamanda bireylerin birbirlerine saygı duyarak, insani yaşam alanı içerisinde yaşamasına yardımcı olur (Pieper, 2012: 146).

Etik ana prensiplerin doğru-yanlış, iyi ya da kötü olduğunu değerlendirerek bireyin eylemlerini konu alır. Etiğin konusu öncelikle ahlaki niteliksel durumlardır. Etik seçicidir. Etik ahlaki eylemleri bir yöntem kullanarak temellendirilmiş sonuçlara ulaşmayı amaçlar. Bu doğrultuda ne ahlakileştirme ne de dünya görüşünü ortaya çıkarmak gibi bir amacı vardır. Eleştirel açıdan ahlaki temeller sunabilecek bilinç geliştirmek ve ahlaki eylemlerin keyfi olmadığını bilakis insanın varlığına ilişkin vazgeçilmez bir nitelik olduğunu gösterebilmek etiğin diğer amaçlarıdır (Amundsen ve Pinto de Andrade, 2009: 6-7; Pieper, 2012: 17-19).

Etik, belirli bir zamanda geçerli olan, kişilerin birbirleriyle ilişkilerinde eylemlerinin, tutumlarının ve davranışlarının yazılı olmayan normlarıdır. Diğer bakış açısında ise etik; yazılı normlar olarak nitelendirilmektedir. Bu normlar belli bir zamanda belli amaçlarla oluşturulmuş norm sistemleridir. Bu yazılı normlar mevcut normlardan seçilebilir. Oluşturulan bu normların evrensel olmasını sağlayarak geçerlilik kazanılması istenilebilir (Kuçuradi, 2002: 47).

Mevcut normlar binlerce yıldır ideal olan geçerliliğini koruyarak iyilerde uzlaşma sağlayabilir. Fakat gelişen çağın koşullarına göre normların ortak değerlerinin yitirilmesi önemli ölçüde değişim yaşatmıştır. Yer ve zamana göre bazı değer yargıları, normlar, alışkanlıklar, anlayışlar ve toplumsal kurallar farklılaşır (Dedeoğlu, 2009: 20). Etik ile ilgili en büyük sorun ortak iyi ve kötü olgularının toplumdan topluma değişmesidir. Bir topluma göre ahlaklı olan değer başka bir topluma göre ahlaksız olarak görülebilir. Bu yaşanan durumlar evrensel etik değerlere ulaşılmasını zorlaştırabilir (Sayiner, 2005: 4).

Tüm bu açıklamaları çoğaltmak mümkündür. Açıklamalar dikkate alındığında etiğin doğru ve yanlış insan davranışları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Etik tüm toplum tarafından üzerinde dikkatle durulduğundan evrensel bir özellik sunmaktadır. Bu nedenle etik üzerinde pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda dikkat çeken ikilemlere baktığımızda; doğru-yanlış, haklı-haksız, adaletli-adaletsiz, iyi kötü gerçek-yalan ve kabul edilebilir-kabul edilemez gibi kavramlar üzerinde durulmuştur. Bu kavramlar toplumsal ve bireysel kişilerce sorgulandığı için herkes için geçerli ilkeler oluşturulmaya çalışılmıştır (Sabuncuoğlu, 2011: 3).

1.2. Etik – Ahlak İlişkisi

Literatür incelendiğinde etik ve ahlak kavramının birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu durum iki kavramın kesin çizgilerle ayrılamamasından kaynaklanmaktadır. Gerek etik kavramı gerekse ahlak kavramı tanımlanırken araştırılması gereken unsurları vardır. Etik ve ahlak kavramının birbirinin yerine kullanılmasındaki temel faktör benzer yönlerinin iç içe geçmiş olmasıdır. Fakat bu iki kavramın birebir aynı olmadığına dair görüş de kabul edilebilmektedir (Filizöz, 2011: 3-4). Bu belirsizliğe çözüm bulmak için bu konu başlığı altında her iki kavramın benzer ve farklı yönleri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

İnsanın akıl yetisi yaşamı sorgulamasına neden olmuştur. Bu yeti sayesinde yaşadığı çevreyi tanıyıp yorumlayarak değerler oluşturmuştur. Değer yargılarını başkalarının ilgi ve kaygılarını göz önünde tutarak iyi-kötü, doğru-yanlış ve değerli-değersiz gibi ifadelerle yönlendirmiştir. İnsan yaşadığı toplumda bir takım değerler benimser. Bunlar; duygusal kökenli eğilimler, yerleşik düşünce, inançlar, töreler ve geleneklerdir. Bu değerlere bağlı kalarak iyi, kötü, doğru, yanlış gibi buyurucu nitelikteki terimlerle yorum yapmaktadır. Toplumda yaşayan bireye nasıl hareket etmesi gerektiğine dair sınır çizmektedir. Bu sınırlar içinde ait olduğu toplumun eğilim, düşünce, alışkanlık, gelenek ve normları bulunur. Görünmez ağ olarak nitelendirilen bu etkileşim bireyin eylemlerini yönlendirir. Bireyin veya topluluğun zihniyetini gelenek, göreneklerini düşünce, eğilim ve törelerini, kapsayarak oluşan değer yargıları kural ve yasaklara göre düzenlenmiş oturmuş yaşam biçimi “ahlak” olarak adlandırılmaktadır (Doğan, 2015: 20-21).

Etik ise, ahlakın felsefi düzlemde incelenmesi olarak tanımlanmıştır (Feldman, 2016: 11). Ahlak felsefesi olarak tanımlanan etik, bireylerin hem toplum hem de kendi yaşam alanlarında amaçlarına ulaşmak için takındıkları tutumları araştıran ve bunları doğru-yanlış, iyi-kötü biçiminde tanımlayarak anlaşılır hale getiren sistematik fikirlerdir (Bolat ve Seymen, 2003: 69).

Hem ahlakın hem etiğin kavramsal açıklamaları arasında ortak noktalar bulunmaktadır. Her iki kavram da bireyin toplum yaşamındaki iyi, kötü, doğru ve yanlış tutumlarından beslenmektedir. Her iki kavram da toplumla bütünleşmiş değer yargılarından oluşmaktadır. Bu kavramlar toplumdaki ayrı düşünülemez. Ortak çağrışımın diğer bir nedeni ise; her iki terimin de etimolojik ve günlük kullanımda aynı anlama sahip olmasıdır (İlhan, 2005: 259).

Bir diğer ortak nokta ise her iki kavramın da sürekli etkileşim halinde olmasıdır. Ahlak, bireysel ve toplumsal ilişkilerde uyulması gereken manevi ilkeleri kapsar. Birey günlük yaşamında çevresindeki olup bitenleri olumlu – olumsuz, iyi – kötü ve doğru – yanlış, olarak değerlendirir. Etiğin ilgi alanına baktığımızda ahlaki değer yargılarının yanında insanın eylem ve davranışlarının temelini araştırmaktır. Etik ahlakın araştırma konusudur. Ahlak toplum içinde yaşayan bireylerin çoğunluk tarafından kabul edilen değer ve düşüncelerinden oluşmaktadır. Çoğunluk tarafından kabul edilen değerlerin ahlaka da uygun olduğu düşünülür. Etik; bu değerleri mantık çerçevesinde işlemeye çalışır ve ahlakın üstüne yeniden düşünür (Yatkın, 2008: 214).

Kavramsal açıdan benzerliklerinin yanı sıra bu iki kavramın farklılıkları da bulunmaktadır. Ahlak kuralları geniş tabanlı, toplumdaki topluma değişen yazılı olmayan kurallardır. Ahlak kültürel bir olgudur. Her kültürün kendine özgü koşullar içinde değiştirdiği ahlak kuralları kendi içinde geçerli ve doğru kabul edilir (Uzun, 2015: 10). Bu açıklamalardan hareketle ahlak; emir, inanç, yasak, kural ve değerlere göre biçimlendirilmiş, değerler çerçevesinde toplumsal alanda nasıl davranılması gerektiğini kendi kültürel çerçevesinde açıklayan olgudur. Bu değerler zaman ve koşullara göre değişebilir. Zaman ve koşullara bağlı olarak önceden yasak olan davranışlar, değişime bağlı olarak teşvik edilen davranışlar olabilir (Kılavuz, 2002: 255-256; Pustu, 2011: 26). Etik ahlaki eylemle ilgili soruları genelde soyut mantıkta tartışır. Etik hangi somut araçların herkes için iyi ya da tek tek iyi olduğunu belirlemez. Bu

çerçevede etik genel bir çerçeve belirleyerek, bu çerçeve içerisinde hangi amacın iyi hangi amacın kötü olduğunu gösterir (Pieper, 2012: 29).

Ahlak, iyi ve kötünün ne olduğunu söyler. Ahlak felsefesi (etik) ise bir davranışın iyi veya kötü olduğu yargısına nasıl ulaştığını araştırır. Ahlak felsefesi insanın tavır ve davranışlarını hem kişisel hem de toplumsal alanda inceler. İnsan eylemlerinde etkin olan isteklerini, arkasında duran niyet ve amaçları araştırır. İyinin ve kötünün, doğrunun ve yanlışın, erdemli ile erdemsizin ne anlama geldiğini tespit ederek genel ilkelere varmaya çalışır (Çilingir, 2003: 12).

Ahlaki ödev ve yükümlülükler daha çok emir ve bildirme kipinde kullanılmaktadır. Mesela; yalan söyleme, işlerini zamanında yap, büyüklerine yardım et, yardıma muhtaçları koru gibi emir ifadeleri kullanılır. Etik ise toplumsal emir ifadelerinden ziyade; daha çok iyi davranmak isteyenlere farklı durumlarda ne yapılması gerektiğine dair yol göstermeye çalışır (Mahmutoğlu, 2009: 245).

Tüm bu açıklamalara baktığımızda birbirinden farklı yönleri olsa da aslında ahlak ve etiği iç içe geçmiş kavramlar olarak değerlendirebiliriz. Her iki kavram da toplumsal değerlerden ayrı düşünülemez. Etik neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair teoriler geliştirirken, ahlak ise bu teorinin pratiğe yansımış halidir. Etik daha evrensel ve ahlaki kapsayan bir teoriye sahiptir. Etik kavramını ahlaktan kesin çizgilerle ayırmak pek mümkün değildir. Çünkü etik evrensel ve tüm insanların kabul edebileceği genel geçer kurallar oluşturmaya çalışır. Bu evrensel değerler ahlaktan ayrı düşünülemez. Daha makro açıdan değerlendirilen etik kavramı ahlaktan daha genel, soyut, insan davranışını temel alarak onu felsefi açıdan incelemeye çalışır (Filizöz, 2011: 6).

1.3. Etik – Hukuk İlişkisi

Davranışlarda her şeyin etik olarak nitelendirmesi mümkün değildir. Bu bakımdan etiğin sınırlarını çizmek için hukuk, siyaset, din ve diğer toplumsal kurallar içinde bir ayırım yapılmalıdır (Karakoç, 2012: 93). Etik ve hukuk ilişkisi konu başlığı altında etik ve hukuk kavramının benzerlikleri ve farklılıklarına değinilecektir.

Toplumsal hayatın devam edebilmesi için bir düzen gereklidir. Söz konusu düzen insanların bir takım kurallar koymasıyla oluşturulur. Bu kurallardan en önemlisi de

hukuk kurallarıdır. Hukuk normları devletin görevli organlarınca konulmuş insan davranışlarını sınırlayan ve cebir ile yaptırım uygulanan davranış kurallarıdır (Gözler, 2008: 2). Hukuk toplumsal yaşamı mümkün kılan etik kurallardan da oluşmaktadır (Yıldırım A., 2010: 29). Hukuk ve etik kavramlarının toplumsal yaşamda etkileşim halinde olması her iki kavramın bazı ortak noktalarının oluşmasını sağlamıştır. Sözü edilen ortak noktalar aşağıda sıralanmıştır:

- Hukuk ve etik kavramının en bağlayıcı unsuru bireyi temel almasıdır. Her iki kavram da bireyin onurunu korumaya çalışır. Hukuk da kaynağını bireyin onurundan almaktadır. Devlet bireylerin sahip olduğu hakları koruyarak başka kişiler tarafından gasp edilmesine engel olur. Tüm bireylerin üstünde olan devlet, insanın toplum içinde onurunu koruyacak mekanizmalar üretir. Etik de insan davranışlarının nasıl olması gerektiğiyle ilgili çalışma yaparken bireylerin sahip olduğu onuru da korumaya çalışır. Toplumsal alanda yaptığı çalışmalarda bireyin onurunu zedelemeyecek biçimde değerler oluşturur. Hem etik hem hukuk bireylerin sahip olduğu hakların korumasında önemli çabalar sarf eder (Emir, 2013: 7).
- Etik ve hukuk kavramının ikinci ortak noktası her ikisinin de adalet kavramı çerçevesinde ortak iyiyi gerçekleştirmeye çalışmasıdır (Şirin, 2006: 56). Bu kapsamda etik ilkelere sahip liderler herkese eşit şartlar sağlayarak hakların çiğnenmemesi, kişi ya da grupların hakları veya eşitliliği ortadan kaldırıcı her türlü davranışı garanti altına alarak bireylerin adalet algısını korumaya çalışır (Osmanoğlu, 2014: 44). Hukuku adalet kavramı açısından değerlendirdiğimizde; adalet ilkesine dayalı toplumsal düzeni kurarak, adalet ilkesinin gerçekleşmesini sağlayacak ortamı oluşturur (Saruhan, 2018: 12).
- Hukuk kuralları geneldir. Hukuk her şeyi kapsamlı ve ayrıntılı düzenlemeyebilir. Bazen bilerek bazen de bilmeyerek hukuk içi boşluklar bırakılabilir. Arada boşluklar ve gri alanlar kalabilir. Etik ise hukuka göre özeldir. Hukukun arada bıraktığı boşlukların doldurulmasında yardımcı olur.
- Hukuk kuralları toplumun hızlı sosyal, kültürel, ekonomik, teknolojik vb. dönüşümü karşısında geride kalabilir. Genelde düzenlemeler geç ve sonradan yapılır. Böyle durumlarda hukuk kuralları oluşturuluncaya kadar yine etik devreye girerek sorunların çözülmesini sağlar.

Etik ve hukukun farklılıklarına değinecek olursak;

- Etik ve hukukun temel farklılıklarından bir tanesi yaptırım biçimleridir. Hukukta ceza, cebri icra, tazminat, hükümsüzlük, iptal gibi yaptırımlar uygulanırken etiğin yaptırımı soyut bir kavram olan “vicdan” çerçevesinde gerçekleşmektedir (Apa, 2013: 8). Vicdan bireylerin iç mahkemesidir. Yaşadığı olaylara göre bireyler kendi içinde mukayese ederek iyi-kötü, doğru-yanlış gibi ikilemlerde kaldığında vicdanını dinleyerek kararlar vermeye çalışacaktır. Vicdan karar vermede bizi yönlendirmekte ve alınan kararların sonucunda manevi yaptırımlar uygulanmaktadır. Örneğin etik konusunda her toplumda belli bir tepki söz konusudur. Bu tepkiye uyulmaması durumunda bunun yaptırımı başkaları tarafından ayıplanma, kınanma, dışlanma, eleştirilme ve onaylanmama gibi içsel bir tutum olabilir (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 35-36).
- Hukuk kuralları yazılı normlardır. Etik kuralları ise yazılı olmayan normlardır. Kamu yönetimde meydana gelen değişim ve dönüşüm sonucunda etik konusu ön plana çıkmaya başlamıştır. Etiğin kamu yönetiminde öneminin giderek artmasıyla birçok ülke etik davranış ilkelerini yazılı hale getirmiş ve yasal mevzuata almıştır (Aydın ve Barutçu, 2015: 160).
- Hukuk bireylerin toplum içindeki ilişkilerini düzenleyerek bireyin fiil ve hareketleri sonucunda başka bireylerin zarar görmemesi için norm kuralları koymayı amaçlarken, etik kurallar ise kişinin kendi iç benliğinde kendisini kontrol etme yoluyla iyi-kötü, doğru-yanlış, bu ikilemler arasında iyi ve doğru yönünde bir seçim yapmayı amaçlamaktadır (Karakoç, 2012: 93).
- Ahlak kişinin vicdanına ilişkin olup iç dünyasının düzeni ve dinginliğini sağlamaya çalışır. Hukuk ise insanlar arasındaki ilişkileri kurar, bir arada yaşamak için düzen sağlar ve başkalarının haklarının gasp edilmemesi için kurallar oluşturur. İnsanların ahlaki yükümlülükleri iç dünyasına ilişkinen hukuk ise eylemlerimizin dışarıya yansımaları sonucunda uyuşmazlıkları çözme amacı taşımaktadır. Hukukun koyduğu kurallara uymamanın yükümlülükleri ve yaptırımları bulunur. Ahlakta ise kişinin iç dünyası vicdani alana girdiği için her şey zorlama alanı dışında

kaldığından insan kendisine karşı zor kullanamaz. Çünkü kişinin vicdanı ve iç dünyasının hukuki yükümlülükleri bulunmamaktadır (Kılıoğlu, 1988: 346).

- Hukukta bireyin sorumlu olduğu makam bireyin dışındadır. Yani dışarıdan gelen bir gücün iradi ürünüdür ve birey de bu makama karşı sorumludur. Eylem ve davranışların sorgulanması, hukuka uygun olup olmadığı kararı bu makama aittir. Ahlakta ise bireyin sorumlu olduğu kişi bireyin vicdanıdır. Bizzat eylemde bulunan süjedir. Ahlaki alanda bazı sorumlulukların yerine getirilmesini isteyen ve bekleyen bir dış otorite yoktur. Bireyin ahlaki ödev ve yükümlülüğü vicdanıdır. Ahlaki alanda bireyin vicdanı hem yasa koyucudur hem de bu yasalara uygun davranılıp davranılmadığı kontrol eden makamdır (Kılıoğlu, 1988: 347).
- Hukukun normları belirgin, açık ve kesindir. Ahlakta ise bireysel ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Hukuk normları somut, kesin ve objektiftir. Ahlak ise bireyin iç dünyasını ele aldığı için daha karmaşık, soyut ve kişiseldir (Kılıoğlu, 1988: 374).

1.4. Etik – Kültür İlişkisi

Kültür bir toplumun yaşama şekli, dili, zevkleri, yazısı, folkloru, sanatsal etkinlikleri, gelenekler gibi kuşaksal aktarımlarından oluşur. Kültür bir toplumda yaşayan bireylerin yaşama biçimidir. Bireylerin toplumda sahip olduğu duygu, düşünce ve hareket kalıpları bireyin atfettiği “değer” kavramını oluşturur. Değerler bireyin davranışlarını yönlendiren yargılardır. Değer yargıları çerçevesinde bireyler normlar oluşturur (MEB, 2006: 11-14).

Etik davranış kültürle iç içedir. Kültür soyut özellikleriyle bireyin yaşamsal faaliyetlerinde duyum, düşünme, davranış ve algılama süreçlerini etkiler. Kültür kişisel ve toplumsal olarak etiğe uygun davranışlar sergiler (Görmez vd., 2009: 298). Hem etik hem de kültür bireylere nasıl davranacakları konusunda yol gösterici olur. Yaşamsal faaliyetlerimiz bizlere değer kazandırır. “Hırsızlık yapma”, “dürüst ol”, “insanları aldatma” gibi ahlaki ödev ve yükümlülükle karşılaştığımızda değerlerimiz ekseninde karar vermeye çalışırız. Bu değerlerimiz de kültürel öğelerimizle bağlantılıdır. Kültürel öğelerimize bağlı kalarak etik davranışlar seçmeye özen gösteririz (Özdoğan, 2009: 146).

1.5. Meslek Etiği

Etik, insan davranışlarını inceleyen felsefe dalıdır (Bolay, 2009: 6). Etiğin konusu insan eylemlerinden oluşmaktadır ve insanların karşılaştıkları sorunlara çözümler aramaktadır.

Aristoteles'ten bu yana bir felsefe disiplini olarak değerlendirilen etik iki farklı anlamda kullanılmıştır. İlk olarak etik kavramı; töre, gelenek, görenek ve alışkanlık anlamlarında kullanılmıştır. İkinci kullanımına baktığımızda ise; etik eylemde bulunan kişinin geleneksel eylem kurallarını sorgulayarak, genel kabul görmüş değer ölçülerinin dışına çıkıp olması gereken iyiyi alışkanlığa dönüştürerek insanların yaşamında karşılaştıkları sorunları çözmeye yardımcı olur (Pieper, 2012: 31).

Hem filozoflar hem de insanlar etik kavramını sorgulayarak insanların sorunlarını çözüme ulaştırmaya çalışmıştır. Bu çözümün ortak noktası insanların yaşamlarında karşılaştıkları sorunları ele almaktır. İnsanlar meslek yaşamlarında ahlaki eylemlerde bulunmalarına rağmen etik sorunların yaşanmasına engel olamamıştır. Değişen zaman ve koşullarla birlikte insanlar doğru ahlaki eylemin ne olduğunu nasıl davranması gerektiğini bilemediği durumlarla karşılaşmışlardır (Çiftci Kaynaroğlu, 2019: 34). Yaşanılan bu durumların engellenebilmesi için meslek etiğine ihtiyaç duyulmuştur. Her meslek grubunun mesleki etik kıstasları farklılık gösterebilir. Fakat doğruluk, dürüstlük, haktanırlık, insan haklarına saygı ve sevgi, mesleğe bağlılık, sorumluluk, yasallık her meslek grubunda uyulması gereken kıstaslar olarak değerlendirebilir. Meslek grubuna ait olan her bireyin mesleğinin çıkarları, gelişimi ve ilerlemesi için bu kurallara uyması gerekebilir (Çiftci Kaynaroğlu, 2019: 34).

Meslek etiği; bir meslek grubunda yer alan kişilerin davranış ve tutumlarının ahlaki çizgisine evrensel boyut kazandırmak için oluşturulmuş kurallar ve standartlar bütünüdür (Erdirençelebi ve Filizöz, 2019: 1229). Esas olan bu kuralların yazılı hale getirilmesi ve belli bir makam tarafından onaylanmasıdır. Aynı zamanda bu kuralları ihlal edenlere yaptırımlar uygulanmalı, değişim ve gelişime açık olunmalıdır. Bu çerçevede mesleki etik ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığı denetlenebilir. Ayrıca bu durum meslek gruplarına toplum nezdinde saygınlık ve güven kazandırabilir (Doğan, 2019: 12). Diğer taraftan da oluşturulan bu kurallar bu meslekleri icra eden kişilerin

görevlerini eksiksiz yerine getirmesine yardımcı olurken herhangi bir etik çatışma içinde kaldıklarında neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair yol gösterici olabilir (Yıldız, 2010: 161).

Etik kavramsal olarak insanlığın bilinçlenmesine yardımcı olmuştur. Karar verme süreçlerinde geçmiş, bugün ve gelecek arasında bağlantı kurarak insanların yaşamsal faaliyetlerini akıl yetisi ile sorgulatarak karşılaştıkları sorunlarının çözüme ulaşmasını sağlamıştır.

Etik kavramsal açıdan ahlak, hukuk, kültür ve mesleki etik kavramlarının da gelişmesine yardımcı olmuştur. Bu kavramlar “etik”le birlikte gelişirken bir noktada kavramsal olarak farklılıkları da ortaya çıkmıştır. Etik kavramının daha iyi anlaşılması için bu kavramların etikle ilişkileri iyi anlatılmalıdır. Aynı zamanda ahlak, hukuk, kültür, meslek etiği gibi kavramlar da buna göre yorumlanmalıdır.

Birinci bölümde bu kavramsal karışıklıkların anlaşılır olmasını sağlamak için etiğin hangi anlamlara geldiğine dair açıklamalar yapılmıştır. Gündelik yaşamda etik kavramının ahlak kavramı yerine ahlak kavramının da etik kavramı yerine kullanıldığı çokça görülmektedir. Bu kavramların doğru yerde kullanılması bazı konularda doğru yorumların yapılmasına yardımcı olacaktır. Bu iki kavramın anlam karmaşasını çözmek için her iki kavramın hangi hususlarda benzerliklerinin olduğu hangi noktalarda farklılıkların olduğu anlaşılır biçimde anlatılmalıdır.

İnsan doğası gereği gruplar halinde yaşamaktadır. Bu düzenin devam edebilmesi için bazı hukuk normlarına ihtiyaç duymaktadır. Her iki kavramın da birey, adalet, özgürlük, eşitlik gibi değerleri konu alması hem hukukun hem de etiğin ortak alanlarını oluşturmaktadır. Bu yüzden etik ve hukuk arasında da bir ilişki söz konusudur.

Tarihsel süreç içerisinde insanoğlunun çeşitli mal ve hizmetler üretmesi meslek gruplarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Meslek grupları zaman içinde belli bir standart oluşturabilmek için birtakım ilkeler belirlemiş ve meslek mensuplarının bu davranışlara uyması ve etik değerlere bağlı kalması zorunlu kılınmıştır. Çalışanların etik değerlere bağlı kalması meslek onurunun korunmasını sağlayarak, hizmet sunumunda uyması ve kaçınması gereken davranışlarda yol gösterici rehber olacaktır.

BÖLÜM 2: KAMU GÖREVLİLERİNİN UYMALARI GEREKEN ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ

Kamu kurumları; kamu çalışanlarından saygılı ve duyarlı olmalarını, adaletli davranmalarını, doğru ve dürüst olmalarını beklemektedir. Çalışma ortamında hangi davranışların etik hangi davranışların doğru ya da yanlış olduğu belli kurallar çerçevesinde belirlenir. Bu ortamın sağlıklı olabilmesi için kamu çalışanlarının etik kurallara uyması beklenir. Bu kurallar kurumun vizyonu ve prestiji açısından önem arz etmektedir (Yaman, 2018: 35).

Bu bölümde öncelikle Türkiye’de etiğe ilişkin yasal ve kurumsal yapı 5176 sayılı kanun çerçevesinde ele alınacak, daha sonra ise kamu çalışanlarının uymaları gereken etik davranış ilkeleri açıklanacaktır.

2.1. Türkiye’de Etiğe İlişkin Yasal ve Kurumsal Yapı

Türkiye’de kamu yönetiminde etiğe ilişkin altyapıyı düzenlemek için yapılan en önemli çalışma 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile kurulan Kamu Görevlileri Etik Kuruludur. Bu kanun 25.05.2004 yılında yürürlüğe girmiş ve kamu yönetiminde geçerli olan etik ilke ve standartları belirleme yetkisini Kurul’a vermiştir. Kurul’un etkin olarak çalışmasını sağlamak üzere 13.04.2005 tarihinde Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Taşcı, 2012: 91).

5176 sayılı kanunun amacı, kamu çalışanlarının uymaları gereken, doğruluk, dürüstlük, saydamlık, tarafsızlık, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme, nezaket ve saygı, şeffaflık, mal bildirimde bulunma, hizmet standartlarına uyma gibi etik davranış ilkelerini tespit etmek ve bunların uygulanmasını gözetlemek amacıyla Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kurulmasına ilişkin usul ve esasların belirlenmesidir. Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kurulduğu günden bu yana etik altyapının kurulmasına yardımcı olarak kamuda etik bilincin kazanılmasında önemli bir rol oynamıştır (Akdeniz, 2016: 62-63).

5176 sayılı Kanun, Cumhurbaşkanı, Cumhurbaşkanı Yardımcıları, Bakanlar, Yargı Mensupları, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve üniversiteler dışındaki tüm kamu personelini kapsamaktadır.

Kurul Başkan ve üyeleri Cumhurbaşkanınca seçilip atanmaktadır. 11 üyenin dağılımı şöyledir:

- a) Bakanlık görevinde bulunmuş olanlar içinden bir kişi,
- b) İl belediye başkanlığı görevinde bulunmuş olanlar içinden bir kişi,
- c) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay üyeliği görevinden emekli olanlardan üç kişi
- d) Valilik, müsteşarlık, büyükelçilik, bağımsız ve düzenleyici kurul başkanlığı görevlerini yapmış olan veya emekliye ayrılanlar içinden üç kişi,
- e) Üniversitelerde rektörlük veya dekanlık görevlerini yapmış öğretim üyeleri veya bunlardan emekli olanların içinden iki kişi,
- f) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında en üst kademe yöneticiliği yapmış olanlar içinden bir kişi.

Üyelerin görev süresi dört yıldır. Cumhurbaşkanınca görevi biten üyeler yeniden seçilebilirler. Kurul üyelerinin görev süresinin dolması beklenir; süre dolmadan görevlerine son verilemez. Fakat üyelerin, önemli hastalık hali ya da herhangi bir engel nedeniyle iş göremez hale gelmesi durumunda ya da atamasıyla ilgili şartlarını kaybetmesinde atandıkları usule göre görevden alınabilir. Üyelerin görevini kötüye kullanmaları ya da herhangi bir nedenle yüz kızartıcı bir suçtan mahkûm olmaları halinde Cumhurbaşkanının onayıyla görevine son verilir. Cumhurbaşkanı bu gibi durumların yaşanması halinde bir ay içerisinde boşalan makama yeniden atama yapar. Yeni atanan üyeler, yerine atandığı üyeden kalan zamanda görev süresini tamamlar (5176 sayılı Kanun, md. 2).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun görev ve yetkileri şunlardır (5176 sayılı Kanun, md. 3):

- Kamu görevlilerinin görevlerini ifa ederken uymaları gereken etik davranış ilkelerini yönetmeliklerle belirlemek,
- Etik davranış ilkeleri ihlal edildiğinde re'sen ya da başvuru üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek,
- Kamu kurumlarında etik kültürün yerleşmesi için çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak.

Kamu kurum ve kuruluşlarında etikle ilgili çalışmalar yapmak, etik kültürü yerleştirmek, kamu çalışanlarının karşılaştıkları etik ikilemlerde tavsiyelerde bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek için kurum içinden en az üç kişiden oluşan etik komisyonları kurulmuştur. Etik komisyonlarının üyelerinin görev süresi kurumun üst yöneticisi tarafından belirlenir. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na üyelerinin özgeçmiş ve iletişim bilgileri üç ay içinde bildirilir. Komisyonlar, Etik Kurul'la işbirliği içinde çalışır (<https://www.ab.gov.tr>).

2.2. Etik Davranış İlkeleri

Etik davranış ilkeleri; kamu çalışanlarının adaletli, doğru-dürüst, haktanır, hukuka uygun, tarafsız bulunmalarını hedefleyen, kamu hizmeti sunumunda etik standartları dikkate alarak, kurumun genel değerleri içerisinde kamu hizmetlerinin etkin ve verimli sunulmasını amaçlayan, kamu görevlilerinin etik ikilemlerle karşılaştıklarında yol gösterici rehber olan kurallardan oluşturulmuştur (Aydın, 2001: 3; Usta ve Kocaoğlu, 2015: 153). Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte, etik davranış ilkeleri on sekiz madde halinde belirtilmiştir.

2.2.1. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci

Yönetmeliğin belirlediği ilk ilke; Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci başlığını taşımaktadır. Yönetmelikte söz konusu ilke şu şekilde düzenlenmiştir: “*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*” (md. 5).

Görüldüğü üzere Yönetmelik, kamu görevlilerinin hizmet sunarken çağdaş yönetim anlayışının ortaya koyduğu kurallar doğrultusunda hareket etmelerini etik bir ilke olarak belirlemiştir (Şen, 2017: 28).

Bu maddede kamu görevlilerinin uymaları istenen ilk çağdaş yönetim ilkesi “sürekli gelişim”dir. Japonların “kaizen” felsefesine dayanan sürekli gelişim, hem iş süreçlerinin geliştirilmesini ve iyileştirilmesini, hem de mesleki ve kişisel anlamda gelişimi ifade etmektedir. Katılımcılık ise iç ve dış paydaşların yönetime katılımının sağlanmasıdır.

Saydamlık (açıklık, şeffaflık) ilkesi, kurumların almış olduğu kararları kamuya duyurmasını, resmi bilgi ve belgelerin kurumlardan istenebilmesini, kamu hizmetinden yararlananların kamu kaynaklarının kullanımı konusunda bilgilendirilmesini içerir (Kırılmaz ve Atak, 2015: 191). Tarafsızlık ilkesinde hizmet sunumunda vatandaşa karşı önyargılarla hareket etmeyerek doğru, dürüst ve haktanır olunmalı, kamu yararı gözetilmeli, bireysel çıkarlardan ziyade kamusal çıkarlar üstün tutulmalı, halkın günlük yaşamını kolaylaştırıcı uygulamalar yapılmalı ve hizmet sunumunda halkın memnuniyetine odaklanılmalıdır (Atiksoy, 2019: 34; Şen, 2017: 28).

Görüldüğü üzere kamu görevlilerinin kamu hizmeti bilinci doğrultusunda hareket etmeleri, hem kamu hizmeti sunanları hem de kamu hizmetinden yararlananları olumlu açıdan etkileyip vatandaşların hizmetlere ilişkin memnuniyetlerini artıracaktır.

2.2.2. Halka Hizmet Bilinciyle Hareket Etme

“Halka hizmet bilinci” etik davranış ilkelerinin ikincisidir. Bu ilkeye göre kamu görevlileri, kamu hizmeti sunarken aşağıda yer alan hususlara önem vermelidirler:

- *Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak:* Örneğin vatandaşların bazı faturaları (su, emlak gibi) belediyeye gitmeden internet üzerinden ödeme kolaylığının sağlanması.
- *Halkın ihtiyaçlarını verimli ve hızlı biçimde karşılamak, aynı zamanda hizmet kalitesini yükselterek vatandaşın memnuniyetini sağlamak:* Günümüzde kamu hizmetlerinin sunumunda hizmetin niceliği kadar kalitesi, hızı, etkin ve verimli sunulması ve halkın memnuniyeti de önem kazanmaya başlamıştır. Vatandaşlar

hizmetlerin sunulmasını yeterli bulmayarak aynı zamanda hızlı ve kaliteli verilmesini de beklemektedir. Bu beklentilerin gerçekleşmesi için hizmetten yararlanan vatandaşların karar alma süreçlerine dâhil edilmesi gerekir. Bunu uygulamanın en kolay yolu ise yerinden yönetim ilkesinin hayata geçirilmesidir (Şen, 2017: 30; Kayacı, 2020: 87).

- *Hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklanmak:* Halkın ihtiyaçlarını en doğru biçimde tespit edebilmek için halkın yönetime doğrudan katılmasına uygun koşullar oluşturulmalıdır. Bu sayede alınacak olan kararlara halk doğrudan ya da dolaylı olarak katkıda bulunabilir. Kamu politikalarının oluşturulması sürecine vatandaşların da dahil edilmesi ve alınacak olan kararlarda onların düşüncelerinin de hesaba katılması bu açıdan önemlidir. Halkın yönetime katılması ile birlikte demokratik, şeffaf, açık ve katılımcı kamu yönetimi ortamının gelişmesi sağlanabilir.

2.2.3. Hizmet Standartlarına Uyma

Etik davranış ilkelerinin üçüncüsü “Hizmet Standartlarına Uyma” dır. Bu ilkeye göre kamu görevlilerinin kamu hizmetlerini belirlenen standart ve süreçlere uygun yürütmeleri gerekmektedir. Bu maddede, hizmetten yararlanan vatandaşlara iş ve eylemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgilerin verilmesine ve onların kamu hizmeti sunumunun başlangıcından sonuna kadar hizmet süreci hakkında aydınlatılmasına vurgu yapılmaktadır.

Merkezi yönetim kuruluşları taşra teşkilatı vasıtasıyla ülke genelinde vatandaşlara kamu hizmetlerini sunmaktadırlar. Aynı şekilde yerel yönetimler de buldukları beldelerde yerel nitelikli hizmetleri hemşerilerine vermektedirler. Aynı hizmetin farklı coğrafi alanlarda sunumu esnasında, uygulama ve süre farklılıkları oluşabilmektedir. Herkese eşit ve standart bir şekilde hizmet sunulabilmesi, iş/hizmet süreçlerinin önceden belirlenmesi ile mümkündür. Hizmetin verilebilmesi için hangi belgelerin gerekli olduğu, hizmetin hangi adımlardan oluştuğu ve ne kadar sürede tamamlanacağı, yani hizmetin standartları önceden tespit edilirse sunulan hizmetlerin kalitesi de artacaktır. Hizmet standartlarının oluşturulmasının en önemli amacı

vatandaşın istek ve beklentilerine duyarlı, şeffaf ve hesap verebilir bir kamu yönetimi oluşturmaktır (Algan, 2015: 15).

Öte yandan belirlenen standartların vatandaşlara duyurulması, yani sunulan hizmetlere ilişkin onların bilgilendirilmesi de önemlidir (Şen, 2017: 32). Kurumlar verilen hizmetlere ilişkin standartları ve tanıtıcı bilgileri, el kitabı, rehber veya broşür olarak bastırarak vatandaşları bilgilendirebilir (Karatoprak, 2010: 368). Ayrıca kuruma müracaat eden vatandaşlar, oluşturulacak halkla ilişkiler birimlerinde hizmet süreçleri hakkında uzman görevlilerce aydınlatılabilir ya da film, animasyon vb. yollarla bilgilendirilebilir.

2.2.4. Amaç ve Misyona Bağlılık

Dördüncü ilke şöyledir: *“Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar. Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler” (md. 8).*

Kamu kurumları kanunlarla belirlenen görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirmek üzere oluşturulmuştur. Bu çerçevede hazırlanan plan ve programlar kurumların nasıl hareket edeceğine dair yol gösterici olabilmektedir. Kurumlar hizmet sunumuna ilişkin yol haritalarını belirlemek üzere stratejik planlamalar yapar. Stratejik planlarla kurumun vizyonu ve misyonu ile amaç ve hedefleri belirlenir. Yönetici ve çalışanların kurumun vizyonu ve misyonu doğrultusunda belirlenen amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için çaba göstermeleri gerekir.

Kamu kurumlarındaki amaç ve misyona bağlılık örgütsel bağlılığın olumlu yönde gelişmesine yardımcı olabilir. Örgütsel bağlılık, çalışanların süreçleri benimsemesidir. Bu süreç misyon ve vizyona bağlı olarak işler. İş ahlakı, güven, iletişim, saygı, sabır, katılım, paylaşım, iş devamlılığı ve takım çalışması gibi kavramlar örgütteki çalışanların süreçlere olan bağlılıklarının ve sadakat duygusunun göstergesidir. Bireysel değer ve inançlar ile örgütsel değerler arasındaki uyumun yüksek olması örgüte olan bağlılığın da yüksek olmasına katkı sağlayacaktır. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde misyon ve vizyona bağlılık, güven, kaynakların etkin kullanılması, iş performansı ve tatmini, bilgi paylaşımı, iş devamlılık ve etik kuralların benimsenmesi daha yüksek olabilmektedir (Demirel, 2016: 116).

2.2.5. Dürüstlük ve Tarafsızlık

“Dürüstlük ve Tarafsızlık” yönetmelikte yer alan beşinci etik davranış ilkesidir. Söz konusu ilke kamu hizmetlerinin yürütülmesi sırasında ayırım yapılmamasını, fırsat eşitliğine engel olabilecek veya insan hak ve özgürlüklerine aykırı davranış ve uygulamalarda bulunulmamasını, takdir yetkisi kullanılırken özel çıkardan ziyade kamu çıkarının göz önünde tutulmasını, kamu hizmeti sunumunun tarafsızlık, dürüstlük ve eşitlik ilkelerine uygun olarak sürdürülmesini öngörmektedir. İlkeye göre, herhangi bir siyasi parti, kişi, kurum, kuruluş ya da zümrenin yararını veya zararını amaçlayan davranışlarda bulunulmamalı ve kamu makamlarının mevzuata uygun politika, karar ve eylemleri engellenmemelidir.

Kamu hizmeti sunulurken kamu yararı dışında herhangi bir şey dikkate alınmamalıdır. Kamu personeli kendisine verilen görevini yerine getirirken siyasal, sosyal ve dinsel eğilimlerini dışarıya yansıtmayarak dürüst ve tarafsız davranmalıdır (Gözler, 2003: 285).

Kamu kurumları dürüstlük ve tarafsızlığının yanı sıra kamu kaynaklarını da bireysel çıkarlardan ziyade toplumun yararı için kullanması toplumda güven ortamı oluşturabilir (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 37). Vatandaşlar toplum yararının önem verildiği kurumlarda istek ve dileklerini açık bir biçimde dile getirebilir ve kamu hizmetinden beklentilerine daha kolay ulaşabilirler (Şahin, Taşpınar ve Örselli, 2016: 1).

Kamu görevlilerinin tarafsızlık ve dürüstlük çerçevesinde davranmadığı, dil, din, ırk, cinsiyet gibi unsurların dikkate alındığı ortamlarda adaletten söz etmek mümkün olmayabilir. Bu ortamda çalışanlar da verimsizlik, iş doyumsuzluğu, kişilerarası çatışma ve motivasyon eksikliği yaşayabilir. Yöneticilerin dürüstlüğe dayalı olmayan tutumlarını ortadan kaldırmak için kişiye göre değişen davranışlardan kaçınmaları gereklidir (Bora, 2017: 34). Ayrıca kurumdaki personellerin belirli aralıklarla yöneticilerinin eksik gördüğü konularda hizmet içi eğitime tabi tutulması da önemlidir. Bu eğitimler kamu çalışanlarının hizmet sunumunda nelere dikkat edeceğine dair farkındalık kazandırabilir Diğer taraftan da yasal düzenlemeler yapılarak bu tür davranışların oluşması engellenebilir (Yaman, 2018: 46).

2.2.6. Saygınlık ve Güven

Güven toplumsal alanda insanların ve toplumların bir araya gelerek iş birliği yapmalarını, dayanışma içerisinde bulunarak toplumda varlıklarının devam etmesini sağlayan bağıdır. Bu bağ iki taraflıdır. Tarafların birbirlerine karşı takındıkları tavırlar bu bağın güçlenmesine ya da zayıflamasına neden olur.

Güven bağı toplumsal alanda olduğu kadar kamu yönetiminde de önemlidir. Kamu yönetiminde güven bağı vatandaşların kamu kurumlarında devletin ve ulusun çıkarlarının korunmasında yardımcı olur. Kamu yönetiminde meydana gelecek herhangi bir güven kaybı, vatandaşların kurumun faaliyetlerine karşı kuşku ve inanç kaybı yaşamalarına yol açabilir. Kamu yönetiminin etkin ve işlevsel görünümüne sahip olabilmesi için vatandaşlarla arasındaki güven bağının sıkı tutulması gerekir. Bu bağ vatandaşın gözünde kamu kurumunun yetkin, doğru, dürüst ve inanılır bir kimliğe bürünmesine yardımcı olabilir (Yıldırım M., 2010: 13).

Yönetmeliğin 10. maddesi yukarıda sözü edilen güven ilişkisine vurgu yapmakta, kamu görevlilerinin kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranmalarını ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla göstermelerini, halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan da kaçınmalarını istemektedir.

Kamu çalışanları halka hizmet bilincinde olmalı ve kamu hizmetini özel menfaatinin üzerinde tutmalıdır. Aynı zamanda kamu görevlilerinin hizmetin gerektirdiği sorumluklara uygun davranarak, hizmetten yararlananlara kötü davranmamaları, görevini savsaklamamaları, herkese eşit davranarak çifte standart uygulamamaları gerekir.

Üst yönetici mevkiinde bulunan kamu çalışanlarının ise, keyfi davranışlardan kaçınması gerekir. Üst yöneticiler, hakaret, tehdit ve baskı içeren uygulamalarda bulunmayarak süreç içerisinde kesin kanıtlara dayanmayan raporlar düzenlememelidirler. Mevzuata uygun olmayan bir işlemi kendilerine ya da bir başkası için hizmet, imkan vb. gibi çıkarları talep etmemeleri ve karşı taraf teklif etse bile kabul etmemeleri gerekir.

Saygınlık ve güven bağına dikkat eden kamu kurumları vatandaşların güvenini kazanarak kurumuna karşı herhangi bir kuşku ve inanç kaybının yaşanmasını engellemiş olur. Aynı zamanda kamu hizmeti sunarken bu hizmetin bilincinde olan kamu görevlileri verilen görevi zamanında yerine getirerek, eşit, tarafsız, baskı ve hakaret içermeyen davranışlarda bulunur ve etik ilkelerin kamu kurumlarında yerleşmesine yardımcı olabilir.

2.2.7. Nezaket ve Saygı

Kamu çalışanları hizmet sunumunda; üstlerine, astlarına, meslektaşlarına, hizmetten yararlanan vatandaşlara ve diğer personellere de nezaket ve saygı çerçevesinde davranmalıdır. Görev ve yetkilerini kendisine verilen sorumluluk çizgisi içerisinde yerine getirmelidir. Yetkileri dışında bir durumla karşılaştığında durumu ilgili birime yönlendirmelidir (md. 11).

2.2.8. Yetkili Makamlara Bildirim

“Yetkili makama bildirim” yönetmelikte düzenlenen sekizinci etik davranış ilkesidir. Bu ilke kamu çalışanlarının, etik davranış ilkeleriyle uyuşmayan ya da kanun dışı hususları yetkili makamlara bildirmelerine ilişkindir. İlke, ihbarda bulunan kamu çalışanlarına herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli önlemlerin alınmasını ve ihbarcının kimliğinin saklı tutulmasını istemektedir (md. 12).

Yetkili makama durumu bildiren kişilere ihbarcı denir. İhbarcılarının gizlilikleri korunmalı ve deşifre edilmemelidir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 185).

Yetkili makama bildirilmesi gereken etik dışı davranışların başında yolsuzluk olarak adlandırılan eylemler gelmektedir. Yolsuzluk kelimesini kamu yönetimi açısından değerlendirdiğimizde en basit tanımla yetkiyi çıkar sağlamak amacıyla kötüye kullanmaktır. Yolsuzluk farklı biçimlerde ortaya çıkabilir. Bunlar; rüşvet, zimmete para geçirme, kayırmacılık, devlete ait kamu aracının özel menfaat için kullanılması, memurun hasta olmadığı halde göreve gitmemesi yolsuzluğun çeşitli örneklerinden sayılabilir (Hamidov, 2016: 5-6).

Yolsuzluk türlerinden rüşvet; kamu görevlilerinin hizmet sunarken görev ve yetkilerini kendi çıkarı doğrultusuna kullanarak, ilgili kişi ya da kurumlara farklı işlem yaparak özel menfaat elde etmesidir (Gökçe, 1999: 33). Rüşvette kamu görevlisi yapması gereken bir şeyi yapmayarak ya da yapmaması gereken bir yaparak maddi bir çıkar elde etmektedir. Elde edilen bu çıkarları her zaman maddi olarak nitelendirmemek gerekir. Bu çıkarlar manevi de olabilir. Örneğin; makam ve mevki elde etme, kamu kurumunda prestij sağlama, siyasi çıkar sağlama bunlara örnek teşkil edebilir (Özsemerci, 2003: 6). Bu gibi durumların sürekli yaşanması kamu yönetiminde yolsuzluk ve rüşveti normalleştirir ve kısır döngü içerisine sokarak verimli ve etkin kamu hizmeti sunumunu olumsuz yönde etkileyebilir (TEPAV, 2006: 73).

Kamu yönetiminde bu olumsuz durumların ortadan kaldırılması için kurum içindeki etik dışı davranışlarda bulunanların ortaya çıkarılması gerekir. Tüm bu olumsuzlukları en yakından takip edebilen kurum içindeki çalışan kamu görevlileridir. Kamu görevlileri mesleksi onurunu korumak, kamu kaynaklarının israfını önlemek ve kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarını engelleyebilmek için yetkili makama durum hakkında bildirim yapmalıdır (Şen, 2017: 47).

Yetkili makama bildirim günümüzde kamu hizmeti açısından önem arz etmektedir. Kamu çalışanlarının karşılaştıkları etik dışı davranışları üst makama bildirmesi, bu konuyla ilgili ihlallerin tekrar yaşanmasına engel olacaktır. Yetkili makamların bu süreçte kendilerine güvenerek ihbarda bulunan kişileri de korumaları gerekir. Eğer ihbarda bulunan kamu çalışanın kimliği deşifre edilirse kurum içinde çalışma arkadaşları tarafından dışlanabilir. Ayrıca etik dışı davranışları yetkili makama bildirmeyi düşünen görevlilerin cesaretinin kaybolmasına sebep olabilir.

2.2.9. Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Kamu çalışanlarının kamu hizmeti sunumunda görevlerini tarafsız ve objektif biçimde yerine getirmemesinden ve göreviyle ilgili konularda özel çıkarı ve kamu çıkarının çatışmasından kaynaklanabilmektedir (Usta, 2016: 3). Kamu çalışanları bu gibi durumlarda şahsi sorumluluğa sahiptir.

Kamu görevlileri çıkar çatışmalarını önleyebilmek için;

- Dikkatli davranmalı,
- Çıkar çatışmasının yaşanmaması için gereken adımları atarak problemi ortadan kaldırmaya çalışmalı,
- Çıkar çatışmasının farkına vardığında bu durumu üst kurumlara bildirmeli,
- Çıkar çatışmasından kaçınmak için kendi menfaatlerinden önce kamu menfaatlerine öncelik vermeli (Şen, 2017: 52),
- Kamusal çıkarın özel çıkardan üstün tutulmasına özen göstermeli,
- Hesap verilebilir, açık, şeffaf ve güvenilir olmalı,
- Kendisini başkalarına maddi ve manevi bağımlı hale getirecek ilişkilerden kaçınmalı,
- Etik ilke ve ahlaki değerleri özümsemesi gerekmektedir (OECD, 2005; akt. Büyüktaş, 2019: 451).

Tüm bu sayılan hususlara dikkat edildiğinde kamu görevlileri çıkar çatışması konusunda bilinçli davranarak kamu hizmetini sunarken özel çıkarından ziyade kamu çıkarlarına öncelik verecektir. Kamu görevlisi bu bilinci kazandığında diğer kamu çalışanlarına da örnek teşkil edebilir. Karşılaşabileceği herhangi bir etik ikilemde yetkili makama bildirerek çıkar çatışmaları hususunda hem kurum içinde hem de kamu çalışanları arasında farkındalık kazanmasına yardımcı olacaktır.

2.2.10. Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması

Kamu yönetiminde tarafsızlık ilkesi en önemli ilkelerin başında gelmektedir. Kamu görevlilerinin görev ve yetkilerini menfaat sağlamak amacıyla kendi lehine kullanması; eş, dost ve tanıdıklara öncelik vermesi, atamalarda akrabalık vb. ilişkileri göz önünde bulundurması tarafsızlık ilkesinin zarar görmesine neden olabilmektedir

(Özkanan ve Erdem, 2015: 7). Tarafsızlık ilkesinin zarar görmemesi için kamu görevlisi eşit ve adaletli davranarak, görevini kendi menfaati için kullanmamalıdır.

Onuncu etik davranış ilkesi “tarafsızlık” ilkesine vurgu yapmaktadır. Bu ilke; kamu çalışanlarının; unvan, görev ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişilere çıkar sağlamalarını ve aracılıkta bulunmalarını, akraba, eş-dost, arkadaş, hemşeri kayırmacılığı ile siyasal kayırmacılık yapmalarını yasaklamaktadır (md. 14).

Yine söz konusu ilke ile kamu çalışanlarının, unvan, görev ve yetkilerini kullanarak ticaret yapmaları, başka bir ifadeyle kendilerinin veya başkalarının, kaset, cd, dergi ve kitap vb. gibi ürünlerinin satışını ve dağıtımını yapmaları; herhangi bir vakıf, kurum, spor kulübü veya derneğe bağış, yardım gibi benzer niteliğe sahip menfaat sağlamaları yasaklanmıştır (md. 14).

Yönetmelikte kamu görevlilerinin elde ettikleri bilgileri çıkar sağlamak amacıyla kullanmaları da yasaklanmıştır. Bu çerçevede kamu çalışanları, görevlerini yerine getirirken ya da bu görevleri sürecinde elde ettikleri resmi veya gizli nitelikteki bilgileri yakınları ve üçüncü kişilere açıklayamazlar. Bu durumu siyasal, sosyal ya da ekonomik çıkarlar elde etmek için kullanamazlar. Kurum içinde yaşanan gizli tutulması gereken her şeyi görevi sırasında ya da görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar haricinde herhangi bir kuruma, kuruluşa veya kişiye açıklayamazlar (md. 14).

Tarafsızlık ilkesini zedeleyebilecek bir başka nokta seçim kampanyaları sırasında yaşanabilmektedir. Kamu görevlileri, seçim kampanyalarında tarafsız davranmalıdır. Bu nedenle seçim kampanyaları sırasında görevde bulunduğu kurumun kaynaklarını doğrudan ya da dolaylı kullanmamalı veya başkalarına kullandırmamalıdır (md. 14).

2.2.11. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı

İnsanların birbirleriyle olan ilişkilerinde hediye alıp vermesi normal bir davranış olarak nitelendirilmektedir. Geleneksel değerlere baktığımızda ise hediye vereni geri çevirmek yanlış davranış olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede ister kamu kurumunda ister özel sektörde çalışanlar birbirine hediye verebilmektedir. Birbirine

hediye vermenin yanı sıra vatandaşlardan, müşterilerden veya tedarikçilerden de hediyeler alınabilmektedir (Şen, 2005: 363).

Kamu görevlilerine hediye verenin niyeti önemlidir. Bu konuda iki tür davranış biçimi ortaya çıkabilmektedir. Birinci durumda hediye verenin herhangi bir menfaat beklentisi bulunmamaktadır, yapılan hizmetin karşılığında gerçekten içten gelerek kamu görevlisine teşekkür mahiyetinde hediye vermektedir. Bunun tam aksi ise hediye verenin bir menfaat elde edebilmek, kamu hizmetini kolayca ve hızlı biçimde gerçekleşmesi yönünde bir niyeti olabilmektedir (Şen, 2005: 363).

Hediye verenin niyeti ne olursa olsun kamu görevlisi verilen hediye kabul etmemeli, görevini kullanarak kendi lehine çıkar sağlamamalıdır (Taşçı, 2012: 125).

Yönetmelikte ilk olarak hediye tanımı yapılmıştır. Buna göre “*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.*” (md. 15).

Yine Yönetmeliğe göre kamu görevlileri, kamusal kaynakları kullanarak hediye veremez. Bayram, tören veya resmi günler dışında, hiçbir tüzel veya gerçek kişiye çiçek ya da çelenk gönderemezler. Görevi ve hizmetiyle ilgisi olmayan, anma ilanı, kutlama ve duyuru veremezler (md.15). Kamu çalışanları yalnızca kendi görevleriyle ilgili anma ilanı, kutlama ve duyuru ilanları verebilirler.

5176 sayılı Kanunla Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na etik davranış ilkeleri ile hediye alma yasağının kapsamını belirleme yetkisi verilmiştir. Bu yetki çerçevesinde, kurumlara ya da kuruluşlara yapılan bağışlar; kitap, dergi, takvim, cd vb.; halka açık yarışmalarda vb. kazanılan ödül ve hediyeler; herkese açık etkinliklerde verilen hatıra değeri olan hediyeler; tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri olan reklam ve el sanat ürünleri ile finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler yasak olmaktan çıkarılmıştır. Bunların haricinde iş sahiplerinden alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri; satınalma ya da kiralamada piyasa fiyatı altında yapılan işlemler; iş sahiplerinden alınan kredi ve borçlar ile hizmetten yararlanan vatandaşların

verebileceği her türlü hediyein yasak olduğu belirtilmiştir (md.15). Kamu çalışanlarına hediye alma yasağının sınırlarının belirtilmesi kamu görevlilerinin kamu hizmeti sunumunda etik ikilemlerde karşı karşıya kaldıklarında hangi hediyelerin alınabileceği hangi hediyelerin alınamayacağı konusunda yol gösterici önemli bir rehber olacaktır.

Ayrıca Yönetmelikle uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kurallarına göre, yabancı kişiler ve kuruluşlar tarafından 3628 sayılı Kanunun 3. maddesi kapsamında verilen hediyelerden, sözü edilen maddede belirtilen sınırın altında kalanların da beyan edilmesi mecburiyeti getirilmiştir. Yönetmelik kapsamında bulunan en az genel müdür, eşiti ve üstü görevlilerin bu kapsamda aldıkları hediyeler ve kuruma yapılan bağışları herhangi bir uyarı beklemezsizin geçen seneden aldıkları hediyelerin listesini Ocak ayı sonuna kadar Etik Kurula bildirmeleri istenmiştir (md.15). Sözü edilen bildirimlerin bir kontrol mekanizması olarak etik dışı davranışların önlenmesini sağlayabileceği söylenilebilir.

2.2.12. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı

Bir diğer etik davranış ilkesi “kamu malları ve kaynaklarının kullanımı”na ilişkindir. Buna göre, kamu görevlileri, kamusal bina, taşıt, kamu malları ve kaynaklarını kamusal ihtiyaçlar doğrultusunda kullanmalıdır. Bu süreç içerisinde kamu mallarının korunması ve hizmette her daim hazır bulunması için gereken önlemleri almalıdır (md. 16).

Kamu personelleri, kamusal taşıtları, kamu malları ve binalarını kamunun yararı için kullanmalıdır. Kamusal malların korunmasında kamu görevlileri üstüne düşen sorumluluğu yerine getirmelidir. Kamusal malları ihtiyaçlar doğrultusunda kullanarak hizmet anında hazır bulundurmalıdır.

2.2.13. Savurganlıktan Kaçınma

Kamu görevlileri, kamu kaynakları ya da kamusal malları kullanırken savurganlıktan kaçınmalıdır. Bu kaynakları kullanırken mesai süresinde, işgücünde ve imkânlarında etkin, verimli ve tutumlu davranmaya özen göstermelidir (md.17).

Kamu yönetiminde çalışanların, kamu kaynaklarını kullanırken savurganlıktan kaçınması önemlidir. Kamu görevlileri kamu kaynakları, kamu binaları ve taşıtlarını kullanırken israftan kaçınmalıdır. Kendi bütçesi için gösterdikleri özen ve hassasiyeti kamu kaynaklarının kullanımında da gösterebilmelidir (Şen, 2017: 73; Dinçer, 2005: 13).

2.2.14. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan

Kamu personelleri, vazifelerini yerine getirirken kendilerine verilen yetkinin dışına çıkarak çalıştıkları kurumlar hakkında taahhüt, söz veya bağlayıcı açıklamalar gibi girişimlerde bulunamazlar. Konuyla ilgili yetkili makamlara yanıltıcı ve gerçek dışı beyan veremezler (md. 18).

Kamu çalışanları kendilerine verilen yetkiyi aşarak çalıştıkları kurumlarda bağlayıcı açıklamalarda, taahhütlerde, vaatlerde ve girişimlerde bulunabilir. Düşünülmeden yapılan bu eylemler, kurumları zor duruma düşürerek vatandaşların beklentiye girmesine neden olabilir. Vatandaşların beklentilerinin gerçekleşmemesi kuruma karşı güven probleminin yaşanmasına neden olabilir.

2.2.15. Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık

Yurttaşların kamusal kurumların faaliyetleri ve eylemlerinden haberdar olabilmesi bilgi edinme özgürlüğü kapsamındadır (Uzun, 2005: 230). Yurttaşların bu süreç hakkında bilgiye sahip olabilmesi açık ve katılımcı bir yönetimle mümkün olabilmektedir. Yönetim açısından açıklık; yönetilenlerin yönetsel süreçlere daha çok dâhil olması, yönlendirebilmesi, katkı sağlayabilmesi, hesap sorabilmesi, konuyla ilgili belge ve bilgilere ulaşım sağlanabilmesidir (Çukurçayır, 2012: 2; Eroğlu, 2018: 18).

Bilgi ve belgelerin 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nda belirlenen usullere göre verilmesi zorunludur. Üst yöneticiler yasaların yetki verdiği çerçevede kurumların, faaliyet ve denetim raporlarını, ihale süreçlerini makul araçlarla kamuoyuna açıklar (Şen, 2017: 77). Özellikle bu konuda kamu kurumları internet sayfaları oluşturarak bireyleri ya da kurumları haberdar edebilir. Ayrıca iyi bir alt yapı oluşturarak gazete, dergi ve diğer iletişim araçlarıyla bireyleri hızlı haberdar ederek bilgi edinmelerine katkı sağlayabilir (Ağır ve Turhan, 2014: 14).

Söz konusu düzenlemeler kurumların demokratikleşmesine ve etik dışı davranışların önlenmesine katkı sağlayabilecektir (Polater, 2016: 110).

2.2.16. Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu

Hesap verebilirlik; kamu görevlilerinin, kamuoyu ve yasalarla belirtilen sınırlar içinde gerekli merciler önünde yapmış oldukları iş ve eylemlerin içeriğinin açıklanmasıdır (Bayar, 2008: 20). Kamu görevlilerinin hesap verme sorumluluğu kurumların amaç ve politikalarına bağlı olarak çalışmasına yardımcı olabilir. Bu sayede hesap verebilir kamu yönetiminde şeffaf uygulamalar hayata geçirilerek, kaynakların etkin, verimli ve tutumlu biçimde kullanılmasını sağlayarak, yolsuzluklarla mücadelede etkin sonuçlar almamızı sağlar (Kesim, 2005: 208).

Bu süreç içerisinde yöneticilere de sorumluluklar düşmektedir. Süreç içerisinde yöneticiler kamu görevlilerinin yolsuzluk, rüşvet, iltimas gibi etik dışı davranışlarını engellemek için gereken tedbirleri almalıdır. Bu tedbirleri yasal ve idari düzenlemeler kapsamında eğitim seminerleri ile desteklemelidir. Düzenlenen eğitimler kamu görevlilerine hangi konuda nasıl davranması gerektiğine dair bilinç kazandırarak etik ilkeler konusunda dikkatli olmasına yardımcı olabilecektir. Yöneticiler bu ilkelere uyulup uyulmadığı konusunda denetim sağlayarak, kendi davranışlarıyla da çalışanlarına örnek olabilmelidir.

2.2.17. Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler

On birinci etik davranış ilkesi eski kamu görevlileriyle ilişkileri düzenlemektedir. Buna göre kamu görevlilerinin, kurumda çalışan eski kamu personelini kamusal hizmetlerden imtiyazlı biçimde faydalandırmaları ve o kişilere ayrıcalıklı davranışlarda bulunmaları yasaklanmıştır. Yine kamuda görev süresi biten kişilere, ilgili yasalardaki hükümler ve süreler saklı kalmak şartıyla, daha önce görev yaptıkları kurumlar veya kuruluşlardan, doğrudan ya da dolaylı olarak herhangi bir komisyonculuk, bilirkişilik, yüklenicilik, temsilcilik, aracılık ya da benzer görev ve iş verilmesi de yasaklanmıştır.

2.2.18. Mal Bildirimde Bulunma

Kamu personelleri; kendileri, eşleri ya da velayeti altındaki çocuklarına ait, taşınır veya taşınmaz malları, alacak ya da borçlara ait bilgileri, 3628 sayılı kanun hükümlerine göre yetkili makama mal bildirirler.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun, gerek gördüğü durumlarda kamu çalışanlarının mal bildirimlerini kontrol etme yetkisi bulunmaktadır. Mal bildiriminde verilen malumatların doğruluğunu kontrol etmek için kişilerden ya da kuruluşlardan (bankalar ve özel finans kurumları dâhil) istenilen bilgileri, ilgili kişiler otuz gün süre içerisinde Kurul'a vermek zorundadır (md.22).

2.3. Etik Davranış İlkelerinin Önemi

Kamu hizmetleri, vatandaşların ödediği vergilerle finanse edilmektedir. Vatandaşlar, kaliteli kamu hizmeti alma beklentisiyle devlete vergi ödemektedir. Bu anlamda kamu çalışanları kamu hizmetini bir "emanet" olarak görüp, bu hizmeti etkin, verimli, tarafsız ve doğru-dürüst bir şekilde yürütmelidir. Aynı zamanda takdir yetkilerini kamu yararı doğrultusunda kullanmalıdır. Bu anlamda mesleki ve etik ilkeler kamu görevlilerine yol göstermektedir (Şen, 2017: 14).

Kamu görevlilerinin kurumda bulunduğu süre içinde örgütün hedefleriyle uyumlu hareket etmeleri ve kamu yararına uygun olan kararlar almaları gerekmektedir. Ancak kamu görevlileri karar alma sürecinde zaman zaman kamu yararı ile kişisel çıkarları arasında kalabilmekte ve etik ikilemler yaşayabilmektedir (Şen, 1998: 92). Söz konusu ikilemlerin çözümünde de etik ilkeler kamu görevlilerine ışık tutabilmektedir.

Nezaket ve saygı, halka hizmet bilinci, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, çıkar çatışmasından kaçınma, mal bildiriminde bulunma, savurganlık ve israfa bulunmama vb. etik davranış ilkeleri kamu personellerine kamu hizmet sunumunda yol gösterici rehber olmaktadır. Etik ilke ve değerler kamu görevlilerine etik ikilemler konusunda rehber olurken, aynı zamanda alınacak kararların etiğe uygun olup olmadığı hususunun saptanmasında yardımcı olur. Kamu yönetimde etik ilke ve değerlerin tam anlamıyla işleyebilmesi için kamuda çalışanlar tarafından benimsenmesi ve içselleştirilmesi önemlidir (Usta ve Kocaoğlu, 2015: 205). Kamuda çalışanların mesleki

etik ilke ve değerleri öğrenmesi ve benimsenmesi için hizmet içi eğitimler yapılmalıdır (Karababa vd., 2014: 9).

Etik ilke ve standartların faydaları şöyle sıralanabilir:

- Kamu personellerine günlük yaşamlarında rehber olur,
- Etik davranış ilkelerin kurumlar tarafından hazırlanması veya kamu çalışanlarınca uygulanmaya çalışılması vatandaşların gözünde devlete olan güvenin artmasını sağlar,
- Kamu yönetimde kullanılan etik davranış ilkeleri sosyal sorumluluk bilincinin gelişmesini sağlayarak kamu hizmet sunumunda etik ikilemde kaldıklarında özel çıkardan ziyade kamu çıkarının ön planda tutulmasına yardımcı olur,
- Kamu yönetiminde etik ilkeler kamu hizmetlerin etkin ve verimli sunulmasını sağlar (Yüksel, 2006: 185-186).

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa ikinci bölümde; 5176 sayılı kanununla kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun kurulması, amacı, üye dağılımı ve görevlerine yer verilerek Etik Kurul tanıtılmaya çalışılmıştır. Kamu Görevlileri Etik Kurulu on sekiz maddeden oluşan etik davranış ilkelerine yönetmelikte yer vermiştir. Bu bölümde bu ilkelerin her birinin neyi kapsadığı, ne anlatmaya çalıştığı, içeriğinin ne olduğu, hangi hususlarda kamu görevlileri dikkat etmelidir bunlara değinilmiştir.

BÖLÜM 3: YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARININ ETİK ALGILARINI BELİRLEMeye YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde Aksaray il ve ilçe belediyelerinde çalışan kamu çalışanlarının etik algılarını ölçmek için yapılan alan araştırmasının bulgularına yer verilecektir. Bu kapsamda öncelikle araştırmanın amacı ve yöntemine yer verilecek, daha sonra elde edilen verilerin analizi ve yorumlaması yapılacaktır. Son olarak elde edilen bulgular daha önce yapılmış olan diğer çalışmalarla karşılaştırılacaktır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu kısımda araştırmanın amacı, hipotezleri, evren ve örnekleme, yöntemi ve anketin güvenilirlik analizi ele alınacaktır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu tez çalışmasının temel amacı, kamu personellerinin kamu hizmetine ilişkin etik davranış ilkelerini nasıl algıladıklarını anlayabilmek ve hangi ilkelere olumlu hangi ilkelere olumsuz algıya sahip olduklarını tespit edebilmektir. Bu çalışma ile yerel yönetim birimlerinde çalışan kamu görevlilerinin etik ilke ve standartlar hakkında algıları kendi bakış açılarından değerlendirecektir. Bu konu üzerinde elde edilecek bilgi ve bulguların literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

3.1.2. Araştırma Hipotezleri

Hipotez, bir araştırmada doğruluğu sınamak için ileri sürülen geçici hüküm, iddia ve savdır. Hipotez bir takım olguları açıklama vaadi taşıyan, doğruluğu irdelenmemiş ve kesinliği henüz ortaya çıkmamış iddiadır (Baloğlu, 2002: 24). Bu çalışmada hipotezleri oluşturmak için literatür taraması yapılmıştır. Önemli görülen değişkenlerden faydalanılarak hipotezler oluşturulmuştur.

“Seçmenlerin Belediyeler Hakkındaki Etik Algısı: Ankara Örneği” (Apa, 2013: 137) adlı çalışmada seçmenlerin belediyeler hakkındaki etik algısı bakımından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiş, erkek seçmenlerin etik algısının kadın seçmenlere göre olumlu olduğu tespit edilmiştir. Yine “İş Etiği ve Üniversite

Öğrencilerinin Etik Algılarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma” (Yıldırım ve Uğuz, 2012: 185) adlı çalışmada erkek ve kadın öğrenciler arasında etik algı bakımından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu çalışmalara dayanarak cinsiyetin etik algı ve tutumları etkileyen önemli bir bağımsız değişken olduğu düşünülerek çalışmamızda cinsiyet değişkeninin yer alması uygun görülmüştür.

H₀: Kamu çalışanlarının anket puan ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H₁: Kamu çalışanlarının anket puan ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Kamu çalışanlarının merkez ya da ilçelerde çalışması değişkeninin literatür taramasındaki diğer çalışmalarda yer almadığı görülmektedir. “Yerel Yönetimlerde Çalışanların Etik Algısı: Aksaray Örneği” adlı tez çalışması il ve ilçe belediyelerini kapsadığı için bakılması gereken önemli bir değişken olduğu düşünülerek çalışmada yer alması uygun bulunmuştur.

H₀: Kamu çalışanlarının merkezde ya da ilçelerde çalışmasına bağlı olarak anket puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H₁: Kamu çalışanlarının merkezde ya da ilçelerde çalışmasına bağlı olarak anket puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

“Etik Davranış İlkelerinin Türkiye’de Kamu Yönetimde Etik İklim Algısı ve Etiğin Kurumsallaşmasına Etkileri: Diyarbakır Örneği” (Kayacı, 2020: 177) adlı çalışmada kamu personelinin etik algısının eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık olup olmadığı ölçmek için Anova testi yapılmış, ancak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu çalışmaya dayanarak eğitim seviyesi değişkeninin önemli bir değişken olduğu düşünülerek çalışmada yer alması uygun bulunmuştur.

H₀: Kamu çalışanlarının eğitim düzeyine bağlı olarak anket puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H₁: Kamu çalışanlarının eğitim düzeyine bağlı olarak anket puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

“Kamu Kurumlarında Etik Algılamalar Üzerine Bir Araştırma: Vergi Daireleri Örneği” (Sündük, 2014: 73) adlı çalışmada çalışanların yaş değişkenine göre etik algılarında anlamlı farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Sonuç olarak yaş değişkeni ve etik algı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu çalışmaya dayanarak yaş grubu değişkeninin etik algıyı etkileyen önemli bir faktör olduğu düşünülerek çalışmada bu değişkenin yer alması uygun bulunmuştur.

H₀: Kamu çalışanlarının yaş gruplarına bağlı olarak anket puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H₁: Kamu çalışanlarının yaş gruplarına bağlı olarak anket puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

“Etik Davranış İlkelerinin Türkiye’de Kamu Yönetimde Etik İklim Algısı ve Etiğin Kurumsallaşmasına Etkileri: Diyarbakır Örneği” (Kayacı, 2020: 180) adlı çalışmada kamu personelinin etik algılarının mesleki deneyimine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Sonuç olarak etik davranış ilkelerine yönelik algı kamu çalışanlarının mesleki deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Mesleki deneyim değişkeninin etik algıyı etkileyen önemli bir faktör olduğu düşünülerek çalışmada bu değişkenin yer alması uygun bulunmuştur.

H₀: Kamu çalışanlarının tecrübe yılına bağlı olarak anket puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H₁: Kamu çalışanlarının tecrübe yılına bağlı olarak anket puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Kamu çalışanlarının yönetmelik hakkında bilgi sahibi olma değişkenine diğer literatür çalışmalarına bakıldığında bu değişkeninin çalışmalarda yer almadığı görülmektedir. “Yerel Yönetimlerde Çalışanların Etik Algısı: Aksaray Örneği” adlı tez çalışmasında bu değişkenin önemli bir faktör olduğu düşünülerek çalışmada yer alması uygun bulunmuştur.

H₀: Kamu çalışanlarının yönetmelik hakkında bilgi sahibi olma değişkenine göre anket puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H₁: Kamu çalışanlarının yönetmelik hakkında bilgi sahibi olma değişkenine göre anket puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

“Etik Davranış İlkelerinin Türkiye’de Kamu Yönetimde Etik İklim Algısı ve Etiğin Kurumsallaşmasına Etkileri: Diyarbakır Örneği” (Kayacı, 2020: 183) adlı çalışmada kamu personelinin etik davranış ilkelerine yönelik algısının etik eğitim alıp almama değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair T-Testi uygulanmıştır. Bulgulara göre kamu personelinin etik davranış ilkelerine yönelik algısının etik eğitim alıp almamalarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Etik eğitim alan kamu personelinin etik algısı, etik eğitim almamış kamu personeline göre yüksek çıkmıştır. Bu çalışma ekseninde hizmet içi eğitim değişkeninin etik algıyı etkileyen önemli bir faktör olduğu düşünülerek çalışmada yer alması uygun bulunmuştur.

H₀: Kamu çalışanlarının hizmet içi eğitim alıp almama durumuna göre anket puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H₁: Kamu çalışanlarının hizmet içi eğitim alıp almama durumuna göre anket puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

3.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Evren benzer özellikleri sergileyen birey veya nesnelere oluşan gruptur. Evrenin tamamına ulaşmak her zaman mümkün olmayabilir. Çünkü evrenin tamamı, büyüklüğü, ne kadar alanı ve bireyi kapsadığından emin olmak zordur. Bu noktada yeni bir kavram ortaya çıkmaktadır. Hedef evren; araştırmacının çalıştığı konuyla ilgili belirli ortak özellikler taşıyan, evrene göre biraz daha sınırlı ve ulaşılabilir nitelikteki evrene “hedef evren” denilmektedir. Hedef evren belirlendikten sonra araştırmacı bu evreni temsil eden alt grup üzerinde çalışmasını gerçekleştirmek ister. Evren hakkında doğru bilgi edinmek için evren ile ortak özellikler sergileyen bu alt gruba da örneklem denilmektedir (Akbulut, 2010: 4-5).

Araştırmanın evrenini, Aksaray Belediyesi ile Ağaçören, Sultanhanı, Eskil, Gülağaç, Sarıyahsi, Güzelyurt, Ortaköy ilçe belediyelerinin memur çalışanları oluşturmaktadır. 24.03.2019 tarihi itibarıyla Aksaray Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü’nden sözlü olarak elde edilen bilgiler ışığında belediyelerin toplam memur sayısı 464’tür. Araştırma evrenini temsil edecek örneklem sayısını belirlemek için Yazıcıoğlu ve Erdoğan’ın (2004) oluşturduğu örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanarak evren büyüklüğü

500'den yuvarlayarak 0.05 heterojen örnekleme hatasında $q=0.5$ ve $p=0.5$ değerler temel alınarak örneklem sayısı 217 olarak bulunmuştur.

3.1.4. Araştırmanın Yöntemi

“*Yerel Yönetimlerde Çalışanların Etik Algısı: Aksaray İli Örneği*” konulu araştırma için 29.04.2019 tarihinde Sakarya Üniversitesi Rektörlüğünden Etik Kurul onayı alınmıştır.

Araştırmada herhangi bir problemi çözmek için çeşitli kimselerin bilgi ve tecrübelerinden yararlanarak hazırlanmış soru formuna anket denir (Baloğlu, 2002: 80). Aksaray il ve ilçe belediyelerinde çalışan kamu görevlilerinin etik algılarını ölçmek için yapılan alan araştırmasında veri toplama tekniği olarak “anket” uygulanmıştır. Anket formu iki kısım ve 35 sorudan oluşmaktadır. Birinci kısımda demografik bilgilere ilişkin (cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve kamu görevinde kaç yıl çalıştığı) dört soru bulunmaktadır. İkinci kısımda ise; Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikle ilgili bilgilerinin olup olmadıklarına dair üç tane çoktan seçmeli soru ile yönetmelikte yer alan etik ilkelere ilişkin tutumları belirlemeye yönelik yirmi sekiz yargı ifadesi yer almaktadır. Tutumları belirlemek amacıyla beşli “Likert Ölçeği” (Hiç katılmıyorum – Tamamen Katılıyorum) kullanılmıştır.

Çalışma öncesinde 300 tane anket formu bastırılmış ve Aksaray ilindeki tüm ilçe belediyelerinde (Aksaray, Güzelyurt, Ağaören, Ortaköy, Eski, Gülağaç, Sultanhanı ve Sarıyahşi) Nisan-Mayıs 2019 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Anket çalışanlara yüz yüze uygulanmıştır. Anket çalışmasının verilerinin yüksek lisans tezi için gerekli olduğu ve yanıtladıkları soruların hiç kimseyle paylaşılmayacağı katılımcılara açıklanmıştır. Bu süreç içinde anket çalışmasının objektif olması açısından düşüncelerini etkileyecek herhangi bir fikir paylaşılmamasına özen gösterilmiştir.

Araştırma belli bir coğrafi bölgeyi kapsadığı için “alanlara göre örneklem” tekniği kullanılmıştır. Aynı zamanda araştırmada kamu çalışanlarını herhangi bir sınırlamaya tabi tutmaksızın, görevinde bulunan her kamu görevlisine anket formu verildiği için “tesadüfi olmayan kolayda örneklem yöntemi” de kullanılmıştır.

Doldurulan anketlerin incelenmesi sonucunda, bazı anketlerin eksik ve hatalı olarak dolduruldukları saptanmış, bu yüzden anket formlarından 47 tanesi elenerek 253 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

3.1.5. Anketin Güvenirlik Analizi

Güvenirlik analizi; ölçmek için hazırlanan testlerin, anketlerin veya ölçeklerin güvenilir olup olmadıklarını incelemek için geliştirilmiş bir yöntemdir. Güvenirlik analizinde yer alan sorular homojen yapıda olmalıdır. Ayrıca bir bütünü ifade edip etmediğine bakılır. Genel olarak ağırlıklı standart değişim ortalamasının genel varyans ortalamasına oranlanmasıyla hesaplanır. 0 ile 1 arasında değer verilen bu katsayıya Cronbach Alfa katsayısı denir (Kalaycı, 2010: 405).

Ankete verilen yanıtların tutarlılığını ölçmek için güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Her soru için hesaplanan bu değer anketin toplam güvenilirliğinden elde edilir. Alfa katsayısının değeri ölçeğin ne kadar güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu aralıklar aşağıda sıralanmıştır.

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise anket güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise anket düşük güvenilirliktedir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise anket oldukça güvenilirdir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise anket yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (İnankul, 2013:142).

Anketin güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alfa değeri 0,77 bulunmuştur. Yukarıdaki ölçek değerlerine bakıldığında anket çalışmasının oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 1: Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,77	0,822	28

3.2. Elde Edilen Bulgular ve Yorumlanması

Veri setinin uygunluğu SPSS 23 versiyonu kullanılarak sınanmıştır. Her bir madde dikkatlice incelenerek yanlış girişler düzeltilmiştir. Kayıp verileri tespit etmek için uygulanan Kayıp Veri Analizinde (Missing Variable Analysis) veri setinde herhangi bir kayıp veri gözlenilmemiştir.

Normal dağılımın dışına çıkan tek değişkenli uç değerlerin bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla standardize edilmiş Z değerleri kontrol edilmiştir. Anketten elde edilen puanlara ait standartlaştırılmış Z değerlerinin -2.36 ile 2.34 arasında bulunduğu görülmüştür. Çalışmanın veri setinde herhangi bir uç değer bulunamamıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Aynı zamanda, çalışmanın veri setinde çok değişkenli uç değerlerin bulunup bulunmadığını ölçmek için Mahalonobis uzaklığı (Mahalonobis distances) değerleri incelenmiş ve herhangi çok değişkenli uç değer bulunmadığı tespit edilmiştir (Kline, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2013).

Verilerin normal dağılımda olup olmadığını analiz etmek için Kolmogorov Simirnov ve Shapiro Wilk testi kullanılmıştır. Bu testlerin sonuçlarına göre anket sorularının normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bunun yanında basıklık ve çarpıklık (Skewness and Kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Bu değerlerin -1 ile +1 içinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca histogram ve beklenen olasılık grafiklerinin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Bu nedenle parametrik analiz testleri kullanılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Ayrıca analizlere kullanılacak ölçümlerin güvenilirlik katsayısının 0.70 ve daha yüksek olmasının gerektiği için (Büyüköztürk, 2005; Kline, 2011) çalışmada yapılan anketin iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alfa değeri kullanılarak ölçülmüştür. Buna göre, anketin Cronbach's Alfa değeri 0.76 değerinde olduğu tespit edilmiştir.

3.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklemini oluşturan Aksaray Belediyesi ile 7 ilçe belediyesinde görev yapan 253 katılımcıya ait demografik bilgilere ilişkin veriler Tablo 2'de yer almaktadır.

Çalışmaya katılanların %36,4'ü ilçe belediyelerinde, %63,6'sı ise il merkezinde görev yapmaktadır. Katılımcıların %66,4'ü erkek, %33,6'sı kadındır.

Ankete katılanların eğitim düzeyine bakıldığında, %47'sinin lisans ya da lisansüstü, %25,7'sinin ön lisans ve %27,3'ünün lise mezunu olduğu görülmektedir.

Yaş grupları açısından incelendiğinde, katılımcıların %41,5'i 26-35 yaş arasındadır. Bunu %24,1 oranıyla 36-45 yaş grubu takip etmektedir. Elde edilen veriler doğrultusunda ankete katılanların genç ve orta yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Grup	Sayı	%
Merkez	161	63,6
İlçeler	92	36,4
Cinsiyet		
Kadın	85	33,6
Erkek	168	66,4
Eğitim Durumu		
Lise Mezunu	69	27,3
Ön lisans Mezunu	65	25,7
Lisans veya Lisans Üstü	119	47,0
Yaş		
18-25	38	15,0
26-35	105	41,5
36-45	61	24,1
45+	49	19,4
Kıdem		
1-5 Yıl	100	39,5
6-10 Yıl	59	23,3
11-15 Yıl	24	9,5
16-20 Yıl	24	9,5
21+ Yıl	46	18,2

Ankete katılanların kurumda çalışma süresi değerlendirildiğinde ise, %39,5'inin 1-5 yıl, %23,3'ünün 6-10 yıl, %9,5'inin 11-15 yıl, %9,5'inin 16-20 yıl, %18,2'sinin 21+ yıl olduğu hesaplanmıştır.

3.2.2. Katılımcıların Etik İlkelerle İlişkin Bilgi Düzeyi ve Ülkemizdeki Etik Altyapıya İlişkin Değerlendirmeleri

5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Türk kamu yönetiminde etikle ilgili altyapıyı düzenlemek için yapılan önemli çalışmalardan birisidir. Kanunla kamu yönetiminde uygulanan etik ilke ve standartları belirleme yetkisi Kurul'a verilmiştir. Kurul'un etkin ve verimli biçimde çalışmasını sağlamak için 13.04.2005 tarihinde Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Resmi Gazetede yayımlanarak uygulanmaya başlanmıştır (Taşcı, 2012: 91).

Söz konusu Yönetmelik kamu görevlilerinin uymaları gereken etik ilke ve standartları belirlediği için tüm kamu görevlilerince bilinmesi gerekmektedir. Ankete katılan kamu çalışanlarının yönetmeliğe ilişkin bilgi düzeyi aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Etik Yönetmeliğine İlişkin Bilgi Düzeyi

Yönetmelik Hakkında Bilgi Sahibi Olma	Sayı	%
Var, ama bilgi sahibi değilim	107	42,3
Var, içeriği hakkında bilgi sahibiyim	34	13,4
Hayır, hiçbir bilgim yok	112	44,3
Toplam	253	100,0

2005 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile ilgili bilgi sahibi olup olmadıklarına ilişkin sorulara katılımcıların %55,7'si "yönetmelik hakkında bilgim var", %44,3'ü "hiç bir bilgim yok" biçiminde cevaplamışlardır. Yönetmelik hakkında bilgisi olanların (141 katılımcı) %75,9'u içeriği hakkında bilgi sahibi olmadığını, %24,1'i ise bilgisinin olduğunu belirtmiştir. Görüldüğü üzere, katılımcıların %86,6'sının yönetmelik içeriğinden bilgisi bulunmamaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Etik Sözleşmesinin İçeriğini Hatırlama Düzeyi

İmzalanan Etik Sözleşmenin İçeriğini Hatırlama	Sayı	%
Hatırlıyorum	166	65,6
Hatırlamıyorum	87	34,4
Toplam	253	100,0

“Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi” kamu kurumunda işe başlarken imzalanması gereken bir belgedir. Katılımcılara söz konusu sözleşmenin içeriğini hatırlayıp hatırlamadıkları sorulmuştur. Verilen yanıtlar Tablo 4’de yer almaktadır. Ortaya çıkan veriler incelendiğinde, katılımcıların yaklaşık üçte ikisinin (%65,6) imzaladıkları etik sözleşmenin içeriğini hatırladıkları, yine yaklaşık üçte birinin (%34,4) ise hatırlamadığı görülmektedir.

Katılımcılara etik davranış ilkeleri ile ilgili kurumda hizmet içi eğitime katılıp katılmadıkları da sorulmuştur. Elde edilen verilere bakıldığında (Tablo 5) katılımcılarının sadece beşte birinin (%19,8) bu konuda hizmet içi eğitim aldıkları görülmektedir. Bu durum Aksaray ölçeğinde yer alan belediyelerde, etik davranış ilkeleri ile ilgili hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde yapılmadığını göstermektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Etik İlkeler ile İlgili Hizmet İçi Eğitim Alma Düzeyi

Etik İlkeler ile İlgili Hizmet İçi Eğitim Alma	Sayı	%
Evet	50	19,8
Hayır	203	80,2
Toplam	253	100,0

Yine anketin ilk kısmında katılımcıların ülkemizdeki etik altyapıya ilişkin değerlendirmelerini ortaya koymak amacıyla bazı ifadelere katılım düzeyleri sorulmuştur.

Bunlardan birincisi etik sözleşmesinin etkili olup olmadığına ilişkindir. Bilindiği üzere, Etik Yönetmeliğine göre kamu görevlilerinin göreve başladıklarında etik sözleşmesi imzalaması zorunludur. Kamu görevlileri, etik sözleşmesini imzalamakla etik davranış ilkelerine uygun davranacaklarını taahhüt etmektedirler. Bu bağlamda kamu

gövlilerinin imzaladıkları etik sözleşmesine bakış açısını öğrenmek için; “kamu görevlilerine imzalatılan etik sözleşmesi, kamu görevlilerinin etik ilke ve standartlara uygun davranmasında etkili bir araçtır” ifadesi verilmiştir.

Tablo 6: “Kamu Görevlilerine İmzalatılan Etik Sözleşmesi, Kamu Görevlilerinin Etik İlke ve Standartlara Uygun Davranmasında Etkili Bir Araçtır” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi

Katılma Düzeyi	Sayı	%
Hiç Katılmıyorum	23	9,1
Katılmıyorum	39	15,4
Kararsızım	82	32,4
Katılıyorum	90	35,6
Tamamen Katılıyorum	19	7,5
Toplam	253	100,0

Tablo 6’da verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların %43,1’inin söz konusu ifadeye katıldıkları görülmektedir. Katılmayanların oranı ise %24,5’tir. Kararsızların oranı da oldukça yüksektir (%32,4).

Tablo 7: “Ülkemizde Etik Dışı Davranışların Önlenmesinde Yasal ve İdari Tedbirler Yeterlidir” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi

	Sayı	%
Hiç Katılmıyorum	45	17,8
Katılmıyorum	74	29,2
Kararsızım	66	26,2
Katılıyorum	56	22,1
Tamamen Katılıyorum	12	4,7
Toplam	253	100,0

Etik altyapıya ilişkin ikinci ifade, etiğe ilişkin yasal ve idari düzenlemelerin yeterliliğine ilişkindir. Bu bağlamda oluşturulan yasal ve kurumsal yapı hakkında kamu çalışanlarının bakış açısını belirlemek için; “ülkemizde etik dışı davranışların önlenmesinde yasal ve idari tedbirler yeterlidir” ifadesine katılım düzeyleri sorulmuştur. Tablodaki veriler incelendiğinde ankete katılanların yaklaşık yarısının (%47) sözü edilen ifadeye katılmadıkları görülmektedir. “Kararsız” olduğunu belirtenlerin oranı %26,2’dir. Ülkemizde etik dışı davranışların önlenmesinde yasal ve idari tedbirlerin yeterli olduğunu düşünenlerin oranı ise %26,8’dir.

Sonuç olarak ortaya çıkan veriler, katılımcıların yaklaşık yarısının etik sözleşmesini etkili bulmadıklarını ve mevcut yasal ve idari tedbirlerin yeterli seviyede olmadığı şeklinde bir düşünceye sahip olduklarını göstermektedir.

3.2.3. Katılımcıların Etik Davranış İlkelerine İlişkin Algısı

Çalışmanın bu bölümünde ankete katılan kamu çalışanlarının yönetmelikte yer alan bazı etik davranış ilkelerine ilişkin ifadeler ne düzeyde katıldıklarına ilişkin bulgulara yer verilecektir. Bu çerçevede vatandaşın beyanına güven, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engellememe, kamu malları kaynaklarının kullanımı ve savurganlıktan kaçınma, nezaket ve saygı, yetkili makama bildirim - ihbarcılık, yaşa dışı nüfuz kullanma, eski kamu görevlileriyle ilişkiler, amaç ve misyona bağlılık, kamu görevi sonrası istihdam, kamu görevlilerinin ikinci iş yapma yasağı, çıkar çatışması, halka hizmet bilinci, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, dürüstlük ve tarafsızlık, mal bildirimini gibi etik ilkelere ilişkin kamu görevlilerinin etik algılarının nasıl olduğuna dair elde edilen bulgular değerlendirilecektir.

3.2.3.1. Vatandaşın Beyanına Güven

Devlet ve vatandaş arasında sağlıklı iletişim olmasının temelinde güven olgusu yatmaktadır. Devletin vatandaşa, vatandaşın da devlete ne kadar güven duydukları kamu hizmeti sunumunda ortaya çıkmaktadır (Kahraman ve Bulut, 2013: 339). Örnek olarak geleneksel Türk kamu yönetiminde vatandaş ve idare arasındaki güvensizlik sebebiyle, vatandaşın beyanına güven duyulmadığı için, vatandaşlardan talep edilen belge ve bilgilerde muhtar ve noterlerden onay alınması şartı aranmıştır. Bu tür uygulamalar Türk kamu yönetiminde zamanın boşa harcanmasına neden olarak, kaynak israfının yaşanmasına yol açmıştır. Yaşanılan tüm bu durumları önleyebilmek için vatandaş ile kamu yönetimi arasında mesafenin oluşması engellenebilmeli ve güvensizlik yaşatacak davranışlardan da kaçınılması gerekmektedir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2014: 3).

Değişen yönetim anlayışıyla birlikte vatandaş ve kamu yönetimi arasındaki ilişkide güven temel alınmaya başlanarak, kamu hizmetinden yararlanan vatandaşların beyanları esas alınmaya başlanılmıştır. Bilhassa yönetimde bilişim sistemlerinin gelişmesi, belgelerin noter vb. makamlarca onaylanması gerekliliğini ortadan kaldırmıştır (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2014: 4). Türk kamu yönetiminde vatandaşın beyana güven

ilkesinin göz önünde bulundurulması yönetim, açıklık, şeffaflık, katılımcılık, demokrasi, özgürlük gibi ilkelerin gelişmesine katkı sağlayarak, vatandaş ve idareci arasındaki güvenin ve saygınlığın çoğalmasını sağlayacaktır (Al, 2002: 188-189).

Araştırmaya katılan kamu görevlilerine yöneltilen “kamu görevlileri, kamu hizmetlerini yerine getirirken vatandaşın beyanını esas almalıdırlar” ifadesine katılım düzeyleri Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: “Kamu Görevlileri, Kamu Hizmetlerini Yerine Getirirken Vatandaşın Beyanını Esas Almalıdırlar” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi

Katılma Düzeyi	Sayı	%
Hiç Katılmıyorum	18	7,1
Katılmıyorum	41	16,2
Kararsızım	45	17,8
Katılıyorum	108	42,7
Tamamen Katılıyorum	41	16,2
Toplam	253	100,0

Tablo 8 incelendiğinde; katılanların toplam oranının %58,9 olduğu görülmektedir. Fakat %23,3’lük bir kesimin ifadeye katılmaması önemli bir bulgudur. Elde edilen bu sonuç, ankete katılan kamu görevlilerinin yaklaşık dörtte birinin vatandaşın beyanına güven ilkesini içselleştiremediklerini göstermektedir. Söz konusu personelin, kamu hizmetini yerine getirirken vatandaşın beyanını esas almak yerine resmi kurumların veya noterin onayının temel almanın daha doğru olduğuna inandıkları söylenebilir.

3.2.3.2. Kamu Makamlarının Mevzuata Uygun Politikalarını ve Kararlarını Engellememe

Bilindiği üzere demokratik sistemlerde, gerek merkezi gerekse yerel düzeyde kamu hizmetlerine ilişkin politikalar seçilmiş siyasi organlar tarafından belirlenir. Atanmış bürokratlar/kamu görevlileri ise belirlenen politikalar doğrultusunda alınan kararların uygulanmasından sorumludur. Bürokratlar her ne kadar doğrudan siyasi karar verme sürecine katılmasalar da, ellerinde bulundurdukları bilgi ve uzmanlıkla politikaların formüle edilmesinde oldukça etkili bir rol oynamaktadırlar (Lamba, 2014: 54). Liyakat sistemi gereğince, bürokrat/kamu görevlileri, bilgi ve uzmanlıklarına göre daimi olarak

işe alınmaktadır. Onlardan tarafsız davranmaları beklenmekte, seçimlerle işbaşına gelen farklı ideolojik görüşlere ve partilere mensup seçilmişlere eşit mesafede durmaları ve siyasilerce belirlenen politikaları ve alınan kararları kendileri aynı görüşte olmasalar bile yerine getirmeleri istenmektedir. İşte burada literatürde “bürokratik sabotaj” olarak kavramlaştırılan olgu devreye girebilmekte, bürokrat ve kamu görevlileri aynı düşüncede olmadıkları politika ve kararları engellemeye çalışabilmekte; böyle bir durumda halkın egemenliğinin yerini büroların/bürokratların egemenliği alabilmektedir.

Bürokratik kurumlarda ortaya çıkan “örgüt ideolojisi”, bürokratların geliştirdiği, program düşünce ve anlayışı ifade etmektedir. Bürokratlar bu ideolojiyi kurum içindeki faaliyetlerinde haklı olmak için kullanmaya çalışabilmektedir (Eryılmaz, 2018: 288-289).

Merkezi ya da yerel düzeyden tayin edilen bürokrat/kamu görevlilerinin benzer fikirde olmadıklarında belediye başkan/meclisince veya seçilmiş hükümetin aldığı kararları uygulamak istememesi ya da bunları engellemeye çalışması çeşitli olumsuzluklara yol açmasının yanı sıra, kamu hizmeti sunumunda tarafsızlık ilkesinin de zedelenmesine neden olabilmektedir (Demir, 2011: 64).

Yukarıda sözü edilen husus, “Dürüstlük ve Tarafsızlık” ilkesi altında yönetmeliğin 9. maddesinde şu şekilde yer almaktadır: “*Kamu görevlileri, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engelleyemezler.*” Bu konuyla ilgili olarak kamu çalışanlarının bakış açılarını tespit etmek için araştırmaya katılan yerel yönetim personeline “kamu görevlileri, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engellememelidir” ifadesine katılma düzeyleri sorulmuştur. Elde edilen bulgular Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9: “Kamu Görevlileri, Kamu Makamlarının Mevzuata Uygun Politikalarını, Kararlarını ve Eylemlerini Engellememelidir” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi

Katılma Düzeyi	Sayı	%
Katılmıyorum	6	2,4
Kararsızım	23	9,0
Katılıyorum	134	53,0
Tamamen Katılıyorum	90	35,6
Toplam	253	100,0

Elde edilen veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan yerel yönetim personelinin büyük bir kısmının (%88,6) “bürokratik sabotaj” olgusuna karşı oldukları söylenebilir.

3.2.3.3. Nezaket ve Saygı

Kamu görevlileri kamu hizmetinin bir “emanet” olduğu anlayışıyla halka sabırla, zevkle, hevesle, nezaket ve saygı çerçevesinde kamu hizmeti sunmalıdır (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2014: 18).

Kamu çalışanları kamu hizmeti sürecinde nezaket ve saygı ilkesini temel almalı ve yaptıkları iş ve eylemlerle ilgili vatandaşları bilgilendirmelidir. Çoğu zaman görsel ya da yazılı afişlerle bilgi verilse bile, vatandaşlar bazı durumlarda ilgili görevliden de sözlü olarak bilgi almak istemektedir. Bu tür problemleri halledebilmek için kamu kurumlarında danışma ve halkla ilişkiler birimlerinin daha etkin hale getirilmesi gerekmektedir. Kamu görevlileri soru soran vatandaşlara ters cevap vermemeli, sorulan sorular kendi alanlarıyla ilgili değilse yetkili makamlara yönlendirilmelidir. Vatandaşlara rehber olunarak kamu hizmeti bilincinin gereklerine uygun davranışlar sergilenmelidir. Kamu çalışanı verilen görevleri vaktinde yapmalı, işini ihmal etmemeli, herkese eşit ve tarafsız davranmalıdır (Şen, 2017: 32).

Yukarıda bahsedilen olumsuz davranış ve tutumları engelleyebilmek için, Yönetmeliğin 11. maddesinde “Nezaket ve Saygı” başlığı altında şu etik ilke yer almaktadır: “*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.*” Bununla ilgili kamu çalışanlarının bakış açısını belirlemek için; “kamu görevlileri, hizmetten yararlananları konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirmelidirler” ifadesi verilmiş ve katılma düzeyleri sorulmuştur.

Tablo 10: “Kamu Görevlileri, Hizmetten Yararlananları Konu Yetkilerinin Dışındaysa İlgili Birime veya Yetkiliye Yönlendirmelidirler” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi

Katılma Düzeyi	Sayı	%
Katılmıyorum	3	1,3
Kararsızım	12	4,7
Katılıyorum	140	55,3
Tamamen Katılıyorum	98	38,7
Toplam	253	100,0

Elde edilen bulgular doğrultusunda bu ifadeye katılanların oranı %94 çıkmıştır. Katılım oranının büyük çoğunlukta çıkması kamu çalışanlarının nezaket ve saygı ilkesini içselleştirdiklerini göstermektedir.

3.2.3.4. Yetkili Makamlara Bildirme – İhbarcılık

Kamu yönetiminde, kurum içerisindeki ahlak dışı davranış ve eylemlerde bulunanların ortaya çıkarılması önem arz etmektedir (Çiftçi, 2017: 148). Yolsuzluk yapmayı planlayan bir kamu görevlisi, mevcut denetim yöntemlerini göz önünde tutarak gerekli önlemleri almaktadır. Zaten gizli olarak yürütülen bir eylem olduğu için mevcut denetim mekanizmaları, yolsuzlukları ortaya çıkarmada yetersiz kalmaktadır.

Bir kamu kurumundaki çalışanların, kurum içerisinde gerçekleşen ahlak dışı davranışlardan kurum dışındakilere nazaran daha fazla haberdar olma ihtimali bulunmaktadır. Kamu kurumu nezdinde yer alan kamu çalışanlarının meslek onurunu koruması, etik değerlere sahip olması ve kamu kaynaklarının israfına önlemek için; rüşvet, yolsuzluk gibi davranışlarda bulunanları yetkili makama bildirmeleri veya başka bir deyişle ihbar etmeleri etik dışı tutum ve davranışların ortaya çıkarılmasında son derece önemlidir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2014: 20).

İhbar etme (whistleblowing), kanun dışı olan bir olayın veya etik olmayan bir durumun soruşturacak ve açığa çıkaracak yetkili birimlere bildirilmesi olarak tanımlanabilir (Çiftçi, 2017: 147). Ülkemizde hem toplumsal alanda hem de yönetim kültürümüzde “ihbarcılık” olumsuz bir davranış olarak kabul edilmekte, ihbarda bulunanlar “gammaz”, “ispiyoncu” vb. olumsuz sıfatlarla anılmakta ve dışlanmaktadır. İhbarın

başarısız olması durumunda ihbarda bulunan kamu görevlisinin başına türlü olumsuzlukların gelmesi de muhtemeldir. Bu nedenle ihbarcılarının korunmaları oldukça önemli bir husustur.

Bu bağlamda ankete katılan belediye personelinin ihbarcılık kurumuna bakış açısını tespit edebilmek için; “kamu görevlileri, etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık etmeleri halinde durumu mutlaka yetkili makamlara bildirmelidir” ifadesine ne ölçüde katıldıkları öğrenilmeye çalışılmıştır.

Tablo 11: “Kamu Görevlileri, Etik Davranış İlkeleriyle Bağdaşmayan Bir Duruma Tanıklık Etmeleri Halinde Durumu Mutlaka Yetkili Makamlara Bildirmelidir” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi

Katılma Düzeyi	Sayı	%
Katılmıyorum	2	0,8
Kararsızım	24	9,5
Katılıyorum	118	46,6
Tamamen Katılıyorum	109	43,1
Toplam	253	100,0

Elde edilen bulgular, yukarıda sözü edilen ihbarcılığın olumsuz olarak algılandığına ilişkin yönetim kültürü ögesiyle bağdaşmamaktadır. Ankete katılanların %89,7’si etik dışı davranışlarda bulunanlara tanık olunması halinde yetkili mercilere bildirilmesi gerektiği yönündeki ifadeye katılmışlardır. Katılmayanlar ile kararsızların oranı oldukça düşüktür.

3.2.3.5. Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Çıkar çatışması (conflict of interest), “*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.*” (Etik Yönetmeliği, md. 13).

Çıkar çatışmasında ana sorun, görevleriyle alakalı konularda özel ve kamu çıkarının çatışması nedeniyle kamu görevlilerinin tarafsız ve objektif şekilde görevlerini yerine getirememesidir (Usta, 2016: 3). Kamu personelleri çıkar çatışmasından kaçınmalı,

görevlerini yerine getirirken objektif ve tarafsızlığı göz önünde bulundurmalı ve eş-dost, akraba ya da yakınında bulunan kişilere çıkar sağlayacak biçimde hareket etmemelidir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2014: 23).

Çıkar çatışmasına ilişkin kamu çalışanlarının bakışını açısını tespit etmek için Tablo 12’de yer alan ifadelere katılım düzeyleri sorulmuştur.

“Kurumdan ayrılan veya emekli olan kamu görevlileri, kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırılabilir ve onlara imtiyazlı muamelede bulunabilir” ifadesine katılmayanların oranı %35,9’dur. Buna karşılık katılımcıların %45,5’i eski kamu görevlilerine hizmet sunumunda ayrıcalıklı muamele yapılabileceğini düşünmektedir. Bu durumun yıllarca birlikte çalışmaktan doğan arkadaşlık ilişkilerinden kaynaklandığını söylemek yanlış olmaz.

Bilindiği gibi, kamu görevlilerinin ayrıldıkları kuruma karşı görev alması yasaklanmıştır. Kamudan istifa eden ya da emekliye ayrılan bir kamu görevlisinin sıcağı sıcağına eski kurumuyla iş ilişkisi içine girmesi durumunda çıkar çatışması ortaya çıkmaktadır. Bu konu hakkında belediye çalışanlarının bakış açısını öğrenmek için; “belediyeden ayrılan bir memur, ayrıldıktan hemen sonra bir şirkette çalışmaya başlayarak eski kurumundan ihale alabilir” ifadesi yöneltmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda katılmayanların oranı %34,8’dir. Ancak %41,9’luk bir kesim ise söz konusu ifadeye katıldığını beyan etmiştir. Elde edilen sonuç, kamu görevlilerinin önemli bir kısmının “ayrıldığı kuruma karşı görev alma (revolving door)” yasağından haberdar olmadığını ya da bu durumu sakıncalı olarak görmediklerini göstermektedir.

Tablo 12: Katılımcıların Çıkar Çatışmalarına İlişkin Düşünceleri

Çıkar Çatışmalarına İlişkin İfadeler	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kurumdan ayrılan veya emekli olan kamu görevlileri, kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırılabilir ve onlara imtiyazlı muamelede bulunabilir.	24	9,4	67	26,5	47	18,6	71	28,1	44	17,4
Belediyeden ayrılan bir memur, ayrıldıktan hemen sonra bir şirkette çalışmaya başlayarak eski kurumundan ihale alabilir.	19	7,5	69	27,3	59	23,3	70	27,7	36	14,2
Kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışabilmelidir.	25	9,9	68	26,9	54	21,3	73	28,9	33	13,0
Hizmetten yararlanan vatandaşların vereceği giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler hediye alma yasağının kapsamı dışında tutulmalıdır.	10	4,0	42	16,6	33	13,0	68	26,9	100	39,5
Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediye alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır.	10	0,4	21	8,3	24	9,5	68	26,9	130	51,4
Belediye başkanı, davetli olduğu düğün, sünnet vb. organizasyonlarda kurumun bütçesinden alınan hediyeleri verebilir.	12	4,7	45	17,8	47	18,6	49	19,4	100	39,5
Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.) mevzuata uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir.	8	3,1	26	10,3	48	19,0	65	25,7	106	41,9

Kamu görevlilerinin resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışmaları çıkar çatışmasına yol açmaktadır. Bu konu hakkında kamu görevlilerinin bakış açısını tespit etmek için; “kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışabilmelidir” ifadesine katılma düzeyleri sorulmuştur. Tablodan elde edilen verilere bakıldığında, yine %41,9 oranındaki bir kesimin, kamu görevlilerinin ikinci bir işte çalışmalarına sıcak baktığı görülmektedir. Bu durumu kamu görevlilerinin maaşlarının düşüklüğü nedeniyle geçinememesi, daha fazla gelir elde etme vb. ekonomik nedenlerle izah etmek mümkündür. Ayrıca, ikinci bir işte çalışmanın çıkar çatışması oluşturduğuna ilişkin bilgi ve farkındalık eksikliği de diğer bir neden olabilir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu hediye alma ve menfaat sağlama yasağıyla ilgili yönetmelikte kapsamlı düzenlemeler yapmıştır. Hediye alma yasağı, Yönetmelikte en ayrıntılı açıklanan ilkelerden birisidir. Kamu görevlilerinin görevini yerine getirirken alacağı kararları etkileyebilecek ya da etkileme ihtimali bulunan doğrudan veya dolaylı her türlü eşya ya da ekonomik değer taşıyan hediyeler hediye alma yasağı kapsamında değerlendirilmektedir.

Kamu çalışanlarının hediyeler hakkındaki bakış açısını tespit etmek için katılımcılara iki ifade verilmiştir. Bunlardan birincisi “hizmetten yararlanan vatandaşların vereceği giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler hediye alma yasağının kapsamı dışında tutulmalıdır” ifadesidir. Elde edilen verilere göre sözü edilen ifadeye katılanların oranı %66,4’dür. İkincisi ise “aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediye alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır” ifadesidir. Söz konusu ifadeye katılanların toplam oranı da oldukça yüksektir (%78,3).

Her iki sonuç birlikte değerlendirildiğinde, ankete katılan kamu görevlilerinin önemli bir kısmının hediye alma yasağı konusunda olumsuz bir kanaate sahip oldukları, hediye alma yasağını özümseyemedikleri ve yasağın kapsamının daraltılması gerektiğini düşündükleri söylenebilir.

Kamu görevlilerinin bayram ve resmi gün haricinde kamu kaynaklarını kullanılarak çiçek, hediye ya da çelenk gönderemeyeceği yönetmelikte belirtilmiştir. Kamu çalışanları yalnızca kendi görevleriyle ilgili olan anma ilanı, duyuru ve kutlama

verebilirler. Bu konu hakkında kamu personellerinin bakış açısını tespit etmek için katılımcılara “belediye başkanı, davetli olduğu düğün, sünnet vb. organizasyonlarda kurumun bütçesinden alınan hediyeleri verebilir” ifadesi yöneltilmiştir. Tablo 12’deki verilere bakıldığında, ankete katılanların %58,9’u söz konusu ifadeye katılmaktadır. Katılmayanların oranı düşüktür (%22,5). Sonuç olarak belediye personeli, belediye başkanının düğün ve sünnet törenlerinde kurum bütçesinden aldığı hediyeleri vermelerini yanlış bulmamaktadır.

Kamu çalışanları kamu hizmeti sunarken mevzuatta yer alan hükümlere göre hareket etmelidir. Siyasilerin ya da üst yöneticilerin mevzuatta uygun olmayan sözlü rica ve emirlerini yerine getirmemelidir. “Kanunsuz emir” ile ilgili gerek anayasada ve gerekse Devlet Memurları Kanunu’nda düzenlemeler bulunmaktadır. Kural, kamu görevlisinin mevzuata aykırı sözlü bir emir aldığı anda bunu yerine getirmemesi ve yazılı olarak istemesi, yazılı olarak yinelenmesi durumunda da emrin konusu suç teşkil etmiyorsa yerine getirmemesi, suç teşkil ediyor ise hiç bir şekilde yerine getirmemesi biçimindedir. Sözü edilen konu hakkında kamu personelinin bakış açısını tespit etmek için katılımcılara “üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.) mevzuata uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir” ifadesine katılım düzeyleri sorulmuştur. Yukarıdaki çıkar çatışmasına ilişkin diğer ifadelerde olduğu gibi, bu ifadeye de ankete katılanların önemli bir kısmı (%67,6) katılmışlardır. Bu durum belediye çalışanlarının, siyasilerin ve üst yöneticilerin mevzuatta aykırı olan sözlü talep ve ricalarını normal olarak karşıladıklarını ve kanıksadıklarını göstermektedir.

3.2.3.6. Halka Hizmet Bilinci

Kamu görevlileri kamu hizmeti sunumunda halkın çıkarlarına hizmet etmenin önemli olduğu bilincinde olmalıdır. Kamu hizmeti sunumunda kalite ve standartların iyileştirilmesi için çabalanmalı, halkın günlük yaşamını kolaylaştırıcı uygulamalar yapılmalı, vatandaşların ihtiyaçları en verimli, etkin ve hızlı biçimde karşılanmaya özen gösterilmelidir (Atiksoy, 2019: 34).

Kamu hizmetinin etkin ve verimli sunulabilmesi için alınan kararların isabetli ve halkın sorunlarını ortadan kaldırıci nitelikte olması gerekmektedir. Etkin ve verimli bir yönetimin gerçekleşebilmesi için hizmetten yararlananların görüşlerinin alınması da

önemlidir. Bu da demokratik katılım ile mümkün olabilmektedir. Demokratik katılımın hayata geçirilmesinin etkin ve kolay yolu halka en yakın olan yerel yönetim birimleridir. Yerel yönetim birimleri hizmetten yararlanan vatandaşlarla doğrudan iletişim kurabilir. Kamu hizmeti politikaları oluşturma sürecinde onların talepleri ve düşüncelerini dinler ve alınacak kararlarda onların tepkilerini hesaba katar (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2014: 7).

Tablo 13: “Kamu Görevlileri, Kamu Hizmetlerini Yerine Getirirken Halkın Memnuniyetini Arttırmayı Hedeflemelidirler” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi

	Sayı	%
Katılmıyorum	5	2,0
Kararsızım	16	6,3
Katılıyorum	140	55,3
Tamamen Katılıyorum	92	36,4
Toplam	253	100,0

Kamu görevlileri kamu hizmetini yerine getirirken bir grubu ya da belli kişileri memnun etmeyi değil vatandaşın memnuniyetini arttırmak için çaba sarf etmelidir. Kamu görevlilerinin bu konudaki bakış açısını tespit etmek için; “kamu görevlileri, kamu hizmetlerini yerine getirirken halkın memnuniyetini arttırmayı hedeflemelidirler” ifadesine ne ölçüde katıldıkları sorulmuştur. Tablo 13’deki bulgular incelendiğinde ifadeye katılanların toplam oranının çok yüksek olduğu (%91,7) görülmektedir. Bu durum bize kamu görevlilerinin hizmet sunumunda halka hizmet bilinciyle hareket ettiğini gösterebilir.

3.2.3.7. Amaç ve Misyona Bağlılık

Kamu kurumunda çalışan kamu görevlilerinin kurum ve kuruluşların amaç ve misyona bağlı kalarak hareket etmeleri gerekmektedir. Misyona kamu kurumunun varoluş nedenini açıklar. Amaç ve misyonun da içinde yer aldığı stratejik planlar, kurumun stratejik hedeflerinin neler olduğunu, bu hedeflere ulaşmak için nasıl bir rota çizmesi gerektiğine dair soruların cevabını oluşturur. Bu cevaplar örgütsel amaçların oluşmasına yardımcı olarak kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını sağlayacaktır (Kılıç, 2010: 91).

Bu konu hakkında kamu görevlilerinin bakış açısını tespit etmek için Tablo 14’de yer alan ifadeye katılım düzeyleri sorulmuştur.

Tablo 14: “Kamu Görevlileri, Çalıştığı Kurum veya Kuruluşun Amaçlarına ve Misyona Uygun Davranmalıdırlar” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi

	Sayı	%
Katılmıyorum	4	1,6
Kararsızım	6	2,4
Katılıyorum	124	49,0
Tamamen Katılıyorum	119	47,0
Toplam	253	100,0

Tablodan elde edilen verilere göre yine katılımcıların çok büyük bir kısmı (%96) ifadeye katılmaktadır. Elde edilen yüksek katılım düzeyi, kurumun amaç ve misyonuna uygun davranılması gerektiğine ilişkin etik ilkenin katılımcılar tarafından benimsendiğini göstermektedir.

3.2.3.8. Dürüstlük ve Tarafsızlık

Mevzuatta bazı hizmetlerin nasıl sunulacağı ayrıntılı olarak düzenlenirken, bazılarının ise genel ilkeleri belirtilerek yöneticinin kararına bırakılmaktadır. Yöneticiler kendilerine tanınan takdir yetkisini somut olayların çözümünde yazılı kuralların yorumunu iyi anlamalı ve kuralı kastettiğinden daha dar yorumlamamalıdır. Takdir yetkilerini kullanırken sorunları çözmeye çalışmalı, “kanunlar böyle emrediyor, benim yapabileceğim bir şey yok” diyerek sorumluluktan kaçmamalıdır. Kamu görevlileri karşılaştıkları sorunlara çözüm yolu bulmalı, inisiyatif kullanmaktan kaçınmalıdır. Çözüm yok ya da hayır demeyi tercih etmemelidir. Bu yüzden sorunları çözmek için benzer uygulamaları araştırmalı, meslektaşlarının tecrübelerinden yararlanarak çözümler üretmelidir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2014: 11-12, Kayacı, 2020: 90). Ayrıca yaşanan sorunlara çözüm bulunması tekrar aynı durumla karşılaşıldığında vakit kaybının yaşanmasına engel olacaktır.

Kamu hizmeti sunumunda dürüstlük ve tarafsızlık önemli konulardan biridir. Kamu görevlileri belirli kişi ya da grupların çıkarlarına göre hareket etmemeli, kamu çıkarını

ön planda tutmalıdırlar. Görevlerini yerine getirirken adalet, yasallık, eşitlik, tarafsızlık ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmelidirler.

Tablo 15: “Kamu Görevlileri, Tüm Eylem ve İşlemlerinde Yasallık, Adalet, Eşitlik ve Dürüstlük İlkeleri Doğrultusunda Hareket Etmelidir” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi

	Sayı	%
Kararsızım	7	2,8
Katılıyorum	94	37,2
Tamamen Katılıyorum	152	60,1
Toplam	253	100,0

Bu bağlamda konu hakkında kamu personelinin bakış açısını tespit etmek için; “kamu görevlileri, tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmelidir” ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Elde edilen veriler (Tablo 15) katılımcıların çok büyük bir kısmının (%97,3) ifadeye katıldığını göstermektedir. Sonuç olarak bu durum kamu görevlilerinin dürüstlük ve tarafsızlık ilkesine dikkat ettiğini göstermektedir.

3.2.3.9. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı ve Savurganlıktan Kaçınma

Kamu hizmeti bir emanet olup vatandaşların ödedikleri vergilerle yerine getirilmektedir. Vatandaşlar ödedikleri vergilerin karşılığında kaliteli kamu hizmeti almak isterler. Bu yüzden kamu görevlileri kamu hizmetleri yerine getirilirken “emanet” bilinciyle hareket etmeli, kamu bina ve taşıtlarını kamu yararı için kullanılmalıdır. Kamu malları ve kaynaklarını kullanılırken israf ve savurganlıktan kaçınmaya özen göstermeli, mesai saatlerini etkin ve verimli kullanılmalıdır (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2014: 34-36).

Bu konu hakkında kamu görevlilerinin bakış açısını tespit etmek için Tablo 16’da yer alan ifadeye katılım düzeyleri sorulmuştur.

Tablo 16: “Kamu Görevlileri, Kamu Bina ve Taşıtları ile Diğer Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımında İsraf ve Savurganlıktan Kaçınmalıdır” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi

	Sayı	%
Katılmıyorum	3	1,2
Kararsızım	9	3,6
Katılıyorum	88	34,8
Tamamen Katılıyorum	153	60,5
Toplam	253	100,0

Yukarıdaki tablodan elde edilen bilgiler doğrultusunda söz konusu ifadeye katılanların toplamı %95,3’tür. Sonuç olarak Aksaray merkez ve ilçe belediyelerinde çalışan kamu görevlilerinin kamu kaynaklarının kullanımı ve savurganlıktan kaçınma konularında bilinçli olduğu söylenebilir.

3.2.3.10. Mal Bildirimi

Kamu görevlilerininin 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu gereğince, eşi, kendisi ya da velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçlara ilişkin doğru, açık ve zamanında mal bildiriminde bulunmaları gerekmektedir (TBMM, 2014: 21).

Tablo 17: “Kamu Görevlilerinin Mal Bildiriminde Bulunması Haksız Mal Edinmelerini Önleyici Etkili Bir Araçtır” İfadesine İlişkin Katılım Düzeyi

	Sayı	%
Hiç Katılmıyorum	16	6,3
Katılmıyorum	35	13,8
Kararsızım	40	15,8
Katılıyorum	104	41,1
Tamamen Katılıyorum	58	22,9
Toplam	253	100,0

Bu konu hakkında kamu personelinin bakış açısını tespit etmek için; “kamu görevlilerinin mal bildiriminde bulunması haksız mal edinmelerini önleyici etkili bir araçtır” ifadesine katılım düzeyleri sorulmuştur. Söz konusu ifadeye katılanların toplam

oranı %64'tür. Katılım oranının göreceli olarak düşük çıkması, katılımcıların mal bildirim uygulamalarının yolsuzlukları önlemede fazla etkili olmadığını düşündüklerini göstermektedir.

3.2.4. Bazı Değişkenlere Göre Anketin Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Anket ortalamalarının bazı değişkenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için Bağımsız Örneklem T-testi ve Tek Yönlü Varyans Anova Testi yapılmıştır.

Bağımsız Örneklem T-Testi; İki örneklem grubu arasında anlamlı farklılık olup olmadığı ölçmek için kullanılmaktadır. T-testinde analiz yapılırken her zaman iki farklı grubun ortalaması ve değeri karşılaştırılmaya çalışılır. Bu grupların üyeleri birbirinden farklı olmalı ve gruplar arasında ortak üye bulunmamalıdır. Örneğin; kadın-erkek, merkez belediye-ilçe belediye, birinci öğretim-ikinci öğretim vb. (Kalaycı, 2010: 74).

Tek Yönlü Varyans Analizi Anova Testi; ikiden fazla bağımsız grup ortalamalarının birbirinden anlamlı farklılığının olup olmadığını test etmek için kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir. Anova testinin yapılabilmesi için grupların birbirinden bağımsız olması ve ölçümlerin en az eşit aralıklarla olması ve grupların varyanslarının homojen yani eşit olması gerekmektedir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko: 2010: 124).

3.2.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışanların Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Katılımcıların cinsiyetlerine bağlı olarak puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını sınamak amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi yapılmıştır ve analiz sonuçları aşağıda bulunan Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18: Çalışanların Cinsiyetine Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	sd	T	P	d_{cohen}
Kadın	168	109,63	9,94	251	3,327	0,001	0,446
Erkek	85	105,15	10,17				

Yapılan analiz sonuçları değerlendirildiğinde cinsiyet değişkenine göre katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu [$t_{(251)} = 3,327, p < 0,005, d = 0,446$] ve kadın katılımcıların puan ortalamalarının (Ort,= 109,63, Ss = 9,94) erkek çalışanların puan ortalamalarından (Ort,= 105,15, Ss = 10,17) daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Anket çalışmasında kadın çalışanların etik algılarının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.2.4.2. Çalışanların Merkezde ya da İlçelerde Çalışmasına Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Katılımcıların merkezde ya da ilçelerde çalışmasına bağlı olarak puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını sınamak amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi yapılmıştır ve analiz sonuçları aşağıda Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19: Çalışanların Merkezde ya da İlçelerde Çalışmasına Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Sonuçları

Çalışılan Yer	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	sd	T	P	d_{cohen}
İl Merkezinde Çalışanlar	161	107,29	10,28	251	1,716	0,087	0,314
İlçede Çalışanlar	92	109,58	10,00				

Yapılan analiz sonuçları değerlendirildiğinde çalışanların merkezde ya da ilçelerde çalışmasına bağlı olarak puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$). Bu sonuca göre kamu çalışanlarının il ve ya ilçede çalışması etik algıyı etkilememektedir.

3.2.4.3. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 20’de yer almaktadır.

Tablo 20: Çalışanların Eğitim Düzeyine Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Anova Sonuçları

Eğitim Durumu	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	P	n ²	Fark
Lise Mezunu ^a	69	106,39	11,45	4,021	0,019	0,031	c>a
Ön lisans Mezunu ^b	65	106,46	9,57				
Lisans veya Lisansüstü ^c	119	110,03	9,54				

Görüldüğü gibi yapılan analiz sonucuna göre eğitim durumu değişkenine göre katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur [$F(2,252) = 4,021$, $p = 0,019$, $\eta^2 = 0,031$]. Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre eğitim düzeyi lisans veya lisansüstü olan katılımcıların puan ortalamaları (Ort, = 110,03, Ss = 9,54) eğitim düzeyi lise mezunu olan katılımcıların puan ortalamalarından (Ort, = 106,39, Ss = 11,45) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Sonuç olarak katılımcıların eğitim düzeyleri arttıkça ankete ilişkin etik algıları da artmaktadır.

3.2.4.4. Yaş Grupları Değişkenine Göre Çalışanların Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Puan ortalamalarının yaş grupları değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 21’de yer almaktadır.

Tablo 21: Çalışanların Yaş Gruplarına Bağlı Olarak Anket Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Anova Sonuçları

Yaş Grupları	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p	n ²	Fark
18-25	38	106,76	10,70	0,644	0,587	0,008	-
26-35	105	109,12	10,26				
36-45	61	107,54	10,69				
45+	49	107,76	9,24				

Tablo 21 incelendiğinde yaş gruplarına göre katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Sonuç olarak yaş değişkeni anketteki etik algıyı etkilememektedir.

3.2.4.5. Tecrübe Yılı Değişkenine Göre Çalışanların Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Puan ortalamalarının tecrübe yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 22’de yer almaktadır.

Görüldüğü üzere katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Sonuç olarak tecrübe yılı değişkeni anketteki etik algıyı etkilememektedir.

Tablo 22: Çalışanların Tecrübe Yılına Bağlı Olarak Anket Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Anova Sonuçları

Kıdem Yılı	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p	n	Fark
1-5 Yıl	100	107,45	9,91	1,726	0,145	0,027	-
6-10 Yıl	59	109,81	10,30				
11-15 Yıl	24	111,67	9,61				
16-20 Yıl	24	106,54	12,08				
21+ Yıl	46	106,39	9,74				

3.2.4.6. Çalışanların Yönetmelik Hakkında Bilgi Sahibi Olmaya Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Puan ortalamalarının çalışanların yönetmelik hakkında bilgi sahibi olma değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 23’de yer almaktadır.

Tablo 23: Çalışanların Yönetmelik Hakkında Bilgi Sahibi Olmaya Bağlı Olarak Anket Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Anova Sonuçları

Yönetmelik Hakkında Bilgi Sahibi Olma	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p	n²	Fark
Var, ama bilgi sahibi değilim	107	107,87	10,63	1,049	0,352	0,008	-
Var, içeriği hakkında bilgi sahibiyim	34	110,47	10,91				
Hayır, hiçbir bilgim yok	112	107,65	9,59				

Tablo 23 incelendiğinde çalışanların yönetmelik hakkında bilgi sahibi olma değişkenine göre puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Sonuç olarak çalışanların yönetmelik hakkında bilgi sahibi olma değişkenine göre anket etik algıyı etkilememektedir.

3.2.4.7. Çalışanların Hizmet İçi Eğitim Almasına Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Puan ortalamalarının çalışanların etik değerler ile ilgili hizmet içi eğitim alıp almama durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla uygulanan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 24’de yer almaktadır.

Tablo 24: Çalışanların Hizmet İçi Eğitim Alma Durumlarına Bağlı Olarak Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Sonuçları

Hizmet İçi Eğitim	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Sd	T	p	d_{cohen}
Evet	50	107,74	11,39	251	-0,295	0,768	0,06
Hayır	203	108,22	9,94				

Tablo 24 incelendiğinde çalışanların etik değerler ile ilgili hizmet içi eğitim alıp almama durumundaki değişkene göre puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Sonuç olarak çalışanların hizmet içi eğitim almaları etik algıyı etkilememektedir.

3.3. Elde Edilen Bulguların Literatürle Karşılaştırılması

Bu kısımda hipotezler bakımından elde edilen bulgular değerlendirilecek ve daha önceki araştırmalarda elde edilen bulgularla karşılaştırılacaktır.

Araştırmada katılımcıların etik algılarının yaş gruplarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmış ve H_0 hipotezi kabul edilmiştir. (Sündük, 2014) çalışmasında ise katılımcıların etik algısında yaş gruplarına bağlı olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Ankete katılan kamu çalışanlarının etik algılarına ilişkin puan ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiş ve H_0 hipotezi reddedilerek H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre “kadın” katılımcıların etik algıları ile “erkek” katılımcıların etik algıları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Ankete katılan kamu çalışanlarının merkezde ya da ilçelerde çalışmasına bağlı olarak etik algı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiş ve H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Kamu çalışanlarının etik değerler ile ilgili hizmet içi eğitim alıp almama durumuna göre puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamış ve H_0 hipotezi kabul edilmiştir. (Kayacı, 2020) çalışmasında ise hizmet içi eğitim alan kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine yönelik algısı ile hizmet içi eğitim almamış kamu görevlilerinin etik algısı arasında anlamlı farklılık olduğu hesaplanmıştır.

Hizmet içi eğitimler kamu kurumlarında etik kültürün oluşabilmesi için önemli bir araçtır. Kamu görevlilerini etik dışı davranışlardan uzak tutabilmek için etiğe dayalı bir kültür oluşturulmalı ve etik kültürün devamlılığı hizmet içi eğitimlerle desteklenmelidir. Ancak araştırmada katılımcıların %91’inin etiğe ilişkin hizmet içi eğitim almadıkları tespit edilmiştir. “Hizmet İçi Eğitim Açısından Türk Kamu Yönetiminde Etik Eğitim: İstanbul İlçe Belediyesinde Yapılan Araştırma” (Bıyıklar, 2019) adlı çalışmada ise katılımcıların %65’inin hizmet içi eğitim almadığı belirlenmiştir. Bu çalışmalarda hizmet içi eğitim almayanların oranlarının yüksek çıkması hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olmadığını göstermektedir. Hizmet içi eğitim almayan kamu görevlileri etik ilkelerin farkında olmayacağı için farkında olmadan etik ihlallerde bulunabilirler.

Bu çalışmada katılımcıların %86,6'sının 2005 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ve içeriği ile ilgili bilgilerinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Şen ve Usta'nın (2010) çalışmasında bu oran %54,6 Usta ve Kocaoğlu'nun (2015) çalışmasında ise %90'dır. 2004 yılında kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun çıkarmış olduğu yönetmeliğin üzerinden 16 yıl geçmesine rağmen kamu görevlilerinin yönetmelik ve etik davranış ilkeleri hakkında bilgi sahibi olmaması ciddi bir eksikliklerdir. Bu durum büyük ölçüde etiğe ilişkin hizmet içi eğitimlerin yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır.

Çalışmada kararsızlar da eklendiğinde katılımcıların %73,2'si etik dışı davranışların önlenmesinde ülkemizdeki yasal ve idari tedbirleri yeterli bulmamaktadır. Usta ve Kocaoğlu'nun (2015) çalışmasında da katılımcılar yasal ve idari tedbirleri yetersiz bulmuştur. Bu sonuçlar mevcut yasal ve idari tedbirlerin kamu görevlilerince yetersiz görüldüğüne işaret etmekte, ilave tedbirlerin alınması gerektiğini belirtmektedir.

Yine çalışmada elde edilen bazı bulgularla, Usta ve Kocaoğlu'nun (2015) çalışmasında elde edilen bazı bulgular paralellik göstermektedir. Her iki çalışmada da etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir durumun yetkili makama bildirmesi ile etik algı olumludur; eski kamu görevlilerinin kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı yararlandırılması, görevinden ayrılan kamu görevlisinin eski kurumundan ihale alması ve ikinci bir işte çalışma yasağına ilişkin etik algılar ise olumsuzdur.

Alan araştırmasında elde edilen önemli bir bulgu, kararsızlar da dahil edildiğinde katılımcıların %79,4'ünün "hizmetten yararlanan vatandaşların vereceği giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler hediye alma yasağının kapsamı dışında tutulmalıdır" ifadesine katılmalarıdır. Yine "aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediye alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır" ifadesine katılım oranı da yüksektir (%78,3). Usta ve Kocaoğlu (2015) ile Şen ve Usta'nın (2010) çalışmalarında bunun tersi bir sonuç ortaya çıkması ilginçtir.

Yine alan araştırmasının sonucunda "üst yöneticilerin veya siyasilere mevzuata uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirebilir" ifadesinde Aksaray il ve ilçe belediyelerindeki kamu çalışanlarının %67,6'sı katılmaktadır. Şen ve Usta'nın (2010)

alışmasında ise Sakarya ilindeki okul yöneticilerinin %91'i bu ifadeye katılmamışlardır. Ortaya çıkan bu sonuçta belediyelerin okullara göre siyasi yönlerinin daha fazla olması etkili olabilir.

SONUÇ

Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken pek çok etik ikilemele karşılaşmaktadır. Söz konusu ikilemlerin çözümünde yasa ve yönetmelikler tek başına yeterli olamamaktadır. Kamu görevlilerinin karşılaştıkları etik ikilemlerin çözümünde onlara yardımcı olacak en etkin araçlardan birisi de etik ilke ve standartlardır. Oluşturulan etik standartların yaygınlaştırılması ve kamu görevlilerince benimsenmesi oldukça önemli bir husustur.

2004 yılında 5176 sayılı Kanunla Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun oluşturulması ve 2005 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile kamu görevlilerinin uymaları gereken etik ilke ve standartların belirlenmesi etiğe dayalı bir kamu yönetiminin oluşturulmasında önemli adımlardır. Ancak kuralların belirlenmesi tek başına yeterli değildir; etkili bir uygulamaya da ihtiyaç bulunmaktadır.

Etik ilke ve değerlerin kamu çalışanlarınca benimsenmemesi ve etiğin kurum kültürünün bir parçası haline getirilememesi, kamu görevlilerine ve devlete duyulan güvenin zedelenmesine, etik dışı davranışların artmasına, vatandaş ile devlet arasında güçlü ve sağlam iletişim kurulamamasına sebep olmaktadır. Bunu önleyebilmek için kurumlarda sağlam bir etik altyapının kurulması, saydam, tarafsız, dürüst, haktanır, şeffaf, demokratik, katılımcı, vatandaşa duyarlı bir kamu yönetimi yapısının hayata geçirilmesi gerekir.

Günümüzde belediyeler halka en yakın hizmet birimleridir. İmar, su, kanalizasyon, çevre sağlığı, temizlik, katı atık, defin, mezarlıklar, ulaşım, ağaçlandırma vb. yerel nitelikli hizmetler belediyenin sorumlulukları arasındadır. Belediyeler insanların yaşamından ölümüne kadar geçen süreçte hep yanındadır. Bu yüzden belediyelerin hizmette verimlik ve kalite standartları olarak diğer kurumlardan farklı olması gerekir. Etkili ve kaliteli bir hizmet sunumu, ancak çalışanların etik ilke ve standartlara uymaları ile mümkündür. Bu nedenle, tez çalışmasının alan araştırması kısmının yerel yönetimlerde yapılmasına karar verilmiştir.

Etik davranış ilkelerinin belediye çalışanlarınca nasıl algılandığına ilişkin Aksaray merkez ve ilçe belediyelerinde yürütülen alan araştırmasında oldukça önemli sonuçlar elde edilmiştir. Bunları şöyle özetlemek mümkündür:

Katılımcıların yaklaşık yarısı etik dışı davranışların önlenmesinde ülkemizdeki yasal ve idari tedbirlerin yetersiz olduğuna inanmaktadır. Yine katılımcıların yarısına yakınının (%44,3) yönetmelik hakkında hiç bir bilgisi bulunmamaktadır. Yönetmelik hakkında bilgisi olanların %75,9'u da içeriği hakkında bilgi sahibi olmadığını beyan etmiştir. Bu durumda toplamda katılımcıların %86,6'sının yönetmelik içeriğinden bilgisi yoktur. Yönetmeliğin 2005 yılında çıktığı göz önüne alındığında, aradan geçen 15 yıla rağmen, Aksaray ilindeki belediye çalışanlarının büyük çoğunluğunun etik yönetmeliğinin içeriğinden haberdar olmaması düşündürücüdür.

Araştırma sonucunda bazı etik ilkelerin çalışanlarca büyük oranda benimsendiği tespit edilmiştir. Bu ilkeler vatandaşın beyanına güven, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını ve kararlarını engellememe, nezaket ve saygı, yetkili makama bildirme, halka hizmet bilinci, amaç ve misyona bağlılık, dürüstlük ve tarafsızlık, kamu malları ve kaynaklarının kullanımı ve savurganlıktan kaçınma ve mal bildiriminde bulunmadır.

Buna karşılık çıkar çatışmalarına ilişkin etik ilkelerde durum farklılaşmaktadır. Katılımcıların %45,5'i eski kamu görevlilerine hizmet sunumunda ayrıcalıklı muamele yapılabileceği, %41,9'u kurumdan ayrılan bir memurun ayrıldıktan hemen sonra eski kurumundan ihale alabileceği, yine %41,9'u kamu görevlilerinin ikinci bir işte çalışabileceği, %66,4'ü giysi, takı, yiyecek vb. hediyeleri alıp vermenin serbest olması gerektiği, %58,9'u belediye başkanının düğün ve sünnet törenlerinde kurum bütçesinden aldığı hediyeleri verebileceği ve son olarak %67,6'si ise üst yöneticilerin ve siyasilerin mevzuata uygun olmayan sözlü talep ve ricalarının yerine getirilebileceği kanaatindedirler.

Katılımcıların etik ilkelere ilişkin hizmet içi eğitim alma düzeyleri de oldukça düşük çıkmıştır (%19,8). Yani örnekleme yer alan belediye çalışanlarının %80,2'si hizmet içi

eğitim almamıştır. Aksaray örneğinde hizmet içi eğitim oranının düşük çıkması bu eğitimlerin artırılması gerekliliği sonucunu ortaya koymaktadır.

Araştırmada katılımcıların verdiği cevapların puan ortalamaları bakımından yaşı gruplarına, tecrübe yıllarına, merkez ya da ilçede çalışmasına, yönetmelik hakkında bilgi sahibi olmasına ve hizmet içi eğitim alıp almamasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Buna karşın cinsiyet ve eğitim durumu değişkenine göre puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

Elde edilen bulgulara göre kamu yönetiminde etik ilke ve standartların kamu çalışanlarınca iyi içselleştirilmesi ve benimsenmesi için aşığıdaki hususlar önerilebilir:

1. Kamu görevlilerinin etik bilincini yükseltmek ve farkındalık oluşturmak amacıyla etik eğitimlerine ağırlık verilmesi yerinde olacaktır.
2. Araştırma sonucunda çıkar çatışmasına ilişkin hususlarda çalışanların etik bilincinin yetersiz olduğu tespit edildiğinden, etikle ilgili hizmet içi eğitimlerde özellikle çıkar çatışmaları ve bunlardan nasıl kaçınılacağı konularına ağırlık verilmelidir.
3. Etiğin kurum kültürünün esas parçası haline getirilebilmesi için etik ilke ve standartlara uygun olarak davranan kamu çalışanları kurum içinde ödüllendirebilir. Bu kapsamda ayın ve yılın etik personeli seçilebilir.
4. Kurum ve kuruluşların karar alma süreçlerinde etik konusu dikkate alınabilir.
5. Üst yöneticiler alttaki çalışanların etik ilkelere uygun davranıp davranmadığı konusunda sorumluluk sahibidir. Bu kapsamda yöneticiler çalışanlarını etik ilkeler ve çıkar çatışmaları konusunda bilgilendirmeli, çalışanların etiğe uygun olmayan davranışlarını takip etmeli ve kendi davranışlarıyla çalışanlarına örnek olmalıdırlar.
6. Kamu görevlileri yolsuzluk yapmaması ve etik davranış ilkelerine uygun davranması için maddi açıdan tatmin edilmelidir.
7. Belediyelerdeki etik komisyonları daha etkin hale getirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Ağır, O. ve Turhan, A. (2014). Demokratik toplumda bilginin önemi ve bilgi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 283-312.
- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları*. İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Akdeniz, İ. (2016). Kamu görevlileri etik kurulunu yeniden düşünmek. *Sayıştay Dergisi*, 103, 59-83.
- Akdeniz, İ. (2019). Yerel yönetimlerde etik kültürün geliştirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, 112, 27-52.
- Al, H. (2002). *Bilgi toplumu ve kamu yönetiminde paradigma değişimi*. Ankara: Bilimadamı Yayınları.
- Algan, M. F. (2015). Kamu hizmetlerinin standartlaştırılması ile verimliliğin artırılması. *Verimlilik Dergisi*, 1, 1-18.
- Amundsen, I., Pinto de Andrade, V. (2009). *Public sector ethics*, <https://open.cmi.no/cmi-xmlui/bitstream/handle/11250/2475365/Introduction%20to%20public%20sector%20ethics?sequence=1&isAllowed=y>.
- Apa, Y. (2013). *Seçmenlerin belediyeler hakkında etik algısı: Ankara örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arıkan, R. (2018). Anket yöntemi üzerinde bir değerlendirme. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 97-159.
- Atiksoy, İ. (2019). *Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında etik algının ölçülmesine yönelik bir araştırma, 5174 sayılı kanunla kurulmuş odalar ve borsalar örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erişim Adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Aydın, İ. P. (2001). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Aydın, Y. ve Barutçu, A. (2015). Etik dışı davranışları önleme mekanizması olarak yaptırımlar ve kamu görevlileri etik kurul kararlarının yayımlanması. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (2), 159-178.
- Baloğlu, B. (2002). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemi*. İstanbul: Der Yayıncılık.
- Bayar, D. (2008). Mali sorumluluk nedir? *Maliye Dergisi*, 154, 12-28.

- Bıyıklar, B. (2019). *Belediyelerde kurumsal etik kültürünün oluşmasında hizmet içi eğitiminin rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erişim Adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Bolat, T. ve Seymen, O. (2003). Örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde dönüştürücü liderlik tarzının etkileri üzerine bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 59-85.
- Bolay, S. (2009). *Felsefe doktrinler ve terimler sözlüğü*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bora, Z. (2017). *Okul müdürlerinin öğretmenlere yönelik etik dışı davranışları ve nedenleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Handbook of data analysis for social sciences*. Ankara: Pegem.
- Büyüктаş, G. (2019). Kamu örgütlerinde çıkar çatışması sorununun önlenmesine yönelik etiksel bir yaklaşım. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 433-456.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Çelik, A. ve Bilbay, Ö. (2017). Belediyelerin sunduğu hizmetlerde etik değerlerin önemi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1 (4), 1-12.
- Çiftçi Kaynaroğlu, Z. (2019). *Meslek etiği ve iç mimarlar için davranış ilkeleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erişim Adresi: <https://tezarsivi.com/meslek-etigi-ve-icmimarlar-icin-davranis-ilkeleri>.
- Çiftçi, B. (2017). Türkiye’de toplumsal kültürün örgütlerde ihbarcılık üzerine etkisi: Hofstede’in kültürel boyutlar teorisi bağlamında bir değerlendirme. *International Journal of Academic Value Studies*, 3. 148-166.
- Çilingir, L. (2003). *Ahlak felsefesine giriş*. Ankara: Elis Yayıncılık.
- Çukurçayır, M. A. (2012). Yönetim süreçlerinde açıklık: ‘open government’ ve yerel yönetimler. *Yerel Politikalar Dergisi*, 1, 1-15.
- Dedeoğlu, G. (2004). *Etik düşünce ve postmodernizm*. İstanbul: Telos Yayıncılık.
- Dedeoğlu, G. (2009). *Etik ve bilişim*. İzmir: Etki Yayınevi.
- Demir, F. (2011). Bürokrasi-demokrasi ilişkisi ve bürokratların seçilmişlerce kontrolü sorunu. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18 (2), 63-84.
- Demirel, Y. (2016). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 115-132.

- Dinçer, Ö. (2005). *Kamu kesiminde kaynakları etkin kullanma ve maliyetleri düşürme*. Ankara: T. C. Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı.
- Doğan, H. (2019). *Sosyal bilgiler öğretmenlerinin meslek etiği ve etik ihlaller kapsamındaki suçlarla ilgili algıları (Kayseri il merkezi örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erişim Adresi: <https://acikerisim.erbakan.edu.tr>.
- Doğan, Ö. (2015). *Etik- ahlak felsefesi*. Ankara: Notos Yayınevi.
- Emir, M. (2013). *Hukuki ve etik yönleri ile biyotıp araştırmalarında biyobankalar*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erişim Adresi: <http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr>.
- Erdirençelebi, M. ve Filizöz, B. (2019). Meslek etiği ve akademisyenlerin etik değerleri üzerine nicel bir araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14 (20), 1228 – 1258.
- Eroğlu, Ş. (2018). *Açık devlet ve açık devlet verisi*. Isparta: Ezgi Yayınevi.
- Eryılmaz, B. (2018). *Kamu yönetimi, düşünceler, yapılar, fonksiyonlar, politikalar*. İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Eryılmaz, B. ve Biricikoğlu, H. (2011). Kamu yönetiminde hesap verebilirlik ve etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4 (7), 19-45.
- Feldman, F. (2016). *Etik nedir?* İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Fındıkcı, L. (2013). Yerel yönetimler etik ve patronaj. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 2 (4), 62-87.
- Filizöz, B. (2011). *Etik ve etiğe ilişkin temel kavramlar, işletme etiği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gökçe, O. (1999). Bir siyasal yozlaşma türü olarak rüşvet ve ekonomik etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 30-42.
- Görmez, K., Atan, M., Altan, Ş., Sancak, H., Güleç, S., Eralp, A. ve Parıltı, C. (2009). *Kamu etiği akademik araştırmalar cilt:2*. Ankara: Kamu Görevlileri Etik Kurulu.
- Gözler, K. (2003). *İdare hukuku cilt: 2*. Bursa: Ekin Yayın Kitabevi.
- Gözler, K. (2008). *Meslek yüksekokulları için genel hukuk bilgisi*. Bursa: Ekin Basım Yayınevi.
- Hamidov, R. (2016). *Türk kamu yönetiminde yolsuzlukla mücadele sürecinde örgütlenme*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- İlhan, S. (2005). İş ahlakı: kuramsal bir yaklaşım. *Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 259-275.
- İnankul, H. (2013). Türk polis teşkilatında etik algısı: ampirik bir çalışma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erişim Adresi: <https://acikerisim.uludag.edu.tr/handle/11452/5834>.
- Kahraman, M. ve Bulut, Y. (2013). Kamu yönetiminin işleyişinde vatandaş-yönetim ilişkileri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Dergisi*, 137, 337-350.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu (2014). *Açıklamalarla etik davranış ilkeleri*. Kamu Sektöründe Etiğin Güçlendirilmesi Projesi, www.etik.gov.tr
- Karababa, İ. Atmaca, M., Varol, A, Çankaya, S. ve Tekkeli, C. (2014). *Üniversitelerde etik eğitimi*. 1. Ulusal Mühendislik Kongresi, İzmir: Foça.
- Karakoç, Y. (2012). *Hukuk-etik ilişkisi. Hukuka felsefi ve sosyolojik bakışlar V sempozyumu*. İstanbul: Hukuk Felsefesi ve Sosyoloji Arşivi.
- Karatoprak, E. (2010). Kamu hizmetlerinin sunumunda benimsenen yeni yöntemler ve uygulamaların kontrolü. *Maliye Dergisi*, 159, 365-475.
- Kayacı, M. (2020). *Etik davranış ilkelerinin Türkiye’de kamu yönetiminde etik iklim algısı ve etiğin kurumsallaşmasına etkileri: Diyarbakır örneği* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erişim adresi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Kesim, E. (2005). *Bir etik davranış ilkesi olarak hesap verebilirlik. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiri Kitabı*, Sakarya.
- Kılavuz, R. (2002). Yönetimsel etik ve halkın yönetimsel etik oluşumuna etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (2), 255-266.
- Kılıç, M. (2010). Stratejik yönetim sürecinde değerler vizyon ve misyon kavramları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Sosyoekonomi Dergisi*, 2, 82-98.
- Kılıhoğlu, İ. (1988). *Ahlak-hukuk ilişkisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları No: 23.
- Kırılmaz, M., ve Atak, F. (2015). Kamu mali yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirlik araçları: Faaliyet raporları. *Ombudsman Akademik Dergisi*, 3, 190-217.
- Kline, R. B. (2011). *Methodology in the social sciences principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Köprü, B. (2007). *Türk kamu yönetiminde etik değerlerden sapma ve yönetimsel yozlaşma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi <https://tez.yok.gov.tr>.

- Kuçuradi, İ. (2002). *Polis meslek etiği*. Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları.
- Lamba, M. (2014). Bürokrasinin siyaset karşısında güç kaybetmesine yönelik gelişmeler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (11), 41-56.
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve ahlak benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 81, 225-249.
- MEB (2006). *Meslek eğitimi ve öğretimi güçlendirilmesi projesi, meslek etiği*. Ankara.
- OECD (2005). *Managing Conflict of Interest in the Public Sector-OECD Guidelines and Country Experiences*. Paris: OECD Publications.
- Osmanoğlu, Ö. (2014). Etik ve Politik Bir Kavram Olarak Adalet. *İnsani Değerlerin Yeniden İnşası Uluslararası Sempozyum*, Atatürk Üniversitesi, 19-21 Haziran 2014, Erzurum, Türkiye.
- Örselli, E. (2010). *Türkiye’de toplumsal ve yönetsel etik değerler ile ikilemler: uygulamalı bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erişim Adresi: <http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr>.
- Özdoğan, H. (2009). *09-20 Şubat tarihleri arasında hizmet içi eğitim dairesi başkanlığınca planlanan merkezi ve mahalli görevde yükselme eğitimi*. Ankara: Meslek Etik Ders Notları.
- Özgür, B. (2015). Kamu yönetimi denetçilerinde etik kültürün geliştirilmesi. *Denetçiler Dergisi*, 5, 17-32.
- Özkanan, A. ve Erdem, R. (2015). Yönetimde kayırmacı uygulamalar üzerine nitel bir çalışma. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (4), 7-28.
- Özler, E., Atalay, C. ve Şahin, M. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing-etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), 169-194.
- Özsemerci, K. (2003). *Türk Kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri*. Ankara: Sayıştay Yayın İşleri Müdürlüğü.
- Pieper, A. (2012). *Etiğe giriş*. V. Atayman, ve G. Sezer (Çev). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Polater, Y. Z. (2016). Bilgi edinme hakkının sınırları ve devlet sırları. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 29 (122), 100-140.
- Pustu, Y. (2011). *Kamu yönetiminde etik bir sorun olarak rüşvet* (Doktora tezi). Erişim adresi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Sabuncuoğlu, Z. (2011). *İşletme etiği*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Sain, H. ve Bozyiğit, S. (2020). Gümrük idaresinden hizmet alan firmaların karşılaştığı etik dışı davranışlar: Mersin ili örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (2), 1-20.
- Saruhan, M. (2018). Hukukun adaletinden adaletin hukukuna. *Eskiye Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, 7-17.
- Sayılganoğlu, S. S. (2015). Yerel siyasette etik kültürünün gelişimi ve toplum üzerindeki etkileri. *İstanbul Aydın Üniversitesi ABMYO Dergisi*, 37,113-126.
- Sayiner, M. A. (2005). *Yönetmelik kavramının örgütlerde uygulanması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/41119.pdf>.
- Sipahi, B., Yurtkoru, S. ve Çinko, M. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS’le veri analizi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sündük, A. (2014). *Kamu kurumlarında etik algılamalar üzerine bir araştırma vergi daireleri örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). Erişim Adresi: <https://avesis.karabuk.edu.tr/yonetilen-tez/3e5bb025-39fa-442e-b28b-03591035014d/kamu-kurumlarinda-etik-algilamalar-uzerine-bir-arastirma-vergi-daireleri-orneği>.
- Şahin, A. Taşpınar, Y. ve Örselli, E. (2016). *Etik ve güven*. Ankara: Atlas Yayınevi.
- Şen, M. L. (1998). *Kamu yönetiminde yozlaşmanın önlenmesinde yönetmelik yaklaşımı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şen, M. L. (2005). Kamu görevlilerini yoldan çıkararak bubi tuzakları: hediye ve kişisel kullanım amacıyla yapılan bağışlar. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiri Kitabı*, Sakarya.
- Şen, M. L. (2017). *Kamu görevlileri etik rehberi*. Ankara: Kamu Görevlileri Etik Kurulu.
- Şen, M. ve Usta, S. (2010). Okul yöneticilerinin çıkar çatışmasına ilişkin tutumları: Sakarya örneği. Gökçe, O. ve Çukurçayır, M., 5. *Kamu yönetimi sempozyumu Türk kamu yönetiminin yapısal ve işlevsel sorunları*. Yer: Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi- Konya.
- Şirin, Y. N. (2006). *Kamu yönetiminde yeniden yapılanma sürecinde sorunlar ve Türkiye*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics*. 6th International edition.
- Taşçı, İ. (2012). Türk kamu yönetiminde hediye alma ve verme sorunu. *Türk İdare Dergisi*, 475, 119- 130.

- TBMM (2014). *Meclis başkanlığı idari teşkilatlanma etik rehberi*. Ankara.
- TEPAV (2006). *Yolsuzlukla mücadele kitapları 1*. Ankara: Matsa Yayınevi.
- Tepe, H. (1998). Bir felsefe dalı olarak etik; etik kavramı tarihçesi ve günümüzde etik. *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 4, 1-15.
- Tezbaşaran, A. (2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu*. Erişim Adresi: <https://www.academia.edu.tr>
- TÜSİAD (2002). *Kamu Reformu Araştırması*. İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları.
- Usta, A. (2012). Kamu örgütlerinde meslek etiği ve çalışma ahlakı üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 403-421.
- Usta, S. (2016). Kamu yönetiminde etik bir sorunsal olarak çıkar çatışması ve kamu görevi sonrası istihdam. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 19 (2), 1-17.
- Usta, S. ve Kocaoğlu, M. (2015). Kamu yönetimde etik davranış ilkeleri: Kırşehir belediyesi çalışanlarının etik algıları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (3), 153-173.
- Uzun, E. (2015). *Adalet meslek etiği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Uzun, T. (2005). Kamu yönetimde değişim ve bilgi edinme hakkı. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5 (9), 228-256.
- Varcan, N., Taraktaş, A. ve Hacıköylü, C. (2013). *Yerel Yönetimler*. Eskişehir: Uzaktan Öğretim Tasarım Birimi Yayınları.
- Yaman, A. (2018). *Türk kamu yönetiminde etik uygulamaları ve kamu çalışanlarının etik değerlere bağlılığının değerlendirilmesi İçişleri Bakanlığı örnekleme*. Ankara: Akademisyen Kitapevi.
- Yatkin, A. (2008). Etik düşünce ve davranışın yerel yönetimlerde hizmet verimliliğinin artırılmasındaki rolü ve önemi: Elazığ belediyesi örnek alan araştırması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 212-232.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet üzerine bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Yıldırım, M. (2010). Kamu yönetimine güven e-devlet açısından bir inceleme. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11 (1), 2-19.

- Yıldırım, M. ve Uğuz, Ş. (2012). İş etiği ve üniversite öğrencilerinin etik algılarını ölçmeye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 177 – 187.
- Yıldız, G. (2010). Muhasebe mesleğinde meslek etiği ve kayseri il merkezinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 155-178.
- Yüksel, C. (2006). Kamu yönetimde etik ve Türk kamu yönetiminde etik hakkında yeni yasal düzenlemeler. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 64 (2), 167-211.
- Yüksel, F., Bozkurt, F. ve Güven, G. (2005). *Yerel Yönetimlerde Etik Çerçevesinde Sosyal Sorumluluk Bilinci: Tokat Uygulaması*. Sakarya Üniversitesi: 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu.

İnternet Kaynakları

- <https://sozluk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 11.02.2021)
- https://www.ab.gov.tr/files/etik_komisyonu/etikyonerge.pdf (Erişim Tarihi:

ÖZGEÇMİŞ

Selçuk Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümüne başladı. Öğrenci kulüpleri bünyesinde yer alan Sosyal Doku ve Mozaik Düşünce Topluluğu yönetici kadrosunda yer alarak çeşitli etkinlikler düzenledi. Üniversite yılları boyunca İkna Teknikleri, Liderlik, 2. Ulusal İşletmecilik Öğrenci Kongresi, Motivasyon Teknikleri, Takım Yönetimi, Kariyer Söyleşisi, Güncel Gelişmeler Işığında Yerel Yönetim Reformları, Kentsel Kalkınma ve Belediyecilik gibi çeşitli etkinliklere katıldı. 2017 yılında üniversite hayatını tamamladı. 2017 yılında Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığında bir ay staj yaptı.

Kariyer alanında uzmanlaşmak amacıyla 2017 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı.