



ENDERUN DERGİSİ
JOURNAL OF ENDERUN



e-ISSN: 2618-592X

YIL/YEAR: 2020 CİLT/VOL: 4 SAYI/ISSUE: 2

Çevrimiçi olarak / Available online at www.dergipark.org.tr/tr/pub/enderun

**YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞANLARIN BAZI
ETİK İLKELERE İLİŞKİN ETİK ALGISI:
AKSARAY ÖRNEĞİ**

ETHICAL PERCEPTION OF WORKERS IN LOCAL
GOVERNMENTS REGARDING SOME ETHICAL PRINCIPLES:
THE EXAMPLE OF AKSARAY

Makalenin
Gönderim Tarihi:
20/03/2020

Makalenin
Kabul Tarihi:
29/05/2020
47-64

Fatma KORU ^a

^aSakarya Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi,
akcaygamze@hotmail.com, ORCID:0000-0001-9793-5803

ÖZET

Son yıllarda kamu yönetim meydana gelen yolsuzluk, çıkar çatışması, görev ve yetkilerin kamu çıkarı dışında kullanılması, savurganlık, gerçek dışı beyan gibi sorunların kamu yönetimde yaşanması etik kuralların yerel yönetimlerde ele alınmasını zorunlu kılmıştır. Etik kurallar kamu görevlilerinin kamu hizmeti sunarken uygun davranış göstermeleri açısından yol gösterici bir rehberdir. Bu rehber yerel yönetimlerde de önemlidir. Yerel yönetimler hizmet sunumunda halka en yakın hizmet birimleridir. Sunulan bu hizmetin belli kurallar içerisinde gerçekleşmesi için 'kamu hizmetinde etik ilkelerin' dikkate alınması gerekir.

Bu çalışmanın temel amacı; Etik ilkelerin yerel yönetimdeki kamu çalışanlarının nasıl algılandığını tespit edilmesi, söz konusu ilkelere ilişkin olumlu ve olumsuz tutumlarının belirlenmesi bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu çalışmada etik ilkelerin kamu çalışanları tarafından nasıl algılandığı ölçmek için yerel yönetim birimlerinden 'belediye' seçilmiştir.

Araştırmamız nitel araştırmadır. Bu çerçevede veri toplama aracı olarak 'anket yöntemi' kullanılmıştır. Anket formumuzda yer alan sorular etik davranış ilkeleri esas alınarak hazırlanmıştır.

Anket çalışması sonucunda ortaya çıkan bulgular; vatandaşın beyanının esas alınması,

kamu görevlilerinin görevi dışındaki konuları yetkili birime yönlendirme, kamu görevlileri mevzuata uygun karar ve eylemleri engellenmemelidir, takı, giyecek, vb. hediyelerin hediye alma yasağı dışında tutulması, üst yöneticilerin mevzuata uygun olmayan talep ve ricalarının yerine getirilmesi, belediye başkanın kurumun bütçesinden davetli olduğu düğünlerde hediye alabilir hususlarında etik algı olumlu çıkmıştır. Fakat ülkemizde etik dışı davranışların önlenmesinde yasal ve idari tedbirler yeterlidir anket sorusunda etik algı olumsuz çıkmıştır. Kurumdan ayrılan veya emekli olan kamu görevlilerine imtiyazlı muamelede bulunabilir, kamu görevlilerinin ikinci bir işte çalışabilir, belediyede çalışan kamu görevlisi eski kurumundan ihale alabilir gibi anket sorularında ise hem olumlu hem de olumsuz etik algı oranları yakın çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Bilimler, Kamu Yönetimi, Ekonomi, Tarih, Ekonometri

ABSTRACT

In recent years, problems such as corruption, conflict of interest, use of duties and powers outside the public interest, extravagance and false statements in public administration have made it necessary for ethical rules to be dealt with in local governments. The code of ethics is a guiding guide for public servants to behave appropriately when providing public service. This guide is also important in local governments. Local authorities are the service units closest to the public in service delivery. In order for this service to be performed within certain rules, 'ethical principles in public service' must be taken into account.

The main objective of this study is to determine how ethical principles are perceived by public employees in local government and to determine their positive and negative attitudes about these principles. In this study, 'municipalities' were selected from local government units to measure how ethical principles are perceived by public employees.

Our research is qualitative research. In this context, 'survey method' was used as a data collection tool. The questions in our questionnaire were prepared based on the principles of ethical behavior.

The results of the survey were; taking the basis of the declaration of nationality, referring matters other than the duty of public officials to the authorized unit, public officials should not be prevented from making decisions and actions in accordance with the legislation, jewelry, clothing, etc. the ethical perception was positive about keeping gifts out of the ban on receiving gifts, fulfilling the demands and demands of the top managers that are not in compliance with the legislation, and the fact that the mayor can receive gifts from the budget of the institution at weddings where he is invited. However, legal and administrative measures are sufficient to prevent unethical behavior in our country. In the survey questions, both positive and negative ethical perception rates were close to the public officials who left the institution or retired may receive privileged treatment, public officials may work in a second job, public officials who work in the municipality may receive tenders from the former institution.

Keywords: Ethical Rules, Public Officials, Local Governments

1. Giriş

Günümüzde, toplumun her alanında olduğu gibi kamu yönetiminde de etik sorunlar yaşanmaktadır. Kamu görevlileri ve yöneticiler; yaptıkları eylem ve işlemler ile aldıkları kararlar esnasında sıklıkla etik ikilemlerle ve çıkar

çatışmalarıyla (conflict of interest) karşı karşıya kalabilmektedirler. Kamu görevlilerinin karşılaştıkları etik ikilemler onların kişisel, mesleki dürüstlüklerinin ve erdemlerinin denendiği durumlar haline dönüşebilmektedir. Karşılaşılan ikilemlerin çözümünde mesleki etik ilke ve standartlar önemli bir yol gösterici olabilmektedir.

Mesleki etik ve ilkeler belediyeler için de önemlidir. Belediyeler halka hizmet sunumunda yakın birimlerin başında gelmektedir. Hizmet sunumunda vatandaşın ahlaki ve kültürel değerlerine uygun davranmak için daha özenli olmalıdır. Vatandaşlar bu davranışa dayanarak belediyenin hizmetine yönelik olumlu ve olumsuz değerlendirme yapabilir. Belediyelerde süreç içerisinde karar alma, uygulamadaki zafiyetler, hizmet birimlerinin çeşitliliğinin denetimi zorlaştırması, memurun etik ilke bilincinin yeterli olmaması, etik ilkelerin ihlaline neden olmaktadır (Sayılanoğlu, 2005: 114). Bu ihlallerin en yaygınları; zimmet, çıkar çatışması, görevi kötüye kullanma, kamu yararı gözetmeme, rüşvet, mal bildiriminde bulunmama, partizanlık olarak sayabiliriz (Sayılanoğlu ve Sadık, 2015: 16).

Etik ihlaller, aynı zamanda halkın yönetime olan güvenini de ortadan kaldırmaktadır. Demokratik yönetim, kişisel dürüstlüğe ve halkla kamu görevlileri arasındaki güvene dayalıdır. Kamu görevlileri bu güveni kazanabilmesi için kamu etik ilke ve standartlara uyulması beklenir.

Etik ilke ve standartların oluşturulması amacıyla ülkemizde ilk olarak 25.05.2004 tarih ve 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkındaki Kanun” çıkarılarak etiğe dayalı bir yönetim anlayışının temelleri atılmıştır. İkinci olarak söz konusu kanun ile oluşturulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun hazırladığı yönetmelikle kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkeleri ortaya konulmuş; etik davranış ilkelerinin ihlal edilmesi halinde gerekli denetimlerin yapılması ve kamuda etik kültürün yerleştirilmesi öngörülmüştür (Özgür, 2015: 18).

Bu çalışmanın amacı etik davranış ilkelerinin yerel yönetimlerde çalışan kamu personeli tarafından nasıl algılandığının tespit edilmesi söz konusu ilkelere ilişkin olumlu ve olumsuz tutumlarının belirlenmesidir. Bu makale tez çalışmasından derlenmiştir. Ancak makalenin sayfa sayısı sınırlaması sebebiyle belli kısımlara yer verilecektir.

Araştırma bulgularına geçmeden önce etik davranış ilkelerin önemini açıklanarak, Yerel Yönetimlerde Çalışanların Bazı Etik İlkelere İlişkin Etik Algısı: Aksaray Örneği Alan Araştırmasının bulgularına değinilecektir.

1. ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNİN ÖNEMİ

Kamu hizmeti bir emanettir. Bu anlayış çerçevesinde vatandaşlar kamu hizmeti alma düşüncesiyle bu görevi kamu görevlilerine teslim etmiştir. Kamu görevlileri gerek toplumu ilgilendiren gerekse günlük işlerinde çeşitli kararlar alırlar. Kamu görevlileri bu kararlarda kamu hizmetini etkin, verimli, dürüst biçimde kullanmalı ve mesleki etik ilke ve standartlara bağlı kalmalıdır (www.kamumaliyonetimi.org). Aynı zamanda içinde bulunduğu örgütün amaçlarıyla uyumlu hareket ederek kamu yararına uygun kararlar alarak etik ikilemler yaşamamalıdır (Şen, 1998: 92).

Etik davranış ilkeleri kamu çalışanlarına bazı kurallar belirlemiştir. Bu kuralların amacı kamu personellerine hizmet sunumunda yol gösterici olmaktadır. Örneğin; halka hizmet bilinci, kamu hizmeti bilinci, saygınlık ve güven, dürüstlük ve tarafsızlık, çıkar çatışmasından kaçınma, savurganlıktan kaçınma vb. gibi ilkeler belirlenmiştir. Bu ilkeler kamu görevlerine etik ikilemler karşısında yol gösterirken, alınan kararların etik olup olmadığı hususunun tespit edilmesinde yardımcı olur. Bu kapsamda etik ilke ve değerler bir rehberdir. Kamu yönetimde etik ilkelerin tam işleyebilmesi için belli periyotlarla hizmet içi eğitimler yapılmalıdır (Usta ve Kocaoğlu, 2015: 205).

Bu hizmet içi eğitimlerden istenilen sonuca ulaşabilmek için kamu görevlilerine nasıl bir eğitim verileceğini bu eğitim içerisinde hangi konularda bilgilendirme yapılacağını belirlemek gerekmektedir. Etik eğitimin ana hedefi özgür bireyler yetiştirmek olmalıdır. Bu doğrultuda özgür ve bilimsel düşünme yeteneği gelişmiş, karar verirken hiç kimsenin etkisi altında kalmadan, kendini toplumun dışında görmeyen, ön yargılarla hareket etmeyen, sorgulayıcı, kendinin bilincine varmış, birey olma özgürlüğüne erişmiş kamu görevlileri yetiştirmeyi hedeflemelidir (Karababa ve diğerleri, 2004: 9).

Bu etik ilkeler kamu yönetimine sağladığı faydalara değinecek olursak;

- Kamu çalışanlarına günlük yaşamlarında yol gösterici olur.
- Etik ilkelerin oluşturulması ve kamu görevlileri tarafından uygulanması devlete olan güveni artıracaktır
- Kamu yönetimde etik ilkeler sosyal sorumluluk bilincini geliştirerek hizmet sunumunda özel çıkar yerine kamu çıkarına öncelik verilmesine yardımcı olacaktır.
- Etik ilkeler kamu yönetimde işlerin etkin ve verimli sunulmasını sağlayacaktır (Yüksel, 2006: 185-186).

2. ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmamızın bu kısmında; 2005 yılında yürürlüğe giren “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile belirlenen kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkelerinin, Aksaray ilindeki ve ilçe belediyelerinde görev yapmakta olan kamu görevlileri tarafından nasıl algılandığı tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bir alan araştırmasının bulgularına yer verilmiştir.

2.1. Çalışmanın Amacı, Önemi ve Sınırlılıkları

Çalışmanın temel amacı; etik davranış ilkelerinin yerel yönetimlerde çalışan kamu personeli tarafından nasıl algılandığının tespit edilmesi, söz konusu ilkelere ilişkin olumlu ve olumsuz tutumlarının belirlenmesidir.

Ülkemizde kamu yönetimde etikle ilgili çalışmalar özellikle 2000’li yıllarda sayısal anlamda ciddi artış göstermektedir. Ancak bunlar içinde alan araştırmasına dayalı çalışmaların sayısı oldukça azdır. Yapılması planlanan alan araştırması belediyedeki çalışan kamu personellerinin etik algısını anlamamızda bize yol gösterici olacaktır.

Bu araştırma kullanılan örneklem ile sınırlıdır. Bu nedenle elde edilen sonuçları ülke bütününe genellemek amaçlanmamaktadır. Yine bu araştırma deneklerin cevaplarının samimi ve doğru olduğu varsayımıyla sınırlıdır. Son olarak araştırma belli bir zaman diliminde yapıldığından (26.04.2019 – 27.05.2019) ve zamanla tutumların değişebileceği düşünüldüğünden, araştırma yapıldığı zamanla sınırlıdır.

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenimizi Aksaray ilindeki belediyelerde (il, ilçe ve belde) görev yapan memur personel oluşturmaktadır. 24.03.2019 tarihi itibarıyla söz konusu belediyelerin toplam memur norm kadro sayısı 1476'dır. Araştırma örneklemi belirlemek için örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanarak araştırmamızın %70 ve % 80 güven aralığında çıkması için katılımcı sayımız 300 kişi olarak belirlenmiştir. Örneklemi belirlendikten sonra 350 anket formu ilk olarak Aksaray Belediyesinde dağıtılarak devamında ilçe belediyeleriyle anket çalışması tamamlanmıştır. 350 anket formundan 300 tanesi elimize ulaşmıştır. Elimize ulaşan anket formlarından 47 tanesi düzgün cevaplamadığı tespit edilerek 253 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine ilişkin algılarını ölçmeye yönelik bu alan araştırmasında veri toplama aracı olarak "anket yöntemi" kullanılmıştır. Anket formumuz 'Türkiye'deki Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 5. Maddesinden başlayarak 22. Maddesinde son bulan ilkelerin her birinden yararlanarak 28 sorudan oluşturulmuştur. Anket sorularının anlaşılabilirliği tespit etmek için kamu görevlilerine pilot uygulama yapılmıştır. Bunun sonucunda anket sorularında anlaşılmayan ifadeler göz önünde tutularak gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Anket çalışmasına başlamadan önce kamu çalışanlarına araştırma hakkında genel bilgiler verilmiştir. Daha sonra anket sorularını doldurmaları istenmiştir. Anket verileri toplanarak SPSS programında değerlendirmeye alınmış ve veriler analiz edilerek yorumlanmıştır. Anket formunda yer alan soruların değerlendirme aşamasında Anova Testi, Bağımsız T- Testi, Frekans Analizine bakılmıştır. Güvenirliğin ölçülmesinde 'Cronbach Alpha' değerine bakılmıştır. Ölçüm sonrasında Alpha değerine baktığımızda 0,76 olarak anketimiz güvenilir çıkmıştır.

2.4. Örneklem Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklemi oluşturan Aksaray belediyesi ve 7 ilçeden oluşan 253 katılımcı kamu çalışanları ait demografik bilgilere ilişkin merkez ve ilçe belediye oranları, cinsiyet durumu, eğitim durumu, yaş grubu, kıdem gibi değerlendirme sonuçları Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. 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

Görüldüğü üzere katılımcıların %63,6'sı il merkezinde, %36,4'ü ise ilçe belediyelerinde çalışmaktadır. Ankete katılanların %33,6'sı kadın, %66,4'ü erkektir.

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, %47'sinin lisans ya da lisansüstü bir programdan mezun olduğu görülmektedir. Bunları %27,3 oranı ile lise mezunları takip etmektedir. Ön lisans mezunu olanların oranı ise %25,7'dir.

Yaş grupları incelediğinde ise 26-35 yaş aralığında olan katılımcıların oranı %41,5'dir. Bunu %24,1 ile 36-45 yaş grubu takip etmektedir. Veriler katılımcıların genç ve orta yaş grubunda olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların çalıştıkları süre değerlendirildiğinde ise %39,5'inin 1-5 yıl, %23,3'ünün 6-10 yıl, %9,5'inin 11-15 yıl ve yine %9,5'inin 16-20 yıl arasında bir tecrübeye sahip oldukları görülmektedir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar katılımcıların %18,2'sini oluşturmaktadır.

2.5. Örneklemin Etik İlkelerle İlişkin Bilgi Düzeyi

Türkiye'de kamu yönetiminde etiğe ilişkin altyapıyı düzenlemek amacıyla 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 girerek kamuda geçerli olan etik ilke ve standartları belirleme yetkisini Etik Kurula vermiştir. Bu kurulun etkin olarak çalışmasını sağlamak üzere 13.04.2005 tarihinde Kamu Görevlileri Etik Davranış

İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (İnal, 2012: 91).

Kurul kamu görevlilerinin hukuka uygun, adaletli, objektif işlem ve eylemlerde bulunmalarını amaçlayarak hizmet sunumunda kalite ve standardı göz önünde bulundurup, örgütün genel değerler içerisinde kamu hizmetlerinin etkin, verimli ve düzenli sunulmasını hedefleyen kurallar oluşturmuştur (<http://etik.ormansu.gov.tr>; Aydın, 2001: 3). Yukarıda sözü edilen mevzuat ile oluşturulan Kurul hakkında anketimize katılan kamu görevlilerinin bakış açısını tespit etmek için yöneltilen “Ülkemizde etik dışı davranışların önlenmesinde yasal ve idari tedbirler yeterlidir” yargısına ne düzeyde katıldıklarına ilişkin veriler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Ülkemizde Yasal ve İdari Tedbirlerin Yeterlilik Düzeyi

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

Tablodaki sonuçlar incelendiğinde katılımcıların yarısına yakınının (%47) söz konusu ifadeye katılmadıkları görülmektedir. “Kararsız” olduğunu belirtenlerin oranı ise %26,1’dir. Ülkemizdeki etiğe ilişkin yasal ve kurumsal altyapının yeterli olduğunu düşünenlerin oranı ise sadece %26,8’dir. Bu durum bize mevcut yasal ve idari tedbirlerin yeterli düzeyde olmadığını, bu konu hakkında ilave çalışmalar yapılması gerektiğini göstermektedir.

Katılımcıların etik davranış ilkelerine ilişkin algılarını belirlemeden önce, etik yönetmeliği ve etik sözleşmesi ile ilgili bilgi düzeyleri ölçülmüştür.

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 sorulan soruya 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.

2.6. Örneklerin Bazı Etik İlkelere İlişkin Algısı

Çalışmanın bu kısmında araştırmaya katılan kamu görevlilerinin yönetmelikte yer alan bazı etik ilkelere ilişkin ifadeler ne düzeyde katıldığına ilişkin bulgulara yer verilecektir.

2.6.1. Vatandaşın Beyanına Güven

Vatandaş ile kamu yönetimi arasında sağlıklı bir ilişkinin kurmanın temeli güven olgusuna dayanmaktadır. Vatandaşın devlete, devletin de vatandaşa ne kadar güven duyduğu kamu yönetimin işleyişinde kendini göstermektedir (Bulut ve Kahraman, 2013: 339). Örneğin geleneksel kamu yönetiminde idare ve vatandaş arasında güvensizlik nedeniyle vatandaşın beyanına güvenmeyerek, vatandaşlardan istenilen bilgi ve belgelerde noter ve muhtar makamlarının onaylaması şartı aranmıştır. Bu uygulamalar kamu yönetiminde zaman kaybı yaşatarak, kaynak israfının yaşanmasına yol açmıştır. Yaşanılan bu durum kamu yönetimi ile vatandaş arasında mesafenin artmasına sebep olarak güvensizliğin artmasına neden olmuştur (Kamu Sektöründe Etiğin Güçlendirilmesi Projesi, 2014: 3).

Değişen kamu yönetimiyle birlikte kamu yönetimi ve vatandaş arasındaki ilişki güven esasına dayandırılarak, hizmetten yararlananların beyanları esas alınmaya başlanmıştır. Özellikle kamu yönetiminde yaşanan bilgi hizmetleri sistemlerinin gelişmesi vatandaştan istenilen bilgi ve belgelerin makamlarca onaylaması gereğini ortadan kaldırmıştır (Kamu Sektöründe Etiğin Güçlendirilmesi Projesi, 2014: 4). Kamu yönetiminde beyana güven ilkesi gereğince vatandaşın beyanının dikkate alınması, yönetime katılım, doğrudan yönetim, yönetimde açıklık, yönetişim gibi unsurların gelişmesini sağlayarak, kamu yönetimi ve vatandaş arasında güven ve saygınlığın artmasına neden olacaktır (Al, 2002: 188-189).

Sözü edilen ilke Yönetmelikte “görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci” başlığı altındaki 5. maddesinde yer almaktadır. “Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindeliği ve beyana güveni esas alırlar.”

Araştırmaya katılan yerel yönetim personelinin yukarıdaki ilke bağlamında kendilerine yöneltilen “kamu görevlileri, kamu hizmetlerini yerine getirirken vatandaşın beyanını esas almalıdırlar” ifadesine katılım düzeyleri Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. Örneklemin “Kamu görevlileri, kamu hizmetlerini yerine getirirken vatandaşın beyanını esas almalıdırlar” ifadesine 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

Tabloda elde edilen sonuçlar incelendiğinde ifadeye katılanların oranı yüksektir (%58,9). Ancak örneklemin %23,3’ünün ifadeyi katılmaması dikkat çekicidir. Bu durum araştırmaya katılan kamu görevlilerinin yaklaşık dörtte birinin hala bu ilkeyi özümsemedikleri, kamu hizmetini yerine getirirken vatandaşın beyanı yerine noter ya da resmi kurumların onayını esas almanın doğru olduğuna inandıklarını göstermektedir.

2.6.2. Kamu Makamlarının Mevzuata Uygun Politikalarını, Kararlarını ve Eylemlerini Engellememe

Bürokrasi doğrudan siyasi karar verme sürecine katılmayan, fakat bu kararların uygulanmasında politikalar oluşturarak uygulayan kişilerdir. Asıl görevleri kamu hizmetleri sunmakla görevli olan bürokratlar ellerinde bulunan yetkilerini kullanarak siyasi ve yerel yönetimlerde etkili olmaya başlamışlardır. Yerel yönetimlerde bu durum merkezi ve yerel düzeyde atanmış bürokratların aynı görüşte olmadıklarında kendi değer yargılarıyla hareket etmeye çalıştıklarında ortaya çıkabilmektedir. Seçilmiş hükümet ya da belediye meclisince alınan kararları uygulamaktan kaçınması onları sabote etmeye çalışması bürokrasinin kurumlar üzerinde olumsuz etkisine örnek gösterebilmektedir. Bu durum kamu hizmeti sunumunda dürüstlük ve tarafsızlık ilkesinin zedelenmesine neden olabilir (Lamba, 2014: 54 ve Demir, 2011: 64).

Yukarıda kısaca açıklanan husus Yönetmeliğin “dürüstlük ve tarafsızlık” başlıklı 9. maddesinin son kısmında yer almaktadır: “Kamu görevlileri, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engellememelidir.”

Bu bağlamda konu hakkındaki bakış açılarını tespit etmek için araştırmaya katılan belediye personeline “kamu görevlileri, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engellememelidir”

ifadesine katılma düzeyleri sorulmuştur. Elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 5. Örneklemin “Kamu görevlileri, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engellememelidir” ifadesine katılım düzeyi

Katılım Düzeyi	Sayı	%
Katılmıyorum	6	2,4
Kararsızım	23	9,1
Katılıyorum	134	53,0
Tamamen Katılıyorum	90	35,6
Toplam	253	100,0

Tablodan elde edilen veriler doğrultusunda araştırmaya katılan belediye personelinin “bürokratik sabotaj” olgusuna karşı oldukları söylenebilir.

2.6.3. Nezaket ve Saygı

Kamu hizmetleri vatandaşların vergileriyle yerine getirilmektedir. Vatandaşlar düşük maliyet ve kaliteli hizmet alabilmek için vergilerini kamu görevlilerine emanet eder. Kamu görevlileri bu emanetin farkına vararak halka zevkle, sabırla, hevesle nezaket ve saygı çerçevesinde hizmet etmelidir (Kamu Sektöründe Etiğin Güçlendirilmesi Projesi, 2014: 18).

Kamu görevlileri hizmet sürecinde nezaket ve saygı çerçevesinde iş ve eylemleriyle ilgili açıklayıcı bilgilerle vatandaşları aydınlatmalıdır. Vatandaşlar çoğu zaman yazılı ve görsel afişlerle bilgilendirilse bile durumu resmi görevliye teyit ettirme meyillindedir. Bu sorunu çözebilmek için danışma birimleri oluşturarak kendilerine soru soran vatandaşları terslememeleri, sorulan soru kendilerini ilgilendirmiyorsa ilgili birim ve yetkili konusunda vatandaşa yol göstermeleri, hizmet bilincinin gereklerine uygun olarak davranmalıdır. Verilen görevi yeri ve zamanında yerine getirerek işi savsaklamamalı, kamu hizmetleri sunumunda herkese eşit davranarak çifte standartlar uygulamamalı, herkese eşit davranarak tarafsız olmalıdır (Şen, 2017: 32).

Yukarıda sözü edilen olumsuz tutum ve davranışları önleyebilmek adına, 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.” Bu konu hakkında kamu görevlilerinin bakış açısını tespit etmek için; “kamu görevlileri, hizmetten yararlananları konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirmelidirler” ifadesi verilmiş ve katılma düzeyi sorulmuştur.

Tablo 6. Örneklemin “kamu görevlileri, hizmetten yararlananları konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirmelidirler” ifadesine katılım düzeyi

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

Tablodaki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan belediye personelinin büyük çoğunlukla (%94) söz konusu ifadeye katıldıkları görülmektedir.

2.6.4. Yetkili Makamlara Bildirme – İhbarcılık

Kamu yönetimde etiğin kurumsallaşma çabaları yönünde caba sarf edilmektedir. Çünkü kamu yönetimde kamu çalışanları hizmet sunumunda etik değerlere uygun olarak faaliyet göstermelidir. Etik değerlere uygun kamu hizmeti oluşturulmasında kurum içerisinde ahlak dışı bulunan ortaya çıkarılması önemlidir (Çiftçi, 2017: 148). Bir kamu kurumu içerisinde ahlak dışı davranışları, savurganlığı, yolsuzluğu, dolandırıcılığı, çifte standartlar uygulama, görevini kamu menfaati dışında kullanma gibi etik dışı davranışlardan haberdar olan kamu kurumundaki çalışan kamu çalışanlarıdır. Kurum içerisindeki etik değerlere sahip kamu çalışanları meslek onurunu korumak, kamu yönetiminde savurganlığı önlemek, yolsuz davranışlarda bulunanların yetkili makama bildirilmesi ya da başka bir ifadeyle ihbar edilmesi etik dışı davranışların ortaya çıkarılmasında önemlidir (Kamu Sektöründe Etiğin Güçlendirilmesi Projesi, 2014: 20).

İhbar, whistleblowing yani yasadışı olan bir olayı ya da etik olmayan durumları çözebilecek yetkili mercilere bildirmesi şeklinde tanımlanabilir (Çiftçi, 2017: 147). İhbarcılar yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür eylem veya işlemde haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirirler (5176 sayılı kanun md. 12)

Kamu görevlilerinin karşılaşmış oldukları etik dışı davranışları üst makama bildirmesi, bu konu hakkında yetkili makamın gereken önlemi alması bu davranışların tekrar edilmesine engel olacaktır. Yetkili makamlar bu süreç içerisinde kendine gelen ihbarcılarında korumaları gerekir. Eğer kamu görevlisinin kimliği deşifre edilirse kurum içerisinde dışlanmasına sebep olarak yanlış uygulamaları bildirme konusunda cesaretini kaybetmesine neden olabilir. Bu bağlamda kamu görevlisinin bakış açısını tespit etmek için; “Kamu görevlileri, etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık etmeleri halinde durumu mutlaka yetkili makamlara bildirmelidir” sorusu sorulmuştur.

Tablo 7. Örneklemin “Kamu görevlileri, etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık etmeleri halinde durumu mutlaka yetkili makamlara bildirmelidir.” ifadesine katılma düzeyi

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

Tablodan elde edilen bilgiler doğrultusunda ‘Katılıyorum %46,6’, ‘Tamamen Katılıyorum %43,1’ oranında çoğunlukta çıkmıştır.

2.6.5. Çıkar Çatışmaları

Çıkar çatışması: “Kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözüken 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.”(5176 sayılı kanun, md. 13).

Çıkar çatışmasının temel sorunu kamu görevlilerin tarafsız ve objektif şekilde görevleri yerine getirmemesinden, göreviyle ilgili konuda kamu çıkarı ile özel çıkarın çatışmasından kaynaklanmaktadır (Usta, 2016: 3). Çıkar çatışmasında kamu görevlileri görevini yerine getirirken tarafsız ve objektif davranması gerekirken bu amacın dışına çıkarak akraba, eş-dost, yakınlarına menfaat sağlayacak şekilde karar vermesidir (Kamu Sektöründe Etiğin Güçlendirilmesi Projesi, 2014: 23). Bu konu hakkında kamu görevlilerinin bakış açısını tespit etmek için ; “Kurumdan ayrılan veya emekli olan kamu görevlileri, kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırılabilir ve onlara imtiyazlı muamelede bulunabilir”, “Belediyeden ayrılan bir memur, ayrıldıktan hemen sonra bir şirkette çalışmaya başlayarak eski kurumundan ihale alabilir.”, “Kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışabilmelidir.”, “Hizmetten yararlanan vatandaşların vereceği giysi, takı, yiyecek vb, hediyeler hediye alma yasağının kapsamı dışında tutulmalıdır.”, “Belediye başkanı, davetli olduğu düğün, sünnet vb. organizasyonlarda kurumun bütçesinden alınan hediyeleri verebilir.”, “Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.) mevzuata uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir.” soruları sorulmuştur.

Tablo 8. Örneklemin çıkar çatışmalarına ilişkin 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	9,5	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 dışındadır.	10	4,0	42	16,6	33	13,0	68	26,9	100	39,5
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	3,2	26	10,3	48	19,0	65	25,7	106	41,9

Kamu görevlileri, kurumda daha önce görev yapmış eski kamu personellerine kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırılmaz, onlara kurumda çalışan kamu görevlilerin önüne geçirecek imtiyazlı muamelede bulunamaz (5176 sayılı kanun, md.21). Bu kanun kamu

görevlilerinin görevlerini yerine getirirken tarafsız davranmasını öngörmektedir. Kamu görevlisi kamu kurumda çalışırken eski kamu görevlilerine ayrıcalıklı davranarak diğer çalışanların önüne geçirse tarafsızlığını zedelenmiş olur.

Kamu görevlilerinin bakış açısını tespit etmek için; “ Kurumdan ayrılan veya emekli olan kamu görevlileri, kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırılabilir ve onlara imtiyazlı muamelede bulunabilir” sorusu sorulmuştur. Tablodan elde edilen bilgiler doğrultusunda ‘Katılıyorum %28,1’ cevabı ve ‘ Katılmıyorum % 26,5’ cevapları yakın oranda çıkmıştır. Elde edilen bilgiler ışığında bu konu hakkında kamu görevlileri iki zıt kutupta cevap vermiştir. Bir taraf kurumdan ayrılan kamu görevlisini kamu hizmeti sunumunda ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırırken, diğer taraftan ise kamu görevlileri kurumdan ayrılan kamu görevlisine kamu hizmetleri sunumunda özel çıkarı karıştırmadan ayrıcalıklı muamelede bulunmamaktadır.

Kamu kurumdan ayrılan kişilere, kanunda belirlenen hüküm ve süreler göz önünde tutularak, daha önceki görev yaptıkları kurum ve kuruluşlarda yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık ya da benzeri işleri dolaylı ya da doğrudan yapamaz (5176 sayılı kanun, md. 21). Kanun kapsamında kamu görevlilerinin ayrıldıkları kuruma karşı görev alması yasaklanmıştır.

Bu konu hakkında belediye çalışanlarının bakış açısını öğrenmek için; “Belediyeden ayrılan bir memur, ayrıldıktan hemen sonra bir şirkette çalışmaya başlayarak eski kurumundan ihale alabilir” sorusu sorulmuştur. Tablodan elde edilen veriler doğrultusunda ‘Katılıyorum %27,7’, ‘Katılmıyorum % 27,3’ oranları çoğunlukta çıkmıştır. Bu konu hakkında kamu görevlileri iki zıt kutup oluşturmuştur. Bir taraf ayrıldığı kuruma karşı görev almayı doğru bulurken, diğer taraf ise buna katılmamaktadır.

Kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışamaz. Bu konu hakkında kamu görevlilerinin bakış açısını tespit etmek için; “Kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışabilmelidir” sorusu sorulmuştur. Tablodan elde edilen bilgiler doğrultusunda ‘Katılıyorum %28,9’ oranında çoğunlukta çıkmıştır. Kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci işte çalışmaya katıldıkları bu konunun herhangi bir sorun teşkil etmediği söylenebilir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu hediye alma yasağına ilişkin oldukça kapsamlı düzenlemeler yapmıştır. Kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar, kitap, cd, dergi, hatıra niteliğindeki hediyeler, sembolik değer taşıyan el sanat ürünleri yani maddi açıdan çok yüksek değeri olmayan hediyeler kanun kapsamında belirli sınırlar içinde yasak olmaktan çıkarılmıştır (Şen, 2019: 104). Bunun dışında menfaat sağlamak anlamına gelecek, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri, hizmetten yararlananlardan alınabilecek her türlü hediye, görev yapılan kurumdan alınacak borç ve krediler yasaklanmıştır. Kamu görevlilerinin bu konuda sınırlarını kesin çizgilerle çizmiş olması kamu personellerinin hizmet sunumunda hangi hediyeleri alıp hangi hediyeleri almayacağı konusunda yol gösterici olacaktır.

Kamu görevlilerinin bakış açısını tespit etmek için; “Hizmetten yararlanan vatandaşların vereceği giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler hediye alma yasağının kapsamı dışında tutulmalıdır” sorusu sorulmuştur. Tablodan elde edilen bilgiler doğrultusunda ‘Tamamen Katılıyorum %39,5’ oranında çıkmıştır. Sonuç olarak kamu görevlileri hediye alma yasağının kapsamının genişletilmesini istiyor olabilir. Fakat katıldıkları bu durum etik ihlallerin daha çok yaşanmasına sebep olabilir. Kamu hizmetinin çabuk görülmesini isteyen vatandaşlar bu durumu kullanarak kamu görevlisinin etik ihlalleri daha çok işlemesine neden olabilir.

Kamu görevlileri, kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremez, resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemezler; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremezler (5176 sayılı kanun, md.15). Kanun kapsamını değerlendirdiğimizde kamu kaynaklarının resmi gün ve bayramlar dışında kamu kaynaklarını kullanarak hediye, çiçek ve çelenk veremeyeceği belirtilmiştir. Kamu görevlileri sadece görevleri ile ilgili kutlama, duyuru ve anma ilanları verebilirler.

Bu konu hakkında kamu görevlilerinin bakış açısını tespit etmek için; “Belediye başkanı, davetli olduğu düğün, sünnet vb. organizasyonlarda kurumun bütçesinden alınan hediyeleri verebilir” sorusu sorulmuştur. Tablodan elde edilen bilgiler doğrultusunda ‘Tamamen Katılıyorum % 39,5’ cevabı çoğunlukta çıkmıştır. Sonuç olarak bu kurumda çalışan kamu görevlisi belediye başkanının kurum bütçesinden aldığı hediyeleri yanlış bulmamaktadır.

Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, tüzük, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, emir yerine getirilir, bu halde, emri yerine getiren sorumlu olmaz. Ancak konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez, yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz (Dursun, 2014: 232)

Kamu görevlileri hizmet sunumunda mevzuata göre hareket etmelidir. Üst yöneticilerin veya siyasilerin mevzuata uygun olmayan emir ve ricalarını ilgili makamlara bildirmelidir. Bu konu hakkında kamu personelinin bakış açısını tespit etmek için; “Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.) mevzuata uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir” sorusu sorulmuştur. Tablodan elde edilen bilgiler doğrultusunda ‘Tamamen Katılıyorum %41,9’ oranında çoğunlukta çıkmıştır. Sonuç olarak bu durum kamu görevlisinin kararlarının tarafsız olmadığı, üst makam ya da siyasiler tarafından etkilendiği ortaya çıkmaktadır.

SONUÇ

Yerel Yönetimde Çalışanların Bazı Etik İlkelerle İlişkin Etik Algısı: Aksaray Örneği çalışmamızı değerlendirecek olursa kamu görevlileri; “Kamu hizmetini yerine getirirken vatandaşın beyanı esas alınmalıdır”, “Kamu makamları mevzuata uygun politikaları, kararlarını ve eylemlerini engellememelidir”, “Kamu hizmetinden yararlananları konu yetkilerinin

dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirmelidir”, “Hizmetten yararlanan vatandaşların vereceği takı, giyecek vb. hediyeler hediye alma yasağı kapsamı dışında tutulmalıdır”, “Üst yöneticilerin mevzuata uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirebilir”, “Etik dışı davranışlara tanıklık etmeleri halinde mutlaka yetkili makama bildirmelidir”, “Belediye başkanı, davetli olduğu düğün, sünnet vb. organizasyonlarda kurumun bütçesinden alınan hediyeleri verebilir” sorularında etik algı olumlu çıkmıştır. Bu sorularda etik algı olumlu çıksa da bazı hususlarda hizmet içi eğitimlerle kamu çalışanlarına farkındalık kazandırmak gerekmektedir. Birinci husus hediye alma yasağının kapsamı hakkında net bilgiye sahip olmadığını göstermektedir. Kamu görevlilerinin hediye alma yasağı kapsamında nelerin yasak olduğu yönetmelikte belirtilmiştir. Bu konu hakkında gerekli eğitimler yapılarak hediye alma yasağı kapsamı kamu görevlilerine öğretilmelidir. İkinci nokta ise üst makamların mevzuata uygun olmayan talep ve ricaları konusunda kamu görevlileri hangi emri yerine getirip hangisini getirmeyeceği hakkında bilgi sahibi olmadığı görülmektedir. Üst yöneticilerin ve siyasilere kamu görevlileri üzerinde etkili olduğu sonucunu çıkartabiliriz. Üçüncü husus ise belediye başkanlarının kamu bütçesinden aldığı hediyeler kamu görevlileri tarafından etik dışı davranış olarak görülmemektedir. Bu kanunun kapsamına göre kamu görevlileri kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremezler. Yöneticilere bu konu hakkında bilinç kazandırmak kamu çalışanlarına rehberlik ederken yol göstermesinde yardımcı olacaktır.

Anket sonucumuzda kamu görevlilerinin etik dışı davranışları yetkili makama bildirme konusunda katıldıkları çoğunlukta çıkmıştır. Kamu görevlilerin karşılaşmış olduğu etik dışı davranışları üst makama bildirmesi bu konu hakkında yetkili makamın önlemini alması bu tür davranışların tekrar edilmesine engel olacaktır. Yetkili makamların görevleri dâhilinde hareket etmesi kamu yönetiminde işlerin hızlı gerçekleşmesine yardımcı olur. Kamu çalışanları kamu hizmet sunumunda kamunun çıkarlarının koruduğunu, hizmet sunumunda vatandaşa tarafsız davranarak mevzuata uygun politikalar almaya dikkat etmektedir. Ayrıca bu politikaları yerine getirirken de vatandaşın beyanı da esas almaktadır.

Ülkemizde etik dışı davranışların önlenmesinde yasal ve idari tedbirler yeterlidir sorusunda ise etik algı olumsuz çıkmıştır. Bu konu hakkında kamu çalışanları yasal ve idari tedbirleri yeterli görmemektedir. Bu olumsuz algı etik ilkelerin daha kolay ihlal edilmesine neden olur. İdari tedbirlerin caydırıcı olabilmesi için kamu görevlilerin bu konu hakkında yasal kuralların yeterli olduğunu düşünmesi gerekmektedir.

2005 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile ilgili bilgi sahibi olup olmadıklarına ilişkin sorulan soruya katılımcıların %55,7’si “yönetmelik hakkında bilgim var”, %44,3’ü “hiç bir bilgim yok” biçiminde cevaplamışlardır. Bir kısım yönetmenlik hakkında bilgi sahibiyken geriye kalan kısım ise yönetmenlik hakkında bilgi sahibi değildir. Bu sonuç bize kamu çalışanlarının tecrübe yılıyla da bağlantılı olduğunu söyleyebilir. 2004 yılından önce kamu kurumunda yer alan kamu çalışanları yönetmenlik

hakkında bilgi sahibi olmazken, 2004 yılı ve sonrasında kamu kurumlarında yer alan kamu çalışanları yönetmenlik hakkında bilgi sahibi olduğu göstermektedir

“Kurumdan ayrılan veya emekli olan kamu görevlileri, kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırılabilir ve onlara imtiyazlı muamelede bulunabilir”, “Kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışabilmelidir”, “Belediyeden ayrılan bir memur, ayrıldıktan hemen sonra bir şirkette çalışmaya başlayarak eski kurumundan ihale alabilir”, sorularında ise hem katılanların hem de katılmayanlar oranı yakın çıkmıştır. Bu konular üzerinde kamu çalışanlarına eğitimler yapılarak kurumundan ayrılanlara kamu görevlilerine tarafsızlığını zedeleyebilecek şekilde davranmaması, kurum dışında ikinci bir işte çalışmanın yasak olduğunu bu durumun hem kurumdaki görevini ihlal edebileceğini hem de çalıştığı ikinci işe karşı ayrıcalıklı muamelede bulunmaya sebep olabileceğini, belediyeden ayrılan bir memurun eski kurumuna karşı ihale alınamayacağı hakkında bilgilendirme yapılarak farkındalık kazandırmak gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, İ. P. (2001). Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Al, H. (2002). Bilgi Toplumu ve Kamu Yönetiminde Paradigma Değişimi. Ankara: Bilimadamı Yayınları
- Çiftçi, B. (2017). Türkiye’de Toplumsal Kültürün Örgütlerde İhbarcılık Üzerine Etkisi: Hofstede’in Kültürel Boyutlar Teorisi Bağlamında Bir Değerlendirme. International Journal of Academic Value Studies, Vol:3.
- Demir, F. (2011). Bürokrasi-Demokrasi İlişkisi ve Bürokratların Seçilmişlerce Kontrolü Sorunu. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:18 Sayı:2, Manisa.
- Dursun, S. (2014). Türk Ceza Hukuku’nda Emrin İfasının Hukuki Niteliğini Alman ve İtalyan Ceza Hukuku’yla Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, Sayı: 2.
- İnal, T.(2012). Türk Kamu Yönetiminde Hediye Alma ve Verme Sorunu. Türk İdare Dergisi, Sayı 475. Aralık.
- Karababa, İ. Atmaca, M., Varol.,A, Çankaya, S.,Tekkeli, C,. (2014). Üniversitelerde Etik Eğitimi. 1. Ulusal Mühendislik Kongresi, İzmir: Foça.
- Kahraman, M. Bulut, Y. (2013). Kamu Yönetiminin İşleyişinde Vatandaş-Yönetim İlişkileri. Mustafa Kemal Üniversitesi Dergisi.

- Kamu Sektöründe Etiğin Güçlendirilmesi Projesi, (2014). Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Açıklamalarla Etik Davranış İlkeleri.
- Özgür, B. (2015). Kamu Yönetimi Denetçilerinde Etik Kültürün Geliştirilmesi. Denetim Dergisi.
- Sayılganoğlu, S. S. (2015). Yerel Siyasette Etik Kültürünün Gelişimi ve Toplum Üzerindeki Etkileri. İstanbul Aydın Üniversitesi, ABMYO Dergisi Sayı 40.
- Sayılganoğlu, S. S. (2015). Yerel Siyasette Etik.(Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şen, M, L. (1998). Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetimsel Etik Yaklaşımı. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şen, M, L. (2017). Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Etik Rehberi. Ankara : 6. Basım.
- Şen, M, L. (2019). Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkararak Bubi Tuzakları: Hediye ve Bağışlar. Enderun Dergisi, Cilt:3, Sayı:2.
- Usta, S., Kocaoğlu, M. (2015). Kamu Yönetiminde Etik Davranış İlkeleri: Kırşehir Belediyesi Çalışanlarının Etik Algıları Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.20, S.3.
- Usta, S. (2016).Kamu Yönetiminde Etik Bir Sorunsal Olarak Çıkar Çatışması ve Kamu Görevi Sonrası İstihdam. Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt:19 Sayı:2.
- Lamba, M. (2014). Bürokrasinin Siyaset Karşısında Güç Kaybetmesine Yönelik Gelişmeler. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 6 Sayı:11
- Yüksel, C. (2006). Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler.

İnternet Kaynakları

- <http://etik.ormansu.gov.tr/etik/Files/EtikKurallar.pdf> (Erişim Tarihi: 11.04.2019).
- <https://www.mevzuat.gov.tr> Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmenlik (Erişim Tarihi: 08.02.2020).
- <http://www.kamumalinyonetimi.org/p/kamu-yonetiminde-etik-etigin-onemi/>(Erişim Tarihi: 11.04.2019).