

Aydın, S., Demirtaş, F. (2020).Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi Maddelerinin Değerlendirilmesi (Odak Grup Çalışması).Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED), *Cilt* (sayı), 1-1.

Geliş Tarihi: 10.12.2019

Kabul Tarihi: 09.05.2020

## **KAMU GÖREVLİLERİ ETİK SÖZLEŞMESİ MADDELERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ (ODAK GRUP ÇALIŞMASI)**

Semra AYDIN  
Fatma DEMİRTAŞ

### **ÖZET**

Devlete ve kurumlarına güven duyulmasının ve bu güveninin korunmasının hayati ögesi etikdir. Kamu yönetimi, toplumsal faydayı arttırmayı hedefleyen çalışmalar yapmaktadır. Toplumsal faydayı arttırabilmenin en önemli şartlarından biri, yeterli insan gücüne sahip olmak ve onları hedefe yönlendirmektir. Kamu kurumlarında etkililik ve verimlilik personelin kurumsal normlar çerçevesinde hareket etmeleriyle mümkündür. Etik amaçlar ve davranışlar kurum normlarının en etkilileridir. Etik altyapının oluşturulması amacıyla 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile bunların çerçevesinde Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi oluşturulmuştur. Bu çalışmada altı şapkalı düşünme tekniği ile Düzce Üniversitesi Tezsiz Yüksek Lisans öğrencileri ile Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi hakkında odak grup çalışması yapılmıştır. Kamu görevlisi olarak Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi ile ilgili farkındalık düzeylerinin artmasını hedefleyen çalışmada, her grubun kendi renginin temsil ettiği çerçevede Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi maddelerini savunmaları sağlanmıştır. Her öğrencinin kendi alanında değerlendirmelerde bulunması amaçlanmıştır. Bu vesileyle Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi'nin eksik veya bütünlüyci yönleri ile incelenmesi ve irdelenmesi sağlanmıştır. Böylece mevcut çalışmada Kamu görevlisi olarak çeşitli okul ve kurumlarda çalışmakta olan "Odak Grup Görüşmesi Katılımcıları"nın Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi ile ilgili farkındalık düzeylerinin artması sağlanmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Etik, kamu etiği, odak grup çalışması, altı şapkalı düşünme tekniği.

## **EVALUATION OF THE ARTICLES OF PUBLIC SERVANTS ETHICAL AGREEMENT(FOCUS GROUP STUDY)**

### **ABSTRACT**

Ethic is the vital element of the confidence to the government and the persistence of this confidence. Public Administration makes studies aiming to increase the social benefit. One of the necessity to increase the social benefit is to have enough human power and to direct them to the destination. Efficiency and productivity in Public Institutions is responsible with the institutional working of the staff. Ethical purposes and behaviours are the most efficient ones in public norms. With the aim to create ethical structure, a law to establish 5176 Numbered Public Servants Ethic Committee and Regulation about the principles of Public Servants Ethic Behaviours and Methods and Basis of Application is created. In this work, a focus group study is made using six hats thinking technique with the students of Düzce University Master's Without Thesis about Public Servants Ethical Agreement. It is aimed to increase the awareness of Public Servants about Public Servants Ethical Agreement in this work, they are made to defend the proviso of their colorrepresentation. It is aimed to make evaluation about every student's own field. By the way, an examination with the deficient and integer aspects of Public Servants Ethical Agreement. In this way, in the present study, it is aimed to increase the awareness of the 'Focus Group Meeting Participants', who are working at various schools and institutions as Public Servants, on Public Servants Ethical Agreement. In this study, some results as, increasing the empathy of the participants and harmony in class and obtaining alternative solution proposals which can be adapted to their daily lives, are aggregated.

**Keywords :** Ethic, public ethic, focus group study, six hats thinking technique.

## PROBLEM DURUMU

Günümüzde yaşanan toplumsal yozlaşmalar zaman zaman kurumsal alanda da görülmekte, bu durum kamu kurumlarına duyulan güvenin azalmasına ve sarsılmasına yol açmaktadır. Kamu kurumlarının saygınlıklarının azalmasına neden olan toplumsal yozlaşma, hukuk sistemi ile doğrudan ilgilidir. Yaşanan birçok usulsüzlük ve yolsuzluk olduğu göz önüne alındığında hukuki düzenlemelerle birlikte, etik disiplininin içselleştirilmesinin önemi açıkça görülmektedir.

Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken aldıkları kararlar ve kararların uygulanmasında yasaların tarafından denetlenirler. Yasalar, alınan kararların kamu yararına olması konusunda zorlayıcıdır. Diğer yandan kişi vicdanı ve değerleri alınan kararların içsel değerlendirmesini yapmaktadır (Özdemir, 2008:182). Kamu çalışanları aldıkları kararlarda yasalara uygun, dolayısıyla kamu yararına uygun kararlar alırken zaman zaman ikilemde kalabilmektedir. Karar alınırken çelişkide kalınan durumlarda kişilere çalışma ahlakı ve etik kurallar yol gösterir. Kişilerin sahip oldukları değer yargıları vardır. Kişinin değer yargıları toplumsal ahlak kurallarına ne kadar yakınsa yapılan eylemlerin ahlaka uygunluğu da artmaktadır.

Kamu görevlilerinin etik davranışlar sergilemesi, kamu kurumları ve vatandaş arasındaki ilişkilerin hakkaniyete bağlı olmasını sağlayacak ve toplum katmanlarının da bundan etkilenecek huzurlu ve adil olmasına katkıda bulunacaktır. Kamu görevlilerinin etik kavramlara uygun davranmasının bir ülkenin sosyal ve ekonomik gelişimi üzerinde büyük önemi vardır. Etik uygulamaların olmadığı bir kamu düzeninde çatışmaların kaçınılmaz olması nedeniyle sosyal ve ekonomik gelişmeden söz etmek mümkün değildir. Bu nedenle etik kavramından söz etmek gerekmektedir. Felsefenin bir dalı olarak tanımlanan etik bilimi, ahlaki değerlerin özünü ve temellerini araştırır. Kişilerin toplumsal ve bireysel yaşamlarındaki ahlaki davranışlarla alakalı problemlerini inceler. “İyi nedir? , Doğru hareket nedir?” Sorularına cevap bulmaya çalışır (Akarsu, 1984: 62).

Etik kavramı sadece ülke politikalarıyla sınırlı değildir, küresel bazda önemlidir ve anlam kazanmıştır. Bugün uluslararası platformlarda ülkelerin demokratikleşme, yönetim ve siyaset alanlarının karşılaştırılmasında etik ilkeler ve etiğin uygulanma derecesi önem taşımaktadır. Toplumsal anlamda sorun teşkil eden etik dışı davranışlara engel olunması ve etik kurallarının yerleşik kurumsal kültür içinde yerini alabilmesi için tüm kamu ve özel sektör kuruluşlarının çabalarına gereksinim duyulmaktadır. Kurumların karar ve işleyişlerinde etik ilkeler doğrultusunda ilerlemeleri ve yönetici konumundaki kişilerin etik liderlik davranışları sergilemeleri etik uygulamaların yerleşmesini ve benimsenmesini sağlayacaktır (Eryılmaz, 2010: 3). “*Kamu yönetiminde etik, bir durum değil bir faaliyettir. Etik davranışın desteklenmesi, yalnızca uyulması gereken kuralların listesinin ya da ulaşılmaması gereken bir statünün belirlenmesi değildir. Devletin işleyişinin temelinde olan ve hep devam eden bir yönetim sürecidir; yönetimin başarısında ve evriminde oldukça önemlidir*” (TÜSİAD, 2003: 21).

Devletin yürütme gücü, kamu yönetimi eliyle yerine getirilir. Kamu görevlileri yasaların kendilerine verdiği yetki ve sınırlılıklar içinde kamu yararına çalışmalar yaparak devletin amaçlarını yerine getirmesine hizmet ederler. Zaman zaman kamu görevinin kamu yararını gözetmeden, kişisel çıkarlar için kullanıldığı, yolsuzluk,

eşitsizlik gibi etik dışı davranışların gerçekleşmesine rastlanılmaktadır. Bu durum “kamu yönetiminde etik” konusunun öneminin daha fazla hissedilmesine yol açmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın, 10. ve 137. Maddelerince düzenlenmiş olan etik ile ilgili kurallara göre; “Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar”. Eşitlik ilkesiyle birlikte kamu görevlilerinin tabi oldukları etik davranış ilkelerinden çağdaş demokratik ülkelerde en çok düzenlenenlerden biri olan hukukilik ilkesi ise, Anayasanın 137'inci maddesinde kanunsuz emir başlığı altında düzenlenmiştir (TC Anayasası, madde 10 ve 137). Bu düzenleme, hukukilik ilkesinin Devlet Memurları Kanunu ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanunun uygulama yönetmeliğinde düzenlenmiş hallerinin anayasal temelini oluşturmaktadır” (Saylam, 2007: 95).

*“İyi bir kamu yönetimi sistemi, saydam, kaliteli, etkin ve verimlilik anlayışı içinde hizmet veren; karar, eylem ve işlemlerinde etik değerlere bağlı hareket eden yönetimdir. Kamuda etik değerlere bağlılık, halkın kamu kurumlarına, siyasete ve yargıya karşı güven duymasını sağlayan bir işleve sahiptir. 2004 yılında çıkarılan 5176 sayılı Kanun ile kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kamu yönetiminde etik ilkelerin yerleşmesine ve daha şeffaf, tarafsız, dürüst, hesap verebilir ve kamu yararını esas alan bir kamu hizmeti anlayışına katkı sağlamak amacıyla çalışmaktadır” (Eryılmaz, 2010: 3). 5176 sayılı kanunun uygulama yönetmeliği, “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”tir. Bu yönetmelikte kamu görevlilerinin hangi davranışları hangi hizmet standardında, kamu hizmeti bilinciyle yapacakları ve yerine getirirken saygı, dürüstlük, nezaket tarafsızlık, yasallık, saydamlık, bilgi verme, hesap verebilirlik, kamu menfaatinin önde tutulmasının gerektiği bilinciyle nasıl hareket edilmesi gerektiği konuları düzenlenmiştir (Özdemir, 2008:191).*

“Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 23 üncü maddesi gereğince” kamu görevlileri, görevlerini yürütürken ilgili yönetmelikte belirtilmiş olan etik ilke, değer ve davranışlara uygun olarak hizmet vermek, görevlerini yerine getirmek ayrıca imzalayarak kabul etmiş oldukları etik sözleşmesine uymakla yükümlüdürler. Mevcut çalışmada hem kamu personeli olarak görev yapmakta olan ve hem de Düzce Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencileri ile Kamu Personeli Etik Sözleşmesi hakkında odak grup çalışması yapılmıştır. “Altı Şapkalı Düşünme Tekniği” kullanılarak öğrencilerde farkındalık oluşturulmaya çalışılmıştır. Öğrencilerin; Kamu Personeli Etik Sözleşmesini olumlu, olumsuz, tüm yönleriyle değerlendirmeleri sağlanmıştır. Böylece “Kamu Personeli Etik Sözleşmesi” kavramı derinlemesine değerlendirilmiştir.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Amacı

Kamu Etik Sözleşmesi incelendiğinde, Klasik Kamu Yönetimi anlayışındaki tarafsızlık, kayırmacılığın önlenmesi, tarafsızlık ilkeleriyle bağdaşık olduğu görülmektedir. Ekonomik yapılanma, teknolojik, sosyal, siyasal değişimlerin etkisi ile kamu yönetimi ilkelerinde yeniden yapılanma gündeme gelmiş, değerler

sisteminde yeni tanımlamalar yapılmıştır (Aksoy, 2004: 32).Yapılan çalışmada kamu görevlilerin, Kamu Etik Sözleşmesi'ne farklı bakış açılarıyla yaklaşarak, ne olduğu, neler olduğu, olması gerekenler ve olması gerekenlerden nelerin olmadığı konularının incelenmesidir.

#### Araştırma Modeli

Araştırmada “Odak Grup Görüşmesi” yöntemi kullanılarak “Kamu Etik Sözleşmesi” kamu çalışanları tarafından incelenmiştir.“Odak grup görüşmeleri”, 1930’lu yıllarda, görüşmeler yoluyla yapılan çalışmalara alternatif olarak yapılmaya başlanmıştır (Gizir, 2007).Odak grup görüşmelerinin amacı, anlam çıkarmak ve genelleme yapmak değil, çeşitliliği tanımlamak ve anlamaktır. Katılımcıların durumu nasıl algıladığıyla ilgili bilgiler toplayabilmektir. Çalışmada katılımcıların durumu ne şekilde algıladığı ortaya konulur. Nitel araştırmaların doğal yapısında olduğu gibi, odak grup çalışmalarında da, katılımcılar çerçeveyi çizme ve kavramları belirleme konusunda cesaretlendirilmektedir. Katılımcılar kendi deneyim ve bilgileri ışığında bilgi havuzu oluşturabilmektedir. Katılımcılar etkileşim sonucu birbirlerinden öğrenme imkânı bulmaktadır. Odak grup görüşmelerinde katılımın isteğe bağlı olması gönülsüz katılımların önlenmesini sağlamaktadır (Morgan, 1997).

Odak grup görüşmeleri derinlemesine değil, daha çok yüzeysel bilgilerin toplanarak yorumlanması gayesi ile yapılmaktadır. Katılımcılara ait olan deneyim, düşünce, tutum, bilgi ve algılar nitel araştırmaların genelinde olduğu gibi odak grup çalışmalarında da önemlidir. Amaç, genellemelere ulaşacak bilgilere varmak değil, katılımcıların görüşlerinin ve bakış açılarının betimlenmesi ve araştırma deseninin esnekliğinin olmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Çalışmada uygulanan odak grup çalışması “Altı Şapkalı Düşünme Tekniği” kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu teknikte, konuya ilişkin olarak ve bağımsız şekilde anlatılan düşünceler ifade edilmektedir. Sunulan fikirler kişinin kendi görüşlerinde ve düşüncelerinden bağımsızdır. Bu nedenle kişi kabul görmeme korkusu yaşamaz ve görüşlerini bildirirken özgür davranır. Ayrıca altı şapkalı düşünme tekniği “yaratıcı düşünme becerisini de artırır” (Arslan, 2007). Bu teknik kullanıldığında düşüncenin değişik yönleri karışmamaktadır. Çünkü her şapka düşünmenin ayrı yönünü göz önüne alır ve duygu ile düşünmenin arasına yeterli uzaklığı koyar. Karşılaştığımız sorunlarla ilgili olarak bazen mantığımızı, bazen de sezgilerimize gereksinim duyarız. Fakat sorun çözerken, sezgilerimiz ve mantığımız arasında gidip gelerek karar vermeye çalışırız. Mantığımızı ve sezgilerimize eşit miktarda gerek duyduğumuz göz önüne alındığında, “Altı Şapkalı Düşünme Tekniği”nde, aklı ve sezme yetisini karşı saflarda görmek yerine, birbirlerini dinleyen, birbirlerine kılavuz olan iki dost olarak düşünmek yararlı olacaktır (Bono, 2014).

#### Veri Toplama Araçları

Çalışma için beşer kişiden oluşan altı grup oluşturulmuştur. Her grup “Altı Şapkalı Düşünme Tekniği”ni oluşturan renklerden birini temsil etmiştir. Gruplara araştırmacı tarafından çalışmayla ilgili bilgi verilmiştir. Görüşme süresi 60 dakika olarak belirtilmiştir. Çalışma grupları bu süre içinde “Kamu Personeli Etik

Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi Maddelerinin Değerlendirilmesi (Odak Grup Çalışması)

Sözleşmesi” ile ilgili olarak kendi düşünme şapkalarını kullanarak düşüncelerini belirtmişler ve yazmışlardır. Yazılı olan sonuçlar çalışmanın verilerini oluşturmuştur.

#### Çalışma Grubu

Odak Grup Görüşmelerinde çalışma gruplarının kaç kişi olacağı ile ilgili değişik düşünceler bulunmaktadır. Görüşme sayıları ve gruplardaki kişilerin sayısı için mutlak bir kural bulunmamaktadır. Az sayıda kişinin bulunduğu grupların verimliliği daha düşüktür. Grup büyüklükleri, araştırmanın soruları, görüşmenin yapısı ve çalışma grubunun türü ile büyük oranda ilgilidir. Araştırmacının çalışmayı gerçekleştirirken, kaç kişilik bir grubu yönetebileceği, katılımcı sayısının belirlenmesinde etkilidir (Ekiz, 2003).

Çalışmanın katılımcıları 2019/2020 eğitim öğretim yılı güz döneminde Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü’nde eğitim gören Tezsiz Yüksek Lisans öğrencilerinden oluşmaktadır.

Katılımcılar altı gruptan oluşmaktadır. Beyaz şapka grubu üç kız iki erkek olmak üzere toplam beş kişi; siyah şapka grubu üç kız iki erkek olmak üzere toplam beş kişi; sarı şapka grubu üç kız iki erkek olmak üzere toplam beş kişi; yeşil şapka grubu üç kız iki erkek olmak üzere toplam beş kişi; mavi şapka grubu üç kız iki erkek olmak üzere toplam beş kişi ve kırmızı şapka grubu ise; üç kız bir erkek olmak üzere toplam dört kişiden oluşmaktadır.

#### **BULGULAR**

Altı şapkalı düşünme tekniği kullanılarak altı gruba ayrılan Düzce Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Tezsiz Yüksek Lisans öğrencileri tarafından belirlenen renklere göre Kamu Personeli Etik Sözleşmesinin içeriğindeki maddelerinin savunması yapılmıştır. Renklere göre yapılan değerlendirmeler şu şekildedir:

#### **Kamu Personeli Etik Sözleşmesi:**

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

- \* Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,
- \* Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,
- \* Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,

Semra AYDIN, Fatma DEMİRTAŞ

\* Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,

\* Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,

\* Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikayet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,

\* Kamu görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.

**Beyaz Şapka:** *Felsefesi: Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışla;*

1. *Halkın günlük yaşantısında- kolaylaştırır-memnuniyet sağlar-hizmette kalite sunar-hız, etki, verim.*
2. *insan haklarına saygı, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, saydamlık, hukukun üstünlüğü.*
3. *Tarafsız hizmet verme, dil, din inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engel.*
4. *Görev anlayışı, gerçek ve tüzel kişilerden hediye almama, çıkar ve menfaat sağlamama, beklentide de bulunmama.*
5. *kamu kaynaklarını kamu amaç ve hizmeti dışında kullanmama, israf etmeme.*
6. *kişilerin hakkına saygı duyma, dilekçe hakkı, bilgi edinme hakkı, şikâyet ve dava açma hakkı, nazik, ölçülü ve saygılı davranma.*

*Etik kabul edilen davranışlar: Kuruma faydası için kuruma tahsis edilen demir başların hepsinin kabulü. Kitap, dergi, makale, cd gibi materyallerin alımı. Halka açık kampanya ve yarışmalarda alınan hediye/ödül etik dışı değil. Konferans, panel, yemek vs. hatıra niteliğindeki hediyeler. Tanıtım amacına yönelik (herkese dağıtılan reklam veya el sanatları hediyeleri). Finansal kurumlardan alınan hediyeler.*

Nesnel bir durum tespiti yapan Beyaz Şapka Grubu, Kamu Etik Sözleşmesinin her bir maddesinin kendi sınırları içerisinde değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Beyaz şapka açısından değerlendirme yapanlar Kamu Etik Sözleşmesinin her maddesini doğru, gerçekçi ve toplumsal açıdan uygunluk derecesi yüksek olarak ifade etmişlerdir. Katılımcılar maddeler üzerinde yoğunlaşıp eldeki bilgiler ışığında nesnel değerlendirme yapmışlardır.

**Siyah Şapka:** *Toplumun memnuniyetini arttırma ilkesine göre hareket edilirse herkese eşit mesafede davranma prensibinden uzaklaşılabilir. Çünkü toplumu memnun etme gereğiyle esneklik göstermek zorunda kalınabilir, adalet ilkesinden şaşılabilir. Çalışan açısından da yıpratıcı ve zorlayıcı olması, gerekenden fazla efor sarf etmesini gerektiren, kişiye özel durumların oluşmasına sebep olabilir.*

*Saydamlık: Devletin özelinde olan bir takım gizli bilgiler gizli kalmalı ve devlete ait her türlü bilgi, belge gereksiz yere kamuoyu ile paylaşılmamalı, devlet gizemini korumalıdır.*

Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi Maddelerinin Değerlendirilmesi (Odak Grup Çalışması)

*Katılımcılık: Farklı görüşlerdeki bireylerin küçük olayları büyütüp provoke etmesine sebep olabilir. Katılımcı fazla ise ortak bir karar ortaya çıkmayabilir. Karar alma sürecini uzatabilir, kaosa yol açabilir.*

*Hukukun üstünlüğü: Hukuk üstünlüğü her birey için eşit derecede uygulanması gerekmektedir fakat temel malzemesi insan olan okullarda insiyatif alma durumu ile çeliştiği için uygulamada sorunlar yaşanabilir.*

*Ülkedeki kırsal alanlarda bulunan okullar ile şehir merkezlerindeki okulların fiziksel donanımları, kaynakları eşit olmadığından fırsat eşitliği ilkesinden bahsetmek zordur. Maddi imkânları yeterli olan öğrencilerin özel okullara gitmesiyle fırsat eşitliğinden bahsetmemiz uygun olmaz. Bu anlamda fırsat eşitliği ilkesi kapsayıcılık ile çelişebiliyor. Dezavantajlı grupların farklı ihtiyaçları göz önünde bulundurularak daha fazla desteklenmesi gerekebilir.*

*Ülkemizin kültürel değerlerine aykırı olması nedeniyle özellikle küçük hediyelerin alınması ve öğrencilerin bu memnuniyetten mahrum bırakılmaması önemlidir. Zira devlet büyüklerimizin hediye alıp verdiği bilinmekte olup bizlere de örnek teşkil etmektedir.*

*Kamu kaynaklarının israfı gibi görünen kamu mallarının kullanımı ülke içinde veya dışında ilgili makamın prestijini korumak adına önemli ayrıntılardır.*

*Kamu personelinin nazik ve kibar davranması beklenirken hizmet alan kesimin de aynı hassasiyette olmadığı, kamu hizmetini sunanlara şiddet uygulandığı pek çok örnek bulunmaktadır.*

*Suç oluşmadığı halde kamu personeline yapılan suçlamalar hem zaman kaybına hem de gerekli tahkikatın yapılma sürecinde personelin psikolojik yıpranmasına sebep olmaktadır. Personelin suçsuzluğu ispatlandığında karşı tarafa her hangi bir yaptırım olmaması da dezavantaj oluşturmaktadır.*

İyimser bakış açısının tam tersine Siyah Şapka Grubu, Kamu Etik Sözleşmesi maddelerinin barındırdığı riskleri görmeye çalışmışlardır. Siyah şapka açısından değerlendirme yapanlar her maddeyi eleştirel olarak ve kamu personellerine yansımaları açısından, olumsuz yanlarına değinerek irdelemişlerdir. Her maddeyi olumsuz yönlerine değinerek incelemişlerdir. Bu süreçte dikkatli ve savunmacı olmuşlardır. Maddelerin güçsüz yanlarını ortaya çıkarmaya odaklanmışlardır. Bu bağlamda Siyah Şapka Grubu, Kamu Etik Sözleşmesi ile ilgili riskleri görmemizi sağlamıştır ve olası olumsuzluklara karşı hazırlıklı olunmasını hedeflemiştir.

**Sarı Şapka:** *Halkın günlük yaşamını kolaylaştırır, refah seviyesini yükseltir, yaşam kalitesini artırır. İhtiyaçları hızlı ve etkin karşılandığında toplum içerisinde daha mutlu bireyler olarak yaşamasını sağlar. Mutlu insanlar daha üretken, daha barışçıl yaşamasını sağlar.*

*Görevini doğru ve iyi yapan insanlar saygı, saygınlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik gibi ilkelere bağlı olarak çalıştığından üretken bir toplum meydana getirirler.*

*Din, dil, ırk, inanç, yaş, bedensel engel ve cinsiyet ayırımı yapmadan fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde yaşadıklarından devletin tüm hizmetlerinden eşit ve adilane faydalandıkları için daha güvenli ortamlarda çalışma imkânlarına sahip olurlar.*

*Kamu malları ve kaynaklarını, kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmayı ve kullandırmayı amaçladığından israfı, gereksiz harcamaları engeller. Milli sermayenin daha verimli kullanılmasını sağlar. Daha zengin, refah seviyesi yüksek, dışa bağımlı olmayan üretken bir toplum oluşturur.*

Semra AYDIN, Fatma DEMİRTAŞ

*Hediye almamak, çalışanın güvenirliliğini arttırdığı gibi toplumda itibarını korur, kurum ya da tüzel kişilere gebe kalmaz, borçlu hissetmemesini sağlar.*

*Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikâyet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı sağladığından insanları anayasal güvence altına alır. Bu da kişilerin kendisini ve haklarını savunabilmesini ve koruyabilmesini sağlar. Bu da kelebek etkisi yaratarak kişinin saygınlığını artırır.*

*Kamu kurulu etik sözleşmesinden tüm kamu çalışanlarının yararlanacağı gibi, kamudan hizmet alan toplumun tüm kesiminde bu sözleşmeden yararlanacaktır.*

Kamu Personeli Etik Sözleşmesi, sarı düşünce şapkasının etkisiyle değerlendirildiğinde; tüm maddelerin pozitif açıdan değerlendirildiği görülmüştür. Optimist bir bakış açısıyla, maddelerin bireyler ve toplum üzerindeki olumlu etkileri tespit edilmiştir. Olumsuzluklara değinmek yerine maddelere çözüm odaklı bakarak olumlu yönlerini bulmaya çalışmışlardır. Kamu Personeli Etik Sözleşmesi maddelerinin barındırdığı faydaları görmemize odaklanmışlardır.

**Yeşil Şapka:** Okulun ilk seminer günüydü. Öğretmenlerin taleplerini dinlemek için öğretmenler odasında bir araya geldik. Okulların açılmasına çok az bir süre kaldığından zamanımızı etkin, hızlı ve verimli kullanmamız gerekiyordu. 2019-2020 Eğitim Öğretim yılında hizmet kalitemizi yükseltmek, öğretmenlerimizin verimliliğini arttırmak, öğretim kalitesini yükselterek öğrenci başarısını gerek Bakanlığın gerek ilin hedefine ulaştırmak adına öğretmenlerimizin taleplerini istedik. Bunu yaparken saydamlık, dürüstlük, adalet, katılımcılık ilkelerine sadık kaldık. Öğretmenlerimizden gelen talepleri inceledik. İncelerken okulumuzdan hesap verebilirliği, adaleti, eşitliği hiç çıkarmadık. Amacımızın öğretmenlerimizin mutluluğu olduğunu, mutlu öğretmenin okula aidiyetlik duygusunu arttırdığını, okul ikliminin değiştiğini hepimiz biliyoruzdur. Sonucunda öğrencilerin daha başarılı, daha sosyal, daha girişimci ve üretken olacağından eminiz.

*Ancak öyle dilekçeler vardı ki, bir zorunluluk teşkil etmediğinden ve sonuçları kamu zararı oluşturabileceğinden dilekçe sahibini saygı ve nezaket kuralları çerçevesinde görüşerek çözüm odaklı yaklaşımımızla konuyu olumlu sonuçlandırdık.*

*Biliyoruz ki öğretmenin emeğinin karşılığı hiçbir şekilde ödenmez. Hiçbir öğretmende maddi karşılık bekleyerek görevini gerçekleştirme yolunda hedef belirlemez. Mesleğimizin etik değerlerine her öğretmen saygı gösterir.*

Yeşil Şapka Grubu, Kamu Personeli Etik Sözleşmesi maddelerini yaratıcılık perspektifinden değerlendirmişlerdir. Bu perspektiften bakılarak oluşabilecek olumsuzluklara yaratıcı çözümler sunulmuştur. Diğer şapka gruplarından farklı olarak daha esnek ve yaratıcı çözümlere odaklı, ufuk açan ve yarar sağlayan bir bakış açısı savunulmuştur.

**Mavi Şapka:** Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi her hangi bir kurumda kamu çıkarlarını korumak için, kamu yararını yüksekte tutmak için ve topluma en iyi şekilde, en adil şekilde hizmet edilmesini sağlamak, ilke, değerler ve hukuk kurallarına uygun olarak görevini hızlı, etkin, verimli şekilde karşılamak ve toplumun memnuniyetini arttırmak için imzalanan belgedir.



#### Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi Maddelerinin Değerlendirilmesi (Odak Grup Çalışması)

*Kamu görevlileri etik sözleşmesine göre kamu görevlileri kurum ve kuruluşlarının amaçlarına, ülkenin çıkarları, toplumun refahı kurumların hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler.*

*Kamu Etik Sözleşmesi her ne kadar hizmet olarak bireylerden en mükemmel sonucu beklese de bireysel farklılıklar, karakter, mizaç ve özellikler bir birinden farklı olduğu için her birey elinden gelenin en iyisini yapmak istese de sonuçlar beklenen düzeyde olmayabilir. Hız, verim insanın performansına göre değişeceği için hizmet verenlerin idari amirliği ve hizmet alanlar hoşgörülü ve anlayışlı olması gerekir.*

Mavi düşünce şapkasının perspektifinden Kamu Personeli Etik Sözleşmesi maddeleri sürecin düzenlenmesi ve yönetilmesi şeklinde ele alınmıştır. Serinkanlı durum analizi yapılmıştır. Kontrollü değerlendirmeler mevcuttur. Maddelerin toplumsal hayatta kullanımı ve entegrasyonunun devamlılığı esas alınmıştır. Kişisel fikirlerin bir araya toplanıp iyi ve kötü yanları tahlil edilip sonuçlar elde edilmiştir.

**Kırmızı Şapka:** *Kamu Personeli Etik Sözleşmesinde belirtilmiş olan ilkeler ve taahhüt edilen uygulamaların tümü insanlarda olumlu duygu ve düşünceler oluşturmakla birlikte; hizmet verenden ziyade hizmet alanın gözetilen bir yapıda olduğu için kamu görevlisinin kendi duyguları ve sorumlulukları arasında bırakıldıkça değersiz hissettirmektedir.*

*Bu sözleşme hizmet verenin aynı ahlaki yapıda olmasını öngörür nitelikte olmasına karşın kamu görevlilerinin kişilik özelliklerine, ahlaki yapısına, yetiştiği kültüre, vicdani yapısına, inançlarına göre şekil almakta ve uygulanabilirliği anlamında farklılıklar göstermektedir.*

*Bu sözleşmenin uygulanabilirliğinin bir diğer koşulu ise denetlenebildiği sürece devamlılık sağlayacaklardır.*

*Bu sözleşmenin kamu görevlisi tarafından her ne kadar uygulanmaya çalışılsa da muhatap olan paydaşın tutumu uygulamayı doğrudan etkileyecektir.*

*Bizce yönetici tutumları da memurun sözleşmeye bağlılığı üzerinde doğrudan etkili olabilmektedir.*

Kamu Personeli Etik Sözleşmesi kırmızı şapka bakış açısıyla ele alındığında sezgisel ve duygusal boyutlarda bir değerlendirme yapıldığını görülmüştür. Maddelerin uygulayıcılarının reaksiyonları tespit edilmeye çalışılmıştır. Her bireyin kişisel tepki ve reaksiyonları tahmin edilip herkesin bakış açısıyla değerlendirme yapılmıştır. Farklı düşünen her bireyin Kamu Personeli Etik Sözleşmesi maddeleri ile ilgili tepkilerinin anlaşılması hedeflenmiştir.

#### **SONUÇ**

Mevcut çalışmada, Düzce Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Tezsiz Yüksek Lisans grubu öğrencileri ile Kamu Personeli Etik Sözleşmesi üzerinde farkındalık oluşturmak amacıyla altı şapkalı düşünme tekniği ile inceleme yapılmıştır. Altı gruba ayrılan öğrenciler beyaz, siyah, sarı, yeşil, mavi ve kırmızı şapka rollerini üstlenerek farklı açılardan değerlendirmelerde bulunmuşlardır.

Beyaz şapka grubu, eldeki mevcut veriler ışığında maddelerin uygulamasında oluşabilecek boşlukların doldurulması gerekliliğini savunmuştur. Maddelere bağlı kalıp nötr değerlendirmelerde bulunup maddelerin günlük hayata uyarlanabilirliği ve devamlılığı konusunda incelemelerde bulunmuşlardır.

Semra AYDIN, Fatma DEMİRTAŞ

Siyah şapka grubu, tedbirli olarak tüm maddelerin derinlemesine olumsuz yönlerini incelemiştir ve tehlikeler görülmeye çalışılmıştır. Belirsizliklerin önüne geçmek için konunun riskleri hesaplanmıştır. Maddelerin uygulanması aşamasında ne kadar risk alındığına dair incelemeler yapılmıştır. Gelecekte oluşabilecek problemler tespit edilmiş, eleştirel bakış açısıyla değerlendirmeler yapılmıştır.

Sözleşmenin avantajlarının ortaya konduğu sarı şapkada, yapılacak işin avantajları ortaya konulmuş, getirileri göz önüne alınmıştır. Tüm maddelerin uygulama aşamasında bireysel ve toplumsal olarak olumlu yanları tespit edilmiştir.

Yeşil şapka grubu, günlük hayatta etik sözleşmesinin nasıl uygulamaya konulacağına dair örneklemelerde bulunmuştur. Alternatif fikirler üretmeye çalışılmıştır. Kamu Etik Sözleşmesine yeni fikirler katmaya çalışılmış ve pratikte uyarlanabilir örnekler verilmiştir.

Mavi şapka grubu, serinkanlı durum analizi yapmıştır. Sistemli bir şekilde, aşırı ve abartıya kaçmadan maddeleri değerlendirip işlevsel olarak uygulanmasına odaklanmışlardır.

Kırmızı şapka grubu ise; maddelerden etkilenebilecek her bireyin kişisel duygularını ön plana çıkarıp etkilerinin risk oranını ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Etik Sözleşmesi maddelerinin her birinin günlük hayattaki insanlar üzerindeki duygusal yansımaları saptanmaya çalışılmıştır.

Katılımcılar şapkaların tümünü belirli bir düzen içerisinde takarak düşünce ve önerilerini sırayla aktarmışlardır. Kamu Personeli Etik Sözleşmesi maddelerinin farklı açılardan değerlendirmesi yapılmıştır. Her bir madde hakkında çok yönlü düşünülmüş ve değişik boyutlarda derinlemesine ele alınmıştır.

Katılımcıların maddeler hakkında yorumlama yaparken içeriğindeki veriler ve kavramlar hakkında ön bilgi sahibi olduğu görülmüştür. Ön bilgi sahibi oldukları kavramlar ile ilgili günlük çalışma hayatlarından örnekler sunabilmeleri analitik düşünebilmeleri sonucunu doğurmuştur. Her bir maddenin belirlenen şapka rengi kapsamında değerlendirilmesi sistematik olarak katılımcıları irdelemeye ve ayrıntılar üzerinde odaklanmaya yönlendirmiştir. Katılımcıların belirlenen renklere göre çıkarımlar yapması, kendi bilgilerini günlük çalışma hayatlarına uyarlamalarını sağlamıştır. Ayrıca katılımcıların empati yoluyla akıl yürütme süreçlerine katkı sağlamıştır. Maddelerin olumsuz ve zayıf yönleri tespit edilip farklı bakış açılarıyla çözümler üretmeye çalışılmıştır. Katılımcıların alışık oldukları düşünce tarzından uzaklaşarak maddelerin farklı yönlerini, risklerini, güçlü, zayıf, olumlu ve olumsuz yönlerini görmelerini sağlamıştır.

Kamu Personeli Etik Sözleşmesi maddelerinin altı şapkalı düşünme tekniği ile değerlendirilmesi sonuçları şapka renklerine göre incelendiğinde; beyaz, sarı ve mavi şapka gruplarının daha nesnel, olumlu ve kontrollü yorumlar elde ettikleri görülmektedir. Yeşil şapka grubunun yaratıcı ve yeni fikirlere öncelik verdiği tespit edilmiştir. Siyah ve kırmızı şapka gruplarında ise, Kamu Personeli Etik Sözleşmesi maddelerinin uygulayıcılarının duygusal reaksiyonlarının dikkate alındığı ve her maddenin olası olumsuz durumlara sebebiyet vereceği düşünülen kısımları saptanmaya çalışılmıştır.

Böylece katılımcıların Kamu Personeli Etik Sözleşmesi hakkındaki farkındalık düzeyleri arttırılmıştır. Kamu personeli olarak günlük hayatta görevine devam etmekte olan katılımcılar, bu sözleşmeyi her açıdan değerlendirip, farklı yanlarını irdeleme fırsatı bulmuşlardır.

## **ÖNERİLER**

Düzce Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Tezsiz Yüksek Lisans öğrencilerinin katılımıyla gerçekleştirilen Kamu Personeli Etik Sözleşmesinin Altı Şapkalı Düşünme Tekniği ile değerlendirilmesi etkinliğine dair sunulan öneriler maddeler halinde sıralanmıştır:

- 1- Katılımcıların Kamu Personeli Etik Sözleşmesi maddeleri hakkında kendi düşüncelerini beyan etmek yerine belirlenen renklerin özelliğine göre değerlendirmelerde bulunmaları, onları farklı düşünme şekillerine sevk etmiştir. Bu vesileyle kendilerinden farklı düşünenlere karşı empati kurmaları sağlanmıştır. Kendileri gibi değil, farklı bir bakış açısıyla değerlendirme yapmaları sağlanmıştır. Kendilerinden istenen şapkanın rolüne girmeleri, düşüncelerini kâğıda dökmeleri ve bu düşünceleri savunmaları beklenmiştir.
- 2- Çeşitli okul ve kurumlarda kamu görevlisi olarak çalışmakta olan katılımcıların Kamu Personeli Etik Sözleşmesi hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmaları sağlanmıştır. Altı farklı açıdan yapılan değerlendirmeler vesilesiyle her bir madde ile ilgili ayrıntılı incelemeler yapılmıştır. Bu sayede katılımcıların Kamu Personeli Etik Sözleşmesi ile ilgili farkındalık düzeyleri artmıştır.
- 3- Kamu görevlisi olarak çalışmakta olan katılımcıların günlük çalışma hayatlarında karar almaları gereken durumlarda ikileme düşüktüklerinde alternatif çözüm önerileri hakkında fikir sahibi olmaları sağlanmıştır.
- 4- Katılımcıların gruplar halinde çalışması, birbirleri ile işbirliği içerisinde ve uyumlu olmalarını gerektirmiştir. Fikirlerini bireysel olarak değil grup çalışması içerisinde ahenkle sunmaları sağlanmıştır. Bu vesileyle katılımcıların sınıf içi uyumunun artması sağlanmıştır.
- 5- Benzer “Odak Grup” çalışmaları okullarda öğretmenler arasında ve öğrencilerle sınıf içi uygulamalarında kullanılabilir ve yaygınlaştırılabilir.
- 6- Yenilenen mevzuat ve değişen yönetmeliklerle ilgili mevcut etkinliğe benzer odak grup görüşmeleri düzenlenebilir. Böylece Kamu Personeli olarak çalışmakta olan katılımcıların yenilenen eğitim çalışmaları ile ilgili farkındalık düzeylerinin artması sağlanabilir.

## **Yararlanılan Kaynaklar**

Akarsu, B. (1984).*Felsefe Terimleri Sözlüğü*, Savaş Yayınları, Ankara.

Semra AYDIN, Fatma DEMİRTAŞ

Aksoy, Ş. (2004). *Kamu Yönetimi Nereye Gidiyor? Bir Durum Saptaması*, II. Kamu Yönetimi Forumu Bildiriler Kitabı', Hacettepe, Ankara.

Arslan, M. (2007). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayınları.

Çalık, K. (2012). *Kamu Yönetiminde Etik Değerlerden Sapma: Bir Kamu Örgütü Üzerine Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş*, Ankara: Anı Yayınları

Eryılmaz, B. (2010), "Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2009 Faaliyet Raporu Sunuş Konuşması", Ankara: T.C. Kamu Görevlileri Etik Kurulu

Gizir, S. (2007). "Focusgroups in Educational Studies". Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3 (1), 1.

Morgan, D.L. (1997). *FocusGroups As Qualitative Research*. California: SAGE.

Özdemir, M. (2008). "Kamu Yönetiminde Etik", ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (7); 179.

Saylam, G. (2007). *Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalar ve Türkiye'deki Son Gelişmeler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.

TÜSİAD (2003). *Kamu Hizmetinde Etik: Güncel Konular ve Uygulamalar*, İstanbul: TÜSİAD Yayınları.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 6. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.