



# Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/aruiibfdergisi>



## Yerel kamu hizmetlerinde verimlilik ve etik ilişkisi: Ardahan Belediyesi örneği

*The relation between efficiency and ethics at local public services: the case of Ardahan Municipality*

Abdulsemet Yaman<sup>a\*</sup>, Begüm İsbir<sup>b</sup>, Havva Ünal Tosun<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Doç. Dr., Ardahan Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Ardahan, Türkiye, [abdulsemetyaman@ardahan.edu.tr](mailto:abdulsemetyaman@ardahan.edu.tr), ORCID: 0000-0002-4290-8063

<sup>b</sup> Dr. Öğretim Üyesi, Polis Akademisi Başkanlığı Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ceza Adaleti Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye, [kevserbegum.isbir@egm.gov.tr](mailto:kevserbegum.isbir@egm.gov.tr), ORCID: 0000-0002-1487-3879

<sup>c</sup> Yüksek lisans öğrencisi, Ardahan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ardahan, Türkiye, [havvaunaltosun@gmail.com](mailto:havvaunaltosun@gmail.com), ORCID: 0000-0003-3591-3080

### MAKALE BİLGİSİ

#### Makale geçmişi:

Başvuru: 28 Nisan 2022

Kabul: 10 Mayıs 2022

#### Anahtar kelimeler:

Etik,  
İdari Etik,  
Verimlilik,  
Yerel Yönetimler,  
Yerel Kamu Hizmeti

#### Makale türü:

Araştırma makalesi

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 28 April 2022

Accepted: 10 May 2022

#### Keywords:

Ethics,  
Administrative Ethics,  
Efficiency,  
Local Governments,  
Local Public Services

#### Article type:

Research article

### ÖZET

Kavramsal kökeni itibariyle etik, dar anlamda, iyiyi ya da kötüyü, doğruyu ya da yanlış tanımlar. Sadece insan ilişkilerinde geçerli olmayan bu kavram, bir yönüyle yönetimi de ilgilendirir. Bundan dolayı kişiler, günlük hayatlarında veya görevlerini yerine getirirken, etik kurallar çerçevesinde hareket etmek zorundadır. İdari faaliyetlerin stüjesi konumundaki kamu görevlileri de etik ilkeler çerçevesinde görevini ifa etmelidir. Böylece, kamu hizmetlerinin daha verimli şekilde yürütülmesi sağlanır. Makalenin dayandığı varsayım, demokratik katılımın en yoğun hissedildiği belediye yönetiminde idari etik kavram ve ilkelerinin benimsenme boyutunun çalışanlar üzerinde pozitif yönlü etki oluşturmaya yöneliktir. Makalenin amacı; günümüzde yaygınlaşan etik dışı davranışların, yerel yönetimlerden birisi olan belediyelerdeki hizmet verimliliği ilişkisinin araştırılmasıdır. Öte yandan, yerel yönetimlerde yerel kamu hizmeti-verimlilik ilişkisinde; belediye çalışanları tarafından etik ilkelerin özümsemesi ile hizmet verimliliği arasında ilişki olup olmadığı da incelenmektedir. Bu bağlamda, Ardahan Belediyesi örneğinden hareketle bir anket çalışması yapılmıştır. Anketin sonuçlarının, kamu yönetimi ve idare hukuku ilkeleri çerçevesinde incelenmesiyle çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır.

### ABSTRACT

The place of origin as the concept of ethics has the meaning of customs, justice and habit. The concept of ethics is therefore defines morally good or bad, right or wrong. This concept is not only related with the relationships, it also regards to administration. Therefore, the people act within the framework of ethical rules, on their daily routine or professional life. The public servants as the subject of the administrative actions, should perform their responsibilities in accordance with the ethics. Thus, the real efficiency on the performance of the public services could be ascertained. The fundamental assumption of this article, aims to measure the importance of ethical values in the implementation of the municipal administration system, which is the local administration unit of unethical behaviors that widespread today. For this purpose, questions for variables were prepared by considering ethical provinces in our survey conducted to a municipality. It is expected that the dimension of adoption managerial ethics concepts and principles in municipal administration, where democratic participation is felt most intensely. In that context, a questionnaire study is carried out on the emphasis on the importance of ethical concepts and principles in management and their effect on municipal employees, as predicated on Ardahan Municipality. The consequences of this questionnaire study have a basis about the principles of administrative law and the public administration.

\* Sorumlu yazar / Corresponding author

E-posta / E-mail: [abdulsemetyaman@ardahan.edu.tr](mailto:abdulsemetyaman@ardahan.edu.tr)

Atıf / Citation: Yaman, A., İsbir, B. ve Tosun, H. Ü. (2022). Yerel kamu hizmetlerinde verimlilik ve etik ilişkisi: Ardahan Belediyesi örneği. *Ardahan Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 51-60.

## 1. Giriş

Etik kavramı son zamanlarda sosyal bilimlerde sıkça tartışılan konulardan biri haline gelmiştir. Bu kavram insan ilişkilerinde neyin iyi ya da kötü, neyin doğru ya da yanlış olduğuna dair kuralları içermektedir. Bireylerin neyi yapıp, neyi yapmamaları gerektiğini konu edinmektedir. Etik düşünce insan ilişkilerinde nasıl davranılması gerektiğini gösteren düşünceler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yerel yönetimlerde etik kavramı, idari etik olarak karşımıza çıkmaktadır. İdari etik kavramı, etik düşüncelerin yönetim sürecine yansımış halidir. Sürekli değişen, gelişen ve devamlılık isteyen yerel birimlerde insan ilişkileri önemlidir. Yerel birimlerde çağın şartlarına ayak uydurmak ve gelişmek için etik düşüncelere gereken önem verilmelidir. Bunun doğrultusunda yerel birimlerde sunulan hizmetlerde verimlilik sağlanabilecektir. Bu çalışmada etik, idari etik ve hizmette verimlilik kavramları hakkında bilgi verilmiş, Ardahan Belediyesi çalışanlarına uygulanan anket çalışması doğrultusunda etik davranışın yerel birimlerde hizmet verimliliğini nasıl etkilediği yönünde değerlendirmeler yapılarak önerilerde bulunulmuştur.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Bu çalışmada etik kavramı, etiğin amacı, etik davranış ilkeleri, yönetsel etik ve yerel yönetimlerde yönetsel etik ve hizmet verimlilik ilişkisi kavramsal olarak incelenmiştir.

### 2.1. Etik Kavramı

Genel anlamda etik kavramı iyi ya da kötüyü, doğru ya da yanlış tanımlayana bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların bir arada yaşamasıyla birlikte etik; toplumsal ilişkilerde “değer” kavramıyla iç içe geçen bir kavrama dönüşmüştür.

Etik, insana ne yapması veya yapmamasını öneren bir dizi değerler bütünüdür. Bu değerleri ödevler, erdemler, ilkeler ve toplum çıkarları olarak dört kümede incelemek mümkündür (Savra, 2007). Bir bütün olarak incelendiğinde bu değerler bütünü, etik davranışın çerçevesini oluşturmaktadır (Özdemir, 2012). Beekun, etiği yanlış ve doğruyu birbirinden ayıran ahlaki ilkelerin bütünü olarak tanımlamıştır (Beekun, 1996). Bu açıdan etik, normatif (kuralları ya da standartları belirleyen) bir alandır. Çünkü etik bireyin hem yapması gerekeni hem de yapmaması gerekeni ortaya koymaktadır.

Etik kavramı insan ilişkilerinde davranış ve görüşleri araştırın bir felsefe dalıdır. İyi ya da kötüyü, doğru ya da yanlış birbirinden ayırmaya çalışan etik felsefesinde farklı ölçüt veya amaçlar kullanılmaktadır. Bir etik anlayışa göre iyi olan doğru olan iken, başka bir etik anlayışa göre iyi olan amaca ulaşmak olan olabilmektedir (Dağdelen, 2005).

Etik kavramının profesyonel yönetim sisteminde ön planda yer alması ve 21. Yüzyılda etik kavramının ihtiyaç haline gelmesi muhtemel bir durum olmaktadır. Yönetim sistemindeki toplumun değer yargılarına aykırı eylemlerin ve uygulamaların artması, yolsuzluğun ve yozlaşmaların direkt yönetimin teorik ve pratik alanlarında etik kavramının olması gerektiğini ortaya koymaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007).

### 2.2. Etiğin Amacı

Etiğin amacı bireylerin alternatif devinin biçimlerinin arasında seçim yapabilmesine yardım edecek olan davranış kurallarını ortaya koymaktır.

Pratikte etik davranış, kötü ve yanlış karşılık gelecek şekilde iyi ve doğru kabul edilen davranışlardır (Schermerhorn, 1999).

Etik, kişiye toplum yapısı içerisinde diğer kişilerle yaşarken iyi yapılandırılmış ahlaki kararları kendi başına verebilme durumunda olabilmeyi ve kendi başına var olunabilmeyi öğretme amacını taşımaktadır. Davranışlara rehberlik edecek olan ilke ve kuralların oluşturulması, geliştirilmesi ve bunların uygulanmasını savunmak prensibinde olan etik, (Mahmutoğlu, 2009); ahlak yapısını, özünü ve doğasını araştırarak, iyi ve kötü olguyu içerik olarak belirlemeye çalışmakta ve mevcutta olanla mevcutta olması gerekenleri ortaya koymaktadır. Ayrıca kişinin nasıl bir yaşamı devam ettirmesi gerektiğini, kişiyi faziletli bir yaşama teşvik eden davranışların neler olduğunu ve kişinin ileriye yönelik hangi standartlarda yaşaması gerektiği hususunda fikir sunmaya çalışmaktadır. Böylece etik (King, 2008):

- Ahlâki şartların ifadeleriyle,
- Ahlâki sonuçların yer aldığı şartlarla ve
- Ahlâki ilkelerin açıklamalarıyla ilgilenmektedir.

Pieper, etiğin amacını birçok alt hedeflerle ifade etmiştir. Bunlar (Pieper, 1999):

- İnsanların ahlaki nitelik bakımından aydınlatılması,
- Ahlâk açısından belirlenmiş bir özneyi geliştirebilecek olan yapılandırma usullerine girebilmek,
- Ahlâki faaliyetlerin, kişinin istediğinde gerçekleştirilebileceği, istemediğinde cayacağı keyfi bir hareket olamayacağını öğretmek, olarak sıralanmaktadır.

Etiğin vazifesi, hangi gerçek hedeflerin tek tek iyi, herkes açısından ulaşılmaya değer hedefler olduğunu belirtmekten ziyade, daha çok kriterleri belirleyerek bu kriterlere göre ilk başta hangi hedefin iyi bir hedef olarak kabul edilmesinin birleştirici olabileceğini meydana çıkarmaktır. Başka bir ifadeyle, ahlak gerekliliğinin işlevsel açıdan yapılandırılması aracılığıyla değerlendirilmesine özgü eleştirel kriterleri ilereyerek, karışık ahlaki eylem bölgesini kavramsal olarak çözmek ve kişinin bu bölgeyi zihin gücüyle anlamasını sağlayacak duruma getirmektir (Pieper, 1999).

### 2.3. Etik Davranış İlkeleri

Etiğe paralel olarak geliştirilmiş olan çalışma ortamında saygılılık, çevreye duyarlılık, iş yeri ve dışında adil ve adilane davranmak, hilesiz ve dürüst olmak, olgularını içermektedir. Kamu personellerinin kuruma karşı olan mesuliyetlerinde, kendilerinden beklenmekte olan iş ahlak yapısına uygun olacak şekilde faaliyette bulunmalarıdır.

İş ortamında faaliyette bulunan insanların, hangi eylemlerin doğru ya da yanlış, etik ya da etik olunmadığı belirli standartlar dâhilinde belirlenmektedir. Bu iş mahallinin faydalı bir yapıda oluşturulması ve kuruluşun iştirakleriyle güven çerçevesinde ilişkiler kurabilmesi dolayısıyla önem arz etmektedir. Yerel yönetimlerin belirlenmiş etik davranış ilkelerine uymaları yerel yönetimlerin vizyonu ve prestiji bakımından önem ifade etmektedir.

Etik davranış ilkeleri, bir organizasyon içinde etiğin kurumsallaştırılabilmesi için, organizasyonun kapsamlı değerler yönteminin ve hedeflerinin kabul edilerek alınan sonuçların bu ilkelere uygun olup olunmadığının ortaya koyulduğu kuralların bütünüdür (Ayдын, 2001).

Etik davranış ilkeleri, karmaşık birey ilişkilerinde iyi ve kötü davranışların birbirinden ayırt edilmesinde faydalanılabilecek ilkelerin bütünüdür. Toplum tarafından kabul edilmiş temel etik değerler mevcuttur. Etik değerlerden ilk olarak günlük yaşamımızda “adalet” olgusu; bir davranışın veya eylemin, adalete uyumluluğunu, doğruluğunu ve insanların dürüstlüğü için kullanılmaktadır (İçerli, 2010). Aydın adaleti, özünde eşit toplumsal şartlar ve imkanlar içinde herkesin özgür bir biçimde ve değişkenliğin gelişmesini, eşit hakların ve sorumlulukların paylaşılmış olduğu bir toplumda insanların üretken faaliyetlerini, tüm insanların eşit hak ve ödevlere sahip olunmasını, insanların faziletlerinin toplum tarafından ve toplumdaki kişilerce güvence altına alınmış olmasını öngören ve ifade eden etik ve hukuk ilkesi olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2001).

Aristoteles adalet kavramının birden çok anlamının olduğunu ve adalet kavramının adaletsizlik kavramıyla beraber tanımlanmasının gerekliliğinden bahsetmektedir. Yani kanunlara uyulmadan, onu kendi menfaatleri doğrultusunda kullanmanın adaletsizlik; kanunlara uygun davranılmasının ve eşitliğin sağlanmasının ise adalet olduğunu ortaya koymaktadır (Topakkaya, 2009). Yöneticilerin örgüt içerisindeki görevleri, sorumluluk ve mesuliyetlerin eşit bir yapıda paylaşılmasından yükümlüdürler. Böylece hak dağıtıcı adaletini meydana getirmiştir (Aydın, 2001).

Etik değerler arasında sayılan eşitlik, faydaların, zorlukların, görevlerin paylaşılmasında uygulanacak olan sınırların belirlenmesini içermektedir. Eşitlik kavramı, adalet ve dürüstlük kavramları ile bütünleşen bir kavramdır. Eşitlik kavramı; esas bireysel eşitlik kısmi eşitlik ve blokların eşitliğinden oluşmaktadır. Esas bireysel eşitlik; eşit kişilerden oluşmuş tek bir sınıf mevcuttur. Örnek olarak, her bir vatandaşın bir oy hakkının olmasıdır. Kısmi eşitlik; sürekli fonksiyonel değildir. Çünkü toplumdaki kişiler farklı niteliklere sahiptir. Örnek olarak; herkes eşit vergi ödememektedir. Blokların eşitliği ise; genç- yaşlı, kadın- erkek gibi gruplardan oluşmaktadır (Aydın, 2001). Eşitlik konusunda 1982 Anayasası'nın 10. maddesindeki, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar” (T.C. Anayasası, 2009) hükmü ile kişiler güvence altına alınmıştır.

Etik değerlerden bir diğeri dürüstlük ve doğruluk, etik eylem diğer kişilerle münasebetlerde dürüst olunmasını ve samimiyeti gerektirmektedir. Samimi ve dürüst olmayan idarecilerle çalışanlar, ilişkilerinde kendi sonlarını hazırlayarak güven ortamını zedelemektedirler. Örgütte siyasal güç kazanılması etik dışı davranılmış sayılmamaktadır. Ancak siyasal gücü elde etmek için dürüstlükten vazgeçilmesi, etik kurallarının önemli değerde çiğnendiğinin ifadesini taşımaktadır. Yönetimde meydana gelen yalan genellikle güvensizlikten ve korkudan kaynaklanmaktadır. Bu sebeple idarecilerin, yalandan uzak durması, doğruluk hususunda astlarına ve üstelerine karşı tam bir güven duygusunu vermeleri gerekmektedir (Aydın, 2001). Aslında etik değerlerden tarafsızlık, kişinin diğer insanları ya da varlıkları olduğu gibi görebilmeyi ve bu görünenin, kişinin kendi arzularından ve kaygılarından meydana gelen görüntüden ayrıntılabildiği davranıştır. Dolayısıyla liderler, bir yönetici olarak vatandaşlarla ve çalışanlarla münasebetlerinde tarafsız davranmalı ve hizmeti sunmalıdır. Personellerin adalet ve güven olgularının ve amirlerine karşı gizli bir tutum içerisine girmelerinin sebebi, yöneticilerin çalışanlara yanlı bir şekilde davranmasından kaynaklanmaktadır (Aydın, 2001).

Etik değerlere ilave olarak sorumluluk, herhangi bir kişinin kendisinin ya da başka kişilerin eylemleri için bir kişiye ya da bir sorumluya hesap verilmesi ve bu eylemlerin meydana getirebileceği neticelere tahammül etmeyi tanımlanmaktadır (Yönet, 2005). Bu sebeple iki çeşit sorumluluk mevcuttur. Birincisi üstlerine hesap verilmesini içeren “sorumlu olma”dır. İkincisi ise bir eylemi gerçekleştirmeyi kabullenmek anlamına gelmekte olan “sorumluluk alma”dır. Sorumluluğun temelinde, yetki kullanma gerekliliği vardır. Sorumluluk, mesleki ve etik değerlere uyulmasının gerekliliği kadar bu değerlerin oluşturulmasının da gerekliliğini ortaya koyan bir kavramdır (Aydın, 2001).

Bir başka etik değer insan hakları, insanın insan olma niteliği sebebiyle sahip olduğu; dokunulamaz, devredilemez ve vazgeçilemez özellikte, var olan kişiliğe bağlı haklar olarak tanımlanmaktadır. İnsan haklarının iyi anlaşılması ve izlemekte olan kişilerin bu haklarına saygılı olunması, yöneticinin etik değerleri arasında ilk olarak yer vermesi gereken olgudur (Aydın, 2001). Ayrıca insan bütünlüğünün insani faziletlerle şekillendirilmesi, insancılık gayreti; insanın insancıl bir şekilde eğitilmesi öğretisi; insanların yetişme ve gelişme kabiliyetinden, insanın erdemiyile, kişiliğinin göz önünde tutulmasından yola çıkarak, insanın değişken yetişmesini, özgür biçimde faaliyette bulunmasını, yaratıcı güçlerini ve kabiliyetlerini kullanabilmesini hedefleyen, insan gurubunun gelişmesine ve insan kökeninin daha da tekemmül etmesine ve özgürleşme olgusuna yönelik fikir ve gayretlerin bütünü olarak sayılabilen hümanizm de etik değerlerdendir (Aydın, 2001).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt üyeliklerini devam ettirmeleri ve örgüt yapısında devam etmek istemeleri anlamına gelmekte olan bağlılık etik değerlerin arasında yerini almaktadır. Yönetici, bir lider olarak hem kendi mesleki bağlılığını ve ilerlemesini hem de astlarının mesleki bağlılığının ve gelişimini ilerletmenin gayreti içerisinde olmalıdır (Aydın, 2001). Bu durum karşılandığında örgütsel performansın olumlu yapıda etkileneceğini ve işe geç gelmenin, devamsızlığın ve işten ayrılmaların gibi istenmeyen sonuçların azaltılarak örgüt kalitesinin yükseleceği ileri sürülmektedir (Bayram, 2005).

Hukukun üstünlüğü etik değerler içerisinde bulunmaktadır. Hukuk yönteminin toplum yapısında hakim kılınması, hukuk yapısında siyasal bakımdan zorlayıcı olmaması, yasaların kişiye göre taraflı bir şekilde uygulanmaması, suçlunun kısa zamanda yakalanıp yaptırım uygulanması, yargısız uygulamanın yapılmaması, yetkili kişi ve kuruluşların kanunlara saygılı davranılması ancak hukuk üstünlüğü ilkesinin hayata geçirilmesi ile mümkün olabilmektedir. Ayrıca hukuk üstünlüğünün, hukuk sisteminin verimli ve sistematik faaliyet göstermesini sağlamaktadır (Aydın, 2001).

Sevgi, kişinin kendisiyle ve başkalarıyla pozitif ilişki içinde olabilmesi demektir. Bu kavram etik değerler arasındadır. Çünkü sevgi, sorumluluk, alaka ve bakım, saygı ve tecrübe gerektiren bir kavramdır. Sevgi, sadece bireylerle yönetilebilen bir his olmaması gerekir. Çünkü liderlik yapısının, yoğun stresin altında çalışabilmeyi problemlere hızlı ve etkin şekilde çözümler üretebilmeyi gerektiren bir meslek olması sebebiyle bu mesleğin sevebilmesi gerekmektedir (Aydın, 2001). Akabinde bir diğer kavram olan hoşgörü de etik değerlerdendir.

Hoşgörü tanım olarak, kanunlara ve etik kurallara ters düşmeyen, hoşlanılmayan ya da kabul edilmeyen herhangi bir durumun varlığına tahammül etmektir. Hoşgörü bireyin karşısındaki bireyle iletişiminde, o bireyle empati kurabilmek; iletişim hususunda bireyin algısını anlamaya çalışmak, böylece o bireye karşı tepkide bulunmak ve bireye karşı belirli bir sınır çerçevesinde kusurluluk hakkını müsaade etmektir. Hoşgörülü olmak, aynı zamanda insanın kendisiyle hesaplaşma olgusunun gerekliliğini ifade etmektedir. Çünkü bu hesaplaşma olgusu olmadığı

takdirde kişi, ilkelerden sıyrılarak şüphesiz kendi kendine tahammülsüzlük hissi oluşturmaktadır (Aydın, 2001).

Yine etik değerler arasında sayılabilecek olan saygı; insan varlığı, her şeyden önce insan olma niteliğiyle değerli olmaktadır. İnsanın değerinin ve onurunun, insan ilişkileri yapısında mihenk taşı olma özelliğini taşımaktadır. Saygı, birçok kişinin bildiği ve istediği gibi korkunun, çekimnenin olması demek değildir. Saygı, insanın bir kişi olarak görüldüğü ve insanın kişiliğinin fark edildiği demektir (Aydın, 2001).

Örgütü hedeflerine göre ilerletmek maksadıyla, insan ve madde unsurlarının en sağlıklı şekilde kullanılmasıyla etik değerlerden görülen tutumluluk gerçekleşmektedir. Tutumlu olabilmek için, örgütün unsurlarının amaçlarına göre tüketilmesi, ekipman ve araç-gereçlerin kullanışlı olması, uygun ve ihtisamdan uzak ve fonksiyonel olanlardan seçim yapılması gerekmektedir (Aydın, 2001).

Demokrasiyle aynı ifadeye denk gelen tek bir kelimenin bulunması oldukça güçtür. Günümüzde demokrasi kavramı halkın kendi kendini yönetebilmesi olarak ifade edilmektedir. Kişiyi bir değer olarak önemseyen ve insan benliğinin hür bir şekilde ve noksansız olarak ihya edilmesine olanak sağlayan bir yönetim şekli etik değerlerden sayılmaktadır. Çünkü demokrasi eğitim süreci içerisinde benimsetilebilir ve yaşam şekline evrimleştirilebilir. Örgüt içinde demokratik bir alanın oluşturulması için, yöneticinin davranışlarının önemli ölçüde rolü mevcuttur (Aydın, 2001). Bu bağlamda olumlu insan ilişkileri etik değerler bünyesinde yerini almaktadır. Yönetim yapısında yapıcı insan ilişkilerinin hem hedeflenmiş olan üretimin gerçekleştirilmesinde hem çalışanların duyumunun sağlanabilmesinde gereklidir. Verimli insan ilişkileri için, karşısındaki kişinin kabiliyet ve gücü kadar, eksik yanlarının ve ihtiyaçlarının neler olduğunun bilinmesi de gerekmektedir. Başarmanın ya da başarımamanın unsuru, insan ilişkilerindeki nitelik olmaktadır (Aydın, 2001).

Etik değerlerden sayılabilecek olan açıklık bu noktada bir durumun gizli olmadığı ve göz önünde olduğu, yani meydana geldiği anlamına gelmektedir. Çünkü açıklık, aynı zamanda saflık, gerçeklik, örtüsüz ve pürüzsüz olmak, kapalı olmaması, anlaşılır olması manalarına gelmektedir (İnaç ve Ünal, 2007). Açıklık kavramı karşılıklı iletişim halinde olmayı gerektirmektedir. Bireylerarası etkileşimde, kişilerin yüz yüze olmaları, kişiler arasında karşılıklı iletişimde bulunması, sözü edilen mesajların sözlü ya da sözsüz şekilde olmasına gerek duyulmaktadır.

Öte yandan yöneticilerin açık şekilde davranmaları için, eleştiriye de açık olmaları gerekmektedir. Eleştirilerin amaçlı, objektif, tarafsız ve kişi için özel olması gereklidir. Yöneticiler çalışanları eleştirirken bu ilkelere uygun şekilde hareket etmelidir ve çalışanlar da kendi davranış ve düşüncelerinde bu eleştirileri saygılı ve hoşgörülü bir yapı içerisinde değerlendirmelidir (Aydın, 2001). Bu noktada önem arz eden hak ve özgürlükler birlikte kullanılmakta ancak birbirleriyle karıştırılmakta olan etik değerlerden bir diğeridir. Aslında özgürlük, insanın bir şeyi yapma ya da yapmama serbestliği anlamıdır. Devletin ya da başka herhangi bir gücün herhangi bir şey için zorlamamayı, baskı altında tutmamayı ifade etmektedir. Hak ise, özgürlük kavramından daha geniş bir anlamı taşımaktadır. Bu kavram sadece serbest olunmasını değil, öte yandan devletten ya da toplumdaki bazı taleplerde bulunulmasını içermektedir (Aydın, 2001). Hayek'e göre gerçek ve olması muhtemel özgürlük kavramı, insanın, bir başka kişinin keyfi bir kararıyla belirli bir halde davranılmaya zorlanabileceği bir eylemde bulunmaksızın, kendi kararlarına ve amaçlarına göre davranabilmesini ifade etmektedir. Yani özgürlük olgusu, başka bir kişinin keyfi talebinden bağımsız hareket edebilmesi durumu demektir (Kurt, 2006).

Etik değerlerden emeğin hakkını verme ise; emek çalışan kişinin örgütsel kazanımını elde edebilmek için sarf ettiği zihinsel zekânın ve

bedensel gücünün kullanıldığı demektir. Çalışan kişinin emek hakkının karşılığı, örgütün çalışana vereceği ödemedir. Ödeme çalışanın üretim faaliyetleri için örgüte yönelik harcamış olduğu değer artışından hak edilmiş olan değer kendisine çevrilmesidir (Aydın, 2001). İnsanın, hak edilmiş olanın kendisine verilmediği takdirde ya da bu hakkın adaletli bir şekilde paylaştırılmadığı durumda, örgüte bağlılığında ve iş performansında gerilemeler meydana gelecektir. Bu sebeple etik değerlerden olan yasa dışı emirlere karşı direnme kanunda açık bir ifade ile belirtilmiş olmasına rağmen iş görenler, bazen yasa dışı ancak üstleri tarafından yerine getirilmesi için istenilen emirlerle karşı karşıya kalabilmekte ve istenileni yapmaktadırlar. Oysa hukuki açıdan suç teşkil etmekte olan emirlerin yerine getirilmemesi hususunda yöneticilere karşı kesin tavır içerisinde olmaları gerekmektedir. Emirlerin yasalara uygun olmadığına üstlerine hatırlatılması, yöneticilerin yönetim yapısı içerisinde keyfiliklerinin ortadan kaldırılması ve hukukun üstünlüğünün sağlanmış olması gerekmektedir (Aydın, 2001).

#### 2.4. İdari Etik Kavramı

İdari etik kavramı idari eylemlerde uyulması gereken ilkeler ve davranış kuralları olarak tanımlanmaktadır (Thompson, 1985). İdari etik kavramı, etik kavramının ele alınmasıyla ortaya çıkan bir kavramdır.

İdari etik bir bakıma örgüt kültürünü ve örgütte çalışanları, sahip oldukları değer yargılarına uygun davranışları ihtiva eden bir kavramdır. Bu anlamı idari etiğin olumlu ve olumsuz iki farklı konusu olmaktadır (Yatkin, 2008). İdari etik kavramı iyi ya da kötü ayırımından yola çıkarak yönetici tutumlarının nasıl olması ve nasıl olmaması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu sebeple idari etik kavramı geçmişten günümüze üzerinde durulan bir kavram olmuştur. Özellikle son zamanlarda akademik alanda bu kavram ile ilgili tartışmaların artmasının sebebi ise kamu ve özel sektördeki yönetsel bozulmaların ve kirliliğin önlenmek istenmesidir (Dağdelen, 2005). Yönetimde etik ilkeler; adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, insan haklarına saygı, hümanizm, bağlılık, hukukun üstünlüğü, sevgi, hoşgörü, saygı, tutumluluk, demokrasi, açıklık, yasadışı eylemlere direnme, emeğin hakkını vermek, çalışanlara örnek olmak, nazik olmak, sır saklamak, mütevazı olmak şeklinde sıralanmaktadır (Aydın, 2002).

Yönetim sürecinde kararlarda, uygulamalarda, eylem ve işlemlerde kaçınılması gereken davranışlar etik dışı davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Bu davranışlar; ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yıldırma korkutma, ihmal, istismar, bencillik, yolsuzluk, işkence, yaranma dalkavukluk, şiddet-baskı-saldırganlık, iş ilişkilerine politika karıştırma, hakaret ve küfür, bedensel ve cinsel taciz, kötü alışkanlıklar, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, zimmet, bağnazlık olarak sıralanır (Aydın, 2002).

#### 2.5. Yerel Yönetimlerde İdari Etik ve Kamu Hizmetlerinde Verimlilik İlişkisi

1982 Anayasası'nın 128. Maddesi'nde yerel yönetimler; il belediye ve köy halkının ortak ve yerel ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş, kuruluş esasları kanunda belirtilmiş ve karar organları seçilerek oluşturulmuş tüzel kişiler olarak tanımlanmıştır.

150 yıllık bir geçmişi bulunan belediyeler, Osmanlı İmparatorluğu döneminden Türkiye Cumhuriyeti'ne kadarki Türk idari teşkilatında yer alan yerel yönetimlerdendir (Çöpöğlü, 2016). Yerel yönetimler içerisinde belediyelerin, mahalli müşterek ihtiyaçların karşılanması hususunda ayrı bir öneme sahip olduğu görülmüştür. Vatandaşların katı atıkların

toplanması ve değerlendirilmesi, içme suyu, ulaşım, park alanlarına ulaşım, temizlik, çevre, yol gibi mahalli müşterek ihtiyaçları belediyeler tarafından karşılanmaktadır. Söz konusu mahalli müşterek ihtiyaçların karşılanmasında, belediyenin en temel görevlerinden birisi; hizmetten yararlananların karşılaştığı sorunlara çözüm üretmektir. Bir diğer ifadeyle, belediyeler de tüm diğer mahalli idareler gibi, mahalli müşterek ihtiyaçları karşılamaya yönelik kamu hizmetlerini sunmakla kalmayıp hizmet kaynaklı sorunları sürdürülebilir şekilde çözmekle mükelleftir. Böylece yerel nitelikli kamu hizmetleri, azami düzeyde verimlilikle yürütülebilir.

Verimlilik kavramı, sözcük anlamı itibarıyla, mümkün olan en az girdiyle en fazla çıktının elde edilebilme çabasını ifade eder (Belgin, 2010). Hizmet ise; kişi ve makinaların, insanların ve araçların çabalarıyla yarattığı müşterilere direk fayda sağlayan fiziksel varlığı olmayan ürünlerdir (Üzerem, 1997). Ancak konuya, salt hizmet kavramı açısından yaklaşmak; hizmet-verimlilik ilişkisi ile ilgili bağlantının bulunmasına yardımcı olacaktır. Bu durum, incelenen konudan uzaklaşılmasına neden olacaktır. Dolayısıyla, verimlilik kavramının; “kamu hizmeti” ile ilişkisinin incelenmesi; konunun somutlaşması açısından önem arz eder.

Kamu hizmeti, idarelerin kamu yararı amacıyla üstün ve ayrıcalıklı yetkilerini kullanmak suretiyle yürüttükleri, bizzat kendileri tarafından veya idarenin yakın denetimi ve gözetimi altında özel hukuk kişileri tarafından yürütülen idari faaliyetlerdir. Bir diğer ifadeyle kamu hizmeti, özel hukuk tüzel kişileri tarafından doğrudan ifa edilemeyen, mutlaka kamu gücü denetiminde ve gözetiminde veya bizzat kamu gücü kullanılarak yürütülen hizmetlerdir. İdari faaliyetlerden kamu hizmetlerinin en önemli özellikleri; devamlılık, eşitlik, bedelsizlik ve uyarlanabilirliktir.

Ülke çapında yürütülen milli kamu hizmetleri (adalet, güvenlik, sağlık, eğitim hizmetleri gibi) olabildiği gibi, mahalli müşterek ihtiyaçları karşılamak üzere sunulan yerel kamu hizmetleri de söz konusudur. Örneğin; Ardahan İl’inde yaşayan kişilerin mahalli müşterek ihtiyaçları ile Antalya İl’inde yaşayan kişilerin mahalli müşterek ihtiyaçları doğal olarak birbirinden farklıdır. Ardahan’da kış mevsiminde yaşanan olumsuz hava koşulları nedeniyle; kamu hizmetlerinin aksamaması adına belediyenin alması gereken önlemler ile Antalya Büyükşehir Belediyesi’nin kış mevsiminin ılık olmasından dolayı alacağı önlemler birbirinden farklıdır. Bu bağlamda, farklı mahalli müşterek ihtiyaca göre, belediyenin sunacağı yerel kamu hizmetlerinin türü, sunulma şekli, beklenen verimlilik, verimliliği etkileyen faktörler değişecektir. Dolayısıyla bir yerel yönetim tarafından sunulan kamu hizmetinin verimliliği araştırılırken; “coğrafi koşullar, mahalli müşterek ihtiyaçların değişkenliği, ikamet eden kişilerin beklentileri, il ile ilgili yönetim politikalarının” değişken unsurlar olduğu kabul edilmelidir. Bir başka deyişle yerel yönetimler; kamu hizmeti politikalarını belirlerken halkın memnuniyetini, hizmette bulunması gereken kaliteyi ve verimlilik olgularını temel olarak dikkate almaktadır (Delice ve Daştan, 2015).

Öte yandan, yerel kamu hizmeti-verimlilik ilişkisinde değişken olmayan, sabit olan ancak verimliliği doğrudan etkileyen sabit belirleyici unsur; “etik” kavramıdır. Günlük hayatta sıklıkla karşılaşılan bir kavram olan etik; idari açıdan farklı anlamlara ve etkilere haizdir. İdari etik şeklinde ifade edilebilen bu kavram, idarecilerin ve astlarının etik kurallara bağlı kalarak hareket etmelidir. Kanaatimizce idari etik, öyle güçlü bir kavramdır ki, idareciler ve tüm kamu görevlilerinin sadece kamu hizmetlerini yürütürken değil, istihdam edildikleri kurum veya kuruluşların menfaatlerinin korunması açısından da idari etiğe bağlılıkları bir zorunluluktur. Böylelikle sunulacak olan hizmetlerde verimlilik artırılıp devamlılık sağlanabilecektir.

Yerel yönetimlerin sundukları hizmetlerin kalitesinin artmasının yanı sıra prestij ve statünün gelişmesi yönündeki atılan adım, insan unsuruna ait

kaynağın daha dinamik yapıda kullanılmasıyla gerçekleşecektir. İnsan kaynakları bakımından etkin bir yönetim yapısı oluşturabilmek ve insan kaynaklarından etkili bir şekilde faydalanabilmek için kabiliyetli kişilerin işe başlatılması, sistematik eğitim desteği verilmesi, personele ihtiyacı kapsamında gerekli yardımların sağlanması, çalışan ve kurum çıkar dengesinin yapılması, ekip çalışmalarının yaygınlaşarak kazandırılması gerekmektedir (Pekküçükşen, 2018). Hizmette verimlilik ve kalitenin artırılması hususunda etik kurallar sadece yararlanılan değil, aynı zamanda belirleyicidir. Bir diğer ifadeyle etik-kamu hizmeti verimliliği ilişkisinde kamu görevlilerinin kariyer ilkesine bağlı kalarak istihdam edilmesi de etkili bir durumdur.

İdari etik, etik ilkelerinin idari açıdan yansımasıdır. “İdare etmek”, yetki kullanımını gerektirir. Yetki ise sorumluluk getirir. Genel olarak idari etik kavramı yönetim dahilinde saygıyı, doğruluğu, güveni, dürüstlüğü içerir. Sadece idarecilerin değil, kurum veya kuruluşta çalışan tüm kamu görevlileri tarafından uygulanabilmesini ifade eder (Kaplan, 2009). İdari etik ilkelerinin benimsendiği idarelerde, personelin kuruma güveni, verimliliği ve motivasyonu olumlu yönde gelişmektedir.

Yerel yönetimlerde idari etik kültürünün geliştirilebilmesi için yöneticilerin liderlik etmeleri beraberinde personellerin yönlendirilmesi açısından oldukça önemlidir. Ancak etik hareketler ferdi iş ve uygulamaların ilerisinde kurumsal yapıyla bütünlük kazanması, etik kültürünün kurumsal kültür haline dönüştürülmesi, kuruma ait iş ve hizmetlerin iyi yönetim prensiplerinin hâkim olması gerekmektedir (Akdeniz, 2019). Eğer yöneticiler etik kültürünü tamamen benimsemezlerse personeller bu durumu fark edecek ve bu olay karşısında personel ile yönetim arasında riyakârlık hissini oluşturacaktır (Küçüköğlü, 2012).

İdari etik kurallarına uyarak oluşturulmuş belediyeçilik sisteminde hiyerarşik yapının her birimi bu felsefe sistemine dâhil olmaktadır. Bu sistem hem belediye içerisine hem de beklentileri olan bölge halkına sunulacak hizmet kalitesinin bakış açısına olumlu etki etmektedir. Hizmeti kullananlarla yakın ilişki kurularak onlara sunulan hizmetin kontrolü şeklinde algılanmasından kurtulmuş olan yerel yönetimler, sundukları hizmetin nasıl daha verimli ve kaliteli olabilmesinin cevaplarını araştırmaya başlamışlardır. Bu şekildeki yönetim anlayışının hakim olduğu yerel yönetimlerde, bir taraftan kaynakların daha verimli kullanılması ile hizmetteki öncelik sırasına göre hizmetin ihtiyaçlarının karşılanması sağlanırken, diğer taraftan hizmet kullanıcılarının isteklerine uygun hizmetlerin sunulması amacıyla hizmetlerdeki kalitenin artırılmasıdır (Torlak ve Özdemir, 1999). Bölge halkının talepleri belediye açısından önemsenerek usulüne uygun giderilmektedir.

Etkin bir belediyeçilik anlayışı için o bölgede yaşayan halkın ihtiyaçlarını giderecek şekilde gerekli hizmet ağı oluşturulmalıdır. Bölge halkının ihtiyaçlarına cevap verecek olan belediyeler bu hizmeti sunmakla yükümlüdürler. Ancak bu anlayışa göre hareket eden yerel yönetimlerin verdikleri hizmet etkin olabilmektedir (Çelik vd., 2008).

Belediyeçilik hizmetinin verimli olabilmesi için sunulan hizmetin o bölgedeki halkı tatmin ederek ihtiyaçların giderilmesi gerekmektedir. Halk kendi iradesi ile seçmiş olduğu yerel yönetimlerin bölgeye yatırım yapmasını ve bölge halkının refah düzeyinin artmasını beklemektedir. Yerel yönetimlerin en önemli bölümü olan belediyeler çağdaş demokrasi zihniyetinin esas olgusu sayılan katılımcılık işlevini rahatça uygulayabildiğinden belediyeler ve demokrasi arasındaki ilişki oldukça yakındır (Yılmaz, 2014). Demokrasinin etkisinin en fazla hissedildiği belediyelerde bölge halkı özgür iradesiyle katılım sağlamaktadır.

5393 sayılı Belediye Kanunu1. Maddesi’nde belirtildiği üzere belediyeler yapısal ve işlevsel olarak üç ana bölümden oluşmaktadır.

Bunlar, doğrudan o bölge sınırları içerisinde bölge halkı tarafından seçilmiş olan belediye başkanı, belediye meclisi ile belediyenin hizmet birim idarecileri ve belediye meclisinin seçmiş olduğu üyelerin oluşturduğu belediye encümeni bölümleridir (Apa, 2013). Bölge halkı o bölge için hizmet etmesi gereken yapıya demokratik sistem ile katılım sağlayarak belediye başkanını seçmektedir. Seçimle göreve gelen belediyedeki hiyerarşinin en üst kısmında yönetici ve temsilcisi belediye başkanıdır. Belediye başkanlığı kişinin ölümü ve istifası durumlarında kendiliğinden son bulmaktadır (Işık, 2013).

Yerel yönetimler; bölge halkının güveni ve desteği ile vatandaşın istekleri doğrultusunda, katılımcı ve demokratik yapıda hizmeti sunarak etkin bir amaca ulaşmış olmaktadır. Günümüzde belediyelerin muazzam vazifeleri arasında sayılmakta olan yerel temsiliyet ve katılımının sağlanması, yerel kimlik oluşturulması, aktif yurttaşlık gelişmesi, yerel topluluğun içerisinde birlik olma, bütünlük, aidiyet ve dayanışma duygularının geliştirilmesidir (Kaya, 2012). Yerel seçim sonucunda görev alan yöneticilere yönelik etik kurallara aykırı ve standartlara uymayan davranışların engellenebilmesi için 2004 yılında 5176 sayılı kamu görevlileri etik kurulu kurulması hakkında kanun mevcuttur. Kurul seçim sonucunda göreve gelen kişilere yönelik yapılan ihbarlara soruşturma açmaktadır (Özer, 2012). Etik kuruluna bildirilen ihbarlarda belediyeler hakkında; eleman alımı hususunda usulüne uygun davranılmadığı, verilmiş olan yargı kararlarına uyulmadığı, imar projelerinde usulsüzlük yapıldığı, belediye başkanınca belediyeye ait kaynakların kişisel harcamaları için kullanılması, ihtiyaç olmadığı halde danışman hizmetinin alınması gibi konular yer almaktadır (Sayılanoğlu, 2015). İdari etik kurallarının bütün olarak uygulanmaması halinde yönetimdeki sistemlerin yapısına karşı halkın güven seviyesinin azalmasının meydana gelmesi oldukça doğal bir durum olmaktadır (Örselli, 2010).

### 3. Araştırma

Makalenin genelinde etik kuralların, yerel yönetimlerde ve özellikle belediyelerde, kamu hizmeti- verimlilik ilişkisinin değerlendirilmesi amacıyla Ardahan Belediyesi çalışanlarına yönelik analizler yapılmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi

Yerel yönetimlerde etik dışı gerçekleştirilen faaliyetler, her şeyden önce hukuk sistemine ve yerel yönetimlere olan güveni azaltmaktadır. Yerel yönetimlerde işlerin düzenli ve sorunsuz bir şekilde devam ettirebilmesi için ve vatandaşların yerel yönetime karşı güvenin zedelenmemesi için yerel yönetimlerde etik davranış ilkelerine uymaları gerekmektedir. Yerel yönetimlerde meydana gelen etik dışı davranışların çalışanların moral ve motivasyonlarını olumsuz şekilde etkileyecek ve yerel yönetimlerde hizmet ve verimlilik kaybına neden olacaktır. Bu bağlamda çalışmamız, yerel yönetimler de çalışanların etik değerlere göre faaliyette bulunmalarının yerel yönetimlerin sunduğu kamu hizmetlerinde verimlilik bakımından önem taşır.

#### 3.2. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Çalışmada, Ardahan Belediyesi çalışanlarının, uyması gereken etik kuralların uygulanabilirliği ve elde edilen verimlilik sonuçlarına yönelik tespitler yer almaktadır. Etik düşüncelerin, hizmet verimliliği üzerindeki etkisinin değerlendirilmesini amaçlamaktadır.

Araştırma yöntemi, nicel olarak tasarlandığından dolayı verilerin toplanmasında Ardahan Belediyesi bünyesinde görev yapan belediye

çalışanlarının etik ilkeleri hususundaki tutumlarının belirlenmesine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla bir anket çalışması yapılmıştır. Beşli likert anket modeli kullanılarak etik düşünce kavram ve ilkelerinin uygulanmasının hizmette verimlilik düzeyi üzerine elde edilen bulgular neticesinde analizler yapılmıştır.

Anketten elde edilen sonuçlardan sadece frekans değerlere bakılarak yorumlandığından ve karşılaştırma yapılmadığından dolayı excel programı kullanılarak tablolar oluşturulmuştur. Ayrıca literatür taraması yapılarak betimsel araştırma modeli tekniği uygulanmıştır. Anket soruları hazırlanırken, soruların tamamı Prof. Dr. Ahmet Yatkin, "Etik Düşünce ve Davranışın Yerel Yönetimlerde Hizmet Verimliliğinin Arttırılmasında Rolü ve Önemi (Elazığ Belediyesi Örnek Alan Araştırması), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2008), çalışmasında kullanılmış olduğu anket sorularından faydalanılmıştır. Anket soruları daha önceden kullanılmış olduğundan dolayı güvenilirlik geçerlilik çalışması yapılmamıştır.

#### 3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ardahan Belediyesi bünyesinde görev yapmakta olan tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak amacıyla çalışmakta olan tüm personele anket uygulanmıştır. Örneklem Ardahan Belediyesi bünyesinde çalışmakta olan 122 belediye personeline örnekleme yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Buna göre anketin uygulanması gereken örneklem Ardahan belediyesi bünyesinde çalışan tüm personellerdir. Uygulanan anket sayısı 122'dir. Ancak geri dönen anket sayısı 85'dir. Bunlardan 6 tanesi eksik ve yanlış doldurulmadan dolayı elenmiş ve 79 anket değerlendirmeye alınmıştır.

#### 3.4. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Ardahan Belediyesi anket uygulamasında 122 çalışan kişi sayısı içerisinde 79 anket katılım verileri dikkate alınarak analiz sağlanmıştır. Alan araştırmasının örneklemini oluşturan Ardahan belediyesi personellerinin, sahip olduğu demografik özellikler ve cinsiyet, medeni hali, yaş, eğitim durumu, mesleki unvan ve meslekte çalıştıkları yıl değişkenlerine göre analizler yapılmıştır.

Çizelge 1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı

| Cinsiyet | Erkek | Kadın |
|----------|-------|-------|
| N        | 45    | 34    |
| %        | 57    | 43    |

Çalışmaya katılan belediye personellerinin cinsiyet dağılımlarına bakıldığında %57 (45)'i erkek, %43 (34)'ü kadın katılımcılardan oluşmaktadır.

Çizelge 2. Katılımcıların eğitim seviyesine göre dağılımı

| Yaşınız | 20-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46+ |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| N       | 0     | 10    | 23    | 34    | 9     | 3   |
| %       | 0     | 13    | 29    | 43    | 11    | 4   |

**Çizelge 3.** Katılımcıların medeni duruma göre dağılımı

| Medeni Haliniz | Bekar | Evli |
|----------------|-------|------|
| N              | 13    | 66   |
| %              | 16%   | 84%  |

Çalışmaya katılan belediye personellerinin medeni hal dağılımlarına bakıldığında %84 (66) evli, %16 (13)'ü bekar katılımcılardan oluşmaktadır.

**Çizelge 4.** Katılımcıların eğitim seviyesine göre dağılımı

| Eğitim Seviyesi | İlk/Ortaokul | Lise | Ön Lisans | Lisans | Yüksek Lisans/Doktora |
|-----------------|--------------|------|-----------|--------|-----------------------|
| N               | 3            | 33   | 21        | 15     | 7                     |
| %               | 4            | 42   | 27        | 19     | 9                     |

Çalışmaya katılan belediye personelleri %4 (3)'ü ilk/ortaokul, %42 (33)'ü lise, %27 (21)'i ön lisans, %19 (15)'i lisans, %9 (7)'si yüksek lisans/doktora mezunu çalışanlar oluşturmaktadır.

**Çizelge 5.** Katılımcıların mesleki unvana göre dağılımı

| Mesleki Unvan | Müdür | Memur | Zabta | İşçi | Hizmetli | Diğer |
|---------------|-------|-------|-------|------|----------|-------|
| N             | 3     | 21    | 9     | 34   | 0        | 12    |
| %             | 4     | 27    | 11    | 43   | 0        | 15    |

Çalışmaya katılan belediye personelleri %4 (3)'ü müdür, %27 (21)'i memur, %11 (9)'ü zabta, %43 (34)'ü işçi, %15 (12)'si diğer mesleki unvan oluşturmaktadır.

**Çizelge 6.** Katılımcıların kurumdaki görev yılına göre dağılımı

| Kurumdaki Görev Yılı | 1den az | 1 ve 5 | 6 ve 10 | 11 ve 15 | 16 ve 20 |
|----------------------|---------|--------|---------|----------|----------|
| N                    | 0       | 25     | 16      | 23       | 15       |
| %                    | 0       | 32     | 20      | 29       | 19       |

Çalışmaya katılan belediye personelleri %32 (25)'i 1-5 yıl, %20 (16)'sı 6-10 yıl, %29 (23)'ü 11-15 yıl, %19 (15)'i 16-20 yıl kurumdaki görev yılı oluşturmaktadır.

### 3.5. Araştırma ile İlgili Bilgiler

122 adet dağıtılan anket formlarının 79 adeti değerlendirmeye alınmıştır. Uygulanan anket çalışmaları sonucunda aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanmış bulunmaktadır. Aritmetik ortalama, bir sayı serisinde ki sayıların toplamının serinin eleman sayısına bölünmesi sonucu elde edilmesini ifade etmektedir. Yapılan bu çalışmada hesaplanmış olan aritmetik ortalama bütün ana kitlenin ortalamasını ifade etmektedir. Hesaplanmış olan standart sapma ise ana kitleyi oluşturmuş olan bütün birimlerin aritmetik ortalamaya olan uzaklık değerlerini oluşturmaktadır. Tablolarda da her bir değişkenin ilk satır anketteki seçenek için verilmiş olan cevapların toplam rakamını, ikinci satır ise verilen cevapların ana kitle üzerinden yüzdelik oranını ifade etmektedir.

**Tablo 1.** Yöneticilerin adalet ve yasalık durumlarına katılma dereceleri

| Değişkenler  | 1    | 2    | 3    | 4    | 5    | Ort. | St. Sp. |
|--|------|------|------|------|------|------|---------|
| <b>Adalet ve Yasallık</b>  |      |      |      |      |      |      |         |
| Yönetim Kuralları Herkese Eşit Uygular                           | 66   | 3    | 0    | 3    | 7    | 1,25 | 1,513   |
| Yönetim Kuralları Herkese Eşit Uygular                           | 0,84 | 0,04 | 0    | 0,04 | 0,09 |      |         |
| Yönetim Astarın Haklarını Kullanma Özgürlüğünü Kısıtlamaz        | 57   | 9    | 9    | 0    | 4    | 1,05 | 1,551   |
| Yönetim Astarın Haklarını Kullanma Özgürlüğünü Kısıtlamaz        | 0,72 | 0,11 | 0,11 | 0    | 0,05 |      |         |
| Yönetim Ödülü Hak Edene Verir                                    | 57   | 9    | 0    | 3    | 5    | 1,4  | 1,744   |
| Yönetim Ödülü Hak Edene Verir                                    | 0,72 | 0,11 | 0    | 0,04 | 0,06 |      |         |
| Yönetim Meslek İlkelerine İçten Bağlıdır                         | 66   | 6    | 3    | 0    | 4    | 0,96 | 1,359   |
| Yönetim Meslek İlkelerine İçten Bağlıdır                         | 0,84 | 0,08 | 0,04 | 0    | 0,05 |      |         |
| Yönetim Yetkisini Yasal Sınırlar İçinde Kullanır                 | 63   | 9    | 3    | 0    | 4    | 0,97 | 1,397   |
| Yönetim Yetkisini Yasal Sınırlar İçinde Kullanır                 | 0,8  | 0,11 | 0,04 | 0    | 0,05 |      |         |
| Yönetim Amaçları Gerçekleştirmek İçin Yasadışı Yollara Başvurmaz | 67   | 9    | 3    | 0    | 0    | 0,48 | 1,192   |
| Yönetim Amaçları Gerçekleştirmek İçin Yasadışı Yollara Başvurmaz | 0,85 | 0,11 | 0,04 | 0    | 0    |      |         |

Tablo 1'de rakamlarla ifade edilen anketteki seçenekler için açıklama şu şekildedir: 1. Kesinlikle Katılıyorum 2. Kısmen Katılıyorum 3. Katılıyorum 4. Katılmıyorum 5. Kesinlikle Katılmıyorum.

Tablo 1'de adalet ve yasalık üzerine anket aracılığıyla sorulmuş olan sorulara verilen yanıtların neticesinde bazı cevapların eşit dağılım gösterdiği görülmektedir. Toplam 79 anket yanıtı içerisinde "Yönetim Kuralları Herkese Eşit Uygular", ve "Yönetim Meslek İlkelerine İçten Bağlıdır" 66 olumlu geri dönüşüm ile %84' lük pay oranı sağlanmıştır. "Yönetim Amaçları Gerçekleştirmek İçin Yasadışı Yollara Başvurmaz" 67 olumlu katılım sağlanarak %85 ile ana kitleden yüksek oranı ifade etmektedir. Bu durum yönetim içerisinde adaletin sağlandığı ve yöneticilerin yasalara uygun olarak görevlerini uyguladıklarını ortaya koymaktadır. Yönetim içerisinde adaletli yaklaşım ve yasalara uygun hareket edilmesi personelin motivasyonu ve güveni açısından oldukça önemli olmaktadır.

Yine Tablo 1'de eşit dağılım göstermekte olan "Yönetim Astarın Haklarını Kullanma Özgürlüğünü Kısıtlamaz" ve "Yönetim Ödülü Hak Edene Verir" sorularının 57 kişinin vermiş olduğu yanıtların olumlu geri dönüşüm sağlandığı ve pay oranı %72 olduğu görülmektedir. Ancak Yönetim Ödülü Hak Edene Verir sorusuna 8 katılımcının vermiş olduğu olumsuz yanıt göz ardı edilmemelidir. Ana kitle içerisinde küçük paya sahip olmuş olsa da beklenen standart sapma değerini olması gereken bir değerinin üzerine çıkarmaktadır. Bu durum verilen yanıtların uç noktalarda verilmiş olduğunu ifade etmektedir. Yöneticilerin personele performanslarının karşılığında hak ettikleri ödülün almaları konusunda titizlikle davranmaları gerektiği konusunu değerlendirmeye almaları gerekmektedir.

**Tablo 2.** Yöneticilerin eşitlik ve tarafsızlık durumuna katılma dereceleri

| Değişkenler   | 1  | 2 | 3  | 4 | 5 | Ort. | St. Sp. |
|---|----|---|----|---|---|------|---------|
| <b>Eşitlik ve Tarafsızlık</b>   |    |   |    |   |   |      |         |
| Kurum Yöneticileri Astlarını Rakip Değil Aynı Sistemin Parçaları Olarak Görür | 70 | 0 | 3  | 3 | 3 | 1    | 1,346   |
| Kurum Yöneticileri Başkalarının Görüşlerine Değer Verir                       | 63 | 7 | 3  | 3 | 3 | 1,01 | 1,436   |
| Kurum Yöneticileri Astları Arasındaki Anlaşmazlıklara Taraf Olamaz            | 51 | 6 | 12 | 3 | 7 | 1,32 | 1,859   |
| Kurum Yöneticileri Çalışanların Yasal Haklarını Kullanmalarını Sağlar         | 72 | 4 | 3  | 0 | 0 | 0,43 | 1,128   |
| Kurum Yöneticileri Çalışanlarına Hiçbir Ayrıcalık Tanımaz                     | 59 | 7 | 3  | 6 | 4 | 1,18 | 1,603   |
| Kurum Yöneticileri Astlarını Kişisel İşlerinde Kullanmaz                      | 68 | 4 | 3  | 0 | 4 | 0,96 | 1,333   |

Tablo 2’de rakamlarla ifade edilen anketteki seçenekler için açıklama şu şekildedir: 1. Kesinlikle Katılıyorum 2. Kısmen Katılıyorum 3. Katılıyorum 4. Katılmıyorum 5. Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 2’de katılımcılara sorulmuş olan “Kurum Yöneticileri Çalışanların Yasal Haklarını Kullanmalarını Sağlar” sorusuna 72 katılımcının olumlu cevap vererek ana kitle içerisinde %91 payla yüksek bir orana sahip olduğu görülmektedir. Yönetimin çalışanların sahip oldukları yasal haklarının kullanılmasında destekleyici rol almaları çalışanlar tarafından olumlu görüş olarak belirtilmektedir.

Tablo 2’de “Kurum Yöneticileri Astları Arasındaki Anlaşmazlıklara Taraf Olamaz” sorusuna 51 katılımcının olumlu görüş bildirmesinin yanı sıra 10 katılımcının olumsuz görüş bildirerek %13 oranıyla yönetimde çalışanlar arasındaki uyumsuzluklarda yöneticilerin taraflı davrandıkları yönünde belirtilmektedir. Çalışanlar arasındaki bu görüş farklılığının belirtilmesi yönetimin eşitlik ve tarafsızlık uygulamasının değerlendirilmesi gerekmektedir. Yönetimsel etik ilkeleri içerisinde önemli kavram olarak yer almakta olan eşitlik ve tarafsızlık ilkeleri yerel yönetimlerde önem arz etmektedir. Yöneticiler ve çalışanlar arasında denge unsuru sayılan bu kavram yönetimin sorumlulukları arasında yer almaktadır.

**Tablo 3.** Yöneticilerin dürüstlük durumuna katılma dereceleri

| Değişkenler   | 1  | 2  | 3 | 4 | 5 | Ort. | St. Sp. |
|---|----|----|---|---|---|------|---------|
| <b>Dürüstlük</b>  |    |    |   |   |   |      |         |
| Kurum Yöneticileri İnsan İlişkilerinde Yapıcıdır                                  | 63 | 3  | 6 | 4 | 3 | 1,08 | 1,5     |
| Kurum Yöneticileri Astlarını Korkutmaz Baskı Aracı Olarak Kullanmaz               | 73 | 3  | 3 | 0 | 0 | 0,42 | 1,115   |
| Kurum Yöneticileri Kamu Çıkarlarını Kendi Çıkarlarının Üstünde Tutar              | 66 | 6  | 0 | 3 | 4 | 1,04 | 1,397   |
| Kurum Yöneticileri İnsan Gücünü ve Zamanı İyi Kullanır                            | 63 | 6  | 0 | 3 | 7 | 1,25 | 1,551   |
| Kurum Yöneticileri Belediyenin Kaynaklarını Kendine Çıkar Sağlamak İçin Kullanmaz | 69 | 10 | 0 | 0 | 0 | 1,04 | 1,128   |

|  |    |   |   |   |   |      |       |
|--|----|---|---|---|---|------|-------|
| Kurum Yöneticileri Hediye ve Rüşvet Kabul Etmez  | 66 | 4 | 6 | 0 | 3 | 0,92 | 1,359 |
| Kurum Yöneticileri Doğruluk ve Hakkaniyet İlkelerini Yaşama Geçirmeye Çalışır                        | 66 | 4 | 6 | 3 | 0 | 0,78 | 1,321 |
| Kurum Yöneticileri Çalışanların Sorunlarına Duyarlı, Farklı Görüşlerin İfade Edilmesine Olanak Tanır | 66 | 7 | 3 | 3 | 0 | 0,71 | 1,282 |
| Kurum Yöneticileri Çalışkanlığa, Dürüstlüğe ve Yüksek Performansa Değer Verir                        | 66 | 7 | 0 | 3 | 3 | 0,96 | 1,359 |

Tablo 3’te rakamlarla ifade edilen anketteki seçenekler için açıklama şu şekildedir: 1. Kesinlikle Katılıyorum 2. Kısmen Katılıyorum 3. Katılıyorum 4. Katılmıyorum 5. Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 3’te uygulanmış olan ankete katılımcıların “Kurum Yöneticileri Astlarını Korkutmaz Baskı Aracı Olarak Kullanmaz” sorusuna 73 katılımcının kesinlikle katılması 6 katılımcının olumlu katılım sağlaması neticesinde çalışanların görüşlerinin aykırılık göstermemesi yönetimin baskı yapmadığı görüşünü ifade etmektedir. Bu olumlu geri dönüşüm yönetim ile çalışanlar arasındaki ilişki bağının güçlülüğünü belirtmektedir.

Tablo 3’te “Kurum Yöneticileri Doğruluk ve Hakkaniyet İlkelerini Yaşama Geçirmeye çalışır”, ve “Kurum Yöneticileri Çalışkanlığa, Dürüstlüğe ve Yüksek Performansa Değer Verir” sorularına katılımcılardan 66 kişi olumlu katılım sağlayarak ana kitlenin %84 pay oranıyla yönetimin dürüstlük ilkesini önemseydiğini ifade etmektedir. Etik ilkeleri içerisinde yer almakta olan dürüstlük ilkesinin belediye yönetiminde benimsenmesi yöneticilerin hem çalışanlara karşı hem de vatandaşlara karşı sorumluluklarında ve iletişimde güven oluşturmaktadır.

**Tablo 4.** Yöneticilerin sorumluluk ve mesleğe bağlılık durumuna katılma dereceleri

| Değişkenler  | 1  | 2  | 3 | 4 | 5 | Ort. | St. Sp. |
|--|----|----|---|---|---|------|---------|
| <b>Sorumluluk ve Mesleğe Bağlılık</b>                                      |    |    |   |   |   |      |         |
| Kurumda Yöneticiler Astlarıyla Takım Çalışması Yapar                       | 63 | 3  | 9 | 4 | 0 | 0,89 | 1,423   |
| Kurum Yöneticiler Astlarıyla İlişkide (Konuşma) Güven Vericidir            | 63 | 4  | 6 | 3 | 3 | 1,05 | 1,474   |
| Kurumda Yöneticiler Çalıştığı Kurumun Sosyal Statüsünü Yükseltmeye Çalışır | 66 | 0  | 6 | 7 | 0 | 0,97 | 1,423   |
| Kurumda Yöneticiler Mesleğini İnsanlara Hizmet Etme Aracı Olarak Görür     | 63 | 10 | 0 | 0 | 6 | 1,08 | 1,436   |
| Kurumda Yöneticiler Sorumluluk Almaya İsteklidir                           | 60 | 6  | 0 | 7 | 6 | 1,3  | 1,654   |
| Kurumda Yöneticiler Kurumun Kaynaklarını Gereksiz Yere Harcamaz            | 60 | 10 | 3 | 3 | 3 | 1,01 | 1,474   |
| Kurumda Yöneticiler Görevini Layıkıyla Yapabilir                           | 66 | 7  | 0 | 3 | 3 | 0,96 | 1,359   |
| Yönetim Kurum ve Çalışanların Çıkarlarını Düşünür                          | 66 | 10 | 0 | 0 | 3 | 0,82 | 1,282   |



|  |    |   |    |   |   |      |       |
|--|----|---|----|---|---|------|-------|
| Yöneticiler Kurumsal Başarı İçin Kimlik, Katılım ve Yetkinlik İlkelerini Temel Alır  | 57 | 7 | 15 | 0 | 0 | 0,8  | 1,474 |
| Kurumda Yöneticiler Çalışanları Motive Eder ve Çalışkanlığa, Çalışanların Kimliğine Değer Veren Bir Çalışma Kültürü Oluşturarak Sonlara Yaklaşır | 60 | 4 | 6  | 3 | 6 | 1,24 | 1,628 |
| Kurumda Yöneticiler Etik İlke Sınırları İçerisinde Kurumun Tüm Potansiyelini Harekete Geçirir  | 57 | 3 | 9  | 7 | 3 | 1,2  | 1,692 |
| Kurumda Yöneticiler Etik Düşünce ve Davranışı Çalışanlara Yüksek Moral Verir ve Kendisine Güven Duymasını Sağlar.                                | 60 | 3 | 3  | 7 | 6 | 1,33 | 1,692 |

Tablo 4’te rakamlarla ifade edilen anketteki seçenekler için açıklama şu şekildedir: 1. Kesinlikle Katılıyorum 2. Kısmen Katılıyorum 3. Katılıyorum 4. Katılmıyorum 5. Kesinlikle Katılmıyorum.

Tablo 4’te değişkene ait “Kurumda Yöneticiler Çalıştığı Kurumun Sosyal Statüsünü Yükseltmeye Çalışır” ve “Kurumda Yöneticiler Görevini Layıkıyla Yapabilir” sorularının cevapları katılımcılar tarafından yüksek oranda olumlu katılım sağlanmıştır. 66 katılımcının olumlu cevap vermesi neticesinde %84’lük payla sorumluluk ve mesleğe bağlılık değişkenlerine ait soruların yanıtlarının belediye içerisinde pozitif yönlü görüş olduğunu belirtmektedir. Yöneticilerin çalıştıkları kurum benimsenmeleri ve bu kurumda gerekli yükümlülükleri icra ederek etik ilkelerinden biri olan sorumluluk kavramının yerine getirilmesi çalışanlar tarafından görülmektedir. Yönetim gerekli sorunlulukları yerine getirirken çalışanlar ile yönetici arasındaki güveni sağlayarak yöneticilerin sorumluluk sahibi olması gerekmektedir.

**Tablo 5.** Çalışanların etik ile ilgili düşüncelerine göre katılma dereceleri

| Değişkenler  | 1  | 2  | 3 | 4 | 5 | Ort. | St. Sp. |
|--|----|----|---|---|---|------|---------|
| <b>Çalışanların Düşüncesi</b>  |    |    |   |   |   |      |         |
| Kurumda Hizmet, Kalite ve Verimlilik İçin Üst Yönetimin Liderliği Şarttır.                 | 70 | 0  | 9 | 0 | 0 | 0,64 | 1,231   |
| Kurumda Bir Davranışın Etik Doğruluğu, Standartlar Tarafından Belirlenir                   | 60 | 3  | 9 | 0 | 7 | 1,24 | 1,628   |
| Kurumda Bir Davranışın Etik Doğruluğu Yasalar Tarafından Belirlenir                        | 59 | 10 | 6 | 0 | 4 | 1,01 | 1,487   |
| Kurumda Bir Davranışın Etik Doğruluğu Toplumsal Değerler ve Normlar Tarafından Belirlenir. | 57 | 7  | 6 | 3 | 6 | 1,24 | 1,667   |
| Kurumda Bir Davranışın Etik Doğruluğu, Kişinin Vicdanı Tarafından Belirlenir.              | 48 | 22 | 3 | 3 | 3 | 1    | 1,615   |

Tablo 5’te rakamlarla ifade edilen anketteki seçenekler için açıklama şu şekildedir: 1. Kesinlikle Katılıyorum 2. Kısmen Katılıyorum 3. Katılıyorum 4. Katılmıyorum 5. Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 5’te çalışanların düşüncelerini değerlendirmek için liderlik ve etik değerler üzerine yöneltilmiş olan değişkenlerin katılımcılar tarafından liderlik kavramının ilk sırada önemsenerek 70 katılımcının pozitif yönlü görüşünün %89’luk pay oranı olduğu belirtilmektedir. Yönetimde liderlik kavramının benimsenmesi etik ilkelerin uygulanması açısından oldukça önem arz etmektedir.

Tablo 5’te etik değerlere yönelik sorulmuş olan “Kurumda Bir Davranışın Etik Doğruluğu, Standartlar Tarafından Belirlenir” değişkenine

ait yanıtların neticesinde 60 katılımcının %76’lık pay oranı ve “Kurumda Bir Davranışın Etik Doğruluğu Yasalar Tarafından Belirlenir” değişkenine ait yanıtların neticesinde 59 katılımcının %75’lik pay oranı ile yasalara ve standartlara bağlılığın etik değerler üzerine vurgunun önemi belirtilmektedir. Etik değerlerin vicdan kavramı algısı ise katılımcılar tarafından toplamda 48 kişinin olumlu görüş bildirmesi neticesinde %61’lik pay oranı ile bu olgunun önemini belirtmektedir. Etik düşüncede vicdan kişinin davranışlarında ve kararlarında etkili olmaktadır.

#### 4. Sonuç

Geçmişten günümüze kadar gelen yerel yönetimlerin hem demokrasinin vazgeçilmez unsurlarından birisi olduğu açıktır. Öte yandan kamu hizmetlerinin “mahalli müşterek ihtiyaçlar çerçevesinde yeniden tanımlanmasını sağlayan yerel yönetimler, vatandaş-idare yakınlaşmasında da rol oynar.

Gelişen teknoloji beraberinde beklentisi değişen vatandaşların taleplerini sadece merkezden idare etmenin zorluğu tartışılmaz bir gerçektir. Bu noktada önemli görevler üstlenmesi gereken yerel yönetimlerin buldukları yerin mahalli müşterek ihtiyaçlarının tespitinde teknolojik unsurların devreye sokulması (akıllı belediyecilik, akıllı kamu hizmeti gibi), belediyecilikte yeni bir sayfa açacaktır. Sadece teknolojik beklentilerin yükseltilmesi, hizmette verim alınmasını olumlu yönde etkilemez. Aynı zamanda kamu hizmetlerini yürütecek olan kamu görevlilerinin, “kamu yönetimi etiği, kamusal etik, idari etik” kavramları ile donatılması da bir zorunluluktur. Zira etik kurallara aykırı yürütülen bir kamu hizmeti, yapay zekâ teknolojilerinden bile yararlıdır; sonuç itibarıyla verimlilikten uzak, kamu zararını meydana getiren bir faktöre dönüşecektir.

Diğer yandan kaynakların temin edilmesi ve bu kaynakların ihtiyaçlar nezdinde belediyeler tarafından doğru ve verimli şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu bilinçle hareket eden yerel yönetimlerden beklenen yönetim yapısı etik ilkelere uygun davranılmasını gerektirmektedir. Yerel yönetimler vatandaşın demokratik katılımı neticesinde üstlenmiş oldukları vazifeleri yerine getirirken yönetimde önem arz eden etik düşünceleri yönetim felsefesi olarak benimsemeleri gerekmektedir.

Etik kavramının yönetime uyarlanmış şekliyle idari etik kavramının yerel yönetimlerde hizmet verimliliği, kaynak kullanımı, çalışan iş tatmini, iyi yönetim olgularında etkili olmaktadır. Günümüzde etik dışı davranışların yaygınlaşması bir kez daha etik kavramının önemini ortaya koymaktadır.

Yerel yönetimlerde etik düşünce kavramının benimsenerek doğru şekilde uygulanması sonucu vatandaşlarda ve çalışan personelde güven duygusu oluşmaktadır. Yöneticilerin etik ilkelerde lider olmaları, yönetimin her biriminde hissedilerek çalışanın motivasyonu artırmaktadır ve beraberinde hizmette de uygulanan etik ilkeler vatandaşları doyum noktasına ulaştırmaktadır.

Yerel yönetimler biriminden olan belediyelerin, halkın beklentilerinin açık şekilde ifade edildiği hizmetin vatandaşa verimli bir şekilde sunulması gerekmektedir. Hizmet soyut bir kavram olduğu için hizmet kalitesi ölçümü yapılamamaktadır. Ancak sunulan hizmet neticesinde vatandaşın üzerinde yarattığı değer olumlu bir etki bırakarak memnuniyet hissi oluşturulursa hizmette verimlilikten bahsedilmektedir.

Etik değerlerin yerel yönetimlerdeki hizmetin ve yönetimin olgularında önemini açıkça ortaya koymaktadır. Yönetimde etik kavramın ilkelerinden bahsedebilmek için yöneticilerin bu konuda lider olmaları gerekmektedir. Yöneticiler yönetimde benimsedikleri etik felsefe anlayışını açık ve net bir şekilde çalışan personellere de ifade etmeleri gerekmektedir. İdari etik ilkelerini benimseyen yönetimin, en üst biriminden en alt birimine kadar

uygulanmalı bu durum çalışanlar tarafından olumlu etki oluşturulmalıdır. Anket verilerimizin değerlendirilmesi sonucunda da yönetimde katılımcıların etik değerlerle ilgili vicdan olgusunu önemsedikleri sonucuna ulaşılmaktadır.

Etik ilkelerin en önemli unsuru olan “vicdan” kavramının yerel yönetimlerdeki yeri topluma sunulan hizmet yararının gözetilmesinde ve insan haklarına saygılı iyi yönetim anlayışının temelinde ortaya çıkmaktadır. Bu durum neticesinde güven olgusunun oluşturulduğu bir ortam meydana gelebilmektedir.

İdari etik, kamu hizmeti-verimlilik üçlüsünün olumlu sonuçlara ulaşmasındaki en önemli unsurlardan birisi de kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle elde ettikleri bilgileri, korumak, sahip çıkmak ve başkası aleyhine kullanmamaktır. Bu anlamda, kamu hizmeti ifa eden yerel yönetimlerden özellikle belediyelerde istihdam edilen personelin, siyasi kaygılardan uzak, sadece mahalli müşterek ihtiyaçların karşılanması amacıyla yürüttükleri kamu hizmetlerinden kaynaklanan bilgi ve belgeleri başkaları aleyhine kullanmamaları da kamu yönetimi açısından olmazsa olmaz bir etik kuraldır.

### **Yazar Katkı Oranı Beyanı**

Veri, Abdülsemet Yaman tarafından toplanmıştır. Analiz, Havva Ünal Tosun tarafından gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması, Begüm İsbir tarafından yapılmıştır. Sonuç ve tartışma bölümü yazarlar tarafından ortak olarak yazılmıştır.

### **Çatışma Beyanı**

Çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

### **Destek Beyanı**

Bu çalışma için herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

### **Kaynaklar**

- Akdeniz, İ. (2019). Yerel yönetimlerde etik kültürünün geliştirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, 112, s.27-52.
- Apa, Y. (2013). Seçmenlerin belediyeler hakkındaki etik algısı: Ankara örneği. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, İ.P. (2002). Yönetimsel, mesleki ve örgütsel etik. Pegem Yayıncılık, 3.Baskı, İstanbul, 62-241.
- Aydın, İnyet Pehlivan (2001), Yönetimsel, mesleki ve örgütsel etik, 2. Baskı, Ankara: Pegem A Yayınevi.
- Bayram, Levent (2005), Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 59, s. 125-139.
- Beekun, R.I. (1996) Islamic business ethics. *International Institute of Islamic Thought*, 471-1133, s.1-14.
- Belgin, Ö. (2010). Hizmet sektöründe verimlilik. *Bilişim Dergisi*, 38.
- Çelik, V., Çelik, F. Ve Usta, S. (2008). Yerel demokrasi ve yerel özerklik ilişkisi. *Niğde Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, C:1, S: 2, SS:85-102.
- Çöpöğlü, M. (2016). Belediyelerde insan hakları yönetimi ve endüstri ilişkileri. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 10(1).
- Dağdelen, İ. (2005). Yönetimsel etik. *Mevzuat Dergisi*, 8, 90.
- Delice, M.E. ve Daştan, İ. (2015). Yerel yönetim hizmetleri ve vatandaş memnuniyeti: İzmir örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(29), 88-115.

- Işık, S. (2013). Yerel Yönetimlerde etik uygulamalar: Türkiye ve Avrupa Birliği karşılaştırması, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5,1, s. 67-92.
- İnaç, H. ve Ünal, F. (2007). Türkiye’de kamu yönetiminin denetlenmesinde yönetimde açıklığın önemi ve uygulanma düzeyi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:18, s. 41-62.
- Kaplan, Ç. (2009). Kamu yönetiminde etik ve kamu çalışanlarının etik kavramını algılayışları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14,3, s.343-355.
- Kaya, N. (2012). Yerel yönetimlerde sosyal bütçe, Erzurum Büyükşehir Belediyesi sosyal bütçenin değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26, 2, s.157-169.
- Kaypak, Ş., Bımay, M., Yılmaz, V. (2017). Dijital çağda kamu yönetimi ve etik, *SSS Journal*, 3, 6, 912-925.
- King, MelviniaTurner (2008), Framing an interdisciplinaryethicalleadership model built on character, Civility and Community, *TheLeadership Center At MorehouseCollege*, Power Point.
- Kurt, Senem (2006), Hayek’in özgürlük ve adalet teorisi, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 3, s. 199-213.
- Küçüköğlü, M. (2012). Etik değerler ve etiğin kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4,1, s.177-185.
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve ahlak, benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 81, s.463-464.
- Örselli, E. (2010). Türkiye’de toplumsal ve yönetsel etik değerler ile ikilemler: Uygulamalı bir araştırma, (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Özdemir, M. (2012). Kamu yönetiminde etik. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), 177-193.
- Özer, M. (2012). Yerel yönetimlerde etik dışı davranışlar. *Kent Akademisi*, 5,12, s.152-163.
- Pekküçükşen, Ş. (2018). Yerel yönetimlerde insan kaynakları stratejilerinin geliştirilmesi. *MANAS Sosyal Araştırmacılar Dergisi*, 7,1, s.497-513.
- Pieper, A. (1999). Etiğe giriş (Çev. Veysel Atayman-Gönül Sezer) İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Savara, J.H. (2007). The ethics primer for public administrators in government and nonprofit Organization. Jones and Bertlett Publishers, Arizona.
- Sayılganoğlu, S.S. (2015). Yerel siyasette etik kültürünün gelişimi ve toplum üzerindeki etkileri. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 37, s.113-126.
- Saylı, H. ve Kızıldağ, D. (2007). Yönetimsel etik ve yönetsel etiğin oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(11), 231-251.
- Schermerhorn, J. R. (1999), *Management*, John Wiley&Sons, Inc., New York.
- T.C. Anayasası (2009), Konya, Eğitim Akademi Yayınları.
- Thompson, D. F. (1985). The possibility of administrative ethics, *Public Administration Review*, September-October, p.555-61
- Topakkaya, Arslan (2009), Aristoteles’de adalet kavramı, *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*, 2 (6), s. 628-633.
- Torlak, Ö. ve ÖZDEMİR, Ş. (1999). Yerel hizmetler, yerel yönetimler ve etkinlik. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, s.112-120.
- Üzerem, N. (1997). Hizmet kalitesinin yönetimi. *Pazarlama Dünyası Dergisi*, 11(63), 34-41.
- Yatkın, A. (2008). Etik düşünce ve davranışın yerel yönetimlerde hizmet verimliliğinin artırılmasında rolü ve önemi (Elazığ Belediyesi örnek alan araştırması). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 211-231.
- Yılmaz, A. (2014). Yerel yönetimlerde çevre etiği üzerine incelemeler. *Kent Akademisi*, 7(17), s.26-36.
- Yönet, Ender (2005). Kurumsal sosyal sorumluluk anlayışında son dönemeç: stratejik sorumluluk. *Balkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(13), s. 239-264.