

## Kamu Yönetiminde Etik: Tartışma ve Birkaç Örnek

FATİH DEMİR\*

“Sürekli kaçmak isterler  
Dışarıdaki ve içerideki karanlıktan  
Hiç kimsenin iyi olması gerekmeyecek kadar  
mükemmel sistemleri hayal ederek”  
T.S.Eliot

**Özet:** Kamu görevlileri karşılaştıkları “zor tercih” gerektiren durumlarda nasıl davranmaktadırlar? Belirli bir eylemde bulunma ya da bulunmama kararını verirken başvurdukları temel referans nedir? Bu referans hangi kaynaktan devşirilmekte, kimler tarafından geliştirilmektedir? Bu referansları geliştirenlerin bu konudaki otoriteleri nasıl bir iktidara istinat etmektedir? Makalede bu gibi sorularla ilgili tartışmalara (cevaplara değil) kısaca işaret edilmekte ve kamu yönetiminde etikle ilgili birkaç örnek olaya değinilmektedir. Kamuda karar alma süreçlerinde etik konusunda bazı görüşlere yer verilmekte, bu arada bazı etik kodlarından da bahsedilmektedir. Çalışmanın eklerinde ABD ve İngiltere’den tarihe mal olmuş etik kod metinleri verilmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Kamuda etik, kamu hizmeti, nepotizm, etik kod

### Giriş

ABD’de 1000 yönetici üzerinde Wall Street Journal gazetesi tarafından 1988 yılında bir anket çalışması uygulanmıştı. Ankette yöneticilerden herhangi bir etik problemle karşılaşıldığında en güvenilir makam/kişiyi belirtmeleri istenmişti. Ankete katılanların% 44’ü “kendim” cevabını işaretledi (Cox, 2005, s. 122). 1993 yılında uygulanan bir başka ankette ise “insanların doğru ve yanlış hakkında kendi kararlarını kendileri vermeleri gerekir; her durumda uygulanacak kesin veya mutlak kurallar ve standartlar yoktur” yargısına %70’ten fazla katılımcı “kesinlikle” veya “nispeten” katıldıklarını ifade ettiler (Barna Araştırma Grubu, 1993). Bu örnekler, insanların etik konusunda kendi düşünceleri ve tatbikatlarına güvenme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bireylerin bu şekilde tek bir “doğru” veya “ahlaki” tanımına tabi olmayıp kendi kriterlerine istinat etmeleri, liberal ve bireyci bir bakış açısından olumlu karşılanabilir; hatta bir nevi modernite eleştirisi olarak bile görülebilir. James Bowman (2003), Aristo’nun “erdemlerin ahlaki” nosyonu ile ilgili olarak şunları yazmaktadır:

“iyilik, iyi olanı yapmaya yönelik içten gelen saiklerin bir sonucudur; ahlaki kuralların vazettiği müeyyidelerin veya beklenen şekilde davranıldığında elde edilecek ödüllerin sonucu değildir. Bir sorunun formülasyonu hiçbir zaman sadece teknik

\* Doç.Dr., Celal Bayar Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü

bir prosedürden ibaret olamaz... İnsanlar inançları, hassasiyetleri, ve deneyimlerine dayanarak muhakeme yaparlar; ve konu etikle ilgili olduğunda bunların önceden kestirilmesini sağlayan kurallar mevcut değildir.”

Pek çok insan için, etik denince akla moral tercihler bağlamında tanımlanan doğru ve yanlış davranışlar gelir. “İyi yaşam” nosyonu da bu çerçevenin içinde bir yerlerde mutlaka saklıdır. Antik Yunan filozofları için, ki Aristo da bunlara dahildir, etik “iyi yaşam” anlamına gelir; yani yaşamaya değer ve insanı tatmin eden bir yaşam. O halde etik, iyi işler yapma ve iyi yaşam sürmenin teorisi ve/veya kuralları olarak düşünülebilir (Lynch ve Lynch, 2009, s. 6).

Bu önermelere katılmamak kolay değildir; ne var ki kamu yönetimi ve idarenin hesap verebilirliği gibi hususlar göz önünde bulundurulduğunda, hukuki ve kurumsal temellere dayanan etik ilkeler ve kıstasların kamu hizmetinin bütünlüğünün sağlanması açısından önemini inkar etmek de bir o kadar zordur. Makalenin devamında bu ikilem çerçevesinde bazı değerlendirmeler yapılmaya çalışılacaktır.

### **Kamuda Etik Davranış Kuralları**

Kurallar ve kodların oluşturulması, çeşitli amaçlara hizmet etmektedir. Bazı kural ve kodlar kamu görevlilerinden beklenen asgari standartları ortaya koymak amacıyla hazırlanırlar. Bunlar genellikle kanun veya diğer düzenlemeler şeklinde formülize edilirler. Bu kuralların ihlal edilmesi neticesinde yaptırımlar uygulanır. Rüşvet, ihtilas, irtikap, zimmet gibi bazı ihlaller ceza kanunu kapsamına girer ve hapis cezasıyla müeyyidelendirilebilirler, bazıları ise idari amirlerin vereceği disiplin cezalarını gerektirebilir. Bu gibi kurallar ve yaptırımlar bazı yazarlar tarafından eleştirilmektedir. Buna göre bu gibi kurallar en kötü davranış türleri için caydırıcı olmaktan başka bir işe yaramaz; bununla beraber, kurallarda açıkça belirtilmeyen diğer birçok “kötü” davranış için ise teşvik edicidirler; nitekim bu gibi kodlarda her türlü muhtemel “kötü” davranışın öngörülerek yasaklanması ve caydırılması mümkün olamaz. O halde bir etik kodunun amacı, kamu görevlileri için “asgari” davranışları tanımlamak olmamalıdır; etik kodları, bunun yerine, en âli ve yüksek davranış biçimlerine odaklanmalıdır (Lewis ve Gilman, 2005, s. 191).

Zimmerman’a göre etik kodları üç genel fakat gerçekçi amaç çerçevesinde oluşturulurlar: (1) Yüksek davranış standartlarını teşvik etmek, (2) kamunun güvenini artırmak ve (3) karar verme süreçlerinde yardımcı olmak (1976). Ancak bu farklı amaçlar, farklı modellerin oluşturulmasına yol açmaktadır. Kanun şeklinde vazedilen kodlar, ihlaller için yasal cezalar, etik davranış için ise korumalar sağlamakta, resmi güç ve yetki, kamu otoritesi ve idari takdir yetkisinin suistimal edilmesi gibi tehlikelere karşı etkin sınırlamalar getirmektedir/getirmelidir. İdari standartlar ve prosedürler, karar verme ve uygulama makamında olan kişilere günlük realitelere bağlı operasyonel bir çerçeve sağlamaktadır (Bowman, 1981, s. 61). Bowman’a göre bu gibi kodlar olmasa, kamu görevlileri kendi kurumlarının standartlarının ne olduğu hakkında tahminlerde bulunmak zorunda kalırlardı; bunun ne kadar abes olacağı izahtan varestedir.

Dolayısıyla, açıkça ifade edilmiş etik standartlar, hesap verebilirliğin olmazsa olmaz bir parçasıdır, çünkü kamu görevlilerinin hangi kıstaslara göre hesap vereceğini ortaya koyarlar. Bu ise siyasilerin ve amirlerin kamu görevlileri üzerinde baskı kurmasına karşı da bir nevi emniyet supabı görevi görür, çünkü hiçbir amir veya siyasi, kamu görevlisinden etik kodlarda belirtilen çerçevenin dışına çıkmasını isteyemez. Böyle bir özdenetimin ve siyasi baskıdan azadeliğin sonucu olarak yolsuzlukların azalması beklenir.

Judith Lichtenberg (1996, s. 13–27), kod şeklinde ifade edilmiş etik standartların hem davranışlar hem de karar verme aşamasında etkili olduğunu savunmaktadır:

- Etik kodları, kısmen eylemlerine bir bilinç aşılıyarak, kısmen de uygunsuz davranışlara müeyyideler öngörerek, insanların belli şekillerde davranması olasılığını artırabilir.
- Ayrıca, bir etik kodun varlığı, hiçbir zaman belli bir biçimde eylemde bulunmak için kesin, aksi ispat edilemeyen sebepler teşkil etmez. Aynı hukuk alanında olduğu gibi, olsa olsa belli bir eylemde bulunmak için güçlü bir zahiri sebep sunar, ancak bu sebep, bilinçli itirazlar ile her zaman aksi ispat edilebilir bir sebeptir. Bu akıl yürütmeye göre değeri kendinden menkul etik zorunluluklar yoktur.
- Etik kodları da, aynı kanunlar gibi, herhangi bir grubun bazı ahlaki standartlara bağlılığını ifade etmesi işlevini de yerine getirebilir (Lewis-Gilman, 2005, s. 192).

Peki, bu gibi etik kodlar ve kurallar kamu görevlilerinin etik davranmasını gerçekten sağlayabiliyor mu? “Hiçbir etik kod, standart veya kural, kötü niyetli sahtekârları kanunlara uyan kamu görevlileri haline getiremez” diyen Lewis-Gilman haksız mıdır? Makalenin başında yer alan T. S. Eliot’un *Kayadan Korolar* adlı kitabında VI. bölümdeki 021-023. satırlar bu önerme açısından anlamlıdır:

“Sürekli kaçmak isterler  
Dışarıdaki ve içerideki karanlıktan  
Hiç kimsenin iyi olması gerekmeyecek kadar mükemmel sistemleri hayal ederek”  
(Lewis-Gilman, 2005, s. 193).

“Etik kodlar, etik düşünme yerine itaati getirmekte, mantık yürütmenin yerine kuralları koymaktadır” (Lewis-Gilman, 2005, s. 186) önermesinin bu çerçevede yorumlanması mümkündür.

#### **Avrupa İyi İdari Davranış Kuralları: 2001 (The European Code of Good Administrative Behavior)**

“Avrupa İyi İdari Davranış Kuralları” başlığını taşıyan kurallar bütünü, 2000 yılında yapılan Nice zirvesinde ilan edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nda belirtilen “iyi yönetilme” hakkının uygulamada ne anlam ifade ettiğini daha ayrıntılı şekilde açıklamak amacıyla, Avrupa Ombudsmanı tarafından yayınlanmıştır. İyi İdari Davranış Kuralları, yirmi yedi maddeden oluşur. Bu maddelerde kamu yöneticileri ve memurların davranışlarında ayrımcılık yapılmaması (md. 5), orantısallık (md. 6), suistimal yapılmaması (md. 7), tarafsızlık ve bağımsızlık (md. 8), objektif olma (md. 9), adalet (md. 11), nezaket (md. 12), mektuplara vatandaşın yazdığı dilde cevap verilmesi (md. 13), alındı bildirim ve yetkili memurun kimlik bilgilerinin verilmesi (md. 14), konuyu kurumun yetkili birimine aktarma zorunluluğu (md. 15), vatandaşın savunma, dinlenme ve beyanda bulunma hakkı (md. 17), kararların gerekçelerinin bildirilmesi (md. 18), temyiz yollarının gösterilmesi (md. 19), kararın bildirilmesinde gözetilecek kurallar (örn. karar alınır alınmaz yazıyla bildirme, ilgili kişilerden önce başka taraflara kararın bildirilmemesi, md.20), bilgilerin korunması (md. 21), bilgi talepleri (md. 22), belgelere halkın erişim talepleri (md. 23), yeterli düzeyde kayıt tutulması (md. 24), Avrupa Ombudsmanına başvurma hakkı (md. 26) ile ilgili ilkeler belirlenmiştir. İyi İdari Davranış Kuralları, Avrupada kamu yönetiminin temel ilkeleri olarak görülen güvenilirlik ve öngörülebilirlik, açıklık ve şeffaflık, hesap verebilirlik, verimlilik ve etkenlik prensiplerini tamamlayıcı nitelik taşır (Demir, 2009, s. 52-53).

### ABD'de Etik Kodları

ABD'de Etik Kaynak Merkezi'nin 2003 yılında yaptığı bir anket çalışmasına göre kamu görevlilerinin %90'ı yazılı etik kodlara göre çalıştıklarını belirtmektedir (Lewis ve Gilman, 2005, s. 190). ABD'de gerek federal, gerek eyalet, gerekse belediye düzeyinde etik kurallar mevcut olmakla beraber, uygulanabilirlikleri birbirinden çok farklıdır. Bazı kodlar hem yasama, hem yürütme hem de yargıyı bağlamaktadır; bazıları sadece yürütme ile ilgilidir. Bazıları sadece kamu görevlilerini bağlarken, bazıları ise kısmi zamanlı çalışanlar veya yine kamu kurumları bünyesinde çalışıp da devlet memuru statüsünde olmayanları da kapsamaktadır.

Hükümet Etik Yasaları Konseyi (COGEL) her yıl bütün eyaletlerde yürürlükte olan etik kodlarının bir katalogunu hazırlamaktadır. COGEL yönetmeliğine göre "yönetimde etik" şunları kapsamaktadır:

- Kamu görevlileri ve çalışanlarının, ayrıca seçimle veya atamayla işgal edilen kamu görevlerine aday olanların mali bilgilerinin ifşa edilmesi,
- Kamu görevlileri ve çalışanları için eylem standartları,
- Siyasi kampanya faaliyetleri ve seçimlerin ifşa edilmesi, yürütülmesi, finansmanı ve düzenlenmesi,
- Lobicilik faaliyetlerinin ifşa edilmesi, yürütülmesi ve düzenlenmesi,
- Halk toplantıları ve kayıtlar,
- Yargı işleri (<http://www.cogel.org/about>).

Görüldüğü gibi, devletin her üç erki de COGEL'in "yönetimde etik" nosyonu kapsamında içinde telakki edilmiştir.

Başkan Kennedy, ilk defa federal düzeyde çıkar çatışması yönetmeliği hazırlanmasını önermiş ve 27 Nisan 1961 tarihinde Kongre'ye gönderdiği mesajda etik kodların artıları ve eksilerini ortaya koymuştur.<sup>1</sup> Bu mesajdan birkaç gün sonra 5 Mayıs 1961 tarihinde 10939 sayılı "Hükümet Görevlilerine Etik Standartlar için Bir Rehber Sağlamak" hakkında başkanlık kararını imzalamıştır. Aşağıda söz konusu mesajdan bazı bölümler alıntılanmıştır:

"Hükümetteki etik problemlere nihai cevap iyi bir etik ortamda dürüst insanların yönetimidir. Hiçbir tüzük veya düzenleme ağı, ne kadar komplike şekilde düşünülmüş olursa olsun, bir insanın dürüstlüğüne veya kamu yararına kendini adanmışlığına yönelmiş sayısız muhtemel meydan okuma ile başa çıkabilmeyi umut edemez... Bununla beraber, resmi düzenleme gereklidir – politika için açık ilkeler ortaya koyacak, rüşvet alma ve çifte standardı cezalandıracak ve kamusal işlerin yürütülmesi için genel bir etik ton oluşturacak bir düzenleme."

"Ceza yasaları ve başkanlık kararları, ne kadar dikkatle düşünülse ve titizlikle hazırlansa da, etik davranış veya çıkar çatışmaları ile ilgili bütün problemleri etkin şekilde ele almaları beklenemez. Sorunlar sınırsız varyasyonlarla ortaya çıkarlar. Genellikle ustalık gerektiren ve zor kararlarla ilgilidirler... Ve en iyi düzenleme veya yönetmelikler bile gayretle ve zekice uygulanmadıkları takdirde amaçlarına ulaşamayacaklardır."

<sup>1</sup> Mesajın tam metni <http://www.presidency.ucsb.edu/ws/?pid=8092> adresinde yer almaktadır. Bu web sayfası, Santa Barbara kentindeki University of California'da öğretim üyesi olan John T. Woolley and Gerhard Peters'in ortak bir çalışması olan Amerikan Başkanları Projesi kapsamında 1999 yılında oluşturulmuştur.

### **Kamuda Karar Alma Süreçleri İçin Etik**

Erakovich ve Wyman (2009), karar alma süreçlerinde etiğin rolünü ele aldıkları çalışmalarında “etik iklimi” kavramı etrafındaki tartışmalara değinirler. Buna göre bir kurumun etik iklimi, kurum üyelerinin etik davranış ve kararlarını yönlendiren paylaşılan davranışlar olarak tanımlanabilir (Agarwal ve Malloy, 1999). Bu gibi paylaşılan uygulamalar gözlemleme özelliğine sahiptir ve kamu görevlilerinin karar verme süreçlerinde etkili olurlar. Örgütsel etik iklimler ile ilgili bir tipoloji geliştiren Victor ve Cullen (1987) bu iklimlerin örgütte nelerin olup bittiğiyle ilgili temel ayrıştırmalar yapabildiğini ileri sürmektedirler. Bu tipolojiye göre etik belirleyiciler ve etik analiz, bir örgütün etik iklimini oluşturmak için kullanılan temel kriterlerdir. Onlara göre örgütsel etik iklimler çeşitli boyutlar veya kriter düzeyleri etrafında gelişirler. Kohlberg (1984) bu boyutlar ve kriterle ilgili bir ahlak teorisi geliştirmiştir. Ona göre bireysel gelişim, bireyci bir yaklaşımdan başlayarak çok aşamalı bir süreç takip eder ve daha geniş bir evrensel haklar ve hatta bütün olarak insanlık hakkında bir ahlaki görüşe doğru evrilir (Erakovich ve Wyman, 2009, s. 81).

Örgütsel ahlaki iklimlerin türleri, ortaya çıkan etik çatışmaların şeklini ve bunların çözümlenmesi için tatbik edilen süreçleri etkileyebilir. Etik belirleyiciler ve etik analizin seviyesi, bireyden başlayarak en geniş toplumsal sistemlere kadar değişiklik gösterebilir. Metron da yerel ve kozmopolitan roller ile rol tanımının dâhili ve harici kaynakları arasında bir ayırım yapmaktadır (Merton, 1968). Etik iklim, kısaca, “etik açıdan neyin doğru olduğu ve etik çatışmaların nasıl çözümleneceği ile ilgili paylaşılan davranışlardır” (Victor ve Cullen, 1987, s. 52).

Resmi etik kodları etik karar verme için eylem standartları ve ilkeleri önermektedir; ancak başka bir yaklaşım ise söz konusu kodları normatif bir yaklaşımla hercümerç etmek ve örgütsel süreçler ve hedefleri destekleyen bir etik iklimi oluşturmayı savunmaktadır. Böyle bir stratejinin bileşenleri arasında aşağıdakiler sayılmaktadır (Erakovich ve Wyman, 2009, s. 89):

1. Çalışanlar için hesap verebilirlik mekanizmaları oluşturmak.
2. Örgüt içinde ve vatandaş grupları ile örgüt arasında güven tesis etmek.
3. Çalışanlar arasında katılımcı karar vermeyi teşvik etmek.
4. Ortaklıklar inşa eden destekleyici bir ortam geliştirmek.
5. Güven ve dürüstlüğü inşa etmek için kurum içinde bütünlüğü desteklemek.
6. Mevzuattaki sınırları aşmaksızın risk alma yoluyla yenilikleri desteklemek.

### **Nepotizm**

Nepotizm yeni bir olgu değildir; tarihsel kökleri vardır. Nepotizmin tarihi evrimsel biyoloji, antropoloji, din, sosyoloji, psikoloji, siyaset bilimi, tarih, hukuk, iktisat gibi birçok bilim dalı tarafından incelenmiştir (Ciulla, 2005). İnsanların farklı ırk, din, dil, kabile ve ulus arka planları vardır ve bunların her biri farklı nepotizm uygulamaları meydana getirir. Abdalla vd. (1998) nepotizmin bütün dünyada yaygın şekilde görüldüğünü, ancak kalkınmakta olan ülkelerde daha belirgin ve kritik olduğunu belirtmektedir.

Nepotizm sözcüğünün kökeni Latince “nepot” sözcüğünden gelmektedir (Ford ve McLaughlin, 1986). Ciulla (2005) sözcüğün “erkek veya kadın aile üyesi” anlamına gelen İtalyanca “nipóte” sözcüğüyle de bağlantılı olduğunu ileri sürmüştür. Çok çeşitli şekillerde tanımlanan nepotizm için “kişinin çalıştığı kurumda akrabalarına istihdam sağlaması” (Ford ve McLaughlin, 1986)

ghlin, 1986), veya “aynı departmandaki akrabalar ile beraber çalışmak veya onlar tarafından denetlenmek” (Abdalla vd., 1998)” denebilir. Webster’s Uluslararası Sözlüğü ise nepotizmi şöyle tanımlamaktadır: “Liyakatten ziyade ilişkilerinden ötürü kişinin yeğenlerine veya diğer akrabalarına karşı gösterdiği kayırmacılık”. Longman Çağdaş İngilizce sözcüğü ise nepotizmi, “kişinin, gücü veya makamı olduğu zaman, özellikle iş vermek suretiyle akrabalarını kayırması” olarak tanımlamaktadır (Araslı vd., 2006). White’a (2000) göre nepotizm “akrabalar için hak edilmeyen ödüller veya istihdam ya da diğer avantajlı durumlarda onlar lehine adil olmayan bir ayrımcılık” unsurlarını da içermektedir. Padgett ve Morris (2006) ise nepotizmi insan kaynakları yönetimi açısından ele almış ve “işe alma sürecinde, mevcut çalışanların akrabaları veya eşlerine yönelik bir kayırmacılık uygulaması” olarak tanımlamıştır. Ciulla (2005) ise bu tanımlara oldukça kritik bir boyut ekleyerek nepotizmi “ehliyetsiz akrabaların işe alınması” şeklinde değerlendirmiştir.

Araslı vd.’ye göre (2006) nepotizm “insanları yakın akrabalarına veya arkadaşlarına destek olmaya zorlayan sosyokültürel, ekonomik, eğitsel ve siyasi yapılar gibi diğer faktörlerin etkisiyle küçük toplumlarda daha yaygın görülmektedir. Vanhanen (1999), bu gibi yapıların demokratik olmayan toplumlarda görülme ihtimalinin daha yüksek olduğunu düşünmektedir.

### **Santer Komisyonu’nun İstifası**

AB’de yasama organıyla yürütme organını birbirine düşürerek, birlik içinde siyasi krize yol açan skandalın nedeni yolsuzluklardı. AB Komisyonu’nun eğitim ve araştırma konularından sorumlu komiseri Edith Cresson ve Komisyon’un başkan yardımcısı, Akdeniz ülkelerinden sorumlu komiseri Manuel Marin’in görevlerini kötüye kullandıkları ve AB fonlarındaki paralarda usulsüzlük yaptıklarına dair iddialar parlamentonun olaya el atmasına neden oldu. Sonuçta Jacques Santer başkanlığındaki AB Komisyonu, Mart 1999’da görevinden topluca istifa etti. Bu bakımdan 15 Mart 1999, Avrupa Birliği, özellikle de Avrupa Komisyonu için önemli bir tarihtir. Bu tarihte Jacques Santer başkanlığındaki AB Komisyonu, görev süresinin dolmasına bir yıl varken toplu halde istifa etmiştir. Komisyon’un eğitim ve araştırma konularından sorumlu Edith Cresson’un özellikle personel politikalarında yolsuzluklara (nepotizme) bulaşmış olmasından dolayı parlamento tarafından istifasını istenmiş, ancak kendisi görevi bırakmaya yanaşmayınca Komisyon toplu halde istifa etmeyi tercih etmiştir. Bu olayı takiben 2001 yılının Temmuz ayında Komisyon’un yönetim üzerine Beyaz Kitap’ı yayınlamıştır (Demir, 2009, s. 49).

### **Sonuç**

Bu makalede, kamu yönetiminde etik konusu hem genel ve teorik tartışmalar ışığında, hem de bazı örnekler etrafında ele alınmaya çalışılmıştır. Bu tartışmalar, örnekler ve kişisel deneyimler çerçevesinde yapılan değerlendirmeler sonucunda inanılmaktadır ki, kamu görevlilerinin büyük çoğunluğu kötü niyetli değildir ve kamu hizmetine ahlaki bir karakter kazandırmayı isterler. Aksini iddia etmek, yüzlerce ve binlerce çalışmanı olan yüzlerce ve binlerce kurumu, nihayetinde milyonlarca kamu görevlisini töhmet altında bırakmak anlamına gelirdi ve son derece karamsar bir dünya tablosu çizilmiş olurdu, çünkü hayatlarımızın her anında bu kamu görevlilerinin eylem ve davranışlarından etkilenmekteyiz. Dolayısıyla sorun kamu görevlilerinin etik bilincinden yoksun olmaları değildir. Kamu hizmetinin bazen belirsiz (örn. “kamu yararı” kavramının tanımlanamaması), bazen karmaşık (binlerce sayfadan oluşan mevzuat), bazen ise baskı altında olan (seçilmiş-atanmış ikilemleri) doğasından dolayı kamu görevlileri her gün yaptıkları yüzlerce idari eylem ve işlem içinde doğru olanın

ne olduğu konusunda tereddüt yaşayabilmektedir; sorunun özü buradadır. Doğru/ahlaki davranışın nasıl, kim tarafından, hangi kıstaslara göre tanımlanacağı noktasındadır.

### Kaynaklar

- Abdalla, H. F., A. S. Maghrabi ve B. G. Raggad (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism: A cross-cultural study. *International Journal of Manpower*. 19(8): 554-570.
- Agarwal, J., ve D. C. Malloy (1999). Ethical Work Climate Dimensions in a Not-for-Profit: An Empirical Study. *Journal of Business Ethics*. 20: 1–14.
- Aldraehim, M. S., S. L. Edwards, J. A. Watson ve T. Chan (2012). Cultural impact on e-service use in Saudi Arabia: the role of nepotism. *International Journal for Infonomics*. 5(3/4): 655-662.
- Arasli, H., A. Bavik ve E. H. Ekiz (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 26(7/8): 295-308.
- Barna Research Group (1993). National adult survey: data provided by The Roper Center for Public Opinion Research: University of Connecticut, ABD.
- Bowman, J. S. (1981). The Management of Ethics: Codes of Conduct in Organizations. *Public Personnel Management Journal*. 10: 59–66.
- Bowman, J. S. (2003). Virtue Ethics. içinde J. Rabin (ed.), *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*. ABD: Taylor&Francis.
- Ciulla, J. B. (2005). *In praise of nepotism? Business Ethics Quarterly*. 15(1): 153-160.
- Demir, Fatih (2009), *Avrupa İdari Alanının Oluşumu ve Yansımaları*(Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri ile Türkiye Örneği), Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya.
- Erakovich, R. ve S. Wyman (2009). *Implications of Organizational Influence on Ethical Behavior: An Analysis of the Perceptions of Public Managers*. içinde Raymond W. Cox III (Ed.) *Ethics and Integrity in Public Administration: Concepts and Cases*. ABD&İngiltere: M.E.Sharpe.
- Ford, R, ve McLaughlin, F. (1986). Nepotism: Boon or bane. *Personnel Administrator*: 31(11): 78-89.
- Great Britain's Committee on Standards in Public Life*, Kuruluş: Ekim 1994 [<http://www.public-standards.gov.uk>].
- Kohlberg, L. (1984). *The Psychology of Morale Development: Moral Stages and Life Cycle*, Vol. 2. San Francisco, ABD: Harper & Row.
- Lewis, C. W. ve S. G. Gilman (2005). *The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide*. San Fransisco, ABD: Jossey-Bass.
- Lichtenberg, J. (1996). *What are Codes of Ethics For?* içinde M. Coady ve S. Bloch (Ed.). *Codes of Ethics and the Professions*. Melbourne: Melbourne University Press.
- Lynch, C. E. ve T. D. Lynch (2009). *Democratic Morality: Back to the Future*, içinde Raymond W. Cox III (Ed.), *Ethics and Integrity in Public Administration: Concepts and Cases*. ABD&İngiltere: M.E.Sharpe.
- Merton, R.K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- Padgett, M. Y. ve K. A. Morris (2005). Keeping it “all in the family:” does nepotism in the hiring process really benefit the beneficiary? *Journal of Leadership & Organizational*

*Studies*. 11(2): 34-45.

Vanhanen, T. (1999). Domestic ethnic conflict and ethnic nepotism: A comparative analysis. *Journal of Peace Research*. 36(1): 55-73.

Victor, B. ve J. B. Cullen. (1987). A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*. 9: 51-71.

White, L. D. (1954). *The Jacksonians: A Study in Administrative History, 1829-1861*. New York: Macmillan.

White Jr, R. D. (2000). Consanguinity by degrees: Inconsistent efforts to restrict nepotism in State government. *State and Local Government Review*. 32: 108-120.

Zimmerman, J. S. (1976). Ethics in Local Government. *Management Information Service Report 8*. Washington, D.C.: International City Management Association.

### **Ek 1: ABD Posta Çalışanları İçin Etik Kodu, 1829**

Posta Şefi General Amos Kendall tarafından yayınlanmıştır.

- I. Her bir görevli sabah saat 9'da odasında işe başlamak üzere hazır olacaktır ve öğleden sonra saat 3'e kadar kendini özenle kamu hizmetine adayacaktır.
- II. Her bir görevli kendisinden iş saatleri sırasında veya dışında istenebilecek herhangi bir görev için hazır bulunacaktır...
- III. Ofiste doğrudan görevle ilgili olanlar dışında hiçbir gazete veya kitap okunmayacak, ziyaretçiler veya bekleyenler ile ofisle olan işleri dışında herhangi bir konuda konuşulmayacaktır.
- IV. Kumar oynamak, sarhoşluk, düzensiz ve ahlak dışı davranışları görülen görevliler derhal işten uzaklaştırılacaktır.
- V. Herhangi bir görevlinin ofisle işi olan bir kişiden hediye veya bahşiş alması, ya da ailesinden birinin alması durumunda bu görevli derhal görevden uzaklaştırılacaktır.
- VI. Herhangi bir vatandaşın itibarını etkileyecek şekilde ofiste yürütülen herhangi bir soruşturmanın veya ofisle ilgili hususların ofis dışındaki bir kimseye Müfettişin izni olmadan açıklanması kesinlikle yasaktır.
- VII. Başka bir işle iştigal eden hiç kimse bu ofiste istihdam edilmeyecektir. Görevlilerin ailelerinin ihtiyacı olan ilgi ve alaka dışında tüm zamanları, düşünceleri ve enerjilerini kamu hizmetine hasretmeleri beklenir.
- VIII. Kamuya ait kırtasiye veya diğer malların kullanımında kesin iktisat gereklidir. Hiçbir görevli ofisteki devlete ait kâğıt, bobin veya başka bir eşyayı kendisi, ailesi veya arkadaşlarının kişisel kullanımı için alamaz.

Kaynak: White, 1954, s. 434-435; aktaran: Lewis ve Gilman, 2005, s. 186.

### **Ek 2: İngiltere - Kamu Yaşamının Yedi İlkesi, 2001**

Komite, kamu hizmetinde uygulanması gerektiğine inandığı "Kamu Yaşamının Yedi İlkesi"-ni ortaya koymaktadır:

**Diğerkamlık**

Kamu görevlileri sadece kamu yararı bağlamında eylemde bulunacaktır. Kendiler, aileleri veya arkadaşlarının mali veya diğer çıkarları için eylemde bulunmayacaklardır.



**Bütünlük**

Kamu görevlileri, resmi görevlerindeki performanslarını etkileyecek şekilde, kendilerini başka kişiler veya kurumlar nezdinde mali veya başka yükümlülükler altına sokmayacaklardır.

**Tarafsızlık**

Kamu atamaları, sözleşmelerin yapılması veya bireylerin ödül veya diğer destekler için tavsiye edilmesi gibi kamusal işleri yerine getirirken, kamu görevlileri tercihlerini liyakatten yana kullanacaklardır.

**Hesap verebilirlik**

Kamu görevlileri, kamuyla ilgili karar ve eylemlerinden dolayı sorumludurlar ve kendilerini ofisleri için uygun olan denetimlere tabi kılmalıdır.

**Açıklık**

Kamu görevlileri tüm kararları ve eylemleri ile ilgili olarak mümkün olduğunca açık olmalıdırlar. Kararlarının sebeplerini açıklamalı ve sadece daha büyük kamu yararı açıkça gerektirdiği hallerde verdikleri bilgileri sınırlamalıdır.

**Dürüstlük**

Kamu görevlileri, kamu görevleri ile ilgili tüm kişisel çıkarlarını açıklamakla ve muhtemel çatışmaları kamu yararını koruyacak biçimde çözmeye matuf adımlar atmamakla mükelleftirler.

**Liderlik**

Kamu görevlileri bu ilkeleri liderlik ve örnek olma çerçevesinde teşvik etmeli ve desteklemelidirler.

Kaynak: İngiltere Kamu Yaşamında Standartlar Komitesi (Committee on Standards in Public Life), kuruluş: Ekim 1994 (<http://www.public-standards.gov.uk>)

**Ethics in Public Administration: Discussion and Some Examples**

FATİH DEMİR

**Abstract:** *How do the public officials act in cases which require “tough decisions”? What is their basic point of reference when deciding to act or not act in a certain direction? What is the source of this reference and by whom is it developed? On what kind of a power is the authority of the people based who develop these references? The article provides not the answers but some discussion on this kind of questions and some cases are discussed related to ethics in public administration. Some opinions on ethics in decision-making processes in public administration are addressed and some ethical codes are also mentioned. The annexes of the paper provide ethical code texts in the USA and UK which made history.*

**Keywords:** *ethics in public administration, public service, nepotism, ethical code*