

**KAMU YÖNETİMİNDE ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ:  
KIRŞEHİR BELEDİYESİ ÇALIŞANLARININ ETİK ALGILARI  
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**PRINCIPLES OF ETHICAL BEHAVIOR IN PUBLIC ADMINISTRATION:  
A RESEARCH ON THE ETHICAL PERCEPTIONS OF THE STAFF OF  
KIRŞEHİR MUNICIPALITY**

**Yrd. Doç. Dr. Sefa USTA<sup>1</sup>  
Yrd. Doç. Dr. Mustafa KOCAOĞLU<sup>2</sup>**

**ÖZET**

*Kamu yönetiminde yaşanan etik dışı davranışların önüne geçilmesinde, etik ilke ve değerlerin önemli bir yer tuttuğu tezinden hareketle hazırlanan çalışmanın temel sorunsalı, kamu görevlilerinin etik ilke ve değerlere yönelik algılarının tespit edilmesidir. Bu sorunsal çerçevesinde hazırlanan çalışmanın temel amacı, Kırşehir Belediyesi'nde gerçekleştirilen alan araştırmasından hareketle, kamu yönetiminde etik ilke ve davranışlara yönelik alguların belirlenmesi; etik ilke ve değerlerin yerleşmesinde neler yapılması gerektiğinin tespit edilmesi noktasında kamu görevlilerinin görüşlerinin ortaya konulmasıdır. Bu amaç kapsamında hazırlanan çalışmada, kamu yönetiminde etik ilke ve değerler ele alınmakta, Türkiye'de etik ve ilke değerlere yönelik yasal çerçeve irdelenmekte ve bu konu ile ilgili gerçekleştirilen alan araştırması sonuçları ortaya konularak tartışılmaktadır. Çalışmanın teorik çerçevesinin ele alındığı kısımda, eleştirel literatür taraması yönteminden ve betimleyici analiz yönteminden yararlanılmıştır, uygulama kısmında ise alan araştırması (anket) yönteminden faydalanılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Yönetimsel Etik, Etik Değerler, Etik Davranış İlkeleri, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Kırşehir Belediyesi.

**Jel Kodları:** H70, D73, H83

**ABSTRACT**

*The main problematic of the study, which is prepared by setting out from the thesis that ethical principles and values have an important place to prevent non-ethical behaviors experienced in public administration, is to determine the perceptions on the ethical principles and values of public officials. The main objective of this study, which is conducted in this problematic context, is to determine the perceptions toward ethical principles and behaviors in public administration by moving from the field research carried out in Kırşehir Municipality and to reveal the opinions of public officials for determining what should be done for ethical principles and values to be placed. Under the study done by this purpose, it is treated ethical principles and values in public administration, examined the legal framework and institutional infrastructure for the ethical principles and values in Turkey, and discussed the conclusions of the field research carried out in this subject. In the chapter in which the theoretical framework of the study is discussed, it is benefitted from the method of critical literature search and the method of descriptive analysis, and in the chapter of application, from the method of field research (survey).*

**Key Words:** Administrative Ethics, Ethical Values, Principles of Ethical Behaviour, Council of Ethics For Public Service, Kırşehir Municipality.

**Jel Codes:** H70, D73, H83

<sup>1</sup> Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, sefausta@kmu.edu.tr

<sup>2</sup> Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, m\_kocaoglu@hotmail.com

## 1. GİRİŞ

Kamu yönetiminde etik ilke ve değerler, kamu görevlilerine etik ikilemlerle karşı karşıya kaldıklarında kendilerine yol gösterirken, verilen kararların etik olup olmadığının tespit edilmesinde önemli rol oynarlar. Etik ilke ve değerlerin, kamu görevlilerinin karar verme süreçlerinde rehber işlevi göreceği söylenilebilir. Kamu yönetiminde etik ilke ve değerlerin, kamuda çalışanlar tarafından benimsenmesi ve içselleştirilmesinin, olası etik dışı davranışların ortaya çıkmadan engellenebilmesi açısından önemli bir husus olduğunun altı çizilebilir.

Kamuda etik kültürün sağlanmasında önemli bir görev üstlenen Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun, kamu yönetiminde etik ilke ve değerlerin yerleşmesinde de etkili rol oynayacağı ifade edilebilir. Bununla birlikte, kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış kurallarını da içeren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği'nin kamu çalışanları tarafından benimsenmesinin, kamuda etik kültürün yerleşmesinde önemli bir işlev göreceği söylenilebilir.

Çalışmanın temel amacı, etik değerler, etik davranış ilkeleri ekseninde kamu yönetiminde etik konusunun incelenmesi, Türkiye'de kamu yönetiminde etik konusunun yasal ve kurumsal temellerinin ortaya konulması ve gerçekleştirilen bir alan araştırması ile kamu görevlilerinin etik algılarının tespit edilmeye çalışılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan çalışma kapsamında ilk olarak, kamu yönetiminde etik konusu kavramsal çerçevede incelenmektedir. Çalışmada daha sonra, Türk kamu yönetiminde etik mevzuat irdelenerek, kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkeri ele alınmaktadır. Son olarak, Kırşehir Belediyesi örneği üzerinden hareketle, kamuda görev yapan çalışanların etik ilke ve değerlere yönelik algıları gerçekleştirilen alan araştırması sonrası ortaya konulmaya çalışılmakta ve elde edilen sonuçların genel bir değerlendirilmesi yapılmaktadır.

## 2. KAMU YÖNETİMİNDE ETİK DEĞERLER VE ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ

Yunanca karakter anlamındaki ethos kelimesinden türeyen etik kavramı, karakterin eğitilmesi anlamına gelmektedir. İnsan ilişkilerinde iyi-doğru, kötü-yanlış olarak adlandırılan değer yargılarını inceleyen etik, ahlak kavramından farklıdır. Morality kökeninden gelen ahlak, yunancada adet, gelenek, görenek anlamına gelmektedir. Ahlak toplumun doğru veya adaletili olarak kabul ettiği uygulamalar şeklinde açıklanmaktadır (Yüksel, 2010a: 27-28).

Ahlak, insan davranışının başkalarıyla ilişkilerinde kişiye yol gösteren bir davranış yasadı olarak ifade edilirken, etik bir insanın davranışları esnasında kullandığı ahlaki ilkeler bütünü şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre etik, kişilerin eylemlerinin iyi-kötü, doğru-yanlış olup olmadıkları konusunda yargıda bulunabilmelerini sağlayan moral/ahlak ilkeler sistemidir (Kutlu, 2011: 3-4, 8).

Yasaları hazırlayan ve uygulayanların karşılaştıkları etik sorunlar konusu yeni değil, felsefe kadar eski bir konudur. Etik sorunlar, hukuk normlarını üreten, yürürlüğe koyan ve uygulayan herkesi ilgilendirmektedir (Kuçuradi, 2009:42). Bu cümleden hareketle, yasama, yürütme ve yargı, etik sorunları bünyesinde barındırmaktadır. Yasama, yürütme ve yargı erklerinde görev yapan kamu görevlilerinin etik sorunlarla karşı karşıya kaldıklarında nasıl davranmaları gerektiği konusu, yasama etiği, yargı etiği ve kamu etiği gibi kavramların tartışılmasına zemin hazırlamıştır.

Kamu etiği, kamu hizmeti etiği, yönetimde etik olarak da ifade edilen yönetsel etik; hükümetin idari alanında, doğru davranışlara ulaşmak için gerekli olan ilke ve standartlar olarak tanımlanmaktadır (Şen, 1998: 82). Yönetsel eylemlerde uyulması gereken ilkeler veya

davranış kuralları şeklinde tanımlanan (Kutlu, 2011:92) yönetsel etik; idari kurum ve kuruluşların her türlü eylem ve işlemlerinde hem önlenmesi gereken davranış biçimlerini hem de olumlu davranışları içeren bir ilke ve standartlardan oluşmaktadır (Nohutçu, 2004: 393).

Tarafsızlık, dürüstlük, liyakat, nesnellik, saydamlık, hesap verebilirlik, adalet, eşitlik, kamu yararını gözetme, profesyonellik, tutumluluk ve etkinlik, hediye ve rüşvet almama kamu görevlilerinin karar alırken ve hizmetleri yürütürken uymaları gereken ilke ve değerlerdir. Bu ilke ve değerleri benimseyen, karar ve işlemlerinde bu ilke ve değerleri uygulayan yönetim de etik yönetim olarak adlandırılmaktadır (Eryılmaz, 2008: 7).

Kamu hizmetinde etik kavramı ile genelde etik anlayışa ve kamu hizmetinde etik değerler dizgesi konusuna değinilmektedir (Öktem ve Ömürganülşen, 2005: 232). Değerler, iyi olan davranışların yolundan gidilebilmesi için neyin yapılması gerektiğini söylerler. Etik bir değerler sistemidir. Sadakat, adalet, güvenilir olma, doğruluk, dürüstlük, saygı, eşitlik etik değerler içerisinde sayılmaktadır (Kutlu, 2011: 32).

Temel etik değerler, kamu hizmetinin temelini oluşturmaktadır. Bu değerler, kamu görevlilerinin günlük çalışma düzeni içinde neyin iyi ve doğru, neyin kötü ve yanlış olduğuna dair karar vermelerine yardımcı olurlar (Yüksel, 2010b: 61). Etik değerler, ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir, herkes tarafından benimsenen etik değerler mevcuttur. Hukukilik, bütünlük (integrity), tarafsızlık, saydamlık, etkinlik, eşitlik, sorumluluk, adalet, hesap verebilirlik, nesnellik, güven, nezaket, saygınlık ve kamu yararının gözetilmesi günümüzde gelişmiş demokratik ülkelerin ortak benimsediği temel etik değerlerdir (Yüksel, 2010a: 91-114).

Kamu görevlileri tarafından etik değerlerin benimsenmesinde ve kabullenilmesinde, temel etik değerlerin kamu görevlilerine bildirilmesi, kamu görevlilerinin etik değerlere uyma yönünde yükümlülükleri olduğu konusunda haberdar edilmesi önemli bir gerekliliktir. Asıl uygulanması gereken yöntem ise, kamu görevlilerinin kamu hizmetine başlaması ile doğrudan bu etik değerlere uygun hareket etme noktasında sorumlu ve yükümlü tutulmasıdır (Yüksel, 2007: 587-589).

Etik değerlerle birlikte, kamu görevlilerinin kamu hizmetini yerine getirirken, yönetsel karar alma süreçlerinde dikkate alacağı ve uyacağı ilke ve kurallar da kamu hizmetinde etik konusu içerisinde değerlendirilmektedir (Öktem ve Ömürganülşen, 2005: 232). Bu bağlamda kamu yönetiminde etik kuralların oluşturulmasında, etik davranış ilkelerinin uygulamaya konulmasının ve kamu görevlileri tarafından benimsenmesinin önemli bir husus olduğu söylenilebilir.

Yukarıda bahsedilen kamu yönetiminde etik değerlerden bir kısmı evrenselleşmiştir. Hesap verebilirlik, hukukilik, saydamlık, tarafsızlık, eşitlik, dürüstlük, nesnellik, nezaket, saygınlık, güven herkes tarafından kabullenilmiş temel etik davranış ilkeleridir (Yüksel, 2010b: 62-64). Kamu hizmetlerinde kaliteli ve verimli hizmet sunumu için gerekli olan etik prensipler/ilkeler ve taşıması gereken özellikler genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Nohutçu, 2004: 395):

- Kamu hizmetlerinde etik standartlar açık olmalıdır.
- Etik kurallar, yasal düzenlemelerle uyumlu olmalıdır.
- Kamu görevlileri, kamu hizmeti sağladıkları sırada etik rehber/klavuzdan yararlanmalıdırlar.
- Etik konusundaki politik yorumlar ve söylemler, kamu görevlilerini etik açıdan teşvik edici olmalıdır.

- Yöneticiler etik işlemler gerçekleştirmeli ve etik liderlik göstererek çalışanlara örnek olmalıdırlar.
- Kamu hizmetlerinin sunumu sırasında, uygun sorumluluk mekanizmaları kurulmalıdır.
- Kamu yönetiminde karar alma süreçleri açık olmalı, alınan kararlar noktasında halk bilgilendirilmelidir.

Etik davranış ilkeleri, gelişmiş ülkelerin çoğunda benimsenmiştir. 1994 yılında dönemin İngiltere başbakanı John Major'un emriyle "Kamu Yaşamlarında Standartlar Komitesi" kurulmuştur. Nolan Komitesi olarak da adlandırılan bu komite, kamu yaşamında etik davranış ilkelerini benimsemiştir. Bu ilkeler şu şekilde sıralanabilir (Yüksel, 2010a: 93):

- **Bencil olmama;** karar alınırken kamu yararı esas alınmalıdır.
- **Dürüstlük;** kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken kendilerini etkileyebilecek birey veya örgütlerin mali ve diğer yükümlülükleri altına girmemelidir.
- **Nesnellik;** kamusal işler yerine getirilirken, tercihler liyakat esasına göre yapılmalıdır.
- **Hesap verme;** kamu görevlileri, kendi kararları ve eylemlerinden dolayı kamuya hesap vermeli ve denetime tabi tutulmalıdır.
- **Açıklık;** kamu görevlileri aldıkları kararlar ve yaptıkları işlerde açık/şeffaf olmalı, aldığı kararların gerekçelerini açıklamalıdır.
- **Onur;** kamusal işlerle ilgili özel çıkarlar açıklanmalıdır. Kamu yararının açıklanması noktasında, ortaya çıkabilecek çıkar çatışması durumları çözüme kavuşturulmalıdır.
- **Liderlik;** kamu makamını elinde tutanlar, toplumda liderlik göstererek, örnek olmalı ve etik davranış ilkelerini savunup desteklemelidir.

Etik ilke ve değerler, ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, Anayasa'da, temel kanunlarda, özel kamu hizmeti düzenlemelerinde, etik ilke davranışlarını içeren yasal düzenlemelerde ve etik kurullar tarafından oluşturulan etik davranış standartlarında, kendisine yer bulmaktadır (Yüksel, 2010b: 67).

Etik davranış standartlarının hayata geçirilebilmesi için etik standartları içinde barındırması gerekmektedir. Bununla birlikte, etik davranış kodlarına, ek klavuz ilkelerine ve bunların yazılı hale getirilip sistemleştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Etik davranış kodları, kamu görevlilerinin doğru davranışına dair ilkeler ve standartların beyanıdır. Etik davranış kuralları ise, kamu görevlilerine günlük işlerinde nasıl davranmaları gerektiğini gösteren bir klavuz/rehberdir (Yüksel, 2007: 591-594-595).

Etik değerlerin ve etik ilke ve davranışların benimsenmesinde (Yüksel, 2007: 590), etiğe dayalı kamu yönetimi kültürünün oluşturulmasında, etik eğitiminin de önemli rol oynayacağı söylenilebilir. Etik eğitiminin bütün kamu görevlilerine belli bir program dahilinde hizmet içi eğitim şeklinde verilmesinin faydalı olacağı ifade edilebilir (Öztürk, 2003: 226-227). Etik eğitimi noktasında kamu kurumlarında oluşturulan etik komisyonlara ve ulusal düzeyde faaliyet gösteren etik kurul/komitelere önemli görevler düşmektedir.

Kamu yönetiminde etik ilke ve değerlerin benimsenmesi, etik yönetimin hayata geçirilebilmesi için etik yasalarının oluşturulması ve etik kurulların kurulması büyük önem arz etmektedir (Şen, 1998: 130). Etik uygulamaların teşvik edilerek, etik dışı davranışların önüne geçilmesinde kamu hizmeti etiğine yönelik yasal düzenlemelere ve etik kurullara

önemli görevler düşmektedir. Bu durum Türkiye için de önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 3. TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK: YASAL VE KURUMSAL ÇERÇEVE

Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek amacıyla 2004 yılında kabul edilen 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu oluşturulmuştur.

Kanun genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsamaktadır (md.1).

Kanun'un ilk maddesinde, Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ile üniversiteler hakkında, 5176 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilerek, bu kuruluşlar kurulun inceleme kapsamı dışında tutulmuştur (md.1).

Başbakanlığa bağlı bir kurum olarak faaliyetlerini sürdüren Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun kendine ait bütçesi yoktur. Bakanlar Kurulu tarafından seçilen, biri başkan 11 üyeden oluşan (md.2) Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun görev ve yetkileri 5176 sayılı kanunda şu şekilde sıralanmaktadır (md.3):

- Kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken davranış ilkelerini, hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek,
- Etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makama bildirmek,
- Kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak.

Hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden isteme yetkisine sahip olan kurul, gerek gördüğü zamanlarda kamu görevlilerinin mal bildirimlerini inceleyebilmektedir (Yüksel, 2005: 351-352).

Kanun kapsamındaki, kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri<sup>3</sup> hakkında kurula başvurulabilmektedir<sup>4</sup> (5176, md.4).

Kanuna dayalı olarak oluşturulan, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te belirtildiği üzere, Kurulun inceleme yetkisi içinde

<sup>3</sup> Hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağı kurum ve kuruluşların teşkilât yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından belirleneceği kanunda vurgulanmıştır (5176, md.4)

<sup>4</sup> Diğer kamu görevlilerinin, etik davranış ilkelerine aykırı uygulamaları bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvurular, ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarında, Kurul tarafından çıkarılan yönetmeliklerde belirlenen etik davranış ilkelerine aykırılık olup olmadığı yönünden değerlendirilir. Değerlendirme sonucu alınan karar, ilgililere ve başvuru sahibine bildirilir (5176, md. 4)

bulunan bir kamu görevlisinin etik ilkelere aykırı davrandığının çeşitli yollarla öğrenilmesi ile inceleme başlatılacağı gibi kurul tarafından re'sen inceleme yetkisinin kullanılabilmesi de mümkün olmaktadır (Yönetmelik, md.36).

Kurul, başvurular hakkındaki inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlâl edilip edilmediği çerçevesinde yürütmektedir. Kurul, kendisine şikâyet veya ihbar yoluyla ulaşan başvurular üzerine yapacağı inceleme ve araştırmayı en geç üç ay içinde sonuçlandırmak zorundadır. Kamu görevlisinin, etik davranış ilkelerine aykırı işlem veya eylemi olduğunu tespit etmesi ve bu kararın kesinleşmesi halinde, inceleme ve araştırma sonucunu ilgililere ve Başbakanlık Makamına yazılı olarak bildireceği kanunla düzenlenmiştir (5176, md.5).

Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeleri vermek zorundadırlar. Kurul, bu Kanunun kapsamındaki kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma yetkisine de sahiptir (5176, md.6).

Kurul, etik ihlal kararlarının dışında etik ilke kararları da almaktadır. Hem kamuda hem de toplumda etik kültürün yerleştirilmesi amacıyla çalışmalar yürüten Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kamu görevlilerine yönelik etik eğitim verilmesi hususunda öncü rolü üstlenmektedir (www.etik.gov.tr, 2015).

Ulusal alanda faaliyet gösteren Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun dışında kamu kurumları bünyesinde oluşturulmuş olan etik komisyonları mevcuttur. Etik komisyonları, kurum içinden en az üç kişiden oluşmaktadır. Kurul ile işbirliği içinde çalışacak olan Etik Komisyonlarının, kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek; personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede bulunmak; etik uygulamaları değerlendirmek işlevlerini yerine getirmektedir (Şen, 2012: 22).

5176 sayılı kanuna dayalı olarak hazırlanan *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* 2005 yılında Resmi Gazete'de yayınlanarak uygulamaya konulmuştur. Yönetmeliğin amacı, kamu hizmetinde etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken izlemesi gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere göre hareket etmelerine yardımcı olmaktır. Bununla birlikte görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak; toplumun kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirilmek yönetmeliğin diğer temel amaçlarıdır (Yönetmelik, md.1).

Kamu görevlileri, görevlerini yürütürken Yönetmelikte belirtilen etik davranış ilkelerine uymakla yükümlüdürler. Bu ilkeler, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturmaktadır (Şen, 2012: 26). Kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkeleri yönetmelikte şu şekilde sıralanmıştır (Yönetmelik, md.5-22):

- **Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci:** Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindenliği ve beyana güveni esas alırlar (md.5).
- **Halka hizmet bilinci:** Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı, hizmet kalitesini yükseltmeyi, halkın

memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflerler (md.6).

• **Hizmet standartlarına uyma:** Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personeli, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütürler, hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgileri vererek onları hizmet süreci boyunca aydınlatırlar (md.7).

• **Amaç ve misyona bağlılık:** Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar. Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler (md.8).

• **Dürüstlük ve tarafsızlık:** Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar(md.9).

Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar (md.9)

Kamu görevlileri, gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engelleyemezler (md.9).

• **Saygınlık ve güven:** Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar (md.10).

Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranamaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar (md.10).

Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkan veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulana kabul edemezler (md.10).

• **Nezaket ve saygı:** Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, aştaları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli ilgiyi gösterirler, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler (md.11).

• **Yetkili makamlara bildirim:** Kamu görevlileri, bu Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür bir eylem veya işlemde haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirirler (md.12).

Kurum ve kuruluş amirleri, ihbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirleri alırlar (md.12).

• **Çıkar çatışmasından kaçınma:** Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözüken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder (md.13).

Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar (md.13).

• **Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması:** Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar (md.14).

Kamu görevlileri, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin veya başkalarının kitap, dergi, kaset, cd ve benzeri ürünlerinin satışını ve dağıtımını yaptıramaz; herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, bağış ve benzeri nitelikte menfaat sağlayamazlar (md.14).

Kamu görevlileri, görevlerinin ifası sırasında ya da bu görevlerin sonucu olarak elde ettikleri resmi veya gizli nitelikteki bilgileri, kendilerine, yakınlarına veya üçüncü kişilere doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanamazlar, görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye açıklayamazlar (md.14).

Kamu görevlileri, seçim kampanyalarında görev yaptığı kurumun kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanamaz ve kullanıramazlar (md.14).

• **Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı:** Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır (md.15).

Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir (md.15).

Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sağlayamazlar (md.15).

Kamu görevlileri, kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremez, resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemezler; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremezler (md.15).

Uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kuralları gereğince, yabancı kişi ve kuruluşlar tarafından verilen hediyelerden, 3628 sayılı Kanunun 3. maddesi



hükümleri saklı kalmakla birlikte, sözkonusu maddede belirtilen sınırın altında kalanlar da beyan edilir (md.15).

• **Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı:** Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alırlar (md.16).

• **Savurganlıktan kaçınma:** Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkanlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar (md.17).

• **Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan:** Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumlarını bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler (md.18).

• **Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık:** Kamu görevlileri, halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olurlar. Gerçek ve tüzel kişilerin talep etmesi halinde istenen bilgi veya belgeleri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dışında, usulüne uygun olarak verirler (md.19).

Üst yöneticiler, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunarlar (md.19).

Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler (md.19).

• **Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu:** Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar (md.20).

Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar (md.20).

Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar (md.20).

Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemek, geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür (md.20)

• **Eski kamu görevlileriyle ilişkiler:** Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerini kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandıramaz, onlara imtiyazlı muamelede bulunamaz (md.21).

Kamu görevlerinden ayrılan kişilere, ilgili kanunlardaki hükümler ve süreler saklı kalmak kaydıyla, daha önce görev yaptıkları kurum veya kuruluştan, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık veya benzeri görev ve iş verilemez (md.21).

• **Mal bildiriminde bulunma:** Kamu görevlileri, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümleri uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunurlar (md.22).

Kurul, gerek gördüğü takdirde mal bildirimlerini inceleme yetkisine sahiptir. Mal bildirimlerindeki bilgilerin doğruluğunun kontrolü amacıyla ilgili kişi ve kuruluşlar (bankalar ve özel finans kurumları dahil) talep edilen bilgileri, en geç otuz gün içinde Kurula vermekle yükümlüdürler (md.22).

Kanun kapsamındaki kamu görevlilerinin, bir ay içerisinde "Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla belirlenen etik ilke ve davranışlara uyacaklarını beyan eden yedi maddeden oluşan" Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesini imzalama zorunlulukları da bulunmaktadır (Yönetmelik, Ek-1).

Diğer taraftan, kurulun etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda her türlü çalışmayı yapacağı, yaptıracağı yönetmelikte düzenlenmiştir. Etik kültürün oluşturulması amacıyla, araştırma, yayın, anket, kamuoyu yoklaması, bilimsel toplantılar ve benzeri etkinlikler düzenleme, kamu görevlileri için eğitim programları hazırlama kurulun görev ve yetkileri arasında sayılmıştır. Etik kültürün yerleştirilmesi ve etik eğitimin yaygınlaştırılması amacıyla, Kurul bakanlıklar, diğer kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, mahalli idareler ve konusunda uzman sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapabileceği yönetmelikte düzenlenen bir diğer husustur (Yönetmelik, md.25).

Bir yerel yönetim kuruluşu olarak belediyeler de 5176 sayılı kanun ve ilgili yönetmeliğe tabidirler. Belediye yönetici ve çalışanlarının etik ilke ve davranışlara göre hareket etmeleri ve etik dışı davranışlardan uzak durmaları kamuda etik yönetimin sağlanmasında önemli bir husustur. Bununla birlikte, çalışanlara yönelik etik eğitimi verilmesi ve yöneticilerin etik liderlik göstermeleri, kurumsal bazda etik kültürün yerleşmesinde etkili mekanizmalar olarak değerlendirilebilir.

#### **4. KIRŞEHİR BELEDİYESİ ÇALIŞANLARININ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE İLGİLİ ALGILARININ ÖLÇÜLMESİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Çalışmanın bu kısmında, Kırşehir Belediyesi'nde görev yapan kamu görevlilerinin etik davranış ilkeleri ile ilgili algılarını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen alan araştırması sonuçlarına yer verilmektedir. Bu bölümde öncelikle, gerçekleştirilen alan araştırmasının amacı, varsayımları, sınırlılıkları, ana küntesi-örnekleme ve araştırmanın yöntemi açıklanmakta, ardından, anket sonucunda elde edilen bulgular üzerinden değerlendirmeler yapılmaktadır.

##### **4.1. Araştırmanın Amacı, Varsayımları ve Sınırlılıkları**

Araştırma öncelikle, Kırşehir Belediyesi çalışanlarının, kamu yönetiminde etik ile ilgili mevzuat (5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun; Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik) hükümlerinden ve 5176 sayılı kanunla kurulan Kamu

Görevlileri Etik Kurulu'ndan haberdar olup olmadıklarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların kamu yönetiminde etik ilke ve davranışlara yönelik algılarını ölçmeye dayalı önermeler sunularak, ankete katılanların etik algılarının tespit edilmesi, alan araştırmasının bir diğer amacıdır.

Kamu görevlilerinin etik algılarının ölçülmeye çalışıldığı çalışmanın temel varsayımları şunlardır:

- Kamu görevlilerinin, Türkiye'de kamu yönetiminde etiğe yönelik yasal mevzuat konusunda bilgi/farkındalık düzeyleri düşüktür.
- Kamu görevlilerinin, Türkiye'de kamu yönetiminde etiğe yönelik kurumsal yapı konusunda bilgi/farkındalık düzeyleri düşüktür.
- Kamu görevlilerinin, ikinci iş yasağı ile ilgili etik davranış ilkesine yönelik etik algı düzeyleri düşüktür.
- Kamu yönetiminde etik kültürün oluşmasında etik liderlik önemlidir.

Araştırma Kırşehir ilinde, Kırşehir Belediyesi çalışanlarına yönelik olarak, Mayıs-Haziran 2013 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Kırşehir il merkezinde, Kırşehir Belediyesi'nde görev yapan kamu görevlilerine uygulanması sebebiyle, araştırma, kullanılan örneklem ile sınırlıdır. Elde edilen sonuçların ülke bütününe genellenmesi amaçlanmamaktadır. Araştırma belli bir zaman diliminde yapıldığından (Mayıs-Haziran 2013) ve zamanla algıların değişebileceği düşünüldüğünden, araştırma yapıldığı zamanla sınırlıdır.

#### 4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, "araştırılmakta olan konuyu oluşturan elemanların tümünü kapsayan yapı" veya "araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünü" şeklinde tanımlanmaktadır. Örneklem, "evreni temsil etmek üzere çeşitli tekniklerle evren elemanlarından seçilen ve üzerinde inceleme yapılan grup"; örnekleme ise, "bir süreç olup bir çalışmada evreni temsil edecek bireylerin belirlenmesi"dir. Bu sayede evrenin içinden seçilmiş olan küçük grup tüm evreni temsil etmektedir (Özen ve Gül, 2007: 395 ve 397). Araştırmanın evreni, etik ile ilgili yasal düzenlemelere tabi olan, Kırşehir Belediyesi'nin kadrolu ve sözleşmeli memurlarıdır. Kırşehir Belediyesi 2010-2014 Stratejik Planı'na göre (20??:62) kurumda kadrolu (110) ve sözleşmeli (39) olarak toplam 149 kişi görev yapmaktadır. Araştırmanın örnekleme 110 kişi olarak belirlenmiş ve 110 adet geçerli anket formu elde edilmiştir.

Ulaşılmış olan örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla farklı büyüklüklerdeki evrenler için örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında " $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$ " formülü kullanılabilir. "Hedef kitledeki birey sayısının" veya "evrendeki eleman sayısının" bilindiği durumlarda kullanılan bu formül yardımıyla en az kaç kişilik bir örneklem büyüklüğünün olması gerektiği bulunabilmektedir (Özdamar, 2003:117). Buna göre, % 95 anlamlılık düzeyinde ve p.q için maksimum örneklem büyüklüğü yüzdesinde Kırşehir Belediyesi'nde 149 kişilik bir evren, en az 108 kişiden oluşan bir örneklem büyüklüğüne sahip olmalıdır. Araştırma için belirlenen örneklem sayısının 110 kişiden meydana geldiği hatırlanacak olursa, örneklem büyüklüğünün evreni temsil edecek büyüklüğe sahip olduğu görülmektedir.

Söz konusu evren içerisinde bir örneklem belirlenmesinde, "ankete cevap veren herkesin örneğe dahil edilebilmesi", "denek bulma işleminin arzu edilen örnek büyüklüğüne ulaşıncaya kadar devam etmesi" ve "kolay yoldan yüksek bir örnek kütle oluşturulabilmesi" gibi avantajlarından dolayı, "kolayda örneklem" yöntemi seçilmiştir (Altunışık ve diğ., 2005:132).

### 4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın bilimsel ve objektif bir şekilde gerçekleştirilebilmesi amacıyla, “anket” yönteminin uygulanması uygun görülmüştür. Anket formundaki önerme ve soruların hazırlanmasında, Şen ve Usta, (2010) ve Usta, (2013) adlı çalışmalarda geliştirilen anket formlarından ve “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”le belirlenmiş etik davranış ilkelerinden yararlanılmış ve anket formu oluşturulmuştur. Daha sonra belli sayıda deneye yönelik olarak “ön test” uygulamasına gidilmiştir, Ön uygulama sonuçlarına göre revizyona gidilerek, içerik ve şekil şartları açısından gerekli görülen düzeltmeler yapılmış anket formuna son hali verilmiştir.

Araştırma kapsamında oluşturulan anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda ankete katılanların demografik ve bireysel bilgilerine (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kurumdaki pozisyon, kurumdaki çalışma süresi... vb.) ilişkin 5 soru sorulmuştur. İkinci kısımda, deneklerin “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” ve “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hakkında bilgi sahibi olup olunmadığını ölçmeyi amaçlayan çoktan seçmeli 2 soru sorulmuştur. Üçüncü kısımda ise, ankete katılanların etik davranış ilkelerine yönelik algı düzeylerini ölçmek amacıyla, çalışmanın içeriğine uygun olarak oluşturulmuş 20 adet önerme sunulmuştur.

Ankette yer alan önermelerin yer aldığı son kısımda, sıralamalı türden “5’li Likert” ölçeği kullanılmıştır. Deneklerin önermeleri, “kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevaplamaları sağlanmış; puanlama olumsuzdan-olumluya doğru 1’den 5’e kadar sıralanmıştır.

Anket uygulaması başlamadan önce araştırma hakkında genel bilgiler verilmiş, ardından, anket formu doldurulurken dikkat edilmesi gerekenler ile ilgili bilgiler hatırlatılmıştır. Anket formlarının büyük çoğunluğu, bizzat araştırmacılar eşliğinde doldurularak anket uygulamasının başarısını artırmak amaçlanmıştır. Kalan kısım ise anket formlarının bir nüshasının deneklere verilmesi ve önceden belirlenen zamanda teslim alınması ile doldurulmuştur.

Güvenilirliğin ölçülmesinde, “Chronbach Alpha<sup>5</sup>” testi kullanılmıştır. Ölçüm sonrasında, ankette kullanılan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,66 olarak bulunmuştur. Kullanılan ölçeğin, “güvenilir” statüde bir içsel tutarlılığa sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Anket formlarından elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versiyon 20.0’da değerlendirmeye tabi tutulmuş ve bu program aracılığıyla veriler analiz edilerek değerlendirilmiştir. Anket formunda belirtilen, soruların ve önermelerin değerlendirilmesi aşamasında “frekans analizi”, “betimleyici (descriptive) analiz” yöntemlerinden yararlanılmıştır. Buna bağlı olarak, “yüzde dağılımı”, “aritmetik ortalama” ve “standart sapma” analizleri de gerçekleştirilmiş ve elde edilen tablolar yorumlanmıştır. Ayrıca, karşılaştırmalı tablolar (crosstab) da oluşturularak elde edilen birden fazla bulguyu karşılaştırarak değerlendirme imkanı elde edilmiştir.

### 4.4. Araştırma Kapsamında Elde Edilen Bulgular ve Değerlendirilmesi

Bu kısımda anket çalışması neticesinde elde edilen bulgular ortaya konularak bunların değerlendirilmesi gerçekleştirilmektedir. Bu amaçla, öncelikle Kırşehir Belediyesi çalışanlarına yönelik sosyo-demografik veriler tablolar halinde gösterilmekte; ardından, yine

<sup>5</sup> Chronbach Alpha testine göre, güvenilirlik katsayısı 0,60-0,80 değerleri arasında ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucu ortaya konulmaktadır (Özdamar, 1999: 520-522)

Kırşehir Belediyesi çalışanlarının etik davranış ilkelerine ve etik değerlere bakışı ve algılama şekli üzerinden yorum ve değerlendirmelere yer verilmektedir.

#### 4.4.1. Araştırmaya Katılanlar ile İlgili Sosyo-Demografik Bilgiler

Bu kısımda, araştırmaya dahil olan Kırşehir Belediyesi çalışanları ile ilgili cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan pozisyon ve çalışma süresi gibi bilgilere aşağıdaki tablolarda yer verilmektedir.

Tablo1: Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Erkek	84	76,4
Kadın	26	23,6
Toplam	110	100,0

Ankete katılan kamu görevlileri cinsiyetleri bakımından karşılaştırıldığında, katılımcıların % 76,4'ünün erkek, % 23,6'sının ise kadınlardan oluştuğu sonucu ortaya çıkmıştır. Kırşehir Belediyesi'nde, erkek çalışanların, kadın çalışanların üç katından daha fazla bir oranda istihdam edilmiş olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Sayı	Yüzde (%)
18-28	17	15,5
29-39	50	45,5
40-50	40	36,4
51-61	3	2,7
Toplam	110	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, çalışanların büyük çoğunluğunun orta yaş ve orta yaş üstü olarak değerlendirilen yaş grubuna dahil çalışanlardan olduğu dikkati çekmektedir. Çalışanların % 15,5'inin 18-28 yaş aralığında; % 45,5'inin 29-39 yaş aralığında; % 36,4'ünün ise 40-50 yaş aralığında olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. 51-61 yaş aralığında ise çalışanların sadece % 2,7'si yer almaktadır.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)
İlköğretim	4	3,6
Lise	47	42,7
Önlisans	26	23,6
Lisans	29	26,4
Lisansüstü	4	3,6
Toplam	110	100,0

Ankete katılanların eğitim durumları incelendiğinde, katılımcıların yüzde % 3,6'sı ilköğretim, % 42,7'si lise, % 23,6'sı önlisans, % 26,4'ü lisans ve % 3,6'sının ise lisansüstü eğitimi mezunu olduğu sonucu ortaya konulmuştur. Çalışanların yarıdan fazlasının, yükseköğretim mezunu olması, üniversite mezunu çalışan sayısının fazla olması, Kırşehir

Belediye'si açısından olumlu bir husus olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan araştırma sonucuna göre kurum yöneticilerinin (müdür ve şef) 2'si ilköğretim, 5'i lise, 6'sı önlisans, 5'i lisans ve 2'si ise lisansüstü eğitim mezunudur. Yönetici pozisyonunda bulunmayan çalışanların ise (memur ve diğer) 2'si ilköğretim, 42'si lise, 20'si önlisans, 24'ü lisans ve 2'si ise lisansüstü eğitim mezunudur. Bu bulgulara göre, özellikle ilköğretim ve lise düzeyinde mezuniyeti bulunan yöneticilerin tüm yöneticiler içerisindeki oranının fazla olması bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Pozisyon	Sayı	Yüzde
Müdür	7	6,4
Şef	13	11,8
Memur	69	62,7
Diğer	21	19,1
Toplam	110	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların kurumdaki pozisyonlarına göre dağılımı karşılaştırıldığında, ankete katılanların yaklaşık beşte birinin yönetici, geri kalanlarının ise çalışan olduğu sonucu ortaya konulmuştur. Katılımcıların, % 6,4'ü üst düzey yönetici olarak müdür pozisyonunda; % 11,8'i ise orta düzey yönetici şef pozisyonunda görev yaptığı sonucu elde edilmiştir. Katılımcıların % 62,7'si memur ve % 19,1'i ise diğer çalışanlardan olmak üzere büyük bir çoğunluğu astlardan oluşmaktadır.

Tablo 5:Araştırmaya Katılan Çalışanların Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Çalışma Süresi (Yıl)	Sayı	Yüzde (%)
1-5	51	46,4
6-10	21	19,1
11-15	9	8,2
16-20	12	10,9
21 ve üstü	17	15,5
Toplam	110	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin hizmet süreleri incelendiğinde, katılımcıların % 26,1'i 1-5 yıl arası; % 52,6'sı 6-20 yıl arası ve % 21,4'ü 21 yıl ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır. Yöneticilerin yaklaşık % 49,5'u 21 yıl üzerinde çalışan personelden oluşurken, bu oran memurlarda % 18,1'e düşmektedir. Bununla birlikte, yönetici pozisyonundaki çalışanların (müdür ve şef), 7'si 21 yıldan fazla bir süredir kurumda çalışmaktadırlar. Yönetici pozisyonunda bulunmayan çalışanlara (memur ve diğer) bakıldığında ise 45'inin 1-5 yıl, 21'inin 6-10 yıldır kurumda çalıştıkları sonucu elde edilmiştir. Dolayısıyla yöneticilerin büyük çoğunluğunun hizmet süresi bakımından tecrübeli personelden oluştuğu, alt düzey çalışanların ise yöneticilere göre daha az tecrübeli kişilerden meydana geldiği ifade edilebilir.

#### 4.4.2. Araştırmaya Katılanların Türk Kamu Yönetiminde Yasal Mevzuat ve Kurumsal Yapı Konusunda Bilgi Düzeyleri

Bu kısımda öncelikle, Kırşehir Belediyesi çalışanlarının “Kamu Görevlileri Etik Kurulu”nun görev, işlev ve faaliyetleri ile “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümlerinin içeriği hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarına ilişkin bulgular ortaya konulmakta, ardından çalışmanın amacına uygun olarak

ankete katılanların pozisyon durumları ile karşılaştırmalı olarak çözümlenmeye tabi tutulmaktadır.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Çalışanların “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” Hakkındaki Bilgi Düzeyi

	Sayı	Yüzde (%)
Hayır hiç bir bilgim yok	69	62,7
Kurul hakkında bilgim var,işlev ve faaliyetleri hakkında bilgim yok.	25	22,7
Kurul hakkında, işlev ve faaliyetleri hakkında bilgim var.	16	14,5
Toplam	110	100,0

Çalışanlara, 2004 yılında 5176 sayılı kanunla kurulan Kamu Görevlileri hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların, % 62,7'si kurul hakkında hiçbir bilgi sahibi olmadıklarını; % 22'si ise kurul hakkında bilgisinin olduğunu fakat kurulun işlev ve faaliyetleri hakkında bilgisi olmadığını belirtmiştir. Katılanların, sadece % 14,5'i kurumun işlev ve faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olduğunu belirtmişlerdir. Anketin yapıldığı tarih itibarıyla, Etik Kurul'un oluşturulmasından bu yana 9 yıl geçmesine rağmen Etik Kurul'un işlev ve faaliyetlerinin bilinmemesi, kamuda etik kültürün oluşması noktasında büyük bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Çalışanların “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” İle İlgili Bilgi Düzeyi

	Sayı	Yüzde (%)
Hayır hiç bir bilgim yok	69	62,7
Bilgim var ama içeriği hakkında bilgi sahibi değilim	30	27,3
Bilgim var ve içeriği hakkında da bilgi sahibiyim	11	10,0
Toplam	110	100,0

Çalışanlara, 2005 yılında kabul edilen Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların, % 62,7'si yönetmelik hakkında hiçbir bilgi sahibi olmadıklarını; % 27,3'ü ise yönetmelik hakkında bilgi sahibi olduğunu fakat içeriği hakkında bilgisi olmadığını belirtmiştir. Katılanların, yalnızca % 10'u yönetmeliğin ve içeriğinin hakkında bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir. Anketin yapıldığı tarih itibarıyla, Yönetmeliğin yayınlandığı tarihten bu yana 8 yıl geçmesine rağmen yönetmelik ve içeriği hakkında bilgi sahibi olunmaması, kamuda etik yönetimin hayata geçirilmesi hususunda önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

Tablo 8:Araştırmaya Katılan Çalışanların “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” İle İlgili Bilgi Düzeylerinin Kurumdaki Pozisyon Durumu İle Karşılaştırılması

	Kurumdaki Pozisyon		Toplam
	Yönetici	Alt Düzey Çalışan	
Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun görev, işlev ve faaliyetleri hakkında bilginiz var mı?	Hayır, hiçbir bilgim yok.	56-62	69
	Bilgim var, fakat kurulun görev, işlev ve faaliyetleri hakkında bilgi sahibi değilim.	19-21	25
	Bilgim var ve kurulun görev, işlev ve faaliyetleri hakkında da bilgi sahibiyim.	15-17	16
Toplam	20	90	110

Katılımcıların kurumdaki pozisyonları düzeyinde gerçekleştirilen karşılaştırmada, memur ve diğer alt düzey çalışanların yaklaşık % 62'si kurul hakkında hiçbir bilgi sahibi olmadıklarını; % 21'i kurul hakkında bilgisinin olduğunu fakat kurulun işlev ve faaliyetleri hakkında bilgisi olmadığını belirtmiştir. Katılanların, yaklaşık % 17'si kurumun işlev ve faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olduklarını ifade etmişlerdir.

Yöneticilerin ise % 65'inin Kamu Görevlileri Etik Kurulu hakkında hiçbir bilgi sahibi olmadığı; % 30'unun Kurul hakkında bilgisi olduğunu fakat, kurulun işlev ve faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Yöneticilerin, % 5'i yani sadece biri kurul'un işlev ve faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olduğunu beyan etmiştir. Alt düzey çalışanlara göre yöneticilerin Kurul hakkında bilgi düzeyleri ve farkındalıklarının oldukça düşük olması, etik yönetim sağlanması noktasında önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Çalışanların “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” İle İlgili Bilgi Düzeylerinin Kurumdaki Pozisyon Durumu İle Karşılaştırılması

		Kurumdaki Pozisyon		Toplam
		Yönetici	Memur	
Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ve Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile ilgili bilginiz var mı?	Hayır, hiçbir bilgim yok.	12	57	69
	Bilgim var, ama içeriği hakkında bilgi sahibi değilim.	6	24	30
	Bilgim var ve içeriği hakkında da bilgi sahibiyim.	2	9	11
Toplam		20	90	110

Katılımcıların statüleri karşılaştırıldığında da, memurlar ve diğer alt düzey çalışanların yaklaşık % 63'ü yönetmelik hakkında hiçbir bilgi sahibi olmadığı; % 27'sinin Yönetmelik hakkında bilgisi olduğunu fakat içeriği hakkında bilgi sahibi olmadığını ifade ettikleri görülmüştür. Alt düzey çalışanların yaklaşık % 10'u yönetmelik ve yönetmeliğin içeriği hakkında bilgi sahibi olduğunu beyan etmişlerdir.

Yöneticilerin ise % 60'ının yönetmelik hakkında hiçbir bilgi sahibi olmadığı; % 30'unun Yönetmelik hakkında bilgisi olduğu fakat içeriği hakkında bilgi sahibi olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Yöneticilerin, sadece % 10'u yönetmelik ve yönetmeliğin içeriği hakkında bilgi sahibi olduğunu beyan etmiştir. Etik ilke ve değerler konusunda çalışanlara liderlik yapması beklenen, yöneticilerin yönetmeliğin hükümleri hakkında düşük düzeyde bilgi sahibi olması, kamuda etik kültürün yerleşmesinde dikkati çeker bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### 4.4.3. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kamuda Etik Davranış İlkelerine Yönelik Algıları

Ankete katılan kamu görevlilerinin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiş olan etik davranış ilkelerine yönelik algıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



Tablo 10: Araştırmaya Katılanların Kamuda Etik Davranış İlkelerine Yönelik Algıları

Önermeler	Ortalama	Std. Sapma
Kamu görevlisi, mesai saatleri dışında ücret karşılığı ikinci bir iş yapabilir.	3,3909	1,37538
Memur, DMK'da yasaklanan ticari ve kazanç getirici ikinci işte çalışabilmelidir.	3,1909	1,46203
Memur, görevden ayrıldıktan sonra şirket kurarak eski kurumundan ihale alabilir.	3,1818	1,31457
Kamu görevlileri kendilerine verilen kitap, dergi, takvim, ajanda gibi hediyeleri alabilir.	3,1273	1,34852
Emekli kamu görevlisi, eski kurumunda sıra beklemeden işlem yaptırabilir.	2,3727	1,38709
Kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç, gereç ve imkanlar kişisel işler için kullanılabilir.	1,7727	,96412
Ödenek yetersizliği nedeniyle araç, gereç, sarf malzemesi için bağış toplanabilir.	1,7364	1,03762
Kamu görevlileri görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kitap, dergi, cd, kaset vb. ürünlerin satışını yapabilir.	1,4818	,89578
Vatandaşın içinden gelerek verdiği para veya hediye kabul edilebilir.	1,4818	,90596

**Derece:** 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum

Etik davranış ilkeleri içinde sayılan "*İkinci İş Yasağı*" konusunda katılımcıların etik algı düzeylerinin düşük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. "Kamu görevlisi, mesai saatleri dışında ücret karşılığı ikinci bir iş yapabilir" önermesine, çalışanların %61,8'i katılmaktadır. "DMK'da yasaklanan ticari ve kazanç getirici ikinci işte çalışabilmeli" önermesine ise katılımcıların %51,8'i katıldığını beyan etmiştir.

Kamu görevlilerinin gelir getirici faaliyette bulunması veya mesai saatleri dışında ücret karşılığı ikinci iş yapması ankete katılanlar tarafından etik açıdan çok fazla sorun olarak görülmemektedir. Bilindiği üzere, Devlet Memurları Kanunu'nda da memurlara ikinci iş ve ticari kazanç getirici faaliyette bulunma yasağı düzenlenmiştir. Buradan yola çıkarak, katılımcıların ikinci iş yasağı ile ilgili etik farkındalık düzeyinin düşük olduğu söylenilebilir.

Etik davranış ilkelerinden birisi olan "*Eski Kamu Görevlileri ile İlişkiler*" içerisinde değerlendirilen *görev sonrası istihdam* konusunda, "memur, görevden ayrıldıktan sonra şirket kurarak eski kurumundan ihale alabilir" önermesine çalışanların % 47,3'ü katılmaktadır. Bu bağlamda, eski kamu görevlileriyle ilişkiler konusunda katılımcıların etik algılarının orta düzeyde olduğu söylenilebilir. Bilindiği üzere, 2531 sayılı kanunla kamu görevinden ayrıldıktan sonra kamu görevlilerinin yapamayacakları işler ile ilgili görev sonrası süre kısıtlamasına gidilmiştir. Bu konuda katılımcıların farkındalık düzeylerinin düşük olduğu ifade edilebilir. Diğer taraftan, "emekli kamu görevlisi, eski kurumunda sıra beklemeden işlem yaptırabilir" önermesine ankete katılanların % 26,4'ü katıldığını, % 9,1'i kararsız kaldığını; % 64,6'sı ise katılmadığını beyan etmiştir. Ayrıcalıklı ve öncelikli muamele içeren, "eski kamu görevlileriyle ilişkiler" ile ilgili bu hususta etik algı düzeyinin yüksek olduğu sonucu ortaya konulabilir

"*Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı*" ile ilgili verilen iki önermede katılımcılarda iki ayrı görüş ortaya çıkmıştır. "Kamu görevlileri kendilerine verilen kitap, dergi, takvim, ajanda gibi hediyeleri alabilir" önermesine ankete katılanların % 50,9'u katıldığını, % 8,2'si kararsız kaldığını, % 40,9'u ise katılmadığını belirtmiştir. Buradan hareketle, sembolik değeri olan hediyelerin etik açıdan çok fazla sorun olmayacağı düşüncesinin daha ağır bastığı sonucu

ortaya konulabilir. Diğer taraftan, "vatandaşın içinden gelerek verdiği para veya hediye kabul edilebilir" önermesine katılımcıların büyük bir çoğunluğu olumsuz bir gözle baktığını belli etmiştir. Buna göre, ankete katılanların % 93,7'si bu önermeye katılmadığını belirtirken, %0,9'u kararsız kaldığını, % 5,4'ü ise katıldığını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, kamu hizmeti sonrasında verilen hediyeler ve bahşişlerin etik açıdan bir sorun teşkil ettiği görüşünün hakim olduğu söylenilebilir.

Görev ve yetkilerin kullanılarak menfaat sağlamak amacıyla kullanılması, kamu mal ve kaynaklarının özel işler için kullanılması katılımcılar tarafından etik açıdan sorunlu konular olarak değerlendirilmiştir. Yönetmelikte düzenlenen, "görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmayacağı" ve "kamu mal ve kaynaklarının kişisel işler için kullanılmayacağı"na yönelik etik davranış ilkeleri ile ilgili verilen önermeler noktasında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun etik algı düzeyinin yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 11: Araştırmaya Katılanların Kamuda Etik Yönetimin Oluşumunda Yararlanılacak Araçlara Yönelik Algıları

Önermeler	Ortalama	Std. Sapma
Yönetici, etik ilke ve değerler konusunda örnek olmalı ve rehberlik etmelidir.	4,1636	,96286
Etik davranış ilkelerine uygun olmayan bir durumda yetkili makamlara bildirilmelidir.	3,9091	1,00955
Uyulması gereken etik davranış ilkelerine yönelik bilgilendirme eğitimi yapılmalıdır.	3,8455	1,00628
Kurumun fiziksel kaynaklarını kişisel amaçlar için kullanan personel uyarılmalıdır.	3,6636	1,30122
Mal bildiriminde bulunulması kamu görevlilerinin haksız mal edinmelerini önleyici bir araçtır.	3,5364	1,15478
Etik Komisyonları, etik ilke ve standartlarına uygunlukta etkili bir mekanizmadır.	3,3000	1,00046
Kamu Görevlileri Etik Kurulu, yaşanan etik dışı davranışların önlenmesinde etkili bir mekanizmadır.	3,2455	1,07675111
İmzalanan etik sözleşmesi, etik ilke ve standartlara uygun davranılmasında etkili bir araçtır.	3,1636	1,12133
Türk Kamu Yönetimi sisteminde etik dışı davranışların önlenmesine yönelik yasal ve idari tedbirler yeterlidir.	3,0909	1,16166
Yönetici, çalışanın geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemelidir.	2,9182	1,20497
Türk Kamu Yönetimi sisteminde ihbarcılığın korunmasına yönelik yasal ve idari tedbirler yeterli düzeydedir.	2,9091	,92415

**Derece:** 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum

Ankete katılanlar, kamuda etik kültürün yerleşmesinde en önemli unsurun, etik liderlik olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların % 87,3'ü, "yöneticilerin etik ilke ve değerler konusunda örnek olması ve rehberlik etmesi gerekir" önermesine katıldığını belirtmiştir.

Etik liderlik ile birlikte, etik eğitimi de etik yönetimin temel koşullarından birisidir. Katılımcılar da benzer görüştedir. Katılımcılara verilen, "uyulması gereken etik davranış ilkelerine yönelik bilgilendirme eğitimi yapılmalıdır" önermesine katılanların oranı % 76,3'tür.

"Etik davranış ilkelerine uygun olmayan bir durumda yetkili makamlara bildirilmeli" önermesine katılımcıların % 75,5'i katıldığını belirtmiştir. Bu cümleden hareketle, ihbarcılık

mekanizmasının önemli olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan, ihbarcılarının korunmasına yönelik kamu yönetimi sistemimizde yasal ve idari tedbirlerin yetersiz olduğu katılımcıların verdiği cevaplardan çıkarılabilecek bir sonuçtur.

"Mal bildiriminde bulunulması kamu görevlilerinin haksız mal edinmelerini önleyici bir araçtır" önermesine katılımcıların % 59,1'i katıldığını, % 15,5'i kararsız kaldığını, % 24,4'ü ise katılmadığını belirtmişlerdir. Elde edilen bu sonuç, mal bildiriminde bulunulmasının etik yönetimin hayata geçirilmesinde önemli olduğu sonucunu bizlere sunmaktadır. Diğer taraftan, "Yönetici, çalışanın geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemelidir" ifadesine katılımcıların % 37,2'sinin katılmadığını belirtmiş olmaları dikkat çekici bir husustur.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kamu yönetiminde etik değerlerin benimsenmesi, kamu görevlilerinin uyacağı etik davranış ilkelerinin yazılı hale getirilmesi, çalışanlar tarafından içselleştirilmesi kamu yönetiminde etik kültürünün hayata geçirilmesinde etkili olacak unsurlardır. Bununla birlikte, ulusal düzeyde etik kurulların oluşturulması, kurumlar bünyesinde etik komisyonlarının hayata geçirilmesi kamuda etik yönetimin sağlanmasında önemli unsurlardır.

Türkiye'de kamu yönetiminde etik mevzuat değerlendirildiğinde, 2004 yılında kabul edilen 5176 sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, ve bu kanuna istinaden 2005 yılında çıkarılmış olan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik karşımıza çıkmaktadır. Hazırlanan bu yönetmelik ile kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkeleri düzenlenmiştir. Ayrıca Kamu Görevlilerinin göreve başladıktan sonra imzalamaları gereken Etik Sözleşme bu yönetmelikle birlikte ortaya konulmuştur.

Diğer taraftan, 5176 sayılı kanuna istinaden oluşturulmuş olan Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kamuda etik kültürün yerleşmesi için girişimlerde bulunmakta, yönetmelikle belirlenen etik davranış ilkelerine aykırı hareket eden kamu görevlileri ile ilgili etik ihlal kararları vermektedir. Bununla birlikte, etik ilke kararları olarak, kamu görevlilerine rehber olma işlevi de gören kurul, kamu görevlilerine yönelik etik eğitimleri düzenleyerek ve kamu yönetiminde etik konusu ile ilgili bilimsel faaliyetler gerçekleştirerek, kamuda etik yönetimin kurumsallaşması için çaba göstermektedir.

Kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine yönelik algı düzeylerinin tespit etmek amacıyla, Kırşehir Belediyesi çalışanları üzerine gerçekleştirilen alan araştırmasında elde edilen sonuçlara bakıldığında, araştırma öncesinde belirlenen varsayımlarını doğruladığı sonucu karşımıza çıkmaktadır.

Buna göre, "*kamu görevlilerinin, Türkiye'de kamu yönetiminde etiğe yönelik yasal mevzuat konusunda bilgi/farkındalık düzeyleri düşüktür*" ifadesi çalışmanın ilk varsayımdır. Ankete katılanların büyük bir çoğunluğu, etik yönetimi sağlayabilmek için hazırlanan yönetmeliğin neler içerdiğinden haberdar olmadıklarını ifade etmişlerdir. Burada dikkati çeken asıl husus, yönetici pozisyonunda görev yapan belediye çalışanların yönetmelik konusundaki farkındalık ve bilgi düzeylerinin oldukça düşük olmasıdır. Kamuda etik kültürün oluşmasında aktif rol oynaması beklenen yöneticilerin, etik mevzuatı hakkında bilgi sahibi olmaması önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

"*Kamu görevlilerinin, Türkiye'de kamu yönetiminde etiğe yönelik kurumsal yapı konusunda bilgi/farkındalık düzeyleri düşüktür*" ifadesi çalışmanın ikinci varsayımdır. Etiğe yönelik yasal mevzuatta olduğu gibi kamu yönetiminde etik konusunda kurumsal altyapıyı oluşturan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun işlev ve faaliyetleri hakkında da ankete katılanların büyük

bir çoğunluğunun bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmiş olmaları, bu varsayımın da doğrulandığının göstergesidir. Burada da göze çarpan husus, yöneticilerin büyük bir çoğunluğunun, kurul ve kurulun işlev/faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olmamasıdır.

*"Kamu görevlilerinin, ikinci iş yasağı ile ilgili etik davranış ilkesine yönelik etik algı düzeyleri düşüktür"* ifadesi çalışmanın üçüncü varsayımıdır. Ankete katılanların büyük bir çoğunluğunun, kamu görevlilerinin ikinci iş yapmasının etik açıdan sorun doğurmayacağını belirtmiş olmaları bu varsayımı doğrulamıştır. Halbuki, hem devlet memurları kanununda hem de yönetmelikte kamu görevlilerinin ikinci iş ve ticari kazanç getirici faaliyette bulunmaları yasaklanmıştır. Yasal düzenlemelerin dikkate alınmaması veya bilinmemesi bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

Katılımcıların önemli bir kısmı, kamu görevlilerinin görevden ayrıldıktan sonra şirket kurarak kendi kurumuyla iş ilişkisine girmesine olumsuz gözle bakmamakta ve etik açıdan sorunlu görmemektedir. Kamu yönetimi mevzuatı incelendiğinde, 2531 sayılı kanunda, kamu görevlilerinin görevlerinden ayrıldıktan sonra eski kurumlarına karşı belli bir süreyle iş ilişkisi içine giremeyeceği yönünde bir düzenleme mevcuttur. Yasal düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olunmaması veya yasal düzenlemelerin dikkate alınmamasının çalışanlar için önemli bir handikap olduğu söylenilebilir.

Araştırmanın bir diğer sonucu, katılımcıların sembolik değeri olan hediyelerin alınmasına kısmen de olsa olumlu gözle bakarken, sunulan kamu hizmeti sonrası verilen hediye veya ücrete (bahşış) net bir şekilde karşı olduklarıdır. Görev ve yetkilerin menfaat sağlama amacıyla kullanılması, kamu kaynaklarının özel işler için kullanılması, kamu hizmeti sunulurken eski kamu görevlilerine ayrıcalıklı ve öncelikli muamelede bulunulması hususlarında katılımcıların etik algı düzeylerinin yüksek olduğu çalışmada elde edilen diğer sonuçlardır.

Türk kamu yönetimi sisteminde etik dışı davranışların önlenmesine yönelik yasal ve idari tedbirlerin beklenen düzeyde olmadığı, araştırma sonucunda elde edilen bir bulgudur. Kamu görevine başlayanların imzaladığı etik sözleşmesinin etik ilke ve standartlara uyulmasında etkili bir araç olduğu; Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve kurumlar bünyesinde oluşturulmuş etik komisyonlarının etik dışı davranışların önlenmesinde ve etik ilke standartlarının hayata geçirilmesinde etkili birer mekanizma olarak işlev görebileceği çalışmanın diğer bulgularıdır.

Çalışmanın, son varsayımı *"kamu yönetiminde etik kültürün oluşmasında etik liderliğin önemli olduğudur"*. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun, yöneticilerin etik ilke ve değerler konusunda öncü ve rehber olması gerektiğini belirtmiş olmaları bu varsayımında doğrulandığını göstermektedir.

Kamuda etik kültürün yerleşmesinde, etkili bir etik liderlik ile birlikte, çalışanlara yönelik etik eğitimi verilmesi, ihbarcılık mekanizmasının iyi işlemesi ve ihbarcılarının korunması, kamu görevlilerinin mal bildiriminde bulunmalarının önemli olduğu çalışmada elde edilen bilgiler ışığında çıkarılabilecek sonuçlardır.

Alan araştırmasında elde edilen sonuçlar dikkate alındığında, kamu görevlilerinin etik davranış ilkeleri konusunda bilgilendirilmesinin önemli olduğu altı çizilmesi gereken temel vurgulardan birisidir. Bunun için kamu görevlilerine göreve başladıktan sonra, kuruma uyum sürecinde etik eğitiminin verilmesi ile birlikte, belli aralıklarla özellikle kurum dışından etik davranış ilkeleri konusunda hizmet içi eğitim alınmasının önemli bir gereklilik olduğu söylenilebilir. Diğer taraftan, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun bilinirliği ve tanınırlığının artırılması için, kurulun amacının, işlev ve faaliyetlerinin kamu görevlilerine ve topluma tanıtılabilmesi için, medyanın aktif bir şekilde kullanılmasının önemli olduğu ifade edilebilir.

## KAYNAKÇA

- ALTUNIŞIK, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 4. Baskı, Sakarya Kitabevi, Adapazarı.
- ERYILMAZ, B. (2008), "Etik Kültürü Geliştirmek", Türk İdare Dergisi, S:459, ss.1-12.
- KIRŞEHİR BELEDİYESİ (20??), Kırşehir Belediyesi Stratejik Planı (2010-2014), [http://kirsehir.bel.tr/User\\_Files/planN.pdf](http://kirsehir.bel.tr/User_Files/planN.pdf) (Erişim Tarihi: 12.03.2015).
- KUÇURADİ, İ. (2009), "Felsefi Etik ve Meslek Etikleri", (Yay. Haz.) Tepe H., Etik ve Meslek Etikleri, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara.
- KUTLU, H. A. (2011), Meslek Etiği, Nobel Yayınevi, Ankara.
- NOHUTÇU, A. (2004), "Etik ve Kamu Yönetimi", (Ed.) Acar, M. ve Özgür, H., Çağdaş Kamu Yönetimi-II, Nobel Yayınevi, Ankara.
- ÖKTEM, M. K. ve Uğur Ö. (2005), "Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı", 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Sakarya.
- ÖZDAMAR, K. (1999), Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- ÖZDAMAR, K. (2003), Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- ÖZEN, Y. ve Gül, A. (2007), "Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu", KKEFD, Sayı: 15, ss. 394-422.
- ÖZTÜRK, N. K. (2003), "Etik ve Kamu Yönetimi", (Ed.) Balcı A., Nohutçu A., Öztürk N. K. ve Coşkun, B., Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- ŞEN, M. L. (1998), "Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetimsel Etik Yaklaşımı", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ŞEN, M. L. (2012), Kamu Görevlileri Etik Rehberi, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara.
- ŞEN, M. L. ve Usta, S. (2010), "Okul Yöneticilerinin Çıkar Çatışmasına Yönelik Tutumları", V. Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Konya.
- USTA, S. (2013), "Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- YÜKSEL, C. (2005), "Kamu Hizmetinde Etik ve Çıkar Çatışması", 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Sakarya.
- YÜKSEL, C. (2007), "Kamu Yönetiminde Etik Davranış Kuralları", (Ed.) Eryılmaz, B., Eken, M. ve Şen M. L., Kamu Yönetimi Yazıları, Nobel Yayınevi, Ankara.
- YÜKSEL, C. (2010a), Siyasette Etik, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.
- YÜKSEL, C. (2010b), Devlette Etik, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.
- 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2004)
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2005)
- [www.etik.gov.tr](http://www.etik.gov.tr) (Erişim Tarihi: 20.06.2015)