

KAMU YÖNETİMİNDE ETİK ALGISI: AYDIN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ UYGULAMASI
**PERCEPTION OF ETHICS IN PUBLIC ADMINISTRATION:AYDIN METROPOLITAN
MUNICIPALITY APPLICATION**

Yrd.Doç.Dr. Halim Emre ZEREN

Söke İşletme Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü, Aydın/Türkiye

Arş.Gör. Eren Alper YILMAZ

Söke İşletme Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü, Aydın/Türkiye

Melek YARDIMCIOĞLU

Dr. Öğrencisi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep/Türkiye

ÖZET

İyi ve kötünün, doğru ve yanlışın ayırt edilmesi suretiyle bireylerin tutum ve davranışlarını şekillendiren etik olgusu, son yıllarda kamu yönetiminde önem kazanmaya başlamıştır. Gerek kurum içerisinde daha demokratik, adil ve eşitlikçi bir yapının oluşması; gerek hesap verilebilirlik anlayışının işlerlik kazanması adına Türkiye, kamu etiğini yasal düzenlemelerle uygulamaya çalışan ülkeler arasında yerini almaktadır.

Bu çalışmada Aydın Büyükşehir Belediyesi özelinde, belediyede çalışan kamu görevlilerinin etik davranış ilkeleri ve bu ilkeleri etkileyen faktörlere yönelik algılarını ortaya çıkarmak amacıyla personele yönelik bir alan araştırması yapılmıştır.720 katılımcıya anket uygulamak suretiyle etik anlayışı ve kültürünün kurumdaki durumu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik Davranış İlkeleri, Aydın Büyükşehir Belediyesi, Kamu Yönetimi, Kamu Etiği.

ABSTRACT

Notion of ethics that shapes attitudes and behaviors of individuals by distinguishing right and wrong, good and bad has gained importance in public administration recently. Turkey takes place within the countries targeting to implement "public ethics" by legal regulations in order to form a more democratic, fair and egalitarian structure and provide accountability in its own public institutions.

In this study, a field research was made towards the municipality staff in order to come out their perceptions about ethical behavior principles and factors affecting these principles in Aydın Metropolitan Municipality. All in all, in the lights of questions by survey with 720 participant, it was aimed to determine how much sense and culture of ethics settled into the institution.

Keywords: Ethical Behavior Principles, Aydın Metropolitan Municipality, Public Administration, Public Ethics

1. GİRİŞ

Kamu yönetiminin hedef kitlesi o ülkenin vatandaşları, amacı ise sunulacak hizmetler ve uygulanan kamu politikaları ile vatandaşlarının refahının artırılmasıdır. Vatandaşlar, kamu hizmetlerinin alıcısı olduğu için devamlı olarak yönetimin bir takım uygulamaları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Böylece vatandaşlar direkt olarak belli bir süreç dahilinde kamuda etik oluşumuna katkıda bulunur. Hem sözlü hem de uygulamalı bir alan olarak tabir edebilecek olan yönetim etiği, kamu kurumları ile vatandaş arasındaki etkileşim sürecinde kamu gücünün kötüye kullanımına karşı önemli bir denge unsuru görevini görmektedir.

Kamu etiği, kamu yararı ile bireysel çıkarlar arasında tercih yaparken bireysel çıkarları göz ardı ederek genelin çıkarlarına hizmet etme noktasında doğru kararları verebilmektir. Etik bir kamu

yönetimi de ancak karar alıcı statüsündeki dürüst kamu yöneticileri ve bu kararları uygulayan personel ile sağlanabilir. Alınan ve uygulan kararların sonuçlarının topluma ne gibi yararlar sağlayacağını yanı sıra bu kararların hayata geçiriliş biçimi de önem arz etmektedir; bir diğer ifade ile sonuca giderken nasıl bir yol izlendiğine dikkat edilmelidir.

Etik ve kamu etiği bağlamında yapılan çalışmada, Aydın Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan kamu görevlilerinin etik davranış ilkeleri ve bu ilkeleri etkileyen faktörler ile ilgili algılarını ortaya çıkarma amacı güdülmüştür. Öncelikli olarak çalışmada etik, yönetsel etik ve kamu yönetiminde etik olguları kavramsal çerçevede analiz edilmiştir. Çalışmanın özünü oluşturan daha sonraki kısımda ise belirli sosyo-demografik özellikler barındıran 720 belediye çalışanına, personelin kurum içindeki davranışlarının ve hizmetlerinin etik ilkeleri ile ne kadar bağdaştığına, kurumun hizmet anlayışının halkın gözünde nasıl bir güven duygusu oluşturduğuna dair sorular sorulmuştur.

Çalışmada belediye personelinin etik ilke ve standartlarla bağdaşan uygulamalarının ölçülmesinin yanı sıra, etik dışı davranışları azaltan faktörler üzerinde durulmuş, etik sözleşmesi, yüksek maaş vs faktörlerin kamu etiğini tetikleme noktasında güçlü bir algı oluşmuştur. Katılımcılara yapılan anket, SPSS tekniği çerçevesinde frekans analizi ve betimleyici analize tabi tutulmuş, bu analizler sonucunda bir takım yüzdeler ve ortalamalara ulaşılarak Aydın Büyükşehir Belediyesi personelinin etik algısına dair bir değerlendirme yapılmıştır.

2. ETİK ÜZERİNE

Etik, Yunanca 'da karakter anlamına gelen 'ethos' sözcüğünden türetilmiştir. Etik, İyonyalı filozoflardan bu yana 'iyi ve doğru'nun ne olduğunu, 'mutlak iyi' ve 'mutlak doğru' olup olmadığını ve bunlara ulaşılpulaşamayacağını araştıran zihinsel çaba olarak tanımlanmaktadır (Köprü, 2007:4). Günümüzdeki anlamında ise etik, bireylerin tutum ve davranışlarının; toplumsal ilişkilerinin temeli olan değer, norm, yargı ve ilkelerinin iyi-kötü veya doğru-yanlış gibi ahlaki yargılarla değerlendirilmesi anlamına gelmektedir (Pehlivan, 1997:1).

Etik, kişinin davranışlarına temel olan ahlak ilkelerinin tümüdür. Başka bir ifade ile etik, insanlara "işlerin nasıl yapılması gerektiğini" saptamada yardımcı olan kılavuz değerler, ilkeler ve standartlardır (Kamu Görevlileri Etik Rehberi, 2012:11). Öte yandan etik, felsefenin ahlakla ilgilenen dalının da bir koludur. Felsefenin bu dalı, insanlar arasında kurulan bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları ve kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi durumlar açısından araştırır (Kamu Görevlileri Etik Rehberi, 2012:11).

Etik, normatif etik'i ve ahlak teorisini içine almaktadır. Normatif etik; iyi, kötü, faydalı vb. sorunları inceler, ahlaki bir davranış kuralı ortaya koyar. Ayrıca neyin yapılması gerektiğini, hangi davranışın iyi olduğunu, neyin hayata anlam kattığını gösterir. Ahlak teorisi ise, ahlakın özünü, kökenini ve gelişim sürecini, standartlarını ve bu standartların tarihsel özelliklerini belirleyen yasaları ele almaktadır. Bu bağlamda normatif etik ve ahlak teorisi birbirine bağımlı iki olgudur (Rosenthal&Yudin, 1997).

Cevizci (2002), etik kavramını daha kapsamlı bir şekilde, "Belli bir yaşama idealini hayata geçirebilmek için mücadele eden, çağı ve üyesi olduğu toplumun yaşayışını eleştiren, hatta mahkûm eden, mevcut değerler silsilesi yerine alternatif değerler koyan, yaşama kurallarını açık seçik tanımlayan, kısaca hayata anlam katan ahlaki ilkeler teorisi, felsefe disiplini" olarak tanımlamaktadır.

3. YÖNETSEL ETİK

Etik, yakın geçmişten bu yana çeşitli disiplinlerin ilgi alanında giderek daha geniş ölçüde yer alan bir konudur. Yönetim alanındaki yozlaşma ve kayırma gibi etik dışı davranışların ciddi sorunlar olarak algılanmaya başlamasıyla birlikte, "yönetsel etik" kavramı da üzerinde önemle durulan konular arasındayerni almıştır. Yönetsel etik sadece gelişmemiş veya gelişmekte olan ülke yönetimlerini değil aynı zamanda gelişmiş ülkeleri de yakından ilgilendirmekte, yeni yönetim yaklaşımlarıyla birlikte etik kapsamlı, yeniden düzenleme çalışmalarına girilmektedir (Uluğ, 2009, ss.3-33).

Yönetmel etik, 1970'li yıllardan sonra vurgulanan ve çalışılan konulardan biri haline gelmiştir. Özellikle küreselleşme ile birlikte 1990'lı yıllarda ivme kazanan yönetmel etik literatüründe, içerik olarak zenginleşme ve önemli bir bilgi birikiminin oluştuğu görülmektedir (Cooper, 1994, s.11).

Yönetmel etik kavramı, yönetmel eylemlerde uyulması gereken ilkeler veya davranış kuralları olarak tanımlanır (Thompson, 1985, ss.555-561). Bu yönü ile yönetmel etik; örgütlerdeki bireylerin yönetim sürecinde ahlaki karar almalarını amaç edinmektedir. Dolayısıyla etik, karar alma süreçlerinde doğru ve yanlış birbirinden ayırt ederek yöneticini doğru olanı tercih etmeye yönlendirme görevini üstlenmektedir.

Yönetmel etik, bir yandan yöneticilerin ahlak dışı davranışlardabulunmalarına engel olurken, öte yandan yöneticilerin politikalarını yürüttüğü süreç içerisinde ve karar alma noktalarında karşılaştıkları çıkar çatışmaları ve ikilemlerin çözümünde onlara yardımcıolabilecek ilke ve standartların oluşturulmasıyla da ilgilenir.

Yönetmel etik ya da yönetmel ahlak ile anlaşılması gereken, iyi ve kötülerden oluşan bütün örgütsel kültür oluşumlarıdır. Bu anlamda yönetmel etik kendisine pozitif ve negatif anlamlar yüklemektedir(Bilgin, 1997, s.2).Yönetmel ahlak pozitif olarak değerlendirildiğinde, genel ahlak anlayışındaki iyiyönlerin, örgütsel amaçlara ve örgüt kültürüne yansması olarak görülebilir. Bu anlamda bireyin, birörgüte katıldığı zamanaldığı ücreti hak etmesi için, emeğini ortaya koyaraküstlendiği görevleri etkin biçimde yerine getirmesi, astlarına karşı adaletli, üstlerine de sorumlu davranmasıgerekmektedir (Kılavuz, 2003, s.44). Yönetmel ahlak negatif değerlendirildiğinde ise negatif anlamdaki yönetmel etiğin örgüt ortamına yansması, örgütün meşru ve hukuki zeminlerde belirlenmiş örgütselamaçlarına günlük ya da ileriye dönük olarak ters düşecekşekildedavranarak,örgütün etkisiz ve verimsiz hale getirilmesi şeklinde ifade edilebilir (Kılavuz, 2003, s.45).

Yönetmel etik, çağımızda gittikçe önemsenen ve üzerinde durulan bir kavramdır. Ülkemizde de demokratik toplum bilinci ile hareket edenler, hukuk devletinin yaşama geçirilmesini isteyenler, hatta toplam kalite yönetimi anlayışını savunanlar yönetimde etik ilke ve standartlarınadaha çok önem vermekteler (Sayın, 1999, s.9). Günümüzde yönetmel etik; hiyerarşik yapılanma ve bürokratik yönetim şartları altında sosyal ahlak açısından riskli sonuçlar doğuracak şekilde deforme olmaktadır (UNPAN, 2004, ss.1-23). Bu deformasyon süreci kendini örgütlerde; merkezileşmenin artması ve güçlü bürokratik yapılarda çıkar oligarşilerinin oluşması, çalışanlarda ise; hizmet ettikleri kitleye karşı ilgisiz ve üstlerine karşı sorumsuz şekilde disiplinsiz bir çalışma anlayışının yürütülmesi şeklinde kendisini göstermektedir.

Yönetmel etiğin inceleme nesnesi olan yönetici eylemleri ise üç bölümde ele alınabilir (Aydın, 2002, ss.41-42).

- Kişisel uygulamalar ve ahlaki sorunlar: Bu bölümdeki etik sorunlar, yöneticilerin illegal olan fakat kişisel doyumuna ulaşarak ve çıkar elde ederek sonuçlanan etik seçimlerini içerir. Örneğin kaynakların yanlış kullanımı, cinsel taciz veya bazı çıkar çatışmaları bu kategoriye girmektedir.
- Mesleki eylemler: Bu grup, yöneticilerin mesleki konularla ilgili olarak yapmış olduğu etik seçimleri içerir. Örneğin adam kayırma (nepotizm), ilgili tarafların baskılarına boyun eğme, liyakat sahibi olanların işten atılmaları bu tür örneklerdir.
- Günlük yönetim işleri: Bu grup, gücün kullanımı, örgütlerin ve bireylerin yapılarının şekillendirilmesi, doğru norm ve değerlerin kararlaştırılması, gücün adil bir şekilde kullanılıp kullanılmadığıgibi durumları içermektedir.

Birinci grup, yasal düzenlemeler ve toplumsal beklentilerin halihazırda mevcut olması nedeniyle, etik kararların alınmasında ve uygulanmasında minimum sorun yaşanan gruptur. İkinci gruptaki sorunlar ilişkili tüm taraflar için olağanüstü karmaşık, yoğun ve çözülmesi zor etik sorunlardır. Diğer taraftan bu gruptaki sorunlar kısa dönemlidir. Bu sorunlar ortaya çıkış noktasından belirli bir seçim yapılan

dönemekadar yoğunlaşır, henüz seçeneğin uygulanması ve aşamalı olarak kabul edilmesi ile birlikte çözülür. Üçüncü gruptaki sorunlar ise, ikinci gruptakiler kadar yoğun, acil ve tehlikeli tepkiler yaratacak türden olmayabilir. Ancak bu sorunlar süreklilik arz eden ve örgüt üzerinde daha uzun dönemli etki kapasitesi yaratabilecek olan sorunlardır.

4. KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ

Kamu yönetiminde etik konusunda çalışmaların ilk olarak 1940'lı yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde American Society for Public Administration-ASPA (Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu) tarafından yayınlanan Public Administration Review-PAR isimli kamu yönetiminin ilgi alanlarıyla ilgili derginin yayınlanmasıyla birlikte başladığı Nigro ve Richardson tarafından ileri sürülmektedir (Kılavuz, 2003, s.45).

Kamu yönetiminde etik dışı davranışlar, uzun bir süre az gelişmiş ülkelere özgü olarak düşünülse de, gelişmiş Batı ülkelerinde 1970'lerde ortaya çıkan skandallar kamuoyunun dikkatini etik olgusuna yöneltmiş ve etik konusundaki tartışmaları tetiklemiştir. Özellikle 1960'lı yılların sonlarına doğru kamuoyuna yansıyan bazı yolsuzluk skandalları, geleneksel kamu yönetimi sistemini bir meşruiyet bunalımına sürüklemiştir (Shafritz & Russell, 2005, s.179). Bu dönemde ayrıca merkeziyetçi bürokratik kamu yönetimi sisteminin bireysel ve toplumsal kimi farklılıkları göz ardı ederek tek tip bir insan modeli yaratmaya çalıştığı yönünde eleştiriler artmıştır (Marcuse, 1997). Bu yıllardan itibaren kamu görevlilerinin etik davranması konusu birçok Batı ülkesinin gündemine girmiştir. "İyi" ve "etik" bir yönetimin kurulması için kamuoyundan artarak gelen baskılar karşısında Batılı hükümetlerin, etik kurallar ve standartları içinde barındıran düzenleyici-denetleyici kurumları oluşturma ve geliştirme çabası içine girdikleri görülmektedir (Öktem & Ömürgönülşen, 2005, ss.231-237).

1970'li yılların hemen başında klasik Weberyen kamu yönetimine ek olarak "Yeni-Kamu Yönetimi" kavramı ortaya çıkmıştır. Bu anlayışın giderek benimsenmesinin sonucu olarak kamu yönetimi etiği anlayışında da bazı değişimler gözlenmiştir. Öncelikle hiyerarşik emir-komuta silsilesi içerisinde kamu görevlilerinin yasalara uygun hareket etmeleri anlayışıyla şekillenen geleneksel kamu yönetimi etiği terk edilmeye başlamıştır. Yeni dönem kamu yönetimi etik anlayışının özünü, kamu görevlilerinin her şeyden önce üstüne veya astına karşı değil, kendilerine karşı sorumlu olmaları anlayışı oluşturmuştur. Bu anlayışa göre sağlıklı insan, kendini gerçekleştirme amacı taşımaktadır ve öznel etik değerlerini kamusal alana taşıyabilme potansiyeline sahiptir (Cohen, & Eimicke, 1998, s.11).

1980'li yıllardan sonra dünyada kapsamlı ve büyük değişiklikler gerçekleşmiş, buna bağlı olarak; "refah devleti anlayışından minimal ve etkin devlet anlayışına geçilmesi, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçilmesi, moderniteden postmoderniteye yönelim, küreselleşmeyle birlikte iktisadi, sosyal, siyasal ve kültürel değerlerin ve bu değerler çerçevesinde ortaya çıkmış birikimlerin ulusal sınırları aşması ve dünyaya yayılması, bilgi-işlem teknolojilerinin gelişmesi, özel sektör yöntem ve tekniklerinin kamu yönetiminde uygulanması" gibi konular önemli hale gelmiştir (Kırışik, 2013, s.288). Küreselleşme ve onu etkileyen diğer gelişmeler sonrasında dünyadaki değişim ve dönüşüm, kamu yöneticilerinin toplumların taleplerine ve sorunlarına karşı daha duyarlı olmasını ve yeni bir kamu hizmeti anlayışıyla hizmetlerini sunması sonucunu doğurmuştur. Bunların yanı sıra hızlı iletişim ağı ve sivil toplumun güçlenmesi de kamuda etik davranışlara olan ilgiyi artırmıştır (Örselli, 2009, s.172).

1990'lardaki post-modernizmin etkisiyle birlikte akademisyenlerin ve kamu yöneticilerinin kullandıkları sözcükler literatürde yavaş yavaş değişime uğramıştır. Örgüt, hiyerarşi, denetim gibi klasik kavramlar yerine şebeke, yönetişim gibi yeni kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu kavramlardan yönetişim, diğer kavramlardan daha çok öne çıkmaktadır (Ateş, 2003, s.327). Yönetişim kavramının etikle bağlantılı ana temalarından biri tanesi de "hesap verilebilirlik"tir. Temsili demokrasilerde yönetenlerin meşruluğu açısından hesap verme mekanizmaları geliştirilmiştir. Özellikle politikacıların demokratik seçimler yoluyla halka hesap verdikleri varsayılır. Seçimler temsilcilerle

temsil edilenleri karşı karşıya getiren demokratik bir süreç olup bu yolla temsilcilerin görevleri sırasında etik davranıp davranmadıkları, dürüstlükleri vb. özellikleri seçmen kitleler tarafından değerlendirilir. Ayrıca her bir kamu örgütü hiyerarşik denetim ve teftiş sistemi yoluyla yönetime karşı hesap verir (Arap & Yılmaz, 2006, ss.51-59).

Kamu görevlilerinin davranışlarının içsel belirleyicisi olarak ele alındığında ise kamu yönetimi etiği, kamu görevlilerinin eylemlerini, bireysel ahlaki değerleri referans alarak yapması anlamına gelmektedir. Bu perspektifte önemli olan, kamu görevlisinin ahlaki gelişmişlik düzeyidir (Maesschalck, 2004, ss.21-41).

Kamu yönetiminde etik, uygulama ve davranışların sınındığı bir temel oluşturması, kamuoyunun çıkarlarının korunması, işlerin doğru yapıldığına dair güven duygusunun oluşması yönü ile kamu yönetiminin kalitesi açısından büyük önem arz etmektedir. Etik yönetim olmaksızın, kamu ürün ve hizmetlerinin etkili üretimi çok zordur (Demirkasımoğlu, 2009, ss.747-764).

Günümüz dünyasının çağdaş demokratik ülkeleri, kamuda etik kurallarını kendine özgü bir alan olarak görmelerinin yanı sıra, yönetim sisteminin ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedirler. Bu doğrultuda etik kurallarını düzenlerken, kamu görevlilerinin günlük işlerinde karşılaşacağı her türlü olasılığı göz önünde bulundurarak kural oluşturmaktan ziyade, etik kurallar yönetimini, kamu yönetiminin ayrılmaz bir unsuru olarak değerlendirmektedirler (Yüksel, 2006, s.125).

Kamu yönetiminde bir etik hiyerarşisinden bahsetmek mümkündür. Hiyerarşinin ilk basamağında kamu görevlilerinin “bireysel ahlak” yapıları yer almaktadır. Bireysel ahlak, kamu görevlisinin kendi öznel geçmişi tarafından biçimlendirilmektedir. Örneğin, aile faktörü, dini inancı, içinde yetiştiği kültürel ve toplumsal değerler ve bireysel tecrübeler kamu görevlisinin ahlaki yapısını belirleyen parametrelerdir. Hiyerarşinin ikinci basamağında “mesleki etik” bulunmaktadır. Mesleki etik ise, kamu görevlisinin görevini yaparken, mesleğin gerektirdiği normlar çerçevesinde davranmasıdır. Bu anlamda kamu görevlisi bireysel olarak olmasa bile mesleği gereği ve mesleğinin safhalarında kullanmak üzere bir etik duygusu oluşturmaktadır. Üçüncü basamakta ise “örgütsel etik” bulunmaktadır. Örgütsel etik, kamu görevlilerinin eylemlerini örgütsel amacın gerçekleşmesi doğrultusunda belirlenen kurallara göre uygulamasıdır. Hiyerarşinin son basamağını ise “toplumsal etik” oluşturmaktadır. Toplumsal etiğin merkezinde ise kamu görevlilerinin bir yandan gösterdiği tutum ve davranışlarıyla bireyi korumaları, diğer yandan ise toplumun bir bütün olarak gelişmesine katkı sağlayacak biçimde davranmalarıdır (Shafritz&Russell, 2005, s.186).

5. TÜRKİYE KAMU YÖNETİMİNDE ETİKLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

Türk kamu yönetiminde etik davranış kuralları 5176 Sayılı kanuna kadar düzenli olarak görülmemekteydi. Birçok çağdaş demokratik ülkede olduğu gibi kamu görevlilerinin tabi bulunduğu etik davranış ilkelerini sistemleştiren bir etik davranış kodu ve bu kodun hazırlanması için hukuki çerçeveyi çizen bir yasa mevcut değildi. Bununla birlikte, etik davranış kuralları Anayasa’da, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda, özellikle yolsuzluk suçları ve çıkar çatışması halleri olmak üzere Türk Ceza Kanunu’nda ve Kutu 1’de belirtilen birçok kanunda yer almaktadır. 5176 Sayılı Kanun’un uygulama Yönetmeliği yasalarda dağınık halde bulunan etik davranış ilkelerini toparlamakta ve Kanun gereğince ihlallerini Resmi Gazete’de yayınlama yaptırımına tabi tutmaktadır. Ayrıca, Türkiye’nin yolsuzlukla mücadele programı içerisinde son yıllarda onayladığı uluslararası belgeler de oldukça önemlidir (Yüksel, 2005:248 - 249) .

Türkiye’de kamu personelinin etik davranışlarını düzenleyen normlar aşağıda verilmiştir. Bunlar arasında;

- Anayasa’nın 10’uncu, 129’uncu ve 137’nci maddesi,
- 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun,
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,

- 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu,
- 2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun,
- 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu,
- 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununu,
- 1156 Sayılı Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanunu,
- Bağımsız İdari Otoritelerle İlgili Yasal Düzenlemeler,
- 832 Sayılı Sayıştay Kanunu,
- 2443 Sayılı Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Kanun ve
- 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu sayılabilir (Yüksel, 2005b: 249).

Bununla birlikte kamu yönetiminde yolsuzluk, rüşvet ve etikle ilgili Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşma ve kararların da şu şekilde sıralanması mümkündür (Yüksel, 2005: 249)

- 1 Şubat 2000 - OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi (4518 sayılı kanunla onaylandı.),
- 24 Mart 2001 – İçeriğinde yolsuzlukla mücadeleyle ilgili öncelikli hedeflerinde yer aldığı Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar,
- 17 Nisan 2003 - Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Avrupa Konseyi Sözleşmesi (4852sayılı kanunla onaylandı),
- 10 Aralık 2003 - Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi Türkiye tarafından imzalandı.
- 14 Ocak 2004 - Yolsuzluğa Dair Ceza Hukuku Avrupa Konseyi Sözleşmesi (5065 sayılı kanunla onaylandı).

Yukarıdaki düzenlemelerden 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri kamu personelinin etik davranışlarıyla ilgili çerçeve oluşturması açısından önemlidir.

6. AYDIN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÇALIŞANLARININ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE İLGİLİ ALGILARINA YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu kısmında, Aydın Büyükşehir Belediyesi'nde görev yapan kamu görevlilerinin etik davranış ilkeleri ve bu ilkeleri etkileyen faktörler ile ilgili algılarını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen, belediye personeline yapılan anket sonuçlarına yer verilmektedir.

6.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın evrenini, Aydın Büyükşehir Belediyesinde görev yapan personel oluşturmaktadır. Mart 2015 tarihi itibarıyla Aydın Büyükşehir Belediyesi'nde 989 personel görev yapmaktadır (Aydın BŞB 2015 Faaliyet Raporu, 2015:36). Söz konusu personelin içinde işçiler (528), memurlar (419) ve sözleşmeli personel (42) bulunmaktadır. İşçiler ve sözleşmeli personel geniş anlamda kamu görevlileri tanımına dahil edildiğinden dolayı (Eryılmaz, 2013:331) değerlendirmeye dahil edilmiştir.

Araştırmanın bilimsel ve objektif bir şekilde gerçekleştirilebilmesi amacıyla, “anket” yönteminin uygulanması uygun görülmüştür. Araştırmaya katılan (örneklemi oluşturan) 720 belediye personeline toplamda 40 soru sorulmuştur. Alper ÖZMEN'in 2008 yılında yapılan “Kamu Yönetiminde Etik Davranışlar: Kocaeli Tapu Sicil Müdürlüklerinde Bir Uygulama” adlı tez çalışmasındaki anket formu Aydın Büyükşehir Belediyesi'ne uyarlanmıştır.

Araştırma kapsamında oluşturulan anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda ankete katılanların demografik ve bireysel bilgilerine (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, aylık gelir, kurumdaki çalışma süresi... vb.) ilişkin tespitler yapılmıştır. İkinci kısımda, belediye personelinin kamuda etik davranış ilkelerine yönelik algı düzeylerini ölçmek amacıyla sorular sorulmuş, son kısımda ise etiğe uygun veya etik dışı eylemlerde bulunmayı etkileyen faktörlerin (maaş, siyasi baskı, etik sözleşmesi... vb) etkisini ölçmek amacıyla testler yapılmıştır.

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; bu cevaplara göre yüzdelik oranlar ve sayılar elde edilmiştir.

Anket formlarından elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versiyon 21.0’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” ve “Chi-Square Bağımsızlık Testi” yöntemlerinden yararlanılmıştır. Buna bağlı olarak, “yüzde dağılımı”, “aritmetik ortalama” ve “standart sapma” analizleri de gerçekleştirilmiş ve elde edilen tablolar yorumlanmıştır.

Bu çalışmanın kapsamını Aydın Büyükşehir Belediyesi’nde görev yapan personel oluşturmaktadır. Çalışma yapılan konunun hassasiyeti ve çalışmanın bir örneklem üzerinde yapılması dolayısıyla birtakım sınırlılıkları da bulunmaktadır. Söz konusu sınırlılıkların başında belediye personelinin tamamının anket sorularına cevap vermekte isteksiz oluşu gelmektedir. Bu personelin kendi fikirleriyle ilgili doğru bilgiler verdikleri kabulüyle çalışmanın yapılmış olması da ayrı bir sınırlılık olarak ifade edilebilir. Ayrıca çalışma Aydın Büyükşehir Belediyesi ile sınırlı olduğu için kamu görevlileri hakkında genel bir fikir vermemektedir. Son olarak araştırmanın, yapıldığı dönemle (Mart – Nisan 2015) sınırlı olduğu da ifade edilmelidir.

6.2. Araştırma Bulguları

Çalışma kapsamında, Aydın Büyükşehir Belediyesinde araştırmaya tabi tutulan personel ile ilgili sosyo-demografik bilgilerin yanı sıra, belediye personelinin kamuda etik olgusuna ve bu olguyu etkileyen faktörlere yönelik algıları ölçülmüştür.

6.2.1. Araştırmaya Katılanlar ile İlgili Sosyo-Demografik Bilgiler

Bu kısımda, araştırmaya dahil olan Aydın Büyükşehir Belediyesi çalışanları ile ilgili cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık toplam gelir ve çalışma süresi gibi bilgilere aşağıdaki tablolarda yer verilmektedir.

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Ortalama Yüzde
Kadın	222	30,8	30,8	30,8
Erkek	498	69,2	69,2	100,0
Toplam	720	100,0	100,0	

Ankete katılan 720 kamu görevlisi cinsiyetleri bakımından karşılaştırıldığında, katılımcıların %69,2’sinin erkek, %30,8’inin kadınlardan oluştuğu sonucuna varılmıştır. Sayı bazında bakıldığında 222 kadın ankete katılırken, erkeklerin sayısı ise 498 olarak görülmüştür. Aydın Büyükşehir Belediyesi’nde erkek çalışanların, kadın çalışanların iki katından daha fazla bir oranda istihdam edilmiş olduğu görülmektedir.

Yaş	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Ortalama Yüzde
18 - 25	68	9,4	9,4	9,4
26 - 35	252	35,0	35,0	44,4
36 - 45	269	37,4	37,4	81,8
46 - 55	116	16,1	16,1	97,9
56 - 65	15	2,1	2,1	100,0
Toplam	720	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan çalışanların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, çalışanların büyük çoğunluğunun 26- 45 yaş arasında olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanların % 35'inin 26-35 yaş aralığında, %37,4'ünün ise 36-45 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Ankete katılanların %9,4'ü 18-25 yaş aralığını oluşturan genç kesim olurken, %2,1'lik gibi cüzi bir kesim ise 56-65 yaş grubunu oluşturmaktadır.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Ortalama Yüzde
İlkokul - Ortaokul	183	25,4	25,4	25,4
Lise	215	29,9	29,9	55,3
Önlisans	108	15,0	15,0	70,3
Lisans	185	25,7	25,7	96,0
Y. Lisans	25	3,5	3,5	99,4
Doktora	4	,6	,6	100,0
Toplam	720	100,0	100,0	

Ankete katılanların eğitim durumları analiz edildiğinde, katılımcıların % 25,4'ünün ilkokul-ortaokul mezunu, %29,9'unun lise mezunu, %25,7'sinin lisans mezunu, %3,5'inin ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre, çalışanların çoğunun ilkokul ve lise mezunu olması, Aydın Belediyesinin işe alımlarda öncelikli olarak üniversite mezunu olma şartını aramadığını göstermektedir. Yüksek lisanslı ve doktoralı çalışan sayısı ise bir hayli azdır.

Aylık Gelir	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Ortalama Yüzde
1000 -	14	1,9	1,9	1,9
1001 - 2000	233	32,4	32,4	34,3
2001 - 3000	260	36,1	36,1	70,4
3001 - 4000	112	15,6	15,6	86,0
4001 - 5000	56	7,8	7,8	93,8
5000 - +	45	6,3	6,3	100,0
Toplam	720	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan çalışanların aylık gelir durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, 1001-2000 TL arasında aylık gelire sahip olan çalışanlar %32,4'lük bir orana tekabül ederken, 2001-3000 TL arasında gelirleri olan çalışanların oranı ise %36,1'dir. 4001-5000 TL arasında aylık kazancı olanların oranı %7,8 iken, 5000 TL ve üstü kazanan çalışanlar ise tüm yüzdenin %6,3'lük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu durumda Aydın Belediyesi'nde çalışanların genellikle orta gelirli çalışanlar olduğu sonucuna varılabilir.

Yıl aralığı	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Ortalama Yüzde
1 yıl -	234	32,5	32,5	32,5
1 - 5 yıl	127	17,6	17,6	50,1
6 - 10 yıl	66	9,2	9,2	59,3
11 - 20 yıl	213	29,6	29,6	88,9
21 yıl +	80	11,1	11,1	100,0
Toplam	720	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma süreleri ele alındığında, büyük çoğunluğun %32,5 gibi bir oranla 1 yıldan az zamandır belediyede çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Bu orana bakarak Aydın Belediye'sinin yeni istihdam alanları açtığı ve 234 personel alarak bu alanları doldurduğu sonucuna varılabilir. 1-5 yıl arasında çalışanların oranı %17,6, sayı olarak bakıldığında ise 127 kişidir. 11-20 yıl arasında çalışanların sayısı ise 213 kişi olmakla beraber, bu oran %29,6'ya tekabül etmekte ve 1 yıldan az sürede çalışanların oranına yaklaşmaktadır. Bu bilgiye göre de belediyede çalışanların önemli bir kısmının tecrübeli personelden oluştuğu yargısına varılabilir.

5.2.2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kamuda Etik Olgusunu Etkileyen Faktörlere Yönelik Algıları

Ankete katılan belediye çalışanlarına, çalıştıkları kurumdaki etik ilkelerine ve bu ilkeleri olumlu veya olumsuz olarak etkileyen faktörlere yönelik algıları sorulmuştur. İçinde “dürüstlük, adalet, güven duygusu” gibi ilkeleri barındıran bu sorular kamu personelinin kurum içindeki davranışlarını ölçmeye ve kurumun yerel halka karşı hizmetleri yerine getirmesi noktasında güvenilirliğini test etmeye yöneliktir.

Görüşler	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Ortalama Yüzde
kesinlikle katılıyorum	312	43,3	43,3	43,3
katılıyorum	256	35,6	35,6	78,9
kararsızım / fikrim yok	64	8,9	8,9	87,8
katılmıyorum	59	8,2	8,2	96,0
kesinlikle katılmıyorum	29	4,0	4,0	100,0
Toplam	720	100,0	100,0	

Yapılan ankette, belediye personelinin görevini yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ettiklerine dair algıları incelendiğinde, çalışanların büyük bir bölümünün bu ilkelerden ödün vermediği ve kamuda etik anlayışı ile hareket ettiği sonucuna varılabilir. Çalışanların %43,3'ü görevlerin yerine getirilirken etik ilkelerine göre hareket edildiğine kesinlikle katılmakta, %35,6'sı bu görüşe katılmaktadır. Çalışanların etik değerlere riayet ettiğine katılmayan ve kesinlikle katılmayanların oranı ise toplamda %12,2'ye tekabül etmektedir. Sonuç olarak Aydın belediyesinde çalışan personelin yaklaşık %79'inin, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri gereğince çalıştığı algısı ortaya çıkmıştır.

Görüşler	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Ortalama Yüzde
kesinlikle katılıyorum	312	43,3	43,3	43,3
katılıyorum	318	44,2	44,2	87,5
kararsızım / fikrim yok	54	7,5	7,5	95,0
katılmıyorum	24	3,3	3,3	98,3
kesinlikle katılmıyorum	12	1,7	1,7	100,0
Toplam	720	100,0	100,0	

Belediye çalışanlarına yönelik yapılan ankette, kamuda etik olgusunu ölçmeye yönelik olarak sorulan “Kurumunuzda güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlardan kaçınıyor mu?” sorusuna verilen cevaplar tatmin edici olarak görülebilir. Ankete katılan 720 çalışandan % 43,3 ü (312 kişi) bu soruya kesinlikle katıldığını ifade ederken, % 44,2'si (318 kişi) ise katıldığını belirtmiştir. Bu iki orandan da anlaşılacağı üzere çalışanların büyük kısmının algısı, kurum içerisinde etik anlayışı ile bağdaşmayan tutumlardan kaçınıldığına yöneliktir. Bu olumlu algı Aydın Belediyesi'nin personel ve hizmet anlayışının güvenilirliğini ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 8: Kamu görevlilerine imzalatılan “etik sözleşmesi”, kamu görevlilerinin etik ilke ve standartlara uygun davranmasında etkili bir araçtır

Görüşler	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Ortalama Yüzde
kesinlikle katılıyorum	119	16,5	16,5	16,5
katılıyorum	316	43,9	43,9	60,4
kararsızım / fikrim yok	169	23,5	23,5	83,9
katılmıyorum	93	12,9	12,9	96,8
kesinlikle katılmıyorum	23	3,2	3,2	100,0
Toplam	720	100,0	100,0	

Kamu görevlilerinin etik ilke ve standartlara uygun olarak hareket etmesi noktasında yasal sözleşmelerin etkili olduğuna inanan belediye çalışanlarının oranı bir hayli fazladır. “Etik sözleşmesinin”, etik oluşumunda tetikleyici bir faktör olduğuna kesinlikle katılanların sayısı 119, oranı ise %16.5 olmakla beraber, katılanların sayısı 316, oranı da %43.9 gibi yüksek bir limiti bulmuştur. Verilen bu cevaplardan kamuda sözlü uyarılardan ziyade yazılı belgelerin daha elzem ve rasyonel araçlar olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 9: Kurumumda çalışan personele yeterli maaş verilmesi durumunda etik dışı davranışlar kendiliğinden sona erecektir

Görüşler	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Ortalama Yüzde
kesinlikle katılıyorum	153	21,3	21,3	21,3
katılıyorum	203	28,2	28,2	49,4
kararsızım / fikrim yok	163	22,6	22,6	72,1
katılmıyorum	153	21,3	21,3	93,3
kesinlikle katılmıyorum	48	6,7	6,7	100,0
Toplam	720	100,0	100,0	

Anketteki bulgulara göre, etik olgusunu tetikleyen ve etik dışı davranışları ortadan kaldırmaya yardımcı olan faktörler arasında personele verilen maaşın da önemli bir etken olduğu inancı yüksektir. “Personele yeterli maaş verilmesi durumunda etik dışı davranışlar kendiliğinden sona erer mi” sorusuna olumlu bakanların oranı toplamda %49.5’e tekabül etmektedir (katılıyorum + kesinlikle katılıyorum). Neredeyse yarı yarıya olan bu oran, maddi olanakların iyileştirilmesinin göz ardı edilmesini imkansız kılmaktadır. Bu duruma olumsuz bakanlar ve katılmayanların toplamı ise %28’dir (katılmıyorum + kesinlikle katılmıyorum). Böylece manevi değerlerin şekillenmesi ve uygulamaya geçirilmesinin altında, maddi kaynakların da önemli olduğu algısı yatmaktadır.

Tablo 10: E- belediye uygulamaları etik dışı davranışların azalmasında etkili olmaktadır

Görüşler	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Ortalama Yüzde
kesinlikle katılıyorum	110	15,3	15,3	15,3
katılıyorum	306	42,5	42,5	57,8
kararsızım / fikrim yok	221	30,7	30,7	88,5
katılmıyorum	64	8,9	8,9	97,4
kesinlikle katılmıyorum	19	2,6	2,6	100,0
Toplam	720	100,0	100,0	

Ankete göre e-belediyecilik uygulamalarının etkin hale getirilmesi de etik dışı davranışların azaltılmasında önemli bir adımdır. Vatandaşların yönetime katılmasını, şeffaflığın ve hesap verilebilirliğin sağlanmasını, yetkili kişilere internet üzerinden rahatça ulaşılarak bürokratik usullere gerek kalmadan sorunların anlatılmasını, hızlı ve etkin biçimde sonuç alınmasını, kısaca vatandaş odaklı bir hizmet anlayışı izlenmesini amaç edinen e-devlet anlayışı, çalışanların algısına göre anti-demokratik hizmet anlayışını, personelin yerel halka karşı sert yaklaşımını ve adam kayırmacılığı ortadan kaldırılabılır. Bu görüşe kesinlikle katılanların oranı %15,3, katılanların oranı %42,5’dir. Toplamda olumlu görüş sunanların oranı %57,8 gibi azımsanmayacak bir düzeye ulaşmaktadır.

Katılmayan veya kesinlikle katılmayanların oranı az olmakla beraber, kararsız kalanların oranı da %30,7'dir.

Görüşler	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Ortalama Yüzde
kesinlikle katılıyorum	108	15,0	15,0	15,0
katılıyorum	217	30,1	30,1	45,1
kararsızım / fikrim yok	219	30,4	30,4	75,6
katılmıyorum	124	17,2	17,2	92,8
kesinlikle katılmıyorum	52	7,2	7,2	100,0
Toplam	720	100,0	100,0	

Siyasi faktörlerin ve baskıların kamu personelini etik dışı davranışlara zorladığını düşünenlerin sayısı da azımsanmayacak düzeydedir. Bürokraside yönetenlerin yönetilenler üzerinde kurduğu baskı, siyaset ile yönetimin aslında birbirinden tamamen bağımsız unsurlar olmadığının bir göstergesidir. Bu çerçevede siyasi faktörlerin etik dışına çıkılmasına neden olmasını savunan görüş %45,1 (kesinlikle katılıyorum %15,0 + katılıyorum %30,1) gibi yüksek bir oranı göstermektedir. Bu görüşün aksini savunanlar ise toplamda %24,4'tür. (katılmıyorum %17,2 + kesinlikle katılmıyorum %7,2). Bu iki grup arasında yaklaşık olarak iki kat kadar fark vardır.

Görüşler	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Ortalama Yüzde
kesinlikle katılıyorum	59	8,2	8,2	8,2
katılıyorum	77	10,7	10,7	18,9
kararsızım / fikrim yok	131	18,2	18,2	37,1
katılmıyorum	238	33,1	33,1	70,1
kesinlikle katılmıyorum	215	29,9	29,9	100,0
Toplam	720	100,0	100,0	

Son olarak ise etik değerler çerçevesinde kurumun yerel halk gözünde yaratmış olduğu imaja yönelik sorular sorulmuştur. "Vatandaşlar nezdinde kurumunun imajı oldukça kötüdür." sorusuna katılmayanların oranı %33,1, kesinlikle katılmayanların oranı ise %29,9'dur. Toplamda bu oran %63'e tekabül etmektedir. Belediye personelinin yarısından fazlası vatandaşların kurumun etik ve hizmet anlayışından memnun olduğuna, dolayısıyla kurumun zihinlerde bıraktığı izlenimlerin olumlu olduğuna inanmaktadır.

	N	Oran	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma	Varyans
Cinsiyetiniz?	720	1,00	1,00	2,00	1,6917	,46213	,214
Eğitim	720	5,00	1,00	6,00	2,5361	1,24421	1,548
Yaşınız?	720	4,00	1,00	5,00	2,6639	,92760	,860
Aylık toplam gelir	720	5,00	1,00	6,00	3,1361	1,18911	1,414
Kaç yıldır çalışıyorsunuz?	720	4,00	1,00	5,00	2,6917	1,45758	2,125
-Kurumumda çalışan personel görevini yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmektedir.	720	4,00	1,00	5,00	1,9403	1,10028	1,211
-Kurumumda çalışan personel kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı ve hizmet kalitesini yükseltmeyi hedeflemektedir.	720	4,00	1,00	5,00	1,7292	,85058	,723
-Kurumumda hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgiler verilmekte ve hizmetten yararlananlar hizmet süreci boyunca aydınlatılmaktadır	720	4,00	1,00	5,00	1,9458	,94999	,902
-Kurumumda çalışan personel kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten	720	4,00	1,00	5,00	1,7625	,84253	,710

yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflemektedir.								
-Kurumumda çalışan personel halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınılmaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	1,7583	,85690	,734	
-Kurumumda çalışan personel halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle, hizmet gereklerine uygun hareket etmektedir.	720	4,00	1,00	5,00	1,9292	,92815	,861	
-Kurumumda çalışan personel görevini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunmamaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	2,1750	1,13605	1,291	
-Kurumumda çalışan personel hizmetten yararlananlara kötü davranmakta ve işi savsaklamaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	3,7361	1,32477	1,755	
-Kurumumda çalışan personel hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranmakta ve gerekli ilgiyi göstermektedir	720	4,00	1,00	5,00	1,7611	,85930	,738	
-Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir.	720	4,00	1,00	5,00	1,7542	,91159	,831	
-Kurumumda kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçler (fotokopi, yazıcı vb.) hizmet gerekleri dışında kullanılmaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	3,5514	1,35705	1,842	
-Kurumumda sarf malzemelerinin (kağıt, toner, kalem vb.) hizmetten yararlananlarca (özellikle iş takipçileri) temin edilmesi, ayrıcalıklı muameleyle neden olmaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	3,2681	1,29150	1,668	
-Etik dışı davranışta bulunanlar şiddetle cezalandırılmalıdır	720	4,00	1,00	5,00	2,4333	1,28477	1,651	
Kurumumda çalışan personel kamu yararı ile özel çıkarları çatıştığında özel çıkarlarını tercih etmektedir.	720	4,00	1,00	5,00	3,6167	1,26919	1,611	
-Kurumumda güvenlik kamerasının bulunması personel üzerinde güvensizlik hissi uyandırmaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	3,1167	1,38951	1,931	
-Kurumumda mesai ücreti almadan, özel çıkar sağlamak amacıyla mesai saatlerinin dışında da çalışılmaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	3,3583	1,30024	1,691	
-Hizmetten yararlananların vereceği burs, seyahat, giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler ile hizmet karşılığında vatandaşın kendi isteği ile verdiği bir miktar para (bahşiş) hediye alma yasağının kapsamı dışında tutulmalıdır.	720	4,00	1,00	5,00	3,5042	1,31006	1,716	
-Kamu görevlileri resmi görevlerinin dışında ikinci bir işte çalışabilirler.	720	4,00	1,00	5,00	2,9806	1,21975	1,488	
-Kurumumda etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan iş ve eylemlerde bulunan personel mevcuttur.	720	4,00	1,00	5,00	3,0708	1,19770	1,434	
-Güvenlik kamerası uygulaması etik dışı davranışların azalmasında etkili olmaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	2,4444	1,13595	1,290	
-Kurumumda çalışan personel eski kamu görevlilerini (kurumdan ayrılan veya emekli olan) kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırmakta ve onlara imtiyazlı muamelede bulunmaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	3,3139	1,08669	1,181	
-Kurumumda iş takipçilerine normal vatandaşlardan ayrıcalıklı işlem yapılmakta ve öncelik tanınmaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	3,3153	1,17427	1,379	
-Mal beyanı uygulaması, kamu görevlilerinin haksız mal edinmelerini önleyici bir işlev görmemektedir.	720	4,00	1,00	5,00	2,9139	1,14987	1,322	
-Kamu görevlilerine imzalatılan "etik sözleşmesi", kamu görevlilerinin etik ilke ve standartlara uygun davranmasında etkili bir araçtır.	720	4,00	1,00	5,00	2,4236	1,01299	1,026	
-Kurumumda kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilke ve standartlara ilişkin bilgilendirme eğitimi yapılmaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	2,2083	,98299	,966	
-Kurumumda çalışan personeli hizmet karşılığında hediye, bahşiş vb. kişisel çıkarlar sağlamaya iten en önemli etken maaşların yetersizliğidir.	720	4,00	1,00	5,00	3,0694	1,24615	1,553	
-Kurumumda çalışan personele yeterli maaş verilmesi durumunda etik dışı davranışlar kendiliğinden sona erecektir	720	4,00	1,00	5,00	2,6389	1,21769	1,483	
-Kurumumda çalışan personeli etik dışı davranmaya iten etkenlerden birisi de bazı vatandaşlardan gelen taleplerdir.	720	4,00	1,00	5,00	2,9417	1,12720	1,271	
-Vatandaşlar nezdinde kurumumun imajı oldukça kötüdür.	720	4,00	1,00	5,00	3,6569	1,23704	1,530	

-Kurumumla ilgili etik davranış ilkelerinin belirlenip görünen yerlere asılması, etik dışı davranışları önlemede etkili bir araç olabilir.	720	4,00	1,00	5,00	2,4653	1,03830	1,078
-E- belediye uygulamaları etik dışı davranışların azalmasında etkili olmaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	2,4111	,94074	,885
-Siyasi faktörlerin etkisi, zaman zaman kurum personelini etik dışı davranışlara zorlamaktadır.	720	4,00	1,00	5,00	2,7153	1,13279	1,283
-Etik davranış ilkelerine sadakat, yönetimin rahatlıkla düzenleyebileceği bir konudur.	720	4,00	1,00	5,00	2,3361	,97583	,952
-Türkiye'nin kamu yönetiminin etik sorununun çözümü için acil yargısal düzenlemelere ihtiyaç vardır.	720	4,00	1,00	5,00	2,3597	1,01026	1,021
-Etik davranış insanın kendi vicdaniyla ilişkili olduğundan, sorunun yasal düzenlemelerle çözülmesi beklenemez	720	4,00	1,00	5,00	2,4653	1,22850	1,509
TOPLAM	720						

Derece: 1-Kesinlikle Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılmıyorum

Yukarıda yapılan betimleyici analize göre etikle ilgili sorulan 40 sorunun maksimum, minimum, ortalama, standart sapma ve varyans değerleri saptanmıştır. Bu çerçevede minimum 1 (kesinlikle katılmıyorum), maksimum ise 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında 720 kişi baz alınarak her cevabın ortalama değeri hesaplanmıştır. Örneğin “Kurumumda çalışan personel görevini yerine getirirken adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmektedir” sorusuna cevap verenlerin ortalaması 1,9403 olmakla birlikte, bu ortalama 2.derece olan “katılıyorum” cevabına yakındır. Dolayısıyla yapılan bu betimleyici analizde Aydın Büyükşehir Belediyesinde çalışanların etik ilkeleri doğrultusunda hareket ettikleri algısı çıkan ortalama değere bakıldığında olumlu bir algı olarak görülebilir.

Tablo 14: Chi-Square Testi

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR00010
Chi-Square	105,800 ^a	332,033 ^b	350,625 ^c	444,917 ^b	162,014 ^c	469,569	717,125	539,347	686,653	683,500
df	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4
Asym p. Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
Chi-Square	606,569	372,403	256,361	687,278	693,069	164,236	51,931	163,542	141,819	65,375
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Asym p. Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030
Chi-Square	84,625	99,069	72,847	100,236	218,819	225,069	171,278	122,000	333,861	540,861
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Asym p. Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040
Chi-Square	67,778	91,806	138,403	178,889	333,292	384,403	146,625	420,375	302,708	136,486
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Asym p. Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Yapılan ankette sorulan farklı 40 soru arasında, bir diğer ifade ile değişkenlerin arasında bağımlılık olduğunu ortaya çıkarmak adına **Chi-Square**(Khi-Kare) testi uygulanmıştır. Uygulanan testte, **Chi-Square**değeri değişkenlere göre farklılık göstermekle beraber, Asym.sig değerinin hepsinde 0.000 olduğu görülmektedir. Bu değer, 0.05 değerinden küçük olduğundan farkın önemli olduğu sonucuna varılır. Yani sorulan sorulara verilen cevaplar farklıdır ve bireyler sorulara rastgele değil kendi tecrübelerinden yola çıkarak cevap vermişlerdir. Dolayısıyla etik ile ilgili sorular güvenilirlik açısından isteneni vermektedir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Etik, bireye insani değerler katan, vicdan muhasebesi yapmasına sebep olan ve kişiler arası ilişkilerde iyi ve doğrunun ne olduğunu ahlâksal açıdan ele alan değerler bütünüdür. Yönetimsel etik ise, bu değerlerin bir kurum içerisinde, o kurumun yöneticileri tarafından belirlenen kurullarla beslenen ve kurum çalışanlarının uymak zorunda olduğu ilke ve standartları ifade eden bir olgudur.

Toplumda etik bilinci oluşturulması ve bu amaçla devleti oluşturan bütün kurumların birlikte çalışması gerekmektedir. Kamu kurumlarının etik ve ahlaki ilkelere bağlı bir şekilde faaliyet göstermesi için, kurumsal saydamlığın ve hesap verilebilirliğin sağlanması, personel arasındaki ayrıcalıkların kaldırılması, vatandaşlara gereken hizmetin verilmesi, etik davranış yasaları ve kodlarının düzenlenip yürürlüğe sokulması gerekmektedir.

Kamu görevlilerinin hizmet sorumluluğu bilinci ile hareket etmelerini sağlayan etik değerler; hizmetten yararlananlara karşı hukuka uygun, adaletli, ayrımcılığa gitmedeneşit şekilde davranmaktır. Bu yolla, hizmet sunumunda kalite ve standartlar artmakta, kamu politikalarının yürütülmesi sırasında karşılaşılan şikâyetler giderilerek etkin, verimli ve hızlı bir hizmet anlayışı sunulmaktadır.

Çalışma kapsamında Aydın Büyükşehir Belediyesi'nde görev yapan kamu görevlilerinin etik davranış ilkeleri ve bu ilkeleri etkileyen faktörler ile ilgili algılarını tespit etmek amacıyla yapılan anketlerde belediye personellerinin kurumlarında kamu etiğine uygun olarak hareket edildiğine dair yüksek bir algı oluşmuştur. Adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkelerinin baz alındığı, kamu hizmetlerinin yerine getirilirken hakkaniyetli hareket edildiği, dolayısıyla kurumun imajının yerel halk gözünde olumlu olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Ayrıca yapılan frekans analizi ve betimleyici analiz sonucunda, kamu etiğinin oluşmasında ve gelişmesinde kurum tarafından alınan bazı kararlar ve uygulanan özlük hakları politikalarının da belirleyici olduğu görülmüştür. Etik sözleşmesi, e-devlet uygulaması, yüksek maaş politikası gibi kurum içindeki bazı uygulamaların etik dışı davranışları azaltacağı algısı ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra siyasi baskıların da etik dışı davranışlara mahal verdiğine, bu baskıların kalkması sonucu kamu etiğinin uygulamaya geçirilebileceğine inanılmaktadır.

Sonuç olarak Aydın belediyesi ve belediye çalışanlarının vatandaşların gözünde olumlu bir imaj yarattığı algısı kararsızlar hariç yüzde %63 gibi azımsanmayacak bir orana tekabül etmektedir. Bu çalışma, Aydın belediyesinde kamu etiğinin yalnızca kağıt üzerinde değil, pratikte de geçerli olduğuna sayısal verilerle ışık tutmaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Arap, İ. & Yılmaz, L. (2006). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının “Yeni” Kurumu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu. *Amme İdaresi Dergisi*, 39(2), 51-69.

Ateş, H. (2003). *Postmodern Toplum, Devlet ve Kamu Yönetimi*. Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, Namık Kemal Öztürk ve Bayram Coşkun (Derl.), *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar içinde*, Ankara: Seçkin Yayınevi.,

Aydın Büyükşehir Belediyesi 2014 Faaliyet Raporu. (2015). *Mali Hizmetler Müdürlüğü Strateji Geliştirme Birimi*, Yayın No:17.

Bilgin, K.U. (1997). *Kamu Yönetiminde Yönetimsel Etiğin Yönetim Ölçeğinde Değerlendirilmesi*, 21. Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, Ankara: TODAIE Yayınları, 2.

Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Engin Yayıncılık.

Cohen, S & Eimicke, W. B. (1998). *Trends in 20th Century United States Government Ethics*. (Erişim Tarihi: 01.11.2007), s.11, www.columbia.edu/~sc32/ethical1sur1.html.

- Cooper, T. L. (1994). The Emergence of Administrative Ethics. Handbook of - Administrative Ethics. New York: Marcel Dekker.
- Demirkasımoğlu, N. (2009). Kamu Görevlilerinde Etik Değerlerin Güçlendirilmesi ve Etik Eğitimi. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2, Ankara: TODAİE Yayınları, 747-764
- Eryılmaz, B. (2013). Kamu Yönetimi, Düşünceler – Yapılar – Fonksiyonlar – Politikalar (6. Baskı). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (2012). Kamu Görevlileri Etik Rehberi. Ankara, 11
- Kılavuz, R. (2003). Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Kırışik, F. (2013). Kamu Yönetiminde Küresel Değişimler ve Yeni Sorun Alanları, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 38, 288.
- Köprü, B. (2007). Türk Kamu Yönetiminde Etik Değerlerden Sapma ve Yönetimsel Yozlaşma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Maesschalck, J. (2004). Approaches to Ethics Management in the Public Sector. Public Integrity, 7, 21-41.
- Marcuse, H. (1997). Tek Boyutlu İnsan. İstanbul: İdea Yayınevi. Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, Ankara: TODAİE, 1.
- Öktem, M. K. & Ömürgönülşen, U. (2005). Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı. içinde Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 231–237.
- Örselli, E. (2009). Küreselleşme ve Kamu Yönetiminde Etik Değerler, Kamu Yönetimi Forumu, 7, 172-182.
- Özmen, A. (2008). Kamu Yönetiminde Etik Davranışlar: Kocaeli Tapu Sicil Müdürlüklerinde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pehlivan, İ. (1997). Yönetimde Etik Sorunu ve Kamu Yöneticisinin Etik Davranışları, 21. Yüzyılda
- Rosenthal, D. M & Yudin, P. (1997). Felsefe Sözlüğü. İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Sayın, D. (1999). Yönetimsel Etik. Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi, 2(12), Ocak, s.9.
- Shafritz, J. M & Russell. E. W. (2005). Introducing Public Administration, New York: Pearson, Education Inc
- Thompson, D. F. (1985). The Possibility of Administrative Ethics. Public Administration Review, pp.555-61
- Uluğ, F. (2009). Yönetim ve Etik. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri. Ankara: TODAİE, 1, 3–33
- UNPAN (October 2004). UNPAN Documents: Administrative Ethics: Sociological Aspects, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN004661.pdf>
- Yüksel, C. (2005), Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi ve Çözüm Önerileri, Sözel Bildiri, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. Sakarya.
- Yüksel, C. (2006). Dünyada Kamu Yönetiminde Etik ve Uluslararası Karşılaştırmalar, II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı, 18-20 Ekim.