



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİ İLE
İLGİLİ SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNDE
AHLAK VE ADALETİN ROLÜ**

Ömer ÇAMUR

DOKTORA TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
OCAK-2019**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİ İLE
İLGİLİ SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNDE
AHLAK VE ADALETİN ROLÜ**

**DANIŞMAN: Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN
JÜRİ : Prof. Dr. Aydın USTA
JÜRİ : Dr. Öğr. Üyesi Osman AĞIR
JÜRİ : Dr. Öğr. Üyesi Aziz BELLİ
JÜRİ : Dr. Öğr. Üyesi Tuğba YOLCU**

Ömer ÇAMUR

DOKTORA TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
OCAK-2019**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE KAMU YÖNETİMİ İLE İLGİLİ
SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNDE AHLAK VE
ADALETİN ROLÜ**

Ömer ÇAMUR

DOKTORA TEZİ

Kod No :

Bu Tez/...../2019 Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oy Birliği/Oy Çokluğu ile Kabul Edilmiştir.

Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN
BAŞKAN

Prof. Dr. Aydın USTA
ÜYE

Dr. Öğr. Üyesi Osman AĞIR
ÜYE

Dr. Öğr. Üyesi Aziz BELLİ
ÜYE

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba YOLCU
ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Ahmet EYİCİL
Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

ÖZET

DOKTORA TEZİ

TÜRKİYE’DE KAMU YÖNETİMİ İLE İLGİLİ
SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNDE AHLAK VE
ADALETİN ROLÜ

Ömer ÇAMUR

Danışman : Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN

Yıl : 2019, Sayfa: 289+XI

Jüri : Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN (Başkan)
: Prof. Dr. Aydın USTA (Üye)
: Dr. Öğr. Üyesi Osman AĞIR (Üye)
: Dr. Öğr. Üyesi Aziz BALLI (Üye)
: Dr. Öğr. Üyesi Tuğba YOLCU (Üye)

Türk kamu yönetimi, örgütsel yapısından ve işleyişinden kaynaklanan çok sayıda sorun ile karşı karşıyadır. Bu sorunlara tarihsel süreç içerisinde birçok çözüm önerileri getirilmiş, bunlardan bazıları uygulama fırsatı bulmuş bazıları ise başarılı olamamıştır. Sorunlar genel anlamda birbirleri ile bağlantılı olup, bir sorun diğer bir sorunun nedeni veya sonucu veyahut tetikleyicisi konumundadır. Bu durum Türk kamu yönetiminin sorunlarının ortak bir bakış açısı ile incelenmesini zorunlu kılmaktadır. Tüm sorunlar için ortak çözüm yolu olarak genellikle ahlak ve adalet kavramlarına vurgu yapılmıştır. Zira ahlak ve adalet, genelde toplumsal yaşamda özelde ise kamusal hizmetlerin sunulması için oluşturulmuş tüm kurumlarda düzenin sağlanmasını ve sorunların giderilmesini sağlayan temel kavramlardır. Bu çalışmanın temel varsayımı doğrultusunda ‘Türk kamu yönetiminin sorunlarının çözümünde ahlak ve adaletin rolünün önemli olduğu’ düşüncesi ile ahlak ve adalet temelli çözüm önerileri geliştirilmiştir. Bu amaçla, derinlemesine bir kütüphane araştırmasına dayan bu çalışmada öncelikle kamu yönetimi ve Türk kamu yönetimi hakkında bilgi verilmiş, devamında ahlak ve adalet kavramları açıklanmış ve son olarak Türk kamu yönetiminin karşı karşıya bulunduğu merkezîyetçilik, meşruiyet, personel yönetimi, insan hakları, şeffaflık, hesapverebilirlik, siyasallaşma, yozlaşma, kırtasiyecilik, denetim ve

verimsizlik gibi sorunların çözümünde ahlak ve adaletin rolü tartışılmıştır. Çalışmada bu rolün önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Türkiye, Ahlak, Adalet



DEPARTMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY

ABSTRACT

PhD THESIS

**ROLE OF ETHICS AND JUSTICE IN SOLVING
THE PROBLEMS RELATED WITH PUBLIC
ADMINISTRATION IN TURKEY**

Ömer ÇAMUR

Supervisor : Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN

Year : 2019, Pages: 289+XI

Jury : Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN (Chairperson)
: Prof. Dr. Aydın USTA (Member)
: Assist. Prof. Dr. Osman AĞIR (Member)
: Assist. Prof. Dr. Aziz BELLİ (Member)
: Assist. Prof. Dr. Tuğba YOLCU (Member)

Turkish public administration is faced with so many problems generated from its organisational structure and process. In order to solve these problems, so many solutions were developed but some of them were successful while some were unsuccessful. Problems are related with each other and therefore one problem may be the reason, result or trigger of the other. This situation makes it compulsory to analyse the problems that the Turkish public administration is faced with a joint point of view. For the solution of all problems the concepts of ethics and justice were emphasised generally. Because ethics and justice are the basic concepts for solving problems and maintaining the order in all institutions constituted for providing public or private services. Since the primary assumption of this study is that 'the role of ethics and justice is significant for solving the problems of the Turkish public administration', the solutions based on ethics and justice are developed. For this aim, in this study which is based on a wide library research, firstly the concepts of public administration and Turkish public administration are explained then the concepts of ethics and justice are elaborated, finally the role of ethics and justice in solving the problems that the Turkish public administration is faced such as centralisation, legitimacy, personnel administration, human rights, transparency, accountability, politicisation, corruption,

bureaucracy, surveillance and inefficiency are discussed. The study is concluded by arguing that this role is so significant

Keywords: Public administration, Turkey, Ethics, Justice



ÖN SÖZ

Türk kamu yönetiminin sorunlarının giderilmesinde ahlak ve adaletin önemine ve rolüne dikkat çekilen bu çalışma sürecinde, öncelikle benden hiçbir zaman desteklerini ve bilgilerini esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN'a, tez izleme komitesinde bilgileri ve tecrübeleri ile çalışmanın şekillenmesine katkı sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. İbrahim Ethem TAŞ ve Dr. Öğr. Üyesi Osman AĞIR'a, çalışma sürecinde yanımda bulunarak desteği ile beni motive ve teşvik eden sevgili eşime, desteklerini her zaman yanımda hissettiğim aile fertlerime, bilgileri ve tecrübeleri ile bana ufuk açıcı fikirler veren Abdurrahman AYDIN ve Mehmet AKPINAR ağabeylerime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ömer ÇAMUR

KAHRAMANMARAŞ-2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	III
ÖN SÖZ.....	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	X
TABLolar LİSTESİ.....	XI
1. GİRİŞ.....	1
2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR.....	4
3. TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİ.....	14
3.1. Genel Olarak Kamu Yönetimi.....	14
3.1.1. Yönetim Kavramı.....	14
3.1.2. Kamu Yönetimi Kavramı.....	16
3.1.3. Kamu Yönetiminin Amacı.....	17
3.1.4. Kamu Yönetimi ve Özel Yönetim Ayrımı.....	17
3.1.5. Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışı.....	19
3.1.5.1. Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışının Teorik Arka Planı.....	19
3.1.5.2. Bürokrasi Teorisi.....	20
3.1.5.3. Bilimsel Yönetim Teorisi.....	23
3.1.5.4. Yönetim Süreci Teorisi.....	24
3.1.5.5. Klasik Yönetim (İlkeler) Teorisi.....	25
3.1.5.6. Geleneksel Kamu Yönetiminin Özellikleri.....	26
3.1.6. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı.....	27
3.1.6.1. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Ortaya Çıkış Nedenleri.....	27
3.1.6.1.1. İdeolojik Nedenler.....	29
3.1.6.1.2. Ekonomik Nedenler.....	30
3.1.6.1.3. Siyasal Nedenler.....	31
3.1.6.1.4. Sosyal Nedenler.....	32
3.1.6.2. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Özellikleri.....	32
3.1.7. Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışı İle Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Karşılaştırılması.....	34
3.1.8. Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışı İle Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Ahlak ve Adalet Açısından İncelenmesi.....	35
3.2. Türk Kamu Yönetiminin Yapısı ve İşleyişi.....	38
3.2.1. Türk Kamu Yönetiminin Özellikleri.....	38
3.2.2. Türk Kamu Yönetiminin Dayandığı Temel İlkeler.....	39
3.2.3. Türk Kamu Yönetiminin Faaliyetleri.....	39
3.2.4. Türk Kamu Yönetiminin Yetkileri.....	40
3.2.5. Türk Kamu Yönetiminin Eylem ve İşlemleri.....	41
3.2.6. Türk Kamu Yönetiminin Örgütlenmesi.....	41
3.2.6.1. Merkezden Yönetim.....	42
3.2.6.1.1. Merkezden Yönetimin Özellikleri.....	43
3.2.6.1.2. Merkezden Yönetimin Yararları.....	43
3.2.6.1.3. Merkezden Yönetimin Sakıncaları.....	44
3.2.6.1.4. Merkezi Yönetimin Başkent Teşkilatı.....	44
3.2.6.1.4.(1).Cumhurbaşkanı.....	46
3.2.6.1.4.(2). Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar.....	48
3.2.6.1.4.(3). Bakanlıklar.....	48

3.2.6.1.4.(4). Yardımcı Kuruluşlar	49
3.2.6.1.4.(4).(a). Milli Güvenlik Kurulu	49
3.2.6.1.4.(4).(b). Danıştay	50
3.2.6.1.4.(4).(c). Sayıştay	50
3.2.6.1.5.Merkezi Yönetimin Taşra Teşkilatı.....	51
3.2.6.1.5.(1). İl Yönetimi.....	51
3.2.6.1.5.(2).İlçe Yönetimi	53
3.2.6.1.5.(3).Bölge Yönetimi	53
3.2.6.2.Yerinden Yönetim.....	54
3.2.6.2.1.Yerinden Yönetimin Özellikleri.....	56
3.2.6.2.2.Yerinden Yönetimin Yararları	56
3.2.6.2.3.Yerinden Yönetimin Sakıncaları.....	57
3.2.6.2.4.Yerel Yönetimler.....	57
3.2.6.2.4.(1).İl Özel İdaresi.....	58
3.2.6.2.4.(1).(a). İl Genel Meclisi.....	59
3.2.6.2.4.(1).(b). İl Encümeni.....	60
3.2.6.2.4.(1).(c). Vali	61
3.2.6.2.4.(2). Belediye	62
3.2.6.2.4.(2).(a). 5393 Sayılı Kanuna Tabi Belediyeler.....	62
3.2.6.2.4.(2).(a).(a). Belediye Meclisi	63
3.2.6.2.4.(2).(a).(b). Belediye Encümeni	65
3.2.6.2.4.(2).(a).(c). Belediye Başkanı.....	65
3.2.6.2.4.(2).(b). 5216 Sayılı Kanuna Tabi Büyükşehir Belediyeleri.....	66
3.2.6.2.4.(2).(b).(a). Büyükşehir Belediye Meclisi.....	68
3.2.6.2.4.(2).(b).(b). Büyükşehir Belediye Encümeni	68
3.2.6.2.4.(2).(b).(c). Büyükşehir Belediye Başkanı.....	68
3.2.6.2.4.(3). Köy	69
3.2.6.2.4.(3).(a). Köy Derneği.....	70
3.2.6.2.4.(3).(b). Köy İhtiyar Meclisi	70
3.2.6.2.4.(3).(c). Köy Muhtarı.....	71
4. ADALET VE AHLAK	73
4.1. Adalet Kavramı.....	73
4.1.1.Adaletin Anlamı ve Önemi	74
4.1.2. Adalet ve Özgürlük.....	76
4.1.3. Adalet ve Eşitlik	77
4.1.4.Adaletin Türleri	78
4.1.4.1. Dağıtıcı ve Düzeltici Adalet	78
4.1.4.2. Hakkaniyet.....	79
4.1.4.3.Sosyal Adalet	80
4.1.4.4. Örgütsel Adalet	80
4.1.4.5. Hukuksal Adalet.....	81
4.1.5. Semavi Dinlerde Adalet.....	82
4.1.5.1. Yahudilik'te Adalet Anlayışı.....	83
4.1.5.2. Hristiyanlık'ta Adalet Anlayışı.....	84
4.1.5.3. İslam'da Adalet Anlayışı.....	85
4.1.5.3.1. Genel Olarak İslam'da Adalet Anlayışı.....	85
4.1.5.3.2. Hz. Ömer (r.a.)'ın Adalet Anlayışı.....	87
4.2. Ahlak Kavramı.....	89
4.2.1. Ahlakın Anlamı ve Önemi	90

4.2.2. Etik Kavramı	92
4.2.3. Ahlakın Çeşitleri.....	93
4.2.3.1. Mutluluk Ahlakı.....	93
4.2.3.2. Haz Ahlakı.....	94
4.2.3.3. Menfaat Ahlakı	95
4.2.3.4. Vazife Ahlakı.....	96
4.2.4. Semavi Dinlerde Ahlak	97
4.2.4.1. Yahudilik'te Ahlak Anlayışı	98
4.2.4.2. Hristiyanlık'ta Ahlak Anlayışı	99
4.2.4.3. İslam Ahlakı	100
4.3. Ahlak ve Adalet İlişkisi.....	102
4.4. İlkçağ ve Türk-İslam Düşünürlerinin Ahlak ve Adalet İle İlgili Düşünceleri ...	103
4.4.1. İlkçağ Düşünürlerinin Ahlak ve Adalet İle İlgili Düşünceleri	103
4.4.1.1. Sokrates	104
4.4.1.2. Platon.....	105
4.4.1.3. Aristoteles	107
4.4.2. Türk-İslam Düşünürlerinin Ahlak ve Adalet İle İlgili Düşünceleri	109
4.4.2.1. Farabi.....	109
4.4.2.2. İbn Sina.....	112
4.4.2.3. İbn Haldun	115
4.4.2.4. İbn Rüşd.....	118
4.4.2.5. Maverdi.....	119
4.4.2.6. Gazali.....	123
4.4.2.7. Kınalızade Ali Efendi.....	126
4.4.2.8. Nizamülmülk	129
4.4.2.9. Defterdar Sarı Mehmet Paşa.....	131
5. TÜRK KAMU YÖNETİMİ SORUNLARININ ÇÖZÜMÜNDE AHLAK VE ADALETİN ROLÜ.....	135
5.1. Türk Kamu Yönetiminde Ahlak ve Adaleti Sağlamaya Yönelik Çalışmalar ...	135
5.2. Merkezîyetçilik-Yerelleşme Sorunu	140
5.2.1. Merkezîyetçilik Kavramı	140
5.2.2. Bir Sorun Olarak Merkezîyetçilik	141
5.2.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü.....	144
5.3. Meşruiyet Sorunu.....	146
5.3.1. Meşruiyet Kavramı	146
5.3.2. Bir Sorun Olarak Meşruiyet	148
5.3.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü.....	149
5.4. Kamu Personel Yönetimi İle İlgili Sorunlar.....	153
5.4.1. Kamu Personel Yönetimi Kavramı.....	153
5.4.2. Bir Sorun Olarak Kamu Personel Yönetimi.....	155
5.4.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü.....	157
5.5. Kamu Yönetiminde İnsan Hakları Sorunu	161
5.5.1. İnsan Hakları Kavramı.....	161
5.5.2. Bir Sorun Olarak İnsan Hakları.....	164
5.5.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü.....	166
5.6. Yönetimde Gizlilik, Dışa Kapalılık ve Şeffaflık Sorunu	174
5.6.1. Gizlilik, Dışa Kapalılık ve Şeffaflık Kavramları.....	174
5.6.2. Bir Sorun Olarak Gizlilik, Dışa Kapalılık ve Şeffaflık.....	176
5.6.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü.....	180

5.7. Halkla Karşı Hesap Verebilirliğin Olmaması Sorunu	183
5.7.1. Halka Karşı Hesap Verebilirlik Kavramı.....	183
5.7.2. Bir Sorun Olarak Halka Karşı Hesap Verebilirlik.....	187
5.7.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü.....	189
5.8. Yönetimde Denetim Sorunu	192
5.8.1. Denetim Kavramı	192
5.8.2. Bir Sorun Olarak Yönetimde Denetim	195
5.8.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü.....	199
5.9. Yönetimde Yozlaşma İle İlgili Sorunlar	205
5.9.1. Siyasallaşma ve Kayırmacılık Sorunu	207
5.9.1.1. Siyasallaşma ve Kayırmacılık Kavramları	207
5.9.1.2. Bir Sorun Olarak Siyasallaşma ve Kayırmacılık	209
5.9.1.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü	213
5.9.2. Yolsuzluk ve Rüşvet	217
5.9.2.1. Yolsuzluk ve Rüşvet Kavramları	218
5.9.2.2. Bir Sorun Olarak Yolsuzluk ve Rüşvet	220
5.9.2.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü	222
5.9.3. Kırtasiyecilik Sorunu	226
5.9.3.1. Kırtasiyecilik Kavramı	226
5.9.3.2. Bir Sorun Olarak Kırtasiyecilik	227
5.9.3.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü	229
5.10. Yönetimde Verimsizlik Sorunu	232
5.10.1. Verimlilik Kavramı.....	232
5.10.2. Bir Sorun Olarak Verimsizlik.....	233
5.10.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü.....	235
6. SONUÇ ve TARTIŞMA.....	238
KAYNAKLAR	247
ÖZ GEÇMİŞ	

KISALTMALAR LİSTESİ

AGİT	: Avrupa Güvenlik İşbirliği Teşkilatı
Çev.	: Çeviren
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
Ed.	: Editör
KAYA	: Kamu Yönetimi Araştırma Projesi
KAYFOR	: Kamu Yönetimi Forumu
Md.	: Madde
MEHTAP	: Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi
s.	: Sayfa
ss	: Sayfalar
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TDK	: Türk Dil Kurumu
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme Enstitüsü
TÜSİAD	: Türkiye Sanayiciler ve İşadamları Derneği
vd.	: ve diğerleri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Geleneksel Kamu Yönetimi ile Yeni Kamu Yönetimi Arasındaki Farklar ...34



1. GİRİŞ

Kamu yönetimi, öncelikle vatandaşlara hizmet sunma noktasında devletin en büyük ve en önemli örgütsel yapısını oluşturan geniş bir olgudur. Tarihin ilk yıllarından beri, günümüz modern şekliyle olmasa bile, insanların çeşitli örgütler kurup ortak ihtiyaçlarını giderdikleri görülmektedir. Yapısal anlamda toplumların ekonomik, siyasi ve sosyal yapılarına göre farklı şekillerde ortaya çıkan kamu yönetimi, tüm tarihsel dönemlerde vatandaşların beklediği hizmetleri sunmada etkili ve verimli olma çabası içerisinde olmuştur.

Devletin vatandaşa yansıyan yüzü olan kamu yönetimi, günümüz modern dünyasında görevleri ve sorumlulukları ile oldukça önemli bir örgüttür. Zira günümüzde, eski zamanlardan farklı olarak, vatandaşların ortak ihtiyaçları ekonomik, sosyal ve teknolojik imkanların artması ile birlikte çeşitlenmiş ve artış göstermiştir. Bu değişim ile birlikte vatandaşlar artık kamu yönetiminden daha fazla ve daha kaliteli hizmet beklemektedirler. Türkiye’de kamu yönetimi vatandaşların istek ve beklentilerini karşılamakta ve günün ihtiyaç ve koşullarına cevap vermede birçok sorunla karşı karşıyadır. Yönetim sisteminden yönetilenlerin memnuniyeti çok düşük düzeydedir. Türk kamu yönetimi vatandaşların istek ve beklentilerine gereği gibi cevap verememektedir. Verimli hizmet sunumu kusursuz işleyen bir sistem ile mümkün olmaktadır. Kamu yönetimi mekanizmasının sağlıklı bir şekilde yürütülmesi ve sahip olduğu sorunların çözümü, halkın memnun kaldığı, etkin ve verimli hizmetlerin sunumunu sağlayacaktır.

Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunlar tarihsel bir nitelik ihtiva etmekle birlikte güncelliğini de korumaktadır. Tarihsel süreç içerisinde bu sorunların giderilebilmesi için birçok reform, yasal düzenleme vb. adımlar atılmış olmasına rağmen kamu yönetiminin sahip olduğu sorunlar henüz giderilebilmiş değildir. Esasen yapılan düzenlemelere rağmen sorunların giderilememesinin en önemli nedenlerinden birinin “ahlak” ve “adalet” ilkelerine uyulmaması olduğu söylenebilir.

Ahlak, insanlık ile birlikte var olan ve her çağda güncelliğini koruyan temel insani değerlerden biridir. Ahlak ilk çağlardan günümüze kadar mutlu ve huzurlu bir yaşamın önemli anahtarı olmuştur. İnsanların güçlü ve dengeli bir şekilde gelişmelerini sağlayan temel unsurdur. Ahlak, bireyin kötü davranışlar sergilemesini engelleyen ve iyiye yönelmesini sağlayan sosyal yaptırım bütünüdür. Ahlak, yaşamın temelinde bulunan ve herkesi etkileyen daimi bir “iyi”dir. Ahlak hem bireysel hem de toplumsal yönleri bulunan geniş bir olgudur. Bireysel anlamda insanların nefislerini temizleyerek kemale ermeleri ve mutlu bir hayat yaşamaları anlamını içermektedir. Toplumsal anlamda ise mutlu bir birlikteliği sağlamaya çalışmaktadır. Diğer bir ifade ile ahlak, toplumsal bir hayat yaşamak zorunda olan insanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde ve sağlıklı bir birlikteliğin sağlanmasında etkili olmakta, bu durumu neyin iyi, neyin kötü olduğu temelinde gerçekleştirmekte ve insanları doğruya sevk etmektedir. Dolayısıyla ahlakın bulunmadığı bireysel ve toplumsal yaşamda kargaşa hakim olmaktadır.

Adalet ise, düzenin temelinde bulunan, insanı ve toplumu kuşatan, mutluluğa ve huzura ulaşmayı sağlayan en temel etkidir. Dolayısıyla adalet, tarihin tüm dönemlerinde, neredeyse tüm kültürlerde en üstün değer olarak kabul edilmiş ve var olması için çaba gösterilmiş ender kavramlardan biridir. Adalet, hem ahlaki bir erdem hem de ahlaki kuşatan bir değerdir. Çünkü adalet, ahlaki erdemler arasında dengenin sağlanmasını, diğer bir ifadeyle, fazilet ile rezilet arasında orta olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla adalet, hem bireysel hem de toplumsal yaşamda etkili olmaktadır. Bireysel

anlamda dengeli ve sağlıklı bir varlık olmayı sağlayan adalet, toplumsal anlamda insanlar arasındaki düzenin sağlanmasında etkili olmaktadır. Adaletin bulunmadığı bir toplumda kargaşa hakim olmakta ve kaos yaşanmaktadır.

Ahlak ve adalet, tüm tarihsel dönemlerde en üstün değerler ve toplumsal yaşamda düzenin sağlanmasının yegane unsurları olarak kabul edilmiştir. Bu bakımdan ahlak ve adaletin toplumsal yaşamda tesis edilmesi bir zorunluluktur. Bu durum vatandaşlar tarafından oluşturulan tüm sosyal kurumlar için de geçerli olmakla birlikte kamu yönetimi için ayrıca önemli olmaktadır. Çünkü kamu yönetimi vatandaşların kamusal nitelikteki ihtiyaçlarının giderilmesinde, beklentilerinin karşılanmasında ve mutlu bir hayat yaşamalarında oldukça etkilidir.

İnsanların sosyal bir varlık olmaları ve ihtiyaçlarını giderebilmek için bir araya gelmeleri ahlak ve adaletin önemini daha da arttırmaktadır. Çünkü bir arada yaşamak zorunda bulunan insanların birlikte hem sosyal yaşamda hem de oluşturmuş oldukları sosyal kurumlarda düzen içerisinde ve mutlu bir şekilde yaşamalarında ahlak ve adalet oldukça önemlidir. Kamu yönetimi de bir arada yaşamak zorunda kalan insanların ihtiyaçlarını gidermek amacıyla oluşturmuş oldukları yönetsel bir olgudur. Dolayısıyla ahlak ve adalet bireysel ve toplumsal yaşam için ne kadar önemliyse kamu yönetimi için de o kadar önemlidir. Bu önem sadece kamu yönetiminin düzen içerisinde verimli bir şekilde faaliyet göstermesinde değil, kamu yönetimi ile ilgili sorunların giderilmesi için de geçerlidir. Diğer bir ifade ile ahlak ve adalet kavramları bireysel ve toplumsal yaşamda ortaya çıkan sorunları gidermede etkili olduğu gibi, kamu yönetiminin sahip olduğu sorunları gidermede de etkilidir.

Ahlak ve adaletin bulunmadığı bir kamu yönetiminde düzenin sağlanması ve vatandaşların bekledikleri hizmetlerin sunulması oldukça zorlaşmaktadır. Vatandaşa hizmet sunmak amacıyla oluşturulan kamu yönetiminin kendisinden beklenen tüm sorumluluklarını yerine getirmesi, onun sorunsuz bir şekilde işlemesi ile yakından ilişkilidir. Dolayısıyla etkin ve verimli bir hizmet sunumu için Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunların giderilebilmesi gerekmektedir. Bu durum ise düzenin sağlanmasına ve sorunların giderilmesine büyük katkılar sağlayan ahlak ve adaletin önemini daha da arttırmaktadır.

Bu bilgilerle birlikte Türk kamu yönetiminin sorunlarının merkez alındığı bu çalışmanın temel amacı, adalet ve ahlak temelli çözüm önerileri geliştirilerek Türk kamu yönetimindeki sorunların giderilmesine katkıda bulunmak ve “Türk kamu yönetiminin sorunlarının çözümünde ahlak ve adaletin büyük rolü vardır” şeklinde ifade edilebilecek olan bu çalışmanın temel varsayımını tartışmaktır.

Çalışma yöntem olarak derin bir kütüphane araştırmasına dayanmaktadır. Alanda üretilen tüm kitap, makale ve bildirilerden yararlanıldığı gibi internet kaynaklarından, ilgili mevzuattan, istatistiki verilerden ve resmi belgelerden yararlanılmıştır.

Bu bilgiler ışığında hazırlanan çalışma altı ana başlıktan oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde konuya genel bir giriş yapılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde, konu ile ilgili önceki çalışmalar başlığında geniş bir literatür çalışması yapılmış ve konu ile ilgili daha önce yapılan çalışmaların amaç ve sonuç itibari ile bu çalışmadan farkları ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde yönetim kavramından başlanmış ve kamu yönetiminin ne olduğu ortaya konularak Türk kamu yönetimi özellikleri, faaliyetleri, yetkileri, eylem ve işlemleri ve merkezi ve yerel birimleri ile birlikte detaylı bir şekilde incelenmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde adalet ve ahlak kavramlarının ne oldukları, türleri, semavi dinlerdeki yerleri detaylı bir şekilde incelenmiş ve İlkçağ ile Türk-İslam düşünürlerinden bazılarının ahlak ve adalet

ile ilgili düşünceleri doğrultusunda konunun önemi ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmanın beşinci bölümünde, Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunlar tanımlanmış, sorunların boyutları ortaya konmuş ve bu sorunlara ahlak ve adalet temelinde çözüm aranmaya çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümünden oluşan sonuç ve tartışma bölümünde ise ahlak ve adaletin Türk kamu yönetimi ile ilgili sorunların giderilmesindeki rolü değerlendirilmiştir.



2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Bu çalışmanın konusu ile doğrudan ilgili olan fazla çalışma olmasa da dolaylı olarak ilgili olan çok sayıda çalışma yapılmıştır.

Örneğin, Çoban (1999), “Bir Siyasal Yozlaşma Türü Olarak Rüşvet ve Ekonomik Etkiler” isimli makale çalışmasında, az gelişmiş ülkelerde ciddi bir sorun haline gelen siyasal yozlaşma ve rüşvet sorunu incelenmiş ve bu sorunun ekonomideki etkileri üzerinde durulmuştur. Yozlaşma olgusunun detaylı bir şekilde incelendiği bu çalışmada, bir yozlaşma türü olan rüşvetin politik, ekonomik ve sosyal bir sorun olduğu ifade edilmiştir. Yozlaşmanın beraberinde getirdiği sorunlar ekonomik temelli olarak, kaynakların kullanımında ve dağıtımında etkinsizlik ve verimsizliğin ortaya çıktığı, gelir dağılımında adaletsizliklerin yaşandığı, kamusal yetkilerin ehliyetsiz kişilerin eline geçtiği ve ciddi krizlerin yaşandığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Sorunun giderilebilmesi içinse, hükümetlerin ciddi tedbirler almaları gerektiği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda yasal yaptırımların ağırlaştırılması, kırtasiyeciliği önleyici düzenlemelerin yapılması, kamu personelinin mali durumunun iyileştirilmesi ve özellikle rüşvetin engellenebilmesi için kamu görevlilerine ahlaki açıdan eğitim verilmesi gerekliliğine ulaşılmıştır.

Özer (2000), “Türkiye’de Kamu Bürokrasisi ve Yozlaşma” isimli makalede, tüm dünyada yoğun bir şekilde görülen yozlaşma olgusunun Türk kamu yönetimini geçmişten daha fazla tehdit ettiği vurgulanarak, Türk kamu yönetiminde yaygın bir şekilde görülen yozlaşma olgusu ana hatları ile ele alınmış ve gerekenler ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmaya zemin oluşturması amacıyla Türk kamu bürokrasisi Osmanlı Devleti’nden günümüze kadar incelenmiş, bürokrasinin yozlaşmaya neden açık olduğu belirtilmiş ve yozlaşmanın alt dalları, nedenleri ve ortaya çıkış şekilleri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda yozlaşmanın önlenmesi için, kamu yönetiminin kendisini halkın efendisi değil hizmetçisi olarak görmesi, denetimlerde başarı ve yolsuzlukların önlenmesi için yasal çerçevenin sadeleştirilmesi ve formalitelerin en aza indirilmesi, yasal metinlerde yolsuzluğun net bir şekilde tanımlanması, denetim mekanizmalarının artırılması, kamu yöneticilerinin dürüstlüklerini zorlamayacak şekilde maddi imkanlarının geliştirilmesi, üst düzey bürokratlar için bir ahlak yasasının oluşturulması ve hükümetlerin yolsuzluklar konusunda gerekli önlemleri almaları şeklinde önerilerde bulunulmuştur.

Gökçe ve Şahin (2002), “21. Yüzyılda Türk Bürokrasisinin Sorunları ve Çözüm Önerileri” isimli makaleyi, 21. yüzyılda iş göremez ve hantal durumda bulunan kamu yönetiminin sorunlarının tespit edilmesi ve çağa uygun çözüm önerilerinde bulunulması amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmada öncelikle bürokrasi ve bürokrasi kuramları detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Ayrıca çalışmanın amacı doğrultusunda Türk kamu yönetiminin sahip olduğu merkezîyetçilik, örgütsel büyüme, yönetimde gizlilik ve dışa kapalılık, değişime ayak uyduramama, kuralcılık ve sorunluluktan kaçma, kayırmacılık, araçlar yoluyla iş yürütme, yolsuzluk ve rüşvet, siyasallaşma ve bürokratik yetersizlik sorunları incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda Türk kamu yönetiminin etkililik ve verimlilik ilkeleri doğrultusunda yeniden yapılandırılması, merkezîyetçilik yerine adem-i merkezîyetçiliğin tercih edilmesi, gizlilik ve dışa kapalılık için neyin gizli ve açık olmasının kesin olarak belirlenmesi, yolsuzluk ve rüşvet için şeffaflığın sağlanması ve personel ücretlerinin iyileştirilmesi, siyasallaşmanın engellenebilmesi için liyakat ilkesinin uygulanması şeklinde çözüm önerileri sunulmuştur.

Al (2005), “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzlukla Mücadele: Geleneksel Bürokratik Yapı ve Yeni Etik Değerler” isimli bildiriye öncelikle yolsuzluğun ne

olduğuna, olumlu ve olumsuz etkilerine ve Türk kamu yönetiminde yolsuzluğun nasıl ortaya çıktığı ve halihazırda ne durumda olduğu üzerinde durulmuştur. Bu bilgiler ışığında çalışmada yolsuzluğun gerek ulusal gerekse uluslararası alanda yoğun bir şekilde uğraşılan bir sorun olmasına rağmen küresel bir sorun olarak varlığını hala devam ettirdiği ve vatandaşların kamu yönetimine duydukları güveni olumsuz etkilediği üzerinde durulmuştur. Sorunun giderilebilmesi için etik ilkelerin önemine dikkat çekilmiştir. Bu doğrultuda Türkiye’de etik alanında atılan adımların yetersiz olduğu, Türk kamu yönetiminin tutarlı, dürüst, tarafsız, hesap verebilir, güvenilir ve sorumlu bir yapıya dönüştürülebilmesi için etik ilkeler doğrultusunda yeniden inşa edilmesi, yolsuzluk sorununun önemli bir boyutunu “insan” unsuru oluşturduğu için çalışan personele etik ilkelerin kazandırılması ve kamu yönetiminin yeni kamu yönetimi anlayışı doğrultusunda yapısal olarak yapılandırılması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Emek (2005), “Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanmanın Etik Temelleri” isimli bildiride, son yıllarda hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kamu görevlilerinin bireysel çıkarları doğrultusunda görevlerini kötüye kullanmaları hususundaki kuşkulardan dolayı üst düzey yöneticilerin varlıklarının denetlenmesine ilişkin istekler, kuşku ile birlikte kamu yönetiminde ortaya çıkan ahlaki sorunlar ile ilgili skandallar ve artan yolsuzlukların hem kamu yönetiminin hem de toplumun ahlaki yapısını tehlikeye sokmasından dolayı yönetim anlayışının zarar görmesi üzerinde durulmuştur. Bu sorunların giderilebilmesi için etik yönetim anlayışı ön plana çıkarılmıştır. Türkiye’de Kamu Görevlileri Etik Kurulunun etkin bir düzenleme olmakla birlikte kamu görevlilerinin davranışlarının sadece yasalarla düzenlenmesinin yetersizliğine dikkat çekilen çalışmada, etik yönetim anlayışı doğrultusunda oluşturulan etik kodların daha etkin bir şekilde uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Çalışmanın sonucunda Türk kamu yönetiminde etik kural ve ilkelerin uzmanlar tarafından denetlenmesi ve etik kodların hem topluma hem de kamu personeline öğretilmesi gerektiğine dikkat çekilerek, etik kodlarının uygulanmasının hem kamu yönetimine hem de iş dünyası ve vatandaşlara yarar sağlayacağı, kaynakların etkin bir şekilde kullanılması ile verimliliğin artacağı, yolsuzlukların azalacağı ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin önüne geçileceği vurgulanmıştır.

Kesim (2005), “Bir Etik Davranış İlkesi Olarak Hesap Verebilirlik (Hesap Verme Sorumluluğu)” isimli makale çalışmasında, etik konusunun hem kamu yönetimi reformu hem de yolsuzlukla mücadele ve saydamlık çerçevesinde pek çok ülkenin gündeminde yer aldığı, bu doğrultuda hesap verebilirliğin de etik bir değer olduğu ifade edilerek, çalışmada Türk kamu yönetiminde hesap verebilirliğin etkin bir şekilde yürütülmesi üzerinde odaklanılmıştır. Çalışmada daha çok Türkiye’de hesap verebilirlik mekanizmaları ve bu mekanizmaların dayandığı yasal düzenlemeler incelenmiş ve kamu yönetiminde hesap verebilirlik boyutu ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda ise Türkiye’de etkin bir hesap verebilirlik için, etkin bir hukuki çerçevenin oluşturulması, etik kuralların işletilmesi, kamu personelinin rol ve sorumluluklarının açık bir şekilde tanımlanması, kurumlara sağlanan kaynaklar ile sorumluluklar arasında dengenin sağlanması, performans raporlamasının yapılması ve şeffaflığın hayata geçirilmesi şeklinde öneriler sunulmuştur.

Özsemerci (2005), “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yozlaşmanın Kültürel Altyapısı” isimli makalede, öncelikle Türk kamu yönetiminde uzun yıllardır yozlaşma ve yozlaşmanın beraberinde getirdiği yolsuzlukların bir sorun olarak var olduğu, Osmanlı Devleti’nin son yıllarından günümüze kadar bu sorunun giderilmesi için birçok reformun ve düzenlemenin yapıldığı lakin geline süreçte sorunun varlığını devam ettirdiği belirtilmiştir. Yolsuzluğun temel faktörlerinden birinin insan unsuru

olduğuna dikkat çekilen çalışmada kamu adına kullanılan yetkinin amacı doğrultusunda kullanılabilmesi için etik ön plana çıkarılmıştır. Türk kamu yönetiminde etik değerleri etkileyen, yozlaşma ve yolsuzluklara altyapı hazırlayan kültürel özellikler hakkında bir incelemeyi içeren çalışmanın sonucunda, yozlaşmanın arttığı bir kamu yönetiminde hukuk ve etik kuralların dışına çıkıldığı, bunun engellenebilmesi için adalet, eşitlik, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda bir kültürel altyapının kamuda kavramsallaştırılması gerektiği belirtilmiştir. Bu amaç ile etik ilkelere bağlı, kamu yararını her şeyin üstünde tutan ve kendi sorumluluklarının farkında kamu görevlilerine ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir.

Şen (2005), Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkaran Bubi Tuzakları: Hediye ve Kişisel Kullanım Amacıyla Yapılan Bağışlar” isimli çalışmada, gerek toplumun gerekse kamu yönetiminin ahlaki problemlerle karşı karşıya bulunduğu, bu durumun kamu yönetimini yozlaştırdığı ve dolayısıyla kamu yönetiminde ciddi ahlaki problemlerin ortaya çıktığı vurgulanarak, gelinen noktada artık kamu yönetimindeki davranışlardan hangisinin ahlaki veya gayri ahlaki olduğunun ayırt edilmesinin zorlaştığı ifade edilmiştir. Bu düşünce doğrultusunda hazırlanan çalışmanın temel amacı, kamu görevlilerini yoldan çıkarabilecek ve onları yolsuzluğa itebilecek, “bubi tuzağı” olarak adlandırılan çıkar çatışmaları içerisinde değerlendirilen hediyeler ve kişisel kullanım amacıyla yapılan bağışların incelenmesi ve kamu yönetimi etiği açısından yeniden düşünülmesidir. Yapılan çalışmanın sonucunda, hediye ve kişisel kullanım amacıyla yapılan bağışların tam anlamı ile rüşvet olarak değerlendirilmesinin mümkün olmadığı, ancak bunların gayri ahlaki davranışlara ve özellikle de rüşvete neden olabilecek bubi tuzakları olduğu belirtilmiştir. Yine hediye noktasında önemli olan hususun kamu yönetiminde alınan kararları etkileyip etkilemediği olarak düşünülen çalışmada, “Ben kamu görevlisi olmasaydım ya da işgal ettiğim makam ve mevkide bulunmasaydım, bu hediye yine de bana verilecek miydi?” sorusuna dikkat çekilmiş ve cevap kesinlikle evet ise hediye almanın kesinlikle ahlaki açıdan bir sakıncasının bulunmadığı, lakin hayır veya tereddüt ediyorsa hediye kesinlikle alınmaması gerektiği ifade edilmiştir.

Yüksel (2005), “Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi ve Çözüm Önerileri” isimli çalışmada, Türk kamu yönetiminin en büyük sorunlarından birisinin etik dışı faaliyetler olduğu ifade edilmiş ve bu durumun temel nedenlerinin etik davranış standartlarının eksik olması, hesap verme mekanizmalarının işlevsizliği ve etik yasal altyapının yetersizliği şeklinde belirtilmiştir. Bu düşünce ile 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun” ve “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” incelenmiş ve kapsam darlığı ve yaptırım yetersizliğinden dolayı eleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda Türk kamu yönetiminde etik sorunların giderilebilmesi için, devleti oluşturan bütün erklerde etkili olacak bir etik altyapının oluşturulması, hesap verme mekanizmaları ile desteklenmesi, yürütme ile birlikte yasama ve yargının da etik ilkeler oluşturup yürürlüğe sokulması, Etik mevzuatın çağdaş etik ilkeler ve standartlar doğrultusunda yeniden hazırlanması ve uygulanması sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çevikbaş (2006), “Yönetimde Etik ve Yozlaşma” isimli makale çalışmasında, kamu yönetimi ve yöneticilerinin iyi bir şekilde faaliyet göstermemesi sonucu ortaya çıkan sorunları gidermek amacıyla girilen reform çalışmalarında kamu yönetiminin siyasal, hukuksal, örgütsel ve mali boyutlara ağırlık vermesi ve etik boyutu ihlal etmesi temelinde, etik yönetim anlayışını ön plana çıkarmıştır. Yönetimsel anlamda doğru eylem ve işlemlere ulaşmak için gerekli olan temel standartları ifade eden etik, bu çalışmada yozlaşma sorununa çözüm olarak ele alınmıştır. Çalışmaya göre kamu yönetiminde denetim mekanizmalarının çok sık işletilmemesi ve genellikle sonradan işletilmesi

sonucunda gayri-şahsılık ilkesinin beraberinde getirdiği sadakat ve tarafsızlık ilkelerinin yeterince uygulanmaması da yönetsel etiğin önemini ayrıca artırmaktadır. Çalışmanın sonucunda yönetimde etiği gündeme getiren temel sorunun yozlaşma olduğu ve yozlaşmanın da merkeziyetçilik, gizlilik ve kapalılık, tutuculuk, kırtasiyecilik, yetersiz hizmet sunumu, siyasallaşma ve rüşvet gibi birçok sorunu beraberinde getirdiği ifade edilmiştir. Yozlaşma sorununun çözümü için oldukça önemli bir yer verilen yönetsel etiğin kamu yönetiminde verimlilik için de geçerli olduğu belirtilmiştir.

Bayır (2007), “Türkiye’de Etik-Yansızlık-Katılım Boyutları Açısından Bürokrasi ve Siyaset İlişkisi” isimli yüksek lisans tez çalışmasında, yönetsel etik, yansızlık, katılım, siyasal ve yönetsel yozlaşma gibi temel kavramlar açıklandıktan sonra Türkiye’de siyaset ve bürokrasi arasındaki tarihsel ilişki dikkate alınarak yönetim bilimi-siyaset bilimi ilişkisine etik, yansızlık ve katılım boyutları ile yaklaşılmaya ve yönetim bilimi disiplininin yeri ve kimliğine katkı sağlamaya çalışılmıştır. Türkiye açısından 1990’lar sonrasının ele alındığı çalışmanın sonucunda siyaset ve yönetim arasındaki ilişkide siyasallaşmanın ciddi bir boyutta olduğu sonuçlarına ulaşılmış ve sorunun giderilebilmesi için, diğer bir ifade ile bürokrasinin siyasal iktidardan bağımsız bir şekilde etkin ve verimli bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için, bürokrasi ve siyaset arasındaki ilişkide etik uygulamaların önem kazandığı üzerinde durulmuştur.

Demirci ve Genç (2008), “Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma” isimli makale çalışmasında, Türk kamu yönetimi reform sürecinin önemli bir parçasını oluşturan Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kamu sektöründe etik yönetimi açısından eleştirel olarak incelenmiştir. Çalışmada esas olarak eleştirilen husus, Kamu Görevlileri Etik Kurulunun, bir yandan uyuma dayalı etik yönetim sisteminin temel unsurlarını koruması, diğer yandan ise dürüstlüğe dayalı etik yönetim sistemine doğru kaymasıdır. Çalışmanın sonucunda Kamu Görevlileri Etik Kurulunun AB, OECD ve IMF gibi uluslararası kuruluşların etkisi ile yeniden gözden geçirildiği ve klasik anlamda uyuma dayalı etik yönetim anlayışından tamamlayıcı bir unsur olan dürüstlüğe dayalı etik yönetim anlayışına kaydığı ifade edilmiştir. Dürüstlüğe dayalı etik yönetim anlayışının ihlal edilmesinin önemli bir sorun olduğu ve böylesi bir etik yönetimin gayri ahlaki davranışlar olan zimmet, rüşvet ve irtikap gibi suçları engellemede yetersiz kalacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla böylesi bir evrimin olumlu sonuçları olacağı, lakin Kurul ile ilgili yönetmeliğin eski ve yeni kamu yönetimi anlayışı etik ilkelerini birlikte vermesinin kafa karışıklığına neden olacağı ve yeniden düzenlenmesi gerekliliği ifade edilmiştir.

Okçu (2008), “Kamu Yönetimi ve Ahlak: Yönetsel Ahlak Üzerine Düşünmek mi Yoksa Modern Kamu Yönetimini Yeniden Düşünmek mi?” isimli makalede, yönetsel ahlak ile ilgili çalışmaların genellikle ahlak açısından uygun olmayan davranışların neler olduğu üzerinde durduğu, kamu yönetiminde neyin ahlaki olup olmadığı konusundaki çalışmaların oldukça kısıtlı olması nedeniyle ilgili çalışmaların rakip iki teorik çerçeve olan bürokratik etos ve demokratik etos etrafında toplandığı ifade edilmiştir. Her iki teorik çerçevenin felsefede “temel-arayıcı” şeklinde isimlendirildiğinin belirtildiği çalışmada, temel-arayıcı yaklaşıma postmodern bir bakış açısı ile yaklaşılmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı “öteki için olmak” şeklinde özetlenmiş ve “temel-arayıcı karşıtı” bir ahlak anlayışı ile kamu yönetimi kimliği yeniden düşünölmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda ise özetle, kamu yönetiminde ahlak için sağlam temeller aramak yerine, “Öteki için olmak” şeklinde ahlaki bir sorumluluğun geliştirilmesinin sağlanması ve kamu yönetiminin ahlaki bir nitelik kazanması için gerekli olan temel şartın daha iyi etik kodlar oluşturulması değil, dışkrsel olmayan kamu yöneticilerinin varlığı şeklinde belirtilmiştir.

Okumuş (2008), “Meşruiyet Ekseninde Adalet ve Özgürlük” isimli çalışmada, insanların yaşadıkları dünyada pek çok kötülüklerle karşılaştığını ve bunları adalet terazisinde tartıştığını, kendi iç dünyalarında izah edebildiklerini adaletli kabul edip meşrulaştırdıklarını ve adaletsiz gördüklerini ise kabul etmedikleri ve meşru görmedikleri düşüncesi ile hareket dilmiştir. Meşruiyet ve adaletin birlikte ele alınması gereği üzerinde durarak adalet hukuk, siyaset, özgürlük ve insani ilişkiler boyutları ortaya konmuş ve meşruiyet ekseninde değerlendirilmiştir. Sosyolojik anlamda adaletin adalet olarak kabul edilmesinin meşruiyete bağlı olduğunun ifade edildiği çalışmada adil olmak meşru olmaktır yargısı ön plana çıkarılmıştır.

Özdemir (2008), “Kamu Yönetiminde Etik” isimli makale çalışmasında, kamu yönetiminde etik sorunsalı tarihsel bir bakış açısı ile incelenmiş ve kamu yönetiminde etik dışı davranışların her dönemde yaygın olduğu ortaya konmuştur. Çalışmada modern kamu yönetimi sisteminin inşa edilmesi sürecinde gelişme gösteren kamu yararı kavramının kamu yönetiminde etik kültürüne olumlu etki ettiği gözlemlenmiştir. 20. yüzyılda kamu yönetiminde etik ile ilgili kodların gelişme gösterdiği ve 1970’lerden sonra bu gelişmenin arttığı ve bu alanda çalışmaların ortaya çıkmasını sağladığı belirtilmiştir. Çalışmanın sonucunda kamu yönetiminde etik konusuna yönelik duyarlılığın günümüzde uluslararası bir nitelik kazandığı ve ülkelerin, kamu yönetiminde etik dışı davranışların önlenmesi konusunda büyük çaba içerisine girdikleri görülmüştür.

Çaha (2009), “Türkiye’de Yolsuzluk: Yapısal Boyutlar ve Uygulama” isimli makale çalışmasında, Türkiye’de yolsuzluk sorunu kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve bu sorunun en önemli nedenleri arasında devlet/kamu yönetiminden kaynaklanan yönetsel, hukuksal ve siyasal nedenler ile uygulamadaki ekonomik politikalar ve denetim hususunda yaşanan problemler şeklinde belirtilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular ışığında öncelikle Türk kamu yönetiminde AB ülkeleri ile uyumlu kapsamlı bir reformun yapılması, Kamu Görevlileri Etik Kurulunun hesap verebilirlik, tarafsızlık, dürüstlük, saydamlık ve kamu yararını gözeterek görevlerini icra etmesi, kamu yönetiminde kesinlikle şeffaflığın sağlanması ve bilgi edinme hakkının daha işlevsel hale getirilmesi, kamu yönetiminde hesap verebilirlik hususunda yaşanan problemlerin giderilmesi, Sayıştay’ın özellikle performans denetimi noktasında denetimlerini etkin bir şekilde yerine getirmesi ve toplumda yolsuzluğa karşı bir bilincin oluşturulması gerekliliği sonuçlarına varılmıştır.

Uluğ (2009), “Yönetim ve Etik” isimli bildiriye, kamu yönetiminin küreselleşme olgusu ile birlikte yenileşmeye gittiği, kamu etiğinin bu yenileşme alanlarından biri olduğu belirtilmiş ve kamu etiğinin kamusal güvenin tesisinde öncelikli ve kamu hizmetlerinde kalitenin sağlanması hususunda ise yaşamsal öneme sahip olduğu ifade edilmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan çalışmanın amacı, gerek makro gerekse örgüt boyutuyla kamu yönetiminde etiğin yeri ve önemine dikkat çekmek ve etik kültür altyapısı için toplumsal duyarlılığın artırılmasına katkı sağlamaktır. Kamu yönetiminde etik kültürünün inşa edilmesi doğrultusunda hazırlanan çalışmanın sonucunda, ilk olarak kamu yönetimine ve kurumlarına özgü etik ilke ve standartların tanımlanması, ikinci olarak etik değerlerin yukarıdan aşağıya doğru tüm kamu personeli ve öteki kesimlere aktararak herkes tarafından bilinir duruma getirilmesi ve üçüncü olarak da saptanan değerler seti ile var olan uygulamalar arasında uyumun kurulup geliştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu amaç ile hazırlanan etik ilkelerin katılımcı bir anlayışla oluşturulması, atamalarda ve yükselmelerde liyakat ilkesinin uygulanması ve etik liderlik ilkesine işlerlik kazandırılması gerektiği belirtilmiştir.

Arslan (2010), “Yönetimde Açıklık ve Gizlilik” isimli makale çalışmasında, öncelikle açıklık, gizlilik, şeffaflık, kapalılık kavramları incelenmiş ve Türk kamu yönetiminde gizlilik ve kapalılık sorunu nedenleri ve sonuçları ile birlikte değerlendirilmiştir. Çalışma içerisinde özellikle 1970’lerden sonra devlet anlayışlarında meydana gelen değişimlerden dolayı gizlilik ve kapalılığın yerini açıklık ve şeffaflığa bıraktığı, lakin Türk kamu yönetiminde halen gizlilik ve kapalılığın genel kural, açıklığın ise istisna olduğuna gerekçeleri ile birlikte dikkat çekilmiştir. Sorunun giderilebilmesi için atılması gereken temel iki adım üzerinde durulmuştur. Bunlar; vatandaşların yönetime katılması ve bilgi edinme hakkının sağlanmasıdır. Bu doğrultuda Türk kamu yönetiminde öncelikle vatandaşların yönetime katılması için gerekli hukuksal alt yapının yeniden düzenlenmesi ve eksiklerin giderilmesi ile vatandaşların bilgi edinme hakkı doğrultusunda yönetimi denetlemesi gerektiği ifade edilmiştir.

Örselli (2010), “Türkiye’de Toplumsal ve Yönetimsel Etik Değerler İle İkilemler: Uygulamalı Bir Araştırma” isimli doktora tezinde, küreselleşmenin ve neo-liberal politikaların kamu yönetimini etkisi altına aldığı ve değişime zorladığı ve artık daha hızlı, verimli ve vatandaş odaklı kamu hizmeti sunumunu zorunlu kıldığı belirtilerek, kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasının bir zorunluluk halini aldığı ve bu süreçte etik ve yönetimsel etik yaklaşımlarının önemli birer unsur olduğu ifade edilmiştir. Kamu yönetimindeki etik sorunların vatandaşların kamu yönetimine olan güvenlerini olumsuz etkilediği ve kamu yönetiminin ciddi prestij kaybı yaşadığının belirtildiği ve bir alan araştırması ile desteklendiği çalışmanın sonucunda, vatandaşların büyük bir çoğunluğunun kamu kurumlarında etik dışı davranışların yaygın olduğuna inandığı, dürüst olarak ifade edilen kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarda bulunabileceği algısının varlığı, etik dışı bir değer olarak patronajın kamu yönetiminde yoğun bir şekilde var olduğu ve vatandaşların etik dışı davranışları ihbar etme hususunda isteksiz oldukları gibi değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Usta (2010), “Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme” isimli makale çalışmasında, kamu yönetiminde başarı için kamu kurumlarının amaçları ile personelin amaçlarının uyumu gerektiği, kamu personelinin amaçlarından bazılarının etik değerler olduğu ve dolayısıyla kamu yönetimi içerisindeki ahlaki sorunların kamu yöneticileri açısından giderilmesinin öncelikli görev olduğu ifade edilmiştir. Ahlak ile kurumsal başarının birlikte düşünüldüğü çalışmanın temel amacı, kamu yönetiminde yaşanan ahlaki sorunlara etik disiplinin çözüm sağlayacağı iddiası oluşturmaktadır. Ahlakın kamu yönetiminde yaşanan problemlerin giderilmesinde etkili olduğunun vurgulandığı çalışmanın sonucunda, kamu personeline ahlaki yükümlülüklerin ve etik değerlerin kazandırılması amacıyla eğitim verilmesi gerektiği, denetimlerin etkili bir şekilde gerçekleştirilmeleri, kamu personelinin mal varlıklarını açıklamaları ve hediye alma yasağının getirilmesi gibi önerilerde bulunulmuştur.

Eryılmaz ve Biricikoğlu (2011), “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik” isimli makalede, 1980’lerden sonra kamu yönetiminde yeni yönetim anlayışının ortaya çıkmasının temel nedeninin kamu yönetimine duyulan güvenin giderek azalması hipotezinden hareketle, kamu yönetiminde güvenin yeniden sağlanmasında etkili olan temel ilkelerin hesap verebilirlik ve etik olduğu ifade edilmiştir. Hesap verebilirliğin dışsal, etğin ise içsel bir denetim aracı olarak belirtildiği çalışmada temel amaç, her iki kavramın kamu yönetiminin dürüstlüğünü sağlamadaki rollerinin değerlendirilmesi olarak belirtilmiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda, günümüz kamu yönetimi anlayışında yaşanan değişimlerle saydamlığın önem kazanması, bilgi ve iletişim

teknolojilerinin gelişmesi ve halkın yönetime katılma olanaklarının artması nedenleriyle hesap verebilirliğin çok yönlü bir olgu haline geldiğine ve öneminin giderek arttığına dikkat çekilmiştir. Şüphesiz dışsal bir kontrol sürecini ifade eden hesap verebilirliğin önemli olmakla birlikte yeterli olmadığı ve kamu personelinin içsel olarak denetlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bunun sağlanabilmesi içinse kamu yönetiminde etik değerlerin geliştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Uzun (2011), “Kamu İdarelerinde Etik Yönetim” isimli makalede, kamu yönetiminde başarının sağlanabilmesi için kamu kurumlarında çalışan personelin bireysel değer ve davranış ilkelerinin kurumsal değer ve davranış ilkeleri ile uyumlu hale getirilmesi gerektiğinin önemi vurgulanarak bunun ancak etkili bir etik yönetim ile gerçekleştirilebileceği ifade edilmiştir. Yine çalışmada, Türkiye’de kamu yönetimine ilişkin mevzuatlarda etik yönetim ile ilgili ilkelerin bulunduğu lakin başarı için daha sistemli ve geniş bir etik altyapının oluşturulması gereği üzerinde durulmuştur. Çalışmanın sonucunda kamu yönetiminde etik yönetimin geliştirilebilmesi için, etik liderlik ruhunun oluşturulması için toplumda rol model olacak etik liderlerin yetiştirilmesi, etik eğitimlerin grup toplantıları veya çalıştaylar şeklinde düzenlenmesi, kamu personelinin etik dışı davranışlarda bulunmaması için gerekli çalışma koşullarının sağlanması, insan kaynakları birimlerinde etik konusunda eğitilmiş personelin istihdam edilmesi ve etik ihlal hattının oluşturulması gibi birçok öneride bulunulmuştur.

Usta (2012), “Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak” isimli makalede, günümüz modern yönetimlerin en temel sorunlarından birisinin toplumsal yararı arttıracak yöntem ve tekniklerin geliştirilememesi olduğu belirtilerek, ilgili sorunun giderilebilmesi için personel unsuru ön plana çıkarılmıştır. Kurumlarda temel unsurun kurumsal değerleri benimsemiş insan unsuru olduğunun ifade edildiği çalışmanın konusunu, etik değerler ve ahlaki sorumluluklar oluşturmaktadır. Çalışmanın ana hipotezi ise kamu yönetiminde etik ve ahlak teorilerinin uygulanmasının etkinliği arttıracaktır. Bu doğrultuda hazırlanan çalışmanın sonucunda kurumsal bir örgütün başarılı olmasında meslek etiği ile çalışma ahlakının önemli bir yerinin bulunduğu, dolayısıyla kamu personeline çalışma ahlakı konusunda gerekli eğitimlerin verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yine kamu yönetiminde etik altyapının oluşturulabilmesi için öncelikle şeffaflık, denetim, yönlendirme ve iyi yönetim gibi unsurlara işlerlik kazandırılması ve kamu görevlilerinin işe alımında keyfiliğin engellenmesi, işe alımlarda tek kıstasın yeterlilik olması, kurum içi yükselmelerde adaletli davranılması ve iş ile ücret arasında dengenin bulunması gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Şimşek (2012), “Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Önleme Yolları” isimli yüksek lisans tezinde, öncelikle kamu yönetiminde çıkar çatışmasının etik ile ilgili olduğu ve çıkar çatışmasının kamu görevlilerinin hem kendileri hem de yakınları veya tanıdıkları ile kurumun çıkarlarının çatıştığı noktada ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Çıkar çatışmasının etik ve etik dışı davranışlarla bağlantılı olarak ele alındığı ve çıkar çatışmasının önlenmesi üzerinde durulan ve bir alan araştırması ile desteklenen çalışmanın sonucunda, çıkar çatışması durumlarının yönetilemediği zamanlarda etik dışı davranışların arttığı ve çıkar çatışmasını engelleyebilmenin ilk adımının etik dışı davranışların engellenebilmesi için cezaların caydırıcı olması ve bu konuda gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Fındıkcı (2013), “Yerel Yönetimler Etik ve Patronaj” isimli makale çalışmasında, halka en yakın hizmet birimi olma özelliği taşıyan ve seçimle göreve gelen yerel yönetimlerin en temel görevinin vatandaşların beklentilerine uygun hizmet

sunmak olduğu gereği üzerine, diğer seçimlerde başarılı olabilmek için vatandaşların sunulan hizmetlerden memnuniyet duymaları gerektiği ifade edilerek etik değerler ön plana çıkarılmıştır. Yerel yönetimlerde etik dışı davranışların temelini oluşturan çalışmada, yerel yönetimlerde temel yolsuzluk türlerinden bahsedilerek yolsuzluk türlerinden biri olan patronaja dikkat çekilmiştir. Çalışmanın sonucunda ise, günümüzde yönetim olgusunun sadece teknik ve siyasal bir olgu olmaktan ziyade etik olarak işleyiş özelliğine sahip olduğu, adalet, liyakat, vicdan, doğruluk, iyi niyet ve kamu yararı gibi ahlaki ilkelerin yerel yönetimlere hakim kılınması ile genelde yerel yönetimlerin etkin ve verimli çalışacağı, özelde ise bir yolsuzluk türü olan patronaj sonununun çözüleceği ifade edilmiştir.

Odyakmaz ve Güzel (2013), “İdarenin Uygulamaları Bakımından İdare, Etik ve Ahlak” isimli makale çalışmasında, öncelikle toplumda hukuk kuralları ile birlikte ahlak kurallarının da etkili olduğu ve dolayısıyla hukukun ahlak ile birlikte düşünülmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu düşünce ile çalışmanın temel konusu; idarenin eylem ve işlemlerinden mağdur olanların ancak dava açmaları halinde mağduriyetlerinin giderildiği ve bu durumun ahlaki bir davranış olmadığı, idarenin gerek hukuka aykırı bir davranış sergilemesi gerekse mağduriyetlerin giderilmesi hususunda re’sen inceleme başlatması gerektiği şeklinde belirtilmiştir. Birçok idari davanın incelendiği çalışmanın sonucunda, Türkiye’de Kamu Görevlileri Etik Kurulunun oluşturulmasının ahlak hususunda önemli bir adım olduğu lakin atılması gereken en önemli adımın idare personelinin “ahlaklı idare” konusunda bilgilendirilmeleri amacıyla idari personele ahlak eğitimi verilmesi gerekliliği ortaya konmuştur.

Öztürk (2013), “Etik ve Kamu Yönetimi” isimli makale çalışmasında, devletin varlık nedeninin halka hizmet etmek ve güvenliğini sağlamak olduğu, devletin bu görevlerini kamu kurumları aracılığıyla yerine getirdiği ve görevlerini icra ederken halka karşı sorumlu bir şekilde faaliyet göstermesi gerektiği belirtilmiş ve bu sorumluluğun demokrasinin gereği olan etik sorumluluk olduğu ifade edilmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan çalışmada öncelikle unutulmaya yüz tutmuş kamu kavramından hareket edilmiş ve kamu etiği kavramı ön plana çıkarılarak devletin sorumluluğunun temellerinin ortaya konması amaçlanmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda ise, halkın büyük bir kesiminin kamu yöneticilerinin halkın yararı için çalışmadıklarına inandıkları ortaya konmuş ve bunun giderilmesi için devletin bir takım önlemler alması gerektiği ifade edilmiştir. Kamu yönetiminde etik değerlerin iyi bir şekilde işleyebilmesi içinse, alınan kararların objektifliğinin sağlanması, halkın yönetime katılmasının artırılması ve Türkiye’de kamu yönetimi sistemi ile etik ilke ve standartların daha etkili bir şekilde düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Önen ve Yıldırım (2014), “Kamu Yönetiminde Etik Denetimi: OECD Ülkeleri Örneği” isimli makalede, öncelikle kamu yönetiminin etik ilke ve kurallar çerçevesinde faaliyette bulunmasının kamu hizmetlerinde verimsizlik, etkinsizlik, israf ve bozulmayı engelleyeceği ve halkın yönetime duyduğu güvenin artacağı ifade edilmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan çalışmada kamu yönetiminde etik ilke ve kurallara bağlı kalınmasını öngören “kamu yönetiminde etik denetimi” ile kamu yönetiminde uyulması gereken etik davranış ilkeleri ve yürürlükteki başlıca yasal düzenlemeler incelenmiştir. Türkiye ve OECD ülkelerinin etik ilkeleri ve bunlara yönelik düzenlemelerin incelendiği çalışmanın sonucunda, OECD ülkelerinde etik kurulların bağımsız, özerk ve kendilerine ait bütçeler ile faaliyet gösterdikleri lakin Türkiye’de Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Başbakanlığa bağlı bir şekilde faaliyet gösterdiği eleştirilmiştir. Ayrıca Türk kamu yönetiminde etik dışı davranışların varlığını devam ettirdiği ve etik ilkelerin kamu personeli tarafından benimsenmediği sürece etik ihlallerin varlığını devam ettireceği

vurgulanmış ve bu amaç ile kuralların basitleştirilmesi, kamu personelinin mali durumlarının iyileştirilmesi, etik eğitimlerin verilmesi ve hesap verebilirlik mekanizmalarının geliştirilmesi gereklilikleri ortaya konmuştur.

Özer ve Erdem (2014), “Yerel Yönetimlerin Karşı Karşıya Kaldıkları Yozlaşma ve Etik Sorunlarının Denetim Boyutu” isimli makalede, yönetim bakış açısı ile yerel yönetimlerde görülen etik dışı davranışların nasıl engellenebileceği üzerinde durulan çalışmada, yönetim ilkelerinin etkililik ve verimlilik hususunda oldukça etkili olduğu ve yerel yönetimlerin de halka en yakın hizmet veren birimler olmaları sebebiyle etkin ve verimli çalışmalarının gerekliliği vurgulanmıştır. Günümüzde yerel yönetimlerde görülen etik dışı davranışların etkililik ve verimliliği olumsuz etkilediği, buna karşın yönetimin hesap verebilirlik, şeffaflık, açıklık ve sorumluluk ilkeleri ile denetim sürecini olumlu yönde şekillendirdiği belirtilmiştir. Kavramsal çerçeveden sonra yerel yönetimlerin yozlaşma sorununun incelendiği çalışmanın sonucunda, Türkiye’de Kamu Görevlileri Etik Kurulunun yönetim ilkelerini içerdiği lakin mevzuattaki ilkelerin uygulanamamasının önemli bir eksiklik olduğu, etik ihlallerin tüm kamu çalışanları için mutlaka hukuki yaptırıma bağlı kılınması gerektiği ve bu şekilde yerel yönetimlerde yozlaşmaya neden olan davranışlar üzerinde denetim sağlanabileceği ifade edilmiştir.

Akçakaya (2016), “Bürokrasi Kuramları ve Türk Kamu Yönetiminde Bürokratik Sorunlar” isimli makale çalışmasında, bürokrasinin anlamlarını geniş bir şekilde incelemiş, bürokrasi kuramlarını değerlendirmiş ve bu bilgiler ışığında Türk kamu yönetiminde bürokrasinin sahip bulunduğu yapısal ve işlevsel sorunlar üzerinde durmuştur. Çalışmada “Merkeziyetçilik”, “örgütsel büyüme”, “yönetimde gizlilik, dışa kapalılık”, “yönetimde tutuculuk ve değişime ayak uyduramamak” gibi yapısal; “kuralcılık ve sorumluluktan kaçma”, “yönetimde siyasallaşma”, “aracılar yoluyla işlemleri yürütme” ve “yolsuzluk” gibi işlevsel sorunlar incelenmiş ve ne oldukları ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu sorunların Türk kamu yönetimi açısından kaliteli, rasyonel, etkili, verimli ve hızlı hizmet sunumunun önündeki engeller olarak gören Akçakaya, çalışmanın sonuç kısmında bu sorunları bürokrasinin olumsuz yönlerinin çokluğuna bağlamış ve ilgili sorunların çözümü için bürokrasinin doğasından başlanması gerektiğini ifade etmiştir.

Sayan (2016), “Türkiye’de Kamu Personel Sisteminde Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri” isimli makale çalışmasında, Türkiye’de kamu personel sisteminin mevcut hükümetlerin her zaman yeniden düzenlediği bir alan olduğu ve 1965 tarihli Devlet Memurları Kanununda yıllar içerisinde pek çok değişiklik yapıldığı lakin istenilen başarının hala elde edilemediği vurgulanarak, Türkiye’de nasıl bir kamu personel sisteminin olması gerektiği ele alınmıştır. Bu doğrultuda çalışma içerisinde kamu personel sistemi ile ilgili Kanun Hükmünde Kararnameler, istihdam politikası, liyakat sistemi, uzman istihdamı ve performans değerlendirme yöntemi incelenmiş ve kamu personel sistemi ile ilgili çözümler aranmıştır. Çalışmanın sonucunda, köklü değişikliklerin mecliste tartışılıp olgunlaşması amacıyla Kanun Hükmünde Kararnameler yerine kanunla yapılması, kamu personel sisteminin tüm alanlarında liyakat ilkesinin uygulanması, sadece seçim dönemleri için değil, uzun dönemli politikaların oluşturulması, kamuda çalışma başarısının oluşturulduğu bir personel sisteminin inşa edilmesi ve kariyer sistemine en uygun personel değerlendirme sisteminin belirlenmesi şeklinde çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Uzun (2017), “Yüksek Denetim Kurumları ve Etik Denetim” isimli makalede, öncelikle kamu yönetimindeki dürüstlüğün, devlete, hukuk düzenine, demokrasiye ve insan haklarına duyulan güvenin ayrılmaz bir parçası olduğu, dolayısıyla uluslararası genel kabul görmüş denetim standartlarında temel amaçlardan birinin kamu

yönetiminde dürüstlüğün güçlendirilmesi olduğu belirtilmiştir. Kamu yönetiminde dürüstlüğün sağlanabilmesinin temel unsurlarından birisinin “etik denetim” olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan çalışmanın temel amacı, etik denetim anlayışının açıklanması, etik denetimlerin önemi ile sağlayacağı kazanımların vurgulanması ve uluslararası denetim uygulamaları kapsamında yüksek denetim kurumlarının gerçekleştirdikleri etik denetimler ile ilgili farkındalığı arttırmaktır. Çalışmanın sonucunda kamu yönetiminin dürüstlük ilkelerine dayalı olarak işlemesi ve kamu kurumlarında bu ilkelere bağlı olarak performansın artması için etik değerlere uygun davranışların sergilenebileceği bir ortamın tesis edilmesi, yüksek denetim kurumlarının kamu yönetiminde etik kültürün hakim kılınması amacıyla etik denetimler yapmaları, kamuoyunda kamu yönetimine karşı duyulan güvenin tesisi için yüksek denetim kurumlarının denetim sonuçlarını vatandaşlar ile paylaşması gerektiği belirtilmiştir.

Görüldüğü gibi çalışmaların çoğunda ahlak (etik) kavramına yer verilmiş olsa da adalet kavramını ele alan çalışmalar sınırlı sayıdadır.

3. TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİ

Kamu yönetimi, yapısı ve işleyişi itibariyle geniş bir olgudur. Kamusal nitelikteki hizmetlerin sunulmasında devletin en önemli ve en büyük örgütsel yapısını oluşturan kamu yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde işlemesi hem vatandaşın ihtiyaçlarının giderilmesinde hem de genel manada devletin sunmuş olduğu hizmetlerde başarı oranının yükselmesinde oldukça etkilidir. Bu denli önemli olan kamu yönetiminin, varlık nedeni doğrultusunda faaliyet göstermesi ve kendisinden beklenen amaçlara ulaşabilmesi gerekmektedir. Kamu yönetiminin amacı doğrultusunda faaliyet göstermesi ise onun mümkün mertebe sorunsuz bir şekilde işlemesi ile yakından ilişkilidir. Lakin Türk kamu yönetiminin kendi içerisinde merkeziyetçilik-yerelleşme sorunu, meşruiyet sorunu, kamu personel yönetimi ile ilgili sorunlar, kamu yönetiminde insan hakları sorunu, yönetimde gizlilik, dışa kapalılık ve şeffaflık sorunu, halka karşı hesap verebilirliğin olmaması sorunu, yönetimde denetim ile ilgili sorunlar, yönetimde yozlaşma ile ilgili sorunlar ve yönetimde verimsizlik gibi birçok sorun bulunmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle kamu yönetimi ve Türk kamu yönetiminin yapısı ve işleyişi hakkında detaylı bilgi verilecektir. Zira Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunların daha rahat anlaşılabilmesi için kamu yönetiminin ve Türk kamu yönetiminin yapısı ve işleyişinin detaylı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Türk kamu yönetiminin etkin bir şekilde işleyebilmesi, sistemin genelde ahlak ve özelde ise adalet ilkesi doğrultusunda işlemesi ile yakından ilişkilidir. Toplumsal düzenin sağlanmasında yegane güç olan adaletin kamu yönetiminde hakim kılınması, düzen açısından bir zorunluluk taşımaktadır. Bunun sağlanabilmesi ise Türk kamu yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde işlemlerini beraberinde getirecektir. Dolayısıyla Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunların ahlak ve adalet açısından incelenebilmesi ve ahlak ve adaletin bu sorunlara çözüm olarak sunulabilmesi için bu bölümde kamu yönetimi ve Türk kamu yönetimi konuları genişçe ele alınacaktır.

3.1. Genel Olarak Kamu Yönetimi

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle yönetim ve kamu yönetimi kavramlarının ne olduğu tanımlanarak, kamu yönetiminin özellikleri ve amacı doğrultusunda kamu yönetimi ile özel yönetim arasındaki farklar ortaya konmaya çalışılacaktır. Yine bu bölümde kamu yönetiminin ortaya çıkmasını sağlayan geleneksel yönetim teorileri ile birlikte geleneksel yönetim anlayışının ne olduğu ortaya konmaya çalışılacak ve devamında yeni kamu yönetimini ortaya çıkaran etkenlerle birlikte yeni kamu yönetimi anlayışı detaylı bir şekilde incelenecektir.

3.1.1. Yönetim Kavramı

Geçmişten günümüze her yerde, her zaman diliminde ve her tür iş ve faaliyette kendini gösteren yönetim olgusu bugün bir meslek, bir bilim ve bir sanat olarak kabul edilmekle birlikte insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. İnsanın var olduğu her dönemde ve her yerde, farklı amaçlara yönelik olarak ve farklı yol ve yöntemler kullanılarak yönetim faaliyetinin gerçekleştirildiği bilinmektedir (Besler, 2012: 3). Genel anlamda hem özel sektör hem kamu sektöründe, küçük veya büyük her türlü yönetsel olguyu açıklamak için kullanılan yönetim kavramının bazen faaliyet, bazen örgüt, bazen kamusal işleri sevk ve idare eden personel ve bazen de idari sistem yönüne

vurgu yapılması onun çok yönlü bir olgu olmasından kaynaklanmaktadır. Aslında yönetim bunların hepsini içeren bir kavramdır (Aydın, 2016: 33; Eryılmaz, 2015: 3).

Tarihin ilk yıllarından beri büyük devletlerin kurulması ve uzun zaman yaşaması, toplumların eğitim ve teknoloji dahil her anlamda büyük değişim ve dönüşüm geçirmesi, büyük bir sanayi kuruluşunun kurulması ve uzun süre verimli bir şekilde varlığını sürdürebilmesi, büyük savaşların kazanılması, büyük krizlerin aşılması, büyük toplumsal sorunların çözümlenmesi, büyük yapıların inşası, büyük kentsel alanların oluşması, güçlü orduların ve toplumların varlığını sürdürmesi gibi kamu veya özel sektöre ait akla gelebilecek ekonomik, sosyal ve politik anlamdaki tüm önemli işlerin başarılmasının iyi bir yönetim sayesinde olduğu söylenebilir. Bu derece büyük ve önemli olarak nitelendirilen bu işler, yönetim kavramı ve olgusunun önemini ve özelliğini ortaya koymakla birlikte (Aydın, 2016: 32) az insan, az para, az malzeme, az zaman ve az yer kullanarak daha çok verim elde etmeyi de amaçlamaktadır. Başka bir ifade ile yönetim, kaynak israfına yer vermeden, elimizdeki olanakları en iyi biçimde kullanarak, işlerin daha basit, daha ucuz ve daha iyi yapılmasını sağlamaktadır (Tortop vd. 2010: 5).

Bu denli önemli ve geniş bir kavram olan yönetim farklı disiplinlerce farklı tanımlanabilmektedir. Ekonomistlere göre yönetim; toprak, sermaye ve emekle birlikte üretim işlevlerinden biridir. Siyasal bilimcilere göre; otorite sistemi olarak değerlendirilmektedir. Toplumbilimcilere göre ise, bir sınıfı veya saygınlık sistemini ifade etmektedir. Bu tanımların yanı sıra yönetim, önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmak için gerekli olan araçlarla ilgili bir etkililik veya süreçtir (Can vd., 2003: 141).

Yönetim, çok boyutlu bir kavramdır. En geniş anlamıyla yönetim sevk ve idare anlamına gelmektedir. Yönetim iki veya daha fazla kişinin bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmesi ve bu amaç doğrultusunda yapılan işlem ve eylemlerin tümüdür. Yönetim, insanların kendi eliyle bir işi yapma sanatı olduğu gibi istenilen amaçlara ulaşmak için eldeki kaynakların etkin ve verimli bir şekilde bir araya getirilmesi ve koordine edilmesi şeklinde de tanımlanabilir. Yönetim, devletin işlevlerini yerine getirmek üzere üstlendiği eylem ile yaptığı işlemlerin tümüdür. Yönetim, önceden planlanmış amaç ve hedeflerin belli yetkiler dahilinde örgütlenip koordine edildiği, uygulandığı ve sonuçların hangi noktada olduğunun denetlendiği akla dayalı bir insan çabasıdır. (Sencer, 1992: 31-32; Ergun 2015: 3; Aydın, 2015: 23; Şahin, 2010: 26; Öztekin, 2012: 17; Parlak ve Doğan, 2016: 7).

Bilal Eryılmaz'a göre ise yönetim bir süreçten oluşmaktadır. Bu süreç planlama, örgütlenme, yönlendirme, koordinasyon ve denetim gibi faaliyet ya da öğelerden meydana gelmektedir. Bu faaliyetlerden Planlama, amaçların tanımlanması, politikaların saptanması, bunların gerçekleştirilmesinde izlenecek yöntem ve işlemlerin kararlaştırılmasıdır. Örgütlenme, belirlenen planları uygulamak için gerekli etkililikleri gruplandırarak yönetim üniteleri oluşturmak ve bu ünitelerdeki yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenlemektir. Yönlendirme, eldeki kaynakları en uygun yoldan belirlenen amaçlara yöneltebilme güç ve çabasıdır. Koordinasyon, yönetsel yapı içindeki çeşitli eylemlerin bütünleştirilmesi çabasıdır. Son olarak denetim ise, belirlenen amaçların etkin ve verimli bir şekilde gerçekleşip gerçekleşmediğinin üstler tarafından sürekli olarak incelenmesidir (Eryılmaz, 2010: 3-4).

Bu tanımların ortak noktalarından hareketle yönetimin üç temel noktaya odaklandığı söylenebilir. Bunlardan ilki, yönetim olgusunun doğrudan insan ilişkileri ile ilgili bir süreç olduğudur. Çünkü yönetimin gerçekleşebilmesi için birden fazla insana ihtiyaç duyulmaktadır. İkincisi, yönetim eldeki tüm kaynakları örgütsel amaçları gerçekleştirmek için etkin ve verimli bir şekilde bir araya getirmesini sağlamaya çalışan

bir faaliyettir. Zira yönetime ihtiyaç duyulması için, bireylerin tek başlarına üstesinden gelemeyecekleri, gruptaki herkes tarafından paylaşılan bir amacın varlığı gerekmektedir. Üçüncüsü ise yönetim faaliyetinin planlama, örgütlenme, yönetme, koordinasyon ve denetim işlevlerinden oluşan bir süreç olmasıdır. Bu fonksiyonlar ardışık sıra izlemekle birlikte süreklilik arz etmektedir. Bu nedenle yönetim tek seferlik bir süreci ifade etmez. Karar alma ile başlayıp uygulama ile devam eden ve denetim ile son bulan fakat sürekliliği olan bir faaliyettir (Besler, 2012: 4).

3.1.2. Kamu Yönetimi Kavramı

Kamu yönetimi, insanlığın ortak amaçlar için bir araya geldiği, örgütlenip işbirliği yaptığı ve çeşitli faaliyetler yürüttüğü ilk çağlardan beri görülmektedir. İnsanlar, tarihin ilk yıllarından bu yana modern günümüzdeki modern devletler gibi olmasalar bile, çeşitli örgütler ve idari sistemler kurmuş ve bunları yönetmişlerdir. En küçük yapı olan aile ile birlikte aşiretler, kabileler, boylar, sülhler, krallıklar, imparatorluklar ve ulus-devletler vb. şekillerde oluşturulan sosyal ve siyasi kurumlar, insanların yönetsel ihtiyaçlarını gidermek için oluşturdukları belli başlı yapılardır. Bu nedenle kamu yönetimi, ilk çağlardan beri insanların toplum adına örgütlendikleri ve ortak faaliyetler yürüttükleri andan itibaren hayatlarında çok önemli bir rol oynamıştır. Bu derece eski olan kamu yönetiminin ayrı bir bilim dalı olarak ortaya çıkması ise oldukça yenidir. Kamu yönetimi günümüzde, devletin çok önemli alanlarından biri olarak, bütün dünyada hızlı bir gelişme ve değişim süreci içindedir. Bu nedenle yeni kavramlaştırmalar ile tanımlara konu olmaktadır (Eryılmaz, 2013: 3; Demir ve Yavaş, 2015: 91).

Bununla birlikte toplumlar, hacim ve ilişkilerdeki yoğunluk bakımından büyüdükçe devletler de yapı ve fonksiyonları bakımından genişlemekte; kurumlar uzmanlaşmakta ve farklılaşmaktadır. Buna bağlı olarak, yönetim faaliyetlerinin yürütülmesini sağlayan kamu kurumları da, yapısal görünüm ve işleyiş açısından daha karmaşık ve teknik bir hal almaktadır. Kamu yönetimi ile ilgili faaliyetlerin artması kavram ile ilgili tanımları da çeşitlendirmektedir. Yapılan tanımların bu kadar çok olması geniş bir olgu olan kamu yönetiminin çeşitli görüntülerini yansıtmaktadır. Bu da kamu yönetiminin çok kapsamlı ve güçlü bir disiplin olduğunu göstermektedir (Eryılmaz, 2015: 9).

“Kamu” kelime olarak, Türkçede, bütün, hep; bir ülkede yaşayan halkın tümü; amme, halk gibi anlamları ifade etmektedir. Ayrıca kamu kavramı bu resmiyeti ve genelliği anlattığı kadar özelin, gizliliğin ve kapalılığın tersi olarak açıklığı, halka ait oluşu ve görülebilirliği de anlatmaktadır. Kamu yönetimi olgusu, multidisipliner bir alan olarak nitelendirilmektedir (Eryılmaz, 2015: 10; Saklı, 2011: 97).

Halk, örgüt, kamu politikası, kamu görevlileri ve yönetim unsurlarını içerisinde barındıran, çokça tanımı bulunan ve işlevsel bir kavram olan kamu yönetimi, meclisin çıkardığı yasaları, genel kuralları ve kamu politikası ile ilgili kararları uygulama sürecidir. Kamu yönetimi yapısal bir kavram olarak, devletin örgütsel yapısını ifade etmektedir. Akademik bir olgu olarak, kamu bürokrasisini ve onun mal ve hizmet sunduğu halkla olan ilişkilerini anlamaya ve geliştirmeye yönelik pratik ve teoriden meydana gelen bir disiplindir (Çevikbaş, 2012: 12-13; Ökmen ve Parlak, 2008: 4-5). Kamu yönetimi halkın ihtiyaç duyduğu temel nitelikteki mal ve hizmetlerin üretimidir. Kamu yönetimi, kamu hizmetlerinin sunumunda mevzuatın öngördüğü işler ile idari kararları uygulamak üzere yönetim, siyaset ve hukuk teorilerinin ve kuralların uygulanmasıdır (Eryılmaz, 2013: 6). “Kamu yönetimi, kamu politikalarının

uygulanması veya yerine getirilmesi amacıyla yapılan tüm uygulamalardan oluşur.” (White, 1961: 1; Akt. Aydın, 2016: 33). Kamu yönetimi; bir devletin içinde bulunan herkesin huzuru, mutluluğu, gelişmesi, güvenliği, sağlığı, eğitimi gibi alanlarda çaba harcayan, tüm kamu kurum ve kuruluşlarının ortak çabalarının bütünü, kısacası toplumun ve devletin genel yönetimi olması anlamlarına gelmektedir (Öztekın, 2002: 130).

Yapılan tanımlar incelendiğinde kamu yönetiminin genel manada üç anlamı olduğu söylenebilir. Birincisi, kamu yönetiminin; devlete veya kendisine bağlı kuruluşlarda çalışan kişilerin ve kümelerin davranışlarıyla ilgili bir alan olduğu, ikincisi, devletin sahip olduğu amaçları gerçekleştirecek biçimde bir araya gelmiş insan gücü ve araç-gereç ile bunların idaresi olduğu, üçüncüsü ise kamusal politikaların oluşturulmasında, siyasal karar organlarına teknik destek sağlayan ve bu politikaları uygulayan örgütler bütünü (Bozkurt vd., 1998: 133) şeklinde tanımlanmaktadır.

3.1.3. Kamu Yönetiminin Amacı

Kamu yönetiminin genel amacını kamuya yararlı olmak oluşturmaktadır. Dolayısıyla kamu yönetimi kamu yararı için vardır (Parlak ve Doğan, 2016: 35). Bu temel amacın yanı sıra kamu yönetiminin birçok amacı vardır; vatandaşların beklediği kamusal nitelikteki hizmetleri sunabilmek için eldeki kaynakların görevliler tarafından en verimli şekilde kullanılmasını sağlamaktır. Yönetimi meydana getiren unsurları, örgüt, statü, işlev ve davranışları olduğu gibi tanımlamak ve açıklamaktır (Aydın, 2016: 45; Eryılmaz, 2015: 13).

Kamu yönetimi birinci aşamada, genel devlet yönetimi, yerel yönetimler, kamu iktisadi teşebbüsler ve benzeri yönetim örgütlerinin, sosyal, beşer, yasal, teknik ve siyasi bütün yönlerinin genel bir görüntüsünü ortaya koyar. Bu işlem kamu yönetiminin tanımlayıcı ve betimleyici özelliğini gösterir. İkinci aşamada ise kamu yönetimi, yönetim örgütlerinin varlık nedenlerini açıklar, geliştirilmesini sağlar ve işleyişlerini iyileştirir, örgütlerdeki çalışanların davranışlarındaki ortak noktaları belirler ve bu davranışların arkasındaki gerçek nedenleri araştırmak; somut olayları, sistemli görüş ve tablolar haline getirmekle ilgilenir. Bu da kamu yönetiminin teorik fonksiyonunu oluşturur (Eryılmaz, 2015: 13).

Kamu yönetiminin amacı, hükümetin ve onun vatandaşlarla olan ilişkilerinin daha iyi anlaşılabilmesini sağlamak olduğu kadar, toplumun gereksinimlerine daha duyarlı kamusal politikaların oluşturulmasını özendirir (Ergun, 1997a: 5). Daha geniş bir ifade ile kamu yönetiminin amacı, devletin nihai ve temel görevlerinin kapsamını meydana getiren kamu düzeni ve toplumsal barışın korunmasını, adaletin sağlanmasını, gençlere yön verilmesini, hem bireyin hem de toplumun hastalıklara ve güvensizliğe karşı korunmasını, çıkar ve grup çatışmalarını önleyerek bunların düzenlenmesini, kısacası vatandaşa iyi bir hayat sürme imkanının sunulmasını sağlamaktır (Aydın, 2016: 45).

3.1.4. Kamu Yönetimi ve Özel Yönetim Ayrımı

Genel olarak kamu yönetimi ile işletme yönetimi arasında önemli farklar bulunmaktadır. Farklılıklara rağmen yönetim yazını incelendiğinde kamu yönetimi ile özel yönetim arasındaki benzerlikler ve farklılıklar konusunda farklı birçok görüş mevcuttur. Bir uçta kamu yönetimi ile özel yönetimler arasında temel ayrılıklar bulunduğu önermesine şiddetle karşı çıkanlar, diğer uçta ise kamu yönetiminin özel

işletmecilikten yalnızca marjinal olarak ayrıldığını, temel ilkeler yönünden de ayrılıklar bulunduğunu savunanlar bulunmaktadır. Bu iki uç arasında yer alan üçüncü bir görüş ise kamu yönetimi ile özel yönetim arasında gerçekte bir ayrılık olmadığını, ancak bunların düzgüsel bir bakış açısından ayrıldıklarını ileri sürmektedir (Özer, 2005: 4; Ergun, 2015: 15-16). Bu iki yönetim türü arasında sanıldığından daha çok benzerlik olmakla birlikte aralarında bir takım ayrılıkların bulunduğu da bir gerçektir. Kamu yönetimi ile özel yönetim arasında kuruluş amaçları, işleyişi ve işlevleri arasındaki farklılıkların çokluğu nedeniyle günümüzde kamu ve özel yönetim farklı teorik ve pratik yönleriyle incelenmekte ve ayrı birer bilim dalı olarak değerlendirilmektedir (Simon vd., 1985: 7; Aydın, 2016: 33).

Yönetim, doğası itibarıyla genel ve beşeri bir faaliyettir. Bu durum bütün sosyal alanlarda söz konusu olmaktadır. Kamu yönetimi ile özel yönetim, bu genel kavram olan yönetimin birer alt dallarını oluşturmaktadırlar (Eryılmaz, 2015: 16). Genel anlamda yönetimin bir alt dalı olarak kabul edilen kamu yönetimi, özel sektörden ayrı olarak düşünülebilmesi için, kamusal anlamdaki faaliyetler ile bu faaliyetleri yürütmek amacıyla kurulan örgüt olarak tanımlanabilir. Yine yönetimin bir diğer alt dalı olan özel yönetim ise, özel sektörde bir mal veya ekonomik bir değer üretmek üzere kurulan bir işletme veya girişim sahibinin karını en üst düzeye çıkarabilmek için eldeki tüm kaynakların verimli bir şekilde kullanılması demektir (Aydın, 2016: 34).

Kamu yönetimi ile özel yönetim arasında hem benzerlikler hem de farklılıklar bulunmaktadır. İki yönetim türü arasındaki benzerlikler incelendiğinde; her iki kesimde de kurallar sistemi, personel, örgüt, mali kaynak ve dış çevre gibi ortak öğeler ve sorunlar bulunmaktadır. Diğer bir benzerlik ise esasen bütün yönetimlerin insan kaynakları, mali yönetim, örgüt yapısı ve işleyişini, politika belirleme, program ve yöntem geliştirme gibi temel işlevler ile yürütülmesidir (Eryılmaz, 2015: 17).

Kamu yönetimi ve özel yönetim arasındaki farklılıklar ise şöyledir (Aydın 2016: 35-36; Eryılmaz, 2015: 17-24; Ergun, 2015: 16):

- Kamu yönetimi ile özel yönetim arasında, öncelikle hizmetlerin sunulduğu sosyal çevreye karşı sorumluluk farkı bulunmaktadır.
- Kamu yönetimi tarafından sunulan mal ve hizmetlerin büyük bir kısmı yarı kamusal veya kamusal niteliktedir. Bu nedenle kamu yönetimi hizmetleri kamu yararı gözetilerek halka sunulurlar. Özel yönetim ise örgütün çıkarlarını geliştirmek ve kar elde etmek için hizmet sunmaktadır.
- Kamu yönetimi, devletin bir parçasını oluşturur ve kamu yönetiminin kuruluşu, görev ve yetkileri ile bunların nasıl kullanılacağı çeşitli yasal düzenlemelere tabidir. Özel işletmeler ise kamu kurumlarına göre daha fazla serbestliğe sahiptirler ve işletmelerin yönetimi piyasa koşullarına göre işlerler.
- Kamu yönetimi, özel kesimden farklı olarak sosyal maliyet kavramını dikkate almak zorundadır. Özel kesim kuruluşları ise sosyal maliyetin giderleri artırıcı ve bu nedenle karı azaltıcı etkiye sahip olmasından dolayı sosyal maliyetlerle ilgilenmezler.
- Kamu yöneticileri siyasal bir çevrede faaliyet gösterdikleri için siyasal liderlerin değişiminden etkilenirler ve kamu politikaları da yeni liderlere uyum sağlamak için değişirler. Özel kesimde ise politikaların değişimi siyasal liderlerin değişiminden çok fazla etkilenmeyip piyasa koşullarına göre şekillenirler.

- Kamu kesimi birçok alanda tekeli konumdadır. Kamu kurumlarında olumlu imaj ve otorite kazanma duygusu motivasyonu sağlayıp rekabete neden olurken özel kesim yöneticilerini motive eden etken piyasa mekanizmasıdır.
- Özel yönetimden farklı olarak kamu yönetimi sosyal çıkarlar arasındaki ilişkilerde düzenleyici ve denetleyici idari otoriteler aracılığı ile arabuluculuk görevini yapmaktadır.
- Kamu yönetiminde kamusal güç esastır ve bu nedenle yapılan işlemler tek taraflı işlemlerdir. Özel kesimde ise taraflar arasında eşitlik söz konusudur ve karşılıklı ilişkilerde anlaşma ilkesi esastır.
- Kamu yönetiminin işleyişi için gerekli olan usul ve kurallar çıkarılan yasalarla ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Özel kesimde ise uyulması gereken kurallar daha geneldir ve daha azdır.

Kamu yönetimi ile özel yönetim arasındaki farklılıklar incelendiğinde iki kesim arasında görüş, anlayış ve amaç ayrılıkları olduğu görülmektedir. Hizmetlerin sunulma amacı değişince hizmetlerin nitelikleri de değişmektedir. Bu doğrultuda kamu yönetimi sunduğu hizmetlerde kamu yararını gözetirken özel kesim kar amacı gütmektedir.

3.1.5. Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışı

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı, 19. yüzyılın ikinci yarısından başlayarak 20. yüzyılın son çeyreğine kadar devam eden ve kamu yönetiminde geçerli olan hakim paradigmanın adıdır (Eryılmaz, 2015: 44). Geleneksel Kamu Yönetimi Woodrow Wilson, Max Weber ve Frederick Taylor gibi düşünürlerin teorilerini temel almaktadır. Özellikle Weber'in bürokrasi teorisi, Geleneksel Kamu Yönetimi yaklaşımının en önemli teorik unsurlarından biri olarak sayılabilir. Kamu yönetiminin dar bir görünümünü yansıtan geleneksel kamu yönetimi anlayışının ne olduğunun ortaya konabilmesi için bu anlayışın teorik arka planının incelenmesi gerekir (Ergun ve Polatoğlu, 1988: 11; Ayhan ve Önder, 2017: 21; Sözen 2005: 18).

3.1.5.1. Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışının Teorik Arka Planı

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı genel anlamda 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra devlet yönetiminde gerçekleştirilen reformlar ile birlikte temeli oluşturulmuş ve 1920'li yıllarda yaşanan gelişmelerle yapısal şeklini alarak 20. yüzyılın son çeyreğine kadar çok fazla değişime uğramadan varlığını devam ettiren anlayıştır (Korkut vd, 2015: 109). Bilimsel anlamda geleneksel kamu yönetimi anlayışı, Yönetimin İncelenmesi (The Study of Management) isimli çalışması ile kamu yönetiminin bir bilim olarak ortaya çıkmasını sağlayan Woodrow Wilson'a kadar uzanmaktadır. Wilson'ın yaptığı çalışmalar 19. yüzyılın sonunda Amerikan kamu yönetiminin karşı karşıya olduğu sorunlarla yakından ilgilidir. O, çalışmalarında Amerika Birleşik Devletlerinin üniter değil, adem-i merkeziyetçi bir yapıya sahip olması gerektiğini belirterek Amerika'nın nasıl bir yönetim türüne sahip olması gerektiğini, "yönetimin alanı bir iş idaresi alanıdır. O siyasetin telaş ve heyecanından uzaktır..." diyerek siyaset ile yönetimin birbirlerinden farklı olduğunu ve Amerika'daki "kayıрма sistemi"ni eleştirerek tarafsızlık ve liyakat ilkelerini gündeme getirmiştir (Eryılmaz, 2015: 38-39). Bunun yanı sıra Wilson, kamu yönetiminin yapmış olduğu işlerin nelerden oluştuğunu

tespit etmeye çalışmıştır. Bununla birlikte bu işlerin nasıl yapıldığında daha başarılı olunacağını tespit etmenin gerekliliğini ortaya koymaya çalışmıştır (Çevik, 2012: 16).

Bu bölümde Max Weber'in Bürokratik Yönetim Teorisi, Fredrick Taylor'un Bilimsel Yönetim Teorisi, Henry Fayol'un Yönetim Süreci Teorisi ve İlkeler Teorisi incelenecektir.

3.1.5.2. Bürokrasi Teorisi

Günümüzde derneklerden devletlere, köy muhtarlıklarından devletler üstü yapılara kadar kamu, özel, sivil; büyüklük-küçüklük ayırımı yapılmadan tüm örgütsel yapıların kullandığı bir aygıt olan bürokrasi kavramı devlet yönetimi, resmi görevliler topluluğu, yönetsel otokrasi, rasyonel bir örgütlenme şekli, örgütsel verimsizlik, modern örgüt, modern toplum gibi birçok anlama gelmektedir (Aydın, 2012: 52; Aydın, 2015: 100).

Vincent de Gournay tarafından ilk defa 1745 yılında kullanılan ve Fransızca bir kelime olan bürokrasi, daire veya memur anlamlarına gelen "büro" ve "güç-iktidar" anlamlarına "krasi" kelimesinin eklenmesi ile ortaya çıkmış ve "büroların iktidarı" anlamına gelmiştir (Kabaklı, 2002: 9). Sözlükteki anlamı ile "Devlet kurumlarında çalışan üst düzey yöneticiler topluluğu" veya "Devlet kurumlarında kırtasiye işlerini öne sürerek işlemleri zorlaştırma, kırtasiyecilik" olarak tanımlanan bürokrasinin en genel ve kabul edilen tanımını Weber yapmıştır. Weber'e göre bürokrasi, atanmış resmi görevlilerden oluşan, hiyerarşi ve işbölümüne dayanan rasyonel bir yapıdır (TDK, 05.07.2017 www.tdk.gov.tr; Aydın, 2015: 101).

Bürokrasi algısı kavramsal tanımlama yapılırken kişilere göre farklı içeriklerle anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Kimileri bürokrasiyi tanımlarken Marksçı ya da Weberci olarak, bürokrasi kavramını düşünürlerin tanımlarına göre açıklamış kimileri ise kapitalizmin dönemselliği çerçevesinde tarihsel olarak bürokrasinin geçirdiği evrelere göre bürokrasi tanımı yapmıştır (Çakır, 2014: 18).

Tanımlayıcı ve objektif bir terim olarak ele alındığında bürokrasi sözcüğü belli bir örgütlenme ve yönetim şeklini ifade etmektedir (Efil, 2010: 54). Birçoklarına göre bürokrasi terimi, eksiksizliği, anlamsızlığı ve zaman harcayan formaliteleri, kısaca 'kırtasiyecilik'i akla getirmektedir. Siyasi anlamda ise bürokrasi idari devlet mekanizması demektir. Yani yönetme işinin icrası ile ilgili devlet memurları ve kamu görevlileri kitlesidir (Heywood, 2010: 451).

Bürokrasi siyasal, yönetsel ve sosyal yönleri olan geniş bir kavramdır. Bürokrasinin farklı anlamları, devletin, toplumun ve kamu-özel örgütlerin geçirdiği aşamaları ifade etmesinin yanı sıra, onların yapılarını ve performanslarını, işleyişini ve örgütsel hayatın değişik yönlerini de ifade etmektedir (Eryılmaz, 2013: 19).

Bürokrasi kavramı, yönetsel temel hedeflerin açıkça belirlendiği, görevler ve kuralların önceden tanımlandığı, eylem ve işlemlerin yazılı olduğu ve kurallara bağlandığı, katı bir disiplini esas alan hiyerarşik yönetim yapısı olarak da tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bürokrasi, rasyonel ilkeler çerçevesinde standartlaştırılmış kural ve usullerin eksiksiz bir şekilde gerçekleştirildiği, gayri şahsi ilişkiler merkezinde hiyerarşinin öngörüldüğü ve katı yönetim yapılarının temel belirleyici olduğu bir yönetim sistemini anlatmak için kullanılmaktadır (Yılmaz vd., 2013: 266). Yine bürokrasi, hükümetin politikalarını ve kamu hizmetlerini gerçekleştirmek, bunları yürütmek ve sorumluluğunu almak gibi amaçlarla resmen yetkilendirilmiş, görevleri, otoritesi, işleyişi kurullarla belirlenmiş, bu amaçla iş

bölümü, otorite hiyerarşisi, yazılı kuralları yazışmalar ve işlemlerin arşivlenmesiyle kişiler üstü esaslara dayandırılmış bir örgüt biçimidir (Şat, 2009: 94).

Bürokrasi kavramını sistematik bir şekilde ilk defa inceleyen ve devlet yönetimi anlamıyla popülerleşmesini sağlayan Max Weber'e göre bir bürokrasi, örgütsel verimlilik, otomobil üretimi gibi, örgütsel amaçlara yönelik ussallık, uzmanlaşma, işe uyum, belirlenmiş görevler, hiyerarşik düzen ve katı yöntem kuralları gibi belirgin nitelikleri olan bir örgüttür (Gökçe vd., 2002: 47).

Tüm bu tanımlamalara rağmen bürokrasi kavramı ile ilgili üzerinde uzlaşmış net bir tanım mevcut değildir. Bu nedenle bürokrasi konusunda farklı değerlendirmeler mevcuttur (Yılmaz vd., 2013: 266). Günümüzde bürokrasinin üç değişik anlamda kullanıldığını görebilmekteyiz; birinci anlamıyla bürokrasi, devletin bir bütün olarak yönetimini, devlet örgütünü ve personelini ifade etmektedir. İkinci anlamda bürokrasi ise, "belli bir örgütlenme ve yönetim biçimini" anlatmaktadır. Bürokrasi kavramının üçüncü anlamda kullanılışı, "kırtasiyecilik", "işlerin yavaş yürümesi", "sorumluluk yüklenmekten kaçınma", "kamu yönetiminin verimsiz çalışması" gibi olumsuz ve küçültücü şeklindedir (Metin, 2012: 98; Dursun, 1992: 133).

Weber bürokrasiyi doğrudan tanımlamak yerine onun unsurlarını ve özelliklerini belirtmiştir. Weber'in bürokrasi modelinin birçok özelliği bulunmaktadır. Bu özellikler (Eryılmaz, 2015: 267; Besler ve Oktal, 2012: 137):

- Bir örgüt içerisinde bulunan her alt makam, kendisinin bağlı olduğu bir üst makamca denetlenir.
- Örgütteki makam için atanacak personel, teknik yeterliliğe göre belirlenir. Yani işe uygun çalışan seçilmelidir.
- Örgütteki yetkililer, örgütün sahibi olamazlar.
- Yetkili konumundakilerin sahip olduğu hakları vardır ve çalışanların belirli makamlarla ilgili herhangi bir hakkı yoktur.
- Görevler önceden belirlenmiş kurallar doğrultusunda yazılı olarak kayıt altına alınmış yönetmelik ve tüzükler aracılığıyla yerine getirilir.
- Bir örgütte görevleri yerine getirmek için çalışanlara tahsis edilen araç ve personel, kişisel ihtiyaçlar için kullanılmaz.
- Örgütte hiyerarşik basamaklar arasındaki iletişim yazılı olarak gerçekleştirilir.
- Örgüt içinde yöneticiler keyfi uygulamalar gerçekleştiremezler.
- Örgütün amaç ve hedefleri ile bunları gerçekleştirmek için yapılacak her türlü faaliyet ve bu faaliyetleri gerçekleştirecek tüm birimler önceden belirlenmiş biçimsel bir düzenlemedir.
- Örgüt yapısı içinde görev alan personelin maddi ve beşeri kaynakları kullanmalarını sağlayacak yetkileri önceden tanımlanmıştır.
- Çalışanların hangi durumlarda cezalandırılacağı açık bir şekilde belirlenmiştir.
- Çalışanların alacağı ücret ve ödüller iş yüküne ve işin zorluk derecesine göre belirlenmiştir.

Büyük ölçekli örgütler için bürokrasinin kaçınılmaz olduğunu söyleyen ve bu nedenle dünya üzerinde pek çok kurumda uygulandığını belirten (Besler ve Oktal, 2012: 137) Weber, bürokrasinin bu şekilde tanımlanan özelliklerini "işbölümü" ve "otorite hiyerarşisi" olarak özetler. Diğer bir ifade ile bürokrasinin en temel iki özelliği

işbölümü ve otorite hiyerarşisi olmaktadır. Yine esnek olmamak ve rasyonellik de Weberyen bürokrasinin özelliklerindedir (Aydın, 2015: 111).

Geleneksel kuramın üzerine inşa edildiği dört temel unsur arasında en önemli olanı iş bölümüdür. İş bölümü, basit bir ifade ile örgütün amaçlarına ulaşmak için gerekli olan etkililiklerin, onu oluşturan küçük parçalarına ayrılması ile her parçanın teker teker örgüt çalışanın sorumluluğuna verilmesidir. İş bölümünün temelinde yatan düşünce ise; insanların dikkatlerini sınırlı bir etkinliğe yöneltmesi, sınırlı sayıda olan becerilerini yineleyerek kullandıklarında bu sınırlı alanda becerilerini geliştirecekleri ve verimlerini arttıracakları düşüncesidir (Polatoğlu, 2003b: 39-40). Otorite hiyerarşisi; otorite ve hiyerarşi gibi iki önemli kavramı oluşturmaktadır. Hiyerarşi, kamu görevlileri arasında makam ve derece kademelendirmesidir. Diğer bir tanıma göre hiyerarşi her örgütte kimin kime karşı sorumlu olduğu kimin kime emir verebileceğinin belirlenmiş olmasıdır. Otorite ise meşru güç demektir. Güç burada yetki anlamında kullanılmaktadır. Dolayısıyla otorite bir anlamda meşru yetki demektir (Aydın, 2013a: 233-233; Turan, 2016: 31).

Weber örgüt analizinde üç farklı meşru güç olduğunu belirtmiştir. Bu otorite türleri, yasal-ussal otorite, geleneksel otorite ve karizmatik otoritedir. Yasal-ussal otorite; bir kişinin amirinin veya üstünün otoritesini, bu otoritenin yasalara uygun bir şekilde elde edildiği ve yasalara uygun bir şekilde kullanıldığı için meşru kabul ettiği anlamını taşımaktadır (Besler ve Oktal, 2012: 136; Vergin, 2003: 64). Bu otorite türünde sadakat bir kişiye ya da yönetici aileye değil, yetkileri anayasa ile belirlenmiş kişilik dışı bir dizi kurumlarla ilgilidir. Bu otoritede emretme yetkisini elinde bulunduranlar, belirlenen kurallar çerçevesinde iktidar olurlar, kurallar doğrultusunda yetkilerini kullanırlar ve bu kurallar ile iktidardan uzaklaşırlar (Bal, 2014: 252; Özdemir, 2014: 76). Geleneksel otorite; geleneklere uygun olarak eskiden beri var olan uygulamalardan oluşan bir otoritedir. Geleneksel otorite liyakate göre değil de akrabalık ve statüye dayanmaktadır. Emretme gücünü elinde bulunduranlar genellikle tevarüs ettikleri statü sebebiyle kişisel otoriteye sahip olan efendilerdir. Burada otoriteyi icra eden kişi ya da kişiler geleneksel kurallar tarafından belirlenir ve uygulamada da yine geleneklere bağlı kalınmaktadır (Eryılmaz, 2015: 273; Ekşi, 2010: 194). Geleneksel otorite genellikle dini uygulamalara ve dini geleneklere bağlı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Karizmatik Otorite; Weber'e göre karizma bir sınıfa, bir gruba veya bir tabakaya değil, kişiye ait olan bir olgudur. Sıra dışı kişilik ve liderlik olarak nitelenen karizmatik otorite, kendisine toplum tarafından olağanüstü nitelikler atfedilen ve bir bunalım sırasında toplumu bu bunalımdan kurtaracağına inanılan kişiler için kullanılan bir kavramdır. Bu otorite tipinde, otoriter olmanın sıradan insanların sahip olabilecekleri özelliklerin ötesinde ve üstünde, kendine özgü bazı güç veya nitelikleri, sihir, kahramanlık ya da diğer olağanüstü yetenekleri taşıdığına inanılır ve halk sahip olduğuna inanılan bu niteliklerden dolayı otoriteyi benimser ve itaat eder (Mutlusu, 2001: 74; Ekşi, 2010: 192; Şavkılı ve Aydın, 2013a: 71; Özer, 2014: 136; Gönenç, 2001: 134).

Esnek olmamak bürokrasinin bir özelliği ve olumsuz bir yönünü oluşturmaktadır. Katı bir örgütlenme şekli olan bürokrasi, radikal bir değişime ayak uyduramaz veya çevreden gelen baskılara uygun şekilde karşılık veremez. Oysa bir örgüt, değişime hemen ayak uydurabilecek şekilde esnek olmalıdır (Aydın, 2013a: 235).

Bürokrasinin rasyonel olarak nitelendirilmesi, Weberyen bürokrasinin bir başka özelliği ve olumlu yönüdür. Weber'e göre bürokrasi rasyonel bir yapıdır. Weber ayrıca bürokratikleşmeyi örgütlenmenin en belirgin ve rasyonel özelliği ve her örgütsel yapılanmanın bir ögesi olarak kabul eder (Aydın, 2013a: 235-236).

3.1.5.3. Bilimsel Yönetim Teorisi

Taylor yönetim konusunu bilimsel bir araştırma alanı olarak ilk kez inceleyen kişidir ve görüşleri literatürde Bilimsel Yönetim Teorisi olarak adlandırılmaktadır. Taylor yönetime yeni bir anlayış, yeni bir felsefe getirmiş ve yönetim devrimi yaratmıştır. Taylor, bilimsel bir yönetim metodolojisi geliştirerek verimliliği artırmaya çalışmıştır. Taylor, klasik bürokrasi teorisinden farklı olarak, toplumdaki örgütsel yetki ile ilgili sorunlara değil, örgütsel verimlilik ile ilgili pratik sorunlarla ilgilenmiştir (Yüksel ve Aykaç, 1994: 96; Aktan, 2011: 391; Aydın, 2015: 122). Taylor, büyük sanayi kuruluşlarında yönetim ile ilgili ilkeleri geliştirmeye çalışmış ve bu ilkeleri evrensel uygulamaları bulunan bir kısım bilimsel genellemelerin varlığını ortaya koymaya çalışmıştır. Bu yaklaşımı ile organizasyonların alt düzeyinde işlerin düzenlenmesi, verimliliğin artırılması, personelin bu amaçla seçilip eğitilmesi, mutlak en yüksek çıktının elde edilmesi, işyerinin buna göre tekrar düzenlenmesi ve mekanın yeni düzene uyumlaştırılması, standartların geliştirilmesi, ücret sistemlerinin oluşturulması ve personelden daha fazla kazancın elde edilmesi gibi ilkeler geliştirmiştir (Çevik, 2012: 55; Parlak, 2013: 65).

Taylor bilimsel yönetim yaklaşımında “bir işi yapmanın en iyi tek yolu” olduğunu savunmuştur. Bu en iyi yolun zaman ve hareket incelemeleri yapılarak bilimsel olarak saptanması ve sonuçlar doğrultusunda çalışanlara çok iyi tanımlanmış görevler verilmesi gerektiğini savunmuştur. Bir başka deyişle, örgütteki işleri yapmanın en iyi tek yolu bilimsel yöntemlerle saptanmalı, çalışanlara işlerin nasıl yapılması gerektiğini gösteren iş tanımları hazırlanmalı ve çalışanlar da işlerini bu tanımlamalara göre yapmalıdırlar (Turan, 2016: 32).

Taylor'a göre işveren eski sistemde işi işçilere bırakıyordu. İşyerinde işçiler sistematik bir şekilde olmadan yani rastgele işi yapmaktaydılar. İşverenin elinde ilgili işin hangi hızda veya verimde yapılacağına dair gerçek kanıtlar olmadığı için, işi en verimli ve hızlı bir şekilde yapmaya zorlayacak tedbirleri yoktu. Bu nedenle eski sistemde işin veriminin işçinin gayretine bağlı olduğu görülmüştür. Taylor bu durum için iş akış şemaları belirlemeye çalışmıştır. Yine Taylor incelemelerinde, hammadde işçilik ve malzemede büyük ölçüde israf olduğunu belirlemiş; bunu önleyerek verimliliği artıracak yolları araştırmıştır. Hem yöneticiler hem de işçiler açısından bilgisiz yapılan işin üretimin artmasını engellediğini; daha fazla ücret alma fırsatı bulunurken çalışanların farkında olmadan daha düşük ücretlere razı olduklarını gözlemlemiştir. Ona göre işçilerin işverenden en çok istediği şey yüksek bir ücrettir. Ücret çalışanları motive eden en önemli faktördür ve bilimsel yönetim ilkeleri çalışanlar ile işveren arasındaki ücret çatışmasını ortadan kaldırır veya en azından azaltır. Bu durum ücretin çalışma düzeyi ile orantılı olması sonucu çalışanların fiziksel olarak güçlerinin yettiği kadar maksimum performans gösterecekleri varsayımdır (Aydın, 2014: 124; Çevik, 2012: 55; Kaygısız ve Hatırlı, 2014: 259).

Taylor'un çalışmaları incelendiğinde; çalışmalarının temel amacı, özellikle atelye düzeyinde örgütsel üretimin artırılmasıdır. Bu amacı gerçekleştirmek için, Taylor atelye yönetimi ile ilgili sorunlara karşı ampirik ve deneysel yöntemi savunur. O, her işlem ve sanayideki her bir iş için, performansı artırmanın en iyi bir yolu olduğuna inanır ve bu tipik yolu keşfedebilmek için de, birisinin örgütsel gerçeğin bu parçasını örgütsel açıdan incelemesi gerekir. Taylor'a göre eğer yönetim aşağıda sayılanları yapabilirse verimlilik artar (Aydın, 2015: 123).

- İşin her ögesi için bilimsel bir yöntem geliştirilmelidir.

- Örgütte çalışan personel bilimsel olarak seçilip eğitim ve öğretime tabi tutulmalıdır.
- Yönetim ile çalışanlar arasında iyi bir işbirliği kurulmalıdır.
- Yönetim ile personel arasında eşit bir iş ve sorumluluk ayrımı kabul edilmelidir.

Özetle Taylor iş yerinde verimliliğin sağlanması için, işe uygun personel alınması, işin parça başı ücrete tabi tutulması, her iş için standart süre, hareket ve zaman etütlerinin yapılması, işi yapanlar ile planlayanın birbirinden farklı olması, yönetimde bilimsel yöntemlerin kullanılması ve işçiye kendini geliştirme imkanının sağlanması gerektiğini savunmaktadır (Tengilimoğlu vd., 2015: 37).

3.1.5.4. Yönetim Süreci Teorisi

Hanry Fayol yönetim süreci teorisi olarak adlandırılan görüşlerini yöneticilik tecrübelerine dayalı olarak “General and Industrial Management (Genel ve Sanayi Yönetimi)” adlı kitapta 1916’da Fransa’da yayınlamıştır (Çevik, 2012: 58). Bu kitapta yönetim faaliyetinde bulunan tüm yöneticiler için uyulması gereken belli başlı ilke ve kurallar, işte gerekli olan hareketler ve bu hareketleri yapmak için harcanan zamana ilişkin çalışmalar üzerinde durmuş, bunların yol ve yöntemlerini açıklamıştır. Taylor ve izleyicilerinin daha çok iş dizaynı ve işlerin yapılma şekli ile ilgilenmelerine karşılık, Fayol öncelikle organizasyonu tanımlayarak iyi bir organizasyon dizaynı ve yönetimin ilkelerini araştırmıştır (Eren, 2014: 14; Koçel, 2013: 211).

Fayol incelemelerinde odak noktayı yönetim faaliyetleri oluşturmuştur. Düşünür yönetim için beş önemli fonksiyon belirlemiştir. Bunlar; öngörme ve planlama, örgütlenme, emir-kumanda veya yönetme, koordinasyon ve denetlemedir. Fayol bu aşamaların örgütsel amaçlara ulaşmada önemli olduğunu vurgulamış ve bu süreçlerin evrensel bir nitelik gösterdiğini belirtmiştir (Eren, 2014: 15; Şimşek, 2010: 48).

Fayol’a göre tüm örgütlerde uygulanabilecek evrensel bir yönetim bilimi vardır ve örgüt yönetimini daha verimli ve daha başarılı yapacak bir sistem geliştirmeye ihtiyaç vardır. Fayol yönetsel faaliyetlerin yerine getirilmesinde uyulması gereken ilkeleri şu şekilde açıklamaktadır (Eren, 2014: 15).

- Astlar arasında bilgi, tecrübe ve yeteneklere göre iş bölümü yaparak uzmanlaşmayı sağlamak.
- Astlara yapacakları faaliyetlerle ilgili, maddi ve beşeri kaynakları kullanma yetkisi ve bunlarla ilgili sorumluluk vermek.
- İşlerin belirli bir düzen içerisinde ve belirli zamanlarda yerine getirilebilmesi için bir disiplin sistemi kurmak.
- Her astın sadece bir yöneticinin emrinde olması ve ona rapor vermesini sağlayacak bir kumanda birliği oluşturmak.
- Her birimin yaptıkları faaliyetlerin hizmet edeceği müşterek genel amaçların oluşturduğu yönetim birliği oluşturmak.
- Örgütü ilgilendiren genel amaçları ve çıkarları bölümsel ve kişisel amaçlardan ve çıkarlardan üstün tutmak.
- Örgütsel amaçlar doğrultusunda hizmet eden ve bunları yerine getirmek için fedakarlık yapan, üstlerine karşı itaat ve saygıda kusur etmeyen kimseler için iyi bir ödüllendirme, bu kriterlere uymayanlar için de cezalandırma sistemi kurmak.

- Yönetim ile ilgili yetkilerin dağıtımında titiz olmak, israfı meydan bırakmamak ve tüm çabaları genel amaçlara yönlendirecek merkezi bir yönetim kurmak.
- Astarla üstler arasında emir-kumanda ve yapılan işlerin sonucu hakkında rapor hazırlama sistemini gerçekleştiren ve birbirine yukarıdan aşağıya zincirleme bağlı bir hiyerarşik basamaklara dayalı bir sistem kurmak.
- Örgütte maddi ve beşeri tüm üretim araçlarına etkin ve verimli bir biçimde hizmet sunulacak bir yer tayin etmek.
- Personelin devamlılığını sağlamak ve düzenli ve dengeli bir iş verimini gerçekleştirmek.
- Sorunlar ortaya çıkmadan önce gerekli önlemleri almak.
- Personel arasında herhangi bir ayırım ve kayırma yapmamak ve onlara nesnel ve adil davranmak.
- Tüm çalışanlar arasında birlik ve beraberlik ruhunun yerleşmesi için çalışmak.

Bu fonksiyon ve ilkeler incelendiğinde Fayol'un yönetim süreci teorisi ile yönetimi belirli bir düzen içinde ele alıp onu sistemleştirdiği görülmektedir. Ortaya koymuş olduğu yönetim fonksiyonları ve ilkeleri yönetsel sürecin verimliliğini artırabilecek unsurlardır.

3.1.5.5. Klasik Yönetim (İlkeler) Teorisi

İlkeler teorisinin temelini oluşturan kavramlar her ne kadar Weber ve Taylor'a ait ise de, bu teori Gulick, Urwick Mooney ve Reiley gibi bazı klasik teorisyenlerin çalışmalarına dayalı yeni boyutlar kazanmaktadır. Gulick ve Urwick 1937'de yayınlamış oldukları Yönetim Bilimi Üzerine Makaleler (Papers of the Science of Administration) adlı derleme kitapta üzerinde durdukları en önemli nokta Fayol'un dediği gibi yönetim faaliyetlerinin kamu yönetimi ile özel sektörde çok farklılık göstermeyeceği ve yönetim ilkelerinin genel olduğu düşüncesidir. Gulick bu kitapta Örgüt Teorisi Üzerine Notlar (Notes on the Theory of Organization) isimli bölümde örgütü açıklarken bu noktaya temas etmiş, kamu ve özel örgütler ayrımı yapmadan yönetimin evrensel ilkelerinden söz etmiştir. Gulick Fayol'a ait olan yönetim fonksiyonlarını benimseyerek beşten yediye çıkarmış ve bunların evrensel olduğunu iddia etmiştir. Bu ilkeler; planlama, örgütlenme, personel yönetimi, yönetme, koordinasyon rapor verme ve ücretlendirmedir (Aydın, 2015: 127; Çevik, 2012: 59).

Gulick, Urwick Mooney ve Reiley gibi klasik teorisyenler ne tür olursa olsun tüm organizasyonlarda uyulması gereken dört temel ilke önerirler. Bu ilkeler (Aydın, 2015: 128):

- İlki genel amaç için hareket birliği sağlayan "koordinasyon" ilkesidir.
- İkincisi örgütün hiyerarşik yönüne bakan "nicelik" ilkesidir.
- Üçüncüsü uzmanlık kavramı ile ilgili olan "fonksiyonel ilke"dir.
- Dördüncüsü ise, otorite ve personelin tavsiye ve görüşlerini temsil eden "personel ve hat" ilkesidir.

Gulick, yapılan işlerde en iyi sonuçların alınması için bütün büyük ve karmaşık örgütlerde çalışan insanlar arasında iş bölümü yapılmasının gerekli olduğuna

inanmaktadır. Dolayısıyla Gulick'e göre bir örgütün temeli iş bölümüdür. Ayrıca iş bölümünün örgüt içinde koordinasyona da dayandırılması gerekir (Çevik, 2012: 59).

Yine bu teoriye göre belirli bir iş küçük parçalara bölünebilirse, bu işi yapan personel daha çok uzman ve usta haline gelecek ve bu, yönetimi daha çok verimliliğe götürecektir. Bu iş bölümü, yönetimin tabanından tepesine kadarki yönetici hattında oluşan bir denetleme sistemi ile dengelenmek durumundadır (Aydın, 2015: 128).

3.1.5.6. Geleneksel Kamu Yönetiminin Özellikleri

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı, kamu yönetiminin yapısı ve işleyişinde 1980'li yıllara gelinceye kadar geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Devletin ortaya çıkmasında geçen yüzyıla kadar, devletin kamusal olarak sunduğu hizmetler sınırlıdır. Bu dönemde sunulan hizmetler, güvenlik eksenli olmak üzere sınırlı bir ölçüde sağlık, eğitim ve bazı yerel nitelikteki hizmetlerden ibarettir. Bu hizmetler geleneksel kamu yönetiminin temel görevleri arasında sayılabilir (Eryılmaz, 2015: 45; Bilgiç, 2011: 98).

Geleneksel kamu yönetimi anlayışının temel ilkelerini dört grupta toplamak mümkündür. Bunlar (Eryılmaz, 2015: 45-47):

- Birinci ilke kamu yönetiminin yapısı ile ilgilidir. Geleneksel kamu yönetimi büyük ölçüde Alman sosyolog Max Weber tarafından kavramlaştırılan bürokrasi modeline dayanmaktadır.
- İkinci ilke, devletin kamusal nitelikteki mal ve hizmetlerin üretiminde ve dağıtımında kendi örgütlerini doğrudan görevlendirmesi düşüncesine dayanmaktadır.
- Üçüncü ilke idari konular ile siyasi konuların birbirinden ayrılabilmesi düşüncesine dayanmaktadır. Bu ilkeye göre kamu idarelerinin görevi, kuralları ve talimatları uygulamaktır.
- Yönetimin özel bir biçimi olan kamu yönetimini ifade eden dördüncü ilkeye göre kamu yönetimi özel sektör yönetiminden oldukça farklı bir yapıdadır.

Geleneksel kamu yönetimi ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmaların daha çok yönetimin biçimsel yönü ile ilgili olduğu görülmektedir. Woodrow Wilson'un Yönetimin İncelenmesi çalışması ile kamu yönetimini bir bilim dalı olarak ön plana çıkarması şüphesiz bu alandaki en önemli çalışmadır. Bürokrasi kavramını ilk defa sistematik bir şekilde inceleyen ve bazı özellikleri ile yönetim alanında hala varlığı sürdüren Max Weber'in bürokrasi teorisi yönetimin verimliliğini artırma hususunda önemli bir çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Weber'in iş bölümü, otorite hiyerarşisi, esnek olmama ve rasyonel olma özellikleri ile ele aldığı bürokrasi teorisi, ayrıntılı kurallara dayalı, gayrişahsilik, katı hiyerarşi ve kariyeri esas alan bir teoridir. Bilimsel Yönetim Teorisi ile yönetimde bir devrim yaratan Taylor, yapmış olduğu çalışmalarda; ilk kez işleri ayrıntılı bir şekilde ele alıp analiz etmiş, çalışanların yapılan işi ne kadar zamanda ve nasıl yaptıklarını gözlemlemiş, ücret ve performans arasındaki ilişkiye dikkat çekmiş ve işin niteliğine göre personel çalıştırılması gerektiğini ortaya koyarak verimliliği artırmaya çalışmıştır. 1916 yılında Genel ve Sanayi Yönetimi adlı kitabında üst yönetim ile ilgilenen Henry Fayol tüm yöneticilerin uyması gereken ortak ilkeler olduğuna dikkat çekmiştir. Fayol bu ilkeleri planlama, örgütlenme, yönetme, koordinasyon ve denetleme olarak belirlemiş evrensel bir yönetim anlayışını ortaya koymaya çalışmıştır. Gulick ve arkadaşları ise Yönetim Bilimi Üzerine Makaleler isimli

kitap ile Fayol'un ilkelerini kabul ederek yöneticilerin uyması gereken ilkeleri genişletmişlerdir. Gulick ve arkadaşları yaptıkları incelemelerde iş bölümünü ön plana çıkararak, iş bölümünün zamanla uzmanlaşmayı sağlayacağı ve bunun da verimliliği artıracığını vurgulamışlardır.

3.1.6. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı

Genel olarak yeni kamu yönetimi, kamu hizmetlerinde yerinden yönetimi ve şirketleşmeyi ön plana çıkaracak şekilde yeniden yapılanmaya, hizmetlerde piyasa veya yarı piyasa anlayışına yer vermeye çalışan bir yaklaşımdır (Demirel, 2015: 140). Yeni Kamu Yönetiminin amacı, kamu yönetimini işletme yönetimi anlayışına yaklaştırmak, kamu yönetimi ile işletme yönetimi arasındaki farklılıkları azaltmak ve kamu yönetimini "işletme benzeri" bir yönetim modeli haline getirmektir (Yamaç, 2008: 148). Yeni kamu yönetimi yaklaşımının ortaya çıkmasında ideolojik, ekonomik, siyasal ve sosyal birçok etken bulunmaktadır.

3.6.1.1. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Ortaya Çıkış Nedenleri

Yeni kamu yönetiminin ortaya çıkış nedenleri ile ilgili farklı görüşler mevcuttur. Bazı görüşler geleneksel yönetim anlayışının özellikleri üzerinden yola çıkarken, diğer bazı görüşler ise hizmetlerde etkinliğin zorunluluğu üzerinde durmuşlardır. Gerçekten de yeni kamu yönetiminin ortaya çıkmasını ve yükselişini tek bir neden ile açıklamak mümkün değildir. Zira değişimi tetikleyen birçok faktör vardır ve yönetim literatüründe genel anlamda ileri sürülen görüş, birçok etkenin bir araya gelmesi sonucunda yeni kamu yönetimi anlayışının ortaya çıktığı şeklindedir. Yeni anlayışın ortaya çıkması ideolojik, ekonomik, mali, sosyal ve siyasal etkenlere bağlıdır (Aydın, 2016: 207; Bilgiç, 2013: 32; Sözen, 2005: 38). Bu etkenlere çalışma içerisinde detaylı bir şekilde yer verilecektir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki yönetim, insanların birlik içerisinde yaşamaya başladığı ilk dönemlerden itibaren, sürekli değişerek gelişen bir süreç izlemiştir. Bu süreçte yönetilenler, kendilerini yönetenlerden sürekli bir takım beklentiler içerisinde olmuşlardır. Zaman içerisinde teknolojideki hızlı gelişmenin de etkisiyle özel sektördeki "profesyonelleşme" ve "insan odaklılık" eğilimleri, vatandaşların beklentilerini daha da artırmış; bu durum bir taraftan "katılımcı yurttaşlık" düşüncesinin canlanmasına ve bir taraftan da büyüyen ve büyüdükçe hantallaşan kamu yönetiminin sorgulanmasına neden olmuştur (Zeren, 2012: 176).

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren liberal tezin de etkisiyle kamu yönetimi, oldukça kapsamlı bir değişim süreci içine girmiştir. Değişim dönemindeki yapılanma bazen oldukça sert gerçekleşmiş, gelişmiş ülkelerdeki kamuoyu tarafından destek görmüş ve teoriden uygulamaya aktarılmış bazen de geçici bir heves olmaktan kurtulamamış ve etkisi çok zayıf kalmıştır (İsbir, 2013: 3). Bu değişim süreci sonucunda yeni bir yaklaşım ortaya çıkmış ve bu anlayış işletmecilik, yeni kamu işletmeciliği ve piyasa temelli kamu yönetimi ya da girişimci yönetim gibi kavramlarla ifade edilmiştir (Yılmaz ve Ökmen, 2004: 35).

Kamu yönetiminin sunmuş olduğu hizmetler konu, tür ve nitelik itibarıyla çok kapsamlı, çeşitli ve değişkendir. Yirminci yüzyıla kadar geleneksel devlet anlayışı çerçevesinde devletler genellikle klasik devlet anlayışı çerçevesinde faaliyet göstermekteydi. 20. yüzyılın başı ve özellikle de ikinci dünya savaşından sonra devletler, sosyal devlet ile refah devleti anlayışlarının da etkisiyle, değişen siyasi,

iktisadi ve toplumsal şartlara uygun bir biçimde eğitim, sağlık, iktisat, ticaret ve kültür gibi değişik alanlarda faaliyet göstermeye başladılar. Hizmet alanındaki bu değişimi 1970'lere gelindiğinde birçok devlette kamusal hizmetler ve faaliyetler tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar tür (devletlerin toplum hayatının her alanına müdahalesi) ve yaygınlık (en ücra yerlere kadar bu hizmetlerin götürülmeye çalışılması) olarak zirve noktaya ulaşmıştı (Bilgiç, 2013: 27). Devletin büyümesi veya faaliyet alanının genişlemesi onu sevimli kılmamış, aksine "kırtasiyecilik", "verimsizlik" ve "hantallık" gibi suçlamaların hedefi haline gelmiştir. Bu dönem incelendiğinde kamu yönetiminin dikkat çeken hakim özellikleri değişen hizmet anlayışının da etkisiyle, "merkeziyetçilik", "katı hiyerarşi", "aşırı kurallara bağlılık", "büyük ve hantal bürokrasi", "artan kamu harcamaları", devlet toplum ilişkilerinde "güven krizi" olmuştur (Eryılmaz, 2015: 44).

Kamu yönetiminin bu sorunlardan kurtulması için bu 1970'lerde yoğun tartışmalara neden olmuştur. Bu dönemdeki tartışmalar geçmiş dönem tartışmalarından farklı olarak şekillenmektedir. Yapılan tartışmalar, kamu yönetiminde çalışan personelin ve kamu harcamalarının azaltılması, özelleştirmeye gidilmesi ve kamusal hizmetlerin ve işlevlerin yerel birimlere devredilmesi, dolayısıyla devletin küçültülmesi, kamu sektörü küçülmesi sonucu hangi durumlarda kamu sektörünün daha iyi yönetilebileceği, küçülmüş kamu sektöründen kaynaklanan verimli yönetimin nasıl oluşturulacağı, kamu sektörüne tahsis edilen kaynakların geçmişe göre daha sınırlı olması, kaynakların en azından, geçmişteki kadar etkin ve verimli bir şekilde kullanılması gerekliliği, yönetimin siyasetten kurtarılması gerektiği, mal ve hizmetlerin bürokrasi tarafından sunulmasından vazgeçilmesi, yönetimin liderliği korumaya yönelik politika ve stratejiler geliştirmekten uzaklaştırılması, geleneksel kamu yönetiminin yaşadığı kimlik bunalımının çözülmesi gibi sorunlar üzerinde odaklanmıştır. Bu şartlar altında değerler, yapılar ve kamu sektörü tüm dünyada yaşanan gelişmelerden derinden etkilenmiştir (Tortop vd., 2010: 311; Güler, 2005: 28; İsbir, 2013: 6).

Bu tartışmalar sonucunda geleneksel kamu yönetiminin artık mevcut sorunların çözümünde yetersiz kaldığı belirtilmiş ve 1980'li yılların başından itibaren yönetim düşüncesinde önemli değişiklikler yaşanmıştır. Geleneksel kamu yönetimi, yaşanan gelişmeler ve yapılan eleştiriler sonucunda teorik ve pratik yönleri itibariyle değer kaybetmiş ve onun yerini yeni bir kamu yönetimi anlayışı almaya başlamıştır. Bu dönüşüm basit bir yönetsel değişiklik değildir; aynı zamanda kamu yönetimine yeni yaklaşımları getiren bir paradigma değişikliğidir. Yeni yönetim anlayışı, devletin toplumdaki rolünü değiştirmeye; hükümet, bürokrasi, piyasalar ve vatandaşlar arasındaki ilişkileri yeniden tanımlamaya ve biçimlendirmeye yöneliktir. Devleti asli klasik fonksiyonlarına çekmek ve daha etkin ve verimli hale getirmek amacıyla olan bu anlayış, aynı zamanda vatandaşların hem devlet hem de kamu yönetimi karşısındaki yerini ve yönetime katılma olanaklarını geliştirmek istemiştir (Tortop vd., 2010: 311; Tunçer, 2015: 228; Eryılmaz, 2015: 44).

Yeni kamu yönetimi anlayışı, kamu yönetimi alanında en dikkat çeken önemli uluslararası eğilimlerden birisi olmuştur. Bu akımın temel odak noktası daha çok siyaset biliminin sınırları içinde kalan kamu yönetiminin, işletmecilik biliminin sınırları içine çekilmesidir. Yeni yönetim anlayışı, işletme alanından oldukça etkilenmiş, işletme yönetimiyle benzer ve ortak kavramlar kullanmıştır (Ergun, 2015: 366; Al, 2002: 29).

Yeni kamu yönetimi anlayışı, işletme biliminin sınırları içine çekilmesinin yanı sıra dört farklı yönetsel eğilimle ilgilidir. Bu eğilimler ise, kamu harcamaları ve personel yönünden devletin büyümesinin yavaşlatılması ya da durdurulması; her şeyin devlete dayandırıldığı bir sistemden özelleştirme ya da özelleştirme benzeri bir sisteme

geçiş; kamu hizmetlerinin üretilmesinin ve dağıtılmasının geliştirilmesinde bilişim teknolojilerinden yararlanılması; daha uluslararası hatta uluslararası bir gündeme geçilerek geleneksel tek ülke ve ulus devlet anlayışından uzaklaşılmasıdır. Görüldüğü üzere kamu yönetimi alanındaki dönüşüm, kamu yönetiminde yönetsel ve yapısal değişimler meydana getirmiştir (Ergun, 2015: 366; Gözel, 2003: 195).

3.1.6.1.1. İdeolojik Nedenler

Yeni kamu yönetiminin ortaya çıkması ile ilgili düşünsel arka plan incelendiğinde Yeni Sağ ideolojisinin çok büyük etkisi olduğu görülmektedir. Zira Yeni Sağ düşüncenin devletin sahip olduğu doğaya ve devletin varlık nedenine yönelttiği eleştiriler yeni kamu yönetiminin kamu sektörüne yansması olarak kabul edilmektedir (Canpolat, 2010: 12; Bayraktar, 2012: 599). Yeni Sağın devlet ve siyaset ile ilgili anlayışı dünyada kapitalizmin yeni ve uzun bir gerileme sürecine girdiği 1970'lerden sonraki süreçte ortaya çıkmış ve bu süreçte akademik tartışmalarda ve kapitalist ulus devletlerin uygulayacakları politikaların belirlenmesinde oldukça etkili olmuştur. 1970'ler ve devamında, doğrudan Keynesçi refah anlayışını eleştiren bazı köktenci düşünceler yaygınlık kazanmıştır. Bu düşünceler Yeni Sağ'ın fikirleriydi ve başlangıçta ABD ve İngiltere'de derin etki yaratmış, daha sonra Kıta Avrupası, Avusturalya ve Yeni Zelanda, tüm dünyadaki Batılı devletlerde etkili olmuştur (Yılmaz, 2005: 108-109; Heywood, 2013: 103).

Yeni Sağ düşüncesi, hem yönetsel hem de siyasal yeniden yapılanma arayışlarının temelini oluşturmaktadır. Yeni Sağ anlayışı incelendiğinde bu düşüncenin iki bileşen üzerine inşa edildiği görülmektedir. Bunlardan ilki, Keynesyen politikalar çerçevesinde kamu sektörünün piyasadaki aşırı varlığını reddeden Liberal Yeni Sağ; ikincisi ise otoriteyi tekrardan güçlendirmek ve aile, din ve millet temelinde geleneksel değerlere dönmeyi amaçlayan Muhafazakar Yeni Sağ düşünceleridir (Kalağan, 2009: 92; Çolak, 2016: 354).

Öncelikle Yeni Sağ düşüncede liberalizmin temel kaynak olduğu görülmektedir. Bilindiği üzere liberalizm, devletin ekonomiye müdahalesini ve toplumsal politikaların en az düzeye indirilmesini savunan ve serbest piyasa mekanizmasına koşulsuz destek veren ekonomik bir sistemdir (Aksoy, 2012: 579). Yeni Sağ düşüncesi liberal yönlerini klasik liberalizmden almıştır. Minimal devlet anlayışının yeniden değerlendirilmesini ifade etmektedir. Devletçilik karşıtıdır ve düşünsel temeli “özel sektör iyi, kamu sektörü kötü” biçiminde özetlenebilir. Liberal Sağ düşüncesinde devlet, zor kullanma ve özgürlüğün yer almadığı alan olarak görülmekte ve kolektivizmin bireysel inisiyatifi kısıtladığı ve öz saygıyı azalttığı vurgulanmaktadır. Devlet yerine inanç, birey ve serbest piyasa üzerine odaklanmaktadır. Yine bu düşüncede bireylerin, kendilerine güvenmeleri ve kendi çıkarları doğrultusunda rasyonel tercih yapabilmeleri açısından teşvik edildikleri görülmektedir (Eryılmaz, 2015: 49).

Yeni Sağ ideolojisinin ikinci kaynağı “Muhafazakar Yeni Sağ” düşüncedir. Muhafazakar Yeni Sağ, yasa ve düzen, kamusal ahlak ve ulusal kimlik olgularını içerisinde barındıran ve en iyi şekilde, liberal reform ve “ilerlemeci” değerlerin yaygınlaşmasının bir sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülen sosyal parçalanma korkusu çerçevesinde tanımlanabilir. Girdiği çeşitli kılıklarla otorite, parçalanma ve düzensizliğin çözümü olarak görülmektedir. Çünkü otorite olgusu insanlara kim olduklarını ve onlardan beklentilerinin neler olduğunu söyleyen ve onları birbirine bağlayan bir tür “sosyal yapıştırıcı” olarak faaliyet göstermektedir. Sonuçta Yeni Sağ ideolojisi, ahlaki standartların gevşeklik gösterdiği ve toplumda otoritenin zayıfladığı

şeklindeki yaygın endişeye tepki niteliğindeki “otoriter popülizmin (halkçılık)” bir şekli olarak yorumlanmaktadır (Heywood, 2013: 108). Temel amacı otoriteyi yeniden hakim kılmak ve aile, din, millet temelleri üzerinde geleneksel değerlere dönmek olan Muhafazakar Yeni Sağ düşüncesi, “güçlü hükümet, toplumsal otorite, disiplinli toplum, hiyerarşi ve itaat ve ulus” gibi ilkeler üzerinde yükselmiştir. Yine bu düşünce, ekonomik alandan gücünü ve müdahalesini çeken devletin, bu güç ve müdahalesini eksikliğini hissettiği toplumsal alana yönlendirmesini ve otorite ile disiplinin yeniden tesis edilmesini savunmaktadır (Şener ve Çolak, 2015: 397; Baltacı, 2004: 364; Çolak, 2016: 354).

Yeni Sağ ideolojisi oldukça geniş bir olgudur. Yeni Sağ düşüncesi kapsamında vergilerin düşürülmesinden, televizyon ve filmlerde daha fazla sansüre, göç karşıtı kampanyalardan, göçmenlerin ülkelerine geri gönderilmesine varıncaya kadar birçok farklı fikri barınmaktadır (Heywood, 2013: 103). Yeni Sağ’ın temel amacı refah devleti düşüncesinin toplumsal talepleri artıran, ekonomide önemli yer kaplayan, aynı zamanda geniş bürokratik yapısıyla sermaye akışını yavaşlatan yapısını çözmek ve bu şekilde küreselleşen sermaye önündeki engelleri ve sırtındaki yükleri ortadan kaldırmaktır (Baltacı, 2004: 360). Büyük dönüşümlerle ön plana çıkan Yeni Sağ, devlete yüklenen görevleri ve devletin zaman içinde değişen rolünü, kamu hizmeti anlayışı ile politikalarına yansıtmıştır. Bu doğrultuda atılan ilk adım kamu yönetimi “vizyonunun” değiştirilmesidir. İkinci adım, “yeniden dağıtımçı” politika ve uygulamaların terk edilmesidir. Üçüncü adım ise, “sermaye için uygun koşulların” oluşturulmasıdır. Bu üç adım birbiriyle yakından ilişkilidir (Kalağan, 2009: 97-98).

3.1.6.1.2. Ekonomik Nedenler

Birçok bilim adamı yeni kamu yönetiminin ortaya çıkmasında bu etken üzerinde durmaktadır. Özellikle 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı sonrasında devlet denilen yapı daha da vurgulanan bir olgu halini almıştır. Tüm dünyayı etkileyen ekonomik kriz nedeniyle, ekonomik kaynakların devlet müdahalesi olmadan piyasa ortamında kendiliğinden optimum düzeye ulaşacağı düşüncesi yerine devletin ekonomiye müdahale etmesi gerektiği düşüncesi ön plana çıkmıştır. Çünkü ekonomik kriz ve bunalım sonrasında, devletin kamusal alandaki müdahalesini daha da artırmasının yanı sıra, devleti piyasaya müdahale eden, ekonomi ile ilgili politikaları yönlendiren, sosyal açıdan yardıma ihtiyaç duyan kesimleri finanse eden bir refah devletine dönüştürmüştür. Bu dönemde; tam istihdam, ödemeler dengesi, fiyat istikrarı ve ekonomik büyümenin sağlanması hükümetlerin ortak amacıydı (Bilgiç, 2013: 33; Çevikbaş, 2012: 94).

Ekonomi alanında, özellikle 1970’li yıllardan sonra, Keynesyen ekonomi modeli ve klasik refah devleti anlayışı önemli ölçüde aşınmıştır. 1973 ve 1978 yıllarında patlak veren birinci ve ikinci petrol krizleri sonrası ekonomik bunalımlar ortaya çıkmıştır. Üretimde meydana gelen düşüşlere rağmen fiyatlardaki sürekli yükseliş sonucunda işsizlik artmış ve durgunluk içinde enflasyon anlamına gelen stagflasyon durumu yaşanmıştır. Ekonomide yaşanan stagflasyonun dünyadaki tüm ekonomileri olumsuz etkilemesi sonucu Keynesyen politikalar ve refah devleti anlayışı ağır eleştirilere maruz kalmıştır. Geline nokta, ya ekonomik ve ticari alandan çekilmesi, mevcut kamu hizmetlerinin bir kısmından vazgeçmesi ya da eğer kamu hizmetleri mevcut haliyle devam ettirilecekse, bunların finansmanı için hizmetlere zam yapılması ve vergi oranlarının yükseltilmesi gibi seçenekler üzerinde tartışmalar başlamıştır. Petrol krizi sonrasında keynesyen politikalar terkedilerek, devletin rolü değişmiş ve devletin sunduğu hizmetlerde kısıtlamalara gidilmiştir. Artık devletin ekonomiye ve piyasaya

müdahale etmemesi, sadece yasal düzenlemelerle serbest piyasanın önünü açması düşüncesi hakim hale gelmiştir. Böylece ikinci dünya savaşı sonrasındaki dönemde etkin söylemlerinden biri olan “kalkınma”nın artık devlet tarafından değil özel sektörün girişimleriyle gerçekleştirilebileceği ileri sürülmeye başlanmıştır. Bu işlevsel ve yapısal anlamda köktenci bir yaklaşımı ifade etmektedir. Pek çok ülke 1980’lerden sonra kamu yönetimi alanında çeşitli reformlar yapma gereğini duymuş ve piyasa temelli kamu yönetimi inşa etmek amacıyla başarılı yenilikler uygulamıştır. Bu ise 1920’lerden beri yürürlükte olduğu kabul edilen devletin ekonomideki rolü ve müdahalesinin kurumsallaştırıldığı “Keynesyen Politika Birliği”nin sona erdirilmesi demek olmaktadır (Öztop vd., 2016: 3; Çevikbaş, 2012: 94; Arslan, 2010a: 23; Baltacı, 2004: 361; Çiçek, 2012: 64; Yılmaz ve Ökmen, 2004: 35; Aksoy, 2012: 577).

3.1.6.1.3. Siyasal Nedenler

1970’li yıllarda görülen ekonomik durgunluk, işsizlik ve kamu yönetimi faaliyetlerinin azalması ikinci dünya savaşı sonrası kurulan ekonomik düzeni sarsmaya başlatmıştı. Öyle ki refah devleti anlayışı İngiliz ekonomisinin yaşadığı sorunların nedeni olarak görülmeye başlanmıştı. Bu durum kamu harcamalarının kısılması ve ekonomiye devlet müdahalesinin azaltılmasını isteyen siyasetçiler için bir dayanak teşkil etmiş ve artık piyasa ekonomisinden bahsedilmeye başlanmıştı. Bu dönemde yaşanan krizlerin faturası devletin önceki dönemde göstermiş olduğu tekelci yapı sorumlu tutulmuştur (Bilgiç, 2013: 33; Öktem ve Ömürgönülşen:2004: 89).

1970’li yılların sonunda, İngiltere’de ve Amerika’da devleti yeniden yapılandırarak küçültmek isteyen ve Yeni Sağ olarak nitelendirilen partiler ve liderler (İngiltere’de Margaret Thatcher ve ABD’de Ronald Reagan) iktidara gelmişlerdir. Bu liderler Yeni Sağ Politikaları ve dolayısıyla yeni kamu yönetimi anlayışını ilk uygulayan liderler olarak kabul edilmektedirler (Eryılmaz, 2015: 49-51).

İngiltere’de muhafazakar Thatcher hükümeti ile ilk defa kamu yönetiminin yapı, işleyiş ve hizmetlerin sunulma yöntemlerine getirdikleri eleştiriler, kamu sektörünün küçültülmesi ve yönetim düşüncesinin değiştirilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Bu dönemde yeni kamu yönetimi yaklaşımı benimsenerek kamu hizmetlerinin yeniden örgütlenmesini gerçekleştirmek için özelleştirme ve yerelleştirme girişimleri başlamıştır (Kurt ve Uğurlu, 2007: 84; Çevik, 2010: 45). İngiltere’den sonra Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Reagan’ın da yeni yönetim anlayışını benimsemesi özelleştirme politikalarına küresel bir boyut kazanmasını sağlamıştır. Margaret Thatcher liderliğindeki muhafazakar iktidar parti, geleneksel kamu yönetiminin verimsiz olduğunu ve kaynakların israf edildiği düşüncesiyle kamu sektörüne karşı çıkarak devletin küçültülmesi gerektiğini savunmuştur (Arslan, 2010a: 26; Sözen, 2005: 48). Thatcher İngiltere’de eğitim, sağlık, su, elektrik, gaz, adalet sistemi, sivil hizmetlerin kamu sektörü tarafından üretilmesi ve sunulması gibi konularda birlik sağlamıştır. Thatcher, karma ekonomi sistemini İngiltere’deki sorunların temel sorumlusu olarak görmüş ve kamu yönetiminin rasyonelliğini kaybettiğini ileri sürmüştür. Kamu hizmetlerini ise ülkenin politik ve ekonomik gücü üzerinde yük olarak görmüştür. ABD’de ise Reagan benzer düşüncelerle bunları uygulama imkanı bulmuştur. İlk olarak devletin düzenleyici yetkilerinin daraltılması yoluna gidilmiş, bu şekilde piyasa üzerindeki baskının azalmasıyla ekonomik verimsizliğin engelleneceği öngörülmüştür. Daha sonra bazı hizmet alanları özelleştirilmiş, böylece piyasa ekonomisi güçlendirilerek ekonomide verimlilik ve etkinlik düzeyinin artırılması amaçlanmıştır (Tortop vd., 2010: 365-366).

3.1.6.1.4. Sosyal Nedenler

Toplumsal değişme yeni kamu yönetimi anlayışının ortaya çıkmasında bir diğer önemli nedendir. Vatandaşların zamanla daha eğitilmiş bir hale geldiği, hakkını arayan ve siyasi otoriteye karşı daha az itaatkar oluşları bir gerçektir. Günümüz insanı artık daha çok değil aynı zamanda daha kaliteli hizmet beklemektedir. Yaşlı nüfusun artması ve genç nüfusun içinde bulunduğu çeşitli sorunlar vb. nedenlere de değinmek gerekir. Bu gibi etkenler artan talebi mevcut kaynaklarla karşılanamaz bir duruma sokmuş, bu da refah devleti anlayışından uzaklaşmakta ve kaynakların verimli bir biçimde kullanılma zorunluluğunu beraberinde getirmiştir (Bilgiç, 2013: 33-34).

Ekonomi ve siyasi düşüncel yapıda meydana gelen köklü değişim sonucunda, ulusallığın giderek dönüşme eğilimleri gösterdiği ve devlet işlevlerinin toplumsal denge ve dayanışmadan toplumsal denetime kaydığı ileri sürülebilir (Yılmaz ve Ökmen, 2004: 34). Yine özel sektör bu dönemde sürekli kendini yenilemiş ve geliştirmiş, sunduğu hizmetlerin çeşitliliğini ve kalitesini artırmıştır. Bu durum kamu yönetimini de etkisi altına almış ve vatandaşların kamu yönetiminden talep ve beklentileri yükselmeye başlamış, kamu bürokrasisi bunları karşılamada yetersiz kalmıştır. Kamu hizmetlerinin kalitesi, hızı, etkinliği ve ihtiyaçları karşılayamaması konusunda şikayetler artmıştır. Öte yandan, küreselleşme ve hızla gelişen iletişim teknolojileri, daha hızlı ve topluma karşı daha fazla sorumluluk bilinciyle işleyen bir kamu yönetimi anlayışının gelişmesini zorlamıştır. Vatandaşların kendilerine sunulan kamu hizmetleri konusunda bilinçleri artmış ve yönetimden artan oranda verimlilik, etkililik ve kalite konularında talepte bulunmaya başlamışlardır (Eryılmaz, 2015: 52). Meydana gelen bu toplumsal değişime kamu yönetimi de uymak zorunda kalmış ve yasal ve yapısal düzenlemeler yapmaya çalışmışlardır. Yani bu süreçte kamusal uygulamalar topluma, günlük hayata ve sosyal rollere uygun olarak tüketici tercihleri doğrultusunda değişime uğramıştır (Bulut ve Kahraman, 2010: 339; Tortop vd., 2010: 377).

Yeni kamu yönetimi düşüncesini ortaya çıkaran nedenler incelendiğinde, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısında refah devleti anlayışı ile devletin birçok alanda faaliyet göstermesi sonucu hantallaşması ve buna bağlı olarak etkin ve verimli hizmet sunamaması etkili olmuştur. Refah devletinin bir sonucu olarak 1970'lerde yaşanan ekonomik bunalımlar keynesyen politikaların iflas etmesini ve bunun çözümü için devletin faaliyet alanının küçültülmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde ortaya çıkan Yeni Sağ ideolojisinin yeni kamu yönetimi anlayışının ortaya çıkmasındaki etkisi büyüktür. Yeni Sağ ideoloji düşünceleri Thatcher ve Reagan hükümetleri eliyle faaliyete geçirilmiş ve ekonomide yaşanan stagflasyon giderilmiştir. Bu da yönetimde yeni bir anlayışa gitmenin gerekliliğini ortaya koymuştur. Yine yaşanan teknolojik gelişmeler ve toplumsal yapıdaki değişimler nedeniyle vatandaşların kamu yönetiminden beklediği hizmetlerin çeşitlenmesi, işletme yönetimi alanında meydana gelen değişimlerin bu alandaki verimliliği artırması ve bunun kamuya uyarlanabilme düşüncesi yeni kamu yönetiminin ortaya çıkmasını önemli ölçüde etkilemiştir.

3.1.6.2. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Özellikleri

Genel olarak yeni kamu yönetimi anlayışı, klasik düşünce ile iş yapma anlayışına dayanan kamu yönetiminin, yapı ve işleyişine yönelik eleştirilerden destek alarak, iletişim ile teknoloji alanındaki gelişmelerle birlikte özel sektörde yaşanan değişim sonucu ortaya çıkmıştır (Çevikbaş, 2012: 15). Yeni yönetim modeli devletin tüm toplumsal alanlarda yeniden şekillenmesini ifade etmektedir. Yeni yönetim

düşüncesi özelleştirmelerle devletin yükünü hafifleterek klasik, hiyerarşik, katı kamu yönetimi yerini piyasaya dayalı esnek örgütlenme modelini esas alan kamu yönetimine bırakmıştır. Bu durum geleneksel yönetim anlayışında köklü değişikliğe neden olmuş ve temelde paradigma değişimini sağlamıştır (Tunç, 2015: 192; Tarhan ve Ezici, 2011: 16).

Yeni kamu yönetimi, temelde iki iddia üzerinde durmaktadır. Birincisi; bürokrasi, kamusal sektörü yönetmede en etkin yol değildir. İkincisi; kamusal işleri sözleşme yoluyla özel sektöre gördüren yönetim anlayışı, bürokrasinin yerini almalıdır. Yani kamu hizmetlerinin sunulmasında özel hukukta belirlenen kurallarla düzenlenmiş sözleşmeler ile kamusal işlerin özel sektöre gördürülmesidir (Haktankaçmaz, 2008: 122-123). Yine yeni kamu yönetimi anlayışı vatandaşların beklentilerine duyarlı olunmasını, kalite standartlarının belirlenmesini, iş ve işlem akışının belirlenmesini ve bunlara uyulmasını gerekli kılmaktadır (Eryılmaz, 2015: 57).

Yukarıda bahsedilen özelliklerle birlikte yeni kamu yönetimi anlayışının varsayımları üç şekilde sınıflandırılabilir. Bunlar; minimal devlet anlayışı, piyasa mekanizmalarının benimsenmesi ve işletme yönetim tekniklerinin kamu yönetiminde uygulanmasıdır. Yeni kamu yönetiminin temel özelliklerini şöyle sıralayabiliriz (Al, 2004: 183-184):

- Kamunun yönetimi tarafından sunulan hizmetler yeniden tanımlanmalıdır.
- Kamusal hizmetler sadece kamu bürokrasisi tarafından tekel olarak değil, geliştirilecek alternatif yöntemlerle piyasa ortamında sunulmalıdır.
- Kamu birimleri ve kamu çalışanları arasında rekabet oluşturulmalıdır.
- Girişimci bir yönetim tarzı benimsenmeli ve çalışanların risk, inisiyatif ve sorumluluk alabilme yetenekleri geliştirilmelidir.
- Kamuda tasarruf, verimlilik, etkililik, performans ve kalite noktalarında eksiklikler vardır ve bu eksiklikler giderilmelidir. Özellikle performans ölçümüne olanak verilmelidir.
- Özel sektör işletme kavram ve teknikleri kamu örgütlerinde uygulanmalıdır.
- Sadece kurallara değil, amaca, misyona ve sonuca odaklanılmalıdır.
- Üstlerin emir ve direktifleri yerine hizmetten yararlanan vatandaşların ihtiyaçları üzerine odaklanmak gerekir.
- Kamu yönetiminin denetlenmesinde bireylere söz hakkı verilmelidir.
- Sorunlar henüz ortaya çıkmadan çözümlenmelidir.
- Yönetime hem vatandaşların hem de çalışanların katılımı sağlanmalıdır.
- Yönetim merkezîyetçilikten yerleşmeye kaymalıdır.
- Kamu yönetimi ve faaliyet alanları küçültülmelidir.

Yeni kamu yönetiminin özellikleri çerçevesinde, öncelikle devletin hantallaşan yapısından kurtulması için özelleştirme kavramı ile devletin yükünün hafifletilmesi istenmiştir. Bu doğrultuda özellikle işletme alanında uygulanan kural ve politikaların kamu yönetiminde de uygulanabilmesini etkililik ve verimlilik noktasında temel perspektif olarak görmektedir. Yeni kamu yönetimi daha çok devleti hantal yapısından kurtarıp daha hızlı işleyen, sonuç odaklı hareket eden, rekabeti ön plana çıkararak hizmetlerde kaliteyi artırmayı amaçlayan bir yönetim biçimidir. Yine bu anlayış, sahip olduğu demokrasi anlayışı ile hizmet sunumunda vatandaşları ön plana çıkararak hem

onların yönetime katılmasını hem de sunulan hizmetlerin yine vatandaş eksenli sunulmasını savunmaktadır.

3.1.7. Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışı İle Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Karşılaştırılması

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı ile yeni kamu yönetimi anlayışı incelendiğinde, yeni yaklaşımın bürokrasinin beraberinde getirdiği olumsuzluklardan uzaklaşmaya çalıştığı ve alternatif yöntemler (piyasa temelli hizmet sunumu, daha az kuralcılık, performans eksenli çalışma) geliştirdiği görülmektedir. İki anlayış da verimli hizmet sunumunu farklı temellere dayandırmakta ve farklı şekillerde hizmet sunumunu savunmaktadırlar. 1970'lere kadar yönetimde etkinliğini koruyan geleneksel kamu yönetimi anlayışı ekonomik, siyasal ve sosyal birçok değişimden dolayı eleştirilere maruz kalmış ve yerini yeni bir yönetim paradigmasına bırakmıştır.

Geleneksel kamu yönetimi ile yeni kamu yönetimi anlayışı arasında ilke, kural, anlayış ve örgütsel yapı gibi birçok farklılık bulunmaktadır. Eryılmaz bu farklılıkları şu şekilde belirtmektedir (Eryılmaz, 2015: 58):

Tablo 3.1. Geleneksel Kamu Yönetimi ile Yeni Kamu Yönetimi Arasındaki Farklar (Eryılmaz, 2015: 58):

	Geleneksel Yönetim	Yeni Yönetim
Yapı	<ul style="list-style-type: none"> • Katı Örgüt Yapısı • Merkeziyetçilik • Katı Hiyerarşi • Geniş Merkez • Hizmet Devleti • Büyük Ölçekli Yapı • Bürokrasi Yönelimli • Yönetim (Administration) • Örgüt Merkezli • Kurallara Bağlı Yakından Kontrol • Sevk ve İdare • Sabit Ücret • Bürokrat Tipi Yönetici • Az Yetkili Yönetici 	<ul style="list-style-type: none"> • Esnek Örgüt Yapısı • Adem-i Merkeziyetçi • Yumuşak Hiyerarşi • Dar Merkez-Geniş Çevre • Minimal Devlet • Küçük Ölçekli Yapı • Piyasa Yönelimli • İşletme (Management) • Müşteri-Vatandaş Merkezli • Performans Hedefli Denetim • Yönetişim • Performansa Bağlı Ücret • Girişimci Yönetici • Yetkilendirilmiş Yönetici
Roller İlkeler Politikalar	<ul style="list-style-type: none"> • Gizlilik • Hizmetlerde Nicelik • Üst Yöneticiye Bağlı • Kapalı Enformasyon Kuralları • Yetkiyi Toplayan • Risk Almakta İsteksiz • Kuralcı ve Kırtasiyeci • Girdi ve Süreç Odaklı • Birey Yönelimli 	<ul style="list-style-type: none"> • Şeffaflık • Hizmetlerde Kalite • Çok Yönlü Değerlendirme • Açık Enformasyon Kanalları • Yetkiyi Paylaşan • Risk Almakta İstekli • Vizyon Sahibi ve Esnek • Çıktı ve Sonuç Odaklı • Ekip Yönelimli

İki anlayışın temel değerlerini anlatan bu tablo, iki anlayışın da birbirinden oldukça farklı olduklarını göstermektedir. Weber'in bürokrasi modeline dayalı yönetimin yerini daha esnek ve piyasa temelli bir anlayışa terk ettiği görülmektedir.

3.1.8. Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışı İle Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Ahlak ve Adalet Açısından İncelenmesi

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı ile yeni kamu yönetimi anlayışı buldukları dönemde önemli kabul edilen ve kamu yönetimi açısından oldukça etkili olan temel iki yaklaşımdır. Her iki yaklaşımın kendine has ve birbirlerinden ayrılan temel özellikleri bulunmaktadır. Şüphesiz bu yaklaşımların kendi içerisinde barındırdığı ahlaki bir değer olduğunu da söylemek gerekir. Bu ahlaki değer, bir bütün olarak teorileri kapsamaktan ziyade, teoriler içerisinde yer alan bazı ilkeler doğrultusunda kendisini göstermektedir. Dolayısıyla geleneksel kamu yönetimi ile yeni kamu yönetimi anlayışlarını tamamen ahlaki veya gayri ahlaki olarak nitelendirmek mümkün değildir. Teorilerin kendi içerisinde barındırdığı temel özellikler incelendiğinde, bunlardan bazılarının ahlaki bir nitelik arz ettiği, diğer bazılarının ise ahlak ile uyuşmadığı görülmektedir. Örneğin bürokrasi teorisinde gizliliğin ve resmi sırrın kural, açıklığın istisna olması etik olarak değerlendirilemezken, liyakatin ve tarafsızlığın benimsenmesi gereken ilkeler olması, etik ilkeler olarak değerlendirilebilmektedir. Çalışmanın bu başlığında yapılacak değerlendirmelerde geleneksel kamu yönetimi ile yeni kamu yönetimi anlayışının ahlaki olarak nitelendirilebilecek yönleri üzerinde durulacaktır.

Öncelikle ifade etmek gerekir ki geleneksel kamu yönetimi anlayışı, daha önce de ifade edildiği üzere Woodrow Wilson'ın Yönetimin İncelenmesi çalışmasına kadar geçmişe dayanmaktadır. Wilson çalışmasında Amerikan kamu yönetiminin sorunlarını inceleyerek öncelikle yönetimin siyasetten ayrılması, merkezi yönetim yerine adem-i merkeziyetçiliğin uygulanması ve özellikle kayırmacılık sistemi yerine liyakat ve tarafsızlık ilkelerine işlerlik kazandırılması gereği üzerinde durmaktadır. Günümüzde temel etik ilkeleri arasında yer alan bu unsurlar, Wilson'ın temel düşüncelerinin temelini oluşturmaktadır. Özetle ifade etmek gerekirse, Wilson, yönetimin temel ilkelerini belirlerken kamu görevlilerinin yaptıkları bütün işlerde etik olanı aramaları gerektiğini belirtmiştir (Stillman, 1991; Akt.: Demiral ve Demiral, 2007: 273).

Geleneksel kamu yönetimi için oldukça önemli olan bürokrasi teorisi günümüzde olumsuz anlamlar barındırmasından dolayı eleştirilmesine karşın kendi içerisinde birçok ahlaki değer barındıran teorilerden biridir. Bürokrasi teorisinin öncüsü olan Weber'e göre, tüm sistemlere uygulanabilecek bir ahlak anlayışı bulunmamaktadır (Tataroğlu, 2002: 81). Bu durum bürokrasinin temelde ahlaki bir bütünlük arz etmediğini ifade etmektedir. Lakin bürokrasi teorisinin işe alımlarda liyakat ilkesini temel kriter olarak benimsemesi, kamu yararını göz önünde bulundurması, bürokrasinin eğitim ve uzmanlığa dayanması, keyfî uygulamalara mahal vermemesi, etkin bir denetim sistemini benimsemesi, çalışanların aldıkları iş ile orantılı ücret alması gibi unsurlardan dolayı ahlaki ilkeler barındırdığı ifade edilebilir. Bürokrasi teorisinin özellikle iş bölümü ile uzmanlığı ön plana çıkararak verimliliği, otorite hiyerarşisi ile kamu yönetimi içerisinde düzeni ve rasyonel olmasından dolayı işlemlerin belirli kurallar çerçevesinde yürütülmesini ön plana çıkarması, ahlaki olarak değerlendirilebilecek diğer önemli unsurlardır.

Taylor'un görüşleri etrafında şekillenen bilimsel yönetim teorisi, temelde verimliliğin artırılması üzerine odaklanmıştır. Taylor'un verimliliği arttırmak üzere ortaya koymuş olduğu, her iş için bilimsel bir yöntemin geliştirilmesi, çalışanların eğitilmesi, yönetim ile çalışanlar arasında işbirliğinin kurulması, işe uygun personel alınması, iş ile orantılı ücret ödenmesi ve personele kendisini geliştirme imkanının verilmesi gibi unsurlar her kurum için başarılması gereken temel ahlaki ilkelerdir.

Hanry Fayol'un görüşlerinin ele alındığı yönetim süreci teorisi daha çok iyi bir organizasyonun dizayn edilmesi ve verimli bir yönetimin sağlanabilmesi için gerekli olan ilkeler üzerine odaklanmıştır. Fayol, verimli bir yönetimin ortaya konabilmesi için gerekli olan beş önemli yönetim fonksiyonu ortaya koymuştur. Bu fonksiyonlar planlama, örgütlenme, yönetme, koordinasyon ve denetlemedir. Bu ilkelerin yanı sıra Fayol, kamu yönetiminde verimliliğin sağlanabilmesi için liyakat, iş bölümü, uzmanlaşma, etkin bir denetim sisteminin kurulması, kamusal çıkarların temel amaç olarak benimsenmesi ve kaynakların israf edilmemesi ve kamu yönetiminde kayırmacılığın ve ayrımcılığın giderilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Kamu yönetiminde verimliliğin sağlanabilmesi için gerekli olan bu unsurlar, Yönetim Süreci Teorisinin ahlaki yönlerini ortaya koymaktadır.

Bahsedilen teorilerden hareketle, geleneksel kamu yönetimi yaklaşımının çoğu zaman ifade edilmese de zımni bir etik görüşe sahip olduğu söylenebilir. Ahlak felsefesi açısından ifade etmek gerekirse, geleneksel kamu yönetimi aslında faydacı ve neticeci bir sistemdir. Bu sistem, temel ilke olarak bir 'iyi' tanımına ve bireysel anlamda yöneticinin görevi olarak bir 'yükümlülük' teorisine sahiptir (Demirci, 2007: 206).

Aslında geleneksel kamu yönetimi anlayışının dayandığı temel ahlaki değeri 'yetkili emre itaat etme' oluşturmaktadır. Yetkili emre itaat ilkesi yirminci yüzyılın başlarında faydacı bir sistem olarak tasarlanmasından dolayı 'en fazla sayıda kişiye en fazla mutluluk' ilkesine bağlıdır. Bu sistemde iyiliğe ulaşmak, prosedürel bir yaklaşım gerektirmekte ve bu durum 'prosedürel faydacılık' olarak ifade edilmektedir. En fazla sayıda kişinin en fazla mutluluğa ulaşması ise prosedürlerin takibi ile mümkündür (Demirci, 2007: 206). Dolayısıyla geleneksel kamu yönetiminin sahip olduğu kurallara bağlılık ve yetkili emre itaat ilkeleri aslında toplumsal faydanın maksimize edilmesini ifade etmekte ve ahlaki bir bakış açısını barındırmaktadır.

Geleneksel kamu yönetimi anlayışında temelde beş önemli ahlaki ilkenin ön plana çıktığı görülmektedir. Bunları verimlilik, yararlılık, sadakat, hesap verebilirlik ve uzmanlık olarak belirtmek mümkündür. Bu beş temel değer, kamu yöneticileri için ahlaki standartlar oluşturan temel ilkelere aittir. Wilson'ın siyaset-yönetim ayrımı üzerine inşa ettiği yönetsel ahlaki ilkelerin kamu yönetimine uyarlanması düşüncesini, Weber'in bürokrasi teorisi kamu yönetimi ile ilişkilendirmektedir. Taylor'un verimlilik ile ilgili düşünceleri, kamu yönetimi için adeta birer ahlaki buyruk ve zorunluluk haline gelmiştir (Okçu, 2008: 24-25). Fayol ve diğer klasik dönem düşünürlerin düşünceleri de geleneksel kamu yönetimi düşüncesinin ahlaki temellerinin inşasında önemli roller üstlenmiştir. Bu temel gelişmelerin ve özelliklerin bir sonucu olarak, kamu görevlilerinin kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmemeleri ve ayrımcılık yapmamaları şeklinde ahlaki ilkeler de süreç içerisinde gelişme göstermiştir (Özdemir, 2008: 185).

Yapılan açıklamalardan hareketle ifade edilebilir ki geleneksel kamu yönetimi yaklaşımı, günümüz modern dünyasında kabul edilen birçok yönetsel ahlaki ilkeyi kendi bünyesinde barındıran anlayışlardan biridir. Yönetimin verimli bir şekilde işlemesi amacıyla ortaya konan geleneksel yönetim teorilerinin dünyada yaşanan değişimlere zaman içerisinde cevap verememesi, özellikle 1970'lere gelindiğinde büyük ekonomik ve yönetsel krizlerin baş göstermesi ve kamu yönetiminde yaşanan yozlaşmalar sonrasında, geleneksel kamu yönetimi anlayışı sorgulanmaya başlanmıştır. Bu süreç kendisini 1970'lerden itibaren 'Yeni Kamu Yönetimi' yaklaşımının ortaya çıkması ile devam ettirmiştir.

Dünyada 1980'li yıllardan sonra neo-liberalizm, küreselleşme ve yeni kamu yönetimi düşüncesine bağlı olarak ekonomik, hukuksal, siyasal ve kültürel alanlarda

önemli dönüşümler ve değişimler yaşanmıştır. Özellikle bu dönüşüm sürecinde yeni kamu yönetimi büyük bir kabul görmüştür.

Geleneksel yönetim teorilerinin öngördüğü insanın önceden belirlenmiş kurallar doğrultusunda faaliyet göstermesi düşüncesi 1970'lerde çökmüştür. Yeni kamu yönetimi anlayışı ile insan unsuru ön plana çıkarılmış ve kamu görevlilerinin kendi içsel değerlerini baz alarak eylemde bulunma potansiyeli önem kazanmıştır (Özdemir, 2008: 186).

Ahlak kavramı tamamen insana özgü bir kavramdır. Diğer bir ifade ile insan, en mühim vasfı ile ahlaki bir varlıktır (Uysal, 2003: 52; Ülken, 2017: 1). Yeni kamu yönetiminin insan unsuruna önem vermesi beraberinde ahlaki bir düşünce yapısının da doğmasını sağlamıştır. Öyle ki yeni kamu yönetiminin yönetimde verimliliği sağlamak amacıyla ortaya koyduğu temel ilkeler temelde yönetsel ahlaki ilkelerdir. Yeni kamu yönetiminin temel özellikleri incelendiğinde bu durum daha da netleşmektedir. Yeni kamu yönetimi, vatandaş odaklı bir yönetim, vatandaşların yönetime katılması, performans ölçümü, hesap verebilirlik, açıklık, verimlilik, etkililik, ve adem-i merkezîyetçilik gibi birçok önemli ahlaki ilkeyi bünyesinde barındırmaktadır (Bilgiç, 2013: 37; Arslan, 2010a: 27; Doğan, 2015b: 381).

Esasen yeni kamu yönetiminin bireyi ön plana çıkarması ve yönetimde ahlakın hakim kılınması yönündeki düşüncelerinde o dönemin kamu yönetimi yapısı ciddi oranda etkili olmuştur. 1970'ler ve sonrasında etik yönetim ile ilgili tartışmalar oldukça önem kazanmış ve gittikçe yaygınlaşmıştır. Devlet hizmetlerinde kamu yararı yerine bireysel menfaatlerin göz önünde tutulması, kamu personelinin yolsuzluklara bulaşması, zimmete para geçirmeleri, rüşvet almaları, vatandaşlar arasında ayrımcılık yapmaları, yalan söyleyip menfaat elde etmeleri gibi nedenlerden dolayı kamu yönetimini güvenin oldukça azalması, birçok ülkeyi etik değerler etrafında toplanmaya ve kendi iç hukuklarında etik ile ilgili düzenlemeler yapmaya itmiştir (Kaypak vd., 2017: 914). Böylesi bir ortamda kamu yönetiminin vatandaşlara daha iyi hizmet sunması amacıyla ortaya çıkan yeni kamu yönetimi, insan ve ahlak temelli birçok düşünce ile birlikte doğmuştur.

Yeni kamu yönetimi anlayışının ahlak temelli bir anlayış olduğu yeni kamu yönetimi düşüncesinin kurucularından olan H. George Frederickson'un düşünceleri ile daha da netlik kazanmaktadır. Frederickson yeni kamu yönetimi anlayışının temel değerlerinden birinin yönetim diğerinin ise etik olduğunu ifade etmektedir. Frederickson özellikle kamu yönetiminde ahlaki ilkelere riayet etmenin önemine dikkat çekerek kamu görevlilerinin başta anayasa olmak üzere, yasalara, profesyonelliğe, dürüstlüğe ve bireysel ahlaka bağlı olmanın gerekliliğini ortaya koymuştur (Cığeroğlu ve Özgür, 2011: 279; Demirci, 2007: 186).

Özetle ifade etmek gerekirse hem geleneksel kamu yönetimi hem de yeni kamu yönetimi anlayışının kendi bünyesinde barındırdıkları ahlaki bir yön bulunmaktadır. Lakin geleneksel yönetim anlayışı ile yeni kamu yönetimi anlayışı karşılaştırıldığında, yeni kamu yönetiminin kamu yönetiminde insan unsuruna ve ahlaki değerlere daha çok önem verdiği ve düşünsel temelinin insan odaklı ahlaki bir yönetim olduğu görülmektedir. Ahlakın yanı sıra adaletin de her iki düşüncede yer edinmiştir. Özellikle her iki düşüncenin barındırdığı temel düşünceler arasında adalet veya adaletin varlığı anlam kazanabilecek değerler bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile kamu yönetiminde bazen doğrudan adalet vurgulanırken, bazen de liyakat, tarafsızlık, gibi adalet ile gerçekleştirilebilecek değerlerden bahsedilmektedir.

3.2. Türk Kamu Yönetiminin Yapısı ve İşleyişi

Kamu yönetimi yapısı itibariyle çok boyutlu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu yönetimi işlevsel bir kavram olarak yasaların yapılmasını istediği işler ile kamu politikası kararlarını uygulamakla ilgili süreçler ve faaliyetleri ifade etmektedir. Yapısal bir kavram olarak ise, devletin yürütmeye ilişkin kolunun örgütsel görünümünü yansıtmaktadır. Devletler yasaların kendilerine verdikleri görevleri yerine getirmek için yerel, bölgesel ve ulusal düzeylerde çeşitli örgütlenmelere gitmektedirler. Oluşturulan bu kamusal örgütler, siyasi organların yönetiminde kamusal hizmetlerini yürüterek ilgili politikalarını uygular ve devletin toplumla ilişkilerini düzenlerler (Eryılmaz, 2015: 11).

Başka ülkelerde olduğu gibi, Türkiye Cumhuriyeti de tarih boyunca ekonomik, siyasal, toplumsal ve kültürel açıdan değişime uğramış ve değişime devam etmektedir. Bu değişim ve dönüşüm gerek ulusal gerekse uluslararası düzlemde değişik faktörlerin etkisiyle bazen hızlı bazen ise daha yavaş olmuştur. Değişim sürecinde Türk kamu yönetimi sistemi de doğal olarak bu değişime uymak zorunda kalmıştır. Türk kamu yönetimi sistemi 19. yüzyıldaki Batılılaşma hareketlerinin bir sonucu olarak Fransız sisteminden esinlenerek oluşturulmuştur (Çetin, 2010: 24).

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle Türk Kamu Yönetiminin özellikleri incelenecek ve Türk Kamu Yönetiminin dayandığı temel ilkeleri, faaliyetleri, yetkileri, eylem ve işlemlerinin neler olduğu açıklanacaktır. Devamında Türk kamu yönetimi merkezden ve yerinden yönetim örgütlenme modelleri doğrultusunda incelenecek ve Türk Kamu Yönetiminin örgütsel yapısı ortaya konmaya çalışılacaktır.

Ancak belirtmek gerekir ki Temmuz 2018'den sonra Türkiye'de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesi ile Türkiye'de kamu yönetiminin farklı bir yapı ve işleyişe sahip olacağı ve henüz nasıl bir yapı ve işleyişin olacağı tam olarak bilinmemesinden dolayı Haziran 2018 itibariyle kamu yönetiminin nasıl örgütlendiği ve işlediği incelenecektir.

3.2.1. Türk Kamu Yönetiminin Özellikleri

Dünyadaki ülkelerin kamu yönetimi sistemleri farklılıklar göstermekle birlikte zaman içerisinde yapı ve işleyiş olarak gelişerek şekillenmektedir. Bu farklılıklar, ülkelerin iç dinamikleri ile bağlantılı olmak üzere, yasal, siyasal, ekonomik, kültürel, sosyal ve tarihsel faktörlerin etkisiyle ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda Türkiye'nin kamu yönetimi sistemi de kendine özgü nitelikler bulundurmakta ve çeşitli ülkelerin kamu yönetimi sistemleri ile benzerlik veya farklılıklar gösterebilmektedir (www.egitim.club, 11.07.2017).

Kamu yönetimi sistemimiz; anayasa, kanunlar, idari düzenlemeler, yönetim ilkeleri, anlayışı, kültürü ve uygulamalardan ortaya çıkan birçok özelliğe sahiptir. Türk kamu yönetiminin özellikleri, "sistem", "örgüt", "işleyiş", "kamu görevlileri" ve "yönetime katılım" açılarından ortaya konulabilir. Bu özellikler ana hatlarıyla şöyledir (Eryılmaz, 2015: 131-132; Aydın, 2017: 25-26; Özel, 2010: 20):

- Türkiye'de kamu yönetimi, kuruluş ve görevleriyle bir bütündür. Kamu yönetiminin bu bütünlüğü, üniter devlet sisteminin bir gereğidir. Bu anlayış doğrultusunda merkez ve taşra teşkilatı olan bir sisteme sahiptir.
- Kamu yönetimi sistemi, yargı denetimi açısından "idari yargı" düzenine, uygulanan hukuk dalı açısından ise "İdare Hukuku"na tabidir. Bu düzen

Fransa, Almanya ve İsviçre örneklerinde olduğu gibi İdare Mahkemeleri, Bölge İdare Mahkemeleri ve Danıştay'dan oluşmaktadır.

- Türkiye'de merkeziyetçilik ilkesi egemendir ve hem coğrafi hem de örgütsel merkeziyetçilik söz konusudur.
- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi (6771 sayılı Kanun ile parlamenter sistemden Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmiştir) ile yönetilmekte olan Türkiye'de yasama organı tek meclislidir.
- Kamu yönetiminin örgütlenme şekli, görev ve yetkilerin düzenlenme biçimi, uygulanan usul ve kurallar itibarıyla, formel olarak Max Weber'in kavramlaştırdığı “yasal-rasyonel bürokrasi” modelini esas almıştır.
- Stratejik plan, performans yönetimi, hesap verilebilirlik, verimlilik ve yönetimde saydamlık gibi ilkeler Türk kamu yönetimi sistemine egemen olan ilkelere aittir.
- Bugünkü kamu yönetimi örgütsel yapısı, genel hatlarıyla Osmanlı dönemindeki yapının bir devamı niteliğindedir.
- Kamu personel rejimi “kariyer”, “liyakat” ve “siyasi tarafsızlık” ilkelerine dayanmaktadır.
- Kamu yönetiminin çeşitli birimlerinde görev alan yöneticiler ile çalışanlar, sosyal köken itibarıyla orta tabakaya dayanmaktadır.

3.2.2. Türk Kamu Yönetiminin Dayandığı Temel İlkeler

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının ikinci maddesinde, Türkiye Cumhuriyetinin “demokratik bir devlet”, “laik bir devlet”, “sosyal bir devlet” ve bir “hukuk devleti” olduğu ifade edilmiştir.

Demokratik devlet ilkesi, yasama organının özgür seçimlerle oluşturulmasını, devletin yapmış olduğu işlerde halkı aydınlatmasını, halkı inandırmasını, halkın isteklerini göz önünde bulundurmasını, halka hizmet edilmesini, halkı bilgi ve yardımlarından yararlandırmayı gerektirmektedir (Ergun, 2015: 155). Laik devlet ilkesi; din ve devlet işlerinin birbirinden ayrı tutulmasını, egemenliğin kaynağının dünyevi olmasını, devletin resmi bir dininin bulunmamasını, din ve vicdan özgürlüğünün tanınmasını, belli bir dinin emirlerinin hukuki yaptırıma bağlanmamasını ifade etmektedir (Dinçkol, 2002: 136). Hukuk devleti ilkesi; temel hakların güvenliği, anayasaya uygunluğun yargısal denetimi, kuralların genelliği (kanun önünde eşitlik ilkesine dayanır), kanuni yönetim (kanunilik ilkesi), düzenli yönetim ilkesi (hukuken yönetimin yetkisine bırakılan konuların yönetsel metinlerle düzenlenmesi), yönetimin yargısal denetimi (idari yargıya tabi olması), mahkemelerin bağımsızlığı ve yargıç güvencesi, kuvvetler ayrımının olması (yasama, yürütme, yargı) ve demokratik rejimi ifade etmektedir. Sosyal hukuk devleti anlayışı ise; milli geliri artırmak, milli gelirin adaletli dağılımını sağlamak, özgürlüklerin gerçekleşmesi için maddi olanaklar sağlamak ve bireyleri sosyal güvenliğe kavuşturmayı ifade etmektedir (Aydın, 2015: 27-28).

3.2.3. Türk Kamu Yönetiminin Faaliyetleri

Kamu yönetiminin görev ve hizmetleri denildiğinde sadece yönetsel kurum ve kuruluşların yaptığı görev ve hizmetler akla gelir, ama yönetimin yasama ve yargıya ilişkin görevleri de olabilmektedir. Türk kamu yönetiminin faaliyetleri üç farklı şekilde

açıklanabilir: Yönetmelik, yasama ve yargı faaliyetleri. Bunlar (Aydın, 2017: 28; Aydın, 2016: 101-102):

- Yönetmelik faaliyetleri: Kamusal hizmetlerin sunulması veya toplumun düzeni ve ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli olan faaliyetlerdir. Yasama ve yargı faaliyetleri dışında kalan, yani yönetmelik kuruluşlar tarafından yerine getirilen faaliyetler olarak da açıklanabilir.
- Yasama faaliyeti: Yasama, yasa koymak ve yasal düzenleme yapma faaliyettir. Yasama yetkisini normalde parlamento kullanır. Ancak parlamentoda yasa yapma süreci genelde uzun bir zaman aldığı için, hızlı ve kısa sürede bir düzenleme yapılması gereken durumlarda ve zamanlarda yönetim belirli yasal düzenlemeleri yapmak için yetkilendirilmiştir. Yönetimin kanun hükmünde kararname, tüzük ve yönetmelik çıkarması gibi faaliyetler yasama faaliyetini ifade etmektedir.
- Yargı faaliyeti: Yargılama, anlaşmazlıkları çözmek ve kişisel olayların hukuka uymasını sağlamaktır. Bu faaliyet normalde yargı organını oluşturan yargı mercilerinin görev ve yetkisindedir. Buna göre yargı faaliyeti, yönetim ile ilgili anlaşmazlıkları çözmek ve kişisel olaylara hukuk kurallarını uygulamak anlamına gelmektedir.

3.2.4. Türk Kamu Yönetiminin Yetkileri

Kamu yönetiminin yetkileri, hem hizmet üretmek hem de sunmak için hem yönetim içinde hem de yönetim dışındaki kişi, kurum ve süreçlere karşı kullanılabilir. Kamu yönetiminin yetkileri hukuki sınırları aşamaz. Türk kamu yönetiminin yetkileri (Aydın, 2017: 29-30; Aydın, 2016: 113; Gözler, 2015: 91; Derdiman, 1995: 73):

- Örgütlenme Yetkisi: Kamu kurumlarının çeşitli amaçlarla, kanunla veya kanunun verdiği yetki çerçevesinde yönetmelik kararlarla kuruluş örgütlenmeleridir.
- Hizmet Yüklenme Yetkisi: Devletin faaliyet alanı genişledikçe kamu yönetiminin görev alanı da genişlemektedir. Toplumdaki ihtiyaçlara bağlı olarak ortaya çıkan daralma ve genişleme sonucu bu hizmetin görülebilmesi için yönetimin belli görevler yüklenmesini ifade etmektedir.
- Düzenleme Yetkisi: Düzenleme ile ilgili işlemler genel işlemlerdir. Yönetimin düzenli bir biçimde işlemlerini sağlayan yollardan biri olan bu yetki, kamu yönetiminin kendi görev alanına giren işleri yapabilmek için, yasalara aykırı olmayan, onların uygulamalarına ışık tutacak tüzük ve yönetmelik gibi düzenlemeler yapmalarıdır.
- Takdir Yetkisi: Yönetime belirli görevleri yerine getirmesi için bir derece serbest hareket edebilme yetkisinin verilmesi demektir. Takdir yetkisi yönetime az da olsa serbest hareket edebilme imkanı tanınan her alanda vardır.
- İcrai Karar Alma Yetkisi: Yönetimin tek taraflı olarak hukuksal konularda veya sorularla ilgili kararlar alma yetkisi verilmesidir.
- Kendiliğinden Yürütme Yetkisi: Yönetimin, icrai karar alma gibi kararları uygulama yetkisini ifade etmektedir.

- Ceza Verme Yetkisi: Yönetmel kurallara aykırı davranışlarda bulunan personele yönetimin disiplin cezası gibi yönetmel cezalar vermesi bu yetki kapsamındadır.
- Olağanüstü Yetkiler: Savaş, olağanüstü hal, sıkıyönetim, ekonomik bunalım ve doğal afetler gibi durumlarda yönetimin olağanüstü yetkilerle donatılmasıdır.

3.2.5. Türk Kamu Yönetiminin Eylem ve İşlemleri

Kamu yönetimi görev ve yetkilerinin gereğini yapabilmesi için bazı faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu işlemler genellikle çok çeşitli olmakla birlikte idari faaliyetlerde önemli bir yer tutmaktadır. Bu eylem ve işlemler (Aydın, 2017: 30; Akyazan, 2009: 220; Gözler, 2015: 91; Demirkol, 2001: 2):

- Hukuksal İşlemler: Hukuksal sonuç doğuran irade açıklaması ve yasal bir yetkinin kullanılması şeklindeki işlemlerdir.
- Yönetmel İşlemler: Yönetimin tek taraflı irade açıklaması ile hukuksal sonuç doğuran veya hukuksal düzende değişiklik yapan işlemlerdir. Bu işlemlerde karşı tarafın iradesini açıklamasına gerek yoktur. Yönetmel işlemler bireysel olabileceği gibi, genel nitelikte düzenleyici işlemler de olabilmektedirler.
- Yönetmel Sözleşmeler: Kamu yönetiminin, yönetim hukuku kurallarına dayanarak yaptıkları sözleşmelerdir.
- Yönetmel Eylemler: İdari eylemler, bazen bir idari işlemin uygulanması biçiminde bazen de doğrudan doğruya yapılan eylemler biçiminde ortaya çıkmaktadır.

3.2.6. Türk Kamu Yönetiminin Örgütlenmesi

Türk kamu yönetimi, Osmanlı geleneği ile birlikte Fransa kamu yönetimi sisteminden esinlenerek üniter devlet yapısı hassasiyetine bağlı olarak biçimlenmiştir (Özel ve Eren, 2014: 8). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e kalan yönetim mirası, ekonomiden kültüre ve sosyal alana varıncaya kadar geniş bir yelpazeyi içermektedir. Bu geçişte, Osmanlı Devlet bürokrasisinin biçimsel yönü ile yönetim gelenekleri ve siyaset kültürü de miras olarak yeni yönetim rejimine geçmiştir (Yılmaz, 2007: 216). Cumhuriyetin kurulması ile birlikte Osmanlı yönetiminin olumsuz yönleri giderilerek devlet baştanbaşa yeniden şekillendirilmiş ve bu durum bürokrasinin genişlemesini ve görevlerin artmasını sağlamıştır. Weberyen anlayışla örgütlenen Türk Kamu Yönetimi, merkezden yönetim ile yerinden yönetim ilkeleri doğrultusunda örgütlenmiştir (Ergun, 2015: 151; Emini, 2009: 32).

Ülkelerin yönetiminde, farklı derecelerde olmakla birlikte, merkezden yönetim ve yerinden yönetim olarak başlıca iki sistem uygulanmaktadır. Sağlıktan eğitime, adaletten güvenliğe birçok kamu hizmetinin sunulmasında bu iki tür örgütlenme modelinin olduğu görülmektedir (Demir ve Karakütük, 2003: 66; Arslan, 2008: 266). Bu durum Türkiye için de böyledir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 1. maddesi "Türkiye Devleti bir Cumhuriyettir." ifadesi ile devletin şeklini, Anayasa'nın ikinci maddesi "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir." İfadesi ile

Türkiye Cumhuriyetinin temel niteliklerini belirtmektedir. Yine Anayasa'nın 123 ve 126. maddelerinde kamu yönetiminin yapı ve işleyişine ilişkin hükümler düzenlenmiştir (Polatoğlu, 2003b:85-92). Anayasa'nın 123. maddesinde “idarenin kuruluş ve görevleri, merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanır” hükmü yer almaktadır. 126. maddede ise “Türkiye, merkezî idare kuruluşu bakımından, coğrafya durumuna, ekonomik şartlara ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre, illere; iller de diğer kademeli bölümlere ayrılır.” ifadesi yer almaktadır. İlgili maddeler kamu yönetiminin örgütlenmesi ile işleyişine yansımaktadır.

Bütün ülkelerin merkezi bir devleti bulunmaktadır. Türk kamu yönetimi incelendiğinde, merkezi yönetim ve yerelleşme arasında dönemsel olarak tercihlerin değiştiği görülmektedir. Tercihlerin ortaya çıkmasında, kamusal hizmetlerin verimli, etkili ve kaliteli yapılmasına ilişkin temel göstergelere dayalı araştırma sonuçlarından elde edilen verilerin değil, mesleki statü, ideolojik konum, siyasal durum, eğitim düzeyi, ekonomik ve sosyal çıkarlar ile coğrafi, dönemsel ve güncel etkenlerin belirleyici olduğu görülmektedir (Prud'homme,1991: 221; Mahmutoğlu, 2011a: 145).

Türk kamu yönetiminin örgüt yapısı ve işleyişinde geleneksel olarak merkeziyetçilik ilkesi hakimdir. Kamusal nitelikteki faaliyetlerin büyük bir bölümü merkezi örgütler tarafından yerine getirilmekle birlikte bazı kamusal hizmetler ise yerinden yönetim ilkesi çerçevesinde örgütlenen kurumlar tarafından yürütülmektedir. Bunlar yapıları ve sorumlu oldukları görevler açısından çeşitlilik gösteren kuruluşlar olmalarına karşın bir bütünün parçalarıdır. Merkezi yönetimin taşrada il, ilçe, bucak ve bazı hizmetler için bölgesel düzeyde örgütsel uzantıları bulunmaktadır. Yerinden yönetim ise, il özel idaresi, belediye ve köy ile hizmet yerinden yönetim kuruluşları ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından oluşmaktadır (Polatoğlu, 2003a: 2; Uçar ve Karakaya, 2014: 153; Özel ve Eren, 2014: 8).

Türk kamu yönetimi Osmanlı yönetim sisteminin devamı niteliğinde şekillenmiş, öncelikle Anayasa'da belirtilen ilkelere dayalı, Weber'in bürokrasi anlayışına tabi, üniter, çoğunlukla merkeziyetçi bir anlayışla ve merkezi yönetimin taşra teşkilatı ile yönetilen, sahip olduğu anlayış içerisinde il özel idaresi, belediye ve köy gibi yerinden yönetim kuruluşlarına yer veren, kamu personel sisteminde kariyer, liyakat ve siyasi tarafsızlık ilkelerine dayanan, verimlilik, saydamlık, hesap verilebilirlik ilkelerini barındıran bir sistemi ifade etmektedir.

3.2.6.1. Merkezden Yönetim

Devlet, kendi ulusal sınırları içinde yaşayan insanların ortak nitelikteki kamusal ihtiyaçlarını gidermek amacı taşıyan bir organizasyondur. Ülkelerin siyasi, ekonomik, yönetsel ve toplumsal yapılarını doğrudan etkileyen bu ihtiyaçların arkasındaki belirleyici etmenler; uzunca bir geçmişe dayanan devlet yönetim gelenekleri, tarihsel ve coğrafi koşullar, sosyo-ekonomik yapı, siyasal kültür ve demokratik bilinç düzeyidir. Devletin toplumsal ihtiyaçlardan ötürü ortaya çıkan görevlerini yerine getirebilmesi için oluşturduğu bir “merkezi idare” örgütü bulunmaktadır (Parlak, 2014: 9; Erdem vd., 2013: 365)

Merkezden yönetim, karar alma yetkisinin yönetimin en tepesinde olan(lar)da olması veya tepeye yakın pozisyonları işgal edenlerde bulunması şeklinde tanımlanabilir. Merkezden yönetimde kamu yönetimi ile ilgili politikalar ve planlar bir merkezde yürütülür, karar alındıktan sonra bağlı birimlere iletilir ve gereken faaliyetler gerçekleştirilir (Aydın, 2015: 57; Yavuz, 2003: 26). Merkeziyetçi ülke, tüm kamusal malların ve hizmetlerin üretimi ve tüketiminin yerel alanlar da dahil olmak üzere

merkezi bir devlet tarafından yerine getirildiği ve finanse edildiği ülkedir. Böyle bir sistemde hem yerel nitelikteki hem de merkezi nitelikteki hizmetler merkezde toplanmakta ve merkezi örgütler aracılığıyla veya merkezin hiyerarşisi içerisinde yer alan örgütler tarafından yerine getirilmektedir (Erdem vd., 2013:367; Türkoğlu, 2009: 32).

Merkezden yönetim ilkesi siyasi merkezden yönetim ve idari merkezden yönetim olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Siyasi bakımdan merkezden yönetimde, yasama, yürütme ve yargı görevleri tamamen merkezde toplanmıştır (Eryılmaz, 2015: 106; Pehlivan, 2013: 190). Burada bahsedilen örgütlenme şekli üniter devlettir. Böyle bir devlet örgütlenmesinde kanun yapan ulusal yasama organı dışında herhangi bir meclis bulunmaz. Dolayısıyla, farklı bölgelere ve yerleşme birimlerine göre değişiklik gösteren kanunlar da söz konusu olmaz (Anbarlı Boztaş ve Kızılkaya, 2016: 611; Eryılmaz, 2015: 107).

İdari merkezden yönetim ise, daha dar bir anlamı ifade etmektedir. İdari merkeziyetçilik, kamu otoritesinin merkezileştirilmesini gerektirmektedir. Kamu hizmetleri ile ilgili politikaların belirlenmesi ve kararların alınma yetkisi merkezi organlarda toplandığı gibi bunların yürütülmesine ilişkin yetki de yine merkezi organların eline verilmiştir. Bu sistemde merkezin hiyerarşik yapısı içinde yer alan alt birimlere, bölge ve il kuruluşlarına geniş takdir yetkisi tanınmamaktadır (Eryılmaz, 2015: 107).

3.2.6.1.1. Merkezden Yönetimin Özellikleri

Yukarıda verilen tanımları oluşturan unsurlardan hareketle merkezden yönetimin özellikleri şöyle sıralanabilir (Aydın, 2015: 58-59; Eryılmaz, 2015: 107; Günday, 2013: 66):

- Kamu hizmetlerine ilişkin politika oluşturma ve karar alma yetkisi merkezi organların elindedir. Bu nedenle kamusal mal veya hizmetler, başkentteki organlar organ tarafından planlanmakta ve yönetilmektedir.
- Kamu hizmetleri için gerekli olan gelir ve giderler merkezden yönetilir.
- Merkezi idare birimlerinde görev alan personelin tüm işlemleri yine merkezden yönetilir. Merkezi idare kamu personelinin yer değiştirme ve terfi gibi bazı işlemlerini kendine bilgi vermek şartıyla hiyerarşik yapı içinde yer alan bölge ya da ildeki kuruluşlara devredebilmektedir.

3.2.6.1.2. Merkezden Yönetimin Yararları

Merkezden yönetim örgütlenmesinin ülkeler açısından bazı yararları bulunmaktadır. Bunlar şöyle sıralanabilir (Aydın, 2015: 59; Gökçek Karaca ve Demirci, 2013: 162; Eryılmaz, 2015: 108):

- Merkezden yönetim, merkezi hükümetin siyasi ve idari açıdan güçlenmesini, yönetim ile devlet yönetiminde birliğin sağlanmasını ve üniter yapının korunmasını kolaylaştırmaktadır.
- Hizmetlerin ülke genelinde belli bir standartta sunulması sağlanmaktadır.
- Hizmetlerin verimli ve etkili bir biçimde sunulması için gerekli olan uzmanlık ve parasal kaynaklar merkezden yönetim sisteminde daha kolay elde edilmektedir.

- Kaynakların ülke düzeyinde rasyonel ve planlı bir şekilde kullanılması hizmet maliyetlerinin düşmesini sağlamakta ve bu durum vatandaşların vergi yükünü de hafifletmektedir.
- Kamu görevlilerinin, merkezi yönetim tarafından atanmaları yerel düzeydeki çeşitli çıkar gruplarının etkilerinden uzak kalmasını sağlamaktadır. Bu durum kamu hizmetlerinin ülkenin her bölgesinde aynı düzeyde yayılmasını ve daha eşit ve tarafsız sunulmasını beraberinde getirmektedir.

3.2.6.1.3. Merkezden Yönetimin Sakıncaları

Yukarıda sayılan yararlarla karşılık, merkezden yönetimin bazı sakıncaları da bulunmaktadır. Bu sakıncalar şöyle sıralanabilir (Aydın, 2013a: 60; Eryılmaz, 2015: 108-109; Gözübüyük, 2014: 42):

- Merkeziyetçilik hizmetlerde gecikmeye sebep olabilmekte ve hizmetlerin mahalli ihtiyaçlara uygun olmaması sonucunu doğurabilmektedir. Çünkü kamu hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin kararlar, başkentte alındığı için söz konusu kararlar yerel halkın tercihleri ve önceliklerine uygun düşmeyebilmektedir.
- Merkezden kararların alınması, taşra birimlerine iletilmesi ve uygulamaya konulması gibi birbirini takip eden işlemler zaman ve kaynak israfına sebep olmakta, bürokrasiyi ve özellikle kırtasiyeciliği arttırmaktadır.
- Merkezden yönetim sistemi görevlilere fazla inisiyatif tanımamaktadır. Bu memurun bilgi ve tecrübe açısından zayıflamasına ve isteksiz olmasına yol açmaktadır.
- Merkezden yönetim, merkezi hükümetin veya yönetimin, taşradaki rutin ve önemsiz işlerle uğraşmasına neden olmakla birlikte ulusal düzeydeki önemli işlerle ilgilenmesini engellemektedir.
- Son olarak merkezden yönetim demokratik kurallara uygun bir yönetim değildir. Çünkü halkın kamu görevlileri ile yakınlaşmasını ve verilen hizmetlere ilgi duyup katılmasını engellemektedir.

3.2.6.1.4. Merkezi Yönetimin Başkent Teşkilatı

16 Nisan 2017 tarihinde yapılan bir referandum ile 6771 sayılı “Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” onaylanmış ve 1982 Anayasası değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik sonucunda parlamenter sisteme sahip olan Türkiye, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçmiştir. Yeni sistem 24 Haziran 2018 tarihinde yapılan seçim ile yürürlüğe girmiştir. Bu süre içerisinde ise yeni sistem ile ilgili uyum yasaları çıkarılmıştır. Referandum ile kabul edilen değişiklik sonucu 18 madde değiştirilmiş ve Türkiye'nin merkezi teşkilat yapısında birçok değişiklik meydana getirmiştir. İlgili değişiklikler Anayasa metnine işlenmiştir. Bu bölüm 6771 sayılı Kanun dikkate alınarak hazırlanmıştır.

6771 sayılı Kanun ile kabul edilen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi parlamenter sistemde yaşanan sorunları ortadan kaldırmak amacıyla kabul edilmiştir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, demokratik hükümet sistemleri tipolojisindeki Başkanlık Hükümeti Sistemine tekabül etmektedir. Temmuz 2018 itibarıyla geçilen

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi iki önemli temel üzerinde durmaktadır. Bunlardan ilki yürütmenin (Cumhurbaşkanının) halk tarafından seçilmesi, Anayasada belirtilen sürede herhangi bir güvene ihtiyaç duymaksızın görevini sürdürmesidir. İkincisi ise beş yıllığına seçilen meclisin yasama ve denetim tekeli elinde bulundurmasıdır. Bu yeni sistemde, yasama ve yürütme ve yargı katı bir kuvvetler ayrılığına kavuşmakta ve egemenlikler rasyonelleşmektedir (İyimaya, 2017: 76).

Anayasa değişikliği önerisi daha çok hükümet sistemini içeren düzenlemeleri barındırmaktadır. Bu nedenle yasama ve yürütme organının seçimleri, seçimlerin yenilenme biçimi, yürütmenin görevleri, yargıya ilişkin bazı düzenlemeler, Cumhurbaşkanı ve bakanların yargılama ve soruşturma usulleri, Cumhurbaşkanı yardımcıları ve Cumhurbaşkanının kararname yetkisi, devlet bütçesinin hazırlanması gibi alanlarda anayasa değişikliğine gidilmiştir. Devletin üniter niteliği, yasama organının yapısı, Anayasa Mahkemesinin görevi ve üye seçimleri gibi alanlarda herhangi yeni bir düzenlemeye gidilmemiştir (Gülener ve Miş, 2017: 9). Yine bu sistemde Bakanlar Kurulu kaldırılarak yürütme yetkisi sadece Cumhurbaşkanına verilmiştir. Cumhurbaşkanı yürütme yetkisini yardımcıları ve bakanlar ile birlikte yerine getirmektedir.

Yeni sistem genel hatları ile şu değişiklikleri içerisinde barındırmaktadır (Karatepe vd., 2017: 122-135):

- Türkiye Cumhuriyeti mahkemelerini “bağımsız” olarak tanımlayan madde “tarafsızlık” ibaresi eklenerek yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığı güçlendirilmiştir.
- Milletvekili sayısı, 550’den 600’e çıkarılmıştır.
- 25 olan milletvekili seçilme yaşı 18 yaş olarak düzenlenmiştir.
- TBMM seçimleri 4 yılda birden 5 yılda bir çıkarılmış, Cumhurbaşkanı ve TBMM seçimleri 5 yılda bir aynı gün birlikte yapılması konuları düzenlenmiştir.
- TBMM’nin görev ve yetkileri değiştirilerek; “Kanun koymak, değiştirmek ve kaldırmak, bütçe ve kesin hesap kanun tekliflerini görüşmek ve kabul etmek, para basılmasına ve savaş ilanına karar vermek, milletlerarası anlaşmaların onaylanmasını uygun bulmak, TBMM üye tam sayısının 5’te 3 çoğunluğunun kararı ile genel ve özel af ilanına karar vermek, anayasanın diğer maddelerinde öngörülen yetkileri kullanmak ve görevleri yerine getirmek” şeklinde belirlenmiştir. Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin gereği olarak güvenoyu ve gensoru uygulaması kaldırılmıştır.
- TBMM’nin bilgi edinme ve denetim yetkisi; meclis araştırması, genel görüşme, meclis soruşturması ve yazılı soru ile mümkün hale getirilmiş, yazılı sorulara 15 gün içinde cevap verilmesi zorunluluğu düzenlenmiş ve Cumhurbaşkanı ve hükümet üyeleri için Meclis soruşturmasının kapsamı genişletilmiştir.
- Cumhurbaşkanının nasıl seçileceği, görevleri, yetkileri ve yargılanması ile Cumhurbaşkanı yardımcılığı ile bakanların belirlenmesi konuları düzenlenmiştir.
- Meclisin ve Cumhurbaşkanının seçime hangi durumlarda ve nasıl karar verecekleri düzenlenmiştir.

- Olağanüstü halin ilan edilmesi ve kaldırılması ile ilgili alanlar yeniden düzenlenerek Cumhurbaşkanına olağanüstü hal ilan etme hakkı tanınmıştır.
- Disiplin mahkemesi dışında askeri mahkeme kurulamayacağı, ancak savaş halinde askerlerin görevleriyle ilgili yargılanacakları askeri mahkemeler kurulabileceği konuları düzenlenmektedir. Asker ve sivil yargı ayrımı bitmekte, askeri yargı ortadan kaldırılarak sadece askeri disiplin mahkemelerine izin verilmiştir.
- Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Hakimler ve Savcılar Kuruluna dönüştürülmüş ve üyelerinin nasıl ve kimler tarafından seçilip atanacağı düzenlenmiştir.
- Genel bütçenin nasıl hazırlanacağı yeniden düzenlenmiştir.
- Yine kavram ve uygulamaların anayasaya uyarlanması ile yeni değişikliklerin nasıl ve ne zaman yürürlüğe gireceği konuları düzenlenmiştir.

3.2.6.1.4.(1). Cumhurbaşkanı

6771 sayılı kanunun 7. maddesi 1982 Anayasası'nın 101. maddesi değiştirilerek cumhurbaşkanının seçilme şartları ile nasıl seçileceğini düzenlemiştir. Bu maddeye göre; "Cumhurbaşkanı, kırk yaşını doldurmuş, yükseköğrenim yapmış, milletvekili seçilme yeterliliğine sahip, Türk vatandaşları arasından, doğrudan halk tarafından seçilir."

"Cumhurbaşkanının görev süresi beş yıldır. Bir kimse en fazla iki defa Cumhurbaşkanı seçilebilir. Cumhurbaşkanlığına, siyasi parti grupları, en son yapılan genel seçimlerde toplam geçerli oyların tek başına veya birlikte en az yüzde beşini almış olan siyasi partiler ile en az yüz bin seçmen aday gösterebilir. Cumhurbaşkanı seçilen milletvekilinin Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliği sona erer. Genel oyla yapılacak seçimde, geçerli oyların salt çoğunluğunu alan aday Cumhurbaşkanı seçilir. İlk oylamada bu çoğunluk sağlanamazsa, bu oylamayı izleyen ikinci pazar günü ikinci oylama yapılır. Bu oylamaya, ilk oylamada en çok oy almış iki aday katılır ve geçerli oyların çoğunluğunu alan aday Cumhurbaşkanı seçilir. İkinci oylamaya katılmaya hak kazanan adaylardan birinin herhangi bir nedenle seçime katılmaması halinde; ikinci oylama, boşalan adaylığın birinci oylamadaki sıraya göre ikame edilmesi suretiyle yapılır. İkinci oylamaya tek adayın kalması halinde, bu oylama referandum şeklinde yapılır. Aday, geçerli oyların salt çoğunluğunu aldığı takdirde Cumhurbaşkanı seçilir. Oylamada, adayın geçerli oyların çoğunluğunu alamaması halinde sadece Cumhurbaşkanı seçimi yenilenir. Seçimlerin tamamlanamaması halinde yenisi göreve başlayıncaya kadar mevcut Cumhurbaşkanının görevi devam eder. Cumhurbaşkanlığı seçimlerine ilişkin diğer usul ve esaslar kanunla düzenlenir."

İlgili kanunun 8. maddesi ile 1982 Anayasası'nın 104. maddesinde değişiklik yapılmış ve bu değişikliğe göre "Cumhurbaşkanı devletin başıdır. Yürütme yetkisi Cumhurbaşkanına aittir. Cumhurbaşkanı, Devlet başkanı sıfatıyla Türkiye Cumhuriyetini ve Türk Milletinin birliğini temsil eder; Anayasanın uygulanmasını, Devlet organlarının düzenli ve uyumlu çalışmasını temin eder. Gerekli gördüğü takdirde, yasama yılının ilk günü Türkiye Büyük Millet Meclisinde açılış konuşmasını yapar. Ülkenin iç ve dış siyaseti hakkında Meclise mesaj verir. Kanunları yayımlar. Kanunları tekrar görüşülmek üzere Türkiye Büyük Millet Meclisine geri gönderir. Kanunların, Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün tümünün veya belirli

hükümlerinin Anayasaya şekil veya esas bakımından aykırı oldukları gerekçesiyle Anayasa Mahkemesinde iptal davası açar. Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanları atar ve görevlerine son verir. Üst kademe kamu yöneticilerini atar, görevlerine son verir ve bunların atanmalarına ilişkin usul ve esasları Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenler. Yabancı devletlere Türkiye Cumhuriyetinin temsilcilerini gönderir, Türkiye Cumhuriyetine gönderilecek yabancı devlet temsilcilerini kabul eder. Milletlerarası antlaşmaları onaylar ve yayımlar. Anayasa değişikliklerine ilişkin kanunları gerekli gördüğü takdirde halkoyuna sunar. Milli güvenlik politikalarını belirler ve gerekli tedbirleri alır. Türkiye Büyük Millet Meclisi adına Türk Silahlı Kuvvetlerinin Başkomutanlığını temsil eder. Türk Silahlı Kuvvetlerinin kullanılmasına karar verir. Sürekli hastalık, sakatlık ve kocama sebebiyle kişilerin cezalarını hafifletir veya kaldırır.”

“Cumhurbaşkanı, yürütme yetkisine ilişkin konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabilir. Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleriyle dördüncü bölümde yer alan siyasi haklar ve ödevler Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenemez. Anayasada münhasıran kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamaz. Kanunda açıkça düzenlenen konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamaz. Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kanunlarda farklı hükümler bulunması halinde, kanun hükümleri uygulanır. Türkiye Büyük Millet Meclisinin aynı konuda kanun çıkarması durumunda, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümsüz hale gelir.”

“Cumhurbaşkanı, kanunların uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilir. Kararnameler ve yönetmelikler, yayımdan sonraki bir tarih belirlenmemişse, Resmi Gazetede yayımlandıkları gün yürürlüğe girer. Cumhurbaşkanı, ayrıca Anayasada ve kanunlarda verilen seçme ve atama görevleri ile diğer görevleri yerine getirir ve yetkileri kullanır.”

6771 sayılı Kanunun 9. maddesi Anayasanın 105. maddesini yeniden düzenleyerek Cumhurbaşkanının cezai sorumluluğunu düzenlemiştir. Bu değişiklik “Cumhurbaşkanı hakkında, bir suç işlediği iddiasıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi üye tamsayısının salt çoğunluğunun vereceği önergeyle soruşturma açılması istenebilir. Meclis, önergeyi en geç bir ay içinde görüşür ve üye tamsayısının beşte üçünün gizli oyuyla soruşturma açılmasına karar verebilir. Soruşturma açılmasına karar verilmesi halinde, Meclisteki siyasi partilerin, güçleri oranında komisyona verebilecekleri üye sayısının üç katı olarak gösterecekleri adaylar arasından her siyasi parti için ayrı ayrı ad çekme suretiyle kurulacak onbeş kişilik bir komisyon tarafından soruşturma yapılır. Komisyon, soruşturma sonucunu belirten raporunu iki ay içinde Meclis Başkanlığına sunar. Soruşturmanın bu sürede bitirilememesi halinde, komisyona bir aylık yeni ve kesin bir süre verilir. Rapor Başkanlığa verildiği tarihten itibaren on gün içinde dağıtılır, dağıtımından itibaren on gün içinde Genel Kurulda görüşülür. Türkiye Büyük Millet Meclisi, üye tamsayısının üçte ikisinin gizli oyuyla Yüce Divana sevk kararı alabilir. Yüce Divan yargılaması üç ay içinde tamamlanır, bu sürede tamamlanamazsa bir defaya mahsus olmak üzere üç aylık ek süre verilir, yargılama bu sürede kesin olarak tamamlanır. Hakkında soruşturma açılmasına karar verilen Cumhurbaşkanı, seçim kararı alamaz. Yüce Divanda seçilmeye engel bir suçtan mahkûm edilen Cumhurbaşkanının görevi sona erer. Cumhurbaşkanının görevde bulunduğu sürede işlediği iddia edilen suçlar için görevi bittikten sonra da bu madde hükmü uygulanır.”

İlgili kanunun 10. maddesi cumhurbaşkanlığı makamının boşalması durumunda neler yapılması gerektiğine yer vermiştir. Bu maddeye göre “Cumhurbaşkanlığı

makamının herhangi bir nedenle boşalması halinde, kırkbeş gün içinde Cumhurbaşkanı seçimi yapılır. Yenisi seçilene kadar Cumhurbaşkanı yardımcısı Cumhurbaşkanlığına vekalet eder ve Cumhurbaşkanı'na ait yetkileri kullanır. Genel seçime bir yıl veya daha az kalmışsa Türkiye Büyük Millet Meclisi seçimi de Cumhurbaşkanı seçimi ile birlikte yenilenir. Genel seçime bir yıldan fazla kalmışsa seçilen Cumhurbaşkanı Türkiye Büyük Millet Meclisi seçim tarihine kadar görevine devam eder. Kalan süreyi tamamlayan Cumhurbaşkanı açısından bu süre dönemden sayılmaz. Türkiye Büyük Millet Meclisi genel seçimlerinin yapılacağı tarihte her iki seçim birlikte yapılır.”

3.2.6.1.4.(2). Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar

6771 sayılı Kanununun 10. maddesi Anayasanın 106. maddesini yeniden düzenlemiş ve bu düzenleme ile Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanlara yer vermiştir. Bu maddeye göre Cumhurbaşkanı, seçildikten sonra bir veya daha fazla Cumhurbaşkanı yardımcısı atayabilmektedir. İlgili maddenin devamında Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanları seçilme yeterlilikleri, Cumhurbaşkanı'na vekalet edebilmeleri ve nasıl yargılanacakları yer almaktadır. Buna göre:

“Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanlar, milletvekili seçilme yeterliliğine sahip olanlar arasından Cumhurbaşkanı tarafından atanır ve görevden alınır. Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakan olarak atanırlarsa üyelikleri sona erer. Cumhurbaşkanının hastalık ve yurt dışına çıkma gibi sebeplerle geçici olarak görevinden ayrılması hallerinde, Cumhurbaşkanı yardımcısı Cumhurbaşkanı'na vekalet eder ve Cumhurbaşkanı'na ait yetkileri kullanır. Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanlar, Cumhurbaşkanı'na karşı sorumludur. Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanlar hakkında görevleriyle ilgili suç işledikleri iddiasıyla, Türkiye Büyük Millet Meclisi üye tamsayısının salt çoğunluğunun vereceği önergeyle soruşturma açılması istenebilir. Meclis, önergeyi en geç bir ay içinde görüşür ve üye tamsayısının beşte üçünün gizli oyuyla soruşturma açılmasına karar verebilir. Yüce Divanda seçilmeye engel bir suçtan mahkûm edilen Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın görevi sona erer. Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanlar, görevleriyle ilgili olmayan suçlarda yasama dokunulmazlığına ilişkin hükümlerden yararlanır. Bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri ve yetkileri, teşkilat yapısı ile merkez ve taşra teşkilatlarının kurulması Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenir.”

3.2.6.1.4.(3). Bakanlıklar

Türkiye'de merkezi yönetim örgütü Bakanlıklar şeklinde örgütlenmiştir ve Bakanlıklar, her biri farklı hizmetlerin sunulmasından sorumlu kamusal yapılardır (Polatoğlu, 2003b: 109; Şahin, 2015: 334). Bakanlıklar, merkez teşkilatı ve ihtiyaca göre oluşturulan taşra ve yurt dışındaki teşkilatlardan ve bağlı ve ilgili kuruluşlardan oluşmaktadır. Bakanlıkların sayısı ise devletin üstlendiği görevlere bağlı olarak artış göstermektedir. Kamu yönetiminin yerine getirmekle görevli bulunduğu tüm hizmetler, çeşitli Bakanlıklara dağıtılmıştır. Her Bakanlığın başında görev alanıyla ilgili kamu yetkisini kullanma ve kararlar alma yetkisine sahip bir Bakan bulunmaktadır. Bakan başında bulunduğu Bakanlığın en yüksek temsilcisi olmakla birlikte hem idari hem de siyasi görevleri bulunmaktadır. Bakanlıkların tek tek tüzel kişilikleri bulunmamaktadır. Bunlar devlet tüzelkişiliği içinde yer almaktadırlar (Turan, 2016: 95; Eryılmaz, 2015: 144; Aydın, 2017: 82). Anayasa'nın 113. maddesine göre Bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri, yetkileri ve teşkilatı kanunla düzenlenir.

Türkiye’de 3 Haziran 2011 tarihinde çıkarılan 633-643 sayılı Kanun Hükmünde Kararnemelerle Devlet Bakanlıkları icracı bakanlıklara dönüştürüldü ve mevcut bazı Bakanlıkların adı ve sorumluluk alanı değiştirilmiştir. Değişiklik öncesi 15 olan Bakanlık sayısı düzenleme ile 20’ye çıkarılmıştı, Temmuz 2018 itibariyle başlayan yeni sistemde bakanlıkların sayısı 16 oldu. Artık Başbakan yok ve ‘Bakanlar Kurulu’ yerine ‘Cumhurbaşkanı Kabinesi’ söz konusudur.

3.2.6.1.4.(4). Yardımcı Kuruluşlar

Yardımcı kuruluşlar, Bakanlıklara görevlerin icrasında yardımcı olmak, belirlenmiş konular için görüş bildirmek ve denetimde bulunmak amacıyla kurulmuş birimlerdir. Yardımcı kuruluşların bir kısmı Anayasa’da düzenlenmiştir. Gerekli görüldüğü zaman yasayla yardımcı kuruluş oluşturmak mümkündür. Bu kuruluşlar, kendilerine verilen yürütme ve idari görevlerden dolayı merkezi yönetimin hiyerarşisi dışındadır. Merkezi yönetimi oluşturan örgütlere yardımcı olmak görevi gören birimler, Milli Güvenlik Kurulu, Danıştay ve Sayıştay’dır (Kestane, 2002: 29; Aydın, 2016: 261).

3.2.6.1.4.(4).(a). Milli Güvenlik Kurulu

Günümüzde ülkelerin birçoğunda, ulusal savunma veya ulusal güvenlik konusunda, yürütmeye yardımcı olan ve ona danışmanlık hizmeti veren organlar bulunmaktadır (Sezen, 2000: 63). Kavram olarak milli güvenlik, devletin bağımsızlığını ve ülke bütünlüğünü, millet egemenliğini, ulusal ya da uluslararası tehditler tarafından herhangi bir tehlikeye düştüğü zaman, Anayasa’nın görevlendirmiş olduğu yetkili organ veya organlarca devletin tüzel kişiliğinin korunması ve devletin güvene alınmasını ifade etmektedir (Hakyemez, 2003: 287).

Türkiye’de Milli Güvenlik Kurulu, askeri ve sivil otoriteleri, başta milli güvenlik ile ilgili olmak üzere önemli ülke sorunları üzerinde ortak görüş belirlemek için bir araya getiren bir anayasal kuruluştur. Bu Kurul Anayasa’nın 118. maddesinde düzenlenmiştir (Eryılmaz, 2015: 148). Anayasaya göre Milli Güvenlik Kurulu; “Devletin milli güvenlik siyasetinin tayini, tespiti ve uygulanması ile ilgili alınan tavsiye kararları ve gerekli koordinasyonun sağlanması konusundaki görüşlerini Cumhurbaşkanına bildirir. Kurulun, Devletin varlığı ve bağımsızlığı, ülkenin bütünlüğü ve bölünmezliği, toplumun huzur ve güvenliğinin korunması hususunda alınmasını zorunlu gördüğü tedbirlere ait kararlar Cumhurbaşkanınca değerlendirilir” (Md. 118) şeklinde tanımlanmaktadır.

2017 yılında çıkarılan 6771 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemede 118. madde yeniden düzenlenerek Milli Güvenlik Kurulunda kimlerin bulunacağı değiştirilmiştir. 118. maddenin son hali doğrultusunda; “Milli Güvenlik Kurulunun belirleme ve gerekli tedbirleri alma görevi Cumhurbaşkanına aittir. Milli Güvenlik Kurulu Cumhurbaşkanı başkanlığında, Cumhurbaşkanı yardımcıları, Genelkurmay Başkanı, Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri komutanları, Adalet, Milli Savunma, İçişleri ve Dışişleri Bakanı ile birlikte toplanmaktadır. Gündemin özelliğine göre Kurul toplantılarına ilgili bakan ve kişiler çağrılıp görüşleri alınabilir. Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinin teşkilatı ve görevleri Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenlenmektedir” (Md. 16).

3.2.6.1.4.(4).(b). Danıştay

Danıştay Türk kamu yönetimi sisteminde önemli bir yere sahiptir. Danıştay 10 Mayıs 1868 tarihinde “Şura-yı Devlet” adıyla Fransız örneği ile kurulmuş ve varlığını kesintisiz bir şekilde bugüne kadar sürdürmüştür (Eryılmaz, 2015: 148).

Danıştay Kanunu'nun 1. Maddesi Danıştay'ı “[...] Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile görevlendirilmiş Yüksek İdare Mahkemesi, danışma ve inceleme merci” olarak tanımlamaktadır. Danıştay'ın yüksek mahkeme olarak belirlenmesi O'nun yargısal fonksiyonunu ifade etmektedir. Yine danışma ve inceleme mercii olması ise Danıştay'ın idari fonksiyonunu belirtmektedir. Danıştay'ın idari görevlerini idari fonksiyonu dolayısıyla yerine getirmekle yükümlü olduğu görevleri oluşturmaktadır (Altay, 2005: 189).

Anayasa'nın 155. maddesine göre Danıştay, yürütme organına yardımcı bir inceleme, danışma ve karar organı olduğu kadar, yönetimin yargı yoluyla denetlenmesinde etkin ve önemli görev yapan bir yargı kuruluşudur (Aydın, 2017: 122). Ayrıca Danıştay kanun ile belirlenen bazı davalara ilk ve son derece mahkemesi olarak bakmakta ve yönetsel yargı yerleri arasında görev ve yetkilere ilişkin olarak çıkan uyuşmazlıkları çözmektedir (Polatoğlu, 2003b: 102).

Danıştay'ın yargı görevleri ile idari görevleri kesin olarak birbirinden ayrılmış ve her iki görevi yürütecek daireler birbirinden tamamen ayrı olarak kurulmuşlardır. Yönetimin yargı yoluyla denetlenmesi görevini idare ve vergi mahkemeleriyle Danıştay'ın dava daireleri birlikte yürütmektedir (Aydın, 2017: 122).

Danıştay üyelerinin dörtte üçü birinci sınıf idari yargı hakim ve savcılar ile bu meslekten sayılanlar arasından Hakimler ve Savcılar Kurulu; dörtte biri, nitelikleri kanunda belirtilen görevliler arasından Cumhurbaşkanı tarafından seçilmektedir. Danıştay Başkanı, Başsavcı, başkanvekilleri ve daire başkanları, kendi üyeleri arasından Danıştay Genel Kurulunca üye tamsayısının salt çoğunluğu ve gizli oyla dört yıl için seçilmektedirler. Süresi bitenler yeniden seçilebilirler (Turan, 2016: 98).

2575 sayılı Danıştay Kanununa göre “Danıştay; dokuzu dava, biri idari daire olmak üzere on daireden oluşur. Her dairede bir başkan ile yeteri kadar üye bulunur. Heyetler bir başkan ve dört üyenin katılımıyla toplanır, salt çoğunluk ile karar verir. Üye sayısının yeterli olması halinde birden fazla heyet oluşturulabilir. Bu durumda, oluşturulan diğer heyetlere, heyette yer alan en kıdemli üye başkanlık eder. Müzakereler gizli yapılır. Dairelerde yeteri kadar tetkik hakimi bulunur. Her dairede, ayrıca bir yazı işleri müdürünün yönetimi altında bir kalem bulunur. Kalem, yazı ve tebliğ işlerini yürütür” (Md. 13).

3.2.6.1.4.(4).(c). Sayıştay

Sayıştay, 1862 yılında Divan-ı Muhasebat adıyla kurulmuş ve mali konularda bir denetim ve “yüksek yargı” merciidir. Yani Sayıştay'ın kararları kesindir. Sayıştay merkezi yönetim bütçesi kapsamındaki kamu kurumlarının bütün gelir ve giderleri ile mallarını Türkiye Büyük Millet Meclisi adına denetlemek ve sorumluların hesap ve işlemlerini kesin hükme bağlamak ve kanunlarla verilen inceleme, denetleme ve hükme bağlama işlerini yapmakla görevlidir. Mahalli idarelerin hesap ve işlemlerinin denetimi ve kesin hükme bağlanması da yine Sayıştay tarafından yapılmaktadır (Aydın, 2017: 138; Turan, 2016: 98).

Sayıştay'ın misyonu “ TBMM'nin bütçe hakkını kullanmasına yönelik olarak, kamu idarelerinin etkin, verimli, ekonomik ve hukuka uygun biçimde faaliyet

göstermesini, kamu kaynaklarının öngörülen amaç, hedef, kanunlar ve diğer hukuki düzenlemelere uygun olarak elde edilmesini, saklanması ve kullanılmasını sağlamak için denetim yaparak raporlar üretmek ve sorumluların hesap ve işlemlerini yargılama yoluyla kesin hükme bağlamak” olarak açıklanmıştır (Aydın, 2015: 139).

6085 sayılı Sayıştay Kanununa göre Sayıştay’ın görevleri şunlardır (Md. 5):

“a) Kamu idarelerinin mali faaliyet, karar ve işlemlerini hesap verme sorumluluğu çerçevesinde denetler ve sonuçları hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisine doğru, yeterli, zamanlı bilgi ve raporlar sunar. b) Genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin; gelir, gider ve mallarına ilişkin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygun olup olmadığını denetler, sorumluların hesap ve işlemlerinden kamu zararına yol açan hususları kesin hükme bağlar. c) Genel uygunluk bildirimini Türkiye Büyük Millet Meclisine sunar. ç) Kanunlarla verilen inceleme, denetleme ve hükme bağlama işlerini yapar.”

Sayıştay’ın yapmış olduğu denetim, kamu idarelerinin hesap, mali işlem ve faaliyetleri ile iç kontrol sistemlerinin incelenmesi ve kaynakların etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak kullanılmasının değerlendirilmesini ifade etmektedir. Sayıştay yerindelik denetimi ile idarenin takdir yetkisini sınırlayacak ve ortadan kaldıracak kararlar alamamaktadır. Denetim faaliyeti genel kabul görmüş uluslararası denetim standartlarına uygun olmak üzere yapılmaktadır (Eryılmaz, 2015: 152).

3.2.6.1.5. Merkezi Yönetimin Taşra Teşkilatı

Türkiye’de merkezi yönetimin taşra teşkilatının kamu yönetimi içerisinde tartışmasız önemli bir yeri vardır. Merkezi yönetimin, ülkenin tüm ihtiyaçlarını ve sorunlarını taşra örgütleri olmadan yerine getirmesi mümkün değildir. Bu nedenle özellikle il ve ilçeler merkezi yönetimin hem sağlıklı çalışması hem de sorunlara çözüm bulması noktasında önemli bir yere sahiptir (Aydın, 2017: 155).

Merkezi yönetimin taşra teşkilatı il, ilçe ve bölge yönetiminden oluşmaktadır. 2014 yılına kadar “Bucak” yönetimi de bulunmaktaydı fakat yapılan bir yasal değişiklik ile kaldırılmıştır. Bölge yönetimleri tartışmalı olsa da bir taşra örgütü olarak kabul edilebilir. (Aydın, 2017: 155). Anayasa’ya göre, “Türkiye, merkezi idare kuruluşu bakımından, coğrafi durumuna, ekonomik şartlara ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre, illere; iller de diğer kademeli bölümlere ayrılmaktadır” (Al, 2013: 73).

Taşra teşkilatı birimleri merkeze doğrudan bağlı ve merkezin uzantıları olduklarından, kendi bütçeleri, kendi karar ve yürütme organları bulunmamaktadır. Bu nedenle taşra birimleri, merkez adına, merkezin kararlarını, merkezin gönderdiği kaynakları kullanarak ve yine merkezin gönderdiği personel ile kamu hizmeti sunmaktadırlar (Öztekin, 2012: 334).

3.2.6.1.5.(1). İl Yönetimi

İl sisteminde ülke yönetim açısından İl adı verilen bölümlere ayrılmaktadır. Merkezi yönetim kuruluşları taşra örgütlerini illerde kurmaktadırlar. İllerin başında merkezi yönetimin hem tüm halkı temsil eden hem de tüm halka karşı sorumlu olan bir yöneticisi bulunur ve iller bu yönetici tarafından yönetilir. Merkezi yönetimin taşra

örgütleri doğrudan bu yöneticiye bağlı, onun denetiminde görevlerini yerine getirmektedirler (Polatoğlu, 1985: 28).

İl yönetimi Anayasa'ya göre merkezi yönetimin temel taşra birimidir. Türkiye'de il yönetimi 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu ile düzenlenmiştir (Aygün, 2010: 51; Sezer, 2005:170). İllerin idaresi yetki genişliği esasına dayanmaktadır. Merkezi yönetime ait karar alma ve uygulama benzeri bazı kamusal yetkilerin, bir yerin ya da bir hizmetin başında bulunan kişiye devredilmesi anlamına gelen yetki genişliği yetkisini Türkiye'de Valiler kullanmaktadır. İl yönetiminin başında, her Bakanlık temsilcisi olan Vali bulunmakta ve Valinin görev ve hizmetlerine yardımcı olmak üzere İl Müdürleri ve İl İdare Kurulu bulunmaktadır (Aydın, 2017:157; Derdiman, 1995: 66).

Bir ilin kurulması, merkezinin belirlenmesi, adının değiştirilmesi, kaldırılması kanun eliyle gerçekleştirilir. İl sınırlarının değiştirilmesi İçişleri Bakanlığının kararı ve Cumhurbaşkanının tasdiki ile gerçekleşmektedir (Al, 2013: 74).

Türkiye'de il yönetiminin, yönetim açısından iki önemli özelliği bulunmaktadır. İlin birinci özelliği, merkezi yönetimden ayrı ve tüzel kişiliği bulunan bir yerel yönetim birimi olmasıdır ki buna "il özel idaresi" denilmektedir. İkinci özelliği ise; merkezi yönetimin taşradaki mülki bölümleri içinde yer alan birimdir ki buna da "valilik/vilayet" denilmektedir. Bu bakımdan il, hem bir yerel yönetim birimini hem de merkezi yönetimin taşradaki örgütlenmesini ifade etmektedir (Eryılmaz, 2015: 154)

Türk kamu yönetiminde vali hem merkez teşkilatının bir organı, hem de merkezin yürütmeden sorumlu memuru ve devletin temsilcisi olarak il genel idaresinin başıdır (Keskin, 2008: 90). Vali, ilde devleti ve hükümeti temsil etmekte, her bakanın sorumluluğunu yerine getirmekte ve yine bunların idari ve siyasi yürütme organı görevinde bulunmaktadır. Bu bakımdan valinin hem siyasi hem de idari olmak üzere iki önemli fonksiyonu bulunmaktadır. Bu nedenle valilik, öteki kamu görevlileri yanında istisnai memurluk olarak kabul edilmektedir. Valinin nitelikleri, atanmaları ve özlük hakları, diğer kamu görevlilerinden farklı bir şekilde düzenlenmiştir (Eryılmaz, 2015: 154). Valiler başta güvenlik olmak üzere il sınırları içinde tüm kamu hizmetlerinden sorumlu olduklarından İl İdaresi Yasasına göre çok geniş yetkilerle donatılmışlardır (Öztekin, 2012: 338). İl İdaresi Kanununun 9, 10, 11 ve 12. maddelerinde valinin görev, yetki ve sorumlulukları açıkça belirtilmektedir.

İl İdaresi Kanununa göre "Bakanlıkların kuruluş kanunlarına göre illerde lüzumu kadar teşkilat bulunur. Bu teşkilatın her birinin başında bulunanlar il idare şube başkanlarıdır. Bunların emri altında çalışanlar ilin ikinci derecede memurlarıdır. Bu teşkilat valinin emri altındadır." (Md. 4). İl Müdürleri kendi şubeleri ile ilişkili işlerin yürütülmesinden ve şubeleri memur ve müstahdemlerinin kanun, tüzük, yönetmelik ve Hükümet kararlarıyla belirtilen ödev ve görevlerinin sürat ve intizamla yapılmasından valiye karşı sorumludurlar. Yine İl Müdürlerinin her biri, kanun, tüzük, yönetmelik ve Hükümet kararlarının verdiği görev ve yükümlülükleri ve Valinin emirlerinin yürüterek aldıkları işler üzerinde gereken incelemeleri yaparak bilgi ve düşüncelerini zamanında bildirmek ve valinin istediği her türlü bilgiyi vermekle yükümlüdürler (Aydın, 2015: 163).

İl İdare Kurulu ise il yönetiminde Valiye yardımcı olan bir organdır (Eryılmaz, 2015:156). İl İdare Kanununa göre, "Valinin başkanlığı altında hukuk işleri müdürü, defterdar, milli eğitim, bayındırlık, sağlık ve sosyal yardım, tarım ve veteriner müdürlerinden teşekkül eder. Vali, idare kuruluna başkanlık etmek üzere Vali muavinini görevlendirebilir." (Md. 57). "İdare kurulları, idari, istişari ve kazai olmak üzere türlü karar alırlar. İdare kurullarının idari yetkileri kanun ve tüzüklerle kendilerine

verilen vazifelerdir” (Md. 60). “İl idare kurullarının idari kaza işlerinde hukuk işleri müdürleri kanun sözcüsü vazifesini görürler.” (Md. 63).

3.2.6.1.5.(2). İlçe Yönetimi

Taşra teşkilatının ikincisi olan İlçe'nin Türkiye'de eski bir geleneği ve çevredeki sosyal ve iktisadi şartların geliştirilmesi yönünden önemli görevleri bulunmaktadır. İller gibi ilçeler de kanunla kurulmaktadır. İlçe yönetimi hemen hemen il yönetiminin bir izdüşümü şeklinde örgütlenmiştir. İlçedeki merkezi yönetim kuruluşlarının başında Kaymakam bulunmaktadır. Ayrıca İlçelerde İlçe Müdürleri ve İlçe İdare Kurulları da bulunmaktadır (Aydın, 2015: 165; Polatoğlu, 2003b: 117).

İlçenin idari amiri olan Kaymakam, ilçedeki tüm görev ve yetkilerini Valinin gözetim ve denetimi altında kullanmaktadır (Turan, 2016: 100). Kaymakam ilçede dirlik ve düzeni sağlamakla görevlidir. Kaymakam ayrıca yasa, tüzük, yönetmelik ve hükümet kararlarının yayınlanmasını ve uygulanmasını sağlamakla birlikte Valinin emir ve talimatlarını yerine getirmekle yükümlüdürler. Kaymakamlar, normal şartlarda ilçenin işleri hakkında bağlı oldukları valilerle yazışırlar ve görüşürler; olağanüstü hallerde, İçişleri Bakanlığı ve diğer bakanlıklar ile muhabere edebilirlerse de, söz konusu iletişimden valiye bilgi vermekle yükümlüdür (Eryılmaz, 2015: 156-157).

İlçe Müdürleri, kendi şubeleri ile ilgili kanun, tüzük, yönetmelik ve hükümet kararları ile ilgili kendi dairelerine verilmiş olan görevlerin çabuk ve bir düzen içerisinde görülmesi hususlarında doğrudan doğruya Kaymakama karşı sorumludur. İlçe İdare Şube Başkanları, Kaymakam tarafından verilen emirleri yerine getirmek ve kendilerine verilen işler hakkında gereken tetkikleri yaparak değerlendirmelerini zamanında bildirmek ve istenilen her türlü bilgiyi vermekle yükümlüdürler (Aydın, 2017: 176).

İl yönetimine benzer şekilde, ilçede de Kaymakamın başkanlığında İlçe İdare Kurulu görev yapmaktadır. İlçe İdare Kurulu yazı işleri müdürü, mal müdürü, hükümet tabibi, milli eğitim müdürü, tarım ve köy işleri müdüründen oluşmaktadır. İlçe İdare Kurulunun yönetim ve danışma görevleri bulunmaktadır (Eryılmaz, 2015: 157).

3.2.6.1.5.(3). Bölge Yönetimi

Türkiye'de merkezi yönetimin taşra teşkilatı genel olarak İl sistemine dayanmakla beraber, bölge yönetimine ilişkin birtakım uygulamaların olduğu da görülmektedir (Bulut, 2002: 38). 1982 Anayasası'nın 126. maddesinde yer alan hüküm il örgütünün üstünde tüzel kişiliği olan bir kuruluşa olanak tanımaktadır. Ayrıca İl İdaresi Kanununun 3. maddesindeki “belli kamu hizmetlerinin görülmesi amacı ile birden çok İl'i içine alan çevrede, bu hizmetler için yetki genişliğine sahip kuruluşlar meydana getirilebilir.” şeklindeki hüküm de gölge yönetimine imkan tanımaktadır. Ancak bunlara rağmen, 1983 yılında 71 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Güneydoğu Anadolu'da kurulan Olağanüstü Hal Bölge Valiliği dışında, merkezi yönetimin İl örgütünün üstünde “bölge yönetimi” gibi bir taşra birimi bulunmamaktadır (Aydın, 2017: 189).

Bölge yönetimi, merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki bir ara basamak olarak tanımlanmaktadır (Keleş 2014: 69). Bölge, merkezi idarenin taşra örgütü olmasına rağmen, İl gibi görev ve faaliyet alanı standart bir yönetim birimi değildir. Nitekim bir ildeki bütün müdürlüklerin faaliyet alanı o ilin coğrafi alanı ile sınırlı olduğu halde, her merkezi yönetim kuruluşunun bölge merkezi ile buna bağlı olan

illerin faaliyet alanları birbirinden farklılık göstermektedir. Bu anlamda bağlı ve ilgili kuruluşların bölge yeri olarak standart bir yapılanması bulunmamaktadır (Eryılmaz, 2015: 158).

Ancak bazı Bakanlıklar ve bağlı kuruluşların fiziksel olarak taşrada bulunan ve başkent örgütü ile taşra örgütü arasında örgütlenen “bölge kuruluşları” bulunmaktadır. Bunlar merkezi yönetime bağlı fakat genel yönetimin İl örgütünün üstünde bir tüzel kişilik değildir, sadece bağlı kuruluşların taşra örgütünde İl’den önce gelmektedir. Birden fazla İl’i ilgilendiren bazı hizmetleri görmek üzere kurulan, farklı coğrafi alanları içine alan ve farklı isimler ile kurulabilen bölge kuruluşlarının bazıları ülkenin sadece belirli bölgelerinde bulunurken, Karayolları Genel Müdürlüğü gibi bazı genel müdürlüklerin bölge kuruluşları ise ülkenin her yerinde bulunmaktadır (Aydın, 2015: 190).

Türk kamu yönetimi merkeziyetçi bir anlayışa sahip olduğu için, merkezi idare kuruluşları ile taşra teşkilatının önemli ve çok fazla göreve sahip olduğu söylenebilir. Merkez idaresi Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar, Milli Güvenlik Kurumu, Danıştay ve Sayıştay gibi yardımcı kuruluşlar ile merkezi yönetimin taşra teşkilatı olan İl, İlçe ve Bölge şeklinde örgütlenmiştir. Cumhurbaşkanı devletin başı ve yönetimin yürütme kanadı olarak kamu siyasalarının yürütülmesinden Yardımcıları ve Bakanlar ile birlikte sorumludur. Bakanlıklar kamu yönetimi hizmetlerinin ülke genelinde eksiksiz ve kesintisiz bir şekilde yürütülmesinden sorumlu birimlerdir. Yardımcı kuruluşlar kamusal hizmetlerin sunulmasında Bakanlıklara yardımcı olmak, belirli konularda görüş bildirmek ve yine belirli konularda denetim faaliyetini yerine getirmek amacıyla kurulmuş birimlerdir. Merkezi yönetimin taşra teşkilatını oluşturan İl, İlçe ve Bölge ise yerel veya bölgesel nitelikteki kamusal ihtiyaçların etkin, verimli ve hızlı bir şekilde yürütülmesi amacıyla oluşturulmuş yönetsel birimlerdir. Her birinin başında devleti ve onun hizmetlerinin sunulmasından sorumlu idarecileri bulunmaktadır.

3.2.6.2. Yerinden Yönetim

İnsanların bir arada yaşama isteği ve ihtiyacı, komşuluk ilişkisinin gelişmesine ve yeni ihtiyaçların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Topluma götürülecek hizmetlerin bir bölümü, tüm toplumu ilgilendiren ve genel nitelikte olmasına karşın diğer bölümü, bölgesel nitelikler taşımaktadır. Özellikle yerel nitelikteki ihtiyaçların etkin bir şekilde karşılanması, bu ihtiyaçların yakından gözlemlenmesini ve gerekli hizmetlerin yaratılmasını zorunlu kılmaktadır (Aygün, 2010: 77).

Yerinden yönetim sisteminde yer alan kurum ve kuruluşların yetkileri, sınırları ve etkililiği ülkelere göre farklılık göstermektedir. Her ülke kendi ekonomik, siyasal ve sosyal yapısına göre merkezden ya da yerinden yönetim ilkelerinden birine ağırlık veren yönetim ilkesini benimsemiştir (Yılmaz, 2016: 514; Turan vd., 2010: 2). En merkezi devletler dahi birçok hizmetin taşradaki bölgelere ulaştırılması noktasında yerel birimleri kullanmaktadır. Yerinden yönetim kuruluşları bir yandan yerel anlamda temel nitelikteki mal ve hizmetlerin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmesini sağlarken, diğer yandan demokrasi kavramının başlıca öğeleri olan yurttaş katılımı, çoğunluk ilkesi, halka karşı hesap verebilme gibi temel ilkelerin de daha etkin ve verimli bir şekilde vücut bulmasını sağlamaktadır. Kamu hizmetlerinin taşra teşkilatlarına doğrudan ve hızlı ulaştırılmasının en iyi yolu yerinden yönetim birimlerinin oluşturulmasıdır (Ökmen ve İsbir, 2013: 15; Yaylı ve Pustu, 2008: 133).

Yerinden yönetim kavramı farklı alanlarda ve anlamlarda kullanılmaktadır. Ülkelerin değişik bölgelerine veya belirli kamu hizmetlerine uygulanabilen yerinden

yönetim (Şengül, 2010: 5; Açar, 2006: 279), yerel halkın kendi eliyle seçtiği organlarca yönetilmesini anlatan bir uygulamanın adıdır. Bir başka tanıma göre yerinden yönetim, bölgesel veya yerel nitelikteki görevlerin, merkezi yönetimin hiyerarşik yapısı dışında kalan özerk birimlerce yerine getirilmesi anlamına gelmektedir. Yine yerinden yönetim, karar verme yetkisinin hiyerarşinin en alt kademelerine kadar yayılması olarak tanımlanabilir. Bir kamu kurumunda karar alma, finans ve personel ile ilgili işlemler merkezden değil de yerelden yapılıyorsa, orada yerinden yönetim söz konusudur (Keleş, 2014: 24; Aydın, 2013a: 151).

Yerinden yönetim sisteminin temel amacı, tüm ülkeyi ilgilendirmeyen, sadece bir bölgeye ait ya da bir kısım vatandaşları ilgilendiren hizmetlerin o bölgede mevcut kuruluşlar tarafından yerine getirilmesidir (Aydın, 2013a: 151). Yerinden yönetim birimleri, günümüzde halka en yakın kurumlar olarak modern devlet yapısı içinde önemli işlevleri yerine getiren idari birimlerdir. Bu birimlerin halka sunma noktasında çabukluk kolaylığı sağladığı bilinmektedir (Alodalı vd., 2007: 2).

Yerinden yönetim, “siyasi” ve “idari” yerinden yönetim olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Eryılmaz, 2015: 114). Siyasi yerinden yönetim, siyasi iktidarın kullanımını düzenleyerek, yasama, yürütme ve yargı alanlarında iktidar paylaşımı nedeniyle devletin yapısını ilgilendiren bir olgudur. Siyasi yerinden yönetim, siyasal gücün merkezi yönetim ile yerinden yönetim birimleri arasında paylaşılması anlamına gelmektedir. Siyasi yerinden yönetim, üniter devletin zıddı olan ve il, cumhuriyet, kanton ve eyalet gibi birimlerden meydana gelen federal devlet sistemini ortaya çıkarmıştır (Şengül, 2010: 8; Aydın, 2015: 64).

Siyasi yerinden yönetim Federalizm ve Konfederalizm olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır Federalizm, siyasi iktidarın tek merkezde toplanmayıp, birden çok siyasal otorite merkezi arasında paylaştırıldığı, birden çok yasama organının, hükümetin ve anayasanın bulunduğu devlet türünü, Konfederalizm ise, iki veya daha fazla devletin iç işlerinde bağımsız ancak dış işlerinde ortak bir otorite tarafından temsil edildiği birleşik devletleri ifade etmektedir (Turan, 2016: 77-78).

İdari yerinden yönetim ise yerel nitelikteki kamu hizmetleriyle ekonomik, kültürel ve teknik bazı faaliyetlerin merkezi yönetimin dışında örgütlenen kamu tüzel kişileri tarafından yürütülmesidir. Bu kamu tüzel kişileri ya coğrafi bir bölgede yaşayan halkın ihtiyaçlarını gidermek için ya da eğitim, ticaret, sanayi ve kültür gibi belirli bazı hizmetleri temsil etmektedirler (Eryılmaz, 2015: 116). Bu tür kuruluşlar neredeyse tüm ülkelerde yaygındırlar. Genel olarak özerk bir statüye sahip olan bu kuruluşların sundukları hizmetlere halkın doğrudan veya dolaylı olarak katılması söz konusudur. Kendilerine ait bütçeleri bulunmakta ve kendi organları tarafından yönetilmektedirler (Aydın, 2015: 66).

İdari yerinden yönetim, fonksiyonel (hizmet) ve coğrafi yerinden yönetim olmak üzere kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. Fonksiyonel veya hizmet yerinden yönetim, teknik, siyasal veya yönetsel nedenlerden dolayı bazı fonksiyonların merkezi idareden alınıp özerk kurumlara verilmesi demektir. Türkiye’de Üniversiteler, Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT), Ticaret ve Sanayi Odaları bunlara örnek olarak verilebilir. Coğrafi yerinden yönetim ise, yönetsel bazı görevlerin yönetilmesi yetkisinin, merkezi yönetime bağlı olmayan ve karar organları seçmenin oylarıyla belirlenen bölge, il, belediye ve köy gibi, faaliyetleri belirli bir coğrafi alanla sınırlı olan yönetimlere verilmesini ifade etmektedir (Aydın, 2015: 67).

3.2.6.2.1. Yerinden Yönetimin Özellikleri

Tüm ülkelerde yaygın bir şekilde var olan ve taşradaki vatandaşlara hızlı bir şekilde hizmetin götürülmesini sağlamak amacıyla oluşturulan yerinden yönetimin birçok özelliği bulunmaktadır. Bu özellikler özetle şöyledir (Öztekin, 2012: 54-55):

- Örgütün yönetim merkezi ile uzantıları arasındaki ilişkiler, merkeziyetçiliğin tersine olabildiğince gevşetilmiştir.
- Örgütün kendilerine ait karar ve yürütme organı bulunmaktadır
- Yetki ve sorumluluk merkez ile yerel birimler arasında paylaştırılmıştır.
- Yerinden yönetim örgütlerinde merkezin rolü büyük ölçüde koordine etmek ve birimler arasındaki dengeleri, dayanışmayı, yardımlaşmayı ve birlikteliği sağlamak ve sürdürmektir.
- Yerinden yönetim sisteminin bir başka tipik özelliği de, merkeziyetçi yönetimin tersine, denetimin belirli zamanlarda ve belirli sürelerde yapılmasıdır.

3.2.6.2.2. Yerinden Yönetimin Yararları

Merkeziyetçilik ve yerinden yönetim kavramları, yönetsel birer sistem olarak birbirlerinin zıddıdır (Özgül, 2015: 458). Merkezden yönetimin yararları genelde yerinden yönetimin sakıncaları, merkezden yönetimin sakıncaları da yerinden yönetimin yararlı yönleri olmaktadır. Fakat bu durum her zaman bu kadar net olmadığı ve farklı yarar ve sakıncaları da olabileceği için bunları ayrıca ele almakta yarar vardır. Coğrafi yerinden yönetim ile hizmet yerinden yönetimin faydaları şunlardır (Aydın, 2015: 67-68; Günday, 2013: 75):

- Kişisel girişimin gelişmesini sağlar.
- Vatandaşların kamu yönetimine karşı saygılı olmasını sağlayarak merkezi yönetimin sorumluluğunu azaltır.
- Yerinden yönetim sisteminde vatandaşlar kendi çıkarlarını yakından ilgilendiren işlerle uğraştıkları için siyasal tartışmalarla vakit geçirmezler.
- Yerinden yönetim toplumsal barışa katkı sağlar.
- Vatandaşlar arasında ortak yararlar ile çıkarlar bulunduğu hissini güçlendirir.
- Hizmetin daha rasyonel, uygun, çabuk ve verimli bir şekilde sunulmasını sağlar.
- Özerk olmalarından dolayı mal varlıklarının olması, bağış yapılmasını teşvik eder.
- Yine özerk olmaları yönetimin daha uzman kişilere bırakılmasını sağlar.
- Kendi teşebbüs ve gücüyle merkezi yönetime nazaran hizmetin daha hızlı ve verimli olmasını sağlar.
- Demokratik yönetime uygundur.

3.2.6.2.3. Yerinden Yönetimin Sakıncaları

Coğrafi yerinden yönetim ile hizmet yerinden yönetimin sakıncaları şunlardır (Aydın, 2015: 68-69; Gözübüyük, 2014: 44).

- Yerinden yönetim uygulamasının aşırı olması durumunda ülkede birliğin bozulmasına neden olabilir.
- Kamu hizmetlerinin ülkenin her tarafında eşit bir şekilde sunulmasına engel olabilir.
- Ülkenin her tarafının mali ve teknik araçlardan aynı şekilde ve aynı ölçüde yararlanması mümkün olmaz.
- Hizmet bakımından yerinden yönetilen örgütlerin aynı türden ve aynı kurallara tabi olan bütçesi ve mali işlerinin olması mali durumlarının net ve açık olmamasını sonuç verir. Bu da normal muhasebe usulleriyle denetimi güçleştirir ve israfın önüne geçilemez.
- Hizmet yerinden yönetim kurumlarının özerk bir şekilde yönetilmesi özel çıkarların güçlenmesini sağlayabilir ve bu da yönetimin yenilenmesini veya yeniden düzenlenmesini engeller.

3.2.6.2.4. Yerel Yönetimler

Yerel yönetimler, günlük yaşamın hem bugünü hem de yarını için ülkelerin hukuksal, politik ve ekonomik yapıları içinde önemli birçok kararın alındığı ve uygulandığı kuruluşlardır (Çukurçayır ve Güneş, 2012: 42). Bu derece önemli olan yerel yönetimlerin tarihsel kökeni birçok yazar tarafından çok eskiye götürülmesine rağmen, bu birimlerin batı devletlerinin modern anlayışı içinde günümüzdeki halini almaları, 18. ve 19. yüzyılda, Türkiye’de ise modern bir yerel yönetim sistemine geçiş 19. yüzyılın ortalarında yaşanan gelişmelerle olmuştur. Günümüzdeki yerel yönetim birimlerini genel olarak geçmişte var olan komün idaresinin ve kent yönetiminin çağdaş ulus devlet anlayışı ile uyumlaştırılmış uzantısı olarak belirtmek mümkündür. Eski komün ve kent yönetimlerinin en belirgin özellikleri olan özerk davranma ve kendi kendini yönetme anlayışı günümüzdeki yerel yönetimlerin özerk bir yapıya sahip olma biçiminde ortaya çıkmaktadır (Coşkun ve Koyuncu, 2013: 363; Arıkboğa, 2007: 44).

Yerel yönetimler, ülkelerin kamu yönetimi yapısı içinde şüphesiz önemli bir yere sahiptir. Yerel yönetimler dendiğinde, yerel bir toplulukta yaşayan bireylerin ortak ihtiyaçlarını karşılayan, kamusal mal ve hizmetlerini sağlayan, yerel halkın yine kendi seçtiği organlarca yönetilmekte olan kurumlar anlaşılmaktadır (Akyıldız, 2012: 4418; Tekeli, 1983: 3). Yönetim Bilimi’nde “adem-i merkezîyet” olarak ifade edilen yerel yönetimler, en büyük siyasi örgüt olan devletin merkezi yapılanmasının dışında kalan ve devlet tarafından kendilerine hukuki yetkiler verilen, tüzel kişiliğe ve kendine has özelliklere sahip yerel topluluklardır (Bilgin, 2002: 314).

Yerel sınırlar içinde yaşayan insanların oluşturdukları yerel yönetimler veya mahalli idareler, yer yönünden yönetim kuruluşlarıdır (Gözler, 2011: 841; Gözler, 2015: 122). Yerel yönetimler Anayasa’nın 127. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre “Mahalli idareler; il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileridir. Mahalli idarelerin kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun

olarak kanunla düzenlenir. Mahalli idarelerin seçimleri, 67'nci maddedeki esaslara göre beş yılda bir yapılır.” şeklinde ifade edilmektedir.

Anayasanın 127. maddesi incelendiğinde, yerel yönetimlerle ilgili olarak aşağıda verilen özellikler ve ilkeler ortaya çıkarmaktadır (Gökçe, 2012a: 192):

- Yerel yönetimler kamu tüzel kişisidirler.
- Yerel yönetimlerin görev ve yetkileri kanunla düzenlenmekte ve bu düzenleme yerinden yönetim ilkesine uygun olarak yapılmaktadır.
- Yerel yönetimlerin karar organları beş yılda bir yapılan seçimlerle seçmenler tarafından seçilerek oluşturulmaktadır.
- Yerel yönetimlerin seçilmiş organlarının, organlık sıfatını kazanmalarına ilişkin itirazların çözümü ve kaybetmeleri konusundaki denetim yargı yoluyla olmaktadır.
- Yerel yönetimler üzerinde merkezi yönetimin idari vesayet yetkisi bulunmaktadır.
- Mahalli idareler kendi aralarında Cumhurbaşkanının (6771 Sayılı Kanun ile “Bakanlar Kurulunun” ibaresi “Cumhurbaşkanının” şeklinde değiştirilmiştir.) izni ile birlik kurabilirler,
- Hakkında soruşturma veya kovuşturma açılan yerel yönetim organlarını veya bu organların üyelerini, İçişleri Bakanı, geçici bir tedbir olarak, kesin hükme kadar uzaklaştırabilmektedir.
- Yerel yönetimlere görevleri ile orantılı olacak şekilde gelir kaynağı sağlanmaktadır.

Yerel yönetimlerin organları, merkezi yönetimin üstlenmediği kamu hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu, merkezden ayrı ve özerk kamu idareleridir (Özçağlar, 2005: 5). Türkiye’de İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Köyler olmak üzere üç tür yerel yönetim birimi bulunmaktadır. Yetki devri ve yetki genişliğinin farklı şekillerde kullanıldığı yerel yönetimlere ait görevler, yetkiler, merkezi yönetimle olan ilişkiler, gelir ve giderleri kanunla düzenlenmektedir (Cihangir Çamur, 2002: 84).

3.2.6.2.4.(1). İl Özel İdaresi

İl özel idareleri Osmanlı'nın son dönemine dayanmakla birlikte, tarihi süreç içerisinde birçok kez yeniden yapılandırılmaya konu olmuş bir yerel yönetim birimidir. Ortaya çıkması Osmanlı İmparatorluğu'nda var olan eyalet sisteminden vilayet sistemine geçişi sağlayan “1864 Vilayet Nizannamesi” ile birlikte olmuştur. (Azaklı ve Tek, 2016: 233; Sobacı, 2005a: 32). Bu Nizanname eyalet sistemi yerine vilayet sistemi benimsenmiştir. İl Özel idaresinin özerkleşmiş bir yerel yönetim birimi haline gelebilmesi yasal açıdan ilk defa “1876 Kanuni Esasi” ile mümkün olmuştur. 1913 yılında çıkarılan “İdare-i Umumiye-i Vilayet” Kanunu ile il özel idaresi geliştirilerek girişimci ve yetkili bir yapıya kavuşturulmuştur. 1978 yılında çıkarılan 3360 sayılı yasa düzenleme il özel idaresinin hem adı hem de türü değiştirilmiş ve düzenleme “İl Özel İdaresi Kanunu”na dönüştürülmüştür. 1987 yılında yine il özel idaresi ile ilgili yapılan düzenlemeler ihtiyaçlara cevap vermeyince, 2000’li yılların başında yerel yönetim yasaları ile ilgili reformlarda, il özel idaresi kanunu da değiştirilmiş ve 2005 yılında 5302 sayılı kanun çıkarılmıştır. 5302 sayılı yasa günümüzde varlığını hala devam ettirmektedir (Çiftçinar, 2006: 123; Koçak ve Kavsara, 2012: 64; Güler, 2004: 2; Çetin, 2009: 252; Es ve Şengül, 2009: 134)

Türk kamu yönetimi sisteminde il, iki farklı kimliğe sahiptir. İl bir taraftan merkezi yönetimin hiyerarşisi içinde yer alan taşra örgütü, diğer taraftan bir yerel yönetim birimidir (Polatoğlu, 2009: 73). İl özel idaresinin bir yerde kurulabilmesi için, o yerin il statüsüne kavuşturulması yeterlidir. Bu açıdan bakıldığında merkezi yönetimin taşra örgütü olan il ile yerel yönetim birimi olan il özel idaresinin hizmet yürüttükleri alan aynıdır. Ayrıca, il genel yönetiminin başı olan vali, aynı zamanda il özel idaresinin de yürütme organıdır. Bu benzerlikler sebebiyle, il genel yönetimi ile il özel idaresi, çoğu zaman birbirine karıştırılmaktadır (Eryılmaz, 2015: 180).

Büyükşehir belediyesi bulunmayan illerde bulunan il özel idarelerinin il örgütünden ayrı kendi karar organı, bütçesi ve tüzel kişiliği bulunmaktadır. İl Özel İdaresi Kanununda il özel idareleri, “il halkının mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi” olarak tanımlanır (Aydın, 2017: 192-193). Tüm yerel birimlerin ortak özelliği, içinde buldukları yerleşim yeri ya da bölge ile ilgili oldukları, aldıkları ve uyguladıkları her türlü kararın buldukları yere ait olduğu gerçeğidir (Dede ve Güremen, 2010: 48).

İl özel idaresi il halkının tamamının ihtiyaçlarını karşılamakla görevli bir yerel yönetim birimidir. Dolayısıyla, il özel idaresi hem kırsal köyü hem de kenti kapsayan görevleri birlikte yerine getirmektedir (Alkan vd., 2010: 2). İl özel idaresinin il sınırları içinde ve belediye sınırları dışında görevleri bulunmaktadır. İl sınırları içindeki görevleri; “sağlık, tarım, sanayi ve ticaret; ilin çevre düzeni planı, bayındırlık ve iskan, toprağın korunması, erozyonun önlenmesi, sosyal hizmetler ve yardımlar, yoksullara küçük çapta krediler verilmesi, çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları; ilk ve orta öğretim kurumlarına arsa sağlanması, binaların yapımı, bakımı ve onarımı ile öteki gereksinimlerinin karşılanmasına ilişkin hizmetlerdir. Belediye sınırları dışında beklenen görevleri ise; imar, yol, su, kanalizasyon, katı atık, çevre, acil yardım ve kurtarma; kültür, turizm, gençlik ve spor; orman köylerinin desteklenmesi, ağaçlandırma, parklar ve bahçeler” ilgili hizmetlerdir (Keleş, 2014: 173).

İl özel idaresinin Vali, İl Genel Meclisi ve İl Encümeni olmak üzere üç organı bulunmaktadır (Eryılmaz, 2015: 180).

3.2.6.2.4.(1).(a). İl Genel Meclisi

İl genel meclisi il özel idaresinin karar organıdır. İl genel meclisi üyeleri, ilçeler adına seçilmektedirler. İl genel meclisi seçimleri, tek dereceli, nispi temsil yöntemiyle, serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre beş yılda bir yapılmaktadır. İl genel meclis üye sayısı, ildeki ilçelerin sayısı ile ilçe nüfuslarına bağlı olarak değişmektedir (Eryılmaz, 2015: 182).

İl Özel İdaresi Kanununa göre, “İl genel meclisi, seçim sonuçlarının ilanını izleyen beşinci gün kendiliğinden toplanır. Bu toplantıda meclise en yaşlı üye başkanlık eder. Meclis, bu toplantıda, üyeleri arasından ve gizli oyla meclis başkanını, meclis birinci ve ikinci başkan vekillerini, ikisi yedek olmak üzere dört katip üyeyi ilk iki yıl için görev yapmak üzere seçer. İlk iki yıldan sonra seçilecek başkanlık divanı, yapılacak ilk mahallî idareler seçimlerine kadar görev yapar” (Md. 11).

İl genel meclisinin görev ve yetkileri İl Özel İdaresi Kanunu'nun 10. maddesinde belirtilmiştir. İl genel meclisinin görev ve yetkileri:

“a) Stratejik plan ile yatırım ve çalışma programlarını, il özel idaresi faaliyetlerini ve personelinin performans ölçütlerini görüşmek ve karara

bağlamak. b) Bütçe ve kesin hesabı kabul etmek, bütçede kurumsal kodlama yapılan birimler ile fonksiyonel sınıflandırmanın birinci düzeyleri arasında aktarma yapmak. c) Belediye sınırları il sınırı olan Büyükşehir Belediyeleri hariç İl çevre düzeni planı ile belediye sınırları dışındaki alanların imar planlarını görüşmek ve karara bağlamak. d) Borçlanmaya karar vermek. e) Bütçe içi işletmeler ile Türk Ticaret Kanununa tabi ortaklıklar kurulmasına veya bu ortaklıklardan ayrılmaya, sermaye artışına ve gayrimenkul yatırım ortaklığı kurulmasına karar vermek. f) Taşınmaz mal alımına, satımına, trampa edilmesine, tahsisine, tahsis şeklinin değiştirilmesine veya tahsisli bir taşınmazın akar haline getirilmesine izin; üç yıldan fazla kiralanmasına ve süresi yirmibeş yılı geçmemek kaydıyla bunlar üzerinde sınırlı aynî hak tesisine karar vermek. g) Şartlı bağışları kabul etmek. h) İl özel idaresi adına imtiyaz verilmesine ve il özel idaresi yatırımlarının yap-işlet veya yap-işlet-devret modeli ile yapılmasına, il özel idaresine ait şirket, işletme ve iştiraklerin özelleştirilmesine karar vermek. i) Encümen üyeleri ile ihtisas komisyonları üyelerini seçmek. j) İl özel idaresi tarafından çıkarılacak yönetmelikleri kabul etmek. k) Norm kadro çerçevesinde il özel idaresinin ve bağlı kuruluşlarının kadrolarının ihdas, iptal ve değiştirilmesine karar vermek. l) Yurt içindeki ve yurt dışındaki mahallî idareler ve mahallî idare birlikleriyle karşılıklı işbirliği yapılmasına karar vermek. m) Diğer mahallî idarelerle birlik kurulmasına, kurulmuş birliklere katılmaya veya ayrılmaya karar vermek. n) İl özel idaresine kanunlarla verilen görev ve hizmetler dışında kalan ve ilgililerin isteğine bağlı hizmetler için uygulanacak ücret tarifelerini belirlemek.”

İl genel meclisi, kendisine verilen görevleri süresi içinde yapmayı ihmal eder ve bu durum il özel idaresine ait işleri aksatırsa veya il özel idaresine verilen görevlerle ilgili olmayan siyasi konularda karar alırsa, İçişleri Bakanlığının bildirisi üzerine Danıştay’ın kararı ile feshedilir. Bu şekilde feshedilen meclisin yerine yeni bir meclis seçilir ve seçim oluncaya kadarki süreyi tamamlar (Turan, 2016: 104).

3.2.6.2.4.(1).(b). İl Encümeni

İl encümeni, İl Özel İdaresi Kanunu’nun 25-28. maddelerinde düzenlenmiştir. İl encümeni il özel idaresinin karar, danışma ve yürütme organıdır. İl encümeni valinin başkanlığında, il genel meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği beş üye ile biri mali hizmetler birim amiri olmak üzere valinin her yıl birim amirleri arasından seçeceği beş üyeden oluşur. Böylece toplam 11 üyeden oluşan il encümeninin toplantısına valinin katılmaması halinde, genel sekreter başkanlık eder (Aydın, 2017: 196-197).

İl Özel İdaresi Kanunu’nun 26. maddesi il encümenin görev ve yetkilerini belirlemiştir. İl encümenin görev ve yetkileri:

“a) Stratejik plan ve yıllık çalışma programı ile bütçe ve kesin hesabı inceleyip il genel meclisine görüş bildirmek. b) Yıllık çalışma programına alınan işlerle ilgili kamulaştırma kararlarını almak ve uygulamak. c) Öngörülmeyen giderler ödeneğinin harcama yerlerini belirlemek. d) Bütçede fonksiyonel sınıflandırmanın ikinci düzeyleri arasında aktarma yapmak. e) Kanunlarda öngörülen cezaları vermek. f) Vergi, resim ve harçlar dışında kalan ve miktarı beşmilyar Türk Lirasına kadar olan ihtilafların sulhen halline karar vermek. g)

Taşınmaz mal satımına, trampa edilmesine ve tahsisine ilişkin kararları uygulamak, süresi üç yılı geçmemek üzere kiralanmasına karar vermek. h) Belediye sınırları dışındaki umuma açık yerlerin açılış ve kapanış saatlerini belirlemek. i) Vali tarafından havale edilen konularda görüş bildirmek. j) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.”

İl Özel İdaresi Kanununun 27. maddesine göre, “İl encümeni haftada en az bir defa olmak üzere önceden belirlenen gün ve saate toplanır. Başkan, acil durumlarda encümeni toplantıya çağırabilir. [...] Vali, kanun, tüzük, yönetmelik ve meclis kararlarına aykırı gördüğü encümen kararının bir sonraki toplantıda tekrar görüşülmesini isteyebilir. Encümen kararında ısrar ederse, karar kesinleşir. Bu takdirde vali, kesinleşen encümen kararının uygulanmasını durdurur ve idari yargı mercilerine yürütmeyi durdurma talebi ile birlikte on gün içinde başvurur. İtiraz Danıştay’ca en geç altmış gün içinde karara bağlanır.”

3.2.6.2.4.(1).(c). Vali

Vali, kamusal iki farklı görevi üzerinde birleştiren kamu görevlisidir. Bu nedenle vali merkezi yönetimin temsilcisi hem de il özel İdaresinin başı ve tüzel kişiliğinin temsilcisidir. İl özel idaresinin yürütme organı olarak vali, il özel idaresini Devlet dairelerinde ve törenlerde ve yargı önünde temsil eder, il genel meclisine sunulacak olan bütçe ve çalışma programlarını hazırlar, il encümenine başkanlık eder ve gündemini düzenler (Es ve Şengül, 2009: 138; Aydın, 2017: 198; Polatoğlu, 2009: 75).

Valinin görevleri İl Özel İdaresi Kanunu’nun 30. maddesinde sayılmıştır. İlgili maddeye göre valinin görevleri:

“a) İl özel idaresi teşkilatının en üst amiri olarak il özel idaresi teşkilatını sevk ve idare etmek, il özel idaresinin hak ve menfaatlerini korumak. b) İl özel idaresini stratejik plana uygun olarak yönetmek, il özel idaresinin kurumsal stratejilerini oluşturmak, bu stratejilere uygun olarak bütçeyi, il özel idaresi faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini hazırlamak ve uygulamak, izlemek ve değerlendirmek, bunlarla ilgili raporları meclise sunmak. c) İl özel idaresini Devlet dairelerinde ve törenlerde, davacı veya davalı olarak da yargı yerlerinde temsil etmek veya vekil tayin etmek. d) İl encümenine başkanlık etmek. e) İl özel idaresinin taşınır ve taşınmaz mallarını idare etmek. f) İl özel idaresinin gelir ve alacaklarını takip ve tahsil etmek. g) Yetkili organların kararını almak şartıyla sözleşme yapmak. h) İl genel meclisi ve encümen kararlarını uygulamak. i) Bütçeyi uygulamak, bütçede meclis ve encümenin yetkisi dışında kalan aktarmaları yapmak. j) İl özel idaresi personelini atamak. k) İl özel idaresi, bağlı kuruluşlarını ve işletmelerini denetlemek. l) Şartsız bağışları kabul etmek. m) İl halkının huzur, esenlik, sağlık ve mutluluğu için gereken önlemleri almak. n) Bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği kullanmak. o) Kanunlarla il özel idaresine verilen ve il genel meclisi veya il encümeni kararını gerektirmeyen görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak.”

Valinin il özel idaresi adına yapmış olduğu çalışmaları il genel meclisi tarafından denetlenmekte fakat il genel meclisinin güvensizlik oyu ile valiyi düşürme yetkisi bulunmamaktadır (Eryılmaz, 2015: 186).

3.2.6.2.4.(2). Belediye

Türkiye’de yerel yönetim birimleri içinde gerek nüfus gerekse yönetsel kapasite açısından belediyeler ön plana çıkmaktadır. Kamu yönetimi sistemimizin pek çok unsuru gibi belediyeler de Osmanlı İmparatorluğu’na dayanmakla birlikte yaklaşık 150 yıllık bir geçmişi bulunmaktadır. İlk belediyenin kurulması ile ilgili çalışmalar Batı ile ilişkilerin yoğunlaşmasından sonra başlamış ve nihayet İlk belediye deneyimi 1854 yılında İstanbul Şehremaneti’nin kurulması ile mümkün olmuştur. Taşrada ise belediyelerin kurulmasını sağlayan ilk yasal yapılanma 1871 tarihli “İdare-i Umûmiyye-i Vilayat Nizamnamesi”dir. Daha sonra Cumhuriyet döneminde, yerel yönetim geleneği ve anlayışının oluşması noktasında belediyeciliğin gelişmesi ve kurumsallaşması 1930 yılında çıkarılan 1580 sayılı Belediye Kanunu’nu ile olmuştur. Bu yasa ile 2000’den fazla nüfusu bulunan yerleşim yerleri belediye olarak düzenlenmiştir. 1960’lara gelindiğinde büyükşehir yapılanmasına dair düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır. Bu alanda ilk yasal düzenleme 1984 yılında 3030 sayılı “Büyük Şehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun” yasası kabul edilmiş ve büyükşehir belediyeleri kurulmuştur. Bu kanun çıkana kadar pek çok dünya ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de küçük belediyelerle büyük belediyeler arasındaki kuruluş, gelir ve yetki açısından bir farklılık gözetilmemiştir. Bu kanun ile büyükşehir kabul edilen belediyeler ile ilçe belediyelerinin statüleri ve görevleri belirlenmiştir. 2000’li yıllarda, yerel yönetimlerle ilgili önemli reformlar gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 2004 yılında 5216 sayılı “Büyükşehir Belediyesi Kanunu” ve 2005 yılında ise 5393 sayılı “Belediye Kanunu” yürürlüğe girmiştir (Zengin, 2014: 95; Genç, 2015: 275; Eryılmaz, 2015: 191; Özgür vd., 2006: 297; Lamba vd., 2015: 96-97; Kılınç, 2010: 72; Özdemir ve Meşhur, 2011: 172; İzci ve Turan, 2013: 123; Tekin, 2006: 1246).

Komün geleneğinin temelini oluşturan ve komün idarelerinin gerçek ve klasik örneğini teşkil eden belediyeler, günümüzde ülke nüfusunun yaklaşık % 90’dan fazlasını barındırmaktadır. Dolayısıyla belediyelerin yönetsel başarısı ile halkın çok büyük bir bölümünün refah ve mutluluğu doğrudan ilişkilidir. Çünkü belediyelerin üstlendikleri görevler halkın günlük yaşantısını yakından ilgilendirmektedir (Çiçek vd., 2015: 60; Ulusoy ve Akdemir, 2007: 195; Eryılmaz, 2015: 191; Kaya, 2005: 31; Albayrak vd., 2015: 2).

Belediyeler statü olarak farklı kategorilerde yer almaktadır. Belediyeler arasındaki kategorik farklılıklar daha çok idari statüden kaynaklanmaktadır. İl, ilçe ve belde belediyeleri buna örnek olarak gösterilebilir (Toksöz, 2009: 49). Türkiye’de esas itibarıyla iki tür belediye bulunmaktadır; 5393 sayılı Belediye Kanununa göre kurulan belediyeler ile 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununa göre kurulan belediyeler(Aydın, 2017: 203).

3.2.6.2.4.(2).(a). 5393 Sayılı Kanuna Tabi Belediyeler

5393 sayılı Belediye Kanununun 3. Maddesinde belediye, “beldenin ve belde sakinlerinin mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan, karar organları seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi” olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2017: 202).

5393 sayılı Belediye Kanunu kapsamına giren belediyeler, Büyükşehir hariç olmak üzere illerde, Büyükşehir Belediye sınırları içinde kalan ilçe belediyeleri hariç olmak üzere ilçelerde, gene Büyükşehir Belediye sınırları içinde kalan alt kademe

belediyeleri hariç olmak üzere beldelerde kurulan belediyelerdir. Diğer bir ifade ile 5393 sayılı Kanun, il belediyesi, ilçe belediyesi ve belde belediyesini kapsamaktadır (Aydın, 2017: 203).

Belediye Kanunu'na göre bir yerde belediye kurulabilmesi için öncelikle nüfusun 5.000'in üzerinde olması gerekmektedir. Yine il ve ilçe merkezlerinde belediye kurulması zorunludur (Keleş, 2014: 256). İl ve ilçelerde belediye kurulması zorunlu iken, nüfusu 5.000'den fazla olan beldelerde kurulabilmesi, birden fazla köy ihtiyar meclisinin kararı veya seçmenlerin yarısından bir fazlasının mülki idare amirine başvurması prosedürüne bağlanmıştır (Aydın, 2017: 202).

Belediyenin Belediye Meclisi, Belediye Encümeni ve Belediye Başkanı olmak üzere üç organı bulunmaktadır (Al, 2013: 160).

Belediye Kanununun 14. maddesi belediyelerin görev ve sorumluluklarını belirlemiştir. İlgili maddeye göre belediyenin görev ve sorumlulukları:

“a)İmar, su kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; coğrafi ve kent bilgi sistemleri; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabita, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor orta ve yükseköğrenim öğrenci yurtları; sosyal hizmet ve yardım, nikah, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar ve yaptırır. Nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyeler, kadınlar ve çocuklar için konukevleri açmak zorundadır. Diğer belediyeler de mali durumları ve hizmet önceliklerini değerlendirerek kadınlar ve çocuklar için konukevi açabilirler. b) Devlete ait her derecedeki okul binalarının inşaatı ile bakım ve onarımını yapabilir veya yaptırabilir, her türlü araç, gereç ve malzeme ihtiyaçlarını karşılayabilir; sağlıkla ilgili her türlü tesisi açabilir ve işletebilir; mabetlerin yapımı, bakımı ve onarımını yapabilir; kültür ve tabiat varlıkları ile tarihi dokunun ve kent tarihi bakımından önem taşıyan mekanların ve işlevlerinin korunmasını sağlayabilir; bu amaçla bakım ve onarımını yapabilir, korunması mümkün olmayanları aslına uygun olarak yeniden inşa edebilir. Gerekğinde, sporu teşvik etmek amacıyla gençlere spor malzemesi verir, amatör spor kulüplerine aynı ve nakdî yardım yapar ve gerekli desteği sağlar, her türlü amatör spor karşılaşmaları düzenler, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan öğrencilere, sporculara, teknik yöneticilere ve antrenörlere belediye meclisi kararıyla ödül verebilir. Gıda bankacılığı yapabilir.”

3.2.6.2.4.(2).(a).(a). Belediye Meclisi

Belediye meclisi, belediyenin karar organı olmakla birlikte bu meclisin üyeleri doğrudan seçmenlerce seçilmektedir. Belediye meclisi Kanunla belirtilen görev alanındaki konuları müzakere ederek sonuçlandırmakta ve karar vermektedir. Karar organı, yerel yönetimlerde meşruiyet sağlayan en önemli organ kabul edilmekte ve temsil, karar alma ve denetim olmak üzere üç temel işlevi bulunmaktadır (Şengül, 2010: 79).

Meclis üyeleri, nispi temsil yöntemiyle seçilmektedirler. Meclis üyelerinin sayısı belde, kasaba ya da kentin nüfus durumuna göre farklılık göstermektedir (Eryılmaz, 2015: 196).

Belediye Kanununun 18. maddesinde belediye meclisinin görevleri belirtilmiştir. Belediye meclisinin görevleri:

“a) Stratejik plan ile yatırım ve çalışma programlarını, belediye faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini görüşmek ve kabul etmek. b) Bütçe ve kesin hesabı kabul etmek, bütçede kurumsal kodlama yapılan birimler ile fonksiyonel sınıflandırmanın birinci düzeyleri arasında aktarma yapmak. c) Belediyenin imar planlarını görüşmek ve onaylamak, büyükşehir ve il belediyelerinde il çevre düzeni planını kabul etmek. Belediye sınırları il sınırı olan Büyükşehir Belediyelerinde il çevre düzeni planı ilgili Büyükşehir Belediyeleri tarafından yapılır veya yaptırılır ve doğrudan Belediye Meclisi tarafından onaylanır. d) Borçlanmaya karar vermek. e) Taşınmaz mal alımına, satımına, takasına, tahsisine, tahsis şeklinin değiştirilmesine veya tahsisli bir taşınmazın kamu hizmetinde ihtiyaç duyulmaması halinde tahsisin kaldırılmasına; üç yıldan fazla kiralanmasına ve süresi otuz yılı geçmemek kaydıyla bunlar üzerinde sınırlı aynî hak tesisine karar vermek. f) Kanunlarda vergi, resim, harç ve katılma payı konusu yapılmayan ve ilgililerin isteğine bağlı hizmetler için uygulanacak ücret tarifelerini belirlemek. g) Şartlı bağışları kabul etmek. h) Vergi, resim ve harçlar dışında kalan ve miktarı beşbin TL'den fazla dava konusu olan belediye uyuşmazlıklarını sulh ile tasfiyeye, kabul ve feragat karar vermek. i) Bütçe içi işletme ile 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununa tabi ortaklıklar kurulmasına veya bu ortaklıklardan ayrılmaya, sermaye artışına ve gayrimenkul yatırım ortaklığı kurulmasına karar vermek. j) Belediye adına imtiyaz verilmesine ve belediye yatırımlarının yap-işlet veya yap-işlet-devret modeli ile yapılmasına; belediyeye ait şirket, işletme ve iştiraklerin özelleştirilmesine karar vermek. k) Meclis başkanlık divanını ve encümen üyeleri ile ihtisas komisyonları üyelerini seçmek. l) Norm kadro çerçevesinde belediyenin ve bağlı kuruluşlarının kadrolarının ihdas, iptal ve değiştirilmesine karar vermek. m) Belediye tarafından çıkarılacak yönetmelikleri kabul etmek. n) Meydan, cadde, sokak, park, tesis ve benzerlerine ad vermek; mahalle kurulması, kaldırılması, birleştirilmesi, adlarıyla sınırlarının tespiti ve değiştirilmesine karar vermek; beldeyi tanıtıcı amblem, flama ve benzerlerini kabul etmek. o) Diğer mahallî idarelerle birlik kurulmasına, kurulmuş birliklere katılmaya veya ayrılmaya karar vermek. p) Yurt içindeki ve İçişleri Bakanlığının izniyle yurt dışındaki belediyeler ve mahallî idare birlikleriyle karşılıklı iş birliği yapılmasına; kardeş kent ilişkileri kurulmasına; ekonomik ve sosyal ilişkileri geliştirmek amacıyla kültür, sanat ve spor gibi alanlarda faaliyet ve projeler gerçekleştirilmesine; bu çerçevede arsa, bina ve benzeri tesisleri yapma, yaptıрма, kiralama veya tahsis etmeye karar vermek. r) Fahri hemşehrilik payesi ve beratı vermek. s) Belediye başkanıyla encümen arasındaki anlaşmazlıkları karara bağlamak. t) Mücavir alanlara belediye hizmetlerinin götürülmesine karar vermek. u) İmar planlarına uygun şekilde hazırlanmış belediye imar programlarını görüşerek kabul etmek.”

Belediye Kanununa göre belediye meclisi: “her ayın ilk haftası, önceden kararlaştırdığı günde toplanır. Meclis, resmî tatile rastlayan günlerde çalışmasına ara verebilir. Belediye meclisi her yıl bir ay tatil kararı alabilir. Bütçe görüşmesine rastlayan toplantı süresi en çok yirmi gün, diğer toplantıların süresi en çok beş gündür. Meclis toplantıları açıktır. Belediye başkanı, acil durumlarda lüzum görmesi halinde

belediye meclisini bir yılda üç defadan fazla olmamak ve her toplantı bir birleşimi geçmemek üzere toplantıya çağırır. [...] Olağanüstü toplantılarda çağrıyı gerektiren konuların dışında hiçbir konu görüşülemez.” (Md. 20).

3.2.6.2.4.(2).(a).(b). Belediye Encümeni

Belediye encümeni belediyenin “karar” organlarından ikincisi olmakla birlikte, “danışma” organı niteliği de bulunmaktadır (Keleş, 2014: 282). Tüm belediyelerde belediye encümeninin başkanı belediye başkanıdır. Ancak belediye encümeni her belediyede aynı şekilde oluşmamaktadır (Aydın, 2017: 209). Belediye encümeninin nasıl oluşacağı Belediye Kanununun 33. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre: “a) İl belediyelerinde ve nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği üç üye, malî hizmetler birim amiri ve belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği iki üye olmak üzere yedi kişiden, b) Diğer belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği iki üye, malî hizmetler birim amiri ve belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği bir üye olmak üzere beş kişiden oluşur.”

Belediye encümeninin toplantıları ile ilgili olarak Belediye Kanunu, “Belediye başkanının katılmadığı toplantılarda, belediye başkanının görevlendireceği başkan yardımcısı veya encümen üyesi, encümene başkanlık eder. Encümen toplantılarına gündemdeki konularla ilgili olarak ilgili birim amirleri, belediye başkanı tarafından oy hakkı olmaksızın görüşleri alınmak üzere çağrılabilir.” (Md. 33) şeklinde belirtmektedir.

Belediye encümeninin görev ve yetkileri Belediye Kanunu'nun 34. maddesinde belirtilmiştir. Belediye encümeninin görevleri:

“a) Stratejik plan ve yıllık çalışma programı ile bütçe ve kesin hesabı inceleyip belediye meclisine görüş bildirmek. b) Yıllık çalışma programına alınan işlerle ilgili kamulaştırma kararlarını almak ve uygulamak. c) Öngörülmeyen giderler ödeneğinin harcama yerlerini belirlemek. d) Bütçede fonksiyonel sınıflandırmanın ikinci düzeyleri arasında aktarma yapmak. e) Kanunlarda öngörülen cezaları vermek. f) Vergi, resim ve harçlar dışında kalan dava konusu olan belediye uyuşmazlıklarının anlaşma ile tasfiyesine karar vermek. g) Taşınmaz mal satımına, trampasına ve tahsisine ilişkin meclis kararlarını uygulamak; süresi üç yılı geçmemek üzere kiralanmasına karar vermek. h) Umuma açık yerlerin açılış ve kapanış saatlerini belirlemek. i) Diğer kanunlarda belediye encümenine verilen görevleri yerine getirmek.” şeklindedir.

Yine Belediye Kanunu'na göre “belediye encümeni, haftada birden az olmamak üzere önceden belirlenen gün ve saatte toplanır. Belediye başkanı acil durumlarda encümeni toplantıya çağırabilir.” (Md. 35).

3.2.6.2.4.(2).(a).(c). Belediye Başkanı

Belediye başkanı, belediye idaresinin hem başı hem de yürütme organıdır. Başkan, belediye sınırları içinde yaşayan seçmenler tarafından tek dereceli ve çoğunluk sistemi ile beş yıllığına seçilir. Belediye başkanının meclis üyeleri tarafından değil de doğrudan doğruya halk tarafından seçilmesi, ona belediye ve kent yönetiminde güçlü bir

liderlik konumu kazandırmaktadır (Eryılmaz, 2015: 199). Belediye başkanı, görevi süresince siyasi partilerin yönetim ve denetim organlarında görev alamaz (Aydın, 2017: 210).

Belediye Kanununun 38. maddesine göre belediye başkanını görev ve yetkileri şunlardır:

“a) Belediye teşkilatının en üst amiri olarak belediye teşkilatını sevk ve idare etmek, belediyenin hak ve menfaatlerini korumak. b) Belediyeyi stratejik plana uygun olarak yönetmek, belediye idaresinin kurumsal stratejilerini oluşturmak, bu stratejilere uygun olarak bütçeyi, belediye faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini hazırlamak ve uygulamak, izlemek ve değerlendirmek, bunlarla ilgili raporları meclise sunmak. c) Belediyeyi Devlet dairelerinde ve törenlerde, davacı veya davalı olarak da yargı yerlerinde temsil etmek veya vekil tayin etmek. d) Meclise ve encümene başkanlık etmek. e) Belediyenin taşınır ve taşınmaz mallarını idare etmek. f) Belediyenin gelir ve alacaklarını takip ve tahsil etmek. g) Yetkili organların kararını almak şartıyla sözleşme yapmak. h) Meclis ve encümen kararlarını uygulamak. i) Bütçeyi uygulamak, bütçede meclis ve encümenin yetkisi dışındaki aktarmalara onay vermek. j) Belediye personelini atamak. k) Belediye ve bağlı kuruluşları ile işletmelerini denetlemek. l) Şartsız bağışları kabul etmek. m) Belde halkının huzur, esenlik, sağlık ve mutluluğu için gereken önlemleri almak. n) Bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği kullanmak, engellilere yönelik hizmetleri yürütmek ve engelliler merkezini oluşturmak”tır.

Yine Belediye Kanunu'nun 40. maddesine göre “Belediye başkanı izin, hastalık veya başka bir sebeple görev başında bulunmadığı hallerde, bu süre içinde kendisine vekalet etmek üzere, belediye meclisi üyeleri arasından birini başkan vekili olarak görevlendirir. Başkan vekili, başkanın yetkilerine sahiptir.” Aynı Kanun'un 42. maddesine göre “Belediye başkanı, görev ve yetkilerinden bir kısmını uygun gördüğü takdirde, yöneticilik sıfatı bulunan belediye görevlilerine devredebilir.”

3.2.6.2.4.(2).(b). 5216 Sayılı Kanuna Tabi Büyükşehir Belediyeleri

Büyükşehir Belediyesi Türkiye'de “büyük şehir”lerde kurulan, çalışan ve farklı bir statüye sahip olan ve en az üç ilçe belediyesini kapsayan belediyelerdir. Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunup, “ilçe” olmayan beldelerde kurulan belediyeler “alt kademe belediyesi” olarak ifade edilmektedir. Büyükşehir belediyesinde üç tür belediyeden söz edilir. Bunlar: Büyükşehir belediyesi, büyükşehir ilçe belediyesi ve büyükşehir alt kademe belediyesidir (Aydın, 2017: 204).

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 3. maddesine göre “Büyükşehir belediyesi: Sınırları il mülki sınırı olan ve sınırları içerisindeki ilçe belediyeleri arasında koordinasyonu sağlayan; idarî ve malî özerkliğe sahip olarak kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisini” ifade etmektedir. Bir ilde büyükşehir belediyesinin kurulabilmesi için ilgili Kanun'un 4. maddesi “toplam nüfusu 750.000'den fazla olan illerin il belediyeleri kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülebilir.” şeklinde belirtmektedir. Şu anda Türkiye'de toplam 30 büyükşehir belediyesi bulunmaktadır (Aydın, 2017: 214).

Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 7. maddesi büyükşehir belediyesinin görev, yetki ve sorumluklarını belirtmektedir. Adı geçen kanun ile 12.11.2012 tarihinde TBMM'de kabul edilen 6360 sayılı Kanun, büyükşehir belediye yönetiminin görev ve yetkilerini, ölçek ve konu olarak genişletmiştir. Büyükşehir belediyesinin görevleri özetle şunlardır (Ayдын, 2017: 216-218):

“a) İlçe ve ilk kademe belediyelerinin görüşlerini alarak büyükşehir belediyesinin Stratejik Planını, yıllık hedeflerini, yatırım programlarını ve bunlara uygun olarak bütçesini hazırlamak. b) Çevre düzeni planına uygun olmak kaydıyla, büyükşehir belediye ve mücavir alan sınırları içinde nazım imar planını yapmak, yaptırmak ve onaylayarak uygulamak. c) Kanunlarla büyükşehir belediyesine verilmiş görev ve hizmetlerin gerektirdiği proje, yapım, bakım ve onarım işleriyle ilgili her ölçekteki imar planlarını yapmak. d) Büyükşehir belediyesi tarafından yapılan veya işletilen alanlardaki işyerlerine büyükşehir belediyesinin sorumluluğunda bulunan alanlarda işletilecek yerlere ruhsat vermek ve denetlemek. e) Büyükşehir belediyesi tarafından yapılan veya işletilen alanlardaki işyerlerine büyükşehir belediyesinin sorumluluğunda bulunan alanlarda işletilecek yerlere ruhsat vermek ve denetimini yapmak. f) Büyükşehir ulaşım ana planını yapmak veya yaptırmak ve uygulamak; ulaşım ve toplu taşıma hizmetlerini planlamak ve koordinasyonu sağlamak. g) Büyükşehir belediyesinin yetki alanındaki meydan, bulvar, cadde ve ana yolları yapmak, yaptırmak, bakım ve onarımı sağlamak. h) Coğrafi ve kent bilgi sistemlerini kurmak. i) Sürdürülebilir kalkınma ilkesine uygun olarak çevrenin, tarım alanlarının ve su havzalarının korunmasını vs. sağlamak. j) Büyükşehir belediyesinin yetkili olduğu veya işlettiği alanlarda zabita hizmetlerini yerine getirmek. k) Yolcu ve yük terminalleri, kapalı ve açık otoparklar yapmak, yaptırmak, işletmek, işlettirmek veya ruhsat vermek. l) Büyükşehirin bütünlüğüne hizmet eden sosyal tesisler, bölge parkları, hayvanat bahçeleri, hayvan barınakları, kütüphane, müze, spor, dinlence, eğlence ve benzeri yerleri yapmak, yaptırmak, işletmek veya işlettirmek. m) Gerektiğinde mabetler ile sağlık, eğitim ve kültür hizmetleri için bina ve tesisler yapmak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait bu hizmetlerle ilgili bina ve tesislerin her türlü bakımını, onarımını yapmak ve gerekli malzeme desteğini sağlamak. n) Kültür ve tabiat varlıkları ile tarihî dokunun ve kent tarihi bakımından önem taşıyan mekanların ve işlevlerinin korunmasını sağlamak. o) Büyükşehir içindeki toplu taşıma hizmetlerini yürütmek ve bu amaçla gerekli tesisleri kurmak, kurdurmak, işletmek veya işlettirmek. p) Su ve kanalizasyon hizmetlerini yürütmek, bunun için gerekli baraj ve diğer tesisleri kurmak, kurdurmak ve işletmek. r) Mezarlık alanlarını tespit etmek, mezarlıklar tesis etmek, işletmek, işlettirmek, defin ile ilgili hizmetleri yürütmek. s) Her çeşit toptancı hallerini ve mezbahaları yapmak, yaptırmak, işletmek veya işlettirmek. t) İl düzeyinde yapılan planlara uygun olarak, doğal afetlerle ilgili planlamaları ve diğer hazırlıkları büyükşehir ölçeğinde yapmak. u) Sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak. v) Merkezî ısıtma sistemleri kurmak, kurdurmak, işletmek veya işlettirmek. y) Afet riski taşıyan veya can ve mal güvenliği açısından tehlike oluşturan binaları tahliye etme ve yıkım konusunda ilçe belediyelerinin talepleri halinde her türlü desteği sağlamak.”

“İnşaatlara ruhsat verme, tali yol ve meydanları yapma, sokak temizliği, yeşil alan ve spor tesisleri meydana getirme, yaşlılara, özürllülere, kadınlara, gençlere ve çocuklara yönelik sosyal hizmetler, mesleki eğitim ve beceri kursları, defin hizmetleri, umuma açık dinlenme ve eğlence yerleri ile ikinci ve üçüncü sınıf gayri sıhhi müesseseleri ruhsatlandırma ve denetleme gibi klasik nitelikteki belediye hizmetleri” (Eryılmaz, 2015: 206) gibi hizmetler ise ilk kademe ve ilçe belediyelerinin görev ve yetkileri dahilinde bulunmaktadır.

Büyükşehir belediyesinin büyükşehir belediye meclisi, büyükşehir belediye encümeni ve büyükşehir belediye başkanı olmak üzere üç tane organı bulunmaktadır (Şengül, 2010: 218).

3.2.6.2.4.(2).(b).(a). Büyükşehir Belediye Meclisi

Büyükşehir belediyesinin karar organı olan büyükşehir belediye meclisi; büyükşehir belediye başkanından, büyükşehir belediyelerinin içindeki ilçe belediye başkanlarından ve ilçe belediyeleri meclis üye sayısının beşte biri ile ilk kademe belediyeleri meclis üyelerinin onda biri kadar meclis üyesinden oluşmaktadır. Büyükşehir belediye meclisi beş yıl için oluşturulmakta ve büyükşehir belediye meclisindeki üyeler, ilçe belediye meclisi üyesi kimliklerini korumaktadırlar. Halk tarafından doğrudan doğruya seçilen meclis üyeleri, yalnız ilçe belediyelerinin meclis üyeleridir (Keleş, 2014: 343).

Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 13. maddesi gereğince “Büyükşehir belediye meclisi, her ayın ikinci haftası önceden meclis tarafından belirlenen günde mutat toplantı yerinde toplanır. Bütçe görüşmesine rastlayan toplantı süresi en çok yirmi, diğer toplantıların süresi en çok beş gündür. Meclis kendi belirleyeceği bir ay tatil yapabilir. Mutat toplantı yeri dışında toplanılmasının zorunlu olduğu durumda üyelere önceden bilgi vermek kaydıyla belediye hudutları dahilinde meclis başkanının belirlediği yerde toplantı yapılır. Ayrıca, toplantının yeri ve zamanı mutat usullerle belde halkına duyurulur.”

3.2.6.2.4.(2).(b).(b). Büyükşehir Belediye Encümeni

Büyükşehir Belediyesi Kanunu'na göre “Büyükşehir belediye encümeni, belediye başkanının başkanlığında, belediye meclisinin kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği beş üye ile biri genel sekreter, biri malî hizmetler birim amiri olmak üzere belediye başkanının her yıl birim amirleri arasından seçeceği beş üyeden oluşur. Belediye başkanının katılmadığı toplantılarda, encümen toplantılarına genel sekreter başkanlık eder.”

Büyükşehir belediye encümeninin görev ve yetkileri, Belediye Kanunu kurallarına tabi klasik belediyelerin belediye encümenine verilen görev ve yetkileri ile aynıdır. Büyükşehir belediye encümeni, bunlara ilaveten, Büyükşehir Belediye Kanununun verdiği görevleri yerine getirmek ve yetkilerini kullanmakla da yükümlüdür (Eryılmaz, 2015: 207).

3.2.6.2.4.(2).(b).(c). Büyükşehir Belediye Başkanı

Büyükşehir belediye başkanı, büyükşehir belediyesinin başı, tüzel kişiliğinin temsilcisi ve aynı zamanda yürütme organıdır. Büyükşehir belediye başkanı, yasal esas

ve usullere göre büyükşehir belediyesi sınırları içindeki seçmenler tarafından yapılan seçimle doğrudan doğruya seçilmektedir (Aydın, 2017: 220).

Büyükşehir belediye başkanının görev ve yetkileri Büyükşehir Belediyesi Kanununun 18. maddesinde belirtilmiştir. İlgili maddeye göre büyükşehir belediye başkanının görev ve yetkileri:

“a) Belediye teşkilatının en üst amiri olarak belediye teşkilatını sevk ve idare etmek, beldenin ve belediyenin hak ve menfaatlerini korumak. b) Belediyeyi stratejik plana uygun olarak yönetmek, belediye idaresinin kurumsal stratejilerini oluşturmak, bu stratejilere uygun olarak bütçeyi hazırlamak ve uygulamak, belediye faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini belirlemek, izlemek ve değerlendirmek, bunlarla ilgili raporları meclise sunmak. c) Büyükşehir belediye meclisi ve encümenine başkanlık etmek, bu organların kararlarını uygulamak. d) Bu Kanunla büyükşehir belediyesine verilen görev ve hizmetlerin etkin ve verimli bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli önlemleri almak. e) Büyükşehir belediyesinin ve bağlı kuruluşları ile işletmelerinin etkin ve verimli yönetilmesini sağlamak, büyükşehir belediyesi ve bağlı kuruluşları ile işletmelerinin bütçe tasarımlarını, bütçe üzerindeki değişiklik önerilerini ve bütçe kesin hesap cetvellerini hazırlamak. f) Büyükşehir belediyesinin hak ve menfaatlerini izlemek, alacak ve gelirlerinin tahsilini sağlamak. g) Yetkili organların kararını almak şartıyla, büyükşehir belediyesi adına sözleşme yapmak, karşılıksız bağışları kabul etmek ve gerekli tasarruflarda bulunmak. h) Mahkemelerde davacı veya davalı sıfatıyla ve resmî mercilerde büyükşehir belediyesini temsil etmek, belediye ve bağlı kuruluş avukatlarına veya özel avukatlara temsil ettirmek. i) Belediye personelini atamak, belediye ve bağlı kuruluşlarını denetlemek. j) Gerekteğinde bizzat nikah kıymak. k) Diğer kanunların belediye başkanlarına verdiği görev ve yetkilerden büyükşehir belediyesi görevlerine ilişkin olan hizmetleri yerine getirmek ve yetkileri kullanmak. l) Bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği kullanmak, engellilerle ilgili faaliyetlere destek olmak üzere engelli merkezleri oluşturmak.”

Büyükşehir belediye başkanı, hukuka aykırı gördüğü belediye meclisi kararlarını, yedi gün içinde gerekçesini de belirterek yeniden görüşülmek üzere belediye meclisine geri gönderebilmektedir. Yeniden görüşülmesi istenilmeyen kararlar ile yeniden görüşülmesini isteyip de büyükşehir belediye meclisi üye tam sayısının salt çoğunluğuyla ısrar edilen kararlar kesinleşmekte ve başkan, kesinleşen bu kararlara karşı idari yargı yolunu kullanabilmektedir (Eryılmaz, 2015: 208).

3.2.6.2.4.(3). Köy

İnsanların bir arada yaşama isteği ve ihtiyacı sonucu ortaya çıkan köylerin tarihi insanlık tarihi kadar eskidir. Bu anlamda köy, Osmanlı Devleti'nin ilk dönemlerinden beri bulunmaktadır. İdari bir yerel yönetim birimi halini almaları 19. yüzyılın ikinci yarısına denk gelmektedir. Tuna Vilayeti'nde 1864 tarihli “Vilayet Nizamnamesi” ile ilk defa kurulan ihtiyar meclisleri, köylerin yerel yönetim statüsü kazanması noktasında atılan en önemli adımdır (Urhan, 2008: 86; Erat, 2016: 89). Daha sonra 1924 yılında 442 sayılı Köy Kanunu'nun kabul edilmesi ile köyler, yapı ve işleyiş bakımından hukuki bir kimlik kazanmıştır. Köy Kanunu toplam 10 fasıldan oluşmaktadır. Bu fasıllarda köyün organlarının seçimi, görevleri gibi noktalar düzenlenmekle birlikte köy

korucuları, köy imamı, imece gibi konular da ele alınmıştır. Köy günümüzde Cumhuriyetin ilk yıllarında çıkartılan 442 sayılı Köy Kanunu ile yönetilmektedir (Şengül, 2013: 68; Yavuzdoğan, 2017: 202; Kavruk, 2008: 56).

En küçük yerel yönetim birimi olan köy (Aydın, 2017:224), 442 sayılı Köy Kanununun 7. maddesinde şöyle ifade edilmektedir; “Köy bir yerden bir yere götürülebilen veya götürülemeyen mallara sahip olan ve işbu kanun ile kendisine verilen işleri yapan başlı başına bir varlıktır. Buna (şahsı manevi) denir.”

Yine Köy, “Nüfusu 2000’i aşmayan, orta malları yanında taşınır ya da taşınmaz mallara sahip olan ve köy kanunu ile kendisine verilen işleri seçilmiş karar organlarıyla yerine getiren ve tüzel kişiliği olan yerel yönetim birimi” şeklinde tanımlanabilmektedir (Uluç, 2006: 246).

Köy Kanunu ve başka kanunlarla köye, bir kısmı zorunlu, bir kısmı isteğe bağlı hizmetleri 115 değişik konuda görev sorumluluğu yüklenilmiştir (Güneş, 2009: 152). Zorunlu olan işler, sağlık eğitim, temizlik, bayındırlık ve tarım gibi işler; isteğe bağlı işler ise köyde çamaşırlık, hamam, pazar ve çarşı yeri açmak gibi işlerdir (Aydın, 2017: 225).

Köy Kanununa göre her köyde bir “köy derneği”, bir “köy muhtarı” ve bir “köy ihtiyar meclisi” olmak üzere üç organı bulunmaktadır (Al, 2013: 213).

3.2.6.2.4.(3).(a). Köy Derneği

Köyün genel karar organı olan köy derneği, köyde yaşayan tüm seçmenlerden oluşmaktadır. Başka bir ifade ile 18 yaşını doldurmuş olan kadın ve erkek tüm köylüler köy derneğinin üyesidir (Polatoğlu, 2003b: 145). Artık uygulamada bir işlevselliği bulunmayan köy derneğinin en temel görevi muhtar ve ihtiyar heyetini seçmektir. Bunların yanı sıra köyün isteğe bağlı işlerini mecburi hale getirmek, merkezi idare tarafından atanan bir imam bulunmaması halinde köy imamını seçmek gibi bazı idari görevleri de bulunmaktadır (Aydın, 2017: 225; Turan, 2016: 118).

3.2.6.2.4.(3).(b). Köy İhtiyar Meclisi

Köy ihtiyar meclisi, köy yönetiminin karar, yürütme ve denetleme organıdır. Köy ihtiyar meclisi köylü seçmenler tarafından doğrudan 5 yıl için seçilen üyelerden oluşmaktadır. Seçimle gelen üyeler dışında köyde bulunan okul müdürü, cami imamı ve sağlık personeli gibi devlet memuru olan doğal üyelerden oluşmaktadır (Eryılmaz, 2015: 220; Şengül, 2010: 35; Aydın, 2015: 225).

Köy ihtiyar meclisinin görevleri şunlardır (Eryılmaz, 2015: 220):

- Köye ait işleri görüşmek ve önem derecesine göre sıraya koymak.
- Belirlenen hangi imece yoluyla yapılacağına, hangi işlerin de köylüden alınacak salma ve diğer paralarla görüleceğine karar vermek.
- Kay hizmetleri için gerektiğinde kamulaştırma kararı almak.
- Zorunlu işleri yapmayan köylülere para cezası vermek.
- Köy hizmetleri için köylüden toplanacak paranın miktarını, herkesin durumuna göre saptamak.

3.2.6.2.4.(3).(c). Köy Muhtarı

Köy derneği tarafından beş yıllığına seçilen Muhtar, köy yönetiminin başı ve devletin köydeki temsilcisidir (Eryılmaz, 2015: 219).

Muhtarın yerine getirmekle yükümlü olduğu işler, köy işleri ile devlet işleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Şengül, 2010: 133). Muhtarın köyle ilgili görevleri; köylünün zorunlu işlerini yapmak ve yapılmasını sağlamak, köy işlerine harcanacak olan parayı toplamak, ilgili paranın harcanması için emir vermek ile mahkemede ve diğer resmi yerlerde köyü temsil etmektir. Muhtarın devlet temsil etmesinden kaynaklanan görevleri ise, kanunları ve hükümet emirlerini halka duyurmak, dirlik ve düzeni sağlamak, nüfus işlerini yerine getirmek, doğal afet gibi olağanüstü olayları gerekli yerlere bildirmek ve merkezi yönetim kuruluşlarının köyle ilgili faaliyetlerine yardımcı olmaktır (Eryılmaz, 2015: 219).

Yerel yönetimler, Türkiye'de Anayasa'da da belirtildiği üzere, İl Özel İdaresi, Belediye ve Köy şeklinde örgütlenmiş ve belirtilen yönetsel idarelerin sınırları içerisinde yaşayan halkın yerel nitelikteki ihtiyaçlarını gidermek amacıyla oluşturulmuş birimlerdir. Bu idareler karar organları seçimle belirlenen ve bu nedenle halkın yönetime en iyi şekilde katılmasını sağlayan, halka seçimler eliyle idareyi denetleme yetkisi veren, demokratik ve modern birimlerdir. Yerinden yönetimler tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yerel nitelikteki hizmetlerin en etkin ve verimli bir şekilde sunulmasında önemli rol oynamaktadır. İl özel idareleri Türkiye'de valinin başkanlığında tüm il sınırlarını kapsayacak şekilde hizmet sunan kurumlardır. Belediyeler, belediye başkanı başkanlığında belediye sınırları içerisinde yaşayan halkın kamusal ihtiyaçlarını karşılayan kurumlardır. Köyler ise, köy sınırları içerisinde yaşayan halkın kamusal ihtiyaçlarının köy muhtarı öncülüğünde sunulduğu en küçük yerel birimlerdir. Türk kamu yönetimi sisteminin yerel birimleri olan bu kurumların öncelikle tüzel kişiliği bulunmakta ve görev ve yetkileri kanunlarla düzenlenmektedir. Yine yerel yönetimler Türkiye'de hizmetlerin sunulmasını merkezi yönetimin vesayeti altında yerine getirmektedirler. Ayrıca yerel yönetim birimlerinin eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır.

Yapılan incelemelerden de anlaşılacağı üzere kamu yönetimi yapısı itibariyle çok boyutlu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm ülkeler vatandaşlarına gerekli hizmetleri sunabilmek için kendi gelenekleri ve yönetim anlayışları doğrultusunda kamusal olarak örgütlenmektedirler. Türkiye Cumhuriyeti de Osmanlı Devletini mirası üzerine Fransız yönetim sistemini örnek alarak kendi yönetim anlayışı doğrultusunda bir kamu yönetimi sistemi kurmuştur. Bu süreçte gerek sistemin kendisinde var olan eksikler gerekse sistemin işleyişinde ortaya çıkan aksaklıklar, Türk kamu yönetiminde birçok sorunun doğmasına neden olmuştur. Bu durum Türk kamu yönetiminin etkin bir şekilde işlemesine ve dolayısıyla vatandaşlara hizmet sunma hususunda verimsizliğin yaşanmasına neden olmaktadır.

Tüm yönetim sistemlerinin etkin ve verimli bir şekilde işlemesi, o sistemin adalet ile yönetilmesi ile yakından ilişkilidir. Düzenin ve huzurun temeli olan adalet sadece toplumsal yaşamda insanların birbirleriyle ilişkilerinde değil, toplumun oluşturduğu kurumlarda da var olmak zorundadır. Tarihsel süreç içerisinde her dönemde ele alınan ahlak ve adalet konuları, hem bireysel anlamda hem de toplumsal anlamda yetkinliğe ulaşmada temel ilke olarak benimsenmiş ve dolayısıyla tüm yönetsel sistemlerde varlığı zorunlu kılınmış kavramlardır. Bu kavramların bulunmadığı sistemlerde düzen sağlanamamış ve birçok sorunun yönetimde baş göstermesine neden olmuştur. Bu durum günümüz devlet yönetimlerinde de geçerliliğini korumaktadır.

Günümüzde tüm vatandaşlar doğrudan ya da dolaylı bir şekilde kamu kurumları ile ilişkiler kurmakta ve yönetimden çeşitli taleplerde bulunmaktadır. Bu taleplerin toplumsal yapının gelişmesi ve hizmet beklentilerinin çeşitlenmesi ile birlikte artış göstermesi, kamu yönetiminin önemini daha da artırmaktadır. Bu durum ise ahlak ve adaletin varlığını zorunlu kılmaktadır. Zira ahlakın en temel unsurlarından biri olan adalet kim neyi hak ediyorsa onun verilmesini ve bu sayede hakkın yerde kalmamasını sağladığı için hem kamusal kurumlarda çalışan bireylerin hem de bu kurumların vatandaşlarla olan iletişimlerinde sağlıklı ilişkiler kurulmasında ve vatandaşların bu ilişkilerden memnun olmasında önemli bir rol oynamaktadır. Buna karşılık adaletin bulunmadığı ve ahlakın içselleştirilmediği sistemlerde ise vatandaş yönetim ilişkileri, halkın isteklerinin yerine getirilmesi, hizmet sunumunda memnuniyetin sağlanması, etkinliğin ve verimliliğin hakim anlayış olarak varlığını devam ettirmesi gibi birçok konuda ciddi problemler ortaya çıkmaktadır. Kamu yönetimi için sahip olduğu bu öneminden dolayı adalet ve ahlakın ne olduğunun detaylı bir şekilde incelenmesinde fayda vardır. Dolayısıyla çalışmanın bir sonraki bölümünde adalet ve ahlak olguları detaylı bir şekilde ortaya konup açıklanmaya çalışılacaktır.

4. ADALET VE AHLAK

Adalet ve ahlak kavramları birbiri ile yakından ilişkili kavramlardır. Öyle ki adalet, ahlakın kendi içerisinde barındırdığı en önemli değerlerden birini oluşturmaktadır. İnsanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen günümüzde de varlıkları devam eden, insanların yaşamlarında her an var olan ve ihtiyaç duyulan, gerek bireysel anlamda gerekse toplumsal anlamda kemale ermeyi sağlayan adalet ve ahlak olguları, yaşamın her evresinde olduğu gibi, kamusal yaşamın da vazgeçilmez unsurlarıdır. Adaletin ve ahlaki değerlerin bulunmadığı bir yönetim sisteminde kargaşa hakim olacak ve yapılması gereken işlemlerde aksaklıklar yaşanacaktır. Bu durum ise amacından tamamen sapan veya görevlerini yerine getirmekten aciz kalacak bir kamu yönetiminin varlığına zemin hazırlayacaktır. Bu nedenle bireysel ve toplumsal yaşamda oldukça önemli bir yere sahip olan adalet ve ahlak olguları kamu yönetimi açısından ayrıca önemli olmaktadır. Genelde kamu yönetiminin ve özelde ise Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunların adalet ve ahlak açısından incelenebilmesi için adalet ve ahlak kavramların ne olduklarının detaylı bir şekilde ortaya konması gerekmektedir. Dolayısıyla çalışmanın bu bölümünde adalet ve ahlak kavramları detaylı bir şekilde incelenecektir.

4.1. Adalet Kavramı

İnsan hayatının her aşamasını kuşatan adalet, toplumun mutluluğunu ve huzurunu olumlu ya da olumsuz etkileyen oldukça olumlu bir olgudur (Karacelil, 2013: 254). Milletler, tarihi öğretilerde bir yandan atalarının kahramanlıklarını anlatırken diğer yandan onların ne kadar adil insanlar olduklarına da vurgu yapmaktadırlar. Kralların güçlerini adil bir şekilde kullandıkları anlatılarak, gücün adaletle taçlandırıldığı görülmektedir (Kılıç, 2014: 7).

Adalet, tarih boyunca neredeyse tüm kültürlerde en yüksek değer olarak kabul edilmiş (Kozak, 2014: 99) ve toplumsal düzen açısından antik çağlardan bugüne kadar önemli bir kavram olarak varlığını korumuştur. İkel kabilelerden günümüz modern toplumlara kadar, neredeyse her yerde haksızlığa karşı çıkmaya, gerekirse bu uğurda ölümü dahi göze alma anlayışı vardır. Bazen başkaldırı halini alan bu mücadeleler aslında hak ve adaletin tecellisi gibi yüce bir amacı içermektedir (Yıldırım, 2010: 73; Karacelil, 2013: 254).

Adalet ile ilgili teoriler ve araştırmalar çeşitli disiplinler tarafından incelenmektedir. Adalet ile ilgili en fazla araştırma felsefe alanında yapılmıştır (Sabbagh ve Schmitt, 2016: 2). Adalet olgusu, tarihi serüveni içinde gerek felsefi olarak gerekse pratik uygulamaları ile çok fazla tartışılan konuların başında gelmektedir. 19. yüzyılda diğer sosyal bilimlerin felsefe alanından hızla kopmaya başlaması sonucu adalet kavramı, sadece felsefeye özgü bir kavram olmaktan çıkmış ve başta sosyoloji, hukuk ve siyaset farklı disiplinler tarafından tartışılan bir kavram halini almıştır (Şeker, 2017: 282; Topakkaya, 2008: 28).

Tarihten beri insan ve birey ile birlikte anılan adalet, insanın olduğu her yerde yanı başında bulunmuştur. İnsan sosyal bir varlık olması nedeniyle toplumsal bir yaşam sürmek zorundadır; toplumsal yaşamda ise bir mecburiyet olarak ihtiyaçlarını karşılayabilmek için birbirleriyle yardımlaşma, işbirliği, iş bölümü ve paylaşma gibi ilişkiler içerisinde bulunmaktadır (Özok, 2008: 53; Denek, 2010: 33). İnsanların kendi aralarındaki bu ilişki, bireylerin toplumdaki diğer insanlara karşı sergilediği tutumlarında ve davranışlarında bir takım sorumluluklar yüklemektedir. Bu nedenle

kendi aralarında bir uyuşmazlık yaşadıklarında, bu uyuşmazlığı çözmek amacıyla kimsenin itiraz edemeyeceği bir düzene ve güce ihtiyaç duyarlar. İnsanların hem kendileri hem de ailelerinin geleceği için ihtiyaç duyduğu güvenli ortamı oluşturacak güç adalet tarafından sağlanır (Akyol, 2008: 97; Gökçe, 2013: 403-404).

4.1.1. Adaletin Anlamı ve Önemi

Tarih boyunca adaletin ne olduğu ile ilgili birçok tartışma yaşanmış ve adaletin ne olduğu tanımlanmaya çalışılmıştır (Çakar, 2013: 262). Her zaman ve her yerde bir “Adalet” kelamı edilmektedir ve hemen herkes bu konuda çeşitli düşünceler ileri sürmektedir. Bunca uğraşa rağmen günümüze kadar bu kavram üzerindeki tartışmalar bir türlü sonuca ulaşamamış ve adaletin ne olduğu hususunda kesin bir anlaşmaya varılamamıştır. Bu durum aslında adalet kavramının ne kadar karmaşık bir yapıya sahip olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir. Zira hiçbir kavram bu kadar yoğun bir şekilde tartışılmamıştır (Çeçen, 1993: 18).

Adalet: aşk kadar evrensel, bir o kadar zaman öncesi olan adalet özlemi, insanların en eski özlemlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Adaletin ne olduğu sorusu dünyamızda nüfus arttıkça daha da önem kazanmış ve cevaplanması gereken acil bir soru haline gelmiştir. Çünkü günümüzde adaleti özleyenler değil, adaleti talep edenlerin sayısı gittikçe artmaktadır (Kılıç, 2014:4; Kuçuradi, 2013: 39). Ancak başka hiçbir soru bugün, diğer zamanlarda olmadığı kadar da cevapsız kalmamıştır. Öyle görünüyor ki bu soru, artık insanların kesin bir cevap bulamayacağı, ancak onu geliştirebileceği sorulardan biri haline gelmiştir (Kelsen, 2013: 432).

Adalet kavramı bireysel ve toplumsal düzlemde ele alınabilir. Adalet kavramının anlamı adaletin devingen yapısından dolayı hem yer ve zamana, hem de toplumdan topluma değişmekte ve herkesin kabul edebileceği bir içeriğin oluşmasını zorlaştırmaktadır (Cevizci, 1999: 11; Karagöz, 2002:267). Adaletin ne olduğuna ilişkin sorunlar, eşitlikten, hak etmeye kadar birçok ilke çerçevesinde çözülmeye çalışılmıştır. Tarihsel süreç içerisinde pek çok bilindik filozof bu kavramı kullanmış ve tanımlamaya çalışmıştır (Torun, 2012: 53; Çakar, 2013: 262).

Arapça sözlüklerde “adl” ya da “a-de-le-” fiil kökünden türetilmiş bir isimdir. “Adl” mastarı “bir şeyi yerli yerine yerleştirmek, hakkı ortaya çıkarmak, terazinin her iki kefesini de denk kılmak, insafli olmak, eşit olmak, hakkaniyeti ve ölçüyü korumak” gibi değişik anlamlara gelmektedir (Taşkın, 2010: 274; Bodur, 2016: 504). Türk Dil Kurumuna göre ise adalet, “Yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme” anlamındadır (TDK, www.tdk.gov.tr 07.08.2017).

Herkesin veya başkalarının sahip olduğu haklara sıkı bir şekilde saygı göstermek olan adalet, istikrarlı ve huzurlu bir toplum için temel şarttır. Adalet kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar Platon ve Aristoteles’e kadar dayanmaktadır. Adalet olgusunun ne olduğunun ortaya konabilmesi için Eski Yunandan günümüze bazı düşünürlerin tanımlarına yer vermekte fayda vardır (Arslan, 2017: 246; Karacelil, 2013: 257; Baş ve Şentürk, 2011: 32).

M.Ö. ikinci yüzyılda yaşayan ünlü Roma hukukçu Ulpian’a göre adalet “dürüstçe yaşamak, kimseyi incitmemek ve herkese sahip olduğu şeyi vermek” demektir. Sokrates adaleti, “yasaların emretmiş olduğu şeyin bilgisi” olarak tanımlamıştır. Platon adaleti “her insana hak ettiği şeyi vermek” olarak tanımlamıştır. Aristoteles’e göre adalet, “yasaya ve eşitliğe uygun olan şey”dir. Groitius’a göre adalet “hakka saygı ve başkasına ait olanın verilmesi”dir. Thomas Aquinas’a göre “adalet

insanı kendisine uygun ereğe, yani, nihai mutluluğa yönlendirmek ve erişirmek”tir. Miller’a göre adalet “eşit muameledir”. Hayek’e göre “yasa önünde eşitlik”tir. Hobbes’ göre adalet “sözleşmeye uymaktır”. Mill’e göre adalet, “kanuni ve ahlaki haklara riayet ile herkesin hak ettiğini alması”dır. Kant’a göre adalet, “şerefli yaşamak, kimseye zarar vermemek ve herkese payına düşeni vermektir”. Locke’a göre adalet, “her insanın özgür ve eşittir; bir insanın diğer bir insana zarar verme hakkı yoktur; insan neyi hak ediyorsa teslim etmektir”. Rousseau’ya göre adalet “insanlar arasında eşitliğin sağlanması ve vatandaşlar arasında ortak yararın gözetilmesi”dir. Montesquieu adaletin geçerliliğini insan fiillerine bağlamış ve adaleti “insanların yaptıkları yasaların öncüsü” olarak tanımlamıştır. Rawls’a göre adalet, “insanlar arasındaki işbirliği için gerekli koşuldur”. Nozick’in adalet anlayışı ise “hak ve özgürlük temelinde bireyin biricikliğinin garanti edilmesi”dir (Doğan, 2014: 113; Ashford, 2009: 39; Doğan, 1979a: 447; Platon, 2016: 14; Aristoteles, 2017: 94; Öktem ve Türkbağ, 2009: 68; Kabadayı, 2013: 51; Hazır, 2012: 5; Aktaş, 2001: 232; Güriz, 2013: 9; Gürler, 2007: 80; Kocaoğlu, 2014: 13; Kılıç, 2014: 6; Rawls, 1971: 52; Akt. Kocaoğlu, 2015: 65).

İslam düşünürlerinin eserleri incelendiğinde adaletin ne olduğu, adaletin önemi ve devlet yönetimi ile ilgili birçok farklı düşünceye rastlamak mümkündür. İslam düşünürlerinden bazıları adaleti doğrudan tanımlarken bazıları ise adaletin önemini anlatan ifadeler ile tanımlar yapmışlardır. Öncelikle Yusuf Has Hacip’in yazdığı Kutadgu Bilig’de, adalet güneşe benzetilerek, onun kucaklayıcı ve içe işleyici özelliği vurgulanmakta; eserde sık sık karşımıza “yöneticilerin adil olması” ve “iyi kanun koyma” konuları çıkmaktadır. Maverdi, bir ülkede gerek idare mekanizmasının iyi işleme gerekse idarecilerin işlerini eksiksiz yapması ve ülkenin gelişmesini adaletle dayandırarak “saltanatın selameti ve memleketin imarı adaletle bağlıdır” demiştir. Faziletli bir yönetim modelini savunan İbn Rüşd, böyle bir yönetimin temelinde adaletin olması gerektiğini dile getirerek devletin ayakta kalması ve düzenin sağlanmasını adaletle bağlamıştır. Farabi adaleti, herhangi bir şeyin olduğu gibi kalarak kendi liyakatlerinin icabını ifa etmesi olarak tanımlamıştır. Kindi, adaletli bir dünya düzeni anlayışını temel parametre olarak görmüş ve adaleti “gerekli olanı istemek ve başkasına eziyet etmemektir” şeklinde tanımlamıştır. Tursun Bey adaleti “her hak sahibine hakkını ver” şeklinde tanımlamış ve adaleti uygulamayanların işlerinin muntazam olmayacağını vurgulamıştır. İbn Haldun doğrudan bir adalet tanımı yapmak yerine düşüncelerinin temelinde adaleti yerleştirerek hem halka hizmet noktasında hem de yöneticilerin huzur ve mutluluğu açısından en önemli faktörün adalet olduğunu vurgulamıştır. Gazali adaleti, “kişinin kendisine yapılmasını istemediği bir muameleyi başkasına yapmaması” ve “bir şeyi hak ettiği yere koymak” olarak tanımlamıştır. İbn Miskeveyh adaleti, “hakkaniyet ölçülerine göre her şeyin hakkını vermek” olarak tanımlamıştır. İbn Sina adaletin ancak hikmetle elde edilebileceğini ifade etmiş ve adaleti “zulmetme ve mazlum olma ortasındaki bir durumdur.” şeklinde tanımlamıştır. Nasiruddin Tusi’ye göre adalet “delaleti bakımından eşitlik anlamına gelmektedir.”. Mevlana’ya göre “ayakkabı ayağıdır, külâh da başa aittir. Adalet her şeyi yerli yerine koymaktır.”. Said-i Nursi’ye göre adalet, herkesin hakkını, herkese, tam ve eksiksiz olarak vermek ve toplum hakkı için bireyin hakkını feda etmemektir (Biray, 2015: 32; Doğan, 2002: 84; Maverdi, 1998: 200; Çubukçu, 1977: 64; Şulul, 2015: 85; Farabi, 2001: 52; Çaylak ve Çelik, 2015: 49; Çubukçu, 1972: 37; Tursun Bey, 1977: 18; Yaşar, 2016: 527; Coşkun, 1989: 235; Özsoy, 2013: 232; Altıntaş, 1998: 247; Ceylan, 2014: 120; Doğan, 2009: 131; Nasiruddin Tusi, 2007: 131; Ergül, 2010: 69; Nursi, 2013: 89)..

Verilen tanımlar dışında adalet ile ilgili yazın literatüründe birçok tanıma rastlamak mümkündür. Öncelikle belirtmek gerekir ki, adalet basit bir şekilde mantıksal

olarak sadece aklın oluşturduğu bir kavram değil, aynı zamanda kalpten gelen duygular tarafından da biçimlenen bir hakkaniyet tasarımı ifade etmektedir (Aldanmaz, 2014: 187). Hem çaresizlik anının çaresi hem de insanların vicdanlarında yer edinen ve ondan kaynaklanan nesnel bir değer olan adalet “herkese layık olduğunu vermektir, herkesin hakkına saygı göstermektir”. Çeçen’e göre adalet “hak ve hukukun gerçekleşmesi, yerini bulması”dır. Tatlı ve Görmez’e göre adalet “zulüm etmemek, hak sahibine hakkını vermek ve layık olduğu muameleyi yapmak”tır. Cevizci’ye göre adalet, “bir toplumda, değerlerin, ilkelerin, ideallerin, erdemlerin, cisimleştirilmiş, somutlaştırılmış, hayata geçirilmiş olması durumudur. Herkesin hak ettiği ödül ya da cezayla karşılaşması durumudur” (Kılıç, 2014: 13; Aral, 2013: 64; Topçu, 2018: 98; Çeçen, 1993: 18; Tatlı ve Görmez, 2016: 11; Cevizci, 1999: 11) Topçu’ya (2015: 98).

Ne kadar farklı disiplinde kullanılırsa kullanılsın, yapılan tanımlar incelendiğinde adaletin, davranış ve hüküm vermede doğru olmak, hakka göre hüküm vermek, adil olmak, eşit davranmak, düzen ve denge halinde bulunmak, doğru olan yolu izlemek, dürüst olmak, her şeyi sahip bulunduğu yerde bırakmak anlamlarını içerdiği görülmektedir. Yani adalet insanların hak ettikleri şeylere sahip olmaları ve hak etmedikleri şeylere sahip olmamalarından oluşmaktadır (Saruhan, 2015: 2; Keles, 2008: 36).

Sadece tek ilkeye bağlı ve yalın bir değer olmayan adalet, bir içerik haline getirilmesi en zor kavramlardan biridir. Adalet kavramının çok yönlü olması nedeniyle, tek bir şekilde ortaya çıkmaz. Adaletin çeşitli anlamlar içermesi nedeniyle, farklı koşullarda ortaya çıkan aykırı durumlar bazen kavrama birbirine tümüyle karşıt görünüşler kazandırabilmektedir. Adalet kavramı ancak özgürlük ve eşitlik kavramlarıyla bağlantılı olarak tanımlanabilir. Öyle ki, özgürlük ve eşitliğin uyumlu birlikteliğinin sağlanabilmesi, doğal olarak adalet sonucunu vermektedir (Erdoğan, 2008: 10; Türkbağ, 2016: 209; Çeçen, 1993: 42; Özlem, 2004: 212; Erdoğan, 2013a: 172).

4.1.2. Adalet ve Özgürlük

Filozoflar tarafından çokça incelenmiş olan özgürlük kavramı, tıpkı adalet kavramı gibi eski ve insanlar için bir o kadar vazgeçilmezdir (Adugit, 2013: 64; Kılıç, 2014: 81). Çünkü özgürlük olmadan ahlaki değerlerin ve akli ilkelerin hayata geçirilmesi mümkün değildir. İnsanın özgür olmaması demek, doğruluk ve yanlışlık gibi değerlerin de anlamsızlaşması demektir. Böyle bir durum, insani davranış kalıplarının, ahlaki ödev amacına ulaşma çabalarını da değersiz ve gereksiz hale getirecektir. Adalet, tüm bireylerin asgari bir özgürlük haklarının olmasını gerektirmektedir (Kalın, 2015: 96; Torun, 2012: 91; Berlin, 2007: 74).

Özgürlük, insanların doğuştan belirlenmiş haklara ve özgürlüklere sahip olduğu ve sırf insan olduğundan ötürü kazandığı temel ve doğal haklardan birisidir (Balcı, 2006: 100; Torun, 2012: 93). Özgürlük ile ilgili birçok tanıma rastlamak mümkündür. Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesinin 4. maddesine göre özgürlük “başkası için dokunulmaz olmayan her şeyi yapabilmektir”. Kalın’a göre modern dünyada özgürlük, “bireylerin hiçbir sınırlamaya tabi olmadan özgürce tercihte bulunabilmeleri”dir. Sencer’e göre özgürlük “insanın herhangi bir dış baskı, engel ya da karışma olmaksızın belli bir davranış ya da eylemde bulunabilmesi”dir. (Öndül, 1989: 690; Kalın, 2015: 164; Sencer, 1992b: 3).

Adaletin en önemli görünüşlerinden biri özgürlüktür (Okumuş, 2008: 63). Özgürlük şüphesiz ki adaletten ayrı olarak kendi başına bir değeri ifade ederken diğer

tarafından adil bir toplumun da zorunlu bir özelliğidir. Özgürlük olmadan tam bir adaletten bahsedilemez. En alt düzeyde var olabilmeleri birbirlerinin varlığına bağlıdır. Özgürlüğün kısıtlı olduğu yerlerde yasadışı eylemler ve baskı giderek artacağı için adaletin gerçekleşmesini sağlayan dengeli ortam kendiliğinden ortadan kalkacaktır (Erdoğan, 2008: 11; Çeçen, 1993: 46). Bu nedenle adalet ile özgürlük birbirlerine sıkı sıkıya bağlı iki farklı olgudur.

Adil bir sistem, herkesin aynı derecede özgür olduğu ve aynı öngörülebilir kurallara tabi olduğu sistemi ifade eder (Yayla, 1999: 334). Adaletin en temel toplumsal yansıması, onu özgür kılmasıdır. Adil bir toplum, özgür bir toplumdur. Zira özgürlüğün toplumdaki bütün aktörler tarafından paylaşılması; tüm vatandaşların kendilerini özgür hissetmeleri, özgürce düşünmeleri ve düşündüğünü özgürce ifade etmeleri, özgürce hareket etmeleri ve eylemde bulunmaları, özgürce inanmaları ve inancını ifade etmeleri, inançları gereği özgürce yaşamaları, adaletle mümkündür. Adaletin hakim olduğu toplumda bireyler, birbirlerinin özgürlük alanlarına müdahale etmeyecek bir ilişki şekli geliştirirler. Bu ilişki şeklinde insanların sorumlu oldukları alan baştan sona bir özgürlükler alanıdır. Kişinin kendisine özgü özgür iradesi bu alanda ortaya çıkar (Okumuş, 2008: 62; Soyalan, 2008: 18).

Bireyin tercihlerini anlamlı ya da anlamsız kılan tek bir kaynak vardır ki bu da bireyin tercih yapabilme özgürlüğüdür (Kalın, 2015: 86). Elbette ki insan özgür olmalıdır. Fakat burada üzerinde durulması gereken bir diğer önemli nokta özgürlük sınırının ne olması gerektiğidir. Özgürlük belli bir seviyeye kadar dengeyi sağladığı için adaleti sağlayabilir. Fakat sınırsız özgürlük her yerde anarşi ile beraber adaletsizliğin ortaya çıkmasına neden olur. Özgürlüğü korumak asıldır, bu nedenle bazı sınırlamalar getirmek ve bunları benimsemek gerekir ve bu sınır ise ancak yasalarla çizilebilir. Özgürlüklerin yasalarla sınırlandırılması ve denetlenmesi noktasında özgürlüklerin özünün korunmasına dikkat edilmelidir (Kılıç, 2014: 81; Çeçen, 1993: 48-49).

4.1.3. Adalet ve Eşitlik

Adaletin en yaygın görünümü eşitlik biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle adalet ile eşitlik birbirine çok yakın kavramlardır (Çeçen, 1993: 43). Adalet ve eşitlik, farklılıkların düzenliliğini sağlamaktadır. Eşitlik bulunmayan olgular uyumsuzdur. Eşitsizlik sonucu toplumsal ilişkilerde ortaya çıkan temel karışıklıktan bir adalet duygusu türer. Bu nedenle eşitlik, belli bir anlamda, adaletin bir ilkesi veya gereğidir (Demirkol, 2015: 421; Turner, 1997: 27; Erdoğan, 2008: 12).

Eşitlik, herkesin eşit haklara sahip olduğunun kabulüdür (Uyanık, 2008: 48). Yine çok genel bir tanıma göre eşitlik, “ahlaksal ve genellikle toplumsal bir ideal olarak, insanların birbirleriyle, aynı insan doğasına sahip olmak bakımından, aynı konum ve değerde olmaları hali”dir. Eşitlik insanların eşdeğer olduklarını ve bu nedenle insanlar arasında ayırım yapılmamasını gerektirmektedir. (Özlem, 2004: 212)

Adalet kavramı bazen eşitlik ile aynı kabul edilmiştir. Zira Aristoteles adalet ve eşitliği, “adaletsizlik eşitsizlik olduğuna göre, adalet eşitliktir” (Aristoteles, 2017: 94) şeklinde ifade etmiş ve adalet ile eşitliği aynı kabul etmiştir. Oysa taraflar arasında mutlak bir eşitlik sağlanamadığında mutlak bir adalet de sağlanamamaktadır. Bu nedenle eşitliğin adalet ile eşdeğer kabul edilebilmesi için bireyler arasında mutlak bir eşitlik olmak zorundadır. Mutlak eşitlikte insanların bireysel ve özel durumlarına bakılmadan herkese eşit davranılmaktadır (Alatlı, 2016: 244; Çeçen, 1993: 38). Adaletin bu şekilde ortaya çıkması, insan hakları açısından hiçbir şekilde ırk, din, dil ve cins farkı gözetmeden, eşitlik ilkesinin ihlal edilmemesini içermektedir. Bu nedenle insanlar eşit

olarak kabul edildiğinde adalet, tüm insanlar arasında eşitliği hedefleyen ya da eşitliğe dayalı bir davranış ilkesi halini almaktadır (Kılınç, 2013: 32; Arslan, 1996: 6).

Adalet, verilen ile hak edilen arasındaki denge olarak ele alındığı zaman, ilgili denge bazen eşitlik ile gerçekleşebilse de adalet ile eşitlik aynı şey değildir (Şahin, 2008: 51; Hökelekli, 2009: 132). Yani eşitliğin her zaman için eşit sonuçlar doğurduğu söylenemez. Bu derece birbirine yakın ve bir anlamda özdeş kabul edilen kavramların uygulamada da benzerlik göstermesi kaçınılmazdır. Çünkü çoğunlukla adalet kavramıyla aynı anlamda kullanılan eşitlik arasındaki bağ çok karmaşıktır. Eşitliğin olmadığı yerde eşitliğin adalet olarak aranması ve eşitlik sağlandığında adaletin gerçekleştiğinin kabul edilmesi adalet ile eşitliği aynı kavramlarmış gibi gösterebilmektedir (Nagel, 2004: 54; Dinçkol, A., 1993: 224).

Adaletin eşitlikten farklı olduğuna ilişkin düşüncesini Nietzsche (2010: 98), “Eşitler için eşitlik, eşit olmayanlara eşit olmayan; adaletin gerçek sözü bu olurdu: ve buradan çıkan sonuç, eşit olmayanları asla eşit yapmamaktır.” şeklinde ifade etmiştir. Maverdi’ye (2013: 51) göre adalet temelli eşitlik, “hakkı sahibine eksiksiz vermek ve bunu adil ellerle gerçekleştirmektir” şeklindedir. Hökelekli (2009:134) ise bu durumu “eşit adalet, herkese içinde bulunduğu şartlar çerçevesinde adil davranmadır” şeklinde değerlendirmektedir.

Görüldüğü üzere adalet eşitlik olmadığı gibi eşitlik de adalet demek. Hatta adalet bazı durumlarda eşitsizliği getirmektedir (Uyanık, 2008: 49). Bir başka ifadeyle adalet, eşitliği kapsamakla birlikte tam olarak eşitliği ifade etmemektedir; yani her adil tutum ve karar eşitliği sağlamakta, ama her eşitlik adaleti sağlamamaktadır. Bu nedenle adalet herkesin sahip olduğu yeteneklerine ve toplumda oynadığı role uygun olarak dağıtıldığı zaman doğru dağıtılmış kabul edilir (Şahin, 2008: 51).

4.1.4. Adaletin Türleri

Adalet çok yönlü bir yapıya sahip olması nedeniyle birçok farklı görünümde ortaya çıkabilmektedir. Şüphesiz adaletin farklı görünümleri, onun ne kadar geniş ve kapsayıcı bir kavram olduğunu göstermektedir. Adalet, dağıtıcı ve düzeltici adalet, hakkaniyet, sosyal adalet, örgütsel adalet ve hukuksal adalet şeklinde ortaya çıkmaktadır.

4.1.4.1. Dağıtıcı ve Düzeltici Adalet

Dağıtıcı ve düzeltici adalet ayrımı adalet konusunda en eski ve yaygın olanıdır. Özellikle dağıtıcı adalet üzerinde çokça durulmuştur. Aristoteles adalet konusunu işlemiş ve adaleti dağıtıcı-denkleştirici/düzeltilici biçimde ikiye ayırmıştır (Çeçen, 1993: 37). Aristoteles adaleti incelerken, adalet olgusunun genel bir açıdan değerlendirilmesinin yeterli ve doyurucu olmayacağı sonucuna ulaşmış ve adalet kavramının iki farklı açıdan değerlendirilmesi gerektiğine inanmıştır. Aristoteles, dağıtıcı adaletin bölüştürülebilir şeyler üzerinde temellenebileceğini gösterirken, düzeltici adaletin ise taraflar arasındaki gayri adil bölüşümü giderici bir fonksiyon gördüğünü vurgular. Aristoteles’in dağıtıcı adalet ve düzeltici adalet anlayışı günümüzde güncelliğini sürdürmeye devam eden kavramlardır (Güriz, 1990: 13; Demir, 2010: 451; Küçük, 2008: 91).

Dağıtıcı adalet “şeref ve malların paylaşılmasında herkesin yeteneğine ve toplum içindeki durumuna göre kendine düşeni başka bir ifade ile payına düşeni almasını” öngörür. Dağıtıcı adaletin amacı, kişi-toplum-devlet arasındaki ilişkileri

eşitlik temelinde düzenlemektir. Buradaki eşitlik mutlak değil göreceli bir nitelik taşımaktadır (Güriz, 1990: 13-14). Aristoteles, “adaletin eşit insanlara eşit, eşit olmayan insanlara da eşit olmayan bir tarzda muamele etmekten oluştuğu nu ifade etmektedir konusunda hemfikir olduğunu söyleyen Aristoteles, adaletin esas olarak fayda, iyi ya da nimetlerin bir toplumda bireylere, onların hak etme ya da layık olma ölçüsüne göre dağıtılmasını gerektirdiğini” öne sürer (Cevizci, 2012: 118). Bu nedenle dağıtıcı adalet anlayışı, bireylerin kapasitelerini göz önünde bulundurarak, bu kapasite oranında toplumsal rol ve statü üstlenmeleri gerekliliğini ortaya koymakta ve eşitlik temelinde adalet gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Yine dağıtıcı adalet, toplumsal grupların belli bir türde “temel malları” üretme, kullanma ve faydalanma hakkını düzenleyen bir toplumsal örgütlenme modeli önermektedir (Kurt, 2006: 206; Benhabib, 2005: 176).

Düzeltilici adalet ise Aristoteles’e göre hukuki ilişkilere taraf olan bireylerin eşit muamele görmesini içermektedir (Güriz, 1990: 13-14). Düzeltilici adalet haksız bir şekilde elde edilen üstünlüklere, çıkarlara ve insanların başkalarına verdikleri zararlara uygulanacak cezaları denkleştirmeye çalışılmaktadır. Tazminat hukukunda zarar verenin bu zararı karşılması, sözleşmeyi ihlal eden tarafın sebep olduğu zararı tazmin etmesi, ceza hukukunda suç işleyen hak ettiği cezaya çarptırılması düzeltilici adaletin gereğidir (Gündoğan, 2004: 83; Güriz, 2013: 8).

Düzeltilici adalet, dağıtıcı adaletin aksine, kişilerin sahip olduğu yetenekleri ve özel durumlarını göz önünde bulundurmadan davranmayı (Tepe, 2011: 31) ve her şeyin herkese eşit olarak paylaşılmasını gerektirmektedir. Çünkü düzeltilici adalet mutlak bir eşitliğe dayanmaktadır. Düzeltilici adalet, eşitlik kavramının en mükemmel şekilde görüldüğü adalettir. Düzeltilici adalette eşit kabul edilen insanlar arasındaki eşitliğin, herhangi bir anlamda ya da şekilde bozulması sonucunda ortaya çıkan durumun düzeltilmesi, yani tarafların tekrar eski eşit durumlarına geri götürülmesi söz konusudur (Topuzkanamış, 2012: 112; Arslan, 2007: 267; Arslan, 2017: 247).

4.1.4.2. Hakkaniyet

Hakkaniyet kavramı, adalet ile hem çok yakın anlam taşımakta hem de adaletin en ileri safhasını oluşturmaktadır. Hakkaniyet kavramı olarak “hak ve adalete uygunluk, doğruluk, nısfet” gibi anlamlara gelmektedir. Hakkaniyet kavramı adaletin bireyselleştirilmiş ve özel ya da somutlaştırılmış şeklini ifade etmektedir. Çünkü hakkaniyet belirgin ve somut olayların adaletidir. Gerçek adalet, insanların kişisel durumlarını, her bir somut olay temelinde ayrı ayrı dikkate almayı gerektirmektedir. Bu bağlamda hakkaniyet, insanların beceri ve yeteneklerinden dolayı ortaya çıkan farklılıkları kabullenmeleri anlamına gelmektedir (Keskin, 2013: 125; Geçkil ve Tikici, 2015: 48; Topsoy, 2013: 193; Deynekli, 2011: 70; Yıldırım, 2017: 78; Hamzaoğlu, 2014: 28).

Hakkaniyet duygusu adaletin biçimsel karakterinden kaynaklanmaktadır. Hobbes’un Leviathan’ında hakkaniyet, bölüşümde adalet olarak tanımlanmakta ve herkese, akla göre bireye ait olanı eşit bir şekilde dağıtma olarak ifade edilmektedir (Aktaş, 2001: 190; Hamzaoğlu, 2014: 28). Hakkaniyet olarak adaleti detaylı bir şekilde inceleyen Rawls hakkaniyeti iyi düzenlenmiş halklar için bir ön şart olarak kabul etmekte ve halkların yasasının, belli bir zümreye değil; toplumun tüm kesimine hitap etmesi gerektiğini ifade etmektedir. Zira hakkaniyetin etkisi altında bulunmayan kanunun sertliği adaletsizliktir (Özbay, 2014: 68; Kılıç, 2003: 147).

Hakkaniyet; dağıtıcı ve düzeltilici adaletin eksikliklerini tamamlamaktadır (Öktem ve Türkbağ, 2009: 71). Dağıtıcı ve düzeltilici adalet, herkesin eşit bir işleme tabi

tutulmasını gerektirmemekle birlikte yine de yetenek, ihtiyaç ve olanaklar açısından aynı olan birden çok bireyin eşit tutulmasını, tek başına bireyin sahip olduğu özellik ve ayrılığın hesaba katılmamasını öngörmektedir. Hakkaniyette ise bireylerdeki somut özellikler ve spesifik olaylar göz önünde tutularak adaletin uygulandığı eşitlik durumu söz konusudur (Aral, 2012: 191; Öktem ve Türkbağ, 2009: 71).

4.1.4.3. Sosyal Adalet

Sosyal adaletin tarihçesi, insan hakları ve demokrasinin gelişmesiyle yakından ilintili olan bunların gelişmesiyle paralellik göstermektedir. Sosyal adalet kavramı insanlığın yeryüzünde var olmasından bu yana ulaşılması gereken bir hedef olarak güncelliğini korumuş ve konuyla ilgili felsefi, ideolojik ve sosyolojik anlamda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür (Gürkan, 2013: 115; Topakkaya, 2009: 2134-2135). Hem kendisi hem de felsefesi çok eski olmasına rağmen politik anlamını geçen yüzyılın ortalarından sonra kazanmaya başlamıştır. Sosyal adaletin önem kazanması sanayi devrimi sonrası gelişen sosyalist düşünce ile birlikte ortaya çıkmıştır (Topakkaya, 2006: 98; Kapar, 2006: 4).

Adaletle benzer şekilde sosyal adaleti de tanımlamak oldukça güçtür. Anlamsal açıdan sosyal adalet kavramı soyut adalet kavramının değişik bir yönünü yansıttığı için sınırları kesin olarak çizilemeyen bir kavramdır (Sunal, 2011: 285; Okşar, 2009: 206). Sosyal adalet ile ilgili birçok tanımda bulunmak mümkündür. Sosyal adalet en sade haliyle, nimetlerin ve külfetlerin toplum içerisinde adil bir şekilde dağıtılması anlamındadır. Sosyal adalet, hem gelir dağılımında hem de giderlerin yeniden düzenlenmesinde uyulması gereken ahlaki ilkeler ve kurallar şeklinde de tanımlanabilir. (Sunal, 2011: 286; Özgüven, 2003: 37). Yine sosyal adalet, “bireysel ilerleme arayışında toplumsal işbirliği yapma ihtiyacından doğan çatışmalar için adil ilkelerin uygulanması”dır. Sosyal adalet, hukuk tarafından oluşturulmuş norm ve değerlerden farklı olarak, toplumun adalet ve alışkanlık gibi nedenlerle benimsemiş olduğu ve aynı zamanda işlerlik arz eden norm ve değerlere dayalı adalettir (Harvey, 2013: 96; Hadduri, 1999: 195).

Sosyal adalet kavramı ile ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde, sosyal adaletin iki farklı anlamı ihtiva ettiği söylenebilir. Sosyal adalet kavramı pozitif hukuk açısından, demokratik bir ülke için olmazsa olmaz bir kural olan kanunlar karşısında herkesin eşit olmasını ifade eder. Sosyolojik açıdan ise, gerek üretim sürecinde gerekse üretim sonrasında yapılacak paylaşımın mümkün olduğu kadar topluma yayılması ve toplum sağlığı açısından farklı sosyal tabakalar arasında aşırı farklılaşmanın önüne geçmek için gerekli önlemlerin alınması olarak değerlendirilebilir (Topakkaya, 2006: 95).

Sosyal adalet olgusu Aristoteles tarafından geliştirilen dağıtıcı adalet anlayışı ile örtüşmekte, hem değerlerin hem de gelirin belli kriterler çerçevesinde yeniden dağıtılmasını ve bölüşülmesini gerekli görmektedir (Kurt, 2006: 207). Sosyal ilişkilerin düzenlenmesinde “ortak iyi”nin baz alınması gerektiği düşüncesine dayanan sosyal adalet, kişilerin, insanca yaşayabilmesi için gerekli ihtiyaçlarının sağlanmasını gerekli kılmaktadır (Torun, 2012: 62; Küçük, 2008: 108).

4.1.4.4. Örgütsel Adalet

En yalın anlamı ile çalışanların, örgütsel kazanımların adil olup olmadığı konusundaki algılamaları olarak da ifade edilebilen örgütsel adalet, karar vericilerin

örgütteki çalışanlara muamelesi, onlarla ilgili alınan kararların hangi usullere göre alındığı ve alınan kararların sonuçlarının adilliği üzerinde odaklanmaktadır (Kugun vd., 2013: 153; Eskew, 1993: 186). Örgütsel adalet olgusu, bireyin gerçekte kendisine nasıl ve ne ölçüde adaletli davranıldığından çok, kendisinin sergilenen davranışı ne ölçüde adaletli olarak algıladığına odaklanmaktadır. Örgütsel adalet süreci, iş ortamında herhangi bir olayın ortaya çıkması ile başlamakta, iş yerinde var olan kural ve standartlara bağlı olarak çalışan tarafından bir değerlendirme yapılmakta ve bireyin ilgili olayın sonucunun adil olup olmadığına yönelik bir kaniya varması ile son bulmaktadır (Sökmen vd., 2013: 29; İyigün, 2012: 51).

Örgütsel adalet olgusunun literatürde üç farkı şekilde ele alındığı görülmektedir (Sökmen, vd., 2013: 29). Bunlardan ilki çalışanların faaliyetleri sonucu elde ettikleri kazanç miktarlarına ilişkin adalete yönelik olan dağıtım adaleti, ikincisi çalışanların kazanımlarının miktarını belirlemek için kullanılan araçlara yönelik adalet algısı olan işlemsel adalet ve üçüncüsü ise, örgütlerin çalışanlar ile kurdukları ilişkiler ve çalışanlara karşı sergiledikleri davranışlar sonucu ortaya çıkan etkileşim adaletidir (Bağcı, 2013: 165; Kökalan ve Şişman, 2017: 131).

Bir kuruluşun temel değerlerinden biri olarak görülen örgütsel adalet, örgüt içerisinde adaletin etkisini ortaya koymaya yönelik kullanılan bir terimdir (Yadav ve Yadav, 2016: 14; Töremen ve Tan, 2010: 59). Daha geniş bir anlamda örgütsel adalet; çalışanlar arasındaki dağılımı, mesaiye riayet, yetkilerin dağıtılması, ücret düzeyleri, ödüllerin dağıtımını gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Örgütsel adaletin bu açıdan ele alındığında, örgüt yönetiminin almış olduğu kararlar ile bunlara yönelik uygulamaların çalışanlar tarafından nasıl algılandığını içeren bir kavram olduğu ifade edilebilir. Hem kuruluşlar hem de çalışanlar için güçlü yararlar oluşturma potansiyeline sahip olan bu adalet türü, aynı zamanda örgütte yer alan ödül ve cezaların neye göre ve nasıl belirleneceğine, yönetileceğine ve dağıtılacağına ilişkin kuralları kapsar (İçerli, 2010: 69; Cropanzano vd., 2007: 34; Yüksekbilgili ve Hatipoğlu, 2015: 404).

4.1.4.5. Hukuksal Adalet

Çok yönlü yapısı ve farklı görünüşleri ile adalet, hukukun en başta gelen prensibidir. Yani adalet hukukun temel normunu oluşturmaktadır (Çeçen, 1975: 99). Adalet ve hukuk kavramları neredeyse iç içe girebilecek kadar birbirlerine yakın kavramlardır. Adalet ve hukuk arasında ilişkinin genel anlamda üç farklı şekilde olduğu söylenebilir. Birincisi, “adaletin hukukun son amacı” olarak ele alınmasıdır. İkincisi “adaletin hukukun bir fonksiyonu” olarak görülmesidir. Üçüncüsü ise adaleti, “hukuku meydana getiren başlıca unsurlardan birisi” olarak ele alır. Bu üç farklı şekli ile adalet hukukun hem unsuru, hem fonksiyonu, hem de son amacı olarak karşımıza çıkmaktadır (Kılınç, 2013: 33).

Hukuki bir değer olarak adalet öznel ve nesnel olmak üzere ikiye ayrılır. Öznel adalet kişinin her zaman haklı olana yönelmesi, hakkı yerine getirmeye hazır bir zihniyet ve tutum içerisinde bulunması ile ortaya çıkan bireysel çabayı ifade eder. Nesnel adalet ise kişiler arası ilişkiler sonucu ortaya çıkan somut durumları ifade eden adalettir. Hukuksal adalet nesnel adaleti kapsamaktadır (Aral, 2012: 161).

Adalet ve hukuk birbirlerini çağrıştıran, doğru olmasa da bazen birbirlerinin yerine kullanılan iki önemli kavramdır (Taşkın, 2010: 274). Hukuk işlevi bakımından insanlar arası ilişkilere bir düzen getiren ve bu düzen ile sağladığı barış, eşitlik, özgürlük ve güvenlik içerisinde bireyin varlığını korumasına, uygarlık ve özellikle

kültür alanında kendini geliştirmeye hizmet eden bir kurallar bütünüdür. Hukuk, kanunların ortaya koyduğu ve koruduğu menfaatler demektir. Hukuk bu menfaatler doğrultusunda adalet sağlamaya çalışır (Aral, 2013: 59; Tarhan, 2007: 6).

Hem toplumun hem de devletin temel amacı olan hukuk ve adalet, toplumsal yaşamın en önemli koşulunu oluşturmakta ve adalet de ancak hukuk aracılığı ile somutlaşıp toplumsal bir işlev kazanabilmektedir (Serim, 1994: 13; Aral, 2012: 7). Adalet, toplum içinde barışı, uyumu, eşitliği sağlama ve düzen tesis etme gibi görevleri bağlamında, hukukun da temel amacını oluşturmaktadır. Zira hukuk, doğal hakların muhafazasını sağlamak adına belirlenen ortak bir gücü ifade eder (Torun, 2012: 54).

Adalet en sık hukuki sistemler içerisinde uygulanabilmektedir (Ashford, 2009: 78). Hukuku geçerli kılan temel ilke adalettir. Bu durumu kısaca “bir kanun, kanun olmak için adil olmak zorundadır” şeklinde ifade edebiliriz. Böylesi bir durum en güzel bir şekilde Augustinus tarafından ifade edilmiştir: “Non esse lex quae justa non ferit” yani “adil olmayan kanun, kanun değildir” (Gözler, 2008: 78).

Adalet, hukukun ve onun kurallarının temeli ve özünü oluşturmakla birlikte hukuk kuralları her zaman adaleti sağlayamamaktadır. Bu açıdan, adaletin sadece “bir toplumda yer alan hukuk kurallarına uygunluk” olarak tanımlanması doğru bir tanım olmamaktadır (Akay, 2017: 39). Her ne kadar insanların adaletle duyduğu ihtiyaç yasal bir sistemin ortaya çıkmasını sağlasa da, adalet oluşturulan bu yasaların uygulanmasıyla her zaman gerçekleşmeyebilir. Yasalara saygı göstermek gerekir fakat adaleti yanlış yere yasallıkla karıştırmak doğru değildir. Haklı olsun ya da olmasın yasa yasadır ama adalet demek değildir (Akçetin Çalışkan, 2013: 269; Comte-Sponville, 2004: 80-81). Bu nedenle hukuka uygun olan ve hukukla belirlenmiş her davranış ve ilişki biçimi salt bir şekilde adalet değildir. Yasaların doğru ve tam uygulanması, herkesin aynı kurala tabi kılınmasıyla eşitliği sağlayıp bir anlamda adaleti sağlar gibi görünse de, bu yasaların gerçekten adaleti yansıtıp yansıtmadığı sorusu her zaman belirsizlik içermektedir. Görüldüğü üzere hukukun, düzeni sağlaması ve içerisinde barındırdığı pratik amaca uygun bulunması, onun her zaman adaletli olarak nitelendirilmesine yetmemektedir. Bu nedenle, hukukun adil olabilmesi için ayrıca içeriğinde adalet düşüncesinin gerekliliklerini de yerine getirmesi gerekmektedir (Taşkın, 2010: 278; Doğan, 1979b: 698-699).

4.1.5. Semavi Dinlerde Adalet

Öncelikle ifade etmek gerekir ki din ile adalet arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bütün dinler öncelikle adaletli olunması gerektiği üzerinde durmakta ve adalet ile insanlara hem bireysel anlamda hem de toplumsal anlamda saadete erişebilmenin kapısını aralamaktadırlar. Dolayısıyla adalet, doğrudan ilahi bir emir olarak icra edilmesi gereken bir zorunluluktur.

Dinlere göre Allah'ın adaleti tam ve kesin olandır. İnsanlara örnek olan, bitmeyen ve sürekli devam edendir. Dinler insanlara eylemlerinden dolayı sorumluluk yüklemekte ve onlara neleri yapıp nelerden sakınmaları gerektiği konularında yol göstermektedirler. Bunun sonucunda ise mükafat veya ceza ile karşılaşılacağını ifade etmekte ve insanları uyarmaktadırlar. Bu durum adalet için de geçerlidir. Öyle ki her dinin kendisine göre bir adalet anlayışı bulunmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın bu başlığında Yahudilik'te, Hristiyanlık'ta ve İslam'da adalet anlayışları incelenecektir.

4.1.5.1. Yahudilik'te Adalet Anlayışı

Yahudilik dini, tek Tanrı anlayışına dayanan bir dindir ve Tanrı'nın buyrukları bu din için oldukça önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla toplumsal yaşamda Tanrı'nın emirleri doğrultusunda faaliyet gösterilmektedir (Kıyak, 2015: 130; Aydın, 2004a: 42). Dinin sahip olduğu Tanrısal boyut adalet konusunda da kendisini göstermektedir ve adaletin Tanrısal bir kavram olarak toplumsal yaşamda var olmasını sağlamaktadır.

Yahudiliğin kutsal kitabı Tanah'ta adalet kavramı İbranice'de Tsedaka kavramına karşılık gelmektedir. Aslında bu kelime hayırseverlik, fakirlere ve ihtiyaç sahiplerine yardımda bulunmak gibi anlamalara gelmektedir. Lakin Tsedaka İbranice'de doğruluk ve adalet anlamına gelmektedir. Dolayısıyla adaleti ifade eden bu kavram, kutsal kitapta hem adalet, hem de doğruluk anlamlarında kullanılmaktadır (Harman, 2013: 21). Yahudilik'te adaletin kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için Tevrat'taki ifadelerle bakmak faydalı olacaktır.

Tevrat'ta adalet ile ilgili olarak “işlerini adaletle yürütürler”, “Doğru ölçüler, doğru dirhemler”, “Rab bütün düşkünlere hak ve adalet sağlar”, “O doğru ve adildir”, “Rab adaleti sever”, “Onun adaleti ebediyen duracaktır” şeklinde birçok ifadeye rastlamak mümkündür (Levililer, 29:36; Mezmurlar, 103:6; Yeşaya, 33:5; Yeşaya, 61:8; İşaya, 15:8). Bunların dışında kutsal kitapta adalet ile ilgili birçok ifadeye rastlamak mümkündür. Lakin bu ifadeler incelendiğinde Yahudilik'te adaletin Tanrı tarafından sevilen ve teşvik edilen bir olgu olduğu görülmektedir. Bu durum Tanrı merkezli bir din olan Yahudilik dini için ayrıca önemlidir.

Yahudilik dininde adaletin iki farklı boyutu bulunmaktadır. Bunlardan biri adaletin kesin bir şekilde uygulanmasını diğeri ise merhamet boyutunu oluşturmaktadır. Şöyle ki, Yahudilik'te adalet, Tanrının en önemli niteliklerinden birisini oluşturmaktadır. Tanrı, insanların uymaları gereken yasalar konusunda tam bağlılık talep ederken, sadece yasalara göre değil, insanların içinde bulunduğu durumu da dikkate almaktadır. Bunun aksi bir durum herkesin cezalandırılması gereğini ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle kutsal kitapta adalet ve merhametin kaynaşmasına sıkça karşılaşılmaktadır. Adalet ve merhamet sahibi ise Tanrı'dır. Dolayısıyla Yahudilik'te Tanrı bir yargıç olarak kabul edilmekte ve Onun yargıçlığına çokça güvenilmektedir. Zira Yahudiliğe göre Tanrı merhameti ve adaleti seven bir hükümdardır. İnsanoğlu Tanrı'nın erdemlerini tenkit etmeli ve Tanrı'nın adaletini sergilemelidirler (Harman, 2013: 22; www.salom.com.tr, 04.06.2018).

Yahudilik'te adalet toplumsal yaşamın temel kavramlarından biri olarak görülmektedir. Kutsal kitap her fırsatta insanların hile yapmalarını ve haksız kazanç elde etmelerini yasaklamakta ve çalışkan olmalarını istemekte ve onların mallarını koruma altına almaktadır. Zira Yahudiliğe göre ancak adalet ve dürüstlük ile ülkede barış, dirlik ve dayanışma sağlanabilir ve düşmanlara karşı da ortak ve sağlam bir tavır alınabilir (Özcan, 2016: 163). Evrensel ahlak ilkelerini ve tek Tanrı inancını içeren Noahid (Nuh) kuralları, bireyin diğer insanlarla ilişkilerinde adaleti ön plana çıkarmaktadır. Zira bu kuralların ilki, “Tüm ilişkilerde eşitliği öngörmek ve adaleti tevzi edecek mahkemeler oluşturmak” şeklindedir. Bu anlayış toplumsal yaşamda insanlar arasında düzenin sağlanabilmesi için gerekli olan bir düzenlemenin yapılması gerektiğini ifade etmektedir; adalet ve adalet temelinde mahkemelerin oluşturulmasını öngörmektedir.

Esasen Yahudilik dini geleceğe yönelik umutları içeren bir dindir. Yahudiliğe göre vadedilen topraklara yerleşildikten sonra gelecek olan “Mesih” düşüncesidir. Bu düşünce adaletin tesisi hususunda da kendisini göstermektedir. Mesih geldiğinde adaleti

ve hakikati tesis edecek ve hakimiyeti de sonsuza dek sürecektir. Mesih adaleti tesis ettikten sonra Tevrat'ı öğretecek ve altın bir çağın başlamasını sağlayacaktır. Tanrı, Mesih aracılığıyla krallığını dünyada kuracaktır (Ayдын, 2004a: 71-72).

Özetle ifade etmek gerekirse, Yahudilik'te adaletin ilahi bir kavram olduğu kabul edilmiştir. Tevrat'ta insanın adaleti geç öğrenen bir varlık olmasına rağmen adaletin çok güçlü olması ve hiçbir zafer ve başarının adalet olmadan gerçekleşmeyeceği üzerinde durulmuştur. Adalet, tüm değerlerin temeli ve ahlaki bir kalitedir. Adalet, takip edilmesi gereken bir yoldur (Berinergin.com, 04.06.2018).

4.1.5.2. Hristiyanlık'ta Adalet Anlayışı

Hristiyanlık için adalet öncelikle Tanrı'nın sıfatlarından biri olarak, Tanrı-evren ve insan-evren ilişkisinin temelini oluşturmaktadır. Geniş bir ifade ile adalet Hristiyanlık için, Tanrı'nın adaletini taklit etmek ve Onun şer-i hükümlerine uygun davranmayı ifade etmektedir. Dolayısıyla Hristiyanlık'taki adalet anlayışı Yahudilik'teki adalet anlayışı benzerlik göstermektedir. Buna göre adaletli olmak, Tanrı'nın iradesine uygun davranmak ve hayat tarzı aracılığıyla Tanrı'nın rızasını kazanmak demektir (Harman, 2013: 23).

Hristiyanlık için adalet, Tanrı olmak ile ilişkili olan kapsamlı bir değerdir. Adaletli olmak, Tanrı'yı bilmenin bir yoludur ve böyle bir adalet, Tanrı gerçekliğini kapsamaktadır. Tanrı'nın adaleti vefa ile ortaya çıkmaktadır ve vefalı toplum ise Tanrı'nın emirlerine sadık kalmayı kabul eden toplumdur. Adalet, Tanrı'yı bilmek ve Ona itaat etmektir (Küçükcalay, 2017: 110).

Hristiyanlık için adalet, ahlaki erdemlerin uygulanmasına eşlik eden temel değerdir. En genel ifade ile adalet, Tanrı'ya ve insanlara ait olanı vermeye yönelik olan sağlam ve kalıcı istektir. Öznel açıdan bireyi kabullenme ve tanıma isteğini ifade ederken, nesnel açıdan, toplumsal yaşamda ahlaklı olmanın temel ölçütüdür (antwortenanmuslime.de, 05.06.2018). Hristiyanlığın adalet tasvirine göre bütün insanlar aynı kandan ve soydan yaratılmışlardır. Dünya, maddi ve manevi tüm değerleri yüklenmesi için insana emanet edilmiştir. Bu durumda insanlar arasında adaleti gerçekleştirmek gerekmektedir. Adaletsizlik insana hakarettir ve Tanrı'nın emirlerine karşı gelmektir (Koyuncu, 2006: 63). Bu anlayış, toplumsal yaşamda düzenin sağlanabilmesinin temel şartı olmaktadır. Adaletin ahlaki erdemleri uygulamada gerekli istek kabul edilmesi ve insanların birbirleri ile olan ilişkilerinde kan ve soy bağının ön plana çıkarılması hem toplumsal yaşamda adaletin kabul edilmesini hem de bu yolla düzenin sağlanmasını içermektedir.

Hristiyanlık için adalet ile merhamet iç içedir. Affedicilik, sevgi ve hoşgörü temel kriterlerdir (Harman, 2013: 24). Bunlar içerisinde sevginin ayrı bir yeri vardır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde de ifade edileceği üzere Hristiyanlığın temel ahlaki ilkelerden birini ve hatta en önemlisini sevgi oluşturmaktadır. Bu durum adaletin gerçekleştirilmesinde de etkilidir. Dolayısıyla Hristiyanlık'ta adaletin gerçekleşmesinin temel kriterlerinden biri sevgidir. Sevgi adaleti hem aşan bir değerdir hem de adaletin ön şartı konumundadır. Adaletin bütünlüğüne sevgi ile ulaşılabilir. Adalet insanlar arasında hakkın doğru bir şekilde paylaşılmasını gerektirirken sevgi, insana bir hakkı verme yetkinliğidir. Dolayısıyla adaletin gerçekleşmesinde Hristiyanlık için sevginin önemli bir yeri bulunmaktadır (antwortenanmuslime.de, 05.06.2018).

Hristiyanlıkta sevgi ve adalet ile birlikte merhamet ayrıca önemli bir olgudur. Öyle ki İncil'deki bazı ayetlerin doğrudan merhametli olmayı emrettiği ve merhamet ile de adaletin sağlanacağını ifade ettiği görülmektedir. Örneğin, “gönlümün hoşnut olduğu

sevgili kulum odur. O adaleti uluslara bildirecek. Ezilmiş kamışı kırmayacak, tüten fitili söndürmeyecek ve sonunda adaleti zafere ulaştıracak” (Matta, 12:18-20). Bu ifadeler incelendiğinde merhamet ile birlikte adaletin sağlanabileceği ön plana çıkmaktadır. Zira merhamet, Hristiyanlık ahlakında çok önemli bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır. Hristiyanlık inancında Tanrı, düşünürlere ve alimlere değil, kalbi yufka ve zayıf olanlara, cahillere hitap etmektedir. Bu ise merhametin göstergesidir (Yüksel, 1986: 83).

Hristiyanlık'ta adil ve doğru insan, elini kötülükten çeken, kimseye haksızlık etmeyen ve yoksulları doyuran kimsedir (Koyuncu, 2006: 64). Bu anlayışın temelinde yukarıda zikredilen adalet, sevgi ve merhamet bulunmaktadır. Özetle ifade etmek gerekirse temelde adalet-sevgi-merhamet üzerinde yükselen Hristiyanlık dini, hem ahlaki yetkinliğe ulaşmış ideal insanın ortaya çıkmasında hem de toplumsal yaşamda düzenin sağlanmasında gerekli erdem olan adaleti, Tanrı'nın emirleri ile eşdeğer kılmış ve Tanrı buyruklarını bireysel ve toplumsal yaşam için temel şart koşturmuştur.

4.1.5.3. İslam'da Adalet Anlayışı

Bu başlık altında önce genel olarak İslam'da adalet anlayışı anlatılacak, devamında Hz. Ömer (r.a.)'ın adalet anlayışı değerlendirilecektir.

4.1.5.3.1. Genel Olarak İslam'da Adalet Anlayışı

Temel ilkelerinden biri, insanlar arasında adaleti temin ve tesis etmek olan İslam Dini, adalete büyük önem vermiştir. İslam, yaratan ile yaratılan, hayat ile insan, insan ile kendi nefsi, kişi ile toplum, kişi ile devlet, bütün insanlık toplumlarının kendi aralarındaki ve nesiller arasındaki ilişkileri teker teker ele almıştır, bunları külli ve toplayıcı bir düşünce çerçevesinde, çeşitli teferruat ve açıklamalarında ana çizgileriyle göz önünde bulundurmıştır (Keskiöglü, 1969: 270; Pazarlı, 1980: 183; Kutub, 1982: 32). Bediüzzaman Said-i Nursi (2010: 368) Hutbe-i Şamiye eserinde “Saadet-i beşeriye dünyada adalet ile olabilir. Adalet ise doğrudan doğruya Kur'an'ın gösterdiği yol ile olabilir” diyerek (35s.), İslam ile adalet arasındaki mükemmel bağlantıyı bizlere göstermektedir.

Adaletin Arapçada Adl fiil kökünden türediğini belirtmiştik. Adl, her şeyden önce Yüce Allah'ın doksan dokuz ismi arasında yer almakta ve “çok adil, asla zulmetmeyen, hakkaniyetle hükmeden, haktan başkasını söylemeyen ve yapmayan” anlamlarına gelmektedir (Şahin, 2008: 50). Adalet, “İsm-i Adl” ile bağlantılı bir kemal sıfatıdır. İsm-i Adl, kainatta mizan/ölçü ve denge/nizam olarak ortaya çıkmaktadır. Adalet kelimesi hem isim hem de fiil olarak Kur'an-ı Kerim'de yirmi dört Ayette geçmektedir. Adalet kavramı dışında adalet ile eş anlamlı olarak kullanılan kavramlar olan “kıst” ve “mizan” kelimeleri de Kur'an-ı Kerim'de birçok yerde geçmektedir. Yine Kur'an-ı Kerim'de kasd, istikame, vasat, nasib ve hisse gibi kavramlar da bazı durumlarda adalet ile eşdeğer olarak kullanılmıştır. Zulmün ve haksızlığın zıddı olan adalet, Kur'an-ı Kerim'de ve hadislerde genellikle denge, düzen, denklik, gerçeğe uygun hükmetme, eşitlik, doğru yola iletme, takvaya yönelme, tarafsızlık, dürüstlük gibi anlamlarda kullanılmaktadır. İslam'da adaletin iki temel kaynağından biri Kur'an-ı Kerim diğeri ise Hz. Muhammed (s.a.v.)'in hadisleridir (Akkaya, 2007: 77; Kara, 2013: 141; Şahin, 2010: 453; Hadduri, 2009: 23; Buladı, 2002: 24; Narmatov, 2007: 137; Berki, 1957: 36).

İslamiyet, inceliği ile adaleti hislere kadar indirgemıştır. İslam, her şeyden önce insan hayatını bütün yönleri ve esasları ile kapsayan “insani bir adalet”tir (Narmatov, 2007: 138; Kutub, 1982: 42). “Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor [...] (Nisa, 58)” Ayetinden anlaşılacağı üzere insanlar arası ilişkilere konu olan adalet, aynı zamanda Allah tarafından kullarına buyrulmuş ve emredilmiş, birer yükümlülüktür. İnsanlar arasında adaleti gerçek anlamda Allah’ın varlığını ve birliğini kabul edenler sağlayabilmektedir. Çünkü Allah’ın varlığını ve birliğini tasdik edenler, Allah’ın “adl” sıfatının yeryüzünde tecellisini yansıtmakla görevli olduklarına inanan kimselerdir. Allah’ın gerçek adil olduğuna inananlar, asla adaletsiz davranamazlar (Kasapoğlu, 2012: 65; Buladı, 2002: 25).

Kur’an-ı Kerim’e göre insan probleminin toplumsal boyutu adalettir (Atay, 1997: 223). “Ey iman edenler! Allah için hakkı titizlikle ayakta tutan, adalet ile şahitlik eden kimseler olun. Bir topluma olan kininiz sizi adaletsizliğe itmesin. Adil olun [...] (Maide/8)” Ayeti ile Allah, ahlak ve adaletin egemen olduğu bir toplumu hedeflemekte ve adaleti gerçekleştirilmesi gereken bir amaç olarak ortaya koymaktadır. İslam’da herkesin kendi durumuna ve fitri özelliklerine göre hak ve yükümlülükler belirlenmiştir (Onat, 2010: 7; Duman, 2006: 97). Kur’an-ı Kerim’deki ayetler, adalet, eşitlik ve sosyal adalet anlayışına sahip bir toplumu oluşturmak için İslami gayretin temelidir. Zira Kur’an-ı Kerim’de ve Hadis-i Şeriflerde adaletin mülkün esası olduğu zikredilmiştir (İzzetbegoviç, 2010: 75; Pazarlı, 1980: 183).

Kur’an-ı Kerim’in bütün huzursuzluklara ve problemlere getirdiği çare adalet sahibi olmaktır (Atay, 1997: 224). “Rabbinin kelimesi (Kur’an) doğruluk ve adalet bakımından tamdır [...] (En’am/115)” Ayetinden anlaşılacağı üzere, Allah’ın adaleti, var olan her şeye içerisinde bulunduğu duruma göre tamlık ve mükemmellik kazandırmaktadır. İslam’ın sahip olduğu adalet anlayışına göre her şey, adaletin ve diğer bütün hakların kaynağı olan Adl-i Hakim adına talep edilmekte ve kullanabilmektedir (Çağrı, 2013: 17; Çiftkaya, 2007: 30).

“Ey iman edenler! Kendiniz, ana babanız ve en yakınlarınızın aleyhine de olsa Allah için şahitlik yaparak adaleti titizlikle ayakta tutan kimseler olun. (Şahitlik ettikleriniz) zengin veya fakir de olsalar (adaletten ayrılmayın). Çünkü Allah ikisine de daha yakındır. (Onları sizden çok kayırır.) Öyle ise adaleti yerine getirmede nefsinize uymayın [...] (Nisa, 135)” Ayeti üzere İslam dini, inanç, ırk, renk, milliyet, sınıf ya da cinsiyet farklılıklarına dayanmaksızın bütün bireylere eşit haklar vermiştir. İslam’ın benimsediği adalet anlayışı, gerek birey gerekse toplumların isteklerine ve heveslerine göre şekillenmez, sevgi ve nefretlere göre yön değiştirmez. Yakınlık ve akrabalık bağlarına göre ayarlanmaz, sosyo-ekonomik düzey farklılığı gözetmez, zengin-fakir, soylu-soylu olmayan, zayıf-güçlü ayrımı yapmaz (Kasapoğlu, 2012: 63).

Kur’an varlık gerekçesi olarak temele “adalet” koyan “kerim” bir devleti ön görmektedir. Varlık sahasının bütün safhalarında bulunan adalet, Kur’an-ı Kerim’de “hak ve adaletin mutlaklığı” önemle vurgulamakta (Eliacı, 2011: 236; Dağ, 2016: 29; Kasar, 2013: 87), bireylere, hakimlere ve idarecilere hitaben, taraflardan biri farklı bir dine mensup dahi olsa, adaletli davranmanın zaruretini belirtmektedir. “Şüphesiz Allah, adaleti, iyilik yapmayı, yakınlara yardım etmeyi emreder; hayasızlığı, fenalık ve azgınlığı da yasaklar. O, düşünüp tutasınız diye size öğüt veriyor (Nahl/90)” Ayeti ile adaletin, kişilere göre değişmeyen, objektif ve evrensel olduğunu bizlere göstermektedir. Çünkü iyilik, vicdan, adalet, vefa, merhamet, sevgi, gibi değerler evrensel niteliktedir. Allah’ın ortaya koyduğu adalet anlayışı geniş kapsamlıdır ve bütün

insanlığı ve hatta bütün varlıkları içine almaktadır (Kayaoğlu, 1986: 201; Düzgün, 2008: 76; Şirin, 2017: 8; Buladı, 2002: 27).

Kur'an-ı Kerim'de adalet ile ilgili Ayetler spesifik olarak incelendiğinde; Allah insanlara adaleti emrederek (A'raf/29) onların adil olmalarını, hakkı titizlikle ayakta tutmalarını ve adaletle şahitlik etmelerini (Maide/8), hüküm verdikleri zaman adaletle hüküm vermelerini (Maide/42), hakka sarılarak doğru yolu göstermelerini ve hak ile adaleti gerçekleştirmelerini (A'raf/181), taraflar arasındaki sorunları adaletle düzeltmelerini (Hucurat/9), alışverişte, ölçü ve terazide adil olmalarını (İsra/35) ve adil olanları sevdiğini (Mümtehine/8) ifade etmiştir.

Görüldüğü üzere Kur'an adaletin üzerinde ciddi bir şekilde durmaktadır. Yine Kur'an Hz. Muhammed (s.a.v.)'e adaleti gerçekleştirmek için özel emir verildiğini ifade etmektedir (Atay, 1997: 235). Hz. Muhammed (s.a.v.)'in hadisleri incelendiğinde onun da adaletle büyük önem verdiği görülmektedir. Hz. Peygamber (s.a.v.) için adalet özellikle ihtimama şayan bir keyfiyeti ifade etmiş ve O, günün problemlerini doğruluktan, hakkaniyetten ayrılmadan ele almış, çözümlenmiştir. Hz. Peygamber (s.a.v.), sahabelerine adaletli davranmalarını sık sık hatırlatmakla birlikte Allah'ın dünya hayatında insanlara zulmedenlere ahirette azap ile karşılık vereceğini, hiçbir gölgenin olmadığı günde Allah Teala tarafından gölgelendirileceklerden birinin de "adil yönetici" olduğunu, adaletle davrananların Allah'ın yanında yüksek makamlarda yer alacaklarını, zalim yöneticilerin ise Allah'tan en uzak kişiler olacağını ve adil yöneticilerin dualarının reddolunmayacağını bildirmektedir (Hadduri, 2009: 25; Aktepe, 2013: 12). Resul-i Kibriya Efendimiz (s.a.v.)'in "bir saat veya bir gün adaletle hükmetmek, bir sene veya altmış sene nafil ibadetten hayırlıdır" Hadisi de yine adaletle verilen önemi ortaya koymaktadır.

İnsan birey olarak adalet ile sağlıklı bir varlık olabilmektedir. Kur'an'da özellikle adaletli insanlar ve yöneticiler çokça övülmüştür. İslam'ın adaleti öyle bir şeydir ki, İslam'a inanmayan dahi onun adaletini şekli olarak tatbik etmek suretiyle olsa dünyasını olsun kurtarmaktadır (Birsin, 2008: 60; Yaran, 2013: 5; İsbir, 2013: 65). Çünkü bir insanın adil olması için Müslüman olması şart değildir. Her Müslüman adil olmalıdır ve adaletten ayrılmamalıdır fakat her adaletli insanın mutlaka Müslüman olması beklenmemelidir (Bardakoğlu, 2013: 39). Zira Hz. Muhammed (s.a.v.) bir hadislerinde "Ben adil sultan zamanında dünyaya geldim" diyerek Mecusi Dinine tabi (ahmetsimsirgil.com, 19.08.2016) ve aynı zamanda İran'daki Sasani Devletinin hükümdarı olan Nuşirevan'ı övmüştür (Kalkışım, 2013: 93). Koçi Bey ise (2008: 63) "Küfür ile dünya durur, zulüm ile durmaz" demiştir.

İslam'ın adalet anlayışı incelenirken Hz. Ömer (r.a.)'dan de bahsetmek gerekir. Zira O, İslami adaleti en güzel şekilde yaşayan ve yansıtan bir devlet adamı olarak tarihteki yerini almıştır. Öyle ki adalet deyince hemen herkesin aklına Hz. Ömer (r.a.) gelmekte ve O'nun adaleti özlemle dile getirilmektedir. Zira Hz. Aişe'nin, "Ömer anılınca adalet anılmış olur, adalet anılınca Allah anılmış olur, Allah anılınca da rahmet iner" dediği nakledilmektedir (Fayda, 2007: 47).

4.1.5.3.2. Hz. Ömer (r.a.)'ın Adalet Anlayışı

Hz. Ömer (r.a.), İslam tarihinde adaletiyle ön plana çıkmış bir sahabedir. Hem yaşadığı devirde hem de halifelik yaptığı dönemde hükmü altındakileri adaletiyle yönetmesiyle tanınmaktadır (Tan, 2014: 989). İslam tarihinde en etkili halifelerden biri olarak adı geçen Hz. Ömer (r.a.), kıvrak zekası ve hızlı kararlar alabilmesi ile oldukça farklı bir kişiliğe sahipti. Yine mükemmeliyetçi bir yapıya sahip olan ve her işin

mutlaka en mükemmel şekilde yapılmasını isteyen Hz. Ömer (r.a.) hilafetinin 10 yıl 6 ay sürdüğü rivayet edilmektedir. Halife olduğu dönemde İslam coğrafyası hızlı bir şekilde genişlemiş, adalet hakim olmuş devlet zenginleşmiş ve hem siyasi hem de askeri alanda, büyük bir büyüme gerçekleşmiştir. Halife Ömer (r.a.) zamanında oluşan İslam kültürü, modern zamanlardaki başarılı ve güçlü hükümetler ile etkili bürokrasiler için en iyi temellerden biridir (Akbaş, 2010: 58; Çelik, 1995: 256; Çil, 2012: 339).

Hz. Ömer (r.a.), meseleleri hükme bağlarken öncelikle Kur'an'ın esas almış, Kur'an'da hüküm yoksa Hadisleri, Hadislerde de hüküm bulunmayınca benzer olaylara kısas ederek hüküm vermiş ve tayin ettiği Valilerine de böyle davranmalarını istemiştir (Atmaca, 2010: 189).

Hak ile batılı ayırt edebildiği için Peygamber Efendimiz (s.a.v.) tarafından kendisine “Faruk” sıfatı verilen Hz. Ömer (r.a.), halifelik yaptığı dönemde halkın tüm ihtiyaçlarını gözetmiş ve halka ulaşabildiği ölçüde halkın sorunlarını bizzat kendisi çözmeye çalışmıştır. Halkın can ve mal güvenliğine önem vererek bu sorumluluğu tam anlamıyla ifa etmiştir (www.siyerinebi.com, 20.08.2017). Hz. Ömer (r.a.), Kur'an ahlakının bir gereği olarak, adaleti uygularken, herkese eşit davranmış; zenginlik, soyluluk, makam, akrabalık, gibi unsurların adaletin önüne geçmesine kesinlikle izin vermemiştir. O, Müslümanlara karşı her zaman büyük bir sorumluluk duygusuyla hareket etmiş ve bu konuda “Fırat kıyısında bir deve helak olsa, bundan kendimi sorumlu bilirim” demiştir (Sarı, 2016: 15).

Hz. Ömer (r.a.) devlet başkanı olacak kişide bulunması gereken dört vasıf saymıştır. Bunlar; “Zaafa düşmeksizin mülayimlik, zulüm yapmadan otorite sağlamak, cimrilik etmeden tutumlu olmak, israfa kaçmadan cömertlik”tir. Bu özelliklerden birinin eksik olması diğer üçünü işe yaramaz hale getirmektedir. Devlet başkanlığı görevini, ancak kimseye boyun eğmeyen; gösterişten uzak ve bunu sevmeyen; kişisel menfaatlerinin peşinden koşmayan; devlet otoritesini ve gücünü kötüye kullanmayan; sinirlenerek hakkın zayi olmasına müsaade etmeyen birisi başarabilir (Kandehlevi, 1977: 632).

Hz. Ömer (r.a.), bilgi alış-veriş yöntemlerini ve istişari nitelikteki toplantıları biraz daha geliştirerek kurumsallaştırmış, devlet işlerinin işleminde rol oynayan müesseselerin yanı sıra milleti temsil eden bir şura heyeti kurmuştur (Vural, 2015: 349). Özellikle tartışmalı veya önemli kararları mutlaka şuraya taşımış ve şuranın görüşlerini aldıktan sonra uygulamaya koymuştur. “İstişare yapılmadan tatbik edilen işler başarısızlığa mahkumdur” demiştir. Genç veya yaşlı bütün alimler onun danışma meclisinde bulunmuşlardır (Balcı, 2013: 85; Kaya, 2016: 11).

Hz. Ömer (r.a.), devlet idaresi için görev verdiği kişileri ciddi bir şekilde tahlil ederek değerlendirmelere tabi tutmuştur (Balcı, 2003: 194). Hz. Ömer (r.a.), valilerini; “Ben sizleri emirler ve zorbalılar olarak değil, hidayet imamları olarak tayin edip gönderdim ki, halk sizlerle hidayete ersin. Müslümanlara haklarını verin. Onları döverek zelil duruma düşürmeyin. Kapılarınızı onlara kapatmayın, şayet kapatırsanız kuvvetliler zayıfları yer. Kendinize mal edinip onları mahrum etmeyin, aksi halde onlara zulmetmiş olursunuz...” şeklinde uyarmıştır (Kılıç, 2013: 81).

Hz. Ömer (r.a.), idarecilerini hem göreve getirirken hem de görevlerini ifa ederken sıkı bir şekilde denetlemiş ve halkın şikayetlerini özellikle dinlemiştir. Taşraya görevlendirilen idareciler, halifeyi temsil noktasında önemli yetkilere sahip oldukları için, halife kontrolü sürekli elinde tutmaya çalışmıştır. Bu nedenle idarecilere sık sık mektuplar yazarak gelişmeler hakkında bilgi istemiş veya idarecilerinden sürekli haber beklemiştir. İdarecilerine: “Bana yazın, sürekli yazın. Öyle ayrıntılı yazın ki, adeta ben sizi görmüş gibi olayım” sözleriyle taşra ve merkez arasındaki bağlantıyı sıkı tutmaya

çalışmıştır (Balcı, 2013: 86). Denetim hususunda Hz. Ömer (r.a.) bir gün çevresindekilere: “Eğer en iyi bildiklerimin en iyisini başınıza yönetici olarak tayin etsem ve ona size adil davranmasını emretsem üzerime düşen sorumluluğumu eda etmiş olur muyum? Ne dersiniz?” diye sormuş ve onlar da “Evet, üzerine düşeni yerine getirmiş sayılırsın.” demişlerdir. Hz. Ömer (r.a.) ise: “Hayır! Emirlerimi yerine getiriyor mu getirmiyor mu diye icraatını denetlemedikçe, vazifemi ifa etmiş olmam” demiştir. Bu açıklamalar ışığında bakıldığında Hz. Ömer (r.a.)’ın denetime açık bir yönetim anlayışı sergilediği görülmektedir (Kandehlevi, 2008: 445-446; Balcı, 2003: 196).

Hz. Ömer (r.a.) eşitlik olgusunu davalara bakan hakimlerin fikrine nakşetmek için büyük bir gayret sarf etmiştir (Kayaoğlu, 1986: 203). Hz. Ömer (r.a.), davalı olarak girdiği bir mahkemede kadı olan Zeyd b. Sabit halifeye duyduğu saygıdan dolayı ayağa kalkması üzerine Zeyd’e: “Eğer senin nazarında Ömer ile herhangi bir adam eşit değilse hakimlik makamına layık değilsin” demiştir. Eşitlik ile ilgili bu anlayışını idarecileri olarak atadığı kişilerden de beklemiş ve insanlar arasında herhangi bir ayırım yapmamalarını özellikle hatırlatmıştır (Kelebek, 2013: 27; Balcı, 2013: 85).

Hz. Ömer (r.a.), şeffaf bir yönetim anlayışı benimseyerek idarecilerine de aynı önerilerde bulunmuş ve kapılarını devamlı açık tutmalarını, isteyen herkesin rahatlıkla gelip kendileriyle görüşebilmeleri ve dertlerini anlatabilmeleri hususunda halka imkan tanımalarını istemiştir. Yine Hz. Ömer (r.a.), akrabalarına idari görev vermeme noktasında özen göstermiş ve yetkisini veya makamını adam kayırmak için kullanmamıştır. Hz. Ömer (r.a.), idari görevlendirmeler ile görevden azletme durumlarında kişilerin hangi kabileden oldukları, sahip oldukları dinin ne olduğu veya toplumdaki statüleri değil, hak ve adaleti esas almıştır (Balcı, 2013: 85-86).

Hz. Ömer (r.a.)’ın özellikle hassas olduğu konulardan birisi de kamu malına karşı gösterdiği hassasiyettir. Sahip olduğu bu hassasiyetten dolayı devlete ait işleri yürütürken devlete ait malzemeleri, özel işlerini yaparken kendi özel eşyalarını kullanmıştır. Yine kamu görevlilerinin de devlet malını kötüye kullanmalarını ve israf etmelerini engellemek için sıkı tedbirler almıştır. Bu doğrultuda görev vereceği kişileri özenle seçmenin yanı sıra onların tüm mal varlıklarını tespit ettirip kayıt altına almış ve belirli aralıklarla denetmenleri vasıtasıyla mal beyanı istemiştir (Balcı, 2013: 89).

4.2. Ahlak Kavramı

Ahlak, insanlığın var oluşuyla birlikte varlığını devam ettiren, hem insani hem de felsefi bir problemdir. Hatta diyebiliriz ki, ilk peygamber Hz. Adem’e Allah tarafından gönderilen ilahi emirlerle birlikte ahlak kuralları daima var olmuştur (Erdem, 1990: 225). Tüm ulusların yaşamlarında ahlaki açıdan, neyin ödül ve övgüye değer olduğu veya tersine neyin kötü ve itilmesi gereken bir şey olarak belirtildiğini bildiren anlatımlar bulunmaktadır. Bütün dinler, dünya görüşleri, hukuki düzenler, töreler ve alışkanlıklar, insanların neyi yapmaları gerektiği ve insanların neyi yapmamaları gerektiği üzerine bir takım inanışlarla doludur (Heimsoeth, 1978: 12). Görüldüğü üzere insanlar, ilk medeniyetlerin kuruluşundan beri, kendi hareketlerinin değerlendirilmesi temeline dayanan ahlak ile uğraşmışlardır. Bir bilim olarak temelleri Sokrates tarafından atılan ahlaka, yaşamımızın her anında olmakla birlikte her tarihsel dönemde ve her insan topluluğunda mutlaka rastlanmaktadır (Topçu, 2015a: 15; Doğan, 2014: 115; Doğan, 2004: 17-18).

Ahlak, toplumsal hayatta oldukça önemli bir gerçekliği ifade etmektedir. Diğer insanlarla yaşanan ilişkilerde, önemini sürekli hissettirmekte ve bilhassa bu konumu itibarıyla toplumsal yaşamda bir ihtiyaç olma özelliğini korumaktadır (Karaköse, 2012:

150). Bu denli insan yaşamı ile iç içe olan ve insanın vazgeçilmez bir ihtiyacı olan ahlakın ne olduğunun ortaya konması büyük önem arz etmektedir.

4.2.1. Ahlakın Anlamı ve Önemi

Ahlak, “iyi” olgusunun belirleyiciliğinde insanların toplumsal bir varlık olarak veya toplumsal olarak yaşamak zorunda olan bir varlık olarak yükümlülüklerini veya sorumluluklarını tartışır ve insanlara davranışları açısından bugünüyle ve geleceğiyle ilgili doğruları göstermeye çalışır. Bir düşünce ve inanç sistemi olan ahlak (Timuçin, 2010b: 18; Güngör, 1997: 19) hiçbir zaman olmuş bitmiş bir şey değildir; aksine; ahlaki yaşayış hep bir oluş, bir yeniden varoluş içinde bulunmakta, toplumsal yaşamın değişimi ile değişmekte ya da toplum tarafından değişikliğe uğratılmaktadır (Heimsoeth, 1978: 16; Politzer, 2013: 256). Bu nedenle ahlak geçmişte varlığını sürdürmüş ve gelecekte de varlığını sürdürmeye devam edecek olan en önemli toplumsal kavramlardan biridir.

Ahlak, Batı dillerinde “Ethique” ve “morale” kelimeleriyle ifade edilmektedir. Ethique, Yunanca ethos kelimesinden gelmekte ve karakter anlamını taşımaktadır. “Morale” kelimesi ise, “adet” manasına gelen “mores” kelimesinden türemiştir. Ahlak kelimesi Türkçe’ye Arapçadan girmiş bir kavramdır. Kelime olarak ahlak Arapçada “seciye, tabiat, huy” gibi manalara gelen hulk veya huluk kelimesinin çoğuludur (Yakıt, 1989: 45; Çağrı, 1989: 1).

İlkçağlardan günümüze birçok düşünür ahlaka bir anlam yüklemeye çalışmıştır. Sokrates ahlak kültürünün kendini bilmekten başka bir şey olmadığını ifade etmiştir. Platon ahlaki yaşama o kadar önem vermiştir ki ahlak neredeyse yaşamın amacı gibidir. Onun ahlak anlayışının temelinde “iyi” vardır ve yine insanı mutluluğa götürecek tek gücü ahlak oluşturmaktadır. Aristoteles “mutlu olmak için faziletli ol” diyerek ahlak ile mutluluğu eşdeğer görmüştür (Timuçin, 2010a: 234; Pazarlı, 1980: 138). İslam filozofları ahlak alanında Sokrates, Platon ve Aristoteles’i örnek almışlardır. Örneğin, Nasirüddin Tusi ahlak ilmini ahlak sanatı olarak nitelendirerek ahlak konusunda şu tespitleri yapar: “insanın varlığı yetkinliğe ulaşmaya kadar kendisine özgü fiillerin meydana getirilmesini gerektiren özelliğinin açığa çıkarılması, yalnız ahlak sanatı vasıtasıyla gerçekleşir”. İbn Miskeveyh’e göre ahlakın temel amacı üstün saadettir. Üstün saadet bütün zaman ve mekan olgularının üstünde, bütün insani ilişkilere ait en yüksek kemali ifade etmekle birlikte devamlı ve mutlak iyiliktir (Sunar, 1967: 83). Gazali’ye göre ahlak “fiillerin hiçbir zorlama olmaksızın kolaylıkla ve rahatlıkla kendisinden çıktığı insan nefsinde yerleşmiş bulunan bir meleke”dir. Kınalızade Ali Efendi’ye göre ahlak ilmi “insanın yapması gereken övülen ve istenilen davranışlar ile kaçınılması gereken kötü ve beğenilmeyen davranışları inceleyen ilimdir”. Farabi ise insanın kötülükten kaçınıp iyiliğe sığınmasını, eşyanın sebep ve sonucunu bilmesini ve buna göre davranmasını ahlak olarak görmüştür (Doğan, 2009: 9; Çubukçu, 1986: 90).

Ahlak kısaca “belli bir toplumun belli bir dönemde bireysel veya toplumsal davranış kurallarını saptayan ve inceleyen bilim” olarak tanımlanabilir (Hançerlioğlu, 1976: 32). Geniş ve kapsamlı bir kavram olması nedeniyle ahlak ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. En iyi yaşama ve davranış biçimini ortaya koymaya çalışan ve iyiliğin ve ideal hayatın temeli olan ahlak, öncelikle, iyi-kötü ve doğru-yanlış değerlerinin ortaya koyduğu tutum ve davranış kurallarını ifade eder (Bulut, 1996: 97; Kalın, 2015: 100). Ahlak, insanlar arasındaki ilişkileri en iyi şekilde düzenlemek için ortaya konmuş kaidelerin bütünüdür. Yine ahlak, “bir kültür çevresi içinde kabul görmüş, belirlenmiş ve tanımlanmış değerler manzumesi ve amaçlarla, bu değerlerin nasıl yaşatılacaklarını,

söz konusu amaçlara nasıl ulaşılacağını ortaya koyan kurallar öbeği veya bir insan topluluğunun belli bir tarihsel dönem boyunca, belli türden, inanç, yasak, norm ve değerlere göre düzenlenmiş ve söz konusu düzenlemeye bağlı olarak töreleşmiş, gelenekleşmiş yaşama biçimi” şeklinde tanımlanabilir. Ahlakın, bu tanımlamalardan ve anlamlarından esinlenen bir çok düşünür, ahlakı belirli bir toplumda ve belirli bir dönemde geçerli olan bireysel ve toplumsal davranış kurallarının tümü olarak ele almışlar ve ahlakın zamandan zamana, mekandan mekana ve toplumdan topluma değişiklik göstereceğini vurgulamışlardır (Güngör, 1997: 12; Cevizci, 2002: 3; Çalışkan, 2013: 23).

Yapılan tanımlar incelendiğinde ahlakın dört farklı alana karşılık geldiği görülmektedir. Bunlardan ilki toplumun ortaya koyduğu ve benimsediği davranışların tümünü ifade etmektedir. İkincisi, belirli kurallara bağlı olarak ortaya çıkan davranışlardır. Üçüncüsü, çok fazla kullanılmayan töre anlamına gelmektedir. Dördüncüsü ise ahlaki felsefe, yani etikdir (Doğan, 2014: 115).

Ahlak kavramı tamamen insana özgü bir kavramdır. Bu nedenle ahlaki değerlerin öncelikli muhatabı bireydir (Uysal, 2003: 52; Kalın, 2015: 100). Çünkü ahlak alanına giren her davranış veya eylem bireysel düzeyde bir seçimle belirginleşir. Ahlaki seçim aslında bireysel bir seçim olduğu halde toplumu veya insanlığı ilgilendiren bir seçimdir. Tek kişilik ahlak bulunmamaktadır. Demek ki ahlakın hem bireysel hem de evrensel yüzü vardır ve toplumlar da tıpkı bireyler gibi ahlaki değer yargıları üretmektedirler. Zira ahlak, bireyin kendi iç alemindeki dengeye ulaşması ve çevresiyle bütünleşmesi kadar, toplum düzeni açısından da son derece önemli bir olgudur (Timuçin, 2010b: 156-157; Fromm, 1994: 39).

Ahlak bir toplumun sağlıklı, güçlü ve dengeli olarak gelişmesini sağlayan en temel olgudur (Turan, 2015: 653). İnsanların kötü davranışlar sergilemelerini önleyen unsurlardan birisi “kanunlar” diğer ise “sosyal yaptırımlar”dır. Kanunlar toplumsal düzenin sağlanmasında en önemli unsurdur ve ahlaki değerler dikkate alınarak hazırlanmaktadır. Sosyal yaptırımların en önemlisi ahlaki yaptırımlardır. Toplumsal yaşamdaki bazı kurallara karşı bir tutum sergilemek yasalar açısından yasak olmadığı halde ahlaki bir eksiklik sayılabilmekte ve halk arasında ayıplama, yadırgama ve kınama gibi tepkilere neden olabilmektedir (Güneş, 2010: 77; Bulut, 1996: 98).

Ahlakın bireysel yönü olduğu gibi hem insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemesi ve hem de toplumsal yapıdan etkilenmesi nedeniyle sosyal yönü de bulunmaktadır (Zengin, 2016: 5). Toplumun oluşturan bireylerin teker teker barındırdıkları kültürel, dini, ekonomik, politik ve etnik özellikler o toplumun biçimini şekillendirmekte ve toplumsal yapının oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Yani ahlak, hem bireyin toplumsallaşmasına hem de topluma geliştirici yönde katkı sağlamasına müsaade eden bir gerçekliktir (Çalışkan, 2013: 21; Karaköse, 2012: 149).

Toplumsal yaşamda insanların ahlaki davranışlar sergilemesini sağlayan en önemli unsurlardan biri vicdandır. Vicdan yalnız insanda bulunmaktadır. İnsan, vicdana sahip olmakla ahlaki bir varlık olmuştur. Vicdan, iyi ile kötüyü ayırt etme yetisidir. Noksanlık ve mükemmelliğimizin bir çeşit içsel duygusu olan vicdan (Topçu, 2015a: 139; Bertrand, 2001: 21); en genel anlamıyla, bireyin kendi davranışlarını ve ahlak değerlerini doğrudan kendisinin yargılamasını sağlayan iç yeti veya bireyi bunu yapmaya iten iç duydur. Kant, vicdanı “içimizdeki yargıç” olarak tanımlamıştır (İmamoğlu, 2010: 131; Doğan, 2004: 35). Böylece eylemlerimizin doğru veya yanlış olduğunu bizlere gösteren şey vicdandır.

4.2.2. Etik Kavramı

Son yıllarda Türkçede ahlak kavramına karşılık İngilizceden alınan etik sözcüğü sıkça kullanılmaktadır. Gerek kamusal alanda ve resmi literatürde, gerekse gündelik dilde ve akademik yazında etik sözcüğünün ahlak sözcüğü yerine ikame edilmeye çalışıldığı görülmektedir (Akdemir, 2014: 3). Dolayısıyla etik kavramının ne olduğunun ve ahlaktan farkının ortaya konması önem arz etmektedir.

Etik kavramı, çok anlamlı hatta belirsiz bir kavramdır. Etiğin tam olarak neye karşılık geldiği veya dalaletinin ne olduğu konusunda karışıklıklar yaşanmaktadır. Etiğin bu belirsizliği onun çoğu yerde ahlak ile karıştırılan kavramlardan biri olmasını sonuç vermiştir (Cevizci, 2018: 11). Etik ve ahlak kavramları çoğu zaman birbirinin yerine kullanılabilir gibi, farklı anlamlara da gelmektedir. İki kavramın birbirine karıştırıldığı durumlar da yaşanmaktadır. Bu durum bir anlam karmaşasının yaşanmasına ve yanlış yorumların yapılmasına neden olabilmektedir (Mahmutoğlu, 2009: 226).

Etik kelime olarak Yunaca “ethos-ethikos” sözcüğünden türemiştir. Etik, kelime anlamı itibarıyla ahlak sistemi, insan davranışı, ilke, gelenek gibi anlamlara gelmektedir (Aktaş, 2014: 23). Etik ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazılarının değinilmesi etiğin daha rahat anlaşılmasını sağlayacaktır.

Etik, felsefenin ahlaklılıkla, ahlaki değerlerle ilgili olan alt dalına veya disiplinine karşılık gelmektedir (Cevizci, 2018: 11). Yani etik, ahlaki kuralların, değerlerin, emirlerin, ilkelerin üzerinde düşünme, anlamlandırma, geçerliliğini tartışma, gerekirse eleştirme ve bunlara uygun eylemde bulunmanın niteliğini ifade eden felsefe dalıdır (Gürler, 2007: 15).

Etik, ahlak üzerine düşünebilme etkinliğidir. İyi ve kötü hakkındaki inancın epistemolojik olarak temellendirilme çabasıdır (Takış, 2004: 8). Etik insan davranışlarının bilinç düzeyi ile ilgilenmekte ve bir davranış veya tutumu ortaya çıkaran iradeyi irdelemektedir. Etik, evrensel ve yerel olma noktalarında daha çok ilk noktaya odaklanmakta ve evrenselleşme çabası taşımaktadır. Etik bir pusula gibi faaliyet göstererek yolun yönünü belirtmekte lakin hangi yoldan gidileceğini insanın takdirine bırakmaktadır (Mahmutoğlu, 2009: 227-228).

Etik, insanların birbirleriyle, gruplarla ve toplumla doğru ilişkiler kurabilme yöntemlerini araştıran bir disiplindir (Aktaş, 2014: 23). Etik, “ahlaksal olanın özünü ve temellerini araştıran bilimdir. Ahlak fenomenlerinin teorik incelemesidir. Etik, insanlar arasındaki ilişkilerin temelinde yer alan değerlerin, ahlaki bakımdan iyi veya kötü, doğru veya yanlış olanların özelliklerinin araştırıldığı ahlak felsefesi olarak özetlenebilir” (Sayım, 2015: 24).

Etik ahlaktan farklı bir nitelik arz etmektedir. Şöyle ki etik, doğru ve yanlışın teorisidir. Yani etik değil ahlaki davranıştan, ahlaki değil etik ilkelerden bahsedilebilir. Dolayısıyla etik uyulması gereken ilkeleri, ahlak ise davranış kurallarını ifade etmektedir. Daha açık bir söylem ile etik, insanların belli durumlar karşısında dikkate almaları gereken değerlerle ilgiliyken ahlak, bu değerlerin hayata geçirilmesidir (Arıcan, 2016: 11). Diğer bir ifade ile etik doğru ve yanlışın teorisidir, ahlak ise bu teorilerin uygulanmasıdır.

Etik ile ahlak arasındaki farkı açıklayan bir başka bakış açısına göre ise, ahlak, insanın bütün unsurlarıyla hazır bulduğu kurallar ve normlar bütünüdür. Ahlak bir ilke kavramından ziyade bir düzen kavramına işaret etmektedir. Ahlak, ortaya çıktığı toplulukta düzeni tesis eden davranış kuralları bütünüdür. İlgili düzen, şu ya da bu şekilde benimsenip alınılması gereken, açıklanıp anlaşılmaya muhtaç bir anlamın

varlığını gerektirir. İşte bu anlamın açığa çıkartılması, felsefi bir faaliyet olup çok büyük ölçüde ilkeler üzerinden gerçekleşir. Bu ilkeler, düzen kavramı üzerinden kurulan yapıyı, tesis edilen pratiği bir bütün olarak anlamayı, temellendirip haklı kılmayı mümkün kılan ilkeler olup, etik alanı oluşturmaktadır (Cevizci, 2018: 17).

Etik ve ahlak arasındaki bir diğer önemli fark ise etiğin evrensel bir nitelik arz etmesidir. Yani etik, evrensel olarak kabul görmüş değerleri kapsarken ahlak, bölgesel veya yerel nitelikteki değerleri de kapsayabilmektedir.

Etik ve ahlak kavramları her ne kadar birbirlerinden farklı anlamlara gelseler de beslendikleri kaynağın aynı olduğunu söylemek gerekir. Yani etiğin belirlemiş olduğu ilkeler ahlaki ilkelerden farklı değildir. Etik kavramının alanına giren ilkeler aynı zamanda ahlaki ilke ve değerlerdir. Etik tüm ahlaki değerler içerisinde var olan ilkelerin doğruluğunu evrensel nitelikte incelemiş ve kabul etmiş ilkelerden oluşmaktadır. Yani etik, evrensel kabul görmüş ahlaki ilkelerden oluşmaktadır.

4.2.3. Ahlakın Çeşitleri

Ahlakın geniş kapsamlı bir olgu olması onun farklı şekillerde ortaya çıkmasını sağlamıştır. Ahlak olgusu mutluluk ahlakı, haz ahlakı, menfaat ahlakı ve vazife ahlakı şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ahlakın tam olarak anlaşılabilmesi için bu ahlak türlerinin ne olduğunun ortaya konması gerekmektedir.

4.2.3.1. Mutluluk Ahlakı

Ahlak felsefesinin temel konularından biri olan mutluluk, siyaset, hukuk ve psikoloji gibi alanlar içerisinde de incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Demokritos felsefe tarihinde, mutluluğu ilk defa insanın nihai amacı olarak ortaya koymuştur. Demokritos'un düşünceleri Sokrates, Platon ve Aristoteles'i de etkilemiştir (Ocak, 2012: 124). Demokritos'a göre mutluluk, ruhun iyi durumda olması ve ruh dinginliği ile elde edilebilmektedir. Antik Yunan düşüncesine göre ise mutluluk ahlaklı olmak ile doğrudan bağlantılıdır (Aktan, 2009: 43; Hançerlioğlu, 2011: 217).

Ahlakın amacının mutluluk olduğunu kabul eden mutluluk anlayışına göre her insan mutlu olmayı hayatın biricik amacı saymaktadır. Ancak mutluluğun ne olup olmadığı konusunda değişik anlayışlar söz konusudur (Çağrı, 2008: 319). Sokrates'e göre mutluluk, insan eylemlerinin nihai hedefi, "en yüksek iyi"dir. Sokrates'e göre mutluluk olan "en yüksek iyi"ye ulaşabilmek için insanın tinsel ve bedensel olarak kendisini düzene sokması gerekir ki bu da ancak insanın kendini bilmesi ile mümkün olabilmektedir (Doğan, 2004: 42). Yani insanın kendisini bilmesi mutluluğu ifade etmektedir.

Platon'a göre insanların mutluluğu elde edebilmeleri için, insanın çok çeşitli ve farklı olan ruhsal ve bedensel faaliyet ve işlevlerinin bir denge ve uyum içinde olması gerekmektedir (Doğan, 2004: 44). Yakalanan denge durumu bireysel anlamda mutluluğu sağlamaktadır. Toplumsal mutluluk için ise, toplumda var olan ve yine toplumu oluşturan sınıfların üzerine düşen görevlerini en iyi şekilde yerine getirmesi ve bu sınıflar arasındaki denge ve uyumun sağlanması ile olabilmektedir. Platon toplumsal sınıfların görevlerini yerine getirmeleri ve uyum halinde olabilmelerinin en mükemmel şekilde devlet ile ulaşabileceğini ifade etmiştir. Yani mutluluğa ancak devletle ulaşılabilir (Ocak, 2011: 81; Öztürk, 1990: 16).

Aristoteles'in düşüncesine göre ahlak, toplumsal amaçlı bir mutluluğu ifade etmektedir. Aristoteles'e göre her varlık, doğasına uygun davranarak işlevlerini yerine

getirdiği ve bunu edimselleştirdiği ölçüde amacına ulaşmış olur (Timuçin, 2010a: 312; Doğan, 2004: 50). Aristoteles'e göre ulaşılan bu amaç mutluluğu ifade etmektedir. Yani mutluluk insanın ulaşmak istediği en nihai amacı ifade etmektedir. O'na göre mutluluk anlık, geçici bir yaşantı değildir. Yaşamın tümünü kapsayan bir şeydir. Bir tür eylemi ifade etmektedir ve haz ona doğal olarak katılmaktadır. Aristoteles'in mutluluk anlayışı haz anlayışından farklıdır. O'na göre haz sürekli bir mutluluğu değil, kısa süreli ve geçici bir doyum sağlamaktadır (Çağrı, 2008: 320; Aral, 2012: 100; Doğan, 2004: 52).

İslam felsefesinde ise mutluluk din ile bağlantılı bir özellik taşımaktadır. İslam düşünürleri, eski Yunan filozoflarının mutluluk alanındaki düşüncelerinden faydalanarak meseleyi İslami bir boyutta açıklamaya çalışmışlardır (Ocak, 2012: 125). İlk İslam filozofu Kindi, mutluluğa ulaşmak için “duyu hazları ve geçici hevesler yerine akla uygun yaşamak” gerektiğini söylemiştir. Çünkü maddi hazlar geçici, akli ve manevi hazlar sürekli (Çağrı, 2008: 320). Farabi'ye göre mutluluk, insan ruhunun maddeye ihtiyaç duymayacak şekilde olgunluk mertebesine ulaşmasını ifade etmektedir. Farabi mutluluğu hayır yapma ile bağdaştırmış ve ancak iyi ameller ile mutluluğa ulaşabileceğini ifade etmiştir (Farabi, 2001: 69-70). İbn Sina'ya göre ahlak insanı mutluluğa ulaştırmaktadır. Ahlak insanın nefsinin saflaştırarak temizler ve bu suretle bireyi kemale, son amaç olan mutluluğa kavuşturmasını sağlamaktadır (Ocak, 2012: 125-126). İbn Miskeveyh mutluluğu “bütün şeylerin en lezzetlisi, en yüce, en değerli ve en açık seçik olanı” olarak tanımlamış ve mutlu olmanın temel şartını hikmet derecesine ulaştıktan sonra bu alanda manevi olarak sürekli yükselmeye bağlamıştır. Ona göre asıl ve tam mutluluk ölümle birlikte bu dünyadan kurtulup yüce Yaradan'a kavuşmakla gerçekleşmektedir (Çağrı, 2008: 321).

Görüldüğü üzere mutluluk insanın en önemli amacıdır. Tüm insanlar mutlu olabilmek veya mutluluğa ulaşabilmek için çok çaba sarf etmişlerdir. Çünkü mutlu olma düşüncesi insan fitratında bulunan bir olgudur. Her insanın mutluluk ile ilgili düşüncesi farklıdır ve bu konudaki arayışı da farklı olmaktadır. Her ne kadar farklı anlamlar içerse de, mutluluk, ahlaklı yaşamın bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ahlak insanların “iyi”ye ulaşmasını sağlayan en önemli olgudur. İnsanın ahlaki davranışları sonucunda “iyi” karşısında elde edeceği en büyük ödül mutlu olmaktır.

4.2.3.2. Haz Ahlakı

Hazcı ahlak anlayışı Sokratesçi Krene ekolü ile Epikuros tarafından savunulmuştur. Hazcılık/hedonizm: “En yüksek iyinin ve insan davranışlarının ereğinin haz olduğunu ileri süren ahlak felsefesi görüşüdür” (Türkeri, 2003: 75; Arslan, 2017: 352). Hazcı anlayışa göre haz mutluluğu ifade etmektedir. İnsanı yaratılışları doğrultusunda acıdan kaçıp hazzı sığınan varlıklar olarak gören hazcılık savunucuları, sadece hazzı amaçlayan ve haz veren eylemleri ahlaki saymaktadırlar. Haz ile de daha çok niceliksel bedeni hazları kastederler. Bu doğrultuda kastedilen hazlar, olabildiğince yeme-içme ve cinsel ilişkide bulunma gibi aktif ve dinamik davranışlardan oluşmaktadır (Doğan, 2004: 54; Karahan, 2010: 31; Türkeri, 2003: 75).

Haz ahlakına göre haz veren şey iyi olmakla birlikte acı veren şey ise kötüdür ve insanın en temel amacı en yüksek hazzı ulaşmaktır. Bu anlayışa göre birey kendisine haz vermeyen her türlü şeyden uzak durmalıdır. Bu nedenle mutluluğu elde edebilmek için her türlü yola başvurulmakta ve arzular tatmin edilerek mutluluk elde edilmeye çalışılmaktadır (Aktan, 2009: 44; Arıcan, 2016: 21). Bu durumda haz ahlakı, “bireyci, kendini beğenen, kendi değerini sahip olduğu ve tükettikleriyle bir tutan, günlük mutluluk ve çıkarlarının peşinde koşan, vaktinin önemli bir kısmını sanal alemde

tüketen, gerçek sevgi ve bağlılık duygusundan yoksun, geleceğe de geçmişe de ilgisi olmayan, mutlak doğru diye bir şeye inanmayan, her yolu mübah gören, arzularında sınır tanımayan, suçluluk duygusu duymayan, cinsel konularda her şeye açık olan ve sürekli içinde bir boşluk taşıyan” bir insan tipi ortaya çıkarmaktır (Hökelekli, 2007: 62).

Hazcılık farklı görünümde ortaya çıkabilmektedir. Tüm eylemlerin, kendi hazzını sağlama arzusuna yöneltilmesi ile egoist hazcılık ortaya çıkmaktadır. Hazzın niteliğinin dikkate alınmadan, hazlar arasında herhangi bir ayırım yapılmadan ve davranışların bu doğrultuda sadece haz elde etmek amacıyla yapılması sonucu niceliksel haz ortaya çıkmaktadır. Bireyin hazlar arasında bir ayırım yaparak tinsel hazları bedensel hazlardan daha üstün görmesi durumunda ise niteliksel hazcılık ortaya çıkmaktadır (Cevizci, 2002: 45).

Epikürosçular ahlaki eylemlerin gayesini, daha uzun vadeli yarar getiren niteliksel hazlar olduğunu düşünmektedirler (Karahana, 2010: 31). Bu anlayışta, insanın ahlaksal eylemlerinin amacının sadece bedensel hazza ulaşmak olmadığı, daha çok tüm yaşam süresi göz önünde tutularak, uzun süreli yarar ve çıkarların gözetilmesi gerektiği ve sürekli bir mutluluk sağlayacak hazlara yönelmenin esas olduğu vurgulanmaktadır (Doğan, 2004: 56).

Mutluluk hazzı ile hazcılık ahlaki birbirlerinden farklı şeylerdir. Mutluluk hazzı sıradan hazlardan farklıdır. Mutluluk hazzı, hikmetin açığa çıkarılması ve erdemin yayılması ile sağlanır. Mutluluk sadece ferden değil, toplumun da nihai amacıdır (Arıcan, 2016: 35). Mutluluk hazzı süreklilik arz eden bir hazza dikkat çekmektedir. Hazcılık ahlakında ise hazzı ortaya çıkaran her eylem mübah sayılmış ve insanların hayatları boyunca kendisini mutlu edecek davranışlarda bulunulması gerektiği vurgulanmıştır. Bu mutluluk türü geçici bir mutluluğu ifade etmektedir.

4.2.3.3. Menfaat Ahlakı

Menfaat/faydacılık ahlakı İlkçağ dönemi hazcılık anlayışının, bireyin mutluluğuna ve hazzına dönük olan ilginin toplumsal bir ilgiyle tamamlanmasıyla oluşan modern şekli olarak karakterize edilebilir (Cevizci, 2008: 190). Bu nedenle faydacı ahlak anlayışı, “derin düşünülmüş bir haz ahlakı” olarak nitelenmektedir. Başka bir ifade bu ahlak anlayışı haz ve acıyı, “iyi”nin oluşumunda iki ana olgu olarak ele almaktadır (Kucur ve Taşçı, 2010: 99).

Bireylerin eylemlerinde faydacılık, ahlaki olarak doğru olan bir eylemin, diğer bireyler için var olan tüm alternatif eylemlerden daha fazla fayda üretmesine bağlanan ahlaki bir teori olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile faydacı ahlak mümkün olabildiğince fazla sayıda insanın, mümkün olan en yüksek oranda mutluluğunu ifade etmektedir (Aydın, 2013a: 144). “En yüksek mutluluk” ilkesi olarak bilinen bu faydacılığa göre, bir eylemin ahlaksal değeri, o eylemin doğurduğu iyilik/fayda ve refah ile ölçülmektedir. Ana hatlarıyla menfaat ahlakı, toplumsal mutluluğun en yüksek seviyeye çıkarılmasını, acı ve mutsuzluğun ise en düşük düzeye çekilmesini amaç edinen ve bu oluşumu sağlayan davranışları iyi ve doğru olarak kabul eden ahlaki anlayıştır (Cevizci, 2008: 191; Çaksu, 2013: 17).

Her ne kadar kaynak olarak Eski Yunandaki hazcılık ahlakını temel alsada menfaat ahlakı daha çok İngiliz filozofları tarafından geliştirilerek günümüzdeki şeklini almıştır (Güriz, 1963: 3). Bu noktada menfaat ahlakı ile ilgili önemli çalışmalar yapan iki önemli filozof ön plana çıkmaktadır: Jeremy Bentham ve John Stuart Mill.

Hazzın ve acıların ahlaki davranışların kaynağı olduğunu düşünen Bentham’a göre menfaat, hem birey hem de toplum için üretme ve yarar sağlama eğilimini veya

hazrı, mutluluğu ve iyiliği artırma eğilimini temsil etmektedir. En fazla sayıda birey için iyilik, doğru veya yanlışın ölçüsü olmaktadır. Bentham'a göre bireyin haz almasını sağlayan şey aynı zamanda onun menfaatine uygun olacağı için, menfaat kavramı haz ve mutluluk olgularıyla yakından ilgilidir. Bu açıdan menfaat kavramı, herhangi bir şeyin acıya engel olması ya da hazrı arttırması özelliğini ifade etmektedir. Bentham'a göre "En üstün iyi, faydadır" ve iyi ile kötüyü birbirinden ayıracak ölçü, menfaat ölçüsüdür. Zira insan, faydalı olan şeyden hoşlanır, faydasız olandan hoşlanmaz (Başok diş, 2017: 82; Hançerlioğlu, 2011: 293).

J. S. Mill'e göre insanlar bireysel anlamda kendi mutluluklarına ancak toplumsallaşmayla ve karşılıklı fayda düşüncesi ile ulaşabilirler. Ona göre faydacılık mutluluğun bir amaç olarak arzu edilmesini ifade etmektedir. Var olan bütün diğer her şey mutluluğa ulaşmak için araç olmaktadır. Menfaat ahlaklı yaşamı bireysel ve sosyal mutluluk olarak anlamakta ve bireyin çıkarlarının kamusal yarar ve toplumun genel mutluluğuyla uyumlu olması gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle insanların kendi çıkarlarını kamusal yararlar ile bütünleştirmesini sağlayacak ahlaki davranışlarda bulunmaları ihtiyacı vardır (Doğan, 2004: 67).

Özetle ifade etmek gerekirse menfaat ahlakı düşüncesinin, bir eylemin sonucu üzerinde durulduğu görülmektedir. Yani bir eylemin ahlaki olması o eylemin sonucu ile ilgili olmaktadır. Bireysel olarak gerçekleştirilen bir eylemin ortaya çıkardığı fayda zarardan daha fazla ise bu eylem ahlaki olmakta; zarar faydadan fazla ise ilgili eylem ahlaken doğru olmamaktadır. Haz ahlakının bir devamı niteliğinde olan menfaat ahlakı, bireysel ve toplumsal menfaatleri birleştirecek acının ortadan kaldırılması ve mutluluğun ortaya çıkarılması için gerekli olan adımları içermektedir.

4.2.3.4. Vazife Ahlakı

Vazife ahlakının öncüsü ve kurucusu Immanuel Kant'tır (Erdem, 1990: 230). Kant'ın vazife ahlakı, ahlaki bir değer teorisinden ziyade, ahlaki bir yükümlülük teorisidir. Çünkü ahlaki değer teorilerinde, iyi ve kötü kavramları temel değerleri oluşturmakta, doğru ve yanlış kavramları iyi ve kötü kavramlarından türetilirken vazife/yükümlülüklerden pek söz edilmemektedir. Oysa Kant'ın ahlak teorisinde vazife kavramı en temel kavramdır ve ahlaki anlamda doğru veya yanlış vazifeden çıkarılmaktadır. Kant, ahlakı, vazife veya doğruluk vb. kavramlarla ahlaki davranışların sonuçlarına bakarak tanımlamamaktadır. Kant'ın vazife ahlakı, tam aksine, vazife veya ahlaki yükümlülüğün sonuçla değil, fakat eylemlerin kendi özellikleri veya nitelikleriyle ilgili olduğunu öne sürmektedir (Cevizci, 2008: 176-177).

Kant, vazifeyi "aklın tespit ettiği ahlak yasasına duyulan saygıdan dolayı yapılması gerekli olan iş" şeklinde tanımlar. Kant'ın vazife ahlakının temel formülü "yapılabilecek yerde iyilik yapmak" (1999: 45; 2002: 13-14) ve "en yüksek iyi"yi geliştirmek bir vazifedir. Bizim yerine getirmemiz gereken vazife, gücümüzün yettiği kadar "en yüksek iyi"ye ulaşmaya çalışmak ve onu elde etmek için çaba harcamaktır (Öktem, 2007: 15-16).

Kant'a göre doğru eylem vazifeyi gerçekleştirmeye yönelik eylemdir (Doğan, 2004: 75). Çünkü Kant, vazife duygusuyla yapılan eylemlerin ahlaksal eylemler olduğunu belirtmiştir. İlgili eylemin ahlaki olabilmesi içinse isteyerek ve saygıyla yapılması gerekmektedir. Yani bir eylem vazife duygusuyla yapıldığı zaman, onun gerçek bir ahlaki değeri olabilir (Kant, 2002: 12; Çağrııcı, 2009: 212).

Kant, insanların kendi mutluluklarını güvence altına almalarının bir vazife olduğunu belirtmesine rağmen (2002: 14) sadece kendi mutlulukları için çaba sarf

etmelerinin ahlaki bir davranış olamayacağını, toplumsal sorunlara karşı da duyarlı ve ilgili olmaları gerektiğini savunmaktadır (Aktan, 2009: 41). Bu ahlak türünde “nasıl mutlu olabilirim” değil “benden istenilen ve beklenen nedir” sorusu önem taşımaktadır. Böyle bir mantık zorunlu olarak sorumluluk bilincini doğurduğu için karşı tarafın da hakkını isteme ihtiyacı bırakmadan garanti altına alan bir davranış biçimi geliştirmektedir. Bu nedenle Kant’a göre ahlaklı ve doğru eylem tüm bireylerin vazifelerini yerine getirmelerindedir (Aktan, 2009: 44; Köse, 2011: 32; Keser ve Zengingönül, 1994: 84).

Sonuç olarak söyleyebiliriz ki, Kant ahlakının temel amacı, aklın sesi doğrultusunda akla uygun davranışlar sergilemek ve bir vazife olarak ortaya çıkan yasaya itaat etmektir (Öktem, 2007: 21). Kant yasaya itaati vazife görmüştür. Çünkü her vazife bir kural içeren bir buyruğa karşılık gelmektedir. Ona göre vazife ahlakın temelini oluşturduğu için vazife ilkesinden ayrılmak kötüdür. Ahlaklı bir yaşamın temeli ise, bireyin sadece kendisi için değil aynı zamanda toplum için de gerekli olan vazifeleri yerine getirmesindedir (Adjukiewicz, 1994: 24; Kant, 2002: 18).

4.2.4. Semavi Dinlerde Ahlak

Öncelikle ifade etmek gerekir ki ahlak ile din birbiri ile yakından ilişkili kavramlardır. Dolayısıyla dinlerde ahlak anlayışlarının nasıl olduklarına geçmeden önce din ile ahlak arasındaki ilişkiye değinmek gerekmektedir.

Ahlak ve din olguları temelde doğuşu ve evrimi bakımından birbiri ile yakın ilişkide bulunmaktadır. İlkel toplumlarda birbirinden ayrı olmayan ahlak ve din, toplumsal yaşamda dinin kurallarının geçerli olmasını gerekli kılmıştır. Lakin uzun ve yavaş bir evrim sonucunda ilerlemiş cemiyetlerde yalnız vicdan otoritesine dayalı bir ahlak olgusu ortaya çıkarmıştır. Bu değişim sürecinde din ile ahlak arasındaki ilişki incelendiğinde dinin ahlaktan tamamen bağımsız bir olgu olduğunu düşünenler, ahlakın dinin bir bölümünü oluşturduğunu ileri sürenler ve din ile ahlak arasında bir ayrım yapılamayacağını, yani her iki olgunun da aynı şey olduğunu söyleyenler bulunmaktadır. Her ne kadar günümüz yaşamında din ve ahlakı farklı olarak algılayanlar bulunsa da ahlakın çok defa kutsallık kavramından dolayı din ile sıkı bir bağ içerisinde bulunduğu görülmektedir. Ayrıca din gibi ahlakın da temel gayesinin insan ruhunu temizlemek, yükseltmek ve sonsuza doğru yöneltmek olması, din ile ahlakı birlikte ele almayı zorunlu kılmaktadır. Ahlakı içermeyen ve ahlaklı davranış ile bir dine aidiyeti bir arada değerlendirmeyen bir din hemem hemen yoktur. Din, ahlaqsızlıkları ortadan kaldırmak amacıyla yol gösterici bir yapıya sahiptir (Topçu, 2015a: 31-32; Mahfuzi, 2015: 56-59; Ceylan, 2004: 79).

Din toplum üzerinde etkili olan en önemli unsurdur. Zira dini inançlar, bireysel kaderin en etkili faktörüdür. Din kendisini genellikle inanç, bilgi ibadet ve ahlak gibi unsurlarla ortaya koymakta ve insanlar için doğal ve sosyolojik bir olgu olarak varlığını korumaktadır. Din toplumsal hayatın her alanında insanları etkisi altında bırakmakta ve davranışlara şekil vermektedir. Dolayısı ile din ve toplum birbirlerinden ayrı düşünülemez kadar önemli bir olgudur (Okumuş 2013: 64).

Toplumsal yaşamın biçimlenmesinde ve insanların davranışlarında bu derece önemli olan din olgusu, insan ve toplumsal yaşama ahlaki kaideler eliyle sirayet etmektedir. Dolayısıyla ahlak kuralları ile toplumsal yaşamda somutlaşan din, ahlak ve ahlaki ilkeler açısından oldukça önemli bir olgudur.

Görüldüğü üzere din, temelde inanç, ibadet ve ahlak kurallarını kendi içerisinde barındıran ilahi kaynaklı bir sistemdir. Ahlakın din içerisindeki bu yeri dinden bağımsız

bir şekilde ele alınmamasını ve aralarında bir ilişkinin varlığını zorunlu kılmaktadır. (Uysal, 2005: 43). Şüphesiz ahlak ile din arasındaki ilişki burada zikredildiği kadar dar değildir. Lakin özet olarak ifade etmek gerekirse, ahlak, din ile ilişkili bir olgu olarak tüm dinlerde ahlak konusunun çok geniş bir şekilde yer almasını sağlamıştır. Bu doğrultuda söylenebilir ki, dinlerin temel amacı da insanların ahlaki ilkeler çerçevesinde olgunlaşıp ideal insan olmalarını sağlamaktır.

Din ve ahlak arasındaki ilişki bağlamında dinlerin değerlendirilmesi geniş bir yelpazede detaylı bir şekilde ele alınması gereken bir konudur. Bu çalışmanın temel amacı dikkate alındığında çok geniş bir anlamda dinlerde ahlak anlayışının incelenmesi mümkün olamamaktadır. Bu durum dinlerde ahlak anlayışının temel hatları ile incelenmesini gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın bu bölümünde ahlak ve din ilişkisi bağlamında Yahudilik, Hristiyanlık ve İslam dininde ahlak anlayışı temel ilkeleri çerçevesinde kısaca değerlendirilecektir.

4.2.4.1. Yahudilik'te Ahlak Anlayışı

Öncelikle ifade etmek gerekir ki ilahi kaynağa dayansın ya da dayanmasın bir dini diğer dinlerden ayıran temel bir çekirdek bulunmaktadır. Bu çekirdek dinin şekillenmesine ve insanların farklı dünya görüşlerine sahip olmasına etki eden temel etkidir. Dolayısıyla insanların hayatlarında çokça etkili olan dinlerin anlaşılabilmesi için bu ayırt edici unsurun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu bağlamda Yahudilik dinini diğer dinlerden ayıran temel unsurlar seçilmiş halk/seçilmişlik düşüncesi, mabed/vadedilmiş topraklar, tek Tanrı ve Mesih anlayışıdır (Aydın, 2004a: 10). Yahudilikte'ki bu anlayış tek Tanrı anlayışı ile birlikte ahlaki şekillendiren temel bir bakış açısı sunmaktadır.

Yahudilik dininin her alanına müdahil olan ve yaşamı şekillendiren ilahi emirler ve yasalar bulunmaktadır. Daha geniş bir ifade ile Yahudilik ahlak anlayışının şekillenmesinde en önemli unsur Tanrısal boyut oluşturmaktadır. Toplumsal yaşamda var olan ahlaki ilkeler de bu inanç üzere şekillenmiştir. Tevrat'ta "Onun yolundan yürüyeceksin" ifadesi insanların takip etmesi gereken yolu işaret etmekte ve insanları ahlaki olarak en yetkin seviyeye ulaştırmayı amaçlamaktadır. Yani insan, Tanrı'nın emirleri doğrultusunda ahlaki yetkinliğe ulaşabilmektedir (Kıyak, 2015: 135).

Yahudilik için hem dini hem de ahlaki açıdan toplumsal yaşamda oldukça etkili olan temel unsur "On Emir"'dir. Bu emirler "benden başka Tanrının olmayacak, hiçbir şekilde put yapmamak ve onlara tapmamak, Tanrı'nın adını boş yere ağzına almayacaksın, Şabat Gününü daima hatırlayıp onu kutsal kılacaksın, anne ve babana daima hürmet edeceksin, öldürmeyeceksin, zina yapmayacaksın, çalmayacaksın, yalan şهادette bulunmayacaksın ve komşunun evine, karısına, erkek ve kadın kölesine, öküzüne, eşeğine hiçbir şeyine göz dikmeyeceksin" şeklindedir. Olgun'a göre bu on emir ahlaki unsurlar ihtiva etmesinden dolayı oldukça önemlidir ve temelde bütün ahlaki fiiller tek Tanrı'ya iman esasına dayanmaktadır (2007: 349).

Bu on emir dışında hem Tevrat'ta hem de diğer Yahudi kaynaklarında ahlaki ilkeler ile ilgili birçok kural ve emir bulunmaktadır. Mesela, iman esasları ile ilgili kuralları belirleyen Musab bin Meymun, Eski Ahit'te 613 ahlaki kural saptamıştır. Bu ahlaki emirlerden 248 tanesini olumlu ahlaki emirler oluştururken 365 tanesini ise olumsuz ahlaki emirler olduğunu ifade etmiştir. Bu kadar ilkeye rağmen Tevrat'taki ahlaki ilkeler evrensel kapsayıcılığa sahip değildir. Lakin evrensel ahlak ilkelerini ve tek Tanrı inancını içeren Noahid (Nuh) kuralları, bireyin Tanrı ve diğer insanlarla olan ilişkisini ahlaki temele oturtmuş bazı ilkeler içermektedir. Bu ilkeler, "Tüm ilişkilerde

eşitliği öngörmek ve adaleti tevzi edecek mahkemeler oluşturmak, Tanrı'nın ismini küçültücü davranışlardan kaçınmak, putperest uygulamalardan kaçınmak, ahlaki olmayan uygulamalardan, özellikle enestten kaçınmak, insanın kanını dökmekten kaçınmak, kardeşinden bir şey çalmaktan kaçınmak, yaşayan bir hayvanın etinden yememek" şeklindedir (Adam, 2000: 129).

Esasen Yahudilik kutsal metinlerinde evrensel ahlak ilkeleri ile çelişen çeşitli ifadeler dikkat çekmektedir. Özellikle seçilmişlik anlayışı doğrultusunda ortaya çıkan ırkçılık vurgusu, barış ve sulhtan ziyade toplumsal yaşamda çatışma ve şiddete yönelik eylemlerin benimsenmesi ve teşvik edilmesi ve kendilerinden olmayan insanlara karşı adeta ikinci sınıf insan anlayışı ve muamelesinde bulunulması evrensel ahlak ilkeleri ile çelişen bir durumdur. Lakin sayılan hususlar dışında Yahudilik'te ahlaki ilkelerin genel manada evrensellik gösterdiği ifade edilebilir. Bu bağlamda yardımlaşma, dayanışma, merhamet ve doğruluk gibi ilkeler hem insanların bir arada yaşamalarını amaçlayan hem de halkın hak ve hukukunu korunmasında etkili olan temel evrensel ahlaki ilkelerdir. Sonuç olarak ifade edilebilir ki Yahudilik ahlak anlayışı evrensel ahlak ilkelerine sahip olmakla birlikte ırkçılık ve millet ayrımcılığı, cinsiyet ayrımını da içerisinde barındıran bir insan modeli ortaya koymaktadır (Kıyak, 2015: 146).

4.2.4.2. Hristiyanlık'ta Ahlak Anlayışı

Ahlak, dinlerin temel öğretilerinden biri olmasına rağmen Hristiyanlık için daha da önemli bir yere sahiptir. Öncelikle ifade etmek gerekir ki her ne kadar kısmen karşı çıkılsa da, Hristiyanlığın Yahudilik dinin temel ahlaki unsurlarını kabul ettiği ve bu anlamda ahlaka dayandığı söylenebilir (Aydın, 2004b: 1).

Hristiyanlık ahlakında iyi ve kötünün belirlenmesindeki temel ölçüt, Yahudilik dininde olduğu gibi Tanrı'nın emir ve buyruklarıdır. Ahlaki manada iyilik Hz. İsa tarafından belirtilmiş ve açıklanmıştır. Tanrı babadır ve kendisine itaat edilmesini emretmektedir. O en iyisini bildiği için kendisine itaat edilmelidir. Buradaki temel amaç aslında ahlaki olgunluğa erişmek için Tanrı'ya benzemektir. Bu benzeyiş, insanın bir varlık olarak diğer varlıklardan farklı olması ve diğer varlıklar üzerinde otorite sahibi olmasından kaynaklanmaktadır. Hristiyanlık ahlakında Tanrı ön plana çıktığı için İncil'ler temel ahlaki dayanağı oluşturmaktadır (Çetin, 2012: 126).

Hristiyanlık, toplumsal yaşam içerisinde meydana gelmiş olayları kendisine göre yorumlayıp yansıtan bir dindir. Bu durum Hristiyan ahlakının şekillenmesinde etkili olmaktadır. Hristiyanlık dininde ahlak en genel anlamıyla, Hristiyanlık dogmalarına sıkı bir şekilde bağlı ahlaki kurallardan, düşüncelerden, duygulardan, anlayışlardan ve dinin gerektirdiği davranış biçimlerinden oluşan bir sistem, şeklinde tanımlanabilir (Skazkina, 2007: 122-124).

Hristiyanlık ahlakında Eski Ahit'ten hareketle, insan bedeninin Tanrı suretinde yaratılmış olmasından dolayı insanın Tanrı'nın mabedi olduğu anlayışı hakimdir. Bu nedenle insan denen mabedin kirletilmemesi veya temiz tutulması esastır. Ahlaklı olmak, iyi bir insan olmanın temel şartıdır. Ahlaklı bir insan olmak, sağduyulu, adaletli, cesaretli, itidal sahibi olmayı ve tutkuların esiri olmamayı ifade etmektedir. Bu erdemler ahlaki bir nitelik kazanabilmek için oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu durum Yeni Ahit için de geçerlidir. Yeni Ahit anlayışı çerçevesinde ahlak yasası hiçbir yasaya bağlı olmaksızın mutlaktır. Öyle ki ahlak Yasası Tanrı tarafından konduğu için değil, bilakis iyi olduğu için Tanrı tarafından konmuştur. (Çetin, 2012: 127-129).

Hristiyan ahlakında en çok kullanılan kavram "sevgi"dir. Sevgi toplumsal bir davranış normu olarak kabul edilen temel bir erdemdir (Aydın, 2004b: 12). Burada Hz.

İsa'nın kendisine vahyedilmiş Tanrı sevgisine karşı içten bir sorumluluk söz konusudur. İncil'de de esas olan ödül anlamında değil, sevgiden dolayı çaba sarf edenlerin mükafatlandırılacağıdır. Dolayısıyla Hristiyanlık inancında sevgi, Tanrısal bir içerik muhteva etmektedir. İnsanların birbirlerini sevmeleri ancak Tanrı'yı sevmeleri ile mümkündür ve ahlaki davranışın temelinde ise sevgi bulunmalıdır. Bu anlayış Hristiyanlıkta ahlakın en temel ilkesidir. Öyle ki, insan sevgisinin Tanrı sevgisini aştığı durumda insan sevgisinden vazgeçilmelidir (Çakıcı, 2015: 37; Skazkina, 2007: 126).

Hristiyanlık'ta ahlak, tabiatüstü bir nitelik arz eden mistik bir anlayışa sahiptir. Ahlaki hareket açısından toplumun veya aklın bir önemi bulunmamaktadır. Tanrı, düşünürlere ve alimlere değil, kalbi yufka ve zayıf olanlara, cahillere hitap etmektedir. Burada Hristiyanlık ahlakında sevginin yanı sıra merhamet ön plana çıkmaktadır. Zira İncil'de yer alan temel ahlaki ilkelerde, "Fakat ben size derim: Kötüye karşı koma; ve senin sağ yanağına kim vurursa, ona ötekini de çevir. Ve eğer biri seninle mahkemeye gidip senin gömleğini almak isterse, ona abanı da bırak. Ve kim seni bir mil gitmeye zorlarsa, onunla iki mil git." İncil'deki bu pasaj aslında Hristiyanlık ahlakının temel ilkelerinden birinin merhamet olduğunu ortaya koymaktadır (Yüksel, 1986: 83).

Özetle ifade etmek gerekirse, Hristiyanlık ahlakı sevgi üzerine inşa edilmiş bir ahlak anlayışıdır. Bu anlayış Tanrı sevgisini ön plana çıkarmaktadır. Ahlaki yetkinliğe ulaşmış bir insan Tanrı sevgisine sahip olması ile mümkündür. Diğer sevgi türleri Tanrı sevgisi açısından ikinci planda kalmaktadır. Hristiyanlık ahlakı sevginin yanı sıra merhamet, doğruluk, adalet, cesaret gibi evrensel ahlaki ilkeleri de kendi içerisinde barındırmaktadır.

4.2.4.3. İslam Ahlakı

İslam dininin temeli ahlak olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle ahlak, dinin kuralları ile hem uygunluk içerisinde hem de beraber bulunmaktadır (Bulut, 1996: 99; Kılıç, 1994: 196). İslami açıyla bakıldığı zaman din iyi ile kötüyü belirlemekte, ahlak ise dinin bir yaşam ve davranış bilincine dönüşmesini sağlamaktadır (Köse, 2011: 15). Yani "din ahlaktır, onu hayata geçirmek ise terbiye"dir (İzzetbegoviç, 2010: 18). İslam dininin temel amacı insanların olgunlaşmasını ve güzel bir ahlaka sahip olmalarını sağlayarak ahlaklı insanlar ve bu insanlardan oluşan ahlaklı toplumlar meydana getirmektir (Peker, 1997: 29).

İslam dini, akıl, mantık ile insan tabiatına uygun kuralları ile makul, uygulanabilir bir ahlak düzenine sahiptir. İslami literatürde ahlak terimi, "tutum ve davranışların kaynağı mahiyetindeki ruhi ve manevi melekeleri ile insanın ruhi kemalini sağlamaya yönelik bilgi ve düşünce alanını" ifade etmek için kullanılmaktadır (Sucu, 1998: 139; Ocak, 2012: 123). Bu Bağlamda İslam'da ahlak "ruhi hastalıkları tedavi etme ve kalbin sağlığını koruma sanatı" olarak karşımıza çıkmaktadır. Ahlak dini yönden yüksek duygularımızın bir sonucu olmakla birlikte en iyi ve en güzel huyların bütününe ifade etmektedir (Ateş, 1992: 4; Ertan, 1962: 18).

İslam ahlakı, yalnızca bir kitle ahlakı ya da bir seçkinler ahlakı değil, aksine zihni, maddi ve psikolojik açılardan her düzeydeki insanın özlemlerini ve kaygılarını dikkate alan, bununla birlikte bireye, halihazırdaki durumdan daha ideal olan bir duruma doğru yükselme fırsatı sağlayan uyumlu ve kapsamlı bir ahlaktır (Çağrı, 1989: 2). İslami inanca göre insan en güzel biçimde yaratılmıştır. Sahip olduğu yetenekler, başta akıl olmak üzere diğer varlıklardan üstündür ve Yaratıcının kendisine hitap ederek muhatap aldığı bir varlıktır. Bu mükemmellik durumu bireyi başta Allah olmak üzere hem kendisine hem de yaratılmış diğer bütün varlıklara karşı sorumlu hale

getirmektedir. Bu sorumluluğu yerine getirmek için ahlaki değerlere uygun davranmak gerekmektedir. Bu doğrultuda İslam ahlakının en önemli özelliği insanın menfi duygularla sadece kendisini kurtarması, başkalarına zarar vermemesi değil, başkalarına yararlı olmayı da gerektirmektedir (Zengin, 2016: 8; Kılıç, 1994: 198).

Kur'an ve Sünnet İslam ahlakının iki temel kaynağını oluşturmaktadır. Kur'an eksiksiz ve tam bir ahlak kitabıdır. Zira Kur'an'ın hükümleri arasında uygulanabilir olmayan, değişen şartlara göre değiştirilme ihtiyacı duyulmayan ve zaman aşımına uğramayan ilahi bir kitaptır. Böyle olunca Kur'an'ın hükümleri de ölümsüz olmaktadır. İnsan yapısına en uygun din olan İslam'da, ahlaki ve sosyal kurallar değişmez birer vasfı ifade etmektedir (Bayraktar, 2015: 15; Ateş, 1992: 16).

Kur'an, insanı ve insanlığı aydınlatan ilahi rehberliği ile insanın hem iç hem de dış dünyasını eğitmeyi ve insanı olgunlaştırmayı hedefleyen, fikir ve davranışların teorik ve pratik olarak sunulduğu ilahi bir kitaptır (Saruhan, 2014: 60). Kur'an, ahlaki değerlere o kadar çok önem vermektedir ki, hemen her sure ve ayette mutlaka ahlak ile ilgili önemli mesajların yer aldığını görmekteyiz. Kur'an'da ahlakla ilgili bazen doğrudan, bazen dolaylı bir şekilde ve bazen de ibadetler aracılığıyla insana olumlu bir takım davranışların kazandırılmaya çalışıldığı görülmektedir. Allah emirlerine saygı, her türlü ahlaki davranışın ve hayrın başı olarak karşımıza çıkmaktadır (Köylü, 2007: 74; Çakan, 2015: 36).

İslam ahlakının diğer bir kaynağı olan Sünnet ise, Hz. Muhammed (s.a.v.)'in yaşam şeklini bize anlatan sistemi ifade etmektedir. Sünnet, Kur'an'ın bizlere sunduğu ahlaki şekillendiren, yani Kur'an ahlakını soyut bir olgu olmaktan çıkarıp somutlaştıran ve hayata geçiren olgudur (Saruhan, 2014: 61; Türkgülü, 1999: 104). Kur'an'ı Kerim'de, Peygamber Efendimiz (s.a.v) ile ilgili Kalem Suresi'nin dördüncü Ayetinde "sen elbette yüce bir ahlak üzeresin" buyurmaktadır. Yine bir hadis-i şerifte Hz. Aişe (r.a.), Hz. Peygamber (s.a.v.) ile ilgili bir soru üzerine, Hz. Peygamber (s.a.v.)'in ahlakının Kur'an ahlakı olduğunu belirtmiştir. O, kendisinin peygamber olarak gönderilişini ise, "Ben güzel ahlaki (ya da ahlaki güzellikleri/erdemleri) tamamlamak için gönderildim" diye açıkça ilan etmiştir (Bayraktar, 2015: 15; Çakan, 2015: 33).

Hz. Peygamber (s.a.v.)'in hem bireysel hem de toplumsal ahlak ile ilgili hadisleri bireylerin düşünce, duygu ve davranışlarını belirlemekte ve onları biçimlendirmektedir (Çakan, 2015: 35). Hz. Muhammed (s.a.v.) "İslam nedir?" sorusuna: İslam "Güzel ahlaktan ibarettir" cevabını vermişler ve bu hususta başka hadislerinde de "Müminlerin en yüksek ve değerlisi ahlakı en güzel olanıdır", "Ahlakınızı güzelleştiriniz" ve "ilahi ahlak ile ahlaklanınız" buyurmuşlardır (Ertan, 1962: 18-19). Görüldüğü üzere Hz. Muhammed (s.a.v.)'in bize getirdiği bilginin kesinliği "ahlaki bir kesinlik"tir (Arslan, 1999: 126). Gerçekten Hz. Peygamber (s.a.v.)'e Allah tarafından verilen en önemli görev, toplum ahlakını yüceltmektir. Allah Hz. Peygamber (s.a.v.)'e bu görevi layıkıyla yerine getirebilmesi için insanlara verdiği bütün güzel huy ve ahlakı O'nun nefsinde toplamıştır. Hz. Peygamber (s.a.v.) bu ahlak üzere "Muhammedü'l Emin" lakabını almış, doğru ve dürüst yaşantısından dolayı da büyük bir saygı görmüştür (Tohar, 1999: 207; Türkgülü, 1996: 181).

Hz. Peygamber (s.a.v.), genel itibarıyla, toplumda istikrar sağlamaya ve bunu devam ettirmeye yarayan ilkeler ile birlikte, Allah'a ibadet emrinin yanında daima toplumsal yaşamda göz önünde bulundurulması ve uyulması gereken ahlaki ilkelerden bahsetmiştir (Köksal, 1962: 18). Hz. Peygamber (s.a.v.)'in hadisleri incelendiğinde kişinin hürriyet ve sorumluluğuna dair vurgular, Allah'a, insanlara, diğer canlı ve cansız varlıklara karşı biçimleri, kalp ile diğer azaların kötülüklerden temizlenmesi gerektiğine

davet vb. daha başka öğeler, İslam'ın ahlak temelli bir din olduğunu ortaya koymaktadır (Güneş, 2010: 80).

İslami ahlakın amaçlarından biri de, dünya ve ahiret hayatları arasında bir denge kurarak, insanların hem bu dünyada, hem de öbür dünyada mutlu ve başarılı olmalarını sağlamaktır (Köylü, 2007: 76). İslam dini, hem ferdin hem de toplumun mutluluğunu esas almış ve bu mutluluğu ahlak ve ahlaki faziletler üzerine oturtmuştur. İslam'a göre dünyada da, ahirette de zarar veren şey kötü ahlaktan ötürü meydana gelmektedir (Altıntaş, 1997: 21; Ateş, 1992: 3; Emrullah ve Hadimi, 2009: 11).

İslam dininde ahlak ile ilgili emirlerin hemen hepsi iman ile sıkı bir bağlılık göstermektedir. Çünkü yaratılışımızla birlikte gelen ve insan olmanın bir göstergesi olan ahlak, dini yaşayış biçimlerinden olan iman etmeyi de kapsayan genel bir değerdir (Ertan, 1962: 18; Çağlayan, 2016: 96). Bu noktada iman eden insan tam manasıyla ahlaklı insan demektir. İslami ahlak iman doğrultusunda, sözde ve özde, işte ve gidişte doğruluğu esas almaktadır. İslam, hakkı hak, batılı batıl bilmeyi, hak önünde teslimiyetle eğilmeyi, batılı vicdandan atmayı emreder. Zira doğruluk, imandan ayrılmayan bir nitelik arz etmektedir. Allah, Peygamber Efendimiz (s.a.v.)'e, "Emrolunduğun üzere dosdoğru ol" buyurmuştur. İslami ahlak doğru olmak, Allah'a ve mesajlarına gönülden iman edip teslim olmak, Hz. Peygamber (s.a.v.)'in Kur'an doğrultusunda yaşadığı hayatı örnek edinmek ve insanın doğuştan sahip olduğu temiz fitratını ve vicdanını kirletmemesi için mücadele içinde olmaktır (Köksal, 1962: 19; Kürkçüoğlu, 1969: 71; Keskiöglü, 1968: 106; Saruhan, 2014: 58).

İslam dinindeki ahlaki ilkeler evrensel bir özelliğe sahiptir (Arslan, 2010: 45). Hz. Muhammed (s.a.v.)'in felsefesinin, her insana, insanların oluşturduğu topluluğa, her şeyden önce insan oldukları için, yaratılanların en şerefli olarak bakmayı gerektirecek kadar geniş olması, bütün insanlarda ortak olarak var olan bir fitrata dayanması ve temel hak ve özgürlükleri içermesi, İslam'da ahlaki ilkelerin evrensel nitelikte olması noktasında en temel hususiyetlerdir (Aydın, 2005: 51; Arslan, 2010: 57).

4.3. Ahlak ve Adalet İlişkisi

Adalet, en yüksek ahlaki ilke olarak en iyi ve en doğru çözümü gösteren ve insan hayatının en önemli erdemlerinden/faziletlerinden biridir. İnsan, yaşadığı hayatın tüm evrelerinde ahlaklı olduğu sürece adaleti gerçekleştirmiş olmaktadır. Sözlerinde ve davranışlarında dengeyi elden bırakmayan, merhamet vasfıyla herkese karşı iyilikte bulunan, kendi çıkarlarına sahip çıktığı oranda başkalarının da çıkarlarını koruyan kimse adaletin ahlaki boyutunu yaşatmaktadır (Aybay, 2008: 32; Yıldırım, 2008: 46).

Adalet diye adlandırılan olgu ahlaki doğrunun yüzlerinden birini oluşturmaktadır (Timuçin, 2010b: 110). Adalet, çok genel ve yaygın anlamıyla, "insanları, adil olanı yapmaya güçlü kılan ve insanları niyette ve aksiyonda adil kılan ahlaki bir hal"dir. Adalet ahlaki anlamda tam ve orta olma halidir. Yine adalet tam ve bütün bir fazilet olarak en üstün fazilettir. Çünkü faziletlerden sadece adalettir ki başkalarına da hayırlıdır. Zira başkaları ile ilişkiyi içermektedir (Sunar, 1980: 108-109).

Platon ve Aristoteles ahlak ile ilgili düşüncelerinde "adalet" erdemine diğer erdemler arasında "orta yol"u bulduran bir denge olarak en temel rolü vermişlerdir. İslam filozofları da bu anlayışı doğrultusunda adalet erdemini bireyin ve toplumun gelişiminde orta yolu bulduran bir erdem olarak değerlendirmişlerdir (Akyol, 2008: 98). Platona göre adalet en iyi ile en kötünün tam ortasında bulunur. Platon ahlaki erdemleri ölçülülük, cesaret, bilgelik ve adalet olarak belirlemiştir. Ölçülülük, cesaret ve bilgelik varlıklarını adalete borçludurlar ve adalet var oldukça bu erdemler de var olacaklardır

(Platon, 2016: 64-65; 193). Aristoteles' göre, bütün erdemleri kendi içerisinde barındırdığı için erdem bir parçası değil erdem bütünüdür. Adaletin Karşısı olan "adaletsizlik ise kötülüğün bir parçası değil, kötülüğün bütünüdür". Ona göre "adalet başkasıyla ilişkide söz konusu olduğunda adalettir, kendi başına böyle bir huy söz konusu olduğunda erdemdir" (Aristoteles, 2017: 93).

İslam düşünürleri ise temel ahlaki erdemleri hikmet, iffet, cesaret ve adalet olarak belirtmişlerdir (Altıntaş, 1998: 240). Bu dört esastan hikmet/bilgelik akli kuvvetin erdemidir. Cesaret öfke gücünün erdemidir. İffet, şehvet gücünün erdemidir. Adalet ise bütün bunları toplayan ve hepsinin belli oranda bulunmasını sağlayan dengeleyici bir erdem ifade etmektedir. Zira adalet sadece bir erdem ile alakalı değil bütün erdemlerde ve yine erdemlerin birbiri ile ilişkilerinde de orta yolu bulmaktadır (Okumuş, 2014: 166; Görgün, 2010: 90).

Adalet, bütün aşırı noktaların ortası ve rezalet demek olan aşırılıklardan kurtulmayı sağlayan bir erdem olduğu için diğer erdemler arasında en tam olanı ve diğer erdemlere adeta ortak olanıdır. Bu doğrultuda adalet, haddi aşmama ve ölçülü olma, anlamına da gelir ki, bu durum "itidal" anlamına gelmektedir. İtidal, bütün ahlaki erdemlerin esasıdır (Görgün, 2010: 98; Buladı, 2002: 24). Her konuda denge ve itidalin sağlanması doğal olarak adalet gerçekleştirmekte ve adalete bağlı olarak doğruluk, dostluk ve fedakarlık, merhamet, sevgi, tevekkül ve teşekkür gibi erdemler ortaya çıkmaktadır. Yani Adaletli davranan bir kişi diğer tüm erdemleri de sağladığı için erdemli kişi sayılmaktadır (Demirkol, 2015: 421; Görgün, 2010: 98).

Ahlak ve adalet ile ilgili açıklamalar incelendiğinde bu iki kavramın bazen birbirini tamamladıkları bazen de birbirini kapsadıkları görülmektedir. İki kavram da hem birbirinden hem de toplumsal yaşamdan ayrılmayacak kadar değerli kavramlardır. Çünkü ahlak ve adalet toplumsal yaşamın temelini oluşturmaktadır. Ahlakın olmadığı yerde adalet, adaletin olmadığı yerde ahlaktan söz etmek imkansızdır. İnsanların kendilerini yönetmek amacıyla oluşturmuş oldukları devlet ve devlete ait tüm kurumlarda ahlak ve adaletin önemi büyüktür. Çünkü ahlak ve adaletin olmadığı kurumlarda düzen sağlanamadığından kargaşa hakim olmakta ve verimsizlik sorunu yaşanmaktadır. Bu nedenle çalışmanın sonraki bölümünde Türk Kamu Yönetiminin sahip olduğu sorunlar ahlak ve adalet eksenli değerlendirilerek çözüm aranmaya çalışılacaktır.

4.4. İlkçağ ve Türk-İslam Düşünürlerinin Ahlak ve Adalet İle İlgili Düşünceleri

Ahlak ve adalet, ilkçağlardan günümüze kadar ne olup olmadıkları ile ilgili üzerinde yoğun tartışmaların yaşandığı, düşüncelerin öne sürüldüğü temel kavramlardır. Öyle ki tarihte bu kadar yoğun tartışılmış başka kavramlara ulaşmak neredeyse imkansızdır. Ayrıca tarihsel süreç içerisinde ahlak ve adalet ile ilgili söylenenler günümüz ahlak ve adalet anlayışlarının da temelini oluşturmaktadır. Bu durum ahlak ve adaletin tam anlamı ile anlaşılabilmesi için konu ile ilgili önceki düşüncelere bakmayı gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın bu başlığında öncelikle ilkçağ düşünürlerinin sonrasında ise Türk-İslam düşünürlerinin ahlak ve adalet anlayışları ortaya konmaya çalışılacaktır.

4.4.1. İlkçağ Düşünürlerinin Ahlak ve Adalet İle İlgili Düşünceleri

Eski Yunan felsefesinde temelini bulan klasik ahlak felsefesi yaklaşımına göre ahlak felsefesinin temel sorusu ne tür bir hayatın yaşanmaya değer olduğudur. Bu soru

doğrudan “en yüksek iyi” kavramıyla ilgilidir (Gürler, 2007: 17). İlkçağ düşünürleri genel anlamda mutluluk üzerine odaklanmışlar ve mutluluk temelinde hayatın en yüksek amacını aramaya koyulmuşlardır. Bu doğrultuda çalışmanın bu bölümünde Sokrates, Platon ve Aristoteles’in adalet ve ahlak ile ilgili düşünceleri incelenecektir.

4.4.1.1. Sokrates

Felsefenin kurucusu Sokrates olarak kabul edilmektedir. Şüphesiz ondan önce de düşünürler bulunmaktaydı fakat bu düşünürler Sokrates’in çalışmaları ile ün kazanmışlardır (Warburton, 2017: 11). Sokrates Yunan tarihinden ayırmaya kesinlikle imkan bulunmayan bir kişidir. Zira “Erdem nedir?”, “Erdemliliğin nitelikleri nelerdir?” benzeri sorular her seferinde bizleri Sokrates’e götürmektedir (Aster, 2005: 166). Sokrates’in arkadaşlarıyla konuşmalarında başlıca konu erdemdir. Sokrates dostları ve öğrencileriyle bütün hayatı boyunca yaptığı konuşmalarında temelde erdem ne olduğunu açıklamaya çalışmış, erdem kavramını çeşitli kaynaklardan araştırmış ve en önemlisi erdem konusundaki düşüncelerini kendi hayatına aktarmış ve uygulamıştır (Akarsu, 1962: 58).

Sokrates’in bütün düşüncesi ve bütün çalışmaları ahlak ve onun erdemleri ile ilgili olmuştur (Gökberg, 1993: 50). Öncelikle Sokrates ahlak ile bilimi özdeş kabul etmiştir. Hem ilk filozof hem de ilk ahlakçı olarak bilinen Sokrates, erdemlerin ölçülülük ve kendine egemen olma olduğuna inanmıştır. O ahlakın yanı sıra adaletin ve dostluğun insanlık için kesinlikle vazgeçilmeyecek değerler olduğuna inanmıştır (Timuçin, 2011: 70).

Sokrates’in savunduğu ahlak bilgisi mutlulukçu bir bilgidir. Bu anlayışa göre mutluluk insanın gerçekleştirdiği eylemlerinin nihai hedefi, “en yüksek iyi” olmaktadır. “En yüksek iyi” olarak mutluluk aynı zamanda “en yüksek değer” olarak anılmaktadır. Başka bir ifade ile bilgisel iyi ve doğru iç içe, birbirlerini tamamlayan, hatta özdeş şeyleri ifade etmektedir. Bu düşünce ile Sokrates’in bilgi anlayışının aynı zamanda bir ahlak anlayışı olduğu görülmektedir (Doğan, 2004: 42). Sokrates’e göre hiç kimse bile kötü davranışlarda bulunarak kötülük işlemez. Kötülük bilginin eksikliğinden gelmektedir ve ancak doğru eyleme doğru bilgi ile ulaşılabilir. Böylece ahlaklılığın özü “iyi”yi bilmek olmaktadır (Gökberg, 1993: 50).

Sokrates’e göre aklın sapkınlıklara düşmeden dosdoğru ilerleyişi ile ahlakın hakikati elde edilmektedir (Topçu, 2015a: 15). İnsan erdemi veya bilgisi ile kötünün farkına varmaktadır. Bu nedenle doğru olanın yapılabilmesi için mutlak bilgi gereklidir. Burada salt bilginin ötesinde aynı zamanda erdemlerin bilgisi de kastedilmektedir. Yani erdem söz konusu olunca erdem ne olduğunun bilinmesi ifade edilmektedir. İnsanları uyuma ve dengeye, dinginliğe ve dolayısıyla mutlu olmaya götüren şey erdemlerin bilgisiyle eylemde bulunmak ve bu tarz bir eylemde bulunmayı huy edinmektir. Sokrates’e göre mutlu ve iyi yaşam için alçak gönüllü olmak, ölçülü olmak, dost edinmek, toplum işleriyle ilgilenmek ve kanunlara uymak gereklidir. Yine Sokrates için iyi yaşamak erdemli yaşamak anlamına gelmektedir (Kuçuradi ve Taşdelen, 2013: 48).

Sokrates mutluluğun elde edilebilmesi için ruha önem vererek, ruhun özen gösterilmesi gereken bir olgu olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle ruha özen göstermek, insanı insan yapan şeyin ne olduğunu, insan doğasını neyin tanımlayıp gerçekleştireceğini bilmek demektir. İşte bu noktada Sokrates’in ahlak öğretisinin başka bir ünlü sözü çıkmaktadır: “Kendini bil”, “Kendini tanı”. Görüldüğü üzere yaşamda mutlu olmak için insanın sahip olduğu bedene ilişkin bilgiyi bilmesinde, yani insanın kendisini doğru kavramasında yatmaktadır (Cevizci, 2002: 39). Kendini bilmek ise

insanın kendi kendisi ile uyumlu olmasıdır. Sokrates'e göre insanın kendi kendisiyle bir uyum kuramaması mutluluğun önündeki temel engeldir ve böyle bir insan asla mutlu olamamaktadır. İnsanın kendisi ile uyum kurabilmesi ise hareketleri ve davranışları üzerinde her zaman akıl ile hareket edebilmesi, yapılması gerekenler ile kaçınılacak şeyler arasında doğru bir bilgiye varabilmesi ile sağlanabilmektedir (Akarsu, 1962: 60).

Sokrates diyaloglarında sürekli erdemin temel parçaları olan cesaret, ölçülülük, dindarlık ve adalet gibi kavramları ele almaktadır. Sokrates bu erdemlerin tek tek tanımlarını yapmamıştır (Akarsu, 1962: 63). Çünkü Sokrates, erdemin esasen tek bir şey olduğunu, farklı ve çeşitli erdemler gibi görünen olguların aslında tek bir erdemin parçaları ya da farklı açılardan tezahürleri olduğunu düşünmektedir. Ona göre insanlar adaleti cesarettten ve dindarlıktan, dindarlığı ölçülülükten ayırmak ve bunların farklı erdemler olduğunu düşünmek eğilimindedirler. Ancak Sokrates'e göre bu anlayış doğru bir anlayış değildir. Bunlar birdir ve aynı iyinin parçalarını oluşturmaktadırlar. Zira cesaret de, adalet de; dindarlık da, ölçülülük de, yarar da iyidir. İyiyi bir bütün haline getiren bütün bu iyileri ya da erdemleri insan doğasının tamamını göz önüne alarak anlamak ve değerlendirmek gerekir. (Arslan, 2006: 130). Erdem bir bütün olarak ele alındığında hepsini kapsayan bir erdem tanımı ortaya çıkacaktır.

Sokrates'e göre bilginin son evresine ulaşması ve evrensel bir düzen alması adalet ve ahlakıdır. Adalet, bilginin doruğundadır, insan aklının, insan ruhunun ilahi akıl ve ruhla özdeşleşmesi adalettir. Sokrates'in ahlaki değerler sıralamasında adalet ve ahlak en üst sırada olup, Tanrıyla aynı düzeydedir; zaten Tanrı, içeriği ahlak ve adalet olan evrensel bir ruhtur. Adaleti tanıyan mutlu, erdemli kişi yürekli, itidalli, dostluk duygusunu bilen, ahlaklı olması gereken ideal insandır. Bu nedenle Sokrates adaletsizliğin haksızlık yapana zarar verdiğini, adaletin ise adil olan insana yarar sağladığını ifade etmiştir (Arslan, 2006: 130; Öktem ve Türkbağ, 2009: 105-106; Magee, 2001: 9).

Ayrıca Sokrates devlet düzeni içerisinde yasalara çok büyük bir saygı göstermiştir. Ona göre insan devletin yasalarını beğenmeyebilir, ama yine de ona karşı duramaz. Devletin buyruğuna her zaman uymalı ya da yasanın kabul ettiği yollardan gidip o yasaları değiştirmeye çalışmalı ve insanlara uydurmalıdır (Akarsu, 1998: 42). Yasalara karşı gelerek yasaların değişmesinin talep edilmesi devletin düzeninin bozulmasına ve haksızlıkların yaşanmasına neden olabilmektedir. Sokrates halk arenasında idama mahkum edilince kendisine kaçma fikri sunulmasına rağmen, adaletsizliğin eğrilik ile düzeltilmesinin yanlış olduğunu ifade ederek bu durumu reddetmiş ve idam edilmiştir (Demiralp, 2008: 238). Bu davranışı onun hem adalet ve doğruluğun doğasına hem de kanunlara gösterdiği saygıyı en güzel şekilde ifade etmektedir.

Görüldüğü üzere Sokrates ahlaklı olmayı bilgili olmaya bağlamıştır. O, bilgi, ahlak, adalet, erdem ve mutluluk gibi olguları anlatarak bunlar arasındaki bağa dikkat çekmiştir. Düşünceleriyle insanları ahlaklı bir yaşam üzerinde düşünmeye zorlamış ve "en yüksek iyi"ye bilgi ile ulaşılabilirliğini söylemiş ve söylediklerini de hayatına tatbik etmiştir. Sokrates'ten sonra gelenler de Sokrates'in bu düşüncelerinden etkilenmiş ve genel hatları ile aynı doğrultuda hareket etmişlerdir.

4.4.1.2. Platon

Platon hayatının ilk yıllarında hocası Sokrates'in etkisi altında kalmıştır. Platon'un yaşamı ve kişiliği üzerinde Sokrates'in ne kadar büyük bir etki yaptığını anlamak için eserlerinde Sokrates'e verdiği önem ve değere dikkat etmek yeterlidir.

Zira Platon'un neredeyse tüm diyaloglarında başrol Sokrates'e aittir. Zaten Platon kendisini Sokrates'in doğal ve mantıksal devamı saymaktadır (Aster, 2005: 191). Ahlak anlayışı da Sokrates'ten büyük oranda etkilenmiştir. Sokrates'e benzemesine rağmen Sokrates'in ahlak kavramlarında kullandığı metodu genişleterek kendisine özgü bir hale getiren Platon, idealist bir metafiziğe ulaşmıştır (Ülken, 1972: 3).

Platon düşünce tarihinde ideal olanın gerçek olduğunu söyleyerek idea teorisini geliştiren ve en yüksek iyi, ahlak, adalet, doğruluk ve mutluluk gibi kavramları idea çerçevesinde değerlendiren ilk kişidir (Cevizci, 2002: 61). Platon idealar kuramını sahip olunan bilgileri bir temele oturtmak amacıyla ortaya koymaktadır. İdealar bölünmeyen, değişmeyen, herhangi başka bir şeye dayanmadan kendi başlarına var olan gerçeklerdir (Hilav, 1985: 43-44). Platon'un ahlak öğretisinde öne çıkan idealar kuramı, görünür dünyayı anlatmanın yanı sıra, insanın ahlaka yönelik davranışlarını da yönlendiren öncülerdir. Eylemlerimizi yargılamamız idealar sayesinde olmaktadır. Bu bakımdan idealar, evrensel ölçüdedir ve öneme haizdir. Platon idealar içerisinde ahlak ideasına çok önem vermiştir. Öyle ki Platon "ekmeğini kazanan insan erdemi aramaya koyulmalıdır" demiştir (Karaköse, 2012: 153; Platon, 2016: 149).

Platon'un bütün ilgisi ahlak sorunlarına yönelmiştir. O insanın doğal amacı olan mutluluğu sağlayacak yaşama biçimini, bunun ne olduğunu arıyordu. Yalnız platon bu problemde tek kişiyi değil de, devlet çerçevesinde bir araya gelmiş olan toplumu göz önünde bulundurur; dikkatini tek başına olan insana değil de, topluluğa çevirir. Yani o tek bir kişinin değil, toplumun mutluluğunu göz önünde bulundurup araştırır. Bu mutluluğa da en eksiksiz olarak devlette erişilir. Bundan dolayı Platon'un ahlakı ideal devlet öğretisinde bütünlenir (Gökberg, 1993: 65).

Platon'a göre ahlakın temeli üstün iyilik ya da sadece iyilik ideasıdır. İnsanın en büyük hedefi ve gayreti mutluluğu aramaktır. İnsanlar mutluluğa mümkün olduğu kadar çok haz elde etmek ve acıdan kurtulmak suretiyle ulaşabilmektedirler (Ülken, 2009: 275-276).

Platon da tıpkı Sokrates gibi ahlaklı bir yaşamın akıl ile elde edilebileceğini düşünmektedir. Platon'a göre erdem gerçek bilgiye dayanmaktadır ve gerçek bilgi ise ideaların bilgisini ifade etmektedir (Birand, 1958: 60). Zira o bilginin her şeyi kapsadığı için erdemi de kapsayacağını, bu nedenle erdem bir bilgi olduğunu ve bilgi iyi bir şey olduğu için erdem de iyi bir şey olduğunu ifade etmiştir. Ona göre erdem eğer ruha ait bir olgu ve iyi bir şey ise, bu kesinlikle akıldır ve ruhun gördüğü ve katlandığı bütün işleri yöneten de akılsa, ancak akıl ile mutluluğa erişilebilir (Platon, 1942: 46-46).

Platon'un ahlak anlayışı gerçek anlamda bir toplumsal ahlakıdır. Ona göre ahlaki davranışlar ancak toplumsal yaşamda bir anlam kazanmakta ve toplumsal yükümlülükleri zorunlu kılmaktadır (Timuçin, 2011: 75). Platon'un ahlak konusundaki en yüksek amacı tek tek bireyleri ve bir bütün olarak toplumu ahlaki bir yüksekliğe erdirmek ve mutlu kılmaktır. Platon'a göre ahlak ruhun üstünlüğü ve ahlaksızlık ise ruha ait bir noksanlığı ifade etmektedir ve insanın ahlaksal yaşamının temel amacı "en yüksek iyi" olan mutluluğa ya da mutluluk ideasına ulaşmaktır. Zira iyi ideası varlığın kendisi, özü ve en yüksek varlığı ifade etmektedir (Uslu, 2012: 114-119; Platon, 2016: 58; Doğan, 2004: 43;).

Platon ahlakın belirli erdemlerden oluştuğunu ifade etmiştir. Platon'un ahlaki erdemleri ölçülülük, cesaret, bilgellik ve adalettir. Sayılan erdemler arasında en önemli olan adalettir. Zira Platon diğer ahlaki erdemlerin varlığını korumasını adaletle bağlamıştır. Ona göre ölçülülük, cesaret ve bilgellik erdemleri varoluşlarını adaletle borçludurlar. Adalet var oldukça bu erdemler de var olacaktır (Platon, 2016: 193).

Adalet olgusu ilkçağda genel ve özel olmak üzere iki farklı anlama sahip olarak incelenmiştir. Genel anlamda insan davranışlarının ahlaki ilkelere uygunluğu anlamına gelen adalet, özel anlamda ise hak ve ödevleri gerektiği gibi paylaşmak, herkese hakkı olanı vermek anlamına gelmektedir (Akıllıoğlu, 2013: 51). Adalet ile ilgili bu her iki anlamın da Platon tarafından ele alındığı görülmektedir. Zira Platon'un Devlet isimli eseri incelendiğinde adalet ile ilgili bu iki boyutu da kapsayan birçok tanıma ulaşmak mümkündür. Platon'a göre adalet borçlara sadık kalmayı, doğruyu konuşmak, emanetleri sahiplerine vermeyi, yani her insana hak ettiği şeyi vermeyi, dosta iyilik ve düşmana kötülüğü adalet olarak değerlendirmiştir (Platon, 2016: 14). Bu tanımlar aynı zamanda Platon'un adalet anlayışının ahlaki temelli olduğunu göstermektedir.

Platon'a göre erdemler insanların doğalarına ve evrensel uyuma uygun olarak davranabilmeleri gücüdür (Timuçin, 2011: 75). Bu doğrultuda Platon'a göre adalet erdemini kendisinde tam anlamı ile gerçekleştiren insan en yetkin insandır. İnsanlık ülküsü en çok ona yakışır. Adaletsiz bir toplumun yaşama gücü kalmaz, insanların birbirlerine yardım ve dayanışması adalet ile sağlanabilir. Toplumsal yaşamın iyi yürüyebilmesi için tek tek kişilerin adaletli olması zorunludur (Çeçen, 1993: 100-101).

Platon adalet devlet yönetiminde ayrıca önem vermiştir. Platon, adalet kavramını ilk olarak devlette araştırmakta ve diğer bütün erdemleri de onda gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Çünkü Platon'a göre eğer adalet diye bir erdem insan doğasında varsa devletin de doğasında bulunmalıdır. Yani adalet, insanlar açısından olduğu gibi devlet yaşamı açısından da en yüksek erdemdir. Platon'a göre devlet, toplumun hepsine mutluluk sağlayabilmek için kurulmuştur. Bu nedenle devletin asıl amacı, sınırları içerisinde yaşayan halka erdemli bir yaşam ve mutluluğu sağlamaktır. Platon'a göre devletin oluşum nedenleri olan insanların tek başlarına yaşayamamaları, kendi kendilerine yetememeleri ve bu nedenle başkalarına ihtiyaç duymaları adaleti daha da anlamlı kılmaktadır. Çünkü insanların dayanışmaları ve ilişkileri adaleti gerekli kılmaktadır. Platon'da devletin temel amacı, gerçekte adaletin adil olan insana yarar sağladığını göstermektir; adil olmayan insanın tüm yaratıkların en mutsuzu olduğu yerde adalet, mutlu olmak durumundaysanız eğer, en fazla ihtiyaç duyduğunuz şeydir (Karagöz, 2002: 269; Magee, 2001: 17).

Platon Devlet adlı eserinde ideal bir devletin nasıl olması gerektiğini uzun uzun tartışarak en iyi devletin hangi koşullarda ve nasıl gerçekleşebileceğinin sorusuna cevap aramıştır. En ideal devlette öncelikle adaletin ve düzenin en güzel şekilde temellendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Timuçin, 2010a: 235). Bu doğrultuda Platon devleti yöneticiler, askerler ve zanaatkarlar ile çiftçilerden oluştuğunu ifade etmiş ve bunların kendi üzerine düşen görevlerini yapmalarını adalet olarak nitelendirmiştir. O mükemmel bir devleti bilge, cesur, ölçülü ve adil bir devlet olarak belirlemiştir. Ona göre büyük devletlerin sahip olduğu güç bir adalet mekanizmasının var olmasına bağlıdır. Zira devletlerin düzgün işleyen bir adalet mekanizması olmadan güçlü kalamayacağı kesindir. Bu nedenle sitedeki yöneticiler toplumda adaleti sağlamak için ve insanları iyilik üzere bir doğruya sevk etmek için, iyilik ve adalet idealarını mükemmel bir şekilde kavramış olmaları gerekmektedir (Platon, 2016: 52-53; 176; 183; Ülken, 1972: 4).

4.4.1.3. Aristoteles

Sokrates ve Platon'un ardından Eskiçağda felsefeyi zirveye çıkaran Aristoteles, kendinden önce yapılmış bilgi birikimini ve felsefi çalışmaları çok iyi özümsemiştir. Yazdığı eserleriyle bu bilgi birikiminin kalıcı olmasına büyük katkı sağlamıştır. Bunlara

rağmen onun felsefi birikime bıraktığı asıl katkı, felsefi temel dalların sorunlarını sistematik şekilde işlemesi olarak ortaya çıkmaktadır. Zira O kendisinden önce biraz dağınık şekilde ele alınmış olan felsefe sorunlarını toparlamış, birbirleriyle olan ilişkilerini de göz önünde bulundurarak bu sorunların alanlarını belirlemiş ve her birini kendi alanı içinde değerlendirmiştir (Kuçuradi ve Taşdelen, 2013: 54). Aristoteles ahlak anlayışı konusunda genel anlamda hocası Platon'a katılmakla birlikte Onun idealar dünyasının varlığını kabul etmemekte ve dolayısıyla ahlak anlayışını da soyut bir insan ideasına göre değil, somut insana, yani dünya ve çerçevesiyle ilişki içindeki insana dayandırmaktadır (Özlem, 2004: 50).

Diğer Yunan düşünürleri gibi Aristoteles'in de ahlak felsefesinin temelinde mutluluk vardır. Aristoteles için bütün çabalarımızın en yüksek ereği mutluluktur. Aristoteles Nikomakhos'a Etik eserinde "Her sanat ve her araştırmanın, aynı şekilde her eylem ve tercihin de bir iyiyi arzuladığı düşünülür; bu nedenle iyiyi "her şeyin arzuladığı şey" diye yerinde dile getirirler" sözleri ile mutluluğun her şeyin nihai amacı olduğunu dile getirmiştir (Aristoteles, 2017: 9). Aristoteles'in ahlak anlayışında davranışlar daima bir amaç doğrultusunda incelenmekte ve tüm insani davranışlar son aşamada insanın iyiliği, yani mutluluğu amacına yönelmektedir (Uslu, 2012: 145). İnsanları mutluluğa götüren fiiller insanın kendi içinde bulunan eylemlerdir, yani asıl mutluluk insanın kendi davranışları ile elde ettiği mutluluktur, kendisinin "iyi"yi gerçekleştirebilmesidir. Aristoteles'e göre her varlık, kendi özünün, kendine özgü etkinliğinin gelişmesiyle mutlu olabilmektedir. İnsanın özü de akıl olduğuna göre, insan, ancak akıyla, yani aklının etkinliği ile mutlu olabilmektedir (Gökberg, 1993: 87).

Aristoteles'e göre mutluluk beş çeşittir. Bunlar: Bedenin sağlamlığı ve hasselerin kuvvet ve tamlığı, servete ve sadık adamlara sahip olmak, insanlar arasında itibar ve sevgi kazanmak ve övülmek, her hususta, her işte ve özellikle girilen teşebbüslerde başarılı olmak, tam ve yerinde görüşe, doğru fikre, salim itikada sahip olup kendisinden akıl istenildiğinde insanlara doğru fikir verebilmektir. İşte bu beş şeye sahip olan bir birey tam ve kamil bir mutluluğa sahip demektir; bu beş şeyden bazılarını sahip olanlar ise derecelerine göre mutludurlar (Sunar, 1980: 75).

Aristoteles'e göre mutluluk ya da iyi olma diye ifade edilen şey erdeme uygun niteliklerle elde edilebilecek bir amaçtır. Erdem, en genel anlamıyla ele alındığında insanın kendi amacına uygun bir durumda olmasını ifade etmektedir (Uslu, 2012: 145). Erdem, insanın doğal özünden gelişen ve insanı hazza vardırın temel olgudur. Ahlaki erdemler ruhun istek, arzu ve iştahla belirlenen akıldışı parçasını veya ruhun hayvansal düzeyini denetim altına alması ve ona yol göstermesi için gereklidirler. Bu erdemler, insanın kendisini filozof veya bilim insanı olarak gerçekleştirmesini değil de, sorumlu ve karakter sahibi bir varlık olarak geliştirmesini sağlar (Gökberg, 1993: 87; Doğan, 2004: 53).

Aristoteles erdemlerin özünü eylemde "doğru ortayı bulmak" olarak değerlendirmiştir. Ona göre bir şeyin ortası iki uçundan eşit uzaklıkta olduğu için evrenseldir, herkes için aynıdır ve eşittir. Eşit olan ise aşırılık ile eksikliğin ortasıdır (Aristoteles, 2017: 36). O, cesareti delice atılganlık ile cesaretin ortası, cömertliği müsriflik ile cimriliğin ortası ve adaleti ise haksızlık yapma ile haksızlığa katlanmanın ortası olarak nitelendirmiştir. Aristoteles erdemler içerisinde dostluk ile adalet üzerinde çok durmuştur. Dostluk bütün iyi ve güzel olan şeylere başkaları ile birlikte varmaya çalışmaktır; adalet de topluluk hayatının temel erdemini ifade etmektedir (Gökberg, 1993: 88).

Aristoteles insanların ahlaki erdemleri kendi özgür iradeleri ile seçerek ve bu erdemleri sürekli davranış olarak tekrar ederek alışkanlık haline getirebileceklerini ifade

etmiştir. Zira O, “adil insanların adil işler yapa yapa adil, ölçülü işler yapa yapa ölçülü” olabileceklerini ifade etmiştir. Bu doğrultuda insanlar ilk seferinde ahlaki erdemleri bilerek yerine getirirlerse, ikinci eylemlerinde onu tercih ederlerse üçüncü seferde daha emin ve kararlı bir şekilde aynı erdemi gerçekleştireceklerdir (Aristoteles, 2017: 34).

Aristoteles’e göre adalet tüm erdemler arasında en önemli olanıdır. Ona göre Adalet erdem bir parçası değil erdem bütünüdür. Çünkü adalet kendi amacını kendinde taşıyan bir erdemdir. Adalet tamdır, çünkü bu erdem kişinin sadece kendi kendisi ile değil diğer insanlarla da olan ilişkisini kapsamaktadır. Zira adalet kişinin kendisi ile ilişkisi söz konusu olduğunda bir erdem, başkaları ile ilişki durumunda ise adalettir. Bu değerlendirmeler ışığında Aristoteles adaletin önemini “ne akşam yıldızı ne de sabahyıldızı böylesine harika bir şeydir” şeklinde ifade etmiştir (Aristoteles, 2017: 92).

Aristoteles adaleti yasaya uymak ve eşitlik olarak tanımlamıştır. Bu nedenle yasaya uygun olan tüm davranışlar adildir. Çünkü yasalar yasama tarafından herkesin ortak yararı ya da ortak iyisi doğrultusunda çıkarılırlar ve tek tek tüm erdemlere uymayı öngörürler ve yine tek tek kötülükleri de yasaklarlar. Aristoteles adaletin eşitlik olma hususunda ise, “eşit kişiler eşit olmayan şeylere ya da eşit olmayanlar eşit şeylerden yararlandığında, bundan çatışmalar ve suçlamalar ortaya çıkar.” ifadeleri ile adaleti eşitlik ile bağdaştırmıştır (Aristoteles, 2017: 92-96).

Aristoteles’e göre adalet bir ortadır, ama öteki erdemlerin olduğu şekilde değil; o orta olmanın özelliğidir; adaletsizlik ise uçların özelliğidir. Ayrıca adalet, adil insanın “adaletli işleri tercih ederek yapan ve gerek başkalarıyla ilişkisinde kendine, gerek biriyle ilişkisinde başkasına, tercih edilen şeyi başkasına daha çok diğerine daha az, zararlı olacak şeyi de bunun tam tersi olacak şekilde paylaşmayan, hem kendisinin hem de bir başkasının başka biriyle olan ilişkisinde oranlayarak eşitçe paylaşan insan” şeklinde tanımlamasını sağlayan şeydir. Adaletsizlik ise tam tersine adaletli olmayı tercih eder (Aristoteles, 2017: 102).

Aristoteles’e göre adalet en güzel şekilde polis içerisinde anlam bulmaktadır. Polis hem en yüksek ilke olan herkesin mutluluğunu hem de devlet düzeninde adaletin sağlanmasını mümkün kılan biricik araçtır. Polis bu amaçlarını yasalarla gerçekleştirebilmektedir. Poliste yaşayan insanların mutluluğunun bu şekilde sağlanıp sağlanamayacağı yasaların iyiliğine ya da kötülüğüne bağlıdır. İyi tasarlanmamış bir yasa daha az etkili olurken, üzerinde derin düşünce ve ihtimamla hazırlanmış yasalar daha etkin ve geçerli olmaktadır. Bu açıdan yasanın amacının tespiti ve bu amaca nasıl ulaşılacağı oldukça önem kazanmaktadır (Topakkaya, 2008: 35).

4.4.2. Türk-İslam Düşünürlerinin Ahlak ve Adalet İle İlgili Düşünceleri

Çalışmanın bu bağlamında Farabi, İbn Sina, İbn Haldun, İbn Rüşd, Maverdi, Gazali, Kınalızade Ali Efendi, Nizamülmülk ve Defterdar Sarı Mustafa Paşa’nın ahlak ve adalete dair düşünceleri hem bireysel anlamda hem de toplumsal anlamda incelenecek ve önemine değinilmeye çalışılacaktır.

4.4.2.1. Farabi

Farabi birçok alanda eserler bırakan bir düşünür olarak özellikle felsefi ilimlerden metafizik, musiki, matematik ve siyaset gibi alanlarda önemli çalışmalar yapmıştır. Farabi, Platon ve Aristoteles felsefi düşüncesinin hem sıkı bir takipçisi hem de bu iki büyük düşünürün görüşlerini uzlaştırmaya çalışan önemli bir siyaset

düşünürüdür (Bayraktar, 2014: 174; Corbin, 1994: 286). Düşünsel olarak daha çok Aristoteles'in etkisinde kalmakla birlikte devlet felsefesi bakımından genellikle Platon'un düşüncelerini izlemiştir. Farabi'nin özellikle olgunluk çağında Aristoteles'in eserleri üzerinde çalışması ve onun yolundan gitmesi ve her konuyu derinliğiyle ele alması kendisine Muallim-i Sani lakabını verdirmiştir. Yine Aristoteles'e ait olan veya ona atfedilen eserleri ilk defa tertiplemiş, şerh ve tefsir etmiş ve kendisinden sonra gelenler de onun tertiplerine uymuştur. Farabi'nin ahlak anlayışı okumaları doğrultusunda şekillenerek kısmen Aristocu, kısmen de Platoncu bir anlayışın izlerini taşımaktadır (Hilav, 1985: 54; Sunar, 1967: 58; Fahri, 2004: 116).

Farabi'ye göre insanın amacı apaçık bir şekilde ortadadır ve rahatlıkla görülebilmektedir. Bu amaç, "mutluluktur-Saadettir". Farabi'ye göre insanın varoluşunun ve dünyaya gelişinin de sebebi mutluluktur. Öyleyse, insanın davranışları buna yönelik olacak ve bütün çabasını bunun gerçekleşmesi yolunda harcayacaktır. Bu mutluluğa ulaşma çabasında Farabi akıl veya bilgiyi ön plana çıkarmaktadır (Olguner, 1987: 55).

Farabi ahlakı, "hikmet-i ameliye" saymaktadır. Yani en yüksek fazilet ilim ve akıldır. İyi ile kötünün akıl ile fark edilebileceğini iddia eder. Farabi'ye göre en yüksek fazilet bilgi olduğu için, yuksekten gelen ve bilgi veren akıl, elbette hareketlerimize yönelik hüküm vermek imkan ve kuvvetine sahiptir. Bu nedenle akli düşünceden mahrum olan bir insan hayvana benzer bir insandır. Bu doğrultuda Farabi eserlerinin birçok yerlerinde aklın hayrı ve şerri ayırmaya yeterli olduğunu, aklın takip edilecek en iyi ve en doğru yolu bulmaya ve göstermeye salahiyyetli olduğunu söylemektedir. Ona göre marifet ve bilgi, iyi amelden üstün konumdadır. Zira eğer marifet iyi amelden üstün olmasaydı hayrı ile şerri ayırt edemezdi. Onun "Saadet, mertebeye fa'al aklın aşağısındadır" sözü, yani varlığın idrakine varmanın iyi amelden ve mutlulukta daha üstün olduğu bu durumu açıkça göstermektedir (Pazarlı, 1993: 142-143; Farabi, 1990: 42; Farabi, 2001: 69).

Yine Farabi ahlak felsefesinin temellerini faydalı/iyi ve doğru üzerine kurmuştur. Ona göre iyi veya faydalı olan insanı mutlu eden şeydir. Farabi mutluluğu, "insan ruhunun vücutta maddeye ihtiyaç duymayacak bir şekilde olgunlaşma mertebesine ulaşması" şeklinde tanımlamıştır (Uyanık ve Akyol, 2013: 137-138; mFarabi, 2001: 69). Mutluluk mutlak biçimde iyiliği ifade etmektedir. Bu iyilik hiçbir zaman başka şeyin elde edilmesi için istenmeyen fakat kendisi için istenen iyiliktir. Farabi'ye göre mutluluk öyle bir amaçtır ki, bu amaca ancak faziletli eylemlerle ulaşılır. Yine Ona göre mutluluktan öte insanın elde edebileceği başka büyük bir iyilik bulunmamaktadır. Bu doğrultuda mutluluğun elde edilmesi için sergilenen iradi eylemler, iyi eylemlerdir. Zira Farabi'ye göre sırf iyi olduğu için iyiye ulaşmaya çalışmak en büyük saadettir (Özgen, 1997: 59; Farabi, 1990: 42).

Farabi'ye göre insanın mutluluğa ulaşması için bir kısmı iradi bir kısmı fiili olan bazı düşünce veya davranışlara sahip olması gerekmektedir. Bu düşünce veya davranışlar gelişigüzel oluşan fiiller değil, aksine belirli meleke ve kabiliyetlerden oluşan sınırlı davranışlardır. Mutluluğa ulaşmayı sağlayan düşünce ve davranışlar iyidir. Bu davranışlar aynı zamanda birer fazilettir. Mutluluğa ulaşmayı engelleyen fiiller ise kötü fiillerdir. Bu fiiller düşüklük, rezillik ve hasislik/cimriliktir (Farabi, 2001: 70).

Farabi'ye göre hem toplumların hem de devletlerin bu dünyada ve öteki dünyada mutlu olabilmeleri için sahip olmaları gereken bazı faziletler bulunmaktadır. Farabi bu faziletleri akli ve ahlaki faziletler olmak üzere ikiye ayırmıştır. Akli faziletler akıl, hikmet, akıllılık, anlayış, zeka mükemmelliği gibi faziletlerdir. Ahlaki faziletler ise şecaat, iffet, cömertlik ve adalettir. Farabi adaletle ayrıca önem vermiş ve adaleti

faziletin kendisi olarak tanımlamıştır. Zira Ona göre adaletli davranmak faziletli bir davranıştır (Farabi, 2001: 110; Özcan, 2014: 53).

Ahlaki eylemler belirli bir süreliğine sürekli ve defalarca tekrar edilmesi ve ona alışık hale gelmesi ile elde edilebilmektedirler. İnsanın sahip olduğu bu erdemlerin fiilleri iyi ise nefiste meydana gelen şey fazilet, kötü fiiller ise bir aşağılık olmaktadır (Özcan, 2014: 53). Bu doğrultuda Farabi, mutluluğu elde etmiş insanların ruhlarıyla fasıkların ve cahillerin ruhlarını derece bakımından birbirinden ayırmaktadır. Ona göre iyi ve ahlaki davranışlar sergileyenlerin ruhları öldükten sonra sonsuz derecede mutlu olarak yaşamaktadırlar. Fasıkların ruhları ise, öldükten sonra yaşamakla birlikte mutsuz olmaktadırlar (Çubukçu, 1986: 91).

Farabi mutluluğun elde edilmesi için erdemli şehrin varlığını zorunlu kılmaktadır. Zira Farabi insanın mutluluğu elde edebilmesi için toplum halinde yaşaması gerektiğine inanmaktadır. Aslında birey tek başına her şeyin üstesinden gelemeyeceği için gerek yetkinliğe ulaşması gerekse ihtiyaçlarını karşılaması noktasında başkasına ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle toplum bir kişinin eksikliğini öteki bir kişi ile tamamlamakta ve insanlar birbirine yardım etmedikçe tek başlarına mutluluğa da ulaşmamaktadır (Hançerlioğlu, 2011: 132). Bu doğrultuda saadete ulaşmak için bir araya gelen insanların oluşturmuş olduğu her topluluk fazıl bir topluluğu ifade etmektedir ve bütün şehri mutluluğa ulaştırmak için çalışan bir millet de fazıl bir millet olmaktadır. Bütün milletleri ve dünyayı, mutluluğa ulaşmak maksadıyla elbirliğiyle çalışan bir dünya da fazıl bir dünya olur. Bu nedenle Farabi'nin Medine-i Fazıla'sı insanları dünyanın hem üzerinde hem de ötesinde bir mutluluğa erdirmek, hidayet etmek için bir araçtır (Farabi, 2001: 80; Corbin, 1994: 296).

Farabi erdemli şehirde mutluluğa ulaşmak için insanların faziletli olması gerektiğini ifade ederek faziletlere ayrıca önem vermiştir. Çalışmalarında erdemli şehirde yaşayan insanların özelliklerini genel olarak değerlendirmesine rağmen yöneticilik yapacak insanların sahip olması gereken erdemleri tek tek saymıştır. Yöneticilerin sahip olması gereken erdemleri; “organları tam olmalı, anlayışlı olmalı, hafızası kuvvetli olmalı, akıllı ve ince görüşlü olmalı, güzel konuşabilmeli, öğrenmeye açık olmalı, yiyeceğe, içeceğe, eğlenceye tutkulu olmamalı, doğruyu sevip yalandan nefret etmeli, nefsinin yüksek tutmalı, kuşkulu şeylerden kaçınmalı, hem dindar olmalı hem de dünya malına tama etmemeli, adalet üzere olmalı, kötülük yapmaktan kaçınmalı, işi ile ilgilenmeli ve bu konuda dirayetli olmalıdır” şeklinde ifade etmiştir (Farabi, 2001: 87-88).

Farabi erdemli şehri için sevgi ve adalet kavramları üzerinde çok durmuştur. Bireylerin tek tek bir toplum olması ve bu toplumun belli bir nizam içinde cereyan etmesi için varlıklar aleminde olduğu gibi, kendilerine sosyal seviyeleri ve ekonomik paylarını adil bir şekilde dağıtacak iktidara ihtiyaçları vardır. Böylece, bu otorite adalet devletini hem kuracak hem de ayakta durmasını temin edecektir. Aslında insanların varlığı adalet ile kamil değildir ama kuracağı devlet ancak onunla kamil olmaktadır. Adalet üzere kurulan şehrin kısımları ve kısımlarının dereceleri sevgi bağı ile birbirleriyle birleştirilir ve birbirlerine bağlanır. Onlar, adalet ve adil fiillerle kontrol edilir ve korunur. Bu nedenle adaletin varlığı sevgiye tabidir (Çubukçu, 1986: 91; Bayraklı, 2016: 65; Farabi, 1987: 52).

Farabi, adalet ve ahlak düşünceleri doğrultusunda faziletli bir şehir teorisi geliştirmiş ve Onun şehrinde adalet her şeyden önce, şehir halkının ortak ihtiyacı olan iyi şeylerin, tüm şehir halkı arasında paylaşılmasında ve paylaşılacak bu iyi şeylerin korunmasında ortaya çıkmaktadır. Bu iyi şeyler servet, güven, rütbe, şeref ve şehir halkının ortak olması mümkün olan diğer şeylerdir. Şehir içerisinde yaşayan insanların

teker teker her birisinin hak ettiğine eşit bir ölçüde, bu iyi şeyler üzerinde birer payı bulunmaktadır. Bu nedenle bu dağıtımda birisinin diğerinden az veya çok iyi şeye sahip olması adaletsizlik olmaktadır. Az olması kendi aleyhine, çok olması şehir halkının aleyhine adaletsizliktir (Farabi, 1987: 54). Görüldüğü üzere Farabi adaleti denge olarak ele almıştır. Şehir halkı için ortak iyi olan her şeyin hem bireyler açısından hem de toplum açısından dengeli dağıtılması gerektiğini ifade etmiştir.

Farabi şehir halkı arasında dağıtılan iyi şeylerin korunması için bir denetim mekanizmasını gerekli kılmaktadır. Farabi bu durumu “Adalet paylaştırılmış olan iyi şeylerin, şehir halkı için korunmuş olarak baki kalmasını sağlayan şeydir; adaletsizlik ise, bir insanın iyi şeylerdeki payının bir bedeli iade edilmeksizin elinden çıkarılmasıdır. Bundan başka, iade, kişiye yapıldığında, o, ya şehre yararlı olmalı, ya da ona zararlı olmamalıdır. İyi şeylerdeki payının, bizzat kendi elinden veya başkasının elinden çıkarılmasına sebep olan kişi de, şehre zararlı olduğunda, adaletsizdir ve engellenir. Birçok engelleme durumlarında kötülük etmek ve ceza vermek gerekir. Kötülükler ve cezalar, her adaletsizlik, uygun bir ceza ile karşılanabilecek şekilde, takdir edilmelidir. Adaletsizlik yapan kişiye, yaptığı adaletsizliğe eşit bir kötülükle karşılık verildiğinde, adalet uygulanmış olur. Ona, yaptığından daha fazla bir şeyle karşılık verildiğinde, bir fert olarak onun aleyhinde, daha az bir şeyle karşılık verildiğinde ise şehir halkı aleyhine adaletsizlik olur” şeklinde ifade etmiştir (Farabi, 1987: 54). Özetle Farabi bu ifadeleri ile şehir halkının kendi hakları olan paylaşımlarının korunması için gerekli engellemelerin yapılmasını ve adaletsizliğe neden olanların cezalandırılmaları, verilen cezaların ise taraflara adaletsizlik olmaması için orantılı olması gerektiğini açık bir şekilde belirtmiştir.

Farabi adalet ve adaletsizliği bireysel ve toplumsal olarak iki farklı şekilde ele almıştır. Adaletsizlikler karşısında da iki farklı tavır takınan yöneticilerden bahsetmiştir. Ona göre bazı yöneticiler yapılan adaletsizliğin sadece adaletsizliğe uğrayan birey ile ilgili olduğunu değerlendirirken, bazı yöneticiler ise yapılan adaletsizliğin bütün topluma karşı yapıldığını düşünmektedirler (Farabi, 1987: 54). Değerlendirmedeki ilk ayırım bireysel bir boyutu yani özel hukuku ifade ederken, ikincisi kamu hukukunu ifade etmektedir (Osmanoğlu, 2011: 134). Zira Farabi ilk durum için “suçlu gruba verilmesi gereken cezanın, şehir halkından dolayı değil, bizzat kendisine adaletsizlik yapılan kişiden dolayı olduğu düşünüldüğünde ve kendisine adaletsizlik yapılan kişi de adaletsizlik yapanı affettiğinde, başka herhangi bir kişi tarafından bu ceza talep edilemez” ifadesi ile bireylerin kendilerini ilgilendiren durumlarda birbirlerinden davacı olmamalarının cezayı gerektirmeyeceğini ifade etmiştir. İkinci durum için ise “bu cezanın, şehir halkı ve bütün insanlardan dolayı olduğu kabul edildiğinde ise, kendisine adaletsizlik yapılan kişinin affetmesi nazarı dikkate alınmaz” açıklaması kamusal nitelikteki suçların bireysel olarak affedilmesinin bir anlam ifade etmeyeceğini ve ilgili cezanın uygulanması gerektiğini anlatmak istemiştir (Farabi, 1987: 54).

4.4.2.2. İbn Sina

İbn Sina yaşadığı dönemden günümüze hem doğu dünyasını hem de batı dünyasını etkilemiş önemli bir düşündürüdür. Onun eserleri felsefe ve yaşadığı zamanın ilimlerini kapsamaktadır. Genç yaşta birçok ilme vakıf olan ve birçok eser kaleme alan İbn Sina, çoğunlukla Farabi'nin eserlerinden etkilenmesine rağmen zaman içerisinde Farabi'nin eserlerini geçmiş ve özgün bir felsefeye sahip olmuştur (Corbin, 1994: 302-303). İbn Sina Farabi'nin eserlerinden etkilenmesine rağmen ahlak konusu üzerinde çok fazla durmamıştır. Diğer düşünürler kadar olmasa da ahlak alanında Fi-İlmü'l-Ahlak

adında kısa bir risale bırakmış ve diğer eserlerinin muhtelif yerlerinde ahlaka mutlaka yer vermiştir (Uyanık ve Akyol, 2013: 144).

Fi-İlmü'l-Ahlak eserinde genel manada nefis için olumlu olan faziletlerin kazanılması ve nefis için kötü olan faziletlerin terk edilmesi, faziletlerin tatbik edilerek kamil seviyeye ulaşılması ve hem bu dünyada hem de öteki dünyada mutlu olunabilmesinden bahsedilmektedir. (Fahri, 2004: 125). İbn Sina'nın ahlak anlayışının ortaya konmasında bu eser önem arz etmektedir.

İbn Sina pratik felsefeyi Siyaset bilimi/felsefesi, ev/aile felsefesi ve ahlak bilimi/felsefesi olarak üçe ayırmıştır. Siyaset felsefesi, bütün insanlar için ortak olan ilişkileri ve şehir yönetimini ilgilendiren konuları incelemekte ve Aile felsefesi ise belli insan grupları arasında ortak olan ilişkileri düzenlemektedir (Erdem, 2014: 58). Ahlak felsefesinde ise bireyin mutluluğu biricik hedeftir. Kişinin mutlu olması, hayatta mutluluğu elde etmesi, insanlar arasında huzurlu bir ortam kurabilmesi felsefe ile ilişkilendirilmiştir (Uyanık ve Akyol, 2013: 145).

İbn Sina'ya göre ahlak, bireyin hem nefisini hem de zihnini arındırarak bireyin en yüksek mutluluğa erişmesini, Allah'ın halifeliğini kazanmasını sağlayan bilimdir. Yine ahlak insanın eylemleri sonucu ortaya çıkmakta ve varlık sahasında bireyin eylemlerini konu etmektedir. Dolayısıyla, bireysel fiillerin nasıl olması ya da nasıl olmamasını konu edinen ahlaki temel ilkeler İbn Sina'nın düşünce veya metafizik sisteminin bütünü içerisinde anlam kazanmaktadır (Erdem, 2014: 58).

İbn Sina, ahlaki yaşamının temel amacı bireyin kemale ermesi veya kamil bir insan olmasıdır. Kemale ermek ise hem bu dünyada hem de öteki dünyada mutlu olmayı sağlayan temel olgudur. Ona göre insanın düşünce gücünü olgunlaştırarak kemale ulaşması ise bazı faziletlerin insanda varlığına bağlıdır (İbn Sina, 2016: 46). Bu faziletler temelde hikmet, iffet ve şecaat olmak üzere üç tanedir. Bu erdemlerin toplamı beraberinde başka bir erdemi getirmektedir ki o da adalettir. Yani Hikmet, iffet ve şecaat faziletlerinden her biri insanda mükemmelliğe ulaşınca dördüncü bir fazilet olan adalet fazileti ortaya çıkmaktadır. Ona göre adalet nazari eylemlerin dışında yer almaktadır. Bu durum adaletin ameli bir erdem olduğunu göstermektedir. Sayılan faziletler İbn Sina için hayata aktarılması gereken ve bunun sonucunda insanların bu dünyada Allah'ın halifesi olmasını sağlayan erdemlerdir (İbn Sina, 2005: 204-205; Fahri, 2004: 125).

Görüldüğü üzere adalet İbn Sina'da her faziletin varlık sebebi ve onların bileşimini ifade eden bir olguyu ifade etmektedir. Adalet İbn Sina'da tıpkı Aristoteles'te olduğu gibi orta veya dengede olmaktadır. Bu bağlamda adalet zulme uğrama ile zulüm etme arasında orta bir davranıştır. İbn Sina'ya göre faziletli davranışlar itidalden yani adaletten önce gelmektedir. Ona göre adaletin anlamı, nefsin öfkelenmediği veya öfkelenmediği, hoşlandığı veya hoşlanmadığı, hayatı yönettiği veya yönetmediği gibi birbirine zıt ahlaki durum ve davranışlarda orta yolu izlemesidir (İbn Sina, 2016: 46; 51).

İbn Sina faziletli davranışlarla elde edilen mutluluğu günlük dilde kullanılan şekliyle değil farklı bir anlamda kullanmıştır. Ona göre insandaki düşünme ve bilme gücü faal akıl ile birleşmekte ve bu yolla hakikatin bilgisine ulaşmaktadır. İnsan bu erişkinlik ile elde edilen bilgiye göre hareket edince ahlaki kemale ulaşmakta ve bunun sonucunda da mutluluk gerçekleşmektedir. Dünya hayatında insan nefsi maddeye sıkı bir bağlılık içerisinde bulunduğu için söz konusu mutluluğu tam olarak idrak edememektedir. Böyle bir idrak için nefsin öncelikle bedenden ayrılması ve ruhani olan aleme yani ahirete göçmesi gerekmektedir. Bu nedenle İbn Sina'ya göre ebedi mutluluk ancak ölümden sonra gerçekleşmektedir (Aydın, 1989: 12).

Faziletlerin nasıl elde edileceği ve rezilliklerden nasıl korunulacağı hususunda İbn Sina kendinden önceki düşünürler gibi akli ön plana çıkarmıştır. Onun ifadeleri ile “Bu konudaki temel ilke; her insanı doğuştan güzellikleri yapma yetisine sahip olduğu gibi çirkinlikleri de yapma yetisine sahip olduğunu bilmendir.” şeklindedir. Yine İbn Sina ahlaki faziletlerin alışkanlıklarla elde edilebileceğini veya yine alışkanlıklarla terkedilebileceğini ifade etmiştir. O ahlaki davranışları kazanma kaybetme noktasında hangisinin iyi olduğu durumunu ise orta yolu bulmanın iyi olduğunu ifade etmiştir (İbn Sina, 2016: 49).

Tüm bu açıklamaları ışığında erdemlerin mantıksal neticesi, erdemli insanlara karşı sevgi, diğer insanların iyiliğini düşünme, kötü insanların ahlaki olmayan davranışlarını engelleme ve onları ıslah etmeye yönelik samimi arzu içinde bulunma olmaktadır. Erdemli insan, diğer insanlarla ilişkilerinde kendi iç muhasebesini yaparak her insanın kişisel durumuna uygun bir tarzda davranan insandır. O muhtaç olana uygun bir şekilde yardım eder, sözüne sadakat gösterir ve yemin etmeye sığınmaktan sakınır (Fahri, 2004: 126-127). Bu doğrultuda İbn Sina’ya göre insanların en üstünü, nefisini bilfiil akıl olarak yetkinleştiren ve ameli erdemler olan ahlakları elde eden kimselerdir (İbn Sina, 2005: 180).

İbn Sina hem Yunan düşünürlerinin hem de İslam düşünürlerinin fikirlerinden hareket ederek birey-aile-şehir temelli ahlaki bir Adil Kent teorisi geliştirmiştir. İbn Sina’ya göre insanlar tek başlarına ihtiyaçlarını karşılayamadıkları için birbirlerinin ihtiyaçlarını karşılıklı olarak karşılamak zorunda kalmakta ve bir araya gelmektedirler. İnsanların işbirlikleri sonucunda da bir kent/devlet ortaya çıkmaktadır. Adil Kentin, halkın amaçlarını gerçekleştirmek için bir yasası ve bir de yasama ve yürütme gücü ile donatılmış bir hükümdarı bulunmalıdır. Bu hükümdar ahlaki yapısının bahsettiği özel vasıflarla ve nübüvveti marifetiyle de ilahi yetki ile donatılmış bir peygamber olmalıdır. Yani o, bir peygamber-sultandır ve insan ilişkilerini bütün veçheleri ile tanzim edecek şekilde yasa yapan otoritedir. O yasanın gayesi, temeli adalet olan bir siyasi nizam kurmak, insanların gerek bu dünyada gerekse ahirette saadetini temin etmektir. Yasalar adil olmak zorundadır. Adil Kent’i yöneten Sultan insanları kendi düşünceleri ile baş başa bırakmamalıdır. Aksi halde insanlar görüş ayrılığına düşmekte ve her biri lehinde olanı adalet, aleyhinde olanı zulüm sayabilmektedirler. Halkın adil idaresi ve istikrar için yasaya uymayanların isyankar ilan edilip cebren denetim altına alınması gerekmektedir. Yani yasaya karşı gelen herkes cezalandırılmalıdır (İbn Sina, 2005: 187-188; Hadduri, 1999: 107-109).

İbn Sina, Adalet Kenti’nin herkes için adaleti nasıl temin edeceğini anlatmaya çalışırken kenti yöneticiler, esnaf ve muhafızlar olmak üzere üçe ayırmıştır. Bu sınıflarda düzenin sağlanabilmesi için İbn Sina hiyerarşi temelinde başkanlar seçilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Şöyle ki; her sınıf kendi içerisinde bir başkan seçmelidir ve o başkandan da son başkana varıncaya kadar onları izleyen başkanlar seçilmelidir. Böylelikle şehirde belli bir yeri olmayan atıl bir insan kalmayacaktır ve aksine herkesin bir menfaati olacaktır (İbn Sina, 2005: 195).

Ona göre başkan, şehir içerisinde hiçbir iş ile uğraşmayan insanların yan gelip yatmasına imkan vermemelidir. Ya bu insanlar çalışmalı ya da ülkeden sürülmelidirler. İlgili insanların çalışmama sebepleri bir hastalık veya felaket ise bulunduğu yeri onlara ayırmalı ve başlarına bir muhafız koymalıdır. İbn Sina Adil Kent içerisinde herkesin çalışması gerektiğini ifade etmiş fakat hasta ve engelli vatandaşlar için de bir çözüm bulmuştur. Ona göre hasta ve engelli vatandaşların geçimlerini sağlayabilmek için şehir içerisinde gerçekleştirilen zirai faaliyetlerden zorunlu bir miktar vergi toplanmalı ve bu insanların geçimleri bu vergilerle sağlanmalıdır (İbn Sina, 2005: 195).

Görüldüğü üzere toplumsal hayatın mümkün olması ve düzenli bir şekilde faaliyette bulunmak için insanlar arasındaki ilişkileri düzenleyen ve insanların adil bir şekilde yönetilmesini sağlayacak adil bir kanuna ve adil bir yönetime ihtiyaç bulunmaktadır. İbn Sina, bu adil kanunları ve yönetimi şeriata, bu kanun koyucu ve adil yöneticiyi de peygambere özdeş kılmaktadır. Böylece O, insan için toplumun, toplum için kanunun ve adaletin, bunlar için de peygamberliğin varlığını zorunlu görmektedir (Arslan, 2014: 392).

4.4.2.3. İbn Haldun

İbn Haldun siyaset, tarih, tasavvuf gibi birçok farklı alanda eserler bırakmış büyük bir düşünürdür. İbn Haldun'dan önceki düşünürler toplumu, devleti, ahlakı daha çok akılcı felsefe yöntemleri ile düşünerek meseleleri genellikle kelimeler ve fıkıh açısından incelemelerine rağmen, İbn Haldun toplumları incelemiş, onların sorunlarını tespit etmeye çalışmış ve felsefe, ahlak, devlet gibi olguları ve var olan sorunları çözmek noktasında incelemiştir (Sunar, 1967: 177). Bu nedenle İbn Haldun, kendisinden önceki düşünürleri incelemiş, toplumu irdelenmiş, yönetim biçimlerini değerlendirmiş, kendince bazı sonuçlara varmıştır. İbn Haldun ilim ve fikir hayatına ilgi duyduğu kadar siyasete de ilgi duymuş ve devletin çeşitli kademelerinde görevler almıştır (Ülger, 2004: 18; Uyanık ve Akyol, 2013: 337).

İbn Haldun ahlak ve adalet kavramlarının bireysel anlamlarından çok toplumsal anlamları üzerinde odaklanmıştır. Bu nedenle ahlak ve adalet kavramları Onun devlet anlayışının temelini oluşturmaktadır. O ahlak ve adalet olgularını toplumsal yaşam, ekonomi ve devlet yönetimi için önemini ortaya koymaya çalışmıştır. İbn Haldun'un ahlak ve adalet anlayışının ne olduğunun ortaya konabilmesi için kavramların bu açılardan ele alınması gerekmektedir.

Öncelikle İbn Haldun'a göre güzel ahlak çeşitli amellerden oluşan hayır ve iyiliktir (İbn Haldun, 2011: 356). Ahlakı oluşturan ameller ise zahiri ve batını ameller şeklinde iki farklı türden oluşmaktadır. Zahiri fiiller ibadet, örf adetlere ait hükümlerdir. Batını fiiller ise iffet, adalet, cesaret, cömertlik, haya ve sabır gibi güzel huylardır. Bunlara karşılık kötü huylar ise kendini beğenme, riya, haset ve kin gibi huylardır. İbn Haldun'a göre batını fiiller insanı ahlaki kemale ve mutluluğa erdirdiği için zahiri fiillerden üstündür. Yine Ona göre bir kişi ahlaki olarak kötü olan bir fiili gerçekleştirmek istediğinde onun zıddını yaparak kendisinde bulunan kötü huyları düzeltebilmektedir (İbn Haldun, 1998: 82-83).

İbn Haldun'a göre ahlakın nihai amacı mutluluktur. O mutluluğu, her tabii huyun karakterinin gerektirdiği ve iştiahtan duyduğu nimet ve lezzetleri elde etmesi şeklinde tanımlamıştır (İbn Haldun, 1998: 113). Mutluluğa ulaşmak ise iyilikle mümkün olmakta ve bu iyilik hem insanlar arasındaki ilişkiler hem de devletin toplumla olan ilişkilerinde kendisini göstermektedir. İbn Haldun'a göre insan sadece insan olduğu için iyiye ve iyinin gereklerine daha yakındır. İyi ve iyinin gerekleri ise, hem devlete hem de devlet politikasına uygundur. Bu ilişki karşılıklı olmaktadır. Yani devlet ve devlet politikası halk için iyi noktasında sorumluluk almaktır. (Ülger, 2004: 131).

İbn Haldun'un eserleri incelendiğinde, adalete ait bir başlık altında, sistematik bir şekilde veya doğrudan yer vermediği görülmektedir. Bu nedenle İbn Haldun'un eserlerinde net bir adalet tanımı bulunmamaktadır. Onun adalet anlayışı genellikle devlet yöneticileri için gerekli vasıflarda veya çeşitli görüşlerde kendini göstermektedir. İbn Haldun esasen vicdani ve ahlaki bir olgu olan adaleti, fiilleri, duyguları ve davranışları etkileyen bir fazilet olarak görmüştür. Adalet erdeminin yanı sıra diğer

erdemlere de gerek yönetim gerekse toplum açısından önem veren İbn Haldun, toplumsal hayatın sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için bu değerlerin muhafaza edilmesini gerektiğine çokça değinmiştir (histanbulhfs.blogspot.com.tr, 07.10.2017).

İbn Haldun adaletin önemini ortaya koymak için Nuşirevan'ın "Devlet orduyla, ordu malla ve parayla, mal ve para vergiyle, vergi bayındırlıkla, bayındırlık adaletle ve adalet de, valilerin, çalışanların durumlarını düzeltmekle ayakta tutulabilir. Bu da devlet adamlarının doğru yolda bulunmalarına bağlıdır. Hepsinin başında da, hükümdarın, halkın durumunu doğrudan doğruya kendinin incelemesi, halkının iş ve gidişini normal bir doğrultuda tutabilmesi gelir" adalet hakkındaki sözlerini örnek göstermektedir (İbn Haldun, 2011: 206).

İbn Haldun Mukaddime adlı eserinde, ahlak ve adaleti etkileyen birçok etmeden bahseder. Ona göre insanın sahip olduğu karakteri ve fiziki yapısı dış koşullara göre şekillenmekte ve yine dış koşullardan etkilenmektedir. İnsanları etkileyen bu etmenleri iklim, kentsel-kırsal yaşam, toplumların içerisinde bulunduğu ekonomik, sosyal ve siyasal yapılar şeklindedir. Bu etmenler hem insanların sahip olduğu değerlerin birbirlerinden farklı olmalarını hem de toplumlar arasında farklılıkların yaşanmasına neden olmaktadır. İnsanlar üzerinde bu denli çok yönlü etkisi bulunan bu etmenler insanların ve toplumların ahlak ve adalet anlayışlarını da etkilemekte ve birbirlerinden farklı olmalarına neden olmaktadır (Uygun, 2008: 20-21).

İbn Haldun, devlet hayatında ahlakın ve adaletin düzenleyici bir role sahip olduğunu söylemektedir (Gürkan, 1967: 244). İbn Haldun'a göre insanın hayra ve iyiliğe eğilimli olması sonucunda mülk ve siyaset ortaya çıkmaktadır. İnsanların oluşturmuş oldukları toplumun temeli olan hayr ve güzel ahlak mülkün ve siyasetin temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla hem siyasetin hem de devletin temeli güzel ahlak olmaktadır. Devletin varlığını devam ettirebilmesi için hayr üzerine yani güzel ahlakın gerektirdikleri doğrultusunda faaliyet göstermesi gerekmektedir. Çünkü hayr, iyilik veya güzel ahlak insanların menfaatlerine ve iyiliklerine uygun olanın dikkate alınmasını ifade etmektedir (Uyanık ve Akyol, 2013: 170).

İbn Haldun'a göre insan toplumsal bir varlıktır ve toplumsal yaşam içerisinde insanların ahlakları ve adaletli davranmalarını etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. İnsanların ahlak ve adalet duygularını etkileyen bu etmenler arasında İbn Haldun, özellikle kentsel-kırsal yaşam ile ekonomik yapı üzerinde durmaktadır. İbn Haldun kentsel yaşamın değerleri yozlaştırarak insanlarda erdem ve ahlaki yönden bozulmalara neden olduğunu söylemiştir. O kentteki yozlaşma ile ekonomik hayattaki olumsuzluklar arasında sıkı sıkıya bir ilişki olduğunu da ifade ederek (Arslan, 2014: 134-135; Yaşar, 2016: 514), kentsel yaşamda refahın getirmiş olduğu etki sonucunda insanların çeşitli zevklerle dünyaya bağlandığını ve birçok çirkin ve kötü huy sahibi olduklarını aktarmıştır. Bu durum kentlerde yaşayan insanların hayır ve faziletten uzaklaşmalarına neden olmakta ve bu kent yaşamı süresince bir alışkanlık haline almaktadır. Kırsal yaşayan insanlar ise dünyaya yönelseler dahi, bu tutumları sadece zaruri ihtiyaçlarını karşılama amacı taşımakta ve refah, haz, zevk vb. huylara yönelmemektedirler. Böylelikle kırsalda yaşayan insanlarda kötü fiiller ve fenalıklar daha az olmaktadır. Bu durum kırsal alanlarda yaşayan insanların ahlaken kentte yaşayan insulara göre daha üstün bir durumda olmalarını sağlamaktadır (İbn Haldun, 2011: 327). İnsan faaliyetlerinin önemli bir kısmını ekonomik faaliyetlerin oluşturduğunu tespit eden İbn Haldun, insanı salt bir ekonomik araç düzeyine indirgeyen faaliyetleri insanın en büyük zaafı olduğunu belirtmekte ve eleştirmekte bunun sonucunda ortaya çıkan manevi yozlaşmaya dikkat çekmektedir (Ülger, 2004: 52). Ona göre iktisadi gelişme kadar,

gelirlerin dağılımındaki adaletsizlik de dini ve ahlaki hayatı zayıflatmaktadır. İbn Haldun'un bu konulara çokça önem vermesinin nedeni, şehirlerdeki yaşam stilleri ve ekonomide meydana gelen ahlaki yozlaşmaların devletin yıkılmasına neden olduğu varsayımdır (İbn Haldun, 2011: 679; Arslan, 2014: 134).

İbn Haldun devlet yönetiminde ahlak ve adalete özellikle önem vermiş ve her zaman yöneticilerin ahlaklı ve adil olmalarını salık vermiştir. Devleti yöneten kişilerde aranan şartlar incelendiğinde adaletin başta geldiği görülmektedir. Ona göre idarecilik yüksek bir makamdır. İdareciler devlet teşkilatını ve bunlara bağlı makamlara bakacak ve bunları denetleyecektir. Bu denli önemli bir konumda bulunan kişilerden adalet faziletine sahip olmalarını ve bu fazileti ifa etmelerinin istenmesini tercihe şayan olarak nitelendirmektedir. Adalet şartının dışında yöneticinin Allah'ın kurallarını uygulayacak düzeyde bilgili olması, devlet işlerini yerine getirebilecek ölçüde kifayetli/yeterli olması ve duyu organları ile uzuvlarının sağlıklı olması gerekmektedir (İbn Haldun, 2011: 428).

İbn Haldun hükümdarın/yöneticinin sahip olması gereken özellikleri sıralarken, genel manada ahlaki ilkelere vurgu yapmış ve yöneticilerden çok halkın çıkarlarını ve menfaatlerini öncelemiştir. İbn Haldun'un siyaset düşüncesi İslam düşünce tarihindeki "kerim devlet" anlayışına benzer şekilde halka hizmet esası üzerine inşa edilmiş ve yönetilen halkın mutluluğunu ve huzurunu sağlayıcı en önemli faktör olarak "adalet ilkesi" vurgulanmıştır (Yaşar, 2016: 527).

İbn Haldun adaletin halk arasına Allah tarafından konmuş bir terazi olduğunu, adaletsizliğin zulüm olduğunu ve topluma kati surette zarar verdiğini ifade ederek ilgili zararın hesabının devleti yönetenlerden çıkacağını söylemiştir. Ona göre, devletin birinin elinden malının karşılıksız olarak alınması, devletin halkın malını olması gereken bedelden daha aşağı bir miktarla alması, devletin kamu malını zorla pahalı bir fiyata satması, devletin haksız vergi toplaması, toplanan verginin yağma edilmesi, çalışanların ücretlerinin eksik ödenmesi, halka hakkının verilmemesi, devletin hukuka aykırı hükümler getirmesi gibi durumlar zulmü ifade etmektedir. Bu nedenlerle hem toplumsal yaşamda hem de yönetimde adaletin sağlanabilmesi için dinin, nefsin, aklın, neslin ve malın muhafaza edilmesi gerekmektedir (İbn Haldun, 2011: 550-551).

İbn Haldun'a göre yönetici olan kişinin halkı iyi tanıması ve sorunlarını yakından bilmesi gerekmektedir. Ona göre hükümdarlık halka malik olmaktır. Hükümdarlık halkı iyi ve düzgün bir şekilde yönetmektir. Halkın güzel ve maksada uygun bir yapıda olması ile ülkenin nasıl yönetildiği arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Yönetim iyi yapılırsa halk sorunsuz bir yaşama sahip olur. Kötü ve haksız ise bu hem yönetimin hem de halkın mahvolması demektir (İbn Haldun, 2011: 418). Yöneticilerin görevlerini icra ederlerken halka iyilik yapması güzel ahlakın bir gereğidir. Ona göre insanlara hak etmiş oldukları durumlara göre muamele yapmak, herkese hakkı ne ise onu vermek, doğru dürüst olmanın icabıdır ki, bu da adalettendir (İbn Haldun, 2011: 357-358).

İbn Haldun, hem ülkeyi yönetecek hem de diğer idari kademelerde bulunan kişilerin siyasal ahlaka sahip olmasını, halkın iyiliğine ve kamu yararına yönelik bir politikayı benimsemelerini gerekli görmektedir (Uygun, 2008: 115). İbn Haldun siyasal ahlaka sahip kişilerin özelliklerini; "ufak tefek suçları bağışlamak, verilen söze, yapılan sözleşmeye uymak, yasaya saygı göstermek, şeriat-yasa bilginlerini yüceltmek, onların yapılması ve yapılmaması gerektiği konusunda çizdikleri sınırlar içinde kalmak, hakka, hukuka çağırana boyun eğmek, güçsüzlere ve durumları sarsık olanlara insafli-adaletli olmak, hak ve adalete bağlı kalmak, yardım isteyenlerin isteklerine kulak vermek, zulümden-haksızlıktan, hileden-oyundan, sözü-sözleşmeyi bozmaktan sakınmak vb.

erdemler alanında diğer insanlarla yarışır olmak” şeklinde sıralamıştır. Bu özelliklere sahip olan insanlar, politika ahlakları oturmuş insanlardır (Ülger, 2004: 132).

4.4.2.4. İbn Rüşd

İbn Rüşd, İslam düşünce tarihinde en fazla eser veren yazarlar arasında ilk sırada yer alan ve yaşadığı dönemde var olan bütün bilimsel alanlarla ilgili kitaplar veren bir düşündürdür. İbn Rüşd Aristoteles’in birçok eserini yeniden şerh ederek kaleme almış ve Platon’un eserlerini yorumlarla geliştirerek daha farklı bir şekle dönüştürmüştür (Karlığa, 2014: 9). İbn Rüşd insanın yönetime ve siyasete ilişkin davranışlarını, kendisinden önceki Yunan filozofları Platon ve Aristoteles gibi felsefe, akıl ve ilim üzerinden kavramsallaştırarak, din ile felsefeyi, akıl ile vahyi birbirleri ile birleştirmiş ve bir bütünlük içinde hakikate ulaşmanın yollarını araştırmıştır (Çaylak ve Şahbaz, 2015: 87).

İbn Rüşd’e göre insan doğası gereği medeni bir varlıktır. Bu nedenle toplumsal yaşam insan için kaçınılmaz olmaktadır ve ahlaki erdemlere de ancak toplumsal yaşam içerisinde ulaşabilmektedir. Tüm erdemleri kendisinde toplayan bir insana rastlamak mümkün değildir. Ona göre bu erdemler her insana pay edilmiştir ve bir insanın kendisine ait olan bir erdemi elde edebilmesi için başka bir insanın yardımına ihtiyacı bulunmaktadır (İbn Rüşd, 2005: 30). Buradan hareketle insanların ihtiyaçlarını tek başlarına karşılamaları mümkün olamamaktadır. Onun ahlak anlayışı da toplumsallık üzerine kurulmuştur. Yani İbn Rüşd’ün ahlak anlayışı toplumsal/siyasi bir anlayıştır ve bu anlayışta ahlak siyasetten ayrılamaz bir durumdadır. Çünkü Ona göre insanların ihtiyaçlarını karşılamaları ve mükemmelliğe ulaşabilmeleri için siyasi bir birliğe ihtiyaç vardır. Böyle bir birliğin sağlanamaması durumunda ise insanlar gerekli olan erdemlere ya hiç ulaşamamakta ya da erdemlere ulaşmada eksik kalmaktadırlar (Fahri, 2004: 129; İbn Rüşd, 2005: 33). Görüldüğü üzere İbn Rüşd, hem hayatı ikame etmek için gerekli ihtiyaçların karşılanması hem de erdemlerin elde edilmesi ile mutluluğa ve kemale ulaşmak için insanların siyasi bir topluluk içinde yaşaması gerektiğine inanmıştır.

İbn Rüşd Kur’an’a uygun bir hal üzere ahlakı, itidal temelinde incelemiştir (Çubukçu, 1977: 64). İbn Rüşd’e göre insanın ahlaklı bir birey olması ahlaki erdemlerin tümüne sahip olmasına bağlıdır. İnsanın erdemlere sahip olarak ahlaki yetkinliğe ulaşması beraberinde en yüksek seviyede mutluluğu da getirmektedir. Bu mutluluk dünyevi bir mutluluğu değil, öteki alemdeki mutluluğu, yani ruhun sağlığını, sürekliliğini ve sonsuzluğunu ifade etmektedir. Bu durum ruhun sağlığını, sürekliliğini ve sonsuzluğunu ifade etmektedir. Ona göre insan ahlaksal erdemler olmadan Allah’ı ve Allah’ın emrettiklerine ulaşamaz. Buna ise ancak erdemli fiillerle ulaşılabilir. Zira Ona göre mutluluk “erdemli fiil” demektir. Bu erdemler ise bilgelik, yiğitlik, ölçülülük ve adalettir (İbn Rüşd, 2005: 35; 52; 57; 97; 148; İbn Rüşd, 1986: 329).

Bilgelik erdemi, kentte yaşayan insanların işlerini icra ederlerken hem teorik hem de pratik ilme sahip olmalarını ve kent içerisinde kanunlara ve kurallara uymalarını ifade etmektedir. Yiğitlik erdemi, kentteki korucuların kenti koruma noktasında korkmamalarını ve görevlerini en iyi şekilde ifa etmelerini, ölçülülük erdemi, kentte bulunan yöneticinin kendini kontrol etmesi, duygularına hakim olması ve ruhunun sağlam olmasını ifade etmektedir. Adalet erdemi ise kent halkının doğasına uygun olarak üzerine düşen görevlerini yerine getirmelerini ifade etmektedir (İbn Rüşd, 2005: 98-102; Şulul, 2015:83).

İbn Rüşd erdemler arasında adalete ayrıca önem vermiştir. O adalet erdemini daha çok devlet yönetimi ile ilgili bir erdem olarak incelemiştir. Ona göre Adalet,

kentteki her bireyin, doğası elverdiği kadarıyla gerekli eylemleri gerçekleştirmesi ve gücü yettiğince buna uymaya çalışmasını, kendi uzmanlıkları olmayan alanlara müdahale etmemelerini ifade etmektedir. Kente daimi bir esenlik veren ve kenti daima ayakta tutacak olan yegane erdem adalet erdemidir. Adalet erdemi diğer erdemlerin hem insanlarda hem de kentte var olmasını sağlayan temel erdemdir (İbn Rüşd, 2005: 35; 103).

İbn Rüşd'e göre insan ruhunda bulunan adalet kentteki adalet ile eşdeğerdir. Yani bireyde bulunan adalet neyi gerektiriyorsa kentte bulunan adalet de aynısını gerektirmektedir. Adalet insanlar için ruhun tüm bölümlerinin gerekliliklerini gereken ölçüde ve gereken vakitte yerine getirmesidir ve bu da ancak aklın görevini yerine getirmesine bağlıdır. Bu durum kentteki duruma benzemektedir. Çünkü kentteki insanların üzerlerine düşeni yeri ve zamanında gerçekleştirmeleri kentin adil olmasını sağlamaktadır. Kentte adaletin korunması ise kent yöneticisinin ahlaki erdemlerin gerekliliklerini yerine getirmesi ve bu durumu yasallaştırmasına bağlıdır. Zira adalete duyulan ihtiyacın tek nedeni uygulamada karşılaşılan aksaklıklar ya da haksızlıklardır (İbn Rüşd, 2005: 35; 106; 160).

İbn Rüşd erdemli kentte yaşayan insanların mutluluklarını ve devletin devamını insanların kendi yeteneklerinin gerektirdiği işi icra etmelerine bağlamıştır. Ona göre insanın doğası bir sanattan fazlasını icra etmeye müsait değildir. Bu nedenle her insan kent içerisinde doğasına uygun olan işi yapmalıdır. Yine her insanın doğasının gerektirdiği ve kabiliyeti elverdiği ölçüde, insana özgü yetkililikleri en yüksek düzeyde elde etmesi gerekir. Ona göre bir kenti bozulup dağılmaya götüren nedenlerden en kötüsü, kimi işlerin doğası ve bu işlere yatkın olmayan kimseler tarafından yapılmasıdır (İbn Rüşd, 2005: 39; 46; 77).

Adaletin ve adaletle var olan erdemlerin toplumsal yaşamdaki sürekliliği için erdemli kentteki yöneticinin sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmesi gerekmektedir. Yönetici olacak kişinin özellikleri diğer insanlardan farklı olmaktadır. Öncelikle kent için lider olacak kişi, kentte yaşayan insanların çıkarlarını en çok düşünen ve kent halkı arasında eğitim düzeyi en yüksek olan insan olmalıdır (İbn Rüşd, 2005: 70). Yine lider olacak kişinin; kent için faydalı olacaklar konusunda öğrenmeyi çok sevmesi ve öğrendiklerini unutmaması, doğruyu sevmesi ve yalandan nefret etmesi, duygusal hazlarla değil ebedi mutlulukla ilgilenmesi, mal ve mülke karşı sevgisiz olması ve konuşma sanatını başarılı bir şekilde icra etmesi gerekmektedir (İbn Rüşd, 2005: 132-133).

İbn Rüşd ahlak ve adalet ile ilgili çalışmalarında insan ve devlet arasında ilişkiler kurmuş ve bu konuları yine devlet ve adalet endeksli ele almıştır. Bunun doğal sonucu olarak, insandaki tüm ahlaki erdemlerin ve vazifelerin yanında bunlara üstün bir konumda bulunan ve bunları idare eden akıl bulunduğu gibi, devlet yönetiminde ve devletin farklı bölümlerinde de akli delilleri en iyi kullanan bir yönetici bulunmaktadır. Bu yönetici bilgili ve hikmet ehli bir kişi olmalıdır. Bu nedenle İbn Rüşd, devleti felsefecilerin yönetmesi gerektiğini düşünmektedir (Çaylak ve Şahbaz, 2015: 93).

4.4.2.5. Maverdi

Maverdi kendisinden önce kaleme alınmış fıkıh kitaplarında bulunan anayasa, kamu hukuku ve siyasete ilişkin hükümleri bir araya toplayarak önemli çalışmalara imza atmıştır. Yine eserlerinde ideal bir devlet örgütlenmesi ve işleyişi için gerekli olan unsurlara çokça yer vermiş ve bu doğrultuda gerek yöneticilere gerekse devlet çalışanlarına çeşitli nasihatlerde bulunmuştur (Dursun, 2012: 13). Maverdi ele aldığı

konuları bir fakih gözüyle değerlendirerek düşünce yapısını akıl, ahlak ve hukukun bir bütün teşkil etmesi şeklinde oluşturmuştur. Maverdi, özellikle İslami siyasal düşüncenin belirginleşmesine katkıda bulunması hususunda ilk öncülerden biri sayılmaktadır (Kallek, 2004: 220; Sarıbyık, 2003: 77). Maverdi çalışmalarında ideal bir devlet yönetiminin nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışmıştır. Bu doğrultuda yazmış olduğu “Edebüd Dünya Ved Din” eserinde hem bireysel hem de toplumsal ahlakı incelemiş, siyasete dair en önemli eseri olan “El-Ahkamü’s-Sultaniye” eserinde ise ideal bir devlet düzeni teorisi geliştirerek hem yöneticilerin hem de devletin çeşitli kademelerinde yer alan idareci ve çalışanların sahip olması gereken nitelikleri belirtmiştir.

Maverdi ahlakla ilgili eserlerinde metodik sorunlarla ilgilenmemektedir. O daha ziyade İslami ve dini kabul edilen erdemlerin analizi ile ilgilenmiştir. Onun metodu bir ölçüye kadar akli olmasına rağmen, daha ziyade anlatı biçiminde ve eğitici (Fahri, 2004: 221). Bu nedenle Maverdi’nin eserleri salt bilgi vermekle beraber hayatta da uygulamaya yönelik pratik bilgiler içeren bir düşünce tarzındadır. Bu durum, onun eserlerinin insan yaşamında ve devlet otoritesi içerisinde uyulması gereken bir dizi kuralı ve nasihati beraberinde getirmektedir.

Maverdi ahlakı, “insanın nefsinde gizli olup çeşitli sebeplerle dışa vuran kişilik (ahlaku’z-zat) ile akıl, re’y, heva ve benzeri etkenlerin/etmenlerin yönlendirdiği- iradeli davranışlar (ef’alü’l-irade)” şeklinde tanımlamaktadır. Maverdi’ye göre mükemmel anlamda erdemli bir birey bulunmamaktadır. Erdemli insan faziletlerin kendisinde baskın olduğu, erdemli olmayan insan ise rezilliklerin kendisinde baskın olduğu kişidir. Ona göre en üstün ahlaka sahip olan tek insan Hz. Peygamberdir ve insanlar Onu kendilerine örnek alarak üstün bir ahlaka sahip olmaya çalışmalıdırlar (Maverdi, 1987: 101-102; Akt. Kallek, 2004: 231).

Maverdi ahlakı ve adaleti akla bağlamıştır. Ona göre her faziletin ve her edebinin bir kaynağı bulunmaktadır. Bu kaynak ise akıldır. Allah akli dinin ve dünyanın temeli olarak yaratmıştır ve dinin kemale ermesi ile dünyadaki düzen akıl ile olmaktadır. Zira her açıdan birbirinden farklı fitrata ve özelliklere sahip olan insanların birlikteliği ancak akıl ile sağlanmaktadır. Yine Maverdi’ye göre kamil akla sahip olan bir insan hem ahlak hem de adap olarak tam olan kimsedir (Maverdi, 1982: 17-18).

Maverdi akıl ile birlikte dinin de ahlaki davranışlar konusunda önemli olduğunu vurgulamaktadır. Din içeriği açısından insanlar üzerinde bir otorite oluşturmakta ve toplum içerisinde kargaşanın, çatışmanın ve hak ihlalinin ortaya çıkmasını engellemektedir. Bu doğrultuda Maverdi dini yasakları; nefsin ıslah edilmesi, insanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve ırz ve namusun korunması açılarından incelemiştir. Maverdi’nin bu anlayışı temelde adalete dayanmaktadır. Zira Ona göre nefsin ıslah edilmesi insanın kendine zulmetmemesini, insanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde adaletin tesis edilmesini ve ırz ve namusun korunması hususunda ise yine özel hayatın gizliliğini ifade etmektedir (Maverdi, 1982: 107).

Maverdi ahlakı hem bireysel hem de toplumsal açılardan incelemiştir. Bireysel ahlak nefsin sahip olduğu özellikler doğrultusunda incelenmiştir. Ona göre insanın sahip olduğu huylar iyiye, o insan güzel ahlaklı, çirkin ise kötü ahlaklı olmaktadır. Her güzelin karşısında bir çirkin vardır ve güzel onunla idrak edilebilmektedir. İnsanın iyi bir ahlaka sahip olması için kendisinde bulunan çirkin huylardan vazgeçmesi gerekmektedir. Ahlaki davranışlar aklın kemale ermesini ve ruhun olgunlaşmasını sağlamaktadır. Bu durum insanları mutluluğa ulaştıran eşsiz bir neticedir (Maverdi, 1982: 321).

Maverdi güzel ahlakın hem bu dünyada hem de öteki dünyada mutluluk getireceğine inanmıştır. O güzel ahlakı ifade ederken öncelikle Hz. Peygamberin hadislerinden örnekler vermiş ve sonrasında yaşayışı rahat, tabiatı yumuşak, güler yüzlü, tatlı dilli ve ağır başlı olmayı güzel ahlak olarak nitelendirmiştir. Ona göre önemli olan insanların ahlakı bozan unsurlardan kaçınmasıdır. Ahlakı bozan unsurlar: Bireyin sahip olduğu bir zafiyetinin bulunmasına rağmen bir makamın başına geçmesi, bulunduğu makamdaki atılması sonucu kişinin çok üzülmeye veya sabırsızlanması, kibir ve kendini beğenme, kişinin fakir olması ve fakirken zenginleşmesi, aşırı üzüntü, hastalık ve yaşlılıktır. Yaşantısında bu durumlarla karşılaşan insanların tedbirli davranmamaları ahlakın bozulmasına neden olmaktadır (Maverdi, 1982: 330-346). Maverdi insanları güzel ahlaktan alıkoyan bu temel unsurların dışında birçok alt nedene değinmiş ve bu nedenleri açıklamıştır.

Ahlakın yanı sıra adalet Maverdi'nin üzerinde çokça durduğu bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Maverdi adaleti tıpkı ahlak gibi bireysel olarak incelemekle birlikte özellikle toplumsal ve siyasal yaşam için önemine ayrıca değinmiştir. Maverdi bireysel anlamda adaleti kişinin hem kendi nefsi ile ilişkisi hem de diğer insanlarla ilişkisi doğrultusunda incelemiştir. Bu doğrultuda bireysel olarak adalet Maverdi için öncelikle kişinin nefsinin yenmesi, kötülüklerden sakınması ve kendi sınırları içinde kalmasını ifade etmektedir. Yine kişinin adil olabilmesi için, adalet ile ilgili olarak başkalarına karşı haddini aşmaması ve kendi nefesine karşı olan vazifelerini yerine getirmesi getirmektedir. Zira kendi nefesine karşı görevlerini yerine getirmeyen ve bu şekilde nefesine zulmeden birisi insanlara zulmetme noktasında daha fazla zarar verebilmektedir. Görüldüğü üzere Maverdi bireysel adaleti toplumsal adalet ile bağlantılı bir şekilde ele almıştır. Bu hususta kişinin diğer insanlarla ilişkilerinde adaletin gerçekleşmesi, yani toplumsal ilişkilerde adaletin temin edilmesi Maverdi'ye göre, insanın kendisinden küçük kimselere karşı adaleti, insanın kendisinden yüksek kimselere karşı adaleti ve insanın kendi dengine karşı adaleti olmak üzere üç unsura bağlıdır. İnsanın kendisinden küçük kimselere karşı adaleti; onların işlerini kolaylaştırmak ve zorluklarını gidermek, yaşadıkları zulme engel olmak ve onlar için hakkı aramak şeklinde olmaktadır. İnsanın kendisinden yüksek kimselere karşı adaleti; itaatte samimi olmak, onlar için yardımlarında ciddi olmak ve onların verdikleri vazifeleri sadakatle en iyi şekilde gerçekleştirmek şeklindedir. İnsanın kendi dengine karşı adaleti ise; onlara yük olmamak, onları ezmek ve onlara karşı nazlanmamak şeklindedir (Maverdi, 1982: 178-180).

Maverdi adaletle devlet yaşamı içerisinde ayrıca önem vermiştir. Ona göre Allah insanları aciz bir şekilde yaratmıştır. Bu nedenle insanlar kendi kendilerine yetememekte ve ihtiyaçlarını karşılamaları için kendi aralarında ilişkiler kurmakta ve bir araya gelmekte ve toplumsal bir yapı oluşturmaktadırlar. Bunlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi için bir otoritenin varlığı zorunlu olmakta ve bu otorite ise devlettir. İnsanların toplumsal yaşamdaki ilişkilerinde devletin de ahlaklı ve adil olması gerektiğini ifade eden Maverdi, bu ilişkilerin ancak adalet ile sağlanabileceğini belirtmiştir (Maverdi, 1982: 161-162).

Maverdi'ye göre bir devlet içerisindeki insanların mutlu ve huzurlu olabilmeleri, yani devletin salâhi için yerine getirilmesi gereken altı unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar: Yaşanılan din, kuvvetli sultan/hükümet, kapsamlı adalet, maddi bolluk ve refah, güvenli bir cemiyet düzeni ve geniş emeldir. Bunlar sırası ile incelendiğinde, Maverdi'ye göre insanların yaşadıkları din; kalbe merhamet ve şefkat duygusu vermekte ve insanın iç alemini kontrol etmektedir. Bu durum ise insanların davranışlarında ahlaklı olmalarını sağlamaktadır. Zira din olmadan insanlar

davranışlarında başıboş kalmakta ve istikametten ayrılarak ahlaki olmayan fiiller sergilemektedirler. Bu nedenle Maverdi için içtimai hayatta düzenin sağlanmasında temel unsurlardan biri din olmaktadır. İkinci olarak güçlü bir hükümetin varlığı toplumsal düzenin sağlanması noktasında etkili olmaktadır. Güçlü bir hükümet ile devlet insanları bir araya toplamakta ve dağıntık kalpleri birleştirmektedir. Ahlaki olmayan davranışların sergilenmesi bu güç ile baskılanabilmekte ve insanların başına buyruk hareket etmeleri engellenmektedir. Maverdi'ye göre siyasi otoritenin zayıflığı insanlar arasındaki ilişkilerde zulmü engelleyememekte ve toplumsal yaşamın varlığını tehlikeye sokmaktadır. Bu nedenle güçlü bir otoritenin varlığı zorunlu olmaktadır. Üçüncü ilke olan kapsamlı bir adaletin varlığı ise devletin ve toplumsal yaşamın temelini oluşturmaktadır. Bu adalet herkese karşı kesinlikle uygulanan, yaygın bir adaleti ifade etmektedir. Zira adalet Maverdi'ye göre halk arasında ülfet ve yakınlık temin etmekte, halkın amirlerine karşı itaatini sağlamakta ve devlet adalet ile mamur olmaktadır. İktisadi yaşamın gelişmesi ve buna bağlı olarak mal ve servetin artması, halkın huzuru ve devletin emniyeti adalet ile sağlanmaktadır. Maverdi'ye göre adalet Allah'ın yeryüzündeki terazisi ve dünyanın direğidir. Onsuz salah ve selamet sağlanması ise imkansızdır. Dördüncü ilke olan maddi bolluk ve refah, Maverdi'ye göre insanların ruhlarında ferahlık, çalışmalarında hareket ve tedbirlerine kuvvet vermektedir. İnsanların refah seviyesi arttıkça aralarındaki kıskançlık azalmakta ve rekabet yıkıcı olmamakta, insanlar arasında birçok anlamda eşitlik sağlanmakta ve insanlar arasındaki bağlantı kuvvetlenmektedir. Maverdi'ye göre bu durum dünyanın huzurunun ve düzeninin sağlanmasını kolaylaştırmaktadır. Beşinci ilke olan güvenli bir cemiyet düzeni umumi bir iş niteliğindedir. Maverdi'ye göre nefisler düzen ile emniyet bulmakta, suç oranı azalmakta, sükunet sağlanmakta ve zayıfların hakları korunmaktadır. Emniyetin sağlanması hususunda adalet Maverdi için önemli bir yere sahiptir. Ona göre dünyada güven içinde yaşamak için gerekli olan en kuvvetli ordu adalettir. Suçsuz ve zayıf insanlar adalet ile kendilerini emniyette hissetmekte ve adalet ile ayakta durmaktadırlar. Altıncı ve son ilke olan geniş emel ise toplumun kendisi için ve kendisinden sonra gelecek kuşaklar için hem iktisadi anlamda kalkınmış hem de ahlakın ve adaletin varlığının oturtulmuş bir devlet düzeninin bırakılmasını ifade etmektedir. Maverdi'ye göre bir önceki çağda yaşayan insanlar geleceğe yönelik büyük işlere teşebbüs etmezlerse bir sonraki çağda yaşayacak olanlar olağan durumunun iyileşmesi için çaba sarf edeceklerdir. Bu durum ise nesilleri sürekli bir tekrara sürüklemekte ve ideal bir devlet düzeninin sağlanmasını engellemektedir (Maverdi, 1982: 163-185).

Maverdi devlet örgütlenmesi içerisindeki tüm kademelerde görev yapan memurlar için de ahlak ve adalete önem vermiştir. Maverdi yaşadığı dönemde kamu yönetimi ile ilgili var olan tüm yönetsel basamakları incelemiş ve bunların başına atanacak idareciler ile memurların sahip olması gereken kriterleri belirlemiş ve bu mercilere ahlak ve adaletli olmaları hususunda nasihatlerde bulunmuştur. Maverdi'ye göre devlet başkanının sahip olması gereken kriterler; her yönü ile adil bir kimse olmak, görevini icra ederken ahlaklı davranışlarda bulunmak, görevi ile ilgili bilgi sahibi olmak, organlarının tam olması, toplumu korumaya yönelik gerekli güç ve cesarete sahip olmaktır (Maverdi, 1994: 21-22; Maverdi, 2000: 56). Vezirlerin veya başkan yardımcılarının sahip olması gereken kriterler; başkanın kendisine verdiği görevleri kötüye kullanmadan doğruluk üzere yapmak, doğru sözlü olmak, her türlü duruma karşı tamahkar olmak ve rüşvet almamak, kendisi ile insanlar arasında kin olmaması ve zeki ve anlayış sahibi olması gerekmektedir (Maverdi, 1994: 71). Maverdi bunların dışındaki idareci ve memurlara karşı nasihatlerinde görevleri ne olursa olsun öncelikle adaletli

davranmalarını, ahlaklı olmalarını tavsiye etmiştir. Bunun dışında hangi makam olursa olsun, makama getirilecek kişilerin bunu hak edecek kişiler olmalarını ve görevlerinin gerektirdiklerini yapmalarını nasihatte bulunmuştur.

4.4.2.6. Gazali

Gazali, gerek ameli gerekse nazari olsun, İslam düşüncesindeki felsefi, dini ve tasavvufi ana akımları en ayrıntılı bir şekilde sentezleyen düşünürdür (Fahri, 2004: 267). Birçok ilim dalında devrinin önde gelenlerinden biri olan Gazali, siyasetten astronomiye, fıkıhtan felsefeye kadar çeşitli alanlarda yüzlerce eser bırakmıştır. Gazali İslami felsefi düşüncenin gelişmesine katkıda bulunmuş ve özellikle tasavvuf alanında yeni bir çığır açmıştır (Bayraktar, 2014: 210). Bu katkıları ahlak ve adalet noktasında da etkisini göstermektedir.

Gazali kendisinden önceki felsefecilerin eserlerini inceleyerek ilimleri mantık, riyaziye, tabiiyat, siyaset, ilahiyat ve ahlak olmak üzere genel anlamda altı bölüme ayırmıştır (Çubukçu, 1970: 15). Gazali bunlar arasında ahlakın en önemli ameli ilim olduğunu vurgulamaktadır. Ona göre kendi nefsinin idare edemeyen insan başkalarını da idare edemez. Bu ise ahlaklı bir birey olmaktan geçmektedir (Gazali, 2013b: 65). Bu nedenle Gazali eserlerinde ahlaka geniş yer vererek ahlak felsefesinin temel sorunu olan mutluluğu ahlaki çalışmalarının merkezine almış ve bunun ölçütlerinin neler olduklarını ortaya koymaya çalışmıştır (Uyanık ve Akyol, 2013: 155).

Gazali ahlakın ne olduğunu tanımlamadan önce kendisinden önceki düşünürler tarafından ahlak ile ilgili tanımlamalara yer vererek, ilgili tanımların ahlak olmadığını, yapılan tanımların olsa olsa ahlakın meyveleri ve neticeleri olduğunu ifade etmiştir. (Gazali, 2013a: 124-125). Bu anlayış Onun ahlaka bakış açısını da yansıtmaktadır. Gazali ahlakı, “nefsin (ruhun) durumu ve şekil alması, maneviyatın hareketlerde hakim olması, iyi fiillerin, düşüncelerin zorlamadan südur etmesi” şeklinde tanımlamaktadır (Gazali, 1996: 51).

Gazali ahlak kavramını açıklamaya çalışırken insanın hem zahiri hem de batını yönüne vurgu yapmaktadır. Ona göre insanın gözle görülebilen vücudu ve kalp gözü ile görülebilen ruhu bulunmaktadır. Bunların ikisinin de kötülük ve iyilikleri bulunmaktadır. Birine güzel ahlak diğere ise güzel yaradılış denir. Güzel yaradılış için tüm organların mükemmel olması gerektiği gibi güzel ahlak için ise kalbin temel kuvvetleri olan ilim, öfke, şehvet ve adalet olgularının bir arada bulunması gerekmektedir. Bu huylar kötü olduğunda kötü bir ahlak, iyi olduğunda ise güzel ahlakın varlığı söz konusu olmaktadır (Gazali, 2011: 386-387).

Gazali öncelikle ahlak ile ilgili şeylerde dört belirleyici unsurun olduğunu söylemektedir. Bunlardan ilki iyi ve kötü işler, ikincisi iyi ve kötü işleri yapmaya güç yetirebilme becerisi, üçüncüsü iyiyi, kötüyü, güzeli ve çirkini bilmek ve dördüncüsü ise nefsanî bir hal ile güzel veya çirkin davranışlarda birine meylederek güzel veya çirkinden birini yapmayı kolaylaştırmaktır (Gazali, 2013a: 125). Bu unsurlar kişinin ahlaklı davranıp davranmadığı noktasında belirleyici olmaktadır. Yani ahlakın insandaki varlığı davranışları ile ifade edilmektedir. İnsanda südur eden fiiller akla, mantığa ve şeriata uygun ise bu davranışlar iyi veya ahlaki davranışlar olarak nitelendirilmektedir. İnsan davranışlarının çirkin ve şeriata muhalif olması durumunda ise ilgili davranışlar kötü ahlak olarak nitelendirilmektedir (Gazali, 1996: 51).

Gazali, ahlakı insanların mutluluğu açısından değerlendirmiştir. Gazali’ye göre, mutluluktan uhrevî katışıksız haz halini, sınırsız zenginlikleri, azalmayan yetkililikleri ve bütün zamanlar boyunca aşılmayan güzellikleri anlamalıyız. Zira Gazali’ye göre asıl

saadet Allah'ı bilmektir (Fahri, 2004: 269; Gazali, 2011: 36). Yani Onun bu mutluluk anlayışı bir saadet-i ebediyedir. Bu anlayış sonsuz ve sürekli bir saadeti ifade etmektedir. Her insan az ya da çok bir saadete doğru koşmaktadır fakat sonsuz mutluluğa ulaşmak için öncelikle ahiret gününün varlığına inanmak gerekmektedir. Ahiret gününe inananlar dünyada iken her müşküle karşı güçlü olurlar ve ebedi saadete ulaşabilirler. Bu ise insanın kemale ulaşmasını ifade etmektedir. Ona göre insan, kemale erişerek meleklerin seviyesine ulaşabilir ve bu da en büyük saadet anlamına gelmektedir (Sunar, 1967: 133; Gazali, 2013b: 105)

Gazali ebedi saadete ulaşma noktasında ilme çokça önem vermiş ve ahlakı da ilmin meyveleri olarak değerlendirmiştir (Pazarlı, 1993: 14). Zira Ona göre ilim açısından zayıf olan insan ahlak ve faziletler açısından zayıftır ve manevi tatminsizlik içerisinde mutsuz ve huzursuzdur (Gazali, 2004a: 159). Ebedi saadete ulaşmak için ilim ve amelin uyumlu olması gerekmektedir. O kişinin ilim ve amel uyumu çerçevesinde nefisini ubudiyet, kalbini rububiyete yönlendirerek Allah'a sadakat içinde olmayı ve insanlara da bu çerçevede güzel muamelelerde bulunmayı önermiş ve bunu gerçekleştiren insanların mutlu olabileceğini ifade etmiştir. (Uyanık ve Akyol, 2013: 155).

Gazali de tıpkı kendisinden önceki düşünürler gibi ahlakı faziletlere indirgeyerek açıklamaya çalışmıştır. Gazali'ye göre faziletlerin sayısı çok fazla olmakla birlikte bunları hikmet, şecaat, iffet ve adalet olmak üzere dört ayrı grupta toplamak mümkündür. Hikmet akli kuvvetin faziletini ifade etmektedir. Yani insanın hak ile batılı, doğru ile yanlış, iyi ile kötüyü birbirinden ayırma yetisine sahip olabilmesini ifade etmektedir. Şecaat gazabi kuvvetin faziletli olmasını ifade etmektedir. Yani cesaret, olgunlaşmış gazap ve kızgınlık duygusudur. Cesaret duygusu ham iken nefsin elindedir ve gazabın ham şekli zulüm ve yıkım aracı iken olgunlaşmış şekli adaletin kılıcı şeklini almaktadır. İffet şehvi kuvvetin olgunlaşmasını ifade etmekte ve ham iken her türlü kötülüğün emrine girebilmektedir. Bu nedenle şehvet duygusunun hikmete ulaşabilmesi için eğitilip olgunlaşması gerekmektedir. Adalet ise bu faziletlerin bir arada ve uyum içerisinde bulunmasını sağlayan fazileti ifade etmektedir. Adalet bu faziletler arasında en önemli olanıdır. Zira Ona göre adalet faziletlerden biri değil faziletlerin tamamını ifade etmektedir. Adaletin olmadığı her şey eksiktir ve tüm işler adaletle tamamlanmakta ve yürümektedir. Bu nedenledir ki "semavat ve arz adaletle ayakta durur" denilmiştir. Gazali bu dört fazilete sahip olan bir insanın mutlak anlamda ahlaklı olacağını ifade etmiştir (Gazali, 2010: 69; Gazali, 2004b: 247-248; Gazali, 2010: 74; Gazali, 2013a: 121).

Gazali adaleti açıklarken bireysel adaletten yola çıkmakta ve toplumsal bir adalete kapı aralamaktadır. Ona göre insanlar arasındaki ilişkilerde ve toplumsal yaşamda veya siyasi hayatta adaletin varlığı kişinin nefsindeki adalete bağlı olmaktadır. Yani insanlar nefislerinde ne derece adaletli iseler toplumsal yaşamda ve muamelelerde de o derece adaletli olmaktadır. Zira insanlar ferdi olarak nefislerinde adaleti kurmadıkça cemiyette adaleti inşa etmek mümkün olmamaktadır. Bu açıdan adalet hem bireysel yaşamda hem de toplumsal yaşamda ifrat ve tefritten uzak olmayı ifade etmektedir (Gazali, 2010: 74-75).

Gazali insanların kendi aralarındaki ilişkilerinde ve siyasi hayatta adalete çokça önem vermiştir. Ona göre insan medeni bir varlıktır ve bir arada yaşamaya ihtiyaç duymaktadırlar. Bunun ilk nedeni insanın neslini devam ettirmesi için bir aile kurmasıdır. Yani toplumsallaşma aile kurumu ile başlamaktadır. İkinci nedeni ise insanların yiyecek, giyinme ve barınma ihtiyaçlarını karşılamak istemeleridir. Bundan dolayı insanlar ihtiyaçlarını karşılamak için birbirleri ile yardımlaşmak ve diğer

insanlarla birlikte yaşamak zorunda olmaktadır (Gazali, 2013a: 502-503). Görüldüğü üzere Gazali'ye göre insanların toplum halinde yaşamalarının temel iki sebebi yardımlaşma ve dayanışma olmaktadır. Bu iki durum iktisadi ve siyasi hayatı, bu hayatların devamı için ise ahlak ve adaleti zorunlu kılmaktadır.

Gazali'ye göre insanlar hem kendi ihtiyaçlarını hem de birbirlerinin ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile çeşitli mesleklerle uğraşmak zorunda kalmaktadırlar. Bunlardan bir kısmı adaleti sağlamakta bir kısmı şehri korumakta ve bir kısmı ise ilişkilerin devamı için hüküm vermektedirler (Gazali, 2013a: 504). İnsanların bu ilişkilerinde adalet önemli bir yere sahiptir. Gazali'ye göre insanların birbirleri ile ilişkileri, aldanma ve aldatma arasında durmaktadır. Bu ilişkilerde adalet, bir kimsenin bir şey verirken karşıdakine hakkı olanı vermesi ve bir şey alırken de hakkı olanı almasını ifade etmektedir (Gazali, 2010: 74). Bu durum insanların hem öğrendikleri sanatları en iyi şekilde icra etmelerinde hem de birbirleri ile ilişkilerinde adaleti ifade etmektedir.

Gazali'ye göre insanların ihtiyaçlarını gidermek amacıyla bir araya gelmeleri önce aileyi sonra toplumu sonra da devleti ortaya çıkarmaktadır. Devletin varlığı için adalet önemli bir yer tutmaktadır. Siyasette adalet toplumun tek vücut olmasını ifade etmektedir. Yani adalet nefsin unsurlarında olduğu gibi toplumsal unsurlar arasında da dayanışma, yardımlaşma, kaynaşma ve bu unsurların birbiriyle uyumlu hareket etmesini ifade etmektedir (Gazali, 2010: 74). Adaletin olmaması bu uyumu imkansız kılmaktadır. Zira dünyanın mamur ve harap olması kesinlikle adalet ve zulüm ile gerçekleşmektedir (Gazali, 1969: 53). Bu nedenle hak ve adaleti de icra edecek bir otoritenin varlığı zorunlu olmaktadır. Gazali'ye göre bu otorite devlettir (Korkmaz, 1995: 37).

Gazali yöneticilere ahlaklı ve adaletli davranmaları hususunda çokça nasihatte bulunmuştur. Ona göre Allah yeryüzünde adaletten daha değerli bir şey yaratmamıştır (Gazali, 1969: 64). Adalet güneşinin ortaya çıktığı ilk yer idarecinin kalbidir. Bu güneşin ışığı daha sonra ailesine, yakınlarına, çalışanlarına ve bütün insanlığa yayılmaktadır. İdareci sadece kendisini zulümden uzak tutmamalı, kendisi ile birlikte yakınlarını ve kendi hiyerarşisi altında çalışan görevlileri de zulümden uzak tutmalıdır. Bunun sağlanabilmesi için öncelikle idarecinin adil davranması gerekmektedir (Gazali, 2014: 61-64). Adil davranabilmesi için ise akıllı olması gerekmektedir. Zira akıllı olmayan bir idarecinin yönetiminden hayır gelmez. Yöneticinin işini hakkıyla yapması hem kendisinin hem de toplumun mutlu ve huzurlu bir hayat sürmesini sağlamaktadır. Öyle ki işini hakkıyla yapan idarecinin bir saatlik ömrü başkasının ömrünün tamamı kadar kıymetli olmaktadır. Yine yönetici adaletin yanı sıra güzel bir ahlaka sahip olmalıdır. Öncelikle iyi bir ahlaka sahip olmayan birisi adaletli olamamaktadır. Ona göre kötü ahlaklı kişi gayesine kötü yollarla ulaşır ve ortaya çıkardığı çirkin davranıştan kendisini temizlemek için gayret gösterir. Böyle bir başkan çevresindekileri başına toplar ve çevresindekilere yaptığı davranışı güzel göstermeye çalışır ve bunun sonucunda bütün halkı düzenden çıkarır. Yine kötü ahlaka sahip bir başkan işe başlayınca çevresinde bulunan güzel ahlaklı insanları devletten temizleye çalışacağını ve bu durumun devletin düzenini bozacağını söyleyerek idarecinin ahlakından emin olunan kimselerden seçilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Gazali, 1969: 37; 92-100; Gazali, 2014: 45; Gazali, 2010: 71).

Gazali'ye göre ahlak eğitim ile düzelebilen bir olgudur ve kötü ahlaktan kurtulup güzel ahlaka sahip olabilmenin iki yöntemi bulunmaktadır. Bunlardan ilki kötü ahlakı düzeltmenin yolu ise ona muhalefet etmektir. Yani kötülüğe sevk eden davranışa muhalif bir tavır sergilemek ve onun zıddını icra etmek gerekmektedir. Ona göre her şeyin zıddı tekrar edildikçe insanda kalıcı bir hal almakta ve onun tabiatı olmaktadır. O halde iyi işleri adet edinmek ile iyi huylar meydana gelmektedir. İkincisi işleri ve ahlakı

güzel olan insanları sürekli görüp onlarla arkadaşlık etmektir. Kişi bu yolla kendiliğinden kötü ahlaktan kurtulup iyi bir ahlaka sahip olabilmektedir. İyi ameller ve beraberinde gelen güzel ahlak, kalbin çirkin suretten kurtulup iyi surete dönmesini sağlamaktadır ki bu da kişinin mutluluğunu her iki cihanda da mutluluğunu ifade etmektedir (Gazali, 2011: 389-391).

4.4.2.7. Kınalızade Ali Efendi

16. yüzyılın en önemli Türk-İslam düşünürü olan Kınalızade Eli Efendi, felsefe, fıkıh, ahlak, tefsir ve belagat ilimlerine ait zengin bir bilgi birikime sahiptir. Yazdığı eserlerde bu bilgi birikimi çokça görülen Kınalızade Ali Efendi, ahlak ile ilgili ele almış olduğu Ahlak-ı Alai adlı eseri, Türk-İslam kültürü içerisindeki en zengin anlatımı içermektedir. Bu eser felsefi ve dini gelenek ile şekillenen ahlak öğretisini zirveye taşımaktadır (Durak, 2012: 458). O eserinde, insanın sahip olduğu ilim ile amel ederek kemale ve her iki cihanda mutluluğa ulaşması için bebeklikten yaşlanıncaya kadarki bütün evrelerde geçerli olan ve ülkenin her tarafında ahlaki bir yaşam sürmek için gerekli olan öneriler sunmuştur. Yine Ahlak-ı Alai eseri, ahlaki, sosyal, iktisadi, siyasi, felsefi ve eğitim ile ilgili özellikleri açısından günümüz hayatına çokça faydalı olacak bir öneme sahiptir (Oktay, 2008: 107; Türer, 1999: 83).

Kınalızade Ali Efendi Ahlak-ı Alai eserinde temel olarak bireysel ahlak, aile ahlakı ve devlet ahlakı olmak üzere üç ana konu üzerinde durmaktadır. Ona göre bu üç ilmin inceliklerini öğrenmeden gerçek anlamda yetkinliğe ulaşamaz, mutluluğa erişemez ve kesin bilgileri elde edemez. Zira bu ilimler insan nefislerine başarı ve mutluluk kazandırmakta ve kutsallık ve temizlik sağlamaktadır (Kınalızade Ali Çelebi, 2016: 32).

Kınalızade Ali Efendi'nin ahlak anlayışı dini değerlerle şekillenen, insanın ruh ve beden bütünlüğü ile alakalı, iman ile kemalin özdeşleştiği bir yapıyı ifade etmektedir. Bu nedenle Onun ahlak anlayışı hem ilmi düşünce hem de ameli fiillerle bütünleşmiştir (Marulcu, 2011: 139). Zira Kınalızade Ali Efendi'ye göre mutluluk iki şekilde kazanılmaktadır. Bunlardan ilki doğru bilgi ve salih inançları elde etmek olan teorik bilgi, ikincisi ise davranışları güzel huylar ile süslemek ve çirkin davranışlardan sakınmak olan ameli fiillerdir. Ona göre Hakk'a yakın olmak ve yüce topluluğa katılmaktan ibaret olan mutluluk bu iki yolla sağlanabilmektedir (Kınalızade Ali Çelebi, 2016: 45).

Kınalızade Ali Efendi'ye göre mutluluk için temel etken iyi olma ve iyi yaşamaktır. Zira iyiyi bilme ve iyiyi yaşama bir yetkililiktir. Bu nedenle insanın mutlu olabilmesi için yetkililikleri kendisinde bulması ve bunları yaşaması gerekmektedir. İnsanın yetkinliği ise bilgi ile elde edilebilmektedir. Bu nedenle mutluluk ancak doğru bilgiye sahip olmak ile mümkün olmaktadır (Türer, 1999: 85).

Kınalızade Ali Efendi iyi bir ahlaka sahip olmak ve mutluluğa ulaşmak için dört temel erdemin varlığından bahseder. Bu erdemler hikmet, iffet, şecaat ve adalet erdemidir. Hikmet erdemi, fiillerin teorik güçten dengeli olarak çıkmasını; iffet erdemi, eğitilmiş şehvi güçten dengeli fiillerin çıkmasını; şecaat erdemi, gazabi güçten dengeli fiillerin çıkmasını; adalet erdemi ise, fiillerin eğitilmiş pratik güçten mutedil olarak çıkmasını sağlamaktadır. Ona göre bu erdemler içerisinde tüm diğer erdemleri kendisinde barındıran erdem adalet erdemidir. Yani adalet, hikmet, iffet ve şecaat erdemlerinin bir araya gelmesi ve birbirleri ile uyumlu olması durumunda faziletler yetkililik haline ulaşmakta ve adalet erdemi ortaya çıkmaktadır. Hikmet, iffet ve şecaat faziletlerinden herhangi birisinin bulunmaması durumunda adaletin zıddı olan zulüm

ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle bir insanın hem adil hem de ahlaklı olabilmesi için sayılan fiillerin kendisinde tam olarak bulunması gerekmektedir (Kınalızade Ali Çelebi, 2016: 87; 89).

Kınalızade Ali Efendi'ye göre adalet itidal üzere davranmak yani orta olmaktır. Zira Ona göre iki aşırı uç zulümdür. Çünkü adalet orta olmaktan çıktığı zaman ya başkasına haksızlığı ya da kişinin kendisine haksızlığını ifade etmektedir. Ona göre adalet nasıl ki bütün yetkililikleri kendisinde topluyorsa, zulüm de bütün eksiklikleri kendisinde toplamaktadır. Adaletsiz olmak Kınalızade Ali Efendi için başkasının haklarını şer'i yolla olmaksızın çiğnemek, namusuna tecavüz etmek veya nefesine zarar vermek şeklinde ortaya çıkmaktadır (Kınalızade Ali Çelebi, 2016: 102).

Yine Kınalızade Ali Efendi'ye göre adalet orta olması nedeniyle eşitliği ifade etmekle birlikte en üstün erdem ve en yüce haslettir. Ona göre adaletin uygulanacağı üç alan vardır. Bunlardan ilki iki kişiye mal, şeref veya mertebe bölüşümünde, ikincisi, alışveriş, kira ve rehin gibi muamelat ve tazminatta ve üçüncüsü ise edeplendirme ile ilgili had, siyaset, kısas ve taciz cezalarında ortaya çıkmaktadır. Bu üç alanın her birinde uyum ve orantılılık gözetilince adalet gerçekleşmektedir (Kınalızade Ali Çelebi, 2016: 113-114).

Kınalızade Ali Efendi, ahlakın en önemli fazileti olan ve aynı zamanda diğer tüm faziletleri kendisinde toplayıp ahlak ile eşdeğer bir konuma gelen adaletin önce bireysel olarak insan nefsinde, daha sonra da toplumsal yaşam içerisinde zuhur ettiğini ifade etmiştir. Zira Ona göre adalet evvela kişinin zati, sıfatları, güçleri ve organları ile ilgilidir. İkinci olarak ise ailesi, hizmetçileri, maiyeti, ortakları, dostları ve yöneticilerin vatandaşları ile ilgili olmaktadır (Kınalızade Ali Çelebi, 2016: 116). Bu durum adaletin hem bireysel hem de toplumsal bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır.

Kınalızade Ali Efendi'ye göre insanın mutlu olabilmesi için ihtiyaçlarını karşılayabilmesi gerekmektedir. Fakat insan, ihtiyaçlarını tek başına sağlayamadığı için ve bu nedenle diğer insanların yardımına muhtaç olduğu için medeni bir varlıktır. Bu durum insanları toplum halinde yaşamaya sevk etmekle birlikte beraberinde birçok sorunu getirmektedir. Ona göre insanlar toplumsal yaşamda diğer insanlara karşı üstünlük kurmaya, her istediklerini elde etmeye çalıştıkları için birbirlerine haksızlık etmektedirler. Bu haksızlıkların önüne geçilebilmesi ve insanların haklarının korunabilmesi için adaletin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Toplumsal yaşamda adaletin gerçekleştirilmesi için ise Kınalızade Ali Efendi üç şeyin gerekli olduğunu ifade etmektedir. Bunlardan ilki rabbani şeriat/kanun koyucunun yasası, ikincisi hükümdar/yönetici, üçüncüsü ise insanlar arasındaki ilişkilerde geçerli olan paradır (Kınalızade Ali Çelebi, 2016: 114; 378).

Kınalızade Ali Efendi toplumsal yaşamın beraberinde ortaya çıkardığı devleti erdemli ve erdemsiz devlet şeklinde ele almış ve incelemiştir. Ona göre erdemli devlet, kendisindeki medeniyet ve toplanmanın sebebi iyilikler ve menfaatler olan devlettir. Yani erdemli devlet, fertleri iyi işleri yapma ve kötülüklerden kaçınma temelleri üzerinde kurulan devlettir. Erdemli olmayan devlet ise kendisindeki medeniyet sebebi kötülük ve yanlışlıklar olan devlettir. Padişahların kendi devletlerinin erdemli olmaları için çalışmaları gerekmektedir. Bu çalışma için ise devlet adamlarının devleti yönetmeleri hususunda öncelikle adalet erdemine sahip olmaları gerekmektedir. Yine erdemli devletin yöneticisinin amacı, devleti kötülüklerden korumak ve ahlakı yetkinleştirmek suretiyle insanları mutluluğa ulaştırmak olmalıdır (Kınalızade Ali Çelebi, 2016: 415; 424).

Kınalızade Ali Efendi'ye göre adalet, devlet yaşamı için bütün erdemlerden daha önemli olan bir kavramdır. Ona göre insanın yaradılışı yöneten ve yönetilen arasında

müşterektir. Öncelikle bu ilişkide adaletin sağlanması gerekmektedir (Kınalızade Ali Çelebi, 1990: 96). Zira adalet, hazinenin bollaşmasına neden olmaktadır. Ona göre hazine memleketin imar edilmesi ile elde edilmektedir. Harap olan memleket maldan nasipsiz kalmakta ve halkı zenginlikten yeterli pay alamamaktadır. Bunların önlenmesi için adalet kesinlikle var olmalıdır. Yani memleket ancak adalet ile mamur olmaktadır (Kınalızade Ali Çelebi, 2016: 444).

Kınalızade Ali Efendi'ye göre devlet yönetiminde adaletin gerçekleştirilebilmesi için birçok şart bulunmaktadır. Bunlardan ilki çalışanlar ve halk arasında eşitliğin gözetilmesidir. Yani toplumsal yaşamda ve devlet yaşamında bulunan tüm insanlara aynı durumlar karşısında aynı muamelede bulunmak gerekmektedir. Bunlardan bir diğeri, makam, mevki ve görev dağılımında liyakatli davranılması ile görevlerin işlerinde ehil olan kimselere verilmesidir. Zira Kınalızade Ali Efendi'ye göre işlerin ehil olmayanlara verilmesi kadar devlete, topluma ve dine zarar veren başka bir şey yoktur. Bu nedenle liyakat şartını gözetmemek zulüm ve sapıklıktır. Yine rüşvetin kamu kurumlarında var olmasının kesinlikle engellenmesi gerekmektedir. Ona göre rüşvet yudumu ile sarhoş olanlar devlet içerisinde kim neyi isterlerse onu verirler ki bu da en büyük adaletsizliktir. Bu nedenlerden dolayı devletin varlığı için adaletin mutlaka devlet içerisinde var olması gerekmektedir. Zira adalete uymak ve zulmü engellemek için gerekli olan esasların çiğnenmesi sonucu cemiyet halinde yaşamının bir faydası kalmamakta ve hatta zararlı bir hal almaktadır. Bunun engellenmesi için yöneticiler, tebaasını ve çalışanlarını adalet kanunlarına uymaları hususunda onları zorlamaları ve erdemli olmalarını yükümlü kılmalıdır. Bu ise ancak devlet yöneticisinin gözden kaybolmadığı, muhtaçların ve mazlumların şikayet ve ihtiyaçlarını açıkça dile getirmekten muzdarip olmadıkları zaman gerçekleşebilmektedir (Kınalızade Ali Çelebi, 2016: 446-456; Kınalızade Ali Çelebi, 1990: 140).

Kınalızade Ali Efendi toplumsal yaşamda düzenin sağlanması ve zulmün engellenmesi için adalet ile birlikte sevgi kavramına dikkat çekmiştir. Hatta Ona göre sevgi kavramı adaletten daha üstün bir konumda yer almaktadır ve sevginin varlığında adaletle ihtiyaç duyulmamaktadır. Zira adalet insanların haklarını talep etmeleri ile ortaya çıkmaktadır. İnsanlar arasında sevgi olunca, kişi arzu ettiği şeyi istemesi halinde sevdiği kimseye cömertçe vermekte ve adalete ihtiyaç kalmamaktadır. Adalet ise ikilik ortaya çıktıktan sonra söz konusu olmaktadır. Yani sevgi tabii birliğe, adalet ise sınırlı birliğe benzemektedir. Bu nedenlerden dolayı sevgi kavramı Kınalızade Ali Efendi için adaletten üstün olmaktadır. Kınalızade Ali Efendi sevgiyi adaletten üstün görmekte birlikte iki olgu arasındaki bağın adalet ile sağlanabileceğini ifade etmiştir. Ona göre yönetici adalet ziyetini ile süslenerek haksızlıklardan kaçınırsa ve bu şekilde toplumdaki zulmü giderirse, yönetici ile halk arasında bir sevgi bağı oluşur ve zamanla halk sevgi dairesinden de geçerek yöneticiye itaat noktasında hakiki kulluk derecesine ulaşır (Kınalızade Ali Çelebi, 2016: 384; 402; Kınalızade Ali Çelebi, 1990: 141-143).

Kınalızade Ali Efendi padişahlarda/yöneticilerde etkin ve verimli bir yönetim için kendilerinde bulunması gereken yedi hasletten bahsetmektedir. Bunlardan ilki, hem dünyevi hem de dini alanda yüce işler yapmak ve insanları mutluluğa ulaştırmak için “yüksek gayeli olmak”tır. İkincisi, padişahın zeki olması ve yaşananları tecrübe ederek sağlıklı kararlar alması için “isabetli düşünce” tarzına sahip olması gerekmektedir. Üçüncüsü, hükümdar veya yönetici olan kimsenin yönetsel kararlar aldıktan sonra bu kararların sonucunu görebilecek “azim ve kararlılık”ta olmasıdır. Dördüncüsü, devlet yönetiminde ortaya çıkan olumsuzluklar konusunda “musibetlere karşı sabırlı ve tahammül”lü olmasıdır. Beşincisi, tebaanın malına tamah etmemesi için “zengin” olması gerekmektedir. Altıncısı, kendi sözünden çıkmayan “uygun asker ve itaatkar

tebaa”ya sahip olması ve yedincisi ise yüksek bir “soy”dan gelmiş olmasıdır. Kınalızade Ali Efendiye göre devlet yönetiminde soy çok önemli değildir fakat diğer hususların bir yöneticide mutlaka bulunması gerekmektedir (Kınalızade Ali Çelebi, 2016: 426-440).

4.4.2.8. Nizamülmülk

Büyük Selçuklu Devleti döneminde yaşamış olan Nizamülmülk, devlet yönetiminde birçok rol alarak uzun süre vezirlik yapmış ve dönemin sultanlarına hizmet etmiş bir devlet adamıdır. Nizamülmülk, adaleti, güzel ahlakı, kabiliyeti, bilgeliği ve cömertliği ile ve özellikle halkın hak ve hukukuna gösterdiği özen ile tanınmaktadır. O bu konuda insanların zulme uğramamaları için çaba göstermiş ve devlet kapılarının halka ve halkın şikayetlerine daima açık olması gerektiğini ifade etmiştir (Özaydın, 2007: 195). Sultan Melikşah Döneminde kendisine verilen geniş yetkileri akıllı ve tedbirli kullanması ve adaletli bir yönetim sergilemesi ile Büyük Selçuklu Devletinin en parlak ve en şanlı devrini yaşatmıştır (Aydın, 2016: 81).

Nizamülmülk Siyasetname isimli bir kitap kaleme almış ve bu kitapta iyi bir devlet adamının ve iyi bir yönetimin nasıl olması gerektiği ile ilgili bilgiler vermiş, devlet kademesinde yer alan yönetici ve diğer kamu görevlilerine çeşitli nasihatlerde bulunmuştur (Dağdelen, 2013: 294). Başlangıçta Sultanın başvuru kitabı olarak kaleme alınmış görünen Siyasetname, zaman içerisinde hem medeniyetler ve kurumlar tarihi hem de devletler hukuku ve devlet teşkilatı ile uğraşanlar açısından çok zengin bilgiler içeren bir eser haline almıştır. Zira Nizamülmülk, yazdığı eserde sadece sultana öğütler vermekle kalmamış, aynı zamanda devlet sistemi ve devlet yönetimi ile ilgili ciddi tekliflerde bulunmuştur (Menekşe, 2005: 198; Canatan, 2009: 200).

Nizamülmülk yazmış olduğu eserinde özellikle iyi ve adil bir yönetimin temelini araştırmış ve gözlemleri ile bunu ortaya koymaya çalışmıştır. Kendisinden önceki düşünürler devletin yönetilme gücünü ve meşruiyetini dine dayandırırken, O devleti yönetme gücünü, yöneten-yönetilen ilişkisini ve iyi bir yönetimin temelini, dine dayalı olarak ele aldığı ahlak ve adalet gibi temel iki ilkeye dayandırmıştır. (Dağdelen, 2013: 4). Eserinde özellikle adaletle vurgu yaparak devletin varlık gayesi olan adaletin nasıl sağlanabileceğini ve bu gaye için devlet organlarının nasıl şekillendirilmesi gerektiğinin yollarını ortaya koymaya çalışmıştır (Eşmeli, 2016: 140).

Nizamülmülk Etkin devlet adamlığı zekası ile Selçuklu Devletinde merkezi bürokrasinin şekillenmesini sağlayarak divanlar ve saray teşkilatları kurmuştur. Türk-İslam devlet medeniyetine ait unsurları birleştirerek ikta sistemini geliştirmiş, bu sistemin ülke içerisinde düzenli bir şekilde işlenmesini sağlamış ve yine bu sistem ile ülke refahının hem askeri hem de ekonomik anlamda kalkınmasını sağlamıştır. Yaptığı çalışmalar ile dönemin askeri ordusunu ortaçağın en güçlü ordusu haline getirmiştir. Yine çalışmaları ile yargı alanında İslami esaslara göre işleyen mahkemeler kurmuş, eğitim alanında ise Nizamiye Medreseleri ile ilk resmi eğitim merkezlerinin oluşturulmasını sağlamıştır (Özaydın, 2007: 195).

Nizamülmülk Siyasetname eserinde ahlak ve adalet kavramlarının ne olduklarını detaylı bir şekilde incelemek yerine, bu olguların yönetsel ve toplumsal açıdan önemine değinmiştir. Bu nedenle eser içerisinde ahlak veya adaletin doğrudan tanımına rastlanmazken, bunların önemine ait çokça ayet, hadis, hikaye ve ifadeler yer almaktadır. Nizamülmülk ahlak ile yöneticilerin ve diğer kamu çalışanlarının güzel ahlaklı olmalarını ve bu doğrultuda davranış sergilemelerini anlatmak istemiştir. Adaletle ise ayrı bir önem vermiş ve “Saltanat küfür ile devam etse bile zulüm ile devam

etmez” atasözü ile devletin varlığı için adaletin gerekliliğini vurgulamıştır (Nizamülmülk, 2017: 69).

Nizamülmülk Siyasetname’de genel manada devleti padişah/sultan, devletin çeşitli kademelerinde yer alan memurlar, yani bürokratik yapı ve halk olmak üzere üç farklı sınıf halinde ele almıştır. Eserinde devlet başkanının özelliklerine, devlet kurumlarında çalışan bireylerin davranışlarına ve halk ile padişah-kamu çalışanları arasındaki ilişkilere değinmiş ve bunların gerekliliklerini ifade etmiştir (Canatan, 2009: 203).

Nizamülmülk’e göre padişahın en önemli görevi adalet dağıtmaktır. Bu nedenle padişah haftada iki gün halk ile bir araya gelip onların şikayetlerini dinlemeli ve onlara çözüm olmalıdır. Bu durum karşısında zalimlerin korkacaklarını ve halka zulümden geri duracaklarını ifade etmiştir. Onun için bu durum, yani adalet dağıtma görevi halkın mutluluğu ve huzuru ile doğrudan bağlantılı olmaktadır. Bu nedenle padişahın adaletli olması zorunlu olmaktadır. Ona göre padişahlara en çok yakışan şey, gönüllerinin adalet evi olmasıdır. Zira dünyanın mamur olması Onun gönlündeki adalet ile sağlanabilmektedir (Nizamülmülk, 2017: 66; 69; 108; 112).

Nizamülmülk sultanın nasıl özelliklere sahip olması gerektiğini detaylı bir şekilde açıklamıştır. Ona göre Sultan; güler yüzlü, iyi huylu, mert, yürekli, bilgili, binicilikte ve farklı silahları kullanmada usta, sanatlara vakıf, şefkatli ve merhametli, sözünde duran, Allah’a ibadet eden, dini vecibelerini yerine getiren, din alimlerine karşı saygılı, ilim ve hikmet sahiplerine kol-kanat geren, yoksullara iyilik eden, emri altındakilere kaliteli bir yaşam sunan, zalimlerin halka zulmetmelerine engel olması gibi özelliklere sahip olmalıdır. Ona göre bu özellikler mutlaka padişahta bulunmalıdır. Çünkü padişah devletin devamı için gerekli olan yegane kişidir. Onun bu durumdaki sözleri “Yüce Allah her asırda, her devirde halktan birini seçer; onu övgüye değer padişahlık hünerleriyle donatır; dünya işlerini, Tanrının kullarının huzurunun sağlanmasını onun sorumluluğuna verir; fesadın, kargaşanın, fitnenin kapılarını ona kapatır. Böylece insanlar onun adaleti sayesinde yaşar; güven içinde olur; onun devletinin bekası ister” şeklindedir (Nizamülmülk, 2017: 65; 67). Bu açıklamalardan hareketle padişahın insanlar arasında devletin devamını sağlayan yegane güç olduğu ve bunu sahip olacağı güzel ahlak ve adalet ile gerçekleştirebileceği anlaşılmaktadır.

Eserde padişaha verilen bu önemin ve özelliklerin yanı sıra Onun dindar bir kişiliğe sahip olması ayrıca önemli olmaktadır. Nizamülmülk’e göre padişah için önemli olan en iyi şey, sağlam dindir. Çünkü din ile padişah kardeş gibidir. Kimin ülkesinde ızdırap varsa, dininde bozukluk vardır. Zira dini bozukluklar sırası ile bozguncular meydana getirmekte, ülkede kargaşa hakim olmakta ve padişahlık itibarsızlaşmaktadır. Bu nedenle padişahın dini bütün bir insan olması gerekmektedir. Ona göre sultanların en iyisi ilim erbabı ile düşüp kalkandır (Nizamülmülk, 2017: 125).

Nizamülmülk padişahın, ülkenin her tarafında halkın ihtiyaç duyduğu (su, yol, köprü, ikamet alanları açma vb.) hizmetleri karşılaması, kendilerine görev verdiği insanları mutlaka denetlemesi, yargıdan ve mali işlerden sorumlu kimselerin yolsuzluk yapmamaları ve rüşvet almamaları için bunların ücretlerini hazineden ve fazla ödemesi, karar almadan önce sabırlı olmasını, mutlaka istişare etmesini ve daha önceki benzer olaylardan çıkarım yapmasını, halkın durumundan ayrıntılı bir şekilde haberdar olmasını, işlerinde aşırıya kaçmamasını, yani orta olmasını tavsiye etmiştir (Nizamülmülk, 2017: 66; 91; 102; 164; 214; 244).

Nizamülmülk devletin bürokratik yapısı içerisinde yer alan devlet görevlileri üzerinde çokça durmakta ve kurumların nasıl iyileştirilip daha verimli bir hale getirilmesi hususunda çeşitli önerilerde bulunmaktadır. Nizamülmülk için bürokratik

yapının etkin bir şekilde işleminde vezire önemli görev olan yürütme rolünü vermiştir. Zira Nizamülmülk için vezir, devlet işlerinin düzenli bir şekilde işleminde için kurallar belirleyen, bu kuralların uygulanmasını sağlayan ve denetleyen, yanlış uygulamaları kaldıran sağlam görüşlü bir bireyi ifade etmektedir. Bürokratik yapının sağlıklı bir şekilde işleminde ve denetiminde temel yetkili vezir olmakla birlikte padişaha da denetimleri etkin bir şekilde yapma görevi verilmiştir. Nizamülmülk'e göre padişah, görevlendirdiği kişilerden gafil kalmamalı ve görevlerini yapmayan görevlileri işlerinden mutlaka uzaklaştırmalıdır. Nizamülmülk bunun dışında devlet dairesi içerisinde görev yapan memurlar ile ilgili olarak genel anlamda personelin özellikle liyakatli olması, çalışan personelin görevlerini zamanında ve tam yapması, işlerin durumu hakkında padişaha ve vezire bilgi vermeleri, çalışana durumuna göre görev verilmesi, yani iki çalışana bir iş, bir çalışana da asla iki iş verilmemesi olgularına sorunsuz bir bürokrasi için ayrıca önem vermiştir (Nizamülmülk, 2017: 66; 81; 91-92; 245).

Nizamülmülk halkı ve çalışanları padişahın ailesi olarak görmüş ve değerlendirmiştir. Halk ile ilişkilerde hiyerarşik bir yapılanmayı ifade eden Nizamülmülk, padişahın halkın durumundan mutlaka haberdar olmasını, bunun için belirli zamanlarda halk ile bir araya gelmesini, ulaşamadığı uzak bölgelerde yaşayan halkın durumunu çalışanlarından bilgi edinmesini, bu hususta küçük veya büyük konum farkı olmaksızın tüm çalışanların sultana bilgi vermesini ve bu bilgilerin sadece padişah tarafından bilinmesinin gerekliliğini ifade etmiştir (Nizamülmülk, 2017: 70-71; 81; 109; 130).

4.4.2.9. Defterdar Sarı Mehmet Paşa

Türk yönetim tarihinde devlet adamlarına rehberlik edici nitelikte öğütler veren, onlara yol gösteren birçok düşünür, yönetici danışmanı ve bilim adamı tarafından yazılmış eserler bulunmaktadır. 18. yüzyıl başlarında yaşamış Defterdar Sarı Mehmet Paşa ve kaleme aldığı "Nesayih'ül Vüzera V'el Ümera" yani Devlet Adamlarına Öğütler kitabı bunlardan birisidir (Biricikoğlu, 2013: 246). Defterdar Sarı Mehmet Paşa bu eserinde Osmanlı Devletinin yönetsel sistemini değil, devletin özellikle işleyiş/yönetiliş tarzını incelemiştir (Defterdar Sarı Mehmet Paşa, 1969: XI).

Defterdar Sarı Mehmet Paşa 18. yüzyıl başlarında uzun süre defterdarlık yapmış ve önemli işlerin görüldüğü Devlet Divanı'nda görev almış bir devlet adamıdır. Defterdar Sarı Mehmet Paşa defterdarlık görevinden sonra tecrübeleri doğrultusunda devlet düzeni ve devlet adamları hakkındaki düşüncelerini bu kitapta toplamıştır (Birdişli, 2010: 25; Özcan, 2015: 3). Defterdar Sarı Mehmet Paşa içinde bulunduğu dönemin devlet sorunlarını çok iyi analiz etmiş ve eserinde Osmanlı Devletinin hem sahip olduğu sorunlara hem de bu sorunlara çözüm önerilerinde bulunmuştur. O yazdığı eser ile ilgili olarak kendisinden önce birçok kişinin devlet idaresi ile ilgili eserler verdiğini fakat bunların derli toplu değil, parça parça ve perişan halde olduklarını, bu nedenle kamuya faydalı halde bulunmadıklarını, yazdığı eser ile bu eksikliği kapatıp kamuya hizmet etmeyi amaçladığını ifade etmiştir (Gümüş, 2012: 178; Defterdar Sarı Mehmet Paşa, 1969: 4).

Defterdar Sarı Mehmet Paşa Devlet Adamlarına Öğütler kitabını toplam dokuz bölümden oluşturmuştur. Bu bölümler incelendiğinde yönetim ile ilgili sorunların bireysel tecrübelere dayandığı için belli bir sistemden yoksun olduğu ve çoğu zaman konuların iç içe girdiği görülmektedir. Ayrıca eserde Osmanlı Devlet yapısına ait sorunlar, devletin sahip olduğu yapıya uygun olarak idari, mali ve askeri yönlerden ele

alınmıştır. Eserin birinci, ikinci ve dokuzuncu bölümleri idari alanı, dördüncü ve altıncı bölümleri askeri alanı, üçüncü ve dokuzuncu bölümleri mali alanı, beşinci bölüm halka ait alanı ve yedinci ve sekizinci bölümler ise kişisel nitelikleri ihtiva edecek şekilde ahlaki öğütleri içermektedir (Birdişi, 2010: 31).

Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın ele aldığı sorunlar incelendiğinde hemen hemen tüm sorunların temelinde adaletsizliği gördüğü ve bunların çözümü için ise ilk sırada adaleti gösterdiği görülmektedir. Yine O, tüm yönetici ve memurlar dahil olmak üzere kamu kurumlarında çalışan bireylerin kişilikleri üzerinde çokça durmuş, memurların ahlaki kurur ve zayıflıklarını derinden hissetmiş ve devletin gerilemesinin temel nedenlerinden birisini çalışanlardaki ahlaki yozlaşmaya bağlamıştır (Defterdar Sarı Mehmet Paşa, 1969: XII). Bu nedenle Defterdar Sarı Mehmet Paşa devlet incelemesinde ahlak ve adaleti İslam endeksli incelemiş ve bu önemli iki kavramı neredeyse tüm sorunların temelini teşkil edecek şekilde ele almıştır.

Defterdar Sarı Mehmet Paşa ahlak konusunda, kamu kurumlarında çalışan memurların açık ve gizli daima edep üzere bulunmalarına gayret etmelerini, hayır işler üzere olmalarını ve halka karşı daima güler yüzlü olmalarını istemiştir. Yine O güzel huylu olmak gerektiği ve bunun iki cihanda mutluluk getireceğini ifade etmiştir. Güzel huylu olmak Onun için insanlarla iyi geçinmek ve onları sevmek ve alçak gönüllü olmaktır (Defterdar Sarı Mehmet Paşa, 1969: 32-34; 100). Bu durum insanlarla sürekli iletişim içerisinde bulunan kamu kurumlarında işlerin daha güzel bir şekilde yürümesi için ayrıca önemli olmaktadır.

Defterdar Sarı Mehmet Paşa ülkede kamu düzeninin sağlanmasına yönelik olarak tüm kamu görevlilerinin adalet üzere iş görmelerini, ahlaklı olmalarını, rüşvet almamalarını ve yolsuzluk yapmamalarını nasihat etmiştir. Yine personel atamalarında liyakat kuralının kesinlikle işletilmesi ve kayırmacılığın yapılmaması gerektiğini ifade ederek tüm bu unsurları kamu düzeninin temeli olarak nitelendirmektedir. Onun kamu düzeni hususunda kullandığı temel formül “Sultanlık ancak devlet adamları ile, devlet adamları ancak mal ile, mal bayındırlık ile, bayındırlık da ancak adalet ve iyi yönetimle olur” şeklindedir (Defterdar Sarı Mehmet Paşa, 1969: 76). Gerçekten de adalet, ahlak, rüşvet, yolsuzluk, kayırmacılık ve liyakat gibi kavramların devlet yönetiminde dikkate alınmaması bu formülün sekteye uğramasına neden olmaktadır. Bu nedenle O, sayılan kavramların devlet düzeni açısından ne kadar önemli olduğunu açıklamaya çalışmıştır.

Defterdar Sarı Mehmet Paşa adaleti tüm kamu çalışanları için zorunlu kılmıştır. Ona göre gerek şanlı padişah, gerek şanı yüksek vezir ve ülkenin valileri, halkın yargıçları ve subayları ile diğer kamu çalışanları işlerinde adalet üzere hareket etmeye gayret ve dikkat etmelidirler. Ona göre tüm amirlerin adalete uygun davranması lazımdır lakin padişahın bu konuya herkesten daha fazla önem vermesi gerekmektedir. Zira adalet, sadece işlerin kusursuz bir şekilde işlemesi için değil aynı zamanda ülke refahı için de önemli bir kavramdır. Defterdar Sarı Mehmet Paşaya göre adalet hazineni artmasını ve halkın çoğalmasını sağlamaktadır. Hazine, halkın çokluğuna ve ülkenin bayındırlığına bağlı olmaktadır. Bu nedenle devletin kalkınması ise adalet ile sağlanmaktadır. Bu hususta padişahın yöneticilik konusundaki sorumluluğunu Hz. Peygamberin “Hepiniz yöneticisiniz ve hepiniz yönettiğiniz kimselerden sorumlusunuz” hadisi ile hem Müslümanların hem de gayrimüslimlerin haklarının korunması, işlerinin düzene sokulması ve onların tehlikelere karşı korunması konularında görevlerinin bulunduğunu ifade etmiştir (Defterdar Sarı Mehmet Paşa, 1969: 8; 20-22).

Defterdar Sarı Mehmet Paşa padişahın yanı sıra devletin hükümet işleri için görevlendirilen sadrazama da devletin refahı için önemli görevler vermiştir. Ona göre sadrazamlık makamına getirilecek kişinin öncelikle bu göreve layık olması

gerekmektedir. Yine böylesi yüksek konumda bulunan bir idarecinin devlet kademesinde çalışanların ve halkın durumundan haberdar olması, halkın durumunu iyileştirmek için doğruluk ve adalet üzere davranması, haksızlıkları engellemesi, halka zarar veren kötü uygulamaları kaldırması ve güzel hizmetlerle halkın refahını artırması gerektiğini vurgulamıştır. Yine sadrazamın kimseye haksızlık etmemesi, herkesi eşit görmesi, büyük, küçük, zengin, yoksul, halk, bey gibi ayrımlara gitmeden herkese eşit yaklaşması gerektiğini ifade ederek aslında tüm halka karşı adil davranılması gerektiğini ifade etmiştir (Defterdar Sarı Mehmet Paşa, 1969: 8).

Defterdar Sarı Mehmet Paşa kamusal hizmetlerin sunulması noktasında makam sahiplerinin hallerinin bilinmesinin gerekliliği üzerinde durmuş ve bunun kamusal sorunların önüne geçmede büyük fayda sağlayacağını düşünmüştür. Ona göre ortaya çıkan sorunların engellenebilmesi için merkez ile taşra birimleri arasında sıkı bir iletişim bağının kurulması, taşra birimlerinin gerçekleştirdiği faaliyetlerden merkezin kesinlikle haberdar olması, merkezin taşra birimlerini sürekli denetlemesi ve gerektiğinde taşra birimlerinin uyarılması gerektiğini ifade etmiştir (Defterdar Sarı Mehmet Paşa, 1969: 42).

Defterdar Sarı Mehmet Paşa kamuya personel seçimi hususunda özellikle “emanetleri ehline veriniz” düsturu ile görevlerin kim hak ediyorsa ona verilmesi gerektiği üzerinde çokça durmuştur. O makamların kayırmacılık, rica veya rüşvet ile değil, tanınmış, işin üstesinden gelebilecek kişilere verilmesini istemiştir. İş bilen fakat beyzade olmayan insanların konumundan dolayı köşeye atılmamaları gerektiğini ve bunlara devlet içerisinde görev verilmesinin birçok faydasının bulunduğunu ifade eden Defterdar Sarı Mehmet Paşa, aksi halde emanetlerin ehline verilmemesinin vatana, millete zarar vereceğini ve birçok bozukluğa neden olacağını belirtmiştir. Ona göre bunun engellenmesi için siyaset kılıcının kullanılarak zulüm ve adaletsizliğe sapanların görevlerinden alınması ve rütbelerin layık olana verilmesi gerekmektedir. Zira hiç kimse yeteri bulunduğu rütbe için istekte bulunmak külfetine ve zahmetine, mal, hediye ve rüşvet vermeye muhtaç değildir (Defterdar Sarı Mehmet Paşa, 1969: 42-44).

Defterdar Sarı Mehmet Paşa kamu kurumlarına personel seçme hususunda kanunların hazırlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Oluşturulan kanunların müderrisler ve bilginlere danışılarak yapılması ve devlet memurlarının niteliklerinin yine onların görüşleri doğrultusunda belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ona göre bu doğrultuda memurluğa seçilecek kişilerin kanunların yanı sıra kişilik anlamında kesinlikle bilgili ve faziletli olmaları gerekmektedir (Defterdar Sarı Mehmet Paşa, 1969: 48).

Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın üzerinde durduğu bir diğer önemli sorun rüşvettir. Ona göre felaketlerin en kötüsü rüşvettir. Zira rüşvet öyle bir beladır ki, hem halka büyük zararlar vermekte hem de din ve devletin kökünden yıkılmasına neden olmaktadır. Rüşvet hiçbir yararı bulunmamakla birlikte zararları devamlı ve bulaşıcı olan bir hastalık gibidir. Rüşvet, bütün kötü adetlerin ve zulümlerin başlangıcıdır. Hele devlet makamlarının rüşvetle ehil olmayan kişilere verilmesi daha büyük bir felaket olmaktadır. Ona göre rüşvetin engellenebilmesi için öncelikle adaletli olmak gerekmektedir. Zira adil bir vezirin başka iyi bir hali bulunmasa da bu durum rüşveti engellemektedir. Yine kamu kurumlarında bulunan üst düzey yöneticilerin rüşvet konusunda hassas olmaları ve rüşveti alana ve verene karşı düşman olmaları ile bunun önüne geçilebilmektedir (Defterdar Sarı Mehmet Paşa, 1969: 44-46).

Adalet ve ahlak ile ilgili açıklamalar incelendiğinde her iki kavramında bireysel yaşamdan toplumsal yaşama ve nihayet devlet yaşamına kadar etkili ve varlıklarının zorunlu olduğu görülmektedir. Zira adalet ve ahlak kavramlarının, insanların tek tek

bireysel anlamda yetkinliğe ulaşmasına ve beraberinde yetkin bir toplum ile kemal bir devletin ortaya çıkmasına katkıları yadsınamaz derecede önemlidir. Tüm tarihsel dönemlerde en üstün erdem olarak kabul edilen ve varlığı ile ahlaki erdemlerin anlam kazanmasını sağlayan adalet, insanın hep yanı başında bulunmuş ve insanlara hakkın, düzenin ve mutluluğun kapılarını aralama imkanı sunmuştur. Özellikle bu bölümde incelenen Eski Yunan ve Türk-İslam düşünürlerinin adalet ve ahlak ile ilgili düşünceleri incelendiğinde, bu kavramların insan yaşamı için ne denli önemli oldukları daha da belirginleşmektedir. Genelde ahlaki faziletleri ve özelde ise adalet faziletini kendisinde gerçekleştiremeyen bireyler toplumsal yaşamda zulme neden olmaktadır ve bu durum hem toplumsal hayat hem de devlet yaşamı açısından birçok sorunun yaşanmasını beraberinde getirmektedir. Çünkü adalet, bireyin sağlıklı bir varlık olmasını sağlayan temel erdemdir. Bireyin kendisi ile ilişkisinden tüm kamusal yaşama kadar etkili olmaktadır. Varlığı ile tüm evrende dengeyi ifade eden ve sağlıklı bir toplumsal yaşamın inşa edilmesini sağlayan adalet, kamu yönetiminde istikrar ve verimliliğin sağlanması açısından oldukça önemlidir.

Özellikle modern günümüz dünyasında adalet talep edenlerin sayısı sürekli artmakta ve toplumsal yaşamın her aşamasında varlığı arzulanmaktadır. Bu durum kamu yönetimi için de geçerli olan bir istektir. Çünkü günümüzde çeşitlenen ve artan toplumsal ihtiyaçların karşılanamamasında kamu yönetiminde yaşanan adaletsizliklerin ve gayri ahlaki davranışların önemli etkisi bulunmaktadır. Adaletin ve ahlakın bulunmadığı bir kamu yönetiminde birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Türk kamu yönetimi de kendi bünyesinde birçok sorun barındırmaktadır. Bu sorunların birçoğu adalet ve ahlak ile ilişkilidir. Dolayısıyla Türk kamu yönetiminin sahip olduğu yapısal ve işlevsel sorunların adalet ve ahlak açısından değerlendirilmesi sorunların çözümüne katkı sağlayacaktır. Çalışmanın bir sonraki bölümünde Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunlar adalet ve ahlak açısından değerlendirilecek ve ilgili sorunlara adalet ve ahlak çözüm önerisi olarak sunulmaya çalışılacaktır.

5. TÜRK KAMU YÖNETİMİ SORUNLARININ ÇÖZÜMÜNDE AHLAK VE ADALETİN ROLÜ

Türk kamu yönetimi bünyesinde merkeziyetçilik-yerelleşme sorunu, meşruiyet sorunu, kamu personel yönetimi ile ilgili sorunlar, kamu yönetiminde insan hakları sorunu, yönetimde gizlilik, dışa kapalılık ve şeffaflık sorunu, halka karşı hesap verebilirliğin olmaması sorunu, yönetimde denetim ile ilgili sorunlar, yönetimde yozlaşma ile ilgili sorunlar ve yönetimde verimsizlik sorunu gibi birçok sorun barındırmaktadır.

Türk kamu yönetiminin sahip olduğu bu sorunların giderilmesi amacıyla tarihsel süreç içerisinde birçok çözüm önerisi sunulmuştur. Bunlardan bazıları başarılı olurken bazıları ise uygulanma fırsatı bulamamıştır. Özellikle son dönemlerde Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunların giderilebilmesi için etik düzenlemelere de gidilmiştir. Türk kamu yönetimi ile ilgili sorunların çözümünde ahlak ve adaletin rolüne geçmeden önce, Türkiye’de ahlaki bir yönetimin oluşturulabilmesi için yapılmış olan çalışmaların incelenmesi önem arz etmektedir.

5.1. Türk Kamu Yönetiminde Ahlak ve Adaleti Sağlamaya Yönelik Çalışmalar

Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunlara tarihsel süreç içerisinde çeşitli yasa değişiklikleri veya yeni çıkarılan yasalarla, çeşitli yerli ve yabancı raporlarla ve yine hükümetlerin yaptıkları düzenlemelerle çözüm arayışlarına gidilmiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunların giderilmesi ve verimli bir kamu yönetiminin inşası için hazırlanan Dorr Raporu, Thornburg Raporu, Neumark Raporu, Barker Raporu, Martin ve Cush Raporu ve Leimgruber Raporu gibi yabancı raporlar ile birçok alanda yaşanan sorunlara çözüm aranmaya çalışılmıştır. Yine Türkiye’de 1960’tan sonra planlı döneme geçilmesi ile birlikte hazırlanan Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP), İdarenin Yeniden Düzenlenmesi İlkeler ve Öneriler (İYD) ve Kamu Yönetimi Araştırma Projesi (KAYA) gibi projeler ile kamu yönetiminin farklı alanları ile ilgili düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır. Planlı dönemde başlayan ve günümüzde de uygulanmaya devam edilen kalkınma planları da kamu yönetiminin verimli bir hizmet sunması yönünde çeşitli düzenlemeler yapma amacı taşımaktadır. Bu raporlar, projeler ve kalkınma planları temelde özel sektörden devlet yönetimine kadar birçok alanda farklı düzenlemelerin yapılması gerekliliğini kapsamaktadır. Türk kamu yönetimi açısından incelendiğinde ise; merkeziyetçilik, personel sorunları, halkın yönetime katılımı, şeffaflık, denetim, kırtasiyecilik, siyasallaşma, verimsizlik, yozlaşma gibi birçok temel soruna çözüm önerileri barındırmaktadır (Işıkçı, 2017: 172-176; Coşkun, 2005: 21). Sayılan çözüm önerilerinden halkın yönetime katılımı, şeffaflık, siyasallaşmanın giderilmesi ve verimli bir yönetimin oluşturulması gibi konular, her ne kadar etik bir yönetim oluşturma amacı taşımasa da kamu yönetiminde ahlaki bir kültürün oluşturmasına katkıda bulunma amacı taşıdığı söylenebilir.

Türk kamu yönetiminde ahlak ve adaletin hakim kılınabilmesi için atılması gereken adımlar 1990’ların sonundan itibaren başlamaktadır. Özellikle Avrupa Birliği’ne üyelik süreci ile 1998 yılından sonra hazırlanan ilerleme raporlarının Türk kamu yönetimi üzerindeki etkisi yadsınamaz derece önemlidir. İlerleme raporlarının gerekliliklerinin yerine getirilmesi amacıyla kamu yönetimi ile ilgili birçok düzenleme yapılmış ve kamu yönetiminin yeniden yapılanması hız kazanmıştır. İlerleme raporları temelde Türk kamu yönetiminin daha demokratik bir yapıya kavuşturulabilmesi, sahip

olduğu sorunların giderilebilmesi ve dolayısıyla verimli bir kamu yönetiminin varlığının sağlanabilmesi amacını taşımaktadır. İlerleme raporlarının kamu yönetimi ile ilgili olarak özellikle üzerinde durdukları konular ise merkeziyetçilik yerine yerelleşmeye önem verilmesi, şeffaf bir kamu yönetiminin oluşturulması, yolsuzlukların giderilmesi, kamu yönetiminin verimsizliğinin önlenmesi, hesap verebilirliğin işler hale getirilmesi, kamu personel sisteminde özellikle liyakatin gözetilmesi ve siyasallaşmanın önüne geçilmesi gibi sorunların çözümü ile ilgili düzenlemelerdir (www.ab.gov.tr, 10.05.2018).

Türk kamu yönetiminin sorunlarının giderilmesine yönelik özellikle 2000'lerden sonra bazen dolaylı olarak bazen de doğrudan etik düzenlemelerin yapıldığı yıllardır. Yapılan yasal düzenlemeler incelendiğinde, 2003 yılında çıkarılan ve 2006 yılında yürürlüğe giren 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu, yine aynı yıl çıkarılan 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 2004 yılında 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ve 2009 yılında çıkarılan Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Uyulacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelik, 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun çalışmaları, kamu yönetimi alanında yapılacak iyileştirmeler noktasında oldukça etkili olmuşlardır. Son dönem düzenlemelerin dışında Türk kamu yönetiminde ahlaki bir yönetim kültürünün oluşturulması için yapılan bazı önemli düzenlemeler veya kanuni metinler bulunmaktadır. Şöyle ki 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu da kamu yönetiminde gayri ahlaki davranışların giderilmesinde oldukça önemli maddeler barındırmaktadırlar. Dolayısıyla konunun anlaşılması açısından bu düzenlemelerin incelenmesi önem taşımaktadır.

Türk kamu yönetimine ahlakın hakim kılınabilmesi açısından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu önemli ilkeler barındırmaktadır. Kanun öncelikle kariyer ve liyakat ilkelerini benimsemiş ve kamu yönetiminde kayırmacılığın giderilmesine önemli katkılar sunmuştur. Kanunun 7, 11, 14, 28, 29 ve 31. maddeleri kamu yönetiminde ahlak açısından oldukça önemlidir. Kanunun 7. maddesi, kamu görevlerinin görevlerini tarafsız bir şekilde yerine getirmeleri ve kamu menfaatini gözetmelerini ifade etmektedir. 8. maddede, suç oluşturan eylemlerin hiçbir şekilde yerine getirilmemesi gerektiğini ve emri yerine getirenin sorumluluktan kurtulamayacağı belirtilmiştir. 14. maddede, devlet memurlarının kendileri, eşleri ve çocukları ile ilgili mal beyanında bulunmaları, 28. maddede ticari faaliyette bulunma yasağını, 29. Maddede menfaat sağlama ve hediye alma konusunu ve 31. maddede ise kamu personeli olan birisinin görevden ayrıldıktan sonra dahi gizli bilgileri açıklamamasını düzenlemiştir. Bu maddeler kanunun oluşturulduğu dönem açısından her ne kadar kamu yönetiminde ahlakın hakim kılınması amacını taşımasa da nitelikleri itibariyle ahlakı yakından ilgilendiren maddelerdir.

Türk kamu yönetiminde yozlaşmanın engellenmesi ve gayri ahlaki ve adaletsiz bir nitelik ifade eden yolsuzluk suçlarının önlenmesi hususunda var önemli bir düzenleme ise 1990 yılından beri yürürlükte bulunan “Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu”dur. Kanunun temel amacını yolsuzluk ve rüşvet ile mücadele oluşturmaktadır. Bunun sağlanabilmesi amacıyla kamu personelinin mal bildiriminde bulunmaları gerekmektedir. Böylesi bir gereklilik ile kamu görevlilerinin mal edinmelerinin denetlenmesi ve haksız kazanç elde etmelerinin engellenmesi amaçlanmıştır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, özellikle uluslararası belgelerde çıkar çatışması olarak tanımlanan suçlar ile yolsuzluk suçlarını düzenlemektedir (Yüksel, 2005b: 23). Kanunun 247-266 maddeleri kamu kurumlarında menfaat sağlama ile ilgili suçlar ve suçlara ilişkin cezaları düzenlemektedir. Bu maddelerde kamu yönetiminde yolsuzluk olarak ifade edilen, zimmet, irtikap, rüşvet, menfaat sağlama, görevin kötüye kullanılması, ticari faaliyette bulunma, görevin terki veya yapılmaması gibi gayri ahlaki davranışlar incelenmiş ve ilgili suçlara karşı öngörülebilecek cezalar belirtilmiştir.

2003 yılında çıkarılan ve 2006 yılından beri uygulanmakta olan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Türkiye'deki denetim ile ilgili sorunların giderilmesinde etkili olmuştur. 5018 sayılı kanun ile ilk defa etkililik, verimlilik ve ekonomiklik kavramları Türk denetim sistemine girmiştir (Al, 2007b: 4). Kanununun 8. maddesi ile kamu yönetiminin kamusal kaynakları ekonomik, etkili ve verimli bir şekilde kullanılması, etkin bir iç kontrol sisteminin oluşturulması ve mali anlamda yapılan işlemler sonucunda yetkili kılınmış mercilere hesap verilmesi gerekliliği sağlanmıştır. Aynı kanununun 10. ve 11. maddeleri ile de bakanların ve üst düzey yöneticilerin tüm işlemleri ile ilgili hesap verme sorumluluğu düzenlenerek mali konuların vatandaşlarla paylaşılması gerektiği ifade edilmiştir. Yine ilgili Kanununun 63-64-65. maddeleri arasında iç denetim tanımlanarak, iç denetimin kimler tarafından yapılacağı ve iç denetçinin görevleri detaylı bir şekilde açıklanmıştır. 68-69. maddelerinde ise dış denetim ele alınmış ve mali dış denetimin Sayıştay tarafından ve hangi kriterler doğrultusunda denetleneceği açıklanmıştır. Kanunun ilgili maddeleri kamu yönetiminde etkililik ve verimliliğin sağlanması amacını sıkça dile getirmektedir. Aydın'a göre, bu yasal düzenlemelerin uygulanması sonucunda, kısa sürede Türk kamu yönetiminde denetim ile ilgili sorunların çözümünde olumlu sonuçlar ortaya çıkacaktır (2017: 301). Yönetimde denetimlerde yaşanacak başarı beraberinde kamu yönetimi içindeki etik dışı davranışların önlenmesi amacıyla önemlidir. Dolayısıyla 5018 sayılı kanunun kamu yönetiminde ahlak ve adalet açısından oldukça etkili olabileceği ifade edilebilir.

2003 yılında çıkarılan 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, Türk kamu yönetiminde ahlaki bir nitelik arz eden açıklığın ve şeffaflığın sağlanabilmesi için yapılan önemli bir düzenlemedir. Kanununun 4. maddesi gereğince herkes bilgi edinme hakkına sahiptir. Bu nedenle kamu kurumlarından istenilen istisnalar dışındaki her türlü bilgi veya belgenin isteyen tarafa bildirilmesi gerekmektedir. Bilgiye erişim için ise kanunda belirtilen şartlarda başvuruda bulunulması yeterli olmaktadır. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kamu yönetiminde gayri ahlaki davranışların önlenmesi ve ahlakın yönetime hakim kılınması açısından oldukça önemlidir. Çünkü gayri ahlaki davranışlar ve adaletsizlikler gizliliğin ve kapalılığın hakim olduğu yönetimlerde daha fazla yaşanmaktadır. Bilgi edinme hakkının Türk kamu yönetiminde etkin bir şekilde uygulanması kamu yönetiminde ahlak ve adaletin hakim kılınması konusunda oldukça faydalı olacağı düşünülen önemli düzenlemelerden biridir.

Türk kamu yönetiminde ahlak ve adaletin hakim kılınabilmesi amacıyla oluşturulan en önemli düzenleme hiç şüphesiz 2004 yılında çıkarılan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanundur. 5176 sayılı kanuna kadar Türk kamu yönetiminde ahlak ile ilgili düzenlemeler dağınık halde bulunmaktaydı. Bu yasa ile Türkiye'de doğrudan ahlak ve adalete yönelik bir çalışmanın bulunması, Türk kamu yönetiminde ahlakın hakim kılınabilmesi için ciddi bir önem arz etmektedir. Çünkü bu yasa ile ahlak konusu bireysel veya toplumsal zeminden sonra ilk defa yasal zeminde kendisine yer bulmuştur. 5176 sayılı yasanın temel amacını belirten birinci madde "kamu

görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi” şeklindedir. Yasanın amacını oluşturan bu madde kamu yönetiminde özellikle etik davranış kodlarının belirlenmesi ve ahlaki bir kültürün kamu yönetimine hakim kılınmasını öngörmektedir. Yine bu madde doğrultusunda Kamu Görevlileri Etik Kurulunun oluşturulması amaçlanmıştır. 5176 sayılı Kanun kapsamında Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuş ve kanunun 3. maddesi gereğince kamu personelinin görevlerini icra ederken uyması gereken ilkeler hakkında yönetmeliğin çıkarılması, etik davranış kodlarının ihlali iddiası ile kendiliğinden veya başvuru üzerine gerekli incelemeleri araştırmak, ilgili yerlere bildirmek ve kamu yönetiminde ahlakın yerleşmesi için çalışmalar yapmak veya yaptırmak ile görevlendirilmiştir. Kanun gereği Kurul, “Genel Müdür” düzeyindeki yöneticilerin başvurularını kabul etmektedir. Diğer kamu görevlilerinin başvuruları ise Kurulda incelendikten sonra değerlendirilmektedir. Kurul başvuru sonrasında gerekli gördüğü bilgileri bakanlıklardan veya diğer kamu kurumlarından istemektedir. Kurulun istediği bilgiler kendisine verilmek zorundadır. Soruşturma en geç üç ay içerisinde son bulmakta ve sonuç Cumhurbaşkanlığı ve Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına yazılı olarak bildirilmektedir.

Türk kamu yönetiminde gayri ahlaki davranışların engellenmesi ve adaletin hakim kılınması yönünde atılan bir diğer önemli adım 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun çıkarılmasıdır. Kamu Denetçisinin (Ombudsman) Türkiye’de kamu yönetiminin denetlenmesinde önemi büyüktür. Kanunun amacı “kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir şikayet mekanizması oluşturmak suretiyle, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmak üzere Kamu Denetçiliği Kurumunu oluşturmak” şeklinde belirtilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ifade edilebilir Kamu Denetçisi, bağımsız bir faaliyet gösteren şikayet mekanizması olarak, insan haklarına ve adalete uygun bir şekilde denetim faaliyeti gerçekleştirmektedir. Kamu Denetçiliği Kurumu kamu kurumlarında özellikle bir baskı aracı olarak görev yapmakta ve bir yandan kamu yönetiminde ortaya çıkabilecek gayri ahlaki davranışların giderilmesini diğer yandan ise kamu yönetiminin hesap verebilir kılınmasını sağlamak üzere faaliyet göstermektedir. Dolayısıyla Kamu Denetçiliği Kurumu hem toplumun vicdanını hem de ahlak ve adalet gibi kişisel erdemlerin tinsel sembolünü ifade etmektedir (Keskin, 2013: 135). Ayrıca Ombudsmanın kamu yönetiminde insan haklarının korunması ve insan hakları ile ilgili ihlallerin giderilmesinde de önemli görevleri bulunmaktadır. Bu işlevinden dolayı Ombudsmanın insan haklarının korunması hususunda önemli bir rol oynayacağı ve bu konuda eğitici, caydırıcı, iyileştirici ve düzeltici etki yapabileceği söylenebilir (Aydın, 2017: 273).

Ombudsmanın yanı sıra Türkiye’de 2012 yılında 6332 sayılı Kanun ile “Türkiye İnsan Hakları Kurumu” adı ile kurulan ve 2016 yılında 6701 sayılı Kanun ile adı “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu” olarak değiştirilen kurumun, ahlaki bir nitelik arz eden insan haklarının korunması, geliştirilmesi ve denetlenmesi hususunda önemli görevleri bulunmaktadır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda kurumun insan hakları ihlalleri ile ilgili olarak, “İnsan hakları ihlallerini re’sen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” şeklinde ifade edilmiştir (Md.: 9/f). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunu insan hakları ile ilgili faaliyet gösteren diğer kurumlardan ayıran temel fark, insan hakları konusunda politika oluşturma görevine sahip olmasıdır (Barın, 2016: 61-62). Yani ilgili kurumun hem insan

hakları ile ilgili politika geliştirme görevi hem de denetleme görevi bulunmaktadır. Bu nedenle Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun insan hakları ihlalleri konusunda önemli görevleri bulunmaktadır.

Son olarak Türk kamu yönetiminde ahlak konusunda oldukça önemli olan iki farklı yönetmelikten bahsetmek gerekmektedir. Bunlardan ilki, 5176 sayılı yasada kurulması ön görülen “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, yönetimde ahlak konusunda ciddi ilkeler barındıran düzenlemelerden biridir. Yönetmeliğin amacı, “kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemek” şeklinde ifade edilmiştir. Yönetmeliğin belirlemiş olduğu temel etik ilkeler, kamu görevlilerinin halka hizmet bilinci ile faaliyet göstermeleri, hizmetlerin gerektirdiği standartlara uyma, kamu kurum ve kuruluşlarının amaç ve misyonlarına bağlı kalma, görevlerin dürüst ve tarafsız bir şekilde yerine getirilmesi, görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık davranma, kurumun iç ve dış hedef kitlesine karşı nezaket ve saygıyı gözetme, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması, hediye alma yasağı, kamu kaynaklarının ve mallarının korunması, savurganlıktan kaçınma, şeffaf bir yönetimin oluşturma, yönetime katılım, hesap verebilirlik ve mal bildiriminde bulunma olarak belirlenmiştir. Bu ilkeler kamu yönetiminde etik kültürün hakim kılınması amacıyla belirlenmiş temel ahlaki ilkelerdir. Yönetmelik, bu doğrultuda kamu kurumlarında ahlaki bir kültürün inşası için hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve kamu personelinin bu ilkelerden haberdar edilmesini öngörmektedir.

İkinci yönetmelik ise 2009 yılında çıkarılan “Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Uyulacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelik”tir. Yönetmeliğin temel amacı, etkin, verimli, hesap verebilir, vatandaş beyanına güvenen ve şeffaf bir kamu yönetimi oluşturmak; kamu hizmetlerinin hızlı, kaliteli, basitleştirilmiş ve düşük maliyetli bir şekilde yerine getirilmesini sağlamak üzere, idarelerin uyması gereken usul ve esasları düzenlemek”tir. Bu yönetmelik ile özellikle kamu yönetiminin hızlı, etkin ve verimli bir şekilde hizmet sunması amaçlanmıştır. Kamu yönetimi açısından oldukça önemli etik ilkeler barındıran ilgili düzenleme kamu yönetimi ile vatandaşlar arasındaki güvenin tesis edilmesinde kilit bir rol oynamaktadır.

Yapılan tüm düzenlemelere ve çalışmalara rağmen Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunlar varlığını büyük ölçüde hala korumaktadır. Esasen birçok alanda çıkarılan yasal düzenlemeler yerinde ve yeterli görülmesine rağmen kamu yönetiminin işleyişinde yaşanan aksaklıklardan dolayı sorunların varlığı devam etmektedir. Bu durum ise ahlak ve adaletin önemini artırmaktadır. Çünkü ahlak ve adalet açısından yetkinliğe ulaşmamış bireylerin hem toplumsal hayatta hem de kamu yönetimi içerisinde sorunlara neden olacağı ön görülmektedir. Türkiye’de ahlaki bir kamu kültürünün oluşturulması amacıyla yapılan düzenlemelerin yetersiz olması, var olan düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanmaması ve bu alandaki denetimlerin yetersiz olması gibi nedenlerden dolayı Türk kamu yönetimi yapısı ve işleyişi, ahlak ve adalet açısından henüz yeterli başarıya ulaşamamıştır. Dolayısıyla çalışmanın bu bölümünde “Türk kamu yönetiminin sorunlarının çözümünde ahlak ve adaletin büyük rolü vardır” hipotezi doğrultusunda Türkiye’de kamu yönetiminin sahip olduğu sorunlar ahlak ve

adalet açısından incelenecektir ve bu sorunlara ahlak ve adalet temelinde çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.2. Merkeziyetçilik-Yerelleşme Sorunu

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle merkeziyetçilik kavramı, merkeziyetçiliğin nasıl bir sorun haline geldiği ve Türk kamu yönetimine etkileri ve sorunun çözümü için ahlak ve adaletin rolünün ne olduğu açıklanmaya çalışılacaktır.

5.2.1. Merkeziyetçilik Kavramı

Daha önce de belirtildiği üzere merkeziyetçilik, karar alma yetkisinin yönetimin en tepesinde bulunan kişi veya kişilerce alınmasını ifade etmektedir. Merkeziyetçilik coğrafi merkeziyetçilik ve örgütsel merkeziyetçilik olarak kendi içerisinde iki ana gruba ayrılmıştır. Coğrafi merkeziyetçilik merkezi yönetimin karar alma ve uygulamaya ilişkin bir takım yetkilerini taşra teşkilatına ve yerel yönetimlere vermesini ifade ederken, örgütsel merkeziyetçilik ise bir kurumda karar alma ve uygulama yetkisinin en tepede bulunan kişi veya kişilerce kullanılmasını ifade etmektedir. Merkezi yönetimin temel özellikleri ise, kamusal hizmetlere ilişkin karar alma ve uygulama yetkisinin merkezi organın elinde olması, kamu hizmetlerinin gelir ve giderlerinin merkezden yönetilmesi ve merkezi idare birimlerinde yer alan personelin tüm işlemlerinin merkezden yönetilmesi şeklinde sıralanabilir. Bu özellikler merkezi yönetim ile yerinden yönetimleri ayıran temel farkları da ifade etmektedir.

Yerelleşme ise merkezi yönetimin kendisine ait siyasi veya idari anlamdaki bazı görevlerini kendi hiyerarşisi dışındaki otoritelere aktarmasını ifade etmektedir. Yerinden yönetim olgusu kendi içinde siyasi ve idari olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Siyasi yerinden yönetim, siyasi gücün merkez ve yerel arasında paylaşımını ifade ederken idari yerinden yönetim ise, yerel nitelikteki bazı hizmetlerin merkezi yönetimin dışındaki bazı kamu kurumlarınca yerine getirilmesini ifade etmektedir.

Her iki yönetim sistemi de kendi içerisinde birçok yarar ve sakıncayı barındırmakla birlikte ülkelerin tarihi, siyasi ve toplumsal yapılarına göre farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla bazı ülkelerde merkezi yönetim güçlü bir yapı sergilemekteyken bazı ülkelerde ise yerinden yönetimler daha güçlü bir yapıdadır. Lakin son dönemlerde özellikle de demokrasinin hakim olduğu ülkelerde yerinden yönetimlere daha fazla ağırlık verildiği ve merkezi yönetiminin zayıflatıldığı bir gerçektir. Zira halkın mahalli müşterek ihtiyaçlarının yöre halkı tarafından veya onların seçtikleri temsilciler eliyle yerine getirilmesi hem demokrasinin bir gereği olmakta hem de hizmetlerde kalite ve verimliliğin artmasını sağlamaktadır.

Yerelleşme olgusunun kapsamı son yıllarda oldukça genişlemiştir. Zira yerelleşme devlet içerisindeki bazı fonksiyonların yeniden paylaşılması kadar basit bir olgu değildir. Yerelleşme güç olgusunun doğrudan transferidir ki bu durum ise yönetim ile vatandaşlar açısından son derece önemli sonuçlar doğurmaktadır. Ayrıca yerelleşme ile birlikte yerinden yönetim kuruluşlarının klasik anlamda görevleri de değişmekte ve devlet içerisindeki kapsamı genişleyerek son derece önemli sorumluluklara ve görevlere sahip olmaktadır (Turan, 2016: 306).

Yerelleşmenin sağlanabilmesi ile genel anlamda merkezi idarenin yükü hafifletmekte, yerel yönetimlerin, vatandaşların ve gönüllü kuruluşların görevleri artmakta, hizmetlerin yerinden görülmesi sağlanmakta, kamu personeli aktif bir şekilde görev üstlenmekte ve halkın yönetime katılımı sağlanmaktadır. Merkeziyetçilik ise

gelişmekte olan ülkelerde merkezi yönetimin yükünü artırmakta, aşırı bürokratikleşmeye ve kırtasiyeciliğe neden olmakta ve yerel yönetimlerin girişim gücünü zayıflatmakta veya tamamen ortadan kaldırmaktadır (Eryılmaz, 2013: 236-237).

Günümüz Türk kamu yönetimi, halkın ihtiyaç ve beklentilerini karşılayamamakta ve günün ihtiyaç ve koşullarına cevap verememektedir. Halihazırdaki yönetim sisteminden yönetilenlerin memnuniyeti ise çok düşük bir seviyededir. Dolayısıyla merkezi yönetimin hantal ve işlevsiz halinin kamusal hizmetleri yerine getirememesi nedeniyle hem merkezi yönetimin yapısını küçültmek, hem de kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulmasını sağlamak amacıyla yerelleşmeye ağırlık vermek bir çözüm olarak düşünülebilir (Arslan ve Mahmutoglu, 2005: 34).

Türk kamu yönetimi sisteminin merkeziyetçi bir yapı sergilemesi şu anki bir problem olmanın çok ötesinde bir yapı arz etmektedir. Tarihsel süreç içerisinde şekillenerek günümüze kadar gelen Türk kamu yönetiminin merkeziyetçi olarak nitelendirilebilmesi, tarihsel olarak varlığının irdelenmesini ve merkeziyetçi yapının nasıl bir sorun haline geldiğinin incelenmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla tüm yönleri ile merkeziyetçiliğin bir sorun olarak incelenmesi ve sorunun kamu yönetimine etkilerinin ne ölçüde olduğunun belirlenmesi önem arz etmektedir.

5.2.2. Bir Sorun Olarak Merkeziyetçilik

Merkeziyetçilik Türk kamu yönetimi sisteminin hem en belirgin özelliği hem de en önemli sorunlarından birisidir (Aydın, 2017: 244). Merkeziyetçilik sorunu, Osmanlı Devletinin özellikle son dönemlerinden Cumhuriyete intikal eden ve günümüzde de varlığını devam ettiren önemli bir sorundur. Mutlakietçi bir yapı arz eden Osmanlı Devletinin mirası üzerine kurulu bulunan Türk kamu yönetiminde merkeziyetçilik sorununun aşılması ise kolay bir durum değildir.

Esasen merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki ilişkiler kamu yönetiminin karakteristiğini belirleyen temel unsurların başında gelmektedir. Kamu yönetiminin alt birimleri statüsünde bulunan bu iki yönetsel kademe arasındaki etkileşim, tarihsel süreç içerisinde siyasal, ekonomik ve toplumsal yapıların etkisi ile şekillenmektedir. Osmanlı döneminde yerel nitelikteki hizmetlerin batıdaki gibi yerel yönetim birimleri eliyle değil de vakıflar ve esnaf örgütleri tarafından yerine getiriliyor olması, yerelleşme hareketlerinin 19. yüzyılın ikinci yarısına kadar gecikmesine neden olmuştur (Kara, 2016: 250). Dolayısıyla devletin otoriter ve merkeziyetçi yönetim sistemi, Türk tarihinde sürekli olarak var olmasına ve bir tür yerelleşmenin olduğu Osmanlı Devletinde de kısmen bulunmasına rağmen, daha çok Tanzimat ile birlikte şekillenmeye başlamıştır. Merkeziyetçiliğin Tanzimat dönemi yönetim sisteminin temel özelliği olması, bu dönemde birçok sorunun yaşanmasına neden olmuştur. Yaşanan sorunlarla birlikte modernleşme hareketleri sonucu Osmanlı Devletinin örgütsel anlamda büyümesi, uzmanlaşma ve yerelleşme hareketlerinin hız kazanmasını sağlamıştır. Merkeziyetçilik sorununa karşı bu dönemde özellikle Prens Sabahattin'in yerelleşmenin sağlanması ve il genel meclis üyeleri ile merkezi yönetim temsilcilerinin halk tarafından seçilmesi gereği üzerinde kurmuş olduğu Teşebbüs-i Şahsi ve Adem-i Merkeziyet cemiyetinin çalışmaları, yerelleşme konusunda çeşitli görüşler ve teoriler öne sürse de pek kabul görmemiş ve merkeziyetçilik artarak devam etmiştir (Aydın, 2017: 244-245; Lamba, 2010: 135-153).

Tanzimat'ı izleyen yıllarda batı ile ilişkilerin yoğunluk kazanmasının da etkisiyle 1855 yılında Osmanlı'da ilk belediye denemesi, 1857 yılında Altıncı Daire-i Belediyenin kurulması ile belediye teşkilatının başkent ve diğer illerde kurulmasına

öncülük etmesi, 1864 yılında Vilayet Nizannamesi ile belediye yönetimlerinin İstanbul dışındaki illerde de kurulmasının düzenlenmesi, il özel idarelerinin yapısal olarak bir şekilde sokulması ve köylerin bir yerel yönetim birimi olarak kabul edilmesi, 1869 yılında Dersaadet İdare-i Belediye Nizannamesi ile İstanbul Şehreminliğinin yapısının değiştirilmesi, 1870 Tarihli İdare-i Umumiye-i Vilayet Nizamnamesi ile vilayet, sancak ve kazalarda belediye örgütünün kurulması, 1876 yılında çıkarılan Kanun-i Esasi ile tüm ülkede kurulacak belediyelerin seçim ile göreve gelmesi ve belediyelerin kuruluşlarının, yapılarının ve organlarının yeniden düzenlenmesi, 1877 yılında çıkarılan Deersaadet Belediye Kanunu ile İstanbul'daki gittikçe büyüyen sorunlara çözüm bulunmasının amaçlanması, gibi yerelleşme hareketleri devam etmiştir (Ünal, 2011: 244; Çiçek, 2014: 58; Anbarlı Boztaş ve Kızılkaya, 2016: 616).

Osmanlı Devletinden sonra kurulan Cumhuriyet, siyasal yapı, siyasal kültür ve hatta birçok kurumlarıyla Osmanlı merkezîyetçiliğini devralmıştır. 1921 ve 1924 Anayasalarında yerel yönetimlerin varlığına kısmen değinilmiş, 1924 yılında 442 sayılı köy kanunu ve 1930 yılına gelindiğinde 1580 sayılı Belediye Kanunu çıkarılmıştır. İzleyen yıllarda tek parti döneminde yerelleşme yerine merkezîyetçilik daha da katı bir hal almıştır. 1950'de iktidara gelen Demokrat Parti her ne kadar yönetimi demokratikleştireceğini ifade etse de siyasal gelenek ve yapıda ciddi bir değişim gerçekleştirememiş ve merkezîyetçilik varlığını devam ettirmiştir. 1961 ve yerelleşme açısından benzer özellikleri taşıyan 1982 Anayasalarında merkezî yönetim ve yerinden yönetim kuruluşlarının varlığına vurgu yapılarak adem-i merkezîyetçiliğin benimsendiği görülmektedir. 1970'lerde yaşanan siyasal, ekonomik ve sosyal krizlerin küreselleşmenin de etkisiyle tüm dünyada merkezîyetçi yapıyı sorgular hale getirmesi Türkiye'de de etkili olmuş ve 1980'lere gelindiğinde yerelleşme hareketleri biraz daha hız kazanmıştır. Özellikle 1980 yılında 3030 sayılı Büyükşehir Belediye Yasası ile 1988'de Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartının kabul edilmesi önemli adımlar olarak değerlendirilebilir. Bu önemli gelişmeleri ise 2004 ve 2005 yıllarında yerel yönetim kanunlarının değiştirilerek demokratikleşme hareketlerinin ağırlık kazanması izlemiştir (Görmez, 2000: 83-84; Arslan vd., 2016: 44; Güven vd., 2017: 195; Lamba, 2010: 142).

Osmanlı'dan günümüze yerelleşme ile ilgili olarak zikredilen yasal düzenlemelerin yanı sıra özellikle Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren çıkarılan ve temelde merkezîyetçi yapının yumuşatılması gerektiği üzerinde duran Neumark, Barker ve Martin ve Cush gibi Raporların önemli bir yeri bulunmaktadır. Yine özellikle planlı döneme geçiş ile birlikte hazırlanan ve günümüzde de varlığını devam ettiren Kalkınma Planları, Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi ve Kamu Yönetimi Araştırma Projeleri ile yerel yönetimlerin yeniden düzenlenmeleri ve merkezî yönetim ile yerel yönetimler arasında görev, yetki ve sorumlulukların tekrar belirlenmesi gibi önemli konular içermiştir.

Yapılan açıklamalardan hareketle Türk kamu yönetiminde merkezîyetçi yapının yumuşatılarak yerelleşmenin ön plana çıkarılmasında 1850'lerden günümüze kadar birçok önemli adımın atıldığı söylenebilir. Lakin gelinen noktada uygulamada hala merkezîyetçi yapının ağırlıklı olarak hissedildiği, çeşitli ekonomik, siyasal ve toplumsal kaygılardan dolayı merkezîyetçiliğin korunduğu, merkezî yönetimin yerel yönetimler üzerindeki denetiminin hala sıkı ve kapsamlı olduğu ve yerel yönetimlerin idari ve mali açıdan merkeze bağlı bir şekilde faaliyet gösterdiği görülmektedir. Günümüzde merkezîyetçiliğin beraberinde getirdiği sorunlar ve bu sorunların boyutu ise kamu yönetimini önemli bir ölçüde etkilemektedir.

Aşırı merkezîyetçilik, Türk kamu yönetimi sisteminin sürekli kargaşa ve kriz içerisinde bulunmasına, yapısının ve süreçlerinin yozlaşmasına, kırtasiyeciliğin

artmasına, aşırı büyüme, kaynak ve zaman israfına neden olmaktadır (Yılmaz, 2007: 219). Yine aşırı merkeziyetçilik örgütsel esnekliğin azalmasına ve hızlı ve etkin karar alamamaya neden olmaktadır. Oysa yerellik ilkesinin Türkiye’de tam olarak uygulanması ile kararların halka en yakın alt yönetsel birimler tarafından alınmasını sağlayacaktır. Bunun sonucunda ise esnek, katılımcı, verimli ve daha ekonomik bir yönetim anlayışı gerçekleşecektir (Turan, 2016: 169; Yıldırım, 2014: 132).

Genel ve yerel nitelikteki kamu hizmetlerinin planlanması, karşılanması ve halka sunulması, bunlara ilişkin yönetim esaslarının ve örgütsel yapıların karakteristiği açılarından bakıldığında Türkiye’de yerel yönetimler, merkezi yönetimin bir tür idari veya icracı temsilcileri, uzantıları veya belli ölçüde taşra teşkilatının unsurları şeklindedir. Yerel yönetimler merkezi yönetim tarafından kendilerine verilen yerel nitelikteki kamusal hizmetleri yine merkezin ağırlıklı olarak denetimindeki gelirler ile sunmaya çalışan, hizmetlerin kararlaştırılması ve yürütülmesi konusunda çok az takdir yetkisine sahip organlardır (Kösecik ve Sağbaş, 2005: 112). Yerel yönetimlerin bu durumu karar alma ve uygulamaya ilişkin özerk olamamalarına ve merkeze bağlı bir şekilde, adeta merkezin bir uzantısı gibi görev yapmalarına ve birçok sorunun yaşanmasına neden olmaktadır.

Günümüzün mevcut merkeziyetçi yapısının yeniden yapılandırılması ve yeniden yönetimleşmeye veya bir tür yerelleşmeye gitmek artık bir ihtiyaç haline gelmiştir. Çünkü merkeziyetçilik bu çalışmada ele alınan neredeyse bütün sorunların altındaki en önemli nedendir (Aydın, 2017: 247). Türkiye’de merkezi idare ile yerel yönetim birimleri arasında görev, yetki ve sorumluluk paylaşımı konularında genel bir mutabakat olmakla birlikte en uygun çözüme ulaşmada ciddi sıkıntılar bulunmaktadır. Merkezi idare ile yerel yönetimler arasında yetki paylaşımı konusunda tarafları rahatlatan bir çözüme henüz ulaşılabilmiş değildir. Merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki asıl sorun, söz konusu hizmetlerin yönetimler arasında adil bir şekilde paylaşılması noktasında ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasında yapılacak olan görev paylaşımının belli ölçülere dayandırılması gerekmektedir (Bozan, 2013:156; Güngör, 2012: 3; Tortop vd., 2008: 141).

Merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasında siyasal, yönetsel ve mali açıdan ilişkiler söz konusudur ancak ikisi arasındaki idari vesayet ya da vesayet denetimi başlı başına bir sorun niteliğindedir. İdari vesayet, merkezi yönetim ile yerinden yönetim kuruluşları arasındaki bütünlüğü sağlayan bir hukuki araçtır (Aydın, 2014: 247-248; Günday, 2013: 84). İdari vesayet, “merkezden yönetimin, yerinden yönetim sistemi üzerinde kurulan idare ve kurumların işlemleri ve eylemlerini yasalarla belirlenen sınırlar içerisinde kontrol etme ve kararlarını bozabilmek yetkisini” ifade etmektedir. Yerel yönetimlere kanunlar tarafından verilen görevlerin büyük bir bölümü merkezi yönetim tarafından üstlenilmesi merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerindeki idare vesayet yetkisinin giderek artmasına ve özerkliğin azalmasına yol açmıştır. Yine Vesayet denetiminin yalnızca hukuka uygunluk esasına göre yapılması gerekirken, hizmetlerin yerindeliğini ölçmeye ve değerlendirmeye kadar uzanan bir nitelik göstermesi sorun teşkil etmektedir. Yerindelik denetimi, yerel özerklikle bağdaşan bir durum değildir. Anayasanın 127. maddesine göre de merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerinde hiyerarşik denetim değil idari vesayet yetkisi bulunmaktadır (Doğan, 1996: 31; Mahmutoğlu, 2011b: 46; Eryılmaz, 2015: 300; Keleş, 2014: 58; İsbir, 2009: 1592).

Türk kamu yönetiminde merkeziyetçilik sorununun çözümü ve bu sorunun kamu yönetimindeki olumsuz etkilerinin giderilebilmesi için, yukarıda da değinildiği üzere,

birçok adım atılmıştır. Lakin merkeziyetçilik bir sorun olarak varlığını hala devam ettirmekte ve birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Çalışmanın bir sonraki başlığında bu sorun ahlak ve adalet açısından değerlendirilecek ve soruna çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.2.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü

Merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki idari görev bölüşümü, mali kaynak tahsisi ve denetim hususlarında adalet önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Adaletin ne olduğu ile ilgili düşünceler incelendiğinde, onun hakkaniyet temelli bir kavram olduğu görülmektedir. Yani kim neyi hak ediyorsa, hak ettiğinin kendisine verilmesini ifade etmektedir. Adalet yalnızca bireyleri ilgilendiren bir kavramın çok ötesinde bir anlam taşımaktadır. O sadece bireysel ve toplumsal yaşam ile ilgili değil, aynı zamanda devlet, devletin kurumları ve bunlar arasındaki ilişkilerde de kendisini göstermektedir. Zira Platon adaleti, kimi zaman kişilere kimi zaman da devletlere özgü bir erdem olarak ifade etmiştir. İbn Rüşd'e göre adalet devlet yönetimi ile ilgilidir ve devletin ayakta kalması ile düzenin sağlanması adaletin varlığına bağlıdır. Maverdi devlet işlerinin ancak adalet ile düzene girebileceğini, Hz. Ömer (r.a.) ise adalet mülkün temelidir sözü ile adaletin devlet yönetimi açısından ne kadar önemli bir olgu olduğunu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki ilişkiler de adalet temelli değerlendirilebilmektedir (Platon, 2016: 81; Şulul, 2015: 85; Maverdi, 2013: 48).

Platon devleti yöneticiler, askerler ve zanaatkarlar ile çiftçiler olmak üzere üç sınıfa ayırarak devletin varlığını, halkın mutluluğunu ve adil bir devlet yapısını bu üç sınıfın kendi üzerlerine düşen görevleri yapmalarına bağlamıştır (Platon, 2016: 197; 208). Türkiye'de kamusal hizmetler merkezi yönetim ve yerel yönetimler tarafından sunulmaktadır. Sunulan hizmetlerde etkililik ve verimliliğin sağlanabilmesi ve bunun sonucu olarak toplumsal mutluluğun ve refahın artırılabilmesi, bu kurumların birbirlerinin görev ayırımına riayet etmeleri ve kendi alanına giren görevleri en iyi şekilde yapmaları ile doğrudan orantılıdır. Yani Merkeziyetçiliğin olması gereken düzeyde olabilmesi ve yerel birimlerin görev, yetki ve sorumlulukları doğrultusunda etkin ve verimli bir şekilde hizmet sunabilmesi için, merkezi yönetim ile yerel yönetim birimleri arasında hakkaniyet temelli bir adaletin varlığı gerekli olmaktadır.

Kamusal hizmetlerin ülkenin her tarafında ve her yerleşim biriminde mali imkanlar nispetinde dengeli ve adaletli bir şekilde sağlanması, devletin temel görevlerinden biridir. Fakat Türkiye'nin hem idari hem de mali sistem açısından geleneksel olarak merkeziyetçi bir sisteme sahip olması, görev ve yetkilerin büyük oranda merkezi yönetimde toplanmasına neden olmuştur (Uysal ve Meccek, 2015: 1170; Urhan, 2008: 99). Merkezi idarenin mahalli nitelikteki ihtiyaçları genel politikalar çerçevesinde bölge halkının istekleri doğrultusunda yine belde sakinleri tarafından tespit edilip yürütülmesi ve buna uygun olarak idari ve mali sorumlulukların belirlenmesi gerekmektedir. Yani devlet merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki görev paylaşımında bir denge oluşturmalıdır. Adalet bir yönü ile dengenin sağlanabilmesini ifade etmektedir. Adalet genelde denge arar, dengesiz durumların giderilmesi için çaba gösterir. Hem özverilerin dağılımında hem de karşılıkların verilmesinde denge sağlanmalıdır. Bu bağlamda Yerel nitelikli hizmetlerin yerel yönetim birimleri tarafından sunulması ve merkezi yönetimin kendi alanına giren görevlerle donatılması adaletin icrası anlamına gelmektedir. Bu dengenin sağlanamaması kargaşaya ve haksızlığa neden olabilmektedir. Zira İbn Rüşd'e göre devletlerde meydana gelen

haksızlıkların ve dolayısıyla kargaşanın nedeni adaletin olmamasındandır (Özdemir, 1991: 313; Önder, 2014: 26; Çeçen, 1999: 64; Şulul, 2015: 86).

Türkiye’de gelir kaynaklarının büyük bir kısmı merkezi yönetimin elinde bulunmaktadır. Yerel yönetimlerin hem merkezi yönetimden alacakları gelirin miktarı hem de kendi öz gelirleriyle ilgili ilkeler genellikle merkezi yönetim tarafından belirlenmektedir. Dolayısıyla, Türkiye’de merkezi yönetim ile yerel yönetimler arası adil, rasyonel ve düzenli bir kaynak bölüşümü de yapılmamıştır (Türkoğlu ve Demirhan, 2013: 329-330). Bu durumun bir sonucu olarak merkezi yönetim, mali kaynakları kendi elinde toplamakta ve bunları yeri geldiğinde yerel yönetimleri etkilemede bir araç olarak kullanmaktadır. Yine mali kaynakları az olan yerel yönetimler kendi hizmet alanlarındaki bazı görevleri merkezi idareye devretmek zorunda kalmaktadır. Yerel yönetimlerin mali kaynaklarının yetersiz olması özerkliklerinin sınırlandırılmasına ve merkezi yönetimlerin daha çok müdahale etmesine yol açmaktadır (Urhan, 2002: 100; Tekeli, 2009: 169). Merkezi yönetimden yerel yönetimlere kaynak aktarılması mevcut yapıda kaçınılmaz olduğuna göre, merkezi yönetim ile yerel yönetim arasında gerçekleştirilecek kaynak bölüşümünün, görev bölüşümüne paralel olarak, adaletli bir biçimde yapılması gerekmektedir. Yani merkezi yönetim tarafından yerel yönetimlere aktarılacak mali kaynak belirlenmeden önce yerel yönetim birimlerinin görev ve sorumlulukları belirlenmeli ve görevleriyle orantılı bir mali kaynak tahsis edilmelidir. Bu doğrultuda Türkiye’de öncelikle mali kaynak paylaşımının tekrar gözden geçirilmesi ve adil bir kaynak dağılımının sağlanması gerekmektedir (Türkoğlu ve Demirhan, 2013: 330; Kesik, 2005: 81; Ayyıldız, 2012: 15).

Yine Türkiye’de, bir sorun teşkil eden idari vesayet yetkisinin yeniden düzenlenmesi ve bu doğrultuda yerel yönetimlerin özerkliğinin korunması, adil kanunların oluşturulması ve uygulanması ile yakından ilişkilidir. Çünkü idari vesayet kanuna dayanan ve kanunla sınırlı bir denetim türüdür. Montesquieu’ye göre adalet insanların yaptığı yasaların öncüsüdür ve adaletin olmazsa olmazı iyi yapılmış kanunlardır (Turan, 2016: 81; Kılıç, 2014: 6; 161). Yasalarla ölçülü olarak ele alındığında yasalara aykırı düşen, uymayan kurallar, uygulamalar adaletsiz sayılır. Türkiye’de idari vesayet yetkisi, çok genel yorumlanmaya müsait türden bir düzenlemedir. İdari vesayet yetkisinin sınırının tam belirlenememesi, belki de merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerindeki idari vesayet yetkisinin her zaman ağır olduğu şeklinde bir algıyı da karşımıza çıkarabilmektedir. Bu doğrultuda öncelikle idari vesayet denetiminin ne olduğunun ve hangi amaçlarla nasıl gerçekleştirilmesi gerektiğinin kanunlarla belirlenmesi gerekmekte ve yapılan denetimler, Aristoteles’in ifade ettiği gibi “adalet yasaya uygun olan şeydir”, düsturu ile yasalar çerçevesinde gerçekleştirilmelidir (Çeçen, 1999: 34; Önen ve Eken, 2016: 232; Aristoteles, 2017: 92).

Merkezi yönetimin idari vesayet yetkisini katı bir şekilde uygulaması ve yerel yönetimlerin kaynaklarının yetersiz olması gibi durumlar yerel yönetimlerin özerk yapılarına da zarar vermektedir. Yerel yönetimlerin özerkliği, her şeyden önce yasal düzenlemeler ile oluşturulabilir ve yine yasalarla güvence altına alınabilir (8. BYKP, 2001: 48). Anayasanın 127. maddesi yerel yönetimlerin özerk birimler olduğunu dile getirmiştir. Fakat yerel yönetimlerin uygulamada özerk bir yapıda olmamaları beraberinde birçok sorunu getirmektedir. Özerklik, herhangi başka bir otoriteye ihtiyaç duymadan kendi başına hareket edebilme yeteneğini ifade etmektedir (Çiner ve Karakaya, 2013: 73). Buradaki özerklik yerel yönetim birimlerinin merkezi idarenin ön iznine ve onayına bağlı olmaksızın kesin karar alma yetkisinin bulunması, seçimle oluşturulan organların merkezi yönetim karşısında bağımsız bir konuma sahip olmaları

ve kanunların yerel yönetimlere verdiği görev ve yetkileri diğer kurumların yardımlarına gerek duymadan yerine getirebilmelerini ifade etmektedir. Özerklik adalet ile eşdeğer bir anlamı ifade etmektedir. Zira Platon'a göre adalet herkesin kendi işini yapmasıdır (Tortop, 1991: 5; Platon, 2016: 195). Bu bağlamda yerel yönetimlerin kendilerine verilen yetkileri yine kendi kararları doğrultusunda özgürce kullanabilmeleri adaleti gerçekleştirmelerini ifade etmektedir.

Bir toplumun merkezîyetçi veya yerinden yönetim geleneğine sahip olup olmaması, o toplumun meşruiyet algısı ile yakından ilişkilidir. Aydın'a göre meşruiyetin temelinde güç veya rıza bulunmaktadır. Meşruiyetin temelindeki bu farklılık merkezîyetçi ve yerinden yönetilen bir kamu yönetimi sistemini sonuç vermiştir (2017: 256). Dolayısıyla bir sonraki başlıkta Türk kamu yönetiminde meşruiyet sorunu üzerinde durulacak ve bu soruna ahlak ve adalet perspektifi ile çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.3. Meşruiyet Sorunu

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle meşruiyet kavramına değinilecek ve meşruiyetin Türk kamu yönetimi açısından nasıl bir sorun olduğu ile bu sorunun çözümünde ahlak ve adaletin rolünün ne olduğu açıklanmaya çalışılacaktır.

5.3.1. Meşruiyet Kavramı

Kelime anlamı olarak, çoğunluğun onayladığı, dine uygun olma, dinin, yasanın ve kamu vicdanının doğru kabul ettiği eylem/uygulama gibi anlamlara gelen meşruiyet, tarihten beri üzerinde yoğun bir şekilde tartışılan ve ne olduğunun ortaya konmaya çalışıldığı kavramlardan biridir (Hançerlioğlu, 1993: 255-256). Öyle ki farklı toplumlarda aynı zaman dilimi içerisinde, birbirlerinden farklı meşruiyet tanımlamaları yapılmıştır. Bu nedenle günümüzde farklı ülkelerde meşruluğun farklı anlamları ile karşılaşılabilir (Çetinkaya, 2009: 9).

Meşruiyet kavramı tarihi süreç içerisinde klasik anlamıyla yönetim ile ilişkili bir şekilde ele alınmış, genellikle yöneticinin yönetsel dayanaklarının değerlendirilmesinde ve halkın yöneticiye verdiği yönetim faaliyetinde söz sahibi olması gibi alanlarda ortaya çıkmıştır. Diğer yandan yine tarihsel süreç içerisinde zaman zaman tanrısal bir kökenden gelme savıyla siyasal erke meşruluk sağlamaya çalışarak siyasal iktidar sağlamaya yönelik kullanılmıştır (Gürbüz, 2013: 8-9).

Tarihselliği ve anlamsal çeşitliliğinden dolayı meşruiyet kavramı ile ilgili yazın literatüründe birçok tanıma rastlamak mümkündür. Meşruiyet, bir davranış ya da düşüncenin haklı bir temele dayandırılması ve ilgili düşünce ya da davranışın rasyonelliğinin ispatlanması olarak tanımlanabilir (Çetin, 2003: 92). Meşruluk, temelinde toplumsal uzlaşma (consensus) bulunan, yani insanların genel rızası temelinde şekillenen bir kavramı ifade etmektedir. Durkheim ve Comte gibi bazı pozitivist düşünörlere göre meşruluk, "belli bir toplumda var olan duyguların, çıkarların ve inançların birliği"ni ifade etmektedir (Vergin, 2003: 37; Balcı, 2016: 615).

Meşruiyet konusunda geniş çalışmalar yapan ve bu alana önemli katkılar sağlayan Max Weber ise meşruiyeti "bir düzenin, mensuplarının ekseriyetince rıza görmesi ve bağlayıcı olarak kabul edilmesi" şeklinde tanımlar. Bu tanımda ön plana çıkan temel unsur ise "rıza" kavramıdır. Yani Weber meşruiyeti, rızaya dayalı bir onaylanma olarak ifade etmiştir. Diğer bir ifade ile Weber meşruiyet kavramını, meşru gücün veya otoritenin uygulamalarının kabul edilmesi ve onaylanmasını anlatmak için

kullanır (Weber, 2015: 100; Aydın, 2017: 253). Weber'in burada ifade ettiği güç şiddet tekeli anlamında değil, ahdi anlaşmalara dayalı, karşılıklı hukuka dayalı, otorite anlamında, gerektiğinde fiili güç kullanımını anlamında bir güç olarak anlaşılması gerekir. Weber gücün yetkiye dönüşmesinde inanç unsurunu ön plana çıkararak, her yönetim türünün kendi meşruiyetine yönelik bir inanç oluşturma gayreti içerisinde olduğunu belirtmektedir. Zira meşruiyet, insanlar meşruiyet talebini kabul ettiklerinde ve ona inandıklarında geçerlilik kazanmaktadır. Güç, onunla ilişkisi olan insanların onun meşru olduğuna inanması halinde meşru olmaktadır (Davutoğlu, 2003: 51; Gönenç, 2001: 134; Aydın, 2017: 254).

Günümüzde ise bütün anayasal sistemlerin temeli olan meşruiyet, “yönetici erkin dayanağı açısından, yönetilenlerin onayı” anlamında bir temele dayandırılma görünümündedir. Burada bir sözleşmenin varlığı düşüncesi ile hareket edilmektedir. Bu sözleşme yönetimlerin hakları koruması ve ortak yararı hedeflemesinin güvence altına alınmasıdır. Bu durum özellikle periyodik seçimler yoluyla yönetimlerin egemenlik kurmadıkları, sadece kendilerine yöneltilmiş olan yönetimi “emanet” olarak kullandıklarını vurgulamaktadır (Gürbüz, 2013: 8).

Esasen meşruluk kavramı ile yönetimin davranışlarındaki haklılığı anlaşılmalıdır. İdari bir sistemin meşruluğu, hukukun temel normları, kurucu düzenlemeler ve uygulamada ise vatandaşların kabulleri ile desteklenmesi anlamına gelmektedir. İdari bir sistemin meşru olarak kabul edilmesi ve bu alandaki tanımlar ise yaşanan tarihsel döneme göre farklılık göstermiştir. Bu durum ise birçok meşruluk tanımının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Eren, 2003: 58). Yapılan tanımlar incelendiğinde ise meşruluğun onaylanmak anlamında kullanıldığı görülmektedir. Daha geniş bir ifade ile siyasal iktidar veya yönetsel erk arasında herhangi bir ayrıma gidilmeksizin, yani tüm devlet kademelerinin aldıkları kararlarda ve uygulamalarda vatandaşların kabulüne veya rıza göstermesine dayanan bir kavramı ifade etmektedir. Dolayısıyla bir yönetimin meşruluğu, temelde vatandaşların rızasına bağlı kalmaktadır. Günümüz dünyasında vatandaşlar tarafından rıza gösterilmesi ise Bentham'ın ifadeleri ile üç farklı düzeyde somutlaşmaktadır. Bunlardan ilki, yönetimin var olan kurallara uymasıdır. Yani devletin faaliyetlerini belirleyen ve vatandaşların çıkarları için oluşturulmuş kurallara uyulması gereğidir. İkincisi, vatandaşların inandıkları doğrultusunda atılan adımların kabul görme oranının daha yüksek olmasını ifade eden, inançlar üzerine temellendirilen haklılaştırmadır. Üçüncüsü ise yönetilenlerin, yönetenlerin eylemlerine rıza göstermeleridir (Balcı, 2016: 615). Bu üç durumun bir arada bulunması ise meşruluğu ortaya çıkarmaktadır.

Meşruiyet rızanın yanı sıra güce de dayanan bir olgudur. Zira Aydın'a göre Weber'in meşruiyet teorisi her ne kadar rızaya veya gönüllü itaat etmeye dayansa da, meşruiyet egemen bir sınıfı desteklemek için de vardır ve dolayısıyla kamu yönetimi baskı ve zor kullanma yoluna gidebilir. Meşruiyet konsensüse dayanmak ve hatta evrensel olmak zorunda değildir. Meşruiyet baskıcı bir egemenliğin sonucu olarak kabul edilip, çoğunluğun değil de azınlığın görüşü doğrultusunda topluma empoze edilebilir. Kamu yönetiminin zaman zaman zor kullanma yetkisi olan kurumları aracılığıyla zor kullanmaya başvurduğu ve devletin zor kullanma yetkisi olan araçları olduğu söylenebilir. Bu durum, konsensüsün yanı sıra zor kullanma ya da baskının da kamu yönetiminin meşrulaştırılmasının bir diğer temeli olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla kamu yönetiminin meşruiyetinin uzlaşmaya mı yoksa zor kullanmaya mı dayanacağı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Genellikle liberal demokratik toplumlarda meşru otoritenin temeli “hukuksal-rasyonel” iken, demokrasisini henüz tam

kurum ve kuruluşlarıyla tamamlayamayan toplumlarda “geleneksel”dir (2017: 255-256).

Yapılan açıklamalardan hareketle meşruiyetin salt normatif bir kavramdan öte ampirik ve analitik boyutları bulunan bir kavram olduğu görülmektedir. Analitik bir kavram olarak bir ölçümü ifade eden meşruiyet, yapılan herhangi bir faaliyetin muhataplar tarafından ne derece kabul edildiğini belirleme aracı olarak kendisini göstermektedir. Diğer taraftan ise sabit ve değişmez bir meşruiyet tanımı da bulunmamaktadır. Meşruiyetin bu durumu tarihsel olarak farklılaşabildiği ve belirli bir dönemde meşru olarak nitelendirilebilecek bir uygulamanın farklı bir dönemde gayri-meşru olarak nitelendirilebileceğidir. Bu değişim esasen toplum nezdinde egemen bulunan değerler ve görüşlerin farklılığına göre meşruiyetin de değişebileceği ile ilgilidir (Mütevellioglu, 2006: 7).

Türk kamu yönetiminde meşruiyet sorunu tarihsel bir olgu olarak var olmuştur ve günümüzde de varlığını devam ettiren önemli bir sorundur. Bu sorunun giderilebilmesi için, Türkiye’deki durumunun incelenmesi ve nasıl bir sorun olarak varlığını devam ettirdiğinin ortaya konması gerekmektedir. Dolayısıyla bir sonraki başlıkta Türkiye’de bir sorun olarak meşruiyet olgusu incelenecektir.

5.3.2. Bir Sorun Olarak Meşruiyet

Türkiye’de yönetimin meşruiyet sorunu uzun yıllardır varlığını koruyan bir sorundur. Türk demokrasi geleneğinde meşruiyetten bağımsız bir temsil sistemi ve temsilden de yoksun bir meşruiyet algılaması hakim olmuştur. Bunun temel nedeni ise demokrasinin amacı yerine güçlü devlet, devletin güvenliği, kamu çıkarı ve kamu düzeni gibi kavramların hakim olmasıdır (Çetin, 2003: 94). Bu durum ise Türkiye’de meşruiyetin güce dayalı olarak kullanılmasını veya meşruiyetin güç ile sağlanmaya çalışılmasını beraberinde getirmiştir. Her ülkede olduğu gibi günümüz Türkiye’sinde de devletin zor kullanmaya yetkili araçları (kolluk güçleri) bulunmaktadır. Bu araçlar, devletin meşru fonksiyonu olan kamu düzeninin ve hukukun uygulanmasının sağlanması için bir gerekliliktir. Ancak burada üzerinde durulması gereken önemli bir husus, 1923’te kurulan yeni devletin, kurulan siyasal ve ekonomik düzeni korumak üzere aşırı zor kullanma yetkisi ile donatılmış bir kolluk örgütü kurmuş olmasıdır. Bu dönemdeki yeni kamu yönetimi sistemi tek partili ve otoriter bir sistem olduğu için, Cumhuriyetin ilk yirmi-otuz yılında radikal siyasal ya da yönetsel sorunların yaşanmasına neden olmuştur. Lakin özellikle 1946 yılından sonra çok partili siyasal hayatın yaşanmaya başlaması ile birlikte Türkiye’de siyasal ve sosyal değişimler açısından çok hızlı ve olumlu gelişmeler ortaya çıkmıştır. Ancak Türkiye’de kamu yönetimi uygulamalarının bu genel gelişme doğrultusunda bir demokratikleşme süreci geçirdiği pek söylenemez. Toplumun siyasallaşması ve demokratikleşmesi arttıkça kamu yönetimi de siyasallaşmış; fakat siyasal iktidara karşı hareketlerle, demokratik ve rasyonel yetkiler ve yöntemlerden ziyade aşırı zor kullanmak suretiyle mücadele etmeye çalışmıştır. Bu durum ise toplumsal konsensüsten çok, büyük toplumsal tepkiler sonuç vererek, kamu yönetimini halen devam eden bir meşruiyet sorunu ile karşı karşıya bırakmıştır (Aydın, 2017: 258).

Kamu yönetimi vatandaşlar nezdinde devleti temsil eden bir yapı olarak aynı zamanda devletin meşruiyetini de ihtiva eden olgulardan biridir. Çünkü kamu yönetimi açık bir sistem olarak çevresi ile sürekli iletişim halinde bulunmakta ve bu çevresel aktörlerden en önemlisini ise halk oluşturmaktadır. Kamu yönetiminin görevlerini yerine getirmede halkın beğenisini ve desteğini kazanması, kamu yönetiminin

meşruiyeti açısından bir zorunluluktur. Dolayısıyla kamu yönetiminin sunmuş olduğu hizmetlere karşı vatandaş desteği ve memnuniyeti kamu yönetiminin meşruiyet derecesini de göstermektedir (Doğan, 2014a: 61). Oysa son dönemlerde Türkiye’de ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik değişimlere bağlı olarak kamu yönetimi ile vatandaşlar arasındaki ilişkilerde önemli farklılıklar yaşanmaktadır. Vatandaşların sayılan gelişmelere bağlı olarak kamu yönetiminden beklentileri artmakta ve bu ihtiyaçların karşılanması kamu yönetiminin meşruluğunu etkilemektedir (Eren, 2003: 61-62). Gerek kamu yönetimi ile vatandaşlar arasında yaşanan iletişimsizlik problemi, gerekse kamu yönetiminin vatandaşların beklediği hizmetleri yerine getirmedeki eksiklikleri, Türkiye’de vatandaşlar nezdinde kamu yönetiminin meşruiyetinin sorgulanmasına neden olmaktadır.

Kamu yönetiminin insanlara ve sosyal olaylara karşı tavır ve davranışları onun meşruiyetinin önemli kaynaklarından biridir. Aydın’a göre, eğer kamu yönetimi kabul edilen kural ve ilkeler doğrultusunda hareket ederse meşruiyeti güçlenir. Başarılı bir kamu hizmeti aşırı zor kullanma yöntemlerine başvurmak ile değil, halkın özgürce rıza göstermesi, yani toplumsal uzlaşma yoluyla mümkündür. Fakat gerçek uzlaşma için çoğunluğun görüşü yeterli değil, tüm toplum bireylerinin tutum ve davranışları da hesaba katılmalıdır. Bu nedenle gerçek konsensüs için gücü elinde bulunduranlarla yöneticiler arasında yapılacak hareketler konusunda bir görüş birliği olmalıdır (2017: 254-255). Lakin günümüz Türk kamu yönetiminde gerçek bir uzlaşmaya dayalı kararların alınıp uygulandığı bir durum henüz gerçekleştirilebilmiş değildir.

Aslında Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunların varlığı onun meşruiyetini olumsuz etkilemektedir. Türk kamu yönetimi kendi içerisinde birçok sorunu barındırmaktadır. Bu sorunların çözülememeleri ve varlıklarını devam ettirmeleri, insanlar nezdinde kamu yönetimini sürekli sorun üreten bir yapıdan ibaret olduğu algısını oluşturmaktadır. Doğan’a göre, kamu yönetiminin bazen eylem ve işlemlerinde adaletli, kamu vicdanı doğrultusunda ve halkı tatmin edici düzeyde faaliyet göstermemesi de büyük problemlere neden olmaktadır. Diğer taraftan bürokrasinin hantallığı, kırtasiyeciliği ve vatandaşlara yabancılaşması gibi sorunlardan dolayı kamu yönetiminin ağır işleme yönetim ile vatandaşlar arasında sürekli bir sorun kaynağı olmaktadır. Kamu yönetiminin sahip olduğu sorunlar vatandaşlar ile yönetimi yabancılaştırmakta ve yönetsel işlemleri yasal yollardan halledilmek yerine rüşvet, adam kayırma gibi yollarla görülmeye çalışılmaktadır. Bu ise kamu yönetiminin vatandaşlar nezdinde gayri-meşru bir meşruiyet kaynağı olarak algılanmasına neden olmaktadır (2016: 116-117).

Meşruiyet kavramının tarihsel değişkenliği göz önüne alındığında, her dönemde dinamik bir yapıda bulunan ve herkes tarafından kesin bir gözle bakılan ahlak ve özelde ise adalet kavramı önem kazanmaktadır. Çünkü hangi tarihsel dönemde olursa olsun adalet, yegane güç olarak kabul edilen ve herkesin doğruluğu ve geçerliliği üzerinde konsensüs sağladığı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle meşruiyet kavramının tüm dönemlerde kesinlik kazanacak bir forma sokulması onun adalet ile olan ilişkisinde kendisini göstermektedir. Dolayısıyla bir sonraki başlıkta meşruiyet kavramının genelde ahlak ve özelde ise adalet ile olan ilişkisi irdelenecek ve soruna ahlak ve adalet temelinde çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.3.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü

Meşruiyet ile adalet arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Tüm tarihsel dönemlerde en üstün erdem olarak kabul edilen adalet, meşruiyetin kaynağıdır. Bir işin,

bir davranışın veya bir uygulamanın meşru olup olmaması adalete bağlıdır. Platon'un "adalet" kavramı veya Aristoteles'in "en iyi anayasa" görüşü bu kavram ile sıkı sıkıya bağlıdır. Nizamülmülk'ün, Siyasetname'de oluşturduğu otorite ve gücün toplumdaki herkes tarafından meşru kabul edilmesinin temel kaynağı adalettir. Farabi'nin oluşturmuş olduğu erdemli devletin temelinde adalet bulunmaktadır. Yine İbn Haldun'un asabiyyet teorisi adalet temelinde inşa edilmiştir. Öyle ki, hangi dönemde olursa olsun, adalet olmadan ne meşruiyet var olmakta ne de gayri-meşruiyet (Hökelekli, 2009: 133; Gürbüz, 2013: 8; Önder, 2014: 78; Comte-Sponville, 2004: 78).

Gücün meşrulaşmasında ahlak ve adalet önemli bir olgudur. Özellikle adalet hem bütün erdemlerin başı hem de gücün meşruiyetini belirleyen temel etkidir. Eğer devlet gücünü ahlak ve adalete uygun kullanmıyorsa ve ahlaka ve adalete uygun emirler vermiyorsa yaptıklarını meşru gösteremez (Hatemi, 1997: 33). Dolayısıyla öncelikle söylenebilir ki Türk kamu yönetiminde, kamu yönetiminin elinde bulundurduğu gücün meşrulaşmasında en önemli etken adalettir ve kamu yönetiminin sahip bulunduğu gücü, tarihsel süreç içerisinde olduğu gibi baskı ve meşrulaştırma aracı olarak değil, adalet doğrultusunda kullanması gerekmektedir. Bu durum kamu yönetiminin güç kullanmasını kendiliğinden meşrulaştırmada çok önemli bir durumdur.

Daha önce değinildiği üzere Weber, yasal-ussal otorite, karizmatik otorite ve geleneksel otorite olmak üzere üç farklı meşru otorite türü olduğunu ifade etmiştir. İnsanlar bu meşruluk temellerine bağlı olarak yöneticilerine itaat etme yükümlülüğü altına girerler ve yöneticiler de bu temeller üzerinden vatandaşlarından itaat beklerler. Weber otorite tiplerinden bahsederken, günümüz modern dünyasında yaygın olarak kullanılan otorite tipinin yasal-ussal otorite olduğunu belirtmektedir. Bu noktada devletin güç konusunda yetki sahibi olmasının meşruiyet sağlanmasının temel şartı olarak hukuk veya hukuk devleti karşımıza çıkmaktadır (Eryılmaz, 2015: 272; Gönenç, 2001: 134; Çetinkaya, 2009: 9). Dolayısıyla günümüzde tüm eylem ve işlemlerini hukuk kuralları doğrultusunda yerine getiren Türk kamu yönetiminin meşruiyetinin hukuk kuralları açısından incelenmesi önem arz etmektedir.

Hukuk kuralları adalet temelinde anlam kazanmaktadır. Yani hukukun temel unsurlarından birini oluşturan adalet, hem hukuku tamamlayan hem de ona meşruluk kazandıran bir değerdir. Bilindiği üzere hukuk, bir toplumsal düzeni içerir ve varlık nedeni de adalettir. Dolayısıyla hukuk kendisini adalet temelinde işler halde bulmakta ve adaletten ayrı düşünülemez. Hukuk, gerek var olan devlet ve toplumsal düzeni korumak, gerekse düzeni değiştirmeyi meşrulaştırmak için daima adalete başvurur (Kılıç, 2011: 53-54; Okumuş, 2011: 105). Adalet temelinde oluşturulmamış bir hukuk kuralının meşruiyeti ise düşünülemez. Zira Kant'a göre, hukuki rejimin meşruluğu adalete dayanmasına bağlıdır. Başka bir ifade ile hukuk, tüm yurttaşlar tarafından makul bir şekilde doğru ve adil kabul edildiği takdirde meşru olabilir. Aynı düşünce ile İbn Miskeveyh'e göre, hükümdara meşruiyetini veren, ilgili düzlemlerde gereken adaleti sağlamasıdır (Kılınç, 2013: 33; Rosenfeld, 2014: 40; Karagözoğlu, 2002: 113).

Günümüzde idarecinin ve siyasi iktidarın meşruiyeti için göz önünde en fazla tutulan temel ilke hukukun üstünlüğü/hukuk devleti ilkesidir. Hukuk devleti, "hukukun üstünlüğüne inanan, adaletli bir hukuk düzenine ve bağımsız bir yargıya sahip olan, kişi hak ve özgürlüklerini koruyan ve yasaları evrensel hukuk kurallarına dayanan devlet" ifade etmektedir (İkinciogulları, 1997: 28). Aslında adalet, birey ve devlet arasındaki ilişkilerde ve ortaya çıkan sorunların çözümünde "hukuk devleti/hukukun üstünlüğü" adımı almaktadır. Yani hukuk devletinde adalet amaçtır, hukuk devleti ise araçtır (Ergül, 2015: 242). Dolayısıyla hukuk devleti veya hukukun üstünlüğü söylemi adaletin temel

amaç edinildiği ve meşruiyetin bu amaç doğrultusunda sağlandığı devleti ifade etmektedir.

Devlet yönetiminde hukuk devletinin üstünlüğünü benimseyen ve kralın yetkilerinin kanunlar tarafından kısıtlanmasını düşünen Kutadgu Bilig, Gazali ve Mevlana da, hukuk kurallarının adalet üzere inşa edilmeleri gerektiğini ifade etmişlerdir. Kutadgu Bilig, devletin ancak adil kanunlarla ayakta durabileceğini ve devlet yönetiminde bulunanlar ile tüm halkın bu kanunlara riayet etmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Ona göre adaletle oluşturulan kanunlar ile toplumsal düzen sağlanacak, kişilerin zenginleşmesi ile devlet zenginleşecek ve böylece topluma hizmet etmek amacı ile oluşturulmuş tüm kurum ve kuruluşların meşruiyeti güçlenecektir (Doğan, 2002: 77; Kutadgu Bilig, 1570-1571). Gazali, yöneticilerin hukukçular tarafından hazırlanan kanunlar doğrultusunda hareket etmeleri gerektiği ve idarenin meşruiyetinin ancak oluşturulan bu kanunlarla sağlanabileceğini ifade etmiştir. Mevlana ise, mutlak iktidarın yaratıcıya ait olduğunu belirtmekle birlikte dünyadaki siyasi iktidarın kaynağının halk olduğunu ve onun rızası ile iktidarda kalındığını belirtmiştir. Ona göre halk yöneticiye hukukun üstünlüğünü yani adaleti sağlamak amacıyla sınırlı bir şekilde yetki vermektedir. Burada yönetimin meşruiyetinin halk ve halkın rızası olduğu görülmektedir. Mevlana'nın "Adil olmayan iktidarın, hiçbir gücünün olmadığını gör!" sözü adalet ile meşruiyet arasındaki ilişkiyi en güzel şekilde açıklamaktadır (Öçal, 2010: 765; Ergül, 2015: 240).

Görüldüğü üzere hukuk-adalet-meşruiyet kavramları birbirlerine sıkı bir şekilde bağlı ve birbirlerini önemli ölçüde etkileyen kavramlardır. Zira hukuk, ancak adalet temelinde meşruiyet kazanabilmektedir. Günümüzde Türk kamu yönetimi hukukun üstünlüğünü benimsemekte ve hukuk kurallarına bağlı bir şekilde faaliyet göstermektedir. Dolayısıyla kamu yönetiminin vatandaşlar nezdinde meşruiyet kazanabilmesi aslında hukuk kurallarının meşruluğu ile yakından ilişkilidir. Yapılan açıklamalardan hareketle, Aydın'ın da ifadeleri ile söylenebilir ki; kamu otoritesinin meşruiyeti öncelikle hukuk sisteminin meşruiyeti ile doğrudan ilişkilidir (2017: 254).

Adil bir yönetimin toplum tarafından meşru kabul edilmesinde bir diğer önemli etken hiç şüphesiz ahlaktır. Toplum, hem bireysel anlamdaki ilişkilerde hem de siyasi otoritenin varlığını kabullenmede adalet ile birlikte bir takım ahlaki ilkelerden hareket etmektedir. Toplum sahip olduğu ahlak anlayışı ile adaleti meşrulaştırmakta veya gayri-meşrulaştırmaktadır. Çünkü ahlak, toplum üyelerine, ahlak ile iç içe olan adaleti adalet olarak kabullenme noktasında bir yaklaşım tarzı veya bir bakış açısı kazandırmaktadır. Hukuki temelde adalet, insanlardan belli ve asgari düzeyde bazı görevleri yerine getirmesini isterken, ahlaki temelde adalet, insanlardan eşitlik ve iyilik doğrultusunda ulaşılabilecek en yüksek standarda ulaşmasını, en üst düzeyde iyilik yapmasını, hayır işlemesini ve güzel davranışlar sergilemesini istemektedir (Okumuş, 2011: 105). Sasani devletinin sahip olduğu hükümdarlık geleneklerine göre, yöneticinin veya hükümdarın diğer tüm insanlardan üstünlüğünü meşrulaştıran yegane şey, sahip olduğu ahlaki erdemlerdir. Bu nedenle denilebilir ki hem hukuki hem de ahlaki açıdan yönetim adaleti, bütün insani işbirliği sistemlerinin temelini oluşturması nedeniyle, insanların bu sistem içindeki hareket ve tavırlarının meşruiyet sınırlarını da belirlemektedir (Ergene, 2001: 62; Eroğlu, 2015: 18).

Yönetimin meşruluğunu sağlayan adalet için güçlü bir otoritenin varlığı gerekli olmaktadır. Maverdi'ye göre yöneticinin en önemli vasfı otoritenin gücüdür ve bu gücü öncelikle adaleti tesis etmekte kullanılmalıdır (2000: 74). Devlet güçlü otoritesini korumak zorundadır. Devlette otorite zayıflayınca vatandaşlar arasındaki hukuki bağlar gevşer ve cemiyet nizamı bozulur. Nizamın bozukluğu ise devlete güvensizlik şeklinde

görülür. Yine devlet otoritesinin zayıflaması adaletin de zayıflamasına neden olmaktadır. Toplum yaşamında adaletin bozulması, toplumun düzenini sarsar. Aşırı hallerinde ise bu düzeni yıkıcı olur. Zira adaletin ortadan kalkması ile cemiyetler ve devletler yıkılmıştır. Bu doğrultuda Gazali, güçlü bir otoriteye vurgu yaparak devlet başkanının görevini, “halka adil davranılması ve ülkede adaletin hakim kılınması” olarak belirlemiştir (Topçu, 2014: 53; Topçu, 2015a: 99; Korkmaz, 1995: 137).

Görüldüğü üzere güçlü bir otorite ile düzenin sağlanmasında adalet kavramı önem kazanmaktadır. Platon’a göre büyük devletlerin sahip olduğu güç bir adalet mekanizmasının var olmasına bağlıdır (2016: 52). Adalet devletin hem düzenin sağlanması amacıyla uyguladığı yöntemlerinde hem de bu yöntemlerin sonuçlarında bulunmaktadır. Devletin bütün uygulamalarında adil olması yöntemi, tüm birey ve grupların çıkarlarını eşit saymak ve bunlar arasında bir uyum sağlamak ise sonucu ifade etmektedir. Bu uyum ve adil yöntemle toplum, devlete boyun eğmenin ötesine geçmekte ve devlete bağlılık artmaktadır. Bu durum otoritenin de aynı zamanda meşruluğunu sağlamış olmaktadır (Lipson, 2005: 66–74; Akt.: Gökçe, 2013: 5). Dolayısıyla Türk kamu yönetiminde oluşabilecek bir otorite boşluğu adaleti olumsuz yönde etkileyebilir ve kamu yönetiminin meşruiyetine zarar verebilir. Yine otoritenin olması gereken düzeyde tutulması da adaletin sağlanabilmesi açısından önemli bir konudur. Otoritenin aşırı hissedildiği bir kamu yönetiminde düzen sarsılabilir ve kamu yönetimi kendisinden beklenen görevleri yerine getiremeyebilir. Otoritesizlik ile aşırı otorite arasında dengenin sağlanmasını ifade eden bu durum ise yine adaletin varlığı ile mümkün olacaktır. Diğer bir ifade ile Türk kamu yönetiminde meşruiyetin sağlanabilmesi için otoritenin adaletli bir şekilde kullanılması gerekmektedir.

Türkiye’nin tarihsel süreç içerisinde demokratikleşmesine paralel olarak kamu yönetiminin demokratikleşmemesi; toplumun siyasallaşması ve demokratikleşmesi ile kamu yönetiminin siyasallaşması ve dolayısıyla siyasal iktidara karşı aşırı zor kullanma yöntemleri ile mücadele edilmesi, Türk kamu yönetiminin meşruiyetine zarar vermiştir. Buradaki temel problem kamu yönetiminin süreç içerisinde siyasallaşmasıdır. Oysa siyasallaşma meşruiyete zarar veren önemli sorunlardan biridir. Woodrow Wilson, kamu yönetiminin siyasete karışmasına veya siyasallaşmasına karşıdır. Zira Ona göre ancak siyasetten arınmış bir kamu yönetimi verimliliğini ve siyasal sürecin işlerliğini artırabilir (Bayırbağ ve Göksel, 2013: 157). Bu nedenlerden dolayı, kamu yönetiminin siyasallaşmadan arındırılması gerekmektedir. Çünkü siyasallaşan kamu yönetimi tarafsızlığını yitirebilmekte ve gayri ahlaki ve adaletsiz davranışlar sergileyebilmektedir. Bu durum da kamu yönetiminin meşruiyetini olumsuz etkileyebilmektedir.

Unutmamak gerekir ki, adaleti benimsemiş bir yönetim, herhangi bir ferde veya zümreye imtiyazlı davranamaz ve bütün fertleri eşit kabul eder. Bunun aksi bir tutum, yönetimin meşruiyetini kaybetmesine neden olur (Mevdudi, 2016: 513-516). Adalet üzerine oluşturulmuş bir kanun tüm toplumun ortak faydasına hizmet eden bir kanundur. Yasa, sadece “yasa” olduğu için uygulanmayı ve uyulmayı hak edecek bir metin değildir. Aynı şekilde adil bir yönetici de kendi özel çıkarları yerine toplumun ortak çıkarlarını göz önünde bulunduran bir yöneticidir. Tıpkı yasalar ve yöneticiler gibi, adil olmayan bir kurum veya adil olmayan bir uygulama meşruiyetini yitirmektedir. Kamu yönetiminin de sahip olduğu otorite veya güç kendi gücü değil, hukuken kendisine verilen toplumun gücüdür. Eğer insanlar devlet veya onun kurumlarının yaptığı çalışmalarına rıza gösterirse devlet veya sistem meşrudur (Otacı, 2015: 571; Arslan, 2007: 287; Aydın, 2017: 254).

Meşruiyet kavramı açısından rıza göstermek ile birlikte itaat de önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Weber'e göre bireyler, kullanılan yetkinin meşru olmadığını düşündükleri insanlara itaat etmezler. Bu nedenle adalet temelli meşruiyet, beraberinde itaati getiren bir kavramdır. İslam hukukuna göre adalet, itaatin karşılığı ve zulmün de karşıtıdır (Sennett, 2005: 30; Güriz, 2013: 22). Devlet otoritesinin meşruluğu, bütün insanların aynı tarzda kanunlara itaat şeklinde görülür. Bu itaatin mutlak olduğu yerde devlet kuvvetlidir. İtaatin gevşediği yerlerde devlet zayıftır. Maverdi'ye göre halka düşen, adaletli, rahmetli ve şefkatli davranmak şartıyla idareciye itaat etmektir. Görüldüğü üzere iktidarın meşruluğu ve yönetilenlerce kabul edilmesi doğal olarak ona itaat edilmesi sonucunu doğurmaktadır (Topçu, 2014a: 156; Maverdi, 2000: 285; Teziç, 2013: 103).

Yapılan açıklamalardan hareketle, Türk kamu yönetiminde meşruiyetin sağlanabilmesi için ahlak ve adaletin özel bir yeri bulunmaktadır. İnsanların meşru gördükleri bir yönetime itaati ancak adalet ile ortaya çıkabilecek bir durumdur. Zira vatandaşlar ancak adalet konusunda ortak bir fikre ulaşabilmekte ve itaati fiili hayata dökülebilmektedirler. Türk kamu yönetiminin her aşamasında ahlaki değerlerin ve özellikle adaletin tesis edilmesi ile yönetim varlık nedenine uygun bir şekilde çalışacak ve insanlar kamu yönetimine güven duyacaktır. Bu durum ise kamu yönetiminin meşruiyetine katkı sağlayacaktır.

Daha önce de ifade edildiği üzere Türk kamu yönetiminin kendi içerisinde barındırdığı sorunlar kamu yönetiminin meşruiyetine zarar vermektedir. Dolayısıyla öncelikli olarak bu sorunların giderilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda bir sonraki başlıkta Türk kamu yönetiminde kamu personel yönetimi ile ilgili sorunlara çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.4. Kamu Personel Yönetimi İle İlgili Sorunlar

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle kamu personel rejiminin ne olduğu ile Türkiye'de kamu personel sisteminin nasıl işlediğine, Türkiye'de kamu personel sisteminin nasıl ve neden bir sorun olduğuna değinilecek ve devamında Türk kamu personel sisteminin sorunlarına ahlak ve adalet perspektifi ile çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.4.1. Kamu Personel Yönetimi Kavramı

Kamu yönetiminin insan unsurunu ifade eden kamu personeli, kamu yönetimine bağlı bir kurum veya kuruluşta çalışan bireyler olarak nitelendirilebilir (Turan, 2016: 195). Kamu personeli hem geniş anlamda hem de dar anlamda tanımlanabilmektedir. Geniş anlamıyla kamu personeli, devletin idaresindeki kurumlarda çalışan, hukuki durumları birbiriyle farklı olan tüm görevlileri ifade etmektedir. Dar anlamda ise devletin siyasal yapısını ihtiva eden görevlilerin dışında yer alan asker ve sivil tüm kamu çalışanlarını kapsamaktadır. Hangi anlama gelirse gelsin bir bireyin kamu personeli olarak nitelendirilebilmesi için, devlet örgütü içerisinde veya kamu kesiminde yer alan bir organizasyona bağlı bir şekilde çalışması gerekmektedir (TODAİE, 1987: 54; Akgüner, 2014: 40).

Kamu personel yönetimi ise, kamu yönetiminin bir alt dalı olarak, kamu kurumlarında halk tarafından seçilen değil, yönetsel bir makam tarafından atanmak suretiyle görevlendirilen ve bu görevi bir meslek olarak ifa eden profesyonel çalışanların örgütlendirilerek yönetilmesinden oluşan sistemi incelemektedir (Güler,

2013: 45). Bir anlamda devletin hayat belirtisini ifade eden personel yönetimi, belli bir yönetim felsefesine ve anlayışına dayanmaktadır. Bu anlayış, insan kaynağının bir örgütün varlığını devam ettirmesi ve amaçlarını gerçekleştirmesini sağlamasıdır. Çünkü insan kaynağının geliştirilmesi örgütün de gelişmesini sağlamaktadır. Bu nedenle personel yönetimi, çalışanların kişisel yeteneklerini en geniş şekliyle kullanmalarına ve çalışmalarında en yüksek doyumunu elde etmelerine yardımcı olmaktadır (Tutum, 1990: 31; Tutum, 1976a: 2-3).

Kamu personeli tüm ülkelerde istihdamın çok önemli bir kısmını oluşturmaktadır ve her ülkede sosyal refah devleti anlayışının bir zorunluluğu olarak üretilmesi gereken mal ve hizmetlerin büyük bir kısmını üretmektedir (Tutum, 1990: 32). Personel yönetiminin önem derecesi tüm dünyada gelişmekte ve artmaktadır. Çünkü zamanında düşünülmeyen ve akla gelmeyen yeni, karmaşık ve çeşitli hizmet alanları ortaya çıkmakta bu hizmetlerin devlet tarafından yerine getirilmesi istenmektedir. Bu nedenle genelde devletin, özeldense kamu yönetiminin hem sosyal düzenin sürdürülmesi hem de ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmesinin sağlanması gibi birçok görevi ortaya çıkmakta ve bu görevler yaşanan gelişmelerle birlikte de sürekli artmaktadır (Tortop, 1986: 33-34).

Türkiye’de kamu personel yönetimi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile yürütülmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na (DMK) göre Türk kamu personel yönetimi “sınıflandırma”, “kariyer” ve “liyakat” olmak üzere üç temel ilke üzerinde inşa edilmiştir (Md. 3). Kamu personel yönetiminde sınıf; işe alma, eğitim, terfi ve ücret gibi personel işlemlerinin aynı şartlara tabi tutulması gereken benzer nitelikteki hizmetlerden oluşmuş gruplara ayrılmasını, kariyer; memurlara yaptıkları hizmetler hususunda gerekli bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun bir şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere ilerleme olanağı sağlamasını ve liyakat ise; göreve girişte ve hizmet içindeki yükselmeye, bilgi, görgü ve diplomayı esas alan bir ilkeyi ifade etmektedir (Eryılmaz, 2015: 324-326).

Yine DMK’nın 4. maddesine göre Türk kamu personel sisteminde “memur”, “sözleşmeli personel”, “geçici personel” ve “işçi” şeklinde farklı istihdam türleri bulunmaktadır. İlgili kanunda memur; “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır” şeklinde ifade edilmiştir. Sözleşmeli personel; “Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hollere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir” şeklinde belirtilmiştir. Geçici personel; “Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir” ve işçi ise; memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında kalan ve “[...] ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan

geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz.” şeklinde ifade edilmiştir.

Türk kamu personel rejiminin özellikleri ise, “Memurluk kapalı bir kariyer düşüncesine dayanır, memurluğa girişte genel öğrenim esastır, hizmete giriş merkezi bir sınav sistemiyle gerçekleştirilir, yükselmelerde kıdem ve öğrenim düzeyi belirleyici bir ölçüttür, aylıklar ve ücretler sınıf ve derece esasına göre düzenlenmiştir, memurluk güvenceli bir statüdür, memurluk gelenekçi ve şekilci bir statüdür, memurluk rejimi yasalarla düzenlenmektedir ve kamu personelinin yargısal denetimi özel kurallara bağlanmıştır.” şeklinde ifade edilebilir (Eryılmaz, 2015: 326-328).

Gerek yasal düzenlemeleri gerekse özellikleri ile Türk kamu personel sistemi kendi içerisinde birçok sorunu barındırmaktadır. Özellikle uygulamada karşılaşılan sorunlardan dolayı etkin ve verimli bir kamu hizmeti sunulamamaktadır. Bir sonraki başlıkta Türk kamu personel sisteminin nasıl bir sorun haline geldiği incelenecektir.

5.4.2. Bir Sorun Olarak Kamu Personel Yönetimi

Türkiye’de kamu personel yönetiminin sahip olduğu anlayış, genellikle kamu yönetimi anlayışının bir uzantısı şeklinde gelişmiştir. Bu nedenle Türkiye’de uygulanan kamu yönetimi ile ilgili yaklaşımlar personel yönetimi anlayışı üzerinde etkili ve belirleyici olmuştur (Yılmazöz, 2009: 294). Temelleri Osmanlı Devletine dayanan Türk kamu personel yönetimi, Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar genel olarak kamu yönetiminde ve özel olarak da personel sisteminde sürekli bir dönüşüm ve değişim yaşamıştır. Türk kamu personel sistemi, ilk defa 1926 tarihli 788 sayılı Memurin Kanunu ile oluşturulmuş, daha sonra ise 1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile günümüze kadar varlığını sürdürmüştür. İki kanun da yürürlükte kaldığı her iki dönemde barındırdıkları eksiklikler nedeniyle sürekli eleştirilmiştir. Bu nedenle hem iç hem de dış gelişmelerin de etkisiyle geniş kapsamlı bir kamu personel reformu yapılması yönünde talepler ortaya çıkmıştır (Altan, 2016: 382). Kamu personel yönetiminin sahip olduğu sorunların süreç içerisinde giderilememesinden dolayı günümüzde de bu alanda düzenlemeler yapılmaya çalışılmaktadır.

Türk kamu personel yönetimi sistemi hem yasal anlamda yapılamayan etkin düzenlemelerden hem de kamu kurumlarında çalışan personel ile ilgili sorunların giderilememesinden dolayı kendi içerisinde birçok sorunu barındırmaktadır. Türkiye’de kamu personel yönetimi alanı iktidardaki hükümetlerin her zaman yeniden düzenlediği alanlardan biri olmuştur. Kamu personel yönetimini düzenleyen kanun 1965 tarihli Kanun olsa da yıllar içerisinde kanun hükmünde kararnameler ve bazı dönemlerde çıkarılan yasalar ile pek çok değişiklik yapılmış fakat istenilen verimlilik bir türlü sağlanamamıştır (Sayan, 2016: 669). Zira yapılan düzenlemeler bütüncül bir anlayıştan yoksun olup, genel manada ortaya çıkan sorunlara pratik çözümler bulma amacını taşımıştır. Yaşanan değişimler yasanın sistematüğini de önemli ölçüde bozmuştur. Bu konuda hazırlanan birçok yerli ve yabancı rapor, personel sisteminin iyileştirilmesi yönünde öneriler sunmuş, ancak çeşitli sebeplerden dolayı bu raporlardaki öneriler tam anlamıyla uygulanamamıştır (Turan, 2015: 595; Altan, 2016: 394). Özetlemek gerekirse, personel rejimini düzenlemek için yapılan bu çalışmalar, temel bir anlayıştan ve kavramsal bir değerlendirmeden yoksun olarak yapıldığı ve sadece dağılmış, parçalanmış bir sistemi tekrar birleştirmek ve işlevsel hale getirmek amacını taşıdığı için, birbirinden kopuk ve bağımsız gününbirlik müdahalelere yol açmıştır. Yapılan bu çalışmalar sistemi düzeltmek yerine daha da karmaşık ve içinden çıkılmaz bir hale getirmiştir (Aykaç ve Yayman, 2003: 298).

Türk kamu personel yönetimi ile ilgili Kalkınma Planlarında da sorun tespiti yapılmış ve bu sorunların çözümü için hedefler konmuştur. Yakın döneme ışık tutacağı için dokuzuncu kalkınma planı ve günümüzde yürürlükte bulunan onuncu kalkınma planlarında kamu personel yönetimi ile ilgili sorunlara bakmakta fayda vardır. Dokuzuncu kalkınma planında zikredilen sorunlar; “Kamu personelinin yetkin bir seviyeye ulaştırılması için kamu kurum ve kuruluşlarında etkili bir insan kaynakları planlaması yapılamamaktadır. Kamu personelinin yeterli hizmet içi eğitime tabi tutulmaması, kamu çalışanlarının işlerini verimli bir şekilde yürütecek bilgi ve beceriye kavuşmasını engellemektedir. Kamu kesiminde görevde yükselme konusunun mevzuatta açık ve yeterli şekilde tanımlanmamış olması, etkili bir ödüllendirme sisteminin bulunmaması ve ücret dengesizliği kamu çalışanlarının kendilerini geliştirmesini olumsuz yönde etkilemektedir. Kamu personelinin kurum ve kuruluşlar arasında dengesiz dağılımı ve personel yetersizliği sorunları göze çarpmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında norm kadro uygulamasına tam olarak geçilmemiş olması kamu hizmetlerinin gerektirdiği personel sayısının ve personelde aranacak niteliklerin bilinmemesine yol açmaktadır.” (Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2006: 51) şeklindedir. Onuncu kalkınma planında ise sorunlar; “Kamuda istihdam türleri arasındaki farklılıkların giderilmesi, liyakate dayalı ve objektif işe alma ve terfi sisteminin oluşturulması, kısmi zamanlı çalışma imkanlarının geliştirilmesi, performans değerlendirme sisteminin oluşturulması, kurumlar arası ve kurumların merkez-taşra örgütleri arasında personel dağılımının dengeli hale getirilmesi, kamu çalışanlarının kariyer planlaması ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine erişiminin artırılarak niteliğinin yükseltilmesi ihtiyacı devam etmektedir.” (Onuncu Kalkınma Planı, 2013: 52) şeklinde belirtilmiştir.

Genel bir ifade ile değerlendirmek gerekirse, Türk kamu personeli rejiminin hem kurum içi hem de kurum dışı bozuklukları bulunmaktadır. Kurum içi bozukluklar; “Yöneticilerin genellikle personel yönetiminin önemine ve değerine inanmaması, yöneticilerin cezalandırma ve ödüllendirme mekanizmalarını iyi işletmemesi, liyakat ve kariyer sistemlerinin gerektirdiklerine uyulmaması, her yöneticinin kendisine yakın olan bir alt yöneticiyi rakip görmesi, üst ve orta kademe yöneticilerin genellikle siyasal tercihlerle belli yerlere getirilmesi, farklı kapasite ve niteliklere sahip personelin aynı ücret ve sosyal haklardan yararlanması, personeli verimli kılacak birçok konunun uygulanmasının yöneticinin takdirine bırakılmış olması” şeklinde açıklanabilir. Kurum dışı bozukluklar ise; “Örgüt sistemindeki bozukluklar, örgütün başarısı ve kuruma personelin katkısının kamu kurumlarında bir teşvik unsuru olmaması, siyasal istikrarın olmaması, tayin, terfi ve hizmetiçi eğitim gibi konularda, amacının dışında (negatif) uygulamaların olması, yani hizmetiçi eğitim politikası ile istihdam politikasının uyumsuzluğunun söz konusu olması, son olarak, özel sektöre personel akımının önlenememesi” şeklinde ifade edilebilir (Aydın, 2017: 306-307).

Türkiye’de etkili ve verimli bir kamu personel yönetimi önündeki temel sorunlar genel başlıklarıyla; iyi bir personel rejiminin kanunlarla düzenlenmesi, liyakat ilkesine işlerlik kazandırılması, bilimsel bir sınıflandırılmanın yapılması, kariyer ilkesinin uygulanması ve ücret dengesinin sağlanmasıdır. Bu sorunların giderilmesi Türk kamu personel yönetimi ile ilgili sorunların büyük oranda çözülmesini sağlayacaktır (DPB, 2013: 50). Dolayısıyla bir sonraki başlıkta Türkiye’de kamu personel rejimi ile ilgili sorunlar, personel sistemi ile ilgili yasal düzenlemeler, liyakat, sınıflandırma, kariyer ve ücret açılarından incelenecek ve bu konulardaki sorunlara ahlak ve adalet temelinde çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.4.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü

Türk kamu personel yönetiminin sorunlarının çözümü noktasında öncelikle kamu personel rejimine yön veren yönetim anlayışının küresel örnekler çerçevesinde yenilenmesi, bu yeni felsefe ve anlayışın getirdiği hedefler ve ilkeler doğrultusunda da günümüz çağdaş uygulamalar göz önünde bulundurularak yeni bir kamu personel sisteminin kurulması gerekmektedir (Yılmazöz, 2009: 301). Çünkü iyi işleyen bir devlet sistemi, iyi işleyen bir personel rejimine ve mevzuatına ihtiyaç duymaktadır. Bu hususta kamu personel rejimine ilişkin yasal anlamda köklü değişimlerin yapılması gerekmektedir. Yapılacak düzenlemeler tek tek çıkarılan yasalarla veya kanun hükmünde kararnamele değil, genel bir kanun değişikliği ile yapılmalıdır (DPB, 2013: 29; Sayan, 2016: 690). Yine oluşturulacak kanunun özellikle günün ihtiyaçlarını karşılayabilecek, yani değişen kamusal ihtiyaçlara ve yaşam şartlarına uygun nitelikte olması gerekmektedir. Zira güncel ihtiyaçlarına cevap veremeyen bir yasa uygulamada sürekli aksaklıklara neden olmaktadır (Aykaç, 1990: 108). İhtiyaçlara uygun bir kanunun yapılması ise adaleti gerekli kılmaktadır. Zira hakkaniyet temelli bir adalet ihtiyaca uygunluğu ifade etmektedir.

Defterdar Sarı Mehmet Paşa, kamu kurumlarına personel seçme hususunda kanunların hazırlanması ve hazırlanacak kanunların da müderrisler ve bilginlere danışılarak yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Bu durum kanunların işten anlayan ve var olan durumun farkında olan kişiler tarafından hazırlanması gerektiğini belirtmektedir (1969: 48). Bu doğrultuda İbn Sina'nın kanunlar hususunda, hazırlanacak kanunların adil olmasının bir zorunluluk olduğunu ifade etmesi, kanunların mahiyetini belirtmektedir (2005: 187). Aristoteles'e göre etkin ve geçerli bir kanun, üzerinde derin düşünülmüş ve ihtimamla hazırlanmış bir kanundur (Topakkaya, 2008: 35). Bu nedenlerden dolayı Türk kamu personel yönetimi ile ilgili hazırlanacak kanunların sorunlara cevap verebilmesi için, konunun önemini farkında olan yetkin kişiler tarafından üzerinde derin düşünülerek adil bir şekilde oluşturulması gerekmektedir.

Personel yönetimi ile ilgili sorunlar sadece sistemin kendisinden kaynaklanmaz. Çünkü personel sistemi, insan unsuru itibarıyla bir alt sisteminin oluşturduğu genel yönetimin etkisinde olduğu gibi, çevresel faktörlerin de etkisindedir. Yönetim sistemi açık bir "alt sistem" olarak çevrede meydana gelen ekonomik, teknik, toplumsal, siyasal ve kültürel değişikliklerden de etkilenir. Yönetim sistemi ve onun bir alt sistemi olan personel sistemi, çevrede meydana gelen bu tür değişikliklere uyum sağlayabildiği ölçüde etkili ve verimli olur (Aydın, 2017: 303). Dolayısıyla kamu personel yönetimi ile ilgili oluşturulacak herhangi bir yasal düzenleme günümüz şartlarına uygun ve çevrede meydana gelen ekonomik, teknik, toplumsal, siyasal ve kültürel değişimler dikkate alınarak hazırlanmalıdır.

Türk kamu personel sisteminin çok önemli sorunlarından biri hiç şüphesiz "liyakat" sorunudur. Kamu personel yönetiminin en temel ilkelerinden birini oluşturan liyakat ilkesi, modern personel sistemlerinin de temelini oluşturmaktadır. Genel bir ifade ile liyakat, kamu hizmetini yerine getirme görevinin ehline teslim edilmesini ifade etmektedir (Şen, 1995: 77; Akgüner, 2014: 31). Liyakat, kamu yönetiminin çeşitli kademelerine yapılan atama ve yükselme, siyasal sadakat yerine yeteneğin ve bilginin temel ölçüt olarak kullanılması anlamına gelmektedir. Yine liyakat, rasyonel, etkin ve verimli bir personel yönetimi sisteminin kurulmasına imkan veren kural ve uygulamaların bütünüdür (Aydın, 2017: 303-304; Eryılmaz, 2015: 230).

Türkiye'de liyakat ilkesi 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan önemli ilkelerden biridir. Bu ilkenin kanunda yer alması Türk kamu personel sistemine

çok büyük artılar getirmekle birlikte, bu ilkenin içinin çok iyi doldurulamaması, uygulamada yeterince uygulanamaması veya bu ilkeye çok ender denk gelinmesi nedeniyle, liyakatin verimli bir şekilde uygulanmadığını söylemek gerekir (Sayan, 2016: 680; Yıldız, 2016: 140). Liyakat sisteminin kamu yönetiminde çoğu zaman göz ardı edilmesi ve yerine kayırmacılık sisteminin tercih edilmesi, kamusal hizmetlerin etkililik ve verimlilik anlayışına zarar vermektedir. Yine kamusal hizmetlerin üretiminde ve sunumunda çalışan liyakatsiz kamu personeli, hem halkın devlete olan güvenini hem de beklentilerini olumsuz etkilemektedirler. Kamu kurumlarında çalışan liyakatsiz personel iyi işleyen, beklentilere uygun, etkin ve verimli bir kamu yönetimini ve kamu hizmetini olumsuz etkilemektedir (Aktan ve Çoban, 2006: 26).

TÜSİAD-TESEV'in 2000 yılında kamu yönetiminin yeniden yapılandırılması ile ilgili bildirisinde kamu personel yönetiminin en önemli sorunlarından birisinin liyakat olduğunu vurgulanmıştır. Şöyle ki; "Türkiye'de kamu yönetimi kalitesindeki gerilemenin temelinde liyakat ilkesinin çöküşü yatmaktadır. Liyakat sisteminin yeniden işlerlik kazanması, siyaset yapma kalıplarının değişmesi anlamına gelir. Liyakat sistemi, bir yönü ile devletin yetişmiş insan kaynağı konusunda yarışabilir hale gelmesi anlamını da taşımaktadır. Bu ise, bir yönü ile örgütlenme diğer yönü ile kamu personel yönetimi alanlarının yeniden düzenlenmesi demektir." (Aydın, 2017: 304; TÜSİAD-TESEV, 2000: 65).

Kamu kurumlarında verim ve başarının en önemli unsurunu insan unsuru oluşturmaktadır (Erkin, 1969: 37). Bu nedenle bir kurumda sunulan mal ve hizmetlerde verimliliğin elde edilebilmesi, personele tevdi edilen görevlerin yerine getirilip getirilmemesine bağlıdır. Her insan her görevi yerine getirebilecek yeteneğe sahip değildir. Bu hususta İbn Rüşd (2005: 46), insanın doğasının bir sanattan fazlasını icra etmeye müsait olmadığını, bu nedenle her insanın kent içerisinde doğasına uygun olan işi yapması gerektiğini ifade etmiştir. Nizamülmülk ise, devlet işlerinde personelin verimliliği için, bir personele iki iş, iki personele bir işin verilmemesi gerektiğini belirtmiştir (2017: 92).

Devlet ve toplumsal düzenin temelinde liyakat bulunmaktadır. Yüce Allah Kur'an'ı Kerimin Nahl Suresi'nde emanetlerin mutlaka ehline verilmesini istemiştir. Mevlana'ya göre toplumda adaletin, barışın, huzurun sağlanması için bu kavramlara önem verilmesi, liyakat ve ehliyet sahibi insanlara işin verilmesi ile mümkün olabilmektedir. İşlerin liyakat ve ehliyete bakılmaksızın yürütülmesi halinde ise toplumsal düzenin işleyişinde aksaklıklar ortaya çıkmakta ve toplumsal düzen bozulmaktadır (Yazıcı, 2009: 928). Kınalızade Ali Efendi, makam, mevki ve görevlerin ehil olmayan kişilere verilmesini "devlete, topluma ve dine zarar veren başka bir şey yoktur" şeklinde ifade etmiştir (2016: 454). Defterdar Sarı Mehmet Paşa, personel atamalarında liyakat kuralının kesinlikle işletilmesi ve kayırmacılığın yapılmaması gerektiğini ifade ederek tüm bu unsurları kamu düzeninin temeli olarak nitelendirmektedir (1969: 76). Koçi Bey ise, yazdığı risalelerde devlet problemlerinin temelinde işlerin ehil olmayan insanlara verilmesi olduğunu ifade ederek bu durumu "Her işe hatırın karışmasıyla ve her emre göz yummak yüzünden hak sahibi olmayanlara haddten aşırı makamlar verilmesi sonucu kadim kanun bozuldu" sözleri ile anlatmıştır (2008: 48).

Liyakat kavramı ancak adaletin ve ahlakın varlığı ile uygulama alanı bulabilmektedir. Kınalızade Ali Efendi'ye (2016: 454) göre liyakat şartını gözetmemek zulüm ve sapıklıktır. Liyakatin varlığı adaletin ve ahlakın işlemesine bağlıdır. Adalet geniş kapsamlı bir kavram olarak "hak edenin hak ettiği yere getirilmesi" anlamında kullanılabilir. Yani herkesin layık olduğu yerde olması adalet ile

sağlanabilmektedir. İbn Rüşd bu düşünce doğrultusunda adaleti, herkesin üzerine düşeni yapması ve kendi uzmanlıkları olmayan alanlara müdahale etmemesi şeklinde ifade etmiş ve devletin düzenini buna bağlamıştır. Bu nedenle İbn Rüşd, liyakati adalet temelli düşünmüş ve devlette işlerin bozulmasına ve kentin dağılmasına neden olan en kötü unsurun liyakatsizlik olduğunu söylemiştir. Yani kamu görevleri ile ilgili bir dağıtımda adalet, liyakati ifade etmektedir (www.dogruhaber.com.tr, 11.11.2017; İbn Rüşd, 2005: 39; Yıldırım, 2017: 81).

Konfüçyüs ahlak ve yönetim ile ilgili, “Erdemli insanın üzerine titrediği şey karakterdir; bayağı insanın üzerine titrediği şey ise makam ve mevkidir” sözü aslında kamu kurumlarında çalışan personelin makam ve mevki hususunda liyakatli davranılmasını özetlemektedir. Ahlaki yetkinliğe ulaşmış bir kişi oturduğu makamın ya hakkını verir ya da oraya uygun bir personelin gelmesi için çalışır. Kant’ın ise ahlak hususunda “o şekilde davran ki, hareketlerinde sana yol gösteren ilke, aynı zamanda insan davranışlarının genel bir kuralı olabilsin” sözü, gerek toplumsal yaşamda gerekse kamu hizmetini ifa etmede nasıl davranılması gerektiğini özetlemektedir (Kant, 2015: 263; Öktem ve Türkbağ, 2009: 165). Unutulmamalıdır ki kamu görevi bir “emanet”tir. Kamu çalışanları, bu emanetin farkında olarak, kamu hizmetlerini tam bir dürüstlük içerisinde ve etkin ve verimli bir şekilde yürütmeli, takdir yetkilerini kullanırken ve görevlerini yerine getirirken ahlaki faziletlerle bağlı kalmalıdır. Bu doğrultuda kurum içerisinde personel ile ilgili yapılacak işlemlerde liyakatli davranmak ahlaki bir davranış olarak değerlendirilebilir. Zira emanete sahip çıkmak, yani ahlaklı davranmak ile adalet ilkesini bir arada gerçekleştiren kişi “liyakatli” olarak tabir edilmektedir (Şen, 2012: 14; Adem, 2016: 75).

Türk kamu personel yönetimi ile ilgili bir diğer sorun ise “sınıflandırma”dır. Sınıflandırma daha önce de değinildiği gibi; işe alma, eğitim, terfi ve ücret gibi personel işlemlerinde aynı şartlara tabi tutulması gereken benzer nitelikteki hizmetlerden oluşmuş gruplara ayrılmasını ifade etmektedir. Günümüz ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir sınıflandırmanın yapılmamış olması bu noktada temel problemi oluşturmaktadır (Canman, 1995: 253).

DMK çalışanları 10 sınıf içerisinde toplamak kaydıyla geniş bir sınıflandırma sistemini benimsemiştir. Bu sistem, ayrı özelliklere sahip fakat farklı personel işlemlerini gerektiren çeşitli uzmanlık ve meslek dallarının aynı sınıf içinde düşünmek gibi bir yanlış üzerine kurulmuştur. Farklı uzmanlık ve meslek dallarının aynı sınıf içinde değerlendirilmesi sonucu, sınıflandırmalar içerisinde olması gereken bütünlük sağlanamamıştır (Şaylan, 2000: 133). Kamu kurumlarında aynı işi yapmalarına ve aynı özelliklere sahip olmalarına rağmen farklı farklı statülerde çalıştırılan kişiler bulunmaktadır. Bu çalışanların hiç birinin sahip olduğu haklar bir diğeriyle aynı değildir. Görüldüğü üzere günümüz ihtiyaçlarını karşılayacak bilimsel bir personel sistemi sınıflandırmasının yapılmaması büyük sorunlara neden olmaktadır (DPB, 2013: 17; Yılmazöz, 2009: 299).

Bu konuda öncelikle; sınıflar oluşturulurken benzer nitelikteki hizmetler ve hizmetlerin gerektirdiği benzer yetiştirme nitelikleri esas alınmalıdır. Yapılacak sınıflandırmada hangi görevlere hangi nitelikteki personelin hangi koşullarda istihdam edileceği gösterilmeli ve her sınıf için görevlerin güçlük ve sorumluluk dereceleri belirlenmelidir (Turgut, 2013: 68). Ayrıca sınıflandırma yapısında, bazı sınıfların kendi içinde bir benzerlik ve bütünlük göstermediği göz önünde bulundurularak, sınıflandırma yapısının genel anlamda benzerliklere sahip sınıflardan oluşturulması sağlanmalı ve “eşit işe eşit ücret” ilkesini kolaylaştıracak şekle getirilmelidir (Eroğlu, 2007: 364-365).

Sınıflandırma yapısı, hizmetlerle personeller arasındaki ilişkilerin bütününe şekil veren yapı olduğu için, kariyer ve ücret yönünden de büyük önem taşımaktadır (TODAİE, 1987: 85). Kariyer, kişinin kendisini bir uzmanlığa adanması veya aralarında ilişkiler bulunan bir görevler dizisini anlatmak için kullanılmaktadır. Bu kavram, kişinin girdiği meslekte kademeli olarak ilerlemesini ya da hayattaki başarı derecesini de simgelemektedir. Memurluk ile ilgili olarak, memurun göreviyle ilgili bir uzmanlık statüsü kazanması ve sürekli koruması şeklinde ifade edilebilir (Eryılmaz, 2015: 320).

Türk kamu yönetimi personel rejimi geleneksel olarak kariyer ilkesi üzerinde yükselmektedir. Türk kamu personel sistemi kariyer ilkesi ile liyakat ilkesini bir arada benimsemiştir. Diğer bir ifade ile daha üst basamaklara yükselbilmenin diğer bir koşulu, o basamakların gerektirdiği liyakate sahip olmaktır. Mevzuatta liyakat ve kariyer ilkeleri benimsenmiş olmasına rağmen, uygulamada genellikle yeteneğe bakılmaksızın üst basamaklara çıkılabilmek şeklindeki uygulamalara denk gelinebilmektedir. Yine özellikle atamalarda siyasi iktidarların etkisiyle de bu ilkeler göz ardı edilebilmektedir (Güler, 2013: 193; Şaylan, 2000: 134). Dolayısıyla tayin, yer değiştirme, atama ve terfi gibi unsurlar yöneticilerin keyfiyetine göre belirlenmekte ve terfilerde kariyer ve liyakat ilkeleri uygulanmamaktadır. Her bakanlık ve her kuruluşta atama, görevde yükselme ve yer değiştirme ilkeleri büyük farklılıklar göstermekte ve maalesef uygulama birliği bulunmamaktadır. Üst basamaklara yükselmenin kriterlerinin net olmaması, yöneticilik konumlarına atamalarda gerekli niteliklere gereken önemin verilmemesi ve yönetime bu konularda geniş bir takdir yetkisinin verilmesi temel sorunlara neden olmaktadır (DPB, 2013: 16; Eroğlu, 2007: 364).

Yine kamu kurumlarında kariyer noktasında yükselmeler yeterlikten çok kıdeme dayanmaktadır. Bu durum yetenekli genç personelin yöneticilik görevini üstlenmesini geciktirmekte veya engellemektedir (Yılmazöz, 2009: 296; Güler, 2013: 198). Kıdem meslekte geçirilen süreye göre yükselmeyi esas alan bir sistemdir. Kıdem, kariyer hususunda liyakatin gözetilmemesine neden olmaktadır. Koçi Bey'in risalelerinde böyle bir durum karşısındaki "Bir cahilin sırf eskidir diye bir alimin önüne geçirilmesi, incelemeler sonucunda, haksızlıktır" sözleri, kıdemin her zaman liyakati sağlayamayacağını ve liyakatin gözetilmeden kıdeme göre yükselmenin adaletsizlik olduğunu anlatmaktadır. Yine Koçi Bey'in, "Yaşlı ile genç, bilgi ve marifette eşit olunca yaşlının öne geçirilmesi daha doğrudur. Ama bilgi ve marifetten payını almamış ise bin yaşında bile olsa Allah'ın kullarına faydası olmaz ve doğruyu yalandan ayırmaya kadir olmaz" sözleri kıdeme göre yükselmenin nasıl sonuçlara neden olabileceğini özetlemektedir (2008: 49). Bu örnekler kamu kurumlarında liyakate dayalı kariyerin önemini ortaya koymaktadır.

Hemen herkes tarafından, kamu personelinin kronik bir sorunu olarak sürekli dile getirilen bir diğer konu, ücret veya genel anlamda parasal konularda yaşanan sorunlardır (Aydın, 2017: 304). 1982 Anayasa'sının 55. maddesi ücrette adaleti güvence altına almıştır. Bu madde ücreti "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır" şeklinde ifade etmiştir. Bu doğrultuda öncelikle kamu kurumlarında çalışan personelin yaptıkları iş ile orantılı olacak şekilde, adil bir ücret almaları gerekmektedir.

İnsan fitratı itibarıyla, hem emeğinin karşılığını görmek istemekte hem de emeğinin boşa gitmesini istememektedir. Emeğin karşılığı olan ücretin eksik olması veya bedelini ödenmemesi halinde adaletsizlik ortaya çıkmaktadır (Sırım, 2016: 369). Türk kamu personel yönetiminde ücretler sınıf ve derece esasına göre düzenlenmiştir. Memurların aylıkları, eğitim durumu, sınıf ve kıdemlerine göre belirlenmektedir. Ancak

aynı eğitim durumuna ve kıdeme sahip olduğu halde, farklı kurumlarda ve değişik statülerde çalışan memurlar arasında önemli ücret farklılıkları ortaya çıkmaktadır (Eryılmaz, 2015: 327).

Ücret, verimli çalışmayı sağlayan önemli araçlardan biridir. Bir çalışana yaptığı işe göre ve çalışanla çalışmayanı ayırt edecek, aynı zamanda çalışanların yeterli derecede geçimini sağlayabilmek için gerekli olan, hem çalışana motive edecek hem de çalışmayan kişiyi çalışmak için güdüleyici bir unsur haline gelecektir (Turan, 2016: 193). Dokuzuncu kalkınma planı ücretin verim ile ilişkisini, “kamu kesiminde görevde yükselme konusunun mevzuatta açık ve yeterli şekilde tanımlanmamış olması, etkili bir ödüllendirme sisteminin bulunmaması ve ücret dengesizliği kamu çalışanlarının kendilerini geliştirmesini olumsuz yönde etkilemektedir” şeklinde ifade etmiştir. Yine verimliliği sağlamak için kaliteli bireyleri kamu hizmetlerinde görev almaya teşvik etmek ve bu hizmetlerde devamlı kılabilme hususunda en etkili vasıtalarından biri ücrettir (Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2006: 51; Erkin, 1969: 43).

Ücret ile çalışma performansı ve verimlilik arasında doğrudan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Çünkü ücret ile verimlilik arasında genellikle tek yönlü ve pozitif bir ilişki mevcuttur (Akyıldız ve Karabıçak, 2002: 57). Bu nedenle verimlilik için kamu personelinin ücret konusunda tatmin edilmesi gerekmektedir. Ücret tatminsizliğinin, personelin genel iş tatminini düşürdüğü, performans ve motivasyon düşüklüğüne neden olduğu, işe devamı olumsuz etkilediği ve işten ayrılmaları tetiklediği çeşitli araştırmalarla da ortaya konmuştur (Gürbüz, 2007: 241). Eşit işe eşit ücret adaletin gereğidir. Bu hususta adil bir ücret politikasının mutlaka belirlenmesi gerekmektedir.

Kariyer ve ücret ile ilgili olarak Türk kamu personel sisteminde etkin, verimli ve adil bir sınıflandırmanın yapılması gerekmektedir. Adil ve etkin bir sınıflandırma, devletin ekonomik ve sosyal görevlerini yerine getirebilmesini, kamu hizmetleri için gerekli personelin ihtiyaç doğrultusunda belirlenebilmesini ve kariyer ile ücret ilkelerinin adil bir şekilde işletilebilmesini sağlayabilmektedir. Bu doğrultuda Türk kamu personel yönetimi ile ilgili olarak yapılacak tüm düzenlemeler için liyakat ilkesine bağlı kalınarak sistemin gerçek ihtiyaçlarına yönelik bir düzenlemenin yapılması mutlak bir gerekliliktir (Akgüner, 2014: 37; Sayan, 2016: 690).

Türk kamu personel sistemi ile ilgili sorunlar incelendiğinde bu sorunların ahlak ve adalet ilkeleri ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Türk kamu yönetiminde ahlak ve adaletin inşa edilmesi bu alandaki problemlerin büyük oranda giderilmesini sağlayacaktır.

5.5. Kamu Yönetiminde İnsan Hakları Sorunu

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle insan hakları kavramına değinilecek ve devamında Türk kamu yönetiminde insan hakları sorunu incelenerek bu soruna ahlak ve adalet temelinde çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.5.1. İnsan Hakları Kavramı

İnsan hakları kavramı, içinde bulunduğumuz çağın en önemli ve en çok tartışılan konularından biridir. Yirminci yüzyıl için çok önemli ve büyük değişimler gündeme getirmiş olan bu kavram, yirmi birinci yüzyılda da etkisini sürdürmektedir. Zira insan hakları, hiç kimsenin karşı çıkamadığı ve sonuna kadar desteklediği üst düzey hukuksal değerlerden birisidir (Çeçen, 2013; 208). İnsan hakları, sahip olduğu bu değerinden dolayı günümüzde ne olduğu ve ne olması gerektiği ile ilgili sürekli bir tartışma

konusudur. Bu nedenle insan hakları, sınırları ülkeleri aşan ve küresel anlamda devletlerin hedeflerini zorlayan boyutlara ulaşmış bulunmaktadır (Kaplan, 1998: 178).

İnsanların günümüzde sahip oldukları temel hak ve özgürlükler, insanlık tarihi boyunca yaşanan mücadelelerin sonucunda ortaya çıkmıştır. Tarihsel süreç içerisinde birçok ülkede insan hakları ile ilgili bildiriler yayınlanmış ve bu alana önemli katkılar sağlamıştır. 17. ve 18. yüzyıllardan itibaren yapılan çalışmalar bugünkü anlayışın şekillenmesini sağlamıştır (Gemalmaz, 1986: 59). İnsan hakları ile ilgili tarihsel metinler arasında, 1689 tarihli İngiltere Haklar Bildirgesi, 1776 tarihli Virginia İnsan Hakları Bildirgesi ile Amerikan Bağımsızlık Beyannamesi, 1789 tarihli Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi ve 1948’de yayınlanan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi en önemli olanlarıdır (Yayla, 1991: 102; Üskül Engin, 2014: 211).

Tarihsel süreç içerisinde farklı hak ihlallerine ve kıyımlara tanık olan insanlığın tarihi doğal hukuka dayanan insan hakları olgusunu pozitif hukuksal alana dahil edebilmesi yirminci yüzyılın ikinci yarısına denk gelmektedir. İkinci Dünya Savaşındaki insan hakları ihlalleri ve özellikle de sivil halka yönelik kötü muamele o derece büyük olmuştur ki, savaş bitiminden sonra dünya bu konuda ciddi tedbirler alma zorunluluğu hissetmiştir. Yine bu dönemde savaşları ve beraberinde ortaya çıkan yıkımları önlemek için insan haklarının hem ulusal hem de uluslararası düzlemde de korunması gerektiği fikri yaygınlaşmıştır. İnsan haklarının tarihsel süreç içerisindeki dönüşümü incelendiğinde, aydınlanma çağı ile ortaya çıktığı, endüstri çağında olgunlaştığı ve günümüz bilgi toplumu içerisinde daha da yoğun bir şekilde ön plana çıktığı görülmektedir (Gürkaynak ve İren, 2016: 330-331; Erkan, 1992: 51).

İnsan hakları, kavram olarak çok boyutlu bir yapıya sahip olması ile birlikte anlam ve içerik bakımından da çok zengindir. Bu yapısından dolayı insan hakları kavramına tılsımlı bir kavram gözü ile bakılmaktadır. Hemen her konunun insan hakları açısından bir anlam barındırması bu tılsımı artırmaktadır. İnsan haklarının sayısının belli olmaması, hemen her dönemde farklı ve yeni insan haklarının ortaya çıkması, toplumsal gelişmelere paralel olarak insanların yeni haklar edinmeleri, hakların toplumlar arasında değişkenlik ifade etmeleri gibi etmenler kavramın kapsamını gösterebilmektedir. Bu nedenlerden dolayı kabul etmek gerekir ki insan hakları ile ilgili bir tanım yapmak da son derece zor olmaktadır (Çeçen, 2000: 19; Erdoğan, 2012: 24).

İnsan haklarının kavram olarak neyi ifade ettiğinin tanımlanmasından önce onu oluşturan “insan” ve “hak” kavramlarının anlamsal içeriğini tanımlamak gerekmektedir. Çünkü insan hakları “insan” ve “hak”lar üzerinde şekillenmekte ve yine “insan” ve “hak”lar ile birlikte anlam kazanmaktadır.

İnsanın ne olduğu üzerinde birçok felsefi çalışma yapılmasına rağmen ortak bir kaniya varılamamıştır. İnsanın ne olduğu ile ilgili düşünceler incelendiğinde, insan olgusunun herkesin kendi bakış açısı ve inancı doğrultusunda değerlendirdiği ve bir tanıma oturtmaya çalıştığı görülmektedir. Örneğin, pozitif bilimler insanı doğanın bir uzantısı ve parçası olarak görmekte ve insanı da hayvan gibi ruhsal ve maddi olmak üzere iki bölümden oluşan bir canlı şeklinde tanımlamaktadırlar. Bu anlayışa göre hayvanlar ile insanlar arasında bir fark bulunmamaktadır (Aral, 2014: 17). Materyalistler açısından insan, imkanlarla donatılmış, üstün yetenekli ve şuurlu bir varlık olarak, bilinçsiz, doğaya tabi ve sadece mekanik olarak ayarlanan bir canlı olarak değerlendirilmiştir. İnsan İslami açıdan değerlendirildiğinde ise, tüm yaratılanlar içerisinde yaratılmışların en üstünü olan varlığı ifade etmektedir. Onun bu üstünlüğü, inanma, tefekkür, dürüstlük, toplumsal bir düzen oluşturabilme, gelişme, onur ve itibar kazanma gibi kendisine bahşedilen üstün ve ahlaki yetilerinden gelmektedir. Canlılar dünyasının en gelişmiş varlığı olan insan, sahip olduğu özellikleri ile diğer insanlardan

farklılaşırken, temelde sadece insan olmasından ötürü diğer insanlarla eşdeğer bir yapı arz etmektedir. Çünkü insanlık durumu herkes için aynı şeyi ifade etmekle birlikte hiç kimse de insan olarak insanlık kavramının dışında kalamamaktadır (Demir, 2000: 381-384; Çeçen, 2000: 19-20).

Hem ahlaki hem de hukuki mahiyeti bulunan hak kavramı ise bir kişinin başkalarına karşı ileri sürebileceği meşru bir iddiayı veya talebi ifade etmektedir. Bir insanın bir şeye hakkının olduğunu söylemesi, ilgili talebin tartışılmazlığını ve herkes tarafından tanınmasını ifade etmektedir. Hakkın bu şekilde kullanılması ahlaki meşruluk düşüncesini kendi içerisinde barındırmaktadır (Erdoğan, 2012: 9-10). Hukuksal açıdan bakıldığında ise, hak ile hukuk arasında çok boyutlu bir ilişki düzeni bulunmaktadır. Hukuk kavramı aslında köken olarak haklar demektir ve hakların bütünü anlam olarak hukuku meydana getirmektedir. Hak, hukuku oluşturan temel taşların başı, hukuk ise hakkı koruyan temel olguyu ifade etmektedir. Bu nedenle hak ve hukuk kavramlarının birbirinden ayrı düşünülmesi mümkün olamamaktadır. Bu yönü ile hak kavramı, insanların sahip oldukları menfaatleri korumak amacıyla hukuk tarafından kendilerine verilmiş olan irade kudretini ifade etmektedir (Çeçen, 2000: 25; Harman, 1998: 3).

Yapılan açıklamalardan hareketle, en genel anlamıyla her insan için, kendi yaşamının tüm zamanlarında aktüel olan haklara insan hakları denir. Yani insan hakları bireylerin sadece insan oldukları için elde ettikleri ve herkesin sahip olduğu haklardır (Höffe, 2004: 151; Torun, 2012: 11). Bir insanın muayyen bir rolü icra etmesi, belirli bir işi yapması veya belirli görevleri yerine getirmesi nedeniyle bu hakları kazanamaz, bu haklar onun sadece insan olmasından ötürü kazandığı haklardır. İnsan hakları, insanın doğumla birlikte, hatta sahip olduğu haklardan bazıları daha cenin iken kazandığı haklar olup kişilerin insan olarak varlığını, saygınlığını ve insanca yaşam koşullarını oluşturması için gerekli olan haklardır. Bu nedenle insan hakları, insan olmanın en temel koşulu olarak kabul edilmektedir ve bu haklara sahip olmayan bir kişi, insan olma niteliği bakımından eksiktir (Cranston, 1999: 314; Turan, 2013: 358; Gökpınar, 2015: 17).

İnsan haklarının, doğuştan olma, vazgeçilmezlik, bireysellik, devlete karşı olma, evrensellik, mutlaklık, temel nitelik ve özgürlükçülük gibi insan haklarını tanımlayan ve onun mahiyetini belirten özellikleri bulunmaktadır. Doğuştan olma; insanların varoluş itibarıyla bu haklara sahip olmasını, vazgeçilmezlik; insan haklarına sahip insanların kendi iradeleri ile dahi vazgeçemeyecekleri haklar olduğunu, bireysellik; insan haklarının birer birey hakkı olmasından kaynaklanan niteliğini, devlete karşı olma; insan haklarının devlete karşı ileri sürülebilmesini, evrensellik; insan haklarının zaman ve mekandan yoksun olduğunu ve kişilerin sahip olduğu din, dil, ırk, kültür gibi tüm değerlerin üzerinde bulunduğunu, mutlaklık; insan haklarının herhangi bir şarta bağlı olmaksızın mutlak bir şekilde var olduğunu, temel nitelik; insan haklarının bireyler için temel haklar olduğunu ve özgürlükçülük ise; insan haklarının aslında bireyin özgürlük hakları olduğunu ve bireyin herhangi bir kişi veya kurumun müdahalesi dışında eylemde bulunabilmesini, ifade etmektedir (Torun, 2012: 116-120; Erdoğan, 2012: 105-120).

Bu derece önemli ve geniş bir kapsama sahip olan insan hakları günümüzde birçok devlet için hala tamamen başarılı bir şekilde korunan ve eksiksiz sağlanabilen haklar halini alamamıştır. Bu durum Türk kamu yönetimi için de geçerlidir. Bir sonraki başlıkta Türk kamu yönetiminde insan haklarının nasıl bir sorun olduğu detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılacaktır.

5.5.2. Bir Sorun Olarak İnsan Hakları

İnsan hakları sorunu, insanlık tarihi kadar eskidir. Bu sorunların çözümü için gerek uluslararası gerekse ulusal çapta birçok çalışma yapılmasına rağmen yeterli olmadığı ve insan hakları ile ilgili sorunların varlığını devam ettirdiği görülmektedir. Bu sorunun giderilebilmesi hem insanlar açısından hem de devlet ve kurumları açısından ciddi problemlere neden olmaktadır. Öyle ki insan hakları sorunu, günümüz Türk kamu yönetiminin karşı karşıya bulunduğu en önemli sorunlardan biri durumuna gelmiştir (Aydın, 2017: 265).

İnsan hakları kavramının ortaya çıkışı batı kaynaklıdır. Zira Türk toplumunda gerek İslamiyet'ten önceki gerekse İslamiyet'ten sonraki yaşantılarında toplum içerisinde bir eşitsizlik söz konusu olmamıştır. Devleti ve kurumlarını batı dünyasındaki gibi sadece soylular veya asiller tarafından yönetilir şeklinde bir anlayış söz konusu olmadığı için, herkes liyakati doğrultusunda yönetime katılmaya imkan bulmuştur. Bu nedenle Türk toplumunda eşitsizlik noktasında büyük bir tepki ortaya çıkmadığı için evrensel eşitliğe ve özgürlüğe dayalı evrensel düşünceler de doğmamıştır. Ancak 19. yüzyılda batıda ortaya çıkan düşüncelerin toplumsal yaşamda kendisine yer bulması sonucu yapılan çalışmalarla ilk insan hakları uygulamalarına rastlanmaktadır (Mumcu, 1992: 28-29). Bu doğrultuda, Türkiye'de insan hakları ile ilgili ilk resmi çalışmalar 1839 Tanzimat Fermanı ve 1856 Islahat Fermanında yer almıştır. Bu fermanlar Osmanlı sınırlarındaki insanların mülkiyet hakkı, kişi güvenliği, suç ve cezanın kanuniliği, din ve vicdan hürriyeti gibi hakları yasal güvence altına almıştır (Türk, 2004: 6; Çetin, 2008: 1). 1876 yılında I. Meşrutiyetin ilanı ile hazırlanan Kanun-i Esasi'de Osmanlı Devletinde yaşayan insanlara yönelik somut birtakım güvencelere yer verildiği görülmektedir. Yine Türkiye'de, 1924 Anayasası ile Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesindeki insan haklarına benzer hükümlere ve 1961 ve 1982 anayasalarında Avrupa İnsan Hakları Bildirgeleri ile Batı Avrupa ülkelerinin anayasalarından esinlenilerek temel hak ve özgürlükler hususunda önemli ilkelere yer verilmiştir (Özbudun, 1992: 43). Türkiye, anayasalarda insan hakları ile ilgili düzenlemelere yer vermesinin yanı sıra birçok uluslararası antlaşmaya da taraf olmuş ve kendi iç hukukunda çeşitli düzenlemeler yapmıştır. Örneğin; 1954'te Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine taraf olmuş, 1987'de Avrupa İnsan Hakları Komisyonuna "Bireysel Başvuru Hakkı" ve 1990'da Avrupa İnsan Hakları Divanı'nın "Zorunlu Yargı Yetkisi"ni tanımış, Avrupa Sosyal Şartı onaylanmış, AGİT Paris Şartı imzalanmış ve TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu oluşturmuş, 1994'te BM Çocuk Hakları Sözleşmesi onaylanmıştır (Saraç, 2002: 158). Yine 2012'de Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine bireysel başvuru hakkı tanınmış, 2012 yılında Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu ile Kamu Denetçiliği Kurumu faaliyete geçirilmiş ve ayrımcılığın önlenmesi için 2016 yılında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu oluşturulmuştur (www.mfa.gov.tr, 17.11.2017). Bunların dışında Türkiye'de insan hakları için, İnsan Hakları Derneği, İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği, Türkiye İnsan Hakları Vakfı gibi birçok sivil toplum kuruluşu faaliyet göstermektedir.

Günümüzde insan hakları ile ilgili olarak birçok yasal düzenleme ve sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerine rağmen, insan hakları konusunda önemli sorunlar halen varlığını devam ettirmektedir. Bu sorunlar kamu yönetimi açısından iki yönlü düşünülebilir. Bunlardan ilki, kamu yönetimini oluşturan kişi veya kurumların insan haklarını ihlal etmeleri ya da insan haklarına uyma yükümlülüğünü yerine

getirmemeleri, ikincisi ise, kamu yönetiminin insan hakları ihlallerine karşı mücadele etmede yetersiz kalması şeklinde olmaktadır (Aydın, 2017: 265-266).

Kamu yönetiminin insan haklarına uygun davranması, kamu yönetiminin veya kamu görevlilerinin vatandaşa insanlık dışı cezalar uygulamaması, hukuken uygulanan yaptırımlar dışında kimsenin özgürlüğünü kısıtlamaması, yargısız infazda bulunmaması, özel hayatın gizliliğine aykırı uygulamada bulunmaması, eylem ve işlemlerinde dil, din, ırk vb. ayrımcılık yapmaması beklenmekle birlikte genellikle bu konularda aksaklıklar yaşanmaktadır (Aydın, 2006: 162). Bu doğrultuda kamu yönetimi açısından insan hakları ile ilgili sorunların temelinde devletin kendi üzerine düşen görevleri yerine getirmemesi, insan haklarına yönelik etkin ve adil bir hukuk düzeninin geliştirilmemesi, insan haklarının ne olduğunun kamu yönetimi içerisinde tam olarak bilinmemesi ve insan hakları ihlalleri ile ilgili olarak kamu yönetimi denetiminin etkin olamaması ve birer kamusal güç olan güvenlik güçlerinin insan hakları konusundaki eksiklikleri bu alandaki temel problemleri oluşturmaktadır (Aydın, 2017: 267). Türk kamu yönetiminde bu sorunlar ile ilgili çeşitli düzenlemeler bulunmakla birlikte insan hakları sorunu varlığını halen devam ettirmektedir. Dolayısıyla bu sorunların Türk kamu yönetiminde nasıl birer sorun haline geldiğinin incelenmesi konunun anlaşılabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Öncelikle Türkiye’de insan hakları ile ilgili yasal düzenlemeler mevcuttur ve insan hakları ile ilgili düzenlemelerin ülkelerin kanunlarında ve anayasalarında yer alması, devletin eylem ve işlemlerinin meşruluğunu insan haklarına ve bunlara temel oluşturan değerlere dair bir taahhüdün varlığını ifade etmektedir. İnsan haklarının anayasalarda yer almasının oluşturacağı etki tüm kamu yönetimini bağlamaktadır. Bu durum kamu yönetiminin tüm faaliyetlerinde kendisini hissettirecektir (Sancar, 2004: 317). Türkiye’de 1982 Anayasasında insan hakları ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Anayasanın 2. ve 14. maddelerinde Türkiye Cumhuriyetinin “insan haklarına saygılı” ve “insan haklarına dayanan” bir devlet olduğu ifade edilmiştir. Yine 5. madde kişi temel hak ve hürriyetlerini düzenlemiş ve 40. madde ise temel hak ve hürriyetlerin korunmasını içermiştir. Dolayısıyla kamu yönetiminin veya kamu görevlilerinin insan haklarına saygılı olmamaları anayasal bir suç ve sorumluluk doğurmaktadır. Ancak insan haklarının soyut anayasa kuralı olmaktan çıkarılıp, düzenleyici işlemlerle uygulanabilir duruma getirilmesi gerekmektedir. Çünkü günümüzde hukukun kendi soyut hak ve özgürlükleri sorgulanmakta ve ilgili hakların bizzat yaşanması hususunda gerekli olan düzenlemelerin yapılması talep edilmektedir (Aydın, 2017: 268; Yüksel, 2007: 1). Dolayısıyla insan hakları ile ilgili olarak Türk kamu yönetimindeki yasal düzenlemelerde iyileştirilmelerin yapılması gerekmektedir.

İnsan haklarının ne olduğunun kamu yönetimi içerisinde tam olarak bilinmemesi insan haklarının ihlali açısından bir diğer önemli husustur. Türkiye’nin insan hakları konusunda büyük problemlerle karşılaşacağı 1980’lerin başında anlaşılmasına rağmen, Türk kamu yönetimi bu durumu uzun süre ne algılayabilmiş ne de anlayabilmiştir (Kazancı, 2000: 284). Bu durumun giderilebilmesi için her alanda olduğu gibi insan hakları konusunda da en önemli konu eğitimidir. Kamu yönetiminde istemeden veya bilmeden birçok hata yapılabilmektedir. Bunun çözümü ise kamu kurumlarında çalışan personele insan hakları ile ilgili eğitim vermektir (Aydın, 2017: 273). Bu eğitimin ne şekilde ve neye dayalı olarak verileceği ise üzerinde ciddi bir şekilde düşünülmesi gereken bir sorundur. Dolayısıyla bir sonraki başlıkta eğitim ile ilgili çözüm önerilerinde bulunulmaya çalışılacaktır.

Türkiye’de insan hakları ile ilgili sorunlardan bir diğeri de denetim sorunudur. Kamu yönetiminin insan hakları konusunda daha etkin bir şekilde denetlenmesi

gerekmektedir (Aydın, 2017: 273). Türkiye’de insan haklarının korunmasına ve denetlenmesine yönelik üç temel grup bulunmaktadır. Bunlar; TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu olan siyasi yol, mahkemeler tarafından gerçekleştirilen yargısal yol ve Ombudsman (Kamu Denetçisi Kurumu) ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu gibi yapılardan oluşan idari yoldur (Şahin, 2016: 7). Türkiye’de insan hakları ile ilgili denetim noktasında önemli kurumlar bulunmakla birlikte denetim ile ilgili eksiklikler halen aşılabilmiş değildir. Bu durum ise denetimin nasıl daha iyi yapılabileceğini ön plana çıkarmaktadır.

Türkiye’de kamu yönetimi ve insan hakları denilince güvenlik güçlerine ve özellikle bunların uygulamalarına ayrı bir paragraf açmak gerekmektedir. Çünkü kamu yönetimi alanında yapılan insan hakları ihlalleri söz konusu olduğunda, genellikle birer kamu yönetimi örgütü olan güvenlik güçlerinin (özellikle polis ve jandarma) uygulamaları akla gelmektedir (Aydın, 2017: 269). Güvenlik güçlerinin görevi genellikle özgürlüklerin kısıtlanması ile ilgili olduğu için hem çok hassas davranılması gereken bir konu olmakta hem de yapısı ve işleyişi itibariyle insan hakları ile her zaman bir arada anılmaktadır. Dünyanın hemen her yerinde olduğu gibi, Türkiye’de de güvenlik güçlerinin politikaları ve günlük uygulamalarının, özellikle de polisin güç kullanımının insan hakları açısından meşruiyeti ile ilgili sorunlar sürekli var olmuştur. Çünkü kamu yönetiminde kolluk hizmetlerinde olduğu kadar insan haklarına müdahale etme, onları sınırlama, hatta yerine göre durdurma yetkisi ile donatılmış değildir. Bu durum insan hakları ihlalleri noktasında güvenlik güçlerinin ön plana çıkmasına neden olmaktadır (Aydın, 2006: 163; Şen, 2015: 118; Aydın, 2000: 287; Kalabalık, 2000: 311).

Görüldüğü üzere Türk kamu yönetiminde insan hakları ile ilgili çeşitli düzenlemeler bulunmakla birlikte insan hakları sorunu henüz tam olarak giderilebilmiş değildir. Özetlemek gerekirse; Türk kamu yönetiminde insan hakları ile ilgili yasal düzenlemelerin henüz yeterli olmaması ve var olan düzenlemelerin fiili hayatta yeterince uygulanamaması, insan hakları ile ilgili eğitimlerin eksik olması ve verilen eğitimlerin ise nasıl ve hangi temelde verilmesi gerektiğinin tam olarak bilinmemesi, denetim konusunda yaşanan problemlerin giderilememesi ve kamu yönetiminde kolluk kuvvetleri ile ilgili ihlallerin varlığını devam ettirmesi gibi problemler bulunmaktadır. Esasen bu sorunların giderilememesi sorunlara farklı bir bakış açısı ile yaklaşmayı zorunlu kılmaktadır. Bu noktada ahlak ve adalet ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın bir sonraki başlığında öncelikle insan haklarının ahlak ve adalet ile olan ilişkisine değinilecek sonrasında ise hem genel anlamda hem de sayılan problemler temelinde Türk kamu yönetiminde insan hakları sorununa ahlak ve adalet temelinde çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.5.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü

İnsan hakları kavramının hem ahlak hem de adalet ile olan yakın ilişkisinden dolayı bazen ahlak bazen de adalet olarak tanımlandığı görülmektedir. Her şeyden önce hak kavramı, toplumsal yaşamda doğru olan ilişkileri belirleyen, yani olması gerekeni ortaya koyan ahlaki bir kavramdır (Öğütçü, 2005: 561). Hak, bireysel ahlakı sosyal açıdan muhafaza eden, koruyan ve bir insanın ahlaki düsturları ile bir toplumun hukuki kuralları arasındaki bağı oluşturan temel olgudur. Hak kavramı insan hakları doğrultusunda değerlendirildiğinde, sıradan ahlaki hakları değil, en üstün ahlaki hakları ifade etmektedir (Gökpinar, 2015: 21; Rand, 1999: 317; Erdoğan, 1998: 13).

İnsan hakları kavramı tıpkı ahlak gibi, insan hayatının düzenlenmesi ve insan iradesinin kullanılması ile ilgili bir kavramdır (Bertrand, 2001: 1; Kuçuradi, 2007: 34). İnsan hakları ile ahlak arasındaki bu yakın ilişki her iki kavramın da sahip olduğu temel ilkelerin ortak olmasını sağlamaktadır. Yani insan haklarının savunduğu “yaşama, özgürlük, eşitlik, çalışma, eğitim, sağlık, yerleşme ve seyahat özgürlüğü, din ve vicdan özgürlüğü” gibi haklar hem ahlaki haklar olmakta ve hem de ahlaki evrensel nitelik arz etmektedir (www.turkhukuksitesi.com, 19.11.2017). İnsan hakları olarak sayılan haklar insanın ahlaki bir hayat yaşamasını, yani insanın hayat hakkını korumayı ve onurlu bir şekilde yaşamayı hedefleyen haklardır. Zaman ve mekandan bağımsız olarak dokunulmayacak haklar varsayımına dayanan insan hakları, gücünü ahlaki ilkeler olan doğruluk, iyilik, hakkın ve faziletin üstünlüğünden, tüm insanları yarattığı güzellikle kabul etmeden ve insanlarla ilişkilerde ayırım yapılmamasından almaktadır (Karataş ve Şen, 2013: IV; Gündüz, 2000: 323-324).

İnsan hakları ile ilişkili bir diğer önemli kavram adalet kavramıdır. Aslında insan hakları ile adaletin birlikte anılmasını sağlayan ve iki kavramı birbirine bağlı kılan temel olgu, iki kavramın da ahlaki ilkelere dayanmasından kaynaklanmaktadır (Davran, 2000: 99). İnsan hakları ile adalet arasındaki ilişki temelde haklar ile ilgili adaletsizlikten hareket ederek kurulabilmektedir. Yani insan haklarının ihlal edilmesi adaletsizlik olarak nitelendirilmektedir. Zira Kuçuradi adaletsizliği, hak çiğneme veya hakların göz ardı edilmesi olarak tanımlamıştır (Özkök, 2000: 83; Kuçuradi, 2013: 43).

Öncelikle adalet, insan haklarının gerçekleşmesidir ve insan haklarının gerçekleşmesi derecesinde var olan bir mutluluktur. Yani adalet aramak ve istemek bir insan hakkıdır ve insan hakları ancak adalet içerisinde gerçekleşebilir (Ökçesiz, 2016: 240; Akıllıoğlu, 2013: 49). Adaleti sosyal kurumların temel erdemi olarak tanımlayan ve insan haklarını adaletin bir amacı olarak nitelendiren Rawls’a göre, her insanın adaletten doğan ve toplumun bir bütün olarak refahının dahi zedeleyemeyeceği bir dokunulmazlığı vardır ve adaletin birinci ve en temel ilkesi ve görevi, temel hak ve özgürlükleri düzenlemektir (Shestack, 2006: 103; Özkök, 2000: 84). Adalet bu açıdan insan hakları hususunda temel ilke olmaktadır.

İnsanların her birisinin ayrı ayrı hak ve ödevleri bulunmaktadır ve bu hak ve ödevler de adalet ve eşitlik kanununa göre onlara verilmiştir (Kutub, 1982: 41). İnsanların toplumsal yaşam içerisinde ikamet edebilmeleri, sahip oldukları hakların korunmasına bağlıdır. Adaletin en temel görevlerinden birisi insan hakları çerçevesinde, vazgeçilmesi imkansız olan toplumsal yaşamın düzenlenmesi ve güvence altına alınmasıdır. Ulpian adaleti, herkese kendi hakkını vermek hususunda sürekli ve sağlam bir irade olarak tanımlamıştır (Aral, 2014: 31). Bu doğrultuda insanların doğuştan sahip oldukları hakları kullanabilmeleri adaletin gereği olmaktadır.

İnsan hakları adalet karşısında ikincil bir öneme sahiptir. Çünkü adaletin var olduğu yerde insan haklarına ihtiyaç kalmayacaktır. Levinas’ın “İnsan hakları, adaletin henüz olmadığına kanıttır” sözü bu durumu ifade etmektedir. Bu anlayış çerçevesinde denilebilir ki adalet, insan haklarının asıl ifadesidir (Öztürk, 2008: 1; 12; Benedek, 2014: 29).

İnsan hakları için geçerli olan adalet eşitlik adaletidir (Hatemi, 1996: 12). Rawls bu durumu, “her bireyin herkesinkine benzer en geniş ve eşit temel özgürlüklere sahip olma hakkı vardır” şeklinde ifade etmiştir. Yani insan hakları, bütün insanların herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın eşit bir şekilde bu haklardan yararlanmaları idealine dayanmaktadır (Kocaoğlu, 2015: 74; Kaplan, 1998: 178). Bu anlayış ise ancak eşitlik temelinde oluşturulacak bir adalet anlayışının varlığı ile mümkün olabilmektedir.

Toplumsal hayatta var olan adaletsizlik durumu, insan haklarının baskı altına alınması çiğnenmesi açısından elverişli bir ortamın oluşmasına neden olur. Bu nedenle adaletin yeterince gözetilmediği toplumlarda insan haklarına olan inanç giderek zayıflar ve zamanla insan haklarının toplumsal temelleri ortadan kalkar. Yani adalet düşüncesi olmadan insan haklarının varlığını düşünebilmek her açıdan olanaksızdır (Çeçen, 2000: 45-46). Çünkü insan haklarının ihlali herkes için adaletsizliktir. Bu adaletsizlik farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bireysel düzeyde bakıldığında adaletsizlik, kişilerin bazı kaynakları doğrudan veya dolaylı olarak çiğnenmesine neden olan ya da yaşanmasını engelleyen bir muamele şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ülkeler düzeyinde bakıldığında adaletsizlik, bir devletin bazı yurttaşlarının temel haklarının başka yurttaşlar tarafından çiğnendiği veya göz ardı edildiği ve bu durum ile etkin mücadele edilmediği zamanlarda ortaya çıkmaktadır. Dünya düzeyinde bakıldığında ise adaletsizlik, belirli koşullar altında insan haklarının grup çıkarları lehine çiğnendiği veya göz ardı edildiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda adalet, insanların temel haklarının korunması talebi ve mevcut koşullarda gerekli önlemlerin hem ülke hem de dünya çapında alınmasını ifade etmektedir (Kuçuradi, 2013: 43-45).

İnsan haklarının korunması hususunda temel etken devlettir. İnsan hakları bağışlanamaz veya satın alınamaz ve belirli bir yasal çerçeve içerisinde reddedilemez. Bu haklar herkese eşit ve aynı şekilde uygulanır. Bu nedenle insan hakkı hangi etnik, mesleki veya dini topluluğa ait olursa olsun her türlü dış müdahalelere karşı korunması gereken en üstün ahlaki taleplerdir. İnsan haklarının korunması hususunda ortaya çıkan görevler, temelde bireylere değil, devletlere veya onların kamu makamlarına aittir (Erençin, 2002: 108; Erdoğan, 2013b: 148). Yani devlet hem istihdam ettiği kişilerin hem de kendi kurum ve kuruluşlarının insan haklarına saygılı olmasını sağlamak zorundadır. Rousseau'ya göre, devlet vatandaşların doğal haklarını koruma hususunda birinci dereceden sorumludur ve bu yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde meşruiyetini ve otoritesini yitirmektedir. Çünkü insan hakları devletin tüm teşkilat yapısının temelini oluşturan esas ilkelerdir. Bu nedenle devlet insan haklarına saygılı değil, dayalı olmalıdır (Hafızoğulları, 1995: 565; Shestack, 2006: 93; Kuçuradi, 2007: 34).

Yine insan hakları niteliği itibari ile devlet karşısında ileri sürülen haklar olmalarına rağmen, genellikle devlet tarafından ihlal edilmektedir (Erdoğan, 2012: 303). Çünkü devlet yapısı itibariyle kendi varlığını koruma eğilimindedir ve bu doğrultuda yasalar veya hukuki düzenlemeler yapabilmektedir. Devletin kendisini korumak amacıyla oluşturacağı hukuki düzenlemelerin sınırı insan hakları olmalıdır. Bu nedenle devlet, hem kendisinin yapabileceği insan hakkı ihlallerini hem de başka kişi veya gruplardan gelmesi muhtemel saldırıları caydırmak ve önlemek, ayrıca saldırıya neden olanları cezalandırmak yükümlülüğü altındadır. Aristoteles'in de ifade ettiği gibi, insan, ortak ihtiyaçları ve çıkarlarından dolayı bir araya gelen toplumsal bir varlıktır. Bu toplumsallık bireylerin yaşam düzeylerinin iyileşmesine katkıda bulunmaktadır. Aslında devletin de sahip olduğu en önemli görev bu olmaktadır. Yani devletin varlık nedeni insan haklarının korunmasıdır (Erdoğan, 2013b: 51-52). Bu nedenle, çağdaş demokratik devletlerde, insan haklarının gerçekleştirilmesi ve korunması, devletin var olmasının temel nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. İnsan hakları ile orantılı olarak devletin otoritesi sınırlandırılmış ve devletin bazı haklara müdahale bile edemeyeceği kişisel bir alan oluşturulmuştur. Devlet bazı durumlarda pasif ve bazı durumlarda ise aktif hareket ederek insan haklarını geliştirmekte ve gerçekleştirmektedir (Ünal, 1994: 42; Çeçen, 2000: 93-94; Turan, 2013: 358-359).

İnsan haklarının korunmasında temel yetkili devlet olmakla birlikte sadece devletin faaliyetleri yeterli olmayabilmektedir. Çünkü insan hakları devlet tarafından ortaya konan ve geliştirilen haklardan daha üstün bir anlam ifade etmektedir (Mumcu, 1992: 26). Bu nedenle İnsan hakları ihlallerinin önlenmesinde devlet ile birlikte insanlara da büyük görevler düşmektedir. Herkes insan olarak, bir sivil toplum örgütünün veya bir sosyal grubun üyesi durumundadır ve insan hakları ile ilgili olarak üzerine düşenleri yapmalıdırlar. Unutulmamalıdır ki insan haklarına saygı öncelikle insanlar eliyle gerçekleştirilebilmektedir (Türk, 2004: 11). Ahlaki davranışlar hususunda bir ölçü olarak deyimlenen “Başkalarının sana yapmalarını istemediğin bir şeyi sen de başkalarına yapma!” sözü insan hakları ihlallerinin engellenmesi hususunda etkili olan ahlaki bir değerdir ve insan haklarının ihlal edilmesi ahlakın ihlal edilmesi anlamına gelmektedir (Aral, 2014: 22; Görmez, 2017: 31).

İnsan haklarının devlet veya kamu yönetimi içinde sağlıklı bir şekilde varlığını koruması ve gelişmesi, yani insan haklarına dayalı bir kamu yönetimi için, öncelikle adaletin tüm kamu kurumlarında icra edilmesi gerekmektedir. İnsan hakları adalet ile eşdeğer bir kavramdır. Farabi'ye göre adaletin gerçekleşebilmesi için, devletin halka haklardan herkesin layık olduğu oranda eşit olarak vermesi gerekmektedir. Adalet öncelik vermeyen bir devlet düzeni ne yaparsa yapsın, insanlar nezdinde yeterince saygınlık kazanamamakta ve insanlar, meşru görmedikleri ve saygı duymadıkları bir devletin kendi haklarını korumalarına güven duymamaktadırlar (Bayraklı, 2016: 67; Çeçen, 2000: 46). Bu noktada adalet ile birlikte kamu yönetiminin ahlakiliği sorunu ortaya çıkmaktadır. Devletin insan hakları konusundaki ahlaki davranışları insan hakları ihlalinin önündeki en büyük engellerden biridir. Çünkü insan hakları aslında devlet ahlakından farklı değil, bilakis aynı anlamı ifade etmektedir. Bu nedenle insan hakları konusunda kamu yönetiminin adalet, eşitlik, yaşam hakkı, insan onuruna layık hizmet sunumu gibi ahlaki ilkelere riayet etmesi gerekmektedir. Yine kamu kurumlarında halkla ilişkilerin geliştirilmesi ve hizmet talep eden vatandaşa karşı insani ve hukuki kuralların yanı sıra nezaket kuralları çerçevesinde de davranılması sağlanmalıdır (Antes, 2005: 87; Aydın, 2017: 273).

İnsan hakları sorununun çözümünde bir diğer etken hukuk kuralları veya devletin hukuki düzenidir. İnsan hakları toplumsal bir evrimin sonucunda ortaya çıkmış haklardır. Hukuk bu evrim sonucunda, insan haklarının belirli bir olgunlaşma seviyesine ulaşması ile tanımakta ve ilgili hakları düzenleyerek güvence altına almaktadır. İnsan haklarının nasıl kullanılacağı ve sınırlarının ne olduğu başta anayasa olmak üzere bu alanda çıkarılan yasalarla belirlenmektedir. Günümüz anayasalarında yer alan siyasi, sosyal, ekonomik ve kişi hakları belirli bir toplumsal olgunlaşmadan sonra şekillenmiştir. Böyle bir gelişme sonucu ortaya çıkan hukuk, toplumsal değerler ve normlardan ayrı bir kimliği değil, bir bileşeni durumundadır. Bu açıdan insan hakları hukukun bir parçası ve hukuk da insan haklarının düzenlendiği ve güvence altına alındığı bir toplumsal düzeni ifade etmektedir. Her iki kavram da hem birbirlerinin varlık nedeni ve tamamlayıcıları hem de birbirlerinin güvenceleri konumundadır (Yüksel, 2007: 3; 9; Çeçen, 2000: 219).

Birey toplumsal yaşamında vatandaş olarak kamusal hayata dahil olduğu için, kamusal hayatın düzenleyicisi olan devletin oluşturduğu nizama ve kanunlara tabi olmaktadır. Devletin oluşturduğu yasalar, insanların sahip oldukları temel hakların ve özgürlüklerin özüne dokunmadan sınırları ile nelerin yasak olduğunu belirlemektedir (Ünal, 1994: 42). Bu sınırlar adalet ile belirlenebilmektedir. Yani bireylerin sahip olması gereken insan haklarının devlet tarafından kabul edilmesi, güvence altına alınması ve geliştirilmesi adalet ile mümkün olmaktadır. Adalet ise günümüzde hukuk

devleti ile sağlanabilmektedir. Hukuk devleti insan hakları konusunda adil öncüller türeten devlettir. Yani hukuk devleti temelde “adalet devleti” anlamına gelmektedir. Tüm açılardan adaleti gerçekleştiremeyen bir devletin hukuk devleti olması mümkün olmamaktadır. Bu anlayış ile hukuk devleti veya adalet devleti insan haklarının güvence altına alınmasına hizmet eden devleti ifade etmektedir (Aral, 2014: 32; Kuçuradi, 2000: 7; Hatemi, 1996: 13; Özlem, 2016: 16).

Esasen İnsan hakları hukukun üstünde olan ahlaksal haklardır. Çünkü İnsan hakları, hakların özel bir türü olmasına rağmen, hukuki haklara özdeş değildir. İnsan hakları, özü itibariyle ahlaki iddia veya talepleri ifade etmektedir (Höffe: 2004: 127; Torun, 2012: 112). Bu nedenle kişi bakımından ahlaki ilkeler olan insan hakları, toplumsal ilişkileri düzenleme ilkeleridir. İnsan hakları ahlaki ilkeler olduğu için toplumsal düzen kurma ilkeleri olmalı, yani hukukun türetileceği ilkeler, hukukun öncülleri olmalıdır. Buna rağmen hukuksal belgeler incelendiğinde, genellikle ahlak ve adalet kaygısının yalnızca çok zayıf bir yansıması görülmektedir. Dahası söz konusu belgelerin pek çoğunda, adalet fikrine pek bağdaşmayacak anlayışları yansıtan düzenlemeler görülmektedir. Yapılan düzenlemelerde adaletle uygunluk yerine daha çok yasalara ve anayasaya uygunluk dikkate alınmaktadır (Kuçuradi, 2007: 34; Kuçuradi, 2004: 23-24).

Hukuk ve insan hakları ilişkisi hususunda Türkiye’de, insan hakları ile ilgili atılması gereken ilk ve en önemli adım, evrensel standartlarda adil bir hukuksal düzenin yeniden inşa edilmesidir. Çünkü hukuk düzeni, insanlar açısından önem arz eden bütün toplumsal sorunların çözümü için en önde gelen araçlardan biridir (Kahraman, 1992: 19; Kaypak ve Kahraman, 2016: 300). Avrupa Birliğine uyum çalışmaları çerçevesinde yapılan düzenlemelerin konuya olumlu katkıları olmasına rağmen, kamu yönetimi mevzuatının insan hakları hususunda bazı iyileştirmelere ihtiyacı vardır. Bu konuda özellikle kamu yönetiminin görev ve yetkilerini düzenleyen mevzuatın uluslararası anlaşma ve sözleşmelere uyumu çerçevesinde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. İnsan haklarının dokunulmayacak haklar olarak tanımlanabilmeleri ve kendi amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için sınırlarının tam olarak belirlenmesi gerekmektedir (Aydın, 2017: 274; Höffe, 2004: 152). Bu ise ancak adil bir hukuk düzeni ile mümkün olabilmektedir.

Adalet ile birlikte kamu yönetimi ile ilgili hazırlanacak kanunların ahlaki ilkeler doğrultusunda hazırlanması gerekmektedir. Yani mevzuat, toplumun sahip olduğu ahlaki yozlaştırma riskini taşımayacak hükümler, ödevler ve sorumluluklar içermelidir. Çünkü hukuk sistemi ve mevzuat insanları yanlış beyanda bulunmaya, yalan söylemeye ve gerçek durumu saklamaya zorluyorsa burada ahlaki davranışlardan bahsetmek mümkün olmamaktadır. Bu nedenle Türk kamu yönetiminde ahlak ve insan arasındaki ilişkilerde yozlaşmaya neden olabilecek tüm durumları ortadan kaldıracak değişikliklerin ve düzenlemelerin ivedi bir şekilde hayata geçirilmesi gerekmektedir (Gündoğdu, 2015: 41-42). Adil ve ahlaki kurallar çerçevesinde oluşturulan bir hukuk düzeni beraberinde adaletli ve ahlaklı bir devlet düzeninin veya kamu yönetiminin oluşmasını ve dolayısıyla kamu kurumlarında insan haklarının hukuksal anlamda korunmasını sağlayacaktır.

Türk kamu yönetiminde insan haklarının yeterince bilinmemesi de önemli bir sorun olmaktadır. Bu durum insan hakları ile ilgili eğitimi ön plana çıkarmaktadır. İnsan hakları eğitimi, insan hakları ile ilgili değerleri, bilgiyi ve becerileri geliştiren öğrenmedir. İnsan hakları eğitimi hem bireylerin hem de devletlerin yaş, cinsiyet, engel, etnik köken, dil veya inanç gibi nedenlerle ayrımcılık yapmadan bütün insanların haklarına saygı ve insan haklarını koruma ve geliştirme sorumluluklarını ortaya koyar

(Benedek, 2014: 514). İnsan hakları eğitimi hak bilincinin kavranmasını sağlamak için, yani insan olmak için verilen eğitimi ifade etmektedir. Bu nedenle insan hakları eğitimi bütün hakların bölünmez olduğunu kabul eden kapsayıcı ve karşılaştırmalı bir yöntem ile kişisel, politik, ekonomik, kültürel ve sosyal hakların tümüyle ilgili olmalıdır (Gülmez, 2001: 49; Ataman, 2008: 71).

İnsan hakları eğitiminin temel amacı diğer insanların sahip oldukları hak ve özgürlüklere saygı gösterip, aynı zamanda kendi hak ve özgürlüklerini kullanarak koruyabilen ve geliştirebilen bireylerin yetiştirilmesidir. İnsan hakları eğitimi öncelikle insan olma bilincinin ve insan onurunun içselleştirilmesiyle başlar (Kepenekçi, 1999: 353-354; Yıldırım, 2016: 128). Bu nedenle insan hakları eğitiminde asıl önemli ve gerekli olan şey irade, karakter ve kalp tutumu üzerine özen gösterilmesidir. Bu ise ahlaki bir eğitim ile mümkündür. Yani en yüksek ahlaki hakları ifade eden insan haklarının eğitimi de ahlaki olmak durumundadır. İnsan hakları eğitimi sadece ahlaki eğitimle değil adalet eğitimi ile de yakından ilişkili bir kavramdır. Çünkü insan adaleti kendisinde barındırdığı sürece sağlıklı bir varlık olabilmektedir (Aral, 2014: 38; Birsin, 2008: 60). Meriç'in ifadeleri ile "insan adalettir" ve adalet "insan haysiyetine saygıdır. Başkalarının haysiyetine, kendi haysiyetimize gösterdiğimiz saygıyı göstermek, kimde ve nerede tehlikeye düşerse düşün onu müdafaa etmektir" (1999: 179; 247). Bu tarif insan haklarının ahlak ile birlikte adalet ile de eşdeğer olduğunu ve bu alandaki eğitimin de temelde ahlak ve adalet üzerine olması gerektiğini belirtmektedir.

Eğitim bedeni, ahlak ise ruhu ifade etmektedir. Ahlakten yoksun bir eğitim, ruhsuz bir bedendir ve ruh bulunmayan her şey ölü, cansız ve bereketsizdir. Ahlaki olmayan bir eğitim zulüm, haksızlık, şiddet ve yozlaşmanın ortaya çıkmasına neden olur (Arıcan, 2015: 25). Bu nedenle eğitim mutlaka ahlaki bir nitelik arz etmelidir. Bunun örneklerini tarihte adaletli ve ahlaklı insan yetiştirmek için eserler bırakmış düşünürlerde bulabilmekteyiz. Türkiye'nin yönetim tarihinde önemli etkileri bulunan Koçi Bey Risaleleri, Nizamülmülk'ün Siyasetnamesi, Farabi'nin Erdemli Şehri gibi eserlerin üzerinde durduğu temel nokta; adil ve ahlaklı insanların, çalışanların ve yöneticilerin yetiştirilmesi ve bunun sonucunda adil ve ahlaklı bir devlete veya kamu yönetimine geçilmesidir. Bunun sağlanamaması kamu yönetiminde yozlaşmaya ve insan hakları ihlallerinin yaşanmasına neden olmaktadır (Gündoğdu, 2015: 43). Bu nedenle Türk kamu yönetiminde insan hakları alanında başarılı olabilmek için, yöneticiler de dahil olmak üzere bütün kamu görevlilerinin ahlak ve adalet vasfına sahip olması gerekmektedir (Hatemi, 1996: 14). Bu ise kamu yönetiminde insan hakları eğitiminin esasen ahlak ve adaletle dayalı olmasına bağlı olmaktadır.

Yine insan hakları hususundaki ahlaki eğitim bilgiye dayalı bir ahlaki eğitimden ziyade eyleme dayalı bir ahlaki eğitim olmalıdır. Eyleme dayalı eğitim beraberinde sorumluluk duygusunun da gelişmesini sağlamaktadır. Sorumluluk duygusu oldukça önemlidir. Çünkü ahlak olgusunun kaynağında da sorumluluk duygusu bulunmaktadır. Sorumluluk harekete geçirici bir kuvveti ifade ederken (Gündoğdu, 2015: 32; 38), mesul olmayı da gerekli kılmaktadır. Mesul olmayanlar zulüm yolunu kendileri için hep açık bulacaklardır. Mesul olanlar ise yarın hesabını verecekleri hareketlerini her zaman ahlak ve adalet ölçüsünde icra etmek mecburiyetini hissedeceklerdir (Topçu, 2014a: 158). Bu nedenle kamu yönetiminde verilecek insan hakları eğitiminin bir mesuliyet duygusu oluşturmaya yönelik olması gerekmektedir.

Türk kamu yönetiminde insan hakları sorununa ilişkin problemlerden bir diğeri ise denetim konusunda yaşanan aksaklıklardır. Daha önce ifade edildiği üzere Türkiye'de insan haklarının denetimi konusunda TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu olan siyasi yol, mahkemeler tarafından gerçekleştirilen yargısal yol ve

Ombudsman (Kamu Denetçisi Kurumu) ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu gibi yapılardan oluşan üç temel yol bulunmaktadır. Bu yollar içerisinde özellikle bir denetim mekanizması olan ve vatandaşların kamu yönetimi tarafından haksız uygulamalara maruz kalmasının önlenmesi, insan haklarının korunması, vatandaşların kamu yönetimi ile ilgili şikayetlerinin kısa süre içinde çözüme kavuşturulması gibi amaçlarla oluşturulan Ombudsmanlık kurumu, yargısal ve yönetsel denetim türlerinin dışında bir denetim türüdür (Atay, 2014: 21). Yine 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu ile insan haklarının korunmasının adalet anlayışı içerisinde gerçekleştirilmesinin kurumun temel amaçlarından biri olması ve hiçbir organ, makam, merci veya kişi tarafından baskı altına alınmadan bağımsız faaliyet göstermesi, Ombudsmanın önemini artırmaktadır (Mad: 1; 12). Ombudsman hem toplumun vicdanını hem de ahlak ve adalet gibi kişisel erdemlerin tinsel sembolünü ifade etmektedir. Bu nedenle Ombudsmanın insan haklarının korunması hususunda önemli bir rol oynayacağı ve bu konuda eğitici, caydırıcı, iyileştirici ve düzeltici etki yapabileceği söylenebilir (Keskin, 2013: 135; Aydın, 2017: 273).

Ombudsmanın yanı sıra Türkiye’de 2012 yılında 6332 sayılı Kanun ile “Türkiye İnsan Hakları Kurumu” adı ile kurulan ve 2016 yılında 6701 sayılı Kanun ile adı “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu” olarak değiştirilen kurumun insan haklarının korunması, geliştirilmesi ve denetlenmesi hususunda önemli görevleri bulunmaktadır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda kurumun insan hakları ihlalleri ile ilgili olarak, “İnsan hakları ihlallerini re’sen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” şeklinde ifade edilmiştir (Md.: 9/f). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunu insan hakları ile ilgili faaliyet gösteren diğer kurumlardan ayıran temel fark, insan hakları konusunda politika oluşturma görevine sahip olmasıdır (Barın, 2016: 61-62). Yani ilgili kurumun hem insan hakları ile ilgili politika geliştirme görevi hem de denetleme görevi bulunmaktadır. Bu nedenle Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun insan hakları ihlalleri konusunda önemli görevleri bulunmaktadır.

Bu önemli düzenlemelere rağmen Türk kamu yönetiminde insan hakları ile ilgili denetimlerde problemler yaşanmaktadır. Bu durum ise ahlak ve adaleti ön plana çıkarmaktadır. Zira hem toplumsal ilişkilerin hem de devletin veya kamu yönetiminin temelinde bulunan adalet ilkesi, insan haklarının korunması ve denetlenmesi konusunda önemli bir kavram olmaktadır. Kamu yönetiminin gerçekleştirmiş olduğu eylem ve işlemleri sırasında insan haklarına saygılı olmaları hem insani hem de anayasal bir zorunluluktur. Bu zorunluluğun yerine getirilmesinde insan hakları ihlallerinin yaşanmaması için etkin bir denetim faaliyetinin bulunması gerekmektedir. Bu hususta öncelikle Türkiye’de insan hakları ihlalleri konusunda denetim yapan kurumların adil kanunlar çerçevesinde örgütlenmeleri ve denetimlerini yine bu kanunlar doğrultusunda adil bir şekilde gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Denetimin olmadığı bir kurumda çalışanlar dilediklerini yapabilmekte ve insan haklarını ihlal edebilmektedirler. Çalışanların dilediklerini yapmaları adaletsizlik olmakla birlikte Platon’un (2016: 46) ifadesi ile aynı zamanda ahlaksızlık da olmaktadır. Bu nedenle adil bir denetim mekanizmasının oluşturulması, Türkiye’de kamu yönetiminin insan hakları ihlali ile ilgili sorunların çözümünde yararlı olacağı söylenebilir.

Türk kamu yönetiminde insan hakları ile ilgili bir diğer sorunu ise güvenlik güçleri oluşturmaktadır. Hiç şüphesiz sosyal düzenin sağlanabilmesi ve insan hakları ihlallerinin engellenebilmesi önem arz etmektedir. Sosyal düzenin sağlanabilmesi bir kolluk görevi olduğu için insan haklarının korunmasında güvenlik güçlerinin büyük bir rolü bulunmaktadır. Yani güvenlik güçleri, insan haklarının kullanımını ve halkın güvenli bir ortamda hayatını ikame edilmesini sağlamak için kamusal bir hizmet

sunmaktadır (Osmanoğlu, 2013: 1553; Gül, 2008: 71). Güvenlik güçlerinin sosyal hayatta düzeni tesis etmelerinde ve insan hakları ihlallerini engellemede görevlerini adil bir şekilde yerine getirmeleri gerekmektedir. Maverdi'ye (1982: 182) göre toplumsal hayatta düzen emniyete bağlıdır. Emniyet adaletin tecellisi ile olmakta ve emniyetsizlik ise adaletin olmamasından kaynaklanmaktadır. Ona göre dünyada güven içinde yaşamak için gerekli olan en kuvvetli ordu adalettir. Bu doğrultuda bir çeşit sosyal kontrol mekanizması olan kolluk kuvvetlerinin kanuni ve meşru çerçevede işlemeleri (Aydın, 2000: 287) ve adil bir şekilde görevlerini yerine getirmeleri gerekmektedir. Defterdar Sarı Mehmet Paşa güvenlik güçlerinin vatandaşlara zulüm ve haksızlık etmemelerini, doğruluk ve adalet üzerine hareket edip gönülleri kazanmalarını ve hayır duası almalarını nasihatte bulunmuştur (1969: 84). Bu bağlamda demokratik bir hukuk düzeninde güvenlik güçlerinin temel görevi, kamu güvenliği ile kamu düzeninin sağlanmasının, insan haklarının korunmasının ve herkesin insan haklarından en iyi şekilde yararlanmasının temin edilmesidir (Hafizoğulları, 1995: 569). Bu ise görevlerini icra eden güvenlik güçlerinin halka karşı adaletli davranmaları ile yakından ilişkili bir durumdur.

Güvenlik güçlerinin insan hakları ile ilgili ihlalleri incelendiğinde problemin temelinde eğitim olduğu görülmektedir (Şen, 2015: 155). Çünkü güvenlik güçlerinin takdir yetkilerini doğru bir şekilde kullanabilmeleri ve buna bağlı olarak olaylar karşısında doğru ve yerinde karar verebilmeleri büyük ölçüde kişisel bilgi ve anlayışa dayanmaktadır. Genellikle güvenlik güçleri ile ilgili insan hakları eğitimi pratik eksiklikten kaynaklanmaktadır (Aydın, 2000: 288; Kıvrak ve Balcı, 2012: 1). Bu nedenle insan hakları konusunda güvenlik güçlerine verilen eğitimin sadece bilgisel düzlemde değil, pratiğe dayalı da olması gerekmektedir.

İnsan hakları sadece uluslararası veya ulusal düzeyde yapılacak düzenlemelerle koruma altına alınamamaktadır. Bu nedenle güvenlik güçlerinin hukuka aykırı fiillerinin etkili ve bağımsız bir soruşturma ile denetlenmesi gerekmektedir (Osmanoğlu, 2013: 1562). Defterdar Sarı Mehmet Paşa güvenlik güçlerinin zulüm ve kötülük eylemlerinde bulunmaması için gereken tedbirlerin alınması gerektiğini ifade etmiştir (1969: 84). Aslında denetim güvenlik güçleri faaliyetlerinin tabi bir sonucudur. Güvenlik güçlerinin insan hakları ile ilgili olarak belirlenen standartlara veya kurallara uyup uymadığı ve uyulmadığı takdirde etkili yaptırımların öngörülmesi gerekmektedir. Denetim noktasında hem güvenlik güçlerinin hem de halkın insan haklarına engel olmamaları için mutlaka önceden her iki kesimin de uyması gereken kuralların detaylı bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir (Kalabalık, 2000: 310). Güvenlik güçlerinin davranışları belirlenen kurallar doğrultusunda denetlenmelidir. Yapılacak denetimde ast veya üst farkı gözetmeksizin tüm güvenlik personeline eşit şekilde yaklaşılmalıdır. Zira denetimin adaletli bir şekilde yapılması bu konuda eşitliği gerektirmektedir. Yani disiplini sağlayabilmenin yolu astlar ile üstlere hukuk kurallarının adil bir şekilde işletilmesine bağlıdır (Gökçe, 2012b: 216).

Türkiye'de güvenlik güçlerinin insan hakları ihlali güncelliğini sürekli koruyan konulardan biridir. Özellikle güvenlik kuvvetlerinin güç kullanmalarının insan hakları ihlali konusunda sürekli şikayetlerle karşılaşılmaktadır. Aydın'a (2000: 300) göre hiçbir güç kullanılmadan güvenlik gibi bir mesleğin icra edilmesi hiçbir zaman mümkün değildir. Ancak güç kullanmaya dayalı hizmet anlayışı, insan haklarının gittikçe hassaslaştığı günümüzde artık geçerli olamamaktadır. Bu nedenle mümkün mertebe güç kullanmanın niteliği, türü ve derecesi çağın şartlarına uygun olarak iyileştirilmelidir. Unutulmamalıdır ki güvenlik güçlerinin insan haklarına duyduğu saygı güvenlik güçlerinin daha da etkin olmasını sağlamaktadır. Çünkü güvenlik güçlerinin insan

haklarına saygılı olması toplum tarafından güvenlik güçlerine duyulan güveni tesis etmekte ve toplumun güvenlik güçleri ile işbirliği yapmasını sağlamaktadır. Bu durum aynı zamanda uyuşmazlıkların ve şikayetlerin de barışçıl yollarla çözülmesine katkı sağlayabilmektedir (Bıçak, 2000: 337).

Kamu yönetiminin önemli bir alanını oluşturan güvenlik güçlerinin insan hakları ihlallerini engellemek amacıyla atılması gereken birçok adım bulunmaktadır. Türkiye’de güvenlik güçleri ile ilgili olarak insan hakları ihlallerinin önlenmesi için birçok adım atılmasına rağmen hala yapılması gereken birçok şey bulunmaktadır. Bu doğrultuda güvenlik güçleri ile ilgili olarak; “özellikle terör ve toplumsal olaylarla mücadele ile ilgili mevzuatta hala zor kullanma ve silah kullanma gibi konularda değişikliklere ihtiyaç olduğu, polisin insan hakları konusundaki eğitiminin sembolik olmaktan çıkarılması gerektiği, ayrıca polisin genel eğitiminin de özellikle nicelik açısından iyileştirilmesi gerektiği, polisin ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan durumunun iyileştirilmesi gerektiği ve nezarethanelerin mevzuatın öngördüğü koşullara sahip kılınması gerektiği belirtilebilir” (Aydın, 2017: 274).

Türk kamu yönetiminde insan hakları ile ilgili problemlerin temelinde sayılan nedenlerle birlikte yönetimde gizliliğin ve dışa kapalılığın hakim olması önemli bir nedendir. Genel bir ifade ile, gizliliğin ve dışa kapalılığın hakim olduğu bir kamu yönetiminde yaşanan insan hakları ihlalleri gün yüzüne çıkamamakta ve insan hakları ile ilgili sorunlar kapalı kapılar ardında var olmaya devam etmektedir. Dolayısıyla bir sonraki başlıkta Türk kamu yönetiminde gizlilik ve dışa kapalılık sorunu incelenecektir.

5.6. Yönetimde Gizlilik, Dışa Kapalılık ve Şeffaflık Sorunu

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle gizlilik, dışa kapalılık ve şeffaflık kavramları incelenecek, bu kavramların Türk kamu yönetimi içerisindeki yerine ve nasıl bir sorun halini aldığına değinilecek ve sorunun giderilmesinde ahlak ve adaletin nasıl bir rolünün olduğu açıklanmaya çalışılacaktır.

5.6.1. Gizlilik, Dışa Kapalılık ve Şeffaflık Kavramları

Kamu yönetiminde gizlilik, dışa kapalılık ve şeffaflık sorunlarının ele alınması ve bunlara çözüm üretilmesi klasik kamu yönetiminin yerini yeni kamu yönetimi anlayışına bırakması ile birlikte önem kazanmıştır. Daha önce değinildiği üzere klasik kamu yönetimi, örgütün katı bir hiyerarşiye dayalı olduğu, kuralların ve ilkelerin ayrıntılı bir şekilde düzenlendiği ve tüm yetkilerin kurum içerisinde en tepede yer alan yöneticilere verildiği bir yönetim anlayışından oluşmaktaydı. Klasik kamu yönetiminin değişmeyen temel unsurlarından biri olan gizlilik ve kapalılık yeni kamu yönetimi anlayışı ile birlikte sorgulanmaya başlanmıştır. Yeni kamu yönetimi anlayışı 1970’lerde ideolojik, ekonomik, siyasal ve sosyal birçok nedenden dolayı ortaya çıkmış ve temelde kamu yönetiminin sunduğu hizmetlerde piyasa veya yarı piyasa anlayışına yer veren bir yaklaşımdır. Yani yeni kamu yönetimi anlayışı, kamu yönetimini işletme yönetimi anlayışına yaklaştırmak, kamu yönetimi ile işletme yönetimi arasındaki farkları azaltmak ve kamu yönetimini işletme benzeri bir yönetim modeli haline getirmeye çalışmaktadır. Hesap verebilirlik, vatandaş odaklılık, tasarruf, verimlilik, etkililik, performans, yerellik, açıklık ve şeffaflık gibi temel kavramlar üzerinde yükselen yeni kamu yönetimi yaklaşımının dünyada yaygınlık kazanması, diğer ülkelerin kamu yönetimlerinde olduğu gibi Türk kamu yönetimi sisteminin işleyişini de etkilemiş ve bu yaklaşım çerçevesinde düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır.

Yeni kamu yönetimi anlayışı ile birlikte önem kazanan yönetişim ve özellikle de iyi yönetişim yaklaşımlarının gizliliğe ve dışa kapalılığa karşı açıklık ve şeffaflık olgularını temel ilke olarak benimsemelerinin de bu alandaki etkileri yadsınamaz derecede önemlidir. Kavram olarak kamu yönetimi ile ilgili alınacak olan kararlarda kamu-özel sektör-sivil toplum kuruluşlarının katılımını öngören, tarafların birbirlerinin değerlerini ve önceliklerini benimsemeseler dahi anlayışla karşılamlarını ve çoğulcu bir karar alma yoluyla katılımcı bir yönetimin oluşmasını sağlamayı ifade eden yönetişim kavramı (Aydın, 2016: 210), Kamu yönetiminde gizlilik ve dışa kapalılığın giderilmesinde etkili olmaktadır. Çünkü yönetişim, yönetimden ayrı bir şekilde farklı kesimleri yönetsel uygulamalara katması ve sorunların açık bir şekilde birlikte tartışılması ve yine verilecek kararların danışılarak alınması hususlarında önemli olmaktadır (Önen, 2017: 253-254).

Gizlilik, kamu yönetiminde, kamuya ait belge ve bilgi dokümanların açıklanmaması anlamına gelirken; kapalılık, kamu kurumlarının almış olduğu kararlarda kurumun dış çevresini bilgilendirme ihtiyacı hissetmemesini ve tepkilere kayıtsız kalmasını ifade etmektedir (Turan, 2016: 170). Kamu yönetimi açısından ciddi problemlere neden olan gizlilik ve dışa kapalılık kavramlarının eleştirisi ile ortaya çıkan şeffaflık ise, kamu yönetiminin eylem ve işlemlerinden vatandaşların bilgilendirilmesini ifade etmektedir. Gizlilik ve kapalılığın karşıtı olarak “yönetimde şeffaflık”, “idari açıklık”, “gün ışığında yönetim” ve “idari demokrasi” gibi açıklık ve şeffaflığı ortak bir şekilde ifade eden kavramlar ortaya çıkmıştır (Yağmurlu, 2007: 64; Şengül, 2005: 215; Eken, 1994: 39).

Gizlilik ve kapalılık birbirleri ile aynı anlamları çağrıştırmalarına rağmen temelde farklı anlamlar ihtiva etmektedirler. Gizlilik, kamu yönetiminin hem dışarıya hem de yönetimin kendi iç yapısına karşı izlenen bir politikayı ifade ederken, kapalılık, kamu yönetiminin hizmet sunduğu vatandaşa karşı duyarsızlığını ifade etmektedir (Sezer ve Kargın, 2002; Akt. Sobacı, 2005b: 163). Yani yönetimde açıklığın olmaması gizliliği, şeffaflığın olmaması ise kapalılığı ifade etmektedir ve bu kavramlar yönetsel açıdan birbirlerinin karşıtı durumundadırlar. Kamu yönetiminde genellikle şeffaflık ilkesinin uygulama alanı bulduğu durumlarda açıklık kuralı da işlemektedir (Aydın, 2016: 230-231). Esasen gizlilik ve kapalılık kavramlarını çoğu zaman birbirlerinden ayırabilmek mümkün olamamaktadır. Çünkü gizliliği bir politika olarak benimseyen bir yönetim, kendisini dışa kapamakta ve yönetimin içine girebilmek güçleşmektedir. Kendisini dışa kapatan bir yönetim ise gizlilik alanlarını daha fazla artırma yoluna gidebilmektedir (Eken, 1994: 26).

İlk olarak 1960’larda yönetimde gizlilik ve kapalılığa karşı açıklık ve şeffaflık uygulamaları başta ABD, Fransa ve İsveç’te olmak üzere kısmen de gelişmekte olan ülkelerde yaygınlık kazanmaya başlamıştır (Eken, 1994: 25). Gelişmekte olan ülkelerde açıklık ve şeffaflık uygulamalarının farklı uluslararası kuruluşlar ve devletler tarafından şart koşulması bu kavramların yaygınlık kazanmasında oldukça etkili olmuştur. Uluslararası alanda özellikle Uluslararası Şeffaflık Örgütü, Dünya Bankası ve IMF gibi kuruluşların açıklık ve şeffaflık politikalarını devletlere önermeleri ilgili kavramların ülkelerde yaygınlık kazanmasını sağlamıştır. Tabi farklı yönetim ve sosyo-ekonomik kültüre sahip olan ülkelerde bu kavramların yaygınlık kazanması geniş bir zamana yayılmış ve uygulamada gecikmeler yaşanmıştır. Günümüzde ise vatandaşlar kamu yönetimi politikaları ve uygulamaları ile ilgili süreçlere mümkün olduğunca katılabilmeyi, kamusal bilgilere ulaşabilmeyi ve vergileri ile sunulan hizmetlerin nasıl sunulduğunu takip etmeyi istemektedirler (Aydın, 2017: 276; Köseoğlu vd., 2005: 151;

Ak, 2014: 49). Bu istek günümüzde açıklık ve şeffaflık ile ilgili düzenlemelerin yapılmasını ve bu kavramların kamu yönetimi içerisinde yaygınlaşmasını etkilemiştir.

Günümüzde demokratik ülkelerde özellikle gizlilik ve kapalılık azalmakta ve açıklık ve şeffaflık ilkeleri giderek önem kazanmaktadır. Aslında demokratik yönetim ve şeffaflık birbirine bağımlı ve birbirini tamamlayan iki kavramı ifade etmektedir. Çünkü demokratik yönetim ile kamu yönetimine vatandaşların katılımının ve duyarlılığının güçlendirilmesi ve bu yolla kamu yönetiminin şeffaflaştırılması ile çağdaş bir kamu yönetimi anlayışının hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır. Karşılıklı olarak şeffaf bir yönetim ise demokrasinin sağlıklı bir şekilde işleme, insan haklarının baskı altında olmaması, yönetimin eksiklerinin ve yanlışlarının serbestçe dile getirilebilmesini ifade eden bir yönetim sistemidir (Aydın, 2016: 231; Keskin, 2011: 559). Demokratik kamu yönetimi çabaları bazen rasyonel bir yapıya sahip olan ve iyi işleyen bir yönetim anlayışı olarak nitelendirilirken, bazen de “gün ışığında yönetim” anlayışı olarak nitelendirilen ve “idarenin karar alma süreçlerinin önceden belli olan usul ve esaslara göre belirlenmesi”, “bilgi edinme özgürlüğü” ve “aleni” olmak üzere temelde üç unsurdan meydana gelen bir yönetim anlayışı ile sağlanabilmektedir. Bu unsurların bir araya gelmesi ile ortaya çıkan demokratik yönetim açıklık ve şeffaflığa dayalı bir yönetimi ifade etmektedir. Demokratik bir kamu yönetiminde sunulan hizmetler ve yapılan işler büyük oranda göz önünde yapılmakta ve kötü bir yönetimde ise işlemler gizlilik doğrultusunda yerine getirilmektedir (Akpınar, 2011: 237; İmren Şimşek ve Güven, 2007: 262).

Bütün ülkelerde kamu yönetimlerinin vatandaşlara karşı çok önemli bazı sorumlulukları bulunmaktadır. Halkın kamu yönetiminden beklentileri ve kamu kurumları karşısındaki hakları giderek artmıştır. Bu nedenle açıklık, şeffaflık, yönetime katılma, bilgi edinme gibi ilkeler günümüzde daha da önem kazanmıştır. Bu ilke ve değerler aynı zamanda kamu yönetiminde ahlaki ilkeleri ifade etmektedir (Eryılmaz, 2008: 2). Yine ülkelerin kamu yönetimlerinde ahlaki olmayan davranışların artması vatandaşların devlete ve kamu yönetimine olan güvenlerinin yitirilmesine ve saygınlığın azalmasına neden olmuştur. Vatandaşların kamu yönetimine olan güvenlerinin tekrardan tesis edilmesi ve saygınlığın korunması için küresel çapta birçok düzenleme yapılmaya başlanmıştır. Güven ve saygınlık hususunda özellikle açıklık ve şeffaflık gibi kavramlar son dönemlerde en sık kullanılan kavramlar haline gelmiştir (Şentürk, 2005: 68; Akt. Kalkan ve Alparlan, 2009: 27).

Kamu yönetimi açısından bu derece önemli olan şeffaflık olgusunun bir sorun olarak varlığını Türk kamu yönetiminde devam ettiriyor olması öncelikle kamu yönetiminin verimsizleşmesine ve Türkiye’de vatandaşların kamu yönetimine şüphe ile yaklaşmalarına ve dolayısıyla kamu yönetimine olan güvenlerinin zedelenmesine neden olmaktadır. Bu sorunun boyutu ise yaşanan güvensizliği önemli ölçüde etkilemektedir. Konunun öneminden dolayı gizlilik, dışa kapalılık ve şeffaflık sorunlarının Türk kamu yönetiminde ne ölçüde var olduğunun ortaya konması gerekmektedir. Dolayısıyla bir sonraki başlıkta bu sorunlar Türk kamu yönetimi açısından incelenecektir.

5.6.2. Bir Sorun Olarak Gizlilik, Dışa Kapalılık ve Şeffaflık

Türkiye’de kamu yönetimi, yapı ve işleyiş bakımından geleneksel olarak “gizlilik” ve “resmi sır” esasına dayanmaktadır. Gizlilik ve resmi sır genel bir kural iken açıklık istisna olmaktadır (Eryılmaz, 2015: 302). Çünkü gerek Türk Ceza Kanunu gerekse Devlet Memurları Kanununun bazı maddelerinde devlet gizliliğine herkes gibi memurların da uymaları, meslek sırlarının ifşa edilmemesi, kamusal hizmetler

hususunda görevlendirilmemiş memurun bilgi ve demeç vermemesi ve gizli bilgilerin açıklanmasının memurluktan çıkarılma nedeni sayılması gibi hususlar gizliliği ve kapalılığı genel bir kural haline getirmektedir (Şengül, 2005: 218).

Aslında “kamu” kelimesi, gizlilik ve kapalılığın tam zıddını, yani halka ait olmayı ifade eden bir kavram olmasına rağmen, dışarıdan bakıldığında vatandaşlara açık bir izlenimden çok içine girilmesi zor olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Azer, 2010: 16). Bu durumun, yani Türk kamu yönetiminin gizli ve kapalı bir politika benimsemesinin birçok nedeni bulunmaktadır. Öncelikle kamu yönetiminin gizlilik ve kapalılık politikalarının meşrulaştırılmasında kamu yönetiminin verimli bir şekilde işleyebilmesi ve devletin üstün çıkarlarının korunması belirleyici olmuştur. Yönetimsel kararların alınması ve uygulanması yönetimin iç işi olarak algılanmış ve yönetimsel işlemlerin dış çevrenin müdahalesine kapalı olmasının devletin çıkarları için ne kadar önemli olduğu düşüncesi benimsenmiştir. Bu nedenin yanı sıra mevzuatın bazı maddelerinde yönetimin gizliliğine ilişkin hükümlerin bulunması, yönetme erkinin paylaşılmak istenmemesi veya yönetimde tekelleşme isteği, demokratik olmayan bir siyasal sistemin gizlilik ve kapalılık eğilimi, vatandaşların özel hayatına ilişkin bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşılmasının neden olacağı sorunlar, genel kamu yararının maksimize edilmesi anlayışı ile yönetimde etkinliği ve tarafsızlığı sağlama düşüncesi, memurların açıklık ve şeffaflık ile ilgili davranışlarının kendilerine zarar verebileceği anlayışından dolayı kendilerini denetim risklerinden koruma eğilimi, verimsizlik ve yozlaşmanın neden olduğu kötü yönetim uygulamalarının bilinmesinin engellenmesi, memurların yasalara ilişkin gizliliği ve resmi sır kavramlarını kendi amaçları doğrultusunda kullanmaları, halkın kamu yönetiminin içine sızmasını ve onun kararlarını etkilemesini önlemek, kamu kurumlarının vatandaşla olan iletişimde gizlilik ve kapalılığın hakim olması, vatandaşların kamusal kararlara katılamamaları ve alınan kararlardan sonradan haberdar olmaları, kamu yönetimi içinde bulunan takdir yetkisinin kişisel amaçlar doğrultusunda kullanılmasının gizlilik ve kapalılığı gerektirmesi gibi birçok neden bulunmaktadır. Kamu yönetimi içinde gizliliği ve kapalılığı savunanların büyük bir çoğunluğu bu nedenleri kendilerine ve uygulamalarına bir kılıf yapmakta ve neden oldukları kötü yönetimi ve uygulamaları meşrulaştırmada bir araç olarak kullanmaktadırlar (Şengül, 2005: 218; Arslan, 2010b: 177; Eken, 1994: 28-32; Eryılmaz, 2015: 302; 399; Yüksel, 2005b: 30; Akpınar, 2011: 242).

Türkiye’de açıklık ve şeffaflığın önündeki önemli engellerden biri de “devlet sırrı” kavramı ve uygulamadaki belirsizliklerdir. Devlet güvenliği ve dış ilişkiler hususunda bazı bilgilerin ve belgelerin gizli tutulması normal bir durumdur ve birçok ülkede devlet sırrı kavramı bulunmaktadır. Lakin uygulamada devlet sırrı kapsamının ne olduğunun bilinmemesi ve bu alanda hangi bilgilerin sır olabileceği hususunun belirlenmemiş olması açıklık ve şeffaflık açısından ciddi problemlere neden olabilmektedir. Devlet sırrı kavramının yasal bir tanımının yapılmaması ve hangi bilgilerin devlet sırrı olduğunun belirlenmemesi durumunda idare kendi takdir yetkisini kullanmakta ve istediği bilgi ve belgeyi devlet sırrı kapsamına alabilmektedir. Nitekim uygulamada gizlilik niteliği taşımayan bazı belgelere “gizli” damgası vurulmakta ve bilgilere ulaşım engellenmektedir (Özkan, 2004: 86-87).

Gizlilik ve dışı kapalılığın hakim düşünce olduğu Türk kamu yönetimi birçok sorunun odak noktası haline gelmiştir. Bu sorunlar gerek kamu yönetiminin işleyişi gerekse yönetim ile halk arasındaki ilişkilerde göz ardı edilemeyecek kadar önemli sorunlardır. Bu sorunlardan ilki, Türk kamu yönetimi içinde gizlilik ve dışı kapalılık, kamu yönetimi içinde gayri ahlaki davranışların artmasına yol açmış ve vatandaşların devlete olan güvenlerini çokça azaltmıştır. Vatandaşların bu güvensizliği devlete olduğu

kadar hukuk düzenini de kapsamaktadır. Özellikle ahlak ile ilgili uygulamaların yetersiz olması nedeniyle vatandaşlar çoğu zaman kamu yönetiminin kurallarını çiğneme eğilimi göstermektedirler (Yüksel, 2005c: 347). İkincisi, memurların bilgi ve belgeleri elinde bulundurmaları ve gerektiğinde bazı bilgileri seçerek vatandaşları etkilemek amacıyla kullanmalarındır. Üçüncüsü, gizli ve kapalı bir yönetim tek yönlü bir iletişime neden olmakta ve kamu yönetiminin halkın istek ve tepkilerine göre hareket etmesini engellemektedir. Dördüncüsü, gizlilik ve kapalılık halkın taleplerinin dikkate alınmamasına ve bu nedenle de demokratik bir yönetimin oluşmasına engel olmaktadır. Beşincisi, gizlilik ve kapalılık, kamu görevlilerinin gücünü arttırmakta ve bu durum hem kamusal otoritelerin denetimini hem de halkın demokratik denetimini engelleyebilmektedir. Gizlilik ve dışa kapalılığın altıncı ve çok önemli bir sonucu ise, bu uygulamaların yönetimde yozlaşmaya ortam oluşturmasıdır. Bu durum kamu yönetiminde yolsuzluk, rüşvet, performans düşüklüğü ve kayırmacılık gibi durumların yoğun bir şekilde yaşanmasına neden olabilmektedir (Eken, 1994: 36-38; Doğan, 2013: 175; Kırışik, 2013: 287).

Türk kamu yönetiminde gizlilik ve dışa kapalılığın hakim paradigma olmasına rağmen yeni kamu yönetimi ve hukuk devletinin gereği olan açıklık ve şeffaflık, demokratik ülkelerde yaygınlaşıp uygulanmakla birlikte Türkiye’de de bu alanda kapalı kapılar aralanmaya başlanmıştır. Özellikle kamu yönetiminde yaşanan değişim ile kamusal hizmetlerin sunumunda sonuç odaklı yönetim, vatandaş odaklılık, kaynak kullanımında etkililik, verimlilik ve ekonomiklik gibi unsurlar Türk kamu yönetiminin gizlilik ve dışa kapalılıktan arındırılmasında etkili olmuştur (Doğan, 2013: 173; Hatipoğlu, 2012: 69). Yine küreselleşme ve Avrupa Birliğine üyelik gibi dış etkenlerin yanı sıra, kötü yönetimden kurtulma, ekonomik krizleri azaltma, modernleşme ve batılılaşma isteğiyle ortaya çıkan iç dinamikler, Türk kamu yönetimi yapısını açıklık ve şeffaflığa doğru itmiştir. Bu doğrultuda 2000’li yılların başından itibaren hem daha demokratik bir yönetimin oluşturulması için hem de açık ve şeffaf bir kamu yönetimi için çeşitli düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Aslında yapılan düzenlemelerin ve kamusal reformların açıklık ve şeffaflığı kapsamaması Türk kamu yönetimi sisteminde bu konuların temel sorun halini aldığına da önemli bir göstergesidir (Akpınar, 2011: 237).

Türk kamu yönetiminde geniş çaplı iyileştirme ve reform çalışmaları kapsamında şeffaflık ile ilgili de bazı gelişmeler yaşanmıştır. Bu alanda 2003 yılında çıkarılan 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ve 5018 sayılı Kamu Mali Kontrol Kanunu yaşanan önemli gelişmelerdendir. Özellikle Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ile vatandaşlar kamu yönetiminden eylem ve işlemleri ile ilgili bilgi ve belgeleri alma, görme ve inceleme hakkı elde etmiştir (Aydın, 2017: 278).

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 1. maddesine göre kanun, “demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri [...]” düzenleme amacı ile çıkarılmıştır. Kanunun 3. maddesine göre vatandaşlar “Kurum ve kuruluşların sahip oldukları bu Kanun kapsamındaki yazılı, basılı veya çoğaltılmış dosya, evrak, kitap, dergi, broşür, etüt, mektup, program, talimat, kroki, plan, film, fotoğraf, teyp ve video kaseti, harita, elektronik ortamda kaydedilen her türlü bilgi, haber ve veri taşıyıcılarını” isteme hakkına sahiptirler. Bilgi edinme hakkı kamu yönetiminin şeffaflaşmasını sağlamada önemli bir araçtır. Ömürgönülşen’e (2016a: 20) göre, bilgi edinme hakkı kamu yönetiminin daha açık bir yönetim tarzı belirlenmesine olanak sağlamakta ve hatta yolsuzluk ile ahlaki olmayan davranışların ortaya çıkmasını engelleyebilmektedir.

5018 sayılı Kamu Mali Kontrol Kanunu ise kamu yönetiminin mali açıdan şeffaflaştırılması ve denetimlerin daha şeffaf bir yapıya kavuşması açısından önemlidir. İlgili kanunun birçok maddesi kamu yönetiminin eylem ve işlemlerinin kamuoyuna duyurulması gereği üzerinde durmakta ve vatandaşların mali açıdan kamu yönetimini denetleyebilme imkanı sağlamaktadır.

Yine 2004 yılında 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun ve bu kanun doğrultusunda aynı yıl çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kamu yönetiminde ahlaki ilkelerin benimsenmesi açısından atılan önemli adımlardır. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanununun 1. maddesi gereğince kanunun amacı; “Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi” şeklindedir. Kanunun amacı incelendiğinde açıklık ve şeffaflık kavramlarının kamu yönetimi açısından ahlaki değerler olduğu görülebilmektedir. Yine Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ise “Kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemek” amacı ile çıkarılmıştır. İlgili yönetmelik incelendiğinde; yönetmeliğin temelde kamu yönetiminde gayri ahlaki ve adaletsiz davranışları önlemek, kamu görevlilerinin uymaları gereken ahlaki ilkeleri belirlemek ve kamu yönetiminde etik kültürünün yerleşmesini sağlamak gibi amaçlar doğrultusunda çıkarıldığı görülmektedir.

İlgili düzenlemelerin yanı sıra 2006 yılında Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) kurulmuş ve vatandaşların talep, şikayet, ihbar, görüş ve öneriler ile ilgili bilgi edinme ve kamu yönetiminin işlemlerinden haberdar olmak hususunda yeni bir adım atılmıştır. 2009 yılında “etkin, verimli, hesap verebilir, vatandaş beyanına güvenen ve şeffaf bir kamu yönetimi oluşturmak; kamu hizmetlerinin hızlı, kaliteli, basitleştirilmiş ve düşük maliyetli bir şekilde yerine getirilmesini sağlamak üzere, idarelerin uyması gereken usul ve esasları düzenlemek” amacı ile oluşturulan Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Uyulacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelik de yönetimin açık ve şeffaf bir şekilde faaliyet göstermesinde etkili olmuştur. Yine 2010 yılında gerçekleştirilen anayasa değişikliği referandumu ile 1982 Anayasasınının 74. maddesinde düzenlenmiş olan “Dilekçe Hakkı” maddesinde yapılan değişiklik sonucu, ilgili madde “Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı” olarak yeniden düzenlenmiş ve vatandaşların kamu kurumlarından dilekçe ile bilgi isteme haklarının yanı sıra kamu kurumları ile yaşadıkları problemlerin çözümü için Kamu Denetçisine başvuru yolu açılmıştır. Böylece bu değişiklik ile etkin ve bağımsız bir şikayet mekanizması oluşturulmak suretiyle kamu yönetiminin eylem ve işlemlerinde daha açık ve şeffaf davranması sağlanmıştır.

Yapılan bu yasal düzenlemelerin temel amacı kamu yönetimini geleneksel bürokratik hantallıktan kurtarmak ve yeni kamu yönetimi ve yönetim anlayışlarının temel ilkelerinin kamu yönetimine hakim kılınmasını sağlamaktır (Turan vd., 2015: 220). Bu doğrultuda özellikle 2000’lerden sonra Türk kamu yönetiminde yaşanan

değişimlere paralel olarak gizlilik ve dışa kapalılık konularında da ciddi adımlar atılmıştır. Gizlilik ve dışa kapalılık ile ilgili kanunların yapılması hem kamu görevlilerinin davranışlarına sınırlama getirmekte hem de kamu yönetiminin şeffaflaşmasına katkı sağlayarak kamu yönetiminin vatandaşlar tarafından görünür hale gelmesini sağlamaktadır. Türkiye’de kamu yönetiminde gizlilik ve dışa kapalılık hususunda yapılan düzenlemeler şüphesiz bu alanda etkili olmuştur lakin uygulamada var olan eksiklerden dolayı düzenlemelerin tam anlamı ile başarılı olduğu söylenemez (Yüksel, 2005c: 348; Akpınar, 2011: 235; 237).

Sonuç olarak söylenebilir ki günümüzde demokratik ülkelerde gizlilik ve kapalılık azalmakta ve açıklık ve şeffaflık ise güçlenmektedir. Türk kamu yönetiminde ise yukarıda sayılan tüm düzenlemelere rağmen gizlilik, dışa kapalılık ve şeffaflık olguları birer sorun olarak varlıklarını devam ettirmektedir. Çalışmanın bir sonraki başlığında bu sorun ahlak ve adalet temelinde değerlendirilecek ve ahlak ve adaletin bu sorunun giderilmesindeki rolü ortaya konmaya çalışılacaktır.

5.6.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü

W. Wilson, yönetimdeki kötü uygulamaları kontrol etmede hiçbir şeyin şeffaflık kadar etkili olmadığını ifade etmiştir (Aktan ve Çoban, 2006: 17). Yani denilebilir ki kamu yönetiminin ahlaki bir yapıya kavuşturulmasında açıklık ve şeffaflık kadar etkili olan başka ahlaki bir ilke bulunmamaktadır. Gizlilik ve dışa kapalılığın hakim olduğu kamu yönetimlerinde kamu görevlileri keyfi davranışlarda bulunabilmekte, gayri ahlaki davranışlar rahatlıkla sergilenebilmekte ve bu hususta kamu yönetimleri etkin bir şekilde denetlenememektedir. (Yüksel, 2005a: 167; 278). Bu nedenle kamu yönetiminin ahlakiliği hususunda kural ve kaideler ne kadar iyi düzenlenmiş ve ihlalleri için belirlenen yaptırımlar ne kadar caydırıcı ve ağır olursa olsun, şeffaflık olmadan ahlaki ilkelerin hepsi işlevsiz kalmaktadır. Çünkü şeffaflık, kamu yönetiminin ahlakileştirilmesi veya kamu yönetiminde ahlak bilincinin oluşturulmasının ilk koşuludur (Yüksel, 2005b: 28).

Kamu yönetiminin ahlaki olarak düşünülmesi kamu kurumlarında görevli bulunan memur ve yöneticilerin gayri ahlaki davranışları ile ilgili olmaktadır. Kamu personelinin sergilemiş oldukları gayri ahlaki davranışlar öncelikle vatandaşların devlete ve özel anlamda kamu yönetimine olan güvenlerini sarsmaktadır. Vatandaşlar kamu yönetimi ve mesleğinin artık ahlaki niteliklerini kaybettiğine inanmaktadırlar. Bu durumlar kamu yönetiminin meşruluğunu da olumsuz yönde etkilemektedir (Okçu, 2008: 22).

Açıklık ve şeffaflığın kamu yönetiminin ahlaki bir yükümlülüğü olmasının yanı sıra kamu yönetiminin sahip olduğu adalet anlayışı ile de yakından ilişkili bir kavramdır. Öncelikle kamu yönetiminde adalet, toplumda güven duygusunun en sağlam haliyle tesis edilmesinde etkili olmakla birlikte (Baş, 2017: 147), kavram olarak, açıklığı ifade eden bir değere sahiptir. Kant’a göre “adalet herkesin önünde açıktan, yani aleni olarak düşünülebilir; bunun tersi durumda ise hukuk ortadan kalkar; çünkü adalet olmadan hukuk da olmaz. Başka insanların haklarıyla ilgili olan ve dayandığı genel kurallar aleniyetle uzlaşmayan bütün eylem ve davranışlar hak ve adaletle aykırıdır.” (Kant, 2015: 365). Rawls ise adaletin herkes tarafından bilinmesi ve görülebilir olması hususunda, adaletin en önemli ilkelerinden birinin açıklık olduğunu ifade etmiştir (Kocaoğlu, 2015: 71). Kant’ın ve Rawls’ın bu ifadeleri kamu yönetiminin adil olabilmesi için açıklık ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda hareket ederek

vatandaşların kamu yönetiminin eylem ve işlemlerinden haberdar olabilmeleri anlamına gelmektedir.

Farklı bir açıdan düşüldüğünde, kamu yönetiminde açıklık ve şeffaflık ile adaletsizliklerin önüne geçebilmektedir. Adaletsizliklerin yaygın bir şekilde var olduğu bir kamu yönetimi, vatandaşların ilgili uygulamalardan haberdar olmaması için kendi içine kapanma eğilimi göstermekte ve gizlilik ve kapalılığı temel ilke olarak benimseyebilmektedir. Gizlilik ve dışı kapalılık düşüncesinin hakim olduğu bir kamu yönetiminde vatandaş baskısı olmadığından keyfi davranışlar artabilmekte ve adaletsiz uygulamalar baş gösterebilmektedir. Usta'ya (2012: 24) göre ahlaki yükümlülükler, kamusal gücün kullanılmasında keyfi uygulamaları dengelemede bir unsur olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle kamu kurumlarında yaşanan adaletsizliklerin engellenebilmesi için gizlilik ve dışı kapalılık yerine açıklık ve şeffaflık politikalarının benimsenmesi gerekmektedir.

Özetlemek gerekirse, açıklık ve şeffaflık kavramları ile ahlak ve adalet kavramları birbirlerini etkileyen ve tamamlayan iki farklı olgudur. Şöyle ki, açık ve şeffaf bir yönetim anlayışı kamu görevlilerinin gayri ahlaki ve adaletsiz davranışlar sergilemesine engel olabilmektedir. Aynı şekilde kamu yönetiminin ahlakiliği ve adilliyi ise kamu yönetiminin açık ve şeffaf bir yapıya dönüşmesini sağlayabilmektedir. Yani açıklık ve şeffaflık, ahlak ve adaleti gerekli kılmaktayken, ahlak ve adalet de açıklık ve şeffaflığı gerekli kılmaktadır.

Türkiye'de kamu yönetiminde açıklık ve şeffaflık ile ilgili olarak yapılan düzenlemelerin başarılı olması, öncelikle ilgili kanunların açık ve şeffaf bir şekilde uygulanabilmesine bağlı olmaktadır. Yani kamu yönetimi ile ilgili kanunların nasıl uygulandığının vatandaşlar tarafından bilinmesi gerekmektedir. Uygur'a (2004: 33) göre bu durum hukukun herkesin bilebileceği şekilde aleni olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu hususta devlete önemli görevler düşmektedir. Yani devletin asli fonksiyonu ve görevi ahlaki hukuki kuralların adil ve şeffaf bir şekilde uygulanmasını sağlamaktır (Kalın, 2015: 100).

Kamu personelinin davranışlarında iki temel etken rol oynamaktadır. Bunlardan biri yasalar, diğeri ise ahlaki ilke ve değerlerdir. Yasalar kamu personelinin davranışlarını dışsal olarak belirleyip denetlemektedir. Ahlaki ilkeler ise kamu personelinin sergilemiş olduğu bir davranışı içsel olarak yönetmekte ve denetlemektedir. Bu açıdan önemli olan kamu personelinin ahlaki gelişmişlik düzeyidir (Yılmaz, 2014: 265; Özdemir, 2008: 182). Personelin davranışlarının sadece yasalara dayandırılması yeterli olmamaktadır. Bu nedenle kamu yönetimi ile ilgili yasal düzenlemelerde ya ahlaki hükümlere yer verilmeli ya da ahlaki ilkeleri içeren düzenlemelerin hayata geçirilmeleri gerekmektedir. Türkiye'de kamu yönetiminde etik ilkeler ile ilgili düzenlemeler bulunmakla birlikte, bu düzenlemelerin uygulanması hususunda etkinliğin sağlanamaması problemin varlığını devam ettirmesine neden olmaktadır. Türk kamu yönetiminde açıklık ve şeffaflığın etkin bir şekilde uygulanması için yasaların yanı sıra ahlaki ilkelerin de etkin bir şekilde uygulanması gerekmektedir.

Türkiye'de kamu personelinin belirlenmiş olan yasal ve ahlaki yükümlülükleri yerine getirmeleri açıklık ve şeffaflık anlayışları açısından diğeri önemli bir olgudur. Usta'ya (2011: 46) göre kamu görevlilerinin devletin uygulamakla yükümlü olduğu kurallara uymaları ahlaki bir görev olmaktadır. Aynı anlayışla Kant'ın da ifade ettiği gibi yasalara uymak ahlaki bir vazifedir (Kant, 2002: 12). Bu nedenle kamu yönetiminin vatandaşların kendisinden istediği bilgileri vermemesi veya çalışanlara ve kuruma zarar verecek bilgileri vermesi hem bilgi edinme özgürlüğüne aykırı hem de gayri ahlaki bir davranış olmaktadır (Usta, 2010: 171-172). Görüldüğü üzere belirlenen kural ve

kaidelere uymak yasal bir zorunluluk olmakla birlikte ahlaki bir davranışı da ifade etmektedir. Yani ahlaki olan davranışlar kamu yönetiminde açıklık ve şeffaflık konularında da etkili olmaktadır.

Kamu yönetiminde açıklık ve şeffaflığın sağlanması halkın sadece yönetsel faaliyetler ile ilgili bilgilere ulaşabilmeleri ile değil, kamu yönetimi tarafından alınan kararlara ve oluşturulan politikalara halkın katılımını da içermektedir (Yüksel, 2005a: I-II). Gizlilik ve dışa kapalılığın hakim olduğu Türkiye’de vatandaşların kamu kurumlarının eylem ve işlemlerinden haberdar olamamaları ve vatandaşların beğenmediği uygulamalara müdahale edememeleri vatandaşların yönetime katılmasını da engellemektedir. Kamu yönetimindeki gizlilik ve kapalılık aynı zamanda kamu yönetiminin kamuoyu tarafından denetlenmesini de engellemektedir. Bu durum Türkiye’de kamu yönetiminin gayri ahlaki ve adaletsiz davranışlar sergilemesine olanak sağlamaktadır. Vatandaşlar adına kamu gücünü ve kaynaklarını kullanan kamu yönetiminin denetlenebilmesi için açık ve şeffaf bir yönetim anlayışı benimsemesi gerekmektedir (Kırışık, 2013: 287; Yüksel, 2005b: 29).

Yine kamu yönetiminde ahlak hem vatandaşlar açısından hem de devlet açısından gizlenmesi gereken bilgiler dışında tüm bilgi ve belgenin vatandaşlar ile paylaşılmasını gerektirir. Ancak Türkiye’de “resmi sır” ve “gizli belge” konularına açıklık getirilmediği için bu durum ahlaki bir perspektifle işleyememektedir. Aslında geleneksel kamu yönetiminin hakim olduğu Türkiye’de, devlet sırrı ve resmi sır kavramları ile ilgili açıklık ve şeffaflığı sağlamak amacıyla çeşitli adımlar atılmaktadır (Öztürk, 2013: 274; Koçak, 2010: 115). Özellikle 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu bilgi edinme hakkı sınırlarını belirlemiştir. Bu sınırlama genel bir nitelik arz ettiği için tam anlamı ile verimli olamamaktadır. Bu nedenle hangi bilgilerin devlet sırrı kapsamında olduğunun sayma yoluyla açık bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir.

Yönetimler faaliyetlerini halka açık bir şekilde aksettirdikleri ölçüde halkın takdir ve desteğini kazanabilmektedirler. Bu nedenle açıklık ve şeffaflık gibi temel ahlaki ilkeler kamu yönetiminin bir hedefi olmak durumundadır (İnaç ve Ünal, 2007: 48). Türkiye’de açıklık ve şeffaflık ile ilgili söylemlerin uygulamaya aktarılması gerekmektedir. Bu durum bir yandan yönetimin halka yaklaşması, bir yandan da demokratik bir toplumun oluşmasına katkı sağlamaktadır (Doğan, 2013: 173).

Kamu yönetiminin sahip olduğu ahlak anlayışı kamu kurumlarının hem iç hem de dış çevresini etkileyebilmektedir. Çünkü kamu yönetimi toplumsal dizgenin büyük bir parçasıdır ve toplumdan soyutlanamaz bir yapıyı ifade etmektedir (Turgut, 2007: 225; Ergun, 2015: 353). Bu durum kamu yönetimi ile toplumun birbirinden etkilendiği anlamına gelebilmektedir. Kamu kurumlarındaki ahlaki ilkelerden olan açıklık ve şeffaflık ilkeleri bir yandan kuruma duyulan güveni ve saygınlığı artırırken diğer yandan toplumu da etkileyebilmektedir. Öyle ki kamu yönetiminde ahlak, faziletli ve adaletli bir toplumsal yaşamın da oluşturulmasının ön koşuludur ve kamu personelinin sahip olduğu ahlaki değerlerini yitirip bozulması, içinde yaşanan toplumun da bozulmasına neden olmaktadır (Yüksel, 2005a: 62; Usta, 2012: 17). Aynı şekilde toplumun sahip olduğu ahlak ve adalet anlayışı da kamu yönetimini şekillendirmektedir. Yani Türk kamu yönetiminde ahlak ve adalet ilkelerinin etkin bir şekilde işlerlik kazanması Türkiye’nin toplumsal yapısında ahlaki ilkelerin egemen olmasını sağladığı gibi, toplumun sahip olduğu ahlak ve adalet anlayışı da kamu yönetimini şekillendirmede etkili olmaktadır. Bu nedenle günümüzde açıklık ve şeffaflık ile ilgili olarak artan yoğun toplumsal taleplerin Türk kamu yönetiminde dikkate alınması gerekmektedir.

Kamu yönetiminde gizlilik ve dışa kapalılığın olmaması, Türk kamu yönetiminde meşruiyet, insan hakları, denetim, yolsuzluk gibi birçok alanda çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olmakta veya bu sorunların giderilmesini engelleyebilen bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla Türk kamu yönetiminde açıklık ve şeffaflığın sağlanması kamu yönetiminde yaşanan birçok sorunun giderilmesine yardımcı olacaktır. Çalışmanın bir sonraki başlığında gizlilik ve dışa kapalılığın da varlığında bir neden olduğu kamu yönetiminde halka karşı hesap verebilirliğin olmaması sorunu incelenecektir.

5.7. Halkla Karşı Hesap Verebilirliğin Olmaması Sorunu

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle hesap verebilirlik ve halka karşı hesap verebilirlik kavramları incelenecek, Türk kamu yönetiminde halka karşı hesap verebilirliğin nasıl bir sorun olduğuna değinilecek ve devamında halka karşı hesap verebilirlik sorunu ahlak ve adalet temelinde değerlendirilip, ahlak ve adaletin sorunun giderilmesindeki rolü açıklanmaya çalışılacaktır.

5.7.1. Halka Karşı Hesap Verebilirlik Kavramı

Kamu yönetiminde hesap verebilirlik (accountability) konusu özellikle son yıllarda yönetim alanında önemli tartışma konularından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Gücün tek bir elde bulunması sonucu kişisel özgürlüklere tehdit oluşturmaması ve yönetimin vatandaşların istekleri ve talepleri doğrultusunda hareket edebilmesi için farklı hesap verme mekanizmaları tartışma konusu olmaktadır. Devlet yönetiminde hesap verebilirlik anlayışının son dönemlerde uygulanması, özellikle kamu yönetiminde gündeme gelen yeniden yapılanma, reform, değişim, birey ve toplum odaklı yeni kamu yönetimi ve yönetim anlayışları ile birlikte önem kazanmıştır. Ortaya çıkan bu yeni yönetim anlayışı doğrultusunda geleneksel yönetim anlayışı ve uygulamasındaki hesap verebilirlik köklü değişimlere uğramış ve yeni hesap verebilirlik şekilleri ortaya çıkmıştır (Balcı, 2013:155; Aydın, 2016: 227; Eryılmaz ve Bircikoğlu, 2011: 20).

Hesap verebilirlik kavramının kamu yönetimi için önem kazanmasının nedenlerinden biri de kamusal hizmetlerin yürütülmesinde gizlilik ve dışa kapalılık anlayışının giderek terkedilmesi ve bu kavramların yerine açıklık ve şeffaflık kavramlarının benimsenmesidir (Akyüz, 2006: 14). Hesap verebilirlik ile şeffaflık kavramları yazın literatüründe genellikle birbirinden farklı ama yakın ilişki içerisinde bulunan iki kavramdır. Aslında hesap verebilirlik ile şeffaflık kavramları karşılıklı etkileşim içerisinde bulunan kavramlardır. Kamu yönetiminin hesap verebilir olmasını sağlayan en önemli unsur işlemlerinde açıklığı ve şeffaflığı bir politika olarak benimsemesine bağlıdır. Çünkü açıklık ve şeffaflık politikaları beraberinde hesap verebilirliği getirmektedir. Bu nedenle kamu yönetiminde hesap verebilirlik şeffaflığı sağlamada en önemli araç; şeffaflık ise hesap verme yükümlülüğünün en iyi şekilde yerine getirilebilmesinin ön koşuludur (Bakkal ve Kasımoğlu, 2015: 41; Ağcakaya ve Toprak, 2009: 317; Kalkan ve Alparslan, 2009: 27; Cankaya, 2014: 144; Yüksel, 2005a: 166).

Çeşitli disiplinler alanında değişen anlamı ve özelliğinden dolayı hesap verebilirliğin net bir tanımını yapmak kolay değildir. Hesap verebilirlik genel olarak, “eylemlerle ilgili sebep, bilgi ve hesap verme ve alma kapasitesi, yeteneği ve isteği” şeklinde tanımlanmaktadır (Zengin ve Öztaş, 2008: 88). Esasen yönetsel bir kavram

olan hesap verebilirlik, yaptırım yetkisi bulunan bir otoriteye karşı davranışların sunulması ve haklı bulunması ihtiyacıdır. Yani hesap verebilirlik ile kamu yönetimi birbirlerinden ayrı ele alınamayacak kadar yakın bir ilişki içerisindeyler. Dolayısıyla hesap verebilirliğin bulunmadığı bir yönetim, günümüz kamu yönetimi anlayışından uzak bir yönetimdir (Buckley vd., 2001: 16; Gül, 2008: 73; Demiro, 2014: 68).

Kamu yönetiminde hesap verebilirlik kavramı son dönemlerde en fazla kullanılan kavramlardan birisidir. Kamu yönetimi literatüründe hesap verebilirlik ile ilgili benzer tanımların yapıldığı görülebilmektedir (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 21). Aydın'a (2016: 116) göre, kamu yönetimi yaptığı görev ve kullandığı yetkilerin sonucunda dolaylı olarak sorumludur ve bu sorumluluk kısaca "hesap verebilirlik" olarak ifade edilebilir. Hesap verme sorumluluğu, bir kişinin kendisine verilen görev ve yetkilerin gerektirdiklerini yapması yükümlüğü ve yapmaması halinde ise hesap sorulması demektir. Yani hesap verebilirlik, kamu görevlilerinin hem yetkilerini kullanmalarından hem de yaptıkları faaliyetlerden sorumlu tutulmalarını ifade eden bir kavramdır (Gül, 2008: 73).

Hesap verebilirlik ile ilgili bir diğer tanım ise, yönetimin almış olduğu kararlar ile yaptıkları işler ve harcamalar sonucunda ilgili otoritelere açıklama, ilgili faaliyetlerin nedenlerini izah etme ve gerekçe sunma zorunluluğudur (Eryılmaz, 2015: 371). Yine başka bir tanıma göre ise, iktidarda bulunan kişilerin vatandaşlara hizmet etme ve cevap vermesi gerekliliğidir. Bu tanım, hesap verebilirlik kavramının yöneten ve yönetilen ilişkisinde, yönetilenler açısından beklentilerin veya isteklerin, yönetenler açısından ise gerçekleştirilmesi zorunlu olan bir nitelik arz etmektedir (Samsun, 2013: 18; Demiro, 2014: 69).

Hesap verebilirliğin içeriğine ilişkin yapılan en kapsamlı tanımlama hesap verebilirliği sosyal bir mekanizma olarak değerlendirmekte ve kavramı hesap veren ile hesap soran arasındaki karşılıklı ilişki ve etkileşim olarak tanımlamaktadır (Biricikoğlu ve Sayer, 2012: 73). Çünkü hesap verebilirlik, yalnızca hesap verebilme kapasitesi ve yeteneği değil, aynı zamanda hesap alabilmeyi de içermektedir. Yani hesap verebilirlik sadece bilginin açıklanmasından ziyade, politik etkileşim, sosyoekonomik ve bağımlılık şeklinde karşılıklı ve sürekli bir hesap alma ve verme sürecini ifade etmektedir (Zengin ve Öztaş, 2008: 88).

Hesap verebilirlik kavramı, kamu yönetiminde yetki ve sorumlulukların kullanılması hususunda, ilgili yerlere cevap verilmesi, gelen eleştirileri ve taleplerin dikkate alınarak hareket edilmesi ve herhangi bir başarısızlık durumunda ise gerekli sorumlulukların üstlenilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Yılmaz, 2010: 85). Bu anlayış doğrultusunda hesap verebilirlik, bilgi vermenin zorunluluğunu, yönetimin kontrol edilmesini, kayıtların doğru tutulmasını, faaliyetler sonucunda resmi olarak sorumluların belirlenmesini, yapılanlar ile yapılmayanlar konusunda açıklama yapılmasını, gerekenin yapılması noktasında sorumluluk alınmasını, teşekkürün veya suçlamanın kabul edilmesini, mükafat veya cezaların karşılanmasını ve görevin kaybedilebilmesi ihtimalini içeren geniş bir kavramı ifade etmektedir (Demirkıran vd., 2011: 172).

Hesap verebilirlik incelendiğinde, hesap verebilirliğin temelde üç ana öğeden oluştuğu görülmektedir. Bunlardan ilki, karar veren ve eylemde bulunan kişi veya kurumun, yapmış olduğu işlemler için ilgili kesimlere açıklama yapma yükümlülüğünün olmasıdır. İkincisi, yapılan işlemlerden dolayı hesap soran tarafın, hesap verecek olanların gerçekleştirdikleri faaliyetleri ve vereceği bilgileri sorgulayabilecek mekanizmalarının bulunmasıdır. Üçüncüsü ise, bu ilişki sonucunda kötü bir performans

için cezanın ve iyi bir performans için de ödüllendirmenin ortaya çıkmasıdır (Bovens, 2003: 184-186; Akt. Eryılmaz, 2015: 371; Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 22).

Hesap verebilirlik, kamu yönetimi üzerindeki bir kontrol sürecidir. Kamusal yetki ve kaynakları kullanan herkesin bu yetki ve kaynakları kullanmaları nedeniyle hukuki, idari, mali, performans ve etik gibi konularda ilgili makamlara hesap vermeleri gerekmektedir (Eryılmaz, 2015: 371). Etkin bir hesap verebilirlikten bahsedebilmek için; kamusal sorumlulukların ve rollerin açık ve anlaşılır olması, kamu personeli ile ilgili performans beklentilerinin açık olması, beklentiler ile kapasite arasında dengenin kurulması, hazırlanan raporların güvenilir olması ve inceleme ve düzeltme mekanizmalarının rasyonel olması gerekmektedir. İlgili ilkelerden her biri hesap verme sorumluluğunun bir yönünü ilgilendirmekte ve bu ilkelerin uygulanma dereceleri etkin hesap verme düzeyini belirlemektedir (Özbaran, 2000: 117).

Kamu yönetiminde karar vericiler hangi düzeyde olursa olsun verdikleri kararlardan dolayı hesap vermekle sorumludurlar. Alınan kararlar veya yapılan eylem ve işlemlerden dolayı hesap verilen kişiler ya da merciler ve hesap verme şekilleri (Aydın, 2016: 117), siyasal hesap verebilirlik, yönetsel makamlara karşı hesap verebilirlik, yargı organlarına karşı hesap verebilirlik ve halka karşı hesap verebilirlik olarak sıralanabilir.

Siyasal hesap verebilirlik, kamu kurumlarında görevli yönetici veya çalışanların, seçikle gelen siyasi kişi veya kurumlara karşı hesap vermesini ifade etmektedir. Kamu yönetiminde özellikle üst düzey yöneticilerin siyasal otoriteye karşı sorumlulukları bulunmaktadır (Eryılmaz, 2015: 272). Siyasal hesap verebilirlik sorumluluğu esasen iki boyutlu olarak düşünülebilmektedir. Bu nedenle siyasal hesap verebilirlik, hükümetlerin yasama organına ve kamu bürokrasisinin de hükümete hesap verebilmesini içermektedir (Aydın, 2016: 118; Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 26).

Yönetsel makamlara karşı hesap verebilirlik veya idari hesap verebilirlik, yönetim kademeleri içerisinde yer alan kişi ya da kurumların kendi içinde hesap vermesi olarak tanımlanabilir. Yönetsel hesap verebilirlik, kamu görevlilerinin üst yönetimlere karşı hesap verebilmeleri ile ilgili bir durumdur. Bu açıdan idari hesap verebilirlik hiyerarşiye dayalı bir hesap verme şekli olarak karşımıza çıkmaktadır (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 26; Taytak ve Bahtiyar, 2015: 264). Kamusal görevlerin yerine getirilmesi amacıyla emir vermeye yetkili amirler, verilen emrin veya görevin yerine getirilip getirilmediği hususunda memurlardan hesap sorabilmektedirler. Aslında birbirlerinden farklı hesap verebilirlik türleri bulunsa da bu hesap verme türlerinin hepsi bir başlık altında toplansa bu yönetsel hesap verebilirlik olurdu. Çünkü kamu kurumlarındaki her çalışan herkes belli bir görevi yerine getirmek veya yönetmek durumundadır. Kamu çalışanlarının her faaliyeti yönetsel bir faaliyettir ve bu nedenle ortaya çıkan hesap verebilirlik türü de yönetsel hesap verebilirliktir (Aydın, 2016: 118; Tutar ve Altınöz, 2017: 231).

Yargı organlarına karşı hesap verebilirlik, kamu görevlilerinin eylem ve işlemlerinden dolayı hukuka aykırı davranışları nedeniyle yargı önünde hesap vermelerini ifade etmektedir (Aydın, 2016: 117). Yargı organlarına karşı hesap verebilirlik, kamu personelinin kendi kurumları adına yerine getirdikleri faaliyetlerden dolayı mahkemelere karşı açıklama yapmaları zorunluluğunu içermektedir. Bu hesap verebilirlik türü ile kamu yönetimi, dış bir makama karşı performansla ulaşma ve hukuksal kurallara bağlılık konularında hesap vermektedir. Böyle bir hesap verebilirlik aynı zamanda hukukun da üstünlüğünün sağlanmasında bir araç olarak görülebilmektedir (Usta ve Akıncı, 2016: 2737; Balcı, 2013: 162).

Halka karşı hesap verebilirlik ise, hem yasama organının hem de devletin bütünüyle vatandaşa karşı sorumlu olmasını ifade etmektedir (Polat, 2003: 71). Daha geniş bir ifade ile halka karşı hesap verebilirlik, kamu yönetiminin vatandaşların haklarını ve çıkarlarını ilgilendiren konular ile ilgili kararlar alırken, ilgili kararları neden aldıkları ve uyguladıkları politikalar hususunda kamuoyuna açıklama yapmaları gerektiğini ifade etmektedir (Gül, 2008: 79).

Günümüzde kamu hizmetinden faydalanan vatandaşlar değişen yönetim felsefesi ile birlikte müşteri olarak algılanmakta ve sunulan hizmetler müşteri memnuniyeti çerçevesinde sunulmaktadır. Bu durum yönetim ile vatandaşlar arasında zorunlu bir ilişkinin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Demirkıran vd., 2011: 173). Bu ilişkiye dayanarak vatandaşlar artık kendi hayatlarını doğrudan etkileyen konular üzerinde kontrol sahibi olmak istemektedirler. Kamu yönetiminin, vatandaşlardan gerekli desteği sağlayabilmesi veya vatandaşlarla işbirliği yapabilmesi, vatandaşın gelen talepleri gerçekleştirdikleri ölçüde olmaktadır. Vatandaşların yönetim üzerindeki kontrolü ve kamusal hizmetlere dahil edilebilmeleri aynı zamanda yönetimin meşrulaştırılmasında da temel unsur olmaktadır. Bu nedenle kamu yönetiminin performansından sorumlu en üst makam olan parlamentoya karşı hesap verebilirlik yeterli olmamakta ve kamu yönetiminin performansı konusunda vatandaşları da doğrudan hesaba katması gerekmektedir (Cendon, 1999: 42-43).

Postmodern toplumlarda kamu yönetimi, eylem ve işlemlerinden dolayı hukuk sistemi ve yönetsel kademelerin yanı sıra halka karşı da sorumludur. Fakat halka karşı sorumluluk merkezîyetçi ve yerinden yönetim sistemlerinde farklılık göstermektedir. Aşırı merkezîyetçi bir kamu yönetimi sisteminde kamu yönetiminin doğrudan halka karşı hesap vermesi söz konusu değildir. Belki bir derece halka karşı "sorumlu hissetme" durumu olabilmektedir. Halka karşı sorumluluk aynı zamanda kamu yönetiminin örgüt dışında, halka dayanan bir mekanizma ile denetlenmesi şeklinde de olabilmektedir (Aydın, 2016: 204).

Hesap verebilirlik, temelde yönetim ile vatandaşlar arasındaki ilişkiyi ön plana çıkarmaktadır. Vatandaşlar yönetime oy vererek belirli hizmetlerin sunulmasını ve gerekli ödevlerin yerine getirilmesini beklemektedirler. Diğer bir ifade ile yönetimin vermiş olduğu kararlardan etkilenen vatandaşlara karşı hesap verebilir olması gerekmektedir. Vatandaşlar yönetimin eylem ve işlemleri hakkında bilgi edinebilmeli ve yönetimin sorumluluklarını layıkıyla yerine getirip getirmediğini anlayabilmek için, hesap verebilirlik mekanizması ile yönetimi denetleme imkanına sahip olmalıdırlar (Ruige vd., 2014: 14).

Kamu kurumlarında etkili, ekonomik ve verimli bir hizmet sunumuna ulaşabilmenin temel etkenlerinden biri kamusal kaynakları kullanmaya yetkili bulunan kimselerin ilgili mercilere hesap verecek olmalarıdır. Hesap verebilirliğin özellikle vatandaşlara karşı olması durumunda ise çalışanlar kendilerini psikolojik baskı altında hissedeceklerdir. Kamusal işlemlerin sadece başarılı sonuçlarının değil, başarısız sonuçlarının da vatandaşlarla paylaşılması, yetkili kişileri kamusal hizmetlerin bilincine varmaya ve bu bilinci geliştirmek suretiyle daha başarılı adımlar atmaya teşvik edecektir (Kırılmaz ve Atak, 2015: 196).

Kamu yönetiminin temel varlık nedeni vatandaşların müşterek ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Bunun sağlanabilmesi ise halka karşı etkin bir hesap verebilirlik ile mümkündür. Lakin Türk kamu yönetiminde halka karşı hesap verebilirlik noktasında çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Türkiye’de halka karşı hesap verebilirliğin daha iyi anlaşılabilmesi için, bir sonraki başlıkta Türk kamu yönetiminde halka karşı hesap verebilirliğin neden ve nasıl bir sorun olduğu açıklanmaya çalışılacaktır.

5.7.2. Bir Sorun Olarak Halka Karşı Hesap Verebilirlik

Türk kamu yönetiminde hesap verebilirlik ile ilgili birçok düzenleme yapılmıştır. Daha geniş bir ifade ile Türk kamu yönetiminde siyasal hesap verebilirlik, yönetsel hesap verebilirlik ve yargı organlarına karşı hesap verebilirlik gibi hesap verebilirlik yolları bulunmaktadır. Ayrıca bu alanlarda etkin bir hesap verebilirliğin sağlanabilmesi için birçok yasal düzenleme de mevcuttur. İlgili düzenlemeleri hesap verebilirlik doğrultusunda özetlemek gerekirse; Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 125. maddesine göre “İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. [...] İdare kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür” hükmü gereğince hesap verebilirlik anayasal bir madde olarak bulunmaktadır. Yine Türkiye’de 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ile kamu kurumlarının faaliyetlerinin yasal olarak vatandaşlar tarafından bilinmesini ve kamusal belgelere vatandaşların erişiminin sağlanmasını ve bu bilgilerle vatandaşların gerektiğinde kamu yönetimini denetleme ve hesap sorma faaliyetinde bulunmasını sağlamıştır. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanununun 8. maddesi ile kamu yönetiminin kamusal kaynakları ekonomik, etkili ve verimli bir şekilde kullanması, etkin bir iç kontrol sisteminin oluşturulması ve mali anlamda yapılan işlemler sonucunda yetkili kılınmış mercilere hesap verilmesi gerekliliği sağlanmıştır. Aynı kanunun 10. ve 11. maddeleri ile de bakanların ve üst düzey yöneticilerin tüm işlemleri ile ilgili hesap verme sorumluluğu düzenlenerek mali konuların vatandaşlarla paylaşılması gerektiği ifade edilmiştir. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu ile faaliyet gösteren kamu denetçiliği ile kamu yönetiminin denetiminin mümkün kılınması, kamu yönetiminin iyi bir yönetim gerçekleştirebilmesinde bir baskı unsuru olması ve vatandaşların şikayetleri üzerine faaliyet göstermesi nedenleriyle kamu yönetiminin hesap verebilir olmasında etkili olduğu söylenebilir. 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun ile şeffaflık, tarafsızlık, dürüstlük, kamu yararının gözetilmesi ve hesap verebilirlik gibi etik ilkeler kamu yönetimine kazandırılmış ve bu Kanun doğrultusunda hazırlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin 20. maddesinde yer alan “yöneticilerin hesap verme sorumluluğu” başlığı altında, “kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar” ibaresi ile kamu yönetimi ve görevlilerinin hesap verebilirliğine dikkat çekilmiştir.

Görüldüğü üzere Türk kamu yönetimi sisteminde yasalara ve dahili hiyerarşik ve disiplin sistemine karşı sorumluluk söz konusudur. Ancak her ne kadar 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanununun 10. ve 11. maddeleri dolaylı bir şekilde halka karşı hesap verebilirliği yasal olarak düzenlemiş olsa da burada esas soru, Türkiye’de kamu yönetiminin görev ve yetkilerinden dolayı halka hesap verme durumunda olup olmadığıdır. Yani buradaki temel problem, Türkiye’de halka hesap verebilirlik sorumluluğunun açık bir şekilde düzenlenmemiş olmasıdır. Böyle bir yönetim anlayışının Türk kamu yönetimi geleneğinde bulunmaması, yöneticilerin halka hesap vermeyi kabul etmelerini güçleştirmektedir (Aydın, 2017: 261-265).

Halkla hesap verme sorumluluğunun açıkça düzenlenmemesinin yanı sıra Türkiye’nin merkezîyetçi bir yapı göstermesi, atanmış bireyler ile ilgili halka hesap verme noktasında sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle atama ile göreve gelen kamu personelinin sorumlulukları ile ilgili olarak halka nasıl hesap verebilecekleri ve halk tarafından nasıl denetlenecekleri sorun olmaktadır (Çevik, 2012: 137). Aydın’a göre, “ağırlıklı olarak merkezîyetçi ve kapalı bir yönetim sistemine sahip

olan Türk kamu yönetimi gibi sistemlerin resmen halka karşı hesap verme durumu veya kendisini halka karşı sorumlu hissetme durumu söz konusu değildir. Ancak uygulamada pek olmazsa da, dolaylı olarak yöneticilerin halka en iyi hizmeti sunma gayreti göstermesi, halkın mutluluğu için çalışması ve bunu içten, bilinçli olarak halkın beklentilerini de dikkate alarak yapması, bir yerde ‘sorumluluk duygusu’ olarak anlaşılabilir. Başarılı olamama veya bir skandala karışma neticesinde bir görevlinin istifa etmesi veya görevden uzaklaştırılması da bir anlamda hizmet sunulan topluma karşı sorumluluğun bir yansıması olarak görülebilir. Fakat bunlar son yıllara kadar resmen ve yasal olarak kural altına alınmış değildi, uygulamada değişen koşullar karşısında başvurmak zorunda kalınan davranışlar olarak görülmekteydi” (2016: 228). Bu durum halka hesap verebilirlik için yerinden yönetim sistemlerine ağırlık verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Birbirlerinden biraz farklı şekillerde olsalar da Amerika ve İngiltere gibi yerinden yönetim sistemine sahip ülkelerde halk, doğrudan veya dolaylı olarak yönetici ya da karar vericilerin çoğunu seçmekte veya seçtiği kişiler tarafından seçilmektedir. Seçimlerden sonra denetleme yetkisine sahip olan da en büyük yaptırımını seçimlerde uygulayan halk ya da halkın temsilcilerinden oluşan meclistir. Durum böyle olunca kamu yönetimi, mevcut hukuk ve disiplin sisteminin yanı sıra, doğrudan halka karşı sorumludur ve her an ona hesap vermek zorundadır (Aydın, 2017: 263). Bu nedenle Türk kamu yönetiminde halka hesap verebilirliğin sağlanamamasının temel nedenlerinden birini merkezîyetçi yapı oluşturmaktadır.

Günümüzde özellikle siyasal alan ile ilgili vatandaşların güveninin azalması sonucunda kamu kurumları ile vatandaşlar arasında doğrudan hesap verebilirliğe ilişkin kamusal talepler artmaktadır. Halka karşı hesap verebilirlik temelde bireyin kamu yönetimi faaliyetlerinde pasif bir durumdan aktif bir duruma geçmesini ve kamu yönetimi ile vatandaşlar arasında doğrudan bir hesap verebilirliğin olmasını ifade etmektedir (Özel, 2016: 397). Halkın yönetime karşı hesap sorabilmesi için aktif bir rol alması vatandaşların kamusal hizmetlere katılması gerektiğini de içermektedir. Halkın yönetime katılım süreci incelendiğinde, kamu yönetiminin eylem ve işlemleri ile ilgili kararlarının vatandaşlar tarafından incelenme imkanının olmasını, vatandaşların gerekli bilgilere güvenilir ve açık bir şekilde ulaşabilmesini ve yönetim tarafından alınan kararların sonuçları ile ilgili olarak denetim raporlarının halk ile paylaşılmasını ifade etmektedir (Kesim, 2005: 273). Oysa Türkiye’de, günümüzdeki gelişmişlik atmosferi içerisinde vatandaşların yönetime katılma istekleri artmakla beraber, yönetime katılma daha çok danışma aşamasında kalmaktadır. Etkin bir yönetime katılım süreci, sosyal grupları ve vatandaşları kamu yönetiminin performansı ile ilgili yetkili konuma getirmekte ve kamu yönetiminin vatandaşlara hesap vermesini zorlayan bir durum ortaya çıkarmaktadır (Kazancı, 2013: 204; İzci ve Sarıtürk, 2017: 192).

Türkiye demokratik bir ülkedir. Kazancı’ya (2013: 182) göre, demokratik devlet halka hesap vererek yönetilen devlettir. İdeal şekliyle kamu yönetiminden toplumun talep ve ihtiyaçlarının karşılanması beklenmektedir. Ancak Türkiye’deki mevcut sistem, kamu çalışanlarına halkın denetimi olmaksızın rahat bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Bu nedenle kamu yönetimi çoğu zaman halkı dinlemeyen ve bildiğini okuyan bir yapı arz etmektedir. Kamu yönetimi ile vatandaşlar arasında gerekli etkileşimin olmaması, kamu yönetiminin halka karşı sorumlu ve hesap verebilir olmasını engellemektedir (Çevik, 2012: 193). Bu durum aslında Türk kamu yönetiminin demokrasi açısından eksiklerinin de olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle demokratik devletin bir gereği olan halka hesap verebilirlik mekanizmasının etkin bir hale getirilmesi gerekmektedir.

Türk kamu yönetiminde halka karşı hesap verebilirlik hem yasal düzenlemelerin yetersiz olması, hem de gerek kamu yönetiminin merkezîyetçilik gibi yapısal sorunlara

sahip olması ve gerekse uygulamadaki eksiklerden dolayı bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir. Dolayısıyla bir sonraki başlıkta Türk kamu yönetiminde halka karşı hesap verebilirlik sorununa ahlak ve adalet temelinde çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.7.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü

Hesap verebilirlik temelde ahlaki bir ödevdir. Bu nedenle hesap verebilirlik ile ahlak arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Her iki kavram da bir kontrol mekanizması gibi faaliyet göstermekte ve hem kamu personelinin hem de kamu yönetiminin sorumluluk bilincini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ahlak, bireyin içindeki akli ve vicdani kontrolü ve sorumluluğu, hesap verebilirlik ise dıştan kişiye yönelik bir denetim sürecini anlatmaktadır (Yüksel, 2005a: 165; Eryılmaz, 2015: 404).

Ülken'in (2017: 1) ifadeleriyle, "İnsan her şeyden önce ve en mühim vasfıyla ahlaki bir varlıktır. Ahlaki varlık demek ferdin fiiliyle kamulaşması; parçanın kişilik halinde bütüne açılması demektir." Ahlak sorumluluğun iradesidir. Ferdin ahlakını teşkil eden sorumluluk iradesi, devletteki hakimiyette barınca, bundan devletin ahlakı doğmaktadır. Bireylerin ve toplumun sahip olduğu değerler ahlaki anlayışı belirlemektedir. Bu durum devlet ahlakına yansımaktadır. Zaman içerisinde toplumsal hayattaki gelişmelere paralel olarak ahlaki değerler de gelişim göstermektedir (Topçu, 2015b: 22; Yüksel, 2007: 582). Bu nedenle devletin ahlaki bir yapıya dönüşmesi ve ahlaki ilkelerin kamu yönetiminde hakim olması bireysel ve toplumsal anlamda ahlaki gelişmişlik ile yakından ilişkilidir. Günümüzde toplumsal hayatta yaşanan gelişmelerle birlikte halka karşı hesap verebilen bir kamu yönetiminin varlığı kaçınılmazdır.

Ahlaki anlayış, temelde hesap verebilirlik ve iyi davranış ile somutlaşmaktadır. Kamu kurumlarında davranışların ahlaklaşmasını destekleyen ve ahlaki bir kültürün hakim olmasını ve hayata geçirilmesini sağlayan hesap verebilirlik, bireysel ve kurumsal sorumluluğun geliştirilmesini amaçlamaktadır. Sorumluluk, kamu kurumlarında belirleyici olan temel unsurlardan biridir. Kamu kurumlarındaki ahlaki problemler genellikle sorumluluk yetkisinin kullanılmasında ortaya çıkmaktadır. Sorumluluk tıpkı ahlak gibi manevi bir yükü ifade etmektedir. Kişinin sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda dış denetimlerin etkisi de zayıf kalmaktadır (Yüksel, 2005a: 50; Buckley vd., 2001: 17; 24; Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 33; 36).

Ahlak temelinde ortaya çıkan kamu yönetiminin varlık sebebi, toplum tarafından önemsenen kamusal nitelikteki değerlere hizmet etmektir (Apa ve Öktem, 2014: 72). Bu nedenle ahlak kamusal hayatın her aşamasında destekleyici ve tamamlayıcı bir ana unsur olmak zorundadır. Özellikle hesap verebilirlik kamu yönetiminde ahlakın gelişmesini sağlayan temel öğelerden biridir (Yıldırım, 2014: 78; Yüksel, 2005a: 166). Poyraz'ın ifadeleri ile "kimseye hesap verme endişesi taşımazken ahlaklı olmaya devam eder miydik?" (2005: 10). Platon Devlet adlı eserinde herkesin fırsat bulduğunda haksızlık edebileceklerini belirterek, mecbur olmadan kimsenin ahlaklı davranmayacağını ifade etmiştir. Bu nedenle hesap verebilirlik takdiri bir uygulama olmaktan ziyade bir zorunluluğu ifade etmekte ve kamu yönetiminin tüm eylem ve işlemlerden dolayı ortaya çıkabilecek sonuçlara katlanmalarını içermektedir (Demiröl, 2014: 69).

Hesap verebilirlik ahlaki bir ilke olmanın yanı sıra adaletli davranmanın da gereğidir. Farabi (1987: 54), adaletin farklı tanımlarından bahsederken, faziletlerin (faziletler arasında bir ayırım yapmaksızın) diğer insanlara karşı uygulanmasını adalet olarak belirtmiştir. Yani insanların faziletli davranmaları adaletli bir davranış olarak

kabul edilmiştir. Bu durum devlet için de geçerlidir. Zira Topçu'ya (2015b: 24) göre devlet, bir insandır ve birey gibi bir şahsiyet olarak meydana gelmektedir. Kamu yönetiminin de eylem ve işlemlerini ahlaki bir ilke olan hesap verebilirlik anlayışı doğrultusunda yerine getirmeleri, aynı zamanda adaletli davranmasını ifade etmektedir. Kalın'a (2015: 105) göre "adaletli davranmak, kişinin bireysel tercihlerine ve keyfi hükümlerine bırakılmayacak kadar önemlidir". Bu anlayış aslında kamu yönetiminde adaletin sağlanmasında keyfiliği önleyen hesap verebilirliği ön plana çıkarmaktadır. Çünkü hesap verebilirliğin etkin bir şekilde işlediği bir yönetimde adaletsiz davranışlar azalacaktır.

Hesap verebilirlik, modern yönetimin teori ve uygulamasında anahtar kavramdır. Bu kavram, yöneticilere belirli bazı görev ve vazifelerini yerine getirmeleri ve vazifeleriyle ilgili kural ve standartlara uymaları konusunda bir takım sorumluluklar yüklemek anlamına gelmektedir. Sorumluluk, çalışanların eylemlerini, kendisinden beklenen vazifelere göre yapmalarını ve hem kendisine hem de başkalarına ilgili eylemlerinden dolayı hesap vermesini içermekte ve hesap verebilirlik kavramının önemli bir boyutunu temsil etmektedir (Samsun, 2013: 18; Özdemir, 2008: 182). Hesap verebilirliğin sorumluluk ile yakın ilişkili olması bazen bu kavramların birbirlerinin yerine kullanılmasına neden olabilmektedir. Hesap verebilirlik kendi içinde bir sorumluluk duygusu barındırır da sorumluluk ile aynı şey değildir. Bir şeyden sorumlu olabilmek için o konu ile ilgili yetki ve kontrol gücüne sahip olmak, belirli seçenekler arasında seçim yapabilme şansının olması gerekmektedir. Hesap verebilirlik ise sorumlulukların nasıl kullanılacağını belirleme, açıklama yapma, rapor etme, karşılık verme, sebep gösterme, dışsal bir karar merciine bağlanma ve zorunlulukları üstlenme gibi şartları içermektedir. Kısaca sorumluluk yetki alanları ile ilgili bir kavramı ifade ederken, hesap verebilirlik bu yetkilerin kullanımı sonucu ortaya çıkan durumların sorgulanmasını ifade etmektedir (Karaosmanoğlu, 2001: 66; Ateş, 2011: 193; Balcı, 2013: 160; İzci ve Sarıtürk, 2017: 186).

Aslında kamu yönetiminde hesap verebilirlik, ahlak-sorumluluk ilişkisi açısından değerlendirilebilir. Bu anlayış ile Emmanuel Levinas'ın ahlak ile ilgili düşüncelerine değinmekte fayda vardır. Levinas, ahlaki sorumluluk olarak ele almış ve bu sorumluluğu bireyin kendisinden sorumlu olması değil, başkasından sorumlu olması şeklinde tasarlamıştır. Yani kişi kendisinden önce başkasına karşı sorumludur (Çırakman, 2016: 186). Kamu yönetimi de insanlar için vardır ve yine insanlar için faaliyet göstermektedir. Bu bağlamda kamu yönetiminin taşıdığı sorumluluk da başkasına karşı sorumlu olmayı gerektirmektedir. Ahlaki bir ilkeyi ifade eden sorumluluk (Topçu, 2014b: 35), hesap verebilirliğin sağlanabilmesi açısından ayrı bir önem taşımaktadır.

Halka karşı hesap verebilirlik, hem ahlaki hem de demokratik değerlerden sayılmakta ve demokratik bir yönetimin oluşmasına da katkıda bulunmaktadır. Hesap verebilirlik, yönetimin vatandaşlara karşı sorumlu olmalarını sağlaması nedeniyle demokrasinin önemli bir gereğidir (Apa ve Öktem, 2014: 72; Hatipoğlu, 2012: 72). Öyle ki demokrasi konusundaki öneminden dolayı halka karşı hesap verebilirlik aynı zamanda demokratik hesap verebilirlik olarak da adlandırılmaktadır. Demokratik anlayışta bireylerin yönetime katılmaları gerekmektedir. Kamu yönetiminin temel amacı halka hizmet etmektir ve millet adına kamusal faaliyetleri gerçekleştirenlerin hesap vermeleri gerekmektedir. Kamusal hizmetlerin görülmesi konusunda gerek siyasi organlara gerekse kamu yönetimine büyük bir güç tanınmıştır. Hesap verebilirlik hem bu gücün kamu yararı için kullanılmasını garanti etmenin en önemli yolu hem de

bürokrasi ile demokrasinin uzlaşmasını sağlayan en temel olgudur. (Arslan, 2010b: 183; Yüksel, 2005a: 201; Balcı, 2005: 331; Cendon, 1999: 42).

Hesap verebilirliğin önündeki en büyük engellerden biri gizlilik ve dışa kapalıdır. Türk kamu yönetimi işleyişinde son yıllara kadar gizlilik ve dışa kapalılık kültürünün hakim olması nedeniyle vatandaşların kamu yönetiminin karar alma süreçlerine katılmamaları ve kamu yönetiminin eylem ve işlemlerinden haberdar olamamaları ahlak dışı uygulamaların artmasına neden olmuştur. Gizlilik ve kapalılık kültürü nedeniyle kamu yönetiminde gayri ahlaki davranışlar sergileyen kamu çalışanlarına karşı hesap verebilirlik de sağlanamamıştır (Yüksel, 2005b: 44). Bu nedenle kamu yönetiminde halka karşı hesap verebilirliğin sağlanabilmesi için gerekli olan temel koşullardan biri, yönetimin tüm aşamalarında şeffaflığın sağlanabilmesidir. Şeffaflığın olmadığı bir yönetimde vatandaşların yönetimin hangi konuda hesap vermesi gerektiğini bilmediği için hesap verme güçleşmektedir (Aydın, 2017: 262).

Türkiye’de vatandaşların kamu yönetimine karşı güven problemi bulunmaktadır. Kamu yönetimine karşı güvensizliğin iki temel nedeni vardır. Bunlardan ilki, vatandaşların talep ve beklentilerinin karşılanmamasından kaynaklanan hoşnutsuzluğun, zaman içerisinde güvensizliğe neden olmasıdır. İkincisi ise, yönetimde yaşanan haksızlıklar ve adaletsizliklerin neden olduğu güvensizliktir (Gökçe, 2013: 577-578). Kamusal hayatın vazgeçilmez bir parçası olan hesap verme veya hesap sorma eylemleri, devlet-vatandaş ilişkilerinde güvenin tesis edilmesini, bilgi alabilmeyi, kontrol etmeyi ve yön vermeyi de içeren bir kavramdır. Günümüzde birey-toplum-devlet ilişkileri yönlendirme ve baskı esasına göre, yani hiyerarşik olarak kurulmamaktadır. İlgili ilişkilerin kalıcı olabilmesi kamu yönetiminde ahlaki temele dayalı karşılıklı güven duygusunun oluşturulmasına bağlıdır. Kamu yönetiminde hesap verebilirliğin sağlanması ile yolsuzlukların giderilmesi ve vatandaşların kamu yönetimini denetleme imkanı bulması beraberinde vatandaşın yönetime olan güvenini de getirecektir (Ateş, 2011: 191; Gül, 2008: 73-74; Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 37; Demiroğlu, 2014: 68; Tutar ve Altınöz, 2017: 227).

Hesap verebilirlikte yaşanan sorunlar, Türk kamu yönetiminde gayri ahlaki davranışların yaygınlaşmasının en önemli nedenlerinden biridir (Özdemir, 2008: 190). Kamu yönetiminin sunduğu hizmetlerin yapısı, hizmet sunmak amacıyla kullandığı yetki ve kaynakların niteliği, kamu yönetiminin daha fazla hesap verebilir olmasını zorunlu kılmakta ve bu durum ahlaki ön plana çıkarmaktadır. Ancak, kamu görevlileri tarafından bilinmeyen ve kendilerine aktarılmayan ahlaki ilkeler, kağıt üzerinde kalmaktan öteye geçmemektedir. Bu nedenle kamu yönetimi ile ilgili ahlaki yükümlülüklerin personele duyurulması ve uyma yönünde tedbirlerin alınması gerekmektedir (Özel, 2016: 338; Yüksel, 2007: 589).

Kamu yönetimindeki meseleler karmaşık ve geniş kapsamlı olduğu için hiçbir ahlaki ilke tek başına yeterli olmamaktadır. Bu nedenle kamu yönetimi açısından ahlaki ilkeler tek tek değerli olmakta ve hepsinin aynı anda uygulanması gerekmektedir. Ahlaki ilkelerin kurumsal kültürün bir parçası haline alması, kamusal dürüstlüğün ve hesap verebilirliğin gelişmesini sağlayacaktır (Demirci, 2007: 217). Türk kamu yönetiminde özellikle halka hesap verebilirlik ile ilgili düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. İlgili düzenlemeler, faaliyetlerin rapor edilmesini, kamu personelinin kullandığı yetkiler hususunda açıklama yapabilmelerini, sorumlulukları ile ilgili cevap verebilir olmalarını ve kamusal değerlendirmelere ve muhakemelere her zaman hazır ve açık olabilmelerini kapsamalıdır (Yüksel, 2007: 592; Yüksel, 2005b: 26).

Türk kamu yönetiminde halka karşı hesap verebilirlik için sadece yasal düzenlemeler veya sadece ahlaki ilkeler yeterli olmamaktadır. Zira bir toplumun salt

hukuk kuralları ile inşa edilmesi mümkün olmadığı gibi, sadece ahlaki ilkelerle de bir toplum inşa edilemez. En mükemmel hukuk sistemi dahi ahlaki değerlerin yaşamasını garanti edemez. Hukuk kurallarını sıkı sıkıya takip etmek insanın ahlaklı olması için yeterli değildir. Adil bir hukuk sisteminin toplum tarafından benimsenen kapsayıcı ve güçlü bir ahlak tasavvuru ile temellendirilmesi ve desteklenmesi gerekmektedir (Kalın, 2015: 102). Türkiye’de kamu yönetimindeki ahlaki alt yapının yetersiz olması, hesap verebilirliğin etkin işletilememesi ve kamu yönetiminde ahlak ile ilgili düzenlemeler konusunda kararlı bir tavrın olmamasından dolayı büyük sorunlar yaşanmaktadır. Türkiye’de öncelikle halka hesap verebilirlik sorumluluğu ile ilgili gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Yasal düzenlemelerle birlikte ahlaki ilkeleri hayata geçirecek düzenlemelerin yapılması ve hesap verebilirlik ile desteklenmesi gerekmektedir (TODAİE, 2005b: 39; Güler, 2009: 192).

Türk kamu yönetiminde adalet kültürünün yaygın olmaması da halka hesap verebilirliği olumsuz etkilemektedir. Yaran’a (2013: 5) göre kamu yönetiminin gerçekleştirmiş olduğu bütün faaliyetler bazen açıkça belirtilmiş olmasa da hep adalet şartıyla verilmiş ve alınmış sorumluluklardır. Adalet, ahlakın hayata geçirilmesini mümkün kılan ve diğer tüm faziletlerden üstün kabul edilen bir fazilettir. Zira Aristoteles (2017: 92), adaleti erdemın bir parçası değil erdemın bütünü olarak görmüştür. Adaletin mevzuu ve muhatabı olan halk ile bir ünsiyet kurulması adil bir siyasetin ve kamu yönetiminin temel kuralıdır. Halk ile bağın kurulması noktasında en önemli olgu halka karşı hesap verebilirlik anlayışıdır. Hesap verebilirlik, kamu yönetiminin halk ile ilişkilerinde duyarsızlaşmayı ve halka yabancılaşmayı önleyecek temel etkenlerden biridir (Kalın, 2015: 105; Demirel, 2013: 372).

Türk kamu yönetiminde hem halka karşı hesap verebilirlik sorunu hem de çalışma içerisinde ele alınan diğer sorunların temel nedenlerinden biri yönetimde denetim ile ilgili sorunların var olmasıdır. Zira denetimin yetersiz olduğu bir kamu yönetiminde oluşturulmuş düzenlemeler ne kadar mükemmel olursa olsun, sorunların yaşanması kaçınılmazdır. Dolayısıyla çalışmanın bir sonraki başlığında Türk kamu yönetiminde denetim sorunu incelenerek çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.8. Yönetimde Denetim Sorunu

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle denetim kavramı incelenecek ve devamında Türk kamu yönetiminde denetim sorunu ele alınarak bu soruna ahlak ve adalet temelinde çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.8.1. Denetim Kavramı

Tarihsel köken olarak çok eski çağlara dayanan denetim olgusu, hem ticaretin gelişmesi hem de devletin örgütsel yapısında yaşanan değişimlerden dolayı kurumsal bir nitelik kazanarak bugünkü anlamıyla yönetsel, siyasal ve sosyo-ekonomik boyutlar içerisinde demokrasinin gelişimi ile birlikte sürekli gelişen dinamik bir yapı arz etmektedir (Köse, 2007: 1). Süreç içerisinde kamu yönetiminin sunmuş olduğu hizmetlerin çeşitlenmesi de denetim olgusunun önemini artırmıştır. Çünkü kamu yönetiminde görülen aksaklıkların arkasında denetim mekanizmasının etkin bir şekilde çalışmaması yatmaktadır. Bu nedenle günümüzde kamu yönetiminde etkililik ve verimlilik arayışı, sorumluluk ve hesap verebilirlik anlayışı içerisinde kamu hizmetlerinin sunumunda rasyonelleşme isteği yönünde baskılar ortaya çıkmıştır. İlgili

baskı alanların arkasında kamu yönetiminin etkin bir şekilde denetimi de bulunmaktadır (Tortop, 1974: 27; Özer, 2015: 20).

Denetim olgusu yönetim içerisinde saklı bulunan ve kendiliğinden var olan bir niteliktedir. Bu nedenle yönetsel sürecin çok önemli bir parçası olan denetim, kamu kurumları için vazgeçilemez bir zorunluluktur (Akıllıoğlu, 1990: 6). Çünkü kamu yönetiminin iyi ve istenildiği gibi işleyebilmesi için denetim mekanizmalarının iyi işlemesi gerekmektedir. Denetim yoluyla kamu yönetiminin görev ve sorumluluklarını yerine getirmesinde ve bu amaçla yetkilerini kullanmasında herhangi bir hatanın, yanlışın veya hukuka aykırılığın olup olmadığının bilinmesi veya görülmesi ve dolayısı ile önlenmesi mümkün olmaktadır (Bozkurt, 2013a: 57; Aydın, 2016: 119).

Gerek dar anlamda gerekse geniş anlamda yönetimin denetimi karmaşık bir olgudur. Belki de kamu yönetiminin en zor alanlarından biri olan denetimin, yöntemi, sınırı ve amacı gibi konular kolay bir şekilde ortaya konamayacak ve herkesin de üzerinde rahat bir şekilde anlaşabileceği konu halini alamayacaktır. Çünkü denetim, ülkelerin tarihi tecrübeleri, siyasal sistemleri, yönetim sisteminin niteliği ve yönetimdekilerin değer yargılarına göre değişebilmektedir. Diğer yandan denetim ile ilgili yapılan çalışmalar da, konuyu ele alan bireylerin takip ettikleri ekollere ve değer yargılarına göre farklılık göstermektedir (Al, 2007: 45).

Kelime anlamı olarak Türk kamu yönetiminde denetim kavramı ile ilgili, kontrol, teftiş, soruşturma, inceleme, tetkik, tahkik ve murakabe gibi kavramlar kullanılmaktadır. İlgili kavramlardan bazıları anlam olarak birbirlerinden farklı olsa da çoğu kez aynı anlam için birbirlerinin yerine kullanıldıkları görülmektedir. Bu yönüyle denetim, ekonomik faaliyetlerden askeri alana, psikolojiden felsefeye kadar birçok alanda farklı anlamlarda kullanılmaktadır (Batmaz, 2015: 7; Özer, 2015: 20).

Denetimin ne olduğu ile ilgili yönetim literatüründe birçok tanıma ulaşmak mümkündür. Denetim, genel anlamı ile işlerin önceden belirlenmiş kriterlere göre gerçekleşip gerçekleşmediği veya etkin bir şekilde yapılıp yapılmadığını incelemektedir (Mayne, 2006: 12). Denetim, yöneticilere kurum içerisindeki kaynakların ve hizmetlerin mevcut durumu ile ilgili bilgi verilmesini sağlayan bir yönetim tekniğidir. Denetim, kamu kurumlarındaki mevcut kaynakların planlandığı ölçüde kullanılması ile ilgili tüm süreçlerin izlenmesi ve raporlanması, ilgili raporların hem idari hem de siyasi birimlere sunulmasını ihtiva eden yönetsel bir işlemdir. Yine denetim, “yönetimin amaçları doğrultusunda planlanan ve yapılması istenen faaliyetlerin yapılıp yapılmadığını, yapılmış ise ne kadar doğru, etkin ve verimli yapıldığını, yapılmamış ise neden yapılmadığını görmek ve anlamak” olarak tanımlanabilir (Botha ve Boon, 2003: 23; Tosun, 2017: 405; Aydın, 2017: 298).

Denetim, yönetimin önemli bir fonksiyonudur ve yönetsel faaliyetlere değer katan danışmanlık özelliği ile yönetimi yönlendiren bir yapıya sahiptir (Baykara, 2013: 98). Esasen denetim ve yönetim birbirini besleyen bir süreçtir. İyi kurgulanmış bir yönetimde denetim olgusu kendisinden beklenenleri daha rahat bir şekilde yerine getirmektedir. Denetim de doğası gereği yönetime rehberlik ederek yön vermektedir. Denetimin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi diğer yönetsel unsurlar arasındaki uyumu da sağlamaktadır (Kuluçlu, 2006: 5).

Yönetimde denetimin önemi üzerine Maverdi (2013: 112-115), devlette işlerin nasıl olup bittiğinden haberdar olmayan yöneticinin işleri nasıl yürüttüğüne şaşarak, yöneticinin, halk arasında dolaşan haberlerden, memurların davranışlarından, valilerin uygulamalarından ve kendi yerine vekalet edenlerin çalışmalarından haberdar olabilmesi hususunda özel bir istihbarat birimi kurulması ve devlet içerisindeki tüm bilgilerden haberdar olunması gerektiğini belirtmiştir. İbn Haldun (2011: 578), devlette

denetim hususunda “ülkenedeki vilayetlerden her birine bir emir müfettiş ve bir murakıp tayin et. Bu müfettiş, valilerin halini sana haber versin, tutum ve davranışlarını sana yazsın. Sanki her valinin her husustaki her işini gözünle görüyormuşsun gibi bir halde ol” demiştir. Öneminden dolayı denetim olgusu devlet yönetiminde mümkün olduğu kadar eksiksiz bir şekilde yerine getirilmek zorundadır.

Başarılı bir yönetim felsefesinin temel koşullarından biri olan denetim, belirlenmiş olan amaçlara verimli bir şekilde ve zamanında ulaşılması ile yönetimin istendiği şekilde işlemesine büyük katkılar sağlamaktadır (Ekici ve Toker, 2005: 6). Çünkü ancak denetim ile yapılmasında sakınca bulunan veya yapılması doğru olmayan işlerin yapılmasına engel olunabilmektedir. Bu doğrultuda denetim, amaçların belirlenen doğrultuda gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır. Diğer bir ifade ile denetim, yönetsel faaliyetin istenilen doğrultuya sevk edilmesi anlamına gelmektedir (Tortop, 1974: 27; 29).

Denetim kamu yönetimi açısından geçerli bulunan bazı ahlaki ilkeler doğrultusunda yapılmalıdır. Bu doğrultuda denetimin bağımsızlık, yasallık, nesnellik ve dürüstlük olmak üzere dört temel ilkesi bulunmaktadır. Bağımsızlık ilkesi, denetleyen-denetlenen ilişkisinde ortaya çıkmakta ve denetimi yapanın, adına denetleme yapılan kişi veya kurum karşısında bağımsız olması gerektiğini ifade etmektedir. Yasallık ilkesi, yapılan denetimin hukuk kurallarına uygun bir şekilde yerine getirilmesini ifade etmektedir. Yani denetimi gerçekleştiren bireylerin hukuk kuralları çerçevesinde denetimlerini yapmaları anlamına gelmektedir. Nesnellik ilkesi, denetçinin denetim sırasında olan ile olması gerekeni karşılaştırarak görevini yerine getirmesidir. Bu ilke, denetmenin görevi sırasında hiç kimseye ayrıcalık tanımaması, taraf tutmaması, herhangi bir dış etki altında kalmaması ve duyguları ile hareket etmemesi ile ilgilidir. Dürüstlük ilkesi ise, denetçilerin dürüst olmalarını ifade etmektedir. Denetimde dürüstlüğün olmaması diğer üç ilkenin de başarısız olmasına neden olabilmektedir (Atay, 1999: 45-49).

Kamu yönetiminde denetimin birçok amacı bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; kusurların düzeltilmesi amacıyla gösterilmesi ve ilgili kusurların tekrarlanmasının engellenmesi, gerçekleşen performans ile önceden yapılan plan ve programlar çerçevesinde gerçekleşmesi istenen performans arasında uygunluğun sağlanması, mevcut standartların belirlenip ilgili standartlara göre gerekenin karşılaştırılması, yönetimin amaçlarına ulaşip ulaşmadığının tespit edilmesi ve duruma göre yönetimin etkinliğinin ve verimliliğinin yükseltilmesi, yönetsel hataların ve zayıf noktaların belirlenerek düzeltici önlemler alınması, etkililik, verimlilik ve ekonomikliğin sağlanması, alınacak kararlarda isabet sağlanması, mevcut durumdan daha iyi ve yararlı olan seçeneklerin bulunması ve örgütün dengesinin korunması, şeffaflık ile hesap verme sorumluluğunun artırılması şeklinde sıralanabilir (Tortop, 1974: 28; Aydın, 2017: 120; Turan, 2016: 249; Doğan, 2015a: 111; İbiş ve Çatıkkaş, 2012: 97; Tosun, 2017: 406; Bozkurt, 2013a: 58; Özer, 1998: 93; Kayrak, 2015: 92).

Kamu yönetiminde denetim yapılmasını gerektiren birçok neden bulunmaktadır. Bu nedenler; kamu yönetiminin yaptığı iş ile orantısız bir şekilde genişleme eğilimlerine engel olmak, kamu personelinin kamuoyunun eleştirilerini dikkate almalarını sağlamak, kamu personelinin hukuki metinleri keyfince yorumlamalarına engel olmak, yöneticilerin vatandaşların çıkarlarını yok sayarak zaman zaman buldukları konumları kendi kişisel menfaatleri için kullanmalarına engel olmak ve yöneticilerin devlet yönetiminde tek başlarına söz sahibi otoriteler haline gelmelerini önlemek şeklinde sıralanabilir (Aydın, 2016: 120; Tortop vd., 2010: 115).

Denetimden hedeflenen faydanın elde edilebilmesi için gelişi güzel teknik ve yöntemlerle değil, daha önce belirlenmiş kurallar, standartlar çerçevesinde yapılması gerekmektedir (Bozkurt, 2013b: 10). Bu doğrultuda etkin bir denetim sürecini oluşturan bazı aşamalar bulunmaktadır. Bu aşamalar; öncelikle belirli bir çalışma planının yapılması, plan doğrultusunda yapılan çalışmaların gözetimi, gözetim ile ilgili bulguların rapor edilmesi, elde edilen sonuçlar ile varılmak istenen sonuçların karşılaştırılması ve bu doğrultuda gerekli düzeltmelerin yapılması şeklindedir (Aydın, 2016: 121).

Denetim olgusunun problemlili olduğu yönetimlerde kamu yönetiminin verimli bir şekilde faaliyet göstermesi zorlaşmaktadır. Denetim sorununun boyutu bu durumu artırmakta veya azaltabilmektedir. Çalışmanın bir sonraki başlığında Türk kamu yönetiminde denetim bir sorun olarak ortaya konmaya çalışılacaktır.

5.8.2. Bir Sorun Olarak Yönetimde Denetim

Zaman içerisinde yöntem ve anlayışlarında değişiklikler olsa da denetim, çağlar boyunca gerekliliğini koruyan ve herhangi bir zayıflama göstermeyen bir niteliğe sahiptir ve kamu yönetimlerinin zihniyetine, yapısına ve işleyişine göre şekillenmektedir (Eryılmaz, 2015: 376; Al, 2007a: 45). Denetimin ne olduğu, denetimin türleri, unsurları, işlevleri, yöntemleri, yapıma aşamaları ve yapılaş şekli gibi denetime has nitelikler ve özellikler ile bir bütün olarak ve ayrıntılı bir şekilde incelenmek suretiyle açıklanabilir. Bu nedenle denetim türlerinin açıklanması Türk kamu yönetiminde denetimin ne olduğunun daha rahat anlaşılmasını sağlayacaktır. Denetimi, denetimi gerçekleştiren kuruma, uygulama alanlarına, uygulanan tekniklere, denetlenen kurumlara, denetimin konusuna, kapsamına, zamanına, denetim yaklaşımlarına vb. çok çeşitli bir sınıflandırmaya tabi tutmak mümkündür (Atay, 1999: 17; Köse, 2007: 7). Dolayısıyla Türk kamu yönetiminde denetimin tam olarak anlaşılabilmesi için Türkiye’de uygulanan denetim türlerinin açıklanması önem arz etmektedir.

Türkiye’nin köklü ve kendisine özgü bir denetim sistemi bulunmaktadır. Türk kamu yönetiminde gizlilik yerine açıklık ilkesinin benimsenmesi ve vatandaşların bilgi edinme hakkına sahip olmaları, baskı grupları ve medya baskısı ile birleşince, kamu yönetiminin sahip olduğu denetim türlerinde çeşitlenme olmuş ve artmıştır. Türk kamu yönetiminde geniş bir yelpazeye sahip olan denetim türleri, idari (yönetim içi) denetim yolları, yönetim dışı denetim yolları ve ombudsman denetimi şeklinde üç kategoride incelenebilir. İdari (yönetim içi) denetim türleri, hiyerarşik denetim, idari teftiş, vesayet denetimi ve iç denetim şeklinde gruplandırılırken, yönetim dışı denetim yolları, siyasi denetim, yargı denetimi, Sayıştay denetimi, kamuoyu ve baskı grupları denetimi, uluslararası denetim şeklindedir (Mil ve Güvercin, 2015: 346; Al, 2005: 244; Aydın, 2017: 123-155). Denetimin Türk kamu yönetimi açısından ne olduğunun daha rahat bir şekilde anlaşılabilmesi için bu denetim türlerinin ne olduğunun kısaca açıklanmasında fayda bulunmaktadır.

İdari denetim, yönetimin kendi içinde denetlenmesi anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile idari denetim, yönetim ile ilgili eylem ve işlemlerin veya hukuksal nitelikteki kararların yönetsel kurumlar tarafından, yönetsel araç ve yöntemlerle yapılan denetimdir (Sözen, 2013b: 185; Öztürk, 2007: 30). İdari denetim türleri incelendiğinde ise, hiyerarşik denetim; kamu kurumları içerisinde üst kademedede bulunan yöneticilerin kendilerine karşı sorumlu olan memurların yaptıkları iş ve işlemlerin denetlenmesini ifade etmektedir. Tüm kamu kurumları kendi içerisinde ast-üst şeklinde örgütlenmiştir. Böyle bir yapı hiyerarşiyi ve beraberinde ise hiyerarşik denetimi getirmektedir. Bu

denetim ile amirlerin memurlar üzerinde atama, sicil verme, yükselme ve disiplin cezası uygulama gibi yetkileri bulunmaktadır (Mil, 2016: 30; Eryılmaz, 2015: 385-386). İdari teftiş; yönetimin, örgütte yürütme yetkisine sahip otorite ya da tepe yöneticisi adına bir denetleme kurulu veya müfettişler tarafından denetlenmesi anlamına gelmektedir. Kamu yönetiminde idari teftiş, yönetsel birimlerin hukuka uygun çalışıp çalışmadıklarının tespit edilmesi, mevzuata uygun olmayan uygulamaların nedenlerinin tespit edilmesi, adına teftiş yaptıkları makama görüş bildirerek gerekli tedbirlerin alınması ve disipline aykırı davranışların tespitinde gerekli soruşturmanın başlatılması gibi amaçlarla yapılmaktadır (Aydın, 2016: 127). Vesayet denetimi; merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerinde uyguladığı bir denetim türüdür. Vesayet denetimi daha çok yönetimin yasalara uygun ve bir bütün olarak uyumlu bir şekilde işlemesi ve farklı düzeylerdeki yönetsel birimler arasındaki uyumun sağlanması amacıyla yapılmaktadır. İç denetim ise; herhangi bir kurumun görevlendirdiği kendi denetim elemanları aracılığı ile kurum hesaplarındaki yolsuzluk, maddi yanlışlık veya hata gibi finansal veya tutumsuzluk gibi uygulamaları en aza indirmek amacıyla yönetimin kendi içerisinde gerçekleştirdiği bir denetim türüdür (Köse, 2007: 29; Özer, 1997: 41). İç denetim, yönetim içerisinde görünmeyen birçok sorunun ortaya çıkarılmasına ve çözüm yolları aranmasına ışık tutmaktadır. İç denetim yoluyla, olası riskli durumlar ve süreçler istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmektedir. İç denetim, hataların önlenmesi, risklerin ve zayıflıkların belirlenmesi, iyi uygulama örneklerinin yaygınlaştırılması, yönetim sistemlerinin ve süreçlerinin geliştirilmesi amacı güden bir denetim türüdür (Memiş, 2007: 463; Aydın, 2016: 134).

Yönetim dışı denetim, genel anlamda bir kurumun kendisi dışında başka bir kurum tarafından denetlenmesi anlamına gelmektedir. Daha geniş bir ifade ile dış denetim, kurumun örgüt hiyerarşisi dışında bulunan ve yönetim ile doğrudan veya dolaylı bağlantısı bulunmayan, bağımsız denetmenler tarafından gerçekleştirilen bir denetim türüdür (Bozkurt, 2016: 34; Özer, 2015: 28). Denetlenen kurumun örgütsel yapısı içinde yer almayan ve daha üst konumdaki bir birim tarafından gerçekleştirilen dış denetimde, denetleyen birim bir kamu birimi olabileceği gibi özel nitelikteki bir denetim birimi de olabilmektedir. Yönetim dışı denetim türleri incelendiğinde, siyasi denetim; genellikle hukuk kurallarını koyan yasama organının, ilgili kuralları uygulayan yönetim ve yürütme üzerindeki denetimini ifade etmektedir (Sanal, 2002: 16; Aydın, 2016: 136). Siyasi denetim, soru, meclis araştırması, genel görüşme, gensoru ve meclis soruşturması gibi yollarla yapılmaktadır. Soru, bakanlar kurulu adına yazılı veya sözlü olarak cevaplandırılmak üzere başbakan veya bakanlardan bilgi istenmesidir. Meclis araştırması, belirli bir konu ile ilgili bilgi edinmek amacıyla yapılan incelemedir. Genel görüşme, devlet faaliyetleri ile toplumu ilgilendiren bir konunun TBMM Genel Kurulunda görüşülmesidir. Gensoru, hükümetin veya bakanların siyasi sorumluluğuna ilişkin bir denetim aracıdır. Bu denetim türü ile hükümet veya bakanlar görevlerinden uzaklaştırılabilmektedir. Gensoru için bir siyasi parti grubu adına en az yirmi milletvekilinin imzası gereklidir. Meclis soruşturması ise, başbakan ya da bakanlar hakkında TBMM üye tam sayısının en az onda birinin vereceği önerge ile açılması istenebilen ve başbakan ya da bakanların Yüce Divana sevkine karar verilen denetim türüdür. Yargı denetimi, hukuk devleti anlayışının zorunlu bir sonucu olan ve yönetimin hukuk sınırları içerisinde faaliyet göstermesini sağlayan (Eryılmaz, 2015: 379; Gözübüyük, 2014: 273), yönetimin faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan uyuşmazlıkları kesin çözüme bağlama yetkisinin, yönetimden ayrı ve bağımsız bir organa verilmesi amacıyla yapılan denetim türüdür. Kamu çalışanlarının ve yönetilenlerin yönetim karşısında korunması amacıyla yapılan yargısal denetim (Tortop vd., 2010: 132; Köse,

2007: 11), tazminat veya yönetsel kararın bozulması müeyyidelerini içinde barındırmaktadır. Yargısal denetim sadece hukukilik denetimi yapabilmektedir. Yani yargısal denetimde yerindelik denetimi yapılamamaktadır. Bu nedenle yönetsel bir eylem veya işlemin yerinde olmasa bile hukuki olması yeterlidir (Tortop, 1974: 37; Orhan, 2014: 38). Sayıştay denetimi, daha önce değinildiği üzere, kamu idarelerinin hesap, mali işlem ve faaliyetleri ile iç kontrol sistemlerinin incelenmesi ve kaynakların etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak kullanılmasının değerlendirilmesini ifade etmektedir. Sayıştay yerindelik denetimi ile idarenin takdir yetkisini sınırlayacak ve ortadan kaldıracak kararlar alamamaktadır. Denetim faaliyeti genel kabul görmüş uluslararası denetim standartlarına uygun olmak üzere yapılmaktadır (Eryılmaz, 2015: 152). Kamuoyu ve baskı grupları denetimi, toplumda demokrasinin olduğunun veya demokrasinin yerleşmeye başladığının göstergesidir. Bu denetim türü genellikle açıklık ve şeffaflık ilkesinin işlerliği ile birlikte yönetimin kamuoyu veya yönetilenler tarafından denetlenmesi anlamına gelmektedir. Bu denetim türünde basın, dernekler, sendikalar, siyasi partiler ve diğer sivil toplum örgütleri tarafından yapılan çeşitli faaliyetler aracılığıyla yönetim üzerinde etkili olunmaya çalışılmaktadır (Aydın, 2016: 144-145). Uluslararası denetim, yönetimin uluslararası kuruluşlar tarafından denetlenmesi anlamına gelmektedir. Küreselleşme ile birlikte ülkelerin karar alma ve uygulama konusunda iç dinamiklerin yanı sıra dış faktörlerin de önemli bir rol oynaması sonucu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle içte ortaya çıkan bir olayda yabancı devletlerin veya kurumların ilgili olaya dahil olmasını ifade etmektedir. Ombudsman, kamu yönetimi ile vatandaşlar arasında ortaya çıkan sorunların çözümü için faaliyet göstermektedir (Kuluçlu, 2006: 8; Gökçe, 2014: 641). Başka bir ifade ile ombudsman, vatandaşların şikayetleri üzerine veya kendiliğinden harekete geçen, kamu kurumlarının eylem ve işlemlerinin, kanuna, hukuka veya hakkaniyete uygun olup olmadığını denetleyen ve hakkaniyet temelinde uyuşmazlıkları barışçıl yollarla çözen bir kurumdur. Ombudsmanın görevini yerine getirirken herhangi bir kurumdan emir veya talimat almaması ve geniş oranda bağımsız bir şekilde faaliyet gösteren bir kurum olması vatandaşların devlete olan güveninin de artmasını sağlaması açısından önemlidir (Sevinç, 2015: 99; Doğan, 2014b: 2014: 80).

Görüldüğü üzere Türk kamu yönetiminde denetim sisteminin geniş kapsamlı ve çok yönlü yürütülmesi, kamusal denetimi gerçekleştiren birimlerin farklılığına ve çeşitliliğine neden olmuştur. Ancak Türk kamu yönetimi denetim sisteminin bazı eksikleri bulunmakta ve bu eksikler sorunlara neden olmaktadır. İlgili sorunlardan dolayı Türk kamu yönetiminde yeterince etkin bir denetim yapılmadığı ve yönetimdeki aksaklıkların ve yolsuzlukların giderek arttığı görülmektedir (Mil ve Güvercin, 2015: 346; Mil, 2016: 77).

Aslında Türk kamu yönetiminde denetim sorunu uzun süredir varlığını koruyan güncel konulardan birisidir. Osmanlı devletinin mirası üzerine kurulan Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlının mevzuatçı, gelenekçi ve merkezîyetçi yönetim anlayışını devralmıştır. Bu nedenle Türk denetim sisteminde yerindelik, performans, etkililik ve verimlilik gibi unsurlar etkili olmamıştır (Akın, 2000: 99-100; Akt. Akpınar, 2006: 119). Türk kamu yönetiminin iyileştirilmesi ile ilgili hazırlanmış bulunan (Kamu Yönetimi Araştırması, Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi, Türk Kamu Yönetiminde Teftiş ve İç Denetim Araştırma Projesi vb.) belgelerde ve raporlarda denetim sorununa çözümler bulunmaya çalışılmıştır. İlgili çalışmalarda genellikle Türk kamu yönetimi denetim sisteminin bağımsız olmadığı, mevzuat birliği bulunmadığından dolayı tek bir yasaya dayanmadığı, raporlar ile ilgili standartların olmadığı, hazırlanan denetim raporlarının ve sonuçlarının yeterince izlenmediği, denetimi gerçekleştiren

birimler arasında işbirliği ve koordinasyonun bulunmadığı ve denetimlerin belirli planlar ve programlar doğrultusunda gerçekleştirilmediği gibi sorunlar ortaya konmuştur (Mil ve Güvercin, 2016: 346). Bu sorunlar günümüzde de büyük oranda varlığını korumakla birlikte Türk kamu yönetiminin denetim sisteminde, denetçilerin eğitimlerinin yeterli olmaması, denetim elemanlarının kusurlarının giderilmesi hususunda duyarsız kalınması, denetim elemanlarının denetlenenlere daha çok rehberlik yapmaları, denetim ile ilgili güçlü bir yasal düzenlemenin bulunmaması, merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki ilişkilerin kesin ilkelere bağlanmamış olması, denetimsiz alanların fazla olması, çağdaş denetim sistemlerinin kullanılamaması, denetimlerde açıklık ve şeffaflığın bulunmaması, denetim birimlerinin hiyerarşik yapı içerisine çekilmek istenmesi, denetçilerin sayılarının yetersiz olması, denetimde gelişen teknolojinin denetim alanında kullanılamaması gibi sorunlar da bulunmaktadır (Öztürk, 2007: 80; Mil, 2016: 79-89; Sanal, 2002: 266). Bu çalışmanın amacı doğrultusunda dikkat edilince, bu sorunlardan bazıları doğrudan yasal düzenlemelerin yetersizliğinden kaynaklanmaktayken, bazıları ise doğrudan ahlak ve adaletin yeterince gözetilmemesinden kaynaklanmaktadır.

Yine Türkiye’de yapılan denetimlerde kamusal faaliyetlerin yasal ve kurallar dahilinde yapılıp yapılmadığı üzerinde durulurken, etkililik ve verimlilik açısından bir değerlendirme yapılmamaktadır (Aydın, 2017: 298). Oysa kamu yönetiminin verimliliği ile ilgili olarak yapılan araştırmalar denetim ile verimlilik arasında ciddi bir etkileşim olduğunu ortaya koymaktadır. Yöneticiler tarafından yakın ve sıkı bir denetime tabi tutulan kurumlarda verimin yüksek olduğu, denetimin zayıf olduğu kurumlarda ise verimin düşük olduğu gözlemlenmiştir. Türk kamu yönetiminde denetim ile ilgili sorunlar incelendiğinde, ilgili sorunların özellikle uygulamaya ilişkin sorunlar olduğu dikkat çekmektedir (Tortop, 1974: 29; Batmaz, 2015: 13).

Türk denetim sisteminde ilgili sorunların çözümü için çeşitli adımlar atılmıştır. Özellikle 1970’lerden sonra tüm dünyada başlayan kamu yönetimindeki gelişmeler denetim alanında, performans yönetimi ile ilgili uygulamalar, kamu yönetiminde etkililik ve verimliliği sağlamak ile stratejik önceliklerin yerine getirilmesi hususlarında değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Bu gelişmeler Türk kamu yönetimini de etkilemiş ve denetim sisteminde değişimler yaşanmıştır. Denetim alanındaki en kapsamlı değişim, geleneksel denetim anlayışı karşısında kamu mali yönetimi ile ilgili bir sistemin kurulması ve yeni bir denetim anlayışına geçilmesidir. Bu gelişmeler ışığında 2003 yılında çıkarılan ve 2006 yılından beri uygulanmakta olan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Türkiye’deki denetim ile ilgili sorunların giderilmesinde etkili olmuştur. 5018 sayılı kanun ile ilk defa etkililik, verimlilik ve ekonomiklik kavramları Türk denetim sistemine girmiştir (Özer, 2015: 25-26; Al, 2007b: 4). İlgili Kanununun 63-64-65. maddeleri arasında iç denetim tanımlanarak, iç denetimin kimler tarafından yapılacağı ve iç denetçinin görevleri detaylı bir şekilde açıklanmıştır. 68-69. maddelerinde ise dış denetim ele alınmış ve mali dış denetimin Sayıştay tarafından ve hangi kriterler doğrultusunda denetleneceği açıklanmıştır. Kanunun ilgili maddeleri kamu yönetiminde etkililik ve verimliliğin sağlanması amacıyla sıkça dile getirmektedir. Aydın’a göre, bu yasal düzenlemelerin uygulanması sonucunda, kısa sürede Türk kamu yönetiminde denetim ile ilgili sorunların çözümünde olumlu sonuçlar ortaya çıkacaktır (2017: 301).

Görüldüğü üzere Türk kamu yönetiminde etkili bir denetimin sağlanabilmesi için birçok yasal düzenleme yapılmıştır. Fakat kamu yönetimlerinde denetim ve yönetim sistemleri ne kadar mükemmel hazırlanırsa hazırlansın, yasal düzenlemelerin tek başlarına yeterli olmadıkları bilinmektedir. Yasaların yeterli olamamalarının yanı

sıra, kamu yönetiminde uygulanmakta olan denetim türleri de, yönetim içerisinde ortaya çıkabilecek yolsuzlukların ve kötü uygulamaların önlenmesinde kısmen yetersiz kalabilmektedir (Turan, 2009: 341; Önen ve Yıldırım, 2014: 113). Kamu yönetimi her ne kadar yasal düzenlemelerle dışsal denetim sağlanmaya çalışılsa da dışsal kontrol araçlarının etkinliği tartışmalıdır. Çünkü hukuk kurallarının var olması her zaman bu kurallara uyulduğu anlamına gelmemektedir (Akıllı vd., 2013: 6; Koçberber, 2008: 68). Gerek kanunların uygulanmasındaki yetersizliklerden dolayı gerekse yönetim türlerinin olumsuzluklarını gidermede ahlak ve adalet önemli ilkeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın bir sonraki başlığında Türk kamu yönetiminde denetim sorununa ahlak ve adalet temelinde çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.8.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü

Kamu görevlileri kamusal politikaların gerçekleştirilmesinde kamusal kararların alınması ve kamusal kaynakların kullanılmasında büyük yetkilerle donatılmışlardır. Bu yetkinin kullanılması ile ilgili etkili bir denetimin bulunmaması gayri ahlaki faaliyetler, yolsuzluk, keyfi uygulamalar ve bireysel kazanç gibi suistimallerin yaşanmasına neden olmaktadır. Bu olumsuzluklar hem vatandaşların devlete duydukları güveni hem de kamu yönetiminde uygulanan yüksek hizmet standartlarını tehdit etmektedir. Bu nedenle vatandaşları olası suistimallerden korumak ve kamu yönetiminin sürekli ve düzenli bir şekilde denetlenmesini sağlamak amacıyla bazı politikalar oluşturmak gerekmektedir. Bu politikalardan en etkili olanı ise ahlaktır (Yüksel, 2005a: 43). Zira denetim ile ahlak arasında, aşağıda da açıklanacağı üzere, önemli bir ilişki bulunmaktadır.

Değişen toplumsal yapıyla birlikte günümüzde artık vatandaşlar kamu hizmetleri söz konusu olduğunda hassas davranmakta ve ahlaka uygun olmayan davranışlara karşı tepkilerini göstermektedirler. Ayrıca kamu yönetimine duyulan güven ve kamu yönetiminin olumlu bir imaja sahip olması ahlaki davranışlar ile ilişkili olarak algılanmaktadır. Durumun böyle olması kamu yönetiminde ahlakın önemini daha da arttırmaktadır (Örselli, 2010: 183). İnsanların nasıl davranıp nasıl davranmamaları gerektiğini, neyin iyi ve doğru olup olmadığını ve bir şeyin nasıl olması gerektiğini gösteren kuralları ifade eden ahlak, kamu yönetiminde kamu görevlileri aracılığı ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Çünkü ahlak kavramı, tanımdan da anlaşılacağı üzere, kamu görevlilerinin ahlaki kurallara ve ilkelere uygun hareket etmesini amaçlamaktadır (Dursun, 2005: 19; Önen ve Yıldırım, 2014: 108). Bu uygunluk kendi içerisinde bir denetimi barındırmakla birlikte denetimin ahlak ile ilişkisini de göstermektedir. Esasen ahlak, bir denetimi ifade etmektedir. Zira Usta'ya göre ahlak, "bireyin diğer toplumsal düzen kurallarından etkilenmeden kendini denetlemesi ve egemenlik altına alması"dır (2010: 176).

Burada ifade etmek gerekir ki, kamu yönetiminde bireysel davranışların temelinde iki temel etken rol oynamaktadır. Bunlardan birisi yasalar, diğeri ise ahlaki değerlerdir. Yasalar bireyin davranışlarında dış denetim aracı işlevi görürken, ahlak, bir iç denetim faaliyeti görmektedir. Bu doğrultuda yasalar bireysel davranışların kamu yararı açısından denetimi sağlamaktadır. Ahlak ise bireysel ahlaki değerlerin kamu yönetimine uyarlanmasını içermektedir (Aghdamy, 2009: 212).

Kamu yönetiminde dış denetim önemli olmasına rağmen kamu personelinin gerekli sorumluluklarını yerine getirme hususunda önemli olan iç denetimdir. İç denetim iki temel ilkedен oluşmaktadır. Bunlardan ilki, kamu personelinin ahlaki yargı kapasitesi ile ilgilidir. Bu ilke kamu görevlisinin ahlaki normları ve değerleri

öğrenebilmesini ve bunları uygulayabilmesini ifade etmektedir. İkinci ilke ise, kamu personelinin ahlaki karakteri ile ilgilidir. Burada önemli olan personelin ahlaki karakterini geliştirmesidir. Bu iki unsur pratikte birbirine zıt gibi görünse de aslında birbirini tamamlayan iki ilkedir (Demirci ve Genç, 2008: 47-48).

Bir örgütün temel unsuru insandır. Bu nedenle başarılı bir kamu yönetimi için öncelikle insan unsurunun iyi olması ve yasal düzenlemelerin yanı sıra yönetsel ve siyasal ahlak anlayışının da kurumda var olabilmesi gerekmektedir (Koçberber, 2008: 68). Bu ise bireysel anlamda ruhsal yetkililik ile ilişkilidir. Çünkü Cihan'a göre, bireye gerçek değerini veren ve onu yükselten ruhsal yetkililiktir. Ruhsal yetkinliğe erişmiş insan özdenetimini sağlayabilen ve akli melekelerini tutkularından üstün tutan insandır. Özdenetim sahibi bir insan erdemli bir insandır. Bu nedenle ahlaki davranışların kaynağında içsel unsurlar, dışsal unsurlara göre daha önemlidir. Ahlaki açıdan bağımsızlığa ulaşmak ve kendi yaşamını denetim altına almak, her birey için bir görev ve sorumluluktur (2009: 731). Özdenetimini gerçekleştirmiş bireyler kamu yönetiminin denetlenmesinde de etkili olacaklardır. Çünkü, kamu yönetiminde ortaya çıkan denetim zafiyetlerinin içsel önlemlerle engellenmesinin büyük bir rolü bulunmaktadır (Akıllı vd., 2013: 5).

İçsel denetimde bir diğer önemli unsur ise adalettir. Platon'a göre adalet ve adaletsizlik kişinin ruhunda barınmaktadır ve insan, birey olarak adalet ile sağlıklı bir varlık olabilmektedir. Zira adalet insanın sahip olduğu faziletleri disipline eden bir olgudur. Adalet, erdemlerin tümünü kapsayan temel erdemdir. Adaletin bulunmadığı bir bedende diğer erdemler işlevsiz kalmaktadır. Bu yönüyle adalet, bireysel davranışların doğruluğunu sağlayan ve sözde ve fiilde bireyi ahlaki kılan bir haldir. Birey adaleti öncelikle kendi nefsinde gerçekleştirmek durumundadır. Maverdi'ye göre görevini yerine getirmemek önce kişinin kendi nefsinde zulümdür. Nefsinde zulmeden kişi başkalarına karşı hayli hayli zulmeder (Platon, 2016: 213; Birsin, 2008: 60; Saruhan, 2015: 7; Maverdi, 1982: 178).

Denetim ve adalet arasındaki ilişki iki yönlü olarak düşünülebilir. Bunlardan ilki adaletin etkili bir denetimi sağlayabileceğidir. Yani adaletin hakim olduğu bir kamu yönetiminde denetmenler görevlerini hakkaniyet temelinde yerine getirebilecekler ve kamu yönetiminin denetim açısından iyileşmesine yardımcı olabileceklerdir. İkincisi ise etkili bir denetimin adaletsizlikleri engelleyebilmesidir. Kamu kurumlarında denetimin olması gerektiği gibi yerine getirilmesi adaletin kamu kurumlarında hakim olmasına yardımcı olabilmektedir. Görüldüğü üzere denetim adaletin varlığını gerekli kılarken, adalet de denetimin sağlıklı bir şekilde işlemesine katkıda bulunmaktadır.

Adaletin temeli hal ve vazifedir. Yani adalet davranış ile vücut bulmaktadır. Bu nedenle insan, hayatının tüm alanlarında adaletli davranmalıdır. Konumu ve mevki ne olursa olsun adaletten ayrılmamalıdır (Pazarlı, 1980: 183; Yaran, 2013: 5). Çünkü adaletin olmadığı durumlarda değerler değer olmaktan çıkmakta veya hiçbir değer taşımamaktadır. Bu durum denetim faaliyeti için de geçerli bir anlayıştır. Denetimin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi ve bir değer ifade edebilmesi için adaletle yapılması gerekmektedir. Adaletin olmadığı bir denetim beraberinde verimsizlik ile yozlaşmaya neden olur. Denetimde ortaya çıkacak adaletsizlik, kamu kurumlarındaki düzenin bozulmasını ve adaletsiz davranışların yaygınlaşmasını beraberinde getirecektir. Çünkü denetimin temel amaçlarından biri olan adaletin sağlanmasının denetim aşamasında göz ardı edilmesi adaletsizliklerin artmasına neden olabilmektedir. Martin Luter "herhangi bir yerdeki adaletsizlik her yerdeki adaleti tehdit eder." demiştir (Hökelekli, 2009: 133; Benedek, 2014: 148). Bu perspektif ile bakıldığında denetimdeki adaletsizliğin kamusal alanda başka adaletsizliklere neden olacağı aşikardır.

Adalet her fiili veya her davranışı kendi içerisinde barındıracak kadar teferruatlı ve geniş bir kavramdır. Adalet, bütün haklara riayet etmeye ve bütün vazifeleri yapmaya sürekli ve kuvvetli bir iradenin faziletidir (Buladı, 2002: 24). Denetim de hakların korunması, vazifelerin yerine getirilmesi, adaletin dağıtılmasında ve vatandaşların yönetime olan güveninin sağlanmasında etkili bir ilkedir. Nizamülmülk'e göre padişahın, en önemli görevi adalet dağıtmaktır. Bu nedenle padişah haftada iki gün halk ile bir araya gelip onların şikayetlerini dinlemeli ve onlara çözüm olmalıdır. Bu durum karşısında zalimlerin korkacaklarını ve halka zulümden geri duracaklarını ifade etmiştir (2017: 69). Aslında Nizamülmülk, etkili bir denetim ile adaletsizliklerin önlenebileceğini ifade etmiştir. Platon, tüm vatandaşların çıkarlarının gözetildiği bir devlet yapısının adalete, kötü yönetilen bir devlet yapısının ise adaletsizliğe yol açacağını ifade etmiştir. Denetim olgusunun temelinde vatandaşların haklarının korunması bulunmaktadır. Bu hususta denetçilere önemli görevler düşmektedir. Kınalızade Ali Efendi denetçileri, temel görevi adaleti gerçekleştirmek amacıyla oluşturulmuş kanunların ölçülerini muhafaza eden bireyler olarak nitelendirmiştir (Platon, 2016: 170; Kınalızade Ali Efendi: 1990: 183).

Türk kamu yönetiminde etkili bir denetimin gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan düzenlemelerin mevcut olduğu söylenebilir. Bu durum ahlaki temelinde bir denetim kültürünün yapılabilmesi için de geçerlidir. Örneğin, Türkiye'deki denetim türleri hem etkili bir denetimin gerçekleştirilmesi hem de bu yolla gayri ahlaki davranışların önlenmesini amaçlamaktadır. Siyasal denetim ile özellikle yolsuzluk ve gayri ahlaki davranışların denetimi yapılmakta ve bu tür bir denetim "TBMM Dilekçe Komisyonu" ve "TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu" tarafından yerine getirilmektedir. Sayıştay denetimi, kamusal kaynakların etkin, verimli, ekonomik ve hukuk kurallarına uygun bir şekilde yerine getirilmesine katkıda bulunmasının yanı sıra, ahlaki davranışları teşvik etmekte ve gayri ahlaki davranışların önlenmesinde etkili olmaktadır (Ömürgönülşen, 2016a: 18-24). Aslında denetim olgusu, kendi içinde barındırdığı anlamdan dolayı insanları etkilemekte ve gayri ahlaki ve adaletsiz davranışları engelleyebilmektedir. Zira denetleneceğini bilen bir çalışan, ahlaki ilkelere uyma ve adil hareket etme hususunda daha dikkatli davranmak zorunda kalacaktır. Bu nedenle sayılan örnekler ile birlikte diğer denetim türlerinin de ahlak ve adalet üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Türkiye'de 2004 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Kurulu kamu yönetiminde etik kültürünün yerleşmesinde etkili bir düzenlemedir. Bu kurul denetim hususunda da kamu yönetiminde etkili olmaktadır. Kurulun denetim görevi bulunmakta ve dolayısıyla kamu yönetimine ait ahlaki ilkelerin ihlal edilmesi sonucunda gerekli denetimlerin yapılmasını öngörmektedir. Fakat ilgili düzenleme doğrultusunda tüm kamu görevlilerini kapsayan ve davranış kurallarını düzenleyen bağımsız bir kurumun bulunmaması sistemin ciddi eksiklikleri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle Türkiye'de kamu personelinin gayri ahlaki davranışlarının denetlendiği genel ve bağımsız bir kurumun oluşturulması gerekmektedir (Ömürgönülşen, 2016a: 6; Yüksel, 2005b: 59; Önen ve Yıldırım, 2014: 104).

Denetim alanında etkili olan bir diğer düzenleme ise 2010 yılında çıkarılan "Denetim Görevlilerinin Uyacakları Mesleki Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik"tir. İlgili yönetmelik denetmenlerin görevleri sırasında uymakla yükümlü oldukları temel ahlaki değerleri belirlemek amacıyla çıkarılmıştır. Yönetmelik incelendiğinde, denetmenlerin görevlerini icra ederken, tarafsız bir şekilde hareket etmeleri ve denetimlerini nesnellik ilkesi doğrultusunda yerine getirmeleri, denetim faaliyeti sırasında yasa önünde eşitlik ilkesince hareket edilmesi gerektiği, görevlerini

dürüstlikle yerine getirmeleri, denetim sonuçlarını kanuni sınırlar içerisinde gizlilik ilkesi ile sadece ilgili makama iletmeleri, çıkar çatışmalarından kaçınmaları ve denetimlerin nezaket ve saygı kuralları çerçevesinde yerine getirilmesi gerektiği hususları üzerinde durmuştur (Md. 4-9).

Yukarıda da değinildiği üzere Türk kamu yönetiminde etik denetimler ile ilgili birçok düzenleme bulunmaktadır. Buna rağmen Türk kamu yönetiminde ahlaki sorunlar varlığını devam ettirmektedir (Önen ve Yıldırım, 2014: 122). Oysa kamu yönetiminde etik denetimlerin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi kamu yönetiminde ahlak ve adaletsiz uygulamalar ile ilgili problemleri çözmeye kalıcı bir tedbir olabilecektir. Bu nedenle etik denetimlerin kamu kurumlarında titizlikle yerine getirilmesi gerekmektedir. Etik kuralları ihlal etmenin ve bu kurallara uygun hareket etmenin bir karşılığı bulunmak zorundadır. Aksi takdirde ahlaki ilkelere riayet edilmek güçleşecektir (Uluğ, 2009: 139). Nizamülmülk (2017: 91), padişahın, görevlendirdiği kişilerin hallerini bildirmek üzere mutlaka denetçiler görevlendirmesini ve görevi ile ilgili yanlışa düşen kamu personeline suçu ile orantılı bir ceza verilmesi gerektiğini belirterek, böylesi bir davranışın diğer çalışanlara ibret olacağını ve kötü uygulamaları engelleyeceğini belirtmiştir. Bu söylemler ışığında, Türk kamu yönetiminde etik denetimlerin etkin bir şekilde yapılması ve görevini suistimal eden personelin cezalandırılması ve dolayısıyla kamu yönetiminde gayri ahlaki ve adaletsiz davranışların önlenmesi sağlanabilir.

Lakin unutmamak gerekir ki, kamu yönetimi denetiminde sadece hukuki kuralların varlığı yeterli olmadığı gibi sadece ahlaki kurallar da yeterli olmamaktadır. Hukuk kuralları ahlaki altyapıyı destekleyen, kamu personeli için gerekli olan davranış standartlarını belirleyen ve kontrol sistemleri ve soruşturmalar ile kurallara uyulmasını sağlayan kanunlar ve yönetmeliklerden oluşmaktadır. Hukuki kuralların ahlaki temele başlıca katkıları, kamu personelinin davranışlarını sınırlandırmak, davranışlar ile ilgili yaptırımlar uygulamak, kamusal faaliyetleri şeffaflaştırarak kamuoyu tarafından incelenmesini sağlamaktır (TUSİAD, 2003: 43). Kamu yönetiminde hukuk kuralları ile birlikte ahlaki değerlerin de yeterince gelişmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda Türk kamu yönetiminin denetimi ile ilgili olarak oluşturulacak ahlaki denetim mekanizmaların yasal çerçeve ile bütünleştirilmesi sorunların çözümüne önemli katkılar sağlayacaktır (Koçberber, 2008: 68; Demirkasımoğlu, 2009: 761).

Kamu yönetiminde gayri ahlaki uygulamaların önünü alabilmenin başlıca etkenlerinden biri çağdaş bir denetim sisteminin varlığıdır. Ancak Türk kamu yönetiminde var olan denetim yapısının çağdaş değerler etrafında şekillendiğini söylemek mümkün değildir (Yüksel, 2005b: 101). Ahlaki bir yönetimin oluşturulması çağdaş demokratik değerlerin ulaştığı son noktadır. Çünkü günümüzde var olan kamu yönetimi, sadece siyasal ve teknik bir olgu olmaktan ziyade ahlaki bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle günümüz kamu yönetiminde içsel kabullenme temelinde etik kuralların yaygınlaştırılması gerekmektedir. Zira çağdaş demokrasilerde dış denetim yerine bireysel iç denetimin oluşturulması öngörülmektedir (Koçberber, 2009: 285; Akıllı vd., 2013: 6; Uluğ, 2009: 9).

Koçberber'e (2008: 65) göre, Türkiye'de kamu yönetiminde ahlaki bir kültürün oluşturulması için yapılan düzenlemelerde insan unsuru ihmal edilmektedir. Zira kalite olarak uygun insan unsurunun olmadığı durumlarda kamu yönetimi sistemi ne kadar mükemmel olursa olsun düzgün çalışmayacaktır. Bu nedenle kamu yönetiminde başarılı bir denetim sistemi için yasal kuralların yanı sıra denetimi gerçekleştiren personelin bazı vasıflara sahip olması çok önemli olmaktadır. Bu vasıfların başında ise ahlak gelmektedir. Ahlak olgusunun temelinde ise sorumluluk bulunmaktadır (Doğan, 2015a: 32). Kamu görevlilerinin eylemlerinin hesabını vermelerini, görevi itibari ile yapması

gereken işi, yetkilerini görevlerine uygun kullanıp kullanmadığını ve verilen işi amacına uygun bir şekilde yerine getirip getirmediğini ifade eden sorumluluk, manevi bir yükümlülük duygusu olmakla birlikte bireyin iç dünyası ile ilgili bir kavramdır (Bayar, 2008: 13; Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 32). Kuralların etkili olabilmesi için bireyde sorumluluk çerçevesinde içselleşmesi gerekmektedir. Çünkü bireyin vicdanında köklü bir yer edinmeyen kurallar karşısında dış denetimin de etkisi zayıf kalmaktadır (Çiftçi, 1999: 85-86). Balkan'a göre ahlaki değerler kamu personeli tarafından içselleştirilmiş olsaydı kamu yönetiminde etik sorunu çözülmüş olacaktı (2009: 875). Bu nedenle Türk kamu yönetiminde etkili bir denetim için, denetçilerin ahlaki kuralları içselleştirmeleri ve bu doğrultuda ahlaki sorumluluk temelinde görevlerini yerine getirmeleri gerekmektedir.

Denetimde etkili olan sorumluluk, ahlaki bir ilke olmakla birlikte adaletin de var olmasını sağlayan temel bir ilkedir. Zira Pakdil'e (2014: 171) göre, zulmü ortadan kaldıracak tek güç, sorumluluk duygusunun yaygınlaşmasıdır. Platon'a (2016: 212) göre adalet, insanın dışıyla değil, özüyle ve ona ait olan şeyle ilgilidir. Adil insan, özünü oluşturan katmanların öteki katmanlara karışmasına, üzerine vazife olmayan işleri yapmaya kalkmasına müsaade etmez. Kendi iç dünyasını düzene sokar; kendi kendisinin efendisi olur ve kendi koyduğu kurallara uyarak kendisiyle barışık yaşar. Platonun ifadeleri doğrultusunda söylenebilir ki; kendi iç dünyasında adaleti sağlayan insan bireysel anlamda yetkinliğini sağlamış insandır ve sorumluluk bilinciyle hareket edebilecek seviyeye ulaşmıştır. Topçu'ya (2014a: 158) göre sorumluluk duygusuna sahip olan bireyler yarın hesabını verecekleri hareketlerini her zaman ahlak ve adalet ölçüsünde icra etmek mecburiyetini hissedeceklerdir. Sorumluluk duygusu bulunmayan bireyler ise zulüm yolunu kendileri için hep açık bulacaklardır. Bu nedenle Türk kamu yönetimindeki adil davranışların yaygınlaştırılması, bir yandan denetçilerin sorumluluklarını yerine getirmelerine, diğer yandan bu sorumluluklar ile ilgili faaliyetlerde etkinliğin sağlanmasına yardımcı olacaktır.

Maverdi (2013: 112-113) denetçilerin, güvenilir, devlet başkanının varlığında ve yokluğunda ona sadakatten ayrılmayan, açgözlü olmayan, rüşvet almayan, tutkularına yenilmeyen, başkalarının hukukunu çiğnemeyen ve fitneye yol açmayan kimselerden oluşması gerektiğini belirtmiştir. Bu özellikler ahlak ve adaleti ifade eden sıfatlardır. Türkiye'de 2010 yılında çıkarılan Denetim Görevlilerinin Uyacakları Mesleki Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik neredeyse bu ilkeleri de kapsayacak şekilde hazırlanmıştır. Fakat uygulamada var olan eksiklerden dolayı bu ilkeler yeterince gözetilememektedir. Oysa bireysel anlamda içsel yetkinliğe ulaşmış denetçi profilini betimleyen bu özellikler günümüzde de etkili olabilecek ilkelere uyulması gerekmektedir.

Denetimin önemli bir boyutunu kamu yönetiminin vatandaşlarla olan ilişkileri oluşturmaktadır. Kamu yönetiminin temel varlık nedeni, halkın ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Bu nedenle denetimin etkinliğinin ölçülmesinde kamu yönetiminin vatandaşlara hizmet sunarken sergilemiş olduğu davranışların değerlendirilmesi de önemli olmaktadır. Kınalızade Ali Efendi'ye (1990: 231) göre uyanık devlet adamının çok sayıda adaletli, faziletli, vicdanlı ve olgun habercileri olması gerektiğinin ve bu haberciler sayesinde halkın durumunun nasıl olduğu ve haksızlığa maruz kalan zayıfların durumlarının yönetime bildirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Hz. Ömer (r.a.) de idarecilerini hem göreve getirirken hem de görevlerini ifa ederken sıkı bir şekilde denetlemiş ve halkın şikayetlerini özellikle dinlemiştir (Balcı, 2013: 86). Bu örnekler ışığında, Türk kamu yönetiminde etkin bir denetim faaliyeti için kamu yönetimi ile vatandaşlar arasındaki ilişkinin denetlenmesi gereği ayrıca önemli olmaktadır.

Etkili bir denetim, sürekli izleme ve dönemsel olarak değerlendirmelere tabi tutularak gerçekleştirilebilir (Bozkurt, 2013b: 10). Hz. Ömer (r.a.) bir gün çevresindekilere: “Eğer en iyi bildiklerimin en iyisini başınıza yönetici olarak tayin etsem ve ona size adil davranmasını emretsem üzerime düşen sorumluluğumu eda etmiş olur muyum? Ne dersiniz?” diye sormuş ve onlar da “Evet, üzerine düşeni yerine getirmiş sayılırsın.” demişlerdir. Hz. Ömer (r.a.) ise: “Hayır! Emirlerimi yerine getiriyor mu getirmiyor mu diye icraatını denetlemedikçe, vazifemi ifa etmiş olmam” demiştir (Kandehlevi, 2008: 445-446). Bu durum kamu yönetiminde görevli olan tüm personelin görevleri ile ilgili olarak sürekli denetlenmesini ifade etmektedir. Ancak denetimin ne şekilde ve hangi aralıklarla yapılacağı iyi düzenlenmelidir. Denetimin çok sıkı olması kamu personelinin inisiyatif almamasına ve dolayısıyla hizmet etme cesareti gösterememelerine neden olmaktadır. Denetimin gevşek tutulması ise sorumluluk duygusunu zayıflatmaktadır (Öztürk, 2009: 313). Aslında iki durum arasındaki dengenin sağlanması gerekir ki bu da ahlak ve adaleti gerekli kılmaktadır. Bu vasıfları kendisinde bulunduran, yani ahlak ve adalete önem veren, kamu personeli görevini yerine getirmede sorumluluk duygusu ile hareket edecek ve ne denetimin sık yapılmasını ve denetim periyodunu bahane ederek hizmet vermekten korkacak, ne de denetimin esnekliğini kendisi için bir kaçış yolu olarak görecektir.

Gündelik çalışmaları sırasında kamu personeli, kamusal kaynakların kullanılmasında, kamusal politikaların oluşturulmasında ve vatandaşlarla ilişkilerinde geniş takdir yetkisi kullanmaktadırlar (TUSİAD, 2003: 21). Kamu yönetiminde takdir yetkisi kaçınılmaz, gerekli ve önemli bir yetkidir. Kamu yönetiminin tüm eylem ve işlemlerini kanunlar doğrultusunda yapmalarının imkanı yoktur. Ayrıca tüm yetkilerde mevzuata bağlı kalmak kırtasiyeciliğe ve işlerin gecikmesine neden olmaktadır. Geniş takdir yetkisi ise kamu görevlilerinin keyfi davranışlar sergilemesine ve yozlaşmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Takdir yetkisi üzerinde yerindelik denetiminin yapılmıyor olması kamu yönetiminde ahlakın önemini daha da artırmaktadır (Kalabalık, 1999: 205-206; Çevikbaş, 2006: 271; Yüksel, 2005a: 162-163).

İbn Haldun’a (2011: 109) göre, denetim ve müeyyideden uzak bulunan yönetimlerde sorumsuzluk ve keyfi uygulamalar ortaya çıkmakta ve istismara, suistimale ve zulme neden olmaktadır. Bu ifadeler denetimden uzak bir kamu yönetiminde takdir yetkisinin keyfi uygulamalara ve dolayısıyla zulme neden olabileceğini belirtmektedir. Burada takdir yetkisi ile adalet arasındaki ilişki ön plana çıkmaktadır. Geniş bir takdir yetkisi ile donatılmış Türk kamu yönetimine ahlak ile birlikte adaletin hakim kılınması, takdir yetkisinde zulmü engelleyebilecek bir ilke olmaktadır.

Türk kamu yönetiminde denetmenlerin ahlaki kriterlere uymaları hususunda eğitim de önemli bir ilkedir. Kamu yönetiminde ahlaki ilkelere riayet edilmemesi genellikle bu ilkelerin bilinmemesinden kaynaklanmaktadır. Koçberber’e (2008: 87) göre denetçilere ahlak kurallarına riayet etme hususunda belirli sürelerde eğitimin verilmesi ve ahlaki ilkelerin kendilerine hatırlatılması kamu yönetiminde ahlaki bir kültürün oluşmasına katkı sağlayacaktır.

Kamu yönetiminde etkili bir denetimin sağlanabilmesinin bir diğer yolu da gayri ahlaki davranışların ve adaletsizliklerin bildirilmesi amacıyla bir ihbar sisteminin oluşturulmasıdır. Türk kamu yönetiminde ihbar mekanizmaları bulunmakla birlikte ihbar mekanizmalarının vatandaşlar tarafından çok iyi bilinmiyor olması, ihbarın teşvik edilmemesi ve ihbar edenin korunamaması gibi nedenlerden dolayı ihbar mekanizmalarının etkin bir şekilde faaliyet gösterdiğini söylemek zordur. Yine Etik Kurula başvurularda isim ve imza şartının bulunması ve aksi başvuruların

değerlendirilmemesi de ihbar mekanizmasını engelleyici olabilmektedir (Demirkasımoğlu, 2009: 761). Türk kamu yönetiminin denetlenmesi hususunda ihbar mekanizmaları ile ilgili eksiklerin giderilmesi büyük önem arz etmektedir.

Özetle ifade etmek gerekirse, Türk kamu yönetiminde denetim faaliyetinin başarısı için, bir taraftan kamu görevlilerinin kendilerine rehberlik edecek ahlaki değerleri ve mesleki standartları geliştirerek içselleştirmek durumundayız, diğer taraftan ise, bu değerlere ve ilkelere aykırı davranıldığı durumlar için iyi denetim mekanizmaları oluşturmak zorundayız. Kısacası hem dış denetimi hem de iç denetimi birlikte geliştirmemiz gerekmektedir (Eryılmaz, 2008: 9). Bu durumun sağlanması ile birlikte başarılı bir denetim için bazı hususların dikkate alınması gerekmektedir. Öncelikle başarılı bir denetim için denetim fonksiyonu, özerk ve tarafsız bir yapı içinde düzenlenmelidir. Bu durum denetimin etkinliğini ve güvenilirliğini artıran temel bir unsurdur. İkinci olarak, kamu hizmeti standartlarının denetimin denetim standartlarını içerecek şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü denetim, daha önce belirlenmiş usul ve kurallara uygunluğun kontrolü ile beraber, belirlenen amaç ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığının değerlendirilmesini de içermektedir. Üçüncü olarak, denetim sonuçları hususunda şeffaf olunması gerekmektedir. Bu durum yönetim gibi denetimin de halk adına ve halk için yapıldığı ile ilgili bir ilkeyi ifade etmektedir. Dördüncü olarak denetim, denetleyen ve denetlenen kişi/kurum bakımından vatandaşlara güven vermelidir. Son olarak, denetim sonucunda bir hukuka aykırılık ve yolsuzluk durumlarında yaptırımın uygulanması gerekmektedir. Aksi takdirde denetimin etkinliğinden söz edilemez (Eryılmaz, 2015: 376-377). Türk kamu yönetiminde ahlak ve adaletin hakim kılınabilmesi, sayılan hususlarda da başarı elde edilmesinin temel yoludur.

Görüldüğü üzere Türk kamu yönetiminin denetiminde yaşanan sorunlar hem kamu yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde işlemesine engel olmakta hem de kamu yönetiminde yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu sorunların başında ise yönetimin süreç içerisinde yozlaşması gelmektedir. Zira yozlaşma probleminin temel nedenlerinden birini denetimde yaşanan aksaklıklar oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın bir sonraki başlığında Türk kamu yönetiminde yozlaşma sorunu incelenecektir.

5.9. Yönetimde Yozlaşma İle İlgili Sorunlar

Yozlaşma, tarihsel süreç içerisinde toplumların siyasal ve ekonomik yapılarına ve özel koşullarına, yer ve zamana göre farklı şekillerde ortaya çıkan ve tüm insan toplumlarında görülen ve günümüzde de varlığını devam ettiren bir olgudur (Ergun, 1978: 24). Türk kamu yönetimi sistemi de çok uzun yıllardan beri yozlaşma ve yozlaşmanın beraberinde getirdiği sorunlarla karşı karşıya bulunmaktadır. Kamu yönetiminde yozlaşma kamu kaynaklarının israf edilmesine ve verimsiz kullanılmasına yol açmakta ve vatandaşlara büyük maliyetler yüklemektedir. Bu nedenle Türkiye’de iktidara gelen yöneticiler yozlaşmanın engellenebilmesi için çeşitli reform çabaları içerisine girmektedirler. Lakin Osmanlı Devletinin son yılları da dahil olmak üzere günümüze kadar geline süreç içerisinde yapılan reform çalışmalarına rağmen, kamu yönetiminde yozlaşma sorunu, farklı zamanlarda farklı yoğunluklarda varlığını devam ettirmiş ve günümüzde hem sosyal hem de ekonomik alt yapıyı ciddi bir oranda etkilemeye devam eder boyutlara ulaşmıştır (Özsemerci, 2005: 3).

Yozlaşma ile ilgili birçok tanımda bulunmak mümkündür. En genel hali ile yozlaşma, sosyal siyasal veya ekonomik nedenlerden dolayı gayri ahlaki davranışlarda

bulunulmaya neden olan durumdur. Daha geniş bir ifade ile yozlaşma, kamu görevlilerinin statü kazanmak veya maddi-manevi menfaat elde etmek amacıyla görevlerinin gerektirdiklerini yapmak yerine, şahsi menfaatleri doğrultusunda davranmaları ve eylemde bulunmaları sonucu temel amaçtan sapmayı ifade etmektedir. Bir başka tanıma göre ise yozlaşma, kamu personelinin hizmet sunumunda bazı birey ve gruplara ayrıcalık tanımlarını ve her türlü kayırmacılığa neden olmalarıdır (Alkış vd., 2016: 187; Akalın, 2009: 166).

Yönetimde yozlaşma, kamu yönetiminin yapısına ve işleyişine karşı bir meydan okumadır. Temelinde kamu gücü, kamu kaynağı ve yetkisi bulunan yozlaşma, karmaşık bir olgu olarak aktörler arasındaki ilişkiler yumağı içerisinde ortaya çıkmaktadır. Yozlaşma, memurlar, siyasi partiler, seçilmişler, çıkar ve baskı grupları ile vatandaşlar arasındaki ilişkilerde ortaya çıkmaktadır (Eryılmaz, 2008: 3).

Yönetimde yozlaşma veya yozlaşmış bir yönetim kötü bir yönetim olarak nitelendirilmektedir. Eken'e göre kötü bir yönetim "yönetimde keyfi davranışların, yanlış tutumların, hizmet üretiminde ve arzında vatandaşların taleplerini önemsememenin, eylem ve işlemlerde gerekçesiz gecikmenin, hizmetlerde yetersizlik, verimsizlik ve düzensizliğin, gizliliğin, gereksiz formalite ve yasal düzenlemelerin egemen olduğu bir yönetim biçimini anlatmak amacıyla kullanıldığı söylenebilir." (Eken, 1998: 128-129; Akt. Aydın, 2017: 262). Kötü bir yönetim kamu yönetiminin başarısız olmasına neden olmaktadır. Kamu yönetiminin başarılı veya başarısız olması ise önemli bir konudur. Çünkü kamu yönetimi, devletin kamu hizmetlerini sunan en önemli organıdır ve kamu yönetiminin başarısı, vatandaşların ihtiyaçlarına cevap verip vermemesi ile ilgilidir (Çevik, 2012: 177). Kamu yönetiminin yozlaşması ise vatandaşlara hizmet sunmakla mükellef olan kamu yönetiminin bu ihtiyaçlara cevap verememesinden kaynaklanmaktadır.

Yozlaşma, türüne göre sık sık rüşvet, irtikap, zimmet, siyasallaşma, kayırmacılık vb. şekillerde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca Türk kamu yönetiminin sahip olduğu merkezîyetçilik, demokratikleşme, açıklık ve şeffaflık gibi alanlarda yaşanan problemler yönetimin yozlaşmasında ve kamusal kaynakların yağmalanmasında sürekli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bilgiler ışığında Türk kamu yönetiminde yozlaşmanın nedenleri incelendiğinde; kuralcılık ve sorumluluktan kaçma, yönetimde siyasallaşma, hızlı personel devri, kayırmacılık, rüşvet ve yolsuzluk, kırtasiyecilik ve şekilcilik, örgütlenme bozuklukları, motivasyon yetersizliği, araçlar yoluyla işlemleri yürütme gibi nedenler sayılabilir. Dolayısıyla maalesef Türkiye'nin yolsuzluklar ile ilgili görünümü olumsuzdur ve yolsuzlukları sistemin kendisi üretmektedir (Fındıkcı, 2013: 71; Aydın, 2017: 279-280).

Günümüzde modern toplumlarda meydana gelen çelişkiler ahlaki davranış ölçütlerini ve olgusal değerleri ciddi oranda tahrip etmiştir. Bu durumun sonucunda ise toplumsal yaşamda çeşitli yozlaşmalar görülmeye başlanmıştır. Bu yozlaşmalar kamu yönetimine de yansımış ve kamu yönetimini hem yapısal hem de işlevsel olarak etkisi altına almıştır. Kamu yönetiminde yaşanan yozlaşma ile ilgili sorunlar hukuk sistemini ilgilendirdiği kadar ahlakı ve adaleti de ilgilendirmektedir (Usta, 2011: 40).

Gerek toplumsal anlamda gerekse kurumsal anlamda yozlaşmanın temelinde ahlaki davranışların zayıflaması ve gayri ahlaki davranışların güçlenmesi bulunmaktadır. Ahlaki davranışların yeterince teşvik edilmemesi ve gayri ahlaki davranışların cezalandırılmasında yaşanan eksiklerden dolayı yozlaşmanın oranı yükselmektedir (Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 235).

Kamu yönetiminde ortaya çıktığı durumların temelinde insan veya insan doğası bulunmaktadır. Yozlaşma sorununun giderilmesinin güç olmasının temel nedeni,

sorunun insan boyutuyla ilgili olması ve durumu soyutlaştırmasından kaynaklanmaktadır (Özer, 2000: 83). İnsan doğası ise ahlak ve adalet ile anlam kazanmakta ve bu ilkelerin davranışa dönüştürülmesi ile somutlaşmaktadır. İbn Rüşd'e göre bireyin kendisinde barındırdığı erdemler ile devletin yapısına zuhur edecek erdemler aynı şeylerdir (2005: 108). Dolayısıyla ahlak ve adalet erdemlerinden yoksun olan bireylerden oluşan bir kamu yönetimi de ahlak ve adaletten yoksun olacaktır.

Bu bilgiler ışığında çalışmanın bu bölümünde Türk kamu yönetimi açısından oldukça önemli bir yere sahip olan yozlaşma türleri incelenerek ahlak ve adalet temelinde çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.9.1. Siyasallaşma ve Kayırmacılık Sorunu

Çalışmanın bu başlığında öncelikle siyasallaşma ve kayırmacılık kavramlarının ne oldukları incelenerek Türk kamu yönetiminde nasıl bir sorun halini aldıklarına değinilecektir ve devamında Türk kamu yönetiminde siyasallaşma ve kayırmacılık sorununa ahlak ve adalet temelinde çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.9.1.1. Siyasallaşma ve Kayırmacılık Kavramları

Yönetimde siyasallaşma, yönetimdeki yozlaşmanın en önemli göstergelerinden biridir. Siyasallaşma kamu personeli ile siyasal iktidar arasındaki ilişkiler sonucu, bir diğer ifade ile kamu yönetimi ve siyaset arasındaki ilişkiden dolayı ortaya çıkmaktadır. Disiplinler arası bir nitelik sergileyen kamu yönetimi, tarihsel süreç içerisinde, siyaset biliminden ayrılarak bir bilim dalı haline gelmiştir (Saklı, 2011: 99). Bu nedenle siyaset ile kamu yönetimi arasında tarihsel bir ilişkinin varlığı kaçınılmaz olmaktadır.

Klasik yönetim anlayışına göre kamu yönetimi, siyasi mekanizmaların almış olduğu kararları uygulamakla yükümlü bir yapıyı ifade etmektedir. Yine kamu yönetiminin almış olduğu kararlardan ve faaliyetlerinden dolayı siyasal iktidara karşı sorumlu olması, kamu yönetimi ile siyaset arasında bir ilişkinin varlığını zorunlu kılmaktadır. Özellikle kamu yönetiminde hiyerarşik düzende yukarı doğru çıkıldıkça bürokrasi ile siyaset arasında kesin bir ayırım yapmak daha da zor olmaktadır. Bu nedenle bürokrasi ile siyaset arasında kesin bir çizginin var olduğunu söylemek mümkün değildir (Gökçe vd., 2002: 46-51).

Bürokrasi ile siyaset birbirleri ile yakından ilişkili olmanın yanı sıra ve bazen de birbirlerini etkileyen kavramlardır. Yani bazen bürokrasi siyasileşebildiği gibi, siyaset de bürokratikleşebilmektedir (Gökçe vd., 2002: 46). Günümüzde bürokrasinin sahip olduğu profesyonellik, uzmanlık, istikrarlı bir statü, bilgi, kurumsal bir dayanışma, meslek ve kurum ideolojisi gibi birçok faktör nedeniyle, zaman zaman siyasi temsilcileri etkileyen, onların iradesi dışına çıkan, sabote eden ve onlarla otorite mücadelesi içine giren kamusal bir iktidar gücü kazanabilmektedir (Eryılmaz, 1997: 1356).

Bürokrasi ile siyaset arasındaki ilişkinin nasıl olması ile ilgili üç yaklaşım mevcuttur. Bunlardan ilki, bürokrasinin siyasi otorite tarafından sıkı bir şekilde kontrol edilmesi üzerinde durmaktadır. Yani bürokrasinin siyasi otorite karşısında bir tehdit unsuru haline gelmemesi için siyasi iktidarın denetimi altında olmasını ifade etmektedir. Wilson ve Weber'in görüşlerine dayanan bu görüş, bürokrasinin siyasetten ayrı olması gerektiği üzerinde durmakta ve bürokrasiye, siyasi otoriteye karşı kesin bir itaat etme ve siyasi otoritenin aldığı kararları uygulama görevi vermiştir. İkinci yaklaşım, bürokrasi ile siyaset arasındaki ayrımı reddetmekte ve bürokrasinin hem idari hem de siyasi

görevi bulunduğu üzerinde durmaktadır. Bu görüşü savunanlara göre bürokrasi siyasal yapım sürecine dahildir ve bürokrasi ile siyaset arasındaki ilişki hiyerarşik değil, interaktif ve tamamlayıcı niteliktedir. Üçüncü yaklaşım ise, yeni gelişmekte olan ve dikkatlerin üzerinde yoğunlaştığı bir düşünce olarak, bürokrasinin üst basamaklarında bulunanlara siyasalere karşı bazı özerk yetkilerin verilmesi üzerinde durmaktadır. Bu yaklaşıma göre, üst düzey bürokratların özerk olarak yetkilendirilmesinin genel kamu yararını sağlayacağı ve siyasi otoritenin kötüye kullanılmasının engellenebileceği anlayışına dayanmaktadır (Eryılmaz, 2013: 109-111).

Kamu yönetiminin bağımsız bir disiplin olduğunu düşünenler, özellikle siyaset ile yönetim arasında kesin bir ayırım yapma gereği üzerinde durmuşlardır. Oysa devlet, siyasal bir olgu olduğu kadar yönetsel bir olgudur da. Bu nedenle kamu yönetiminin hangi boyutu incelenirse incelenir, mutlaka siyaset ile karşılaşmaktadır. Aslında siyaset ile yönetim arasında kesin bir ayırımın yapılamıyor olmasından dolayı, siyasetin yönetimin yardımı olmadan herhangi bir faaliyette bulunamayacağı da iddia edilmektedir (Tortop vd., 2010: 275-276).

Kelime anlamı ile siyasallaşma, “siyasete ait olma, siyasetle ilgili hale getirme” anlamına gelmektedir. Bu yönü ile siyasallaşma, herhangi bir düşünce ya da olgunun siyasi bir içerik taşımasıdır (Dinçer, 1997: 1112). Daha çok gelişmekte olan ülkelerde görülen bir sorun olarak siyasallaşma, kamu hizmetlerine giriş ve kamu yönetimine yapılan atamalarda siyasi faktörlerin birinci derecede rol oynamasıdır. Siyasallaşma, her iktidarın farklı bir personel politikası izlemesi ve liyakate bakmadan personel atamalarını kendi siyasal tercihlerine göre yapmaları anlamına gelmektedir. Başka bir tanıma göre ise siyasallaşma, kamu yönetimine parti politikalarının egemen olması ve iktidarda bulunan partinin kendi çıkarlarını, toplumsal çıkarlardan önce görmesini ifade etmektedir (Eryılmaz, 2015: 305; Aydın, 2017: 281; Tutum, 1976b: 11).

Türk kamu yönetiminde yozlaşmanın önemli bir türü olan kayırmacılık ise, iltimas veya günlük dilde torpil diye de adlandırılmaktadır (Özkanan ve Erdem, 2014: 186). Kayırmacılık, kamu yönetiminde maddi çıkar sağlamaktan ziyade bazı kimselere bağlılıklar ve yükümlülükler nedeniyle ayrıcalık tanınması anlamına gelmektedir. Başka bir ifade ile kayırmacılık, iktidar sahiplerinin, makam ve mevki sahibi kişilerin, makamlarından kaynaklanan imkanlarla, gerek siyasi ideoloji ve gerekse kan bağı veya özel bir bağ sebebiyle kendilerine yakın olan kişilere maddi veya manevi çıkar sağlayacak şekilde davranmalarıdır (Berkman, 2009: 31; Özer, 2000: 91).

Kayırmacılık, yakınları kayırma ve siyasal kayırmacılık olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Yakınları kayırma, kamu görevine yapılan atamalarda liyakat yerine eş, akraba, eş-dost, hemşehri veya siyasal yakınlık gibi nedenlerin birinci derecede rol oynaması ile ortaya çıkmaktadır. Kamu personeli akrabalık ve yakınlık ilişkileri nedeniyle kendisini yükümlülük altında hissedebilmekte ve yakınlarına farklı davranabilmektedir (Eryılmaz, 2015: 306; Yılmaz ve Klavuz, 2002: 25). Yakınları kayırma akraba kayırmacılığı (nepotizm) ve eş-dost kayırmacılığı (kronizm) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nepotizm, kamu personelinin kendi otoritesini ve gücünü kullanarak kendi aile fertlerini ve akrabalarını liyakatlerine bakmaksızın kamuda istihdam olanağı sağlaması anlamına gelmektedir (Karakuş ve Çak, 2007: 78). Nepotizm daha çok geleneksel ilişkilerin ve bağların yoğun bir şekilde yaşandığı az gelişmiş ülkelerde yaygın bir şekilde görülmektedir. Bazı yazarlar nepotizmde kamu personelinin bir çıkarının olmadığını ileri sürmekteyken bazı yazarlar ise kamu görevlisinin manevi bir kazanç elde ettiğini ileri sürmektedirler. Yani takdir edilme veya itibar görme gibi psikolojik bazı kazanımların elde edildiği düşünülmektedir. Kronizm ise, mevcut otoritenin veya kamu yöneticisinin kendi imkan ve olanaklarını

kullanarak akraba ve yakınlarından ziyade eş-dost taraflarına işe girmede ve yükselmeye imkan sağlamaları anlamına gelmektedir. Türkiye’de yaygın bir şekilde görülen hemşehri kayırmacılığı kronizm olarak değerlendirilebilir (Fındıkçı, 2013: 63; Özsemerci, 2003: 20-21).

Bir diğer önemli kayırmacılık türü olan siyasal kayırmacılık ise, “siyasal partilerin iktidara geldikten sonra kendilerini desteklemiş olan seçmen gruplarına çeşitli şekillerde ayrıcalıklı davranarak bu kişilere haksız menfaat sağlamaları” şeklinde tanımlanmaktadır (Fındıkçı, 2013: 76). Yani siyasal kayırmacılık, siyasal iktidarın yandaşlarını seçim döneminde buldukları yardımlardan dolayı ödüllendirmeleri anlamına gelmektedir. Siyasi partilerin iktidara geldikten sonra kamu yönetimi içerisinde üst düzey çalışanları görevden almaları ve bu görevlere siyasal yandaşlık ya da siyasal ideoloji gibi faktörlerle yeni kimseler atamaları da mümkün olmaktadır. Siyasal kayırmacılığın farklı bir görünümü olan bu duruma literatürde patronaj adı verilmektedir. Siyasal kayırmacılık ile patronaj kamu yönetiminin siyasallaşması ile ortaya çıkan önemli yozlaşma türlerindenidir (Aktan, 2001a: 58).

Siyasal kayırmacılık kendisini sadece kamu yönetimine yapılan atamalarda ve yükselmelerde değil, aynı zamanda kamu yönetimi eliyle halka sunulan hizmetlerde de ortaya çıkmaktadır. Hizmet kayırmacılığı olarak adlandırılan bu durum, siyasal iktidarın diğer seçimlerde de iktidarda kalabilmek amacıyla kamusal gelirleri oylarını maksimum düzeye çıkaracak şekilde seçim bölgelerine ayırması ve kamusal kaynakların yağmalanmasıdır. Hizmet kayırmacılığı, kamusal kaynakların dağıtımında halkın ihtiyaçlarının dikkate alınmaması ve siyasi iktidarın gerekli hizmetleri kendi seçim bölgesine götürmesidir (Özsemerci, 2003: 21).

Siyasal kayırmacılık geniş bir kavram olarak nepotizm ve kronizmi de kapsayan önemli bir olgudur. Yani siyasal kayırmacılığın yaşandığı bir ülkede siyasal iktidar eliyle hem akraba ve yakınlar hem de eş-dost kayırmacılığına rastlanabilmektedir.

Bu bilgiler ışığında bir çalışmanın bir sonraki başlığında Türk kamu yönetiminde bir sorun olarak siyasallaşma ve kayırmacılık olgusuna değinilecek ve sorunun Türkiye’deki boyutu ortaya konmaya çalışılacaktır.

5.9.1.2. Bir Sorun Olarak Siyasallaşma ve Kayırmacılık

Kamu yönetimi ile siyaset arasındaki kaçınılmaz ilişki sonucu ortaya çıkan siyasallaşmanın asıl nedeni, bürokrasi ile siyaset arasındaki ilişkinin aşırı bir seviyede olması ve bürokrasinin siyasetten bağımsız hareket etmesinin ortadan kalkmasında yaşanmaktadır. Yazıcıoğlu’nun da belirttiği üzere Türkiye’de siyasallaşma olgusu, kamu yönetimi ile bürokrasinin yerlerinin belli olmamasından kaynaklanmaktadır. Zira ne bürokratlar ne de politikacılar olması gereken yerde değildirler ve hatta en olmamaları gereken yerdedirler. Siyasi iktidarın idari yapının dışında kalması sonucu kendisini etkisiz, yetkisiz ve işlevsiz olarak görmesi, onun kamu yönetimine fiili müdahaleler ile bu durumu değiştirme isteğine neden olmakta ve kamusal çıkarlar yerine siyasal çıkarlar ön plana çıkmaktadır. Asıl sorun ise burada yaşanmaktadır (1997: 261).

Tarihsel olarak incelendiğinde Türkiye’de partiler iktidara geldikten sonra kamu yönetimini politize etme yoluna gitmişlerdir. Siyasal iktidarlar politikalarını etkili, verimli ve hızlı bir şekilde kısa süre içerisinde uygulayabilmek için siyasallaşmayı temel bir çözüm yolu olarak görmüşlerdir. Bu nedenle kamu yönetiminin yüksek mevkilerine yapılan atamalar genellikle siyasal iktidarın takdiri ile gerçekleşmiştir. Hatta bu atamalar hiyerarşi içerisinde aşağı seviyelere kadar inmiştir (İzci ve Bozdoğan,

2016: 42). Bunu yaparken de siyasallaşmayı kolay kılmak için yeni kadrolar ve makamlar açma yoluna gitmiştir. Türkiye'nin hali hazırdaki personel sisteminde bir memurun görevden alınmasının zor olması nedeniyle görevden alma yerine özlük haklarına uygun olan çok sayıda özellikle üst düzey kadrolar açılmıştır (Eryılmaz, 2015: 306). Kamu yönetimi için olumsuz bir durum teşkil eden bu tarz uygulamaları Nizamülmülk, “unvan çoğaldıkça değeri düşer, tehlikesi kalır.” şeklinde değerlendirmiştir. Bu nedenle herkesin liyakatine ve rütbesine göre unvanını korumak gerekir (2017: 234).

Türkiye’de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kamu personeli “devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar.” Yine Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte kamu görevlilerinin siyasi düşünceden dolayı ayırım yapamayacakları, görevlerini siyasal parti çıkarları için kullanamayacakları, siyasal partileri menfaat ve kayırmacılık amacıyla kullanamayacakları belirtilmiştir. Görüldüğü üzere Türkiye’de kamu personelinin siyasal eylemlerde bulunması yasaklanmıştır. Lakin uygulamada buna riayet edilmediği görülmekte ve kamu yönetiminin siyasallaşmasına neden olunmaktadır.

Türkiye’de, valilik ve müsteşarlık gibi sınırlı kadrolar dışında yasal olarak oluşturulmuş siyasi kadrolar bulunmamaktadır. Ancak uygulamaya bakıldığında yeterlilik ilkesinin varlığına rağmen, valilik ve müsteşarlık gibi atamalarla sınırlı kalınmaksızın, daha alt kademelere doğru bir yönetim devrinin gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu nedenle Türkiye’de siyasi partizanlık ve kayırmacılık yoğun bir şekilde görülmektedir. Bu durum ise kamu yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde çalışmasına engel olan temel uygulamalardan biridir (Ergun, 2015: 297). Bunun engellenebilmesi için öncelikle yüksek makamların neler olduğunun açıkça belirtilmesi ve açığa kavuşturulması gerekmektedir. Bu pozisyonlara iktidarın yapacağı atamaların temel şartlarının belirlenmesi ve sınırlandırılması ile birlikte hem kariyer ve liyakat ilkeleri zarar görmeyecek, hem de iktidara takdir yetkisini kullanabileceği belirli bir alan verilmiş olacaktır (Gönülaçar, 2014: 16).

Yönetimin siyasallaşması bir parti veya hükümete has bir durum değildir. İktidara gelen tüm partiler az ya da çok bu yönetime başvurumaktadırlar. Bu durum iktidar partilerin kamu yöneticileri ile ilgili olarak liyakat ilkesinden çok sadakat ilkesine öncelik vermelerine işaret etmektedir. Türk kamu yönetimi personel rejiminde en önemli ilkeler liyakat ve siyasi tarafsızlık olmalarına rağmen, uygulamada yönetimde siyasallaşma çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Siyasi iktidarlar değiştiğinde çoğu müsteşar, genel müdür, daire başkanı, vali, emniyet müdürü ve elçi değişmekte; bu değişiklik zaman içinde bürokratik yapıda orta ve alt kademelere kadar uzanabilmektedir. Memurluk bazı dönemlerde adeta hükümete ve onu oluşturan siyasi parti veya partilere bağlı bir kurum haline gelmektedir. Siyasal atamaların yoğunluğu, kamu personelinin yükselebilmek için, uzmanlık, bilgi ve becerilerini artırmaktan çok, iktidarla ya da ona aday bir parti ile ilişki kurması sonucunu doğurmaktadır (Eryılmaz, 2015: 306).

Türk kamu yönetiminde siyasallaşma ve kayırmacılığın birçok nedeni bulunmaktadır. Öncelikle siyasal iktidarlar, kendi politikalarını etkin ve verimli bir şekilde yürütebilmek amacıyla bürokrasi üzerinde hakimiyet kurmaya çalışmaktadırlar. Bürokratik yapının, siyasal iktidarlar tarafından sürekli bir şekilde kontrol edilmeye

çalışılması, gücünün zayıflatılarak iktidar amaçları için çalışan bir duruma getirilmek istenmesi ve sürekli olarak siyasal etkiye maruz kalması siyasallaşmaya neden olmaktadır (Yılmaz ve Klavuz, 2002: 19).

Kamusal nitelikteki örgütler toplumsal içerikli hizmetlerin rasyonel bir şekilde yürütüldüğü yönetim birimleridir. Bürokrasi olarak tanımlayabileceğimiz bu yönetim birimi, değişen siyasal iktidarlar aracılığıyla rasyonel bir şekilde hizmet üretmektedirler. Hizmet üretim sürecinde kamu görevlilerinden tarafsız ve siyasi iktidarın esiri olmadan görev yapmaları beklenmektedir. Kamu personelinin rasyonellikten uzaklaşması ve kamu kurumlarının siyasi parti organı gibi faaliyette bulunmaları siyasallaşmaya neden olmaktadır. Kamu yönetiminin toplumsal çıkar düşüncesinden uzaklaşmaları ise siyasallaşma oranlarını göstermektedir (Dinçer, 1997: 1112).

Kamu yönetiminin siyasallaşması, siyasal partilerin bürokrasiyi etkilemeleri ve partilerin kendi çıkarları doğrultusunda ulusal politikaların aleyhine kararlar alması hususlarında ortaya çıkmaktadır. Bu durum siyasallaşmanın kamu yönetimi açısından iki farklı şekilde tezahür ettiğini göstermektedir. Bu unsurlardan birinde kamu yönetiminde yapılan atamalarda siyasal amaçlar ve parti düşüncesi ortaya çıkarken, diğerinde ise, kamu personelinin siyasi faaliyette bulunma özgürlüğünün derecesi ve bu konu ile ilgili olarak siyasal iktidarın tutumudur. Bu nedenle kamu yönetiminde ortaya çıkan siyasallaşma, hükümetin izlediği kamu personel politikası ile somutlaşmaktadır (Gökçe ve Şahin, 2002: 17).

Siyasal partiler iktidarı elde edebilmek amacıyla halka çeşitli vaatlerde bulunmakta ve iktidara geldikten sonra ise bu vaatleri yerine getirebilmek için kamu yönetimi içerisinde uzun yıllar çalışmış ve uzmanlaşmış kamu yöneticilerinden yardım ve destek beklemektedirler. Bu noktada yönetimin gerekleriyle siyasilerin istekleri arasında bir uyumsuzluk çıktığında, yönetimden kaynaklanabilecek direnmenin kırılabilmesi için siyasal iktidar kendisine yakın olan kişileri yüksek yönetsel basamaklara atama eğilimi içerisinde olmaktadır. Bu durum özellikle üst yönetim ile siyasetin iç içe geçmiş gibi görünmesine neden olmaktadır. Böylesi bir ortamda siyasallaşmanın boyutu ise bazen yoğunlaşmakta ve alt basamaklara kadar varabilmektedir. Bunun sonucunda siyasallaşan bir yönetim kamuya hizmet etmekten çok, siyasal otoriteye hizmet etmeye başlamaktadır. Geline nokta kamu görevinin anlamını yitirmesine ve tarafsız olması gereken kamu yönetiminin belli çıkarlara hizmet etmesine neden olmaktadır (Ergun, 2015: 295-296).

Kamu yönetimi, demokratik ülkelerde yürütme organının emrinde bulunmakta, onun politikalarını ve yasaları uygulamakla görevli olan araçsal nitelikte yönetsel bir aygıttır. Teorik anlamda kamu yönetiminin görevi, kamu hizmetlerinin yürütülmesi, kuralların ve kamusal politikaların uygulanması ve her siyasal iktidara karşı eşit mesafede durularak onlara uzmanlık bilgisinin sunulmasıdır. Ancak bürokrasinin uzmanlık ve deneyiminin siyasal iktidarlar ile eşit ölçüde paylaşılmadığı durumlarda siyasal iktidarlar bürokrasinin sadakatinden emin olmak istemekte ve göreve geldiklerinde üst düzey yöneticileri değiştirme eğilimi göstermektedirler. İktidardaki siyasi partinin sadakatten çok liyakate önem vermesi sonucunda ise bürokrat değişimleri olmamakta veya çok sınırlı sayıda değişim yaşanmaktadır. Türkiye’de ise siyasal iktidarlar liyakatten çok sadakate önem vermekte ve kamu yönetiminin siyasallaşmasına neden olmaktadır (Eryılmaz, 2007: 247-253).

Kamu yönetimi, kamusal politikaların formüle edilmesi ve uygulanmasında siyasi iktidara daima bir şekilde bağımlı bulunmaktadır. Aslında demokratik yönetim sisteminin benimsendiği bir ülkede seçilmişlerin atanmışlardan üstün tutulması olağan bir durumdur. Ancak bu bağımlılık, Türkiye’de siyasi yöneticilerin bürokratlar üzerinde

güçlü bir kontrolünü sonuç vermiştir. Bürokratlar siyasi efendileri memnun kaldıkları sürece makamlarında kalabilmektedirler. Öyle ki bürokratlar, kamusal politikaların uygulanmasında yapabileceklerinin en iyisini yapsalar dahi, bu yapılan eğer siyasi otoritenin veya iktidar partisinin geleceğini tehdit eden bir çaba olarak görülürse, bürokratlar görevden alınmakta veya başka daha az aktif bir yere getirilmektedirler. Bu durum bürokratlarda kamu politikalarına ve uygulamalarına karşı bir ilgisizliğe ve dolayısıyla kamu yönetimi uygulamaları üzerinde başarısız bir etkiye neden olabilmektedir (Çevik, 2012: 189-190).

Kamu yönetiminin siyasallaşması sonucunda özellikle üst yönetim kadrolarına yapılan atamalar kamu yönetimi içerisinde huzursuzluğa ve rahatsızlığa neden olmaktadır. Kendisinin veya çalışma arkadaşlarının siyasal etkiler sonucu görevlerinin değişmesi çalışanlarda iş güvensizliğine ve bireylerin mesleklerinden soğumalarına neden olmaktadır. Kamu yönetimi içerisinde ilerleme imkanlarının başka faktörlere bağlı kılındığının algılanması bu durumu pekiştirmektedir. Yine kendilerine oranla daha az çalışan ve emek sarf etmeden ödüllendirilen kişilerin görülmesi, iş verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır (Tortop vd., 2010: 469-470).

Kamu görevlilerinin sürekli değişimi ile yönetimde istikrarın sağlanamaması ve dolayısıyla sürekli gelişen ve değişen toplumsal ihtiyaçların karşılanması mümkün değildir. Zira kamu yönetimi günümüzde daha karmaşık bir hal almış ve kamusal görevler birer uzmanlık alanı haline dönüşmüştür. Artık kamusal nitelikteki hizmetlerin sunumu herkes tarafından gerçekleştirilebilme niteliğini kaybetmiş ve mesleki tecrübe isteyen bir hal almıştır. Başka bir ifade ile kamu görevi siyasi iktidarın etkisi ile yeteneksiz, yetersiz ve taraflı hareket edilebilecek, yandaşlarla yürütülebilecek bir görev değildir (Uz, 2011: 74). Dolayısıyla kamu yönetimi kayırmacılık ile yürütülebilecek bir kurum değildir.

Kamu yönetiminde siyasallaşmayı ve özellikle kayırmacılığı engelleyebilmek için gerekli olan en etkili yöntem liyakat ilkesinin benimsenmesi ve kamu yönetimine egemen kılınmasıdır (Özsemerci, 2003: 45). Liyakatsizlik daha önce değinildiği üzere Türk kamu personel sisteminin de en önemli sorunlarından biridir ve çalışmanın “Kamu Personel Sistemi İle İlgili Sorunlar” bölümünde detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir. Lakin liyakatsizlik sorunu, kamu yönetiminde siyasallaşma ile birlikte daha da belirginleşmektedir. Liyakat ilkesi, vatandaşların kamu görevine girişlerinde ve çalışmaları sırasında karşılaşacakları bütün işlemlerde kişisel ve keyfi takdirden, siyasal müdahalelerden uzak, sadece hizmetlerin niteliklerine uygun olarak objektif usullere göre değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Yani liyakat ilkesi, bireylerin siyasal parti veya iktidara yakınlıklarına göre değil, yetenek ve bilgisine göre devlet memuru olabilmeleri ve kariyerlerinde bu durumun gözetilmesini ifade etmektedir (Uz, 2011: 78).

Türk kamu yönetiminde liyakat sisteminin etkin bir şekilde işletilememesinden dolayı ortaya çıkan kayırmacılık, kamu yönetimi için yeni bir durum değildir. Tarihsel süreç olarak incelendiğinde Osmanlı Devletinden günümüze varlığını devam ettiren bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle Osmanlı Devletinin son yıllarında ülkenin içinde bulunduğu olumsuz durumdan dolayı önlenemeyen kayırmacılık sorunu, Cumhuriyetin ilanından sonra da varlığını devam ettirmiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra tek parti döneminde memurların atanmaları ve yükselmeleri ile ilgili işlemlerin siyasi parti eliyle yürütülmesi, liyakat ilkesi yerine partiye bağlılığın ve sadakatın ön planda tutulması kayırmacılık sorununun varlığını siyasallaşma temelinde sürdürmesine neden olmuştur. Takip eden yıllarda özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun çıkarılması ve kamu personel sistemi ile ilgili diğer yasal düzenlemelere rağmen

kayırmacılık varlığını devam ettiren önemli bir sorundur. Gelinen noktada Türkiye'deki anayasa ve kanunlar incelendiğinde, liyakat ilkesinin bazı eksikleri ile birlikte kabul edildiği görülmektedir. Lakin liyakat ilkesi uygulamaya tam olarak yansıtılmamıştır. Aslında Türk kamu yönetimi liyakat ile kayırmacılık arasında bir yerde bulunmaktadır. Bu durum “siyasal kayırmacılığa da yer veren liyakat sistemi” olarak da adlandırılmaktadır (Yıldız, 2016: 156; Güven, 1976: 59; Uz, 2011: 86). Bu durum kamu yönetiminde kayırmacılığın varlığını devam ettirmesinin de temel nedenlerinden biridir.

Türk kamu yönetiminde kayırmacılık problemi henüz işe alım aşamasında başlamakta ve mesleki kariyer içerisinde var olarak devam etmektedir. Kayırmacılığın engellenebilmesi amacıyla Türkiye'de kamu görevine girişte sınav sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Eryılmaz'a göre Türkiye'de 1999 yılından itibaren uygulanan merkezi sınavlar ile bilgisayar ortamında yapılan atamaların kayırmacılık sorununa önemli katkıların olduğu söylenebilir. Yine de kayırmacılığın hakim olduğu alanlarda yapılan sınavların çoğu bir formalite olmaktan öteye geçmemektedir. Özellikle yazılı sınavların objektif bağlandığı durumlarda, ikinci aşamada sözlü sınavlar varsa, bu aşamada kayırmacılık yapılabilmektedir (2015: 306).

Türk kamu yönetiminde siyasallaşma ve kayırmacılık başta yönetimde verimsizlik olmak üzere birçok sorunun yaşanmasına neden olmaktadır. Geniş kapsamlı bir sorun olması nedeniyle bu sorunun giderilebilmesi, birçok sorunun giderilmesine de yardımcı olacaktır. Çalışmanın bir sonraki başlığında siyasallaşma ve kayırmacılık sorunu Türk kamu yönetimindeki durumuna göre ahlak ve adalet temelinde incelenecek ve soruna çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.9.1.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü

Türk kamu yönetiminde siyasallaşma ve kayırmacılık sorunu, ahlak ve adalet ile yakından ilişkili bir sorundur. Bu ilişki özellikle siyasallaşmanın neden olduğu sonuçlar açısından incelendiğinde daha da netleşmektedir. Kamu yönetiminde birçok siyasal davranıştan veya siyasallaşma sonucundan bahsetmek mümkündür. Öncelikle kamu yönetiminde siyasallaşma oy verenlere hizmet götürme, siyasi nitelikteki tayinler, kısa ve orta vadeli yatırımlar, ihalelerin belli kişi ya da gruplara verilmesi, kamu yönetiminin tarafsızlığının zedelenmesi ve üst düzey yöneticilerin sürekli değişimi sonucu istikrarsızlığın ve tutarsızlığın ortaya çıkması gibi birçok soruna neden sayılabilir (Dinçer, 1997: 1114). Yine yönetimin siyasallaşması, halk arasında ayrımcılığa ve kamu özgürlüklerinin kısıtlanmasına neden olabilmektedir. Kamu hizmetine girişte geçerli bulunan eşitlik ilkesi zedelenmekte, kamusal hizmetler objektifliğini yitirmekte, hükümet değişiklikleri sürecinde kamusal hizmetlerin sunumunda sürekliliği sağlamak zorlaşmakta, istenmeyen çalışanlar için keyfi uzaklaştırmalar ortaya çıkmakta ve yetenekli kişilerin yönetimden uzak tutulmaları söz konusu olmaktadır (Yılmaz ve Klavuz, 2002: 20; Tortop vd., 2010: 278-279).

Bu sonuçlar genel başlıklar olarak incelendiğinde siyasallaşmanın kayırmacılığa, liyakatsizliğe, verimsizliğe, çıkarıcılığa, keyfi uygulamalara ve kamu kaynaklarının siyasal iktidar için kullanılmasına neden olmaktadır. Bu sonuçların ahlak ve adalet açısından incelenmesi hem siyasallaşma ile kayırmacılığın ahlak ve adalet ile ilişkisinin hem de ahlak ve adaletin siyasallaşma ve kayırmacılık sorununun giderilmesindeki önemini daha rahat anlaşılmasını sağlayacaktır.

Temelinde hal ve vazife bulunan adalet, insanların sergiledikleri davranışların doğru olup olmadıklarını bizlere gösteren en önemli ilkedir. Doğruluk adaletin kişiselleşmesi ile ortaya çıkmaktadır. Davranışta ve eylemde doğru olmak adaletin

sağlanması için temel bir görevdir (Çeçen, 1993: 64). Yani adalet, davranış ile vücut ve doğruluk bulmaktadır. Mevdu'di'ye göre insan, mevkii ve konumu ne olursa olsun adaletten ayrılmamalıdır. Kimsenin kimseye hiçbir şekilde hiçbir kanuni imtiyazı yoktur. Adil kişi, daima haklı olana yönelen ve hakkı gözetken kişidir (2016: 483-484). Bu durum ise doğruluğun ifadesidir. Bu nedenle kamu yönetiminde siyasallaşmanın neden olduğu kayırmacılığın engellenebilmesi için adaletli davranılmalı ve herkese karşı tarafsız bir şekilde hizmet sunulmalıdır. Tarafsızlık, kamu personelinin görevlerini yerine getirirken tüm vatandaşlara dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk ve cinsiyet ayrımı yapmadan hizmet sunmaları anlamına gelmektedir. Bu ilke çerçevesinde kamu görevlileri siyasi açıdan tarafsız davranırlar ve kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını veya eylemlerini engellemeye teşebbüs etmezler. Kamu personeli, tarafsızlık ilkesinin gereği olarak, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını ya da zararını hedef alacak bir davranışta bulunamazlar. Bu nedenle demokratik bir devlet vatandaşların hakları açısından tarafsız bir otorite olmak zorundadır (Yüksel, 2007: 584; Kalın, 2015: 104).

Gayri ahlaki ve adaletsiz bir davranış olarak kayırmacılık, “işe göre adam değil, adama göre iş” ayarlanmasını ifade etmektedir. Defterdar Sarı Mehmet Paşa, bu anlayışa karşı “her işin bir adamı vardır” ifadeleri ile ehliyetsiz kimselerin yüksek makamlara layık olmadıkları halde yakınların rica ve kayırması veya kendisine bağlılık ve yakınlığı olmak hasebiyle tayin yapılmaması gerektiğini ifade etmiştir (1969: 50).

Kayırmacılık konusunda büyük devlet adamı Hz. Ömer'in (r.a.) uygulamaları günümüz kamu yönetimi açısından örnek alınması gereken bir niteliktedir. Hz. Ömer (r.a.) bulunduğu makamı veya sahip olduğu yetkisini kayırmacılık adına kullanmamıştır. Öyle ki kendisine teklif edilmesine rağmen oğlu Abdullah'ı halifelğe aday göstermemiş ve ne akrabalarını ne de yakınlarını iktidara taşımamaya özen göstermiştir. Hz. Ömer (r.a.) kamu görevlileri atamalarında toplumsal, kabilevi veya dini statülere göre değil, hak ve adalet ölçütlerini esas kriter olarak benimsemiştir. O bu konudaki hassasiyetini “Kim bir kişiyi sırf sevdiği veya akrabası olduğu için amil yaparsa, Allah'a, Resul'üne ve müminlere ihanet etmiş olur. Kim de kötü huylu birisini bile bile göreve getirirse, o da onun gibi özelliklere sahiptir.” şeklinde ifade etmiştir (Balcı, 2013: 86).

Erdoğan'a (1997: 981) göre Türkiye'de tarihsel bir olgu özelliği taşıyan ve halk kültürü içerisinde söylencelere kadar varan siyasal gücün kişisel çıkarlar için kullanılmasını engellemek kolay bir durum değildir. Bu nedenle kamu yönetiminde ve siyasal düzendeki çarpıklıkları aşmak için sadece bireysel ahlak yeterli değildir. Yani bu sorun, tek tek kişisel ahlaki zaafardan değil, toplumsal bir ahlak eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Platon bu durumu insanlar ile devlet arasındaki ilişkiye dikkat çekerek açıklamaktadır. Ona göre insanlar nasılsa devlet de öyledir. Çünkü devlet, insani karakterlere göre şekillenmektedir (Platon, 2016: 377). Yani kayırmacılığın önlenmesi için toplumsal bir ahlaki yetkinliğin oluşması gerekmektedir.

Siyasallaşma açısından düşünüldüğünde siyasal kayırmacılık ile birlikte ortaya çıkan liyakatsizlik, gayri ahlaki ve adaletsiz bir davranış olarak, siyasal iktidarın kendisine destek veren kişileri kamu görevlerine atamaları ile ortaya çıkmaktadır. Oysa ahlaki davranış, yapılan atamalarda siyasi düşüncenin veya siyasal yakınlığın değil, liyakatin gözetilmesi ile somutlaşmaktadır. Bu durum adalet ile de yakından ilişkilidir. Kınalızade Ali Efendi adaletsizliği, “bir şeyi kendisine ait olmayan başka bir yere koymak” olarak ifade etmiştir (2016: 455). Bu bakış açısı ile adalet, “hak edenin hak ettiği yere getirilmesi” şeklinde tanımlanabilmektedir. Bu nedenle kamu yönetiminde

siyasi iktidarın etkisi ile liyakate bakılmaksızın yapılan atamaların tümü hem gayri ahlaki hem de adaletsiz bir davranıştır.

Kamu yönetiminde siyasallaşma ve kayırmacılık çıkarıcılığa da neden olabilmektedir. Çıkarıcılık, kamu personelinin toplumsal çıkarlar yerine kendi çıkarları için faaliyet göstermesinde ortaya çıkmaktadır. Siyasal partilere mensup kişiler siyasal nüfuz güçlerini kullanarak kamu personelinden bazı konularda ayrıcalıklı davranmasını isteyebilmekte ve kamu personeli de bu durumu kendisi için kullanabileceği bir kayırma imkanı elde etme olarak değerlendirebilmektedir (Özsemerci, 2003: 9). Bu durum kamu personelinin siyasallaşma aracılığıyla bireysel veya siyasal çıkar elde etmesine neden olmaktadır. Toplumsal yarar yerine bireysel çıkarların ön planda tutulması hem kamu yönetiminin varlık nedenine aykırı hem de gayri ahlaki ve adaletsiz bir davranış olmaktadır. Kamu yönetiminin ahlaki olarak değerlendirilmesi onun varlık nedenine uygun davranması ile yakından ilişkilidir. Zira Kalın'a (2015: 104) göre devlet, hikmeti kendinden menkul bir kurum değildir ve mesuliyetine vatandaşa hizmetten almaktadır. Bu anlamı ile kamu görevlisinin temel ödevi vatandaşa hizmet etmektir. Platon da (2016: 35-36) yönetimde bulunan hiç kimsenin, bir yönetici olarak kalmaya devam ettiği sürece kendi çıkarlarına uygun olan şeyleri gözetmemesi, yönetilen kişilerin faydasına olan şeyleri gözetmesi ve yöneticinin konuştuğu ve yaptığı her işte bu amaca hizmet etmesi gerektiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla devlet kadrolarının politika aracı olarak kullanılması önlenmeli ve vatandaşlara hizmet ön plana çıkarılmalıdır (Güzel, 1997: 139).

Emek'e (2005: 6) göre kamu yönetiminde iyi bir yönetimin anahtarı, kamu görevlilerinin vatandaşlara karşı sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlayacak ahlaki ilkelere uygun davranmaktır. Vatandaşların beklentilerine cevap vermek ve kamusal hizmetlerden yararlananların haklarına sahip çıkmak ve korumak kamusal ahlakın temel varlık nedenidir (Bayır, 2007: 17). Yine kurumsal çıkarları bireysel çıkarlardan üstün görmek ve kendi çıkarlarını yok saymak, hizmet aşkı ile faaliyette bulunmak gibi değerler kamusal hayatta geçerli olan temel ahlaki ilkelerdir (Karasu, 2001: 245). Bu durum bireysel ahlak anlayışı ile de yakından ilişkilidir. Çünkü bireysel anlamda ahlaki yetkinliğe ulaşmış kamu personeli, bireysel çıkarlar yerine toplumsal çıkarları düşünecek ve kamu yönetiminin siyasallaşmasına engel olacaktır. Kamu yönetiminde bireysel çıkarlar yerine vatandaş beklentilerine uygun davranışların ön plana çıkarılması hususunda Osmanlı Devletinde, "bir fayda olunca önce halka, sonra yöneticilere; bir zarar olunca, önce yöneticilere sonra halka sor" şeklinde ifade edilmiştir. Bu anlayış kamu personeline emanet olarak verilen kamu görevinin kendisi veya bir başka kişi adına menfaat aracı olarak kullanılmaması gerektiğini en güzel şekilde özetlemektedir. Kamu yönetiminin bireysel çıkarlar doğrultusunda kullanılması aynı zamanda adalete de aykırıdır. Birçok anlama gelen adalet kavramı Ulpian'a göre dürüstçe yaşamaktır (Dinçer, 1997: 1113; Doğan, 2014: 113). Kamu yönetiminin toplumsal yarar yerine kişisel çıkarlar doğrultusunda kullanılması dürüstlüğe aykırı bir davranış olarak adaletsiz bir davranış olmaktadır. Adaletin olmazsa olmaz özelliği, kamu yönetiminin kendisinden bekleneni tam olarak yapmasında somutlaşmaktadır (Kılıç, 2014: 42). Dolayısıyla siyasallaşmanın neden olduğu çıkarıcılığın önlenmesi hususunda kamu yönetiminde ahlak ile birlikte adaletin hakim kılınması olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Siyasallaşma ve kayırmacılığın bir diğer sonucu kamu yönetiminde keyfi uygulamaların ortaya çıkmasıdır. Aslında kamu yönetimi faaliyetlerini başta anayasa olmak üzere kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge vb. mevzuatlara uygun bir şekilde yerine getirmekle mükelleftirler. Ancak kamu yönetiminde var olan yasal düzenlemeler her zaman yeterli olmamaktadır ve tüm işlemlerin mevzuat doğrultusunda

yapılması da mümkün değildir (Özdemir, 2008: 180; Kalabalık, 1999: 206). Bu nedenle kamu yönetiminde mevzuatın yetersiz kaldığı yerde kamu yöneticilerine takdir yetkisi verilmiştir. Kurallara kesin bağlılık yerine takdir yetkisinin kabul edilebilir ölçülerde genişletilmesi, işlerin daha çabuk görülmesini sağlayabilir. Kamu düzenini korumak amacıyla genişletilen takdir hakkı devlet bürokrasinin etkisini artıran bir araç olarak kullanılabilir. Ancak kamu hizmetinin etkin ve kesintisiz bir biçimde yürütülmesi endişesiyle tanınan takdir yetkisi tarafsız, dürüst ve bilgili kamu personelinin elinde olmadığı zaman olumsuz neticeler doğurabilir. Bu nedenle yönetimde kural dinlemeziğe ve keyfiliğe neden olabilecek boyutlarda kullanılmasına müsaade edilen takdir yetkisi, beklenenin tam tersi bir neticenin doğmasına yol açabilir. Yani takdir yetkisini kullanan kamu personeli bazı durumlarda siyasal iktidarın icracısı gibi faaliyet gösterebilir. Oysa kamu görevlileri, kamusal yararı gerçekleştirmek amacıyla tüm vatandaşlar adına yetkilerini kullanmaktadırlar. Dolayısıyla halk adına yetki kullanan personelin belli bir hizibin, grubun veya siyasi partinin bir mensubu gibi hareket etmemesi gerekmektedir (Özsemerci, 2005: 14; Erbay, 1997: 408). Aksi bir tutum kamu yönetiminin siyasallaşmasına zemin hazırlamaktadır. Kamu yönetiminde takdir yetkisinin siyasallaşma amacıyla kullanılmamasının engellenmesinde etkili olan temel unsurlar ahlak ve adalettir. Ergun'a (2015: 356) göre kamu personeli için ahlak, keyfi uygulamaların önüne set çeken en önemli ilkedir. Adaletin gözetilmediği kamu yönetiminde ise keyfi uygulamalar zulme neden olabilmektedir. Zira İbn Haldun (2011: 109), keyfi uygulamaların yönetimde zulme neden olabileceğini vurgulamıştır. Ahlak ve adaletin kamu personeli tarafından bir değer olarak benimsenmesi, yetkilerin kullanılmasında rasyonelliğin sağlanmasına yardımcı olacaktır.

Kamu yönetimindeki keyfi uygulamalar kamusal kaynakların siyasal iktidar için kullanılmasına da neden olabilmektedir. Erdoğan'a (1997: 161) göre Türkiye'de siyasal yozlaşmanın kamu yönetimi üzerindeki en önemli etkisi kamu otoritesinin ve kamusal kaynakların keyfi kullanılmasıdır. Platon'a göre keyfi davranışlarla işine geleni yapmak ahlaksızlıktır (2016: 46). Bu nedenle toplum adına kullanılması gereken kamusal kaynakların siyasal iktidarın amaçları doğrultusunda kullanılması gayri ahlaki bir durumdur. Çünkü bir makam için kullanılması gereken yetkiler ve kaynakların kamu görevlileri tarafından amaçları dışında veya siyasal amaçlar doğrultusunda kullanılması, görevin kötüye kullanılması anlamına gelmektedir. Kamusal kaynakların mutlaka toplumsal amaç doğrultusunda kullanılması gerekmektedir.

Kamusal kaynakların kişisel menfaatler amacıyla kullanılabilmesinde liyakat ilkesi ön plana çıkmaktadır. Defterdar Sarı Mehmet Paşa, kamu görevinin liyakatsiz kişilere verilmesini kamusal kaynakların yağmalanmasına müsaade etmek olarak değerlendirmiştir (1969: 40). Bu durum aynı zamanda adaletin de göstergesidir. Zira Rousseau'ya göre adalet, vatandaşlar arasında ortak yararın gözetilmesidir (Kocaoğlu, 2014: 13). Bu nedenle kamusal kaynaklar bireysel veya siyasal menfaatler için değil, sadece ortak yarar için kullanılabilir.

Türk kamu yönetiminde siyasallaşma ve kayırmacılığın nedenlerinden bir diğeri kamu yönetiminde gizlilik ve dışa kapalılığın hakim olmasıdır. Erdoğan'a (1997: 892) göre her türlü yozlaşmanın temelinde gizlilik bulunmaktadır. Siyasal yozlaşmanın bürokrasi üzerindeki etkisi de gizlilik perdesi altında çoğalmakta ve giderek toplumun tümünü kendi içine çekmektedir. Özellikle siyasallaşmanın kamu yönetimi içerisinde neden olduğu gayri ahlaki ve adaletsiz davranışlar gizlilikten dolayı var olmakta ve artmaktadır. Bu nedenle siyasallaşmanın engellenebilmesi için gizlilik ve dışa kapalılığın olağan sınırları içerisine çekilmesi ve şeffaflığın ön plana çıkarılması gerekmektedir (Ergun, 1997b: 393).

Kamu yönetiminde ahlakın en önemli özelliklerinden biri, toplumsal sorumluluk bilincinin yaygınlaşmanın sağlanmasıdır. Diğer bir ifadeyle, kamu görevlilerinin toplumsal sorumluluk bilinci içerisinde görevlerini ifa etmeleri gerekmektedir (Fındıkçı, 2013: 65). Bu sorumluluk bilincinin zarar görmesi genelde yozlaşmaya ve özeldense kamu yönetiminin siyasallaşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kamu personelinin ahlaki ilkeleri benimsemeleri ve bu doğrultuda hareket etmeleri gerekmektedir.

Türkiye’de kamu personelinin siyasal faaliyette bulunmaları sınırlandırılmıştır. Gerek kamu personelinin siyasal haklarının sınırlandırılmasının söz konusu olduğu ülkelerde, gerekse sınırlandırılmadığı ülkelerde geçerli olan temel kriter tarafsız ve nesnel bir kamu yönetiminin varlığıdır. Bu amacın sağlanabilmesi için; kamu personelinin siyasal partiler ile ilişkilerinin sınırlandırılması, parti üyeliğinin kamusal görevleri etkilememesi, kamu yönetiminin parti amaçları doğrultusunda kullanılmaması ve kamu yönetiminde yapılan atamaların ve yükselmelerin siyasal düşünceden bağımsız bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Çiftçi, 1992: 107). Bu ilkelerin kamu yönetiminde gerçekleştirilmesi siyasallaşmaya ve dolayısıyla gayri ahlaki ve adaletsiz davranışların ortaya çıkmasına engel olacaktır.

Kamu yönetimindeki yozlaşmış uygulamalar kamu yönetiminde ciddi prestij kaybına ve saygınlık zafiyeti yaşanmasına neden olmakta ve dolayısıyla vatandaşlar nezdinde kamu yönetiminin güvenilirliği ve güvenilmezliği ahlaki davranışlar ile değerlendirilmektedir (Usta, 2012: 17). Bu nedenle, kamu görevlileri, halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyecek, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınarak güvenilir işlem ve eylemde bulunmalıdırlar (Yüksel, 2005a: 88).

Tüm bu söylemler ışığında söylenebilir ki, siyasallaşma ve kayırmacılığın engellenebilmesi için; kanunlar çerçevesinde ve vicdan ölçüsü içerisinde vatandaşa hizmet sunan memura, yükselişini siyasete veya siyasi davranışlara bağlamadan, görev aşkı ile hareket edip hizmetleri ile yükselen bürokrata, hizmette kayırmacılığı değil, liyakati esas alan yöneticiye, devletin kendisine sunduğu imkanları ve yetkileri kendi kişisel menfaatlerine yahut ileride amaçladığı siyasi faaliyetlere basamak yapmayan idareciye, görevi veya yetkisi gereği elde ettiği devlet sırlarını, basit ve haris amaçları için açığa çıkarmayan, bir takım vurgunlar için veya şantajlar için kullanmayan devlet görevlisine, haksızlıkla gönül yapma, siyasi pirim sağlama ve dolaylı da olsa menfaat temin etmek gibi davranışlarda bulunmayan (Keskin, 1997: 382) ve ahlaki erdemleri kendisinde barındıran insana ihtiyaç vardır.

Unutmamak gerekir ki siyasal iktidar ile bürokratlar, toplumsal anlamda kabul edilebilir bir ahlak ikliminin oluşturulmasında ve bu iklimin sürdürülmesinde gerekli ve öncelikli sorumlulukları üstlenmesi gereken kişilerdir. Bu sorumluluğun yeterince kavranmadığı ülkelerde yozlaşmanın neden olduğu sorunlar her zaman varlığını sürdürebilmekte ve hatta kurumsallaşabilmektedir (Ergun, 1997b: 392). Bu nedenle her iki tarafın da bireysel çıkarları doğrultusunda birbirlerini etkilemeleri engellenmeli ve kamu yönetiminde ahlak ve adalet kültürünün oluşması için çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Bu durum vatandaşların kamu yönetimine olan güvensizliğinin de giderilmesine yardımcı olacaktır.

5.9.2. Yolsuzluk ve Rüşvet

Çalışmanın bu başlığında öncelikle yolsuzluk ve rüşvet kavramları açıklanacak, yolsuzluk ve rüşvet sorunu Türk kamu yönetimi açısından incelenecek ve devamında sorunun giderilmesinde ahlak ve adaletin rolü ortaya konmaya çalışılacaktır.

5.9.2.1. Yolsuzluk ve Rüşvet Kavramları

Yolsuzluk sorunu eski toplumlardan günümüze kadar çeşitli şekillerde görülen sorunlardan biridir. Kuşkusuz bu durum toplumların ekonomik ve sosyal yapılarına, özel koşullarına, zamana ve yere göre farklı şekillerde görülmüştür. Ancak denilebilir ki, herhangi bir zamanda ve herhangi bir toplumda yönetsel yolsuzlukların tamamen ortadan kalktığı görülmemiştir ve belki bundan sonra da görülemeyecektir (Ergun, 2015: 357). Aslında kamu yönetiminin kendi içinde yolsuzluk potansiyeli taşıması, yolsuzluk sorununun tamamen ortadan kaldırılmasını zorlaştırmaktadır. Buna rağmen yapılacak çalışmalar ile yolsuzlukların ağırlığı ve boyutları hiç olmazsa toplumun en az zarar göreceği ölçülerde tutulabilir (Özsemerci, 2003: 1).

Günümüz dünyasında yolsuzluk önemli bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir. Demokrasinin hakim olduğu bir yönetimde kamuoyu, kamusal yetki ve kaynakların nasıl kullanıldığına ilgi duymaktadır. Özellikle toplanan vergilerin hangi kamusal hizmetler için ve ne şekilde kullanıldığı ile ilgili oluşan bilinç, siyasi ve yönetsel birimlerin faaliyetlerini etkileyen temel unsurların başında gelmektedir. Bu çerçevede yolsuzluk, dikkatlerin toplum tarafından üzerinde toplandığı önemli bir yönetsel sorun olmaktadır (Şengül, 2009: 986).

Yolsuzluk, kavram olarak, tek bir disiplini kapsamaktan öte, ekonomik, siyasi, toplumsal, hukuki, sosyolojik ve ahlaki bir sorun olarak disiplinler arası bir nitelik sergilemektedir. Yolsuzluk, suç teşkil etmesiyle kriminolojik, genel ahlak kurallarına aykırı davranışları ile sosyolojik bir kavramdır (Nişancı, 2014: 343).

Yolsuzluk kavramı, her şeyden önce devlet veya kamu yönetiminin faaliyetleri ile ilgili kullanılmaktadır. Kamu yönetiminin faaliyetleri önceden belirlenmiş hukuksal kurallar doğrultusunda yetkili organlarca yürütülmesi gereken faaliyetlerdir. Yürürlükteki mevzuatta kamu yönetiminin nasıl faaliyet göstereceği ve sorumlulukları belirtilmiştir. Yolsuzluk, yönetiminin beşeri ve en önemli unsurlarından biri olan kamu görevlilerini merkez alan bir olgu olarak memurların davranışları ile doğrudan ilişkilidir. Kamu personelinin görevlerini icra ederken mevzuatın dışına çıkmaları yolsuzluğun eylemsel yönünü oluşturmaktadır. İlgili eylem hukuk kurallarına aykırı olabileceği gibi ahlaka da aykırı olabilmektedir. Kamu personelinin yolsuzluk olarak nitelendirilen bu davranışları, maddi ya da maddi olmayan çıkarlarla ilişkilidir (Şengül, 2009: 988).

Yolsuzluk, bir kişinin veya birden fazla kişinin eylemleri sonucu ortaya çıkabileceği gibi, çok sayıda tarafı ve çok farklı boyutu da içeren karmaşık bir olgudur. Siyasi ve ekonomik bir sorun olarak değerlendirilebileceği gibi ahlaki ve kültürel bir sorun olarak da değerlendirilebilir (Aktan, 2014: 60) Bu nedenle kavramsal olarak karmaşık bir ilişkiler bütünü ifade eden yolsuzluğun açıklanması güç bir durumdur. Zira yolsuzluk olgusu, doğası gereği varlığını gizlemek amacıyla yapılmış tüm etmenleri içerisinde barındırmaktadır. Özellikle kasıtsız usulsüzlükleri yakalamak amacıyla oluşturulan yöntemler, gizlenmiş veya kasıtlı olayları tespit etmede yetersiz kalmaktadır (Özbaran, 2003: 18).

Yolsuzluğun geniş kapsamlı olması, kavramın tanımlanmasını da zorlaştırmaktadır. Lakin yazın literatüründe yolsuzluk ile ilgili birçok tanıma ulaşmak mümkündür. Bu tanımlardan birkaç tanesine yer vermek kavramın açıklanmasını kolaylaştıracaktır. Bu doğrultuda çok genel bir ifade ile yolsuzluk, “herhangi bir görevin kişisel çıkarlar için kötüye kullanılması”dır (Özbaran, 2003: 17). Yönetimde yozlaşmanın en önemli türlerinden biri olan yolsuzluk, rüşvet, çıkar sağlama, zimmete geçirme gibi hukuk ve ahlak dışı davranışların tümünü ifade edip, kamu görevlilerinin

kendilerinden beklenmeyen şeyleri yapmaları veya zaten yapmaları gereken şeyleri hızlandırmaları amacıyla başvurulmuş bir yoldur (Aydın, 2017: 282). Yolsuzluk, kamu personelinin yakınlarını veya kendilerini kanunsuz bir şekilde zenginleştirmeleri amacıyla otoritelerini ve mevkilerini kötüye kullanmaları veya diğer kamu görevlilerini bu yola teşvik etmeleridir. Yolsuzluk, kamu yönetiminin maddi veya manevi kazanç elde etmek amacıyla kamusal yetkinin yasa dışı kullanılmasını içeren eylem ve davranışların tümünü kapsamaktadır. Bir başka açıdan yolsuzluk, toplumsal amaçlara uygun olmayan, bilinen kanun ve teamüller çerçevesinde yapılmayan ve ahlaki değerlere ters düşen her türlü davranış ve uygulamadır (Kesim, 2005: 273; Berkman, 2009: 11; Dinçer, 1997: 1113).

Yapılan tanımlardan hareketle yolsuzluğun; kamu yetkisini, bu yetkinin yasa dışı kullanılmasını ve sonucunda çıkar elde edilmesini içeren üç boyutlu bir kavram olduğu görülmektedir (Berkman, 2009: 11-20).

Yolsuzluk, geniş kapsamlı bir olgu olarak, farklı türleriyle somutlaşmaktadır. Aslında yolsuzluk türleri toplumsal yapıdaki karmaşıklığa bağlı olarak çeşitlenmektedir. Geleneksel toplumlarda az ve daha basit olan yolsuzluk türleri, günümüz modern toplumlarda daha büyük ve daha karmaşık bir yapı arz etmektedir. Özellikle teknolojinin gelişmesi ile birlikte hem yolsuzluğun alanı genişlemekte ve hem de yaşanan yolsuzlukların halka yansımaları sağlayarak uzun süre gündemde kalmasını sağlamaktadır (Al, 2005: 240).

Türkiye’de farklı yolsuzluk sınıflandırmaları yapılmıştır. Bu sınıflandırmalar yönetsel ve siyasal yolsuzluk, maddi çıkarı dayanan ve maddi çıkarı dayandırmayan yolsuzluk, doğrudan cezai yaptırım gerektiren ve gerektirmeyen yolsuzluk şeklinde yapılmıştır. Bunlar arasında katı ve kesin bir ayırım ise bulunmamaktadır (Çaha, 2009: 107) Bu nedenle genel yolsuzluk türleri üzerinde durmakta fayda vardır. Çalışmada başlıca yolsuzluk türleri olan rüşvet, irtikap ve zimmet suçlarına değinilecektir. Yolsuzluğun bunların dışında kayırmacılık, rant kollama, oy ticareti, lobicilik, kurumsal bilginin kötüye kullanılması, yasalara aykırı davranışlar, bilgi sızdırma, aşırı partizanlık, gönül yapma gibi birçok türü bulunmaktadır (TEPAV, 2006: 31). Çalışma içerisinde bu yolsuzluk türleri ile ilgili genel bir değerlendirme yapılacaktır.

Rüşvet, yolsuzluk türleri arasında maddi çıkar sağlama hususunda en çok bilinen türdür. Rüşvet, kamu personelinin kamusal mal ve hizmet sunumunda görevlerini ve yetkilerini kötüye kullanması ve dolayısıyla ilgili kişi ya da kurumlara farklı işlem yaparak maddi çıkar elde etmesidir. Rüşvetin temelinde bireysel menfaatler elde etmek amacıyla görevin kötüye kullanılması bulunmaktadır. Rüşvet bazen kanuna uygun olmayan bir işin yapılması amacıyla kişisel çıkar elde edilmesini içerirken, bazen de kanuna uygun bir işlemin hızlandırılması amacıyla kişisel çıkar elde edilmesini kapsamaktadır. Her iki durumda da kişisel ayrıcalık söz konusu olmakta ve kamu görevi kötüye kullanılmaktadır (Berkman, 2009: 26; Çoban, 1999: 180; Aktan, 2001b: 53).

Rüşvetin ortaya çıkmasında sosyo-ekonomik yapı ile gelişmişlik düzeyi temel etkenlerdir. Ekonomik kaynakların kullanılması ile ilgili fırsatların kısıtlı olması rüşveti teşvik etmektedir. Ekonomik gelişmişliğin yetersizliği ve kıt fırsatlardan yararlanma isteği insanların rüşvet vermesini teşvik ederken, kamu personelinin daha iyi şartlar içerisinde yaşama arzusu rüşvet almayı teşvik etmektedir (Aktan, 2001b: 55).

Rüşvet suçunun özel bir türü olan irtikap, TDK’ya göre “yiyicilik, yalan söyleme, hile yapma” gibi anlamlara gelmektedir (www.tdk.gov.tr, 31.03.2018). İrtikap, kamu personelinin tek taraflı olarak karşısındakini rüşvet vermeye zorlamasıdır (Aktan, 2001b: 53). Diğer bir ifade ile kamu personelinin yapmakla yükümlü bulunduğu bir işi yapmak için yasal olmayan bir ödeme talebinde bulunmasıdır. Bu yozlaşma türü

tamamen kamu personelinden kaynaklanmaktadır (Çoban, 1999: 181). Aynı zamanda kamu personelinin görevini kötüye kullanarak hileli davranışlarda bulunması ve kendisine veya bir başkasına yarar sağlaması için karşısındakini ikna etmesi de irtikap sayılmaktadır (Gür, 2014: 199).

Zimmet suçu ise, sözlük anlamı ile kamu personelinin görevinden dolayı kendisine verilmiş olan veya kendi sorumluluğu ve denetimi altında bulunan para veya parasal değeri bulunan senet ya da evrakları kendisine mal etmesi şeklinde ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile zimmet, kamu personelinin para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı, kişisel anlamda kullanmak için yasalara aykırı bir şekilde harcaması veya kullanması olarak da tanımlanabilir (Özer, 2000: 88). Zimmet suçunu rüşvetten ayıran temel fark, rüşvette, rüşveti alan ve veren olmak üzere iki taraf bulunurken zimmette kamu görevlisi ilgili yasa dışı davranışı bireysel anlamda icra etmekte ve suçun faili durumuna gelmektedir. Söz konusu suçun hileli bir şekilde yapılması ise suçun nitelikli bir hale gelmesine neden olmakta ve yasalar çerçevesinde cezai müeyyidesi de ağırlaşmaktadır (Akçakaya, 2016: 690).

Bu açıklamalar ışığında çalışmanın bir sonraki başlığında yolsuzluğun Türk kamu yönetimi açısından nasıl ve neden bir sorun olduğu ve ne ölçüde var olduğu incelenecektir.

5.9.2.2. Bir Sorun Olarak Yolsuzluk ve Rüşvet

Yolsuzluk ile ilgili suçlar en çok işlenen suçlardır. Dünyadaki tüm ilkelere artma eğilimi gösteren yolsuzluk, ülkelerin gelişmesinin önündeki en büyük engellerden biri olarak kabul edilmektedir. Türkiye de yolsuzluk sorununun artma eğilimi gösterdiği ülkelerden biridir (Cengiz ve Kul, 2010: 56-57).

Tarihsel süreçte yolsuzluk, kamu yönetimini kemiren ciddi bir hastalık olarak kabul edilmiştir. Yolsuzluk, Türk kamu yönetiminin yapısında ve işleyişinde ortaya çıkardığı problemlerden dolayı giderilmesi gereken öncelikli sorunlardan biridir. Zira yolsuzluktan dolayı kamu yönetiminin saygınlığı azalmakta ve yönetimde tıkanmalar ortaya çıkmaktadır. Kamu yönetiminde yolsuzluğun yaygınlaşıp kanıksanması, yönetim ile toplum arasında ciddi güven bunalımlarına neden olmaktadır. Vatandaşlar nezdinde itibarı zedelenmiş yönetimin meşruluğu zayıflamaktadır ve bu durum kamu yönetiminin sorgulanmasını beraberinde getirmektedir (Şengül, 2009: 988).

Türk kamu yönetiminde yolsuzluğun ortaya çıkmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler incelendiğinde; insanların kötü niyetli olmaları, yönetsel veya siyasi değerlerden yoksunluk, kamu personelinin görevin gerektirdiği profesyonelliğe sahip olmaması, kamu görevine saygının olmaması, ahlaki yozlaşma, takdir yetkisinin geniş olması, hızlı nüfus artışı, çarpık kentleşme, gelir dağılımındaki adaletsizlikler, kamu yönetiminin kişisel çıkarlar için kullanılması, ücret seviyesinin düşük olması, ceza sistemindeki eksiklikler, kurumsal kontrolün yetersiz olması, kamu yönetiminin şeffaf olmaması (Öztürk, 1998: 82; Aydın, 2017: 282; Aktan, 2014: 63), hesap verebilirlik ilkesinin zayıf olması, kamu yönetiminde kırtasiyeciliğin hakim olması, siyasallaşma ve denetimin yetersiz olması gibi birçok neden sayılabilir.

Türkiye’de yolsuzluk ile ilgili problemler yeni değildir. Tarihsel olarak bakıldığında Osmanlı Devletinin çöküş döneminde başlamıştır. Şüphesiz Türkiye Cumhuriyetinin temellerini oluşturan Osmanlı Devletinden kalan zengin kültürel ve toplumsal mirasın Cumhuriyete katkıları küçümsenemez. Lakin birçok tarihçi Osmanlı devletinin yıkılmasında yolsuzluk ve rüşvetin çok büyük etkisi olduğunu kabul etmektedirler. Osmanlı Devletinin yıkılması ile Cumhuriyete intikal eden yolsuzluk ile

ilgili sorunlar güncelliğini hala korumaktadır (Gür, 2014: 195). Cumhuriyetin ilanından sonra tek parti döneminde bir bakanın Yüce Divana sevk edilmesi ile sonuçlanan ve Havuz-Yavuz davası olarak anılan olay ile başlayan, 1946'da çok partili yaşama geçtikten sonra devam eden yolsuzluk söylemleri ile devam eden ve bu söylemler ile 1980'lerde yolsuzluğun ciddi oranda arttığı bir döneme girilmiştir. Zira özellikle 1980'ler ve 1990'lar, ekonomik ve mali sistem ile bürokratik ve siyasal sistemin yolsuzluk da dahil olmak üzere her türlü gayri ahlaki davranışın görüldüğü ve bu davranışların bulaşıcı bir hastalık gibi yayıldığı yıllardır. Bu durum yolsuzlukların da artmasına neden olmuştur. Günümüzde ise yolsuzluk ile ilgili olarak halk arasında yaygın bir endişe bulunmaktadır. Fakat yolsuzlukların hangi boyutta olduğunun net bir şekilde ortaya konabilmesi oldukça zordur. Yolsuzluğun tasvip edilmeyen bir davranış olarak gizlenmeye çalışılması, yönetimin şeffaflaşması ile ilgili politikalar, teknolojinin gelişmesi ise birlikte yönetimin halkın gözetimine sunulması gibi durumlar yolsuzluğun artıp artmadığını tartışmalı hale getirmektedir (Al, 2005: 241; TEPAV, 2006: 33-38). Lakin Uluslararası Şeffaflık Örgütünün yolsuzluk algı indeksleri incelendiğinde Türkiye'de yolsuzluk algısında bir artışın olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin, 2015 yılında 168 ülke arasında 66. sıra ve 42 puanda bulunan Türkiye, 2016 yılında 176 ülke arasında 41 puan ile 75. sırada ve 2017 yılında ise 180 ülke arasında 40 puan ile 81. sırada yer almıştır.

Özellikle 2000'ler yolsuzluk ile mücadele edilmesine ve kamu yönetiminde ahlakın hakim kılınmasına yönelik ciddi adımların atıldığı bir dönemdir (Ömürgönülşen, 2016b: 8). Dolayısıyla Türkiye'de yolsuzluk ile mücadele konusunda 2000 yılı öncesi de dahil olmak üzere birçok yasal düzenleme mevcuttur. Yasal düzenlemelerin yanı sıra birçok uluslararası sözleşmeye de taraf olunmuştur. Türkiye'de genel anlamı ile Devlet Memurları Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ile Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yolsuzluklarla mücadele açısından önemli ilkeler içermektedir. Şüphesiz bunlar dışında birçok kanun ve yönetmelikte yolsuzluk ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. Lakin sayılan kanunlar ve yönetmelik Türkiye'de temel hukuksal metinlerdir.

Bu hukuksal metinler incelendiğinde; Devlet Memurları Kanununun kamu yönetiminde yolsuzluğun önlenmesi için birçok yükümlülük ve faaliyet yasağı içerdiği görülmektedir. Bu alanda özellikle tarafsızlık (Md., 7), kanunsuz emre itiraz etme (Md., 10-11), üçüncü kişilere verilen zarar ve mali sorumluluk (Md., 12-13), mal bildirimini (Md., 14), her türlü resmi belge, araç ve gereçlerin kişisel anlamda kullanılmaması (Md., 16), ticaret yapamama ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunamama (Md., 28), hediye alma ve menfaat sağlama (Md., 29), denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı (Md., 30) ve gizli bilgileri açıklama yasağı (Md., 31) yolsuzlukla mücadelede etkili olmaktadır. Türk Ceza Kanununda; basit zimmet, nitelikli zimmet, denetim görevinin ihmaliyle zimmete sebebiyet verme, devlet hesabına yapılan alım, satım ve yapıma fesat karıştırma, devlet namına malzeme alım-satımında memurun ticaret yapması, irtikap ve rüşvet suçları sayılmıştır. Yine kanun kapsamında görevi kötüye kullanma, görevi ihmal ve belgede sahtekarlık yapma suçları düzenlenmiştir. Türkiye'de yolsuzluğun önlenmesinde çok önemli bir yere sahip olan Mal Bildirimi, Rüşvet ve Yolsuzluklarla mücadele kanununda; yolsuzluk iddialarına karşı soruşturma ve yargılama usullerini düzenlemektedir. Kamu yönetiminde ahlaka dayalı bir iklimin oluşturulması amacıyla çıkarılan "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"te ise yolsuzluğun önlenmesi; görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci (Md., 5), halka

hizmet bilinci (Md., 6), dürüstlük ve tarafsızlık (Md., 9) yetkili makamlara bildirim (Md., 12) çıkar çatışmasından kaçınma (Md., 13), görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması (Md., 14), hediye alma ve menfaat sağlama yasağı (Md., 15) savurganlıktan kaçınma (Md., 17) bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık (Md., 19) yöneticilerin hesap verme sorumluluğu (Md., 20) ve mal bildiriminde bulunma (Md., 22) şeklinde sıralanmıştır.

Türkiye’de yolsuzlukla mücadele için kabul edilen yasa, yönetmelik ve genelgelerin dışında son dönemlerde eylem planları da hazırlanmıştır. Örneğin, 2010-2014 yıllarını kapsayan “Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi” ile 2016-2019 yıllarını kapsayan yolsuzluk ile ilgili bir “eylem planı” kabul edilmiştir. Her iki planda kamu yönetiminde yolsuzluk ve gayri ahlaki davranışların engellenebilmesi için çeşitli önlemler alınmıştır.

Görüldüğü üzere Türkiye’de yolsuzluğun önlenmesi için birçok yasal düzenleme bulunmaktadır. Lakin Türkiye’de ilgili düzenlemelerin birçok yasal düzenleme içerisinde yer alması ve dağınık olması, ilgili düzenlemeler arasında bazı çelişkilerin bulunması ve tüm kamu personeli için genel ve geniş kapsamlı bir düzenlemenin bulunmaması bu alandaki problemlerin varlığını devam ettirmesine neden olmaktadır (Ömürgönülşen, 2016b: 15-16). Ayrıca yasal düzenlemelere rağmen uygulamada yaşanan aksaklıklar ve denetimde görülen yetersizlikler, yönetiminde yolsuzluk ile mücadelede problemlerin yaşanmasına neden olmaktadır.

Yine Türkiye’de değişen ekonomik, sosyal ve kültürel değerlere hukuk sisteminin ayak uyduramaması hem kamu yönetiminin sağlıklı bir şekilde işlemlerini engellemekte hem de yolsuzlukların önlenmesinde yetersiz kalmaktadır. Hukuksal sistemin aşırı kuralcı olması da kamu yönetiminde yaşanan yolsuzluklarla mücadelede başarısızlığa neden olmaktadır (Çakır, 2014: 22).

Aslında Türk kamu yönetiminde yolsuzluk ile ilgili ciddi problemler bulunmaktadır. Tüm yasal düzenlemelere rağmen yolsuzluk ile ilgili problemler henüz giderilebilmiş değildir. Bu durum ise kamu yönetiminde verimsizlik başta olmak üzere kaynak israfı, gizlilik ve kapalılık, kamu yönetimine duyulan güvenin zedelenmesi, üretilen mal ve hizmetlerin kalitesinin düşmesi, rüşvetin iş yapmada temel kriter haline alması vb. sonuçlara neden olabilmektedir. Bu denli önemli sonuçları bulunan yolsuzluk sorununun giderilebilmesi için çalışmanın bir sonraki başlığında yolsuzluk ve rüşvet sorunu ahlak ve adalet temelinde değerlendirilecek ve çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.9.2.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü

Yolsuzluk olgusu sadece ulusal değil, uluslararası bir nitelik arz etmektedir. Günümüz dünyasında toplumsal sorunlara ortak çözüm bulma arayışları ülkeleri birbirlerine yaklaştırmakta ve uluslararası alanda küresel hedeflerin şekillenmesini sağlamaktadır. Bu toplumsal sorunlardan biri olan yolsuzluk, kamu yönetiminde sistemin yozlaşmasına neden olmaktadır. Yolsuzluk, yönetim sistemleri arasında ayırım gözetmeksizin, tüm sosyo-ekonomik rejim ve yönetimlerde farklı kılıflar altında ve farklı şekillerde ortaya çıkmakta ve teknolojik gelişmelerle birlikte nitelikli bir şekilde yapılı hale gelmekte ve etkileri de küresel boyutta olmaktadır. Yolsuzluğun etkilerinin küresel bir boyut kazanması ve dolayısıyla kamu yönetimine vatandaşların duyduğu güvenin zedelenmesi, kamusal hizmetlerin sunulmasında etik yönetim arayışlarını gündeme getirmiştir (Uzun, 2011: 36).

Öncelikle ifade etmek gerekir ki yolsuzluk ile ilgili suçlar incelendiğinde, hepsinin birbiri ile bağlantılı olduğu ve bireysel menfaat temelinde birleştiği

görülmektedir. Oysa bireysel menfaatlerin kamusal menfaatlerden önce tutulmaması gerekmektedir. Aksi bir durum veya anlayış ahlaki bir değer olan kamu görevinin suistimal edilmesine neden olur. Çünkü İzzetbegoviç'e göre, görev hiçbir zaman menfaatçi değildir ve menfaatin ise ahlak ile alakası yoktur (2011: 159).

Yolsuzluğun ortaya çıkmasındaki nedenler incelendiğinde, genel manada kazanç sağlama ve sahip olunan kamusal gücün bireysel çıkarlar amacıyla kullanılması ön plana çıkmaktadır. Çünkü yolsuzluk birey merkezli bir yozlaşma türüdür. Bireylerden oluşan veya bireye bağlı sorunların ortaya çıkmasındaki en önemli faktör ise ahlakıdır. Bu nedenle yolsuzluğun ahlaki değerler ile ilişkisi kaçınılmaz olmaktadır (Bakırtaş, 2012: 87). Hatta denilebilir ki yolsuzluğun ortaya çıkmasındaki en önemli etken, yönetimin ahlaktan veya ahlaki kriterlerden yoksun olmasıdır.

Ahlak bireysel ve toplumsal ilişkilerin düzenlenmesinde etkili olan ve neyin iyi veya kötü, çirkin veya güzel, doğru veya yanlış olduğunu gösteren temel kurallardır. Yolsuzluk da bütün ahlak sistemlerinde kötü, haram ve çirkin olarak nitelendirilmekte ve bu davranışa müeyyideler uygulanmasını öngörmektedir. Bu yaklaşıma göre kişilerin kendilerini denetlemeleri ile hiçbir hukuksal sorun ortaya çıkmayacaktır (Eken ve Şen, 1997: 1106). Zira ahlak, içsel bir denetim mekanizması olarak bireysel davranışların iyiye, doğruya ve güzele yönelmesini sağlayan temel unsurlardan biridir. Türkiye'de bulunan mevcut denetim yolları, yönetim sürecinde ortaya çıkan yolsuzlukları veya kötü yönetim olgularını önleme hususunda yetersiz kalmaktadır. Şu anki durumu ile yolsuzluklar ancak ortaya çıktıktan sonra tespit edilebilmektedir ve israf edilmiş kamusal kaynakların geri kazanılması ise her zaman mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla yolsuzluğun ortaya çıkmadan önce önlenmesinde en etkili araç ahlak veya ahlaki bir denetimin varlığıdır (Odyakmaz ve Güzel, 2013: 29).

Türkiye'de yolsuzluğun önemli ölçüde artmış olması, Türk kamu yönetiminin önemli bir ahlaki kriz içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu krizin aşılabilmesi ve kamu yönetiminin halka hizmet sunma kapasitesinin artırılabilmesi için öncelikle ahlak ile ilgili problemlerin çözülmesi gerekmektedir (Öztürk, 1998: 82).

Aslında ahlak, sadece yolsuzluklar ortaya çıktığında hatırlanacak ve önemsenecek bir değer değildir. Ahlak, yolsuzluğu ortaya çıkarabilecek tüm nedenleri engelleyen, siyasal, yönetsel ve toplumsal sistemin düzgün bir şekilde işlemesini sağlayan ve onun kalitesini artıran temel davranışlar manzumesidir. Çünkü insan ahlaki bir varlıktır ve toplumsal ve siyasal yaşamın da temel değeridir (Eryılmaz, 2008: 9). Ahlaki değerlere önem vermeyen ve kamu yararı yerine kişisel menfaatlerini düşünen bir kamu görevlisi, görevin kendisine vermiş olduğu itibar ve güvene sadık davranamaz. Bu durum kamu yönetiminin vatandaşlar nezdinde itibarının düşmesine neden olmaktadır (Sökmen, 2011: 234).

Yolsuzluğun kamu yönetiminde uzun süreli ve yaygın bir şekilde varlığı, hem kamu personelinin hem de toplumun ahlaki değerlerinin yozlaşmasına ve zamanla yolsuzluğun "herkes yapıyor" anlayışı ile meşrulaşmasına neden olabilmektedir. Aslında en büyük tehlike de burada ortaya çıkmaktadır. Zira Cengiz ve Kul'a göre yolsuzluğun neden olduğu en büyük tehlike, yolsuzluk sonucu elde edilen çıkarın bireyde içselleşmesi ile meşrulaştırılmasıdır. Dolayısıyla bu içselleşmenin sonucunda birey, kendisini suçlu olarak görmemekte ve yolsuzluk ile ilgili suçların artmasına neden olmaktadır (2008: 55).

Yolsuzluk, hak ve hukukun korunmaması ve herhangi bir kişiye kamu kararları karşısında hakkın verilmemesi kadar, haksız kazançların önüne geçilmemesini de kapsamaktadır (Dinçer, 1997: 1113). Bu durum ise adaletin kamu yönetimindeki varlığı ile ilişkilidir. Yolsuzluk kamu yönetiminin kötü işlemesine neden olarak adaletsizliği

körüklemektedir. Zira Platon'a göre, kötü yönetilen bir devlet yapısı adaletsizliğe yol açmaktadır (2016: 170).

Kamu yönetiminde yaşanan yolsuzlukların temel nedenlerinden biri menfaattir. Adalet ve menfaat bir arada bulunamaz. Başka bir ifade ile adaletin olduğu yerde menfaat, menfaatin olduğu yerde adaletten bahsedilemez. Konfüçyüs, adalet ve menfaat arasındaki ilişkiyi, “yüksek insan adaleti; alçaklar da menfaati anlar” hükmüne bağlamıştır (Tümer ve Küçük, 1993: 65). Menfaatini düşünen bir kamu personeli adaletsizliği önemsemeyebilir ve yolsuzluğa neden olabilecek davranışları sergilemekten geri durmaz. Lakin kamu yönetimi bireysel değil, toplumsal çıkarlar için faaliyet göstermektedir. Platon'a göre tüm vatandaşların çıkarlarının gözetildiği bir devlet yapısı adaleti doğurur (2016: 170). Bu bakış açısı ile adalet, bireysel menfaatler yerine toplumsal menfaatlerin ön plana çıkmasını sağlar.

Platon'a göre adalet, kişinin kendisinden beklenen işi yapmasıdır (2016: 195). Kamu yönetiminin varlık nedeni vatandaşların ihtiyaç duyduğu müşterek nitelikteki mal ve hizmetlerin sunulmasıdır. Lakin yolsuzluk, kamu yönetiminin kendisine verilen görevleri yerine getirme kabiliyetleri önündeki en büyük engellerden biridir (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 29-30). Kamu yönetiminin kendisinden beklenen görevi yerine getirebilmesi için adaletli davranması gerekmektedir.

İşinin ehli olan devlet memurları, hak ve adaletten ayrılmaz, rüşvet almaz, iltimas yapmaz, yurttaş hizmetten zevk alır, eline verilen işin bütün özelliklerini ve inceliklerini bilir. Amacı devlet ve milletin refah ve saadeti, halkın işlerinin hak ve adalet içinde görülmesidir. İslam ahlakçıları bu durumu “adil bir siyaset, salih bir velayet” sözleri ile ifade ederler (Pazarlı, 1980: 319).

Yolsuzluğun neden olduğu olumsuz sonuçların ortadan kaldırılması için yolsuzluğun nedenlerinin iyi analiz edilmesi ve bu nedenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesi önem arz etmektedir (Yardımcıoğlu, 2013: 438). Yolsuzluğun genel anlamda kalkınmayı ve dolayısıyla ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediği, kaynak israfına ve verimsizliğe neden olduğu, gelir dağılımında adaletsizliğe neden olduğu ve demokrasi kültürünü ve ahlakı zedelediği konularında yazı literatüründe hemen hemen bir görüş birliği vardır (Bayar, 2010: 105). Bu denli ciddi etkileri bulunan yolsuzluğun kamu yönetiminde engellenebilmesi için, kamusal iyileştirmelerle kurallar basitleştirilmeli, kamu yönetiminde şeffaflık sağlanmalı, çalışanların sorumluluğu artırılmalı, yaptırımlar uygulanmalı ve teknoloji iyi kullanılmalıdır (Aydın, 2017: 283). Çünkü kamusal kuralların katı olduğu bir yönetimde işlemlerin hızlandırılması ve basitleştirilmesi isteğinin yolsuzluğa neden olacağı, şeffaflığın olmadığı bir yönetimde gizlilik ve dışa kapalılık anlayışı ile yapılan yolsuzlukların rahatlıkla gizlenebileceği, sorumluluk sahibi olmayan kamu personelinin ahlak ve adalete uygun bir şekilde görevlerini yerine getiremeyeceği, yaptırımların yetersiz olduğu bir yönetimde yolsuzlukların önüne geçilemeyeceği ve teknolojinin iyi kullanılarak yaşanan yolsuzlukların vatandaşlara iletilemeyeceği ve dolayısıyla halkın yönetim üzerindeki etkisinin işlevsiz hale geleceği aşıkardır. Bu nedenle kamu yönetiminde yolsuzlukla mücadele için öncelikli olarak bahsedilen ahlak ve adalet ile ilgili sorunların giderilmesi gerekmektedir.

Kamu yönetiminde gayri ahlaki davranışlar söz konusu olduğunda birçok insanın aklına yolsuzluk ile birlikte yolsuzluğun önemli bir türü olan rüşvet gelmekte ve rüşvetin türünün yazın literatüründe daha fazla tartışıldığı görülmektedir (Usta, 2010: 170). Dolayısıyla rüşvetin ahlak ve adalet açısından ayrıca değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Ayrıca rüşvet ile ilgili değerlendirmeleri diğer yolsuzluk türleri için de düşünülebilir.

Rüşvetin kamu personelini hem ahlaka hem de yasa dışı eyleme sevk ettiği hususunda kuşku bulunmamaktadır. Ahlaki değerler konusunda hassas olan bir kamu görevlisi görevinden dolayı açıkça menfaat sağlamaz ve rüşvet almaz. Buna karşılık kendisine zararsız, masum ve tehlikesiz olarak verilen hediyeleri alabilir (Şen, 2005: 361). Zira hediye almak ve vermek insanlar arasında sevgiyi ve dostluğu artıran unsurlardan biridir. Hediyein kabul edilmemesi ise hoş olmayan bir davranış sayılmaktadır. Bu nedenle birçok kamu personeli hediye almaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken unsur hediyein maddi bir talebi gerektirip gerektirmemesidir. Aksi takdirde açıkça rüşvet denilmeyen lakin kamu personelinin eylemini, kararını ve işlemini etkileme ihtimali bulunan küçük bir hediyein dahi kabulü, kamu görevlisini ileride daha büyük menfaatler sağlama yoluna sokabilmektedir (Sökmen, 2011: 232-235).

Kınalızade Ali Efendi rüşvetin hediye adı altında alınmasına karşı çıkarak, hükmedenler ile hüküm verenler için “hediye tam bir rüşvettir” demiştir. Çünkü hediye kabul ettikten sonra adalete göre hüküm vermek ve herkese eşit muamelede bulunmak her insan için mümkün olmayan bir durumdur. Bu nedenle devlet adamları makam ve mevkilerinde çok dikkatli olmalıdırlar. Rüşvet yolu ile himayesinde bulunanlardan dilediklerine imkan tanıma cihetine girmemelidirler. Görevlerini yapmaya engel olacak hediyeler almaktan son derece kaçınmaları gerekmektedir (1990: 228).

Rüşvet, ahlaki bir sorundur ve Türkiye'nin tarihi geçmişi de bunu açık bir şekilde göstermektedir. Tarihsel süreç içerisinde rüşvet, toplumsal hukuk kurallarının belirlediği alan dışında ortaya çıkan ve dolayısıyla ahlaki bir bozukluğu ifade eden bir nitelik sergilemektedir. Rüşvetin bu açıdan ele alınması iyi-kötü ekseninde değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Zira rüşvet kavramı daima kötü bir olgu olarak incelenmiştir (Tekeli ve Şaylan, 1974: 92-93).

Koçibey rüşveti, “her hususta fesat kaynağı ve sapkınlık tohumu” olarak nitelendirmiştir (2008: 92). Gayri ahlaki bir davranış olarak rüşvet, Defterdar Sarı Mehmet Paşa'ya göre hem felaketlerin en kötüsü hem de halka zarar veren ve din ve devletin kökünden yıkılmasına neden olan bir beladır. Rüşvetin hakim olduğu bir yönetimde ahlaki değerler yozlaşmakta ve her türlü fenalıklar baş göstermektedir. Bu nedenle kamu yönetiminde ahlaki değerlere dayalı bir kültürün oluşturulabilmesi ve kamu personelinin gayri ahlaki davranışlarda bulunmasının ve özendirilmesinin engellenebilmesi için, rüşvetin kamu yönetiminde öncelikli olarak giderilmesi gerekmektedir. Çünkü rüşvet, devamlı ve bulaşıcı olan bir hastalık gibidir (1969: 42-48).

Rüşvet, kamu yönetiminde adaletsizliğe neden olan temel olgulardan biridir. Koçibey'e göre toplumda fitne ve fesadın hakim olmasının, toplumun ve memleketin harap olmasının, ekonominin zarar görmesinin temel sebebi rüşvettir. Dünyadan rüşvet kaldırılmadıkça adalet mümkün olmaz ve sorunların giderilmesi de kolay olmaz (2008: 77). Rüşvetin bu kadar ağır bir suç olarak görülmesinin temelinde ise kayırmacılığa ve liyakatsizliğe neden olması yatmaktadır. Zira rüşvet doğası gereği kişisel menfaatler için farklı muamelede bulunmayı gerekli kılmaktadır. Defterdar Sarı Mehmet Paşa, rüşveti zulmün başlangıcı olarak görmüş ve bunun nedenini liyakatsizliğe bağlamıştır. Ona göre rüşveti giderecek yegane güç adalettir. Çünkü adil bir devlet adamının başka iyi bir hali bulunmasa bile, bu durum rüşveti engelleyebilmektedir (1969: 46).

Yapılan açıklamalardan hareketle yolsuzluk sorununun giderilmesinde ahlak ve adaletin önemli bir rolü olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ahlak ve adaletin Türk kamu yönetimine hakim kılınması, yolsuzluk ve yolsuzluğa bağlı suçların giderilmesine katkı sağlayacaktır.

5.9.3. Kırtasiyecilik Sorunu

Çalışmanın bu başlığında öncelikle kırtasiyecilik kavramının ne olduğu ortaya konulacak, Türk kamu yönetiminde kırtasiyecilik sorununun neden ve nasıl bir sorun halini aldığı ve günümüzdeki durumu değerlendirilecek ve devamında ise bu soruna ahlak ve adalet temelinde çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.9.3.1. Kırtasiyecilik Kavramı

Konuşma dilinde oldukça sık kullanılan ve popüler bir kavram olarak kırtasiyecilik, anlam belirsizliği yaşanan ve net bir tanımı bulunmayan bir yapıya sahiptir. Kavramın hem özel sektör hem de kamu yönetimi açısından kullanılıyor olması da bu belirsizliği artıran durumlardan biridir. Özellikle Türkiye’de uzun yıllardır şikayet edilen ve bir türlü giderilemeyen bir problem olarak varlığını koruması ise konuyu ayrıca önemli kılmaktadır. Lakin kırtasiyecilik kavramının net bir şekilde ortaya konabilmesi için tanımdan öte kamu yönetimindeki etkileri ile açıklamak gerekmektedir (Öztürk, 2002: 43).

Kamu yönetiminin olumsuz içerikli tanımlarından birini ifade eden kırtasiyecilik, genel bir ifade ile gereğinden çok kağıt, gereğinden çok imza anlamına gelmektedir. Başka bir ifade ile kırtasiyecilik, kararsızlık, hareketsizliğe neden olan gecikme anlamına gelmektedir. Halk dilinde ise kırtasiyecilik, kamu yönetiminin ağır ve etkisiz işlemesi anlamına gelmektedir (Sobacı, 2005b: 165-166). Yine kırtasiyecilik, gereksiz formaliteleri, devlet dairelerinde işlerin gecikmesini, basit bir evrakın dahi birçok kişi tarafından imzalanması ve bir yazının aynı daireye defalarca gidip gelmesini ifade etmektedir. Kırtasiyecilik, kamusal işlemleri formalitelere boğmak ve mevzuatın engelleyici kuralları arkasına sığınarak işlere ilgisiz kalmak ve işleri uzatmaktır. Aslında bir kurumun yönetilmesinde, idari kararların ve usullerin normalden daha üstün tutulması ve bunlara aşırı derecede bağlı kalınması zorunluluğunun konulması halinde ortaya çıkan yönetim türü kırtasiyecilik olarak adlandırılmaktadır (Tortop vd., 2010: 403).

Kırtasiyeciliğin ortaya çıkmasının temel nedenlerinden biri, kamu yönetiminin hizmet alan vatandaşların halihazırdaki mevzuat ve kurallara en uygun şekilde hizmetten yararlanmaları ve olası hataların en aza indirilebilmesi anlayışıdır (Turan, 2016: 172). Fakat kamu yönetimindeki işler ile ilgili kuralların çok fazla karmaşık olması, kamu yönetiminde işlerin geç yürümesine ve zaman zaman tıkanmasına neden olmaktadır. Çoğu zaman bir işlem için birden fazla kurumun uğraşması ve çok fazla belgenin düzenlenmesi gereği de karışıklık yaşanmasında ve işlemlerin gecikmesinde etkilidir. Bazen de aynı konu için birden çok kurumun yetkili kılınmış olması hem koordinasyonsuzluğa hem de zaman kaybına neden olmaktadır. Kamu yönetiminde yapılmak istenen işlemde ön koşullar, izinler, onaylar ve daha fazla istenen gereklilikler kamu yönetiminde kırtasiyeciliği artırmaktadır (Çulpan, 1980: 35).

Kırtasiyecilik bir taraftan kamu yönetiminin etkin bir şekilde çalışmasını engellemekte diğer taraftan ise vatandaşların ve özel sektörün kamusal hizmetlerden yararlanmasını geciktirmektedir (Tüğen ve Özen, 2011: 112). Çünkü kamu yönetimindeki bürokratik kurallar, personelin yetki kullanamaması ve dolayısıyla üst düzey yetkililere kadar evrakların çıkması, tüm işlemlerin evraklar üzerinden ve evrakların da hiyerarşik basamakları takip ederek neredeyse tüm kamu yönetimi yapısını dolaşması nedeniyle aşırı kuralcı ve ağır işleyen bir kamu yönetiminin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Kırışik, 2013: 287).

Kırtasiyecilik, yetki devrini engelleyerek, yetkinin bir yerde toplanması ile yürütülmesi anlayışına sahiptir. Kamu yönetiminde yetki devri ve imza yetkisinin devri genellikle çok sınırlı bir şekilde ve üst yönetimin kendi arasında gerçekleşmektedir. Çünkü genellikle üst düzey yetkililer yetki devrine pek sıcak bakmazlar. Bu durum üst yönetimin tüm gün alt kademelerden gelen evrakları imzalamalarına neden olmakta ve başka işlerle uğraşmalarına engel olmaktadır. Oysa bir yöneticinin önemli bir sermayesi olan “zaman” kavramının rutin işlere harcanması ve dolayısıyla kamu yönetiminin daha iyi hizmet üretmek için değerlendirilememesine ve sağlıklı kararların alınamamasına neden olmaktadır (Çukurçayır ve Sipahi, 2002: 37).

Özellikle kamu yönetiminin faydalı bir şekilde işlemlerini sağlamak için bütün düzenlemelerin öngördüğü kurallara uymak, bireyler için çeşitli ek maliyetlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dolayısıyla kırtasiyecilik, gerekli olan iş ve işlemler için harcanan para, zaman ve katlanılan diğer maliyetler açısından hem birey ve toplum için hem de iş dünyası için ciddi bir yük niteliğini almaktadır (Avşarbey, 2015: 1032).

Özetle kırtasiyecilik, kamu yönetiminin eylem ve işlemlerini sekteye uğratan, kamu yönetiminin amaçlarını gerçekleştirmesini geciktiren, vatandaşlar ile kamu yönetimi arasındaki ilişkilerde tıkanmalara neden olan temel problemlerden biridir. Böylesi önemli bir sorunun giderilmesi kamu yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde çalışmasına kapı aralayacaktır. Sorunun giderilmesinde ahlak ve adaletin rolünden önce Türk kamu yönetimi açısından kırtasiyeciliğin nasıl bir sorun olduğunun ortaya konması gerekmektedir. Dolayısıyla çalışmanın bir sonraki başlığında Türk kamu yönetiminde bir sorun olarak kırtasiyecilik açıklanmaya çalışılacaktır.

5.9.3.2. Bir Sorun Olarak Kırtasiyecilik

Türk kamu yönetiminin en önemli sorunlarından biri kırtasiyeciliktir. Kırtasiyeciliğin Türkiye’de ortaya çıkmasında, Tanzimat’tan beri kamu yönetiminde yaşanan merkezîyetçiliğin temel neden olduğu söylenebilir. Zira merkezîyetçilik, özellikle kamu yönetiminin işleyişini, sunulan hizmetlerin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini yavaşlatarak aşırı kuralcılığı ortaya çıkarmıştır (Ökmen ve Canan, 2009: 158).

Günümüzde vatandaşlar kamu yönetimi tarafından sunulan hizmetlerde kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılarak en kısa süre içerisinde, diğer bir ifade ile hızlı bir şekilde üretilmesini talep etmektedirler. Kamu yönetimi vatandaşların bu ihtiyaçlarına beklenen ölçüde cevap verebilmek için kamu yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde çalışabilmesi doğrultusunda çağdaş yönetim ilke, esas ve uygulamalarını hayata geçirmek durumunda kalmaktadır (Küçükyağcı, 2013: 23). Fakat Türk kamu yönetiminde en çok sorun yaşanan yönü kaynakların etkili bir şekilde kullanılması suretiyle etkin, verimli, kaliteli ve hızlı hizmet sunumunun gerçekleştirilememesidir. Tarihsel süreç içerisinde kuralcılığın aşırı bir boyuta ulaşması işlerin amacından uzaklaşmasına neden olmuş ve bu durum ise kamu personelinin içinde bulunduğu düzeni korumasını ve pasif kalmasını sonuç vermiştir. Tüm bu sonuçlar kırtasiyeciliği beraberinde getirmiş ve kamu yönetiminin çağdaş gelişmelerle uyumlu bir şekilde büyümesine engel olmuştur (Ökmen ve Canan, 2009: 158). Olumsuz etkilerinden dolayı Türk kamu yönetiminin kendisinden beklenen ölçüde faaliyet gösterebilmesi için kırtasiyecilik sorununun giderilmesi gerekmektedir.

Kamu yönetiminde verimli, hızlı ve tarafsız bir şekilde hizmet sunumunun gerçekleştirilebilmesi için önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde hareket etmek esastır. Ancak zaman içerisinde görev ve yetki dağılımlarında yaşanan dengesizlikler,

örgütsel yapının sürekli büyümesi, yönetimin sahip olduğu geleneksel anlayış, çalışma yöntemlerinde aşırı mevzuatçılık ve tutuculuk gibi nedenler kamu yönetiminde kırtasiyeciliğin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Çevikbaş, 2006: 281).

Bürokrasi kamu yönetimi açısından, kamusal hizmetler ile ilgili kaynakların planlanmasından, organize edilmesinden, ilgili kararların alınması ve kontrol edilmesinden birinci derecede sorumlu olan kurumdur. Kamu bürokrasisinden küreselleşme ve hızlı teknolojik değişimlerle vatandaşların beklentilerine uygun hızlı ve etkin hizmetlerin sunulması beklenmektedir. Oysa Türk kamu yönetiminin hantal ve iş göremeyen bir yapıda olması yönünde bir kanaat söz konusudur. Bu nedenle kamu yönetiminin yeni değişiklikler ve buna bağlı olarak değişen ve çeşitlenen ihtiyaçlara cevap verebilmesi için yeniden değerlendirilmesi ve eksiklerinin giderilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde kamu yönetiminin geleceğe yönelik yeni stratejiler ve vizyonlar geliştirmesi oldukça zordur (Gökçe ve Şahin, 2002: 2). Bu nedenle kamu yönetiminde öncelikli olarak kırtasiyecilik probleminin giderilmesi gerekmektedir.

Türk kamu yönetiminde kırtasiyeciliğin birçok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenleri; kamu yönetiminde amaç ve hedeflerin kesin olarak belli olmaması, yetki ve sorumluluk hatlarının açık ve uygun bir şekilde dağıtılmaması, kamu personelinin görevlerini bilmemesi, görevlerin birimler arasındaki dağılımının ve bölünüşünün uygun olmaması, iş yükü, iş gücü ve kaynaklar arasında bir dengenin bulunmaması, mükerrer çalışmaların önlenememesi ve gereksiz kırtasi usullerin vatandaşlara kolay hizmet sunumunu engellemesi ile yapılacak işlerin denetlenebilecek şekilde programlanmamış olması ve personeli korkutan bir mekanizma haline gelmesi şeklinde sıralanabilir (Aydın, 2017: 284-285; Gökçe, 1997: 19).

Türk kamu yönetimi, ayrıntılı kuralları ile zamana ve yeni şartlara uygun bir hale gelebilecek esnekliğe sahip değildir. Bu nedenle var olan mevzuat eskimekte ve dolayısıyla yeni kanun ve yönetmelik değişiklikleri gündeme gelmektedir (Gökçe ve Şahin, 2002: 14). Esasen bu durum kamu yönetiminin kuralcı bir yapıya sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu anlayış, ne kadar çok kural o kadar çok düzenleme düşüncesinin bir sonucudur. Kuralcılık, genel olarak yasaların çok ayrıntılı olarak düzenlenmesi ve yöneticilerin sorunlar ve olaylar karşısında inisiyatif kullanmamasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Aslında hem yönetsel hem de mali merkezîyetçilik, Türk kamu yönetimi sisteminin bütün zamanlarda kriz ve kargaşa içinde kalmasına, kırtasiyeciliğin artmasına, aşırı büyümeye ve zaman ve kaynak israfına neden olmuştur. Kamu personeli sorun yaşamamak için ve ortaya çıkacak sorunları engellemek için kuralların uygulanmasını öncelikli hale getirmişlerdir. Türk kamu yönetiminin işleyişinin ayrıntılı kurallara bağlanması ise kamu yönetimin işleyişini yavaşlatmakta, tembel yöneticilere mazeret kaynağı olmakta ve yetkilerin kötüye kullanılmasına ortam hazırlamaktadır (Eryılmaz, 2015: 305; Ökmen ve Canan, 2009: 158).

Türkiye’de kamu yönetiminin denetlenmesi de kırtasiyeciliğe neden olan önemli olgulardan biridir. Türkiye’de denetim, genellikle şekli unsurları ile ön olana çıkmakta ve bir çeşit törenciliğe neden olmaktadır. Bu durum ise kamu yönetiminin denetiminden çok, bürokratik işlemlerin artmasına ve kırtasiyeciliğe neden olmaktadır. Kamu personeli, kendisini denetimlerden koruyabilmek için mevzuatı genellikle lafzi olarak yorumlamakta ve hizmet verimliliği, amaç ve vatandaş talepleri gibi unsurları ikinci plana atmakta veya ihmal etmektedir. Aslında bu anlayış, Türk kamu yönetiminin vatandaş odaklı değil, kamu yönetimini vatandaşlara karşı koruma anlayışına göre düzenlenmesinden kaynaklanmaktadır (TEPAV, 2006: 58).

Türk kamu yönetiminde sorumluluktan kaçma da yönetimde kırtasiyeciliğe neden olan temel etkenlerden biridir (Özer ve Erdem, 2014: 120). Sorumluluktan kaçma, kırtasiyeciliğin neden olduğu kuralcılığın bir sonucudur. Çoğu kural, iş yapmak istemeyen ve sorumluluktan kaçmak isteyen kamu personeli için bir sığınma aracı olarak görülmektedir. Kamu personeli zaman zaman vatandaşlar karşısında “kanunlar böyle emrediyor, benim yapacağım bir şey yok” diyerek kendisini vatandaşlar karşısında temize çıkarma gayretine girmektedir (Eryılmaz, 2015: 305).

Kamu yönetimi devletin günlük olarak vatandaşa yansıyan yüzüdür. Dolayısıyla bürokrasi, vatandaşların gözünde devletin somutlaştığı noktadır. Yasaların, hükmet kararlarının, emir ve talimatların kağıt üzerinde kalmaktan çıkıp, vatandaşın günlük hayatına girmesidir (Eryılmaz, 2013: 25). Vatandaşlar için bu derece önemli olan kamu yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde işleyerek bir zulüm kapısı olmaktan çıkması gerekmektedir. Kuşkusuz kamu yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde işlemesi ise, araç, gereç, kaynak, yer ve zaman gibi unsurlarda savurganlığın önlenmesi ile mümkündür. “Bugün git, yarın gel” sloganı, vatandaşlar tarafından kamu yönetimini tanımlayan ilginç bir değer yargısıdır. Unutulmamalıdır ki devlet halk için vardır ve vatandaşlar tarafından düzenin sağlanması için örgütlenmiştir. Başka bir ifade ile halk devletin hizmetinde değil, devlet halkın hizmetinde olmalıdır. Konuya bu açıdan yaklaşınca, engelleyici ve hantal bir devlet yerine, yardımcı ve hızlı bir devletin varlığı kaçınılmaz olmaktadır (Gökçeer, 1997: 18).

Türk kamu yönetiminde oldukça önemli ve ciddi bir sorun olan kırtasiyecilik, kamu yönetiminin amaçları doğrultusunda ve vatandaş memnuniyeti ekseninde hizmet sunmasında kilit bir konuma sahiptir. Bu sorunun giderilmesi temelde kamu yönetiminin daha hızlı ve verimli çalışmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla çalışmanın bir sonraki başlığında Türk kamu yönetiminde kırtasiyecilik sorunu ahlak ve adalet temelinde değerlendirilecek ve ahlak ve adaletin sorunun giderilmesindeki rolü açıklanmaya çalışılacaktır.

5.9.3.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü

Kırtasiyecilik kamu yönetiminin yozlaşmasına neden olan önemli sorunlardan biridir (Aydın, 2017: 284). Aslında denilebilir ki, kamu yönetiminde kırtasiyecilik, yönetimi yozlaştırarak gayri ahlaki ve adaletsiz davranışlara itebilmektedir. Çevikbaş’a göre Türk kamu yönetiminin kırtasiyeci bir yapıya sahip olması, kuralcılık ve gizlilik içerisinde faaliyet göstermesi yolsuzlukların baş göstermesine ve yaygınlaşmasına neden olacak bir ortam oluşturmaktadır. Zira vatandaşlar bu kırtasiyeciliği ve hantallığı aşabilmek için kamu personeline çoğu zaman rüşvet verme yolunu tercih ederek yasalara uygun bir işlemin çabuklaştırılmasını istemektedir (2006: 278). Bu durum, gerçek amacı yönetimde objektifliğin sağlanması olan bürokrasinin, tam aksi sonuçlar ortaya çıkarmasına neden olmaktadır (Sezer ve Sarı, 2017: 212).

Kırtasiyeciliğin önlenmesi, kamu personelinin geniş bir takdir yetkisine sahip olması ile mümkündür. Çevikbaş’a göre kamu yönetiminde kuralların çok ayrıntılı düzenlenmesi kırtasiyeciliğe ve dolayısıyla işlemlerin gecikmesine neden olurken, geniş takdir yetkisi de keyfi uygulamalara ve kamu yönetiminin yozlaşmasına neden olmaktadır. Bu ikilemin giderilmesi ise, kamu yönetiminde hem geniş takdir hakkının var olması hem de etkili bir denetimin bulunması ile mümkündür. Ancak denetim mekanizmalarının genellikle seyrek ve sonradan işletilmesi, kamu yönetiminin yozlaşmasına engel olamamaktadır (2006: 271). Dolayısıyla buradaki dengenin nasıl kurulacağı konusunda ahlak ve adalet önem kazanmaktadır.

Kamu personeli, hükümet politikalarına uygun bir şekilde ve kamu kaynaklarının yönetimi konusunda vatandaşlarla bağ kurarak yetkilerini kullanırlar ve görevlerini yerine getirirler. Bu gücün keyfi kullanılmasının engellenmesi için ahlaki yükümlülükler bir denge unsuru olmaktadır (Usta, 2012: 24). Cooper'e göre kamu yararı kavramı, kamu yönetimi ahlakında personeli esas yükümlülüklerine yönlendiren ahlaki bir pusula işlevi görmektedir (Cooper, 2004: 399; Akt. Demirci, 2007: 214). Bu perspektif ile ahlak, kamu yönetiminde kırtasiyeciliğin önlenmesi için gerekli olan takdir yetkisinin kamu yararı doğrultusunda kullanılmasında temel etkidir.

Kamu görevlisinin ahlaki düşünebilmesi veya davranabilmesi onun kişiliğinin bir yansımasıdır. Bilindiği üzere kişilik, bireyin yeteneklerinin, karakterinin ve mizacının bir bileşimidir. Bu nedenle her kamu görevlisine sağlam bir karakter, değerler ve olumlu sağlıklı duygular kazandırmak, üst benliğini geliştirmek ahlaki açıdan yarar sağlayabilir. Tüm bu çabalar kamu personelinin ahlaki düşünebilme ve davranabilme yeteneğini geliştirecektir (Usta, 2012: 17) ve kamu yönetimindeki davranışlarını etkileyerek kırtasiyeciliğin önlenmesine katkı sağlayacaktır.

Türk kamu yönetiminde kırtasiyeciliğin önemli bir nedeni de, daha önce ifade edildiği üzere, kamu görevlilerinin sorumluluktan kaçmaları ve inisiyatif kullanmamalarıdır. Sorumluluk, adalet temelinde değer kazanan bir kavramdır. Topçu'ya (2015b: 42) göre adalet bir kuvvettir ve zulmün karşısında durulan sorumluluktan doğmaktadır. Kamu yönetiminde kırtasiyecilik sorunu, kamusal kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılmamasına ve vatandaşların kamu kurumları ile olan işlerin aksamasına ve gecikmesine neden olmaktadır. Bu durum hem kamu kaynaklarının israf edilmesi hem de vatandaşların işlemlerinin olması gerekenden daha uzun sürmesi açısından adaletsizliktir. Dolayısıyla sorumluluk duygusuna sahip bulunan bir kamu görevlisi adaleti icra etmek için kırtasiyeciliğe neden olabilecek davranışlardan da uzak duracaktır. Rawls'a göre toplumsal ve siyasal kararların tümü adalet ilkesine dayanmaktadır (Kılıç, 2014: 12). Adalet ilkesinin hakim olduğu bir kamu yönetiminde görevin gerektirdiği toplumsal ve siyasal kararların alınması ve gerekliliklerinin yerine getirilebilmesinde adalet kriteri olarak alınacağı için, kamu personeli sorumlulukları ile inisiyatif alabilecek ve kırtasiyecilik de azalmış olacaktır.

İnsan olabilmenin gerekliliklerinden en önemlisi ahlaken, vicdanen ve hukuken sorumlu olmaktır. Bu sorumluluklara sahip bulunan bir insan, hayatının tüm alanlarında haklarını kullanırken adaletten ayrılmamak zorundadır (Akdemir, 2010: 92). Çünkü Maverdi'ye göre dünyanın mamur olması ancak adaletle mümkündür (1982; 164). Kırtasiyecilik, kamu yönetimini başarısızlığa itmektedir. Oysa Kınalızade Ali Efendi, kamu kurumlarında başarının elde edilebilmesi için kamu görevinin adil bir şekilde yerine getirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (1990: 96).

İbn Rüşd'e göre adalete duyulan ihtiyacın temel nedeni, uygulamada karşılaşılan aksaklıklar ya da haksızlıklardır (2005: 160). Türk kamu yönetiminde mevzuattaki sorunlar, uygulamadaki aksaklıklar ve haksızlıklarla birleşince kırtasiyeciliğin kamu yönetimindeki varlık oranı daha da artmaktadır. Aslında kamu yönetiminin işlemleri, kamu görevlisine güvensizlik temelinde düşünüldüğünde, katı kurallar ile ağır biçimsel koşulların varlığı kaçınılmaz olmaktadır. Bu güvensizlik kamu yönetiminde hem merkezîyetçi bir anlayış ile işlerin kontrol edilmesine hem de yetki devrinde pasif davranılmasına neden olmaktadır. Kamu yönetiminde kırtasiyeciliği daha da artıran bu durumdan çıkış ise karşılıklı güven ilişkisi ile mümkündür. Bu güven ise kamu yönetimi açısından en yararlı ve en uyumlu seçenek hangisi ise, onun adaletli olarak benimsenmesi ve uygulanması ile mümkündür (Çulpan, 1980: 36; Çeçen, 1993: 31). Bu durum kırtasiyeciliğin kamu yönetimi üzerinde vatandaşlar nezdinde bıraktığı olumsuz

imajının giderilmesine ve kamu yönetiminde güvenin tesis edilmesine yardımcı olacaktır.

Türk kamu yönetiminde kırtasiyecilik sorununun çözümü için hem ahlak ve adaletin dışında hem de ahlak ve adaleti destekleyici farklı adımların da atılması gerekmektedir. Öncelikle kamu yönetiminde kırtasiyeciliğin asgari düzeyde tutulabilmesinin önemli bir yolu, yeni bir mevzuatın kabul edilmesi ile eski mevzuatın yürürlükten kaldırılmasıdır. Yine var olan ve dağınık halde bulunan mevzuatların da birleştirilmesi gerekmektedir. Zira birden çok mevzuatın varlığı kamu yönetiminde karmaşıklığa ve işlemlerin gecikmesine neden olmaktadır. Her iki durumda da mevzuatın şeffaflaştırılması ve anlaşılabilir bir hale getirilmesi gerekmektedir. Bu durum kamu yönetiminde kırtasiyeciliğin azalmasını sağlayacaktır (Ekici, 2006: 23-24).

Kamu yönetimi değişim dinamikleri arasında yer almaktadır. Denetim sisteminin de bu dinamikliğe bağlı olarak sürekli gelişmeye açık olması gerekmektedir. Denetimin, var olan kıt kaynakların en verimli şekilde kamu yararı için kullanılmasına ve refah seviyesinin artmasına yönelik yapılması gerekmektedir. Dolayısıyla kamu yönetiminin gelişme çabalarını etkisiz kılacak türden dar ve şekli resmi prosedür ve kuralların uygulanmasını teşvik eden, kamu yönetiminde kırtasiyeciliğin artmasına neden olacak uygulamalar yerine, çağdaş yaklaşımların benimsenmesi (Köse, 2015: 527) ve kamu yönetiminde kırtasiyeciliğin engellenmesine yönelik denetimlerin yapılması gerekmektedir.

Günümüz dünyasında gelişen teknolojiye faydalanmak da kamu yönetiminde kırtasiyeciliğin önlenmesinde etkili olmaktadır. Bu doğrultuda dijital devlet hizmetlerinin varlığı son derece önem taşımaktadır (Aktan, 2010: 188). Yönetimsel, toplumsal ve teknolojik değişimin hızlı seyrettiği günümüzde kamu yönetiminde ve kamu hizmetlerinin sunulmasında bilişim sistemleri önemli ölçüde kullanılmaktadır ve kullanılmalıdır. Bu çerçevede kamu yönetimi, bilişim alanındaki yeni eğilimleri takip etmeli ve bilişim çağının gerekleri ile bilişim toplumunun ihtiyaç ve isteklerini sunabilmelidir (Aydın, 2013b: 107). Bilişim sistemlerinin kamu yönetiminde kullanılması ile hizmetlerin elektronik ortamda verilmesi başta kağıt olmak üzere diğer tüm kırtasiye malzemelerinin kullanımını azaltacak, hizmet kalitesinin artmasını, devlet hizmetlerine hızlı ve kolay ulaşmayı ve hizmetlerde sürekliliği sağlayacaktır (Metin, 2012: 99). Dolayısıyla kırtasiyeciliğin engellenebilmesi için kamu yönetiminde web hizmetlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Lakin burada dikkat edilmesi gereken temel hususlardan biri vatandaşların bir bütün olarak gelişen teknolojiye faydalanmalarının sağlanabilmesidir. Aksi bir durum vatandaşların bir kısmının bu hizmetten faydalanmasını sağlarken bir kısmının ise teknolojik imkanları kullanamamalarına neden olabilecektir. Bu ise teknolojik gelişmelerden faydalanabilmede adaletsizliğe neden olur. Dolayısıyla kamu yönetimi bilişim sistemlerinin kullanılmasında yaşanan adaletsizliğin giderilebilmesi için tüm vatandaşların bu sistemlerden faydalanmasının sağlanması gerekmektedir.

Yapılan açıklamalar ışığında, Türk kamu yönetiminde hem yapısal anlamda hem de uygulamada yaşanan çeşitli sorunlar kamu yönetiminde kırtasiyeciliğe neden olmaktadır. Dolayısıyla kırtasiyecilik sorununun giderilebilmesi için hem yapısal hem de uygulamaya yönelik iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir. Türk kamu yönetiminde yapısal anlamda yapılacak iyileştirmelerde, var olan mevzuatların sadeleştirilmesi, mümkün mertebe mevzuatların birleştirilerek mevzuat çokluğunun neden olacağı karmaşıklığın engellenmesi, kamu personelinin görev, yetki ve sorumluluklarının net bir şekilde belirlenmesi ve katı ve çok ayrıntılı kurallar çerçevesinde kamu yönetiminin hizmet sunmasının engellenmesi gerekmektedir. Bu

doğrultuda mevzuat, vatandaşlar ile kamu yönetimi arasında adaleti sağlayıcı bir nitelikte hazırlanmalıdır. Kamu yönetimindeki uygulamalara yönelik yapılacak iyileştirmelerde ise kamu personeline ahlaki değerlerin kazandırılması gerekmektedir. Özellikle takdir yetkisinin kırtasiyecilik yerine kamu yararı amacıyla kullanılması için adaletin, bir sorumluluk olarak benimsenmesi gerekmektedir.

Kırtasiyecilik de dahil olmak üzere bu çalışma içerisinde incelenen Türk kamu yönetiminin sahip olduğu tüm sorunlar temelde kamu yönetiminin verimsiz bir şekilde çalışmasına neden olmaktadır. Oysa kamu yönetiminin temel amaçlarından biri vatandaşlara verimli bir şekilde hizmet sunmaktır. Öneminden dolayı Türk kamu yönetiminde verimsizlik sorununa ayrıca bir başlık açmak gerekmektedir. Dolayısıyla çalışmanın bir sonraki bölümünde Türk kamu yönetiminde verimsizlik sorunu incelenerek soruna çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.10. Yönetimde Verimsizlik Sorunu

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle verimlilik kavramı tanımlanacak, Türk kamu yönetiminin verimsizlik nedenleri üzerinde durulacak ve devamında ise Türk kamu yönetiminde verimsizlik sorunu ahlak ve adalet açısından incelenerek soruna çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.10.1. Verimlilik Kavramı

Yönetim alanının en önemli kavramlarından biri verimliliktir. Gerek yönetim biliminde gerekse kamu yönetimi disiplinde, verimlilik ve bu kavramlarla ilişkilendirilebilecek etkililik/etkenlik, ekonomiklik ve etkililik gibi kavramlar sıkça kullanılmaktadır. Bu kavramlar bazen yönetimin amacı, bazen araçları ve bazen de yapısal ve işlevsel olarak yönetimin harcı konumunda bulunmaktadırlar (Zengin, 2010: 77).

Verimlilik kavramı, literatüre işletme bilimi tarafından kazandırılmış bir kavramdır. Bu nedenle verimlilik ile ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında, içeriğin işletmecilik perspektifinden oluştuğu söylenebilir. Ancak son yıllarda verimlilik kavramı kamu yönetimi alanında da tartışılmaya başlanmıştır (Aydın, 2016: 236).

Verimlilik, önceden belirlenmiş bir amacı gerçekleştirmeye yönelik zamanı, emeği ve maddi kaynakları boşa harcamadan gösterilen çabayı ifade etmektedir. Bu tanıma göre verimlilik, her türlü amaca göre uyarlanabilecek geniş bir içeriğe sahiptir (Zengin, 2010: 78). Bu nedenle verimlilik ile ilgili birçok tanıma ulaşmak mümkündür.

Verimlilik, en genel anlamıyla girdi olarak kullanılan kaynaklar ile sağlanan çıktılar arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Tortop vd., 2010: 283). Diğer bir ifade ile verimlilik, az kaynak ile en fazla çıktıyı elde etmektir. Burada çıktı, örgütün amacı olan üretim, üretilen mal veya hizmettir. Girdi ise, sermaye, hammadde, emek, vergi ve diğer harcamalardır. Verimlilik, üretebilme yeteneği ile birlikte üretimde bir çoğalmanın da olması anlamına gelmektedir (Aydın, 2016: 237).

Bir başka tanıma göre verimlilik, bir birim ürünü, niteliğini düşürmeden en ucuza mal etmektir (Başaran, 2004: 257). Yine verimlilik, doğru olan işleri, doğru biçimde ve ekonomik bir çalışma ile gerçekleştirmek ve bunu bir yaşam biçimi olarak kabul etmek şeklinde tanımlanabilir (Koçel 2003, 198). Az masraf ve ekipman ile, az zamanda, az maliyetle ve az yorulularak, daha fazla üretim, daha kaliteli ürün veya düzeyli hizmet üretmek genellikle verimlilik ve verimli çalışmak olarak nitelendirilmektedir (Aydın, 2016: 237).

Verimlilik olgusu tüm yönetimlerin temel amaçlarından biri olarak kamu yönetimi içinde önemli bir olgudur. Aslında kamu yönetiminin temel amaçlarından biri kaynakların verimli bir şekilde kullanılmasıdır. Bu doğrultuda kamu yönetimi açısından verimlilik, devletin halka en uygun maliyetle hizmet sunmasını içeren, kamu yönetiminde kaliteli kamusal çıktıların üretilebilmesi için çaba harcanması ve çıktılarının politika üreticilerin amaçlarına uygun olmasını ifade etmektedir (Zengin, 2009: 14).

Verimlilik kavramı genellikle etkililik kavramı ile birlikte ele alınmakta ve neredeyse eşdeğer bir kavram olarak görülmektedir. Bu nedenle verimliliğin anlaşılabilmesi için etkililik kavramına da değinmek gerekmektedir. Etkililik kavramı verimlilik kavramını da içine alan daha geniş bir örgütsel başarı ölçütü olup, verimli olup olmadığına bakılmaksızın örgütün amaçlarına ulaşma derecesini ifade etmektedir. Kısaca iki kavram arasındaki fark, etkililik para, insan gücü ya da herhangi bir açıdan neye mal olursa olsun belirlenmiş hedeflere ulaşmayı öngörürken, verimlilik ise belirlenen amaçlara en az maliyetle ulaşmayı öngörmektedir (Aydın, 2016: 237). Bu nedenle kamu yönetiminde başarı, etkililik ve verimliliğin bir arada sağlanması ile yakından ilişkilidir.

Verimlilik, örgütün tüm giderler toplamı ile elde edilen çıktılar arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Yönetim sürecinde verimliliğin sağlanmasında yönetimin türü, planlama, örgütlenme, koordinasyon, uzmanlık ve işbölümü, zaman kaybının önlenmesi, denetim, eğitim, moral, çalışma yerinin fiziksel koşulları gibi birçok etken rol oynamaktadır. Özellikle kamu yönetiminde verimliliğin ölçülmesi, nicelik ve niteliğin denetlenmesine, başarının gösterilmesine, bütçe ve planların hazırlanmasına, hizmetin ne düzeyde sağlanacağına karar verilmesine ve personelin başarı değerlendirmelerine faydalı olmaktadır (Tortop vd., 2010: 283).

Kamu yönetiminin temel amaçlarından biri olan verimlilik, yönetimde yaşanan problemlerden dolayı henüz tam anlamı ile ulaşılamayan önemli bir amaçtır. Çalışmanın bir sonraki başlığında verimsizlik sorunu Türk kamu yönetimi açısından incelenecektir.

5.10.2. Bir Sorun Olarak Verimsizlik

Kamu sektörü, dünyanın en büyük ve en eski sektörüdür. Fakat bu sektörün çalışmaları ile ilgili şikayetler, neredeyse tüm ülkelerde giderek artmaktadır. Bu şikayetler tüm dünyada olduğu gibi Türk kamu yönetimi için de geçerli bir durumdur. Kamuoyunda hem genel yönetim hem de yerel yönetimler ile ilgili olumsuz düşünceler giderek artış göstermektedir. Özel sektörde gittikçe artan etkililik, verimlilik ve kalite gibi endişeler kamu yönetiminde henüz kendisini yeterince hissettirememektedir. Oysa kamu yönetiminin verimli ve etkili çalışarak kaliteli hizmet sunması tüm ülke ekonomisini ve özel işletmeleri doğrudan etkilemektedir. Ulaştırma ve haberleşme hizmetlerinin gelişmesi, eğitim ve sağlık hizmetlerinin yeterli düzeyde yerine getirilmesi, güvenlik hizmetlerinin sürat ve niteliği, yerel yönetim hizmetlerinin yeterliliği, diğer sektörlerin başarısında büyük ölçüde etkili olabilmektedir (Aydın, 2016: 239-240). Dolayısıyla günümüzde yönetim ilkelerinin başında verimli çalışma ve bunu sağlayacak verimlilik unsuru gelmektedir.

Kamu yönetiminde verimliliğin sağlanabilmesi amacıyla birçok teori ve yaklaşım bulunmaktadır. Esasen kamu yönetimi ile ilgili yeni teori ve yaklaşımların ortaya çıkmasının temel nedenini genellikle verimlilik kaygısı oluşturmaktadır. Bir teori veya bir yaklaşımın verimliliği sağlamada yetersiz kalması veya bu anlamda eleştirilmesi her zaman yeni bir teorinin ya da anlayışın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle yeni kamu yönetimi ve yönetişim gibi yaklaşımların ortaya

çıkmasının arka planındaki amaçlardan biri de hizmetlerde verimliliğin sağlanmasıdır (Aydın, 2016: 235-236). Günümüz kamu yönetiminde ortaya çıkan yeni yaklaşımların temel amacı da kamu yönetiminde verimliliğin sağlanmasıdır. Zira yönetimde sonuca yönelme ve performansın artırılmasının temel koşulu verimli bir yönetim yapısının oluşturulmasıdır (Turan, 2016: 299).

Günümüzde kamu yönetiminin faaliyetleri değişen toplumsal yapı ile birlikte çeşitlenmiş ve artmıştır. Kamu yönetiminin faaliyetlerinde meydana gelen bu artış harcamaların da artmasına neden olmuştur. Bu durum yönetsel personelin çoğalmasını ve uzmanlaşmaya daha çok ihtiyaç duyulmasını gerekli kılmıştır. Yönetsel örgütlerin verimliliği ile ilgili bazı esasların yönetim sisteminde kazandığı önem bu gelişmelerden kaynaklanmaktadır (Aydın, 2016: 238). Buna rağmen günümüzde sosyal hayatın her aşamasında var olan ve ülkelerin özelliklerine göre vatandaşların kendisinden bir şeyler beklediği yönetim, eylem ve işlemlerinde etkinliğini ve verimliliğini giderek yitirmektedir. Dolayısıyla halkın kamu yönetiminde daha iyi bir şekilde faydalanmasını sağlamak amacıyla devlet kaynaklarının daha verimli kullanılması ve kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde sunulması için yönetimin iyileştirilmesi gerekmektedir (Aydın, 2017: 291; Polatoğlu, 2003a: 16).

Türk kamu yönetiminde verimsizlik sorununun temelinde yatan nedenler çok farklı olmakla birlikte, kamu yönetiminin genel özellikleri, yönetim kültürü, toplumsal ve ekonomik gelişmişlik düzeyi, teknolojik gelişmelerden yeterince yararlanamamak, hukuki ve ekonomik alt yapının oluşturulamaması ve toplumsal bilinç gibi birçok faktörden bahsedilebilir (Bulut ve Kahraman, 2010: 342).

Aslında Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunlar verimsizliğin temel nedenleridir. Bu çalışmada incelenen sorunlar çok genel bir şekilde verimsizlik açısından değerlendirildiğinde; Türk kamu yönetiminin merkezî yapıdan dolayı her türlü hizmet ile ilgili yetkinin merkezde toplanması ve dolayısıyla hantallaşması ve bürokratikleşmesi; Türk kamu yönetiminde meşruiyet probleminin giderilememesi sonucu yönetimin vatandaşlar nezdinde sorgulanması ve verimsiz bir yapı olarak nitelendirilmesi; personel yönetimi ile ilgili sorunlardan dolayı yönetimin en önemli unsuru olan insan unsurunun yeterince iyi değerlendirilememesi ve personel sayısının verimlilikle bağlantılı bir şekilde düşünülüp sürekli artırılması; yönetimde insan hakları ile ilgili sorunların kamu personelinin motivasyonunu etkilemesi; Türk kamu yönetiminde halka karşı hesap verebilirliğin olmaması nedeniyle kamu yönetiminin vatandaşlar için çalışmak yerine başına buyruk hareket edebilmesi; denetim sisteminde yaşanan problemler ile denetimin verimlilik açısından icra edilmemesi; yönetimde yozlaşma ile ilgili problemlerden dolayı işlerin gecikmesi, bireysel menfaatlerin kamusal menfaatlerden önce tutulması ve özellikle kayırmacılığın liyakate tercih edilmesi gibi sorunlar, kamu yönetiminin verimsizleşmesine neden olmaktadır. Türk kamu yönetiminde daha önce değinildiği için özet niteliğinde sunulan bu problemler esasen verimliliğin sağlanmasının önündeki en büyük engellerdir. Diğer bir ifade ile sayılan nedenler kamu yönetiminin verimsizleşmesinde doğrudan etkili olmaktadır. Dolayısıyla kamu yönetiminde etkinliğin ve verimliliğin sağlanabilmesi için öncelikle bahsedilen sorunların giderilmesi gerekmektedir.

Türk kamu yönetiminde verimsizliğin nedenleri olarak sayılan sorunlar haricinde, yönetimde yaşanan gayri ahlaki ve adaletsiz davranışlar da kamu yönetiminin verimsizleşmesine neden olmaktadır. Çünkü, genel ifade ile, kurum içerisinde yaşanan gayri ahlaki ve adaletsiz davranışlar, kamu personelinin motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla çalışmanın

bir sonraki başlığında Türk kamu yönetiminde verimsizlik sorunu ahlak ve adalet temelinde değerlendirilerek soruna çözüm aranmaya çalışılacaktır.

5.10.3. Sorunun Giderilmesinde Ahlak ve Adaletin Rolü

Verimlilik kavramı ahlak ve adalet ile yakından ilişkili bir kavramdır. Çünkü ahlakın ve adaletin gözetilmediği bir yönetimde öncelikle “hak” kavramı zayıf olmakta, hiçbir şey olması gereken yerde olmamakta ve dolayısıyla amaçlara ulaşmak imkansızlaşmaktadır. Esasen kamu yönetiminin verimliliği ile ahlak ve adaletin ilişkisi daha çok insan unsuru ile ön plana çıkmaktadır. Zira günümüz dünyası teknik açıdan hangi seviyede olursa olsun, yakın gelecekte, planlanan ve toplumu belki de daha ileri götürecek olan temel olgu insan ve insan ilişkileridir. Platon’a göre devlette adaletsizlik, çalışanların kendi aralarında kurdukları ilişkilerde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla verimliliğin sağlanabilmesi için hem bu ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinin hem de kamu yönetiminde ahlak ve adaletin varlığının verimliliğe etkisi yadsınamaz derecede önemlidir (Diken, 2006: 41; Platon, 2016: 87).

Gazali’ye göre insanların birbirleriyle ilişkilerinde adalet önemli bir yere sahiptir. İnsanların birbirleri ile ilişkileri, aldatma ve aldatma arasında durmaktadır. Bu ilişkilerde adalet, bir kimsenin bir şey verirken karşısındakine hakkı olanı vermesi ve bir şey alırken de hakkı olanı almasını ifade etmektedir (2010: 74). Adaletin sağlanamadığı bir yönetimde hak kavramı zayıf edilmektedir. Böyle bir yönetimde hiç kimsenin hakkı korunamayacağı gibi, yönetimde zulüm ve haksızlıklar baş gösterir. Oysa adalet, devleti ayakta tutan en önemli umdelerden biridir. Halkın kendi içinde huzurlu olması, halk ile devlet arasındaki ilişkilerin sağlıklı yürütülebilmesi, saadetin temini, insanların barış içinde yaşayabilmeleri için sağlam bir adalet mekanizması bütün devirlerde vazgeçilmez bir unsurdur (Pazarlı, 1980: 319; Maverdi, 2000: 86).

Defterdar Sarı Mehmet Paşa, tüm yönetici ve memurlar dahil olmak üzere kamu kurumlarında çalışan bireylerin kişilikleri üzerinde çokça durmuş, memurların ahlaki kusur ve zayıflıklarını derinden hissetmiş ve yaşadığı çağda devletin gerilemesinin temel nedenlerinden birisini çalışanlardaki ahlaki yozlaşmaya bağlamıştır. Onun kamusal düzen için kullanmış olduğu formül, “Sultanlık ancak devlet adamları ile, devlet adamları ancak mal ile, mal bayındırlık ile, bayındırlık da ancak adalet ve iyi yönetimle olur” şeklindedir (1969: XII; 76). Bu formül sadece kamusal düzenin değil, verimli bir kamu yönetiminin de temel kriteridir. Çünkü bu formül, yönetimin davranışlarından toplumsal ve ekonomik anlamda kalkınmaya kadar uzanan geniş bir formüldür.

Kamu personelinin toplum ile ilgili önemli görevleri ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bu doğrultuda kamu personeli temelde yasaların uygulanmasından, demokrasiyi korumaktan, topluma hizmetten, kamusal kaynakların korunmasından sorumludurlar (Yüceol, 2014: 32). Bu sorumlulukların yerine getirilmesinde ahlak, toplum ile kurum arasında bir denge unsuru olmakta ve verimli bir hizmetin sunumu sağlanabilmektedir. Özellikle kamu personelinin bu sorumluluklar çerçevesinde kurum içerisindeki çalışma alanını oluşturan görevler, hizmetler, ceza ve ödüller, fırsatlar, ücretler, terfiler, statüler, vb. olguların çalışanlar arasında paylaşımı ve kurum içerisindeki uygulama biçimleri adalet algısını etkilemektedir. Dolayısıyla çalışanlarda göreve yönelik olumlu davranışlar oluşturma ve personeli kurumsal amaçlar doğrultusunda istekli kılmak için adaletli bir örgütsel düzen ortamı oluşturmak gerekmektedir (Bağcı, 2016: 342). Kınalızade Ali Efendi devlet yönetiminde adaletli bir düzen için gerekli olan şartları sıralarken, herkese eşit muamelede bulunmak, herkese

liyakat ve istidadına göre davranmak ve herkese istihkak ve istidadına göre ihstanda bulunmak gerektiğini ifade etmiştir (2016: 446-454). Kamu yönetimi içerisinde adaletin tesis edilmesi açısından oldukça önemli olan bu ilkelerin hayata geçirilmesi, kamu yönetiminde ahlaki bir kültürün oluşturulmasında ve dolayısıyla görevsel sorumlulukların en iyi şekilde yerine getirilmesinde oldukça etkilidir.

Kamu yönetimindeki tüm ilişkiler belli kurallara göre yürütülmektedir. Bu kurallardan bir kısmını yasal düzenlemeler oluşturmakla birlikte yasal düzenlemeler her zaman yeterli olmamaktadır. Dolayısıyla yasaların yetersiz kaldığı alanlarda çalışma yaşamını yönlendiren ve düzenleyen yegane güç ahlaktır. Ahlaka dayalı bir yönetim anlayışı, kurumun başarısı için belirlenmiş olan standartlar çerçevesinde iş görmeyi, ahlak ve adalet gibi temel değerlerden her ne şekilde olursa olsun sapmamayı savunmaktadır (Usta, 2010: 169; Uluğ, 2013: 160). Böyle bir yönetim anlayışında “nasıl mutlu olabilirim” değil, “benden istenilen ve beklenen nedir” sorusu önem taşımaktadır. Farabi'nin de ifade ettiği üzere demokratik bir yönetimde yönetimin başarısını halkın istekleri belirlemektedir. Yani demokratik bir yönetimin başarısı, halkın isteklerini ne derece uyguladığı ile yakından ilişkilidir. Halkın istekleri ise yönetimde demokrasinin gereği olarak kamu yararının ön plana çıkarılması ile sağlanabilir. Toplumsal yaşamda ise kamu yararı, ancak adalet ilkesi çerçevesinde düşünüldüğü zaman başarı elde edilebilir. Çünkü adalet kavramına amaç olarak bakıldığı zaman, toplumda özlemi çekilen, gerçekleşmesi istenen, gerçekleşmesine karşı çıkılan, değişmesi istenen tüm kararlar, davranışlar ve işlemler adalet çerçevesi içinde yer almaktadır (Aktan, 2009: 44; Bayraklı, 2016: 112; Çeçen, 1993: 22).

Türk kamu yönetiminde personel sayısı ve sağlanan ödeneklerin sürekli artmasına rağmen hizmette gereken düzeyde verimlilik ve etkililik sağlanamamaktadır. Bu, hizmeti sunmakla görevli bulunan ve yönetimin de temel unsuru olan personelin motive edilmemesi anlamına gelmektedir. Gerçekten sayısı ne kadar olursa olsun motive edilmeyen personel, zamanla başarılı ve üretken olmadığı hissine kapılmakta ve dolayısıyla tatmin derecesi ve verimliliği olumsuz yönde etkilenmektedir. Dolayısıyla verimliliğin sağlanabilmesi için personelin motive edilmesi veya maddi-manevi açıdan özendirilmesi önemli bir konudur (Aydın, 2017: 291-292).

Motivasyon, bireyin işini veya görevini isteyerek ve istediği şekilde yapabilme gücüdür. Motivasyon “hedefe yönelmiş davranış”ı ve motive edilmiş kişi ise, “net bir şekilde tanımlanmış hedefleri olan ve bu hedeflere ulaşmada gerekli olan eylemleri yerine getiren kişi”yi ifade etmektedir. Kamu yönetiminde bireyin motivasyonunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyen birçok husus bahsedilebilir. Motivasyonu olumlu veya olumsuz olarak etkileyen bazı hususlar; ücret ve sosyal haklar, çalışma ortamı, kurum içi ve halkla ilişkilerin iyi olması ve ödüllendirme ile takdir etme olarak sayılabilir (Aydın, 2017: 292).

Kamu personelinin motive edilmesinde sayılan hususlar ile birlikte adaletin de etkisi büyüktür ve aslında motivasyonu etkileyen birçok neden de adalet ile ilgilidir. Adalet ve motivasyon üzerine kamu yönetimi ve diğer disiplinlerde yapılan araştırmalar da bu durumu göstermektedir (Tanrıverdi vd., 2017; Sökmen vd., 2013; Öztürk ve Dündar, 2003). Esasen adalet, sosyal bir olgu olarak bireylerin hem sosyal hem de örgütsel yaşamlarında bulunmakta ve onları etkilemektedir. Özellikle kurumsal anlamda hem personelin davranışlarını düzenleyen hem de onları motive ederek kurumsal başarının artmasını sağlayan önemli bir kavramdır. Zira kurum içerisinde bir çalışanın ulaştığı sonuçlar, hak etme yönündeki gayretiyle diğerlerinin hak etmiş oldukları sonuçları ne ölçüde elde edebildikleri arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bir

kamu görevlisinin, diğer görevlilerin hak ettikleri şeyi aldığını görmesi, çalışan motivasyonu açısından son derece önemlidir (Bıyıkbeyi, 2015: 6; İyigün, 2012: 76).

Kamu yönetiminde verimliliğin sağlanabilmesinin en önemli unsurlarından biri de kamu personelinin yetenekleri ve bilgisinin gerektirdiği işleri yapmasıdır. Türk kamu yönetiminin en önemli sorunlarından birisi işe alınan personelin hiç alakasız bir görevi icra etmesidir. Kamu yönetiminde genellikle işe alımlar sonrasında, hangi kademe boşluk varsa personel oraya yerleştirilmekte ve görevini icra etmesi beklenmektedir. Oysa İbn Rüşd, devletin bekasını ve halkın mutluluğunu bireyin doğasına uygun olan işi yerine getirmesine bağlamıştır (2005: 46). Bu durum adalete aykırı bir davranış olarak değerlendirilebilir. Zira Platon adaleti, her insanın doğasına uygun olan iş ile meşgul olması olarak tanımlamıştır (2016: 193). Bu doğrultuda denilebilir ki, kamu yönetiminde görevlerin en iyi şekilde icra edilebilmesi ve verimliliğin sağlanabilmesi için işe alımlarda ve görevlerin dağılımında, görevin gerektirdiği kriterlerin dikkate alınması gerekmektedir.

Maverdi, kamu yöneticilerinde bulunması gereken genel özellikleri, her yönü ile adil olmak, görevini icra ederken ahlaklı davranışlarda bulunmak, görevi ile ilgili gerekli bilgiye sahip olmak ve görevi kötüye kullanmamak şeklinde sıralamıştır (1994: 71). Aslında bu ilkeler kamu yönetiminin görevlerini en iyi şekilde icra edebilmesi için gereken temel ilkelerdir. Zira bu şartların kendisinde bulunmadığı bir kamu personeli, vatandaşlar için gerekli olan hizmetlerin sunumunda verimli olamaz.

Adil bir insanın üstün nitelikleri sadece kendisinin yararlandığı şeyler değildir. Adil insanın sahip olduğu ahlaki vasıflar kendisinden çok topluma yararlı olan veya toplumun daha fazla yarar elde ettiği şeylerdir (Akıllıoğlu, 2013: 51). Burada etkili olan kamu görevlilerinin hizmet sunma sürecinde eylem ve davranışlarına yön veren yasa, emir ve kural gibi zorlayıcı dış baskılar değil, içselleştirilmiş değerler, ilkeler ve tutumlardır. Dolayısıyla kamu görevlileri de bu anlayış doğrultusunda birer ahlaki temsilci olarak bu değerleri gözetmek ve görevlerine uygun davranmak durumundadır (Apa ve Öktem, 2014: 72).

Ahlak ve adalet açısından duyarlı olan kamu personelinin sadece görevlerini layıkıyla yerine getirmesi değil, vatandaşların gereksinim, istek ve beklentileri doğrultusunda kamu hizmetlerinin rolünü yeniden kavramsallaştırmaları çok önemlidir. Bu süreçte kamu personelinin nesnel sorumlulukların veya biçimsel, hiyerarşik, yasal bir bakış açısının ötesinde kamu hizmeti sürecini içsel ve toplumsal bir duyuşla irdelemeleri, öneriler geliştirmeleri ve bunların hayat bulması için çaba göstermeleri temel bir beklentidir. Bu durum kamu personelinin kamu görevine karşı özel bir sorumluluk duyması anlamına gelmektedir. Burada hiyerarşi veya yasal düzenin çiğnenmesi değil, vatandaşlar lehine geliştirilmeleri için samimi bir çaba sarf edilmesi söz konusudur (Yıldırım, 2014: 84). Kamu personelinin bunu başarabilmesi ise yönetimin verimliliğine olumlu katkı sağlayacaktır.

6. SONUÇ ve TARTIŞMA

Vatandaşlara hizmet sunma noktasında oldukça önemli bir olgu olan kamu yönetimi, vatandaşların istek ve beklentilerine cevap verebildiği ölçüde başarılı olabilmektedir. Kamu yönetiminin başarılı bir şekilde hizmet sunabilmesi ise sorunsuz bir şekilde işlemesine bağlıdır.

Türk kamu yönetimi kendi içerisinde birçok sorunu barındırmaktadır. Bu sorunların giderilebilmesi için tarihsel süreç içerisinde birçok düzenleme ve çalışma yapılmış lakin başarılı olunamamıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren oluşturulan yerli ve yabancı raporlar, 1960'lardan sonra planlı döneme geçilmesi ile birlikte oluşturulan MEHTAP ve KAYA gibi önemli ve geniş kapsamlı projeler, beş yılda bir hazırlanan ve günümüzde de varlığını sürdüren kalkınma planları gibi çalışmalar kamu yönetiminin sorunlarının giderilmesinde yetersiz kalmıştır. Yine özellikle 2000'lerde yerel yönetim yasaları başta olmak üzere yapılan yasal değişiklikler, kamu yönetiminde ahlaki bir kültürün oluşturulması için çıkarılan kanunlar ve var olan kanunlardaki değişimler de kamu yönetiminin sorunlarından arındırılmasında yetersiz kalmıştır. Aslında kamu yönetiminin sorunlarının giderilmesi amacıyla yapılan bu çalışmaların oldukça etkili olduğu söylenebilir. Özellikle 2000'lerden sonra yapılan düzenlemeler incelendiğinde, kamu yönetimi için oldukça önemli oldukları görülmektedir. Lakin genellikle uygulamada karşılaşılan sorunlardan dolayı yapılan düzenlemelerin başarısız olduğu görülmektedir.

Özetle ifade etmek gerekirse Türk kamu yönetimi ile ilgili birçok düzenleme bulunmakla birlikte, yönetimin sahip olduğu sorunların günümüzde varlığını hala devam ettiriyor olması, sorunlara farklı bir bakış açısı ile bakılmasını gerekli kılmaktadır. Bu bakış açısı ise yapılan bu çalışmada ahlak ve adalet olarak belirlenmiştir.

Ahlak ve adalet hem bireysel anlamda hem toplumsal anlamda yetkinliğe ulaşmada, düzenin sağlanmasında, mutlu bir insanın ve toplumun inşasında, bireysel ve toplumsal sorunların giderilmesinde oldukça etkili kavramlardır. Bu kavramlar insanlara özgü kavramlar olmanın yanı sıra insanların kendi ihtiyaçlarını gidermek amacıyla oluşturmuş oldukları devlet ve nihayetinde kamu yönetimine de özgü kavramlardır. Yani adalet ve ahlak, kimi zaman bireylere kimi zaman da devletlere ait değerlerdir. Dolayısıyla ahlak ve adaletin bulunduğu bir kamu yönetiminde düzen sağlanacak ve bu durum sorunsuz bir kamu yönetiminin oluşumuna katkı sağlayacaktır.

Şüphesiz Türk kamu yönetiminde ahlaki bir iklimin oluşturulması ve etik kodların kamu yönetimine hakim kılınması hususunda yapılmış yasal düzenlemeler bulunmaktadır. 2004 yılında çıkarılan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun ile Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik bu alanda oldukça etkili olmuştur. Lakin ilgili kanunun tam anlamı ile uygulanamaması nedeniyle yeterince başarılı olmadığı görülmektedir. Ayrıca ilgili kanunun ve yönetmeliğin birçok etik ilkeye aynı oranda dikkat çekmesi özellikle adalet gibi önemli bir olgunun ön plana çıkmasını engellemekte ve üzerinde yeterince düşünülmemesine neden olmaktadır. Oysa adalet, günümüzde dahil olmak üzere tüm tarihsel dönemlerde ve söylemlerde temel erdem olarak kabul gören, düzenin sağlanmasında yegane güç olarak ifade edilen bir fazilettir. Adaleti kendisinde barındırmayan bir bireyde, toplumda ve yönetsel bir kurumda diğer bütün erdemler önemini yitirmektedir. Dolayısıyla adalet, üzerinde durulması ve kamu yönetiminde öncelikli olarak var kılınması gereken yegane erdemdir.

Yapılan bu çalışmada “Türk kamu yönetiminin sorunlarının çözümünde ahlak ve adaletin büyük rolü vardır” hipotezi doğrultusunda Türk kamu yönetiminin sahip olduğu sorunlar incelenmiştir. Çalışmada ahlak ve adaletin kamu yönetiminin sahip olduğu sorunların giderilmesi konusunda etkili olabileceği ile ilgili birçok sonuca varılmıştır. Bu sonuçlar her bir sorun için ayrı ayrı değerlendirilmesi ve ortaya konması gereken önemli sonuçlardır. Bu nedenle çalışmada elde edilen bulgular her bir sorun için özet niteliğinde değerlendirilerek çözüm önerisi olarak sunulacaktır.

Türk kamu yönetiminin tarihsel olarak sahip olduğu merkeziyetçilik-yerelleşme sorunu incelendiğinde, sorunun genel anlamda idari görev bölüşümü, mali kaynak tahsisi ve denetim hususlarında yaşandığı görülmektedir. Burada adalet kavramı önem kazanmaktadır. Temelde hak edene hakkının verilmesi olarak tanımlanan adalet, merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki ilişkilerin boyutunu ortaya koymaktadır. Türkiye’de yerel yönetimler yasal olarak özerk bir yapıda bulunmalarına rağmen merkezi yönetimin bir uzantısı, icracısı gibi faaliyet göstermektedirler. İlk olarak çözülmesi gereken sorun merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki gelir dağılımında adaletin sağlanmasıdır. Zira Türkiye’de gelirlerin büyük bir kısmı merkezi yönetimin elinde bulunmaktadır. Yerel yönetimlere tanınan görevler fazlaca olmasına rağmen özellikle mali anlamda yeteri kadar özerk olmadıkları için merkezi yönetime ihtiyaç duymakta ve bu durum yerel yönetimlerin yerine getirmesi gereken görevleri zamanında ve verimli bir şekilde icra etmelerine engel olmakta veya hiç yapılmamasına neden olmaktadır. Dolayısıyla öncelikle merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasında görevleri ile orantılı olarak, yani adaletli bir kaynak tahsisinin yapılması gerekmektedir. İkinci olarak yerel yönetimler ile merkezi yönetim arasındaki görev paylaşımının net ve adaletli bir şekilde yapılması gerekmektedir. Bunun yapılmaması ya yerel yönetimlerin kapasitesinin üzerinde bir göreve sahip olmasına ya da merkezi yönetimin kendi alanına girmeyen işlerle uğraşmasına neden olmaktadır. Böylesi bir durum kamu yönetiminin verimsizleşmesine neden olan ve giderilmesi gereken temel bir sorundur. Son olarak Türkiye’de merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerinde uyguladığı vesayet denetiminde sorunlar yaşanmaktadır. Türkiye’de idari vesayet çok geniş yorumlanabilen ve sınırları kesin olarak belirtilmemiş bir denetim türüdür. Bu durum vesayet yetkisinin amacı dışında kullanılmasına neden olabilmektedir. Öncelikle vesayet denetiminin sınırlarının tam olarak belirlenmesi ve denetimlerin kanunlar çerçevesinde yapılması gerekmektedir. Bu durum, adaletin gereğidir. Zira Aristoteles’in ifadesiyle adalet, yasaya uygun olan şey olarak tanımlanmıştır.

Türk kamu yönetiminde diğer bir önemli sorun, meşruiyet sorunudur. Meşruiyet hem ahlak ile hem de adalet ile yakından ilişkili bir kavramdır. Meşruiyetin ahlak ile olan ilişkisi toplumsal ahlak anlayışı boyutuyla ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki toplum, sahip olduğu ahlak anlayışı doğrultusunda yönetimi meşrulaştırmakta veya gayri meşru olarak değerlendirmektedir. Burada toplumun ahlak anlayışı ile orantılı bir şekilde faaliyet gösteren kamu yönetiminin meşru kabul edileceği çıkarımı yapılabilir. Dolayısıyla meşruiyet ahlak ile şekillenen bir olgudur. Meşruiyetin adalet ile olan ilişkisi ise, doğrudan adaletin kendi doğasından kaynaklanmaktadır. Adaleti kendi içerisinde barındırmayan bir yönetim, toplum tarafından meşru görülememektedir. Yani adalet meşruiyetin kaynağı olmakla birlikte meşruiyete anlam katan bir değerdir. Türk kamu yönetiminde meşruiyetin temel kaynağını hukuk devleti ilkesine bağlılık veya hukuk kuralları çerçevesinde hareket etmek oluşturmaktadır. Bu nedenle meşruiyetin adalet ile olan ilişkisi, günümüz modern dünyasında, hukuk ile olan ilişkisi ekseninde değerlendirilmelidir. Hukukun temelini ve varlık nedenini oluşturan adalet, hukuk kuralları yoluyla toplumsal hayata nüfuz etmekte ve yönetimin yasalar çerçevesinde

yaptığı eylem ve işlemleri meşrulaştırmaktadır. Dolayısıyla kamu yönetiminin meşruluğu hukuk kurallarının meşruluğu ile yakından ilişkilidir. Yine kamu yönetiminin eylem ve işlemlerini gerçekleştirebilmesi için elinde güç kullanma yetkisi bulunmaktadır. Bu güç Türk kamu yönetiminde tarihsel süreç içerisinde baskı ve meşrulaştırma aracı olarak kullanılmıştır. Lakin unutulmamalıdır ki, kamu yönetiminin sahip olduğu gücü meşrulaştırmasının yegane yolu baskı ve zor kullanmak değil, o gücü adalet doğrultusunda kullanmasında saklıdır. Yapılan açıklamalardan hareketle söylenebilir ki, Türk kamu yönetiminde ahlak ve adaletin hakim kılınması, yönetimin toplum nezdinde meşrulaşmasında etkili olacaktır.

Türk kamu yönetiminde diğer bir önemli sorun kamu personel yönetimi ile ilgili sorunlardır. Yapılan çalışmada Türkiye’de etkili ve verimli bir kamu personel yönetiminin önündeki temel sorunlar, iyi bir personel rejiminin olmaması, liyakat ilkesinin yeterince işletilmemesi, bilimsel bir sınıflandırmanın yapılmaması, kariyer ilkesinin yeterince uygulanmaması ve ücret politikasında yaşanan problemler şeklinde belirtilmiştir. Bu sorunlar ahlak ve adalet temelinde incelenmiştir. İlk olarak kamu personel yönetimi mevzuatının küresel örnekler çerçevesinde yeniden ve günümüz ihtiyaçlarına uygun bir şekilde oluşturulması gerekmektedir. Günümüz ihtiyaçlarına cevap verebilir bir mevzuat adaleti gerektirmektedir. Zira adalet, hakkaniyet temelinde ihtiyaca uygunluğu ifade etmektedir. Bu nedenle kamu personel yönetimi ile ilgili olarak ilk yapılması gereken şey, adaletli bir kanunun hazırlanıp uygulanmasıdır. İkinci olarak, liyakat ilkesine işlerlik kazandırılmalıdır. Liyakat, ahlak ve adaletin gereği olarak kamu yönetiminde insan unsurundan verim elde edilmesinin en temel kriteridir. Kamu personelinin kendilerine tevdi edilen görevleri başarılı bir şekilde yerine getirmeleri, o işe layık olup olmadıkları ile yakından ilişkilidir. Adaletin ve ahlakın olmadığı bir kamu yönetiminde liyakat ilkesi uygulanamamakta ve kamu yönetiminin amaçları doğrultusunda verimli bir şekilde faaliyet göstermesi engellenmektedir. Dolayısıyla kamu yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde çalışabilmesi için ahlak ve adaletin veya bu kavramların en güzel tezahür şekli olan liyakat ilkesinin mutlaka uygulanması gerekmektedir. Üçüncü olarak, adil bir sınıflandırılmanın yapılması gerekmektedir. Kamu görevlilerinin bazılarının aynı koşullarda aynı işi yapmalarına rağmen farklı sınıflarda bulunmaları ve eşit haklara sahip olmamaları Türk kamu personel sisteminin ciddi bir problemidir. Bu durum aynı zamanda adaletsiz bir sistemi ifade etmektedir. Dolayısıyla yapılacak sınıflandırmada öncelikle hangi göreve hangi personelin hangi koşullarda istihdam edileceği belirtilmeli ve kamu personel sisteminde bütünlük sağlanmalıdır. Bu ise ancak adalet ile oluşturulacak bir sistem ile mümkündür. Dördüncü olarak, kariyer ilkesinin tam manası ile uygulanması gerekmektedir. Türk kamu personel sisteminde liyakat ve kariyer ilkeleri birlikte kabul edilmiştir. Lakin uygulamada liyakate bakılmaksızın kariyerin işletildiği görülmektedir. Yine Türk kamu yönetiminde kariyer noktasında yükselmelerin yeterlilikten çok kıdeme dayalı olarak esas alınması, hem gayri ahlaki hem de adaletsiz bir durumdur. Zira kıdeme dayalı sistemde liyakat sahibi olmayan çalışanlar üst basamaklara yükselebilirken kıdemi daha az olduğundan dolayı liyakatli personelin yükselmesi engellenmektedir. Dolayısıyla kamu yönetiminde ahlakın ve adaletin hakim kılınması, kamu personel sisteminde kariyer ilkesinin etkin bir şekilde işlenmesini sağlayacaktır. Son olarak, Türk kamu personel sisteminin önemli bir sorunu olan ücret sorunu da adalet ve ahlak ile yakından ilişkilidir. Öncelikle ücret için kamu personel sisteminde adil bir sınıflandırmanın yapılması gerekmektedir. Yine eşit işe eşit ücret politikasının sağlanması yani adaletli bir ücret politikasının geliştirilmesi önem arz etmektedir. Yapılan açıklamalardan

hareketle, Türk kamu personel sisteminde ahlak ve adalet doğrultusunda yeniden inşa edilmesi bu alandaki sorunların giderilmesine katkı sağlayacaktır.

Türk kamu yönetiminde insan hakları sorunu bir diğer önemli sorundur. İnsan hakları adalet ve ahlak ile olan yakın ilişkisinden dolayı bazen ahlak bazen de adalet olarak ifade edilmiştir. Her şeyden önce hak kavramı toplumsal yaşamda doğru ilişkileri belirleyen ahlaki bir ilkedir. Hak kavramı üzerine inşa edilen insan hakları tıpkı ahlak gibi insan hayatının düzenlenmesi ve insan iradesinin kullanılması ile ilgili bir kavramdır. İnsan haklarının içerisinde barındırdığı ilkeler aynı zamanda birer ahlaki ilke olarak insanın ahlaklı bir yaşam sürmesini sağlayan temel ilkelerdir. İnsan hakları ile yakın bir ilişki içerisinde bulunan diğer bir kavram ise adalettir. Adalet insan haklarının gerçekleşmesidir ve insan haklarının gerçekleşmesi derecesinde var olan bir mutluluktur. Adalet insan haklarının temelinde bulunan en önemli ilkedir. Öyle ki insan hakları adalete karşı ikinci plandadır. Zira adaletin bulunduğu bir yerde insan haklarına ihtiyaç kalmayacaktır. İnsan adalettir ve adalet insan haysiyetine saygıdır. İnsan haklarının ahlak ve adalet ile olan yakın ilişkisi temelinde Türk kamu yönetiminde insan hakları ile ilgili sorunlar incelendiğinde, bu sorunlar genel anlamı ile hukuk kuralları veya hukuksal düzen ile ilgili sorunlar, insan haklarının kamu personeli tarafından yeterince bilinmemesi, denetim konusunda yaşanan eksiklikler ve güvenlik güçleri ile ilgili problemler şeklindedir. Bu sorunlar incelendiğinde ilk olarak, Türkiye’de evrensel standartlarda adil bir hukuksal düzenin oluşturulması gerekmektedir. Bu düzenlemenin kesinlikle ahlak ve adalet açısından yapılması gerekmektedir. Zira insan haklarının dokunulamayacak haklar olarak tanımlanabilmeleri ve kendi amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için çizilmesi gereken sınır ancak adalet ile çizilebilir. İkinci olarak, kamu personeline insan hakları ile ilgili verilen eğitimin artırılması ve içeriğinde düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu eğitimin temel amacı bireyin diğer insanların hak ve özgürlüklerine saygı göstermesi ve kendi hak ve özgürlüklerini başkalarına karşı koruyabilmesidir. Bunun sağlanabilmesi ise insan haklarının içselleştirilmeleri ile mümkündür. Yani insan hakları eğitimi irade-karakter-kalp ekseninde verilmelidir. Bu durum ahlaki bir eğitimi ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile en yüksek ahlaki hakları ifade eden insan haklarının eğitimi de ahlaki olmalıdır. Yine insan hakları eğitiminde kamu personeline adalet temelinde bir sorumluluğun kazandırılması gerekmektedir. Çünkü sorumlu olduklarını bilenler yarın hesabını verecekleri davranışlarını özenle yerine getirirler. Üçüncü olarak insan hakları ile ilgili etkin bir denetimin yapılması gerekmektedir. Kamu yönetiminin eylem ve işlemlerinde insan haklarına saygılı olması hem insani hem de anayasal bir zorunluluktur. Lakin denetimin olmadığı bir kamu yönetiminde her türlü gayri ahlaki ve adaletsiz davranışlar ortaya çıkabilmekte ve dolayısıyla insan hakları ihlal edilebilmektedir. Bunun engellenebilmesi için denetimlerin insan hakları boyutuyla yapılması gerekmektedir. Son olarak Türkiye’de sosyal düzenin sağlanması ve insan hakları ihlallerinin engellenebilmesi amacıyla faaliyet gösteren güvenlik güçlerinin insan haklarını yine kendilerinin ihlal etmemeleri için bazı adımların atılması gerekmektedir. Toplumsal hayatta düzen emniyete bağlıdır ve emniyet adaletin tecellisidir. Adaletin olmadığı bir ortamda güvenlik güçleri hem insan hakları konusunda hem de diğer konularda gerekli emniyeti sağlayamazlar. Dolayısıyla öncelikle güvenlik güçlerinin yetkilerini adil bir şekilde kullanmaları gerekmektedir. Yine güvenlik güçlerinin insan hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmamalarının bir sorun teşkil etmesinden dolayı kendilerine ahlaki bir eğitimin verilmesi gerekmektedir.

Türk kamu yönetiminin bir diğer önemli sorunu yönetimde gizlilik, dışı kapalılık ve şeffaflık sorunudur. Açıklık ve şeffaflık kamu yönetiminde ahlaki bir

kültürün oluşturulmasında oldukça önemli olan ilkelere. Çünkü kamu yönetiminde kötü uygulamaları kontrol etmede açıklık ve şeffaflık kadar etkili olan başka bir ilke yoktur. Gizlilik ve dışa kapalılığın hakim olduğu bir kamu yönetiminde kamu görevlileri keyfi davranışlarda bulunabilmekte ve gayri ahlaki ve adaletsiz kararlar alabilmektedir. Dolayısıyla kamu yönetiminde ahlaki bir kültürün oluşturulabilmesi için gerekli olan kural ve kaideler ne kadar iyi düzenlenirse düzenlensin, cezalar ne kadar caydırıcı ve ağır olursa olsun, açıklık ve şeffaflık olmadan diğer bütün ahlaki ilkeler işlevsiz kalır. Açıklık ve şeffaflık adalet ile de yakından ilişkili kavramlardır. Zira adalet aleniyeti gerekli kılmaktadır. Yani gizliliğin ve dışa kapalılığın hakim olduğu kapalı kapılar ardında adalet aranmaz. Dolayısıyla kamu yönetiminde ahlak ile birlikte adaletin de hakim kılınabilmesi için açıklık ve şeffaflık olmazsa olmaz ilkelere. Aslında açıklık ve şeffaflık kavramları ile ahlak ve adalet kavramları birbirlerini etkileyen ve tamamlayan iki farklı olgudur. Şöyle ki, açık ve şeffaf bir yönetim anlayışı kamu görevlilerinin gayri ahlaki ve adaletsiz davranışlar sergilemesine engel olabilmektedir. Aynı şekilde kamu yönetiminin ahlakiliği ve adilliği ise kamu yönetiminin açık ve şeffaf bir yapıya dönüşmesini sağlayabilmektedir. Yani açıklık ve şeffaflık, ahlak ve adaleti gerekli kılmaktayken, ahlak ve adalet de açıklık ve şeffaflığı gerekli kılmaktadır. Türk kamu yönetiminde açıklık ve şeffaflık ile ilgili düzenlemelerin başarılı olması öncelikle ilgili kanunların açık ve şeffaf bir şekilde uygulanmasına bağlıdır. Yani devlet, hukuki ve ahlaki kuralların adil ve şeffaf bir şekilde uygulanmasını sağlamalıdır. Yine açıklık ve şeffaflığın etkin bir şekilde uygulanabilmesi için yasaların yanı sıra ahlaki ilkelerin de uygulanması gerekmektedir. Çünkü insan sahip olduğu ahlak anlayışı ile yasalara yön vermekte ve onları uygulamaktadır. Ahlaki ilkelerle desteklenmeyen yasal düzenlemeler eksik kalacaktır. Gizlilik ve kapalılık aynı zamanda kamu yönetiminin vatandaşlar tarafından denetlenmesini engellemektedir. Bu durum kamu yönetiminde gayri ahlaki ve adaletsiz davranışları artırabilmektedir. Oysa yönetimler faaliyetlerini halka açık bir şekilde yerine getirdikleri ölçüde halkın güvenini ve takdirini kazanabilirler. Aksi taktirde vatandaşların ahlak ve adalet konusunda kamu yönetimine karşı şüpheleri hep var olacaktır. Yapılan açıklamalardan hareketle ifade edilebilir ki, kamu yönetiminde ahlak ve adaletin hakim kılınması açık ve şeffaf bir kamu yönetiminin oluşumuna katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda açıklık ve şeffaflığın sağlandığı bir kamu yönetimi ise ahlaki ve adaletli davranışların yaygınlaşmasını sağlayacaktır.

Türk kamu yönetiminde bir diğer önemli sorun halka karşı hesap verebilirliğin olmaması sorunudur. Öncelikle ifade etmek gerekir ki hesap verebilirlik temelde ahlaki bir ödevdir. Her iki kavram da kamu yönetiminde bir kontrol mekanizması gibi faaliyet göstermekte ve hem kamu personelinin hem de kamu yönetiminin sorumluluk bilincini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Hesap verebilirlik bireyi dışsal olarak denetleme imkanı sunarken ahlak, içsel bir denetim mekanizması gibi faaliyet göstermektedir. Ahlaki anlayış, temelde hesap verebilirlik ile somutlaşmaktadır. Hesap verebilirlik ahlakın yanı sıra adalet ile de yakından ilişkili bir olgudur. Aslında hesap verebilirlik adaletli davranmanın gereğidir. Zira adaletli davranmak, kişinin bireysel tercihlerine ve keyfi hükümlerine bırakılmayacak kadar önemlidir. Diğer bir ifade ile hesap verebilirlik adalet ile şekillenen bir olgudur. Ayrıca kamu yönetiminin gerçekleştirmiş olduğu faaliyetler bazen açıkça ifade edilmese de hep adalet şartı ile kendilerine verilmiştir. Adaletin icra edilmediği bir yönetimde hesap verebilirlik imkanı da ortadan kalkmaktadır. Hesap verebilirliğin olmadığı bir yönetimde hem gayri ahlaki hem de adaletsiz davranışlar daima var olacaktır. Türk kamu yönetimindeki gayri ahlaki ve adaletsiz davranışların da en önemli sebebi budur. Türkiye’de hesap verebilirlik ile ilgili

birçok yasal düzenleme bulunmaktadır. Lakin halka karşı hesap verebilirlik sorumluluğu açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Dolayısıyla ilk olarak Türkiye’de halka hesap verebilirlik ile ilgili düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Fakat sadece yasal düzenlemeler yeterli değildir. Türkiye’de yasal altyapının yetersiz olması ahlaki altyapıyı gerekli kılmaktadır. Çünkü ahlaki ilkeler ile yasal düzenlemeler birbirlerini tamamlamaktadır. Ahlakın kamu yönetiminde hakim kılınması ile hesap verebilirliğin gelişmesi sağlanacaktır. İkinci olarak Türkiye’de yerel yönetim geleneğine ağırlık verilmesi gerekmektedir. Türkiye’nin merkeziyetçi bir yapıda olması halka karşı hesap verebilirliği güçleştirmektedir. Zira merkeziyetçiliğin ağırlıklı olduğu ülkelerde atanmışların halka karşı hesap verebilmesi zordur. Üçüncü olarak kamu yönetiminde halka karşı hesap verebilirliğin sağlanabilmesi için açıklık ve şeffaflığın sağlanması gerekmektedir. Çünkü şeffaflığın olmadığı bir kurumda vatandaşlar, yönetimin hangi konuda hesap vermesi gerektiğini bilmediği için hesap verme güçleşecektir. Türk kamu yönetiminde güvensizlik problemi bulunmaktadır. Halka karşı hesap verebilirlik anlayışının olmaması nedeniyle kamu yönetiminde yaşanan gayri ahlaki ve adaletsiz davranışlar vatandaşların yönetime karşı güven duygularını zedelemiştir. Halka karşı hesap verebilirliğin sağlanması ile halk yönetimi denetleyebilecek ve dolayısıyla kamu yönetimine güven artacaktır. Özetle ifade etmek gerekirse hesap verebilirlik hem ahlak ile hem de adalet ile yakından ilişkilidir. Türk kamu yönetiminde ahlak ve adaletin hakim kılınması halka karşı hesap verebilirlik sorununun giderilmesine yardımcı olacaktır.

Türk kamu yönetiminin diğer bir önemli sorunu denetim sorunudur. Türkiye’de kamu görevlileri kamusal kararların alınması ve kaynakların kullanılmasında büyük yetkilerle donatılmışlardır. Bu yetkilerin kullanılması ile ilgili bir denetimin bulunmaması kamu yönetiminde başta gayri ahlaki ve adaletsiz davranışlar olmak üzere birçok sorunun yaşanmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla kamu yönetiminde etkili bir denetim yapılması gerekmektedir. Bu ise yasal düzenlemelerle birlikte ahlak ve adalet ile mümkün olmaktadır. Kamu personelinin davranışlarının denetlenmesinde iki faktör etkili olmaktadır. Bunlardan biri yasalar diğeri ise ahlaktır. Yasalar bireysel davranışlarda dış denetim aracı olurken ahlak içsel denetim aracıdır. Ahlak, bir denetim türüdür ve bir denetimi ifade etmektedir. Ahlak bireyin kendisini denetlemesi ve güvenlik altına almasıdır. Ahlak bireyin yetkinliğe ulaşmasını sağlayan temel unsurdur. Bireysel anlamda ahlak ile kemale ulaşan birey iç muhasebesini etkin bir şekilde gerçekleştireceği için etkin bir denetim gerçekleşmiş olur. Bu durum kamu yönetiminde dış denetimin de başarılı olmasını sağlayacaktır. Denetim hususunda bir diğer önemli unsur adalettir. Adalet, bireysel davranışlarının doğruluğunu sağlayan, sözde ve fiilde bireyi ahlaklı kılan bir haldir. Adalet verimli bir denetimi sağlamada oldukça etkilidir. Yani adaletin hakim olduğu bir kamu yönetiminde denetmenler görevlerini hakkıyla yerine getirebilecek ve kamu yönetiminde verimli bir denetim sağlanabilecektir. Denetimlerde ortaya çıkabilecek adaletsizlikler kamu yönetiminde düzenin bozulmasını ve adaletsiz davranışların yaygınlaşmasını beraberinde getirecektir. Bu durum ahlak için de geçerlidir. Türkiye’de denetim ile ilgili yasal düzenlemeler yerinde ve önemli düzenlemelerdir. Lakin uygulamada yaşanan aksaklıklar ahlak ve adaleti gerekli kılmaktadır. Aslında ahlak ve adalet, etkili bir denetimin gerçekleşmesini sağlayabildiği gibi etkili bir denetim de kamu yönetiminde gayri ahlaki ve adaletsiz davranışların önlenmesine ve bu yolla kamu yönetiminde ahlak ve adaletle dayalı bir kültürün oluşmasına katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla kamu yönetiminin denetlenmesi ile ilgili problemlerin giderilmesi önem arz etmektedir. Bunun için ahlak ve adaletin yanı sıra kamu kurumlarının sürekli izleme ve dönemsel olarak değerlendirmelere tabi tutulması,

denetim fonksiyonunun özerk ve tarafsız düzenlenmesi, vatandaşlar ile kamu yönetimi arasında bir ihbar sisteminin kurulması, vatandaş şikayetlerinin dikkate alınması ve gerekli incelemelerin yapılması, takdir yetkisinin yasalar doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığının denetlenmesi, ahlak ve adalet ışığında denetim standartlarının belirlenmesi ve denetim sonuçları konusunda şeffaf olunması gerekmektedir.

Türk kamu yönetimi ile ilgili diğer önemli sorun yozlaşma sorunudur. Yozlaşma geniş bir kavram olarak siyasallaşma, kayırmacılık, yolsuzluk ve kırtasiyeciliği barındıran ve hem verimli bir kamu yönetiminin oluşturulması hem de vatandaşların kamu yönetimine duyduğu güvenin kazanılmasında oldukça etkilidir. Sayılan yozlaşma türlerinin tek tek incelendiği bu çalışmada her sorunun giderilmesi için ayrı ayrı değerlendirmelerde bulunulmuştur. Dolayısıyla bu sorunların sonuçsal olarak ahlak ve adalet açısından değerlendirilmesinde fayda vardır.

Siyasallaşma ve kayırmacılık sorunu ahlak ve adalet ile yakından ilişkili ve sonuçları bakımından ahlak ve adalete aykırı bir sorundur. Çünkü siyasallaşma sorunu genel başlıkları ile kayırmacılığa, liyakatsizliğe, verimsizliğe, çıkarıcılığa, keyfi uygulamalara ve kamusal kaynakların siyasal erk için kullanılmasına neden olmaktadır. Gayri ahlaki ve adaletsiz bir sorun ve sonuç olan kayırmacılık ise, kamu yönetiminin başarısını doğrudan etkileyen temel bir problemdir. Öncelikle kayırmacılık, işe alımlarda ve kamusal faaliyetlerde liyakat ilkesini ihlal ettiği için adaletsiz ve gayri ahlaki bir davranıştır. Bu durum kamu yönetiminin verimsizleşmesine de neden olan temel bir etkidir. Zira adaletin ve ahlakın göz ardı edildiği ve yerine siyasallaşmanın ve kayırmacılığın ön plana çıkarıldığı bir yönetimde personelin başarılı olması beklenemez. Oysa adalet tüm kamusal faaliyetlerde her kim neyi hak ediyorsa onun kendisine verilmesini gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla Türk kamu yönetiminde kayırmacılığın engellenebilmesi için atılması gereken temel adım liyakat sistemine işlerlik kazandırılarak ahlak ve adaletin hakim kılınmasıdır. Siyasallaşmanın neden olduğu çıkarıcılık sonucunda kamu personeli kamusal kaynakları toplum yerine kendi adına kullanmasına neden olmaktadır. Siyasallaşma ile kamu yönetiminde keyfi uygulamalar baş göstermektedir. Aslında Türkiye’de kamu personeli görev ve yetkilerin yasalara, tüzüklere, yönetmeliklere vs. dayanarak kullanılmaktadır. Ancak kamu yönetiminde tüm işlerin kanunlar çerçevesinde yapılmasının mümkün olmaması ve kırtasiyeciliğe neden olmasından dolayı takdir yetkisi bulunmaktadır. İşte bu noktada siyasallaşmış kamu yönetimi keyfi uygulamalara maruz kalabilmektedir. Bu durumun sonucu olarak kamu personeli kamusal kaynakları kendi hesabına kullanabileceği gibi siyasal iktidar yararına da kullanabilmektedir. Oysa ahlak ve adalet kamusal kaynakların bireysel veya siyasal çıkarlar doğrultusunda değil, kamu yararı için kullanılmasını ön görmektedir. Özetle ifade etmek gerekirse siyasallaşma ve kayırmacılık kamu yönetiminde gayri ahlaki ve adaletsiz davranışların görülmesine neden olan temel etkenlerden biridir. Bu sorunun giderilebilmesi içinse kamu yönetiminde ahlak ve adaletin var kılınması gerekmektedir.

Yozlaşmanın bir diğer önemli sonucu olan yolsuzluk ve yolsuzluğun türleri olan rüşvet, irtikap, zimmet vb. suçlar, aynı zamanda birer sorun olarak ahlak ve adalet temelinde düşünülmesi gereken temel sorunlardır. Öncelikle ifade etmek gerekir ki yolsuzluk ile ilgili sorunlar birbirleri ile bağlantılı sorunlar olduğu için genel bir değerlendirme yapılarak sonuçlandırılması çalışma açısından yeterli olacaktır. Ahlak, yolsuzluğu ortaya çıkarabilecek tüm nedenleri engelleyen, siyasal, yönetsel ve toplumsal sistemin düzgün bir şekilde işlemesini sağlayan ve onun kalitesini artıran temel davranışlar manzumesidir. Zira ahlak, neyin iyi, neyin kötü, neyin doğru ve neyin yanlış olduğunu gösteren temel olgudur. İçsel bir denetim mekanizması olan ahlak,

insanları iyiye, doğruya ve güzele yönlendirmektedir. Yönetimde yolsuzluğun ortaya çıkmasının temel nedeni, yönetimin ahlaktan yoksun olmasıdır. Ahlaki değerlere önem vermeyen, ahlaki ilkeleri kendisinde barındırmayan ve kamu yararı yerine kişisel menfaatlerini düşünen bir kamu görevlisi, görevin kendisine vermiş olduğu itibar ve güvene sadık davranamaz. Dolayısıyla böylesi bir personel, bütün yolsuzluk türlerini kendisi için açık görecektir. Yolsuzluk, hak ve hukukun korunmaması ve herhangi bir kişiye kamu kararları karşısında hakkın verilmemesi kadar, haksız kazançların önüne geçilmemesini de kapsamaktadır. Yolsuzluğun menfaat temelinde ortaya çıktığı bu durum ise ahlak ile birlikte adaletin kamu yönetimindeki varlığı ile ilişkilidir. Zira adalet ile menfaat bir arada bulunamaz. Kamu yararı yerine bireysel menfaatini düşünen bir insan, kamu yönetiminde adaletsizliği önleyemez ve yolsuzluğa neden olabilecek davranışlardan geri duramaz. Kamusal kaynaklardan çıkar elde etmek için gayret gösterir. Oysa halk adına kullanılması gereken kaynakların yolsuzluk adı altında çeşitli şekillerde bireysel amaç doğrultusunda kullanılması temelde adaletsiz bir davranıştır. Sonuç olarak ifade edilebilir ki yolsuzluk sorunu ahlak ve adalet ile ilgili bir sorundur. Sorunun giderilebilmesi için ahlak ve adaletin kamu yönetimine hakim kılınması ile birlikte etkin bir denetim mekanizmasının oluşturulması da önem arz etmektedir.

Yönetimsel bir yozlaşma türü olan kırtasiyecilik ise, yapısı itibariyle kamu yönetimini gayri ahlaki ve adaletsiz davranışlara iten temel nedenlerden biridir. Tüm işlerin gecikmesine ve verimsizleşmeye neden olan kırtasiyecilik, kamu personelinin ve vatandaşları yolsuzluğa itebilmekte ve gayri ahlaki ve adaletsiz davranışların bir çıkış kapısı olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bir taraftan halkı kamusal işlemlerinin hızlanması için gayri ahlaki davranışlar sergilemesine diğer taraftan ise yönetimin yozlaşmasına neden olan kırtasiyecilik, yönetimde ahlaki bir kültürün oluşturulabilmesi için giderilmesi gereken önemli problemlerden biridir. Kırtasiyeciliğin aşılabilmesi için öncelikle yasal prosedürlerin en aza indirilmesi ve kamu personelinin takdir yetkisinin genişletilmesi gerekmektedir. Böylesi bir durum kamusal yetkilerde ahlak ve adaleti ön plana çıkarmaktadır. Zira ahlak ve adaletten yoksun geniş bir takdir yetkisinin kamusal yarar doğrultusunda kullanılması oldukça zordur. Ahlak ve adalet değerleri kamu personelinin kişiliklerinin birer yansımasıdır. Ahlak ve adaleti kendisinde barındıran bir kamu personeli görevlerini icra ederken kırtasiyeciliğe neden olabilecek davranışlardan kaçınmakla birlikte kırtasiyeciliği kendisi için bir çıkar aracı olarak da görmemektedir. O, görevinin gerektirdiği sorumluluk doğrultusunda faaliyet gösteren ve tüm kırtasi uygulamalara rağmen adaleti kamu yönetiminde icra eden bir bireydir. Dolayısıyla kırtasiyeciliğin engellenebilmesi için gerekli düzenlemelerin yanı sıra kamu personeline ahlak, adalet ve sorumluluk duygularının kazandırılması önem arz etmektedir.

Türk kamu yönetiminin en önemli sorunlarından bir diğeri ise yönetimde verimsizlik sorunudur. Öncelikle ifade etmek gerekir ki verimlilik olgusu birçok etkene bağlı bir değişken olarak değerlendirilebilir. Öyle ki kamu yönetiminin sahip olduğu tüm sorunlar kamu yönetiminin verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla yönetimde verimliliğin sağlanabilmesi bir anlamda kamu yönetiminin sorunlarının giderilmesine bağlı olmaktadır. Bir diğer ifade ile kamu yönetiminde verimsizliğin giderilebilmesi için atılması gereken temel adımlardan birisi kamu yönetimi sisteminin verimli çalışabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmasıdır. Zira aksaklıkların yaşandığı bir yönetimsel sistemin tam anlamı ile verimli olabilmesi mümkün değildir. Bu ifadelerle birlikte kamu yönetiminde verimliliğin önündeki bir diğer önemli sorun ise yönetimin ahlak ve adaletten yoksun olmasıdır. Çünkü ahlakın ve adaletin olmadığı bir yönetimde hak kavramı zayıf edilmekte, hiçbir şey olması gereken şekilde olmamakta ve dolayısıyla kamusal amaçlara ulaşmak zorlaşmaktadır. Oysa ahlak ve adalete dayalı bir

kamu yönetiminde verimliliğin sağlanabilmesi için kamu personeli kendisinden beklenen doğrultusunda faaliyet göstermektedir. Bu durum kurumun başarısı için gerekli olan standartlar çerçevesinde iş görmeyi, bunu yaparken verimlilik çabası ile faaliyet göstermeyi ve ahlak ve adaletten her ne şekilde olursa olsun sapmamayı gerektirmektedir. Böylesi bir çalışma ortamının kamu personeli üzerinde oluşturacağı motivasyon doğrultusunda kamu yönetiminin amaçlarına ulaşması kolaylaşacaktır.

Sonuç olarak ifade edilebilir ki, Türk kamu yönetiminin sahip olduğu birçok önemli sorun bulunmaktadır. Bu sorunlar genel anlamda birbirleri ile yakından ilişkili sorunlardır. Öyle ki kamu yönetimindeki bir sorun başka bir sorunun nedeni veya tetikleyicisi veyahut sonucu olabilmektedir. Bu durum sorunların giderilmesini zorlaştıran temel nedenlerden biridir. Sorunlar giderilirken bir sorunun giderilebilmesi için atılan adımlarda diğer sorunlar göz önünde bulundurulmalıdır. Bu ise kamu yönetimi ile ilgili sorunların giderilmesinde genel ve tüm sorunlar için ortak bir bakış açısını gerekli kılmaktadır. Böylesi bir anlayış ahlak ve adaletin önemini arttırmaktadır. Zira tüm yönetsel sistemlerin temelinde bulunması gereken ahlak ve adalet, yine tüm yönetsel sorunlar için ortak payda konumunda bulunmaktadır. Dolayısıyla ahlak ve adaletin Türk kamu yönetimine hakim kılınması gerek yapısal gerekse işlevsel sorunların giderilmesini sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- ADAM, B., 2000. "Yahudilik'te Din Kavramı ve Din Anlayışı", Dinler Tarihi Araştırmaları II Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Dinler Tarihi Derneği Yayını, Ankara, ss. 129-134.
- ADEM, H., 2016. "İslam'da Yönetim ve Adalet Anlayışı", Yenifikir Dergisi, 2 (17), ss. 72-92.
- ADUGİT, Y., 2013. "Özgürlüğün Kısa Tarihi", Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi, (16), ss. 63-93.
- ADUJUKIEWICZ, K., 1994. "Felsefeye Giriş-Temel Kavramlar ve Kuramlar", Çev.: A. Cevzci, Gündoğan Yayınları, Ankara, 184s.
- AGHDAMY, M. G., 2009. "Türkiye ve İran'da Kamu Yönetiminde Etik Değerler", Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 209-219.
- AĞAR, S., 2006. "Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (65), ss. 277-310.
- AĞCAKAYA, S. ve TOPRAK, D., 2009. "Kamusal Etik Açısından 5018 ve Mali Saydamlık", Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 317-337.
- AK, A., 2014. "Türk Kamu Yönetiminde Açık Yönetim İlkesi ve Açık Yönetim Ortaklığı", İdarecinin Sesi Dergisi, ss. 49-53.
- AKALIN, İ., 2009. "Türk-İslam Düşünce Tarihinde Kamu Etiği Anlayışı El-Maverdi Örneği", Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 165-173.
- AKARSU, B., 1962. "Sokrates'te Erdem Düşüncesi", İstanbul Üniversitesi Felsefe Arkivi Dergisi, (13), ss. 57-73.
- _____, 1998. Mutluluk Ahlakı, İnkılap Kitabevi Yayınları, İstanbul, 176s.
- AKAY, H. B., 2017. "Tarihin Tozlu Sayfalarında Adaleti Arayışı", Hukuk Gündemi Dergisi, (1), ss. 39-41.
- AKBAŞ, M., 2010. "Hz. Ömer'in Kırbaç", Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 1 (15), ss. 57-70.
- AKÇAKAYA, M., 2016. "Bürokrasi Kuramları ve Türk Kamu Yönetiminde Bürokratik Sorunlar", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (3), ss. 669-694.
- AKÇETİN ÇALIŞKAN, N., 2013. "Emmanuel Levinas İçin Adalet Nedir?", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, (21), ss. 267-280.
- AKDEMİR, F., 2010. "Lockecu Perspektiften Temel Hak ve Özgürlüklerin Kaynağı ve Güvencesi Üzerine Bir Analiz", Birinci Uluslararası Felsefe Kongresi Bildiriler Kitabı, Ed.: İsmail Serin, Uludağ Üniversitesi Yayını, Bursa ss. 92-97.
- _____, 2014. "Ahlak mı, etik mi?: Etimolojik ve Epistemolojik Bir Çözümleme", Kamu Etiği Seçilmiş Kongre Bildirileri, Ed.: Feyza Uludağ, Kıvılcım A. Ertan ve Hande Özgen, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 3-11.
- AKGÜNER, T., 2014. Kamu Personel Yönetimi, Der Yayınları, İstanbul, 356s.
- AKILLI, H. S. ÇAM, S. KILINÇ, S. ve KIZILBOĞA, R., 2013. "Kamu Personelinin Etik İhlallerine Verdikleri Önem Derecesi ve Etik İhlallerin Bildirimi Konusundaki Görüşleri", Sayıştay Dergisi, (89), ss. 5-33.
- AKILLIOĞLU, T., 1990. "Yönetimsel Yargı ve Denetimin Etkinliği", Amme İdaresi Dergisi, 23 (1), ss. 3-11.
- _____, 1995. İnsan Hakları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları, Ankara, 496s.

- _____, 2013. “Adalet Kavramı ve İnsan Hakları”, Adalet Kavramı, Ed.: Adnan Güriz, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara, ss. 49-58.
- AKIN, C., 2000. “Kamu Yönetimimizde Yeniden Düzenleme Çalışmaları ve Denetim Sistemimiz”, Türk İdare Dergisi, (427), ss.77-108.
- AKKAYA, Ş., 2007. “Kainatta Hükümferma İlahi Adalet Karşısında Günümüz İnsanın Nezafet, İktisat, İbadet ve Adaleti”, 8. Uluslararası Bediüzzaman Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İstanbul İlim ve Kültür Vakfı Yayını, İstanbul, ss. 76-90.
- AKLIŞ, H. KARAKAYA, A. ve SÜNDÜK, A., 2016. “Etik Algısının Kamu Çalışanları Üzerinde İncelenmesi: Kahramanmaraş Vergi Daireleri Örneği”, The Journal of Academic Social Science Studies, (50), ss. 183-201.
- AKPINAR, E., 2006. “Kamu Yönetiminde Denetim Olgusu ve Türkiye’de Kamu Yönetiminin Denetlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- AKPINAR, M., 2011. “Gün Işığında Yönetim Açısından Türk Kamu Yönetiminde Açıklık ve Şeffaflık Sorunu”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (2), ss. 235-261.
- AKSAKAL, S., 2013. “Maverdi’nin Edebü’-d-Dünya Ve’-d-Din Adlı Eserinde Ahlak Eğitimi”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKSOY, S., 2012. “Yeni Sağ ve Devletin Değişimi”, Türkiye’de Kamu Yönetimi, Ed.: Burhan Aykaç, Şenol Durgun ve Hüseyin Yayman, Nobel Yayınları, Ankara, ss. 578-593.
- AKTAN, C. C. ve ÇOBAN, H., 2006. “Kamu Sektöründe İyi Yönetimin İlkeleri”, Kamu Mali Yönetiminde Stratejik Planlama ve Performans Esaslı Bütçeleme, Ed.: C. Can Aktan, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 327s.
- AKTAN, C. C., 2001a. “Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma”, Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri, Ed.: C. Can Aktan, Hak-İş Yayınları, Ankara, ss. 51-69.
- _____, 2001b. “Yolsuzluklarla Mücadelede İyi Yönetim (Governance) ve Yönetimde Açıklık”, Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri, Ed.: C. Can Aktan, Hak-İş Yayınları, Ankara, ss. 1-4.
- _____, 2009. “Ahlak ve Ahlak Felsefesine Giriş”, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 1 (1), ss. 38-59.
- _____, 2010. “Türkiye’de Üretim ve İstihdama Yönelik Ulusal Rekabet Gücü Politikası”, Ekonomi Bilimleri Dergisi, 2 (2), ss. 166-197.
- _____, 2011. “Organizasyonlarda İnsan Yönetimi: İnsan Mühendisliği”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3 (2), ss. 386-416.
- _____, 2014. “Yolsuzluğun Politik İktisadi”, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 6 (1), ss. 60-72.
- AKTAŞ, K., 2014. “Etik-Ahlak İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci”, Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1 (2), ss. 22-32.
- AKTAŞ, S., 2001. Hayek’in Hukuk ve Adalet Teorisi, Liberte Yayınları, 270s.
- AKTEPE, İ. E., 2013. “Nebevi Adalet: Hz. Peygamber’in Adalet Anlayışından Örnekler”, Din ve Hayat Dergisi, (18), ss. 12-15.
- AKYAZAN, A. E., 2009. “Maddi Açından İdari İşlemler”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (85), ss. 220-240.
- AKYILDIZ, F., 2012. “Belediye Hizmetleri ve Vatandaş Memnuniyeti: Uşak Belediyesi Örneği”, Journal of Yasar University, 26 (7), ss. 4415-4436

- AKYILDIZ, H. ve KARABIÇAK, M., 2002. “Verimlilik ve Ücret İlişkisinin Analizi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7 (2), ss. 57-76.
- AKYOL, A., 2008. “Şehrezurî ve Adalet Anlayışı”, Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 7 (13), ss. 97-111.
- AKYÜZ, K., 2006. “Kamusal Hesap Verebilirlik ve Medya”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- AL, H., 2002. Bilgi Toplumu Ve Kamu Yönetiminde Paradigma Değişimi, Bilimadamı Yayınları, Ankara, 319s.
- _____, 2004. “Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı”, Liberal Düşünce Dergisi, (33), ss. 183-196.
- _____, 2005. “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzlukla Mücadele: Geleneksel Bürokratik Yapı ve Yeni Etik Değerler”, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, ss. 239-249.
- _____, 2007a. “Kamu Yönetiminde Yeni Denetim Yaklaşımları: Süreç Odaklı Denetimden Sonuç Odaklı Denetime Geçiş”, Amme İdaresi Dergisi, 40 (4), ss. 45-61.
- _____, 2007b. “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve Türk Kamu Yönetiminde Yeni Denetim Yaklaşımları”, Kamu Yönetimi Yazıları, Ed.: Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve M. Lütfi Şen, Nobel Yayınları, Ankara, ss. 1-23.
- _____, 2013. Kamu Yönetimi, Değişim Yayınları, İstanbul, 247s.
- ALATLI, A., 2010. Batıya Yön Veren Metinler I, İlke Eğitim ve Sağlık Vakfı Yayınları, İstanbul, 413s.
- ALBAYRAK, A. S. SAVAŞ, F. ve BALTACI, M., 2015. “Belediye Tarafından Sunulan Hizmetlerde Vatandaş Memnuniyetinin Ölçülmesi: Rize Belediyesi Örneği”, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 24 (3), ss.1-44.
- ALDANMAZ, O., 2014. “Hukukta Duyguların Dirilişi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 13 (49), ss. 182-202.
- ALKAN, H. DÖNMEZ ORHAN, D. ÖZEL, M., ve SOLAK, F., 2010. “Yerel Siyaset Bağlamında İl Genel Meclisleri: Kahramanmaraş, Şanlıurfa ve Hatay Örnekleri”, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 2 (1), ss. 1-19.
- ALODALI, M. F. B. ÖZCAN, L. ÇELİK, F. ve USTA, S., 2007. “Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı ve Türkiye’de Belediyelerde Özerklik”, Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, ss. 1-11.
- ALTAN, Y., 2016. “Türk Kamu Personel Rejiminde Reform İhtiyacı: Reformu Gerektiren Dış Etkenler Ekseninde Bir Değerlendirme”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (15), ss. 381-398.
- ALTAY, E., 2005. “Danıştay’ın İdari Görevleri ve Kararları”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (56), ss. 189-238.
- ALTINTAŞ, H., 1997. “İslam Ahlakı ve İnsani Davranışlar”, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 36 (1), ss. 15-27.
- ALTINTAŞ, R., 1998. “İbn Miskeveyh’in Adalet Anlayışı”, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (2), ss. 237-249.
- ANBARLI BOZATAY, Ş. ve KIZILKAYA, K., 2016. “Merkezden Yönetim-Yerinden Yönetim Tartışmalarının Odağında Bir Düzenleme: 6360 Sayılı Yasa Hakkındaki Değerlendirmeler”, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (1), ss. 609-637.

- ANTES, P., 2005. “İnsan Hakları ve Devlet Ahlakı”, İnsan onuru: İslam ve Hıristiyanlıktaki Temelleri Sempozyumu, Ankara, ss. 81-88.
- APA, Y. ve ÖKTEM, M. K., 2014. “Kamu Hizmeti Değerlerine İlişkin Kavramsal Bir Analiz”, Kamu Etiği Seçilmiş Kongre Bildirileri, Ed.: Feyza Uludağ, Kıvılcım A. Ertan ve Hande Özgen, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 60-77.
- ARAL, V., 2012. Toplum ve Adaletli Yaşam, Legal Yayıncılık, 265s.
- _____, 2013. “Bir Adalet Bilimi Olarak Hukuk Bilimi”, Adalet Kavramı, Ed.: Adnan Güriz, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara, ss. 59-75.
- _____, 2014. “İnsan ve Norm”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72 (1), ss. 17-42.
- ARICAN, M. K., 2015. “Eğitim ve Ahlak Şurası Açılış Konuşmaları”, Eğitim ve Ahlak Şurası “Mehmet Akif İnan Hatırasına” Bildiriler Kitabı, Ed.: M. Kazım Arıcan, Mustafa Orçan, M. Enes Kala, Bahattin Cizreli ve M. Kemal Sağlam, Eğitim-Bir-Sen Yayınları, Ankara, ss. 23-26.
- _____, 2016. “Ahlak, Etik ve Ahlak Felsefesi”, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Bülteni, ss. 11-23.
- ARIKBOĞA, E., 2007. “Türk Yerel Yönetim Sisteminde Reform ve Yeni Kamu Yönetimi”, Der.: Eryılmaz, B. Eken, M. ve Şen, M. L., Kamu Yönetimi Yazıları, Nobel Yayınları, Ankara, ss. 42-71.
- ARİSTOTELES, 2017. “Nikomakhos’a Etik”, Çev.: S. Babür, Bilgesu Yayınları, 240s.
- ARSLAN, A., 1996. “İslam, Adalet ve Refah Partisi Üzerine”, Liberal Düşünce Dergisi, 1 (3), ss. 4-12.
- _____, 1999. İslam Felsefesi Üzerine, Vadi Yayınları, Ankara, 331s.
- _____, 2006. İlkçağ Felsefe Tarihi II-Sofistlerden Platon’a, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 455s.
- _____, 2007. İlk Çağ Felsefesi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 391s.
- _____, 2014. İbn Haldun, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 451s.
- _____, 2017. Felsefeye Giriş, Bigbang Yayınları, Ankara, 365s.
- ARSLAN, E. GÜRSES, F. ve BAYKAL, Ö. N., 2016. “Cumhuriyetten Günümüze Hükümet Programlarında Yerelleşme Vurgusu: Vaatler, Gerçekleşenler”, 9. Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı, TODAİE Yayınları, Ankara, ss. 42-53.
- ARSLAN, H., 2010. “Ahlakın Evrenselliği Açısından İslam ve Modernizm”, İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 1 (2), ss. 41-60.
- ARSLAN, N. T. ve MAHMUTOĞLU, A., 2005. “Türkiye’de İdari Reform Düşüncesi Çerçevesinde Mülki İdare Sisteminin Sorunları ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Bir Değerlendirme”, Türkiye’de Kamu Yönetimi Sorunları Üzerine Bir İnceleme, Ed.: N. Talat Arslan, Seçkin Yayıncılık, Ankara, ss. 83-110.
- ARSLAN, N. T., 2008. “Yerelleşme, Özerklik Ve Demokratikleşme Açısından Mahalli İdareler Hakkında Bir Değerlendirme”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 32 (2), ss. 263-282.
- _____, 2010a. “Klasik-Neo Klasik Dönüşüm Süreci: “Yeni Kamu Yönetimi””, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11 (2), ss. 21-38.
- _____, 2010b. “Yönetimde Açıklık ve Gizlilik”, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, (1), ss. 174-195.
- ASHFORD, N., 2009. “Özgür Toplumun İlkeleri”, Çev.: C. Madenci, Brommatryck And Brolins, 77s.

- ASTER, V. E., 2005. "İlkçağ ve Ortaçağ Felsefe Tarihi", Çev.: V. Okur, İm Yayınları, İstanbul, 417s.
- ATAMAN, H., 2008. Eğitim Hakkı ve İnsan Hakları Eğitimi, İnsan Hakları Gündemi Derneği Yayınları, Ankara, 98s.
- ATAY, E. E., 2014. "Hukuk Devleti İlkesi Işığında İdarenin Denetimi ve Kamu Denetçiliği Kurumu", Kamu Denetçiliği Kurumu Dergisi, (1), ss. 1-30.
- ATAY, H., 1997. Kur'an 'a Göre Araştırmalar I-III, Atay Yayınları, Ankara, 310s.
- ATEŞ, H., 2011. "Yeni Kamu İşletmeciliği Bağlamında Hesap Verebilirlik", Kamu Yönetiminde Yeni Vizyonlar, Ed.: Bekir Parlak, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, ss. 179-226.
- ATEŞ, M., 1992. "Resulullah'ın Örnek Ahlakı", Diyanet İlmi Dergisi, 23 (3), ss. 3-28.
- ATMACA, G., 2010. "Hz. Ömer'in Kur'an'a Yaklaşımı", Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 14 (1), ss. 185-208.
- AVŞARBEY, A., 2015. "Kamu Hizmeti Sunumunda İdari Yüklerin Hesaplanması: Satırdart Maliyet Modeli ve İkinci El Araç Tescil İşlemleri Örneği", Ed.: M. Akif Çukurçayır, H. Tuğba Eroğlu, Hayriye Sağır ve Mücahit Navruz, Kamu Yönetiminde Değişimin Yönü ve Etkileri, KAYFOR 13 Bildiriler Kitabı, Konya, ss. 1031-1053.
- AYBAY, R., 2008. "Adalet, Hukuk ve İnsan Hakları", Ankara Barosu Uluslararası Hukuk Kurultayı Kitabı IV, Ankara Barosu Yayınları, Ankara, ss. 29-37.
- AYDIN, A. H., 2000. "Temel Hak ve Özgürlükler Açısından Polisin Güç Kullanmasının Meşruiyeti", Türkiye'de İnsan Hakları, Ed.: Oya Çitçi, TODAİE Yayınları, Ankara, ss. 287-300.
- _____, 2006. Kamu Yönetimi ve Polis, Gazi Kitabevi Yayını, Ankara, 349s.
- _____, 2013a. Kamu Yönetimine Giriş, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 424s.
- _____, 2013b. "Kamu Yönetimi ve Hizmetinde Değişim Eğilimleri", Kamu Yönetiminde Değişim ve Güncel Sorunlar, Ed.: E. Günay İsbir, TODAİE Yayınları, Ankara, ss. 95-122.
- _____, 2015. Yönetim Bilimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 288s.
- _____, 2016. Kamu Yönetimine Giriş, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 328s.
- _____, 2017. Türk Kamu Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 344s.
- AYDIN, F., 2004a. Yahudilik, İnsan Yayınları, İstanbul, 175s.
- _____, 2004b. "Pavlus'un Ahlak Anlayışı", Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (9), ss. 1-23.
- AYDIN, İ. H., 2005. "Hz. Peygamberin Ahlakında Evrensellik", VIII. Kutlu Doğum Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Ed.: İsmail Yakıt, Süleyman Demirel Üniversitesi Yayını, Isparta, ss. 41-52.
- AYDIN, M., 1989. "Ahlak", Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, 2, ss. 10-14.
- AYDIN, M., 2013. "John Stuart Mill'in Faydacı Ahlakı", Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 15 (28), ss. 143-167.
- AYDIN, N., 2012. "Weberyen Bürokraside Liyakat ve Türk Kamu Bürokrasisinden Bir Kesit: Siyasetin Bürokrasi İronisi", Sayıştay Dergisi, (85), ss. 51-67.
- AYGÜN, Z., 2010. Kamu Yönetimi, Kum Saati Yayınları, İstanbul, 255s.
- AYHAN, E. ve ÖNDER, M., 2017. "Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımı: Yönetişime Açılan Bir Kapı", Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 3 (2), ss. 19-48.
- AYKAÇ, B. ve YAYMAN, H., 2003. "Kamuda İnsan Kaynakları Planlamasının Bir Aracı Olarak Norm Kadro Çalışmaları", Kamu Yönetiminde Kalite 3. Ulusal Kongresi, TODAİE Yayını, Ankara, ss.295-314.

- AYKAÇ, B., 1990. "Personel Yönetiminde Yeterlik İlkesi", Amme İdaresi Dergisi, 23 (4), ss. 91-109.
- AYYILDIZ, Y., 2012. "Türkiye'de Mahalli İdareler Vergi Gelirlerinin Gelişim Trendi: 2006-2010 Dönemi", Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1 (2), ss. 1-20.
- AZAKLI, S. ve TEK, H., 2016. "İl Özel İdarelerinde Yeniden Yapılan(ama)ma Çabaları ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 23 (1), ss. 233-246.
- AZER, C., 2010. "Bilgi Edinme Hakkı", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BAĞCI, Z., 2013. "Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 9 (19), ss. 163-184.
- _____, 2016. "Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (25), ss. 330-346.
- BAKIRTAŞ, D., 2012. "Yolsuzluğun Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 19 (2), ss. 87-98.
- BAKKAL, H. ve KASIMOĞLU, A., 2015. "Bütçe Sürecinde Mali Saydamlık ve Hesap Verebilirliğin Önemi", Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, 52 (599), ss. 37-53.
- BAL, H., 2014. "Siyaset Teorisinde Otorite Kavramı", International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 9 (2), ss. 247-255.
- BALCI, A., 2005. "Bürokrasi-Demokrasi İlişkisi ve Hesap Verebilirlik Yaklaşımı", Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23 (1), ss. 313-338.
- _____, 2013. "Kamu Yönetiminde 'Hesap Verebilirlik' Anlayışı", Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, Ed.: Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, N. Kemal Öztürk ve Bayram Coşkun, Seçkin Yayıncılık, Ankara, ss. 155-180.
- BALCI, İ., 2003. "Diplomat ve Devlet Adamı Yönüyle Hz. Ömer", On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (16), ss. 185-204.
- _____, 2013. "Hak ve Adaletle Taçlandırılan Bir İdari Portre: Hz. Ömer", Din ve Hayat Dergisi, (18), ss. 84-90.
- BALCI, M., 2006. "Tabii Hukukta Hak, Adalet ve Özgürlük Kavramları-Eleştirel Bakış", Genç Hukukçular Hukuk Okumaları Birikimler II, Ed.: Muharrem Balcı, Hukuk Vakfı Yayını, İstanbul, ss. 97-119
- _____, 2016. "Hak-Adalet-Özgürlük-Meşruiyet Temelinde Bağımlılıklarımız", Genç Hukukçular Hukuk Okumaları Birikimler V, Ed.: Muharrem Balcı, Hukuk Vakfı Yayını, İstanbul, ss. 609-618.
- BALKAN, A., 2009. "Genel İdari Usul Yasa Tasarısı ve Kamu Yönetimi Etiğine Katkısı", Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 869-888.
- BALTACI, C., 2004. "Yeni Sağ Üzerine Bir Eleştiri", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (2), ss. 359-373.
- BARDAKOĞLU, A., 2013. "Ali Bardakoğlu İle Söyleşi", Din ve Hayat Dergisi, (18), ss. 36-42.
- BARIN, T., 2016. "Kolluk Gözetim Komisyonu Hakkında Mevzuat Eksenli Kısa Bir Değerlendirme", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (126), ss. 49-68.

- BAŞ, G. ve ŞENTÜRK, C., 2011. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 17 (1), ss.29-62.
- BAŞ, M., 2017. “Güven Toplumu Oluşturmanın Temel İlkeleri (Samimiyet, Kardeşlik, Adalet ve Müsavat)”, Edebali İslamiyet Dergisi, 1 (1), ss. 133-147.
- BAŞARAN, İ. E., 2004. Yönetimde İnsan İlişkileri, Nobel Yayınları, Ankara, 408s.
- BAŞOK DIŞ, S., 2017. “Bentham ve Mill’in Klasik Faydacılığı Bağlamında Mutluluk Problemi”, Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi, (7), ss. 80-100.
- BATMAZ, Y., 2015. “Denetim Üzerinden Kamu Yönetimindeki Değişimi Anlamak”, Sayıştay Dergisi, (98), ss. 5-18.
- BAYAR, D., 2008. “Mali Sorumluluk Nedir?”, Maliye Dergisi, (154), ss. 12-28.
- BAYAR, G., 2010. “Türkiye’de Yolsuzluk-Ekonometrik Bir İnceleme”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1 (28), ss. 105-131.
- BAYIR, M. Ö., 2007. “Türkiye’de Etik-Yansızlık-Katılım Boyutları Açısından Bürokrasi ve Siyaset İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- BAYIRBAĞ, M. K. ve GÖKSEL, A., 2013. “Kamu Yönetimi”, Siyaset Bilimi, Ed.: Gökhan Atılğan, ve E. Atilla Aytekin, Yordam Kitap, İstanbul, ss. 153-170.
- BAYKARA, S. T., 2013. “Denetimin İlişkili Olduğu Disiplinler Üzerine Bir Değerlendirme”, Sayıştay Dergisi, (90), ss. 97-118.
- BAYRAKLI, B., 2016. Farabi’de Devlet Felsefesi, Düşün Yayıncılık, İstanbul, 208s.
- BAYRAKTAR, G., 2012. “Yeni Sağ” Düşüncesinin Kamu Yönetimindeki Yansıması Olarak “Yeni Kamu Yönetimi” Anlayışı”, Türkiye’de Kamu Yönetimi, Ed.: Burhan Aykaç, Şenol Durgun ve Hüseyin Yayman, Nobel Yayınları, Ankara, ss. 595-607.
- BAYRAKTAR, M., 2014. İslam Felsefesine Giriş, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara, 313s.
- BENEDEK, W., 2014. “İnsan Haklarını Anlamak”, Çev.: M. Bingöllü Kılıcı, Türkiye Adalet Akademisi Yayınları, Ankara, 580s.
- BENHABİB, S., 2005. “Eleştiri, Norm ve Ütopya”, Çev.: İ. Tekerek, İletişim Yayınları, 470s.
- BERKİ, Ş., 1957. “İslam Hukukunda Adalet Esasları ve Adalet Teşkilatı”, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 6 (1), ss. 35-43
- BERKMAN, A. Ü., 2009. Gelişmekte Olan Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet, TODAİE Yayınları, Ankara, 234s.
- BERLİN, I., 2007. “İki Özgürlük Kavramı”, Çev.: M. Erdoğan, Liberal Düşünce Dergisi, (45-46), ss. 69-82.
- BERTRAND, A., 2001. “Ahlak Felsefesi”, Çev.: S. Zeki, Akçağ Yayınları, Ankara, 222s.
- BESLER, S. ve OKTAL, Ö. (Ed.), 2012. Yönetim Bilimi I, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2644, Eskişehir, 204s.
- BIÇAK, V., 2000. “İnsan Hakları İhlallerinde Yönelimler: Baskıdan Hileye”, Türkiye’de İnsan Hakları, Ed.: Oya Çitçi, TODAİE Yayınları, Ankara, ss. 327-338.
- BIYIKBEYİ, T., 2015. “Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları İle Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki: Doğu Akdeniz Bölgesinde Bir İlde Bir Alan Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş

- BİLGİÇ, V. K., 2011. “Küreselleşme Sürecinde Kamu Hizmetinde Dönüşüm”, Kamu Yönetiminde Yeni Vizyonlar, Ed.: Bekir Parlak, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, ss. 91-121.
- BİLGİÇ, V. K., 2013. “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı”, Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, Ed.: Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, N. Kemal Öztürk ve Bayram Coşkun, Seçkin Yayıncılık, Ankara, ss. 91-121.
- BİLGİN, M., 2002. “Yerel Yönetimlerin Bölgesel Kalkınmadaki Etkinliği: Göller Bölgesi Uygulaması”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7 (2), ss. 313-330.
- BİRAND, K., 1958. İlk Çağ Felsefesi, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara, 135s.
- BİRAY, N., 2015. “Kutadgu Bilig Ve Mahtumkulu’nda Adalet Kavramı”, Uluslararası Türkmen Şairi Mahtumkulu Firaki Sempozyumu Bildiri Kitabı, ss. 31-49.
- BİRDİŞLİ, F., 2010. “Klasik Dönem Osmanlı Kaynaklarında Devlet Sorunları ve Çözüm Yolları: Defterdar Sarı Mehmet Paşa’nın ‘Nesayih’ül Vüzera Ve’l-Ümera/Devlet Adamına Öğütler” Kitabının İçerik Çözümlemesi”, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 1 (1), ss. 23-42.
- BİRİCİKOĞLU, H. ve SAYER, A., 2012. “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Etik İlke ve Değerlerin Kamu Yönetiminin Hesap Verebilirliğini Sağlamadaki Rolü”, KAYFOR IX Bildiriler Kitabı, Ed.: Hikmet Kavruk, TODAİE Yayını, Ankara, ss.71-92.
- BİRİCİKOĞLU, H., 2013. “Defterdar Sarı Mehmet Paşa, Devlet Adamlarına Öğütler”, Çankırı Karatekin Üniversitesi Avrasya Strateji Dergisi, 2 (2), ss. 245-251.
- BİRSİN, M., 2008. “Geleneksel İslam Düşüncesinde Adalet: Maverdi Örneği”, Söz ve Adalet Dergisi, (1), ss. 59-63.
- BODUR, N., 2016. “Ebû Zehre’nin Adalet ve Hürriyet Anlayışı”, AKEV Akademi Dergisi, (66), ss. 501-518.
- BOTHA, H. ve BOON, J. A., 2003. “The Information Audit: Principles and Guidelines”, Libri, 53, ss.23-38.
- BOVENS, M., 2003. “Public Accountability”, Handbook of Public Administration, Ed.: B. Guy Peters ve Jon Pierre, SAGE Publications, London, ss. 182-208.
- BOZAN, M., 2013. “Yerelleşme Sürecinde Valilerin Rol Tanımları”, Yerel ve Bölgesel Kalkınma: Küresel ve Yerel Bakış Açılımları, Ed.: Buğra Özer ve Güven Şeker, Celal Bayar Üniversitesi Yayını, Manisa, ss. 153-162.
- BOZKURT, Ö. ERGUN, T. ve SEZEN, S., 1998. Kamu Yönetimi Sözlüğü, TODAİE Yayınları, Ankara, 315s.
- BOZKURT, P., 2013a. “Denetim Kavramı ve Denetim Anlayışındaki Gelişmeler”, Denetim Dergisi, (12), ss. 56-62.
- _____, 2013b. “Kamu İç Denetçilerinin Performansının Belirlenmesine Etkisi Açısından Dış Değerlendirme”, Denetim Dergisi, (12), ss. 10-20.
- BOZKURT, P., 2016. “Türkiye’de Denetim Kurumları”, Denetim Dergisi, (15), ss. 34-44.
- BUCKLEY, M. R. BEU, D. S. FRINK, D. D. HOWARD, J. L. BERKSON, H. MOBBS, T. A. ve FERRIS, G. R., 2001. “Ethical Issues in Human Resources Systems”, Human Resource Management Review, (11), ss. 11-29.
- BULADI, K., 2002. “Kur’an ve Adalet (Toplumda Barış, Güven ve Huzuru Sağlayan İlke: Adalet)”, Diyanet İlmi Dergisi, 38 (1), ss. 23-32.
- BULUT, M., 1996. “Sosyolojik Açıdan Ahlak ve Ahlak Eğitimi”, Diyanet İlmi Dergi, 32 (1), ss. 97-105.

- BULUT, Y. ve KAHRAMAN, M., 2010. “Kamu Yönetiminin İşleyişinde Vatandaş-Yönetim İlişkileri”, KAYFOR VII Bildiriler Kitabı, Ed.: A. Hamdi Aydın ve İ. Ethem Taş, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Yayını, Kahramanmaraş, ss. 339-352.
- BULUT, Y., 2002. “Türkiye’de Bölge Yönetimi Arayışları”, Amme İdaresi Dergisi, 35 (4), ss. 17-42.
- CAN, H. TUNCER, D. ve AYHAN, Y., 2003. Genel İşletmecilik Bilgileri, Siyasal Kitabevi, Ankara, 465s.
- CANATAN, K., 2009. “Geleneksel Siyaset ve Devlet Felsefesinin Bir Yorumu Olarak “Siyasetname”: Büyük Devlet Adamı Nizamülmülk’ün Devlet ve Siyaset Anlayışı Üzerine”, Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 4 (7), ss. 194-220.
- CANKAYA, Ş., 2014. “Mali Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik”, Sayıştay Dergisi, (94), ss. 143-146.
- CANMAN, A. D., 1995. Çağdaş Kamu Personeli, TODAİE Yayınları, Ankara, 285s.
- CANPOLAT, H., 2010. “Türk Kamu Yönetiminde Değişim: Son Dönem Kamu Yönetim Reformlarının Küreselleşme ve Yeni Kamu Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi”, Küreselleşme Karşısında Kamu Yönetimi ve Hizmeti, Ed.: A. Hamdi Aydın, İ. Ethem Taş, Meltem Kılıç ve Zehra Gül, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Yayını, Kahramanmaraş, ss. 11-21.
- CEBECİ, A., 2013. “2000’li Yıllarda Türkiye’deki Kamu Yönetimi Değişimini Çözümlemek”, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 35 (2), ss. 175-206.
- CENDON, A. B., 1999. “Accountability and public administration: Concepts, dimensions, developments”, Openness and Transparency in Governance: Challenges and Opportunities, Ed.: Michael Kelle, Maastricht, ss. 22-61.
- CENGİZ, M. ve KUL, M., 2008. “Türkiye’de Kamu Yönetiminde Yolsuzluğun İçselleştirilmesinin Sosyolojik Analizi”, Polis Bilimleri Dergisi, 10 (3), ss. 55-76.
- CEVİZCİ, A., 1999. Felsefe Sözlüğü, Paradigma Yayınları, İstanbul, 975s.
- _____, 2002. Etiğe Giriş, Paradigma Yayınları, İstanbul, 385s.
- _____, 2012. Felsefe Tarihi, Say Yayınları, İstanbul, 1344s.
- _____, 2018. Etik-Ahlak Felsefesi, Say Yayınları, İstanbul, 512s.
- CEYLAN, H. E., 2014. “İbn Sina ve Fıkıh: Şeriatın Hikmet Boyutu”, Diyanet İlmi Dergisi, 50 (1), ss. 111-123.
- CEYLAN, Y., 2004. “Din ve Ahlak”, Doğu-Batı Düşünce Dergisi, (4), ss. 79-86.
- CİĞEROĞLU, M. ve ÖZGÜR, H., 2011. “H. George Frederickson ve Kamu Yönetimi Disiplinindeki Yeri”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (29), ss. 279-290.
- CİHAN, M., 2009. “Sokrates ve Etik Eğitimi”, Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 722-732.
- CİHANGİR ÇAMUR, K., 2002. “Köy Yönetimi ve Mekansal Planlama: Köy Yapısının Sürdürülebilirliği”, Amme İdaresi Dergisi, 35 (4), ss. 93-102.
- COMTE-SPONVILLE, A., 2004. “Büyük Erdemler Risalesi”, Çev.: I. Ergüden, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını, İstanbul, 394s.
- COOPER, T. L., 2004. “Big Questions in Administrative Ethics: A Need for Focused Sector Ethics”, Public Administration Review, 64 (4), pp. 395-407.
- CORBİN, H., 1994. “İslam Felsefesi Tarihi: Başlangıçtan İbn Rüşd’ün Ölümüne”, Çev.: H. Hatemi, İletişim Yayınları, İstanbul, 456s.

- COŞKUN, A., 1989. “Gazali’nin Ahlak ve İktisat Görüşü”, Erciyes Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (6), ss. 219-235.
- COŞKUN, B. ve KOYUNCU, G., 2013. “Yerel Yönetimler ve Yerel Özerklik”, Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, Ed.: Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, N. Kemal Öztürk ve Bayram Coşkun, Seçkin Yayıncılık, Ankara, ss. 363-389.
- COŞKUN, B., 2005. “Türkiye’de Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Tarihsel Geçmiş ve Genel Bir Değerlendirme”, Türk İdare Dergisi, (448), ss. 13-47.
- CRANSTON, M., 1999. “İnsan Hakları Nelerdir?” Sosyal ve Siyasal Teori, Çev.-Ed.: Atilla Yayla, Siyasal Kitabevi, Ankara, ss. 311-316.
- CROPANZANO, R. BOWEN, D. E. ve GİLLİLİAND, W. S., 2007. “The Management of Organizational Justice”, Academy of Management Perspectives, 21 (4), ss. 34-48.
- ÇAĞLAYAN, H., 2016. “Ahlaki Davranış Açısından İnanç ve Görev Ahlakı”, e-Şarkiyat İlmî Araştırmalar Dergisi, 8 (1), ss. 93-107.
- ÇAĞRICI, M., 1989. “Ahlak”, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, 2, ss. 1-9.
- _____, 2008. “Saadet”, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, 35, ss. 319-322.
- _____, 2009. “Saygı”, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, 36, ss. 211-212.
- _____, 2013. “İslam Ahlak Düşüncesinde Adalet”, Din ve Hayat Dergisi, (18), ss. 16-19.
- ÇAHA, H., 2009. “Türkiye’de Yolsuzluk: Yapısal Boyutlar ve Uygulama”, Amme İdaresi Dergisi, 42 (1), ss. 105-137.
- ÇAKAN, İ. L., 2015. “İnsan ve Değerler Eğitimi Açısından Hz. Peygamber ve Ahlak”, Son Dönem Osmanlı Ahlak Terbiyecileri ve Ahlak Terbiyesi, Ed.: M. Faruk Bayraktar, İslami İlimler Araştırma Vakfı Yayını, İstanbul, ss. 27-42.
- ÇAKAR, A. S., 2013. “Adalet Mülkün Temeli Midir?”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (106), ss. 261-276.
- ÇAKICI, S., 2015. “Kutadgu Bilig’de Mutluluk İle Ahlak İlişkisi (Psikososyal Bir Analiz)” Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- ÇAKIR, M., 2014. “Bürokrasi ve Suç”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16 (1), ss. 18-24.
- ÇAKSU, A., 2013. “İslam ve Ahlak Felsefesi: “Kötülükten Sakındırma” Prensiplerinin Yardıma Koşmaya Etkisi”, Kelam Araştırmaları Dergisi, 11 (2), ss. 11-24.
- ÇALIŞKAN, Ö., 2013. “Ahlak Kavramının Kelime Olarak Siyasi Söylem İçerisinde Kullanılması: Sosyal Medya Ortamı Olarak Twitter Örneği”, Global Media Journal Turkish Edition, (2), ss. 20-50.
- ÇAYLAK, A. ve ÇELİK, F., 2015. ““Akl”ın Düşünürü El-Kindi”, Muhafazakar Düşünce Dergisi, (45-46), ss. 41-52.
- ÇAYLAK, A. ve ŞAHBAZ, Y., 2015. “Eleştirel Aklın Kadim Bilgesi: İbn Rüşd ve Siyaset Felsefesi”, Muhafazakar Düşünce Dergisi, (44), ss. 85-97.
- ÇEÇEN, A., 1975. “Hukuk’ta Norm ve Adalet”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 32 (1), ss. 71-115.
- _____, 1993. Adalet Kavramı, Gündoğan Yayınları, İstanbul, 232s.
- _____, 2000. İnsan Hakları, Gündoğan Yayınları, İstanbul, 251s.
- _____, 2013. “İnsan Hakları ve İnsancıl Hukuk”, Journal of Yaşar University, 8 (Özal Sayı), ss. 809-830.
- ÇELİK, A., 1995. “Hz. Ömer’in Hadisçiliği”, Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (2), ss. 253-275.

- ÇETİN, H., 2003. “Demokratik Meşruiyet Versus Karizmatik Meşruiyet”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27 (1), ss. 91-108.
- ÇETİN, H., 2012. “Hz. İsa’nın Dağdaki Vaazının Hıristiyanlık Açısından İncelenmesi”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ÇETİN, S., 2008. Türkiye İnsan Hakları Hareketi, Adres Yayınları, Ankara, 61s.
- ÇETİN, S., 2009. “Yerel Yönetim Birimi Olarak Türkiye’de İl Özel İdareleri”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (25), ss. 249-258.
- _____, 2010. “Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Sürecinin Değerlendirilmesi: Aksayan ve İşleyen Yönler”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19 (3), ss. 23-38.
- ÇETİNKAYA, M. B., 2009. “Hukuksal ve Siyasal Açından Meşruiyet”, Genç Hukukçular Hukuk Okumaları Birikimler V, Ed.: Muharrem Balcı, Hukuk Vakfı Yayını, İstanbul, ss. 9-31.
- ÇEVİK, H. H., 2010. “Kamu Yönetimi Açısından Son Yüzyılda Devletin Değişen Rolü”, Küreselleşme Karşısında Kamu Yönetimi ve Hizmeti, Ed.: A. Hamdi Aydın, İ. Ethem Taş, Meltem Kılıç ve Zehra Gül, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Yayını, Kahramanmaraş, ss. 21-41.
- ÇEVİK, H. H., 2012. Kamu Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 248s.
- ÇEVİKBAŞ, R., 2006. “Yönetimde Etik ve Yozlaşma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20 (1), ss. 265-289.
- _____, 2012. “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Türkiye Uygulamaları”, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1 (2), ss. 9-32.
- ÇIRAKMAN, E., 2016. “Levinas’ta Öteki ve Adalet: Eleştirel Bir Not”, Doğu Batı Düşünce Dergisi/Hukuk ve Adalet Üstüne, (13), ss. 185-206.
- ÇİÇEK, A. C., 2012. “Neoliberalizmin “Kamu Yönetimi” Anlayışını Meşrulaştırma Aracı Olarak “Yönetişim” ve Türkiye Kamu Yönetimi Üzerine Yansımaları”, Kamu Yönetimi/Yönetim Siyaset Ekseninde Yeniden Yapılanma, Ed.: Yüksel Koçak ve A. Cem Çiçek, Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara, ss. 62-79.
- ÇİÇEK, Ş. E. DİKMEN, S. ve ARSLAN, P., 2015. “Türkiye’de Belediyelerin Performansının Harcama Yapıları Açısından Analizi”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11 (24), ss. 59-74.
- ÇİÇEK, Y., 2014. “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Yerel Yönetimler”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (1), ss. 53-64.
- ÇİFTÇİ, A., 1999. Toplumbilimi Yazıları, Çağlayan Matbaası, İzmir, 182s.
- ÇİFTÇİ, O., 1992. “Siyasal Haklar ve Kamu Görevlileri”, Haz.: Mesut Gülmez, İnsan Hakları ve Kamu Görevlileri Sempozyumu Bildiriler Kitabı, TODAİE Yayınları, Ankara, ss. 89-126.
- ÇİFTPEİNAR, R., 2006. “Yeni İl Özel İdaresi Yasası’na Eleştirel Bir Bakış”, Yasama Dergisi, (2), ss. 123-145.
- ÇİFTKAYA, M., 2007. “Nisa Suresinin Işığında Kadın ve Erkek Arasında Adalet ve Eşitlik”, 8. Uluslararası Bediüzzaman Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İstanbul İlim ve Kültür Vakfı Yayını, İstanbul, ss. 17-42.
- ÇİL, H., 2012. “Halife Ömer B. Hattab Devrinde Etkili Yönetim”, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 1 (4), ss. 331-352.
- ÇİNER, C. U. ve KARAKAYA, U., 2013. “Merkez-Yerel İlişkileri ve Mülki İdarenin Dönüşümü”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, 68 (2), ss. 63-93.
- ÇOBAN, O., 1999. “Bir Siyasal Yozlaşma Türü Olarak Rüşvet ve Ekonomik Etkileri”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 13 (1), ss. 173-195.

- ÇOLAK, Ç. D., 2016. “Yeni Sağ’ı Oluşturan Bileşenlerin Birbiri İle Çelişen Kavramları Üzerine Bir Değerlendirme”, The Journal of Academic Social Science Studies, No: 44, ss. 351-361.
- ÇUBUKÇU, İ. A., 1970. Gazali ve Kelam Felsefesi, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara, 51s.
- _____, 1972. İslam Düşüncesi Hakkında Araştırmalar, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara, 202s.
- _____, 1977. İslam Düşünürleri, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayını, Ankara, 178s.
- _____, 1986. Türk Düşünce Tarihinde Felsefe Hareketleri, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara, 247s.
- ÇUKURÇAYIR, M. A. ve GÜNEŞ, N., 2012. “Türkiye’de Belediyecilik ve Karaman Örneği”, Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, (3), ss. 34-62.
- ÇUKURÇAYIR, M. A. ve SİPAHİ, E. B., 2002. “Yönetişim Yaklaşımı ve Kamu Yönetiminde Kalite”, Sayıştay Dergisi, (50-51), ss. 35-66.
- ÇULPAN, R., 1980. “Bürokratik Sistemin Yozlaşması”, Amme İdaresi Dergisi, 13 (2), ss. 31-45.
- DAĞ, A., 2016. “Hakikatten Simülatif Sürece: Adalet, Dayanışma ve Yoksulluk”, Dördüncü Uluslararası Felsefe Kongresi Bildiriler Kitabı, Ed.: M. Fatih Elmas ve Metin Becermen, Uludağ Üniversitesi Yayını, Bursa, ss. 29-35.
- DAĞDELEN, A., 2013. “Siyasal Yozlaşma Olgusu ve Siyasetin Finansmanı Arasındaki İlişkiye Genel Bir Bakış”, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (2), ss. 291-306.
- DAVRAN, Z., 2000. “İnsan Hakları Açısından Adalet Teorileri”, Ankara Barosu Uluslararası Hukuk Kurultayı Kitabı IV, Ankara Barosu Yayınları, Ankara, ss. 99-101.
- DAVUTOĞLU, A., 2003. “Küreselleşme ve AB-Türkiye İlişkiler Çerçevesinde Ulusal Egemenliğin Geleceği”, Anayasa Yargısı Dergisi, (20), ss. 46-58.
- DEDE, O. M. ve GÜREMEN, L., 2010. “Yerel Yönetimlerin Turizm Sektörü İçindeki Önemi, Roller ve Görevleri”, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 19 (4), ss. 47-61.
- DEFTERDAR SARI MEHMET PAŞA, 1969. “Nesayih’ül Vüzera V’el Ümera”, Çev.: H. R. Uğural, Devlet Adamına Öğütler, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 133s.
- DEMİR, G. Y., 2010. “Bir Metafor Olarak Adalet”, Birinci Uluslararası Felsefe Kongresi Bildiriler Kitabı, Ed.: İsmail Serin, Uludağ Üniversitesi Yayını, Bursa, ss. 451-459.
- DEMİR, H. ve KARAKÜTÜK, M., 2003. “Yerel Yönetimler ve Hizmette Yerellik: Subsidiarite İlkesi”, Bilgi Dergisi, 5 (2), ss. 65-77.
- DEMİR, K. A. ve YAVAŞ, H., 2015. “Kamu Yönetiminin Geleceği Üzerine Kavramsal Bir Tartışma”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 13 (25), ss. 91-113.
- DEMİR, N., 2000. “İnsan Hakları Semantiğine Düşünsel Bir Yaklaşım Denemesi”, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 4 (1), ss. 375-399.
- DEMİRAL, B. ve DEMİRAL, N., 2007. “Kamu Yönetiminde Etik Eğitiminin Önemi”, Kamu Yönetimi, Ed.: Şinasi Aksoy ve Yılmaz Üstüner, Nobel Yayınları, Ankara, ss. 271-286.
- DEMİRALP, D., 2008. “Sokrates Etiği ve Sanat”, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (2), ss. 237-243.

- DEMİRCİ, M. ve GENÇ, F. N., 2008. "Türkiye'de Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma", *Amme İdaresi Dergisi*, 41 (2), ss. 43-58.
- DEMİRCİ, M., 2007. "Kamu Yönetimi Etiğinin Normatif Temelleri", *Kamu Yönetimi Yazıları*, Ed.: Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve M. Lütfi Şen, Nobel Yayınları, Ankara, ss. 200-219.
- DEMİREL, D., 2013. "Hesap Verebilirlikte Denetimin Yeni Rolü", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (2), ss. 361-378.
- _____, 2015. "Üçüncü Yol Politikalarında Yeni Kamu Yönetiminin İzleri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29 (1), ss. 137-153.
- DEMİRKASIMOĞLU, N., 2009. "Kamu Görevlilerinde Etik Değerlerin Güçlendirilmesi ve Etik Eğitimi", *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2*, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 747-764.
- DEMİRKIRAN, Ö. ESER, H. B. ve KEKLİK, B., 2011. "Demokrasinin Tabana Yayılması, Yönetimde Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik Bağlamında Bilgi Edinme Hakkı Kanunu", *Akdeniz Üniversitesi Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 3 (2), ss. 169-192.
- DEMİRKOL, M., 2015. "Barışın İnşasında Sevgi ve Adaletin Gücü", *International Journal of Science Culture and Sport Special Issue*, 3 (4), ss. 416-424.
- DEMİRKOL, S., 2001. "İdare Hukukunda İdari Eylemler Olgusu", *Sayıştay Dergisi*, (40), ss. 1-17.
- DEMİROL, D., 2014. "Doğrudan Hesap Verebilirlik Aracı Olarak Sosyal Hesap Verebilirlik: Nepal ve Türkiye Örnekleri Üzerinden Bir Değerlendirme", *Sayıştay Dergisi*, (92), ss. 65-91.
- DENEK, M. N., 2010. *İslam, Eşitlik ve Sosyal Adalet*, Phoenix Yayınevi, Ankara, 124s.
- DERDİMAN, R. C., 1995. "Kamu Yönetiminde Yetki Genişliği", *Amme İdaresi Dergisi*, 28 (4), ss. 65-80.
- DEYNEKLİ, A., 2011. "Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan Önemli Usul Hükümleri", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2 (2), ss. 45-98.
- DİKEN, A., 2006. "Örgütsel Verimlilik ve Örgütlerde Sosyal Sorumluluk İlkesi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9 (1-2), ss. 37-49.
- DİNÇER, Ö., 1997. "Kamu Yönetiminde Davranışların Siyasallaşması ve Yolsuzluk" *Yeni Türkiye Dergisi*, (14), ss. 1112-1118.
- DİNÇKOL, A., 1993. "Hakimin Takdir Yetkisinin Kullanılmasında "Hak ve Nısfet"" *Yargıtay Dergisi*, 19 (3), ss. 214-230.
- DİNÇKOL, B., 2002. "Türkiye'de Anayasal Düzen ve Laiklik", *Laikliğin Anayasal ilke Haline Gelişininin 65. Yıldönümü Paneli*, ss. 129-144.
- DOĞAN, K. C., 2014a. "Karşılaştırmalı Ülke İncelemeleri Bağlamında Türk Kamu Yönetiminde Ombudsmanın Uygulanabilirlik Analizi", *Doktora Tezi*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Bursa.
- _____, 2014b. "Postmodern Kamu Yönetimi Anlayışı Çerçevesinde Bir Denetim Paradigması: Ombudsman", *Sayıştay Dergisi*, (94), ss. 73-96.
- _____, 2015a. "Yönetimin Bir Fonksiyonu Olarak Denetim ve Kamu Yönetimindeki Yeri", *Ombudsman Akademik Dergisi*, (3), ss. 107-141.
- _____, 2015b. "Yeni Kamu Yönetimi Ve Etik Anlayışının Türk Kamu Yönetiminde Kurumsallaşması: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Örneği", *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10 (10), ss. 381-402.

- DOĞAN, M. E., 1996. "Belediyelerin Denetimi", Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 5 (5), ss. 27-36.
- DOĞAN, M., 1979a. "Hukuk ve Adalet I", Yargıtay Dergisi, 5 (3), ss. 431-453.
- _____, 1979b. "Hukuk ve Adalet II", Yargıtay Dergisi, 5 (4), ss. 691-706.
- DOĞAN, M., 2009. "İbn Sina'nın Ahlak Risaleleri ve Ahlak Felsefesi" Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DOĞAN, M., 2013. "Yerel Yönetimlerde Açıklık Politikaları", Öneri Dergisi, 10 (40), ss. 173-183.
- DOĞAN, N., 2002. "Kutadgu Bilig'in Devlet Felsefesi-II", Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1 (13), ss. 77-94.
- DOĞAN, S., 2014. "Uygarlık Merkezli Ahlak ve Adalet Eğitimi Yaklaşımı", Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (1), ss. 111-126.
- DPB (Devlet Personel Başkanlığı), 2013. Kamu Personel Sisteminin Sorunları, Çözüm Önerileri Ve 2023 Vizyonu Çalıştayı, Beyda Ofset, Ankara, 160s.
- DUMAN, H., 2006. "İslam Hukukunda Annenin Çocuğunu Emzirmesinin Hükmü", Diyanet İlmî Dergisi, 42 (1), ss. 95-110.
- DURAK, N., 2014. "Kınalızade'de Bir Erdem Olarak Tevazu", Uluslararası Kınalızade Aile Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, Isparta, ss. 417-430.
- DURUN, D., 1992. "Bürokrasi Teorisi ve Yönetim", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (37-38), ss. 133-149.
- _____, 2005. "Siyaset ve Ahlak: Gerçeklik ve İdealin Bağdaşmazlığı Sorunu", 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, ss. 17-25.
- DURUN, D. ve ALTUNOĞLU, M. (Ed.), 2012. Siyaset Bilimi, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2671, Eskişehir, 227s.
- DÜZGÜN, Ş. A., 2008. "Aliya ve Kurucu İrade Olarak İslam", Ed.: Ö. H. Özalp ve K. Gültürk, Uluslararası Aliya İzzetbegoviç Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Bağcılar Belediyesi Kültür Yayını, İstanbul, ss. 75-90.
- EFİL, İ., 2010. İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Dora Yayınları, Bursa, 375s.
- EKEN, M. ve ŞEN, M. L., 1997. "Yönetimde Yozlaşmaya Karşı Yönetimsel Etik ve Açıklık", Yeni Türkiye Dergisi, (14), ss. 1077-1111.
- EKEN, M., 1994. "Kamu Yönetiminde Gizlilik Geleneği ve Açıklık İhtiyacı", Amme İdaresi Dergisi, 17 (2), ss. 25-54.
- _____, 1998. "Kamu Yönetiminde Kötü Yönetim Olgusu", Türk İdare Dergisi, (419), ss. 127-139.
- EKİCİ, B. ve TOKER, M. C., 2005. "Avrupa'da ve Ülkemizde Yerel Yönetimlerin Denetimi ve Etkinliği", Amme İdaresi Dergisi, 14 (1), ss. 5-28.
- EKİCİ, B., 2006. Düzenleyici Etki Analizi: Kanun, Kanun Hükmünde Kararname, Tüzük, Yönetmelik ve Diğer Düzenlemelerde Uygulanması, TEPAV Yayını, Ankara, 176s.
- EKŞİ, H., 2010. "Bugünü Anlamak İçin Max Weber'i Yeniden Okumak", Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (11), ss. 187-198.
- ELİAÇIK, R. İ., 2011. Mülk Yazıları, İnşa Yayınları, İstanbul, 396s.
- EMEK, U., 2005. "Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanmanın Etik Temelleri", Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Friedrich-Ebert Vakfı ve Türkiye Etik Değerleri Merkezi (TEDMER) İle Ortaklaşa Olarak Düzenlenen Çalıştay, ss. 5-59.
- BAYRAKTAR, M. F. (Ed.), 2015. Son Dönem Osmanlı Ahlak Terbiyecileri ve Ahlak Terbiyesi, İslami İlimler Araştırma Vakfı Yayını, İstanbul, 213s.

- EMİNİ, F. T., 2009. “Türkiye’de Yerel Yönetimler Reformunun İç ve Dış Dinamikleri”, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 16 (2), ss. 31-48.
- EMRULLAH Bin A. ve HADİMİ, M., 2009. İslam Ahlakı, Hakikat Kitabevi Yayınları, 592s.
- ERAT, V., 2016. “Mahalli İdare Birimi Olarak Köyler ve 6360 Sayılı Yasanın Etkileri”, Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, 1 (1), ss. 87-98.
- ERDEM, E., 2014. “Doğal Yasa Teorisi Ve İbn Sina’nın “Sünnet(Ullah)” Anlayışı”, Diyanet İlmi Dergisi, 50 (1), ss. 51-66.
- ERDEM, H., 1990. “Dini Ahlak ve İlahi Dinlerden Yahudilik, Hıristiyanlık ve Müslümanlık’daki Bazı Ahlaki Meselelere Mukayeseli Bir Yaklaşım”, Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (3), ss. 225-254.
- ERDEM, M. ŞENYÜZ, D. ve TATLIOĞLU, İ., 2013. Kamu Maliyesi, Ekin Yayınları, Bursa, 440s.
- ERDOĞAN, M., 1998. “İnsan Haklarına Kavramsal Bir Yaklaşım”, Liberal Düşünce Dergisi, 3 (12), ss. 7-16.
- _____, 2008. “Adalet ve Eşitlik”, Muhafazakar Düşünce Dergisi, (15), ss. 9-22.
- _____, 2012. İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku, Orion Kitabevi, Ankara, 350s.
- _____, 2013a. “Özgürlük, Adalet, Refah”, Adalet Kavramı, Ed.: Adnan Güriz, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara, ss. 171-193.
- _____, 2013b. Anayasal Demokrasi, Siyasal Kitabevi, Ankara, 380s.
- ERDOĞAN, R. T., 1997. “Kapalı Toplum-Açık Toplum Ekseninde Siyasal Yozlaşma”, Yeni Türkiye Dergisi, (14), ss. 981-982.
- EREN, E., 2014. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul, 642s.
- EREN, V., 2003. “Kamu Yönetiminde Meşruluk Temeli Olarak Müşteri Odaklı Yönetim Yaklaşımı”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 58 (1), ss. 55-70.
- ERENÇİN, A., 2002. “Kamu Yönetiminde İnsan Hakları ve Din ve Vicdan Hürriyeti”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Güz Dönemi, ss. 108-116.
- ERGENE, B. A., 2001. “On Ottoman Justice: Interpretations in Conflict (1600-1800)”, Islamic Law and Society, 8 (1), ss. 52-87.
- ERGUN, T. ve POLATOĞLU, A., 1988. Kamu Yönetimine Giriş, TODAİE Yayınları, Ankara, 161s.
- ERGUN, T., 1978. “Yönetimde Yozlaşma Olgusu Üzerine”, Amme İdaresi Dergisi, 11 (1), ss. 24-30.
- _____, 1997a. “Postmodernizm ve Kamu Yönetimi”, Amme İdaresi Dergisi, 30 (4), ss. 3-15.
- _____, 1997b. “Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar ve Bürokrasinin Sorumluluğu”, Yeni Türkiye Dergisi, (13), ss. 388-393.
- _____, 2015. Kamu Yönetimi Kuram, Siyasa, Uygulama, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdare Enstitüsü Yayını, Ankara, 386s.
- ERGÜL, E., 2010. “Hukukçu Gözüyle Mevlana ve Mesnevi”, Asitane Mevlevi Kültür Dergisi, (3), ss. 66-71.
- _____, 2015. “Mevlana’nın Düşünce Dünyasının Siyasal ve Toplumsal Boyutları”, Ed.: Mehmet Akıncı ve G. Nur Şafak, 1. Türk İslam Siyasal Düşüncesi Kongresi Bildiriler Kitabı, Aksaray, ss. 239-256.

- ERKAN, H., 1992. "Aydınlanma Çağından Bilgi Toplumuna İnsan Hakları", Elli Yıllık Deneyimlerin Işığında Türkiye'de ve Dünyada İnsan Hakları, Ed.: İoanna Kuçuradi ve Bülent Peker, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara, ss. 51-59.
- ERKİN, V., 1969. "İdarede Verim ve Personel Meseleleri", Amme İdaresi Dergisi, 2 (3), ss. 37-50.
- EROĞLU, F., 2015. "Kur'an'daki İslamiyetin Yönetim Düşüncesi", Yenifikir Dergisi, 1 (14), ss. 7-29.
- EROĞLU, H. T., 2007. "Türk Kamu Personel Yönetiminin Evrimi: Sorunlar ve Reform Çalışmaları", Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları, Ed.: M. Akif Çukurçayır ve Gülise Gökçe, Çizgi Kitabevi, Konya, ss. 327-370.
- ERTAN, V., 1962. "İslam Ahlakı", Diyanet İşleri Başkanlığı Dergisi, 1 (3), ss 18-19.
- ERYILMAZ, B. ve BİRİCİKOĞLU, H., 2011. "Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik", İş Ahlakı Dergisi, 4 (7), ss. 19-45.
- ERYILMAZ, B., 1997. "Bürokrasi ve İktidar", Yeni Türkiye Dergisi, (14), ss. 1356-1365.
- _____, 2007. "Parlamento-Bürokrasi İlişkilerinin Çeşitli Boyutları", Kamu Yönetimi Yazıları, Ed.: Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve M. Lütfi Şen, Nobel Yayınları, Ankara, ss. 246-257.
- _____, 2008. "Etik Kültürü Geliştirmek", Türk İdare Dergisi, (459), ss. 1-12.
- _____, 2010. Kamu Yönetimi, Okutman Yayıncılık, Ankara, 338s.
- _____, 2013. Bürokrasi ve Siyaset, Alfa Yayınları, İstanbul, 280s.
- _____, 2015. Kamu Yönetimi, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 426s.
- ES, M. ve ŞENGÜL, R., 2009. "Türkiye'de İl Özel İdare Faaliyetlerinde Şeffaflık Üzerine Bir Alan Araştırması: Kocaeli İl Özel İdaresi Örneği", II. Uluslararası Sosyal Bilimciler Kongresi Kongre Kitabı, Kocaeli, ss. 134-148.
- ESKEW, D. E., 1993. "The Role of Organizational Justice in Organizational Citizenship Behavior", Employee Responsibilities and Rights Journal, 6 (3), ss. 185-194.
- EŞMELİ, B., 2016. "Siyasetname", TESAM Akademi Dergisi, 3 (2), ss. 139-145.
- FAHRİ, M., 2004. "İslam Ahlak Teorileri", Çev.: M. İskenderoğlu ve A. Arkan, Litera Yayıncılık, İstanbul, 330s.
- FARABİ, 1987. "Fusulü'l-Medeni (Siyaset Felsefesine Dair Görüşleri)", Çev.: H. Özcan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 104s.
- FARABİ, 2001. El-Medinetü'l Fazıla, Çev.: N. Danışman, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları Bilim ve Kültür Eserleri Dizisi, Ankara, 124s.
- _____, 1990. "İhsa'ül-Ulum", Çev.: A. Ateş, İlimlerin Sayımı, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara, 256s.
- FAYDA, M., 2007. "Ömer", Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, 34, ss. 44-51.
- FINDIKÇI, L., 2013. "Yerel Yönetimler Etik ve Patronaj", Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi, 2 (4), ss. 62-87.
- FROMM, E., 1994. "Erdem ve Mutluluk: Ahlak Psikolojisi Üzerine Bir İnceleme", Çev.: A. Yörükcan, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 284s.
- GAZALİ, 1969. "Nasihat'ül Müluk", Çev.: O. Şekerci, Devlet Başkanlarına, Sinan Yayınevi, İstanbul, 175s.
- _____, 1996. "İslam Ahlakı", Çev.: A. Nuri, Sinan Yayınları, İstanbul, 270s.
- _____, 2004a. "Müminler İçin Yükselme Basamakları", Çev.: A. Duran, Hikmet Neşriyat, İstanbul, 174s.
- _____, 2004b. "Yol Gidenlerin Kılavuzu ve Arayanların Bahçesi" Çev.: A. Duran, Hikmet Neşriyat, İstanbul, 309s.

- _____, 2010. “Mearicü'l-Kuds”, Çev.: S. Özbudun, Hakikat Bilgisine Yükseliş, İnsan Yayınları, İstanbul, 151s.
- _____, 2011. “Kimya-i Saadet I-II”, Çev.: A. F. Meyan, Bedir Yayınları, İstanbul, 830s.
- _____, 2013a. “İhyau Ulumuddin III”, Çev.: A. Serdaroğlu, Bedir Yayınları, İstanbul, 879s.
- _____, 2013b. “Mizanü'l Amel”, Çev.: Ö. Dönmez, Hisar Yayınevi, İstanbul, 208s.
- _____, 2014. “Hüccetü'l İslam”, Çev.: H. Okur, Yöneticilere Altın Öğütler, Semerkand Yayınları, İstanbul, 296s.
- GEÇKİL, T. ve TİKİCİ, M., 2015. “Örgütsel Demokrasi Ölçeği Geliştirme Çalışması”, Amme İdaresi Dergisi, 48 (4), ss. 41-78.
- GEMALMAZ, M. S., 1986. “Tarihelliği Bağlamında İnsan Hakları”, İnsan Hakları Yıllığı, TODAİE Yayınları, Ankara, (7-8), ss. 55-68.
- GENÇ, F. N., 2015. “Belediyelerin Temel Sorun Alanları”, İdari ve Mali Açından Türkiye’de Yerel Yönetimler, Ed.: Mehmet Mecek, Mesut Doğan ve Bekir Parlak, BEKAD Yayınları, Antalya, ss. 275-311.
- GÖKÇE, A. F., 2012a. “Yerinden Yönetim”, İdare Hukuku I, Ed.: M. Emin Özgül, Lisans Yayıncılık, İstanbul, ss. 185-224.
- _____, 2012b. “Çağdaş Kamu Yönetiminde Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) ve Türkiye İçin Askeri Ombudsmanlık Önerisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17 (2), ss.203-227.
- _____, 2014. “Devlet Adamı Hazreti Ali'nin Yönetim ve Adalet Anlayışı”, Ed.: Mehmet Yazıcı, Geçmişten Günümüze Alevilik I. Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Bingöl Üniversitesi Yayını, Bingöl, ss. 400-418.
- GÖKÇE, G. ŞAHİN, A. ve ÖRSELLİ, E., 2002. “Türkiye’de Siyasetin Bürokrasi Üzerindeki Etkisi: Siyasallaşma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (4), ss. 45-58.
- GÖKÇE, G., 2013. “Türkiye’de Vatandaşların Kamu Yöneticileri ve Kamu Kurumlarına Güveni”, Kamu Yönetiminde Değişim ve Güncel Sorunlar, Ed.: E. Günay İsbir, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 575-602.
- GÖKÇE, O. ŞAHİN, A. ve ÖRSELLİ, E., 2002. “Türkiye’de Siyasetin Bürokrasi Üzerindeki Etkisi: Siyasallaşma”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (4), ss. 45-58.
- GÖKÇE, O. ve ŞAHİN, A., 2002. “21. Yüzyılda Türk Bürokrasisinin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (3), ss. 1-27.
- GÖKÇEER, F., 1997. “Devlet-Bürokrasi ve Kırtasiyecilik”, Türk İdare Dergisi, (414), ss. 1-22.
- GÖKÇEK KARACA, N. ve DEMİRCİ, E. (Ed.), 2013. Sosyal Hizmet Yönetimi, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2876, Eskişehir, 213s.
- GÖKPINAR, M., 2015. “Bir Kavram Olarak İnsan Hakları ve Çeşitli Açılardan Sınıflandırılması”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (120), ss. 11-71.
- GÖNENÇ, L., 2001. “Meşruiyet Kavramı ve Anayasaların Meşruiyet Problemi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 50 (1), ss. 131-152.
- GÖNÜLAÇAR, Ş., 2014. “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kayırmacılık Kuşatması ve Liyakatsizlik Çıkması”, https://www.academia.edu/9687458/%C4%B0nsan_Kaynaklar%C4%B1_Y%C3%B6netiminde_Kay%C4%B1rmac%C4%B1l%C4%B1k_Ku%C5%9Fatmas%C4%B1_ve_Liyakatsizlik_%C3%87%C4%B1kmaz%C4%B1

- GÖRGÜN, T. (Ed.), 2010. İslam Ahlakı Esasları, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2072, Eskişehir, 213s.
- GÖRMEZ, K., 2000. "Demokratikleşme Açısından Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (4), 81-88.
- GÖZEL, K. A., 2003. "Yeni Kamu Yönetimi Nedir?", Türk İdare Dergisi, (438), ss. 195-208.
- GÖZLER, K., 2008. "Tabii Hukuk ve Hukukî Pozitivizme Göre Adalet Kavramı", Muhafazakar Düşünce Dergisi, 4 (14), ss. 77-90.
- _____, 2011. "5018 Ve 6085 Sayılı Kanunlarda Bazı İdare Hukuku Terimlerinin Yanlış Kullanımı Üzerine", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 60 (4), ss. 837-919.
- _____, 2015. Genel Hukuk Bilgisi, Ekin Yayınları, Bursa, 255.
- _____, 2017. İnsan Hakları Hukuku, Ekin Yayınları, Bursa, 368s.
- GÖZÜBÜYÜK, Ş., 2014. Yönetim Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 523s.
- GÜL, S. K., 2008. "Kamu Yönetiminde ve Güvenlik Hizmetlerinde Hesap Verebilirlik", Polis Bilimleri Dergisi, 10 (4), ss. 71-94.
- GÜLENER, S. ve MİŞ, N., 2017. Cumhurbaşkanlığı Sistemi, SETA Yayınları, Ankara, Sayı:190.
- GÜLER, B. A., 2004. "24 Haziran 2004 Gün ve 5197 Sayılı İl Özel İdaresi Kanununun Üzerine", <http://80.251.40.59/politics.ankara.edu.tr/bguler/pdf/ioi-son.pdf>, 31.07.2017.
- GÜLER, B. A., 2005. Yeni Sağ ve Devletin Değişimi, İmge Yayınevi, Ankara.
- _____, 2013. Kamu Personeli Sistem ve Yönetim, İmge Kitabevi, Ankara, 365s.
- GÜLER, İ., 2009. "Dünyada Kamu Etiği Uygulamaları", Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 187-193.
- GÜLMEZ, M., 2001. İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitimi, TODAİE Yayınları, Ankara, 476s.
- GÜMÜŞ, M., 2012. "Defterdar Sarı Mehmed Paşa'nın "Nesayihü'l-Vüzera Ve'l-Ümera" Adlı Eserine Göre Bektaşî Ocağı'nın Durumu", Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Velî Araştırma Dergisi, (63), ss. 177-190.
- GÜNDAY, M., 2013. İdare Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara, 654s.
- GÜNDOĞDU, A., 2015. "Eğitim ve Ahlak Şurası Açılış Konuşmaları", Eğitim ve Ahlak Şurası "Mehmet Akif İnan Hatırasına" Bildiriler Kitabı, Ed.: M. Kazım Arıcan, Mustafa Orçan, M. Enes Kala, Bahattin Cizreli ve M. Kemal Sağlam, Eğitim-Bir-Sen Yayınları, Ankara, ss. 33-45.
- GÜNDÜZ, A., 2000. "İnsan Hakları", Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, 22, ss. 323-327.
- GÜNEŞ, K., 2010. "Ahlakın Teşekkülünde Dinin Yeri", Modern Çağda Ahlak Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Konya İlahiyat Derneği Yayınları, 2012, ss. 76-92.
- GÜNEŞ, M., 2009. "Almanya ve Türkiye'deki Yerel Yönetimlere Karşılaştırmalı Bir Bakış", Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi, 8 (2), ss. 145-165.
- GÜNGÖR, E., 1997. Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak, Ötüken Yayınları, İstanbul, 221s.
- GÜNGÖR, S., 2012. "Yerel Yönetim ve Merkezi Yönetimin Görev Paylaşımı", Akademik Bakış Dergisi, (32), ss. 1-12.
- GÜR, M. F., 2014. "Yolsuzluk Nedir? Yolsuzluk Çeşitleri ve Ülkeler Arası Yolsuzluk Algılaması", Mali Çözüm Dergisi, (124), ss. 191-210.

- GÜRBÜZ, A., 2013. Hukuk ve Meşruluk, Beta Yayınları, İstanbul, 262s.
- GÜRBÜZ, S., 2007. “Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (21), ss. 240-260.
- GÜRİZ, A., 1963. Faydacı Teoriye Göre Ahlak ve Hukuk, Ajans-Türk Matbaası, Ankara, 203s.
- GÜRİZ, A., 1990, “Adalet Kavramı”, Anayasa Yargısı Dergisi, 7, ss. 11-20.
- _____, 2013. Adalet Kavramı, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara, 193s.
- GÜRKAN, Ü., 1967. “Hukuk Sosyolojisi Açısından İbn Haldun”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 25 (1), ss. 223-245.
- _____, 2013. “Sosyal Adalet”, Adalet Kavramı, Ed.: Adnan Güriz, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara, ss. 115-124.
- GÜRKAYNAK, M. ve İREN, A. A., 2016. “Modernizm Öncesi ve Sonrası Batı Toplumlarında İnsan Haklarının Kavramsallaştırılması, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (23), ss. 329-357.
- GÜRLER, S., 2007. Ahlak ve Adalet, Legal Yayıncılık, İstanbul, 130s.
- GÜVEN, A. KARKACIER, A. ve ŞİMŞEK, T., 2017. “Merkezileşme Yerelleşme Tartışmaları Kapsamında Yerel Yönetimlerde Vesayet Denetimi Sorunu”, Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi, 12 (2), ss. 189-208.
- GÜVEN, H. S., 1976. “İdare Siyaset İlişkileri ve Personel Yönetimi Açısından Önemi”, Amme İdaresi Dergisi, 9 (1), ss. 50-70.
- GÜZEL, H. C., 1997. “Siyasette Yeniden Yapılanma”, Yeni Türkiye Dergisi, (13), ss. 235-240.
- HADDURİ, M., 2009. İslam’da Adalet Kavramı, Yöneliş Yayınları, İstanbul, 296s.
- HAFIZOĞULLARI, Z., 1995. “İnsan Hakları, Polis Görevi ve Yetkisi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 44 (1), ss. 565-585.
- HAKTANKAÇMAZ, M. İ., 2008. “Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı: Kamu Sektörü Sorunlarına Çözüm Mü, Geçici Bir Moda Mı?”, Türk İdare Dergisi, (482), ss. 121-133.
- HAKYEMEZ, Y. Ş., 2003. “Demokratik Ülkelerde Milli Güvenlik Politikasının Belirlenmesi ve Türkiye”, Ankara Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, 7 (3-4), ss. 285-308.
- HAMZAOĞLU, O., 2014. “Eşitlik, Hakkaniyet, Hak”, Toplum ve Hekim Dergisi, 29 (1), ss. 24-31.
- HANÇERLİOĞLU, O., 1976. Felsefe Ansiklopedisi I, Remzi Kitabevi Yayınları, 458s.
- _____, 1993. Felsefe Ansiklopedisi: Kavramlar ve Akımlar, Remzi Kitabevi, İstanbul, 458s.
- _____, 2011. Düşünce Tarihi, Remzi Kitabevi Yayınları, İstanbul, 429s.
- HARMAN, Ö. F., 1998. “Evrensel Dinlerin İnsan Haklarına Bakışı”, Diyanet İlmi Dergisi, 34 (3), ss. 3-16.
- _____, 2013. “Yahudilik ve Hristiyanlık’ta Adalet”, Din ve Hayat Dergisi, (18), ss. 20-24.
- HARVEY, D., 2013. “Sosyal Adalet ve Şehir”, Çev.: M. Moralı, Metis Yayınları, İstanbul, 294s.
- HATEMİ, H., 1996. “İslam’da İnsan Hakkı ve Adalet Kavramları”, Doğuda ve Batıda İnsan Hakları Kongresi, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara, ss. 1-15.
- _____, 1997. “Devlet Ne Demek Oluyor?”, Doğu-Batı Düşünce Dergisi, (1), ss. 31-35.

- HATİPOĞLU, İ. İ., 2012. “Saydamlık ve Hesap verebilirlik Bağlamında Kamu Mali Yönetim Reformu”, Ed.: Kamil Kılınç ve Yalçın Urhan, Şeffaf ve Hesap Verebilir Kamu Yönetimi Sempozyumu, ss. 69-75.
- HAZIR, M., 2012. “Çokkültürlülük Teorisine Çağdaş Katkılar ve Bireysel Haklar-Grup Hakları Ekseninde Çokkültürlülüğü Tartışmak”, Akademik İncelemeler Dergisi, 7 (1), ss. 1-28.
- HEIMSOETH, H., 1978. “Ahlak Denen Bilmece”, Çev.: N. Uygur, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 86s.
- HEYWOOD, A., 2010. Siyaset, Çev.: B. B. Özipek, B. Şahin, M. Yıldız, Z. Kopuzlu, B. Seçilmişoğlu, ve A. Yayla, Adres Yayınları, Ankara, 566s.
- HEYWOOD, A., 2013. “Siyasal İdeolojiler: Bir Giriş”, Çev.: L. Köker, Adres Yayınları, Ankara, 330s.
- HİLAV, S., 1985. 100 Soruda Felsefe El Kitabı, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 219s.
- HÖFFE, O., 2004. “Kültürlerarası Tartışmada İnsan Hakları”, Elli Yıllık Deneyimlerin Işığında Türkiye’de ve Dünyada İnsan Hakları, Ed.: İoanna Kuçuradi ve Bülent Peker, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara, ss. 126-155.
- HÖKELEKLİ, H., 2007. “Çocuk ve Gençlerde Şiddet Olgusu ve Önlenmesine Yönelik Öneriler”, Değerler Eğitimi Dergisi, (14), ss. 61-78.
- _____, 2009. “Adalet”, Değerler Eğitimi Merkezi Bülteni, (5), ss. 132-138.
- İŞIKÇI, Y. M., 2017. “Türkiye’de İdari Reform Çalışmalarının Tarihsel Perspektif Açısından Değerlendirilmesi”, Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (1), ss.167-191.
- İBİŞ, C. ve ÇATIKKAŞ, Ö., 2012. “İşetmelerde İç Kontrol Sistemine Genel Bir Bakış”, Sayıştay Dergisi, (85), ss. 95-121.
- İBN HALDUN, 1998. “Şifau’s-Sail”, Çev.: S. Uludağ, Tasavvufun Mahiyeti, Dergah Yayınları, İstanbul, 280s.
- _____, 2011. “Mukaddime I-II”, Çev.: S. Uludağ, Dergah Yayınları, İstanbul, 625s.
- İBN RÜŞD, 1986. “Tehafüt et-Tehafüt”, Çev.: K. Işık ve M. Dağ, Tutarsızlığın Tutarsızlığı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yayını, Samsun, 351s.
- _____, 2005. “Telhisu’s-Siyase li Eflatun”, Çev.: M. H. Özev, Siyasete Dair Temel Bilgiler: Kurtubalı İbn Rüşd’ün Platon’un Devletine Düştüğü Şerh, Bordo Siyah Yayınları, İstanbul, 245s.
- İBN SİNA, 2005. “Kitabu’s-Şifa-Metafizik II”, Çev.: E. Demirli ve Ö. Türker, Litera Yayıncılık, İstanbul, 204s.
- _____, 2016. “Risale Fi ‘İlmi’l-Ahlak”, Çev.: F. Toktaş, “İbn Sina’nın “Risale Fi ‘İlmi’l-Ahlak” Risalesinin Takdim, Tahkik ve Çevirisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (43), ss. 7-52.
- İÇERLİ, L., 2010. “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5 (1), ss. 67-92.
- İKİNCİOĞULLARI, F., 1997. “Hukuk Devleti”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1 (1), ss. 28-30.
- İMAMOĞLU, A., 2010. “Vicdan Kavramının Psiko-Sosyal Tahlili”, Akademik İncelemeler Dergisi, 5 (1), ss. 129-147.
- İMREN ŞİMŞEK, E. ve GÜVEN, A., 2007. “Demokratik ve Şeffaf Yönetimi Anlamlandıran Bir Hak: ‘Bilgi Edinme Hakkı’”, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, (1), ss. 257-272.
- İNAÇ, H. ve ÜNAL, F., 2007. “Türkiye’de Kamu Yönetiminin Denetlenmesinde Yönetimde Açıklığın Önemi Ve Uygulanma Düzeyi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (18), ss. 41-62.

- İSBİR, B., 2009. “Temsili Demokrasi Anlayışına Göre Yerel Yönetimlerde Özerklik”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, (Özel Sayı) ss. 1571-1599.
- İSBİR, E. G. (Ed.), 2013. Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2997, Eskişehir, 229s.
- İYİGÜN, N. Ö., 2012. “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (21), ss. 49-64.
- İYİMAYA, A., 2017. “Anayasa Değişikliği Ekseninde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi (Anatomik ve Diyalektik Bir Yaklaşım)”, Yeni Türkiye Stratejik ve Araştırma Merkezi Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Özel Sayısı, (94), ss. 71-89.
- İZCİ, F. ve BOZDOĞAN S., 2016. “Türk Kamu Yönetiminde Bir Problem Alanı Olarak Bürokrasi-Siyaset İlişkisi”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, (34), ss. 33-46.
- İZCİ, F. ve SARITÜRK, M., 2017. “Değişen Kamu Yönetimi Anlayışı: İyi Yönetişim ve Temel Bileşeni Olarak Hesap Verebilirlik”, International Journal of Academic Value Studies, 3 (13), ss. 178-198.
- İZCİ, F. ve TURAN, M., 2013. “Türkiye’de Büyükşehir Belediyesi Sistemi ve 6360 Sayılı Yasa İle Büyükşehir Belediyesi Sistemine Meydana Gelen Değişimler: Van Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (1), ss.117-152.
- İZZETBEGOVİÇ, A., 2010. “İslami Yeniden Doğuşun Sorunları”, Çev.: R. Ademi, Fide Yayınları, İstanbul, 184s.
- KABADAYI, T., 2013. ““Hakkaniyet” Adaletin Temelidir”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (15), ss. 49-57.
- KABAKLI, A., 2002. Millete Vurulan Canlı Pranga: Bürokrasi, Türk Edebiyatı Vakfı Yayınları, İstanbul, 207s.
- KAHRAMAN, M., 1992. “Türkiye’de İnsan Haklarının Gelişimi Sempozyumu: Açılış Konuşmaları”, Türkiye’de İnsan Hakları Gelişimi Sempozyumu”, TBMM Kültür ve Yayın Kurulu Yayınları, İzmir, ss. 17-20.
- KALABALIK, H., 1999. “İdare Hukukunda Takdir Yetkisi Kavramı ve Benzer Kurumlarla Karşılaştırılması”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1 (2), ss. 205-232.
- _____, 2000. “İdarenin Kolluk Faaliyetleri Karşısında İnsan haklarının Durumu ve Korunması”, Türkiye’de İnsan Hakları, Ed.: Oya Çitçi, TODAİE Yayınları, Ankara, ss. 301-325.
- KALAĞAN, G., 2009. “1980 Sonrası Geleneksel Bürokratik Yönetim Paradigmasında Değişim ve Yönetimsel-Siyasal Yeniden Yapılanma Arayışları”, Vizyoner Dergisi, 1 (1), ss. 92-103.
- KALIN, İ., 2015. Akıl ve Erdem, Küre Yayınları, İstanbul, 416s.
- KALKAN, A. ve ALPARSLAN, A. M., 2009. “Şeffaflık, İletişim ve Hesap Verebilirliğin Yerel Yönetim Başarılarına Etkileri”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 1 (1), ss. 25-40.
- KALKIŞIM, M. M., 2013. “Kutatgu Bilig’de “Adalet” Değeri”, Mavi Atlas Gümüşhane Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Elektronik Dergisi, (1), ss. 91-98.
- KALLEK, C., 2004. “Maverdi’nin Ahlakı, İçtimai, Siyasi ve İktisadi Görüşleri”, Divan İlmî Araştırmalar Dergisi, (17), ss. 219-265.

- KANDEHLEVİ, M. Y., 1977. “Hadislerle Hz. Peygamber ve Eshabının Yaşadığı Müslümanlık”, Çev.: A. M. Büyükçınar, A. Ö. Tekin ve Ö. F. Harman, Kalem Yayınları, İstanbul, 887s.
- _____, 2008. “Hayatu’s-Sahabe”, Çev.: Ö. L. Erdal, Işık Yayınları, İzmir, 496s.
- KANT, I., 1999. “Pratik Aklın Eleştirisi”, Çev.: İ. Kuçuradi, Ü. Gökberg ve F. Akatlı, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara, 201s.
- _____, 2002. “Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi”, Çev.: İ. Kuçuradi, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara, 97s.
- _____, 2015. “Seçilmiş Yazılar”, Çev.: N. Bozkurt, Sentez Yayıncılık, İstanbul, 381s.
- KAPAR, R., 2006. “Sosyal Adalet İçin Daha Faza Sosyal Koruma”, II. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/bildiri.pdf>, 16.08.2017
- KAPLAN, Y., 1998. “İnsan Haklarının Mahiyeti ve Geleceği”, İslami Araştırmalar Dergisi, 11 (3-4), ss. 178-185.
- KARA, M., 2013. “Kur’an’da ‘Adalet Kavramı Ve Güncel Değeri’”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (34), ss. 137-172.
- _____, 2016. “Türkiye’de Merkezileşme-Yerelleşme Tartışmaları ve Hizmet Sunumunda Ölçek Sorunu”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 14 (27), ss. 249-276.
- KARACELİL, S., 2013. “Ailede Adalet Eğitimi”, The Journal of Academic Social Science Studies, 6 (8), ss. 253-278.
- KARAGÖZ, Y., 2002. “Liberal Öğretide Adalet, Hak Ve Özgürlük”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26 (2), ss. 267-295.
- KARAGÖZOĞLU, H., 2002. “Ahlak Düşüncesinde Siyaseti Aramak: İbn Miskeveyh’te “Adalet” Kavramının Siyasi Yansımaları”, Divan Disiplinlerarası Çalışmalar Dergisi, 14 (27), ss. 93-118.
- KARAHAN, F., 2012. “Niçin Ahlaklı Olmalıyım?”, Modern Çağda Ahlak Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Konya İlahiyat Derneği Yayınları, Konya, ss. 26-36.
- KARAKÖSE, A., 2012. “Sosyolojik Yönüyle Ahlak”, Bilimname Dergisi, 23 (2), ss. 149-172.
- KARAKUŞ, M. ve ÇAK, M., 2007. “Yolsuzlukla Mücadelede Uluslararası Kuruluşların Rolü”, Maliye Dergisi, (153), ss. 74-101.
- KARAOSMANOĞLU, F., 2001. “Güvenlik Güçlerinin Demokratik Hesap Verebilirliği ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Satık v. Türkiye Kararı”, İnsan Hakları Yıllığı Dergisi, 23-24, ss. 65-77.
- KARASU, K., 2001. Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi, Mülkiyeler Birliği Vakfı Yayınları, Ankara, 306s.
- KARATAŞ, A. I. ve ŞEN, İ. G. (Ed.), 2013. İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1990, Eskişehir, 148s.
- KARATEPE, Ş. ALKAN, H. ATAR, Y. BİNGÖL, Y. ve DURGUN, G. B., 2017. Sorularla Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, Memur-Sen Yayınları, Ankara, 135s.
- KARLIĞA, B., 2014. Batıyı Aydınlatan İslam Düşünürü İbn Rüşd, Mahya Yayınları, İstanbul, 332s.
- KASAPOĞLU, A., 2012. Kur’an’da Adalet Psikolojisi: Adaleti Engellenen Psiko-Sosyal Faktörler”, Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 5 (10), ss. 61-105.
- KASAR, V., 2013. “Allah’ın Adalet ve Hikmeti Bağlamında Engellilik Problemi”, Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (29), ss. 62-103.

- KAVRUK, H., 2008. “2004 ve Sonrası Yerel Yönetim Reform Girişimleri Açısından Köy ve Mahalle Yönetimleri”, Haz.: Lütfi Özcan, Fatma Yurtaş, Özer Köseoğlu ve Serdar Gülener, 1. Ulusal Yerel Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi Yayını, Sakarya, ss. 55-71.
- KAYA, E., 2005. Yerel Kalkınma Yönetimi: Kent Yönetiminde Yeni Yaklaşım, Sistem Multimedia Yayınları, İstanbul, 270s.
- KAYA, M., 2016. Hz. Ömer’den 111 Hayat Ölçüsü, Erkam Yayınları, İstanbul, 272s.
- KAYAOĞLU, İ., 1986. “İslam’da Adalet Mefhumu”, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 27 (1), ss. 201-206.
- KAYGISIZ, Ü. ve HATIRLI, Y., 2014. “Bürolarda Çalışma Ortamı ve Yerleşme Düzeninin Ergonomik Tasarım Çerçevesinde Düzenlenmesinin Verimliliğe Etkisi: Taylorist Bir Bakış Açısı”, Electronic Journal of Vocational Colleges BÜROKON Özel Sayısı, ss. 257-263.
- KAYPAK, Ş. BİMAY, M. ve YILMAZ, M., 2017. “Dijital Çağda Kamu Yönetimi ve Etik”, Social Sciences Studies Journal, 3 (6), ss. 912-925.
- KAYPAK, Ş. ve KAHRAMAN, M., 2016. “Türkiye’de Kadının İnsan Hakları ve Anayasal Yansıması”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13 (33), ss. 298-315.
- KAYRAK, M., 2015. “Denetim Başarısızlığı Kavramı: Nedenleri, Sonuçları ve Çözüm Önerileri”, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (1), ss. 90-103.
- KAZANCI, M., 2000. “Türk Kamu Yönetimi ve İnsan Hakları”, Türkiye’de İnsan Hakları, Ed.: Oya Çitçi, TODAİE Yayınları, Ankara, ss. 283-286.
- _____, 2013. Kamuda ve Özel Kesimde Halkla İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 529s.
- KEKES, J., 2008. “Adalet: Muhafazakar Bir Görüş”, Çev.: C. Uslu, Muhafazakar Düşünce Dergisi, 4 (14), ss. 23-48.
- KELEBEK, M., 2013. “Medine Vesikası Bağlamında İslam ve Batıda Adalet Kültürünün Gelişim Süreci”, Din ve Hayat Dergisi, (18), ss. 25-29.
- KELEŞ, R., 2014. Yerinden Yönetim ve Siyaset, Cem Yayınevi, İstanbul, 605s.
- KELSEN, H., 2013. “Adalet Nedir?”, Çev.: A. Acar, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (107), ss. 431-454.
- KEPENEKÇİ, Y. K., 1999. “İnsan Hakları Eğitiminde Okul ve Sınıf Havasının Rolü”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, (19), ss. 353-361.
- KESER, H. ve ZENGİNGÖNÜL, O., 1994. “Ahlak-İşletme Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi”, Kamu-İş Dergisi, 3 (4), ss. 81-111.
- KESİK, A., 2005. “Yönetimler Arası Mali İlişkiler ve Türkiye Uygulaması”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (10), ss. 75-103.
- KESİM, E., 2005. “Bir Etik Davranış İlkesi Olarak Hesap Verebilirlik (Hesap Verme Sorumluluğu)”, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, ss. 269-281.
- KESKİN, İ., 2011. “Şeffaflaşma Aracı Olarak Bilgi Edinme ve Araştırma Hakkı”, Sosyoloji Dergisi, (22), ss. 557-572.
- KESKİN, İ., 2013. “Temel İnsan Hakları Bağlamında Ombudsmanlık Kurumunun Hukuk Devletindeki Yeri Ve Önemi”, Adalet Dergisi, (45), ss. 117-144.
- KESKİN, N. E., 2008. “İl Yönetimi Sisteminde Değişim”, Memleket Siyaset Yönetim Dergisi, 3 (6), ss. 88-117.

- KESKİOĞLU, O., 1968. "İslam'da Güzel Ahlakın Değeri", Diyanet İşleri Başkanlığı Dergisi,7 (72-73), ss. 105-107.
- _____, 1969. Fıkıh Tarihi ve İslam Hukuku, Müftüoğlu Yayınları, Ankara, 310s.
- KESTANE, D., 2002. "Kamu Kesiminde İdari Kuruluşların Genel Görünümü ve İdari Yapıda Yeni Organizasyonlar Olarak Bağımsız İdari Otoriteler (Üst Kurullar)", Maliye Dergisi, (139), ss. 27-50.
- KILIÇ, C., 1994. Büyük Mütefekkir Dr. Muhammed İkbâl Hayatı, Şahsiyeti ve Fikirleri, Muradiye Kültür Vakfı Yayınları, Ankara, 320s.
- KILIÇ, H., 2014. Adalet: Güç Savaşında Denge Noktası, Beta Yayınları, İstanbul, 205s.
- _____, 2003. "Karşılaştırmalı Hukuk Tarihinde Metodolojik Formalizmin Aşılmasında İki Yöntem: İstihsan ve Equity", İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi, (1), ss. 147-165.
- _____, 2011. "Değerler Filozofisi ve Hukuksal Değerler", Eğitim-Bir-Sen Dergisi, (19), ss. 51-54.
- KILIÇ, Ü., 2013. "İslam Tarihinde İsyânlar ve Adil Yönetim Talepleri", Din ve Hayat Dergisi, (18), ss. 80-83.
- KILINÇ, B., 2013. "Kendi Kendini Açıklayan Bir Kavram: Adalet", Genç Hukukçular Hukuk Okumaları IV, Ed.: Muharrem Balcı, Hukuk Vakfı Yayını, İstanbul, ss. 29-51.
- KILINÇ, G., 2010. "Çeyrek Asırlık Bir Tecrübe: Türkiye'de Büyükşehir Belediyelerinin Yapılanması ve Kayseri Büyükşehir Belediyesi Örneği", Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 19 (1), ss. 67-89.
- KINALIZADE ALİ ÇELEBİ, 2016. "Ahlak-ı Alai", Çev.: M. Demirkol, Fecr Yayınları, Ankara, 544s.
- _____, 1990. "Devlet ve Aile Ahlakı", Çev.: A. Kahraman, Tercüman Yayınları, İstanbul, 287s.
- KIRILMAZ, M. ve ATAK, F., 2015. "Kamu Mali Yönetiminde Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik Araçları: Faaliyet Raporları", Ombudsman Akademik Dergisi, (3), ss. 189-217.
- KIRIŞIK, F., 2013. "Kamu Yönetiminde Küresel Değişimler ve Yeni Sorun Alanları", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (38), ss. 285-295.
- KIVRAK, A. ve BALCI, F., 2012. "Polisin Eğitiminde İnsan Hakları ve Demokrasi Kavramlarının Yerleşmesinde Yeni Bir Yaklaşım Olarak Yaratıcı Drama", Atatürk Üniversitesi İletişim Dergisi, (3), ss. 1-14.
- KIYAK, A., 2015. "Yahudilik'te Ahlak, Değer ve İdeal İnsan Tasavvuru", Ed.: Cengiz Gündoğdu ve Muammer Cengiz, İnsani Değerlerin Yeniden İnşası Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Atatürk Üniversitesi Yayını, Erzurum, 133-148.
- KOÇAOĞLU, M., 2014. Robert Nozick: Adalet Teorisi ve Temel Kavramları, İmaj Yayınevi, Ankara, 179s.
- _____, 2015. John Rawls: Adalet Teorisi ve Temel Kavramları, İmaj Yayınevi, Ankara, 204s.
- KOÇAK, S. Y. ve KAVSARA, V., 2012. "5302 Sayılı Kanun Sonrasında İl Özel İdarelerinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Yönetim Bilimleri Dergisi, 10 (20), ss. 61-92.
- KOÇAK, S. Y., 2010. "Kamu Yönetiminde Açıklık İçin Bilgi Edinme Hakkı", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (23), ss. 115-125.
- KOÇBERBER, S., 2008. "Dünyada ve Türkiye'de Denetim Etiği", Sayıştay Dergisi, (68), ss. 65-89.

- _____, 2009. “Türk Kamu Yönetiminde Denetim Etiğine Genel Bir Bakış”, Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 285-299.
- KOÇEL, T., 2013. İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, İstanbul, 729s.
- KOÇI BEY, 2008. “Koçi Bey Risaleleri”, Çev.: Z. Danışman, Kabalcı Yayınları, İstanbul, 320s.
- KORKMAZ, F., 1995. Gazali’de Devlet, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara, 195.
- KORKUT, G. ACAR, O. K. ve TETİK, A., 2015. “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı İle Değişen Kamu Hizmeti ve Türkiye İş Kurumu”, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası İş ve Hayat Dergisi”, (2), ss. 107-135.
- KOYUNCU, Z. A., 2006. “Kitab’ı Mukaddes ve Kur’an’ı Kerim’de Ortak Ahlaki İlkeler”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KOZAK, İ. E., 2014. Hukuk Felsefesi, Palet Yayınları, Konya, 125s.
- KÖKALAN, Ö. ve ŞİŞMAN, F., 2017. “Algılanan Örgütsel Adaletin İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Üniversitelerde Çalışan İdari Personel Üzerine Yapılan Bir Çalışma”, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (20), ss. 127-156.
- KÖKSAL, M. A., “1962. İslam’da Ahlak”, Diyanet İşleri Başkanlığı Dergisi, 1 (2), ss. 18-21.
- KÖSE, H. Ö., 2007. Dünyada ve Türkiye’de Yüksek Denetim, Sayıştay Başkanlığı Yayını, Ankara, 330s.
- _____, 2015. “Kamu Yönetiminde Dönüşüm İçin Denetimin Önemi ve İşlevi”, Ed.: M. Akif Çukurçayır, H. Tuğba Eroğlu, Hayriye Sağır ve Mücahit Navruz, Kamu Yönetiminde Değişimin Yönü ve Etkileri, KAYFOR 13 Bildiriler Kitabı, Konya, ss. 515-534.
- KÖSE, S., 2011. “Hukuk mu Ahlak mı? -İslam Nokta-i Nazarından Din -Ahlak-Hukuk İlişkisi Bağlamında Bir İnceleme”, İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi, (17), ss. 15-50.
- KÖSECİK, M. ve SAĞBAŞ, İ., 2005. “Tarihsel Bakış Açısıyla Türkiye’de Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri”, Türkiye’de Kamu Yönetimi Sorunları Üzerine Bir İnceleme, Ed.: N. Talat arslan, Seçkin Yayıncılık, Ankara, ss. 111-152.
- KÖSEOĞLU, Ö. YURTTAŞ, F. ve SELEK, C., 2005. “Yolsuzluğu Önlemede Kullanılan Araçlardan Biri Olarak Yönetimde Açıklık ve Bilgi Edinme Hakkı”, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, ss. 143-163.
- KÖYLÜ, M., 2007. “Kur’an’ın İnsanlığa Getirdiği Değerler ve Hedefler”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (24-25), ss. 63-86.
- KUCUR, F. ve TAŞCI, F., 2010. ““Sonuçsalıcı” Yaklaşımın Ürünü Olarak “Yolsuzluk”un Anatomisi: Hangi İş Ahlakı?”, İş Ahlakı Dergisi, 3 (6), ss. 95-107.
- KUÇURADİ, İ., 2007. “İnsan Hakları Kavramı ve Çeşitleri”, İnsan Hakları Konferans, Panel ve Sempozyumlar, Ankara Barosu İnsan Hakları Merkezi Yayınları, Ankara, ss. 27-46.
- _____, 2000. “Etik İlkeler ve Hukukun Temel İlkeleri Olarak İnsan Hakları”, Ankara Barosu Uluslararası Hukuk Kurultayı Kitabı IV, Ankara Barosu Yayınları, Ankara, ss. 5-10.

- _____, 2004. “Evrensel Bildirgenin 50. Yılında İnsan Hakları”, Elli Yıllık Deneyimlerin Işığında Türkiye’de ve Dünyada İnsan Hakları, Ed.: İoanna Kuçuradi ve Bülent Peker, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara, ss. 15-29.
- _____, 2013. “Adalet Kavramı”, Adalet Kavramı, Ed.: Adnan Güriz, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara, ss. 39-57.
- KUÇURADI, I. ve TAŞDELEN, D. (Ed.), 2013. Etik, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2356, Eskişehir, 130s.
- KUGUN, O. A. AKTAŞ, E. ve GÜRİPEK, E., 2013. “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarında Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Rolü”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (30), ss.151-166.
- KULUÇLU, E., 2006. “Yönetimin Denetiminden Denetimin Yönetimine”, Sayıştay Dergisi, (63), ss. 3-37.
- KURT, M. ve UĞURLU, Ö. Y., 2007. “Yeni Kamu Yönetimi ve Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımının Gelişiminde Avrupa Birliği’nin Rölü: İlerleme Raporları İçerik Analizi”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (11), ss. 81-109.
- KURT, S., 2006. “Hayek’in Özgürlük ve Adalet Teorisi”, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (3), ss. 199-213.
- KUTUB, S., 1982. “İslam’da Sosyal Adalet”, Çev.: M. B. Eryarsoy, Arslan Yayınları, İstanbul, 424s.
- KÜÇÜK, A., 2008. “Adalet Kavramı ve Adaletle İlişkin Bazı Teoriler”, Muhafazakar Düşünce Dergisi, (15), ss. 91-121.
- KÜÇÜKKALAY, A. M., 2017. Adil Fiyat: Antik Yunan’dan 16. Yüzyıla, Ötüken Neşriyat, İstanbul, 268s.
- KÜÇÜKYAĞCI, N., 2013. “Kamu Yönetiminin Geliştirilmesi ve Bürokrasiyle Mücadelede İşbirliği”, İdarecinin Sesi Dergisi, (158), ss. 23-26.
- KÜRKÇÜOĞLU, K. E., 1969. “İslami Ahlakın Temel Umdeleri”, Diyanet Dergisi, (82-83), ss. 69-71.
- LAMBA, M. ALTUNOK, M. ve KERMAN, U., 2015. “Büyükşehir Belediyelerinde Stratejik Planlama Anlayışı Çerçevesinde Kurumsal Kabiliyet ve Kapasite”, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 24 (4), ss. 95-118.
- LAMBA, M., 2010. “Osmanlı’dan Günümüze Türk Kamu Yönetiminde Merkezîyetçilik-Adem-i Merkezîyetçilik Üzerine Bir Değerlendirme”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2 (1), ss. 131-156.
- LAWTON, A. ve DOIG, A., 2005. “Researching Ethics for Public Services Organizations”, Public Integrity, (5), ss. 11-33.
- MAGEE, B., 2001. “Büyük Filozoflar: Platon’dan Wittgenstein’a Batı Felsefesi”, Çev.: A. Cevizci, Paradigma Yayınları, İstanbul, 369s.
- MAHFUZİ, A. A., 2015. “Temel İlkeleriyle Ahlak”, Çev.: A. Görel, Tesnim Yayınları, İstanbul, 112s.
- MAHMUTOĞLU, A., 2009. “Etik ve Ahlak: Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler”, Türk İdare Dergisi, (463-464), ss. 225-249.
- _____, 2011a. “Türkiye’de Merkezi Yönetim-Yerel Yönetimler-Mülki İdare İlişkisinin Geleceği”, Türk İdare Dergisi, (471-472), ss. 143-168.
- _____, 2011b. “Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri Alanında Yaşanan Global Gelişmeler”, <http://www.tid.gov.tr/Makaleler/AbdulkadirMahmutoğlu29-52.doc>

- MARULCU, H. T., 2011. “Kınalızade Eli Çelebi’de Ahlakiliğin Dinamiği Olarak İman-Kelam Ahlak İlişkisi Bağlamında Bir Değerlendirme-”, Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (27), ss. 139-152).
- MAVERDİ, 1982. “Edebü’l-Dünya Ved Din”, Çev.: S. Kip ve A. Sönmez, Din ve Dünya Edebi, Bahar Yayınları, İstanbul, 550s.
- _____, 1987. “Teshilü’n-Nazar ve Ta’cilü’z-Zafer”, Çev.: Rıdvan es-Seyyid, Beyrut, 405s.
- _____, 1994. “el-Ahkamü’s-Sultaniye”, Çev.: A. Şafak, Bedir Yayınları, İstanbul, 504s.
- _____, 2000. “Nasihätü’l-Müluk”, Çev.: M. Sarıbiyık, Siyaset Sanatı, Kırkambar Kitaplığı, İstanbul, 400s.
- _____, 1998. “Edebü’l-Dünya ve’l-Din”, Çev., A. Akın, Çelik Yayınları, İstanbul, 592s.
- _____, 2013. “Yönetimin Esasları”, Çev.: M. A. Kara, İlke Yayıncılık, İstanbul, 152s.
- MAYNE, J., 2006. “Audit and Evaluation in Public Management: Challenges, Reforms, and Different Roles”, The Canadian Journal of Program Evaluation, 21 (1), ss. 11-45.
- MEMİŞ, M. Ü., 2007. “Türkiye’deki İç Denetim Profiline İlişkin Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (1), ss. 461-478.
- MENEKŞE, Ö., 2005. “İslam Düşünce Tarihinde Devlet Anlayışı: Maverdi ve Nizamülmülk Örneği”, Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 5 (3), ss. 193-211.
- MERİÇ, C., 1999. Sosyoloji Notları ve Konferanslar, İletişim Yayınları, İstanbul, 411s.
- METİN, A., 2012. “Türkiye’de e-Devlet Uygulaması ve e-Devletin Bürokrasiye Etkisi”, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (7), ss. 97-108.
- MEVDUDİ, 2016. “İslam’da Hükümet”, Çev.: A. Gencer, Hilal Yayınları, İstanbul, 858s.
- MİL H. İ. ve GÜVERCİN, A., 2015. “Bir Yönetim Fonksiyonu Olarak Denetimin Türk Kamu Yönetiminde Resmi Belgeler Aracılığı İle İncelenmesi ve Reform Önerileri”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 7 (4), ss. 336-349.
- MİL, H. İ., 2016. Türk Kamu Denetim Sistemi, Gazi Kitabevi, Ankara, 158s.
- MUMCU, A., 1992. “Türkiye’de İnsan Haklarının Tarihi Gelişimi”, Türkiye’de İnsan Hakları Gelişimi Sempozyumu”, TBMM Kültür ve Yayın Kurulu Yayınları, İzmir, ss. 26-30.
- MUTLUSU, A. F., 2001. “Yönetimsel Yapıların Oluşumunu ve Niteliğini Belirleyen Etkenler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (3), ss. 72-94.
- MÜTEVELLİOĞLU, N., 2006. “Sosyal Devletin Meşruiyeti”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8 (2), ss. 1-21.
- NAGEL, T., 2004. “Herşey Ne Anlama Geliyor?”, Çev.: H. Gündoğdu, Engin Yayıncılık, İstanbul, 71s.
- NARMATOV, A., 2007. “Risale-i Nur’da Adalet Kavramı”, 8. Uluslararası Bediüzzaman Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İstanbul İlim ve Kültür Vakfı Yayını, İstanbul, ss. 136-142.
- NIETZSCHE, F., 2010. “Putların Alacakaranlığı”, Çev.: M. Tüzel, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 112s.

- NİŞANCI, D., 2014. "Yolsuzluk ve Yolsuzluğun Önlenmesine İlişkin Olarak OECD Rüşvetle Mücadele Sözleşmesi'ndeki Denetim Süreci", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (114), ss. 315-346.
- NİZAMÜLMÜLK, 2017. "Siyasetname", Çev.: M. Kanar ve O. G. Özgüdenli, Say Yayınları, İstanbul, 368s.
- NURSİ, S., 2010. Eski Said Dönemi Eserleri, Yeni Asya Yayınları, İstanbul, 790s.
- _____, 2013. Mektubat, Yeni Asya Yayınları, İstanbul, 1086s.
- OCAK, H., 2011. "Bir Ahlak Felsefesi Problemi Olarak Erdem Kavramına Yüklenen Anlamın İlkçağ'dan Ortaçağ'a Evrimi", Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi, (11), ss. 79-101.
- _____, 2012. "Kınalızade Ali Efendi'de Mutluluk Ahlakı Kavramının Felsefi Temelleri", Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (1), ss. 115-136.
- ODYAKMAZ, Z. ve GÜZEL, O., 2013. "İdarenin Uygulamaları Bakımından İdare, Etik ve Ahlak", Ankara Barosu Dergisi, (3), ss. 19-55.
- OKÇU, M., 2008. "Kamu Yönetimi ve Ahlak: Yönetimsel Ahlak Üzerine Düşünmek mi Yoksa Modern Kamu Yönetimini Yeniden Düşünmek mi?", Amme İdaresi Dergisi, 41 (2), ss. 21-42.
- OKŞAR, M., 2009. "Sosyal Adaletin Onuncu Köye Sürgünü", Ankara Barosu Dergisi, (2), ss.106-122.
- OKTAY, A. S., 2008. "Kınalızade Ali Efendi ve İş Ahlakına Ait Temel İlkeler", Turkish Journal of Business Ethics, 1 (2), ss. 105-119.
- OKUMUŞ, E., 2008. "Meşruiyet Ekseninde Adalet ve Özgürlük", Söz ve Adalet Dergisi, (2), ss. 59-64.
- _____, 2011. "Meşruiyet Ekseninde Adalet Dayalı Anayasa", Tarih Bilinci-Tarih ve Kültür Dergisi, (15-16), ss. 104-108.
- OKUMUŞ, M., 2014. "Felsefi Tefsir Bağlamında İbn Sina'nın Kur'an Sure ve Ayetlerine Yaklaşımları", Diyanet İlmî Dergisi, 50 (1), ss. 157-194.
- OLGUN, T., 2007. "On Emir", Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, 33, ss. 347-350.
- OLGUNER, F., 1987. Farabi, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayını, Ankara, 88s.
- ONAT, H., 2010. "Türkiye'nin İçine Sürüklendiği Gerilim Ortamı ve Çıkış Yolları Üzerine", Akademik Orta Doğu: Altı Aylık Orta Doğu Araştırmaları Dergisi, 5 (9), ss. 1-8.
- ORHAN, B., 2014. "Kamu Yönetimindeki Yozlaşmayla Mücadelede Ombudsmanlık Kurumunun Etkisi", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler Kitabı, Kocaeli, ss. 37-48.
- OSMANOĞLU, M. K., 2013. "Uluslararası Belgeler Işığında Polis ve Vatandaş İlişkisi", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 17 (1-2), ss. 1549-1587.
- OSMANOĞLU, Ö., 2011. "Ortaçağ Siyaset Felsefesinde Adalet", Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- OTACI, C., 2015. "Hukuka Rağmen Kanun, Hakimin Direnme Hakkı Ya Da Radbruch Formülünü Hatırlamak", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (120), ss. 571-616.
- ÖÇAL, Ş., 2010. "Osmanlılarda ve Hıristiyan Batıda Siyasi Otoritenin Meşruiyetinin Sınırları ve Felsefi-Teolojik Temelleri", Birinci Uluslararası Felsefe Kongresi Bildiriler Kitabı, Ed.: İsmail Serin, Uludağ Üniversitesi Yayını, Bursa, ss. 763-788.
- ÖĞÜTÇÜ, M., 2005. "Doğal Hukuk ve Pozitif Hukuk Işığında İnsan Hakları Alanındaki Bazı Kavramlar", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 7 (Özel Sayı), ss. 555-616.

- ÖKÇESİZ, H., 2016. "Hukuk ve Adalet Üstüne Duygular", Doğu Batı Düşünce Dergisi/Hukuk ve Adalet Üstüne, (13), ss. 235-240.
- ÖKMEN, M. ve CANAN, K., 2009. "Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde Türk Kamu Yönetimi", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 16 (1), ss. 139-171.
- ÖKMEN, M. ve ÖZER, B., 2013. "Türkiye'de Yerel Yönetimler: Yapısal-İşlevsel Görünüm, Sorunlar Ve Arayışlar", Türk Dünyasında Yerel Yönetimler, Ed.: Mustafa Ökmen ve Fikret Elma, Türk Dünyası Belediyeler Birliği Yayını, No: 4, İstanbul, ss. 15-61.
- ÖKMEN, M. ve PARLAK, B., 2008. Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler, İlkeler, Yaklaşımlar ve Mevzuat, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul, 640s.
- ÖKTEM, K. ve ÖMÜRGÖNÜLŞEN, U., 2004. Kamu Yönetimi Gelişimi ve Güncel Sorunları, İmaj Yayınevi, Ankara, 266s.
- ÖKTEM, N. ve TÜRKBAĞ, A. U., 2009. Felsefe, Sosyoloji, Hukuk ve Devlet, Der Yayınları, İstanbul, 449s.
- ÖKTEM, Ü., 2007. "Kant Ahlakı", Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi, 18, ss. 11-22.
- ÖMÜRGÖNÜLŞEN, U., 2016a. "Türkiye'de Etik ve Dürüstlikle İlgili Ulusal Kamu Yönetimi Mevzuatının Gözden Geçirilmesi Teknik Rapor", Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki İçin Teknik Destek Projesi, 52s.
- _____, 2016b. "Türkiye'nin Ulusal Etik ve Dürüstlük Sistemi ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun Bu Sistemdeki Rolünün Gözden Geçirilmesi Teknik Rapor", Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki İçin Teknik Destek Projesi, 60s.
- ÖNDER, Ö., 2014. Yönetimde Adalet ve Saadet-Bir Nasihatname Geleneği Olarak Siyasetname-, Lotus Yayınları, İstanbul, 111s.
- ÖNDÜL, H., 1989. "1789 Fransız Devrimi ve Etkileri", Ankara Barosu Dergisi, (4), ss. 688-692.
- ÖNEN, S. M. ve YILDIRIM, A., 2014. "Kamu Yönetiminde Etik Denetimi: OECD Ülkeleri Örneği", Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 5 (1), ss. 103-126.
- ÖNEN, S. M. ve EKEN, İ., 2016. "Yerel Yönetimler Üzerinde Uygulanan İdari Vesayet Yetkisinin İrdelenmesi", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15 (56), ss. 216-234.
- ÖNEN, S. M., 2017. "Kamu Yönetiminin Değişiminde Açıklık Anlayışı: Malatya Büyükşehir Belediyesi'nin Yeni Belediyecilik Uygulamaları", Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 52 (2), ss. 248-265.
- ÖRSELLİ, E., 2010. "Küreselleşme ve Kamu Yönetiminde Etik Değerler", Küreselleşme Karşısında Kamu Yönetimi ve Hizmeti, Ed.: A. Hamdi Aydın, İ. Ethem Taş, Meltem Kılıç ve Zehra Gül, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Yayını, Kahramanmaraş, ss. 183-193.
- ÖZAYDIN, A., 2007. "Nizamülmülk", Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, 33, ss. 194-196.
- ÖZBARAN, M. H., 2000. "Kamu Kesiminde Hesap Verme Sorumluluğu Uygulamalarının Modernizasyonu", Sayıştay Dergisi, (39), ss. 114-126.
- _____, 2003. "Yolsuzluk ve Bu Alanda Mücadele Eden Uluslararası Örgütler ve Birimler", Sayıştay Dergisi, (50-51), ss. 17-34.
- ÖZBAY, H., 2014. "John Rawls'un Uluslararası Adalet ve Toplum Kurgusu ile Uluslararası İnsan Hakları Fikri: Uluslararası İlişkiler Açısından "Halkların Yasası"", Journal of Business Economics and Political Science, 3 (5), ss. 35-59.

- ÖZBUDUN, E., 1992. “İnsan Haklarının Tanımı ve Kazandığı Ulusal ve Uluslararası Boyutlar”, Türkiye’de İnsan Hakları Gelişimi Sempozyumu, TBMM Kültür ve Yayın Kurulu Yayınları, İzmir, ss. 31-50.
- ÖZCAN, G. A., 2015. “Defterdar Sarı Mehmed Paşa’nın Nesayihü’l-Vüzera Ve’l-Ümera Adlı Eserine Göre Osmanlı Yönetim Anlayışı ve Toplum Düzeni”, Cappadocia Journal of History And Social Sciences, (5), ss. 1-22.
- ÖZCAN, H., 2014. Farabi’nin İki Eseri: Siyaset Felsefesine Dair Görüşler ve Mutluluk Yoluna Yönelme, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 181s.
- ÖZCAN, Ş., 2016. Dinlerin İnsana Verdiği Değer-Yahudilik, Hıristiyanlık ve İslam Örneği-, İlahiyat Yayınları, Ankara, 270s.
- ÖZÇAĞLAR, A., 2005. “Türkiye’de Mülki İdare Bölümlerinin İdari Coğrafya Analizi” Coğrafi Bilimler Dergisi, 3 (1), ss. 1-25.
- ÖZDEMİR, B., 1991. “Mahalli İdare İle Mahalli İdareler Arasındaki İlişkiler”, VII. Türkiye Maliye Sempozyumu Kitabı, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü ve Marmara Üniversitesi Maliye Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını, ss. 312-325.
- ÖZDEMİR, G., 2014. “Weberyan Anlamda Türklerde Otorite Ve Meşruiyet İlişkisi (15.yüzyıl Osmanlı Dönemine Kadar)”, Akademik İncelemeler Dergisi, 9 (2), ss. 69-90.
- ÖZDEMİR, M., 2008. “Kamu Yönetiminde Etik”, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (7), ss. 179-195.
- ÖZDEMİR, S. ve MEŞHUR, M. Ç., 2011. “5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Yasası’nın Belde Belediyelerinin Planlama Süreçleri Üzerinde Yarattığı Etkiler”, MEGARON Dergisi, 16 (3), ss. 171-183.
- ÖZEL, M. ve EREN, M., 2012. “Merkezi Yönetim ve Piyasa Kıskaçındaki Yerel Yönetimler: Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 9 (2), 1379-1401.
- ÖZEL, M., 2010. “Kamu Yönetiminde Kriz ve Türk Yerel Yönetimlerinde Yeniden Yapılanma”, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3 (1), ss. 12-29.
- _____, 2016. “Halka Hesap Verebilirliğin Sağlanması Bakımından Türkiye’de Ombudsmanlık Kurumunun Değerlendirilmesi”, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (16), ss. 338-407.
- ÖZER, H., 1997. Kamu Kesiminde Performans Denetimi Ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi, T. C. Sayıştay 135. Kuruluş Yıldönümü Yayınları, Ankara, 238s.
- ÖZER, H., 2014. “Otorite Kavramı ve Reşat Nuri Güntekin’in Romanlarında Otoritenin Yansımaları”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7 (34), ss. 135-146.
- ÖZER, M. A. ve ERDEM, E., 2014. “Yerel Yönetimlerin Karşı Karşıya Kaldıkları Yozlaşma ve Etik Sorunlarının Denetim Boyutu”, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 49 (2), ss. 112-135.
- ÖZER, M. A., 1998. “Yönetimin Denetlenmesinde Etkenlik Arayışları ve Son Gelişmeler”, Sayıştay Dergisi, (28), ss. 92-113.
- _____, 2000. “Türkiye’de Kamu Bürokrasisi ve Yozlaşma” Sayıştay Dergisi, (37), ss.75-113.
- _____, 2005. “Günümüzün Yükselen Değeri: Yeni Kamu Yönetimi”, Sayıştay Dergisi, (59), ss. 3-46.

- _____, 2013. Siyasi Bir Tavrı Olarak Büyük Doğu, Kayseri Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, Kayseri, 240s.
- _____, 2015. "Türkiye'de Kamu Yönetiminin Denetiminde Yeni Arayışlar: Kamu Denetçiliği Kurumu Örneği", Sayıştay Dergisi, (98), ss. 19-40.
- ÖZGEN, M. K., 1997. Farabi'de Mutluluk ve Ahlak İlişkisi, İnsan Yayınları, İstanbul, 104s.
- ÖZGÜL, B., 2015. "Gelişen Bilişim Teknolojilerinin Merkezden ve Yerinden Yönetim Anlayışlarına Etkisi", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3 (9), ss. 457-473.
- ÖZGÜR, H. SAVAŞ YAVUZÇEHRE, P. ve CİĞEROĞLU, M., 2006. "Türkiye'de Büyükşehir Belediyesi Kurma ve Kentsel Alan Yönetimi Siyaseti ve Siyasaları", 6. Türkiye Şehircilik Kongresi, ss. 295-326.
- ÖZGÜVEN, A., 2003. "Sosyal Adalet", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2 (1-2), ss. 35-38.
- ÖZKAN, G., 2004. Demokratik Yönetimin Birinci Adımı Bilgi Edinme Hakkı, Türkiye Kamu-Sen Yayını, Ankara, 260s.
- ÖZKANAN, A. ve ERDEM, R., 2014. "Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (20), ss. 179-206.
- ÖZKÖK, G., 2000. "İnsan Hakları Açısından Adalet Teorileri", Ankara Barosu Uluslararası Hukuk Kurultayı Kitabı IV, Ankara Barosu Yayınları, Ankara, ss. 83-99.
- ÖZLEM, D., 2004. Etik-Ahlak Felsefesi, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 245s.
- _____, 2016. "Hukuk Devletini Sosyal Devlet İçinde Düşünmek", Doğu Batı Düşünce Dergisi/Hukuk ve Adalet Üstüne, (13), ss. 11-26.
- ÖZOK, Ö., 2008. "XXI. Yüzyılın Başında Adaletle İlişkin Temel Sorunlar ve Yeni Gelişmeler", Ankara Barosu Uluslararası Hukuk Kurultayı Kitabı IV, Ankara Barosu Yayınları, Ankara, ss. 51-57.
- ÖZSEMERÇİ, K., 2003. Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri, T. C. Sayıştay Başkanlığı Yayını, Ankara, 95s.
- _____, 2005. "Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yozlaşmanın Kültürel Altyapısı", Sayıştay Dergisi, (58), ss. 1-20.
- ÖZSOY, N., 2013. "İmam Gazali'de Hakikat Ve Meczaz", Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (2), ss. 229-238.
- ÖZTEKİN, A., 2002. "Katılımcı Kamu Yönetimi", İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, (26), ss. 129-143.
- _____, 2012. Yönetim Bilimi, Siyasal Yayınevi, Ankara, 669s.
- ÖZTOP, S. ATEŞ, H. ve LAMBA, M., 2016. "Kamu Yönetimi Reformları", Türkiye Ekonomisinin Dönüşümü: 2000'li Yıllarda Türkiye Ekonomisi, Ed.: Seyfettin Erdoğan ve Ayfer Gedikli, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, ss. 1-29.
- ÖZTÜRK, A. T., 2009. "Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvetin Önlenmesinde Bir Kontrol Aracı Olarak İç Denetimin Rolü", Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 301-316.
- ÖZTÜRK, A., 2008. "Bir Siyaset Felsefesi Enstrümanı Olarak İnsan Hakları ya da İnsan Haklarının İnsanla Çelişkileri Üzerine Notlar", İnsan Hakları Yıllığı, 26, ss. 1-14.
- ÖZTÜRK, H., 1996. Kınalı-zade Ali Çelebi'de Aile Ahlakı, Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara, 176s.

- ÖZTÜRK, N. K., 1998. “Kamu Yöneticilerinin Kararlarında Etik Değerler”, Amme İdaresi Dergisi, 31 (2), ss. 81-92.
- _____, 2002. “Kamu Yönetiminde Kırtasiyecilikle Mücadele: Farklı Bir Bakış”, Amme İdaresi Dergisi, 35 (4), ss. 43-55.
- _____, 2013. “Etik ve Kamu Yönetimi”, Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, Ed.: Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, N. Kemal Öztürk ve Bayram Coşkun, Seçkin Yayıncılık, Ankara, ss. 255-285.
- ÖZTÜRK, T., 2007. Türk Kamu Yönetiminde Bireyden Devlete Yöneltilen Denetim Süreci; Sorunlar, Öneriler ve Çözüm Yolları, Platin Yayınları, Ankara, 212s.
- ÖZTÜRK, Z. ve DÜNDAR, H., 2003. “Örgütsel Motivasyon Ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4 (2), ss. 57-67.
- PAKDİL, N., 2014. Biat II, Edebiyat Dergisi Yayınları, Ankara, 191s.
- PARLAK, B. ve DOĞAN, K. C., 2016. Kamu Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul, 161s.
- PARLAK, B., 2013. Yönetim Bilimi ve Çağdaş Yönetim Teknikleri, Beta Yayınları, İstanbul, 428s.
- _____, 2014. “Avrupa Birliği Perspektifinden Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri”, TESAM Akademi Dergisi, (1), ss. 7-40.
- PAZARLI, O., 1980. İslam’da Ahlak, Remzi Kitabevi, Ankara, 339s.
- PEHLİVAN, O., 2013. Kamu Maliyesi, Murathan Yayınevi, Trabzon, 304s.
- PEKER, H., 1997. “Teknolojik Gelişmeler ve İslam Ahlakı”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (9), ss. 29-34.
- PLATON, 1942. “Menon”, Çev.: A. Cemgil, Maarif Matbaası, İstanbul, 73s.
- _____, 2016. “Devlet”, Çev.: E. Alagöz, Panama Yayınları, Ankara, 512s.
- POLAT, N., 2003. “Saydamlık, Hesap Verme Sorumluluğu ve Denetimin Etkinliği”, Sayıştay Dergisi, (49), ss. 65-80.
- POLATOĞLU, A., 1985. “İl Yönetiminde Eşgüdüm Sorunu ve Yeni Bir Yönetim Modeli”, Amme İdaresi Dergisi, 18 (4), ss. 27-40.
- _____, 2003a. “Türk Kamu Yönetimi Sisteminin Yeniden Örgütlenmesi Üzerine Düşünceler”, Amme İdaresi Dergisi, 36 (4), ss. 1-16.
- _____, 2003b. Kamu Yönetimi: Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması, ODTÜ Yayınları, Ankara, 183s.
- _____, 2009. Türk Kamu yönetimi: Güncel ve Eleştirel Bir Yaklaşım, Yakın Doğu Üniversitesi Yayını, Lefkoşa, 150s.
- POLITZER, G., 2013. “Felsefenin Temel İlkeleri”, Çev.: M. Erdost, Sol Yayınları, Ankara, 543s.
- POYRAZ, H., 2005. “Ahlaklı Olmanın Gereği Nedir?”, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, ss. 9-16.
- PRUD’HOMME, R., 1991. “Adem-i Merkeziyet (Yerinden Yönetim)”, VII. Türkiye Maliye Sempozyumu Kitabı, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü ve Marmara Üniversitesi Maliye Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını, İstanbul, ss. 207-229.
- RAND, A., 1999. “İnsan(ın) Hakları”, Sosyal ve Siyasal Teori, Çev.-Ed.: Atilla Yayla, Siyasal Kitabevi, Ankara, ss. 317-324.
- RAWLS, J., 1971. A Theory of Justice, Original Edition, Massachusetts, 607s.
- ROSENFELD, M., 2014. “The Rule of Law And The Legitimacy of Constitutional Democracy”, Çev.: V. Aslan, “Hukukun Üstünlüğü ve Anayasal Demokrasinin Meşruiyeti”, Hukuk Kuramı Dergisi, 1 (2), ss. 30-61.

- RUIGE, A. ÜSKENT, S. ve MİCKA, P., 2014. Yönetişim ve Katılım Etkili katılım için Araçlar, Yöntemler, Mekanizmalar, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Başak Matbaası, Ankara, 120s.
- SABBAGH, C. ve SCHMİTT, M., 2016. "Past, Present and Future of Social Justice Theory and Research", Handbook of Social Justice Theory and Research, Ed.: Clara Sabbagh ve Manfred Schmitt, ScienceBusiness Media, New York, 503s.
- SAKLI, A. R., 2011. "Disiplinler Arası Bir Disiplin Olarak Kamu Yönetimi", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (2), ss. 97-120.
- SAMSUN, N., 2013. "Hesap Verebilirlik ve İyi Yönetişim", İyi Yönetişimin Temel Unsurları, T.C. Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı Yayını, Ankara, 135s.
- SANAL, R., 2002. Türkiye'de Yönetimsel Denetim ve Devlet Denetleme Kurulu, TODAİE Yayını, Ankara, 424s.
- SANCAR, M., 2004. "Hukukun Oluşturulmasında İnsan Haklarının Rolü Ya Da İnsan Hakları İle Pozitif Hukuk Arasındaki İlişki", Elli Yıllık Deneyimlerin Işığında Türkiye'de ve Dünyada İnsan Hakları, Ed.: İoanna Kuçuradi ve Bülent Peker, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara, ss. 305-326.
- SARAÇ, A., 2002. "Türkiye'de İnsan Hakları Resmi Örgütlenmesi", Türk İdare Dergisi, (435), ss. 157-176.
- SARI, İ., 2016. Allah'ın Adil Kılıcı Hz. Ömer, Net Medya Yayıncılık, 97s.
- SARIBIYIK, M., 2003. "Maverdi'nin Siyasi Düşüncesinde İnsan ve Toplum", Dicle Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 5 (2), ss. 77-99.
- SARUHAN, M. S., 2014. "İslam Düşüncesinde Ahlak İlmi", Eskiye Dergisi, (28), ss. 53-66.
- _____, 2015. "Erdemlerin Erdemi: Adalet", Adam Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (1), ss. 1-12.
- SAYAN, İ. Ö., 2016. "Türkiye'de Kamu Personel Sisteminde Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 71 (3), ss. 669- 691.
- SAYIM, F., 2015. "Etik ve İş Etiği Kavramları" Akademik Arge Dergisi-Sosyal Bilimler, 15 (1), ss. 23-32.
- SAYLI, H. ve KIZILDAĞ, D., 2007. "Yönetimsel Etik ve Yönetimsel Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz", Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (1), ss. 231-251.
- SENCER, M. 1992a. Türkiye'nin Yönetim Yapısı, Alan Yayınları, İstanbul, 327s.
- _____, 1992b. "Hak ve Özgürlük Kavramı", Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Dergisi, 14 (1), ss. 3-12.
- SENNETT, R., 2005. "Otorite", Çev.: K. Durand, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 218s.
- SERİM, B., 1994. "Yasa Önünde Eşitlik" İlkesi", Amme İdaresi Dergisi, 27 (3), ss. 13-25.
- SEVİNÇ, İ., 2015. "Kamu Yönetiminin Denetlenmesinde Yeni Bir Yöntem Olarak Ombudsmanlık Kurumunun Uygulanabilirliği", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (4), ss. 99-121.
- SEZEN, S., 2000. "Milli Güvenlik Kurulu Üzerine", Amme İdaresi Dergisi, 33 (4), ss. 63-83.
- SEZER, Ö. ve SARI, C., 2017. "Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Türk Yargı Sistemine Etkileri", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (20), ss. 196-215.

- SEZER, Y. ve KARGIN, N., 2002. "Kamu Yönetiminin Modernleşmesinde Şeffaflaşma Sorunu", *Türk İdare Dergisi*, (436), ss. 209-225.
- SEZER, Y., 2005. "Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı Çerçevesinde "Türkiye'de İl Genel Yönetimi" Hakkında Bir İnceleme" *Türkiye'de Kamu Yönetimi Sorunları Üzerine Bir İnceleme*, Seçkin Yayıncılık, Ed.: N. Talat Arslan, Ankara, ss. 169-190.
- SHESTACK, J. J., 2006. "İnsan Haklarının Felsefi Temelleri", *Liberal Düşünce Dergisi*, (43), ss. 87-119.
- SIRIM, V., 2016. "İslam Ekonomisinde İşçi-İşveren İlişkileri", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (35), ss. 366-374.
- SİMON, H. A. SMITHBURG, D. W. ve THOMPSON, V. A., 1985. "Public Administratin", Çev.: C. Mihçioğlu, *Kamu Yönetimi*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 490s.
- SKAZKİNA, C. D., 2007. "Nastolnaya Kniga Areina", Çev.: A. Berberoğlu, *Emek, Din ve İnsan*, Evrensel Yayınları, İstanbul, 392s.
- SOBACI, M. Z., 2005a. "Yeniden Yapılanma Sürecinde İl Özel İdarelerinin Dünü, Bugün ve Geleceği Üzerine Düşünceler", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 14 (4), ss. 31-50.
- _____, 2005b. "Türk Kamu Yönetiminin Sorunlarının Yeni Kamu İşletmeciliği Bağlamında Değerlendirilmesi", *Liberal Düşünce Dergisi*, 10 (38-39), ss. 161-174.
- SOYALAN, M. Y., 2008. "Hak ve Özgürlüklere Bir Sınır Çizilebilir mi?", *Söz ve Adalet Dergisi*, (2), ss. 17-26.
- SÖKMEN, A. BİLSEN, M. A. ve ERBİL, C., 2013. "Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), ss. 43-62.
- SÖKMEN, U., 2011. "Devlet Memurlarına Hediye Rüşvet (mi)dir?", *Maliye Dergisi*, (161), ss. 231-258.
- SÖZEN, S. (Ed.), 2013. *Kamu Yönetimi*, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 2979, Eskişehir, 202s.
- _____, 2005. *Teori ve Uygulamada Yeni Kamu Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık Ankara, 174s.
- STİLLMAN, R. J., 1991. *Preface to Public Administration*, St. Martin's Pres Inc., New York, 242s.
- SUCU, A., 1998. "Kur'an Ahlakı", *İslam'ın Işığında Kadın Paneli Kitabı*, Türkiye Diyanet Vakfı Yayını, ss. 139-140.
- SUNAL, O., 2011. "Sosyal Politika: Sosyal Adalet Açısından Kuramsal Bir Değerlendirme", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 66 (3), ss. 283-305.
- SUNAR, C., 1967. *İslam Felsefesi Dersleri*, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara, 182s.
- _____, 1980. *İbn Miskeveyh ve Yunan'da ve İslam'da Ahlak Görüşleri*, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara, 227s.
- ŞAHİN, A., 2008. "Semantik Açından Kur'an'da Adalet Kavramı", *Söz ve Adalet Dergisi*, (1), ss. 50-52.
- ŞAHİN, A., 2010. "Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetimsel Etkililik", *Maliye Dergisi*, (159), ss. 21-35.

- ŞAHİN, B., 2016. Türkiye İnsan Hakları Rejiminin Anatomisi, Avrupa Liberal Forumu Yayını, Ankara, 30s.
- ŞAHİN, M. K., 2010. "Dini Açıdan İş Ahlakı: İnancın İş Ahlakının Sürdürülebilirliğine Katkısı Üzerine", Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 14 (2), ss. 443-367.
- ŞAHİN, Y., 2015. Yönetim Bilimi ve Türk Kamu Yönetimi, Ekin Yayınları, 384s.
- ŞAT, N., 2009. "Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı: Weber Bürokrasisinin Sonu mu?", Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (1), ss. 93-108.
- ŞAVKILI, C. ve AYDIN, T., 2013. "Atatürk Döneminde Bürokrasinin Yeniden Yapılandırılması", Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, (87), ss. 67-90.
- ŞAYLAN, G., 2000. Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş, TESEV Yayınları, İstanbul, 144s.
- ŞEKER, A., 2017. "Adalet Olgusu ve Sosyal Refahın Gelişimine Yönelik Sosyolojik ve Tarihsel Bir Çözümleme", Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7 (1), ss. 282-301.
- ŞEN, M. L., 1995. "Liyakat İlkesi ve Türk Kamu Personel Sisteminde Uygulanması", Amme İdaresi Dergisi, 28 (1), ss. 77-92.
- ŞEN, M. L., 2005. "Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkaran Bubi Tuzakları: Hediye ve Kişisel Kullanım Amacıyla Yapılan Bağışlar" Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, ss. 361-368.
- _____, 2012. Kamu Görevlileri Etik Rehberi, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Yayını, Ankara, 143s.
- ŞEN, Y. F., 2015. "Polis İçin İnsan Hakları Eğitimi", Güvenlik Çalışmaları Dergisi, 17 (2), ss. 115-147.
- ŞENER, B. ve ÇOLAK, Ç. D., 2015. "Türkiye'de Yeni Sağ'ın Kamu Yönetimi Anlayışı: Turgut Özal ve ANAP", The Journal of Academic Social Science Studies, (18), ss. 393-417.
- ŞENGÜL, R., 2005. "Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Türk Kamu Yönetimini "Camdan Eve" Dönüştürür mü?", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 60 (3), ss. 215-234.
- _____, 2009. "Kamu Yönetiminde Yolsuzluğa Karşı Şeffaflık Nasıl Bir Rol Oynayabilir?", Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 985-994.
- _____, 2010. Yerel Yönetimler, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 225s.
- _____, 2013. "Köylere Hizmet Götürme Birliklerinin İşlevselliği Üzerine Bir Alan Araştırması: Bartın Örneği", Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (2), ss. 67-86.
- ŞENTÜRK, H., 2005. Belediyeler İçin Avrupa Birliği Rehberi, Belediye Yönetim Dizisi.
- ŞİMŞEK, M. Ş., 2010. Yönetim ve Organizasyon, Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya, 464s.
- ŞİRİN, K. M., 2017. "Kur'an'da Adalet Kavramı", <http://www.kurav.com/multimedia-archive/kuranda-adalet-kavrami-yarismada-3-olan-makale/> 18.08.2017.
- ŞULUL, C., 2015. İbn Rüşd'ün Siyaset Felsefesi, İnsan Yayınları, İstanbul, 270s.
- TAKIŞ, T., 2004. "Etik", Doğu-Batı Düşünce Dergisi, 1 (4), ss. 8-9.
- TAN, B., 2014. "Hazret-i Ömer'in Adaleti: Dasitan-ı Şehman", Turkish Studies Türkoloji Araştırmaları, 9 (6), ss. 989-1004.

- TANRIVERDİ, H. KOÇASLAN, G. ve PERDECİ, O., 2017. “Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon İlişkisi”, *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (11), ss. 533-555.
- TARHAN, A. B. ve EZİCİ, E., 2011. “Kamu Hizmetlerinin Üretiminde Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı Ve Toplam Kalite Yönetimi”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3 (2), ss. 13-21.
- TARHAN, N., 2007. “Bediüzzaman’ın Vicdani ve Sosyal Hukuk Vurgusu: Hangi Yöntem Olursa Günümüzde Adalet Sağlanır?”, 8. Uluslararası Bediüzzaman Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İstanbul İlim ve Kültür Vakfı Yayını, İstanbul, ss. 5-19.
- TAŞKIN, A., 2010. “Adaletin Nesnelliği Bağlamında, Hukukî Olanla Adalete Uygun Olan Ayrımı”, *Birinci Uluslararası Felsefe Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ed.: İsmail Serin, Uludağ Üniversitesi Yayını, Bursa, ss. 274-282.
- TATAROĞLU, M., 2002. “Kalkınma Sürecindeki Toplumlarda Politikacının Ahlaki Çıkmazı”, *Amme İdaresi Dergisi*, 35 (3), ss. 75-89.
- TATLI, A. ve GÖRMEZ, İ., 2016. *Adalet ve Hürriyet*, Elit Kültür Yayınları, İstanbul, 160s
- TAYTAK, M. ve BAHTİYAR, E., 2015. “Hesap Verme Sorumluluğu Çerçevesinde Türk Sayıştay’ının Rolü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4), ss. 261-284.
- TEKELİ, İ. ve ŞAYLAN, G., 1974. “Rüşvet Kuramı”. *Amme İdaresi Dergisi*, 7 (3), 92-113.
- TEKELİ, İ., 1983. “Yerel Yönetimlerde Demokrasi ve Türkiye’de Belediyelerin Gelişimi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 16 (2), ss. 3-22.
- TEKİN, Ö. F., 2016. “6360 Sayılı Yasanın Büyükşehirlere Bağlı İlçeler Bağlamında Getirdiği Değişim: Bozkır İlçesi Örneği”, *Uluslararası Sempozyum: Geçmişten Günümüze Bozkır Bildiri Kitabı*, ss. 1245-1263.
- TENGİLİMOĞLU, D. AKBOLAT, M. ve IŞIK, O., 2015. *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*, Nobel Yayınları, Ankara, 628s.
- TEPAV, 2006. *Yolsuzlukla Mücadele-TBMM Raporu: Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri*, Matsa Basımevi, Ankara, 169s.
- TEPE, H. (Ed.), 2011. *Siyaset Felsefesi II*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2383, Eskişehir, 125s.
- TEZİÇ, E., 2013. *Anayasa Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 456s.
- TİMUÇİN, A., 2010a. *Düşünce Tarihi I*, Bulut Yayınları, İstanbul, 445s.
- _____, 2010b. *Felsefeye Giriş*, Bulut Yayınları, İstanbul, 219s.
- _____, 2011. *Gençler İçin Felsefe Tarihi*, Bulut Yayınları, İstanbul, 339s.
- TODAİE, 1987. *Devlet Memurları El Kitabı*, 260s.
- TOHAR, R., 1999. “İslam Ahlakı”, *Kur’an Mesajı İlimi Araştırmalar Dergisi*, (13-14-15), ss. 207-215.
- TOKSÖZ, F., 2009. *Yerel Yönetim sistemleri*, Tesev Yayınları, İstanbul, 140s.
- TOPAKKAYA, A., 2006. “Bir Söylem Olarak Sosyal Adalet Kavramı”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (2), ss. 97-111.
- _____, 2008. “Adalet Kavramı Bağlamında Aristoteles-Platon Karşılaştırması”, *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), ss. 27-46.
- _____, 2009. “Sosyal Adalet Kavramı Sadece Bir İdeal midir?”, *Haz.: Uysal Kerman, Yakup Altan, Selim Kanat, Hakan Kiriş, Yurdanur Ural ve Ramazan Dağ*, *Uluslararası Davraz Kongresi Bildiriler Kitabı*, Süleyman Demirel Üniversitesi Yayını, Isparta, ss. 2134-2144.

- TOPÇU, N., 2014a. İradenin Davası ve Devlet Demokrasisi, Dergah Yayınları, İstanbul, 240s.
- _____, 2014b. İsyah Ahlakı, Dergah Yayınları, İstanbul, 224s.
- _____, 2015a. Ahlak, Dergah Yayınları, İstanbul, 222s.
- _____, 2015b. Ahlak Nizamı, Dergah Yayınları, İstanbul, 333s.
- TOPSOY, F., 2013. “Deniz Yetki Alanlarının Sınırlandırılmasında “Hakkaniyet İlkesi” ve Dağıtıcı Adaletin Sağlanmasıdaki Rolü”, T. C. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20. Yıl Özel Sayısı, ss. 191-203.
- TOPUZKANAMIŞ, E., 2012. “Yeniden Paylaşım, Vergilendirme ve Adalet”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 14 (1), ss.103-131.
- TORTOP, N. AYKAÇ, B. YAYMAN, H. ve ÖZER, A., 2008, Mahalli İdareler, Nobel Yayınları, Ankara, 670s.
- TORTOP, N. İSPİR, E. G. AYKAÇ, B. YAYMAN, H. ve ÖZER, M. A., 2010. Yönetim Bilimi, Nobel Yayınları, Ankara, 525s.
- TORTOP, N., 1974. “Yönetimin Denetlenmesi ve Denetleme Biçimleri”, Amme İdaresi Dergisi, 7 (1), ss. 27-50.
- _____, 1986. “Personel Yönetimi İle İlgili Bazı Kavramların Anlamı ve Uygulanması”, Amme İdaresi Dergisi, 19 (3), ss. 31-42.
- _____, 1991. “Özerk, Üretken ve Katılımcı Mahalli İdare Anlayışı”, Amme İdaresi Dergisi, 24 (4), ss. 3-9.
- TORUN, Y., 2012. Hukuk Felsefesi, Orion Kitabevi, Ankara, 374s.
- TOSUN, İ., 2017. “Türkiye’de İç Denetim: İçerik, Uygulama ve Gelecek”, Van Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (Özel Sayı 4), ss. 405-414.
- TÖREMEN, F. ve TAN, Ç., 2010. “Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme”, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, (14), ss. 58-70.
- TUNÇ, A., 2015. “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı Açısından “Sosyal Yardım Yönetimine” Yönelik Bir Değerlendirme”, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 7 (13), ss. 190-206.
- TUNÇER, P., 2015. “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı Sürecinde Kentleşme ve Beslenme”, The Journal of Academic Social Science Studies, (40), ss. 225-245.
- TURAN, A., 2015. “Değişen Kamu Yönetimi Düzeninde Türk Kamu Personel Yönetimi Sorunlarına Çözüm Önerileri”, Ed.: M. Akif Çukurçayır, H. Tuğba Eroğlu, Hayriye Sağır ve Mücahit Navruz, Kamu Yönetiminde Değişimin Yönü ve Etkileri, KAYFOR 13 Bildiriler Kitabı, Konya, ss. 595-623.
- TURAN, E., 2016. Kamu Yönetimi-Temel Kavramlar, Palet Yayınları, Konya, 350s.
- TURAN, E. AYDİLEK, E. ve ŞEN, A. T., 2015. ““BİMER” Uygulaması ve Türk Kamu Yönetimi Sistemine Etkileri”, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (8), ss. 215-225.
- TURAN, E. Z., 2015. “Moral (Ahlak) Derslerinin Bir Unsuru Olarak Değerler Eğitimi Uygulamaları: Belçika Örneği”, Dem Dergisi Değerler ve Eğitimi II, ss. 653-673.
- TURAN, F., 2009. “İlköğretim Müfettişlerinin Etik Rol Davranışlarına İlişkin Algılar”, Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 339-352.
- TURAN, S. YÜCEL, C. KARATAŞ, E. ve DEMİRHAN, G., 2010. “Okul Müdürlerinin Yerinden Yönetim Hakkındaki Görüşleri”, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (1), ss. 1-18.

- TURGUT, K., 2013. “Kamu Yönetimi ve Kamu Personel Sistemi Üzerine Bir Değerlendirme”, İdarecinin Sesi Dergisi, (154), ss. 65-68.
- TURGUT, T., 2007. “Kurumlarda Ahlaka Aykırı Davranışlar ve Saldırganlık”, İş Hayatında Etik, Ed.: Suna Tevrüz, Beta Yayınları, İstanbul, ss. 223-255.
- TURHAN, A., 2013. “İnsan Hakkı Kuşakları Arasındaki Tamamlayıcılık İlkesi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 4 (2), ss. 357-378.
- TURNER, B., 1997. “Eşitlik”, Çev.: B. S. Şener, Dost Kitabevi, Ankara, 144s.
- TURSUN BEY., 1977. “Tarihi Ebül Feth”, Çev.: T. Mertol, Baha Matbaası, İstanbul, 272s.
- TUSİ, N., 2007. “Ahlak-ı Nasiri”, Çev.: A. Gafarov ve Z. Şükürov, Litera Yayıncılık, İstanbul, 352s.
- TUSİAD (Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği), 2003. Kamu Hizmetinde Etik, TUSİAD Yayını, İstanbul, 96s.
- TUTAR, H. ve ALTINÖZ, M., 2017. “Hesap Verebilirlik Bağlamında İç Denetim ve Sorun Alanları: Eleştirel Bir Analiz”, Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (15), ss. 225-248.
- TUTUM, C., 1976a. Personel Yönetimi, TODAİE Yayınları, Ankara, 286s.
- _____, 1976b. “Yönetimin Siyasallaşması ve Partizanlık”, Amme İdaresi Dergisi, 9 (4), ss. 9-32.
- _____, 1990. “Kamu Personeli Sorunu”, Amme İdaresi Dergisi, 23 (3), ss. 31-45.
- TÜĞEN, K. ve ÖZEN, A., 2011. “Türkiye’de Performans Esaslı Bütçeleme Sistemi Uygulamasının Değerlendirilmesi”, Kamu Mali Yönetimi ve Denetimi Sempozyumu Kitabı, İzmir, ss. 110-119.
- TÜMER, G ve KÜÇÜK, A., 1993. Dinler Tarihi, Ocak Yayınları, Ankara, 472s.
- TÜRER, C., 1999. “Kınalızade’de Mutluluk”, Felsefe Dünyası Dergisi, (30), ss. 80-90.
- TÜRK, H. S., 2004. “Türkiye’de ve Dünyada İnsan Haklarının Dünü, Bugünü ve Yarını”, Elli Yıllık Deneyimlerin Işığında Türkiye’de ve Dünyada İnsan Hakları, Ed.: İoanna Kuçuradi ve Bülent Peker, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara, ss. 5-14.
- TÜRKBAĞ, A. U., 2016. “Postmodernite ve Hukuk İdealleri: Adalet, Hukuk Devleti”, Doğu Batı Düşünce Dergisi/Hukuk ve Adalet Üstüne, (13), ss. 207-220.
- TÜRKERİ, M., 2003. “Bazı Ahlak Teorileri Açısından Fahrettin Razi’nin Ahlak Anlayışı”, Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (17), ss. 63-89.
- TÜRKGÜLÜ, M., 1996. “İslam Ahlakı ve Kur’an’ın Ahlak Öğretisi Üzerine Bir İnceleme”, Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (1), ss. 179-206.
- _____, 1999. “İslam Ahlak Öğretisinin Sünnet Boyutu”, Diyanet İlmî Dergisi, 35 (3), ss. 103-116.
- TÜRKOĞLU, İ. ve DEMİRHAN, Y., 2013. “Yerel Yönetim Gelir ve Giderleri Bağlamında Türkiye’de İdari Reformlar”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22 (2), ss. 315-332.
- TÜRKOĞLU, İ., 2009. Yerel Yönetimlerde Mali Reform Arayışları: Türkiye’de Belediyelerde Mali Özerklik ve Belediye Başkanlarının Mali Özerklik Algılaması, Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yayın, No:389, Ankara, 313s.
- TÜSİAD-TESEV, 2000. Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması: Toplumsal Bilinçlenmeye Doğru, Kamuoyu Bildirisi, 176s.
- UÇAR, M. ve KARAKAYA, A., 2014. “Yönetsel Reformlar Perspektifinden Türkiye’de Yönetimin Gelişimi Üzerine Bir İnceleme”, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4 (2), ss. 152-169.

- ULUÇ, Y., 2006. "Boşaltılan, Ancak Tüzel Kişiliği Korunan-Su Altında Kalan Ve Seçimi Yapılmayan Köy-Temsil Yöntemi", Yargıtay Dergisi, 32 (3), ss. 245-264.
- ULUĞ, F., 2009. "Yönetim ve Etik", Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 3-15.
- ULUSOY, A. ve AKDEMİR, T., 2007. Mahalli İdareler, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 419s.
- URHAN, V. F., 2008. "Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılandırılması", Sayıştay Dergisi, (70), ss. 85-102.
- USLU, S. (Ed.), 2012. İlkçağ Felsefesi, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2670, Eskişehir, 161s.
- USTA, A., 2010. "Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme", Türk İdare Dergisi, (468), ss. 159-181.
- _____, 2011. "Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1 (2), ss. 39-50.
- _____, 2012. "Etik ve Ahlak Teorilerinin Kamu Yönetimine Uygulanabilirliği", KAYFOR IX Bildiriler Kitabı, Ed.: Hikmet Kavruk, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 15-32.
- USTA, S. ve AKINCI, A., 2016. "Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik Mekanizması Olarak Ombudsmanlık Kurumu: Almanya Örneği", Journal of Human Sciences, 13 (2), ss. 2736-2749.
- UYANIK, M., 2008. "Adalet ve Eşitlik Sarmalı", Söz ve Adalet Dergisi, (1), ss. 48-49.
- UYGUR, G., 2004. "Adalet ve Hukuk Devleti", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 53 (3), ss. 29-38.
- UYSAL, E., 2003. "Değerler Üzerine Bazı Düşünceler ve Bir Erdem Tasnifi Denemesi: İnsani Erdemler-İslami Erdemler", Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 12 (1), ss. 51-69.
- _____, 2005. "Dindarlığın Ahlaki Temelleri Üzerine Bazı Düşünceler", Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 14 (1), ss. 41-59.
- UYSAL, Y. ve MECEK, M., 2015. "Köylere Sunulan Kamu Hizmetlerinin Nitelik ve Niceliği: Kutahya İli Örneği", Ed.: M. Akif Çukurçayır, H. Tuğba Eroğlu, Hayriye Sağır ve Mücahit Navruz, Kamu Yönetiminde Değişimin Yönü ve Etkileri, KAYFOR 13 Bildiriler Kitabı, Konya, ss. 1169-1183.
- UZ, A., 2011. "Anayasal Bir Kavram Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2 (1), ss. 59-94.
- UZUN, Y., 2011. "Kamu İdarelerinde Etik Yönetim", Sayıştay Dergisi, (80), ss. 33-56.
- _____, 2017. "Yüksek Denetim Kurumları ve Etik Denetim", Sayıştay Dergisi, (105), ss. 69-89.
- ÜLGER, İ., 2004. İbn Haldun: Işığın Kaynağı Doğu 4, Berfin Yayınları, İstanbul, 214s.
- ÜLKEN, H. Z., 1972. Genel Felsefe Dersleri, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara, 143s.
- _____, 2017. Aşk Ahlakı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 322s.
- _____, 2009. Felsefeye Giriş 2, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 394s.
- ÜNAL, F., 2011. "Tanzimattan Cumhuriyete Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Yasal ve Yapısal Dönüşümü", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (30), ss. 241-248.
- ÜNAL, Ş., 1994. "İnsan Haklarının Tarihi, Felsefi ve Hukuki Temeller", Ankara Barosu Dergisi, (1), ss. 41-74.

- ÜSKÜL ENGİN, Z. Ö., 2014. “Birey Kavramının Gelişimi ve İnsan Hakları”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72 (1), ss. 201-218.
- VERGİN, N., 2003. Siyasetin Sosyolojisi, Bağlam Yayıncılık, İstanbul, 336s.
- VURAL, M., 2015. “Dört Halife Döneminde Yasama Faaliyetinin İşleyişi ve Bazı Yasama Örnekleri (Hz. Ömer Dönemi)”, Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2 (44), ss. 339-363.
- WARBURTON, N., 2017. “Felsefenin Kısa Tarihi”, Çev.: G. Ateşoğlu, Alfa Yayınları, İstanbul, 360s.
- WEBER, M., 2015. “Sosyolojinin Temel Kavramları”, Çev.: M. Beyaztaş, Yarı Yayınları, İstanbul, 100s.
- WHITE, L. D., 1961. Introduction to the Study of Public Administration, The Macmillan Company, New York, 531s.
- YADAV, L. K. ve YADAV, N., 2016 “Organizational Justice: An Analysis of Approaches, Dimensions and Outcomes”, NMIMS Management Review Journal, ss. 14-40.
- YAĞMURLU, A., 2007. “Bilgi Edinme Kanunu ve Halkla İlişkiler”, Amme İdaresi Dergisi, 40 (4), ss. 63-79.
- YAKIT, İ., 1989. “Sadreddin Konevi’de Ahlak Felsefesi”, Selçuk Araştırmaları Merkezi Selçuk Dergisi 1. Sadreddin Konevi Özel Sayısı, ss. 45-56.
- YAMAÇ, N., 2008. “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Farklı Ülkelerde Uygulanabilirliği Sorunu”, Türk İdare Dergisi, (482), ss. 147-154.
- YANIK, M. ve AKYOL, A., 2013. İslam Ahlak Felsefesi, Elis Yayınları, Ankara, 424s.
- YARAN, R., 2013. “İslam Kültüründe Adalet Anlayışı”, Din ve Hayat Dergisi, (18), ss. 4-6.
- YARDIMCIOĞLU, F., 2013. “Türk Cumhuriyetlerinde Demokrasi ve Yolsuzluk İlişkisi: Panel Veri Analizi”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13 (2), ss. 437-457.
- YAŞAR, A., 2016. “İbn Haldun’a Göre Siyasi Otorite ve Liderlik”, Genç Hukukçular Hukuk Okumaları V, Ed.: Muharrem Balcı, Hukuk Vakfı Yayını, İstanbul, ss. 513-527.
- YAVUZ, Y., 2003. “Lise Yönetici ve Öğretmenlerinin Yerinden ve Merkezden Yönetim Yönelimlerinin Karar Verme Sürecine Etkileri”, Ege Eğitim Dergisi, 3 (2), ss. 25-35.
- YAVUZDOĞAN, S., 2017. “Köy Korucuları: Herkesle Kavga Çıkarmak, Serhoşluk Gibi Huysuzlukları Olmayan, İyi Huylu İnsanlar”, Journal of Current Researches on Social Sciences, 7 (1), ss. 201-212.
- YAYLA, A., 1991. “İnsan Hakları’nın Kavramsal ve Aktüel Anlamı”, Türkiye Günlüğü Dergisi, (14), ss. 103-118.
- _____, 1999. “Adalet Teorilerine Bir Bakış”, Sosyal ve Siyasal Teori, Ed.: Atilla Yayla, A, Siyasal Kitabevi, Ankara, ss.331-349.
- YAYLI, H. ve PUSTU, Y., 2008. “Yerel Demokrasinin İlkeleri”, Karadeniz Araştırmaları Dergisi, (16), ss. 133-153.
- YAZICI, G., 2009. “Mevlana’nın Mesnevi’sinde Ehliyet ve Liyakat Kavramları”, Turkish Studies, International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 4 (7), ss. 928-938.
- YAZICIOĞLU, R., 1997. “Türkiye Nereye Gidiyor? İdari ve Siyasal Yozlaşma”, Yeni Türkiye Dergisi, (13), ss. 254-264.
- YILDIRIM, A., 2014. “Yerellik İlkesi ve Türkiye’de Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, (5), ss. 130-140.

- YILDIRIM, B., 2016. “İletişim/Gazetecilik Eğitiminde İnsan Hakları”, Yamuk Hakikat: İfade ve İletişim Hakkı Üzerine, Ed.: A. Nevin Yıldız Tahincioğlu, Ütopya Yayınevi, Ankara, ss. 111-150.
- YILDIRIM, H. M., 2010. “Yavaş İşletmecilik Yaklaşımında Adalet Anlayışının Sosyal Yaşama Ve İş Yaşamına Yansımaları”, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (2), ss. 73-78.
- YILDIRIM, M., 2014. “Bürokrasi ve Tarafsızlık Etiği: Eleştirel Bir Yaklaşım”, Kamu Etiği Seçilmiş Kongre Bildirileri, Ed.: Feyza Uludağ, Kıvılcım A. Ertan ve Hande Özgen, TODAİE Yayını, Ankara, ss.78-90.
- YILDIRIM, R., 2008. “Hak ve Adalet”, Söz ve Adalet Dergisi, (1), ss. 44-47.
- YILDIRIMER, Ş., 2017. “İslam Hukuku ve İktisat Felsefesinde Değer Yargısı Olarak Adalet”, İslam Ekonomisi ve Finansı Dergisi, (1), ss. 71-88.
- YILDIZ, G., 2016. “Türk Kamu Yönetiminde Liyakat İlkesi”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (8), ss. 140-180.
- YILMAZ, A. ve KLAVUZ, R., 2002. “Türk Kamu Bürokrasisinin İşlemsel Sorunları Üzerine Notlar”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3 (2), ss. 17-31.
- YILMAZ, A. ve ÖKMEN, M., 2004. Kamu Yönetimi, Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara, 292s.
- YILMAZ, A., 2005. “Neo-Liberal Dönüşüm Sürecinde Türkiye’de Devlet Toplum İlişkileri, Toplumsal Sınıf Merkezli Bir Yaklaşım”, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (1), ss. 107-140.
- YILMAZ, A., 2007. “AB’ye Uyum Sürecinde Türk Kamu Yönetiminin Dönüşümü Üzerine Notlar”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (17), ss. 215-240.
- YILMAZ, E. G., 2014. “Kamusal Bilgileri İfşa (Whistleblowing): Kamusal Sadakat mi Kurumsal İhanet mi? Kamu Kurumları Açısından Bir Teorik Tartışma”, Kamu Etiği Seçilmiş Kongre Bildirileri, Ed.: Feyza Uludağ, Kıvılcım A. Ertan ve Hande Özgen, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 254-270.
- YILMAZ, H., 2016. “Yerinden Yönetim İlkesinin Kuvvetler Ayrılığına Dayanan Hükümet Sistemleri Bağlamında Değerlendirilmesi”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 7 (26), ss. 511-545.
- YILMAZ, M., 2010. “Yönetimden Yönetişime: Trabzon İlçe Belediyeleri Üzerine Bir İnceleme”, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, (5), ss. 83-100.
- YILMAZ, N. DOĞAN, K. C. ve İNALKUL, H., 2013. “Tek Parti İktidarı Döneminde (1923-1946) Bürokrasi ve Siyaset İlişkisinin Weberyen Değerlendirmesi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27 (3), ss. 263-284.
- YILMAZÖZ, M., 2009. “Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu”, Maliye Dergisi, (157), ss. 293-302.
- YÜCEOL, H. M., 2014. “Kamu Etiğinin Ekonomi Boyutu ve Ahlakî Ekonomi”, Kamu Etiği Seçilmiş Kongre Bildirileri, Ed.: Feyza Uludağ, Kıvılcım A. Ertan ve Hande Özgen, TODAİE Yayını, Ankara, ss. 24-43.
- YÜKSEKBİLGİLİ, Z. ve HATİPOĞLU, Z., 2015. “Kuşaklara Göre Örgütsel Adalet Algısı”, Gaziantep University Journal of Social Sciences, 14 (2), ss. 403-412.
- YÜKSEL, C. 2007. “Kamu Yönetiminde Etik Davranış Kuralları”, Kamu Yönetimi Yazıları, Ed.: Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve M. Lütfi Şen, Nobel Yayınları, Ankara, ss. 582-606.

- _____, 2005a. “Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik-Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar I”, Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği Yayını, İstanbul, 327s.
- _____, 2005b. “Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik-Yasal Altyapı, Saydamlık ve Ayrıcalıklar Tespit ve Öneriler II”, Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği Yayını, İstanbul, 367s.
- _____, 2005c. “Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi ve Çözüm Önerileri”, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, ss. 347-360.
- YÜKSEL, E., 1986. “Hz. Muhammed’in Getirdiği Ahlakın Cihanşumüllüğü”, Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (7), ss. 77-85.
- YÜKSEL, M., 2007. “İnsan Haklarının Sosyo-Tarihsel Temelleri”, İnsan Hakları Yıllığı, 35, ss. 1-19.
- YÜKSEL, Ö. ve AYKAÇ, B., 1994. “Frederick Taylor’ın Görüşlerinin Değerlendirilmesinde Yeni Bir Yaklaşım”, Amme İdaresi Dergisi, 27 (4), ss. 83-96.
- ZENGİN, E. ve ÖZTAŞ, C., 2008. “Kamu Yönetiminde Çağdaş Gelişmeler ve Türkiye”, Alato Academic Studies, 3 (1), ss. 85-91.
- _____, 2009. “Günümüz Kamu Yönetiminde Ön Plana Çıkan Yaklaşımlar”, Kamu Yönetimi: Yapı İşleyiş Reform, Ed.: Barış Övgün, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını, Ankara, ss. 1-42.
- _____, 2010. “Verimlilik Kavramı ve Olgusu Üzerine Genel Bir Değerlendirme”, Prof. Dr. Kurthan FİŞEK İçin Yönetim Üzerine, Ed.: İ. Ö. Sayan, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, ss. 77-98.
- _____, 2014. “Büyükşehir Belediyesi Sisteminin Dönüşümü: Son On Yıllık Değerlendirmesi”, Ankara Barosu Dergisi, 72 (2), ss. 91-116.
- ZENGİN, Z. S., 2016. “İslam, Ahlak ve Etik”, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Bülteni, ss. 5-10.
- ZEREN, H. E., 2012. “Yeni Kamu Yönetimi Düşüncesinin Türkiye’de Kent Yönetimine Etkisi”, Kamu Yönetimi/Yönetim Siyaset Ekseninde Yeniden Yapılanma, Ed.: Yüksel Koçak ve A. Cem Çiçek, Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara, ss. 176-202.

İNTERNET KAYNAKLARI

- http://www.egitim.club/wp-content/uploads/2017/06/merkezi_ve_yerel_yonetimlerde_afet_yonetimi_ders_kitabi_1-7_bolum.pdf 11.07.2017.
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56cdac793bafa2.82394411 05.07.2017.
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5988cd4de099e0.98127869, 07.08.2017
- <http://ahmetsimsirgil.com/nusirevan/>, 19.08.2017
- <http://www.siyerinebi.com/tr/merve-mahmutoglu/adalet-sultani-hz-omer-ra>, 20.08.2017.
- <http://istanbulhfs.blogspot.com.tr/2014/12/>, 07.10.2017
- <https://dogruhaber.com.tr/yazar/abdullah-aslan/7826-adalet-mesveret-liyakat/>, 11.11.2017
- http://www.mfa.gov.tr/insan-haklari__tr.mfa, 17.11.2017.

- <http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=41660>, 19.11.2017
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=irtik%C3%A2p&uid=25381&guid=TDK.GTS.5abfee542f72d9.49949159
- <https://www.ab.gov.tr/46224.html>, 10.05.2018
- <http://antwortenanmuslime.de/sorularin-kronolojisi/buetuen-sorular/soru-143-hristiyanligin-adalet-insan-haklari-ve-oezguerluek-anlayisi-nasildir-hristiyanlik-bunlari-hristiyan-olmayanlar-da-dahil-herkes-icin-istiyor-mu-tr.html?L=2>, 05.06.2018.
- <http://berinergin.com/adalet-kavrami/>, 04.06.2018.
- http://www.salom.com.tr/haber-61811-yahudilikte_temel_kavramlaradalet_1.html, 04.06.2018

DİĞER KAYNAKLAR

- Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası
- 442 sayılı ve 18.03.1924 tarihli Köy Kanunu
- 657 sayılı ve 17.07.1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu
- 2575 sayılı ve 06.01.1982 tarihli Danıştay Kanunu
- 2709 sayılı ve 18.10.1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
- 4982 sayılı ve 9.10.2003 tarihli Bilgi Edinme Hakkı Kanunu
- 5018 sayılı ve 10.12.2003 tarihli Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu
- 5176 sayılı ve 08.06.2004 tarihli Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
- 5216 sayılı ve 10.07.2004 tarihli Büyükşehir Belediyesi Kanunu
- 5393 sayılı ve 03.07.2005 tarihli Belediye Kanunu
- 5442 sayılı ve 10.06.1949 tarihli İl İdaresi Kanunu
- 6085 sayılı ve 03.12.2010 tarihli Sayıştay Kanunu
- 6701 sayılı ve 04.06.2016 tarihli Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
- 6328 sayılı ve 14.06.2016 tarihli Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu
- 6771 sayılı ve 21.01.2017 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
- 13.04.2005 tarihli Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- 31.07.2009 tarihli Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Uyulacak Usul Ve Esaslara İlişkin Yönetmelik
- 14.09.2010 tarihli Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik
8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Yerel Yönetimler Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2001. <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/zetl%20htisas%20Komisyonu%20Raporlar/Attachments/180/oik554.pdf>
- TÜRKİYE CUMHURİYETİ KALKINMA BAKANLIĞI, 2006. Dokuzuncu Kalkınma Planı, Ankara, 100s.
- TÜRKİYE CUMHURİYETİ KALKINMA BAKANLIĞI, 2013. Onuncu Kalkınma Planı, Ankara, 199s.

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı – Soyadı : Ömer ÇAMUR
Doğum Yeri ve Tarihi : Malatya-1987

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Kamu Yönetimi Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi : Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Doktora Öğrenimi : -

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri : AYDIN, A. H. ve ÇAMUR, Ö., 2018 “Kamu
Yönetiminde Sevgi ve Adaletin Gerekliliği ve
Önemi”, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü Dergisi, (30). ss. 1041-1073

AYDIN, A. H. ve ÇAMUR, Ö., 2018 “Adalet ve
Sorumluluk İlişkisi Temelinde Kamu Görevinin
Sunulmasında Kamu Yönetimi ve
Yöneticilerinin Rolü”, Bingöl Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (15). ss. 11-
32

AYDIN, A. H. ve ÇAMUR, Ö., 2017 “Avrupa
Birliği Çevre Politikaları ve Çevre Eylem
Programları Üzerine Bir İnceleme”, Bingöl
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7
(13), ss. 21-44.

AYDIN, A. H. ve ÇAMUR, Ö., 2016 “Kentsel
Dönüşüm Uygulamalarında Başarılı Dünya
Örnekleri: Danbara, Solidere, Rio De Janeiro”,
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı
6, Cilt 1, ss. 53-68.

AYDIN, A. H. ÇAMUR, Ö. ve KOÇAR, H.,
2016 “Belediyelerde Şeffaflık: Kahramanmaraş
Büyükşehir Belediyesi Örneği”, KAYFOR 13,
Konya.

TAŞ, İ. E. KOÇAR, H. ve ÇAMUR, Ö., 2016
“2004 Sonrası Türkiye'de Kamu Personel
Sisteminde Yaşanan Değişiklikler”, KAYFOR
13, Konya.

İş Deneyimi
Stajlar : -
Projeler : -
Çalıştığı Kurumlar : Bingöl Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek
Yüksekokulu

İletişim

E-Posta Adresi : omercamur44@gmail.com
Tel. : 0 (506) 694 84 22
Tarih : 17.12.2018