

YEREL YÖNETİMLERDE ETİK: UŞAK İL ÖZEL İDARESİ ÖRNEĞİ

Zeynep KARA

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Şerif ÖNER

Uşak

Ekim, 2013

YEREL YÖNETİMLERDE ETİK: UŞAK İL ÖZEL İDARESİ ÖRNEĞİ

Zeynep KARA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Şerif ÖNER

Uşak

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

EKİM-2013

YÜKSEL LİSANS TEZ ÖZETİ

YEREL YÖNETİMLERDE ETİK: UŞAK İL ÖZEL İDARESİ ÖRNEĞİ

Zeynep KARA

**Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı
Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ekim 2013**

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Şerif ÖNER

Son yıllarda yükselen bir yönetsel sorun olarak görülen Etik olgusu, Etik kurallar ve uygulanması yerel yönetim ölçeğinde de öne çıkan konulardır. Yolsuzluk, adam kayırmacılık, rüşvet gibi etik dışı davranışlarla sık sık karşılaşılmaya başlanması ve vatandaşlardan gelen şikayetler sonucunda kamu yönetimi ve yerel yönetim birimlerinde bir takım tedbirler alınmasını gerekli kılmıştır.

Türk yönetim tarihinde 5176 sayılı Kamu Etik Kurulunun yürürlüğe girmesiyle bir üst mekanizma olarak yönetim, işleyişi sırasında uyulması gereken etik kuralları belirleyerek Türk yönetim tarihinde önemli bir adım atmıştır. Bu noktada etik kurul, etik davranış ilkelerini belirleyerek, kamu kurumlarında çalışan personele belli davranış standartları getirerek etik dışı davranışları engellemeye çalışmıştır.

Bu noktada çalışmamızın amacı, etik ilke ve standartları ortaya koyarak yerel yönetim birimi olan İl Özel İdaresi özelinde Etik kuralların işleyişi, bilinirliği, “etik dışı davranış” olgusu konularında çalışanlar nezdinde anket çalışması yaparak; çalışanların durum tespiti ve değerlendirmesi yapılarak, mevcut algı ve uygulamaya ilişkin perspektif analizi ortaya konulacaktır.

Anahtar kelimeler: *Etik, Etik Kurallar, Yerel Yönetim, İl Özel İdaresi.*

ABSTRACT

ETHICS IN LOCAL GOVERNMENTS: AN EXAMPLE OF UŞAK PROVINCIAL ADMINISTRATION

Zeynep KARA

Department of Public Administration
Uşak University Institute of Social Sciences
October 2013

Advisor: Assist. Prof. Şerif ÖNER

The notion of ethics, ethics and implementation of them that is seen as an emerging problem in recent years are the priority issues at the scale of local government. With the starting of unethical behaviour frequently encountered such as malpractice, nepotism, bribery and as a result of complaints from citizens have made it necessary to take some measures in public administration and local government units.

In Turkish government history with the implementation number 5176 Public Ethics Committee determining the rules that must be followed during operation of the top management as a mechanism the Turkish government has taken an important step on. At this point, ethic committee specifying the principles of ethical behaviour, by introducing certain standards of behaviour to the personnel working in public institutions tried to prevent unethical behaviour.

At this point, the aim of our study, putting forth the ethical principles and standards, the case of the Special Provincial Administration, local government units functioning of ethics rules, recognition, on a case of unethical behaviour by a survey among employees, performing due diligence and evaluation of employees, analysis of the current perception and practical perspective will be presented.

Key Words: *Ethic, Ethic Rules, Local Government, Special Provincial Administration.*

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Kamu Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Zeynep KARA'nın "Yerel Yönetimlerde Etik: Uşak İl Özel İdaresi Örneği" başlıklı tezi tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisanüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. Şerif ÖNER

.....

Üye :

.....

Üye :

.....

Enstitü Müdürü

Doç.Dr. Musa ÇİFCİ

ÖNSÖZ

Tezimin hazırlanması sırasında emeğini, zamanını, bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen, beni sürekli destekleyip, motive ederek yol gösteren saygıdeğer danışmanım Yrd. Doç. Dr. Şerif ÖNER'e sonsuz teşekkür ederim.

Hayatımın her anında yanımda olan, maddi-manevi hiçbir desteğini esirgemeyen ve tüm çalışmalarımdayanımda olup emek veren sevgili anneme, babama ve ağabeyime,

Tezimi hazırlarken her zaman yanımda ve destek olan arkadaşım Cennet Yaren'e, Özden Peker'e ve Sevim KARAKIŞ'a ve şu anda ismini yazamayacağım arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca anketime cevap vererek araştırmama destek olan Uşak İl Özel İdaresi personeline teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Zeynep KARA
Doğum Yeri : Ilgın/ KONYA
Doğum Tarihi : 05.09.1989
Lisans Öğrenimi : 2010 Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İletişim

e-posta adresi : zeynepkara@hotmail.com

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ.....	III
ABSTRACT.....	IV
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	V
ÖNSÖZ.....	VI
ÖZGEÇMİŞ.....	VII
İÇİNDEKİLER.....	VIII
KISALTMALAR TABLOSU.....	XII
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM: TÜRKİYE’DE ETİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR VE KAMU YÖNETİME YÖNELİK ALT YAPILAR

I. ETİK; KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
II. ETİKLE İLGİLİ FELSEFİ YAKLAŞIMLAR.....	6
A) PLATON’UN ETİK ANLAYIŞI	6
B) ARİSTOTELES’İN ETİK ANLAYIŞI.....	7
C) KANT’IN ETİK ANLAYIŞI	8
III. ETİK VE DİĞER KAVRAMLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ	9
A) ETİK VE AHLAK İLİŞKİSİ.....	10
B) ETİK VE HUKUK İLİŞKİSİ.....	11
C) ETİK VE KÜLTÜR İLİŞKİSİ.....	13
IV. KAMU YÖNETİMİ VE ETİK	14
V. YÖNETSEL ETİK.....	15
VI. ETİK DIŞI DAVRANIŞ TÜRLERİ	17
A) YOLSUZLUK	18
B) YOLSUZLUK TÜRLERİ	18
1. Siyasal Yolsuzluk	19
2. YönetSEL Yolsuzluk.....	19
C) YÖNETSEL YOLSUZLUK ÇEŞİTLERİ.....	20
1. Maddi Çıkar İçerikli YönetSEL Yolsuzluklar.....	20
a) Rüşvet.....	20

b)Zimmet -----	21
c)İrtikap (Haraç) -----	21
d)Rant kollama -----	21
2.Manevi Çıkar İçerikli Yönetmelikler -----	22
a)Kayırmacılık -----	22
b)Oy Ticareti -----	23
c)Lobicilik -----	23
VI. YÖNETSEL ETİK İLE İLGİLİ ULUSLARARASI DÜZENLEMELER	24
VII. TÜRKİYE' DE ETİKLE İLGİLİ ANAYASAL VE YASAL DÜZENLEMELER	25
A)ANAYASAL ÇERÇEVEDE ETİK DÜZENLEMELER	26
1.Etik İle İlgili Yasal Düzenlemeler -----	27
a)657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu -----	27
b)5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu -----	28
aa) Kamu Etik Kurulunun Yapısı -----	29
bb) Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik -----	30
cc) Kamu Etik Kurulunun Görev ve Yetkileri -----	34
dd) Kamu Etik Kurulunun İşleyişi -----	36
c)5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu -----	38
VIII.MESLEK ETİĞİ	39
A)POLİS ETİĞİ.....	39
B)ÖĞRETMEN ETİĞİ	40
C)HEKİM ETİĞİ	41
D)HEMŞİRE ETİĞİ.....	42
İKİNCİ BÖLÜM: YEREL YÖNETİM BİRİMLERİ VE ETİK	
I. YEREL YÖNETİM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	44
II. ANAYASAL DÜZEYDE YEREL YÖNETİMLER	45
III. YERİNDEN YÖNETİM ÇEŞİTLERİ	46
A)SİYASİ YERİNDEN YÖNETİM.....	46
B)İDARİ YERİNDEN YÖNETİM.....	46
1.Hizmet (Fonksiyonel) Yönünden Yerinden Yönetim -----	46

2.Yer (Coğrafi) Yönünden Yerel Yönetim -----	47
IV. 6360 SAYILI BÜYÜKŞEHİR YASASI İLE: YEREL YÖNETİMLERDE YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER.....	47
V. TÜRKİYE’DE YEREL YÖNETİMLERİN TARİHÇESİ	50
A)OSMANLI İMPARATORLUĞU DÖNEMİ	50
B)CUMHURİYET DÖNEMİ.....	53
VI. 1982 ANAYASASINDA YEREL YÖNETİMLERİN ÖZELLİKLERİ...57	57
VII.TÜRKİYE’DE YEREL YÖNETİM BİRİMLERİ.....58	58
A)İL ÖZEL İDARESİ.....	58
1.İl Özel İdaresinin Tarihsel Gelişimi -----	59
2.İl Özel İdaresinin Görevleri -----	61
3.İl Özel İdaresinin Yetkileri, İmtiyazları ve Ayrıcalıkları -----	62
4.İl Özel İdaresinin Organları -----	63
a)Vali-----	63
b)İl Genel Meclisi-----	64
c)İl Encümeni-----	68
5.İl Özel İdaresinin Teşkilat ve Personeli-----	70
B)BELEDİYELELER.....	71
1.Normal Belediye-----	71
a)Belediyenin Görevler Ve Sorumlulukları-----	71
b)Belediyenin Organları -----	72
1.Belediye Başkanı -----	72
2.Belediye Meclisi -----	72
3.Belediye Encümeni -----	72
2.Büyükşehir Belediyesi-----	73
a)Büyükşehir ve İlçe Belediyelerinin Görev, Yetki Ve Sorumlulukları	73
b)Büyükşehir Belediyesinin Organları -----	74
1.Büyükşehir Belediye Başkanı -----	74
2.Büyükşehir Belediye Meclisi-----	74
3.Büyükşehir Belediye Encümeni-----	75
C)KÖY	75
1.Köylerin Görevleri -----	76
2.Köy İdaresinin Organları -----	76
a)Köy Muhtarı-----	76

b)Köy Derneği-----	77
c)Köy İhtiyar Meclisi-----	77
VIII.YEREL YÖNETİMLERDE ETİK.....	78
A)YEREL YÖNETİMLERDE ETİK PROBLEMLERİN KAYNAKLARI ..	81
1.Rant Kollayıcılık -----	81
2.Yasal Yapının Zayıflığı-----	82
3.İkili Ahlak Anlayışı -----	82
4.Hızlı Kentleşme-----	83
5.Bilirkişilik Mekanizması -----	85
6.İmarlı Arazi Yetersizliği-----	85

BÖLÜM 3: UŞAK İL ÖZEL İDARESİNDE UYGULAMA

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ	87
II. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI.....	87
III. VERİ TOPLAMA ARACI.....	88
IV. BULGULAR.....	88
A) KİŞİSEL BİLGİLER -----	88
B)PERSONELİNİN ETİK TUTUM VE DAVRANIŞLARINI ÖLÇMEYE YÖNELİK SORULAR -----	91
C) KİŞİSEL BİLGİLER İLE PERSONELİN ETİK TUTUM VE DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ BAĞLANTIYI BULMA(ÇAPRAZ TABLO) -----	101
SONUÇ.....	149
KAYNAKÇA.....	154
EK-1.....	169
Ek -2... ..	170

KISALTMALAR TABLOSU

Ed. : Editör

İİBF: İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi

Md: Madde

M.Ö: Milattan Önce

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

SPSS: Statistical Package for Social Science

TCK: Türk Ceza Kanunu

TDK: Türk Dil Kurumu

TEPAV: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı

TÜSİAD : Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği

TODAİE : Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü

T.y: Tarih Yok

vb : Ve benzeri

vd. : Ve diğerleri

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1.	Yaş.....	91
Tablo 1.2.	Cinsiyet.....	92
Tablo 1.3.	Medeni Durum.....	92
Tablo 1.4.	Eğitim.....	92
Tablo 1.5.	Gelir.....	92
Tablo 1.6.	Pozisyon.....	93
Tablo 1.7.	Kaç Yıldır Çalışıyor.....	93
Tablo 1.8.	Etik Sözleşmesi İmzası.....	93
Tablo 1.9.	Etik Sözleşme İçeriği.....	93
Tablo 1.10.	Etik Komisyonu.....	94
Tablo 2.1.	Etik Kurallara Uyulması.....	94
Tablo 2.2.	Etik Dışı Davranışlar Yerel Yönetimlerin En Önemli Sorunlarından Biridir	95
Tablo 2.3.	Mevcut Yasal Müeyyideler Etik Dışı Davranışın Engellenmesi İçin Yeterli Değildir.....	95
Tablo 2.4.	Çalışanların Özlük Haklarının İyileştirilmesi Etik Dışı Davranışları Azaltacaktır.....	95
Tablo 2.5.	Etik Davranış İlkelerinin Kurumlarda Görünen Yerlere Asılması, Etik Dışı Davranışları Önlemede Etkili Bir Araç Olabilir.....	96
Tablo 2.6.	Kamu Görevlilerine İmzalatılan “Etik Sözleşmesi”, Kamu Görevlilerinin Etik İlke Ve Standartlara Uygun Davranmasında Etkili Bir Araçtır...96	96
Tablo 2.7.	Dini İnançlarım Etik Dışı Davranışlara Yönelmem Konusunda Beni Frenlemekte Ve Engellemektedir.....	97
Tablo 2.8.	Kurumsal Açıklık, Katılım, Hesap Verme Vb. Yönetmelik Mekanizmaların Tam Uygulanması Etik Dışı Davranışları Azaltacaktır.....	97
Tablo 2.9.	Etik Değer Ve İlkeler Konusunda Verilecek Hizmet İçi Eğitimler Çalışanların Etik Dışı Davranışa Yönelmelerini Engelleyecektir.....	97
Tablo 2.10.	Kamu Görevlileri Kamu Yararı İle Özel Çıkarları Çatıştığında Kamu Çıkarına Göre Hareket Etmelidir.....	98
Tablo 2.11.	Etik Dışı Davranan Bir Mesai Arkadaşıma Rastladığımda Bu Durumun Hukuk Dışı Olduğu, Kurumsal Prestije Zarar Vereceği Vb Biçimlerde Uyarılarda Bulunmam Gerekir.....	98

Tablo 2.12. Kurumdan Ayrılan / Emekli Olan Kamu Görevlileri Kamu Hizmetlerinden Ayrıcalıklı Şekilde Faydalandırılabilir, İmtiyazlı Muamele Yapılabilir.....	99
Tablo 2.13. Kamu Görevlileri Mesai Saatleri Dışında İkinci Bir İşte Çalışabilmelidir.....	99
Tablo 2.14. Hemşehrilerin İl Özel İdaresi Çalışanlarına Yeteri Kadar Güven Duyduğuna İnaniyorum.....	99
Tablo 2.15. Üst Yöneticilerin Veya Siyasilerin (Milletvekili, Parti İl Başkanı Vb.), Mevzuata Ve Etik İlkelerine Uygun Olmayan Sözlü Talep Ve Ricaları Yerine Getirilebilir.....	100
Tablo 2.16. Kurum İçerisinde Üst Düzey Bir Amirimin Verdiği Etik Dışı Görevi Yerine Getiririm.....	100
Tablo 2.17. Aldığı Kamu Hizmetinden Memnun Kalan Bir Vatandaşın, Memnuniyetini İfade Etmek İçin Kamu Görevlisine İçinden Gelerek Verdiği Para Veya Hediye Alınmasında Bir Sakınca Bulunmamaktadır.....	100
Tablo 2.18. Kamu Görevlileri Kamu Hizmeti İçin Tahsis Edilmiş Araç Ve Gereçleri (Fotokopi, Yazıcı, Telefon, Kağıt, Vb.) Özel İşlerinde Kullanmamalıdır.....	101
Tablo 2.19. Bir Çalışan, Çocuğunun Dönem Ödevini Kurumun Bilgisayarında Hazırlayıp Yazıcıdan Çıktı Alabilir.....	101
Tablo 2.20. Hizmetten Yararlananların Vereceği Burs, Seyahat, Giysi, Takı, Yiyecek Vb. Hediyeler Hediye Alma Yasağının Kapsamı Dışında Tutulmalıdır...	102
Tablo 2.21. Üst Düzey Bir Yönetici, Davetli Olduğu Düğünlere Kurumun Bütçesinden Alınan Hediyeleri Kendi Adına Götürebilir.....	102
Tablo 2.22. Etik Davranış İlkeleriyle Bağdaşmayan Bir Duruma Tanıklık Edilmesi Halinde Mutlaka Yetkili Makamlara Bildirilmelidir.....	103
Tablo 2.23. Yöneticiler, Etik Değerlere Uygun Davranışlar Göstererek Personeline Örnek Olmalı Ve Rehberlik Etmelidir.....	103
Tablo 2.24. Vatandaşlar Bizden Bir Konu Hakkında Bilgi Almak İstedğinde Ona Gerekli Şekilde Yardım Ederim.....	103
Tablo 3.1. Etik kurallara uyulması ile Cinsiyet arasındaki ilişki.....	104
Tablo 3.2. Etik kurallara uyulması ile Eğitim arasındaki ilişki.....	105
Tablo 3.3. Etik kurallara uyulması ile Gelir arasındaki ilişki.....	106
Tablo 3.4. Etik kurallara uyulması ile Pozisyon arasındaki ilişki.....	107

Tablo 3.5. Etik kurallara uyulması ile Personelin kaç yıldır çalıştığı arasındaki ilişki.....	108
Tablo 3.6. Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir ile Cinsiyet arasındaki ilişki.....	109
Tablo 3.7. Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir ile Eğitim arasındaki ilişki.....	110
Tablo 3.8. Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir ile Pozisyon arasındaki ilişki.....	111
Tablo 3.9. Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir ile Personelin kaç yıldır çalıştığı arasındaki ilişki.....	112
Tablo 3.10. Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir ile Cinsiyet arasındaki ilişki.....	113
Tablo 3.11. Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir ile Eğitim arasındaki ilişki.....	114
Tablo 3.12. Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir ile Pozisyon arasındaki ilişki.....	115
Tablo 3.13. Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir ile Personelin kaç yıldır çalıştığı arasındaki ilişki.....	116
Tablo 3.14. Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile Cinsiyet arasındaki ilişki.....	117
Tablo 3.15. Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile Eğitim arasındaki ilişki.....	118
Tablo 3.16. Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile Gelir arasındaki ilişki.....	119
Tablo 3.17. Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile Pozisyon arasındaki ilişki.....	120
Tablo 3.18. Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile personelin kaç yıldır çalıştığı ile ilgili ilişki.....	121
Tablo 3.19. Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir ile Cinsiyet arasındaki ilişki.....	122
Tablo 3.20. Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir ile Eğitim arasındaki ilişki.....	123
Tablo 3.21. Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir ile Pozisyon arasındaki ilişki.....	124

Tablo 3.22. Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır ile Cinsiyet arasındaki ilişki...	125
Tablo 3.23. Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır ile Eğitim arasındaki ilişki.....	126
Tablo 3.24. Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır ile Pozisyon arasındaki ilişki...	127
Tablo 3.25. Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir ile Cinsiyet arasındaki ilişki.....	128
Tablo 3.26. Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir ile Eğitim arasındaki ilişki.....	129
Tablo 3.27. Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir ile Pozisyon arasındaki ilişki.....	130
Tablo 3.28. Hemşehrilerin il özel idaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum ile Cinsiyet arasındaki ilişki.....	131
Tablo 3.29. Hemşehrilerin il özel idaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum ile Eğitim arasındaki ilişki.....	132
Tablo 3.30. Hemşehrilerin il özel idaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum ile Pozisyon arasındaki ilişki.....	133
Tablo 3.31. Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir ile Cinsiyet arasındaki ilişki.....	134
Tablo 3.32. Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir ile Eğitim arasındaki ilişki.....	135
Tablo 3.33. Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir ile Pozisyon arasındaki ilişki.....	136
Tablo 3.34. Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm ile Cinsiyet arasındaki ilişki.....	137
Tablo 3.35. Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm ile Eğitim arasındaki ilişki.....	138

Tablo 3.36. Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm ile Pozisyon arasındaki ilişki.....	139
Tablo 3.37. Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediye alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır ile Cinsiyet arasındaki ilişki.....	140
Tablo 3.38. Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediye alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır ile Eğitim arasındaki ilişki.....	141
Tablo 3.39. Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediye alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır ile Pozisyon arasındaki ilişki.....	142
Tablo 3.40. Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır ile Cinsiyet arasındaki ilişki.....	143
Tablo 3.41. Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır ile Eğitim arasındaki ilişki.....	144
Tablo 3.42. Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır ile Pozisyon arasındaki ilişki.....	145
Tablo 3.43. Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir ile Cinsiyet arasındaki ilişki....	146
Tablo 3.44. Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir ile Eğitim arasındaki ilişki.....	147
Tablo 3.45. Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir ile Pozisyon arasındaki ilişki...	148
Tablo 3.46. Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir ile Cinsiyet arasındaki ilişki.....	149
Tablo 3.47. Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir ile Eğitim arasındaki ilişki.....	150
Tablo 3.48. Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir ile Pozisyon arasındaki ilişki.....	151

GİRİŞ

Etik, kelime olarak ahlak bilimi anlamına gelmektedir. Günlük hayatımızda da iç içe olduğumuz etik, kişilerin davranışlarının nasıl olması gerektiği noktasında yol gösterici bir rehber durumundadır. Kişilerin davranışlarına rehberlik etmesi bakımından iyi-kötü, doğru-yanlış gibi durumların belirlenmesi noktasında neyin yapılıp yapılmayacağı, istenip istenmeyeceği noktasında toplumsal düzeni oluşturan ilkelerin oluşumunda önemli bir yere sahiptir. Geleneksel olarak oluşan bu ilkeler daha sonra hukuki düzenlemeye dönüşürler.

Etik ilke ve standartlar, kamu görevlilerinin vatandaşlara karşı tarafsız, objektif ve dürüst davranmalarını ve kamusal yetkilerini kişisel kazanç elde etmek için kullanmaktan kaçınmalarını sağlayan önemli bir araçtır. Kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulması, etik değerler ile mümkündür. Günümüzde, uluslararası alanda kabul gören etik davranış ilkeleri şöyle sıralanabilir, tarafsızlık, hukukilik, dürüstlük, bütünlük, liyakat, nesnellik, sadakat, saydamlık, hesap verebilirlik, profesyonellik, eşitlik, süreklilik, saygınlık ve güven.

Etik dışı davranışlar, devleti yönetenlerin, devlet adına çalışanların, halkın yararına işlem yapmak için makam ve mevki sahipleri devletin çıkarlarını hiçe sayıp kendi çıkarlarını düşünmeye başlamasıyla ortaya çıkmıştır.

Etik dışı davranışlar tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de görülen bir durumdur. Türk kamu yönetiminde etik dışı faaliyetler uzun yıllardan beri bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum sadece kamu çalışanlarında değil, aynı zamanda kurumlarda da görülmektedir. Devletin tüm kurum ve kuruluşlarında yaygın olan etik dışı faaliyetler yüzünden vatandaşların devlete duyduğu güven azalmıştır. Bu olumsuzlukları gidermek amacıyla 2004 yılında Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile etik dışı davranışları sistemleştiren kurumsallaşma yönündeki temel adım atılmıştır. 5176 sayılı kanun ile oluşturulan Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kamu yönetiminde iyileşme için olumlu bir sürecin başlangıcıdır.

Yerel yönetim, belli bir coğrafi alan üzerinde yaşayan yerel topluluk üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan, karar organlarını yerel halkın seçtiği, yasalarla belirlenmiş görevlere ve yetkilere, bütçeye ve personele sahip

yasayla düzenlenen kamu kuruluşlarıdır. Yerel yönetimlerin ayrı tüzel kişilikleri ve yönetsel özerklikleri vardır.

Yerel yönetim birimleri olan köy, belediye ve İl Özel İdaresine yerel ihtiyaçların karşılanması noktasında önemli sorumluluklar düşmektedir. Yerel yönetimler belde halkının ihtiyaçlarını yerine getirirken, sorunlarına çözüm bulurken, yerel politika üretirken, hiç kuşkusuz, yerel yönetimlerin en üst düzeyde çalışandan en alt düzeyde çalışana sorumluluk düşmektedir. Bu bağlamda yerel yönetim çalışanlarının etik değerlere bağlı olarak hareket edip etmedikleri, kararlarını etik değerlere bağlı olarak hareket edip etmedikleri, kararlarını etik değerlere ve toplumun beklentilerine uygun şekilde alıp almadıkları önem arz eder.

Araştırmanın amacı, Son yıllarda yükselen bir yönetsel sorun olarak görülen Etik olgusu, Etik kurallar ve uygulanması yerel yönetim ölçeğinde de öne çıkan konulardır. Yerel yönetimlere ilişkin gerçekleştirilen mali iyileştirmeler ve yetki devirleri (özellikle imar yetkisi) yerel yönetimlerin etki alanını genişletmiştir. Bu durum yerel halk ve kamuoyu tarafından hizmet sunumunda ve gelirin hizmetlere paylaşımında/tahsisinde etik olmayan unsurların devreye girdiği şikayetlerine neden olmuştur. Söz konusu olumsuzlukları gidermek için getirilen yasal düzenlemeler zaman zaman by-pass edilerek veya geniş yorumlanarak “etik dışı” uygulama örneklerine bir gerekçe üretilebilmiştir. Tezimizde İl Özel İdaresi özelinde Etik kuralların işleyişi, bilinirliği, “etik dışı davranış” olgusu konularında çalışanlar nezdinde bir durum tespiti ve değerlendirmeye gidilerek mevcut algısal ve uygulamaya ilişkin perspektif analizi ortaya konulacaktır.

Araştırmanın önemi, Etik davranış ilkesi veya olgusu evrensel bir yönetim ilkesi olarak son yılların popüler konuları arasında yer almaktadır. Yolsuzluk, adam kayırmacılık, hizmet ve gelir paylaşımında mevcut ihtiyaç ve taleplerin dışında başka faktörlerin dikkate alınmasıyla ilgili artan kamuoyu ve vatandaş şikayetleri ülkemizde de bu konuda makro ölçekte tedbirler alınmasını gerektirmiştir. Kamu Etik Kurulunun kurulması kamuoyu tepkisine karşın geliştirilmiş bir üst mekanizma olarak yönetim işleyişi sırasında uyulması gereken etik kuralları belirleyerek Türk yönetim tarihinde önemli bir adım atmıştır. Etik Kurul, etik davranış ilkeleri, etik dışılığa ilişkin müeyyidelerin neler olduğu kamu görevlilerinin, yerel halkın çokça bilgi sahibi olmadıkları konulardır. Çalışmamızla konunun Özel idare boyutunu ele alacak ve durum tespiti çözüm önerileri getirmeye bu anlamda literatüre katkı yapmaya çalışacağız.

Araştırmanın yöntemi: Yaptığımız çalışma bir alan araştırmasıdır. Araştırmanın yöntemine ilişkin kapsamlı açıklamalar üçüncü bölümde yapılmıştır.

Yaptığımız bu çalışma üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, etik konusunda kavramsal çerçeve çizilerek Etik ile ahlak, hukuk ve kültür arasındaki ortak nokta ve farklılıklar ortaya konmaya çalışıldı. Etik dışı davranış olan yolsuzluk ve çeşitlerine yer verildi. Ulusal ve Uluslararası kanunlar ve yasalarla düzenlenen çerçeve ve Kamu Görevlileri Etik Kurulunun yapısından bahsedilerek konu incelenmiştir. Etik ile ilgili sorunlar sadece yerel yönetim birimlerinde değil birçok meslek grubunda yer almaktadır. Bunların birkaç tanesini inceledik.

İkinci bölümde, yerel yönetim kavramı tanımlanarak yerel yönetim birimi olan köy, belediye ve il özel idarelerinin yapısal, tarihsel ve işleyişi hakkında bilgi verilmeye çalışılarak, yerel yönetimlerde etik problemlerin kaynaklarının neler olduğu noktasında bilgi vermeye çalışıldı.

Üçüncü bölümde ise, Uşak İl Özel İdaresinde çalışan personelin etik ilke ve kurallardan haberdar olup olmadıkları ve bu ilke ve kurallara ne kadar uydukları çerçevesinde bir alan araştırması yapıldı.

BİRİNCİ BÖLÜM: TÜRKİYE’DE ETİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR VE KAMU YÖNETİME YÖNELİK ALT YAPILAR

I. ETİK; KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yunanca “ethos” ‘dan gelmekte olan etik kavramı ilk çağlardan günümüze kadar (yaklaşık) 25 yüzyıla uzanan oldukça uzun bir geçmişe sahiptir.

Felsefenin diğer dalları ya da disiplinleri gibi etik düşüncenin de antik Yunan’da başladığı kabul edilir ve bu çerçevede etik düşünce zaman içerisinde gelişerek ve değişerek yerini aldığı savunulur (Çınar, 2007, 771). Etik, tarihte sıkışık kalmış bir disiplin değildir. Etik; insanlığın yaşayan, doğal bir incelemesi, doğruluk, iyilik ve adaletin gelişen bir muhakemesidir (Yüksel, 2005, 51).

Etik kavramını türetildiği ethos kelimesi en genel anlamda; bir kültürün bir topluluğun kendine özgü niteliği, ruhu ya da tını (ayrıt edici özellik) anlamına gelmektedir. Ethos kelimesi Yunan felsefesinde karakter, kişilik ve adalet anlamında kullanılmıştır (Fidan, 2007, 269). Günümüzdeki kullanımıyla etik, Türk Dil Kurumu’na göre “törebilim, ahlakbilim” olarak ifade edilmektedir. Etik yanlış doğrudan ayrıt edebilmek amacıyla ahlâk kavramının doğasını anlamaya çalışır. (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Etik> Erişim tarihi: 10.02.2012)

Kişilerin nasıl davranmaları gerektiğini gösteren etik; görev ve sorumlulukları esas olan bir davranış kuralı ya da disipline işaret etmekte ve kişinin neyi yapıp neyi yapmaması gerektiği konusunda davranış biçimini tanımlayan kuralları konu edinmektedir (Kutlu, 2008, 146). Bu noktada etik, insan ilişkilerinde iyi ile kötü, doğru ile yanlış, sorumluluk ile sorumsuzluk niteliklerinin ölçütlerini belirleyerek, toplum içindeki kuralların neler olması gerektiğini inceleyerek kavramsal olarak çözümlenme getirmektedir (Yıldırım, 2000, 9).

Etik, davranışların doğru ve yanlış ile olması gereken kurallara ilişkin felsefi çalışmalar alanı olduğu dikkate alındığında etik, insan tutum ve davranışlarının iyi ya da kötü olarak değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir (Aydın, 2002, 1). Etik, pratik alanda ortaya çıkan ahlakın kurumsal boyutu, felsefenin ahlakın bilgisine yönelik değerlendirmedir (Gökalp, 2010, 21).

Etik yapılması gerekeni söyleyen veya davranışlara ilişkin kurallar koyan bir faaliyet değil yapılması istenen eylemlere yönelik sorular soran; neyin değerli neyin değersiz olduğunu, hangi eylemlerin yapılmasının doğru, hangilerinin doğru

olmadığını, doğru eylemin ve adaletin ne olduğu noktasında sorular sorma faaliyetidir (Dursun, 2005, 1).

İnsanın yaşamını sürdürmesinde etkin bir rolü olan değer ve inançlar, hayatı anlama ve hayata anlam katabilme uğraşı olarak etiği ifade ederken, etiğin asıl yaptırım yerinin kişinin kendi vicdanı olduğunu söyleyebiliriz (Yatkın, 2009, 104). Bu açıdan bakıldığında etik, kişiye ödev ve sorumluluklar getirerek, kişinin vicdanında iyi niyet oluşturarak ve kendini etik açıdan sorgulayarak insan davranışlarında iyi, doğru ve fedakârlığı ön plana çıkarmaktadır (Kılıoğlu, 1998, 114).

Etikle ilgili çalışmalara baktığımızda üç ana problem üzerinde yöneldiği görülmektedir. Bunlar; İyi veya en yüksek iyi problemi, doğru eylem problemi ve son olarak da irade özgürlüğü problemidir (Özlem, 2010, 35).

Etik, tek tek ahlaklar, ahlak öğretileri üstüne bir düşünme etkinliği olmaktan ziyade, bunlardan geçen “iyi”, “kötü”, “mutluluk”, “yarar”, “haz”, “irade”, “erdem”, “ödev”, “değer”, “sorumluluk”, “özgürlük”, “adalet”, “eşitlik”, “yükümlülük”, “gereklilik” vb. kavramların anlamlarını genel seviyede çözümlene görevini üstlenmiş felsefe disiplindir (Doğan, 2010, 233). Bu biçimiyle etik, ahlakı olan davranışların özünü ve temellerini araştıran bilim, insan davranışları ile ilgili sorunları inceleyen felsefe dalı olarak görülmektedir. Etik, öte yandan ahlak felsefesi ve insanın bütün davranış ve eylemlerinin temellerini araştırır (Kutlu, 2011, 2).

Etik her şeyden önce, istenilen, arzu edilen bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha açık bir ifade ile etik, bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması, neyin yapılacağı ya da yapılamayacağı, neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin bilinmesidir (Saylam, 2007, 20).

Literatür özetinde de görüldüğü üzere etik tanımı ve kavramsal çerçevesi konusunda düşünürler ve bilim adamları tarafından ortak bir noktada buluşmak zor olmuş pek çok etik tanımı ortaya konmuştur. Bununla birlikte genel olarak etik; geçmişte ve günümüzde tüm insanların bildiği fakat uygulamaya geldiğinde yürütemedikleri dürüstlük, doğruluk, erdemli olmak ve eşitlik gibi etik değerleri belirleyerek bireylerin nasıl davranması gerektiğini açıklayan veya sınırlayan ilkeler, kurallar ve değerler bütünü olarak ifade edilebilir. Bireylerin neyi nasıl yapacağı noktasında bireylere yol gösteren rehber durumundadır. Bu rehber sayesinde bireyler arzu edilen, istenilen daha güvenli bir ortamda yaşayacaklardır.

II. ETİKLE İLGİLİ FELSEFİ YAKLAŞIMLAR

Etik kelimesi filozoflar tarafından iyi ve doğrunun ne olduğunu, mutlak doğru olup olmadığını ve bu değerlere ulaşip ulaşamayacağını araştıran zihinsel çaba olarak tanımlamıştır (Güler, 2009, 188). Aşağıda, tarihsel süreçte etik ile ilgili felsefi yaklaşımları ile ün kazanan ve değerlendirmeleri günümüz değerlerine ve yönetsel alanlarını etkilemeye devam eden üç önemli filozofun görüşlerine kısaca yer vermeye çalışacağız. Bunlar; Platon, Aristoteles ve Kant'tır.

A) PLATON'UN ETİK ANLAYIŞI

Atina'nın en ünlü ve soylu ailelerinden birisine mensup olan Platon M.Ö. 427' de Atina'da doğmuştur. Soylu bir aileye mensup olduğu için o günün şartlarında çok iyi bir eğitim ve öğrenim görmüş felsefe bilgisini Herakleitos'un okulu olan Ksatylos'dan almıştır. 20 yaşında Sokrates'le tanışması ile birlikte felsefeye yönelmiştir (Göze, 2007, 20). Platon, akıl hocası Sokrates ve öğrencisi Aristoteles ile birlikte, doğal felsefe, bilim ve Batı felsefesinin temellerini atmıştır. Platon, Batı dünyasındaki ilk yüksek öğretim kurumu olan Atina Akademisinin kurucusudur (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Platon> Erişim tarihi: 02.02.2012).

Platon'un etik anlayışı, eudaimonist¹ bir karakter taşır. Platon'un etik anlayışında üç önemli husus vardır; birincisi, ahlaksal eylemlerimizin son ereği ya da en yüksek iyi; ikincisi, iyinin tek kişide gerçekleşmesi ya da erdem ve üçüncüsü ise iyinin topluluk yaşamında gerçekleşmesi ya da devlettir. Platon'da etik ve politika birbiriyle karışmıştır, iç içedir (Akarsu, 1982, 84).

Platon, hocası Sokrates'in görüşünü devam ettirerek ahlaksal doğruların, nesnel doğrular olduğunu ifade eder. Bu durumda doğru bilgiye dayalı eylem ahlak yönünden doğrudur ve bu eyleme yön veren ilke de "iyi"dir. Platon'a göre, en yüksek bilim, iyinin ta kendisini, ideasını konu edinen bilimdir. Doğruluk ve bütün öteki değerler insanı iyiye götürürse yararlı olabilirler (Platon, 1985, 191).

¹İnsan davranışlarının mutluluk isteğiyle belirlendiği görüşüne dayanan törebilimsel akımdır. Antikçağ Yunan felsefesi, çoğunlukla, bir mutçuluk felsefesidir (Erişim tarihi: 18.02.2013 http://www.felsefe.gen.tr/felsefe_sozlugu/m/mutculuk_eudaimonizm_nedir_ne_demektir.asp).

Etik teorilerinde "en yüksek iyi", ulaşılması, elde edilmesi gereken bir şey, bir erek(telos) olarak mutluluk(eudaimonist) olarak adlandırılır. Bu nedenle o aynı zamanda bir değer, en yüksek değer olarak da görülür(Özlem,2010;49).

Platon'un eserlerinin çoğu, etik idealler üzerine yazılmıştır. Ona göre, etiğin birinci amacı olan iyi bir yaşam sürmek, iyilik ve erdemın ayrıntılı bilgisine dayanır. Platon'un etiği, iyinin gerçekleştirilmesi ve ahlaki kusursuzluğu amaç edindir. Platon'un etik anlayışı, aynı zamanda idealisttir. Bunun nedeni, adalet ve erdem fikirlerinin insanların aradığı mükemmelliği ifade etmesidir. İdeaların varlığı, bizim onları düşünmemize veya bizim onları nasıl anlamlandırdığımıza bağlı değildir. Kaldı ki, idealar bizim ruhumuzdan ve mantığımızdan bağımsız olarak vardır. İdealar evrenseldir, gerçek tanımları her zaman ve her yerde aynıdır, kişiden kişiye veya zaman içerisinde değişmez (Annas, 1981).

B) ARİSTOTELES'İN ETİK ANLAYIŞI

M.Ö. 384-322 yılları arasında yaşamış olan Aristoteles Selanik yakınlarındaki Yunan kolonisi Stageria'da doğmuştur. Makedonya kralının hekimi Nikomashoc'un oğludur. Babasının hekim olması Aristoteles'inde on altı, on yedi yaşlarına kadar hekimlik eğitimi görmesine ve ileriki çalışmalarında gözlem yöntemine önem vermesine katkı sağlamıştır. Babasının ölümünden sonra Atina'ya gelen Aristoteles Platonun akademisine katılmıştır. Aristoteles Platon'un ölümüne kadar yirmi yıl boyunca derslerine katılmış, Plato'nun ölümünden sonra Atina dışına seyahat etmiştir. Daha sonra Atina'ya dönen Aristoteles, Lykeion Jimnasyomunda Peripatekikos Geiciler okulunu kurmuştur (Göze, 2007, 41).

Aristoteles'e göre siyaset, etik, ekonomi vs. pratik bilimler olmakla birlikte siyaset bütün bilimlerin en üst düzeyi olarak tanımlanır (Aristoteles, 1998, 1094b). Siyaset en üsteki pratik bilim olmasına rağmen ilk olarak incelenmesi gereken etiktir çünkü etik alanda ortaya konulan bilgiler siyasetin temelini oluşturmaktadır ve her şey devletin iyiliğini amaçlamaktadır (Aristoteles, 2007, 420).

Aristoteles, bilgi anlayışı bakımından hocası Platon'dan farklı bir anlayışa sahiptir. Platon, bilgi bakımından duysal varlıklara küçümseyerek bakan akılcı ve dogmatik bir filozof iken, Aristoteles empirik, tedbirli, eleştirel, karar vermeden önce bütün olguları düşünerek hareket eden bir filozoftur (Cevizci, 1998, 130). Batılı etik düşünce geleneğinde, Platon'un dini-idealiste etik geleneğinin, Aristoteles'in ise doğalcı etik geleneğinin başlatıcısı olduğu savunulmaktadır (ınar, 2007, 771).

Aristoteles'in ahlak ve erdem anlayışı akla dayanmaktadır. Erdem, ruhun akıllı parçasının etkinliğinde insanın işlevlerinin en iyi şekilde yerine getirme halidir.

Aklın teorik ve pratik iki boyutu olduğuna göre, teorik akla uygun düşen erdemler olarak dionoetik erdemler yanında pratik akla uygun düşen erdemler olarak ahlaksal erdemlerden de söz edilir (Doğan, 2010, 60). Ahlakta ise akılda biri eylem diğeri düşünme olan iki önemli yan vardır. Buradan da etik erdemler ve düşünce erdemleri olmak üzere iki türlü erdem meydana gelir. Etik erdemler, insana pratik akla uymak, kararların da doğru bir görüşe dayanmak yeteneği sağlarken; düşünce erdemleri ise, doğru kurala uyarak erdemli olan insanın, bu kuralın kurulmasını sağlayan düşünce boyutunun ele alınmasıdır (Eren, 2006, 57).

İnsanlar düşünebilme yetisine sahip, akıllı varlıklardır. İyinin ölçüsü, aklın ölçülü kullanılmasına bağlıdır. Aristoteles'e göre aklını kullanabilen insan ahlaklı insandır. İnsan davranışlarının ölçülü olması ve ahlakı yaşama yön vermeleri insanları erdemli kılmaktadır. İnsanları mutluluğa ulaştıracak en önemli unsur erdemdir.

C) KANT'IN ETİK ANLAYIŞI

Etik ve etik tarihini incelediğimizde mutlaka Immanuel Kant'a yer vermemiz gerekmektedir. Kant, etik tarihinde etik eylemin varlıksal zeminin aydınlatmak bakımından çok önemli bilgiler ortaya koymuştur.

Eleştirel felsefenin babası olarak kabul edilen Kant, 22 Nisan 1724 – 12 Şubat 1804 (Königsberg) tarihleri arasında yaşamış olan Alman filozofudur. Doğu Prusya'nın Königsberg kasabasında doğdu ve hep burada yaşadı. Üniversite eğitimi sırasında Leibniz ve Woolf'dan etkilenen Kant 1770'den sonra Hume ve Rousseau etkisiyle eleştirel felsefesini geliştirdi (http://tr.wikipedia.org/wiki/Immanuel_Kant , Erişim tarihi: 01.02.2012).

Etik tarihinde Kant bir dönüm noktası meydana getirir. Etik, Kant'a kadar insanı “sosyal bir varlık” olarak diğer insanlarla olan ilişkileri çerçevesinde ele almış ve bu çerçevede etiğin başlıca kaygısı da “toplum değeri” , “toplum”, “toplumun düzeni” ve çeşitli toplum kurumlarına göre insanın durumu olmuştur (Kuçuradi, 2006, 2). Fakat ilk kez Kant, insanı sosyal bir varlık olarak değil, insanlararası ilişkilerde insanı bağımsız olarak ele almış ve etik kavramına yeni bir yön vermiştir. (Kuçuradi, 1965, 11). Yani insanı tek başına faaliyette bulunabileceğini, insanlarla görüşerek, kendi kendisiyle yüzleşebileceğini belirtmiştir.

Kant, etik tarihindeki pek çok sorunun çözümüne yol göstermiştir. Kant'a kadar bir eylemin iyi ya da kötü olması o eylemin sonucuna bakılarak değerlendirilmekte, eylemde belirleyici olanlar hesaba katılmamaktaydı. Ancak Kant'a göre, eylemin temelinde yatanın bilgisi ortaya konmadan etikte adım atılmış sayılmaz. Kant bu noktadan hareket ederek doğru eylemin niteliğini aydınlatmaya çalışır (Kurt, 2009, 57).

Kant'a göre etiğin temelinde de herkes için aynı olan, herkes için geçerliliğe sahip bulunan a priori (akla dayanan hiçbir deneye dayanmayan bilgi) bir temelin, bir yasanın bulunması gerekir. Bu çerçevede, etik, ancak genel geçerli bir yasaya dayandığı takdirde biricik ve evrensel bir etik olabilir. Bu noktada ortaya çıkan sorun ise; etik için aranan ve mutlak geçerliliğe sahip evrensel yasanın nasıl olacağıdır. Kaldı ki, bu yasa öyle bir yasa olmalıdır ki, bu yasaya uyan tüm insan eylemleri "ahlaksal" olabilsin, hiç değilse ahlaksal olarak değerlendirilebilsin (Özlem, 2010, 76).

Kantçı evrensel etik anlayışı, günümüz kamu yönetiminde etik anlayışına uyumlu olduğu savunulmaktadır (Yüksel, 2005, 56). Kamu etiğinde, etik iki anlamda düşünülmektedir. Bunlar; kamu yönetimi etiği ve kamu görevlilerinin davranışlarıdır. Burada ele alınması gereken konu, kamu görevlilerinin bireysel ahlakı anlayışlarıyla kamu görevlerini yerine getirmeleri, yani Kantçı anlam da bir ödev ahlakına göre davranmalarıdır (Akarsu, 1999, 59).

Kant'ın ödev etiğinde, etik problemin temelini "doğru eylem" olduğu üzerinde durulmaktadır. Doğru eylem, özgürce konan bir ödevin gereğini yerine getirmeye yönelik bir davranıştır ve sadece insana özgü ve insana aittir. Buradan şunu anlamamız gerekir ki, Kant için etik doğru eylemin ne olduğu sorusunu cevap verme girişimidir (Özlem, 2010, 81).

III. ETİK VE DİĞER KAVRAMLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ

Günlük hayatta etik kavramıyla iç içe olmasından dolayı aynı anlamda kullanılan ve bu sebepten dolayı zaman zaman karıştırılan kavramlar bulunmaktadır. Aşağıda bu kavramların etik kavramıyla olan benzerliklerini ve farklılıklarını inceleye çalışalım.

A) ETİK VE AHLAK İLİŞKİSİ

İnsan toplumsal bir varlıktır. İnsan toplulukları, toplumlaşma aşamasına geçtiklerinden bu yana, her dönemde herhangi bir ahlak anlayışına sahip olmuşlardır. Bu sebepten dolayı topluluğun ortak değerleri bulunmaktadır. Ahlaki değerler ortak yaşamayı mümkün kılarken, ahlak kuralları ise bu değerleri yaşamının kurallarıdır (Poyraz, 2005, 11).

Etik terimi, ahlak ile genelde değişimli olarak kullanılır. Ahlak terimi (morality) etimolojik köken olarak etik kavramından farklıdır. Morality, Yunanca'da adet, gelenek-görenek anlamına gelmektedir. Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğünde, Ahlak, "bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda oldukları davranış biçimi" şeklinde, etik ise "ahlak bilimi" olarak tanımlanmaktadır (Ahlak, <http://tdkterim.gov.tr> Erişim tarihi: 22.02.2012).

Özellikle yirminci yüzyılın ilk çeyreğinden bu yana, bazı filozoflar "etik" ve "ahlak" kavramları arasında ayırım yapma konusunda yoğunlaşmıştır. Ancak bu iki kavramın anlam içerikleri bakımından birbirinden ayırmanın zaman alan bir süreç olacağı görülmüştür (Doğan, 2010, 229).

Etik kavramı, anlam ve içerikte farklılıklar olmasına karşın gündelik yaşamda "ahlak" kavramı ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Ahlak, nasıl davranılmasına ilişkin yazılı olmayan standartları kapsarken etik ise daha soyut kavramlara dayalıdır ve bu kavramlardan neler çıkarılabileceğini araştırır (Pehlivan, 1998, 9). Ayrıca, Etik, ahlakın felsefi boyutunu ele aldığı için biraz daha soyut ve teorik bir anlam içermektedir. Ahlak ise insanların günlük yaşamdaki davranışlarını, tutumlarını ve ilişkilerini somut ve ayrıntılı olarak belirler (Kutlu, 2011, 15).

Öte yandan, ahlak, bir kişinin bir gurubun bir halkın bir toplumsal sınırın bir ulusun bir kültür çevresinin vb. belirli bir tarihsel dönemde yaşamına giren ve eylemlerini yönlendiren inanç, değer, norm, buyruk, yasak ve tasarımlar topluluğu ve ağı olarak karşımıza çıkarken (Doğan, 2010, 23) etik ise bir sosyal bilim dalı olarak toplum içerisinde oluşmuş örf ve adetlerin, değer yargılarının, normların ve kuralların oluşturduğu sistemin bütününcü inceler (Aktan, 1999, 16).

Genel olarak ahlak kavramını incelediğimizde öne çıkan özellikler şunlardır (Doğan,2010,231-232);

- İnsan hayatının düzenlenmesi ve iradesidir ve bir başka ifade ile insan iradesinin kullanılmasıdır.

- Ahlak, “iyi” olduğuna yaşama deneyimiyle veya düşünüp tartarak ya da herhangi bir irdeleme eleştiri olmaksızın, din, devlet veya cemaat türünden bir otorite kaynağı tarafından ikna veya dayatma, hatta zor yoluyla benimsetilmiş bir yaşama tarzı ve kurallar topluluğu ve bu tarz ve kurallara uygun eylemler topluluğudur.
- Ahlak mutlak anlamda “iyi” olduğu düşünülen bir yaşam görüşünde yapılan yerleşiklik kazanan, gelenekler ve göreneklerle taşınan, yazılı ya da yazı olmayan eylem kurallarıdır.
- Ahlak bir toplum içinde yaşayan insanların kendileriyle, birbirleriyle, kurumlarla ilişkilerini düzenleyen ilkeler, değerler, kurallar, töreler bütünüdür.
- Ahlak, kişinin karakter sağlamlığı oluşturan tutumlar, eğilimler ya da eylemler topluluğudur.

Ahlak ile etiğin farklı noktalarını ise şu başlıklar altında toplamak mümkündür;

- Etik kurallar bellidir ve yoruma açık iken; ahlak kuralları ise yaşanan toplumdaki topluma değişir ve doğruluğu sorgulanmaz.
- İçinde yaşadığımız toplumsal yapı bizden ahlaklı olmamızı bekler ve bizi ahlaklı olmaya zorlar bu sebepten dolayı ahlak kuralları bağlacıdır (Poyraz, 2005, 12).
- Etik kuralları bağlayıcı değildir. Çıkarılan yasalar ile bağlayıcılık kazandırılmaya çalışılmaktadır. Bu doğrultuda ahlak kuralları etik kurallara göre daha etkindir.
- Etik, ahlaki öğretilerle ilgili olarak doğru ve yanlış ayırt eden bir disiplin iken, ahlak iyiyi ve kötüyü ayırt etmek amacıyla insan karakterinin iyiliği ve kötülüğü hakkında yapılan değerlendirmeleri ifade etmektedir (Kutlu, 2010, 15).

B) ETİK VE HUKUK İLİŞKİSİ

Toplumsal yaşama yön veren kurallar değerlendirilirken hukuk kurallarının yanı sıra etik kuralların da çok önemli bir yeri vardır. Bu iki kavram arasındaki ilişkiye bakıldığında adalet kavramının ahlaktaki iyi kavramıyla olan bağı ve her iki

kavramında iyiyi savunması hukuk ve etik arasındaki ortak noktalarıdır diyebiliriz (Şirin, 2006, 56).

Etik ile hukukun aynı olmadığını, yasalar ve etik ilkeler karşılaştırıldığında daha net görülecektir. Öte yandan, yasaların suç kabul ettiği eylemlerin büyük çoğunluğu etik açıdan da yanlış eylemlerdir. Örneğin, hırsızlık yapmak. İkisi arasındaki fark, yaptırım biçiminden kaynaklanır. Hukukta yaptırım, maddidir ve suç işleyen kişiler kanun önünde cezalandırılır. Geleneksel olarak etikte ise, yaptırım manevidir kişiye cezasını vicdanı verir (Yüksel, 2005, 59).

İnsanlık tarihinin gelişim süreci içerisinde pek çok ahlak kuralı zaman içerisinde hukuki metinler şekline dönüşmüş ve toplumsal yaşamı yönlendirmiştir (Yağan, 2005, 1). Devlet ve hukuk, ahlaka göre geç ortaya çıkmış olgulardır, devletsiz ve hukuksuz toplum olmuş, fakat bir ahlaka sahip olmayan toplum olmamıştır (Doğan, 2010, 212). Bu değerlendirme ahlakın hukuk kurallarını şekillendirmesinde etkisini açıklamaktadır.

Hukuk ile ahlak arasındaki birliğe rağmen, ikisi arasında bir ayırım yapmak da zorunludur. Bu zorunluluğun temelince çeşitli sebepler vardır: Birincisi, hukukun dışa, düşüncenin dış görünümü olan davranışlara yönelik olmasına rağmen, ahlakın içe, iç düşünceye yönelik olmasıdır. İkincisi ise, hukukun yürürlük kaynağının ve sorumlu olunan otoritenin devlet olması, buna karşın ahlakın yürürlük kaynağının içte bulunması ve buna bağlı olarak sorumlu olunan otoritenin vicdan olmasıdır (Öktem, 1999, 65).

Etik ve hukuk arasındaki başlıca farklılıklar şunlardır (Yüksel, 2005, 59-60):

- Hukuk kuralları, insanların davranış ve eylemlerini düzenler ve bunlara bazı sınırlamalar getirir. Hukuk kurallarının yaptırımları vardır. Etik kuralları da insan davranış ve eylemlerini sınırlandırır, ancak hukuk kurallarından farklı olarak etik kurallarının resmi bir yaptırımı olmayabilir.
- Hukuk kuralları yazılıdır. Etik kuralları ise çoğunlukla yazılı olmayan normlardır. Zira günümüzde çeşitli meslekler için etik davranış giderek yazılı hale gelmektedir.
- Hukuk kuralları “dışa yönelik”tir. Hukuk kurallarının amacı, insan eylem ve davranışları sonucunda başka insanların zarar görmesini engellemeye yöneliktir. Etik kuralları ise, daha ziyade “içe yönelik”tir. Etik

kurallarında kişilerin ya da organizasyonların kendi kendilerini kontrol etmeleri ve etik olmayan davranışlarını sınırlandırmaları geçerlidir.

- Hukuk kuralları devlet tarafından oluşturulurken Etik kuralları ise, devletin yanı sıra gönüllü kuruluş tarafından oluşturulabilir. Örneğin; sivil toplum örgütleri.
- Hukuk, bir deyişle “resmi etik kuralları” olarak da kabul edilebilir. Etik ise, hukuk kurallarından farklı olarak, genellikle, gayri resmi kurallardır. Yani hukuk resmi, etik ise resmi olmayan kurallar bütünüdür.

Günümüzde etik standartların belirlenmesinde hemen hemen her kamu kuruluşunda etik davranışların zorunluluk haline getirilmesi için etik kurallarda resmileşmektedir. Ülkemizde uygulanmakta olan kamu yönetimine ilişkin etik normları “5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun” ve “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelikle düzenlenmektedir. Bu çerçevede Devlet yönetsel etik kurallarının belirleyicisi olarak görev almakta ve öne çıkmaktadır.

C) ETİK VE KÜLTÜR İLİŞKİSİ

Etik davranış, daima kültürle iç içedir ve birbiri ile bağlantılıdır. Kültür, soyut özelliğiyle insanların duyum, algılama, düşünme ve davranma süreçlerini etkileyerek bireylerin nasıl davranması gerektiği konusunda yol gösterir (Görmez vd. 2009, 4).

Kültür, aynı birikim ve geleneği paylaşan insanların gelecek yeni nesillere aktardığı bir grup öğrenilmiş korunması ve geliştirilmesi gereken davranışların bütünü olarak tanımlanmaktadır (Erkal, 2006, 143).

Kişinin kimliği ve ilişkilerini yönlendiren değer yargıları, içinde doğup büyüdüğü kültür ortamında oluşmaktadır. Kültür genelde toplum ve bireyin yaşamını etkileyen her konuyu ve değeri içerdiği gibi etik ve ahlak alanında da ortak toplumsal normları da içermektedir (Kutlu, 2011, 53-54).

Etik, insan davranışlarına yön veren ve onlara iyi, güzel, doğru gibi olumlu anlamlar yüklenilmesini sağlayarak, bireyin içinde bulunduğu toplumla ve o toplumun kültürüyle doğrudan ilişki kurmasına neden olur. Kültür ise insanların birbirleriyle ve doğanın diğer öğeleriyle ilişkilerini düzenlemesine katkı sağlar (Çeçen, 1985, 114). Bu noktada baktığımızda etik ile kültür birbirlerini tamamlar niteliktedir.

IV. KAMU YÖNETİMİ VE ETİK

1980'lerden itibaren etik olgunun en fazla ilişkilendirildiği kurumsal yapı kamu yönetimidir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ayrımı yapmadan kamu yönetimi etik ilişkisine tüm kamusal kademelerde rastlanmakta ve ileri düzeyde önem verilmektedir.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde Kamu Yönetimi, Devletin yönetim faaliyetlerinin yararlı ve verimli bir biçimde düzenlenmesiyle uğraşan bilim dalı olarak tanımlamıştır. Kamu yönetimi, bütün bir toplumun iç içe girmiş ve çoğu kez de birbirleriyle çelişen sorunları arasında işleyen bir idari mekanizmadır. Kelime olarak “kamu”, Türkçe de, hep, bütün; bir ülkedeki halkın bütünü; halk, amme anlamına gelmektedir (Eryılmaz, 2007, 6).

Kamu yönetimi, devlet örgütlenmesinde yasama ve yargı erkleri dışındaki, devletin varlık nedeni olan kamu yararının sağlanması amacıyla kamusal mal ve hizmet üreten, kamu hukukuna tabi, kamusal politikalar belirleyip uygulayan merkezi ve yerel bürokratik kuruluşlar, mekanizma, ilişkiler, insan gücü, araç gereçler ve bunların yönetimidir (Nohutçu, 2006, 8). Diğer bir deyişle toplumun ortak ihtiyaç duyduğu hizmet ve malların kamu örgütleri tarafından üretilip halka sunulmasına ilişkin bir sistemdir.

Kamu yönetiminde kamusal mal ve hizmet üretimi, kamu görevlileri tarafından gerçekleştirilmektedir. Kamu görevlilerinin kararlarında ve davranışlarında çeşitli faktörler etkili olmaktadır. Kamu görevlilerinden, içinde buldukları örgütün “amaçlarıyla uyumlu hareket etmeleri ve kamu yararına uygun kararlar almaları” beklenmektedir (Şen, 2005, 363). Kamu görevlileri kararları üzerinde iki temel etken rol oynamaktadır. Bunlardan birisi yasalar ikincisi ise etik değerlerdir. Bunun ışığında kamu yönetimi etiğinin, kamu görevlilerinin görev alanları ile ilgili her türlü eylemi, yasa ve bireysel ahlaki değerleri bir potada eriterek yapması şeklinde tanımlayabiliriz (Aghdamy, 2009, 212).

Kamu yönetimi etiği kamu gücünün keyfi şekilde kullanılmasını engelleyerek devlete ve onun kurumlarına karşı güven duyulmasını sağlamaktadır (Güler, 2009, 189). Kamu görevlilerinin kendilerine verilen yetki ve kaynakları kullanırken kamunun menfaatini ön planda tutması, tarafsızlık, dürüstlük, saydamlık, hesap verebilirlik gibi etik davranış ilkelerine uymaları etkin bir yönetimin vazgeçilmez

unsurlarından sayılmakta, bu suretle halkın kamu yönetimi ve kurumlarına güveninin artırılması amaçlanmaktadır (Kesim, 2005, 269).

V. YÖNETSEL ETİK

İletişim çağının etkileri ile toplumsal ilişkilerin karmaşıklaştığı, bireysel talep ve beklentilerin artarak ve yeniden çeşitlenerek şekillendiği günümüzde mevcut yönetim mekanizmalarının işleyişinde devam eden gelen bireysel menfaate dönük gelişti. Ahlaki ve hukuki istismarların önüne geçmek için geliştirmiş olgu olan etik ile yönetsel tür mekanizmaları ilişkilendirilmektedir.

Yolsuzluk ekonomisi, rüşvet, iltimas, görevin savsaklanması, adam kayırmacılık, kamu menfaatlerinin bazen bireysel bazen de büyük oligarşik yapının kullanımına sunulmuş olarak ortaya çıkan etik dışı davranışlar yönetim ve etik olgusunu gerekli ve kaçınılmaz kılmıştır. Bu noktada gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler dikkatlerini “yönetsel etik” olgusu üzerinde yaygınlaştırmıştır.

Yönetsel etik, kamu kurum ve kuruluşlarının her türlü eylem ve işlemlerinde hem önlenmesi gereken istenmeyen davranış biçimleri hem de teşvik edilen olumlu davranışları içeren bir dizi ilke ve standartlardan oluşur (Bilgin, 1997, 2). Bu kapsamda ahlaki standartların oluşturulması ve kamu yönetimi sistemine uygun olarak düzenlenmesi gerekmektedir (Şen, 1998, 169).

Yönetsel etik, örgütlerin amaç ve süreçlerini tanımlayan yasalar, yöneticilerin ve diğer çalışanların nasıl davranması ve neyi yapıp neyi yapmamaları gerektiğini belirleyen ilkeler bütünü olarak ifade edilmektedir (Öztürk, 2009, 303). Bu özelliği ile yönetsel etik; örgütlerdeki bireylerin ahlaki karar almalarını ve ahlaki kararların uygulanmasını sağlayarak, doğru ile yanlış ayırt ederek karar süreçlerinde doğru olanı tercih etmeye yönlendirmektedir (Sayılı, Kızıldağ, 233).

Yönetsel etik, yalnızca doğru-yanlış, iyi-kötü ayırımından oluşmayıp aynı zamanda doğru ve iyi olanı yapma kararlılığını göstererek bu doğrultuda karşılaşılan etik sorunların, değer ve çatışmalarının çözümünde kılavuzluk yapacak etik prensip ve standartların belirlenmesini de içermektedir (Nohutçu, 2004, 393). Öte yandan yönetsel etik, yönetsel kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olarak, herkes için en iyi olacak eylemleri seçmeyi ve bu eylemlerde adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, açıklık, sevgi, hoşgörü gösterme gibi evrensel değerleri esas alan ve siyasetçiler ile bürokratların kamu hizmetlerini sunarken, yol

gösterici olan davranış ilkeleridir (Aydın, 1998, 6). Yönetmelik etiğin amacı bu ilkeleri, yöneticiden personele kurumdaki herkese uygulatabilmektir (Kaplan, 2009, 345).

Yönetmelik etik, bir bakıma örgüt kültürü ve örgütle çalışanların sahip oldukları değer yargılarına uygun davranışlara dayalı oluşumlardır. Bu anlamı ile yönetmelik etiğin olumlu ve olumsuz olmak üzere iki farklı konusu olmaktadır (Yatkin, 2008, 216).

Yönetmelik etik olumlu anlamda, bireylerin sahip oldukları ahlakı ve etik ilkeleri, kurum ya da örgüt gibi buldukları alanlarda yansıtmaıdır. Yani adaletli ve ahlaki değerlere uygun olarak davranmalarıdır (Kahraman, 2010, 52). Kamuda veya yerel yönetimlerde çalışan kişilerin sorumlu oldukları görevleri nitelikli ve zamanında yapmaları, aldıkları ücretleri tam olarak hak etmeleri, yöneticilerine karşı sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi olarak nitelendirilebilirler.

Olumsuz anlamda yönetmelik etik ise, bireylerin ahlaki ve etik ilkelere uymayıp kurum ya da örgütü zor duruma sokarak bireysel fayda sağlamak amacıyla mevcut görevlerini aksatmaları veya haksız kazanç elde etmeleridir (Kahraman, 2010, 52). Bu durum kurum ve örgütlerde yolsuzluk, rüşvet, irtikap, zimmete para geçirme, resmi evraklarda sahtecilik olarak adlandırılmaktadır.

Yönetmelik etik bağlamında önemli bir nokta da yöneticinin etik anlayışıdır. Yöneticilerin sahip oldukları etik değerleri geliştirmesi, uzun süre davranışlarının sınanmasını gerektirir. Bu değerlerin kişiler tarafından sınanması ve tanımlanması sonucunda, etik davranış ölçütleri oluşur (Öztürk, 2009, 306). Yöneticinin sahip olduğu etik değerler, örgütsel karar ve eylemleri etkilemektedir. Etik davranışların benimsenmesi, üst düzey yönetimde başlamalı, buradan orta düzey yöneticiler, oradan da alt kademe yöneticiler vasıtasıyla tüm örgüte yayılmalı ve tüm örgütçe benimsenmelidir (Köprü, 2007, 20).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Kamu Yönetimi Komitesi'nin 1998'de yayımladığı "Kamu Hizmetinde Etik Yönetimi İçin Prensipler" başlıklı çalışmasında kamu yönetiminde kaliteli ve verimli hizmet vermek için belirlenen ilkeler şunlardır (OECD, 1998);

- Kamu hizmeti etik standartları açık ve anlaşılır olmalıdır.
- Etik standartlar, yasal bir çerçeveyi yansıtmalıdır.
- Kamu görevlileri için bir etik rehber mevcut olmalıdır.

- Kamu görevlileri yanlış bir eylem/işlemlerle karşılaştıklarında hak ve yükümlülüklerini bilmelidirler.
- Politik vaatler, kamu görevlilerini etik davranış çizgisine doğru zorlamalıdır.
- Karar alma süreçleri şeffaf ve sorgulanmaya açık olmalıdır.
- Kamu ve özel sektörün etkileşimine ilişkin ilkeler açık olmalıdır:
- Yöneticiler, etik işlemleri geliştirmeli ve etik yönetimi teşvik etmelidir.
- Yönetimsel politika, prosedür ve uygulamalar, etik yönetimi teşvik etmelidir.
- Kamu hizmeti koşulları ve insan kaynakları yönetimi, etik yönetimi teşvik etmelidir.
- Kamu hizmetlerinde yeterli hesap verebilirlik mekanizmaları yer almalıdır.
- Kötü idare ya da suistimalleri önleyecek uygun prosedürler ve yaptırımlar mevcut olmalıdır.

Etik ilkeler çalışan kişilerin iyi ve doğru olanı yapma, kötü ve yanlış olanı ayırt etme noktasında bir rehber durumundadır. Yönetimsel etik ilkeler, çalışanların nasıl davranması gerektiğini belirler ve bireysel davranışların nasıl olması gerektiği noktasında çalışanların davranışları üzerinde etkinlik sağlamaya çalışmaktadır. Ayrıca vatandaşların hak ve sorumluluklarının bilincinde olmasını sağlayarak kendisine yapılan haksızlıklara karşı haklarını koruyabilmelidir.

Kamu yönetiminde bulunan etik sorunlara çözüm olarak karar alma süreçlerinin açık, şeffaf, kişisel çıkarların ön planda olmadığı, hesap verebilir ve kamu yararını her şeyin üstünde tutan kamu görevlileri ve politikacıları sayesinde daha eşit bir toplumda yaşama imkanı olarak kamu kesimine olan güveni artmasını sağlayarak daha etkin ve verimli bir yönetim oluşturulabilir.

VI. ETİK DIŞI DAVRANIŞ TÜRLERİ

Devletin büyümesi ve yükünün artmasına bağlı olarak kamu yönetiminin de büyümesine ve yükünün artmasına yol açmıştır. Bu durum ise bürokratik mekanizmanın hantallaşmasına, verimlilik ve etkinlik gibi değerlerden uzaklaşarak birçok olumsuz sonuca neden olmaktadır. Ülkemizde kamu yönetimlerinde yaşanan sorunların ana kaynağı olarak kamu yönetimlerinde etik dışı davranışlar olarak gösterilmiştir. Etik dışı davranışları yakından inceleyelim.

A) YOLSUZLUK

İngilizce'deki "corruption" kavramının Türkçe karşılığı yolsuzluk, yozlaşma, bozulma gibi kavramlar kullanılmaktadır. Yolsuzluk ve tüm toplumların karşılaştıkları ve çözümünü konusunda bir tavır ortaya koymak zorunda oldukları konuların başında yer almaktadır. Yolsuzluk, kamu yönetiminde olduğu kadar toplumsal yapıyı oluşturan diğer kurumlar içinde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Köseoğlu, Yurttaş, Selek, 2005, 143).

Yolsuzluk ve yozlaşma olguları, insan unsuru ile ilgilidir. Kamu yönetiminde, kamu görevlilerine takdir yetkisinin tanınması görevli tarafından zaman zaman yasalara veya etik kurallara aykırı şekilde kullanılmaktadır. Kamu adına kullanılan yetkinin saptırılması ise yozlaşma ya da yolsuzluk olgusuna neden olmaktadır (Özsemerci, ty, 3).

Türk dil kurumu sözlüğüne göre yolsuzluk, bir görevi, bir yetkiyi kötüye kullanma olarak tanımlanmıştır. Yolsuzluk; maddesel kazanç için ya da parasal olmayan özel amaçlara yönelik olarak kamusal yetkinin yasa dışı kullanımını içeren davranış ve eylemleri kapsamaktadır (Berkman, 1983, 9). Bu tanıma göre yolsuzluğun ortaya çıkması için yetkinin kötüye kullanılması ve kişiler arasında çıkar ilişkisinin olması gerekmektedir.

Yolsuzluk, Kamu görevlilerinin yapılmaması gereken işlemleri yapmaları ya da yapmaları gereken işlemleri çabuklaştırmaları karşılığı çıkar sağlamaları olarak tanımlanmaktadır (Çulpan, 1980, 34). Belli bir grup veya sınıfın çıkarları doğrultusunda; özel çıkarların, tercihlerin, prestijlerin ya da kamu gücünün kullanılması ile birlikte, istenilmeyen zararlara yol açacak şekilde yüksek ahlaki değerlerden ve yasalardan kaçmak için başvurulacak bütün yollardır (Friedrich, 1994, 7).

B) YOLSUZLUK TÜRLERİ

Kamu gücü ve yetkisi günümüz de siyasal işlevlere ve yönetsel işlevlere ilişkin olarak genelde iki düzeyde kullanılır. Siyasa yapımı ve siyasa uygulanmasında yani yasaların yapımında ve yasaların hükümet politika kamu bürokrasisi tarafından uygulanmasında kullanılır. Başka bir ifadeyle, kamu yetkisi toplumda siyasal

işlevlere ilişkin olarak siyasal yöneticilerce, yönetsel işlevlere ilişkin olarak da kamu yöneticilerince kullanılmaktadır (Berkman, 2009, 21-22).

Siyasetçilerin kullandığı yolsuzluk çeşidi olan siyasal yolsuzluk ile kamu yöneticilerinin kullandığı yönetsel yolsuzluğu yakından inceleyelim.

1. Siyasal Yolsuzluk

Siyasal yolsuzluk, en geniş anlamda siyasal karar alma mekanizmasında rol alan aktörlerin özel çıkar elde edebilme amacıyla yasal ve ahlaki normları yok sayarak eylemde bulunmaları şeklinde tanımlanabilir (Altan, 1992, 22).

Siyasal yolsuzluklara, kamu gücünü elinde bulunduran siyasal parti ile ilişkisi bulunan, parti üyesi, delege, parti yöneticisi, milletvekilleri ve bakanların doğrudan ya da dolaylı olarak katılmaları mümkündür. Milletvekilleri yasama faaliyetlerini yürütürken de siyasal yolsuzluklara katılabilir ya da yukarıda belirtilen diğer siyasal kişiler tarafından etkilenerek kendilerine oy sağlanması karşılığında bu kişilerin siyasal yolsuzluklarına yardımcı olabilirler. Bu şekilde de dolaylı olarak yolsuzluklara karışılmış olunmaktadır (Özsemerci, 2002, 18).

Siyasi alandaki yolsuzluklarda öncelikli olarak siyasi parti mensupları dikkat çekmektedir. Parti mensupları iktidarda kaldığı zaman içinde toplum çıkarlarından çok kişisel çıkarlarını göz önünde tutabilirler. Buda hızlı biçimde iktidarın nimetlerini ve gücünü kötüye kullanma eğilimi yolsuzlukların ortaya çıkarmasına neden olmaktadır (Ergun, 1978, 26).

2. Yönetsel Yolsuzluk

Yönetsel yolsuzluk, yönetsel işlevlere ilişkin kamu görevlisinin kamu yönetimi ya da siyasa uygulama sürecinde kişisel çıkarlarını ön planda tutarak yasal düzenlemelere aykırı olarak hareket etmesidir (Berkman, 1983, 18). Yönetsel yolsuzluk olgusunun temel nedeninin, yönetimin siyasallaşması ve siyasetin kamu yönetimleri üzerinde etkili olması diyebiliriz.

Yönetsel yolsuzluğun nedeni siyasal yolsuzluktur. Bu sebeple ilk olarak siyasal yolsuzluğun tam olarak belirlenmesi ve önlenmesine yönelik çalışmalar üzerinde yoğunlaşılmalıdır. Siyasal ve idari yolsuzluk ayrı ayrı ele aldığımızda; siyasal yolsuzluklarda baş aktörler siyasi yöneticiler olurken; idari yolsuzlukta baş aktörler kamu yönetiminde çalışanlar olduğu söylenebilir.

Yönetmel yolsuzluk karşımıza birçok şekilde ortaya çıkmaktadır. Şimdi bunları inceleyelim.

C) YÖNETSEL YOLSUZLUK ÇEŞİTLERİ

Yolsuzluk yapan kişilerin temel amacı, bir çıkar elde etmektir. Bu çıkar maddi olabileceği gibi manevi de olabilir. Buradan hareketle yönetmel yolsuzluk ikiye ayrılır; ilki maddi çıkar içerikli yönetmel yolsuzluk diğeri ise manevi yolsuzluk içerikli yönetmel yolsuzluktur.

1. Maddi Çıkar İçerikli Yönetmel Yolsuzluklar

Bu yolsuzluk türü, kamu görev ve yetkilerinin maddi menfaat için yasal düzenlemelere aykırı şekilde kullanılması olarak tanımlanabilir. Bu maddi kazanç doğrudan para olabileceği gibi maddi değer taşıyan her şey olabilir. Maddi çıkarlı yolsuzluk çok çeşitli şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunların başlıcaları ise rüşvet, haraç, zimmettir.

a) Rüşvet

Rüşvet, bir arada yaşayan insan topluluklarında görülmüş ve yolsuzluk çeşitleri içerisinde en yaygın olanıdır. Rüşvet alma ve verme suçlarının konusunu memur ve memur sayılan kimseler oluşturmaktadır (Mumcu, 1985, 16). Rüşvet, sağlanmak istenen bir kar amacıyla memurun görev kurallarına aykırı hareket etmesi sonucunda tarafların karşılıklı anlaşmalarıdır (Şen, 2005, 367).

En genel anlamıyla rüşvet, “yetkili birisine, başkası tarafından toplumun usul ve kurallarına aykırı bir tarzda menfaat vaat edilerek veya sağlanılarak bir işin yaptırılmasıdır” şeklinde tanımlanabilir (Berkman, 1983, 22).

Rüşvet Türk Ceza Kanunu'nun 252-254'üncü maddeleri arasında düzenlenmiştir. Rüşvet, “bir kamu görevlisinin, görevinin gereklerine aykırı olarak bir işi yapması veya yapmaması için kişiyle vardığı anlaşma çerçevesinde bir yarar sağlamasıdır” şeklinde tanımlanmıştır.

Rüşveti kendi içinde ikiye ayırabiliriz. Rüşvet, bazı hallerde bir işi hızlandırmak, yavaşlatıcı etkenleri ortadan kaldırarak işlemi rüşvet verenin çıkarı doğrultusunda sonuçlandırmak amacıyla verilirken, bazen de bir işi, yasalara aykırı olarak gerçekleştirmek için verilir (Aktan, 1993, 85)

b) Zimmet

Zimmet, kamu görevlisinin para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı yasalara aykırı olarak kişisel menfaatleri için kullanması ya da harcanmasıdır (Berkman, 2009, 31). Örneğin kamu görevlisinin devlete ait eşyaları, bilgisayarını, kırtasiye malzemelerini, kendisine iş için tahsis edilen aracı vb. kendi malı gibi kullanması zimmet kapsamında değerlendirilir. Zimmette tek taraf bulunmaktadır o da kamu görevlisidir.

Türk dil kurumuna göre Zimmet, Kamu kurum ve kuruluşlarda çalışanlara veya para işleri ile uğraşan görevliye imza karşılığı teslim edilen para veya eşyayı yasal olmayan yollardan üzerine geçirmesidir. TCK' nın 247. maddesinde zimmet suçu, "Görevi nedeniyle zilyedliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kamu görevlisinin kendisinin ve başkasının zimmetine geçiren kamu görevlisi beş yıldan oniki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır." şeklinde belirtilmiştir.

c) İrtikap (Haraç)

Yozlaşmanın diğer bir örneği de irtikaptır. İrtikap, kamu görevlisinin, görevini yerine getirirken yaptığı iş karşılığında vatandaştan bir bedel istemesidir. Haraç nitelik itibariyle rüşvete benzemekle birlikte temel farkı rüşveteyleken talebin vatandaştan, irtikaptayken ise kamu görevlisinden gelmesidir.

İrtikap, Türk Ceza Kanununun 250. Maddesinde düzenlenmiştir. İrtikap, suçunun oluşması için devlet memurlarının görevlerinin kötüye kullanmak suretiyle kendisine ve başkasına haksız para verilmesine veya sair menfaatler sağlanması veya vaadine bir kimseyi icbar ve ikna etmesi veya hatasından yararlanması ve bunu kasten işlemesidir.

d) Rant kollama

Çıkar ve baskı gruplarının, devlet tarafından yapay olarak yaratılmış bir maddi kaynağı elde etmek için giriştikleri faaliyetlere rant kollama denilmektedir (Aktan, 1993, 121). Diğer bir ifade ile devletten ekonomik veya sosyal çıkar elde etmek isteyen baskı veya çıkar gruplarının yaptıkları etkinlikler ve harcamalarıdır.

Yapay rant beklentisi içinde olan gruplar çeşitlilikler göstermektedir. İktidardaki siyasi partinin üye veya yandaşlarından, yönetim kademelerine seçilmiş

siyasetçilerin akraba ve yakınlarına, bürokratların yakın çevrelerine, devletle ihale benzeri iş yapan kişi ve firmalara kadar bir çok gurup devletten yapay rant elde etmek için girişimlerde bulunmaktadır (Banger, 2011, 3). Bu doğrultuda kişisel çıkarlar toplum çıkarlarının önüne geçirmiştir diyebiliriz (Karatepe, 1994, 84).

Rant kollanma suç olarak düzenlenmemekle birlikte, yaygın olarak görülen yolsuzluk türüdür. Rant kollama doğrudan devlet faaliyetlerinden pay elde etmek amacı taşır. Rant kollama kendi içinde çeşitleri biçimlerde ortaya çıkar. Bunlar; monopol kollama, teşvik kollama, yardım kollama, kota kollama, lisans kollama ve tarife kollamadır (Özsemerci, 2002, 19-20).

2. Manevi çıkar içerikli yönetsel yolsuzluklar

Kamu görevlisini etkilemek üzere, para ya da mal gibi ekonomik bir güç yerine maddesel olmayan bir gücün kullanılmasıdır. Manevi çıkar içerikli yolsuzluklarda amaç kişilere ayrıcalık tanınmasıdır. Kişilere ayrıcalık tanınmasında eş, dost, akrabalık gibi özel ilişkiler yer almaktadır. Manevi yolsuzluk çeşitleri; kayırmacılık, oy ticaret ve lobiciliktir.

a) Kayırmacılık

Kamu görevini yerine getiren memurun, yakınında bulunan kişilere haksız yere ve yasalara aykırı olarak bir konuda öncelik ve ayrıcalık tanınmasıdır. İltimas ve torpil kavramları kayırmacılık kavramına karşılık gelmektedir.

Kayırmacılık Türkiye’de hizmete giriş, yer değiştirme, terfi ve atamalarda son derece yaygın bir uygulama alanına sahiptir. Özellikle personel rejiminde yasal olarak liyakat ilkesi esas alınmaktadır. Kayırmacılığın türlerinden bazıları şunlardır:

a) Akraba Kayırmacılığı (Nepotizm): Bir kimsenin beceri, kabiliyet, başarı, eğitim düzeyi gibi faktörleri göz ardı edilerek yalnızca yetkili bir kamu çalışanına veya etkin bir politikacıya yakınlığı nedeniyle bir kimsenin devlet görevinde istihdam edilmesi, tayini veya terfi ettirilmesidir (Aktan, 1999, 19).

b) Siyasal Kayırmacılık (Patronaj/ Patrizanlık): Siyasal partilerin iktidara geldikten sonra, kendilerine destek veren seçmen veya seçmen gruplarına değişik şekillerde ayrıcalıklı işlem yaparak bu kimselere haksız çıkar sağlamalarına "siyasal kayırmacılık" adı verilmektedir (Pektaş,1999). Siyasal kayırmacılık merkezi kuruluşların yanında yerel yönetim birimlerinde daha çok görülmektedir. Bunun

nedeni de yerel düzeyde tekrar aday olduğunda o kişilerin desteğini tekrar sağlamalarıdır. Yerel yönetimlerde alan küçüldükçe patronaj ilişkisi daha da artmaktadır.

c) Eş-Dost Kayırmacılığı (Kronizm): Kamu görevlilerinin tanıdıklarının, çevresindekilerin ve dostlarının çıkarları doğrultusunda kayırmacılık yapmalarına kronizm denilmektedir. Türkiye’de yaygın olarak görülen “Hemşehri kayırmacılığı” da kronizm’in özel bir türü olarak değerlendirilebilir.

d) Hizmet kayırmacılığı: Siyasal iktidarın, gelecek seçimlerde iktidarda kalabilmek ve oylarını arttırmak amacıyla kendi seçim bölgelerine kaynak tahsis edilmesi ve böylece bütçe kaynaklarını yağmalamasıdır. Bu tür yozlaşma ile kamu kaynaklarının dağıtımında yerleşim bölgeleri ve ihtiyaçlar dikkate alınmaksızın, hizmetler siyasal iktidarların kendi seçim bölgelerine götürülmektedir (Yüksel, 2005, 78).

b) Oy Ticareti

Yasama faaliyetlerinin yürütüldüğü aşamada ortaya çıkan siyasal bir yozlaşma türüdür. Yasama faaliyetini yürüten parlamentoda siyasal kararların alınmasında siyasal partiler menfaatleri doğrultusunda parlamentoya sunmuş oldukları kanunları karşılıklı olarak desteklemelerine denilmektedir. Bu bir anlamda karşılıklı oy alışverişi ya da ticareti anlamına gelmektedir. Oy ticareti bazı durumlarda sıkı ve sert kurallara bağlanmış olan yasama işlevini hızlandırmaktadır. Uygulamada daha çok siyasal partilerin “ortak çıkarları” doğrultusunda birbirlerini destekledikleri görülmektedir (Özsemerci, 2002, 30).

c) Lobcilik

Lobicilik, yasanın, normun, düzenlemenin, kararın oluşturulma, uygulanma veya yorumlanma süreçlerinde kamu erkini dolaylı ya da dolaysız olarak etkilemeye yönelik girişimleri içeren bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Farnel, 1994, 20). Lobcilik faaliyetleri, seçim aşamasında bir siyasal partiye maddi ya da diğer şekillerde yardımda bulunma, seçimden sonra milletvekillerini çeşitli şekillerde etkileyerek, parlamentoda kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmelerini sağlama, şekillerinde ortaya çıkabilir (Yüksel, 2005, 76).

VI -YÖNETSEL ETİK İLE İLGİLİ ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Yönetimdeki en önemli sorunlardan bir tanesi etik dışı davranış olan yolsuzluktur. Yolsuzlukla mücadele kapsamında kamu kurumlarında, özel sektörde ve meslek kuruluşlar tarafından yapılan inceleme sonucunda uluslar arası düzeyde Türkiye'nin de taraf olduğu düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar şunlardır;

1.OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi (4518 sayılı Kanunla 1 Şubat 2000 tarihinde onaylandı): 17 Aralık 1997 tarihinde Paris'te imzalanan "Uluslararası Ticarî İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi"nin onaylandı. Rüşvetin, ciddi ahlaki ve siyasi problemlere yol açtığını, iyi yönetim ve ekonomik kalkınmayı zaafa uğrattığını, uluslararası iş ilişkilerinde yaygın olması sonucunda; Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu, Dünya Ticaret Örgütü, Amerikan Devletleri Örgütü, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'nin de desteğiyle tüm tarafların ortak kararı sonucunda rüşvetin önlenmesi amacıyla uluslar arası alanda hazırlanan sözleşmedir.

Bu sözleşmede taraf devletlerin yabancı kamu görevlilerine rüşvet verilmesi fiillerinin önlenmesi, tespiti, yargılanması ve cezalandırılmasına yönelik kapsamlı yasal düzenleme yapmasını içermekte ayrıca sözleşmede gerçek kişilerin cezalandırılması yanında tüzel kişiler için de müeyyideler öngörülmesi ve rüşvetten elde edilen gelirlere el konulabilmektedir (Aykın, Avcı, 2007, 2-3).

Bu sözleşme kapsamında uluslar arası ve ticaret alanında rüşvetin önünü keserek, yönetim standartlarını geliştirip uluslar arası alanda yolsuzlukla mücadele etmeyi amaçlamaktadır.

2.İçeriğinde yolsuzlukla mücadeleyle ilgili öncelikli hedeflerinde yer aldığı Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar (24 Mart 2001 tarihinde kabul edildi): Bu karar, Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı (Ulusal Program), Türkiye'nin Avrupa Birliğine katılım sürecinde, kısa ve orta vadede gerçekleştirilmesi öngörülen çalışmaları kapsamaktadır.

3.Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Avrupa Konseyi Sözleşmesi (4852 sayılı Kanunla onaylandı):Avrupa Konseyinin imzaya açtığı “Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Sözleşmesi” Türkiye tarafından 27 Eylül 2001 tarihinde imzalanmıştır.

4.Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (10 Aralık 2003 tarihinde Türkiye tarafından imzalandı): Bu sözleşmenin amaçları şu başlıklar altında toplanmıştır;

- ✓ Yolsuzluğun önlenmesi ve yolsuzlukla mücadele amacıyla alınan önlemlerin daha etkin ve verimli kılınması,
- ✓ Malvarlığının geri alınması dahil olmak üzere, yolsuzluğun önlenmesi ve yolsuzlukla mücadelede uluslar arası işbirliği ve teknik yardımlaşmanın teşvik edilmesi, kolaylaştırılması ve desteklenmesi,
- ✓ Bütünlüğünün, hesap verme sorumluluğunun ve kamusal işlemlerin ve kamu malvarlığının uygun yönetimin teşvik edilmesidir.

5.Yolsuzluğa Dair Ceza Hukuku Avrupa Konseyi Sözleşmesi (5065 sayılı Kanunla 14 Ocak 2004 tarihinde onaylandı): Avrupa Konseyi bünyesinde hazırlanarak 27 Ocak 1999 tarihinde imzaya açılan ve Türkiye tarafından 27 Eylül 2001 tarihinde Strazburg’da imzalanan “Yolsuzluğa Karşı Ceza Hukuku Sözleşmesi”nin onaylanması uygun bulunmuştur.

Bu Sözleşmeleri imzalayan Avrupa Konseyi üyesi Devletler aralarındaki ilişkiyi güçlendirmek amacıyla, uygun bir mevzuat ile ortak ceza verilmesinin bilincindedir. Yolsuzlukla mücadele üzerine hazırlanan sözleşmeler ceza hukuku alanındaki yoğun, hızlı ve uyumlu bir uluslararası işbirliğinden geçtiğinin bilincinde olarak hazırlanmıştır.

VII. TÜRKİYE’ DE ETİKLE İLGİLİ ANAYASAL VE YASAL DÜZENLEMELER

Türkiye’nin uluslararası, dünyanın yönetsel standartları ve çağdaş anlayışları ile entegre olma çabalarının bir uzantısı ve yansımalarından biri de kamu yönetimi ve etik ilişkileri üzerinden gerçekleştirilen yasal yapısal kurumsal iyileştirmelerdir.

Türkiye'nin kamu yönetimi ilişkileri yönetsel gayri ahlaki ve gayri hukuki girişimleri, yönetsel etik anlayışı çerçevesinde iyileştirme /giderme çabaları öncelikle Anayasal ve yasal metinler zemininde şekillenmektedir.

A) ANAYASAL ÇERÇEVEDE ETİK DÜZENLEMELER

Yönetim anlayışının ve tahattütlerinin şekillendiği temel metin olan Anayasa da konusu yönetsel etik olan bir düzenleme yer almaktadır. Ancak bu hükümlerle etik yönetim arasında ilişkilendirmelere rastlanmaktadır. Aşağıda ilgili anayasa maddelerine yer verilmektedir.

İdarenin vatandaşlara verdiği hizmet sırasında uymakla yükümlü olduğu eşitlik ilkesi Anayasanın 10'uncu maddesinin 3'üncü fıkrasında şu şekilde düzenlenmiştir: "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar". Bu düzenlemede hizmet sunumu açısından kanun önünde eşitliği öne çıkarmaktadır.

Anayasanın 129'uncu maddesinin son fıkrası, memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılmasının, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlı olduğuna hükmetmektedir. Ancak bu ilke etik ilkelerin ihlal edileceği anlamına gelmemektedir (Eryılmaz, 2012, 326).

Kamu görevlilerinin tabi oldukları etik davranış ilkelerinden çağdaş demokratik ülkelerde en çok düzenlenenlerden biri olan hukukilik ilkesi ise, Anayasanın 137'inci maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, tüzük, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilirse, emir yerine getirilir; bu halde, emri yerine getiren sorumlu olmaz (Fındıklı, Bilgiç, 2006, 121).

1. Etik İle İlgili Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de kamu görevlilerince takip edilmesi gereken etik davranış ilkelerinin, yürürlükte bulunan yasalarda temel ilkeler ortaya konulmak üzere düzenlendiği görülmektedir (Canan, 2004, 71-72).

Türk Kamu Yönetiminde Etik Altyapının yasal çerçevesi şu şekilde belirtilebilir:

- 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu
- 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
- 2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun
- 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu
- 1156 Sayılı Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun
- Bağımsız İdari Otoritelerle İlgili Yasal Düzenlemeler
- 832 Sayılı Sayıştay Kanunu
- 2443 Sayılı Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Kanun
- 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu

Türkiye’de etik kavramı yasalarımızda çok geniş olmamakla birlikte belli standartlar çerçevesinde yer almaktadır. Yasalarda yer alan etik düzenlemelerin bazılarını inceleyelim.

a) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel idareleri, Belediyeler, İl Özel idareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında öngörülen bazı temel etik davranış kural ve ilkelerini içeren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, geniş çapta kamu görevlisi kesimini bağlamaktadır.

Her insan gibi kamu görevlilerinin de kişisel eğilim ve istekleri vardır, ama onlardan beklenen, diğer insanlar gibi, eylemlerinde ve kamu yönetimi özelinde bu

eğilimlere rağmen ahlakı ödeve uygun davranmalarıdır. Kantçı anlamda ve kamu etiği kapsamında kamu çalışanlarından beklenecek olan kendi çıkarıyla değil, genelin çıkarına göre eyleme geçmeleri ve sadece kendilerinin değil diğer kişilerinde amaç sahibi kişiler olduklarını kabullenmeleridir (Koç, 2009, 226).

Memurların görevleri başındayken yapması gereken ödev ve yükümlülükler Devlet Memurları Kanununda ayrıntılı olarak verilmiştir. Bunlar; sadakat, tarafsızlık ve devlete bağlılık, davranış ve işbirliği, devlet memurlarının görev ve sorumlulukları, kişisel sorumluluk ve zarar, mal bildiriminde bulunmak gibi hususlardır. Sadakat: Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatle bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatle uygulamak zorundadırlar (md.6). Tarafsızlık ve devlete bağlılık: Devlet memurları görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar (md.7). Davranış ve işbirliği: Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar (md.8). Devlet memurlarının görev ve sorumlulukları: Devlet memurları kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar (md.11). Kişisel sorumluluk ve zarar: Devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadırlar (md.12). Mal bildiriminde bulunmak: Devlet memurları, kendileriyle, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında, özel kanunda yazılı hükümler uyarınca, mal bildirimini verirler (md.14).

b) 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu

8 Haziran 2004 tarihli resmi gazetede yayınlanan Kanunla Başbakanlığa bağlı olarak kurulan Kamu Etik Kurulu, ülkemizde yönetsel etik değerlerin ve ilkelerin belirlenmesi, uygulanması, kurumsallaşması ve denetlenmesi konusunda çalışan temel kurumdur.

Kurul'un amacı; saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verilebilirlik, kamu yararını gözetme etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarında görevli personelin etik davranış ilkelerine aykırı davrandığı iddiasıyla vatandaşlarca ileri sürülen ideaları araştırmak ve sonuçlandırmak üzere Başbakanlık bünyesinde oluşturulmuştur.

Kamu Etik Kurulun inceleme alanına, Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk silahlı kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversite dışında kalan genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsamaktadır.

aa) Kamu Etik Kurulunun Yapısı

Kamu görevlileri etik kurulu toplam 11 üyeden oluşmakta olup, 5176 sayılı kanunun 2. maddesi uyarınca, kurul üyeleri; biri kurul başkanı olmak üzere, bakanlar kurulu tarafından seçilmekte ve atanmaktadır.

Kanuna göre, üyelerin görev süresi dört yıldır. Süresi dolan üyeler Bakanlar Kurulunca yeniden seçilebilirler. Kurul üyelerinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilemez. Ancak üyeler, ciddi bir hastalık veya sakatlık nedeniyle iş görememeleri veya atamaya ilişkin şartları kaybetmeleri halinde, atandıkları usule göre süresi dolmadan görevden alınır. Üyeler, görevi kötüye kullanmaktan veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkûm olmaları halinde ise Başbakan onayıyla görevden alınır. Görevden alma nedeniyle veya süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalan Kurul üyeliklerine bir ay içerisinde Bakanlar Kurulunca yeniden atama yapılır. Bu şekilde atanan üye, yerine atandığı üyenin görev süresini tamamlar (5176,md.2/d).

Kurul, Başkanın daveti üzerine en az altı üyeyle toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğunun aynı yöndeki oyu ile karar verir. Toplantı kararları ilgililere duyurulur. Kurul ayda dört defa toplanır. Kurul Başkan ve üyelerinin toplantılara katılmaları esastır. Arka arkaya üç toplantıya veya bir yıl içinde toplam on toplantıya katılmayan üyeler istifa etmiş sayılırlar(5176,md.2/e).

bb) Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Kamu Görevlileri Etik Davranış ilkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 5176 sayılı Kanun'un uygulama yönetmeliğidir. Bu yönetmelik Kamu görevlerinin görevlerini yerine getirirken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirtmektedir. Kamu görevlileri etik kurulu tarafından hazırlanarak 13.04.2005 tarihinde ve 25785 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

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 düzenlemektir ” (md. 1) şeklinde ifade edilmiştir.

Yönetmelikteki Etik Davranış İlkeleri şunlardır;

Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci: Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindeliği ve beyana güveni esas alırlar (md. 5).

Halka hizmet bilinci: Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı, hizmet kalitesini yükseltmeyi, halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedefler (md. 6).

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

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

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

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

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

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

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

Nezaket ve saygı: Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli

ilgiyi gösterirler, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler (md. 11).

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

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

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

Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı: Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır. Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir. Hediye alma kapsamında ve kapsamı dışında olanlar yönetmelikte açıkça belirtilmiştir (md. 15).

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

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

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

Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık: Kamu görevlileri, halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olurlar. Gerçek ve tüzel kişilerin talep etmesi halinde istenen bilgi veya belgeleri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dışında, usulüne uygun olarak verirler. Üst yöneticiler, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunarlar. Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler (md. 19).

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

Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar. Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar.

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

Eski kamu görevlileriyle ilişkiler: Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerini kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandıramaz, onlara imtiyazlı muamelede bulunamaz.

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

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

İncelemekte olduğumuz yönetmelikteki etik ilkeler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanun'undaki etik ilkeleri incelediğimizde ortak ilkelerin olduğu görülmektedir. Bu ortak ilkeler; dürüstlük ve tarafsızlık, yetkili makamlara bildirim, mal bildiriminde bulunma, devlet malını koruma, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı olarak örnek verilebilir. Mevcut ilkeler birbirlerini tamamlar nitelikte olup etik yönetmeliğinde ilkeler daha gelişmiş olarak ifade edilmiştir. Yönetmelik ile kanun, kamuda etik kültürü yerleştirerek kamu görevlilerinin hizmetlerini yürütürken etik ilkelere uygun davranmaları noktasında ortak amaçta birleşmişlerdir.

Yönetmelikte 5176 kapsamına giren kamu görevlilerine yönelik "Etik Sözleşme" metninin imzalanması düzenlenmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında 2005 yılından itibaren çalışan her kişi işe başlarken imzalamak zorunda olduğu bir metindir. Böylelikle kamu kurumunda çalışan her kişiye temel etik ilkeler aktararak haberdar edilecektir. Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi Ek-1 de yer almaktadır.

cc) Kamu Etik Kurulun Görev ve Yetkileri

Kamu etik kurulunun başlıca görev ve yetkileri 3 ana başlıkta toplanmaktadır.

Bunlar;

- Bilgi ve belge isteme yetkisi
- İnceleme ve araştırma yetkisi
- Görüş bildirimidir.

Bunları kısaca açıklamak gerekirse;

a) Bilgi ve belge isteme hakkı: Bakanlık ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeleri süresi içerisinde vermek zorundadır. Kurul, bu Yönetmelik kapsamındaki kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma yetkisine sahiptir (Madde 26).

b) İnceleme ve araştırma: Kurul, etik davranış ilkelerine aykırı davranış ve uygulamalar hakkında, resen veya yapılacak başvurular üzerine, gerekli inceleme ve araştırmayı yapmaya yetkilidir. Kurul, etik ilkelere aykırı davranış ve uygulamalar hakkında yapacağı inceleme ve araştırmalara esas olmak üzere gerektiğinde yetkili makamlar kanalıyla kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge toplayabilir. Kurul inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlal edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul yapacağı inceleme ve araştırmayı, en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Kurul, ayrıca kurum ve kuruluşlarda etik davranış ilkelerinin yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda faaliyet, inceleme ve araştırma yapabilir (Madde 28).

c) Görüş bildirme: Kurul, kurum ve kuruluşların, etik davranış ilkeleri konusunda uygulamada karşılaştıkları sorunlara yönelik olarak görüş bildirmeye yetkilidir (Madde 30).

Kurulun bir diğer görevi ise: Etik kültürünü geliştirmek ve yerleştirmek şeklinde ifade edilmiştir. (Madde 25) Bu madde çerçevesinde etik kültürünü geliştirme ve yerleştirmek için okullarda 25 Mayıs “Etik Günü”, kamu kurumlarında ise 25-31 Mayıs tarihleri “Etik Haftası” olarak ilan edilmiştir.

Etik kültürü geliştirmek ve yerleştirmek için gerekli olan şartlar:

- Kurumsal etik ilkeleri uygulamak
- Etik komisyonu
- Personelin bilgilendirilmesi
- Etik kültürünün yerleşmesi ve eğitimidir.

dd) Kamu Etik Kurulun İşleyişı

Kamu etik kurulu görevini yerine getirme noktasında bir işleyişı bulunmaktadır. Bu işleyişı başvuru esnasında başlayıp kurulun yaptırım mekanizmasına varıncaya kadar devam etmektedir. Kamu etik kurulunun işleyişini yakından inceleyelim.

ee) Kurula Başvuru

Kamu etik kuruluna başvuracak kişide aranması gereken özellikler yönetmeliğin 31. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre; Medeni kanunu kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye'de oturan yabancı gerçek kişiler başvurabilir. Herhangi bir nedenle Türkiye'de bulunup da başvuru nedeni sayılan etik ilkelere birisine aykırı davranıldığına tanık olan yabancı, başvuru hakkı açısından Türkiye'de oturuyor kabul edilir. Başvuruda bulunabilmek için başvuranın menfaatinin etkilenmesi koşulu aranmaz.

Ancak kamu görevlilerini karalama amacı güttüğü açıkça anlaşılan ve başvuranın kimliği tespit edilemeyen başvurular değerlendirmeye alınmamaktadır. Kamu etik kuruluna başvurular 3 biçimde yapılmaktadır (md 32);

- Yazılı dilekçe
- Elektronik posta
- Tutanağa geçirilen sözlü başvurudur.

Bu güne kadar kamu etik kuruluna 2005-2012 yılları arasında toplam 1277 başvuru gelmiştir. Kurul kararı, başbakan ve üyeler tarafından kesinleşmekte ve kesilen kararlar Başbakanlık Makamına sunulmaktadır. Kararlara karşı idari yargı yolu açık tutulmuştur.

ff) Resen İnceleme

Kamu görevleri etik kurulunun inceleme yetkisi içinde bulunan bir kamu görevlisinin etik ilkelere aykırı davrandığının çeşitli yollarla öğrenilmesi üzerine kurul, resen inceleme yetkisini kullanabilmektedir (md. 36).

gg) Kurulun Yaptırım Mekanizması

Etik davranış ilkelerine aykırı işlem ve eylemi olduğuna kurul tarafından karar verilen kişi veya kişilere uygulanabilir tek müeyyide olarak, kurul kararı ile Resmi Gazetede yayınlanıyordu ama artık bu karar 4 Şubat 2010 tarihi itibariyle oybirliği ile iptal edildi. İptal sonucunda alınan kararların kamuoyuna duyurulması yasaklandı. Ayrıca kurulun mal bildirimini inceleyebilme, hediye alma yasağının kapsamını belirleyebilme, Genel Müdür ve üst düzeydeki üst düzey görevlilerce alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılın sonunda isteme yetkisi bulunmaktadır.

Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin etik davranış ilkelerine aykırı işlem ve eylemi olduğunu tespit etmesi halinde bu durumu Başbakanlık, Kurul kararı olarak Resmî Gazete aracılığıyla kamuoyuna duyuruyordu. Ancak 4 Şubat 2010 tarihinde Anayasa Mahkemesi, Kamu Görevlileri Etik Kurulu kararlarını Resmi Gazete'de yayımlanmasına ilişkin kanun hükmünü oy birliğiyle iptal etmiştir.

Kamu etik kurulunun iptal gerekçesi 18 Mayıs 2010 Salı günü Anayasa Mahkemesi tarafından bildirilmiştir. Bildirilen gerekçe de “Kamu görevlilerinin Anayasa ile korunan kişilik haklarının ihlal edilmesi” yer almaktadır.

Anayasanın iptal kararı ile kamu etik kurulunun tek yaptırım yetkisi elinden alınmıştır. Kararın iptal edilmeden önce kamu vicdanını rahatlatıcı, kötü niyetli idarecileri caydırıcı bir uygulama iken, uygulamanın iptali ile kişilerin yapmış oldukları etik dışı davranışlar açığa çıkmayarak yaptıkları davranışların üstü kapatılacaktır. Böylelikle başka etik dışı davranışları yapmak gibi çekinceleri olmayıp benzer davranışlarda bulunmaya devam edeceklerdir.

Etik Kurulu, Anayasa Mahkemesinin aldığı bu kararın sakıncalarını giderme adına etik ilkeleri ihlal eden kamu görevlilerine ilişkin aldığı kararları, kararlarda belirtilen isimler ve yerler karartılmak suretiyle Kurul'un resmi internet sitesinde yayımlanmasına 11 Şubat 2011 tarihinde başlanılmıştı. Ancak bu karara ilişkin dava açıldığı için kurul kararlarının resmi internet sitesinde yayınlanması uygulaması 15 Mart 2012 tarihinde kaldırılmıştır.

Ancak alınan bu kararların kim tarafından nerede yapıldığı belli olmadığı gibi sadece internet adresinde böyle bir davranışın yapıldığının yayınlanması, kişilerin yaptıkları davranışları önleyici nitelikte değildir. Zaten ülkemizde etik dışı davranışlar ile sık sık karşılaşıldığı için alınan kararın sadece sebebinin internet adresinde yayınlanmasının bir önemi bulunmamaktadır.

c) 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

Ceza Kanununun amacı 1. Madde de; “Kişi hak ve özgürlüklerini, kamu düzen ve güvenliğini, hukuk devletini, kamu sağlığını ve çevreyi, toplum barışını korumak, suç işlenmesini önlemektir” şeklinde düzenlenmiştir. Kanunda, bu amacın gerçekleştirilmesi için ceza sorumluluğunun temel esasları ile suçlar, ceza ve güvenlik tedbirlerinin türleri düzenlenmiştir.

Türk Ceza Kanununun “Millete Ve Devlete Karşı Suçlar ve Son Hükümler” başlığı altında başlıca kamu yönetiminde etik dışı faaliyetler düzenlenmiştir. Ceza kanununda etik dışı davranışları ilişkin cezai müeyyideye tabi tutulan konular şunlardır; zimmet, irtikap, denetim görevinin ihlali, rüşvet, yetkili olmadığı bir iş için yarar sağlama, görevi kötüye kullanma, göreve ilişkin sırrın açıklama, kamu görevinin terki veya yapılmaması, kamu görevlisinin ticareti ve ihale fesat karıştırmadır.

Bu faaliyetler cezai müeyyideye tabi tutulan çıkar çatışması halleridir. Bu sebeple kamu görevlileri işledikleri suçlara göre çeşitli cezalar alırlar. Örneğin; zimmet ve irtikap suçu 5 yıldan 12 aya kadar (md.247-249-250)cezalandırılır. Ayrıca denetim görevinin ihmali üç aydan üç yıla kadar hapis cezası (md. 251), rüşvet dört yıldan on iki yıla kadar hapis cezası, görevi kötüye kullanma bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası (md. 257), göreve ilişkin sırrın açıklanması bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası (md. 258), ihaleye fesat karıştırmaya beş yıldan on iki yıla kadar hapis cezası (md. 235) ile cezalandırılırken, yetkili olmadığı bir iş için yarar sağlama bir yıldan beş yıla kadar hapis ve adli para cezası (md. 255), kamu görevlisinin ticareti altı aya kadar hapis veya adli para cezası (md. 259) ile cezalandırılırken son olarak da kamu görevinin terki veya yapılmaması halinde görevlilerin her biri hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası (md.260) verilir. Kamu görevlisi sayısının üçten fazla olmaması halinde cezaya hükmolunmaz.

VIII. MESLEK ETİĞİ

Meslek kavramı, bir kişinin ihtiyaçlarını gidermek, toplumda saygınlık kazanmak ve kendini geliştirmek gibi amaçlarla sürekli olarak yaptığı iş ve uğraş alanı olarak tanımlanabilir (Şentürk, 2009, 26). Türk dil kurumuna göre “Meslek, belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlanmıştır.

Meslek etiği, bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu, meslek üyelerini belirli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel davranışları sınırlayan ve hizmet amaçlarını korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür. (Pehlivan, 1998, 5).

İş yaşamındaki kişilerin tutum ve davranışlara yön veren onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamına mesleki etik denilmektedir. Belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine emreden, onları belli kurallara göre davranmaya zorlayan kişisel davranışları sınırlayan, yetersiz ve başarısız üyeleri meslekten dışlayan veya yaptırım uygulayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür (Kutlu, 2011, 70).

Meslek etiğinin en önemli özelliklerinden bir tanesi, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan kişilerin etik davranış kurallarına uyması gerekmektedir. (Yürütücü, Gürbüz, 2001, 160).

Belli meslek gruplarında bulunan kişilerin uymaları gereken etik davranışları inceleyelim.

A) POLİS ETİĞİ

Polis etiği sadece polis teşkilatı mensuplarını değil, ‘iç güvenlik hizmeti’ sunan Jandarma, Sahil Güvenlik ve özel güvenlik teşkilatları olmak üzere güvenlik sektöründe yer alan tüm kurumları kapsamaktadır. Dolayısıyla, polis etiğine, günlük dilde çok kullanılmayan ancak tüm iç güvenlik birimlerini içerecek anlamda ‘kolluk etiği’ (law enforcement ethics) de denilebilir (Cerrah, 2008, 16).

Kolluk faaliyetleri bir anlamda kamu hizmeti faaliyetidir. Kolluk faaliyetleri ile kişi ve toplulukların toplum içindeki tutum ve davranışlarını denetlemekte,

gerektiğinde kamu düzenini sağlamak amacıyla onların temel hak ve özgürlüklerini sınırlayabilmektedir (Fındıklı, Bilgiç, 2006, 197).

Polis meslek etiği, etik değerler bağlamında yalnızca polisin yurttaşla olan davranışlarını incelemektedir. Polis meslek etiğinin çerçevesi, polisin yurttaşla olan ilişkileri ve buna neden olan diğer davranışları da incelemektedir. Yani polis meslek etiği, polisin meslek içi (eş düzey ve ast-üst) ilişkilerini, mevzuat ve yasal düzenlemelerdeki ve güvenlik hizmeti üretme esnasındaki ilişkilerin, tümünü kapsamaktadır (Beren, t.y, 81).

Güvenlik mensuplarına yönelik etik kurallara ihtiyaç duyulmasının en önemli nedenlerinden birisi, güvenlik mensuplarının davranışlarını kontrol etmek için sadece yasal düzenlemelerin yeterli olmayışıdır. Bu nedenle, yürürlükteki yasal düzenlemelere ilave olarak toplumun birçok kesimini temsil eden tarafların katılımı ve kendi mensupları tarafından hazırlanan ve benimsenen etik kurallarına ihtiyaç duyulmuştur (Cerrah, 2008, 17).

Bir meslek dalı olarak polislik mesleğinde de bazı etik ve değer kavramlarına kısaca değinmek gerekirse bunlar; mesleki sorumluluk, mesleki etkinlik, mesleki profesyonellik, örnek kişilik, eleştirilere açıklık, bireye saygı, hak ve hürriyetlerin korunması, eşitlik ilkesinin gözetilmesi, özel hayata saygı, sır saklama, dürüstlük, olarak sıralanabilir (Aydın, 2000, 101-113).

B) ÖĞRETMEN ETİĞİ

Her meslek için geliştirilen etik ilkeler öğretmenlik mesleği içinde geliştirilmiştir. Bu doğrultuda öğretmenler göreve başlamadan, üstlenecekleri görevle birlikte etik sorumlulukları ve ilkeleri kabul ettiklerini belirten “Öğretmen Andı” içmektedir (Şentürk, 2009, 27).

Öğretmenlik mesleği, insanlarla ilişkilerin yoğun olduğu ve ahlaki sorumluluğu bulunan etik bir meslektir (Şentürk, 2009, 27). Öğretmenlerin meslek etiği, öğretmenlik mesleğinin yapısından, öğretmenlerin birbirleriyle ve öğrencileriyle olan ilişkilerinden, okulun eğitim ortamından, toplumun gelişmelerinden ve istemlerinden etkilenmektedir (Gözütok, 1999, 87).

Öğretmenlerin görevlerinin yerine getirirken, uyması gereken etik ilkeler bulunmaktadır. Aydın (2006)’a göre öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri profesyonellik, hizmette sorumluluk, adalet, eşitlik, sağlıklı ve güvenli bir ortamın

sağlanması, yolsuzluk yapmamak, dürüstlük, doğruluk ve güven, tarafsızlık, mesleki bağlılık ve sürekli gelişme, saygı, kaynakların etkin kullanımı şeklinde sıralayabiliriz.

Son yıllarda toplumun bilinç düzeyinin artması, öğretmen ve öğrenci sayısındaki artış, okullarda ve sınıflarda uygulanan kuralların değişmesi, meslek etiğinin boyutunun ve sorunlarının anlaşılması nedeniyle öğretmenlerin öğrencileriyle olan ilişkileri daha ayrıntılı ele alınma ve değerlendirilmeye başlamıştır (Gözütok, 1997, 88). Bu kapsamda 20.06.2012 tarihinde Başbakanlıkta, Başbakanlık Kamu Görevlileri ve Etik Kurulu, Milli Eğitim Bakanlığı ve akademisyenlerden oluşan heyet tarafından öğretmenler için etik ilkeler taslağı hazırlanmıştır. 16 maddelik taslakta "dedikodu yapılmayacak", "öğrenciye fiziksel, psikolojik ve cinsel istismarda bulunulmayacak", "Öğrencilerine ve meslektaşlarına siyasal, dinsel veya ideolojik düşünce ve tavırlarla yönlendirici davranışlarda bulunma", "ders saatlerine uyulacak" gibi etik ilkeler yer almaktadır. Öğretmenlere hediye alma kapsamında istisna gösterilmiştir. Öğretmenler Günü olmak üzere, diğer gün ve haftalarda verilen günün anlamıyla uyumlu ve maddi değeri olmayan sembolik (çiçek ve benzeri) nitelikteki hediyeler bu yasağın dışında tutulmuştur (Bostan, 2012).

C) HEKİM ETİĞİ

Hekimler hastalarını tedavi ederlerken uymaları gereken mesleki etik ilkeleri bulunmaktadır. Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de hekim adayları, mesleki etik ilkelerini kabul etiklerini göstermek için mesleklerine başlamadan önce bir topluluk önünde ve topluluk önünde and içerler. Bilinen ilk hekim andı, M.Ö 3000 yıllarında Mısırlı hekim- rahip "İmhotep" tarafından oluşturulmuştur. Ancak hekim andı denilince "Hipokrat andı" hatırlanır (Yürütücü, Gürbüz, 2001, 160).

Hekimler, hastalarını tedavi ederken nasıl tedavi uygulayacağını belirleme noktasında bireysel olarak bir özerkliğe sahiptir. Hekimlerin hasta üzerindeki tedavi yöntemlerine karşı hükümetler ve diğer yetkililer tarafından çeşitli sınırlamalar getirilmiştir (Civaner, 2005, 20-21).

Türk tabipleri birliğinin yayınladıkları "Hekimlik Meslek Etiği Kuralları" ndan (2012) bazı örnekler şunlardır;

Hekimin öncelikli görevi hastalıkları önlemeye ve bilimsel gerekleri yerine getirerek hastaları iyileştirmeye çalışarak insanın yaşamını ve sağlığını korumaktır. Meslek uygulaması sırasında insan onurunu gözetmesi de, hekimin öncelikli ödevidir (md. 5).

Hekimler, Görevlerini yerine getirirken, hekimin uyması gereken evrensel tıbbi etik ilkeleri yararlılık, zarar vermeme, adalet ve özerkli ilkeleridir (md. 6).

Hekim görevlerini her durumda hastaları arasındaki siyasal görüş, sosyal durum, dini inanç, milliyet, etnik köken, ırk, cinsiyet, yaş, toplumsal ve ekonomik durum ve benzeri farklılıkları gözetmeksizin yerine getirmekle yükümlüdür (md. 7).

Hekim, mesleğini uygularken vicdani ve mesleki bilimsel kanaatine göre hareket eder (md. 8).

Hekim, hastasından mesleğini uygularken öğrendiği sırları açıklayamaz. Hastanın ölmesi ya da o hekimle ilişkisinin sona ermesi, hekimin bu yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (md. 9).

Hekim, görevi ve uzmanlığı ne olursa olsun, gerekli tıbbi girişimlerin yapılmadığı acil durumlarda, ilk yardımda bulunur (md. 10).

D) HEMŞİRE ETİĞİ

Türk Dil Kurumuna göre hemşire, “doktor tarafından acil durumlar dışında yazılı olarak verilen tedavileri uygulamak, hastanın bakımını düzenlemek, denetlemek ve değerlendirmekle görevli ve yetkili sağlık çalışanı” olarak ifade edilmektedir.

Sağlık bakım sisteminin bir parçası olan hemşirelik, uygulama alanında kısa zamanda doğru karar vermeyi gerektirir. Hemşireler genişleyen rol ve fonksiyonları ile diğer yıllara göre daha hızlı kararlar verme ve bu kararların sorumluluğunu üstlenmek durumundadır (Karagöz, 2000, 1). Bu noktada hemşireler görevlerini yerine getirirken her zaman etik sorumluluğu üstlenmeleri ve hasta ile ilişkili karar verirken etik karar vermelidir. “Etik karar verebilme, sağlık alanında ortaya çıkan etik sorunların farkında olunması ve etik sorunlara yönelik profesyonel bir yaklaşım sergilenebilmesi bakımından önemlidir”(Cerit, 2010, 48).

Hemşirelere etik karar verme noktasında “Hemşirelik Mesleği Etik Kuralları” yol göstermektedir. Hazırlanan taslaktan bazı örnekler şunlardır; (<http://www.hemsireyiz.biz/forums/thread/49125.aspx> (Erişim tarihi:09.10.2012))

Hemşirelerin; görevlerini yerine getirirken, uymaları gereken evrensel etik ilkeler yararlılık-zarar vermeme, özerklik ve aydınlatılmış onam, sır saklama (gizlilik), adalet ve eşitlik ilkeleridir (md. 6).

Hemşireler milliyet, ırk, inanç, renk, yaş, cinsiyet, siyasi ve sosyal durum farkı gözetmeksizin, hizmet verdikleri bireylerin bireysel tutumlarını ve sağlık sorunlarının yapısını dikkate almaksızın; insan yaşamına, onuruna ve haklarına saygıyı gözeterek ve her bireyin değerli ve eşsiz olduğunu kabul ederek mesleklerini icra ederler (md. 7).

Hemşireler mesleklerini icra ederken vicdani değerlerle, gerektiğinde kendi otonomisini kullanarak ve kanıta dayanan (ve güncellenen) bilimsel içeriğe sahip mesleki bilgilerini kullanarak hareket ederler (md. 8).

Hemşireler, hizmetleri karşılığında kurumları tarafından kendilerine verilen ücretler (maaşları) dışında, hizmet verdikleri kişi ve gruplardan maddi bir karşılık beklemezler (md. 12).

Hemşireler hastalarının mahremiyetine önem verir ve bu doğrultuda sağlık durumu ile ilgili uygulamaların gizlilik içerisinde yürütülmesine, bunun için uygun ortamın oluşturulmasına önem verirler (md. 26).

İKİNCİ BÖLÜM: YEREL YÖNETİM BİRİMLERİ VE ETİK

I. YEREL YÖNETİM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yerinden yönetim ya da yerel yönetim; yönetim biliminde adem-i merkeziyet (decentralization) olarak bilinmektedir (Keleş, 2006, 21). Yerel Yönetim çeşitli anlamları olan bir kavramdır. Yönetim kavramı çerçevesinde ülkelerin genel yönetim ve anayasal yapısının bir bölümünü oluştururlar. “Yerel” niteliği ise, yönetimin ülkede sınırlar belirli bir alan üzerinde olması anlamına gelmektedir (Bilgiç, 1998, 25).

Yerel yönetim kavramı olarak, merkezi yönetimin dışında, yerel bir topluluğun ortak bir ihtiyacını karşılamak amacı ile oluşturulan, karar organlarını halkın doğrudan seçtiği, demokratik, özerk bir yönetim kademesi olmasının yanı sıra bir kamusal örgütlenme modeli olarak tanımlanmaktadır (Ergun, Bozkurt, 1998, 258).

Eryılmaz (2007, 76-77) yerinden yönetimi klasik anlamda ve modern anlamda olmak üzere iki şekilde tanımlamaktadır. Klasik anlamda yerinden yönetim, merkezi yönetimden yerel yönetim birimlerine yetki, görev ve kaynak aktarımı olarak tanımlanmaktadır. Modern anlamda yerinden yönetim ise merkezi yönetimin idari yetkilerinin bir kısmını, taşra kuruluşlarına, mahalli idarelere, federe birimlere, yarı özerk kamu kurumlarına, meslek kuruluşlarına ve gönüllü örgütlerle paylaşmasını ifade etmektedir.

Genel olarak yerel yönetimler için şu şekilde ifade edilebilir: Belirli bir coğrafi alanda yaşayan yerel topluluk bireylerinin bir arada yaşamaları nedeniyle, sosyal ve kültürel zenginliğine ve refahına ilişkin gibi kendilerini en çok ilgilendiren konularda hizmet üretmek üzere kurulan; karar organları ve bazı durumlarda da yürütme organı da yerel toplulukça seçilerek göreve getirilen; yasalarla belirlenmiş görevlere ve yetkilere, özel gelirlere, bütçeye ve personele sahip, üstlendiği hizmetler için kendi örgütsel yapısını kurabilen; merkezi yönetimle olan ilişkilerinde özerk olarak hareket edebilen; işleyişinde açıklığı, şeffaflığı, insan haklarını, çoğulcu ve katılımcı demokrasi ilkelerini yaşama geçiren; yetkilerin yerel topluluğa en yakın yönetim birimince kullanıldığı kamu tüzel kişileridir (TÜSİAD, 1995, 21).

II. ANAYASAL DÜZEYDE YEREL YÖNETİMLER

Türkiye’de yerel yönetim tarihi çok eski zamanlara dayanmamaktadır. Ülkemizde yerel yönetimlerin temelleri 19. yüzyılda Osmanlı Devleti döneminde atılmıştır. 19. yüzyılda Osmanlı Devleti’nde yeniden yapılanma kapsamında kurulan, merkezi yönetimin taşra teşkilatı modeli, belediye ve İl Özel İdaresi olarak düzenlenen yerel yönetim teşkilatı modeli ana hatları ile günümüze kadar gelmiştir (Canpolat, 1998, 2-3). Günümüze kadar gelen süreçte 1876, 1921, 1924, 1961 ve 1982 Anayasaları yürürlükte kalmışlardır. Bu anayasalarda yer alan yerel yönetimlerle değinelim.

Ülkemiz de 1876 Anayasası’ndan itibaren yerel yönetimlerle ilgili kurallar anayasalarımızda yer almıştır. Yerel yönetim tarihi açısından 1876 Anayasası (Kanun-i Esasiye) ilk anayasa önemli yer tutar. 1876 Anayasası’nda Vilayet başlıklı kısımda 108-112. maddeler yer almaktadır (Nalbant, 1997, 134).

1921 Teşkilat-ı Esasiye anayasası kurtuluş savaşı sırasında oluşturulduğu için anayasanın genelinde ve yerel yönetimle ilgili bölümlerde kısa ve öz ifadelerin yer aldığı görülmektedir. Çerçeve bir Anayasa olmasına rağmen yerel yönetimle ilgili 11., 12.,15., 16.,17. ve 18. maddelere verilmiştir. O dönemin gereklerini karşılayan ileri bir Anayasadır.

1924 yılında Cumhuriyetin kurulması ile birlikte 1921 Anayasası dönemin gereklerini karşılayamayınca 1921 Anayasası yürürlükten kaldırılarak Cumhuriyetin ilk anayasası olan 1924 Anayasası yürürlüğe giriyor. 1924 Anayasasında yerel yönetimlerin tanımına açıkça yer verilmemekle birlikte illerle ilgili 89., 90. ve 91. maddelerde düzenlemeye gidilmiştir. 1924 Anayasası, 1961 Anayasası yürürlüğe girene kadar uygulanmıştır.

1961 Anayasası diğer Anayasalar ile karşılaştırıldığında daha özgürcü bir anlayış ile oluşturulmuştur. Demokratikliğini, özerkliğini ve denetimini çağdaş esaslara dayandırmış olan bu özgürlükçü anlayış yerel yönetimleri düzenleyen maddelere de yansımıştır (Pirler vd., 1997, 32). Anayasada yerel yönetimleri düzenleyen maddeler 112. ve 116. maddelerdir.

1982 Anayasası, 1961 Anayasasına benzer şekilde yerel yönetimlere yer verilmektedir. 1982 Anayasası, 1961 anayasasına göre daha sınırlayıcı ve kısıtlayıcı bir yapıya sahiptir. 1982 Anayasasında yerel yönetimlerle ilgili maddeler 123. ve 127. maddelerdir.

III. YERİNDEN YÖNETİM ÇEŞİTLERİ

Yerinden yönetim ‘Siyasal Yerinden Yönetim’ ve ‘Yönetsel Yerinden Yönetim’ olmak üzere iki türünden söz edilebilir:

A) SİYASİ YERİNDEN YÖNETİM

“Siyasi gücün merkezi idare ile mahalli idareler arasında bölüşümüdür. Bu sistemde siyasi otorite merkezde toplanmamış, çeşitli birimler arasında paylaştırılmıştır”. Siyasi yerinden yönetim ilkesiyle oluşan il, eyalet, lander gibi yerel yönetim birimleri, egemenliğin bir parçasına sahiptir. “Siyasi yerinden yönetim federal devlet sistemini ortaya çıkarmıştır”. Federalizm, bir ülkedeki çeşitli siyasi, kültürel ve ekonomik sorunlara çözüm anlayışının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Coğrafi olarak büyük bir ülkede yaşayan; din, dil ve etnik bakımdan farklılık gösteren topluluklara belirli ölçüde siyasi özerklik tanımaktadır. Söz konusu topluluklar bu sayede kendi kimliklerini koruyup geliştirebilmekte ve merkezi hükümet politikalarından daha az etkilenmektedir (Eryılmaz, 2007, 67-69).

Günümüzde federe devletleri, ABD’de State’ler, Batı Almanya’da Land’lar ve İsviçre’de Kantonlar federal devlet sistemi içerisinde temsil etmektedirler (Tortop, 1991, 11)

B) İDARİ YERİNDEN YÖNETİM

İdari yerinden yönetim iktidarın paylaşılmasıyla ilgili değil, yönetsel alanla ilgilidir. “Bu yönetimde, yasama ve yargı gücünün özerkte topladığı yerel yönetimlere yalnız yürütmeye ilişkin kimi yetkileri veren bir yönetim şeklidir”(Keleş, 2006, 23). Yönetsel yerinden yönetim, hizmet (fonksiyonel) yönünden yerinden yönetim ve yer (coğrafi) yönünden yerel yönetim olmak üzere ikiye ayrılır.

1. Hizmet (Fonksiyonel) Yönünden Yerinden Yönetim

Hizmet yerinden yönetim, belirli bazı işlevlerin merkezi idareden alınarak özerk kurumlara aktarılmakta ve bazı kamu kurumları özerk bir statüye kavuşmaktadır. Böylelikler merkezi idarenin hizmet yükü teknik ve profesyonel birimlere aktarılmış olur. Bu sayede hizmetlerin daha çabuk, hızlı ve etkin olması

amaçlanmaktadır (Eryılmaz, 2007, 70). “Hizmet yerinden yönetim kuruluşlarının varlığı etkin hizmet sunumu içindir” (Şengül, 2010, 10).

Ülkemizde hizmet yerinden yönetim ilkesinin ortaya çıkardığı kuruluşların başında TRT, üniversiteler, kamu iktisadi teşebbüsleri, ticaret ve sanayi odaları gibi kurumlar gelmektedir

2. Yer (Coğrafi) Yönünden Yerel Yönetim

Yerinden yönetim, farklı tüzel kişiliğe sahip devlet ile yerel yönetimler arasındaki ilişki modelini açıklamakta kullanılır. Devlet ile yerel yönetimler anayasa ve kanunlara dayanarak güç paylaşımına gidilmektedir. Yerinden yönetim süresince merkezi yönetim, yerel ihtiyaçların karşılanmasında doğrudan görev almaz. Yerinden yönetimde yerel otoritenin yetkileri coğrafi anlamda sınırlanmıştır. Yetkiler bütün ülkede geçerli değildir. Yerel yönetimlerin coğrafi sınırları kanunla belirlendiği için bu alanda yaşayanlar yetkileri kullanırlar (Şengül, 2010, 9).

Bu yönetim idari bazı görevlerin yürütülmesi yetkisinin, merkezi idareye bağlı olmayan ve karar organları seçmenlerin oylarıyla belirlenen bölge, il, belediye ve köy gibi belli bir coğrafi alanla sınırlı olan yönetimlere verilmesi demektir. Coğrafi yerinden yönetim, bir bölge, il, belediye ya da köy halkının yerel nitelikteki ihtiyaçlarını, kendi organları eliyle karşılamasını açıklamaktadır (Eryılmaz, 2007, 72).

IV. 6360 SAYILI BÜYÜKŞEHİR YASASI İLE: YEREL YÖNETİMLERDE YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

Yerel yönetimler reformu kapsamında, 16 olan Büyükşehir Belediyesi sayısı 12 Kasım 2012 tarihli 6360 Sayılı Büyükşehir Belediye yasasının yürürlüğe girmesiyle Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa ve Van da olmak üzere büyükşehir sayısı 29 tane olmuştur. Ayrıca aynı yasada değişiklik yapılarak Ordu ilinin de büyükşehir olmasıyla Büyükşehir Belediyesi sayısı 30’a çıkmıştır.

6360 sayılı Büyükşehir Belediyesi kanununda yapılan değişiklikle “*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 kişisi” (md. 4/a) şeklinde tanımlanmıştır. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi kanunundaki 3. maddenin “d ” bendi 6360 sayılı kanunla kaldırılmıştır.

İllerin Büyükşehir Belediyesi olması kanunu göre“Toplam nüfusu 750.000’den fazla olan illerin il belediyeleri kanunla Büyükşehir Belediyesine dönüştürülebilir” (md. 5). “Büyükşehir belediyelerinin sınırları, il mülki sınırlarıdır. İlçe belediyelerinin sınırları, bu ilçelerin mülki sınırlarıdır”(md. 6).

6360 sayılı kanunun 14. maddesinde “Büyükşehir Belediyesi bulunan yerlerde ayrılma yoluyla yeni bir belde kurulması için belde nüfusunun 100.000’den aşağı düşmemesi ve yeni kurulacak beldenin nüfusunun 20.000’den az olmaması şarttır” maddesi yer almaktadır.

Büyükşehir ve ilçe belediyelerinin görev ve sorumluluklarına ilişkin değişiklikler ise; Amatör spor kulüplerine nakdî yardım yapmak, derece alan sporculara ve teknik yönetici, antrenör ve öğrencilere belediye meclisi kararı ile ödül verebilecektir. Gerekliğinde mabetlerde onarımın yapmak ve gerekli malzeme desteğini sağlama.

İmar mevzuatı uyarınca belediyelerin otoparkla ilgili olarak elde ettikleri gelirler tahsil tarihinden itibaren kırk beş gün içinde Büyükşehir Belediyesine aktarılır. Büyükşehir belediyeleri bu geliri tasdikli plan ve beş yıllık imar programına göre hazırlanan kamulaştırma projesi karşılığında otopark tesisi için gerekli arsa alımları ile bölge ve genel otoparkların inşasında kullanır. Bu gelirler bu fıkrada belirtilen amaç dışında kullanılamaz (6360 md.11 / 5216 md.27).

5393 sayılı Belediye kanununun 9. maddesi b fıkrası “Belediye sınırları içinde mahalle kurulması, kaldırılması, birleştirilmesi, bölünmesi, adlarıyla sınırlarının tespiti ve değiştirilmesi, belediye meclisinin kararı ve kaymakamın görüşü üzerine valinin onayı ile olur” maddesine ek olarak “Belediye sınırları içinde nüfusu 500’ün altında mahalle kurulamaz” cümlesi eklenmiştir.

Or-Köy ve Orman köylüsünün haklarının korunmasına ilişkin ise; Mevzuatla orman köyleri ve orman köylüsüne tanınan hak, sorumluluk ve imtiyazlar orman köyü iken mahalleye dönüşen yerler için devam eder. Bir belediyeye katılarak mahalleye dönüşen köy, köy bağılısı ve belediyelerce kullanılan mera, yaylak, kışlak gibi yerlerden bu mahalle sakinleri ve varsa diğer hak sahipleri 4342 sayılı Mera Kanunu hükümleri çerçevesinde yararlanmaya devam eder (6360 md.16/5393 md.12).

Mabetlere ilişkin 6360 sayılı Kanunda görev tanımları yapılmıştır; Mabetlerin yapımı, bakımı, onarımını yapabilir (6360-md.17/ 5393 md.14/b), Belediye ve bağlı idareler, meclis kararıyla mabetlere indirimli bedelle ya da ücretsiz olarak içme ve kullanma suyu verebilirler (6360 md.18/ 5393 md.15).

6360 sayılı Kanunda sporu teşvik ve ödüllendirme için yeni düzenlemede; sporu teşvik etmek amacıyla gençlere spor malzemesi verir, amatör spor kulüplerine ayni 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 (6360 md.17/5393-md.14/b). Ancak yeni Kanunda ödüllendirmeye ilişkin sınırlamaya gidilmiştir. Buna göre; Belediyelerin sporu teşvik amacıyla yapacakları nakdî yardım bir önceki yıl genel bütçe vergi gelirlerinden belediyeleri için tahakkuk eden miktarın binde yedisini geçemez (6360-md.17/5393 md.14/b).

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunda Yapılan Değişiklikler ise şöyledir. Gündem maddesi değiştirilerek, Valinin gündem için önerdiği hususlar “meclisin ilk toplantısında” gündeme alınacaktır (6360-md.20/5302 md.13) .

Denetim Komisyonu üyelerine ödeme yapılması ve görevlendirilmeleri ilişkin maddede ise, denetim komisyonu çalışmalarına, İl Özel İdaresi dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarından görevlendirilenlere 5393 sayılı Belediye Kanununun 25 inci maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen miktarı geçmemek üzere, il genel meclisince belirlenecek miktarda günlük ödeme yapılır. Denetim komisyonunun emrinde görevlendirilecek kişi ve gün sayısı il genel meclisince belirlenir. Uzman kişilerde aranacak nitelikler il genel meclisinin çalışmasına dair yönetmelikte düzenlenir (6360-md.21-5302-md.17/2).

Bütçenin hazırlanması ve kabulüne ilişkin ise, Bütçe tasarısının süresi içerisinde kesinleşmemesi hâlinde vali, görüşüyle birlikte durumu İçişleri Bakanlığına bildirir. İçişleri Bakanının otuz gün içinde vereceği karar kesindir (6360-md.24 / 5302-md.45/2).

2972 sayılı kanundaki belediye başkanının seçim çevresi değiştirilerek “*Büyükşehir belediye başkanının seçiminde seçim çevresi, büyükşehir belediye sınırlarından oluşur*”(md. 29) olarak değiştirilmiştir.

Büyükşehir belediyelerinin bulunduğu 30 ilde valiye bağlı olarak Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı kurulmuştur (6360-md.34).

V. TÜRKİYE'DE YEREL YÖNETİMLERİN TARİHÇESİ

Türkiye'de yerel yönetimlerin tarihsel geçmişi Osmanlı imparatorluğu dönemi ve Cumhuriyet dönemi olarak iki başlık altında incelenecektir.

A) OSMANLI İMPARATORLUĞU DÖNEMİ

Ülkemizde yerel yönetimlerin temelleri 19. yüzyılda Osmanlı Devleti zamanında atılmıştır. Osmanlı Devleti'nin katı merkeziyetçi yapısı ve toprak rejimine dayanan mutlakiyetçi yapısı, bunun yanı sıra Türklerin yerleşik toplum geleneklerinden yoksun olması Osmanlı'da Batı'dakine benzer bir mahallî idare kurumunun oluşmasını engellemiştir (Nadaroğlu, 1994, 195). Osmanlı İmparatorluğu'nda yerel yönetimlerle ilgili yasal düzenlemelerin anayasa ve yasalarda yer alması ancak Tanzimat'tan sonra olabilmiştir (Kırışık, Sezer, 2006,5). Anayasal düzenlemelerle birlikte, Osmanlı şehirlerinde geleneksel idari yapı devam etmiş, beledi ve mülki fonksiyonlar birbirinden ayrılmamıştır (Öner, 2006, 32).

Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat'tan önceki dönemde belediye idaresi kadı tarafından temsil edilmekteydi. Kadı kelime olarak “hükmeden”, “yerine getiren” anlamlarına gelmekte olup, Osmanlılarda şer’i ve hukuki hükümleri tatbik eden, ayrıca devlet emirlerini yerine getiren bir fonksiyona sahipti (Es, t.y, 31). Buldukları şehirde Osmanlı devletini temsil edilen kadılar atama ile göreve gelmekteydiler (Öner, 2006, 32). Osmanlı kadısının mülki, adli, beledi, askeri alandaki görevleri şöyle sıralanabilir; savaş sırasında geçilecek yol, köprülerin yapımı, çeşmelerin tamiri ve yiyecek içeceğin sağlanması; yangın, deprem gibi doğal afet durumlarında acil ihtiyaçların karşılanması için gerekli emirlerin vermesi; sefer zamanlarında ordunun silah, yiyecek ve konaklama ihtiyaçlarının hazırlanması; halkın tükettiği temel besin maddelerinin temin edilerek karaborsaya düşmesine engel olmak; asayişin ve düzenin sağlanması, imar ve düzenleme faaliyetlerini gerçekleştirmektir (Ortaylı, 2008, 269-270).

Bu fonksiyonları yerine getirmekle yükümlü kadının subaşı, naip, imam ve muhtesip gibi yardımcıları bulunmaktadır. Subaşı şehrin güvenliğinden kadıya karşı sorumlu emniyet amiridir. Naip kadının yargıdaki yardımcısı, imam ise mahalle yöneticisidir (Es, t.y, 29). Gayrimüslim mahallelerinde ise, imamın görevini papaz ve kocabaşlar yerine getirirdi (Ortaylı, 1985, 113). Kadıların belde yetkilerini kullandığında “muhtesip” adı verilen bir yardımcısı bulunur, bunlar esnafın

denetlenmesi, narhın saptanması, temizliğin kontrolü ve müeyyidelerin uygulanmasından sorumlu adeta bir zabıta müdürü gibi görev yaparlardı (Es, t.y, 29).

II. Mahmut döneminde muhtesiplik geliştirilerek veya kaldırılarak yerine 1826 yılında ihtisap Nazırlığı kurulmuştur. İhtisap nazırlığı, temelde vergilerin toplanması, güvenliğin sağlanması, narhın uygulanması ve şehir hayatında düzenin sağlamsı amacıyla kurulmuştur (Ortaylı, 1985, 116). Osmanlı şehirleri, özellikle dış dünya ile gelişen ilişkiler sırasında liman şehirleri önemli yapısal değişiklikler geçirmekteydi. Ülkenin değişmekte olan ekonomik, toplumsal ve idari yapısına bağlı olarak şehir yönetimi sarsıntılar geçirmekteydi (Ortaylı, 2008, 290).

Kırım savaşı sırasında başkentte gelen askerlerin, temel gereksinimlerini karşılamasında sorunların yaşanması ile belediye teşkilatına olan ihtiyaç bir kere daha anlaşılmış ve ilk belediye teşkilatı “ İstanbul Şehremaneti ” adı ile 1854 yılında İstanbul’da kurulmuştur (Nadaroğlu, 1998, 293). Şehremaneti’nin başında merkezi yönetim tarafından atanan şehremini ve yine Bab-ı Ali’nin seçimi ve padişahın onayı ile göreve gelen bir şehremaneti meclisi bulunmaktaydı (Es, t,y, 33). Şehremanetinin mali kaynakları sınırlıydı ve kendisine ait bir bütçesi bulunmamaktaydı. Masrafları devlet tarafından karşılanır; topladığı gelirleri maliyeye öderdi. Ve şehremanetinde bulunan üyelerin vasıfları yeterli değildi. Şehremaneti modern belediyecilik için iyi bir başlangıç sayılmamaktadır. Şehremaneti, ihtisap nezaretinin değişen adı idi (Tekeli, Ortaylı, 1978, 18).

İstanbul Şehremaneti başarısız olması nedeniyle duruma müdahale etmek gereğini duyan Bab-ı Ali 9 Mayıs 1855 tarihinde padişahın yazılı izni ile İntizam-ı Şehir Komisyonu kurmuştur. İntizam-ı Şehir Komisyonunun görevi, şehreminin neden başarıyla olamadığını belirlemek, kurulacak belediye yönetimi hakkında önerilerde bulunmak ve bir kuruluş tasarısı hazırlamaktır. Bu komisyona Osmanlı tebasından yabancı dil bilen ve Avrupa görmüş müslim ve gayrimüslim kimselerle İstanbul’daki yabancılardan tanınmış kimseler üye olarak atanmışlardır (Ortaylı, 1985, 126). Kurulun yapmış olduğu önerilere katılarak 1858 yılında İstanbul’un Beyoğlu ve Galata semtlerini de içine alacak şekilde Altıncı Daire-i Belediye kurulmuştur (Keleş, Yavuz, 1989, 38-39). Beyoğlu’nun (Altıncı Daire) belediye görevleri arasında mahalle, çarşı ve pazarların düzen ve temizliği; yapı işleri; yol, kaldırım, lağım ve suyollarının yapımı ve bakımı; gıda maddeleri ile ilgili narh kontrolü (1865’ten itibaren narh kaldırıldı) ve sokakların petrol lambası ile aydınlatılması (1865’ten itibaren gerçekleşti) vardı. Gayrimüslimlerin yoğun olarak

yaşadıkları Beyoğlu'ndaki Altıncı Daire, 1913 yılına kadar varlığını sürdürmüştür. Bu tarihte, daireler kapatılarak belediye işleri İstanbul Şehremaneti bünyesinde tek elde toplanmıştır (Gözübüyük, 1968, 28).

1868 yılında 6. Daire örneğine bakılarak İstanbul 14 daireye ayrıldı. Fakat uygulamada her dairenin başına emekli yüksek rütbeli kişiler tayin edildi. Birçoğun da belediye meclisleri kuruldu ancak personeli bile tayin edilmedi (Ortaylı, 2008, 438).

Altıncı daire, belediyecilik alanında önemli adımlar atarken 1864 Vilayet Nizamnamesi ile her karyede "İdare-i Belediye" kurulması hükme bağlanmış ancak uygulamada başarılı olamamıştır. 1868 yılında yayınlanan talimat ile Osmanlı'nın diğer şehirlerinde de belediye teşkilatı kurulmaya başlamıştır. 1871 Tarihli İdare-i Umumiyet-İ Vilayet Nizamnamesi ile de il, sancak ve kaza merkezlerinde belediye teşkilatı kurulması hükme bağlanmıştır (Öner, 2006, 34-35). Belediyenin atanma ile göreve gelen Belediye Reisi ile halk tarafından seçilen üyelerden oluşan belediye meclisi kurulacaktı. Ancak bu belediyeler birçok kazada kurulamamıştır (Tekeli, Ortaylı, 1978, 19).

Yerel yönetim teşkilatının gerçek temelleri Birinci Meşrutiyet'le atılmıştır. 1876 Anayasası'nın hükümlerinden esinlenerek 1877' de ilk Osmanlı Meclisi Mebusan'ı İstanbul için "Dersaadet Belediye Kanunu Tasarısı" ve taşra vilayetleri (İstanbul dışındaki şehirler) için hazırlanan "Vilayet Belediye Kanunu" adıyla iki ayrı kanun kabul edilmiştir. Bu kanunlarla belediye tüzel kişilik kazanmıştır (Kalabalık, 2005, 49).

1877'de yayınlanan Vilayet Belediye Kanunu'na göre her kent ve kasabada bir belediye meclisi kurulacaktı. Bu kanuna göre, meclis tüzel kişilik sahibi olup, kentin; imar, su, itfaiye gibi önemli işleri belediye meclisine bırakılmıştır. Bu kanun ilk defa tek dereceli seçimi getirmesi açısından da önemlidir (Ökmen, Yılmaz, 2009, 108).

1877 Vilayet Belediye Kanuna göre belediye organları belediye reisi ve daire meclisinden ibaretti. Şehir ve kasaba büyüklüğüne göre dört sene için 6-12 kişilik bir belediye meclisi seçilir. Üyelerin yarısı iki senede bir kur'a ile değiştirilir. Belediye reisi ise bu üyelerin arasından hükümet tarafından tayin edilirdi. Ancak bu kural 1877 yılından sonra İstanbul belediye reisleri ve belediye meclis üyeleri hep tayinle göreve gelmiştir. Göreve gelecek belediye meclis üyeleri 25 yaşını geçmiş, Osmanlı tebaasından olup, senede en az 50 kuruş emlak vergisi veren ve Türkçe bilen kişilerden seçilmektedir (Tekeli, Ortaylı, 1978, 21).

II. meşrutiyetin ilanından sonra çıkarılan 1913 tarihli “Dersaadet Teşkilatı Belediyesi Hakkında Kanun-I Muvakkat” ile İstanbul belediye teşkilatı yeniden düzenlenmiştir. 1877 tarihli Dersaadet Belediye Kanun’unda belediyelerin kazandığı tüzel kişilik 1913 tarihli kanunda daireleri şubeye dönüştürmesiyle tüzel kişiliklerine son verilmiştir. Böylece Şehremaneti tek bir belediye dairesi olarak kabul edilmiş ve dokuz şubeye ayrılmıştır. Her şubeye hükümet tarafından bir müdür tayin edilerek yeniden merkeziyetçiliğe dönülmüştür (Eryılmaz, 1996, 349). 1877 tarihli Belediye Kanunu çeşitli değişikliklerle 1930 yılına kadar uygulamada kalmıştır (Çelik, 1995, 592).

Bu dönemde uygulanmaya çalışılan düzenlemeler, yerel hizmetlerin verimli, etkin ve kaliteli bir şekilde sunulmasını sağlayamamıştır. Bundan dolayı belediyeler ve diğer yerel yönetim birimleri Cumhuriyet’in ilk yıllarına kadar merkezi yönetimin uzantısı gibi varlığını sürdürmüşlerdir (Ulusoy, Akdemir, 2010, 160).

B) CUMHURİYET DÖNEMİ

Cumhuriyet dönemi içinde yerel yönetimlerin gelişmesinde 1921 Anayasası’nın ayrı bir yeri vardır. Kurtuluş savaşı sırasında, 20.01.1921 tarihinde yürürlüğe giren Teşkilat-ı Esasiye Kanunu, yerinden yönetim konusunda, bugünkü yerel yönetimlere yakın hükümler içermektedir. 1921 Anayasasına göre ilin tüzel kişiliği vardır ve özerk bir yönetimi bulunmaktadır. Tüm yerel nitelikteki hizmetlerin düzenleme ve yönetme yetkisi, üyeleri iki yılda bir halk tarafından seçilen “Vilayet Şurası”nın sorumluluğuna bırakılmıştır (Çoker, 2003, 189).

1921 Anayasası, kurtuluş hareketinin üst belgesi olarak her türlü övgüyü hak etmekte ve yerel yönetimlere ilişkin hükümleri kuşkusuz dönemin ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Güler, 1998, 155). Hatta günümüzde de 1921 anayasasına “özerklik” ifadesine atıflar yapılmaktadır. Fakat bu anayasa ile getirilen hükümler uygulamaya konulamamıştır.

Cumhuriyet’in ilanından sonra çıkartılan ilk anayasa 1924 Anayasası’dır. 1924 Anayasası mahalli idarelerin görev ve yetkilerine açıkça değinmeyerek sadece bunların dayanacağı ilkeler ve tüzel kişiliklerine işaret ederek; yerel yönetimlerin tüzel kişiliklerinin bulunduğunu ve yerinden yönetim ilkesine göre yönetileceği ifade edilmiştir (Özmen, 2012, 173). Bir nevi 1921 Anayasasını tekrarlayarak pasif bir yapıya bürünmüştür.

Cumhuriyet döneminde; 19.3.1924 tarihinde “442 sayılı Köy Kanunu” ve 1930 yılında “1580 sayılı Belediye Kanunu” çıkarılarak yürürlüğe konmuştur (Çevikbaş, 1995, 83). Türkiye’de köy idaresinin esasları Cumhuriyetin ilk yıllarında kabul edilen 18 Mart 1924 tarih ve 442 sayılı Kanunla düzenlenmiştir. Köyün tüzel kişiliğe sahip olması, hukuki açıdan yerel yönetim birimleri içinde yer alması köy kanun ile mümkün olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu döneminde ihmal edilmiş olan köy ve köylünün bu kanun ile süratle kalkınacağına inanılmıştır. Fakat köyler bu kanun ile gerçekleştirilmek istenilen amaca ulaşamamıştır. Kanunun hukuksak koşulu ortaya konmuş ancak iktisadi koşulu üzerinde durulmamıştır (Nadaroğlu, 2001, 243-244).

1930’lu yıllarda belediyecilikle ilgili kısa zamanda pek çok yasa çıkarılmıştır. Öncelikle 1580 Sayılı Belediye Kanunu, 1593 sayılı Hıfzısıhha Kanunu, 2031 sayılı Belediyeler Bankası Kuruluş Kanunu, 2290 sayılı Belediyeler Yapı ve Yollar Kanunu, 2497 sayılı Belediyeler İstimlak Kanunu bunlardan bazılarıdır.

1580 sayılı Kanunun hazırlanmasında göz önünde tutulan beş esas ilke şunlardır (Tekeli, Ortaylı, 1978, 51-55);

Belediyeler arası eşitlik,

Belediyelerin icraatında serbest bırakılması,

Belediyeler üstünde güçlü bir merkezi yönetim denetimi,

Tek dereceli seçim ve halkın etkin denetiminin sağlanması,

Belediyelerin hizmet alanının genişletilmesi.

1580 Sayılı Belediye Kanununun 1.maddesinde “Belediye, beldenin ve belde sakinlerinin mahalli mahiyette müşterek ve medeni ihtiyaçlarını tanzim ve tesviye ile mükellef hükmî bir şahsiyettir” şeklinde belediye tanımlanmaktadır.

1580 sayılı yasa belediyelere çok geniş görev alanı çizmiştir. 1580 sayılı yasanın uygulandığı dönem içinde, yasa ile belediyelere verilen görevlere ilişkin yakınmalar olmamıştır. Yakınmalar daha çok belediyelerin bu görevleri görececek yeterli kaynaklarla donatılmamış olması ve bu görevleri zaman içinde merkezi yönetime kaptırmasıdır (Tekeli, 1983, 15).

1945-1960 arasında il özel yönetimlerinin en önemli görevlerinin merkeze devredilmiştir. Bu dönemde il özel yönetimlerinin birimleri hızla küçülmüş, belediyeler ön plana çıkmıştır (Güler, 1998, 156). 1945’te Belediyecilik Derneği kurulmuş ve Belediye Bankası ise İller Bankası adı altında yeniden yapılandırılmış, 1948’de 5237 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu çıkartılmıştır (Gökçağı, 1996, 141).

1960 sonrası dönemde yerel yönetimler alanındaki en önemli gelişme 1961 Anayasası olarak görülmektedir. Anayasanın 112. ve 116. maddeleri bu alandaki düzenlemeleri içermektedir. 112. Madde; İdarenin kuruluş ve görevlerinin merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayandığını belirtirken, 116. madde, “Mahalli idare” başlığında yerel yönetimleri şöyle tanımlamaktadır; “Mahalli idareler il, belediye ve köy halkının müşterek mahalli ihtiyaçlarını karşılayan ve genel karar organları halk tarafından seçilen kamu tüzel kişileridir”. Aynı maddenin 2. bendinde yerel yönetimlerin organlık sıfatını kazanma ve kaybetmelerinin yargı organları ile belirleneceği ifade edilirken 3. bendinde ise yerel yönetimlerin kendi birlikleri ile yerel yönetimlerle merkezi yönetim arasındaki ilişkilerin belirlenmesi kanunla olacağı ve bu yerel yönetim birimlerine görevleri ile ilgili orantılı kaynak aktarılacağı anayasal güvenceye alınmıştır.

1961 anayasası ile demokratik hak ve özgürlükler genişletilmiştir. Belediye başkanı, tek kademeli çoğunluk sistemi ile seçilmeye başlanmıştır. Ayrıca belediye meclislerinin, başkan karşısında sahip olduğu yetkileri arttırmıştır (Bilgiç, 1998, 40). 1961 Anayasa’sından önce Belediye başkanının seçilmesi anayasal bir düzenleme değildi. 1963 yılında itibaren 307 sayılı Kanun ile belediye başkanının belediye meclisi içerisinde seçilmesine yönelik uygulamaya son verilerek, doğrudan yerel halk tarafından seçilmesi yöntemi benimsenmesiyle anayasaya girmiştir. Ayrıca 307 sayılı Kanun uyarınca belediye başkanının vali ve Cumhurbaşkanı tarafından onaylanması uygulanmasına son verilmiştir (Öner, 2006, 23).

1978 yılında Yerel Yönetim Bakanlığı adı altında bir bakanlık kurulmuştur. Kurulan Bakanlığın amacı “Hızlı değişim sürecindeki toplumumuzda yepyeni bir gerçek olarak gelişen mahalli idarelerin idari ve mali tıkanıklarını gidermek, böylece bu yöntemlere etkinlik kazandıracak düzenlemeleri yapmak” olarak belirtilmiştir. O zamana kadar mahalli idarelere ilişkin olarak İçişleri Bakanlığı’na yürütülen görevler bu yeni bakanlığa devredilmiştir. Ancak yeni kurulan Yerel Yönetim Bakanlığı’nın ömrü fazla uzun olmamıştır ve 1979 yılında kaldırılarak Yerel Yönetim Bakanlığı tarafından yürütülen görevler tekrar İçişleri Bakanlığı’na devredilmiştir (İçişleri Bakanlığı, 1998, 101).

12 Eylül 1980 tarihinde Türk Silahlı Kuvvetleri tarafından yönetime el konulmuştur. 1961 anayasası feshedilerek 23 Eylül 1982 tarihinde yeni anayasa kabul edilmiştir. Bu darbe ve anayasa ile Türkiye yeni bir döneme geçmiş ve bu geçişten yerel yönetimlerde etkilenmiştir. 1982 Anayasasında yerel yönetimler 127.

maddede “Mahalli İdareler” başlığında şöyle tanımlanmaktadır:“Yerel Yönetimler (Mahalli İdareler); İl, belediye veya köy halkının mahallî müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileridir”.

Ülkemizdeki hızlı nüfus artışı ve artan orandaki iç göç doğal olarak bazı kentlerin aşırı şekilde büyümesi ve yerel yönetim sistemini sıkıntıya sokmakta idi. Bu neden Büyükşehir Belediyelerini diğer belediyelerden ayrı tutarak (batıdan esinlenilerek) özel bir düzenleme yapılması gereği ortaya çıkmıştır. Tüm bunların sonucunda 1984 yılında 3030 sayılı Kanunla 1982 Anayasası'nın 127. maddesinde dile getirilen “büyük yerleşim birimleri için özel yönetim biçimleri getirilebilir” hükmüne dayanılarak Büyükşehir Belediye Kanunu yürürlüğe konulmuştur (Bulgan, 2008, 22).

Türkiye’de yerel yönetimleri etkileyen ve ilişkilendiren temel düzenlemelerden biri, Avrupa konseyi tarafından geliştirilen Avrupa yerel yönetimler özerklik şartıdır. Avrupa konseyi bakanlar konferansı tarafından 1985 yılında kabul edilmiştir. Türkiye özerklik şartını 21 Kasım 1988’de imzalamış ve 08.05.1991 tarih ve 3723 sayılı Kanunun 1. maddesi ile onaylamıştır (Öner, 2006, 12). Avrupa Yerel Özerklik Şartı'nın temel amacını, özerk, güçlü, katılımcı, demokratik ve hizmetlerin yerel halkın istekleri doğrultusunda seçilmiş yöneticiler tarafından, yerel halkın çıkarları ve iradesi doğrultusunda, gereksiz personel ve malzeme kullanmaksızın hizmetlerin yerine getirilmesini amaçlayan yerel yönetimler oluşturmak şeklinde özetlenebilir (İçişleri Bakanlığı, 1998, 104).

Türkiye’de yerel yönetimler özellikle 1990’ların ikinci yarısından itibaren ekonomik, siyasi, teknolojik pek çok gelişmelerden etkilenmiştir. Toplumsal yapıların taleplerindeki çeşitlilik artan yerel hizmet ihtiyaçları gündeme gelmiştir. Söz konusu ihtiyaçların karşılanması ise mevcut yerel yönetim modeli ve kaynakları ile mecburi görülmediği için bu kurumların reforme edilmeleri gündeme gelmiştir. Aslında tarihsel süreçte çeşitli defalar kısmı ölçüde reforme edilen yerel yönetimler 1990’ların ortasından itibaren reform arayışlarını konu olmuştur. 1995 ile 2004 yılları arasında hazırlanan çeşitli kanun tasarıları ile reform önerileri gündeme geliştirilmiştir (Öner, 2006, 24-29).

2004 yılından sonra birçok yasal düzenleme hayata geçirilmiştir. Bu dönemde Belediye Kanunu, Büyükşehir Belediyesi Kanunu başta Olmak Üzere Birçok Kanun Yenilenmiştir. Bu Anlamda, 6360 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 12.11.2012

tarıhli Resmi Gazetede; 5393 sayılı Belediye Kanunu, 13.07.2005 tarihli Resmi Gazetede; 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 04.03.2005 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

VI. 1982 ANAYASASINDA YEREL YÖNETİMLERİN ÖZELLİKLERİ

Türkiye'de ki yerel yönetimlerin genel özelliklerini 1982 Anayasasının 127. maddesini esas alarak şöyle belirtebiliriz.

Mahallî idareler; il, belediye veya köy halkının mahallî müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan kamu tüzel kişileridir.

Karar organları kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçimle belirlenir.

Kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Mahallî idarelerin seçimleri, 67. maddedeki “seçme, seçilme ve siyasi faaliyette bulunma hakları” başlığında belirlenen esaslara göre beş yılda bir yapılır. Fakat buna istisna olarak milletvekili genel veya ara seçiminden önceki veya sonraki bir yıl içinde yapılması gereken mahallî idareler organlarına veya bu organların üyelerine ilişkin genel veya ara seçimler milletvekili genel veya ara seçimleriyle birlikte yapılır.

Kanunla büyük yerleşim merkezleri için özel yönetim biçimleri oluşturulabilir.

Seçilmiş organlarının, organlık sıfatını kazanmalarına ilişkin itirazların çözümü ve kaybetmeleri, konusundaki denetim yargı yolu ile olur.

Görevleri ile ilgili bir suç sebebi ile hakkında soruşturma veya kovuşturma açılan mahallî idare organları veya bu organların üyelerini, İçişleri Bakanı, geçici bir tedbir olarak, kesin hükme kadar uzaklaştırabilir.

Merkezî idare, mahallî idareler üzerinde, mahallî hizmetlerin idarenin bütünlüğü ilkesine uygun şekilde yürütülmesi, kamu görevlerinde birliğin sağlanması, toplum yararının korunması ve mahallî ihtiyaçların gereği gibi karşılanması amacıyla, kanunda belirtilen esas ve usuller dairesinde idarî vesayet yetkisine sahiptir.

Mahallî idarelerin belirli kamu hizmetlerinin görülmesi amacıyla kendi aralarında Bakanlar Kurulunun izni ile birlik kurabilirler.

Yerel yönetimlerin, görevleri, yetkileri, maliye ve kolluk işleri ve merkezî idare ile karşılıklı bağ ve ilgileri kanunla düzenlenir.

Yerel yönetimlere, görevleri ile orantılı gelir kaynakları sağlanır.

VII. TÜRKİYE'DE YEREL YÖNETİM BİRİMLERİ

Türkiye'de 1982 anayasasında "İl Özel İdaresi", "Belediye" ve "Köy" olmak üzere üç çeşit yerel yönetim birimi bulunmaktadır. Anayasal güvence altında bulunan yerel yönetim birimlerimizi daha yakından inceleyelim.

A) İL ÖZEL İDARESİ

1982 Anayasa'sında açıkça belirtilen İl Özel İdaresi günümüzde 5302 sayılı kanun ile uygulanmaktadır.5302 sayılı kanuna göre, İl Özel İdaresi, İl halkının mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi (5302 md.2) şeklinde tanımlanmaktadır.

İl Özel İdaresinin görevleri, il sınırları içerisinde ve belediye sınırları dışarısında olmak üzere iki bölümde düzenlenmiştir (5302 md.6). Köylerin ve belediyelerin yaptıkları hizmetler, belirli bir yerleşim alanı ile sınırlı iken, İl Özel İdaresinin yaptıkları hizmetler, yerleşim alanı içi ve yerleşim alanı dışı olmak üzere il sınırları içerisindeki bütün alanı kapsamaktadır (Eryılmaz, 2007, 127). Bu çerçevede kanuna göre, İl Özel İdaresinin görev alanı il sınırlarını kapsamaktadır (md.5).

Merkezi idarenin taşra örgütü olan il, aynı zamanda bir yerel yönetim birimidir. Yerel yönetim birimi olarak il, merkezi idareden ayrı olup, devlet tüzel kişiliği dışında ayrı bir tüzel kişiliğe sahip bir kamu kuruluşudur. İl Özel İdaresinin kurulması için herhangi özel bir sürece gerek duyulmamaktadır"*İl Özel İdaresi, ilin kurulmasına dair kanunla kurulur ve ilin kaldırılmasıyla tüzel kişiliği sona erer*"(md.4). Bu nedenle ülkemizde bulunan il sayısı kadar İl Özel İdaresi bulunmaktadır. Fakat 6360 sayılı büyükşehir belediye yasasına göre 16 olan büyükşehir sayısının 30'a çıkarılmasıyla birlikte Büyükşehir Belediyesinin kurulduğu illerdeki 14 İl Özel İdaresi kaldırıldı. 2013 yılı itibariyle 81 olan il özel sayısı 6360 sayılı yasanın yürürlüğe girmesiyle 51'e düşmüştür.

1. İl Özel İdaresinin Tarihsel Gelişimi

İl özel idareleri, Osmanlı imparatorluğu döneminde Fransız idare sisteminden esinlenilerek 1864 tarihli Teşkili Vilayet Nizamnamesiyle kurulmuştur. Yapılan bu düzenleme ile Osmanlı idare sistemi daha küçük birimlere ayrılmış ve eyalet sistemi kaldırılarak yerine vilayet düzeni benimsenmiştir(Tortop, Aykaç, Yayman, Özer, 2008, 196).

“Teşkili vilayet nizamnamesi ile mülki idarenin her kademesinde, üyelerinin bir kısmı seçimle iş başına geldiği, idare meclisleri ortaya çıkmıştır. Bu dönemde vilayetler için iki türlü meclis oluşturulmuştur. Birincisi “vilayet idare meclisi”, ikincisi ise “vilayet umumi meclisi ” (il genel meclisi)’dir. Vilayet umumi meclisi bugünkü il genel meclisinin kaynağını ve İl Özel İdaresinin çekirdeğini teşkil etmiştir” (Ulusoy, Akdemir, 2010, 178).

Bu nizamname ile il genel meclislerini ile bağlı her sancaktan seçilen ikisi Müslüman ikisi de Müslüman olmayan 4 üyeden oluşmaktaydı (Keleş, 2006, 146). İl genel meclislerinde üyelerin 1 yıl için seçileceği, valinin başkanlık edeceği ve ikinci başkanın vali tarafından memurlar arasından atanacağı, yılda bir defa olmak üzere en çok 40 gün toplanabileceği kanun ile belirtilmiştir. (Akyılmaz, 1988, 84).

İl genel meclisleri mali yönden merkeze bağlı olması ve valinin merkezi atama ile göreve gelmesi sebebiyle tam anlamıyla birer yerel yönetim birimi olmasalar bile ülkemizde yerel yönetimlerin başlangıcı olması açısından önemlidir (Bilgiç, 1998, 39).

1864 tarihli Teşkili Vilayet Nizamnamesi 1870 yılına kadar uygulanmış ve o tarihten sonra ilkeleri ve görevleri genişletilerek “1871 tarihli İdare-i Umumiye-i Vilayet Nizamnamesi” kabul edilmiştir (Nadaroğlu, 2001, 180). Bu nizamname, il sistemini ve İl Özel İdaresi mantığını pekiştirerek yerel yönetim sisteminin yerleşmesine katkıda bulunmuştur (Parlak, 2005, 179).

1871 ve 1864 tarihli Nizamnameler sadece İl Özel İdaresinin görevlerini arttırmakla kalmış ne il özel idarelerine tüzel kişilik ne de mali özerklik sağlamıştır. Bir tür “danışma meclisi” olarak faaliyet göstermiştir. 1876 tarihli Birinci Meşrutiyet Kanunu Esasi (Anayasası) ile vilayetlerin özerk bir yerel yönetim birimi haline gelmiştir (Ulusoy, Akdemir, 2010, 178).

İlk anayasamız olan 1876 tarihli Kanun-i Esaside İl Özel İdaresi ile il genel meclislerine dair hükümler yer almaktadır. Kanununun 108. Maddesinde illerin “yetki

genişliği” ve “görev ayrımı” esaslarına göre yönetileceği; 109. maddesinde meclisin toplanma ve üye seçim usullerinin nasıl olacağı; 110. maddede ise meclislerin yolların tazmini, itibar sandıklarının teşkili, sanayi ve ticaretin gelişmesi, bayındırlık ve eğitimin yaygınlaştırılması konusunda görüşüp karara bağlayacağı belirtilmiştir (Bayrakçı, 1993, 27). Meclisin görevlerini ortaya koyan Anayasa, böylelikle il özel idareleri uygulamasına anayasal bir çerçeve kazandırmakta yerel il meclislerinin hukuki varlığını pekiştirmiş olmaktadır (Parlak, 2005, 180).

Fakat Osmanlı mebuslar meclisinin kısa bir sürede kapatılması nedeniyle Kanun-i Esasiye'nin askıya alınması sonucunda, yönetimde adem-i merkeziyet uygulanması ancak İkinci meşrutiyet döneminde gerçekleşmiştir (Tamer, 1993, 8).

1908'de ikinci meşrutiyetin ilanı ile birlikte 1876 yılındaki anayasa yürürlüğe konulmuştur. Hükümet, yetki genişliği ve görev ayrımıyla ilgili hükümleri içeren bir kanun tasarısını meclise sunmuştur. Bu tasarı üzerinde yoğun görüşmeler ve tartışmalar yaşanarak 1912'de tekrar bir tasarı hazırlanmıştır. Bu yeni tasarıda vilayetler; İdare-İ Umumiye-İ Vilayet (md. 1-74 il'in genel yönetimi) ve İdare-i Hususiye-i Vilayet (md.75-149 il'in özel idaresi) olmak üzere iki kısımda düzenlenmiştir (Ulusoy, Akdemir, 2010, 179). 1987 tarihli ve 3360 sayılı kanun ile yeni düzenlemeler getirilmiş ayrıca “İdare-i Umumiye-i Vilayet Kanun-u Muvakkati”nin adı “İl Özel İdaresi” olarak değiştirilmiştir. 1913 tarihli İl Özel İdaresi kanunu ile bu kanunun ek ve değişiklikleri 5302 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır (Toprak, 2010, 62).

Geçen zaman içerisinde İl Özel İdaresinin yeniden düzenlenmesi için ciddi bir biçimde 1948, 1953 yıllarında ve 1961 Anayasası gereğince ve daha sonra 1972 yılında bazı tasarılarla ele alınmışsa da bu tasarılar Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne intikal ettirilememiştir (Dedeoğlu, 1987, 13).

İl Özel İdareleri ile ilgili o dönemde yapılan en önemli bir değişiklik, 16.05.1987 tarih ve 3360 sayılı Kanun'la İl Özel İdaresi Kanununun oluşturulmasıdır (Parlak, 2005, 180). Bu yasa ile günün şartlarına yanıt vermesi beklenen değişiklikler yapılmaya çalışılmıştır (Keleş, 2005, 137-138). Ancak gelinen süreçte il özel idareleri, halkın tanımadığı, valiliğin bir takım rutin işlerinin yürütüldüğü, merkezi yönetimin vesayet denetiminin yoğun olarak yaşandığı yönetim birimleri haline gelmiştir. Tüm bu sebeplerden dolayı İl Özel İdaresinin yeniden yapılandırılması ihtiyaçları karşılayamamıştır (Çoşkun, Uzun, 2004, 68).

3360 sayılı Kanun halkın ihtiyaç ve beklentilerini karşılayamaması sonucunda yürürlükten kaldırılarak, son yasal düzenleme olan 5302 sayılı İl Özel İdaresi kanunu 04.03.2005 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğü girmiştir.

5302 sayılı Kanunun amacı; “İl Özel İdaresinin kuruluşunu, organlarını, yönetimini, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir” (md.1) olarak ifade edilmiştir. Çalışanlara ilişkin etik ilke ve değerlere konusunda ampirik bir açıklama yapmakta olduğumuz, 5302 sayılı İl Özel İdaresi daha yakından inceleyelim.

2. İl Özel İdaresinin Görevleri

İl Özel İdaresinin görevleri il sınırları içerisinde ve belediye sınırları dışarısında ili kapsayacak şekilde hizmet vermektedir. Vatandaşlara hizmetler, en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunulur. Hizmet sunumunda özür, yaşlı, düşük ve dar gelirlilerin durumuna uygun yöntemler uygulanır. İl Özel İdaresi, hizmetlerin yerine getirirken öncelikle, İl Özel İdaresinin malî durumu, hizmetin ivediliği ve verildiği yerin gelişmişlik düzeyini dikkate alınır. İl Özel İdaresi, etkin bir yerel yönetim birimi olmaya çalıştığını tüm bu hizmetleri yerine getirmeye çabasından görebiliriz.

İl Özel İdaresinin görevleri tek tek sayılmak yerine hizmet alanları belirlenmiştir. Buna göre İl özel idareleri, mahalli müşterek olmak şartıyla;

a)Gençlik ve spor, sağlık, tarım, sanayi ve ticaret; ilin çevre düzeni plânı, bayındırlık ve iskân, toprağın korunması, erozyonun önlenmesi, kültür, sanat, turizm, sosyal hizmet ve yardımlar, yoksullara mikro kredi verilmesi, çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları; ilk ve orta öğretim kurumlarının arsa temini, binalarının yapım, bakım ve onarımı ile diğer ihtiyaçlarının karşılanmasına gibi hizmetleri il sınırları içerisinde,

b)İmar, yol, su, kanalizasyon, katı atık, çevre, acil yardım ve kurtarma; orman köylerinin desteklenmesi, ağaçlandırma, park ve bahçe tesisine ilişkin hizmetleri belediye sınırları dışında, yerine getirmekle görevli ve yetkili kılınmıştır.

Hizmetlerin diğer mahallî idareler ve kamu kuruluşları arasında bütünlük ve uyum içinde yürütülmesine yönelik görev o ilin valisine bırakılmıştır. İl çevre düzeni plânının, büyükşehirlerde büyükşehir belediyeleri, diğer illerde il belediyesi ve

İl Özel İdaresi ile birlikte yapılması koordinasyonunu vali sağlar. İl çevre düzeni plânı belediye meclisi ile il genel meclisi tarafından onaylanır.

3. İl Özel İdaresinin Yetkileri, İmtiyazları ve Ayrıcalıkları

İl Özel İdaresi görev ve hizmetlerini yerine getirirken sahip olduğu yetkileri, imtiyazları ve ayrıcalıkları bulunmaktadır. Bunlar (5302,md.7):

a) Kanunlarla verilen görev ve hizmetleri yerine getirebilmek için her türlü faaliyette bulunmak, gerçek ve tüzel kişilerin faaliyetleri için kanunlarda belirtilen izin ve ruhsatları vermek ve denetlemek.

b) Kanunların İl Özel İdaresine verdiği yetki çerçevesinde yönetmelik çıkarmak, emir vermek, yasak koymak ve uygulamak, kanunlarda belirtilen cezaları vermek.

c) Hizmetlerin yürütülmesi amacıyla, taşınır ve taşınmaz malları almak, satmak, kiralamak veya kiraya vermek, takas etmek, bunlar üzerinde sınırlı aynî hak tesis etmek.

d) Borç almak ve bağış kabul etmek.

e) Vergi, resim ve harçlar dışında kalan ve miktarı yirmi beş milyar Türk Lirasına kadar olan dava konusu uyuşmazlıkların anlaşmayla tasfiyesine karar vermek.

f) Özel kanunları gereğince İl Özel İdaresine ait vergi, resim ve harçların tarh, tahakkuk ve tahsilini yapmak.

g) Belediye sınırları dışındaki gayri sıhî müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerine ruhsat vermek ve denetlemek.

Vatandaş odaklı yönetimin kurumsallaştırılması açısından, İl Özel İdaresi, hizmetleri ile ilgili olarak, halkın görüş ve düşüncelerini belirlemek amacıyla kamuoyu yoklaması ve araştırması yapabilir (5302, md.7). İl Özel İdaresinin mallarına karşı suç işleyenler Devlet malına karşı suç işlemiş sayılır.

Hizmette devamlılık açısından, İl Özel İdaresinin proje karşılığı borçlanma yoluyla elde edilen gelirleri, vergi, resim ve harçları, şartlı bağışlar ve kamu hizmetlerinde fiilen kullanılan malları haczedilemez (5302, md.7).

4. İl Özel İdaresinin Organları

İl Özel İdaresinin il genel meclisi, il encümeni ve vali olmak üzere üç organı vardır. İl genel meclisi ve il encümeni, İl Özel İdaresinin karar organı, vali ise yürütme organıdır. İl Özel İdaresinin organlarını daha yakından inceleyelim.

a) Vali

Vali, Bakanlar Kurulu kararı ve Cumhurbaşkanının onayı atanmaktadır. Vali; devletin, hükümetin, ayrı ayrı her bir bakanlığın, merkezi idarenin ildeki en büyük temsilcisi olmasının yanı sıra 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nun 29. maddesinde belirtildiği üzere İl Özel İdaresinin başı ve tüzel kişiliğinin temsilcisidir. Yürütme organı olan valinin görev ve yetkileri şunlardır (5302, md. 30):

a) İl Özel İdaresi teşkilâtının en üst amiri olarak İl Özel İdaresi teşkilâtını sevk ve idare etmek, İl Özel İdaresinin hak ve menfaatlerini korumak.

b) İl Özel İdaresini stratejik plâna uygun olarak yönetmek, İl Özel İdaresinin kurumsal stratejilerini oluşturmak, bu stratejilere uygun olarak bütçeyi, İl Özel İdaresi faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini hazırlamak ve uygulamak, izlemek ve değerlendirmek, bunlarla ilgili raporları meclise sunmak.

c) İl Özel İdaresini 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 İdaresinin taşınır ve taşınmaz mallarını idare etmek.

f) İl Özel İdaresinin 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 İdaresi personelini atamak.

k) İl Özel İdaresi, 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 İl Özel İdaresine verilen ve il genel meclisi veya il encümeni kararını gerektirmeyen görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

Valiye verilmiş en önemli görevlerden bir tanesi stratejik plân ve performans plânıdır. Bu planlar sayesinde vali bulunduğu ili geleceğe yönelik hazırlamaktadır. Stratejik plân, varsa üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanır (5302, md.31/2) .

Vali, mahallî idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde; kalkınma plân ve programları ile varsa bölge plânına uygun olarak stratejik plân ve ilgili olduğu yıl başından önce de yıllık performans plânı hazırlayıp il genel meclisine sunmaktadır (5302,md.31/1). Stratejik plân ve performans plânı bütçenin hazırlanmasına esas teşkil eder ve il genel meclisinde bütçeden önce görüşülerek kabul edilir (5302,md.31/3).

b) İl Genel Meclisi

İl genel meclisi, il özel idarelerinin karar organıdır. Meclis üyelerinin seçimi, 2972 sayılı Kanun'da gösterilen esas ve usullere yapılmaktadır. Seçimler serbest, eşit, gizli, tek dereceli, genel oy, açık sayım ve döküm esaslarına göre, yargı yönetim ve denetimi altında yapılmaktadır. İl genel meclisi için yapılan seçimlerde, onda birlik baraj uygulamalı nispi temsil sistemi uygulanmaktadır (2972, md. 2).

İl genel meclisi üyelerinin seçimi için her ilçe bir seçim çevresidir (2972, md.3) Her seçim çevresinde, seçilecek üye sayısı, son genel nüfus sayımı sonuçlarına göre aşağıdaki usule göre belirlenmektedir (2972,md.4).

Nüfusu 25 000'e kadar olan ilçelerde	2 üye
Nüfusu 25 001'den 50 000'e kadar olan ilçelerde	3 "
Nüfusu 50 001'den 75 000'e kadar olan ilçelerde	4 "
Nüfusu 75 001'den 100 000'e kadar olan ilçelerde	5 "

İl genel meclisinin görev ve yetkileri

İl genel meclisinin görev ve yetkileri şunlardır (5302,md.10);

a) Stratejik plân ile yatırım ve çalışma programlarını, İl Özel İdaresi faaliyetlerini ve personelinin performans ölçütlerini görüşmek ve karara bağlamak.

b) Bütçe ve kesin hesabı kabul.

c) İl çevre düzeni plânı ile belediye sınırları dışındaki alanların imar plânlarını görüşmek ve karara bağlamak.

d) Borçlanmaya karar vermek.

e) Bütçe içi işletmeler ile Türk Ticaret Kanununa tâbi 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 yirmi beş yılı geçmemek kaydıyla bunlar üzerinde sınırlı aynî hak tesisine karar vermek.

g) Şartlı bağışları kabul etmek.

h) Yirmi beş milyarı geçmeyen dava konusu olmuş uyuşmazlıkların anlaşma yoluyla sonuçlanmasına karar vermek.

i) İl Özel İdaresi adına imtiyaz verilmesine ve İl Özel İdaresi yatırımlarının yap-işlet veya yap-işlet-devret modeli ile yapılmasına, İl Özel İdaresine ait şirket, işletme ve iştiraklerin özelleştirilmesine karar vermek.

j) Encümen üyeleri ile ihtisas komisyonları üyelerini seçmek.

k) İl Özel İdaresi tarafından çıkarılacak yönetmelikleri kabul etmek.

l) Norm kadro çerçevesinde İl Özel İdaresinin ve bağlı kuruluşlarının kadrolarının ihdas, iptal ve değiştirilmesine karar vermek.

m) Yurt içindeki ve yurt dışındaki mahallî idareler ve mahallî idare birlikleriyle karşılıklı işbirliği yapılmasına karar vermek.

n) Diğer mahallî idarelerle birlik kurulmasına, kurulmuş birliklere katılmaya veya ayrılmaya karar vermek.

o) İl Özel İdaresine kanunlarla verilen görev ve hizmetler dışında kalan ve ilgililerin isteğine bağlı hizmetler için uygulanacak ücret tarifesini belirlemek.

Meclis Başkanlık Divanı Ve Meclis Toplantıları

İl genel meclisi, seçim sonuçlarının vatandaşlara duyurulmasını 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 kâtip üyeyi ilk iki yıl için görev yapmak üzere seçer. Meclis başkanlık divanı seçimi üç gün içinde tamamlanır. İlk iki yıldan sonra seçilecek başkanlık divanı, yapılacak ilk mahallî idareler

seçimlerine kadar görev yapar. Meclis başkanlığı ve başkanlık divanında boşalma olması durumunda, kalan süreyi tamamlamak üzere, yenisi seçilir.

İl genel meclisine meclis başkanı başkanlık eder. Meclis başkanı, meclis çalışmalarında düzeni sağlamakla yükümlüdür İl genel meclisine meclis başkanı, bulunmaması durumunda meclis birinci başkan vekili, onun da bulunmaması durumunda ikinci başkan vekili başkanlık eder.

İl genel meclisi, her ayın ilk haftası meclis tarafından önceden belirlenecek bir günde toplanır. Meclis toplantıları en çok beş gün sürer. Bütçe görüşmelerinin yapılacağı toplantının süresi en çok yirmi gündür.

İl genel meclisinin toplantıları açıktır. Ancak meclis başkanı veya üyelerden herhangi birinin gerekçeli önerisi üzerine, toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla kapalı oturum yapılmasına karar verilebilir.

İl genel meclisi başkanı, acil durumlarda lüzum görmesi halinde il genel meclisini bir yılda üç defadan fazla olmamak ve her toplantı bir birleşimi geçmemek üzere toplantıya çağırır. Olağanüstü toplantı çağırısı ve gündem en az üç gün önceden meclis üyelerine yazılı olarak duyurulur.

İl genel meclisi, üye tam sayısının salt çoğunluğuyla toplanır ve katılanların salt çoğunluğuyla karar verir. Ancak, karar yeter sayısı, üye tam sayısının dörtte birinden az olamaz. Oylamada eşitlik çıkması durumunda meclis başkanının bulunduğu taraf çoğunluk sayılır. Gizli oylamalarda eşitlik çıkması durumunda oylama tekrarlanır, eşitliğin bozulmaması durumunda meclis başkanı tarafından kur'a çekilir(5302,md.14).

Meclis Kararlarının Kesinleşmesi

İl genel meclisi tarafından alınan kararların tam metni, en geç beş gün içinde valiye gönderilir. Vali, hukuka aykırı gördüğü kararları, yedi gün içinde gerekçesini de belirterek yeniden görüşülmek üzere il genel meclisine iade edebilir. Valiye gönderilmeyen meclis kararları yürürlüğe girmez. Yeniden görüşülmesi istenilmeyen kararlar ile yeniden görüşülmesi istenip de il genel meclisi üye tam sayısının salt çoğunluğuyla ısrar edilen kararlar kesinleşir. Vali, meclisin ısrarı ile kesinleşen kararlar aleyhine on gün içinde idarî yargıya başvurabilir. Kesinleşen il genel meclisi karar özetleri toplantıyı izleyen en geç yedi gün içinde çeşitli yollarla halka duyurulur.

İhtisas ve Denetim Komisyonları

İhtisas Komisyonu

İl genel meclisi, her dönem başı toplantısında, üyeleri arasından seçilecek en az üç, en çok beş kişiden oluşan ihtisas komisyonları kurabilir. Plân ve Bütçe ile İmar ve Bayındırlık komisyonları en çok yedi kişiden meydana gelir.

Komisyon çalışmalarında uzman kişilerden yararlanılabilir. Görev ve statü ayrımı yapmaksızın bireyler kendi görev alanlarını giren konularda ihtisas komisyonu toplantılarına katılabilir ve görüş bildirebilir.

İhtisas komisyonlarının görev alanına giren işler bu komisyonlarda görüşüldükten sonra il genel meclisinde karara bağlanır. Komisyon raporları alenîdir, çeşitli yollarla halka duyurulur ve isteyenlere il genel meclisi tarafından belirlenecek bedel karşılığında verilir.

Denetim Komisyonu

İl genel meclisi, her yılın ocak ayında yapılacak toplantısında İl Özel İdaresinin bir önceki yıl gelir ve giderleri ile hesap ve işlemlerinin denetimi için kendi üyeleri arasından gizli oyla ve üye sayısı üçten az, beşten çok olmamak üzere bir denetim komisyonu oluşturur.

Komisyon, çalışmalarında uzman kişi ve kuruluşlardan yararlanabileceği gibi valinin onayıyla kamu kuruluşları personelinden de yararlanabilir. Komisyon, çalışmasını şubat ayı sonuna kadar tamamlar ve buna ilişkin raporunu, izleyen ayın on beşine kadar meclis başkanlığına sunar.

Meclis Üyeliğinin Sona Ermesi Ve Meclisin Feshi

İl genel meclisi üyeliği, ölüm ve istifa durumunda kendiliğinden sona erer. Özürsüz veya izinsiz olarak arka arkaya üç birleşim günü veya bir yıl içinde yapılan toplantıların yarısına katılmayan üyenin üyeliğinin düşmesine, savunması alındıktan sonra üye tam sayısının salt çoğunluğuyla karar verilir (5302,md.21).

İl genel meclisi; Kendisine kanunla verilen görevleri süresi içinde yapmayı ihmal eder, işleri aksatırsa ya da İl Özel İdaresine verilen görevlerle ilgisi olmayan siyasi konularda karar alırsa İçişleri Bakanlığının bildirisi üzerine Danıştay'ın kararı

ile feshedilir (5302, md.22). Bu şekilde feshedilen meclisin yerine seçilen meclis, kalan süreyi tamamlar.

İl genel meclisinin feshedilmesi, meclis üye sayısının yarıdan aşağı düşmesi veya yarıdan fazlasının tutuklanması gibi durumlarda meclis çalışabilir duruma gelinceye veya yeni meclis seçimi yapılınca kadar il genel meclisi görevi, encümenin memur üyeleri tarafından yürütülür (5302, md. 23).

c) İl Encümeni

İl encümeni valinin başkanlığında toplanmaktadır. 5302 sayılı kanunda, il genel meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği beş üye ile biri malî hizmetler birim amiri olmak üzere valinin her yıl birim amirleri arasından seçeceği beş üye olmak üzere on üyeden oluşmaktadır (md. 25/a). 12.11.2012 tarihinde kabul edilen 6360 sayılı Büyük Şehir Belediyesi Kanununda il encümenin toplanma şekli değişikliğe uğramıştır. İlgili kanunda “İl encümeni valinin başkanlığında, genel sekreter ile il genel meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından seçeceği üç üye ve valinin her yıl birim amirleri arasından seçeceği iki üyeden oluşur (6360, md.22)” şeklinde düzenlenmiştir.

5302 sayılı Kanundaki düzenlemede beşi atanmış beşi seçilmiş olmak üzere toplam on üye yer almaktayken, 6360 sayılı Büyük Şehir Belediyesi Kanununda bu sayı üçü seçilmiş ikisi atanmış olmak üzere beş üye yer almaktadır. Diğer kanun ile karşılaştığımızda üye sayısı yarı yarıya azalmış ve seçilmiş üye sayısına atanmışlardan biraz daha ağırlık verilmiştir. Bu sayede Anayasada yer alan yerel yönetimlerin karar organları halk tarafından seçilmiş üyelerden oluşması gerektiği kuralı tam olarak gerçekleşemese bile seçilmişlerin kararlarının belirlenmesinde daha etkili olmuştur. Fakat encümen toplantılarının aldığı kararların daha demokratik olması için, anayasamızda açıkça belirtildiği gibi alınacak kararların atanmışlar değil seçilmişler tarafından alınması daha yerinde bir karar olacaktır.

Valinin katılmadığı encümen toplantısına genel sekreter başkanlık eder (5302,md./b). Encümen toplantılarına gündemdeki konularla ilgili olarak, ilgili birim amirleri vali tarafından oy hakkı olmaksızın görüşleri alınmak üzere çağrılabilir (5302, md./c).

Encümenin Görev Ve Yetkileri

Encümenin görev ve yetkileri şunlardır (5302, md.26):

- a) Stratejik plân 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 beş milyar 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.

Encümen Toplantıları

Encümen, haftada en az bir defa olmak üzere önceden belirlenen gün ve saatte toplanır. Başkan acil durumlarda encümeni toplantıya çağırabilir. Encümen üye tam sayısının salt çoğunluğuyla toplanır ve katılanların salt çoğunluğuyla karar verir. Oyların eşitliği durumunda başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılır. Çekimser oy kullanılamaz. 6360 sayılı Büyük Şehir Belediyesi kanunda bu maddeye

ek olarak “Encümenin ihale komisyonu olarak yapacağı toplantılarda da bu fıkra hükümleri geçerlidir” ibaresi yer almıştır.

Encümen gündemi vali tarafından hazırlanır. Encümen üyeleri gündem maddesi teklif edebilir. Encümen, gündemindeki konuları en geç bir hafta içinde görüşüp karara bağlar.

Vali kanun, tüzük, yönetmelik ve il genel meclisi 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 tarafından en geç altmış gün içinde karara bağlanır. Encümen başkan ve üyeleri, münhasıran kendileri, ikinci derece dahil kan ve kayın hısımları ve evlatlıkları ile ilgili işlerin görüşüldüğü encümen toplantılarına katılamazlar.

5. İl Özel İdaresinin Teşkilat ve Personeli

5302 sayılı İl Özel İdaresi kanununda İl Özel İdaresinin teşkilat yapısı; genel sekreterlik, malî işler, sağlık, tarım, imar, insan kaynakları, hukuk işleri birimlerinden oluşur. İl Özel İdaresi teşkilatı ile ilgili dikkat çeken bazı önemli düzenlemeler yer almaktadır. Bunlardan bir tanesi “genel sekreterlik” diğeri ise “norm kadro” uygulamasıdır.

Genel sekreter, Valinin teklifi ve İçişleri Bakanının onayı ile atanır ve aynı usulle görevden alınır. Genel sekreter, İl Özel İdaresi hizmetlerini vali adına ve onun emirleri yönünde, mevzuat hükümlerine, il genel meclisi ve il encümeni kararlarına, İl Özel İdaresinin amaç ve politikalarına, stratejik plan ve yıllık çalışma programına göre düzenler ve yürütür. Genel sekreter, hizmetlerin yürütülmesinden valiye karşı sorumludur.

Norm kadro ilke ve standartları İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Bu ilke ve standartlar çerçevesinde norm kadro çalışmasını İl Özel İdaresi yapar veya yaptırır.

İl özel idarelerinde sözleşmeli personel ile kısmi zamanlı sözleşmeli personel çalıştırılması hususunda Belediye Kanununun 49 uncu maddesi hükümleri uygulanır. İl Özel İdaresi personeli, vali tarafından atanır. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmekte olan memurlar, valinin talebi, kendilerinin isteği ve kurumlarının muvafakatiyle il özel idarelerinin birim müdürü ve üstü yönetici kadrolarında görevlendirilebilirler.

B) BELEDİYELER

Yasal temelde belediyeler büyükşehir ve normal belediye (il, ilçe, belde) olarak iki tür belediye yapılanmasına gidilmiştir. Normal belediyeler il, ilçe ve belde belediyeleri, büyükşehir belediyeleri ise, büyükşehir ve büyükşehir ilçe belediyelerinden oluşmaktadır. Belediyecilik uygulamaları ise belediye ve Büyükşehir Yasası olmak üzere iki temel mevzuat ile düzenlenmektedir (Öner, Tandırcıoğlu, 2012).

Şimdi belediye yönetimlerini ve mevzuatlarını yakından inceleyelim.

1. Normal Belediye

5393 sayılı Belediye Kanunda, “Belediye, belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisini” olarak tanımlanmaktadır (5393, md.3/1). Kanunda belde, belediyesi bulunan yerleşim yerini olarak ifade edilmiştir (md. 3/c).

Kanun, nüfusu 5.000 ve üzerinde olan yerleşim birimlerinde belediye kurulabileceği ve yine il ve ilçe merkezlerinde belediye kurulması zorunlu olduğunu belirtilmektedir (md. 4). Türkiye’de 5.000 nüfus şartına uyularak toplam 3225 belediye bulunmaktayken, 6360 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunuyla 1.591 belde belediyesi kapatılmaktadır.

a) Belediyenin Görevler Ve Sorumlulukları

5393 sayılı Belediye Kanununun 14. maddesinde belediyenin görevlerin başlıcaları; ulaşım görevleri, zabıta görevleri, sosyal ve kültürel görevler, bayındırlık ve düzenleyici görevler başlığı altında toplanmaktadır.

Belediye sınırları içerisinde hizmetleri yerine getirirken öncelik sırası, belediyenin malî durumu ve hizmetin ivediliği dikkate alınarak, vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunarak ve hizmet sunumunda özürlü, yaşlı, düşük ve dar gelirli durumuna uygun yöntemler uygulanacaktır.

b) Belediyenin Organları

5393 sayılı Belediye kanununda belediye yönetiminin üç organı bulunmaktadır. Bunlar; "Belediye Başkanı", "Belediye Meclisi " ve "Belediye Encümeni" dir.

1. Belediye Başkanı

Belediye başkanı, belediye idaresinin başı ve belediye tüzel kişiliğinin temsilcisidir. Belediye başkanı serbest, eşit, gizli, tek dereceli, genel oy, açık sayım ve döküm esaslarına göre halk tarafından çoğunluk sistemiyle beş yıllığına seçilir. Belediye başkanı için, her belde bir seçim çevresidir.

2. Belediye Meclisi

Belediye meclisi, belediyenin karar organıdır. Meclis üyelerinin seçimi, 2972 sayılı Kanun'da gösterilen esas ve usullere yapılmaktadır. Seçimler serbest, eşit, gizli, tek dereceli, genel oy, açık sayım ve döküm esaslarına göre, yargı yönetim ve denetimi altında beş yılda bir yapılmaktadır (2972, md. 2). Belediye meclis üyeleri seçimi için, her belde bir seçim çevresidir(2972, md. 3). Her seçim çevresinde, seçilecek üye sayısı, son genel nüfus sayımı sonuçlarına göre belirlenmektedir (2972,md.5). Meclis üyelerinin sayısı, belde, kasaba, ya da kentin nüfus durumuna göre, 9 ila 55 kişi arasında değişiklik göstermektedir.

Belediye meclisinin feshine ilişkin nedenler ve süreç İl Özel İdaresi ile aynıdır.

3. Belediye Encümeni

Belediye encümeni, belediye yönetiminin ikinci derecede karar ve danışma organıdır. 5393 sayılı yasaya göre belediye encümeninin oluşması belediye başkanının başkanlığında;

1) 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,

2) 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 başkanının katılmadığı toplantılarda, belediye başkanının görevlendireceği başkan yardımcısı veya encümen üyesi, encümene başkanlık eder.

2. Büyükşehir Belediyesi

1982 Anayasasına dayanılarak ilk kez 1984 yılında 3030 sayılı yasa ile İstanbul, Ankara ve İzmir de Büyükşehir Belediyesi kurulmuştur. Büyükşehir modelinde 5216 sayılı yasa ile 2004 yılında önemli değişiklikler yapılmıştır. Son olarak 12.11.2012'de 6360 sayılı yasa ile büyükşehir modelinde değişikliklere gidilmiş ve yeni büyükşehirler kurulmuştur.

6360 sayılı Büyükşehir Belediyesi kanununda toplam nüfusu 750.000'den fazla olan illerin il belediyeleri Büyükşehir Belediyesine dönüştürüleceği kanunla belirtilmiştir. 6360 sayılı kanun yayınlanmadan önce 16 olan Büyükşehir Belediyesi sayısı yayımlandıktan sonra Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa ve Van olmak üzere 13 tane Büyükşehir Belediyesi kurulmuştur. Ayrıca aynı yasada değişiklik yapılarak Ordu ilinin de büyükşehir olmasıyla Büyükşehir Belediyesi sayısı 30'a çıkmıştır.

6360 sayılı Büyükşehir Belediyesi kanununda Büyükşehir tanımlayarak; "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 kişisi" olarak belirtmiştir. Büyükşehir belediyelerinin sınırları, il mülki sınırları olarak belirlenmiştir.

a) Büyükşehir ve İlçe Belediyelerinin Görev, Yetki Ve Sorumlulukları

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi kanununda Büyükşehir Belediyesinin görev, yetki ve sorumluluklarının başlıcaları şunlardır;

İlçe belediyelerinin görüşlerini alarak Büyükşehir Belediyesinin stratejik plânını, yıllık hedeflerini, yatırım programlarını ve bunlara uygun olarak bütçesini hazırlamak.

Büyükşehir içindeki toplu taşıma hizmetlerini yürütmek ve bu amaçla gerekli tesisleri kurmak, kurdurmak, işletmek veya işlettirmek, büyükşehir sınırları içindeki kara ve denizde taksi ve servis araçları dahil toplu taşıma araçlarına ruhsat vermek.

Büyükşehir Belediyesinin yetki alanındaki mahalleleri ilçe merkezine bağlayan yollar, meydan, bulvar, cadde ve ana yolları yapmak, yaptırmak, bakım ve onarımı ile bu yolların temizliği ve karla mücadele çalışmalarını yürütmek.

b) Büyükşehir Belediyesinin Organları

5216 sayılı Büyükşehir Belediye kanununda belediye yönetiminin üç organı bulunmaktadır. " Büyükşehir Belediye Başkanı", " Büyükşehir Meclisi " ve " Büyükşehir Belediye Encümeni" dir.

1. Büyükşehir Belediye Başkanı

Büyükşehir belediye başkanı, büyükşehir belediye idaresinin başı ve tüzel kişiliğinin temsilcisidir. Büyükşehir belediye başkanı serbest, eşit, gizli, tek dereceli, genel oy, açık sayım ve döküm esaslarına göre halk tarafından çoğunluk sistemiyle beş yıllığına seçilir.

Büyükşehir ve ilçe belediye başkanları görevlerinin devamı süresince siyasi partilerin yönetim ve denetim organlarında görev alamaz; profesyonel spor kulüplerinin başkanlığını yapamaz ve yönetiminde bulunamaz.

2. Büyükşehir Belediye Meclisi

Büyükşehir belediye meclisi, Büyükşehir Belediyesinin karar organıdır. Büyükşehir Meclis üyelerinin seçimi, 2972 sayılı kanuna göre; Belediye hudutları içinde kalan ilçe seçim çevreleri için tespit edilen belediye meclisleri üye sayısının her ilçe için beşte biri alınmak suretiyle bulunacak toplam sayı kadar üyeden teşekkül eder. Yedek üyeleri de aynı usulle hesaplanır (2972, md.6).

Büyükşehir belediye başkanı, büyükşehir belediye meclisinin başkanı olup, büyükşehir içindeki diğer belediyelerin başkanları, büyükşehir belediye meclisinin doğal üyesidir.

3. Büyükşehir Belediye Encümeni

5216 sayılı Büyükşehir belediye kanununda Büyükşehir belediye encümeni, belediye başkanının başkanlığında, Büyükşehir 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.

C) KÖY

Köyler kamu tüzel kişiliğine sahip en küçük mahalli idare birimidir. Türkiye’de köy denilince, nüfusu az, önemli yerleşim merkezlerinden uzak, ekonomik yapısı büyük ölçüde tarıma dayalı ve kendisine özgü toplumsal ilişkileri bulunan yerleşim birimi akla gelmektedir (Eryılmaz, 2007, 161).

Geleneksel bir yerel yönetim birimi olan köy, 18 Mart 1924 yılında 442 sayılı köy kanunu ile tüzel kişilik kazanmıştır. Bu kanun ile 2011 yılındaki verilere göre 81 ilde toplam 34.395 köy bulunduğu tespit edilmiştir (http://www.migm.gov.tr/Istatistik/Illerin_Koy_Sayilari.pdf 22.01.2013). Ancak 6360 sayılı yasa ile 16.384 köyün tüzel kişiliği sona ermiştir.

Köy yönetimini düzenleyen 442 sayılı Kanun, köyü değişik açılardan üç farklı şekilde tanımlamaktadır. Nüfusu iki binden aşağı olan yurtlara köy denir. Cami, okul, otlak, yaylak, bataklık gibi orta malların bulunan ve toplu veya dağınık evlerde oturan insanlar, bağ, bahçe ve tarlalarıyla birlikte bir köy teşkil eder. Kanuna göre yeni bir köy kurulabilmesi için o yerleşim yerinin nüfusunun 150 kişiden çok ve 2000 kişiden az olmaması gerekir.

Köy kanun tasarısında, köyler nüfusuna göre üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar; Nüfusu 1500 ve üzeri olan köyler birinci grup, Nüfusu 250’den 1500’e kadar olan köyler ikinci grup, Nüfusu 250’ye kadar olan köyler üçüncü grubu oluşturur (Erişim tarihi: 23.03.2013 http://www.icisleri.gov.tr/default.icisleri_2.aspx?id=5691).

Köylerin kurulması, birleştirilmesi, ayrılması, adlarının ve yerlerinin değiştirilmesi, bir bucaktan diğerine bağlanması o yerdeki il idare kurulu, il genel meclisi, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığının görüşünü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığı tarafından kararlaştırılır.

1. Köylerin Görevleri

Köylerin görevleri mecburi olan işler ve köylünün isteğine bağlı olan işler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Mahalli idare birimi olan köy, mahalli ve müşterek olan köylünün ihtiyaçlarını karşılamaya yöneliktir. Köy idaresi, köy halkının ihtiyaçlarını karşılamakla görevlidir (Derdiman, 2005, 113).

Köylerin mecburi işleri; köylünün sağlığı, eğitimi ve güvenliği gibi hayatı ihtiyaçları karşılayacak görevlerdir. Köylü mecburi olan işleri görmezse ceza görür. Bu işlerin başlıcaları; köye su getirme, köyde bir mescit yapmak, ağaç dikmek, danacı ve çoban tutmak, köyde insanlarda ve hayvanlarda salgın ve bulaşık bir hastalık çıkarması durumunda tedbir almak ve hükümete haber vermek, köy halkının mahsullerini korumaktır.

Yapılması köylünün isteğine bağlı olan işlerde ceza yoktur. Ancak köylünün isteğine bağlı bu gibi işlerde köy derneğinin kararı ve mülki idare amirinin rızası ile iş bütün köylü için mecburi olur. Ve yapmayan ceza görür. Bu işlerin başlıcaları; köyde bir çamaşırılık, hamam, pazar ve çarşı yerleri yapmak, köye ortaklama her türlü ziraat, pulluk, orak, harman makineleri almak, köyde peynir ve yağ yapmak için makine almak, ihtiyacı olan kişiler için yardım toplamak, köye elektrik getirmektir.

2. Köy İdaresinin Organları

a) Köy Muhtarı

Köy idaresinin başı, temsilcisi ve işleri yürütme görevi bulunan ayrıca köyde devletin görevlisi olan muhtar, köy ihtiyar heyetine seçilme yeterliliğine sahip köylü kadın ve erkekler arasından çoğunluk sistemine göre beş yıllığına seçilir.

Muhtarlık seçimleri ülkemizdeki en demokratik seçimlerdir denilebilir. Çünkü, siyasi yönü bulunmadığı için siyasi partiler muhtarlık seçimlerine aday gösterememekte, köy halkı da muhtar adaylarını yakından tanımakta ve oyunu bilinçli bir şekilde kullanmaktadır (Fındıklı, Bilgiç, 2006, 92).

Köyün sınırı içinde köylüye ait işleri yapmak ve yaptırmak muhtarlarla onun başında bulunduğu ihtiyar meclisinin vazifesidir. Muhtarın köyde yapacağı işler ikiye ayrılır.

Muhtarın göreceği devlet işlerinin başlıcaları; Hükümet tarafından bildirilecek kanunları halka ilan etmek ve anlatmak, köy içinde asayişini sağlamak, köy içerisine gelen yabancıların neden köye geldiklerini öğrenmek, salgın ve bulaşıcı

hastalıkları devlete bildirmek, vergi toplamak için gelen tahsildarlara yol göstermek, köy içindeki yangın ve selleri önlemek.

Muhtarın göreceği köy işlerinin başlıcaları şunlardır; İhtiyar meclisi kararı ile köy işlerine harcanacak parayı toplamak ve harcamak için emir vermek, Bir ay içinde nerelere ve ne kadar para harcamış ise gelecek ay başında hesabını ihtiyar meclisine vermek.

Köy muhtarının köylü faydasına olmayan kararlarını mülki idare amir bozabilir. Fakat, onun yerine mülki amir karar veremez. Karar, gene köylü tarafından verilir. Muhtarın kanunlarla verilen görevleri yapmadığını görürlerse, yetkili il/ilçe idare kurulu kararıyla görevinden uzaklaştırılır.

b) Köy Derneği

Köy derneği, köy tüzel kişiliğinin genel karar organıdır ve köydeki seçme hakkı olan kadın ve erkek köylülerin toplanmasına köy derneği derler. Köy muhtarı ve ihtiyar meclisi azaları doğrudan doğruya köy derneği tarafından seçilmektedir. Bu sayede köy halkı sınırlı da olsa köy yönetiminde söz sahibi olmaktadır.

Köy derneğinin en önemli görevleri şunlardır; Köy muhtarını ve ihtiyar meclisi üyelerini seçmek, yapılması isteğe bağlı olan işlerin zorunlu hale getirilmesine karar vermek, köyün bir başka köyle birleşmesine veya ayrılmasına, gerekli şartlar oluştuğunda köyde belediye kurulmasına karar vermektir.

c) Köy İhtiyar Meclisi

İhtiyar meclisi, icrai karar alan, köy işlerinin yapılmasını düzenleyen, denetleyen, köye hizmet getirilmesinde etkin olan bir karar organıdır. İhtiyar meclisi, "seçimle gelen" ve "doğal" olmak üzere, iki tür üyeden oluşmaktadır. Seçimle gelen üyeler, köy derneği tarafından, tek dereceli ve çoğunluk usulüne göre yapılan seçimle, beş yıllık bir süre için belirlenmektedir

Seçimle iş başına gelen üyelerin sayısı, nüfusu 1000'e kadar olan yerlerde 8, 1000-2000 arasındaki yerlerde 10 ve iki binden fazla olan köylerde, 12 kişidir. Bunların yarısı asıl diğer yarısı ise yedek üyelerdir. Köy imamı ve köy okulunun müdürü/öğretmeni köy ihtiyar meclisinin doğal üyesidir.

Köy kanun tasarısında seçimle iş başına gelen üyelerin sayısı değişmektedir. Tasarıya göre muhtar hariç, nüfusu 1500 ve üzeri olan köylerde sekiz üyeden,

250'den 1500'e kadar olan köylerde altı üyeden, 250'ye kadar olan köylerde dört üyeden oluşmaktadır (Erişim tarihi: 23.03.2013 http://www.icisleri.gov.tr/default.icisleri_2.aspx?id=5691).

İhtiyar meclisi en az haftada bir defa muhtar başkanlığında toplanmaktadır. İhtiyar meclisini muhtar toplanmağa çağırır ancak ihtiyar meclisi istedikleri zaman köy muhtarına haber vererek kendi isteği ile toplanabilir. İhtiyar meclisinin görevlerinin başlıcaları; Köy işlerini sıraya koyar, imece ve salmaya karar verir, köy hizmetleri için kamulaştırma kararı alır, köylüler arasındaki uyuşmazlıkları gidermeye çalışır, köyün zorunlu işlerini yapmayanlara ya da paylarını ödemeyenlere para cezası verir.

VIII. YEREL YÖNETİMLERDE ETİK

Yerel yönetimler, gerçek bir halk katılımı sağlamaya daha elverişli, çoğunluk ilkesi ve yönetenlerin hem danışmaya önem vermeleri hem de seçmene karşı hesap verme sorumluluğu gibi demokrasinin temel ilkelerini daha kolay gerçekleştirmeye elverişli yapılardır (Pustu, 2005, 125). Bazı siyasi partiler, meclise hiç üye göndermedikleri halde, yerel yönetim birimleri tarafından kendi üyelerinin seçilmesini sağlayabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında yerel yönetimler, siyasi partileri ve siyaseti besleyen önemli kurumlardır (Ökmen, 2009, 28).

İnsan toplumsal bir varlık olduğu için bir arada yaşamaktan kaynaklanan çeşitli kamusal hizmetlere ihtiyacı vardır. Yerel topluluğun, bireylerinin ortak ihtiyacı, merkezi yönetim tarafından da karşılanmakla çoğunlukla halka en yakın olan yerinden yönetim birimleri tarafından karşılanmaktadır (Berk, 2003, 47).

Yerel yönetimler, belde halkının ortak yerel ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş, topluma karşı çeşitli sorumlulukları ve görevleri bulunan kamu kurumlarıdır. Yerel yönetimler, devletin tüzel kişiliği dışında ayrı bir tüzel kişiliği, malvarlığı ve kendine özgü gelir kaynakları bulunan, yerel hizmetlerin yerine getirilmesi noktasında önemli görevleri olan birimlerdir (Bozkurt, Ergun, Sezen, 1998, 259).

Yerel yönetimler, bir mevcut hizmetleri daha yaygın ve daha iyi sunmak sunmanın yanında yeni ve farklı hizmetlere olan talebi karşılamaya çalışmaktadır. Aynı zamanda, beldenin ve şehir mekanının sağlıklı ve planlı gelişmesini sağlamak, katılımıcılığı özendirme, hizmetleri etkin ve verimli şekilde sunmak, halkın ihtiyacına göre hizmetler sunmak gibi konularda ön plana çıkmıştır (Ökmen, 2009, 27).

Yerel yönetimler, bu sorumluluk çerçevesinde, kararlarını etik değerlere ve toplumun beklentilerine uygun şekilde almak zorundadırlar. Bu nedenle toplumun yapısını bilerek, temel ihtiyaçlarını ve önceliklerini tanıyarak, en kısa sürede ve istenen düzeyde beklentilere cevap vererek, etkin bir yönetimin yapması gereken bütün hizmetleri yapmalıdır (Yüksel, Bozkurt, Güven, 2005, 297).

Yönetimde etkinliği ve hizmette verimliliği sağlayacak olan yönetimin çalışanıdır. Kaliteli ve etkili hizmet, kaliteli insan tarafından üretilir. Bu anlamda yerel yönetimlerin etkinliğini ve verimliliğini, çalışan, hizmet üreten iş görenlerinin etik değerleri ve buna bağlı olarak kişilik oluşumları belirleyecektir. Sadece örgütsel anlamda değil, toplumsal anlamda statünün, benliğini, güvenilirliğini, diğer bir ifadeyle toplum tarafından benimsenip, benimsenmediğini sahip olduğu değerler belirleyecektir (Yatkın, 2008, 218).

Yasaların öngördüğü biçimde çalışmayan, görev ve sorumluluklarını yerine getirmeyen kişilere göre uygulamaların yapıldığı bir yerel yönetim biriminde en temel sorunlardan biri, hukuk devletinin sağlıklı bir biçimde işlemesi ya da işlememesi sorunudur (Emre, 2003, 220).

Günümüzde, uluslararası alanda kabul edilen ve yerel yönetimler tarafından benimsenmesi gereken etik davranış ilkeleri tarafsızlık, hukukilik, dürüstlük, bütünlük, liyakat, sadakat, saydamlık, hesap verilebilirlik, eşitlik, güven ve saygınlık şeklinde sıralanabilir.

Yerel yönetimlerde etik ilkeler doğrultusunda, yerel yönetim birimleri karar mevki sahiplerinin, yöneticilerin kendi çıkarları yanında, bir bütün olarak toplumun menfaatlerinin korunması, hizmetlerin eşit ve ihtiyaca göre dağıtılması, yöre halkının beklentilerini uygun hizmet üretmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2005, 312).

Yerel yönetim birim personelinin hizmet sunumunda etik davranıp davranmaması yerel halkın gözünde yerel yönetim biriminin başarısını etkileyecek ve halkın memnuniyet düzeyini etkileyecektir. Dolayısıyla etik davranan yerel yönetim biriminin halkın gözünde imajı yükselecektir (Örselli, 2009, 487).

Son yıllarda yerel yönetimler etkinliklerini azaltan, imajlarını olumsuz etkileyen önemli bir süreçle karşı karşıya kalmışlardır. Geçmişte olduğundan daha yoğun bir şekilde ortaya çıkan bu süreç, yerelde etik dışı davranışların yaygınlık kazanmasıyla demokrasinin beşiği sayılan yerel yönetim birimleri halk nazarında yönetimde etik dışı davranışların yoğun olarak yaşandığı birimler olarak görülmelerine yol açarak, yerel yönetimlerin demokratik terbiye kuruluşları olma özelliklerini de zayıflatacaktır (Özer, 2013, 7-8).

Oysaki yerel yöneticilerin, yerel yönetim birimlerin de etik ilkelere göre hareket etmesi, yöneticilerin çalışmalarını kolaylaştırıp daha verimli ve etkin çalışmalara yol açabileceği gibi hemşehrinin de yerel yönetime olan güveni artacaktır (Coşkun-Öztürk, 2002, 86). Yerel yönetim birimlerinde, hizmetlerin verimli ve etkin verilmesinin yanında vatandaşların yaşadıkları yerin yöneticilerine güven duyması çok önemlidir.

Avrupa Komisyonu ve Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından “Yerel Düzeyde Planlama Etiği” çalışması kapsamında etik problemlerin kaynakları tespit edilmiştir. Bunlar; Rant, belediye meclislerinin yapısı ve üyeleri, yasal yapının zayıflığı, ikili ahlak anlayışı, hızlı kentleşme, bilirkişilik mekanizması ve imarlı arazi yetersizliğidir (Kılınç, Özgür, Genç, 2009, 419-425). Etik problemlerin kaynaklarını yakından inceleyelim.

A) YEREL YÖNETİMLERDE ETİK PROBLEMLERİN KAYNAKLARI

Yerel yönetimler, özellikle demokrasinin vazgeçilmez unsurları olarak yönetenler ve yönetilenler için büyük önem taşırlar. Yerel yönetim birimleri halka en yakın yerde etkili ve verimli hizmet sunmakla görevlidir. Ancak yerel yönetim

birimlerinin görevlerini kötüye kullanmaları bir takım sorunlara yol açmaktadır. Şimdi bu etik problemlerin kaynaklarını inceleyelim.

1. Rant Kollayıcılık

Rant kelimesi farklı anlamlar yüklenerek karşımıza çıkmaktadır. “Rant” sözcüğünün Latince ödenen para anlamına gelen “reddita” sözcüğünden türediği ve genel itibariyle, ev, toprak ya da herhangi bir mülkün geçici mülkiyeti ya da kullanımı karşılığında ödenen para anlamında kullanıldığı belirtilmektedir. Kapitalist sistemde rantın en genel tanımı ise sermayenin karşısına bir tekelin çıktığı ve üretimde bir doğal varlığın kullanımı söz konusu olduğu zaman elde edilen fazla kardır (Güler, 1998, 239).

Günümüzde ülkemizde de görüldüğü şekli ile rant kollama; devlet tarafından verilen bir imtiyaz hakkını elde etme, özellikle ithalatta tarife uygulamalarında söz sahibi olmaya çalışma, ülkeye ürün sokabilmek için lisans kollama, kota kollama, sosyal yardım ve teşvik kullanma gibi çeşitli şekillerde görülebilmektedir (Özer, 2013, 58). Rantların oluşturulması ve dağıtılması tamamen merkezi yönetimlerin denetiminde olmaktadır. Bu durumda yolsuzluklar da merkezden yapılmaktadır. Ama yerel siyasetçilerin bu çarkın tamamen dışında kaldığı söylenemez. Merkezdeki siyasetçilerin yeniden seçilmeleri için yerel siyasetçilerle ilişkilerini iyi tutmak zorunda olmaları, yerel siyasetçilere de bir pazarlık gücü vererek söz sahibi yapmaktadır. Yerel düzeydeki yönetimlerin çok etkili olduğu bir başka rant oluşturma alanı arsa rantlarıdır. Yerel yönetimler altyapı götürerek ya da götürmeyerek, imar planı kapsamı içine alarak, imar haklarını artırarak kent üstündeki arsa değerleri yüzeyini manüple etmektedir. Yerel yönetimler merkezi yönetimlerden çok daha farklı bir alanda rant yaratabilmekte ve rüşvet/yolsuzluk yapabilme olanağına sahip olmaktadır. Ülkenin büyük kentlerinde imar rantları çok yüksek değerlere ulaşabilmektedir. Bu durumda da bu rantların yüksek değerli kesimlerinin dağıtılmasını merkezdeki siyasetçiler kendileri denetlemek istemekte ve bunu sağlamak için büyük kentlerin bazı özel kesimleri için imar kararı yetkilerini merkeze transfer eden yasalar çıkarmaktadırlar. Tüm bu özellikler imar rantı

yaratarak yapılan yolsuzlukların yapılmasını ve sürdürülmesini kolaylaştırmaktadır (Tekeli, 2007, 5).

Kentlerdeki rant talipleri sıradan vatandaşın yanı sıra, yerli ve yabancı sermayenin ardından belediyeler, kamu kurumları ve hatta Bakanlıkların bizatihi kentsel arsalarla yönelerek ortaya çıkacak rantı hedefledikleri, bu tür rant projeleriyle diğer yatırımlarını finanse etmek, bütçe açıklarını kapatmak istediklerini görmek mümkündür (Çavuşoğlu, 2009).

2. Yasal Yapının Zayıflığı

İmar ve planlama ile yetkilerini düzenleyen büyük şehir belediyesi kanunu, belediye kanunu, İl Özel İdaresi kanunu gibi kanunlar ve bunlara ilişkin çıkarılan uygulama yönetmelikleri ile kağıt üzerinde kanunlar yazılı olarak imar planlama konularındaki kişisel karar alma ve tasarrufta bulunma imkanı sınırlandırılmıştır. Ne yazık ki, zaman zaman bu kanunların uygulanması kimi zamanda uygulanmaması Türkiye’de etik problemler yaratmış yetkili ve sorumlu kişiler görevlerini tam olarak yerine getirmediğinden dolayı kamuoyunun beklediği cezai yaptırımlara çarptırılmamış, bir anlamda ‘yapanın yanına kar kaldığı’ bir durum ortaya çıkmıştır. Elde edilen kar ve rantın yanında verilen cezalar son derece zayıf kalmıştır (Kılınç, Özgür, Genç, 2009, 422). Adalet kurumun gerekli yasal müeyyideleri vermemiş olması toplum tarafından adalete olan inancı ve güveni sarsarak adalete olan inançlarını kaybetmelerine neden olmuştur.

3. İkili Ahlak Anlayışı

Toplumumuzdaki ikili ahlak anlayışı bir diğer etik sorun kaynağıdır. Özellikle planlama konusunda plancıların yerleştirmeye çalıştığı ahlak kurallarının kişilerin kendi mülkleri söz konusu olunca devre dışı kaldığından bahsetmektedir. Toplumumuzda hemen hemen herkesin düşük yoğunluklu, bol yeşilli bir yaşam çevresi istediğini, tarihi ve doğal çevrenin korunması gerektiğini kabul ettiğini ve bunu tahrip edenler eleştirdiklerini yani bu değer yargılarına kimsenin açıktan karşı çıkmadığını ancak kişilerin kendi mülkleri söz konusu olduğunda bu değerlerin hepsinin ve yasal çerçeveyi aşmanın yollarının aranmaya başladığını, çevrenin kirletilmesinden çekinilmediğini, bunun için her türlü yola başvurduğunu, siyasal

baskıların kullanıldığının, teknik adamlara rüşvet verildiğinin ve tüm bunların sessizce yapıldığını ifade etmektedir. Bunları yapanlar açık açık kentsel korumaya ya da çevre korumaya karşı çıkmamaktadır, ancak sessiz ve saman altından su yürütülen bu süreç sonucunda toplumda varlığı açıkça duyulan/hissedilen bir ikili ahlak söz konusu olmaktadır (Tekeli:1991 çalışmalarından yararlanarak Kılınç, Özgür, Genç, 2009, 422).

Toplumumuz ki ikili ahlak anlayışının yok edilmesi ancak, kısa vadeli çıkarların hem toplumun hem de kişinin aleyhine olduğunun kabul edilmesine bağlı olduğu söylenebilir. Aksi taktir de, kısa yoldan köşe dönmenin hakim olduğu, imar üzerinden elde edilen çıkarların kişiye toplumsal bir statü ve zenginlik kattığı bir ortamda bunun üstesinden gelebilmek kolay olmayacaktır (Kılınç, Özgür, Genç, 2009).

4. Hızlı Kentleşme

Hızlı kentleşme etik sorunlarının kaynakları arasında 4. Sırada yer almaktadır. Kırdan kente göçler özellikle 1950 den sonra hızlanmaya başlamış. Kentlerin yeni formunu ve dinamiğini oluşturmuştur. Hızlı nüfus artışı büyük kentlerde gecekondu olarak yerleşen konut alanlarının oluşmasına yol açmıştır. Türk dil kurumuna göre, imar ve yapı kanunlarına aykırı olarak başkalarına veya kamuya ait arazi veya arsalar üzerinde toprak sahibinin bilgisi ve rızası olmaksızın acele yapılmış konuta gecekondu denir.

1966'da kaçak yerleşmelerle ilgili ilk yasal düzenleme olan 775 sayılı "Gecekondu Kanunu" yürürlüğe konulmuş. "Gecekondu Kanunu" (1966/775)'nu kamulaştırma yoluyla gecekondu önleme bölgeleri yaratarak ve ihtiyacı olan insanlara küçük parseller tahsis ederek izinsiz yapılaşmayı önlemek için tesis edilmiştir.

Türkiye'de gecekondunun gelişmesi 3 aşamada anlatılır. Gecekonduların gelişmesinde ilk dönem olan 1960 öncesinde gecekondular bizzat sakinlerin kendisi, yakın akrabaları ve komşuları tarafından yapılmaktadır. Bu dönem boyunca, gecekondularda bizzat sahipleri yerleşmiş durumdadır ve çok az kiralama görülmektedir. 1960-1970 dönemini kapsayan ikinci aşamada ise gecekondular yine bizzat sakinlerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere yapılmakta, ancak ihtiyaçtan fazla

gelen oda veya ev kiralanmakta ya da satılmaktadır.1970'den sonraki son dönemde ise gecekonduların yapımı tamamen ticarete dönüşmüştür. Bu gelişmelere paralel olarak gecekondular alanında kiracıların oranı hızlı bir şekilde artış göstermiştir (Keleş, 2008, 595-599).

1980'lerden sonra 775 sayılı Gecekondular Kanununda önerilen düzenlemeler, siyasi politikalara dönüşmüş, oy kazanmak için arazinin bir araç olarak biriktirilmesine neden olmuştur. Yapılan Yasal düzenleme ile yasadışı yerleşimleri önlemekten çok bunların genişlemesine yol açmıştır. Kaçak yapılaşmaları ıslah etmeyi amaçlayan yasal düzenlemeleri bir dizi imar affı takip etmiştir. (1983/2805, 1984/2981, 1986/3290, 1987/3366) ve çelişkili bir biçimde izinsiz yerleşmelerin genişlemesinde rol oynamıştır. Çıkarılan imar afları ile yasadışı olarak gelişen yerleşimler af programına alınmıştır. Bu yasama yoluyla, "Islah İmar Planı" ek bir plan tipi olarak zaten çok karmaşık olan planlama sistemine eklenmiştir. Islah İmar planı düzensiz olarak imar edilmiş, sağlıksız yerleşmelerin yaşam standartlarının mevcut şartlar kapsamında iyileştirilmesini hedef almaktadır. Islah İmar Planları yasadışı yerleşmeleri yasal alana taşımak için yapılan bir geçiş uygulaması sayılmıştır. Zamanla, yasadışı yapılaşmaları iyileştirme aracından çok, onları sürekli olarak yeniden üretme aracına dönüşmüştür. Bu plan tipinde, İmar planlarında normal olarak zorunlu olan teknik ve sosyal altyapı standartları aranmamaktadır (Kılınç, Özgür, Genç, 2009, 19).

Bu yasalar planlama ve kentsel gelişme bağlamında pek çok etik probleme neden olmuştur. Birinci olarak, ülkedeki tüm vatandaşların mülkü olarak sayılan hazine arazileri belirli gruplara tahsis edilmiş olmaktadır. İkinci olarak, bu yasalarla hazine arazileri üzerindeki gecekondular alanlarında tüm planlama yetkileri herhangi bir kontrol mekanizması olmaksızın yerel yönetimlere verilmiştir. Bu yasalar sonucu ortaya çıkan üçüncü bir etik problem ise doğrudan planlama ile ilgilidir. Yasalarda tanımlanan ıslah imar planları planlı yapılaşma ile sağlıksız, düzensiz kentsel alanların oluşturulmasına yol açarak, diğer plan türlerinde sağlanması gereken sosyal ve teknik altyapı standartlarını sağlama zorunluluğu ortadan kalkmıştır. Hâlâ bu yasalar yürürlükte olup, zaman zaman kentsel alanlarda spekülasyon gelişmelere konu olmaktadır (Kılınç, Özgür, Genç, 2009, 19).

5. Bilirkişilik Mekanizması

Türkiye’de planlama mekanizmasında denetim ve kontrol mekanizması oldukça zayıf kalmaktadır. Genellikle İçişleri bakanlığı tarafından yapılan dış denetimlerde zaman zaman siyasi gerekçelerle yargıya ulaşmadan kapatılmaktadır. Vatandaşların şikayetleri ya da müfettiş incelemeleri neticesinde yargıya intikal edebilen imar ve planlama sorunlarında bilirkişilere önemli görev düşmektedir. Bilirkişi yargılama sürecinde hakim ve savcıların gerek duyduklarında başvurdukları bir yardımcı mekanizmadır. Hukuki konuda uzman olan hakimlere teknik konularda bilirkişiler yol göstermektedir. Planlamanın sadece bu şekilde teknik konularla sınırlı kalması ve yargıya intikal eden konuların sadece teknik olarak doğru olup olmadığının sorgulanması insanın vicdanen tatmin olmasına yetmemektedir. Bu durum hem planlama kurumuna hem bilirkişilere hem de yargıya güveni zedeleyen bir unsur olurken yeni etik sorunların doğmasına yol açmaktadır (Kılınç, Özgür, Genç, 2009).

6. İmarlı Arazi Yetersizliği

Anayasanın 44. maddesine göre; devlet, toprağın verimli olarak işletilmesini korumak ve geliştirmek, erozyonla kaybedilmesini önlemek ve topraksız olan veya yeter toprağı bulunmayan çiftçilikle uğraşan köylüye toprak sağlamak amacıyla gerekli tedbirleri alır. Kanun, bu amaçla, değişik tarım bölgeleri ve çeşitlerine göre toprağın genişliğini tespit edebilir.

İmar kanunu, yerleşme yerleri ile bu yerlerdeki yapılaşmaların; plan, fen, sağlık ve çevre şartlarına uygun teşekkülünü sağlamak amacıyla, belediye ve mücavir alan sınırları içinde ve dışında kalan yerlerde yapılacak planlar ile inşa edilecek resmi ve özel bütün yapıları kapsayacak şekilde 1984 yılında yayınlanan 3194 sayılı kanun hükümlerine tabidir.

Tarım alanlarının sadece doğal yollarla kaybı değil, her türlü imar ve kentleşme hareketi çerçevesinde deforme edilmesini kaybedilmesini önlemek kamu görevlilerinin temel görevidir. Bu noktada en önemli sorumluluk belediye yönetimlerine düşmektedir. 5393 sayılı belediye kanununa göre belediye, düzenli

kentleşmeyi sağlamak, beldenin konut, sanayi ve ticaret alanı ihtiyacını karşılamak amacıyla belediye ve mücavir alan sınırları içinde, özel kanunlarına göre korunması gerekli yerler ile tarım arazileri hariç imarlı ve alt yapılı arsalar üretmek, konut, toplu konut yapmak, satmak, kiralamak ve bu amaçlarla arazi satın almak, kamulaştırma yapmak, bu arsaları trampa etmek, bu konuda ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları ve bankalarla iş birliği yapmak ve gerektiğinde onlarla ortak projeler gerçekleştirmek yetkisine sahiptir.

Fakat belediyeler tarım arazilerini arsaya dönüştürerek, kentsel planlarda değişiklik yaparak finansal bir kazanç aracı olarak görmektedir. Plan değişikliği yerel yönetimler tarafından arazi kullanım ve yapılaşma haklarını değiştirmek üzere kullanılan bir araçtır. Başka bir deyişle, Türkiye’de belediyeler hakkındaki yolsuzluk iddialarının çoğu plan değişikliklerine dayanır. İmar Kanunu’nda plan tadilatları hakkında herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Bu nedenle yerel yönetimler kolaylıkla plan bütünlüğünü dikkate almaksızın imar haklarını değiştirebilmektedir (Kılınç, Özgür, Genç, 2009, 17).

Kentlerin hızlı büyümesi, konut ve arsa politikalarını bir bütün olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Ancak, hızlı nüfus artışı imarlı arazi yetersizliği meydana getirmektedir. Plan değişiklikleri ve mevzi planlarla sürekli olarak yeni konut alanlarının açılmasının altında ihtiyaç değil rant beklentisi olduğu yargısını güçlendirmektedir (Kılınç, Özgür, Genç, 2009, 425). Kentlerin çevresindeki tarım arazilerinin, orman alanlarının ve korunması gereken pek çok doğal kaynakların imarlı arazilere dönüştürülmesi imarlı arazi yetersizliğinden değil rant beklentisinden kaynaklanan etik sorunlara yol açmaktadır.

Tez konumuzu oluşturan Uşak İl Özel İdaresindeki etik sorunların neler olduğunu anket çalışmamızın sonucunda daha detaylı olarak inceleyip analizlerde bulunmaya çalışacağız.

BÖLÜM 3: UŞAK İL ÖZEL İDARESİNDE UYGULAMA

Bu bölümde Uşak ilinde yer alan Uşak İl Özel İdaresinde görev yapan personelin etik ilkeler konusunda tutum ve davranışlarını belirlemeye yönelik anket çalışması yapılmıştır.

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Etik, kamu yönetiminde olduğu gibi yerel yönetimlerin en büyük sorunlarından birisidir. Yerel yönetimlere ilişkin gerçekleştirilen mali iyileştirmeler ve yetki devirleri (özellikle imar yetkisi) yerel yönetimlerin etki alanını genişletmiştir. Etki alanının genişlemesiyle birlikte kişisel menfaatlerin artması neticesinde etik dışı davranışlar bir o kadar daha artmıştır. Bu durum yerel halk ve kamuoyu tarafından etik olmayan unsurların devreye girdiği şikayetlerine neden olmuştur. Fakat söz konusu olumsuzlukları gidermek için gerekli yasal düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır.

Bu yasal düzenlemelerin en önemlisi kamu personelinin nasıl davranması gerektiği noktasında rehber durumunda olan 2005 yılında yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliktir. Bu yönetmelik çerçevesinde; Uşak İl Özel İdaresi özelinde çalışan personelin Etik kuralların işleyişi, bilinirliği, “etik dışı davranış” olgusu konularında çalışanlar nezdinde bir durum tespiti ve değerlendirmeye gidilerek mevcut algısal ve uygulamaya ilişkin perspektif analizi ortaya koyarak etik davranış ilkelerine uygun davranıp davranmadıklarının tespiti amaçlanmaktadır.

Anketlerin uygulanması esnasında belirtmemiz gerekir ki etik dışı davranışlara yönelik yapılan alan araştırması bir takım zorlukları beraberinde getirmiştir. Birincisi soruları yanıtlayacak, yani ankete katılacak personeli bulmakta zorluklar çekilmesi, ikincisi ise ankete katılan personel bulunsa da bunların kendileri ile ilgili doğru bilgi vereceğinden kuşku duyulmasıdır. Bu düşünceden hareketle doğru sonuçlara ulaşmak amacıyla sorulardaki ifadeler genel olarak “gayrişahsi” hale getirilmiştir.

II. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Araştırmanın ana kütlesi Uşak İl Özel İdaresinde görev yapan memur oluşturmaktadır. Uşak İl Özel İdaresinde toplam 270 kişi görev yapmaktadır. Anketler İl Özel İdaresinde görev yapan memurlara uygulanmıştır. Bunun sebebi, İl Özel İdaresinde görevli işçilerin arazide çalışmalarıdır.

Nisan 2013 tarihi itibarıyla İl Özel İdaresinde 87 memur görev yapmaktadır. İl Özel İdaresinde. Anketler ana kütlenin tamamına uygulanmak istenmiş ve bu sebeple 87 anket formu bastırılmıştır. Anketler, Uşak İl Özel İdaresi binasına bizzat giderek elden dağıtılmış ve anketler yapıldıktan sonra elden toplanmıştır. Bazı personelin cevaplamak istememesi sonucu dağıtılan 87 anketin 73 anketi geri dönmüş ve 73 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Bu araştırma kullanılan örneklem ile sınırlıdır. Bu nedenle elde edilen sonuçlar ülkenin tamamını kapsamaktadır.

Araştırma belli bir zaman diliminde yapıldığından (Nisan 2013) ve zamanla tutum ve düşüncelerin değişeceği varsayılarak, araştırma yapıldığı zaman ile sınırlıdır.

III. VERİ TOPLAMA ARACI

Alan araştırmasına dayalı bu çalışmada veriler, yapılan literatür taramasında elde edilen ve bu çalışmanın teorik kısmında yer alan temel bilgiler ve veriler dikkate alınarak hazırlanmıştır. Anket formu (Ek 2) tarafımızdan hazırlanmıştır. Anket formu toplam iki bölümden ve 34 sorudan oluşmaktadır. İlk bölümde sorular çoktan seçmeli olup personelinin kişisel bilgilerine yönelik iken, ikinci bölümdeki sorular 5'li likert ölçekli olup personelinin etik tutum ve davranışlarını ölçmeye yönelik soruları içermektedir. İkinci bölümdeki sorular Kamu Etik Kurulu Yönetmeliği dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde SPSS (Statistical Package for Social Science) 18.0 istatistik programı kullanılmıştır. Anket formunun hazırlanışı, verilerin paket programa girişi ve verilerin analizi araştırmacının kendisi tarafından yapılmıştır.

IV. BULGULAR

A) KİŞİSEL BİLGİLER

Tablo 1.1 Yaş

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
20-25	6	8,2	8,2
26-35	31	42,5	42,5
36-45	16	21,9	21,9
46-55	17	23,3	23,3
56 ve Üzeri	3	4,1	4,1
Toplam	73	100	100

Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %8,2'si 20-25, %42,5'i 26-35, %21,9'u 36-45'i, %23,3'ü 46-55'i ve %4,1'i 56 ve üzeri yaş aralığındadır. Ankete katılanların %42,5'i 26-35 yaş aralığındadır.

Tablo 1.2 Cinsiyet

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Kadın	18	24,7	24,7
Erkek	55	75,3	75,3
Toplam	73	100	100

Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %24,7'si kadın, %75,3'ü erkektir.

Tablo 1.3 Medeni Durum

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Evli	56	76,7	76,7
Bekar	17	23,3	23,3
Toplam	73	100	100

Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %76,7'si evli, %23,3'ü bekaardır.

Tablo 1.4 Eğitim

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
İlkokul	1	1,4	1,4
Ortaokul	1	1,4	1,4
Lise	16	21,9	21,9
Yüksek Okul	14	19,2	19,2
Üniversite	39	53,4	53,4
Lisansüstü	2	2,7	2,7
Toplam	73	100	100

Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %2,7' si lisansüstü, %53,4'ü üniversite, %19,2'si yüksek okul, %21,9'u lise, %1,4'ü ortaokul ve %1,4'ü ise

ilkokul mezunudur. Bu oranlar neticesinde İl Özel İdaresinde çalışan personelin %53,4'ü üniversite mezunudur.

Tablo 1.5 Gelir

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
500-999	2	2,7	2,7
1000-1499	4	5,5	5,5
1500-1999	10	13,7	13,7
2000 Üst	57	78,1	78,1
Toplam	73	100	100

Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %78,1'i 2000 tl üstü, %13,7'si 1500-1999 tl, %5,5'i 1000-1499 tl, %2,7'si de 500-999 tl aylık gelirleri bulunmaktadır.

Tablo 1.6 Pozisyon

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Müdür	8	11	11,4
Şef	7	9,6	10
Memur	36	49,3	51,4
Sözleşmeli Personel	10	13,7	14,3
İşçi	9	12,3	12,9
Toplam	70	95,9	100
Missing System	3	4,1	
Toplam	73	100	

Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %12,9'u işçi, %14,3'ü sözleşmeli personel, %51,4'ü memur, %10'u şef ve % 11,4'ü de müdürdür. Bu sonuçlar doğrultusunda çalışanların yarısından fazlası memurdur.

Tablo 1.7 Kaç Yıldır Çalışıyor

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
0-5	21	28,8	28,8
6-10	11	15,1	15,1
10-15	11	15,1	15,1
16-20	9	12,3	12,3
21 Yıl Ve Üzeri	21	28,8	28,8
Toplam	73	100	100

Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %28,8'i 21 yıl ve üzeri, %12,3'ü 16-20 yıl, %15,1'i 10-15 yıl, %15,1'i 6-10 yıl ve %28,8'i ise 0-5 yıldır çalışmaktadır. 11 yıl ve üzeri çalışan personelin oranı %56,2'dir.

Tablo 1.8 Etik Sözleşmesi İmzası

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Evet	25	34,2	34,2
Hayır	48	65,8	65,8
Toplam	73	100	100

Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %65,8'i kamu etik sözleşmesini imzalamadıklarını, %34,2'si de kamu etik sözleşmesini imzaladıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçları doğrultusunda İl Özel İdaresinde çalışan personelin yarısından fazlası etik sözleşmesinin imzaladıklarından haberdar değildir. Bunun sebebi etik sözleşmesinin 2005 yılında yürürlüğe girmesi ve kurum yetkililer tarafından personele gerekli bilginin verilmemiş olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 1.9 Etik Sözleşme İçeriği

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Hatırlamıyorum	17	23,3	43,6
Kısmen Hatırlıyorum	12	16,4	30,8
Tamamen Hatırlıyorum	10	13,7	25,6
Toplam	39	53,4	100
Missing System	34	46,6	
Toplam	73	100	

Ankete katılan toplam 73 İl Özel İdaresi personelinden 39 kişi etik sözleşme içeriği ile ilgili soruya cevap verilmiştir. Soruya cevap veren kişilerden %43,6'si hiç hatırlamadığını, %30,8'inin kısmen hatırladığını, %25,6'sinin ise tamamen hatırladığını belirtmiştir. Bu sonuçları doğrultusunda etik sözleşmesini imzaladığını belirten personelin %74,4'ü etik sözleşmesinin içeriği hakkında bilgisi bulunmaktadır.

Tablo 1.10 Etik Komisyonu

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Evet	19	26	26
Hayır	12	16,4	16,4
Bilgim Yok	42	57,5	57,5
Toplam	73	100	100

Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin, İl Özel İdaresinde bulunan etik komisyonu hakkında bilgisinin olmayanın oranı %57,5, hayır cevabı verenin oranı %16,4, evet cevabı verenin oranı ise %26'dır. Bu oranlar neticesinde bilgisi olmayan ve hayır cevabı veren İl Özel İdaresi personelinin %73,9'unun, 2005 yılında kurulan Kamu Etik Komisyonu hakkında bilgisi olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

B)PERSONELİNİN ETİK TUTUM VE DAVRANIŞLARINI ÖLÇMEYE YÖNELİK SORULAR

Bu bölümdeki sorular İl Özel İdaresinde çalışan personelin etik tutum ve davranışlarını ölçmeye yöneliktir. Bu bölümde toplam 24 soru yer almaktadır. Sorular 5’li Likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 2.1 Etik Kurallara Uyulması

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Katılmıyorum	3	4,1	4,2
Kararsızım	1	1,4	1,4
Katılıyorum	41	56,2	56,9
Kesinlikle Katılıyorum	27	37	37,5
Toplam	72	98,6	100
Missing System	1	1,4	
Toplam	73	100	

“Etik kurallara uyulması kurumsal başarı ve prestiji artıracaktır” ifadesine personelin %37,5’i kesinlikle katılmakta,%56,9’u katılmakta, %1,4’ü kararsız kalmakta ve %4,2’si ise katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %94,4’ü etik kurallara uyulmanın kurumsal başarı ve prestiji arttıracığı görüşündedir.

Tablo 2.2 Etik Dışı Davranışlar Yerel Yönetimlerin En Önemli Sorunlarından Biridir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	1	1,4	1,4
Katılmıyorum	8	11	11,1
Kararsızım	13	17,8	18,1
Katılıyorum	32	43,8	44,4
Kesinlikle Katılıyorum	18	24,7	25
Toplam	72	98,6	100
Missing System	1	1,4	
Toplam	73	100	

“Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir” ifadesine personelin %25’i kesinlikle katılmakta, %44,4’ü katılmakta, %18,1 kararsız kalmakta, %11,1 katılmamakta ve %1,4’ü ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %69,4’ü etik dışı davranışların yerel yönetimler için önemli bir sorun olduğu görüşündedir.

Tablo 2.3 Mevcut Yasal Müeyyideler Etik Dışı Davranışın Engellenmesi İçin Yeterli Değildir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	1	1,4	1,4
Katılmıyorum	9	12,3	12,7
Kararsızım	12	16,4	16,9
Katılıyorum	38	52,1	53,5
Kesinlikle Katılmıyorum	11	15,1	15,5
Toplam	71	97,3	100
Missing System	2	2,7	
Toplam	73	100	

“Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir” ifadesine personelin %15,5’i kesinlikle katılmakta, %53,5’i katılmakta,%16,9’u kararsız kalmakta, %12,7’si katılmamakta ve %1,4’ü ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin % 69’u yasal müeyyidelerin etik dışı davranışları engellemesi için yeterli değildir görüşündedir.

Tablo 2.4 Çalışanların Özlük Haklarının İyileştirilmesi Etik Dışı Davranışları Azaltacaktır.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	2	2,7	2,8
Katılmıyorum	11	15,1	15,5
Kararsızım	5	6,8	7
Katılıyorum	31	42,5	43,7
Kesinlikle Katılıyorum	22	30,1	31
Toplam	71	97,3	100
Missing System	2	2,7	
Toplam	73	100	

“Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır” ifadesine personelin %31’i kesinlikle katılmakta, %43,7’si katılmakta, %7’si kararsız kalmakta, %15,5’i katılmamakta ve %2,8’i ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %74,7’si çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesinin etik dışı davranışları azaltacağı görüşündedir.

Tablo 2.5 Etik Davranış İlkelerinin Kurumlarda Görünen Yerlere Asılması, Etik Dışı Davranışları Önlemede Etkili Bir Araç Olabilir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	4	5,5	5,7
Katılmıyorum	10	13,7	14,3
Kararsızım	8	11	11,4
Katılıyorum	37	50,7	52,9
Kesinlikle Katılıyorum	11	15,1	15,7
Toplam	70	95,9	100
Missing System	3	4,1	
Toplam	73	100	

“Etik davranış ilkelerinin kurumlarda görünen yerlere asılması, etik dışı davranışları önlemede etkili bir araç olabilir” ifadesine personelin %15,7’si kesinlikle katılmakta, %52,9’u katılmakta, %11,4’ü kararsız kalmakta, %14,3’ü katılmamakta ve %5,7’si ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %68,6’sı etik davranış ilkelerinin kurumlarda görünen yerlere asılmasının, etik dışı davranışları önlemede etkili olabileceği görüşündedir.

Tablo 2.6 Kamu Görevlilerine İmzalatılan “Etik Sözleşmesi”, Kamu Görevlilerinin Etik İlke Ve Standartlara Uygun Davranmasında Etkili Bir Araçtır.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	4	5,5	5,6
Katılmıyorum	23	31,5	31,9
Kararsızım	20	27,4	27,8
Katılıyorum	20	27,4	27,8
Kesinlikle Katılıyorum	5	6,8	6,9
Toplam	72	98,6	100
Missing System	1	1,4	
Toplam	73	100	

“Kamu görevlilerine imzalatılan “etik sözleşmesi”, kamu görevlilerinin etik ilke ve standartlara uygun davranmasında etkili bir araçtır” ifadesine personelin %6,9’u kesinlikle katılmakta, %27,8’i katılmakta, %27,8’i kararsız kalmakta, %31,9’u katılmamakta ve %5,6’sı ise hiç katılmamaktadır.

Tablo 2.7 Dini İnançlarım Etik Dışı Davranışlara Yönelmem Konusunda Beni Frenlemekte Ve Engellemektedir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	6	8,2	8,5
Katılmıyorum	13	17,8	18,3
Kararsızım	4	5,5	5,6
Katılıyorum	23	31,5	32,4
Kesinlikle Katılıyorum	25	34,2	35,2
Toplam	71	97,3	100
Missing System	2	2,7	
Toplam	73	100	

“Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir” ifadesine personelin %35,2’si kesinlikle katılmakta, %32,4’ü katılmakta, %5,6’sı kararsız kalmakta, %18,3’ü katılmamakta ve %8,5’i ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin % 67,6’sı dini inançların etik dışı davranışları frenlediğini ve engellediğini görüşündedir.

Tablo 2.8 Kurumsal Açıklık, Katılım, Hesap Verme Vb. Yönetmelik Mekanizmaların Tam Uygulanması Etik Dışı Davranışları Azaltacaktır.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	1	1,4	1,4
Katılmıyorum	9	12,3	12,7
Kararsızım	4	5,5	5,6
Katılıyorum	36	49,3	50,7
Kesinlikle Katılıyorum	21	28,8	29,6
Toplam	71	97,3	100
Missing System	2	2,7	
Toplam	73	100	

“Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetmelik mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır” ifadesine personelin %29,6’si kesinlikle katılmakta, %50,7’si katılmakta, %5,6’sı kararsız kalmakta, %12,7’si katılmamakta ve %1,4’ü ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %80,3’ü kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetmelik mekanizmaların uygulanmasının etik dışı davranışları azaltabileceği görüşündedir.

Tablo 2.9 Etik Değer Ve İlkeler Konusunda Verilecek Hizmet İçi Eğitimler Çalışanların Etik Dışı Davranışa Yönelmelerini Engelleyecektir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	1	1,4	1,4
Katılmıyorum	8	11	11,3
Kararsızım	9	12,3	12,7
Katılıyorum	40	54,8	56,3
Kesinlikle Katılıyorum	13	17,8	18,3
Toplam	71	97,3	100
Missing System	2	2,7	
Toplam	73	100	

“Etik değer ve ilkeler konusunda verilecek hizmet içi eğitimler çalışanların etik dışı davranışa yönelmelerini engelleyecektir” ifadesine personelin %18,3’ü kesinlikle katılmakta, %56,3’ü katılmakta, %12,7’si kararsız kalmakta, %11,3’ü katılmamakta ve %1,4’ü ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %74,4’si hizmet içi eğitimlerin etik dışı davranışları engelleyebileceği görüşündedir.

Tablo 2.10 Kamu Görevlileri Kamu Yararı İle Özel Çıkarları Çatıştığında Kamu Çıkarına Göre Hareket Etmelidir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Katılmıyorum	1	1,4	1,4
Kararsızım	5	6,8	7,1
Katılıyorum	24	32,9	34,3
Kesinlikle Katılıyorum	40	54,8	57,1
Total	70	95,9	100
Missing System	3	4,1	
Total	73	100	

“Kamu görevlileri kamu yararı ile özel çıkarları çatıştığında kamu çıkarına göre hareket etmelidir” ifadesine personelin %57,1’i kesinlikle katılmakta, %34,3’ü katılmakta, %7,1’si kararsız kalmakta ve %1,4’ü ise katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %91,4’ü kamu görevlilerin kamu çıkarına hareket etmesi gerektiği görüşündedir.

Tablo 2.11 Etik Dışı Davranan Bir Mesai Arkadaşıma Rastladığımda Bu Durumun Hukuk Dışı Olduğu, Kurumsal Prestije Zarar Vereceği Vb Biçimlerde Uyarılarda Bulunmam Gerekir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	1	1,4	1,4
Katılmıyorum	3	4,1	4,2
Kararsızım	7	9,6	9,9
Katılıyorum	33	45,2	46,5
Kesinlikle Katılıyorum	27	37	38
Toplam	71	97,3	100
Missing System	2	2,7	
Toplam	73	100	

“Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir” ifadesine personelin %38’i kesinlikle katılmakta, %46,5’i katılmakta, %9,9’u kararsız kalmakta, %4,2’si katılmamakta ve %1,4’ü ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %84,5’i etik dışı davranışta bulunan arkadaşını uarması gerektiğini görüşündedir.

Tablo 2.12 Kurumdan Ayrılan / Emekli Olan Kamu Görevlileri Kamu Hizmetlerinden Ayrıcalıklı Şekilde Faydalandırılabilir, İmtiyazlı Muamele Yapılabilir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	12	16,4	17,4
Katılmıyorum	20	27,4	29
Kararsızım	16	21,9	23,2
Katılıyorum	16	21,9	23,2
Kesinlikle Katılıyorum	5	6,8	7,2
Toplam	69	94,5	100
Missing System	4	5,5	
Toplam	73	100	

“Kurumdan ayrılan / emekli olan kamu görevlileri kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı şekilde faydalandırılabilir, imtiyazlı muamele yapılabilir” ifadesine personelin %7,2’si kesinlikle katılmakta, %23,2’si katılmakta, %23,2’si kararsız kalmakta, %29’u katılmamakta ve %17,4’ü ise hiç katılmamaktadır.

Tablo 2.13 Kamu Görevlileri Mesai Saatleri Dışında İkinci Bir İşte Çalışabilmelidir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	7	9,6	9,9
Katılmıyorum	8	11	11,3
Kararsızım	18	24,7	25,4
Katılıyorum	26	35,6	36,6
Kesinlikle Katılıyorum	12	16,4	16,9
Toplam	71	97,3	100
Missing System	2	2,7	
Toplam	73	100	

“Kamu görevlileri mesai saatleri dışında ikinci bir işte çalışabilmelidir” ifadesine personelin %16,9’u kesinlikle katılmakta, %36,6’sı katılmakta, %25,4’ü kararsız kalmakta, %11,3’ü katılmamakta ve %9,9’ü ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %53,5’i kamu görevlilerin ikinci bir işte çalışabileceği görüşündedir.

Tablo 2.14 Hemşhriilerin İl Özel İdaresi Çalışanlarına Yeteri Kadar Güven Duyduğuna İnanıyorum.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	5	6,8	7,1
Katılmıyorum	7	9,6	10
Kararsızım	24	32,9	34,3
Katılıyorum	27	37	38,6
Kesinlikle Katılıyorum	7	9,6	10
Toplam	70	95,9	100
Missing System	3	4,1	
Toplam	73	100	

“Hemşhriilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum” ifadesine personelin %10’u kesinlikle katılmakta, %38,6’sı katılmakta, %34,3’ü kararsız kalmakta, %10’u katılmamakta ve %7,1’i ise hiç katılmamaktadır.

Tablo 2.15 Üst Yöneticilerin Veya Siyasilerin (Milletvekili, Parti İl Başkanı Vb.), Mevzuata Ve Etik İlkelere Uygun Olmayan Sözlü Talep Ve Ricaları Yerine Getirilebilir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	34	46,6	47,9
Katılmıyorum	22	30,1	31
Kararsızım	6	8,2	8,5
Katılıyorum	8	11	11,3
Kesinlikle Katılıyorum	1	1,4	1,4
Toplam	71	97,3	100
Missing System	2	2,7	
Toplam	73	100	

“Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir” ifadesine personelin %1,4’ü kesinlikle katılmakta, %11,3’ü katılmakta, %8,5’i kararsız kalmakta, %31’i katılmamakta ve %47,9’u ise hiç katılmamaktadır. Ankete

katılan İl Özel İdaresi personelinin %78,9'u üst yöneticilerin ve siyasilerin etik olmayan talep ve isteklerinin yerine getirilmesine katılmamaktadırlar.

Tablo 2.16 Kurum İçerisinde Üst Düzey Bir Amirimin Verdiği Etik Dışı Görevi Yerine Getiririm

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	29	39,7	40,3
Katılmıyorum	27	37	37,5
Kararsızım	7	9,6	9,7
Katılıyorum	3	4,1	4,2
Kesinlikle Katılıyorum	6	8,2	8,3
Toplam	72	98,6	100
Missing System	1	1,4	
Toplam	73	100	

“Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm” ifadesine personelin %8,3'ü kesinlikle katılmakta, %4,2'si katılmakta, %9,7'si kararsız kalmakta, %37,5'i katılmamakta ve %40,3'ü ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %77,5'i üst düzey bir amirin verdiği etik dışı görevi yerine getirilmesi görüşüne katılmamaktadır.

Tablo 2.17 Aldığı Kamu Hizmetinden Memnun Kalan Bir Vatandaşın, Memnuniyetini İfade Etmek İçin Kamu Görevlisine İçinden Gelerek Verdiği Para Veya Hediyeinin Alınmasında Bir Sakınca Bulunmamaktadır.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	47	64,4	66,2
Katılmıyorum	15	20,5	21,1
Kararsızım	2	2,7	2,8
Katılıyorum	4	5,5	5,6
Kesinlikle Katılıyorum	3	4,1	4,2
Toplam	71	97,3	100
Missing System	2	2,7	
Toplam	73	100	

“Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyeinin alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır” ifadesine personelin %4,2'sine kesinlikle katılmakta, %5,6'sına katılmakta, %2,8'i kararsız kalmakta, %21,1'i katılmamakta ve %66,2'si ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %87,3'ü vatandaşın yaptığı hizmetten dolayı memura hediye vermesinde bir sakınca bulunmamaktadır görüşüne katılmamaktadır.

Tablo 2.18 Kamu Görevlileri Kamu Hizmeti İçin Tahsis Edilmiş Araç Ve Gereçleri (Fotokopi, Yazıcı, Telefon, Kağıt, Vb.) Özel İşlerinde Kullanmamalıdır.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	9	12,3	12,5
Katılmıyorum	6	8,2	8,3
Kararsızım	2	2,7	2,8
Katılıyorum	25	34,2	34,7
Kesinlikle Katılıyorum	30	41,1	41,7
Toplam	72	98,6	100
Missing System	1	1,4	
Toplam	73	100	

“Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır” ifadesine personelin %41,7’si kesinlikle katılmakta, %34,7’si katılmakta, %2,8’i kararsız kalmakta, %8,3’ü katılmamakta ve %12,5’i ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %76,4’ü kamu görevlileri, kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri özel işleri için kullanmaması görüşüne katılmaktadır.

Tablo 2.19 Bir Çalışan, Çocuğunun Dönem Ödevini Kurumun Bilgisayarında Hazırlayıp Yazıcıdan Çıktı Alabilir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	22	30,1	30,6
Katılmıyorum	34	46,6	47,2
Kararsızım	8	11	11,1
Katılıyorum	7	9,6	9,7
Kesinlikle Katılıyorum	1	1,4	1,4
Toplam	72	98,6	100
Missing System	1	1,4	
Toplam	73	100	

“Bir çalışan, çocuğunun dönem ödevini kurumun bilgisayarında hazırlayıp yazıcıdan çıktı alabilir” ifadesine personelin %1,4’ü kesinlikle katılmakta, %9,7’si katılmakta, %11,1’i kararsız kalmakta, %47,2’si katılmamakta ve %30,6’si ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %77,8’i çalışanların çocuklarının ödevleri için kuruma ait yazıcıdan çıktı alabilir görüşüne katılmamaktadır.

Tablo 2.20 Hizmetten Yararlananların Vereceği Burs, Seyahat, Giysi, Takı, Yiyecek Vb. Hediyeler Hediye Alma Yasağının Kapsamı Dışında Tutulmalıdır.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	26	35,6	37,1
Katılmıyorum	26	35,6	37,1
Kararsızım	8	11	11,4
Katılıyorum	9	12,3	12,9
Kesinlikle Katılıyorum	1	1,4	1,4
Toplam	70	95,9	100
Missing System	3	4,1	
Toplam	73	100	

“Hizmetten yararlananların vereceği burs, seyahat, giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler hediye alma yasağının kapsamı dışında tutulmalıdır” ifadesine personelin %1,4’ü kesinlikle katılmakta, %12,9’u katılmakta, %11,4’ü kararsız kalmakta, %37,1’i katılmamakta ve %37,1’i ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %74,2’si hizmetten yararlananların vereceği hediyeleri alma yasağı kapsamı dışında tutulmalıdır görüşüne katılmamaktadır.

Tablo 2.21 Üst Düzey Bir Yönetici, Davetli Olduğu Düğünlere Kurumun Bütçesinden Alınan Hediyeleri Kendi Adına Götürebilir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	47	64,4	65,3
Katılmıyorum	18	24,7	25
Kararsızım	2	2,7	2,8
Katılıyorum	2	2,7	2,8
Kesinlikle Katılıyorum	3	4,1	4,2
Toplam	72	98,6	100
Missing System	1	1,4	
Toplam	73	100	

“Üst düzey bir yönetici, davetli olduğu düğünlere kurumun bütçesinden alınan hediyeleri kendi adına götürülebilir” ifadesine personelin %4,2’si kesinlikle katılmakta, %2,8’i katılmakta, %2,8’i kararsız kalmakta, %25’i katılmamakta ve %65,3’ü ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %90,3’ü üst düzey bir yöneticinin kurumun bütçesi ile kendi adına hediye götürmesine katılmamaktadır.

Tablo 2.22 Etik Davranış İlkeleriyle Bağdaşmayan Bir Duruma Tanıklık Edilmesi Halinde Mutlaka Yetkili Makamlara Bildirilmelidir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Hiç Katılmıyorum	2	2,7	2,8
Katılmıyorum	3	4,1	4,2
Kararsızım	13	17,8	18,3
Katılıyorum	30	41,1	42,3
Kesinlikle Katılıyorum	23	31,5	32,4
Toplam	71	97,3	100
Missing System	2	2,7	
Toplam	73	100	

“Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir” ifadesine personelin %32,4’ü kesinlikle katılmakta, %42,3’ü katılmakta, %18,3’ü kararsız kalmakta, %4,2’si katılmamakta ve %2,8’i ise hiç katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin

%74,7'si etik davranışta bulunmayan kişileri yetkili makamlara bildirilmesi görüşüne katılmaktadır.

Tablo 2.23 Yöneticiler, Etik Değerlere Uygun Davranışlar Göstererek Personeline Örnek Olmalı Ve Rehberlik Etmelidir.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli Yüzde)
Katılmıyorum	4	5,5	5,6
Kararsızım	1	1,4	1,4
Katılıyorum	24	32,9	33,3
Kesinlikle katılıyorum	43	58,9	59,7
Toplam	72	98,6	100
Missing System	1	1,4	
Toplam	73	100	

“Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir” ifadesine personelin %59,7'si kesinlikle katılmakta, %33,3'ü katılmakta, %1,4'ü kararsız kalmakta ve %5,6'sı ise katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %93'ü yöneticilerin davranışlarıyla kurumdaki arkadaşlarına örnek olmalı ve rehberlik etmesi görüşüne katılmaktadır.

Tablo 2.24. Vatandaşlar Bizden Bir Konu Hakkında Bilgi Almak İstedğinde Ona Gerekli Şekilde Yardım Ederim.

	Frequency (Sayı)	Percent (Yüzde)	Valid Percent (Geçerli yüzde)
Katılmıyorum	3	4,1	4,2
Kararsızım	1	1,4	1,4
Katılıyorum	22	30,1	31,0
Kesinlikle Katılıyorum	45	61,6	63,4
Total	71	97,3	100,0
Missing System	2	2,7	
Total	73	100,0	

“Vatandaşlar bizden bir konu hakkında bilgi almak istediğinde ona gerekli şekilde yardım ederim” ifadesine personelin %63,4'ü kesinlikle katılmakta, %31'i katılmakta, %1,4'ü kararsız ve %4,2'si ise katılmamaktadır. Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %94,4'ü vatandaşlara gerekli şekilde yardım ederim görüşüne katılmaktadır.

C) KİŞİSEL BİLGİLER İLE PERSONELİN ETİK TUTUM VE DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ BAĞLANTIYI BULMA(ÇAPRAZ TABLO)

Bu bölümde İl Özel İdaresinde çalışan personelin kişisel bilgileri ile çalışan personelin tutum ve davranışları arasındaki bağlantıyı ilişkilendirip bu sonuçlar doğrultusunda değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 3.1 Etik kurallara uyulması ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Etik kurallara uyulması	Katılmıyorum	Count	0	3	3
		% within Cinsiyet	,0%	5,6%	4,2%
	Kararsızım	Count	0	1	1
		% within Cinsiyet	,0%	1,9%	1,4%
	Katılıyorum	Count	7	34	41
		% within Cinsiyet	38,9%	63,0%	56,9%
	Kesinlikle katılıyorum	Count	11	16	27
		% within Cinsiyet	61,1%	29,6%	37,5%
Total		Count	18	54	72
		% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%

Etik kuralların uyulması ile cinsiyet ilişkisi ele alınarak incelenmektedir. “Etik kurallara uyulması kurumsal başarı ve prestiji artıracaktır” ifadesine anketimize katılan kadınların %38,9’u katılırken, %61,1’i kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımız da kadınların tamamı etik kurallara uyulmanın başarı ve prestiji arttıracığına görüşündedir. Anketimize katılan erkeklerin %5,6’si katılmamakta, %1,9’u kararsız kalmakta, %63 katılmakta ve %29,6’sı ise kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %92,6’sının etik kurallara uyulmanın başarı ve prestiji arttıracığı görüşündedir. Bu sonuçlar doğrultusunda ankete katılan kadın ve erkeklerin tamamına yakını etik kurallara uyulmanın başarı ve prestiji arttıracığı görüşündedir.

Anketimize katılan kadınlarının tamamı, erkeklerin ise tamamına yakını “Etik kurallara uyulması kurumsal başarı ve prestiji artıracaktır” sorununa katılmaktadır. Buda gösteriyor kadın ve ayrımı gözetmeksizin kurum çalışanlarının tamamına yakını aynı görüşü sahiptir.

Tablo 3.2 Etik kurallara uyulması ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim					Total	
			İlk okul	Orta okul	Lise	Yüksek okul	Üniver site		Lisans üstü
Etik kurallara uyulması	Katılmıyorum	Count	0	0	2	1	0	0	3
		% within Eğitim	,0%	,0%	12,5%	7,7%	,0%	,0%	4,2%
	Kararsızım	Count	0	0	0	0	1	0	1
		% within Eğitim	,0%	,0%	,0%	,0%	2,6%	,0%	1,4%
	Katılıyorum	Count	0	1	8	8	24	0	41
		% within Eğitim	,0%	100,0%	50,0%	61,5%	61,5%	,0%	56,9%
	Kesinlikle katılıyorum	Count	1	0	6	4	14	2	27
		% within Eğitim	100,0%	,0%	37,5%	30,8%	35,9%	100,0%	37,5%
Total	Count	1	1	16	13	39	2	72	
	% within Eğitim	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Etik kurallara uyulması ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik kurallara uyulması kurumsal başarı ve prestiji artıracaktır” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilkokul mezunu olanı %100 kesinlikle katılmakta, ortaokul mezunu %100 katılmakta, lise mezununun %12,5’i katılmamakta, %50’si katılmakta ve %37,5’i ise kesinlikle katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %7,7’si katılmamakta, %61,5’i katılmakta ve %30,8’i kesinlikle katılmakta, üniversite mezunu olanların %2,6’sı kararsız kalmakta,%61,5’i katılmakta ve %35,9’u ise kesinlikle katılmamakta, lisansüstü olanların %100’ü de kesinlikle katılmaktadır.

İl Özel İdaresinde çalışan personelin eğitim durumu dikkate alındığında ilkokul mezunundan lisansüstü mezununa kadar çalışanların büyük çoğunluğu, Etik kurallara uyulması kurumsal başarı ve prestiji artıracığı görüşündedirler.

Tablo 3.3 Etik kurallara uyulması ile Gelir arasındaki ilişki

			Gelir				Total
			500-999	1000-1499	1500-1999	2000 üst	
Etik kurallara uyulması	Katılmıyorum	Count	0	0	2	1	3
		% within	,0%	,0%	20,0%	1,8%	4,2%
		Gelir					
	Kararsızım	Count	0	0	1	0	1
		% within	,0%	,0%	10,0%	,0%	1,4%
		Gelir					
	Katılıyorum	Count	1	2	5	33	41
		% within	50,0%	50,0%	50,0%	58,9%	56,9%
		Gelir					
	Kesinlikle katılıyorum	Count	1	2	2	22	27
		% within	50,0%	50,0%	20,0%	39,3%	37,5%
		Gelir					
Total	Count	2	4	10	56	72	
	% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Gelir						

Etik kurallara uyulması ile gelir arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik kurallara uyulması kurumsal başarı ve prestiji artıracaktır” ifadesine anketimize katılan personelin geliri 500-999 tl olanların %50’si katılmakta ve %50’si de kesinlikle katılmaktadır. 1000-1499 tl olanların %50’si katılmakta ve %50’si de kesinlikle katılmaktadır. 1500-1999 tl olanların %20’si katılmamakta,%10’u kararsız kalmakta, %50’si katılmakta ve % 20’si de kesinlikle katılmaktadır. 2000 tl ve üstü olanların %1,8’i katılmamakta, %58,9’u katılmakta ve %39,3’ü ise kesinlikle katılmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda kişiler, gelir düzeyi arttıkça etik kuralları uyulmanın başarı ve prestiji arttıracığı görüşüne katılmaktadır.

Anketimize katılan İl Özel İdaresi personelinin gelir düzeyi azaldıkça etik kurallara uyulmanın başarı ve prestiji arttıracığı görüşü de artmaktadır.

Tablo 3.4 Etik kurallara uyulması ile Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli personel	İşçi	
Etik kurallara uyulması	Katılmıyorum	Count	0	0	0	1	2	3
		% within	,0%	,0%	,0%	10,0%	22,2%	4,3%
		Pozisyon						
	Kararsızım	Count	0	0	0	0	1	1
		% within	,0%	,0%	,0%	,0%	11,1%	1,4%
		Pozisyon						
	Katılıyorum	Count	3	4	22	6	4	39
		% within	42,9%	57,1%	61,1%	60,0%	44,4%	56,5%
		Pozisyon						
	Kesinlikle katılıyorum	Count	4	3	14	3	2	26
		% within	57,1%	42,9%	38,9%	30,0%	22,2%	37,7%
		Pozisyon						
Total	Count	7	7	36	10	9	69	
	% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Pozisyon							

Etik kurallara uyulması ile pozisyon arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik kurallara uyulması kurumsal başarı ve prestiji artıracaktır” ifadesine anketimize katılan işçilerin %22,2’si katılmamakta, %11,1’i kararsız kalmakta, %44,4’ü katılmakta ve %22,2’si de kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %10’u katılmamakta, %60’ı katılmakta ve %30’u kesinlikle katılmaktadır. Memurun %61,1’i katılmakta, %38,9’u kesinlikle katılmaktadır. Şefin %57,1’i katılmakta, %42,9’u kesinlikle katılmaktadır. Müdürün %42,9’u katılmakta, %57,1’i de kesinlikle katılmaktadır.

Anketimize katılan işçi, sözleşmeli memur, memur, şef ve müdürden, “Etik kurallara uyulması kurumsal başarı ve prestiji artıracaktır” sorusuna memur, şef ve müdür katılmakta ancak işçi ve sözleşmeli memurun %4,3’lük kısmı katılmamaktadır.

Tablo 3. 5 Etik kurallara uyulması ile Personelin kaç yıldır çalıştığı arasındaki ilişki

			Kaç yıldır çalışıyor					Total
			0-5	6-10	11-15	16-20	21 yıl ve üzeri	
Etik kurallara uyulması	Katılmıyorum	Count	0	1	0	1	1	3
		% within kaç yıldır çalışıyor	,0%	9,1%	,0%	11,1%	5,0%	4,2%
	Kararsızım	Count	0	0	0	0	1	1
		% within kaç yıldır çalışıyor	,0%	,0%	,0%	,0%	5,0%	1,4%
	Katılıyorum	Count	15	8	3	4	11	41
		% within kaç yıldır çalışıyor	71,4%	72,7%	27,3%	44,4%	55,0%	56,9%
	Kesinlikle katılıyorum	Count	6	2	8	4	7	27
		% within kaç yıldır çalışıyor	28,6%	18,2%	72,7%	44,4%	35,0%	37,5%
Total	Count	21	11	11	9	20	72	
	% within kaç yıldır çalışıyor	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
		%	%	%	%	%	%	

Etik kurallara uyulması ile personelin kaç yıldır çalıştığı arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik kurallara uyulması kurumsal başarı ve prestiji artıracaktır” ifadesine anketimize katılan 0-5 yılları arasında çalışan personelin %71,4’ü katılmakta, %28,6’si kesinlikle katılmakta, 6-10 yıllara arasında çalışan personelin %9,1’i katılmamakta, %72,7’si katılmakta,%18,2’si kesinlikle katılmakta, 11-15 yılları arasında çalışanların %27,3’ü katılmakta, %72,7’si kesinlikle katılmakta, 16-20 yılları arasında çalışan personelin %11,1’i katılmamakta, %44,4’ü katılmakta, %44,4’ü kesinlikle katılmakta, 21 yıl ve üstü çalışan personelin %5’i katılmamakta,%5’i kararsız kalmakta, %55’i katılmakta ve %35’i de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.6 Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir.	Hiç katılmıyorum	Count	0	1	1
		% within Cinsiyet	,0%	1,9%	1,4%
	Katılmıyorum	Count	2	6	8
		% within Cinsiyet	11,1%	11,1%	11,1%
	Kararsızım	Count	3	10	13
		% within Cinsiyet	16,7%	18,5%	18,1%
	Katılıyorum	Count	7	25	32
		% within Cinsiyet	38,9%	46,3%	44,4%
	Kesinlikle katılıyorum	Count	6	12	18
		% within Cinsiyet	33,3%	22,2%	25,0%
Total	Count	18	54	72	
	% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%	

Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir” ifadesine anketimize katılan kadınların %11,1’i katılmamakta, %16,7’si kararsız kalmakta, %38,9’u katılmakta ve %33,3’ü kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımız da kadınların %72,2’si etik dışı davranışların yerel yönetimlerin sorunlarından birisi olduğu görüşündedir. Anketimize katılan erkeklerin %1,9’u hiç katılmamakta,%11,1’i katılmamaktı, %18,5’i kararsız kalmakta, %46,3’ü katılmakta ve %22,2’si ise kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %68,5’i etik dışı davranışların yerel yönetimlerin sorunlarından birisi olduğu görüşündedir.

Anketimize katılan erkek ve kadınların yarıdan fazlası etik dışı davranışların yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından birisidir noktasında ortak görüşe sahiptir.

Tablo 3.7 Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim						Total
			İlkokul	Orta okul	Lise	Yüksek okul	Üniver site	Lisansüstü	
Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir.	hiç	Count	0	0	1	0	0	0	1
	katılmıyorum	% within	,0%	,0%	6,3%	,0%	,0%	,0%	1,4%
		Eğitim							
	Katılmıyorum	Count	0	0	3	1	4	0	8
		% within	,0%	,0%	18,8%	7,7%	10,3%	,0%	11,1%
		Eğitim							
	Kararsızım	Count	0	0	2	3	8	0	13
		% within	,0%	,0%	12,5%	23,1%	20,5%	,0%	18,1%
		Eğitim							
	Katılıyorum	Count	1	1	6	7	16	1	32
		% within	100,0	100,0	37,5%	53,8%	41,0%	50,0%	44,4%
		Eğitim	%	%					
Kesinlikle katılıyorum	Count	0	0	4	2	11	1	18	
	% within	,0%	,0%	25,0%	15,4%	28,2%	50,0%	25,0%	
	Eğitim								
Total	Count	1	1	16	13	39	2	72	
	% within	100,0	100,0	100,0	100,0%	100,0%	100,0%	100,0	
	Eğitim	%	%	%				%	

Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilkokul mezunu olanı %100’ü katılmakta, ortaokul mezunu %100 katılmakta, lise mezununun %6,3’ü hiç katılmamakta, %18,8’i katılmamakta, %12,5’i kararsız kalmakta, %37,5’i katılmakta ve %25’i kesinlikle katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %7,7’si katılmamakta, %23,1’i kararsız kalmakta, %53,8 ’i katılmakta ve %15,4’ü kesinlikle katılmakta, üniversite mezunu olanların %10,3’ü katılmamakta, %20,65’i kararsız kalmakta, %41’i katılmakta ve %28,2’si de kesinlikle katılmakta, lisansüstü olanların %50’si katılmakta, %50’si ise kesinlikle katılmaktadır.

Anketimize katılan İl Özel İdaresi personelinin ilkokul, ortaokul ve lisansüstü mezun olanların tamamı ‘Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir’ sorusuna tamamen katılırken, yüksekokul ve üniversite mezun

olanların tamamına yakını katılmaktadır. Sonuç olarak kişilerin eğitim düzeyine bakılmaksızın her eğitim seviyesinden kişiye göre etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin sorunlarından birisidir.

Tablo 3.8. Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir ile Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli personel	İşçi	
Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir.	Hiç katılmıyorum	Count	0	0	0	0	1	1
		% within	,0%	,0%	,0%	,0%	11,1%	1,4%
		Pozisyon						
	Katılmıyorum	Count	3	2	1	1	1	8
		% within	42,9%	28,6%	2,8%	10,0%	11,1%	11,6%
		Pozisyon						
	Kararsızım	Count	1	3	7	1	1	13
		% within	14,3%	42,9%	19,4%	10,0%	11,1%	18,8%
		Pozisyon						
	Katılıyorum	Count	1	2	19	5	2	29
		% within	14,3%	28,6%	52,8%	50,0%	22,2%	42,0%
		Pozisyon						
Kesinlikle katılıyorum	Count	2	0	9	3	4	18	
	% within	28,6%	,0%	25,0%	30,0%	44,4%	26,1%	
	Pozisyon							
Total	Count	7	7	36	10	9	69	
	% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Pozisyon							

Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir ile pozisyon arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir” ifadesine anketimize katılan işçilerin %42,2’si katılmamakta, %14,3’ü kararsız kalmakta, %14,4’ü katılmakta ve %28,6’sı kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %10’u katılmamakta, %10’u kararsız kalmakta, %50’si katılmakta ve %30’u kesinlikle katılmaktadır. Memurun %2,8’i katılmamakta,%19,4’ü kararsız kalmakta,%52,8’i katılmakta ve %25’i kesinlikle katılmaktadır. Şefin %28,6’sı katılmamakta, %42,9’u kararsız kalmakta ve %28,6’sı da katılmaktadır. Müdürün %42,9’u katılmamakta,%14,3’ü kararsız kalmakta, %14,3’ü katılmakta ve %28,6’sı kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.9.Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir ile Personelin kaç yıldır çalıştığı arasındaki ilişki

			Kaç yıldır çalışıyor					Total
			0-5	6-10	11-15	16-20	21 yıl ve üzeri	
Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir.	Hiç katılmıyorum	Count	0	0	0	1	0	1
		% within kaç yıldır çalışıyor	,0%	,0%	,0%	11,1%	,0%	1,4%
	Katılmıyorum	Count	0	1	2	2	3	8
		% within kaç yıldır çalışıyor	,0%	9,1%	18,2%	22,2%	15,0%	11,1%
	Kararsızım	Count	4	2	2	2	3	13
	% within kaç yıldır çalışıyor	19,0%	18,2%	18,2%	22,2%	15,0%	18,1%	
	Katılıyorum	Count	13	5	5	3	6	32
	% within kaç yıldır çalışıyor	61,9%	45,5%	45,5%	33,3%	30,0%	44,4%	
	Kesinlikle katılıyorum	Count	4	3	2	1	8	18
	% within kaç yıldır çalışıyor	19,0%	27,3%	18,2%	11,1%	40,0%	25,0%	
Total	Count	21	11	11	9	20	72	
	% within kaç yıldır çalışıyor	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0%	100,0	
		%	%	%	%	%	%	

Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir ile personelin kaç yıl çalıştığı ile ilgili arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir” ifadesine anketimize katılan 0-5 yılları arasında çalışan personelin %19’u kararsız kalmakta, %61,9’u katılmakta, %19’u kesinlikle katılmakta, 6-10 yıllara arasında çalışan personelin %9,1’i katılmamakta,%18,2’si kararsız kalmakta, %45,5’i katılmakta, %27,3’ü kesinlikle katılmakta, 11-15 yılları arasında çalışanların %18,2’si katılmamakta,%18,2’si kararsız kalmakta, %45,5’i katılmakta, %18,2’si kesinlikle katılmakta, 16-20 yılları arasında çalışan personelin %11,1’i hiç katılmamakta,%22,2’si katılmamakta, %22,2’si kararsız kalmakta, %33,3’ü katılmakta, %11,1’i ise kesinlikle katılmakta, 21 yıl ve üstü çalışan personelin %15’i katılmamakta,%15’i kararsız kalmakta, %30’u katılmakta ve %40’ı da kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.10. Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir.	Hiç katılmıyorum	Count	0	1	1
		% within Cinsiyet	,0%	1,9%	1,4%
	Katılmıyorum	Count	1	8	9
		% within Cinsiyet	5,6%	15,1%	12,7%
	Kararsızım	Count	3	9	12
		% within Cinsiyet	16,7%	17,0%	16,9%
	Katılıyorum	Count	11	27	38
		% within Cinsiyet	61,1%	50,9%	53,5%
	Kesinlikle katılıyorum	Count	3	8	11
		% within Cinsiyet	16,7%	15,1%	15,5%
	Total	Count	18	53	71
		% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%

Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir” ifadesine anketimize katılan kadınların %5,6’sı katılmamakta, %16,7’si kararsız kalmakta, %61,1’i katılırken, %17,1’i kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımız da kadınların %77,8’i yasal müeyyidelerin etik dışı davranışları engellemesi için yeterli değildir görüşündedir. Anketimize katılan erkeklerin %1,9’u hiç katılmamakta, %15,1’i katılmamakta, %17’si kararsız kalmakta, %50,9’u katılmakta ve %15,5’i de kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %66’sı yasal müeyyidelerin etik dışı davranışları engellemesi için yeterli değildir görüşündedir.

“Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir” sorusuna anketimize katılan kadın ve erkeklerin büyük çoğunluğu bu görüşe katılarak mevcut yasaların yetersiz olduğu noktasında birleşmektedirler.

Tablo 3.11. Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim						Total
			İlkokul	Orta okul	Lise	Yüksek okul	Üniver site	Lisans üstü	
Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir.	hiç katılmıyorum	Count	0	0	1	0	0	0	1
		% within Eğitim	,0%	,0%	6,7%	,0%	,0%	,0%	1,4%
	katılmıyorum	Count	0	0	1	3	5	0	9
		% within Eğitim	,0%	,0%	6,7%	23,1%	12,8%	,0%	12,7%
	kararsızım	Count	1	0	2	2	6	1	12
		% within Eğitim	100,0%	,0%	13,3%	15,4%	15,4%	50,0%	16,9%
	katılıyorum	Count	0	1	9	8	19	1	38
		% within Eğitim	,0%	100,0%	60,0%	61,5%	48,7%	50,0%	53,5%
	kesinlikle katılıyorum	Count	0	0	2	0	9	0	11
		% within Eğitim	,0%	,0%	13,3%	,0%	23,1%	,0%	15,5%
	Total	Count	1	1	15	13	39	2	71
		% within Eğitim	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Eğitim		%	%	%	%	%	%	%	

Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilkokul mezunu olanı %100 kararsız, ortaokul mezunu %100 katılmakta, lise mezununun %6,7’si hiç katılmamakta, %6,7’si katılmamakta, %13,3’ü kararsız kalmakta, %60’ı katılmakta ve %13,3’ü kesinlikle katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %23,1’i katılmamakta, %15,4’ü kararsız kalmakta, %61,5’i katılmakta, üniversite mezunu olanların %12,8’i katılmamakta, %15,4’ü kararsız kalmakta, %48,7’si katılmakta ve %23,1’i kesinlikle katılmamakta, lisansüstü olanların %50’si kararsız kalmakta ve %50’si de kesinlikle katılmaktadır.

Anketimize katılan İl Özel İdaresi personelinin ortaokul, lise, yüksekokul, üniversite ve yüksek lisanstan mezun olanların yarısından fazlası mevcut yasal

cezaların etik dışı davranışları engelleme noktasında yeterli değildir görüşünde hem fikirdir.

Tablo 3.12 Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir ile Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli personel	İşçi	
Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir.	Hiç katılmıyorum	Count	0	0	0	0	1	1
		% within	,0%	,0%	,0%	,0%	11,1%	1,5%
		Pozisyon						
	Katılmıyorum	Count	4	1	2	1	1	9
		% within	66,7%	14,3%	5,6%	10,0%	11,1%	13,2%
		Pozisyon						
	Kararsızım	Count	2	1	5	2	1	11
		% within	33,3%	14,3%	13,9%	20,0%	11,1%	16,2%
		Pozisyon						
	Katılıyorum	Count	0	5	21	6	4	36
		% within	,0%	71,4%	58,3%	60,0%	44,4%	52,9%
		Pozisyon						
Kesinlikle katılıyorum	Count	0	0	8	1	2	11	
	% within	,0%	,0%	22,2%	10,0%	22,2%	16,2%	
	Pozisyon							
Total	Count	6	7	36	10	9	68	
	% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Pozisyon							

“Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir” ifadesine anketimize katılan işçilerin %11,1’i hiç katılmamakta, %11,1’i katılmamakta, %11,1’i kararsız kalmakta, %44,4’ü katılmakta ve %22,2’si kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %10’u katılmamakta, %20’si kararsız kalmakta, %60’ı katılmakta ve %10’u kesinlikle katılmaktadır. Memurun %5,6’sı katılmamakta,%13,9’u kararsız kalmakta,%58,3’ü katılmakta ve %22,2’si kesinlikle katılmaktadır. Şefin %14,3’ü katılmamakta, %14,3’ü kararsız kalmakta ve %71,4’ü katılmaktadır. Müdürün %66,6’sı katılmamakta,%33,3’ü de kararsız kalmaktadır.

Anketimize katılan işçi, sözleşmeli memur, memur ve şef büyük çoğunluğu yasal müeyyidelerin etik dışı davranışları engellenmesi için yeterli değildir sorusuna

katılırken müdür katılmamaktadır. İl Özel İdaresinde çalışan en yetkili kişilerden birisi olan müdürlerin yasal müeyyidelerin yeterliliği konusunda neden bu cevabı verdiği düşündürücüdür.

Tablo 3.13. Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir ile Personelin kaç yıldır çalıştığı arasındaki ilişki

			Kaç yıldır çalışıyor					Total
			0-5	6-10	11-15	16-20	21 yıl ve üzeri	
Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir.	Hiç katılmıyorum	Count % within kaç yıldır çalışıyor	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 11,1%	0 ,0%	1 1,4%
	Katılmıyorum	Count % within kaç yıldır çalışıyor	0 ,0%	2 18,2%	1 9,1%	2 22,2%	4 21,1%	9 12,7%
	Kararsızım	Count % within kaç yıldır çalışıyor	5 23,8%	1 9,1%	3 27,3%	1 11,1%	2 10,5%	12 16,9%
	Katılıyorum	Count % within kaç yıldır çalışıyor	12 57,1%	5 45,5%	5 45,5%	4 44,4%	12 63,2%	38 53,5%
	Kesinlikle katılıyorum	Count % within kaç yıldır çalışıyor	4 19,0%	3 27,3%	2 18,2%	1 11,1%	1 5,3%	11 15,5%
Total	Count % within kaç yıldır çalışıyor	21 100,0 %	11 100,0 %	11 100,0 %	9 100,0 %	19 100,0 %	71 100,0 %	

“Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir” ifadesine anketimize katılan 0-5 yılları arasında çalışan personelin %23,8’i kararsız kalmakta, %57,1’i katılmakta, %19’u kesinlikle katılmakta, 6-10 yıllara arasında çalışan personelin %18,2’si katılmamakta,%9,1’i kararsız kalmakta, %45,5’i katılmakta, %27,3’ü kesinlikle katılmakta, 11-15 yılları arasında çalışanların %9,1’i katılmamakta,%27,3’ü kararsız kalmakta, %45,5’i katılmakta, %18,2’si kesinlikle katılmakta, 16-20 yılları arasında çalışan personelin %11,1’i hiç katılmamakta,%22,2’si katılmamakta, %11,1’i kararsız kalmakta, %44,4’ü katılmakta, %11,1’i kesinlikle katılmakta, 21 yıl ve üstü çalışan personelin %21,1’i

katılmamakta,%10,5'i kararsız kalmakta, %63,2'si katılmakta ve %5,3'ü de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.14. Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır.	Hiç katılmıyorum	Count	0	2	2
		% within Cinsiyet	,0%	3,8%	2,8%
	Katılmıyorum	Count	3	8	11
		% within Cinsiyet	16,7%	15,1%	15,5%
	Kararsızım	Count	2	3	5
		% within Cinsiyet	11,1%	5,7%	7,0%
	Katılıyorum	Count	9	22	31
		% within Cinsiyet	50,0%	41,5%	43,7%
	Kesinlikle katılıyorum	Count	4	18	22
		% within Cinsiyet	22,2%	34,0%	31,0%
Total	Count	18	53	71	
	% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%	

Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır” ifadesine anketimize katılan kadınların %16,5'i katılmamakta, %11,1'i kararsız kalmakta, %50'si katılırken, %22,2'si kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımız da kadınların %72,2'si çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesinin etik dışı davranışları azaltacağı görüşündedir. Anketimize katılan erkeklerin %3,8'i hiç katılmamakta, %15,1'i katılmamaktı, %5,7'si kararsız kalmakta, %41,5'i katılmakta ve %34'ü ise kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %75,5'i yani tamamına yakını çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesinin etik dışı davranışları azaltacağı görüşündedir.

Anketimize katılan kadın ve erkeklerin %70' ten fazlası çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesinin etik dışı davranışları azaltacağı görüşündedir.

Tablo 3.15. Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim						Total
			İlkokul	Ortaokul	Lise	Yüksek Okul	Üniversite	Lisansüstü	
Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır.	Hiç Katılmıyorum	Count	0	0	0	1	1	0	2
		% within Eğitim	,0%	,0%	,0%	7,7%	2,6%	,0%	2,8%
	Katılmıyorum	Count	0	1	2	3	5	0	11
		% within Eğitim	,0%	100,0%	12,5%	23,1%	13,2%	,0%	15,5%
	Kararsızım	Count	0	0	0	0	4	1	5
		% within Eğitim	,0%	,0%	,0%	,0%	10,5%	50,0%	7,0%
	Katılıyorum	Count	1	0	8	5	17	0	31
		% within Eğitim	100,0%	,0%	50,0%	38,5%	44,7%	,0%	43,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	0	0	6	4	11	1	22
		% within Eğitim	,0%	,0%	37,5%	30,8%	28,9%	50,0%	31,0%
	Total	Count	1	1	16	13	38	2	71
		% within Eğitim	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Eğitim		%	%	%	%	%	%	%	

Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilkokul mezunu olanı %100 katılmakta, ortaokul mezunu %100 katılmamakta, lise mezununun %12,5’i katılmamakta, %50’si katılmakta ve %37,5’i kesinlikle katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %7,7’si hiç katılmamakta, %23,1’i katılmamakta, %38,5’i katılmakta ve %30,8’i kesinlikle katılmakta, üniversite mezunu olanların %2,6’sı hiç katılmamakta, %13,2’si katılmamakta, %10,5’i kararsız kalmakta, %44,7’si katılmakta ve %28,9’u kesinlikle katılmakta, lisansüstü olanların %50’si kararsız kalmakta, %50’si de kesinlikle katılmaktadır.

Anketimize katılanların eğitim düzeyleri çerçevesinde “Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır” sorusuna ortaokul

mezunlarının hepsi katılmazken, ilkokul, lise, yüksekokul, üniversite ve lisansüstünden mezun olanların yarısı ve yarıdan fazlası katılmaktadır.

Tablo 3.16. Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile Gelir arasındaki ilişki

			Gelir				Total
			500-999	1000-1499	1500-1999	2000 üst	
Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır.	Hiç Katılmıyorum	Count	0	0	0	2	2
		% within Gelir	,0%	,0%	,0%	3,6%	2,8%
	Katılmıyorum	Count	1	0	0	10	11
		% within Gelir	50,0%	,0%	,0%	18,2%	15,5%
	Kararsızım	Count	0	0	0	5	5
		% within Gelir	,0%	,0%	,0%	9,1%	7,0%
	Katılıyorum	Count	1	1	4	25	31
		% within Gelir	50,0%	25,0%	40,0%	45,5%	43,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	0	3	6	13	22
		% within Gelir	,0%	75,0%	60,0%	23,6%	31,0%
	Total	Count	2	4	10	55	71
		% within Gelir	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile gelir arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır” ifadesine anketimize katılan personelin geliri 500-999 tl olanların %50’si katılmamakta, %50’si katılmaktadır. 1000-1499 tl olanların %25’i katılmakta, %75’i kesinlikle katılmaktadır. 1500-1999 tl olanların %50’si katılmakta % 60’ı kesinlikle katılmaktadır. 2000 tl ve üstü olanların %3,6’sı hiç katılmamakta,%18,2’si katılmamakta,%9,1’i kararsız kalmakta, %45,5’i katılmakta ve %23,6’si de kesinlikle katılmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda personelin gelir düzeyi arttıkça çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır görüşüne katılım artmaktadır.

“Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır” sorusuna gelir düzeyi en düşük olanların yarısı katılmazken, gelir düzeyi yükseldikçe çalışanların özlük haklarının iyileşmesi halinde etik dışı davranışların azalacağı yönündedir.

Tablo 3.17. Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	
Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır.	Hiç Katılmıyorum	Count	0	0	1	0	0	1
		% within Pozisyon	,0%	,0%	2,9%	,0%	,0%	1,5%
	Katılmıyorum	Count	4	1	4	2	0	11
		% within Pozisyon	57,1%	14,3%	11,4%	20,0%	,0%	16,2%
	Kararsızım	Count	0	1	3	1	0	5
		% within Pozisyon	,0%	14,3%	8,6%	10,0%	,0%	7,4%
	Katılıyorum	Count	2	3	16	6	2	29
		% within Pozisyon	28,6%	42,9%	45,7%	60,0%	22,2%	42,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	1	2	11	1	7	22
		% within Pozisyon	14,3%	28,6%	31,4%	10,0%	77,8%	32,4%
	Total	Count	7	7	35	10	9	68
		% within Pozisyon	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile pozisyon arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır” ifadesine anketimize katılan işçilerin %22,2’si katılmakta ve %77,8’i kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %20’si katılmamakta, %10’u kararsız kalmakta, %60’ı katılmakta ve %10’u kesinlikle katılmaktadır. Memurun %2,9’u hiç katılmamakta, %11,4’ü katılmamakta, %8,6’sı kararsız kalmakta, %45,7’si katılmakta ve %31,4’ü ise kesinlikle katılmaktadır. Şefin %14,3’ü katılmamakta, %14,3’ü kararsız kalmakta, %42,9’ü katılmakta ve %28,6’sı de kesinlikle katılmaktadır. Müdürün %57,1’i katılmamakta, %28,6’sı katılmakta ve %14,3’ü de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.18. Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile personelin kaç yıldır

			Kaç Yıldır Çalışıyor					Total
			0-5	6-10	11-15	16-20	21 yıl ve üzeri	
Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır.	Hiç	Count	0	0	1	1	0	2
	Katılmıyorum	% within kaç yıldır çalışıyor	,0%	,0%	9,1%	11,1%	,0%	2,8%
	Katılmıyorum	Count	1	2	3	3	2	11
		% within kaç yıldır çalışıyor	5,0%	18,2%	27,3%	33,3%	10,0%	15,5%
	Kararsızım	Count	2	1	1	0	1	5
		% within kaç yıldır çalışıyor	10,0%	9,1%	9,1%	,0%	5,0%	7,0%
	Katılıyorum	Count	10	3	5	3	10	31
		% within kaç yıldır çalışıyor	50,0%	27,3%	45,5%	33,3%	50,0%	43,7%
	Kesinlikle	Count	7	5	1	2	7	22
	Katılıyorum	% within kaç yıldır çalışıyor	35,0%	45,5%	9,1%	22,2%	35,0%	31,0%
Total	Count	20	11	11	9	20	71	
	% within kaç yıldır çalışıyor	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0%	100,0	
		%	%	%	%	%	%	

Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır ile personelin kaç yıldır çalıştığı arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır” ifadesine anketimize katılan 0-5 yılları arasında çalışan personelin %5’i katılmamakta, %10’u kararsız kalmakta, %50’si katılmakta, %35’i kesinlikle katılmakta, 6-10 yıllara arasında çalışan personelin %18,2’si katılmamakta,%9,1’i kararsız kalmakta, %27,3’ü katılmakta, %45,5’i kesinlikle katılmakta, 11-15 yılları arasında çalışanların %9,1’i hiç katılmamakta, %27,3’ü katılmamakta,%9,1’i kararsız kalmakta, %45,5’i katılmakta, %9,1’i kesinlikle katılmakta, 16-20 yılları arasında çalışan personelin %11,1’i hiç katılmamakta,%33,3’ü katılmamakta, %33,3’ü katılmakta, %22,2’si ise kesinlikle katılmakta, 21 yıl ve üstü çalışan personelin %10’u katılmamakta,%5’i kararsız kalmakta, %50’si katılmakta ve %35’i de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.19. Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir ile

Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir.	Hiç Katılmıyorum	Count	0	6	6
		% within Cinsiyet	,0%	11,3%	8,5%
	Katılmıyorum	Count	3	10	13
		% within Cinsiyet	16,7%	18,9%	18,3%
	Kararsızım	Count	0	4	4
		% within Cinsiyet	,0%	7,5%	5,6%
	Katılıyorum	Count	7	16	23
		% within Cinsiyet	38,9%	30,2%	32,4%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	8	17	25
		% within Cinsiyet	44,4%	32,1%	35,2%
	Total	Count	18	53	71
		% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%

Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir” ifadesine anketimize katılan kadınların %16,7’si katılmamakta, %38,9’u katılmakta ve %44,4’ü kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda kadınların 83,3’ü etik dini inançların kişilerin davranışlarını etkilediği görüşündedir. Anketimize katılan erkeklerin %11,3’ü hiç katılmamakta, %8,9’u katılmamakta, %7,5’i kararsız, %30,2’si katılmakta ve %32,1’i ise kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %62,3’ü etik dini inançların kişilerin davranışlarını etkilediği görüşündedir.

Tablo 3.20. Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim						Total
			İlk okul	Orta okul	Lise	Yüksek Okul	Üniversite	Lisans üstü	
Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir.	Hiç	Count	0	1	1	0	4	0	6
	Katılmıyorum	% within Eğitim	,0%	100,0%	6,7%	,0%	10,3%	,0%	8,5%
	Katılmıyorum	Count	0	0	4	4	5	0	13
	Katılmıyorum	% within Eğitim	,0%	,0%	26,7%	30,8%	12,8%	,0%	18,3%
	Kararsızım	Count	0	0	1	0	2	1	4
	Kararsızım	% within Eğitim	,0%	,0%	6,7%	,0%	5,1%	50,0%	5,6%
Katılıyorum	Count	0	0	4	4	15	0	23	
	% within Eğitim	,0%	,0%	26,7%	30,8%	38,5%	,0%	32,4%	
Kesinlikle Katılıyorum	Count	1	0	5	5	13	1	25	
	% within Eğitim	100,0%	,0%	33,3%	38,5%	33,3%	50,0%	35,2%	
Total	Count	1	1	15	13	39	2	71	
	% within Eğitim	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% within Eğitim	%	%	%	%	%	%	%	

Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilköğretim mezunu olanı %100 kesinlikle katılmakta, ortaokul mezunu %100 hiç katılmamakta, lise mezununun %6,7’si hiç katılmamakta, %26,7’si katılmamakta,%6,7’si kararsız kalmakta, %26,5’i katılmakta ve %33,3’ü ise kesinlikle katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %30,8’i katılmamakta, %30,8’i katılmakta ve %38,5’i kesinlikle katılmakta, üniversite mezunu olanların %10,3’ü hiç katılmamakta, %12,8’i katılmamakta, %5,1’i kararsız kalmakta, %38,5’i katılmakta ve %33,3’ü ise kesinlikle katılmamakta, lisansüstü olanların %50’si kararsız kalmakta ve %50’si de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.21. Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir ile

Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	
Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir.	Hiç katılmıyorum	Count	1	0	3	1	1	6
		% within Pozisyon	16,7%	,0%	8,3%	10,0%	11,1%	8,8%
	Katılmıyorum	Count	1	2	5	3	2	13
		% within Pozisyon	16,7%	28,6%	13,9%	30,0%	22,2%	19,1%
	Kararsızım	Count	1	0	2	0	1	4
		% within Pozisyon	16,7%	,0%	5,6%	,0%	11,1%	5,9%
	Katılıyorum	Count	1	3	11	4	2	21
		% within Pozisyon	16,7%	42,9%	30,6%	40,0%	22,2%	30,9%
	Kesinlikle katılıyorum	Count	2	2	15	2	3	24
		% within Pozisyon	33,3%	28,6%	41,7%	20,0%	33,3%	35,3%
	Total	Count	6	7	36	10	9	68
		% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pozisyon								

Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir ile pozisyon arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir” ifadesine anketimize katılan işçilerin %11,1’i hiç katılmamakta, %22,2’si katılmamakta,%11,1% kararsız kalmakta,%22,2’si katılmakta ve %33,3’ü kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %10’u hiç katılmamakta, %20’si katılmamakta, %40’ı katılmakta ve %20’si kesinlikle katılmaktadır. Memurun %8,3’ü hiç katılmamakta, %13,9’u katılmamakta, %5,6’sı kararsız kalmakta, %30,6’si katılmakta ve %41,7’si ise kesinlikle katılmaktadır. Şefin %28,6’si katılmamakta, %42,9’ü katılmakta ve %28,6’sı kesinlikle katılmaktadır. Müdürün %16,7’si hiç katılmamakta, %16,7’si katılmamakta, %16,7’si kararsız kalmakta, %16,7’si katılmakta ve %33,3’ü de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.22. Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır.	Hiç Katılmıyorum	Count	0	1	1
		% within Cinsiyet	,0%	1,9%	1,4%
	Katılmıyorum	Count	1	8	9
		% within Cinsiyet	5,6%	15,1%	12,7%
	Kararsızım	Count	2	2	4
		% within Cinsiyet	11,1%	3,8%	5,6%
	Katılıyorum	Count	10	26	36
		% within Cinsiyet	55,6%	49,1%	50,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	5	16	21
		% within Cinsiyet	27,8%	30,2%	29,6%
	Total	Count	18	53	71
		% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%

Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır” ifadesine anketimize katılan kadınların %5,6’si katılmamakta,%11,1’i kararsız kalmakta, %55,6’sı katılmakta ve %27,8’i kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımız da kadınların 83,4’ü kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların uygulanması etik dışı davranışları azaltacağı görüşündedir. Anketimize katılan erkeklerin %1,9’u hiç katılmamakta, %15,1’i katılmamaktı, %3,8’i kararsız kalmakta, %49,1’i katılmakta ve %30,2’si de kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %79,3’u kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların uygulanması etik dışı davranışları azaltacağı görüşündedir.

Anketimize katılan kadın ve erkeklerin %75’inden fazlası “Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır” sorusuna katılmaktadır. Buda gösteriyor ki kurum içerisinde çalışanlar şeffaflık ve saydam bir ortamda görevlerini yerine getirmek istiyorlar.

Tablo 3.23. Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim						Total
			İlk okul	Orta okul	Lise	Yüksek Okul	Üniver site	Lisan süstü	
Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır.	Hiç	Count	0	0	0	0	1	0	1
	Katılmıyorum	% within Eğitim	,0%	,0%	,0%	,0%	2,6%	,0%	1,4%
	Katılmıyorum	Count	0	1	2	2	4	0	9
		% within Eğitim	,0%	100,0 %	13,3%	15,4%	10,3%	,0%	12,7%
	Kararsızım	Count	0	0	1	1	2	0	4
		% within Eğitim	,0%	,0%	6,7%	7,7%	5,1%	,0%	5,6%
	Katılıyorum	Count	0	0	8	6	22	0	36
		% within Eğitim	,0%	,0%	53,3%	46,2%	56,4%	,0%	50,7%
	Kesinlikli	Count	1	0	4	4	10	2	21
	Katılıyorum	% within Eğitim	100,0 %	,0%	26,7%	30,8%	25,6%	100,0%	29,6%
Total		Count	1	1	15	13	39	2	71
		% within Eğitim	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %
			%	%	%	%	%	%	%

Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilkökul mezunu olanı %100 kesinlikle katılmakta, ortaokul mezunu %100 katılmamakta, lise mezununun %13,3’ü katılmamakta, %50’si kararsız kalmakta, %53,3’ü katılmakta ve %26,7’si kesinlikle katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %15,4’ü katılmamakta, %7,7’si kararsız kalmakta, %46,2’si katılmakta ve %30,8’i kesinlikle katılmakta, üniversite mezunu olanların %2,6’sı hiç katılmamakta, %10,3’ü katılmamakta, %5,1’i kararsız kalmakta, %56,4’ü katılmakta ve %25,6’sı ise kesinlikle katılmamakta, lisansüstü olanların %100’ü de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.24. Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır ile Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	
Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır.	Hiç	Count	0	0	1	0	0	1
	Katılmıyorum	% within	,0%	,0%	2,8%	,0%	,0%	1,5%
		Pozisyon						
	Katılmıyorum	Count	0	0	5	3	1	9
		% within	,0%	,0%	13,9%	30,0%	11,1%	13,2%
		Pozisyon						
	Kararsızım	Count	1	0	1	1	1	4
		% within	16,7%	,0%	2,8%	10,0%	11,1%	5,9%
		Pozisyon						
	Katılıyorum	Count	2	6	21	3	3	35
		% within	33,3%	85,7%	58,3%	30,0%	33,3%	51,5%
		Pozisyon						
Kesinlikle	Count	3	1	8	3	4	19	
Katılıyorum	% within	50,0%	14,3%	22,2%	30,0%	44,4%	27,9%	
	Pozisyon							
Total	Count	6	7	36	10	9	68	
	% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Pozisyon							

Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır ile pozisyon arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır” ifadesine anketimize katılan işçilerin %11,1’i katılmamakta,%11,1% kararsız kalmakta,%33,3’ü katılmakta ve %44,4’ü kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %30’u katılmamakta,%10’u kararsız kalmakta, %30’u katılmakta ve %30’u ise kesinlikle katılmaktadır. Memurun %2,8’i hiç katılmamakta, %13,9’u katılmamakta, %2,8’i kararsız kalmakta, %58,3’ü katılmakta ve %22,2’si ise kesinlikle katılmaktadır. Şefin %85,7’si katılmakta ve %14,3’ü kesinlikle katılmaktadır. Müdürün %16,7’si kararsız kalmakta, %33,3’ü katılmakta ve %50’si de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.25. Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir.	Hiç Katılmıyorum	Count	0	1	1
		% within Cinsiyet	,0%	1,9%	1,4%
	Katılmıyorum	Count	1	2	3
		% within Cinsiyet	5,6%	3,8%	4,2%
	Kararsızım	Count	2	5	7
		% within Cinsiyet	11,1%	9,4%	9,9%
	Katılıyorum	Count	7	26	33
		% within Cinsiyet	38,9%	49,1%	46,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	8	19	27
		% within Cinsiyet	44,4%	35,8%	38,0%
	Total	Count	18	53	71
		% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%

Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir” ifadesine anketimize katılan kadınların %5,6’sı katılmamakta, %11,1’i kararsız kalmakta, %38,9’u katılırken, %44,4’ ü kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımız da kadınların 73,3’ü etik dışı davranan arkadaşının uyarılması gerektiği görüşündedir. Anketimize katılan erkeklerin %1,9’u hiç katılmamaktı, %3,8’i katılmamaktı, %9,4’ü kararsız kalmakta, %49,1’i katılmakta ve %35,8’i ise kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %84,9’u yani tamamına yakını etik dışı davranan arkadaşının uyarılması gerektiği görüşündedir.

Tablo 3.26. Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim						Total
			İlk okul	Orta okul	Lise	Yüksek Okul	Üniversite	Lisans üstü	
Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir.	Hiç	Count	0	0	1	0	0	0	1
	Katılmıyorum	% within Eğitim	,0%	,0%	6,7%	,0%	,0%	,0%	1,4%
	Katılmıyorum	Count	0	0	1	0	2	0	3
		% within Eğitim	,0%	,0%	6,7%	,0%	5,1%	,0%	4,2%
	Kararsızım	Count	0	0	1	1	5	0	7
		% within Eğitim	,0%	,0%	6,7%	7,7%	12,8%	,0%	9,9%
	Katılıyorum	Count	0	1	8	7	16	1	33
		% within Eğitim	,0%	100,0%	53,3%	53,8%	41,0%	50,0%	46,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	1	0	4	5	16	1	27
		% within Eğitim	100,0%	,0%	26,7%	38,5%	41,0%	50,0%	38,0%
Total		Count	1	1	15	13	39	2	71
		% within Eğitim	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			%	%	%	%	%	%	%

Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilkokul mezunu olanı %100 kesinlikle katılmakta, ortaokul mezunu %100 katılmakta, lise mezununun %6,7’si hiç katılmamakta, %6,7’si katılmamakta,%6,7’si kararsız kalmakta, %53,3’ü katılmakta ve %26,7’si ise kesinlikle katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %7,7’si kararsız kalmakta, %53,8’i katılmakta ve %38,5’i kesinlikle katılmakta, üniversite mezunu olanların %5,1’i katılmamaktı, %12,8’i kararsız kalmakta,%41’i katılmakta ve %41’i ise kesinlikle katılmamakta, lisansüstü olanların %50’si katılmakta ve %50’si de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.27. Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir ile Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	
Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir.	Hiç Katılmıyorum	Count	0	0	0	0	1	1
		% within	,0%	,0%	,0%	,0%	11,1%	1,5%
		Pozisyon						
	Katılmıyorum	Count	0	0	2	0	1	3
		% within	,0%	,0%	5,6%	,0%	11,1%	4,4%
		Pozisyon						
	Kararsızım	Count	0	0	4	1	1	6
		% within	,0%	,0%	11,1%	10,0%	11,1%	8,8%
		Pozisyon						
	Katlıyorum	Count	2	3	18	5	5	33
		% within	33,3%	42,9%	50,0%	50,0%	55,6%	48,5%
		Pozisyon						
	Kesinlikle Katlıyorum	Count	4	4	12	4	1	25
		% within	66,7%	57,1%	33,3%	40,0%	11,1%	36,8%
		Pozisyon						
Total		Count	6	7	36	10	9	68
		% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Pozisyon						

Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir ile personel arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir” ifadesine anketimize katılan işçilerin %11,1’i hiç katılmamakta, %11,1’i katılmamakta,%11,1% kararsız kalmakta, %55,6’si katılmakta ve %11,1’i ise kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %10’u kararsız kalmakta, %50’i katılmakta ve %40’si ise kesinlikle katılmaktadır. Memurun %5,6’sı katılmamakta, %11,1’i kararsız kalmakta, %50’si katılmakta ve %33,3’ü ise kesinlikle katılmaktadır. Şefin %42,9’ü katılmakta ve %57,1’i ise kesinlikle katılmaktadır. Müdürün %33,3’ü katılmakta ve %66,7’si kesinlikle katılmaktadır.

İl Özel İdaresinde çalışan müdür ve şefin tamamı kurum içerisinde etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığında uyarması gerektiği sorusuna katılırken, memur, sözleşmeli memur ve işçinin de % 66'dan fazlası katılmaktadır. Buda gösteriyor ki mesai arkadaşının etik dışı bir davrandığı durumlarda İl Özel İdaresi personelinin büyük çoğunluğu mesai arkadaşını uyararak kurum içerisinde verdiği zararı arkadaşlarına hatırlatacaklardır.

Tablo 3.28. Hemşehrilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Hemşehrilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum.	Hiç Katılmıyorum	Count	2	3	5
		% within Cinsiyet	11,1%	5,8%	7,1%
	Katılmıyorum	Count	3	4	7
		% within Cinsiyet	16,7%	7,7%	10,0%
	Kararsızım	Count	5	19	24
		% within Cinsiyet	27,8%	36,5%	34,3%
	Katılıyorum	Count	7	20	27
		% within Cinsiyet	38,9%	38,5%	38,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	1	6	7
		% within Cinsiyet	5,6%	11,5%	10,0%
Total	Count	18	52	70	
	% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%	

Hemşehrilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Hemşehrilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum” ifadesine anketimize katılan kadınların %11,1’i hiç katılmamakta, %16,7’si katılmamakta, %27,8’i kararsız kalmakta, %38,9’u katılırken, %5,6’si kesinlikle katılmaktadır. Anketimize katılan erkeklerin %5,8’i hiç katılmamaktı, %7,7’si katılmamaktı, %36,5’i kararsız kalmakta, %38,5’i katılmakta ve %11,5’i de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.29. Hemşhriilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim					Total	
			İlk okul	Orta okul	Lise	Yüksek Okul	Üniversite		Lisans üstü
Hemşhriilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum.	Hiç	Count	0	0	1	0	4	0	5
	Katılmıyorum	% within Eğitim	,0%	,0%	6,7%	,0%	10,3%	,0%	7,1%
	Katılmıyorum	Count	0	0	2	1	4	0	7
		% within Eğitim	,0%	,0%	13,3%	8,3%	10,3%	,0%	10,0%
	Kararsızım	Count	1	1	8	3	10	1	24
		% within Eğitim	100,0%	100,0%	53,3%	25,0%	25,6%	50,0%	34,3%
	Katılıyorum	Count	0	0	4	6	16	1	27
		% within Eğitim	,0%	,0%	26,7%	50,0%	41,0%	50,0%	38,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	0	0	0	2	5	0	7
		% within Eğitim	,0%	,0%	,0%	16,7%	12,8%	,0%	10,0%
	Total	Count	1	1	15	12	39	2	70
		% within Eğitim	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hemşhriilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Hemşhriilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilkokul mezunu olanı %100 kararsız kalmakta, ortaokul mezunu %100 kararsız kalmakta, lise mezununun %6,7’si hiç katılmamakta, %13,3’ü katılmamakta, %53,3’ü kararsız kalmakta ve %26,7’si katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %8,3’ü katılmamakta, %25’i kararsız kalmakta, %50’si katılmakta ve %16,7’si kesinlikle katılmakta, üniversite mezunu olanların %10,3’ü hiç katılmamaktı, %10,3’ü katılmamaktı, %25,6’sı kararsız kalmakta, %41’i katılmakta ve %12,8’i ise kesinlikle katılmakta, lisansüstü olanların %50’si kararsız ve %50’si de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.30. Hemşehrilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum ile Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	
Hemşehrilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum.	Hiç	Count	0	0	3	0	2	5
	Katılmıyorum	% within	,0%	,0%	8,6%	,0%	22,2%	7,5%
		Pozisyon						
	Katılmıyorum	Count	2	0	3	0	1	6
		% within	33,3%	,0%	8,6%	,0%	11,1%	9,0%
	Kararsızım	Count	0	3	13	5	2	23
		% within	,0%	42,9%	37,1%	50,0%	22,2%	34,3%
	Kararsızım	Pozisyon						
		Count	3	3	13	4	3	26
	Katılıyorum	% within	50,0%	42,9%	37,1%	40,0%	33,3%	38,8%
		Pozisyon						
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	1	1	3	1	1	7
% within		16,7%	14,3%	8,6%	10,0%	11,1%	10,4%	
Kesinlikle Katılıyorum	Pozisyon							
	Count	6	7	35	10	9	67	
Total	% within	100,0	100,0	100,0	100,0%	100,0	100,0	
	Pozisyon	%	%	%	%	%	%	

Hemşehrilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum ile pozisyon arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Hemşehrilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum ” ifadesine anketimize katılan işçilerin %22,2’si hiç katılmamakta, %11,1’i katılmamakta,%22,2’si kararsız kalmakta,%33,3’ü katılmakta ve %11,1’i de kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %50’si kararsız kalmakta, %40’i katılmakta ve %10’u da kesinlikle katılmaktadır. Memurun %8,6’sı hiç katılmamakta, %8,6’sı katılmamakta, %37,1’i kararsız kalmakta, %37,1’i katılmakta ve %8,6’sı da kesinlikle katılmaktadır. Şefin %42,9’u kararsız katılmakta, %42,9’ü katılmakta ve %14,3’ü de kesinlikle katılmaktadır. Müdürün %33,3’ü katılmamakta, %50’si katılmakta ve %16,7’si de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.31. Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir.	Hiç Katılmıyorum	Count	10	24	34
		% within Cinsiyet	55,6%	45,3%	47,9%
	Katılmıyorum	Count	5	17	22
		% within Cinsiyet	27,8%	32,1%	31,0%
	Kararsızım	Count	1	5	6
		% within Cinsiyet	5,6%	9,4%	8,5%
	Katılıyorum	Count	1	7	8
		% within Cinsiyet	5,6%	13,2%	11,3%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	1	0	1
		% within Cinsiyet	5,6%	,0%	1,4%
	Total	Count	18	53	71
		% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%

Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir” ifadesine anketimize katılan kadınların %55,6’sı hiç katılmamakta, %27,8’i katılmamakta, %5,6’si kararsız kalmakta, %5,6’sı katılırken, %5,6’sı kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımız da kadınların tamamına yakını % 83,4’ü üst yöneticilerin etik dışı talep ve ricalarının yerine getirilmesi görüşüne kesinlikle katılmamaktadır. Anketimize katılan erkeklerin %45,3’ü hiç katılmamakta, %32,1’i katılmamaktı, %9,4’u kararsız kalmakta, %13,2’si katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %77,4’ü yani büyük bir bölümü üst yöneticilerin etik dışı talep ve ricalarının yerine getirilmesi görüşüne kesinlikle katılmamaktadır.

Tablo 3.32. Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim						Total
			İlkokul	Orta okul	Lise	Yüksek Okul	Üniver site	Lisans üstü	
Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir.	Hiç	Count	1	1	6	5	20	1	34
	Katılmıyorum	% within Eğitim	100,0 %	100,0 %	40,0 %	38,5 %	51,3 %	50,0 %	47,9 %
	Katılmıyorum	Count	0	0	4	6	12	0	22
		% within Eğitim	,0 %	,0 %	26,7 %	46,2 %	30,8 %	,0 %	31,0 %
	Kararsızım	Count	0	0	2	0	3	1	6
		% within Eğitim	,0 %	,0 %	13,3 %	,0 %	7,7 %	50,0 %	8,5 %
	Katılıyorum	Count	0	0	3	2	3	0	8
		% within Eğitim	,0 %	,0 %	20,0 %	15,4 %	7,7 %	,0 %	11,3 %
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	0	0	0	0	1	0	1
		% within Eğitim	,0 %	,0 %	,0 %	,0 %	2,6 %	,0 %	1,4 %
	Total	Count	1	1	15	13	39	2	71
		% within Eğitim	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir “Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.) mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilkökul mezunu olanı %100 hiç katılmamakta, ortaokul mezunu %100 hiç katılmamakta, lise mezununun %40’ı hiç katılmamakta, %26,7’si katılmamakta, %13,3’ü kararsız kalmakta ve %20’si katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %38,5’i hiç katılmamakta, %46,2’si katılmamakta ve %15,4’ü katılmakta, üniversite mezunu olanların %51,3’ü hiç katılmamakta, %30,8’i katılmakta, %7,7’si kararsız kalmakta, %7,7’si katılmakta ve %2,6’sı kesinlikle katılmakta, lisansüstü olanların %50’si hiç katılmamakta ve %50’si de kararsız kalmaktadır

Tablo 3.33. Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun

olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir ile Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	
Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir.	Hiç	Count	4	2	17	4	5	32
	Katılmıyorum	% within	66,7%	28,6%	47,2%	40,0%	55,6%	47,1%
		Pozisyon						
	Katılmıyorum	Count	1	3	13	3	1	21
		% within	16,7%	42,9%	36,1%	30,0%	11,1%	30,9%
		Pozisyon						
	Kararsızım	Count	1	0	3	1	1	6
		% within	16,7%	,0%	8,3%	10,0%	11,1%	8,8%
		Pozisyon						
	Katılıyorum	Count	0	2	3	1	2	8
		% within	,0%	28,6%	8,3%	10,0%	22,2%	11,8%
		Pozisyon						
Kesinlikle	Count	0	0	0	1	0	1	
Katılıyorum	% within	,0%	,0%	,0%	10,0%	,0%	1,5%	
	Pozisyon							
Total	Count	6	7	36	10	9	68	
	% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Pozisyon							

Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir ile pozisyon arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir “Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir” ifadesine anketimize katılan işçilerin %55,6’sı hiç katılmamakta, %11,1’i katılmamakta,%11,1% kararsız kalmakta, %22,2’si katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %40’u hiç katılmamakta, %30’u katılmamakta,%10’u kararsız kalmakta, %10’u katılmakta ve %10’u da kesinlikle katılmaktadır. Memurun %47,2’si hiç katılmamakta, %36,1’i katılmamakta, %8,3’ü kararsız kalmakta ve %8,3’ü katılmaktadır. Şefin %28,6’sı hiç katılmamakta, %42,9’u katılmamakta ve %28,6’sı katılmaktadır. Müdürün %66,7’si hiç katılmamakta, %16,7’si katılmamakta ve %16,7’si kararsız kalmaktadır.

Tablo 3.34. Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm	Hiç Katılmıyorum	Count	8	21	29
		% within Cinsiyet	44,4%	38,9%	40,3%
	Katılmıyorum	Count	6	21	27
		% within Cinsiyet	33,3%	38,9%	37,5%
	Kararsızım	Count	2	5	7
		% within Cinsiyet	11,1%	9,3%	9,7%
	Katılıyorum	Count	1	2	3
		% within Cinsiyet	5,6%	3,7%	4,2%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	1	5	6
		% within Cinsiyet	5,6%	9,3%	8,3%
	Total	Count	18	54	72
		% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%

Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm” ifadesine anketimize katılan kadınların%44,4’ü hiç katılmamakta,%33,3’ü katılmamakta, %11,1’i kararsız kalmakta,%5,6’si katılmakta ve %5,6’si kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımız da kadınların %77,7’si kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm görüşüne katılmamaktadır. Anketimize katılan erkeklerin %38,9’u hiç katılmamakta, %38,9’u katılmamaktı, %9,3’u kararsız kalmakta, %3,7’si katılmakta ve %9,3’ü ise kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %76,8’i 7’si kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm görüşüne katılmamaktadır.

Tablo 3.35. Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim						Total
			İlk okul	Orta okul	Lise	Yüksek Okul	Üniversite	Lisans üstü	
Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm	Hiç	Count	0	1	2	5	20	1	29
	Katılmıyorum	% within Eğitim	,0%	100,0%	12,5%	38,5%	51,3%	50,0%	40,3%
	Katılmıyorum	Count	0	0	7	6	13	1	27
		% within Eğitim	,0%	,0%	43,8%	46,2%	33,3%	50,0%	37,5%
	Kararsızım	Count	0	0	4	1	2	0	7
		% within Eğitim	,0%	,0%	25,0%	7,7%	5,1%	,0%	9,7%
	Katılıyorum	Count	0	0	2	0	1	0	3
		% within Eğitim	,0%	,0%	12,5%	,0%	2,6%	,0%	4,2%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	1	0	1	1	3	0	6
		% within Eğitim	100,0%	,0%	6,3%	7,7%	7,7%	,0%	8,3%
	Total	Count	1	1	16	13	39	2	72
		% within Eğitim	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilkökul mezunu olanı %100 kesinlikle katılmakta, ortaokul mezunu %100 hiç katılmamakta, lise mezununun %12,5’i hiç katılmamakta,%43,8’i katılmamakta,%25’i kararsız kalmakta, %12,5’i katılmakta ve %6,3’ü ise kesinlikle katılmakta, yüksek okul mezunu olanların%38,5’i hiç katılmamakta, %46,2’si katılmamakta, %7,7’si kararsız kalmakta, %7,7’si kesinlikle katılmakta, üniversite mezunu olanların%51,3’ü hiç katılmamakta, %33,3’a katılmamakta, %5,1’i kararsız kalmakta, %2,6’sı katılmakta ve %7,7’si de kesinlikle katılmamakta, lisansüstü olanların %50’si hiç katılmamakta ve %50’si katılmamaktadır.

Tablo 3.36. Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm ile Pozisyon arasındaki

ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	
Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm	Hiç Katılmıyorum	Count	4	2	15	4	3	28
		% within	57,1%	28,6%	41,7%	40,0%	33,3%	40,6%
		Pozisyon						
	Katılmıyorum	Count	2	3	15	4	3	27
		% within	28,6%	42,9%	41,7%	40,0%	33,3%	39,1%
		Pozisyon						
	Kararsızım	Count	0	0	3	1	2	6
		% within	,0%	,0%	8,3%	10,0%	22,2%	8,7%
		Pozisyon						
	Katılıyorum	Count	0	0	3	0	0	3
		% within	,0%	,0%	8,3%	,0%	,0%	4,3%
		Pozisyon						
Kesinlikle Katılıyorum	Count	1	2	0	1	1	5	
	% within	14,3%	28,6%	,0%	10,0%	11,1%	7,2%	
	Pozisyon							
Total	Count	7	7	36	10	9	69	
	% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Pozisyon							

Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm ile pozisyon arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm” ifadesine anketimize katılan işçilerin %33,3’ü hiç katılmamakta, %33,3’ü katılmamakta, %22,2’si kararsız kalmakta ve %11,1’i de kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %40’u hiç katılmamakta, %40’si katılmamakta, %10’u kararsız kalmakta ve %10’u da kesinlikle katılmaktadır. Memurun %41,7’si hiç katılmamakta, %41,7’si katılmamakta, %8,3’ü kararsız kalmakta ve %8,3’ü katılmaktadır. Şefin %28,6’si hiç katılmamakta, %42,9’ü katılmamakta ve %28,6’sı ise kesinlikle katılmaktadır. Müdürün %57,1’i hiç katılmamakta, %28,6’si katılmamakta ve %14,3’ü de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.37. Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyein alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyein alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır.	Hiç Katılmıyorum	Count	13	34	47
		% within Cinsiyet	72,2%	64,2%	66,2%
	Katılmıyorum	Count	3	12	15
		% within Cinsiyet	16,7%	22,6%	21,1%
	Kararsızım	Count	1	1	2
		% within Cinsiyet	5,6%	1,9%	2,8%
	Katılıyorum	Count	0	4	4
		% within Cinsiyet	,0%	7,5%	5,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	1	2	3
		% within Cinsiyet	5,6%	3,8%	4,2%
Total	Count	18	53	71	
	% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%	

Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyein alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyein alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır” ifadesine anketimize katılan kadınların %72,2’si hiç katılmamakta, %16,7’si katılmamakta, %5,6’ya kararsız kalmakta ve %5,6’sı kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımız da kadınların %88,9’u vatandaşın memnun kaldığı hizmetten dolayı para ve hediye getirmesinde sakınca bulunmamakta görüşüne katılmamaktadır. Anketimize katılan erkeklerin %64,2’si hiç katılmamakta, %22,6’si katılmamaktı, %1,9’u kararsız kalmakta, %7,5’i katılmakta ve %3,8’i ise kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %86,6’i yani tamamına yakını vatandaşın memnun kaldığı hizmetten dolayı para ve hediye getirmesinde sakınca bulunmamakta görüşüne katılmamaktadır.

Tablo 3.38. Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyeinin alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim						Total
			İlk okul	Orta okul	Lise	Yüksek Okul	Üniver site	Lisans üstü	
Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyeinin alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır.	Hiç	Count	1	1	8	8	27	2	47
	Katılmıyorum	% within Eğitim	100,0 %	100,0 %	53,3%	61,5%	69,2%	100,0%	66,2%
	Katılmıyorum	Count	0	0	5	4	6	0	15
		% within Eğitim	,0%	,0%	33,3%	30,8%	15,4%	,0%	21,1%
	Kararsızım	Count	0	0	0	0	2	0	2
		% within Eğitim	,0%	,0%	,0%	,0%	5,1%	,0%	2,8%
	Katılıyorum	Count	0	0	0	1	3	0	4
		% within Eğitim	,0%	,0%	,0%	7,7%	7,7%	,0%	5,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	0	0	2	0	1	0	3
		% within Eğitim	,0%	,0%	13,3%	,0%	2,6%	,0%	4,2%
Total	Count		1	1	15	13	39	2	71
	% within Eğitim		100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %

Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyeinin alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyeinin alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilköğretim mezunu olanı %100 hiç katılmamakta, ortaokul mezunu %100 hiç katılmamakta, lise mezununun %53,3’ü hiç katılmamakta, %33,3’ü katılmamakta ve %13,3’ü ise kesinlikle katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %61,5’i hiç katılmamakta, %30,8’i katılmamakta ve %7,7’si katılmakta, üniversite mezunu olanların %69,2’si hiç katılmamakta,%15,4’ü katılmakta, %5,1’i kararsız kalmakta,

%7,7'si katılmakta ve %2,6'sı da kesinlikle katılmamakta, lisansüstü olanların %100'de hiç katılmamaktadır.

Tablo 3.39. Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyein alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır ile Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	
Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyein alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır.	Hiç Katılmıyorum	Count	6	3	24	6	6	45
		% within	85,7%	42,9%	68,6%	60,0%	66,7%	66,2%
		Pozisyon						
	Katılmıyorum	Count	1	2	6	3	2	14
		% within	14,3%	28,6%	17,1%	30,0%	22,2%	20,6%
		Pozisyon						
	Kararsızım	Count	0	0	2	0	0	2
		% within	,0%	,0%	5,7%	,0%	,0%	2,9%
		Pozisyon						
	Katılıyorum	Count	0	2	1	1	0	4
		% within	,0%	28,6%	2,9%	10,0%	,0%	5,9%
		Pozisyon						
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	0	0	2	0	1	3
		% within	,0%	,0%	5,7%	,0%	11,1%	4,4%
		Pozisyon						
Total		Count	7	7	35	10	9	68
		% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Pozisyon						

Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyein alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır ile pozisyon arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyein alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır” ifadesine anketimize katılan işçilerin %66,7'si hiç katılmamakta, %22,2'si katılmamakta ve %11,1'i de kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %60'ı hiç katılmamakta, %30'u katılmamakta ve %10'u katılmaktadır. Memurun %68,6'sı hiç katılmamakta, %17,1'i katılmamakta, %5,7'si kararsız, %2,9'u katılmakta ve %5,7'si de kesinlikle

katılmaktadır. Şefin %42,9'u hiç katılmamakta, %28,6'si katılmamakta ve %28,6'sı katılmaktadır. Müdürün %85,7'si hiç katılmamakta, %14,3'ü katılmamaktadır.

Tablo 3.40. Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır.	Hiç Katılmıyorum	Count	0	9	9
		% within Cinsiyet	,0%	16,7%	12,5%
	Katılmıyorum	Count	1	5	6
		% within Cinsiyet	5,6%	9,3%	8,3%
	Kararsızım	Count	2	0	2
		% within Cinsiyet	11,1%	,0%	2,8%
	Katılıyorum	Count	5	20	25
		% within Cinsiyet	27,8%	37,0%	34,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	10	20	30
		% within Cinsiyet	55,6%	37,0%	41,7%
	Total	Count	18	54	72
		% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%

Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır” ifadesine anketimize katılan kadınların %5,6'si katılmamakta,%11,1'i kararsız kalmakta, %27,8'i katılmakta ve%55,6'sı kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımız da kadınların %83,4'ü kamu görevlileri kamuya ait araç ve gereçleri özel işlerinde kullanmamalıdır görüşüne katılmaktadır. Anketimize katılan erkeklerin 516,7'si hiç katılmamakta, %9,3'ü katılmamakta, %37'si katılmakta ve %37'si de kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %74'ü kamu görevlileri kamuya ait araç ve gereçleri özel işlerinde kullanmamalıdır görüşüne katılmaktadır.

Tablo 3.41. Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.)

			Eğitim					Total	
			İlk okul	Orta okul	Lise	Yüksek Okul	Üniversite		Lisans üstü
Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır.	Hiç	Count	1	1	2	2	3	0	9
	Katılmıyorum	% within Eğitim	100,0 %	100,0 %	12,5 %	15,4 %	7,7 %	,0 %	12,5 %
	Katılmıyorum	Count	0	0	4	0	2	0	6
		% within Eğitim	,0 %	,0 %	25,0 %	,0 %	5,1 %	,0 %	8,3 %
	Kararsızım	Count	0	0	0	0	2	0	2
		% within Eğitim	,0 %	,0 %	,0 %	,0 %	5,1 %	,0 %	2,8 %
	Katılıyorum	Count	0	0	8	5	11	1	25
		% within Eğitim	,0 %	,0 %	50,0 %	38,5 %	28,2 %	50,0 %	34,7 %
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	0	0	2	6	21	1	30
		% within Eğitim	,0 %	,0 %	12,5 %	46,2 %	53,8 %	50,0 %	41,7 %
	Total	Count	1	1	16	13	39	2	72
		% within Eğitim	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilkokul mezunu olanı %100 hiç katılmamakta, ortaokul mezunu %100 hiç katılmamakta, lise mezununun %12,5’i hiç katılmamakta,%25’i katılmamakta %50’si katılmakta ve %12,5’i de kesinlikle katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %15,4’ü hiç katılmamakta, %38,5’i katılmakta ve %46,2’si kesinlikle katılmakta, üniversite mezunu olanların %7,7’si hiç katılmamakta, %5,1’i katılmamakta, %5,1’i kararsız kalmakta, %28,2’si katılmakta ve %53,8’i de kesinlikle katılmamakta, lisansüstü olanların %50’si katılmakta ve %50’si de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.42. Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.)

özel işlerinde kullanmamalıdır ile Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	
Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır.	Hiç Katılmıyorum	Count	0	0	3	3	2	8
		% within	,0%	,0%	8,3%	30,0%	22,2%	11,6%
		Pozisyon						
	Katılmıyorum	Count	1	0	2	1	1	5
		% within	14,3%	,0%	5,6%	10,0%	11,1%	7,2%
		Pozisyon						
	Kararsızım	Count	0	0	2	0	0	2
		% within	,0%	,0%	5,6%	,0%	,0%	2,9%
		Pozisyon						
	Katılıyorum	Count	1	6	9	4	5	25
		% within	14,3%	85,7%	25,0%	40,0%	55,6%	36,2%
		Pozisyon						
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	5	1	20	2	1	29
		% within	71,4%	14,3%	55,6%	20,0%	11,1%	42,0%
		Pozisyon						
Total		Count	7	7	36	10	9	69
		% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Pozisyon						

Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır ile pozisyon arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır” ifadesine anketimize katılan işçilerin %22,2’si hiç katılmamakta, %11,1’i katılmamakta,%55,6’sı katılmakta ve %11,1’i ise kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %30’u hiç katılmamakta, %10’si katılmamakta, %40’ı katılmakta ve %20’si ise kesinlikle katılmaktadır. Memurun %8,3’ü hiç katılmamakta, %5,6’sı katılmamakta, %5,6’sı kararsız kalmakta, %25’i katılmakta ve %55,6’sı de kesinlikle katılmaktadır. Şefin %85,7’si katılmakta ve %14,3’ü ise kesinlikle katılmaktadır. Müdürün %14,3’ü katılmamakta, %14,3’ü katılmakta ve %71,4’ü kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.43. Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir.	Hiç Katılmıyorum	Count	1	1	2
		% within Cinsiyet	5,6%	1,9%	2,8%
	Katılmıyorum	Count	1	2	3
		% within Cinsiyet	5,6%	3,8%	4,2%
	Kararsızım	Count	3	10	13
		% within Cinsiyet	16,7%	18,9%	18,3%
	Katılıyorum	Count	5	25	30
		% within Cinsiyet	27,8%	47,2%	42,3%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	8	15	23
		% within Cinsiyet	44,4%	28,3%	32,4%
	Total	Count	18	53	71
		% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%

Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir” ifadesine anketimize katılan kadınların %5,6’sı hiç katılmamakta, %5,6’sı katılmamakta, %16,7’si kararsız kalmakta, %27,8’i katılırken, %44,4’ü kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımız da kadınların %72,2’si etik davranış ilkelerine uymayan kişilerin yetkili kişilere bildirilmesi görüşündedir. Anketimize katılan erkeklerin %1,9’u hiç katılmamakta, %3,8’i katılmamaktı, %18,9’u kararsız kalmakta, %47,2’si katılmakta ve %28,3’ü ise kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %75,5’i etik davranış ilkelerine uymayan kişilerin yetkili kişilere bildirilmesi görüşündedir.

Tablo 3.44. Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim						Total
			İlk okul	Orta okul	Lise	Yüksek Okul	Üniversite	Lisans üstü	
Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir.	Hiç Katılmıyorum	Count	0	0	0	0	2	0	2
		% within Eğitim	,0%	,0%	,0%	,0%	5,1%	,0%	2,8%
	Katılmıyorum	Count	0	0	1	0	2	0	3
		% within Eğitim	,0%	,0%	6,7%	,0%	5,1%	,0%	4,2%
	Kararsızım	Count	0	1	2	3	6	1	13
		% within Eğitim	,0%	100,0%	13,3%	23,1%	15,4%	50,0%	18,3%
	Katlıyorum	Count	0	0	9	7	13	1	30
		% within Eğitim	,0%	,0%	60,0%	53,8%	33,3%	50,0%	42,3%
	Kesinlikle Katlıyorum	Count	1	0	3	3	16	0	23
		% within Eğitim	100,0%	,0%	20,0%	23,1%	41,0%	,0%	32,4%
	Total	Count	1	1	15	13	39	2	71
		% within Eğitim	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik etik davranış ilkelerine uymayan kişilerin yetkili kişilere bildirilmesi görüşündedir” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilkokul mezunu olanı %100 kesinlikle katılmakta, ortaokul mezunu %100 kararsız kalmakta, lise mezununun %6,7’si katılmamakta, %13,3’ü kararsız kalmakta, %60’ı katılmakta ve %20’si de kesinlikle katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %23,1’i kararsız kalmakta, %53,8’i katılmakta ve %23,1’i kesinlikle katılmakta, üniversite mezunu olanların %5,1’i hiç katılmamaktı,%5,1’i katılmamakta, %15,4’ü

kararsız kalmakta, %33,3'ü katılmakta ve %41'i ise kesinlikle katılmamakta, lisansüstü olanların %50'si kararsız kalmakta ve %50'si katılmaktadır.

Tablo 3.45. Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir ile Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	
Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir.	Hiç	Count	0	0	1	1	0	2
		% within Pozisyon	,0%	,0%	2,8%	10,0%	,0%	2,9%
	Katılmıyorum	Count	0	0	3	0	0	3
		% within Pozisyon	,0%	,0%	8,3%	,0%	,0%	4,4%
	Kararsızım	Count	1	1	6	3	2	13
		% within Pozisyon	16,7%	14,3%	16,7%	30,0%	22,2%	19,1%
	Katılıyorum	Count	2	4	14	4	4	28
		% within Pozisyon	33,3%	57,1%	38,9%	40,0%	44,4%	41,2%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	3	2	12	2	3	22
		% within Pozisyon	50,0%	28,6%	33,3%	20,0%	33,3%	32,4%
	Total	Count	6	7	36	10	9	68
		% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pozisyon								

Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir ile pozisyon arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir” ifadesine anketimize katılan işçilerin %22,2'si kararsız kalmakta,%44,4'ü katılmakta ve %33,3'ü ise kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %10'u hiç katılmamakta,%30'u kararsız kalmakta, %40'ı katılmakta ve %20'si ise kesinlikle katılmaktadır. Memurun %2,8'i hiç katılmamakta, %8,3'ü katılmamakta, %16,7'si kararsız kalmakta, %38,9'u katılmakta ve %33,3'ü ise kesinlikle katılmaktadır. Şefin %14,3'ü kararsız kalmakta, %57,1'i katılmakta ve %28,6'sı de kesinlikle

katılmaktadır. Müdürün %16,7'si kararsız kalmakta, %33,3'ü katılmakta ve %50'si kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.46. Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir ile Cinsiyet arasındaki ilişki

			Cinsiyet		Total
			Kadın	Erkek	
Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir.	Katılmıyorum	Count	1	3	4
		% within Cinsiyet	5,6%	5,6%	5,6%
	Kararsızım	Count	0	1	1
		% within Cinsiyet	,0%	1,9%	1,4%
	Katılıyorum	Count	6	18	24
		% within Cinsiyet	33,3%	33,3%	33,3%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	11	32	43
		% within Cinsiyet	61,1%	59,3%	59,7%
	Total	Count	18	54	72
		% within Cinsiyet	100,0%	100,0%	100,0%

Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir ile cinsiyet arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir” ifadesine anketimize katılan kadınların %5,6'sı katılmamakta, %33,3'ü katılmakta ve %61,1'i de kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda kadınların %94,3'ü yöneticilerin davranışlarıyla personele örnek olması gerektiği görüşündedir. Anketimize katılan erkeklerin %5,6'si katılmamaktı, %1,9'u kararsız, %33,3'ü katılmakta ve %59,3'ü ise kesinlikle katılmaktadır. Bu oranlara baktığımızda erkeklerin %92,6'sının yani tamamına yakının yöneticilerin davranışlarıyla personele örnek olması gerektiği görüşündedir.

Tablo 3.47. Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir ile Eğitim arasındaki ilişki

			Eğitim					Total	
			İlk okul	Orta okul	Lise	Yüksek Okul	Üniversite		Lisans üstü
Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir.	Katılmıyorum	Count	0	0	2	1	1	0	4
		% within Eğitim	,0%	,0%	12,5%	7,7%	2,6%	,0%	5,6%
	Kararsızım	Count	0	0	0	0	0	1	1
		% within Eğitim	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	50,0%	1,4%
	Katılıyorum	Count	0	0	7	6	11	0	24
		% within Eğitim	,0%	,0%	43,8%	46,2%	28,2%	,0%	33,3%
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	1	1	7	6	27	1	43
		% within Eğitim	100,0%	100,0%	43,8%	46,2%	69,2%	50,0%	59,7%
Total	Count	1	1	16	13	39	2	72	
	% within Eğitim	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		%	%	%	%	%	%	%	

Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir ile eğitim arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir” ifadesine anketimize katılan personelin eğitim düzeyi ilköğretim mezunu olanı %100 kesinlikle katılmakta, ortaokul mezunu %100’ü kesinlikle katılmakta, lise mezununun %12,5’i katılmamakta, %43,8’i katılmakta ve %43,8’i de kesinlikle katılmakta, yüksek okul mezunu olanların %7,7’si katılmamakta, %46,2’si katılmakta ve %46,2’si kesinlikle katılmakta, üniversite mezunu olanların %2,6’sı katılmamakta, %28,2’si katılmakta ve %69,2’si de kesinlikle katılmamakta, lisansüstü olanların %50’si kararsız kalmakta, %50’si de kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 3.48. Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir

ile Pozisyon arasındaki ilişki

			Pozisyon					Total
			Müdür	Şef	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	
Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir.	Katılmıyorum	Count	0	0	1	2	1	4
		% within	,0%	,0%	2,8%	20,0%	11,1%	5,8%
		Pozisyon						
	Kararsızım	Count	1	0	0	0	0	1
		% within	14,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	1,4%
		Pozisyon						
	Katılıyorum	Count	3	2	11	4	3	23
		% within	42,9%	28,6%	30,6%	40,0%	33,3%	33,3%
		Pozisyon						
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	3	5	24	4	5	41
		% within	42,9%	71,4%	66,7%	40,0%	55,6%	59,4%
		Pozisyon						
Total	Count	7	7	36	10	9	69	
	% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Pozisyon							

Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir ile pozisyon arasında ilişki ele alınarak incelenmektedir. “Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir” ifadesine anketimize katılan işçilerin %14,3’ü katılmamakta,%42,9’u katılmakta ve %42,9’u da kesinlikle katılmaktadır. Sözleşmeli personelin %28,6’sı katılmakta ve %71,4’ü de kesinlikle katılmaktadır. Memurun %2,8’i katılmamakta, %30,6’si katılmakta ve %66,7’si de kesinlikle katılmaktadır. Şefin %28,6’si katılmamakta, %40’ı katılmakta ve %40’ı ise kesinlikle katılmaktadır. Müdürün %14,3’ü kararsız kalmakta, %42,9’u katılmakta ve %42,9’u da kesinlikle katılmaktadır.

SONUÇ

Etik kavramı, bize ahlak, değer ve hukuk kavramları çerçevesinde ilişkilerin düzenlenmesinde iyi değerlere sahip olma ve uygulamanın öneminden bahsetmektedir. Etik, bireysel olarak olduğu kadar toplum açısından da kamu gücünün kötüye kullanılmasına karşı bir denge görevi görmektedir.

Kamu yönetiminde etik davranış, toplum çıkarlarını önemseyen, toplum açısından şeffaf, adil ve demokratik bir yapıyı oluşturan ve koruyan bir özelliğe sahiptir. Bu açıdan bakıldığı zaman, kamu yönetiminde etik değerlerin önemi, devlete ve topluma karşı güven oluşturmanın ve bunu devam ettirmenin gereği olarak ortaya çıkmaktadır.

Halka hizmet vermekle görevli olan kamu çalışanları, görevlerini yerine getirirken etik ilke ve standartlara uygun davranışları büyük önem arz etmektedir. Memurlar kamusal yararı gözeterek ve kamusal sorumluluk çerçevesinde hareket ederek yönetime karşı güveni zedelememeleri gerekmektedir.

Ama tüm dünyada olduğu gibi etik dışı davranışlar ve yolsuzluk ülkemizde de görülmektedir. Bu noktada sorunların sadece bizim ülkemizde oluyormuş gibi algılanmamalıdır. İlk medeniyetlerden itibaren görülen yolsuzluk sorunu Osmanlı devletinde Tanzimat'la birlikte en öncelikli sorunlardan birisidir. Fakat sorunun çözümü noktasında bir takım çözüm önerileri getirilse de sonuç itibariyle başarılı olunamamıştır. Ülkemizde, yolsuzluk toplumun en küçük kesiminden başlayıp idarecilere, siyasetçilere kadar uzanmaktadır.

Yolsuzluk genellikle siyasal ve yönetsel alanda karşımıza çıkmaktadır. Siyasilerin yaptığı siyasal, bürokratların ise yönetsel yolsuzluktur. Yolsuzlukların nedeni, yolsuzluğu yapanların ahlak ve vicdan eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bir ülkede yolsuzluğun yapılması o ülkedeki yönetimin kötü olduğunun göstergesidir. Kötü yönetimin bütün olumsuz sonuçlarını halk katlanmaktadır. Ve yöneticilere olan güveni sarsılmaktadır.

Kamu yönetiminde etik dışı davranışların ortaya çıkmasıyla vatandaşların devlete ve yönetici olana güvenin sarsılmaması noktasında etik ile ilgili ulusal ve uluslararası düzenlemeler yapılmıştır. Ülkemizde de bu noktada yapılan düzenlemelerin başlıcaları; Anayasanın 10., 129. ve 137. maddeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda ve 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanundur. Bu kanunlarla etik

davranışlar mevzuatta toplanmış ve sistematik bir hal almıştır. Ama burada önemli olan yasal düzenlemelerin fazlalığı değil yasal düzenlemelerin ne kadar uygulanabildiğidir. Ve bu kanunlar etik düzeni tamamen düzeltecek diye bir şey yoktur sadece sağlam, etkili ve uygulanabilir bir kamu yönetiminde etik yasal altyapı ile etik dışı faaliyetler en aza indirgenecektir.

Etik dışı davranışları önlemenin en önemli yolu bu sorunları yerelden geneline yaymakla mümkündür. Etik sorunları çözme noktasında yerel yönetim birimi olan köy, belediye ve İl Özel İdaresinde başlayıp tüm ülke genelinde çözmektir. Yerel yönetimler, demokrasinin yerleşmesinde halkın katılımını sağlamada merkezi idareye göre çok daha fazla imkân ve yeteneklere sahiptir. Yerel yönetimler, insan hak ve hürriyetlerine, toplumsal sorunlarla yakından ilgili ve sosyal hayata karşı duyarlı bireylerin yetiştirilmesinde ve demokratik toplum düzeninin herkes tarafından benimsenmesi açısından birer temel eğitim kurumu işlevine sahiptirler.

Demokratik değerlerin en iyi bir şekilde yaşama geçirildiği yerlerden biri de yerel yönetimlerin bir türü İl Özel İdareleridir. Osmanlı devleti zamanında kuruluş günümüze kadar bazı yasal değişikliklerle gelmiştir. Yapılan yasal değişikliklerin ihtiyaç ve beklentileri tam olarak karşılayamaması sonucunda 2005 yılında 5302 sayılı İl Özel İdaresi kanunu yayınlanmıştır.

İl Özel İdaresi hizmetlerini vatandaşlara en yakın yerde en uygun yöntemle hizmeti sunmakla görevlidir. Görevlerini yerine getirirken öncelikli olarak İl Özel İdaresinin mali durumu, hizmetin ivediliği ve hizmetin verileceği yerin gelişmişlik düzeyi dikkate alınır.

Halkın ihtiyaçlarını yakından görüp en iyi çözümü sağlamak yerel hizmetleri kaliteli ve etkin bir şekilde yürütmeleri ve demokratik değerleri daha kolay hayata geçirmeleri, il özel idarelerinin elverişli bir yönetim birimi olduğu inancını pekiştirmektedir. Böylece, hem demokrasinin gereği olan halkın kendisini yönetmesi gerçekleşir, hem de halkın yerel nitelikteki problemlerine daha çabuk ve rasyonel çözümler getirilmiş olur.

Ancak bu kadar etkin ve işlevi olan kurumlarda olduğu Gibi İl Özel İdaresinde de etik dışı davranışlar yer almaktadır. Çalışmanın asıl konusunu

oluşturan Uşak İl Özel İdaresin personeline yönelik araştırmanın sonucunda İl Özel İdaresinde çalışan 87’i memurdan 18’i bayan 55’i erkek toplam 73 kişi ile yapılmıştır. Anketimizde elde edilen sonuçlara ilişkin genel değerlendirme şöyledir;

Kurum personelinin % 93,2’si “Etik kurallara uyulması kurumsal başarı ve prestiji artıracaktır” görüşündedir.

“Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir” sorusuna katılımcıların 68,5’i katılmaktadır.

Kurum personelinin %67,2’si “Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir” sorusuna katılmaktadır.

Katılımcıların %72,6’sı “Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır” görüşündedir.

“Etik davranış ilkelerinin kurumlarda görünen yerlere asılması, etik dışı davranışları önlemede etkili bir araç olabilir” sorusuna katılımcıların %65,8’i katılmaktadır.

Ankete katılan kurum personeli “Kamu görevlilerine imzalatılan “etik sözleşmesi”, kamu görevlilerinin etik ilke ve standartlara uygun davranmasında etkili bir araçtır” sorusuna %31,5’i katılmazken, %34,2’si katılmaktadır.

Katılımcıların %65,7’si “Dini inançlarım etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir” görüşündedir.

“Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır” sorusuna katılımcıların %78,1’i katılmaktadır.

Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %74,4’ü “Etik değer ve ilkeler konusunda verilecek hizmet içi eğitimler çalışanların etik dışı davranışa yönelmelerini engelleyecektir” görüşündedir.

Katılımcıların %91,4'ü “Kamu görevlileri kamu yararı ile özel çıkarları çatıştığında kamu çıkarına göre hareket etmelidir” sorusuna katılıyorum cevabını vermiştir.

Ankete katılan İl Özel İdaresi personelinin %84,5'i “Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir” sorusuna katılmaktadır.

“Kurumdan ayrılan/emekli olan kamu görevlileri kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı şekilde faydalandırılabilir, imtiyazlı muamele yapılabilir” sorusuna katılımcıların %30,4'ü katılırken, % 46,4'ü katılmamaktadır.

“Kamu görevlileri mesai saatleri dışında ikinci bir işte çalışabilmelidir” sorusuna katılımcıların %53,5'i katılıyorum cevabını vermiştir.

Hemşehrilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum” sorusuna katılımcıların % 32,9'ü kararsız kalırken, % 46,6'si katılmaktadır.

Anketimize katılan personelin % 78,9'u “Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir” sorusuna katılmıyorum cevabı vermiştir.

“Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyein alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır” sorusuna katılımcıların %87,3'ü katılmamaktadır.

“Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır” sorusuna katılımcıların %76,4'ü katılmaktadır.

Anketimize katılan personelin % 77,8'i “Bir çalışan, çocuğunun dönem ödevini kurumun bilgisayarında hazırlayıp yazıcıdan çıktı alabilir” sorusuna katılmamaktadır.

“Hizmetten yararlananların vereceği burs, seyahat, giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler hediye alma yasağının kapsamı dışında tutulmalıdır” sorusuna personelin % 74,2’si katılmamaktadır.

“Üst düzey bir yönetici, davetli olduğu düğünlere kurumun bütçesinden alınan hediyeleri kendi adına götürebilir” sorusuna personelin %90,3’ü katılmamaktadır.

Personelin %74,7’si “Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir” görüşündedir.

Anketimize katılan personelin %93’ü “Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir” sorusuna katılmaktadır.

“Vatandaşlar bizden bir konu hakkında bilgi almak istediğinde ona gerekli şekilde yardım ederim” sorusuna personelin % 94,4’ü katılmaktadır.

Anket sonuçları dikkate alındığında genel olarak cinsiyet faktörünü incelediğimizde İl Özel İdaresi personelinin etik tutum ve davranışlarının, kadın erkek ayrımı yapılmaksızın hemen hemen aynı sonuçlara ulaşılmaktadır. Ancak pozisyon, eğitim ve gelir dikkate alındığında pozisyonun, eğitimin ve gelirin yükselmesi durumunda bazı istisnai durumlar dışında İl Özel İdaresi personelinin etik tutum ve davranışların yüzdeleri değişmektedir. Bu durumda gösteriyor ki pozisyon, eğitim ve gelirin kişilerin görüş ve düşüncelerini değiştirdiği görülmektedir.

İl Özel İdaresi personelinin büyük çoğunluğu sorulara, olanı değil olması gerektiği cevabı vermişlerdir. Bu sonucu şu şekilde varmaktayız. Cevaplanan soruların %50’sinden fazlası olması gereken cevabı vermiştir. Eğer gerçekten kişiler olması gerekeni değil olanı yazmış olsalardı İl Özel İdaresinde veya herhangi bir yerel yönetim biriminde etik dışı tutum ve davranışları görmezdik.

Bir ülkede iyi bir yönetimin olması için, yönetim birimlerinin en küçüğünden aksaklıklar giderilmeye başlayarak en üst birime kadar gitmelidir. Yani en küçük yönetim birimi olan köyden başlayarak, belde, belediye, Büyükşehir Belediyesi, İl

Özel İdaresine kadar etik tutum ve davranışları düzelttiğimiz takdir de devlet yöneticileri ülkeyi eşit ve adaletli bir şekilde yöneteceklerdir.

Ülkemiz artık vatandaşlar için en iyi hizmeti üreten, vatandaşlar arasında ayırım yapmayan, elindeki maddi imkanları halk için en iyi şekilde kullanan ancak tüm bunları yapmak için rüşvet ve yolsuzluk yapmayan yerel yönetim birimlerine ve yerel yönetim personeline ihtiyaç duyulmaktadır.

Ülkemizdeki kamu yönetimi ve yerel yönetim birimlerinde bütün personel iyi eğitim almış, üstlendikleri sorumluluk ve görevin bilincinde olan ve çalışmayı sadece para kazanmak için değil de insanlara iyi hizmet sunmak için çalışan kişiler olduğu takdir de etik dışı davranışlar ve yolsuzluk diye bir sorundan bahsedilmeyecektir.

İl Özel İdaresi personeli etik tutum ve davranışlar konusunda hizmet içi eğitim verilerek bu noktada bilgilendirilmelidir. Çünkü yapılan anket çalışmasında İl Özel İdaresi personelinin 73 tanesinden 25 kişi etik sözleşmeyi imzaladıklarını, 22 kişinin de sözleşme hakkında bilgisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda da İl Özel İdaresi personeli bu noktada hizmet içi eğitim verilerek bilinçlendirilmeli ve yapmaması gereken tutum ve davranışlar hakkında bilgi verilmelidir. Kurum içerisinde doğru bilinen yanlışlar o kadar çok ki kişilerin hizmet içi eğitimle bu yanlışları düzeltilmelidir.

Personellerin etik dışı davranışlarının önlenmesinde öncelikli olarak personel ücretlerin iyileştirilmesi, eğitim, bilgilendirme, gerekli denetlemelerin yapılması ve kurallara uymayanların gerekli şekilde cezalandırılması gerekmektedir. Kişileri her ne kadar hukuki cezalar ve müeyyideler uygulansa da asıl cezayı kendi vicdanları verecektir. Etik dışı davranışlar tamamen bitirilmesi için kişilerin vicdanlarına hükmetmek gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aghdamy, M. G. (2009). Türkiye Ve İran’da Kamu Yönetiminde Etik Değerler. *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1*, 25-26 Mayıs, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Akarsu, B. (1982). *Ahlak öğretileri*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Akarsu, B. (1999). *Immanuel Kant’ın Ahlak Felsefesi*. İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Aktan, Ç. C. (1992). *Politik Yozlaşma ve Kleptokrasi: 1980–1990 Türkiye Deneyimi*. İstanbul: Afa Yayıncılık.
- Aktan, Ç. C.(1993). Politikada Rant Kollama. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:26, Sayı:4, Aralık.
- Aktan, Ç. C. (1999). *Ahlaki Yeniden Yapılanma ve Toplam Ahlaka Doğru:1-Ahlak ve Ahlak Felsefesi*. İstanbul: Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayınları.
- Aktan, Ç. C. (1999). *Ahlaki Yeniden Yapılanma ve Toplam Ahlaka Doğru: 3- Siyasal Ahlak*, İstanbul: Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayınları.
- Akyılmaz, B. (1988). İl Özel İdaresi. *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 379, Haziran.
- Annas, J. (1981). *An Introduction to Plato’s Republic*. Oxford.
- Aristoteles. (1998). *Nikomakhos’a Etik*. (Çeviren: Saffet Babür), Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Aristoteles. (2007). *Nikomakhos’a Etik*. (Çeviren: Saffet Babür), (Aristoteles İçinde) Derleyen: ÖKTEN K, İstanbul: Say Yayınları.

- Ateş, H. ve Es M. (2008). Süreklilikten Değişime İl Özel İdareleri. R. Bozlağan, Y. Demirkaya, (Ed.) *Türkiye'de Yerel Yönetimler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydın, E. (2000). *Polislik Mesleği ve Etik, Halkla İlişkiler Yönetimi Geliştirme Ve Oryantasyon Eğitimi Bölgesel Seminer Notları*, Ankara.
- Aydın, İ. P. (2006). *Eğitim Ve Öğretimde Etik*, Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Aykın, H. ve Avcı Ş. (2007). *OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlisine Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi Sözleşmesi Ve Türkiye'ye Yansımaları*. (Erişim tarihi: 06.03.2013
<http://www.mfa.gov.tr/data/Kutuphane/yayinlar/EkonomikSorunlarDergisi/Sayi29/dergiOECD%20S%C3%B6zle%C5%9Fmesi%20makale%2020%2002%202007%20>)
- Banger, G. *Siyaset, Rant ve Devleti Soymak*. (Erişim tarihi: 20.02.2013
<http://www.duyguguncesi.net/?p=3875>)
- Bayrakçı, E. (1993). Bir Yerel Yönetim Birimi Olarak İl Özel İdaresi: Yapısı Fonksiyonları Ve Yeniden Düzenleme Çalışmaları. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Beren, F.(T.y). Türkiye' deki Polislik Uygulamaları Perspektifinden Polis Meslek Etiği. *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt:3 (1-2).
- Berk, A. (2003). Yerel Hizmet Sunumu Ve Belediye İktisadi Teşebbüsleri. *Sayıştay Dergisi*, Sayı:49.
- Berkman, Ü. (1983). *Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet*. Ankara: TODAİE Yayınları, No:203.
- Berkman, Ü. (2009). *Gelişmekte Olan Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet*. Ankara: TODAİE Yayınları.

Bilgiç, V. K. (1998). *Yerel Yönetimler*. 21.Yüzyıl Yayınları: Ankara.

Bostan, Y. *Öğretmene Etik İlkeler*. (Erişim Tarihi: 17.10.2012
<http://Www.Sabah.Com.Tr/Egitim/2012/06/21/Basbakanliktan-Ogretmene-Etik-Ilkeler>)

Bozkurt Ö. Turgay E. T. (1998). *Kamu Yönetimi Sözlüğü*. S. Sezen (Ed), TODAİE Yayın No: 283, Ankara.

Bulgan, E. (2008). Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı Ve 5393 Sayılı Belediye Kanunu. Yayınlanmış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Temmuz.

Canan F. (2004). Kamuya Güvenin Tesisinde Etik Altyapının Önemi. *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 444.

Canpolat, H. (1998). *Cumhuriyetin 75. Yılında Rakamlarla Mahalli İdarelerimiz*. Ankara: İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayınları.

Cerit, B. (2010). Hemşirelik Etik İkilem Testi'nin Geçerlik-Güvenirlilik Çalışması ve Hemşirelerin Etik Karar Verebilme Düzeyi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, *Hemşirelik Dergisi*.

Cerrah, İ. (2008). *Avrupa Konseyi Avrupa Polis Etiği Kuralları ve Türkiye'de Güvenlik Personelinde Mesleki Sosyalleşme*. DCAF – TESEV Güvenlik Sektörü Çalışmaları Dizisi –3 Mayıs.

Cevizci, A. (1998). *İlk Çağ Felsefesi Tarihi*. Bursa: Asa Kitapevi.

Civaner, M. (2005). *Dünya Hekimler Birliği Tıp Etiği Elkitabı*. Türk Tabipleri Birliği Yayınları.

- Çavuşoğlu, E. (2009). *Seçim, Rant Ve Psikik Nizam: Memlekete Özgü Ruhsal İmar Durumuna Dair Çözümler*. (Erişim Tarihi:23.04.2013)
<http://www.planlama.org/new/planlama.org-yazilari/secim-rant-ve-psisik-nizam.html>
- Çelik, B. (1995). Türk Belediyeciliğinin Tarihi Gelişimi. *Yeni Türkiye Dergisi*, Yıl:1, Sayı:4.
- Çelik, S. (2010). *Bilgi Felsefesi İlk Çağdan Yeni Çağa*. Doruk Yayıncılık.
- Çevikbaş, R. (1995). Yerel Yönetimler, İşlevi Ve Türkiye'deki Durumu. *Türk İdare Dergisi*, Y.67, Sayı: 407, Haziran.
- Çınar, A. (2007). Etiğin Tarihi. A. Cevizci (Ed.), *Felsefe Ansiklopedisi Cilt:5*. Ankara: Ebabil Yayınları.
- Çulpan, R. (1980). Bürokratik Sistemin Yozlaşması, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:13, Sayı:2.
- Çoker, Z. (2003). *Mülki Yönetim Ve Yerinden Yönetimlerde Yeniden Yapılandırma*. Ankara: Türk İdarecileri Derneği Yayını.
- Çoşkun, B. ve Uzun T. (2004). İl Özel İdaresi Reformuna İlişkin Bazı Değerlendirmeler, *Yerel Yönetim Kongresi*, Düünden Bugüne Yerel Yönetimlerde Yeniden Yapılanma Bildiriler Kitabı. 3-4 Aralık, Ankara.
- Çoşkun, B. ve Uzun T. (2005). İl Özel İdaresinde Yeniden Yapılanma. H. Özgür ve M. Kösecik (Ed.), *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar- I Reform*. 1. Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Dedeoğlu, E. (1987). İl Özel İdarelerinin Tarihi Gelişimi ve Bugünkü Durumu, *Yerel Yönetim ve Denetim*, Cilt: 2, Sayı: 13, Şubat.
- Derdiman, C. (2005). *Yerel Yönetimler*. 1. Baskı, İstanbul: Aktüel Yayınları.

- Eren, Ş.(2006). Platon Ve Aristoteles'in Etik Anlayışlarının Karşılaştırılması, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Anabilim Dalı, Master Tezi, Ankara.
- Emre, C.(2003). *Yönetim Bilimi Yazıları*. Ankara: İmaj Yayınları.
- Ergun, T. (1978). Yönetimde Yozlaşma Olgusu Üzerine. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 1, Mart, Ankara.
- Erkal, M. E. (2006). *Sosyoloji(Toplum Bilimi)*. 13. Baskı, İstanbul: Der yayınları.
- Eryılmaz, B. (1996). Osmanlı Yerel Yönetiminde İstanbul Şehremaneti. V. Akyüz ve S. Ünlü (Ed.), *Şehir ve Yerel Yönetimler*, İlke Yayınları: İstanbul.
- Eryılmaz, B. (2007). *Kamu Yönetimi*. İstanbul: Erkam Matbaası.
- Eryılmaz, B. (2012). *Kamu Yönetimi*. 5. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Es, M. Osmanlı Devletinde Mahalli İdareler. Demokratik Kültürün Gelişiminde Yerel Yönetimler, *Yerel Siyaset Dergisi*. S.27, Mart (Erişim tarihi:10.11.2012<http://www.yerelsiyaset.com/v4/sayfalar.php?goster=ayrinti&id=99>)
- Farnel, F. J. (1994). *Lobicilik Müdahale Stratejileri ve Teknikleri*, Erişim tarihi:23.02.2013
http://www.frankfarnel.com/wpcontent/uploads/2011/08/lobbying_turkey-v.pdf)
- Fındıklı, R. ve Bilgiç V. (2006). *İdare Hukuku*. Geliştirilmiş 3. Baskı. Ankara: Anadolu Yayıncılık.
- Friedrich, J. (1994). Politik Yozlaşma Ve Rant Kollama 'Yolsuzluk Tarihi'. (Çevirmen: A.B Yerele), Ankara:Takav Vakfı.

Gökaçtı, M. A. (1996). *Dünyada ve Türkiye’de Belediyecilik*. İstanbul: Ozan Yayıncılık.

Gökalp, N. (2010). *Duygu ve Etik*. 1. Baskı, Ankara: Ebabil Yayınları.

Görmez, K. (1997). *Yerel Demokrasi ve Türkiye*. Ankara: Vadi Yayınları:72.

Görmez, K. ve Diğerleri. (2009). *Etik-Kültür-Toplum*. Yolsuzluğun Önlenmesi için Etik Projesi-Akademik Araştırma Çalışması.

Göze, A.(2007). *Siyasal Düşünceler ve Yönelimler*. İstanbul: Beta Yayınları.

Gözübüyük, Ş. (1968). *Türkiye’de Mahalli İdareler*. TODAİE Yayını No:73.

Gözütok, F. D. (1999). Öğretmenlerin Etik Davranışları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 32(1-2) 83-99.

Güler, B. A. (1998). *Yerel Yönetimler*. Ankara: TODAİE Yayını.

Güler, B. A. (1998). *Yerel Yönetimler: Liberal Açıklamalara Eleştirel Yaklaşım*. Ankara: TODAİE Yayını.

Güler, İ. (2009). Dünyada Kamu Etiği Uygulamaları. *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1*, 25-26 Mayıs, Ankara: TODAİE Yayınları.

Güz, H. ve Murat A. (2009). Yerel Yönetimlerde Etik Sorunlar Ve Etik Algılaması: Ankara Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1*. 25-26 Mayıs, Ankara: TODAİE Yayınları.

Hemşirelik Mesleği Etik Kuralları (Taslak Metin)
<http://www.hemsireyiz.biz/forums/thread/49125.aspx> (Erişim tarihi:09.10.2012)

İç İşleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Cumhuriyetin 75. Yılında Mahalli İdarelerimiz, Ankara, 1998.

(İllerin köy sayısı Erişim Tarihi:
http://www.migm.gov.tr/Istatistik/İllerin_Koy_Sayilari.pdf22.01.2013).

İnaç H. ve Ünal F. (2007). Türkiye’de Kamu Yönetimin Denetlenmesinde Yönetimde Açıklığın Önemi Ve Uygulanma Düzeyi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:18, Ağustos.

İnayet, A. (1998). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. İstanbul: Pegema Yayıncılık.

Kahraman, S. (2010). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzlukla Mücadelede Hukuki Ve İdari Düzenlemelerin Etkisi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Kalabalık, H. (2005). *Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Yerel Yönetim Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Kaplan, Ç. (2009). Kamu Yönetiminde Etik Ve Kamu Çalışanlarının Etik Kavramını Algılayışları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 14.

Karagöz, S. (2000). Cerrahi Hemşireliği ve Etik. *Celal Bayar Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt: 4 (1).

Karatepe, Ş. (1994). Kamu Yönetiminde Yolsuzluk Ve Siyasi Ahlak” Politik Yozlaşma Ve Şeffaf Yönetim Sempozyumu. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi*, İzmir: Doğu Matbaası.

Yavuz K., R. ve F. (1983). *Yerel Yönetimler*. Ankara: Turhan Yayınevi.

Keleş, R.(2006). *Yerinden Yönetim ve Siyaset*. 5. Baskı, İstanbul: Cem Yayınevi.

Kesim, E. (2005). Bir Etik Davranış İlkesi Olarak Hesap Verebilirlik; Hesap Verme Sorumluluğu. 2. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Sakarya Üniversitesi, İİBF, 18-19 Kasım. Sakarya.

Kılınç, G. Özgür H. ve Genç N.F. (2009). Türkiye’de Yerel Yönetimlerde İmar Ve Planlama Etiği. *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1*, 25-26 Mayıs, Ankara: TODAİE Yayını.

Kılınç, G. Özgür H. ve Genç N.F. (2009). Yerel Yönetimlerde İmar Uygulamaları Ve Etik. *Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması*, Ankara, Mayıs.

Kılıoğlu, İ. (1998). *Ahlak Hukuk ilişkisi*. Marmara Üniversitesi, İstanbul: İfav Yayını.

Kırışik, F. ve Özcan S. (2006). Türk Anayasalarında Yerel Yönetimler. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt:15, Sayı:2, Nisan.

Köprü, B. (2007). Türk Kamu Yönetiminin De Etik Değerlerden Sapma Ve Yönetimsel Yozlaşma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim Bilimleri Bilim Dalı Master Tezi, Ankara,

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 Üniversitesi, İİBF, 18-19 Kasım. Sakarya.

Kuçuradi, İ. (1965). *Schopenhauer ve İnsan*. İstanbul: Yankı Yayınları.

Kurt, C. (2009). Kant’ın Etik Görüşünde Özgürlük Kavramının Yeri. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin,

Köy kanun tasarısı: (Erişim tarihi: 23.03.2013
http://www.icisleri.gov.tr/default.icisleri_2.aspx?id=5691)

Kutlu, H. (2011). *Meslek Etiği*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Mumcu, A. (1985). *Osmanlı Devletinde Rüşvet*. 2.Baskı, İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Nadaroğlu, H. (2001). *Mahalli İdareler*. Yenilenmiş 7. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Nalbant, A. (1997). *Üniter Devlet*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Nalbant, A. (2006). *Kamu Yönetimi*. Ankara: Savaş Yayınevi.
- Nalbant, A. (2004). Etik ve Kamu Yönetimi. M. Acar ve H. Özgür (Ed.). *Çağdaş Kamu Yönetimi II*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- OECD. *Principles For Managing Ethics in the Public Service*, PUMA Policy Brief, OECD Recommendation, 1998, (Erişim tarihi: 10.03.2013 <http://www.oecd.org/dataoecd/60/13/1899138.pdf>) .
- Ortaylı, İ. (1985). *Tanzimat'tan Cumhuriyete Yerel Yönetim Geleneği*. İstanbul: Hil Yayın.
- Ortaylı, İ. (2008). *Türkiye Teşkilat ve İdare Hukuku*. 2. Baskı, Cedit Neşriyat: Ankara.
- Ökmen, M. (2009). Sürekli Gelişme Değişme Sürecinde Kamu Yönetimi Ve Yerel Yönetim. K. Görmez Ve M Öktem (Ed.). *Yerel Yönetimlerin Güncel Sorunları; Küresel, Bölgesel Ve Yerel Perspektifler*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ökmen, M. ve Yılmaz, A. (2009). Klasik Dönemden Tanzimat'a Osmanlı Kenti Ve Yerel Yönetimler. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:23, Nisan.
- Öktem, N. (1999). *Felsefe, Sosyoloji, Hukuk ve Devlet*, İstanbul: Der Yayınları.

- Öner, Ş. (2006). *Yeni Mevzuat Çerçevesinde Türkiye’de Belediye Yönetimi*. 1. Basım. Ankara: Nobel Yayıncılık, Nisan.
- Öner, Ş., Tandırcıoğlu, H. (2012). *Büyükşehir Tasarısı Perspektifinde Yerel Yönetimlerde Mali Paylaşım* (Erişim Tarihi: 15.12.2012 <http://www.tbttv.gov.tr/kategoriler/seminer-sempozyum-kongre/5-yerel-yonetimlerin-mali-yonetimi-forumu/1361001880-serif-oner-47-buyuksehir-tasarisi-perspektifinde-yerel-yonetimlerde-mali-paylasim>)
- Örselli, E. (2009). Hemşehri Gözüyle Yerel Yönetimlerde Etik: Konya İlinde Uygulamalı Bir Çalışma. *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1*. 25-26 Mayıs, Ankara: Todaie Yayınları.
- Özer, A.(2013). *Yerel Yönetimlerde Etik Dışı Davranışlar*. (Erişim Tarihi:23.04.2013 <http://www.kentakademisi.com/yerel-yonetimlerde-etik-disi-davranislar/16575/>)
- Özmen, A. (2012). Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Anayasalarda Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, (<http://www.nobel.gen.tr/Makaleler/IJSES-Issue%202-45-2012.pdf>)
- Özsemerci, K. (2002). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri. (TODAİE Enstitüsü Kamu Yönetimi Lisansüstü Uzmanlık Programı) Basılmamış Tez, Ankara,
- Özsemerci, K. (T.y). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yozlaşmanın Kültürel Altyapısı. *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 58.
- Öztürk, A. Turan. (2009). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk Ve Rüşvetin Önlenmesinde Bir Kontrol Aracı Olarak İç Denetimin Rolü. *TODAİE yayınları*.

- Parlak, B. (2005). Tarihi Perspektifte Ve Reform Sürecinde İl Özel İdareleri. H. Özgür, ve M. Kösecik, (Ed.), *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar- I Reform*, 1. Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pustu, Y. (2005). Yerel Yönetimler Ve Demokrasi. *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 57, Nisan-Haziran.
- Pehlivan, İ. (1998). Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Pektaş, E. K. (1999). *Büyük Kent Belediyelerinin Eğitim Ve Kültür Hizmetlerine Siyasal Parti İdeolojilerinin Yansıması*, (Erişim tarihi: 02.03.2013 <http://www.ekitapyayin.com/id/027>)
- Pirler, O., Gürsoy, E. Z. ve Başsoy A. (1997). *İl Düzeyinde Merkezi İdare Yerel Yönetim Görev Bölüşümü*. Ankara: Türk Belediyecilik Derneği Yayını.
- Platon. (1985). *Devlet*. Çevirmen Sabahattin Eyüpoğlu. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri*. Çevirmen: S. A. Öztürk, Eskişehir: Etam Aş.
- Saylı, H. ve Kızıldağ D.(T.y) Yönetmel Etik Ve Yönetmel Etiğın Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Sağlam, S. (2006). *Türkiyede İç Göç Olgusu Ve Kentleşme*. Türkiyat Araştırmaları, Hacettepe Üniversitesi, Türkiyat Araştırma Enstitüsü, (Erişim Tarihi:22.04.2013 http://turkoloji.cu.edu.tr/GENEL/serdar_saglam_turkiyede_ic_goc_olgusu_kentlesme.pdf)
- Stratenwerth, G. (2007). *Günümüz Felsefe Disiplinleri*. D. Özlem(Ed.) Doğan Özlemin Bütün Çevirileri 2. İnkılap Yayınları,

- Şen, M. L. (2005). Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkaran Bubi Tuzakları. 2. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Sakarya Üniversitesi, İİBF, 18-19 Kasım, Sakarya.
- Şen, M. L. (1998). Yönetimde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetimsel Etik Yaklaşımı. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Adapazarı.
- Şengül, R. (2010). *Yerel Yönetimler*. 1. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınevi, Şubat.
- Şentürk, C. (2009). Öğretmenlik Mesleğinde Etik, Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim. *Milli Eğitim Yayınları*, Sayı:20, Mayıs.
- Şirin, N. Y. (2006). Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Sürecinde Etik Sorunlar ve Türkiye. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Tamer, M. (1993). İl Özel İdaresi; Yerel Yönetim İçindeki Yeri Ve Önemi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yayınlanmış Doktora Tezi, Erzurum,
- Tekeli, İ. ve İlber O. (1978). Türkiye'deki Belediyeciliğin Evrimi. *Türk İdarecileri Derneği. 1.Kitap*, Ankara.
- Tekeli, İ. (1983). Yerel Yönetimlerde Demokrasi ve Türkiye'de Belediyelerin Gelişimi. *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt:16, Sayı:2, Haziran.
- Tekeli, İ. (2007). *Yerelleşme Ve Yolsuzluk*. TEPAV 3.Yolsuzlukla Mücadele Konferansı: Yerelleşme ve Yolsuzluk 5-6 Aralık 2007, Ankara.
- Toprak, Z. (2010). *Yerel Yönetimler*. Sekizinci Baskı. İzmir: Birleşik Matbaa.
- Torba, M. (2000). *Belediyeler Ve İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Sen Yayınları.
- Tortop, N., Aykaç B, Yayman, H. ve Özer, A. (2008). *Mahalli İdareler*. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Tortop, N. (1991). *Mahalli İdareler*. Dördüncü Basım Ankara: TODAİE Yayınları No:237,
- Tutum, C. (1976). Yönetimin Siyasallaşması ve Partizanlık. *Amme İdaresi Dergisi*, TODAİE Yayınları, Cilt: 9, Sayı: 4.
- Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi (2012). Hekimlik Meslek Etiği Kuralları. Mayıs.
- Ulusoy, A. ve Tekin A. (2010). *Mahalli İdareler Teori-Uygulama-Maliye*. 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yalçındağ, S. (1995). *Yerel Yönetimler; Sorunlar ve Çözümler*. İstanbul. Yayın No: TÜSİAD-T/95-9/184. Eylül.
- Yağan, H. (2005). Kamu Yönetimin de Etik Davranış İlkeleri, *Gümrük Dünyası Dergisi*, Sayı: 46.
- Yatkın, A. (2008). Etik Düşünce Ve Davranışın Yerel Yönetimlerde Hizmet Verimliliğinin Arttırılmasında Rolü ve Önem(Elazığ Belediyesi Örnek Alan Araştırması). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 1, Elazığ,
- Yıldırım, C. (2000). *Çağdaş Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Bilgi Yayın evi.
- Yıldırım, R. (Ocak, 1998). İdare Hukuku Açısından Bilgi Edinme Hak Ve Özgürlüğü, *T.C. Başbakanlık İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslar Arası Sempozyum*. Ankara: Başbakanlık Basım Evi.
- Yılmaz, A. (2005). Belediye Yöneticilerinin İş Ahlakı Ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumların İncelenmesi: Adapazarı Büyükşehir ve Merkez Belediyelerinde Bir Araştırma, *2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Sakarya Üniversitesi, İİBF, 18-19 Kasım. Sakarya.

Yüksel, C. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi ve Çözüm Önerileri, 2. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Sakarya Üniversitesi, İİBF, 18-19 Kasım. Sakarya.

Yüksel, C. (2005). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik; Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar*. Cilt:1, İstanbul: TÜSİAD Yayın No.10T/2005-11/412.

Yüksel F., Bozkurt G. ve Güven A. (2005). Yerel Yönetimlerde Etik Çerçevesinde Sosyal Sorumluluk Bilinç: Tokat Uygulaması. 2. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Sakarya Üniversitesi, İİBF, 18-19 Kasım, Sakarya.

Yürütücü A. ve Gürbüz H. (2001). *Hekimlerin Ahlaki Değerleri İle Mesleki Etiğinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, C.6.

1924	Anayasası	Erişim	Tarihi:	23.12.2012
				http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa24.htm)
1961	Anayasası	Erişim	Tarihi:	23.12.2012
				http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm)
1982	Anayasası	Erişim	Tarihi:	23.12.2012
				http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf)

EK-1 Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi

Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;

* Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,

* Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,

* Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,

* Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,

* Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,

* Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikayet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,

* Kamu Görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.

**Ek -2 İL ÖZEL İDARESİ PERSONELİNİN ETİK ALGILARINA BELİRLEMEYE
YÖNELİK ANKET FORMU**

Değerli Katılımcı,

Bu anket, İl Özel İdaresi çalışanlarının etik davranış ilkelerine ilişkin tutumlarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Herhangi bir kurum adına yapılmayan anketten elde edilen veriler, bilimsel çalışmada kullanılacaktır. Ankete katılanlardan kimlikleri ile ilgili herhangi bir bilgi istenmemektedir. Katkılarınız için teşekkür eder sağlıklı ve mutlu günler dileriz.

Yrd. Doç. Dr. Şerif ÖNER - Zeynep KARA

(Uşak Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü)

İletişim: serif.oner@usak.edu.tr Tel: 221 21 32 /2334

1. Yaşınız?

(1) 20-25 (2) 26-35 (3) 36-45 (4) 46-55 (5) 56 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz?

(1) Kadın (2) Erkek

3-Medeni durumunuz?

(1) Evli (2) Bekar

4. Eğitim durumunuz?

(1) İlkokul (2) Ortaokul (3) Lise (4) Yüksekokul (5) Üniversite (6) Lisansüstü

5. İşyerinizden elde ettiğiniz aylık geliriniz ne kadar? (TL)

(1) 500 altında (2) 500-999 (3) 1000-1499 (4) 1500-1999 (5) 2000 üstü

6. Şu anda hangi pozisyonda çalışıyorsunuz.?

(1) Müdür (2) Şef (3) Memur (4) Sözleşmeli Personel

7. Kaç yıldır kamu görevinde çalışıyorsunuz.?

(1) 0-5 yıl (2) 6-10 yıl (3) 11-15 yıl (4) 16-20 yıl (5) 21 yıl üzeri

8. Etik Sözleşme Belgesini imzaladınız mı?

(1) Evet (2) Hayır

9. Eğer Etik sözleşmesi imzaladı iseniz bu belgenin içeriğini ne derece hatırlıyorsunuz?

(1) Hiç hatırlamıyorum (2) Kısmen hatırlıyorum (3) Tamamen hatırlıyorum

10. Kurumunuzda etik komisyonu var mıdır?

(1) Evet (2) Hayır (3) Bilgim yok

Lütfen Arka Sayfadan Devam Ediniz...

	Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi belirten kutucuğa <input checked="" type="checkbox"/> işareti koyunuz. Hiç Katılmıyorum (1) Katılmıyorum (2) Kararsızım (3) Katılıyorum (4) Kesinlikle Katılıyorum (5)	Hiç	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum
1	Etik kurallara uyulması kurumsal başarı ve prestiji artıracaktır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Etik dışı davranışlar yerel yönetimlerin en önemli sorunlarından biridir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Mevcut yasal müeyyideler etik dışı davranışın engellenmesi için yeterli değildir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi etik dışı davranışları azaltacaktır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Etik davranış ilkelerinin kurumlarda görünen yerlere asılması, etik dışı davranışları önlemede etkili bir araç olabilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Kamu görevlilerine imzalatılan “etik sözleşmesi”, kamu görevlilerinin etik ilke ve standartlara uygun davranmasında etkili bir araçtır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Dini inançların etik dışı davranışlara yönelmem konusunda beni frenlemekte ve engellemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Kurumsal açıklık, katılım, hesap verme vb. yönetsel mekanizmaların tam uygulanması etik dışı davranışları azaltacaktır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Etik değer ve ilkeler konusunda verilecek hizmet içi eğitimler çalışanların etik dışı davranışa yönelmelerini engelleyecektir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Kamu görevlileri kamu yararı ile özel çıkarları çatıştığında kamu çıkarına göre hareket etmelidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Etik dışı davranan bir mesai arkadaşına rastladığımda bu durumun hukuk dışı olduğu, kurumsal prestije zarar vereceği vb biçimlerde uyarılarda bulunmam gerekir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Kurumdan ayrılan / emekli olan kamu görevlileri kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı şekilde faydalandırılabilir, imtiyazlı muamele yapılabilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Kamu görevlileri mesai saatleri dışında ikinci bir işte çalışabilmelidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Hemşehrilerin İl Özel İdaresi çalışanlarına yeteri kadar güven duyduğuna inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Üst yöneticilerin veya siyasilerin (milletvekili, parti il başkanı vb.), mevzuata ve etik ilkelere uygun olmayan sözlü talep ve ricaları yerine getirilebilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Kurum içerisinde üst düzey bir amirimin verdiği etik dışı görevi yerine getiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Aldığı kamu hizmetinden memnun kalan bir vatandaşın, memnuniyetini ifade etmek için kamu görevlisine içinden gelerek verdiği para veya hediyein alınmasında bir sakınca bulunmamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Kamu görevlileri kamu hizmeti için tahsis edilmiş araç ve gereçleri (fotokopi, yazıcı, telefon, kağıt, vb.) özel işlerinde kullanmamalıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Bir çalışan, çocuğunun dönem ödevini kurumun bilgisayarında hazırlayıp yazıcıdan çıktı alabilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Hizmetten yararlananların vereceği burs, seyahat, giysi, takı, yiyecek vb. hediyeler hediye alma yasağının kapsamı dışında tutulmalıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Üst düzey bir yönetici, davetli olduğu düğünlere kurumun bütçesinden alınan hediyeleri kendi adına götürebilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan bir duruma tanıklık edilmesi halinde mutlaka yetkili makamlara bildirilmelidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Yöneticiler, etik değerlere uygun davranışlar göstererek personeline örnek olmalı ve rehberlik etmelidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Vatandaşlar bizden bir konu hakkında bilgi almak istediğinde ona gerekli şekilde yardım ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>