

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇIKAR ÇATIŞMASI
ÜZERİNE BİR İNCELEME:
MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üye. Nazlı NALCI ARIBAŞ

Hazırlayan
SİNEM ARIKAN

MALATYA-2019

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇIKAR ÇATIŞMASI
ÜZERİNE BİR İNCELEME:
MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ
ÖRNEĞİ

Hazırlayan

SİNEM ARIKAN

Danışman

Dr. Öğr. Üye. Nazlı NALCI ARIBAŞ

MALATYA - 2019

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇIKAR ÇATIŞMASI
ÜZERİNE BİR İNCELEME:
MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ
ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYE. NAZLI NALCI ARIBAŞ

HAZIRLAYAN
SİNEM ARIKAN

Jüri tarafından 19.08.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda bu yüksek lisans tezi oybirliği ile başarılı bulunarak Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim Bilimleri Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyelerinin Unvan Ad Soyadı

- | | İmzası |
|---------------------------------------|--------|
| 1. Doç. Dr. Mehmet Burhanettin COŞKUN | |
| 2. Dr. Öğr. Üye. Hasan YILMAZ | |
| 3. Dr. Öğr. Üye. Nazlı NALCI ARIBAŞ | |

İNönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mehmet KUBAT
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Dr. Öğr. Üye. Nazlı NALCI ARIBAŞ' ın danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım **Kamu Örgütlerinde Çıkar Çatışması Üzerine Bir İnceleme: Malatya Büyükşehir Belediyesi Örneği** başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bütün onurumla doğrularım.

SİNEM ARIKAN



ÖNSÖZ

Araştırma konusunun belirlenmesi aşamasında bana yol gösteren hocam Prof. Dr. Aydın USTA' ya, sonraki aşamada kısıtlı vaktine rağmen benden ilgisini esirgemeyen hocam Prof. Dr. Yusuf KARAKILÇIK' a, araştırmanın sonuçlandırılmasına kadar geçen süreçte desteğini, ilgisini benden esirgemeyen, her zaman iletişime hazır olan ve sakin, yüreklendirici tutumu ile motivasyonumu yüksek tutan danışmanım Dr. Öğr. Üye. Nazlı NALCI ARIBAŞ' a teşekkürlerimi sunarım.

Tezimi bitirme kararı vermem sonrası kıymetli vaktinden çaldığım, yeri geldiğinde benimle masaya oturup tez yazma oyunu oynayan ve her akşam erken uyuyarak çalışmama vakit ayırabilme fırsatını bana yaratan biricik kızıma, bitmeyen eğitim hayatı ile önümde hep rol model olan ve kızımdan çaldığım vakti var gücüyle telafiye çabalayan hayat arkadaşşıma teşekkürü bir borç bilirim.

Sinem ARIKAN

KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇIKAR ÇATIŞMASI ÜZERİNE BİR İNCELEME: MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

SİNEM ARIKAN

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üye. Nazlı NALCI ARIBAŞ

İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yönetimi Bilimleri Bilim Dalı

ÖZET

Dünya genelinde tarihi daha eskilere dayanan çıkar çatışması politikasının, yeni kamu yönetimi anlayışının bir sonucu olarak ülkemizde tartışılmaya başlanması görece daha yenidir. Kamu örgütlerinde yaşanan çıkar çatışmasının önlenmesi meselesi daha çok etik algısı üzerinden bir değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

Türk Kamu Yönetiminde gerçekleşen yenilikler sonrasında, literatürde kendisine yer bulmaya başlayan çıkar çatışması kavramının anlaşılabilirliği bakımından faydalı olmak maksadı ile bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, öncelikli olarak çıkar çatışması kavramının ne olduğunu, ilişkili olduğu düşünülen kavramlar ile birlikte ele alarak kavramsal çerçeveyi ortaya koymak olmuştur. Daha sonra çıkar çatışması kavramının Türkiye’de kamu örgütlerinde ne kadar bilindiği hakkında fikir oluşturması bakımından Malatya Büyükşehir Belediyesi örnek seçilerek, görüşme yöntemi ile gerçekleştirilen araştırma neticesinde verilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Söz konusu veriler ışığında, kamu örgütlerinde ortaya çıkan çıkar çatışması durumlarının neler olduğu, görüşmenin gerçekleştirildiği kurum temel alınarak ortaya konulmaya çalışılmış ve kamu örgütünde yöneticilik yapan katılımcıların tavsiyeleri doğrultusunda çıkar çatışması durumlarının nasıl önlenebileceği hakkında bir fikir oluşturulmak istenmiştir. Malatya Büyükşehir Belediyesinde gerçekleşen alan araştırması neticesinde elde edilen veriler doğrultusunda, farkındalık düzeyinin düşük olduğu tespiti yapılmış ve yine bu verilerden hareketle uygulamadaki sıkıntılar tespit edilerek çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır. Son olarak kamu örgütlerinde yaşanan çıkar çatışmasının önlenmesi noktasında geliştirilen yasal mevzuatın, eksik ve aksayan yönleri ortaya konularak, mevzuatın iyileştirilmesi noktasında tavsiyelere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Çıkar Çatışması, Kamu yönetimi.

**A REVIEW OF THE CONFLICT OF INTEREST IN PUBLIC
ORGANIZATIONS:
EXAMPLE OF MALATYA METROPOLITAN MUNICIPALITY**

SİNEM ARIKAN

Yüksek Lisans Tezi

Adviser: Dr. Öğr. Üye. Nazlı NALCI ARIBAŞ
Inonu University Graduate School of Social Sciences
Discipline of Political Science and Public Administration
Program of Administrative Sciences

ABSTRACT

Although its existence goes back to earlier times in history, the concept of conflict of interest has recently is been opened to discussions in Turkish public administration as a result of the new approach adopted by the government. The matter of preventing conflicts of interest is mostly subjected to an assessment on ethical perception.

As a result of the most recent innovative changes in Turkish public administration, investigation and explanation of the conflict of interest has only recently found its place in literature. The purpose of this study is to manifest the conceptual framework about conflict of interest, and to explain preventative measures and legal requirements with reference to the Constitution of Republic of Turkey. These findings are based on the interview-oriented field research conducted in Malatya Metropolitan Municipality. This study is also designed to provide clarity on the perceptions of the employees in public service in relation to the conflict of interest and ethics. In accordance with the data obtained from field research conducted with Malatya Metropolitan Municipality, it is determined that the level of awareness was inadequate among the employees and solutions to these issues are provided with detail.

While pointing out the shortcomings of the new regulative changes in public administration in regard to the conflict of interest, the aim of this study is also to provide answers to the possible steps to improve the ethic-oriented culture among the public servants.

Key words: Ethics, Conflict of Interest, Public Administration.

**KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇIKAR ÇATIŞMASI ÜZERİNE BİR İNCELEME:
MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

Sinem ARIKAN

İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY SAYFASI	iii
ONUR SÖZÜ	iv
ÖNSÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. ARAŞTIRMA HAKKINDA BİLGİLER	4
2.1. Araştırmanın Konusu ve Kapsamı	4
2.2. Araştırmanın Önemi.....	5
2.3. Araştırmanın Amacı	6
2.4. Araştırmanın Sunuş Sırası	7
3. ARAŞTIRMANIN KONUSU İLE İLGİLİ KAVRAMLAR	8
3.1. Değer.....	8
3.2. Ahlak	9
3.3. Etik	10
3.3.1. Etik Türleri.....	11
3.3.2. Kamu Yönetiminde Etik	13
3.4. Çıkar Çatışması.....	15
3.4.1. Çıkar Çatışmasının Tanımı	17
3.4.2. Çıkar Çatışmasının Türleri	23

3.4.3. Çıkar Çatışması Hakkında Önlemler	26
3.4.3.1. Türkiye’de Konu Hakkında Mevcut Yasal Düzenlemeler	27
3.4.3.2. Kamu Etik Kurulu Düzenlemeleri.....	30
4. MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ VE ÇATIŞMA YÖNETİMİ.....	37
4.1. Malatya Büyükşehir Belediyesi Hakkında Genel Bilgi	37
4.2. Araştırmanın Yöntemi.....	40
4.2.1. Araştırmanın Yöntem ve Teknikleri.....	40
4.2.2. Araştırmanın Örnekleme	42
4.2.3. Araştırmanın Kısıtlılıkları.....	44
4.2.4. Araştırmanın Analizi.....	45
4.2.4.1. Malatya Büyükşehir Belediyesinde Araştırmaya Katılanların Çıkar Çatışması Kavramına Yönelik Bilgi ve Farkındalık Düzeyleri.	45
4.2.4.2. Çıkar Çatışması ve Etik Arasındaki İlişki Düzeyi	48
4.2.4.3. Malatya Büyükşehir Belediyesinde Çıkar Çatışması Olgusunun Mevcut Olup Olmadığının Tespiti	53
4.2.4.4. Malatya Büyükşehir Belediyesinde Mevcut Çıkar Çatışması Görünümleri	55
4.2.4.5. Mevcut Çıkar Çatışması Durumlarında Katılımcıların Karşı Davranış Biçimleri ve Örgütteki Şeffaflık Düzeyi	56
4.2.4.6. Malatya Büyükşehir Belediyesinde Çıkar Çatışması Hakkında Mevzuatın Mevcut Olup Olmadığı Tespiti ve Katılımcıların Çıkar Çatışmasının Önlenmesine Yönelik Talepleri	60
4.3. Malatya Büyükşehir Belediyesinde Çıkar Çatışması Hakkında Genel Durum ve Analiz Doğrultusunda Genel Bir Değerlendirme	62
5. SONUÇ	65
5.1. Bulgular ve Öneriler	65
5.2. Genel Sonuç	68
KAYNAKÇA.....	71
EKLER	76

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Malatya Büyükşehir Belediyesi Teşkilat Şeması..... 39



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFOC	: Anti-Fraud Office of Catalonia
AYKOME	: Altyapı Koordinasyon Merkezi
Hiz.	: Hizmetleri
IMF	: International Monetary Fund- Uluslararası Para Fonu
ICAC	: Independent Commission Against Corruption
Müd.	: Müdürlüğü
OECD	: Organization for Economic Co-operation and Development - Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
Vb.	: Ve Benzeri

KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇIKAR ÇATIŞMASI ÜZERİNE BİR İNCELEME: MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

1. GİRİŞ

Kamu örgütlerinde çıkar çatışmasının Türkiye'deki gelişim sürecinden bahsederken, bunu, dünyadaki gelişmelerden ayrı tutmak, konunun tarihsel arka planın anlaşılmasına sebebiyet verecek ve bu durumda çalışmanın tam olarak özümsemesi bakımından istenmeyen bir sonuç doğuracaktır. Bu nedenle, konu hakkında kısa bir açıklama yapma gereği hâsıl olmuştur.

Kökene 1776 yıllarına, Adam Smith'e kadar dayanan liberal felsefe, ABD'de başlayıp bütün dünyayı etkisi altına alan 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı ile birlikte eleştirilmeye başlamıştır. Krizin etkilerinin ağır olması, insanları, nedenlerin ortaya konulması bakımından yoğun araştırmalara teşvik etmiş ve ortaya çıkan verilerin birbirleriyle benzerlik gösterdiği görülmüştür. Araştırmalar sonucunda krizin en temel nedenleri; küçük şirketlerin bir araya gelerek tekelleşmesi, şirket ve bankaların mali tablolarının güvenilir olmaması ve faaliyetlerinin hukuka aykırılığı, bankacılık ve sermaye piyasası yasalarının günün gereklerine cevap vermeyecek düzeyde yetersiz olması olarak ortaya konulmuştur.

Bu tespitlerin yanı sıra, kriz ile birlikte 50 milyon insanın işsiz kalması; kamu yönetiminde sosyal devlet ve refah devleti gibi kavramların önem kazanmasına neden olmuştur. Liberal felsefe karşısında ivme kazanan ve büyük bunalımı sona erdirmesi bakımından en güçlü argüman olan Keynesyen ekonomi ve onun müdahaleci devlet görüşü, kamu yönetimini de şekillendirmeye başlamıştır. Devletin faaliyet alanının artmasıyla birlikte; katı, hiyerarşik ve kurallara dayalı geleneksel yönetim modeli egemen olmaya başlamıştır. Bu bağlamda devlet, krizin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak amacıyla; gelir dağılımı, vergi, kalkınma planları, sosyal güvenlik yasaları, fiyat ve ücret gibi alanlara müdahale etmeye başlamıştır. Büyük bunalımdan önce (1929 bunalımı), sadece güvenlik, eğitim ve sağlık alanlarında kısıtlı hizmetler sunulurken; yukarıda saydığımız alanlara da devletin müdahil oluşu, kamu harcamalarında artışa sebep olmuştur.

1929 bunalımından, 1973 yılına kadar uygulanan kamu yönetimindeki bu geleneksel model; Petrol Krizi ile birlikte sorgulanmaya başlamıştır. Keynesyen

ekonominin doğru kabul ettiği enflasyon ve işsizlik ilişkisi petrol krizine bir çözüm bulamamış, ayrıca kamu harcamaları ve yatırımları da toplum menfaatinden uzaklaşarak verimsizleşmeye başlamıştır. Siyasetçi ve bürokratların kişisel menfaatlerini ön plana çıkarması ve kamu kaynaklarını da bu yönde kullanmaları, devletin büyük borçlar ile karşı karşıya kalmasına sebep olmuştur.

Tüm bu olumsuz sonuçlar, devletin tekrar küçülmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Ekonomik ve sosyal yaşama minimum müdahale; performans esaslı yönetim, kamu harcamalarında disiplin, merkeziyetçilikten uzaklaşma, şeffaflık, etik ilkelerin belirlenmesi ve hesap verilebilirliğin sağlanması gibi kavramları gündeme taşımıştır. Kamu yönetiminde önem kazanan bu kavramların, geleneksel bürokrasi anlayışı içerisinde mevcut olmayışı, yeni kamu yönetimi anlayışını ortaya çıkarmıştır. Kamu görevlilerinin, görevlerini ifa ederken uyması gereken temel kuralları ortaya koyan etik ilkeler ve çıkar çatışması yönetimi, bu yeni kamu yönetiminin felsefesini oluşturmuştur. Saydamlık, liyakat, hesap verebilirlik, etkili ve verimli kaynak kullanımı vb. kavramlara yer veren yeni model, bu kavramlarla çıkar çatışmasını önlemeye çalışmaktadır.

Dünya Bankası, OECD, Birleşmiş Milletler, IMF ve Avrupa Birliği gibi uluslararası kurum ve kuruluşlar da esnek çalışma, hesap verebilirlik, etik ilkeler, performans esaslılık ve iç kontrol gibi enstrümanlar vasıtasıyla, yeni kamu yönetimi anlayışını ve çıkar çatışması politikalarını desteklemektedir.

Yeni Kamu Yönetimi ile tartışılmaya başlayan kavramlara ve özellikle çıkar çatışması konusundaki eksik hususlara, Türkiye'nin AB üyeliğine başvurusu ve 2005 yılında tam üyelik müzakerelerine başlamasını takip eden süreçte yayınlanmaya başlayan ilerleme raporlarında da yer verildiği görülmektedir. AB bu raporlarda yolsuzlukla mücadele ve çıkar çatışmalarına ilişkin önleme ve cezalandırma noktasında yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Yanı sıra raporlarda, çıkar çatışması ile ilgili olarak en yaygın ihlal biçiminin takdir yetkisinin kullanılması noktasında olduğunu, personel alımlarında kayırmacılık ve kamu fonlarının harcanmasında savurganlık yapıldığının tespit edildiği belirtilmiştir. Savurganlık görünümleri olarak kişisel masrafların kamu fonlarından harcanması ve hediye verilmesi durumlarının sıklıkla yaşandığı ortaya konulmuştur. Tüm bu sebeplerle ilerleme raporlarında kamu reformlarının hayata geçirilmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır.

Birleşmiş Milletler de düzenlediği sözleşmelerde çıkar çatışması ile mücadele konusunda tüm ülkelerin hassasiyet göstermelerini sağlamaya çalışmıştır. Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi 7. maddesinde “Her Taraf Devlet, iç hukukunun temel ilkelerine uygun olarak, saydamlığı teşvik edici ve çıkar çatışmalarını önleyici sistemleri kabul etmek, korumak ve güçlendirmek için çaba sarf edecektir.” düzenlemesine yer vermiştir. Yine aynı sözleşmenin 8. maddesi tüm taraf devletlerin iç hukuklarına uygun olduğu ölçüde kamu görevlilerinin kamu görevlerinin ifasına ilişkin çıkar çatışması yaratabilecek meslek dışı faaliyetlerini önlemek amacıyla bir sistem kurmaları gerektiğini düzenleme altına almıştır. Bu düzenlemeler uluslararası örgütlerin de çıkar çatışması kavramına ve ülkelerin çıkar çatışması ile mücadeleye ilişkin tutumlarına önem verdiğini göstermektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere son yıllarda uluslararası kuruluşlar iyi devlet yönetimi beklentisi içerisinde bir tavır sergilemektedir. Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası, OECD ve IMF gibi kuruluşların yayınladıkları raporlarda yönetim ile ilgili sorunlar ve yolsuzlukla mücadelede ana reçetenin ‘iyi devlet’ politikası ile ortadan kalkacağı vurgulanmaktadır (Aktan, 2001).

Bu bağlamda, yapılan bu çalışma ile uluslararası kuruluşların işleyişine uyum sağlayabilmek maksadıyla yürütülen çalışmaların, kamu örgütlerinde etkisinin hissedilip hissedilmediği ve konu hakkında kamu örgütlerinin bilgi düzeyleri ortaya konulmak, bu şekilde de alana katkı sağlanmak istenmiştir.

2. ARAŞTIRMA HAKKINDA BİLGİLER

2.1. Araştırmanın Konusu ve Kapsamı

Çalışmada ‘Çıkar Çatışması’ kavramı genel hatları ile tanımlandıktan sonra, tarihsel gelişiminden ve kamu örgütlerindeki görünümünden bahsedilmektedir. Türkiye’de, konu hakkında mevcut yasal düzenlemelere değinilmiş ve bu konudaki ilk genel düzenleyici kurum olan Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na kısaca yer verilmiştir. Malatya Büyükşehir Belediyesi üzerinde, çıkar çatışması kavramının bilinirliği ve çözüm yollarının farkındalığı hakkında, hazırlanan sorular ışığında bir çıkarımda bulunmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla çalışmanın yerel düzeyde ve özel seçilmiş bir kurumla sınırlı olarak gerçekleştirildiği, ancak seçilen kurumun, özellikle siyasi baskıyı en derin yaşayan kurum olması sağlanmaya çalışılarak, etik olgusunun dış etkenlerden etkilenme durumu izah edilmeye çalışılmıştır.

- ✓ Belediyelerde yönetici konumunda yer alan bireyler, çıkar çatışmasının ne olduğu konusunda bilgi sahibi midir?

Sorusu çalışmanın cevap aradığı temel sorudur.

Ayrıca çalışmanın bu bölümünde aşağıda yer alan sorulara da yanıt aranmaya çalışılmıştır.

- ✓ Çıkar çatışması ve etik arasında doğrudan bir ilişki mevcut mudur?
- ✓ Kamu örgütlerinde çıkar çatışması karşılaşılan bir durum mudur?
- ✓ Kamu örgütlerinde çıkar çatışması kavramı yeterince anlaşılabilir mi?
- ✓ Kamu örgütlerinde yer alan üst düzey yöneticiler çıkar çatışması durumlarında şeffaflıktan yana tavır sergilemekte midir?
- ✓ Kamu örgütlerinde karşılaşılan çıkar çatışması türleri nelerdir?
- ✓ Malatya Büyükşehir Belediyesi’nde çıkar çatışması bilinci mevcut mudur?
- ✓ Malatya Büyükşehir Belediyesi’nde çıkar çatışmasına yönelik önlem alınmış mı?
- ✓ Kamu örgütlerinde çıkar çatışması durumlarının önüne geçebilmek için kurum olarak neler yapılabilir?

2.2. Araştırmanın Önemi

Kamu örgütlerinde çıkar çatışması; bireylerin kamu hizmetlerinden yararlanırken, karşılaşmayı bekledikleri devlete olan güven duygusu ile yakından ilişki içerisinde. Bu anlamda kamu örgütlerinin çatışma karşısında, kendi bireysel çıkarları yerine, kamu menfaatinin tercih etmesini sağlayacak farkındalık düzeyini, devlet organizasyonu içerisinde yerleştirmek, yeni kamu yönetimi anlayışına uygun bir davranış olacaktır. Çalışmada, 'Araştırmanın Örnekleme' başlığında ayrıntılı olarak yer alan sebepler ışığında belirlenen bir kamu kurumunda yapılan araştırmanın, bu bilinci ve bununla mücadele yöntemlerini şayet mevcut ise ortaya koyarak; bu konuda yapılmış olan düzenlemeler açısından eksik hususları ortaya koyması ilgililer bakımından önem arz etmektedir. Alan araştırmasının gerçekleştirildiği, özel seçilmiş Malatya Büyükşehir Belediyesindeki yöneticiler ile diğer kamu örgütlerinde görev almasına rağmen çalışmanın ulaşabildiği tüm yöneticilere, çıkar çatışmasının ne olduğu ve ne tür görünüşleri ile karşılaşılabilecekleri noktasında bir yol gösterebilmek, kavram hakkındaki bilinç düzeyini yükseltmesi bakımından önemlidir.

Türkiye'de çıkar çatışması ile mücadele noktasında kullanılan yöntemlerin kısıtlılığı çalışma sırasında tespit edilmiştir. Ancak yine de bu alanda en önemli kaynak olan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun aksayan yönlerinin ve alan araştırmasında tespit edilen uygulamaya yönelik eksikliklerin de ortaya konularak söz konusu yasada yapılacak iyileştirmeler için yasama organına ve idari otoriteye yol göstermek çalışmanın bir başka önemli noktasıdır. Öneriler kısmında söz konusu kanun hakkında yasama organı tarafından yapılması muhtemel bir değişiklik durumunda göz önünde bulundurulmasının faydalı olacağı düşünülen noktalar belirtilmiştir.

Bunun yanı sıra, çıkar çatışması kavramının Türkiye'de tartışılmaya başlanmasının çok eskilere dayanmadığı, yapılan yasal düzenlemelerin henüz toplum hayatına uyarlanması sürecinin tamamlanmadığı düşünülerek; Türkiye'de konu hakkında yapılan çalışmaların kısıtlılığı da göz önünde bulundurulmuş ve alan araştırması sırasında gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde ortaya çıkan, uygulamaya yönelik, katılımcıların bakış açısında yer alan hususlardan da bahsedilerek literatüre katkı sağlamak hedeflenmiştir.

2.3. Araştırmanın Amacı

Çıkar çatışması kavramının, kamu örgütlerinde dikkate alınmaya başlaması, yeni kamu yönetimi anlayışı ile ortaya çıkan yeni bir durumdur. Yeni kamu yönetimi anlayışı ile hesap verebilirlik, liyakat, saydamlık, etkililik ve verimlilik gibi kavramlar önem kazanmaya başlamıştır. Tüm bu kavramların fikri temellerine bakıldığı zaman; her birinin 'etik' olgusu ile yakından ilişkili olduğu açıkça görülecektir. Zira eski kamu yönetimini terk edip yeni kavramlara dayalı bir kamusal faaliyet sürdürmeye başlamak, salt olarak mevzuatta yapılan değişikliklerle sağlanması mümkün olmayan bir süreçtir. Bu bağlamda, öncelikli olarak kamudaki çıkar çatışması temelli sorunların etik kurallar çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma ile bir alan araştırılması gerçekleştirilerek, yerel düzeydeki bir kamu örgütünde, çıkar çatışması konusundaki bilinç düzeyi ölçülmek istenmiştir. Yöneticilerin ve diğer personelin çatışma durumunda ortaya koydukları tavrı tespit etmek ve bu durumun kamu işleyişinde yarattığı olumlu ya da olumsuz durumları ortaya koymak suretiyle, henüz kısıtlı düzeyde çalışılan bu alana katkı sağlamak hedeflenmiştir.

Araştırmanın amacını temel hatları ile ortaya koymak gerekirse;

- ✓ Öncelikli olarak yeni olması sebebiyle az bilinen çıkar çatışması kavramının, ilişkili olduğu kavramlarla birlikte ele alınarak, ne olduğunu ortaya koymak,
- ✓ Yeni olan bu kavramın, özel seçilmiş bir kamu örgütünde yapılan araştırma neticesinde elde edilen veriler ışığında, ne kadar bilindiği hakkında bir fikir sahibi olmak,
- ✓ Kamu örgütlerinde çıkar çatışması yaşanıp yaşanmadığını belirlemek,
- ✓ Şayet kamu örgütlerinde yaşanan çıkar çatışması durumları mevcut ise bunların ne şekillerde olduğunu tespit etmek,
- ✓ Yaşanan çıkar çatışması görünümleri karşısında, uygulamada yer alan katılımcılardan elde edilmeye çalışılan tavsiyeler ile bunların nasıl önlenebileceği ve işleyişin ne şekilde iyileştirilebileceği hakkında mevzuat değişikliği için fikir geliştirmek,
- ✓ Mevcut yasal düzenlemeleri ve eksik yönlerini ortaya koymak,
- ✓ Alan araştırması neticesinde tespit edilen tüm hususlar birlikte değerlendirilerek, önerilerde bulunmak ve bu şekilde alana katkı sağlamaktır.

2.4. Araştırmanın Sunuş Sırası

Çalışmanın ilk kısmında çıkar çatışması kavramının ülkede tartışılır hale gelmesi noktasına kadar geçen süreçteki gelişmelerden bahsedilmiştir. Araştırmanın ikinci kısmında; araştırmanın konusu ve kapsamı, araştırmanın önemi, araştırmanın amacı ve sunuş sırasını içeren bölüm yer almaktadır. Daha sonra üçüncü bölümde; araştırma konusu hakkında bilgi durumunu içeren kuramsal çerçeve, dördüncü bölümde ise çatışma yönetimi üzerine, Malatya Büyükşehir Belediyesi'nde gerçekleştirilen alan çalışmasına yer verilmiştir. Bu bölümde, çalışılan alan hakkında genel bir bilgi verildikten sonra, araştırma yöntemi açıklanmaya çalışılmış, araştırmanın evreni, teknikleri, kısıtlılıklarından bahsedilmiştir. Daha sonra Malatya Büyükşehir Belediyesi'nde çıkar çatışması hakkında genel durumun ne olduğu ortaya konulmaya çalışılmış ve alan araştırması analiz edilerek genel bir değerlendirme yapılmıştır. Çalışmanın sonuç başlıklı en son ve beşinci bölümünde, bulgular ve önerilere yer verildikten sonra, genel sonuç ile çalışmaya son verilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN KONUSU İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Bu bölümde araştırma konusu ile ilgili kavramlar, araştırma ile ilgili teoriler, tarihsel süreç ve hem yurt içi hem de yurt dışında konu hakkında yapılmış araştırmalar hakkında bilgi verilmiştir.

Ayrıca çıkar çatışması ile yakından ilişkili olan; etik, değer, ahlak gibi kavramlara yer verilmiş, daha sonra çıkar çatışmasının türlerinden kısaca bahsedilmiş ve çıkar çatışmasının önlenmesi konusunda yapılan düzenlemelere yer verilmiştir.

3.1. Değer

Türk Dil Kurumu tarafından 'bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet' olarak tanımlanan değer kavramı; toplumdaki farklılıkların göstermektedir. Çünkü her toplumun iyisi kötüsü diğer toplumlardan farklıdır. Zaten toplumlar bu nitelikleri ile birbirlerinden ayrılmaya başlarlar.

Özen (2014: 60)'e göre değer; insanları toplumda yönlendiren ve toplumu şekillendiren yapı taşlarıdır. Değerler, birey ve toplum olarak hareketlerimizi ve davranışlarımızı yönlendirmektedir. Değerlerden bahsederken, bunların bireyleri ve toplumları birleştiren olgular olduğunu, bireylerin zihninde yer alan ve davranışlarını yönlendiren güdüler olduğunu söylemek mümkündür.

Değer dediğimiz zaman; aslında tanım güç soyut bir kavramdan bahsettiğimiz aşikardır. Etik ve ahlak kavramları bir nevi değerler bütünüdür. Vücut bulmuş hali olduğundan bunlar açısından bir tanım elde etmek daha kolay iken, değer kavramı daha temelde yer alan yapı taşları olarak nitelendirilebilirler.

Bir toplumun değerleri hakkında fikir sahibi olmak, o toplumdaki insan ilişkilerinin de çözülmesine yardımcı olur (Arslanoğlu, 2005: 65). Toplumlar, ortak yaşamın bir gerekliliği ve sonucu olarak; birlikte yaşanabilir bir toplum oluşturmak adına birtakım değerlerden, genel toplumsal kuralları zaman içerisinde oluşturur ve toplumsal yaşamlarına bunlar üzerinden yön verirler. Bireyler de katıldıkları bu toplumun kurallarını, istemli veya istemsiz olarak kendi değerleri olarak kabul etmeye ve zamanla bu değerlere katkıda bulunmaya başlarlar. Yüzyıllarca devam eden bu birikimlerle; toplumsal değerler, toplumların kimliklerinin işareti olmaya başlarlar (Canatan, 2008: 64).

Bireysel ve toplumsal değerlerin yanı sıra, örgütsel değerlere baktığımızda, bunların daha dar bir alanı kapsadıkları görülmektedir (Vurgun ve Öztıp, 2011: 223).

Kamu örgütleri açısından; zamanla kümülatif şekilde oluşan bireysel ve toplumsal değerler, kamusal alanda da kendisine yer bulmaya başlayacak, zamanla kemikleşerek kamuda uygulanan bir anlayış olarak karşımıza çıkacaktır. Dolayısıyla, değerler oluşurken bireysel alanda gösterdiğimiz hassasiyet, birikerek kamusal örgütlerde karşımıza çıkan davranış biçimleri olacaktır.

Siyasal sistemlerin hiç birisi, değerlerin olmadığı bir ortamda iyi işleyemezler. Toplumdaki tüm çıkar gruplarının memnuniyetini sağlayacak bir değerler sistemi kurmanın da mümkün olmadığı açıktır. İşte; siyasal, bürokratik ve yargısal değerlerle etik ilkeler arasındaki bağlantıyı kurabilen ve bunu aktif olarak hayata geçirebilen bir devlet ancak çağdaş devlet olabilecektir (Yüksel, 2005: 66).

3.2. Ahlak

Ahlak ve etik kavramı genellikle birbirlerinin yerine kullanılan ve çoğu zaman birbirlerine karıştırılan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple; kavramların ne olduğu iyice açıklanmadan yorum yapmak yanlış anlaşılmalara yol açacaktır. Ahlak ve etik kavramları toplumun her alanında kullanılmaya başlayan iki kavram olarak karşımıza çıkar. Ahlakın esasla ilgili, etiğin ise daha çok usulle ilgili olduğunu söylemek mümkündür (Mahmutoğlu, 2009: 226-227).

Türk Dil Kurumu felsefe terimleri sözlüğünde; *“belli bir dönemde belli insan topluluklarınınca benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının, ilkelerinin toplamı”* olarak açıklanan ahlak kavramı, özelde insan hakkında genel itibari ile ise toplum hakkında bize bilgi vermektedir. Şöyle ki insanların davranışları gözlemlendiğinde, onların ahlak anlayışı ile bir paralellik tespit etmek mümkün olacaktır (Uysal, 2003: 61).

Bireyden bahsederken, onun bir sosyal varlık olduğu gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır. Sosyal olma ihtiyacı, kaçınılmaz olarak bireyi bir gruba dâhil olma güdüsüne itmektedir. İşte bu güdüye sahip bireyin bir arada yaşamını idame ettirebilmesi, ancak kuralların varlığıyla mümkün olabilecektir. Kurallar, bireylerin kendi özgürlüklerini yaşarken başka bireylerin özgürlük alanına zarar vermemesini sağlayarak, bir arada yaşamı mümkün kılmaktadır (Çiftçi, 2003: 46).

Ancak bireylerin ahlaki davranışlarda bulunmaları tek başına yeterli olmamaktadır. Ahlak bir bütündür ve ahlaklı bir toplumdaki bahsedebilmek için

toplumdaki tüm bireylerin ahlak önceliğinin mevcut olması gerekmektedir (Aktan, 2011: 80).

Tüm bu kuralların sadece yasalar eliyle oluşturulması mümkün olamadığından, toplumsal ahlak bu anlamda yardımcı rolü üstlenmiştir. İşte ahlak, bu anlamda bir arada yaşamın vazgeçilmez bir unsurudur.

Özetle; ahlak kavramından bahsederken, daha çok toplumu niteleyen bir kavram olduğunu söylemek gerekir. Etik kavramı bireyin yanında bir duruş sergilerken, ahlak ise toplum yanındadır. Bu açıdan baktığımızda; etik insanı içerden etki altına alırken, ahlak daha çok toplum etkisi olarak kendini gösterir (Usta, 2015: 105).

Sonuç olarak; ahlaklı bir toplumun var olabilmesi birey ahlakından sosyal ahlaka kadar her alanda bilinçli olunmasına ve insan doğası gereği bilinçli olunmayacak durumların da olabileceği varsayımıyla hareket edilerek konulacak kuralların varlığıyla mümkün olacaktır (Aktan, 2011: 80).

3.3. Etik

Yeni yönetim anlayışı ile kamu yönetimi alanında daha fazla kendisine yer bulan etik kavramı, birçok farklı şekilde tanımlanmıştır. Genel hatlarıyla etik, Türk Dil Kurumu'nun Bilim ve Sanat Terimleri Ana Sözlüğünde; "*Felsefenin ödev, yükümlülük, sorumluluk ve erdem gibi kavramları analiz eden, doğruluk veya yanlışlık ile iyi veya kötüyle ilgili ahlaki yargıları ele alan, ahlaki eylemin doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan dalı*" olarak açıklanmıştır. Bu tanımdan da açıkça anlaşılacağı üzere; etik tartışmalarının ana merkezinde insan davranışlarının iyi veya kötü ile ilişkilendirilmesi meselesi yatmaktadır. Özetle etik, doğru ve yanlış ölçütleridir (Aydın, 2010: 6).

Bu bağlamda etik; insanı, eylemlerinin iyi olduğu konusunda bir yargıya vardırarak isterken, adeta bireyi düşünme aracılığıyla eğitmektedir (Usta, 2011: 41).

Başka bir ifade ile etik insanlara işleri nasıl yapmaları gerektiğini belirlemede yardımcı olan kılavuz değerler ve ilkelerdir. İşlerin nasıl yapılması gerektiği konusundaki değerlendirme süreklilik arz ettiğinden etigin bir süreç olduğunu söylemekte mümkündür. Bu süreç içerisinde belirli değerlere bağlı kalınması ve bu çerçevede hareket edilmesi beklenmektedir (Şen, 2014: 11).

Her ne kadar etik kavramı konusunda genel tanımlar yapılmış olsa da bu kavramın göreceli olduğunu söylemek, konunun anlaşılması bakımından önem taşımaktadır.

Temelinde insan bulunan her sosyal olgu gibi etik kavramı da insandan insana ve hatta toplumdan topluma farklılık göstermekte ve kültürel değerler etik algısının oluşmasında belirleyici rol oynamaktadır (Vural ve Coşkun, 2011: 68).

Yasadışı olan her davranışın aynı zamanda en azından toplumsal düzeyde etik olmadığı tartışmaya yer vermeyen bir konudur. Ancak, etik davranışları, yasadışı davranışlardan farklı kılan şeyin ne olduğunun tespiti her zaman kolay değildir (Lawton, Rayner ve Lasthuizen, 2013: 3). Bir davranışın yasadışı olması hususu mevzuatla açıkça düzenlemiştir ve yaptırımını da öngörümüştür. Bu çalışmada yasadışı etik davranışlar ayrı bir başlık altında incelenmiştir. Ancak ulaşılmak istenen asıl düzey; insanların otokontrol mekanizmasını çalıştırarak, kamu çıkarını kendi kişisel menfaatlerinin üzerinde tutması bilincinin yerleşmesi ve bunun için neler yapılabileceği noktasıdır.

Yukarıda değinildiği üzere; etik tartışması son yıllarda daha da önemli hale gelmiş ve etiğin ne olduğu hususundan ziyade, bunun çeşitli alanlardaki etkisinin ne olduğu daha tartışmaya değer bulunmuştur. Bu bağlamda, felsefenin en eski ve temel disiplinlerinden biri olan etiğin, günümüzde daha çok meslek etikleriyle ilişkilendirilerek araştırılmaya başlaması söz konusu olmuş ve bugün gelinen noktada kamu yönetiminin da adeta özel sektör enstrümanları ile yön verilen bir meslek kolu gibi görülmeye başlanması, bu alanda da etik kavramının önemini artırmıştır (Tepe, 2009). Özetle, günümüzde tartışılan etik aslında felsefenin bir alanı olan bilgisel etik değil, meslek etikleridir. Meslek etiklerinin uğraştığı etik sorunlar da bilgisel etikten farklı bir yeredir. Bu alanda aranan şey özel normlardır. Bu normlar; kişilerin sahip oldukları kültürleri ve ideolojilerinden bağımsız olarak, mesleğin icrası sırasında; herkesin her yerde kararlarını belirleyen nitelikte olması beklenen normlardır (Kuçuradi, 2003: 7-8).

Son olarak; etik tarihte sıkışıp kalmış bir disiplin değil, insanlığın yaşayan organik bir incelemesi; doğruluk, iyilik ve adaletin gelişen bir muhakemesidir (Yüksel, 2006: 174).

3.3.1. Etik Türleri

Etik kavramından bahsederken, etiğin farklı kategorilerde birçok sınıflandırmaya tabi tutulduğu, ancak konunun felsefi boyutu açısından önemli görülen bir ayırımdan kısaca bahsetmenin konunun anlaşılması bakımından yararlı olacağı düşünülmüştür.

Betimleyici Etik; topluma bir gözlemci gibi bakarak, olması gerekle değil de şu anki mevcut durumla ilgilenen etik türüdür (Şimşek, 2012: 10). Bu etik türü bir toplum içerisinde kötü olanı tespit eder. Tespitten öte, iyi kötü değerlendirmesi yapmak araştırma alanı içerisinde değildir. Yargı belirtmek betimleyici ahlak ile örtüşmemektedir. Tanımından da anlaşılacağı üzere; betimleyici ahlaktan söz edebilmek için daha önceden ortaya konulmuş ahlaki normların varlığı şarttır (Kesgin, 2009: 154). Özetle betimleyici etik, bilimsel yahut felsefi bir değerlendirme yapmaksızın, mevcut durumu ortaya koyarak, aşağıda açıklayacağımız normatif etiğe yol gösterici bir görev üstlenmiştir.

Normatif Etik; betimleyici etiğin aksine, var olan durumun ortaya konulmasının, etik için yeterli olmadığını iddia etmektedir. Normatif etik, insanların mevcut durumlar karşısında nasıl davranmaları gerektiğini, hangi amaç için hareket etmeleri gerektiğini ortaya koymalıdır. Bu sebeple; gözlemci olmak yeterli değildir, aksine esas hedef düzenleyici ilkeler benimseyerek insan davranışlarını etiğe uygun hale getirmek olmalıdır. Bu şekilde, insanlara ahlaki doğruları seçme yönünde rehberlik etmektedir (Şimşek, 2012: 11).

Normatif etik, adil bir toplumun unsurlarının neler olduğunu, bir toplumdaki en yüksek değerlerin neler olduğunu ve insanı ahlaklı kılan şeyin ne olduğunu ortaya koymaya çalışmalıdır (Özmen ve Güngör, 2008: 141). Yaygın kullanılan şekliyle etiğin, normatif etik olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Meta etik; son yıllarda ortaya çıkan ve felsefenin asıl görevinin, kavram çözümlemesi olduğunu ileri süren analitik felsefe anlayışının etikteki görünümüdür (Kesgin, 2009: 156). Meta etik; normatif etiğin ortaya koyduğu ahlaki yargılar üzerine konuşup, bu yargılarda adı geçen kavramları ve söz konusu kavramlarla yargıların manalarını, işlevlerini ve birbirleriyle olan ilişkilerini inceler. Bu bağlamda meta etik, ahlaki hayatla ilgili önermeler ileri süren etiğin de bir üst düzeyine çıkmıştır (Cevizci'den aktaran, Önen ve Yıldırım, 2014:110).

Kısaca meta etik savunucularına göre, amaç ahlak alanına giren kavramları ve yargıları analiz ederek, ahlaki davranış ölçütlerini tartışmak ve bunların anlamlarını ortaya koymak, açıklığa kavuşturmadır (Özmen ve Güngör, 2008: 141).

3.3.2. Kamu Yönetiminde Etik

Günümüzde kamu yönetimi sadece siyasal bir olgu olmayıp, aynı zamanda etik bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Özsalmanlı, 2012:108). Ancak; kamu yönetiminin etik boyutu, siyasal, finansal ve yasal yönleriyle karşılaştırıldığında uzunca bir süre geri planda bırakılmıştır. Son yıllarda uluslararası kuruluşların kamu yönetiminde etik ilkelerin yer alması için yapmış olduğu çalışmalar sayesinde devletler, kamu yönetiminde ileri düzeydeki etik standartları yakalayabilmek için önemli reformlara imza atmış, bu şekilde etik kurallara bakış açısı büyük bir değişim göstermiştir (Yüksel, 2006: 170).

Kamu yönetiminde etik, kamu yöneticilerinin, karar alırken ve kamu hizmetlerini yürütürken uymaları gereken; dürüstlük, nezaket, tarafsızlık, saydamlık, hesap verebilirlik, liyakat, verimlilik ve etkinlik gibi bir takım ahlaki değerler bütünü şeklinde karşımıza çıkar (Eryılmaz ve Biriciklioğlu, 2011: 35). Başka bir söylemle; kamu yönetimi etiği, kamu görevlilerinin görevleri sırasındaki her türlü eylemini, yasa ve bireysel ahlaki değerlerini bir potada erittikten sonra yapması şeklinde tanımlanabilir (Özdemir, 2008: 183).

Özellikle 1970'lerde ekonomik dalgalanmalar sonrası ortaya atılan yeni görüşlerin ve uygulamaların ortaya çıkarmış olduğu aksaklıklar sonrası; devlet ile vatandaş arasındaki güvenin yeniden tesisi, ortaya çıkan yozlaşmaların önlenmesi ve her değişen sistem sonrası yeniden aynı süreçlerin yaşanmasının önüne geçilmesi amacıyla; kişiler ve kamu uygulayıcıları değişse de ilke ve değerler çerçevesinde hareket eden bir yönetim sisteminin oluşturulması ihtiyacı doğmuş ve böylece kamu yönetiminde etik önemli hale gelmeye başlamıştır (Akdeniz, 2016: 60). Bu çerçevede kamu yönetimi etiğinin temel savunusu olan; iyi işleyen kamu yönetiminin ancak iyi işleyen bir etik altyapı ile var olabileceği tezi ile etik daha da önemli bir hale gelmiştir. (Akdeniz, 2016: 62). Zira vatandaşların devlete olan güveninin yeniden kazanılması ve kamudaki uygunsuz davranışların ortadan kaldırılması için en etkili araç, uluslararası normlara ve çağdaş değerlere uygun etik bir altyapının kurulmasıdır (Yüksel, 2006: 167).

Yukarıda yer verilen etik kavramı açısından baktığımızda, kamu yönetimi etiğini hem kamu görevlilerinin içsel davranış düzeyi açısından hem de kurallar ve yasalarla sağlanmaya çalışan genel ahlak düzeyi açısından ele almak yerinde bir tutum olacaktır.

Toplumların genel ilkeleri, bireylerin ise değer yargıları bulunmaktadır. Bireyin değer yargıları toplumun genel ilkelerine yaklaştıkça, o davranışın ahlaki değerliliği de artmaktadır (Usta, 2011: 46).

Özel sektör kuruluşlarının daha dinamik ve kar amaçlı, buna karşılık kamu sektörü kuruluşlarının daha ağır işleyen örgütler olduğu düşünüldüğünde, etik konusunda başlayan yozlaşmanın kurallarla kontrol altına alınması gereğinin kamu sektöründe daha fazla özerinde durulması gereken bir husus olduğu tartışmasızdır (Lawton, Rayner ve Lasthuizen, 2013: 4). Zira özel sektörde memnun kalınmayan personelin ikamesi kolay iken, kamu açısından böyle olmadığı bilinen bir gerçektir.

Kamu yönetiminde etiğin en önemli özelliklerinden biri sosyal sorumluluk bilinci ile davranmayı salık vermesidir. Kamu görevlisi kendi kişisel menfaatleri yerine toplumun menfaatine öncelik vererek, sorumluluk bilincini ortaya koymalıdır (Yüksel, 2006: 186).

Kamu görevlileri, görevlerini ifa ederken kişisel ve mesleki erdemlerinin ve dürüstlüklerinin sınındığı durumlarla karşılaşır. Etik dışı davranışların devlette yeri olmamalıdır ve bunun olması durumunda kamu hizmetlerinde yetersizlik ve niteliksizlik durumu ortaya çıkar. Bu sebeple; her düzeydeki kamu görevlisinin etik dışı davranışları reddetmesi beklenir (Steinberg ve Austern, 1990: 5). Bu bağlamda, kamu yönetiminde önemli bir yere sahip olan yerel yönetimlerin de etik davranışlar konusunda hassas olmaları gerekir. Hizmetleri sırasında uyacakları esaslar da etik kamu örgütü değerlendirmesinde büyük önem taşımaktadır. Zira seçilmiş yerel yöneticinin etik ilkelere uygun davranması herkesçe beklenen bir durumdur (Aydın, 2010: 162).

En temel şekliyle; kamu görevlilerinden, görevlerine uygun şekilde karar almaları ve uygulamaları sırasında kamu yararını gözetmeleri beklenmektedir. Böyle bir beklenti karşısındaki kamu görevlisi, birçok ikilem ve açmazla baş etmek zorunda kalmakta ve bu baskı da karar alma sürecine etki etmektedir. İşte böylesi durumlarda kamu görevlisi kendisine etik bir amaç ve ahlaki yükümlülük belirlemelidir (Usta, 2011: 45). Ancak bu sayede kamu örgütlerinde güvenilirlik sağlamak mümkün olabilecek ve ortak bir ahlak anlayışı geliştirmek suretiyle, işleyişte bir birlik sağlanabilecektir.

Yönetimde etik davranış ilkelerinden uzaklaşılarak, yozlaşmaya başlanması durumunda; halkın yönetime olan güveni ortadan kalkacaktır. Bu sebeple, görevin kötüye kullanılması (kişisel çıkarlara öncelik tanınması) devleti yönetiminin hiçbir

kademesinde kendisine yer bulamamalıdır. Zira demokratik bir yönetim, halk ile kamu görevlilerinin arasındaki güven duygusuna bağlıdır (Şen, 2014: 14). Kamu yönetimi alanında demokratik olunması noktasında, uluslararası düzeyde yapılan çalışmalar göz önünde tutulduğunda, bu konudaki hassasiyetin artırılması toplumun gelişimi açısından oldukça önemli görülmektedir.

Kamu yönetiminde yozlaşma olgusu halkın yönetime olan güvenini yitirmesine sebep olurken, bir yandan da kamu örgütlerinin sağlıklı işleyişini de olumsuz etkiler. Oysa daha öncede ifade etmiş olduğumuz gibi demokratik yönetimlerde vatandaş ile kamu görevliler arasında güven kurulması zorunludur. Vatandaş, kamu görevlilerinden idari şartlara uymasını ve görevini yasalar çerçevesinde yapmasını bekler ve bu şekilde halkın güven duygusunu kazanması sağlanmaya çalışılır (Önen ve Yıldırım, 2014: 112-113).

Tüm bu anlatılanlar bize göstermektedir ki devletin vatandaşla güvenilir bir ilişki kurabilmesi, kamu örgütleri yöneticilerinin içsel denetimlerini gerçekleştirerek vatandaş karşısında saygınlığını artırabilmesi etik olgusu ile yakından ilgilidir. Fakat hiçbir zaman etiğe yönetimde ortaya çıkan her sorunu çözmeye muktedir bir kavram olarak bakılmamalıdır. Kamu yönetiminde etik, ancak tüm kurumlar ve kurullarla benimsendiği ve geliştirildiği zaman başarı sağlayabilecektir (Akdeniz, 2016: 61).

3.4. Çıkar Çatışması

Dünya’da yaşanan ekonomik krizlerle birlikte çıkar çatışması da tartışılmaya başlayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaya başlamıştır. Ekonomik krizlerin yaşanmaya başlaması ile buna paralel olarak kamu örgütlerinde çalışanların her gün yeni bir etik dışı davranışı basında kendisine yer bulmaya başladı. Basına yansıyan bu gibi durumların siyasi otoriteyi zor duruma sokması sebebiyle, çıkar çatışmasını önlemeye yönelik etik davranış ilkeleri ve standartları politik bir mesele olarak ele alınmaya başlamıştır. (Zibold, 2013: 1).

1970’li yıllardan sonra ortaya çıkan yeni kamu yönetimi anlayışının getirdiği kavramlar ve bu kavramların kamu örgütlerinde yer almaya başlaması sonrası ortaya çıkan aksaklıklar, Türkiye’de bazı sorunları da beraberinde getirdi. Etik dışı davranışların artması ile kamu yönetime olan güvenin giderek azalması hissedilir hale geldiğinde, küreselleşmenin kaçınılmaz sonucu olarak dünyadan da eleştiriler gelmeye başladı. Dünya Bankası, OECD gibi organizasyonların özellikle 1990’lı yıllardan sonra

Türkiye’de artan yolsuzluk, rüşvet, adam kayırma gibi olaylara açıkça eleştiri getirmesi ve bu konuda gerekli düzenlemelerin yapılması yönünde görüş bildirmeleri, ülkemiz bakımından zorlayıcı bir takım önlemlerin alınması sonucunu doğurdu. Tüm bunların yanı sıra Avrupa Birliği uyum sürecinin de devreye girmesi ile birlikte, bir dizi önlem alınması kaçınılmaz oldu. Kamu örgütlerinde yozlaşmanın başlaması ile birlikte ekonomik alanda 5018 sayılı kanun temel olmak üzere düzenlemeler getirildi ve ‘iç kontrol’, ‘performans esaslı bütçe’ gibi kavramlar sisteme entegre edilmeye çalışıldı. Ancak, açık şekilde ekonomik sonuçlar doğurmayan, önemli ölçüde etik dışı davranışların ortaya çıkardığı yozlaşma sebeplerinin de kamu işleyişinde kendine yer bulduğu fark edilmeye başlandı ve bu alanda da yeni düzenlemeler getirilmeye çalışıldı. Bunlardan son dönemde en tartışmaya değer bulunanı ise ‘çıkar çatışması’ kavramı oldu.

Çıkar çatışması, demokratik yönetimin anahtar prensipleri olan kamu görevlilerinin tarafsızlığı ile kamu güveni gibi ilkeleri tehlikeye sokması sebebiyle, tüm hukuk devletleri bakımından temel sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bahsi geçen bu kavramlar bakımından tehlikenin tek kaynağı çıkar çatışması değildir elbette ki. Bunun yanı sıra kamu çalışanlarının ideolojik yargıları, etik ikilemleri de ayrı birer sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (AFOC, 2016: 28).

Kamu hizmetlerinden faydalanan vatandaşlar, idarenin bu görevini yerine getirirken, ahlaki değerlere uygun şekilde ve dürüst hareket etmesini ve kamusal kaynakların adil şekilde kullanılmasını beklerler. Bu beklentilerin karşılanmasında kuşkusuz ki etik değerlerin büyük bir etkisi vardır. Etik ilkeler; kamu görevlilerinin tarafsız ve dürüst davranmasının yanı sıra, kamusal yetkilerini de doğru ve yerinde kullanmasını sağlar (Önen ve Yıldırım, 2014: 104). Bu bağlamda ele alındığında, etik kodları kendisine uygun şekilde belirlenen toplumlarda bunun yanı sıra etik değerlere uyulması noktasında da bir başarı sağlandığında, çıkar çatışması ile daha az mücadele edilmesi gerekliliği söz konusu olacaktır. Çıkar çatışması kavramı her ne kadar yasal düzenlemelerle önlenmeye çalışılıyorsa da, her durumu birebir yaptırıma bağlamak çıkar çatışmasının mahiyeti gereği mümkün olamayacaktır. Kişiler bakımından etik anlayışı yozlaşmasının hangi sınıra kadar ulaşabileceğinin tespiti de mümkün değildir. Ancak güçlü ahlaki ve etik değerleri özümsemiş olan bir toplumda, kişisel menfaatleri tercih etme gibi bir eğilimin yaşanmayacağı düşünülmektedir. Tüm bu bahsi geçen

şartların sağlandığı varsayımında da etik bilinç düzeyi yüksek olacağından çıkar çatışması tartışması en az düzeye indirilmiş olacaktır.

3.4.1. Çıkar Çatışmasının Tanımı

Çıkar çatışmasının tanımını yapmak konusunda tarihsel süreç içerisinde birçok farklı yaklaşım söz konusu olmuştur. Her kamu çalışanının makamı dışında vatandaş olarak sahip olduğu kişisel meşru çıkarları olması, çıkar çatışmasının kolayca uzak durulamaz ve yasaklanamaz olması sonucunu beraberinde getirmektedir. Bu durum çıkar çatışmasının iyi tanımlanması, açıklanması ve yönetilmesi gerekliliğini de ortaya çıkartmaktadır (OECD, 2003: 24).

Çıkar çatışması nedir? Tanımı çok kolay olmayan bu kavram, içerisinde birçok ihtimali ve farklı görünüm şekillerini barındırmaktadır. Çıkar çatışmasının üstesinden gelmek için birçok farklı yaklaşım ortaya atılmıştır. Her ne kadar, uluslararası organizasyonlar bu konuda genel bildirimler yayınlasalar da her ülke kendi değişkenlerine göre düzenlemeler yaparak bu meseleyi çözüme yoluna gitmektedir (Zibold, 2013: 1). Bu düzenlemelerin ortaya çıkabilmesi de ancak, çıkar çatışması tanımının ülkelerin kendi gerçekleri ile birlikte yapıldığında mümkün olabilecektir.

Çıkar çatışmasının tanımlanmasını zorlaştıran bir diğer husus; ahlak kavramının değişkenlik göstermesi ve zaman içerisinde gelişebilen bir kavram oluşudur (Zibold, 2013: 1).

Kamu otoritesinin ve kamu işlevlerinin yürütülmesinde ortaya çıkan çıkar çatışmasının tanımlanması, açıklanması ve çözülmesi için yasal kuralların geliştirilmesi çabası, genel olarak politika ve toplum adına daha dikkatli bir yaklaşım gerektiren bir sorundur. Kamu işlevlerini yerine getirirken ortaya çıkan, çıkar çatışmalarının önlenmesi ve bu tür çatışmaların sebep olduğu durumlarda, çözümlere olan ihtiyaç giderek daha fazla tartışılmaktadır. Burada belirli kamu otoritelerine ve kamu yöneticilerine atıfta bulunulur. Toplumun gereğinden fazla yarar veya kazanç elde etmek için kamu otoritesinin uygunsuz şekilde kullanılması tamamen kabul edilemez olduğundan, kamu çıkarlarının korunması, kamu yararlarının yerine getirilmesinin temelini oluşturmalıdır (Popa, 2013: 58).

Kamu servislerinin referansları doğrultusunda, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü çıkar çatışmasını; kamu görevlisinin performansı ile görev ve sorumluluklarını olumsuz yönde etkileyebilecek kişisel çıkarı ile kamu yararı arasındaki çatışma olarak

tanımlamaktadır (Zibold, 2013: 1). Uluslararası Şeffaflık Örgütü ise çıkar çatışmasından; hükümet, özel işletme, medya kuruluşu yahut sivil toplum örgütü olup olmadığına bakılmaksızın, görevin gerekleri ile kişisel çıkarları arasında bir seçim yapmakla karşı karşıya kalmak durumunu anlamaktadır (Zibold, 2013: 2).

Çıkar çatışması temelinde kamu görevlisinin görevini yürütürken çeşitli sebeplerle nesnelliğini yitirmesi ya da en azından nesnelliğinin etkilenmesi durumudur (Usta, 2015: 111). Zira insan, doğası gereği bir takım değerler ve eksiklerle var olur. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edilmeye çalışıldığı üzere, etik değerlere sahip olan insanın sair sebeplerle bunu koruması ve o ahlaki seviyede kalabilmesi pek mümkün olamamakta ve sosyolojik olguların değişkenlikleri sebebiyle bu durumu kontrol altında tutma çabası da her zaman kesin sonuç vermemektedir.

Çıkar çatışması, kamu sektörü etiğini ilgilendiren geniş bir yelpaze içinde aşırı yozlaşmaya dayalı önemli bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Bu sorun, dünya çapında yaygınlaşan bir sorun olan vatandaşların kamuya ve demokrasiye olan güvenlerinin azalmasına bir neden olarak da gösterilmektedir. Kamu ve özel sektörün; dış kaynak kullanımı, karşılıklı anlaşmaları, sponsorluk anlaşmaları gibi enstrümanlar ile etkileşimlerinin ve işbirliklerinin artışı günümüz sorununa büyük ölçüde katkı sağlamaktadır. Yanı sıra, kamu ve özel sektörün bu etkileşimi geleneksel kamu çalışanları bakımından standartların, sorumlulukların ve sadakat kavramının yozlaşmasını da beraberinde getirmiştir (Ombudsman, 2008: 6). Kamu ve özel sektör işbirliği önemli bir meseledir. Bu birlikte çalışma durumu bugün artık bütün gelişmiş ülkeler tarafından kabul edilen ve uygulanan bir işleyiştir. Bu iki sektör arasındaki geçişler, her iki tarafın tecrübelerini birbirine aktarması ile sonuçlanır. Bu durum bilgi alışverişini hızlandırdığı gibi çıkar çatışması riskini de artırmaktadır. Daha önce de bahsettiğimiz gibi çıkar çatışmasını önleyecek etik davranış ilkelerinin varlığı da burada kendisini hissettirmektedir (Yüksel, 2005: 110). Zira etik davranış ilkeleri seviyesinin yukarı çekilmeye çalışıldığı durumlarda çıkar çatışması olarak nitelendirilecek olayların en az seviyede kalacağı tartışmasızdır.

Sadakat kavramının yozlaşmaya başlaması, üzerinde tartışılan ve hayli önemsenen bir husustur. Kamu kurumlarına duyulan güven, toplumun ve siyasi sistemin tam kalbinde yer almaktadır. Bu ilişki varsayılan ve vaat edilen bir ilişki olarak kalmayıp,

bunun yerine aktif şekilde oluşturulması ve korunması gereken bir ilişkidir (Ombudsman, 2008: 12).

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'ne göre çıkar çatışması kavramına baktığımızda, bir kamu görevlisinin resmi görevini icra ederken tarafsız olmasını etkileyen ve etkileyecekmiş gibi görünen veya benzeri şekilde kamu görevlisinin özel çıkarlarının bulunduğu durumlarda ortaya çıkan bir durum olarak bahsedildiğini görürüz.

Çıkar çatışmasının bir diğer teknik tanımı; birincil menfaat olarak kabul edilen kamu menfaatinin, finansal kazanç gibi ikincil bir menfaatten etkilenebilmesi durumu olarak karşımıza çıkmaktadır (Thompson, 1993: 573). Ancak, çıkar çatışmasından bahsedebilmek için ikincil olarak nitelendirilen menfaatin muhakkak bir finansal çıkar olması gerektiği unutulmamalıdır. Bu ayrım, çıkar çatışmasının türleri hakkındaki bölümde ayrıntılı olarak anlaşılacaktır.

Çıkar çatışmasının varlığından bahsedebilmek için; muhakkak yanlış hareket eden, yani görevini kamu menfaatleri lehine değil de kendi menfaatleri lehine kullanan bir görevlinin mevcut olması şart değildir. Başka bir deyişle çıkar çatışmasının varlığı, mutlaka bir kimsenin yanlış yaptığı anlamına gelmez. Kamu görevlisi burada olumsuz bir tavır içine girmemiş olsa dahi kamu idaresinin meseleyi doğru yönetmesi ve etik kurallar çerçevesinde, oluşan algı sebebiyle kamuya gelebilecek zararı dikkatle önlemesi gerekmektedir (Child, 2005: 2).

Çıkar çatışması kavramını açıklamaya çalışırken; anayasal olarak köklü yapısal ayrımları olan ülkeler bakımından çıkar çatışması kavramı ve önleme yollarının farklılaşabileceği dolayısıyla, bu alanda izlenecek yöntemin ülkelerin kendi parametreleri doğrultusunda oluşturulmasının zorunlu olduğu gerçeği gözden kaçırılmamalıdır (Stark, 1992: 428).

Kişisel çıkarlar ile kamu görevinin çatışıp çatışmadığının veya hangi durumlarda çatıştığının tespiti her zaman kolay değildir. Burada anahtar kelime kamu görevinin görülmesi olmalıdır. Kişiler kamu görevlerinin yürütülmesi sırasında kişisel çıkarları ile ilgili tercihlerde buldukları takdirde bir çatışmadan söz etmek mümkün olacaktır (ICAC, 2004: 12).

Şimdiye kadar, genel itibariyle bir kamu görevlisinin kamu yararı ile kişisel çıkarı arasında, görevini sürdürürken karşılaşabileceği çatışmalardan söz ettik. Ancak kamu

örgütlerinin çatışma yönetiminde farkında olması gereken başka iki durumdan daha söz etmek faydalı olacaktır. Bu durumlardan ilki, kamu görevlisinin çoklu rol taşıdığı durumdur. Kamu görevlisi, asıl işinin yanı sıra başka bir kamusal veya toplumsal rol üstlenmiş olabilir. Bunun en yaygın örneği, bazı sorumluluklara sahip olmayı gerektiren yasal otoritede görev alan kimselerin aynı zamanda hükümet görevinde de yer almaları durumudur. Böyle durumlarda sonuç olarak; ya rollerden bir düşük performansa ile sürdürülür ya da daha kötüsü, kamu görevlisi uygunsuz ve yasa dışı kararlar alır. Kamuda iyi yönetim ilkesini benimseyen örgütler konuyu ele alırken, yürütülen görevlerin alanlarını ve fonksiyonlarını birbirinden ayırma yoluna gitmektedir.

Dikkate alınması gereken ikinci durum ise, kamu görevlisinin üstelendiği çoklu rolü sayesinde edindiği bilgileri diğer rolü için kullanma ihtimalinin bulunmasıdır. Buradaki risk; kişinin ikinci rolüne avantaj sağlamak amacıyla, ilk görevini kullanma eğilimine girmesi olasılığıdır. Özetle; kişinin kişisel menfaatinin değil de yürüttüğü iki farklı kamu görevinin birbirleri bakımından çıkar sağlama ihtimalinin olması da çıkar çatışması olarak değerlendirilmelidir. Zira bu durumların yönetimi bakımından da kamunun tarafsız olması gibi ilkelere başvurulmaktadır (ICAC, 2004: 11).

Farklı zaman aralıklarında, farklı çıkar çatışması türleri ile karşı karşıya kalındığı, bazı durumların çıkar çatışması ile karıştırıldığı, bunun özellikle yolsuzluk kavramı olduğu tespit edildiğinde; kavramın tarih boyunca uğradığı evreler sebebiyle karmaşık bir hal aldığı net olarak görülebilecektir (Usta, 2013: 26).

Çıkar çatışmasının ortaya konularak anlaşılması bakımından; ülkelerin farklı tarihsel, yasal ve kamusal gelenekleri olduğu göz önünden bulundurulmalı ve genel geçer bir tanımın çokta mümkün olmadığı göz ardı edilmemelidir (OECD, 2003: 58).

Bu başlık altında ayrıntı olarak izah edilmeye çalışıldığı üzere; çıkar çatışması farklı görünüşleri ile karşımıza çıkabilen, ancak tespiti her zaman çok kolay olmayan bir kavramdır. Gerek toplumsal ahlak anlayışının farklılığı, gerek siyasal düzenin ve buna paralel olarak yasal düzenin farklılığı, kavramın başkalaşmasına ve değişik görünüşler almasına sebep olmuştur. Dolayısıyla, çıkar çatışmasının önlenmesi de genel olan ve her toplumu kapsar şekilde yapılan bir düzenleme ile mümkün olamayacaktır. Her toplum kendi dinamikleri önderliğinde konuya açıklık ve çözüm getirmelidir.

Toplumun dinamiklerinden bahsedildiğinde kuşkusuz ki buna şekil veren bazı kurallardan da bahsetmek yerinde olacaktır. Bir toplum davranışından söz ettiğimizde bunun tek tek insan davranışlarının bütünü olduğunu söyleyebiliriz. İnsan davranışları ise hukuk, din, ahlak, görgü ve örf adet kuralları gibi çeşitli kurallarla düzenleme altına alınmıştır. Bu kurallar insanın kendini güvende hissetmesini sağlar. Bunun nedeni kuralın yerinde olup olmamasından bağımsız olarak, önceden konulması ve geçmişe etkili olarak değişmeyeceğinin bilinmesidir. Önceden bilinen kurallara göre davranışını belirleyen insan bunun sonuçlarına da katlanır (Gözler, 2018: 22-23). Diğer toplumsal kurallar bakımından da aynı şeyi söylemek mümkündür. Konu açısından ele alırsak çıkar çatışması durumunda kaldığında iradesini kendi menfaatinden yana kullanan kamu görevlisinin, ne tür bir yasal yahut toplumsal yaptırım ile karşılaşacağını bilmesi, o davranışı tercih ederken bir kez daha değerlendirme yapması sonucunu beraberinde getirecektir.

Kuşkusuz ki toplumsal düzen kuralları içerisinde, bireyler bakımından en çok çekinilen hukuk kurallarıdır. Bunun sebebi bu tür kurallara aykırılıkların devlet eliyle yaptırıma tabi tutulmuş olmalarıdır. Yani hukuk kurallarını diğer toplum kurallarından ayıran şey cebri yaptırım noktasında kendisini göstermektedir. Buna karşın görgü kurallarına yahut örf adet kurallarına aykırılık halinde bireyin karşılaşacağı şey toplumsal dışlanmışlık olarak kendini gösterir. Yine bir diğer toplumsal düzen kuralı olan din kurallarına aykırılık halinde ise tamamen manevi bir yaptırım ile karşılaşmaktadır. Hukuk kurallarının konusu kuşkusuz ki insan davranışlarıdır. Söz konusu davranışlar olumlu bir eylem olabileceği gibi bir şeyi yapmaktan çekinme şeklinde de karşımıza çıkabilmektedir.

Din kurallarına baktığımız zaman bunun da toplumsal kurallar içerisinde önemli bir yere sahip olduğunu görürüz. Ancak hukuk kuralları ile karşılaştırıldığında bazı farklılıklar tespit etmek mümkündür. Hukuk kurallarının kaynağı beşeri olmasına karşın, din kuralları ilahi bir kaynağa dayanmaktadır. Yine müeyyideleri bakımından da bu iki kuralın farklılık gösterdiği açıktır. Hukuk kurallarının müeyyidesi cebri iken din kuralları manevi yaptırıma bağlanmıştır (Gözler, 2018: 35-39). Çıkar çatışması kavramının bireyin etik anlayışı ile şekillendiği varsayımdan yola çıkarsak, bunu önleme noktasında din kurallarının da etkili olacağını söylemek mümkün olabilmektedir.

Toplumsal düzen kurallarından bir diğeri olan ahlak kurallarından bahsetmek konunun kapsamı açısından faydalı olacaktır. Zira çıkar çatışması durumunda kalan bireyin tercihini hangi yönde kullanacağı hususu ahlak anlayışı ile doğrudan ilgilidir. Ahlak kurallarının yaratıcısı bireyin kendisidir. Ahlaki tartışma bireyler arasında değil bireyin kendi içinde yapılır. Bu tür kuralların yaptırım da hukuk kurallarından farklı olarak insanın kendi vicdanıdır. Dışarıdan gelen herhangi bir yaptırım söz konusu değildir. Ancak birçok hukuk kuralının ahlaki temele dayandığını da unutulmamalıdır (Gözler, 2018: 39-43).

Örf adet kuralları da çıkar çatışması ve etik ilişkisinde üzerinde durulması gereken bir başka alandır. Bir davranışın örf adet kuralı niteliği kazanabilmesi için öncelikle çok eski zamanlardan beri sürekli olarak tekrarlanması gerekmektedir ve buna uyulmasının zorunlu olduğu düşünülmelidir. Bu kuralların temel varlık nedeni belirli zamanlarda yapılan bir şeyin başka bir zamanda da aynı şekilde yapılmasını sağlamak ve bu şekilde bir inanç oluşturmaktır (Gözler, 2018: 47). Çıkar çatışması bakımından ele alacak olursak, hangi davranışların çatışma sayılacağı ve bunun karşısında ne şekilde bir tavır sergileneceği noktasında örf adet hukuk ile bir düzenleme yapılması mümkün gözükmektedir. Örneğin çıkar çatışması karşısında kişisel menfaatini ön planda tutan birey hakkında ayıplama kınama ve toplumdan dışlama gibi örf adet hukukun müeyyideleri istikrarlı olarak uygulandığı takdirde önüne geçilmesi daha kolay olabilecektir.

Yukarıda değinildiği üzere toplumsal düzen kuralları çok çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Ancak toplumsal düzenin bunlardan ibaret olmadığı ve tek başına bu kuralların yeterli olmadığı unutulmamalıdır. Hukuk tek başına düzeni sağlamaya yetmediği diğer toplumsal kurallar da tek başlarına bir düzen sağlayamazlar. Tüm bu kurallar birbirlerini tamamlar niteliktedirler. Ancak aradaki temel farkın yaptırım noktasında kendini gösterdiğini söylemek mümkündür.

Hangi tür toplumsal düzen kuralından bahsederek bahsedelim, bunların birey ile toplum arasındaki güç dengesini sağlamak görevini üstlendiğini söyleyebilir. Toplumda var olan belirsizliği ortadan kaldıran kurallar özgürlüklerin çerçevesinin çizilmesini sağlamaktadır. Toplumsal kurallar hukuk, din, ahlak ya da görgü hangisi ismi alırsa alsın hepsinin temel amacı bireyin ve toplumun mutluluğunu sağlamaktır. Her ne kadar toplumdan topluma farklılık gösteren bir yapıya sahip olsalar da geçerliliklerini

tamamen yitirmeleri halinde düzensizlik yaratacağı tartışmasıdır. Özgürlükleri sağlamayı hedefleyen kuralların düzeltici bir hedef koymaları temel beklenti olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirkasımoğlu, 2015: 154).

3.4.2. Çıkar Çatışmasının Türleri

Çıkar çatışması hem çıkarın türüne hem de mevcudiyet durumuna göre çeşitli ayrımlara tabii tutulmuştur. Çalışmanın bu kısmına özellikle yer verilmesinin sebebi, alan çalışması esnasında karşılaşılabilecek bilinç düzeyinin doğru analizi bakımından önem taşımasıdır.

✓ Çıkar çatışmasının ilk ayrımı; ekonomik bir menfaat içerip içermediği noktasında, maddi ve maddi olmayan çıkar çatışması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Buna göre;

Maddi çıkar çatışması; gerçek ya da gerçekleşmesi muhtemel bir maddi kazancı içeren çıkar çatışması türüdür. Burada sözü geçen maddi kazanç, kamu çalışanının kendisine ya da aile fertlerinden birisine kazanç sağlamayı içerir. Birebir bir parasal değiş tokuş aranmaz. Örnek olsun; hediye yahut ikram, imar planı değişikliği sonrası arsa değerinde artış, Belediye meclis üyesinin karar mekanizmasında olduğu bir durumda, üyenin ortağı olduğu şirkete bağış gibi durumlar, maddi çıkar çatışmasının en rastlanılan örnekleridir (Gençkaya, 2009: 5).

Bunlara ek olarak; kamu personeline ayrıcalıklar tanımak, bir görev sebebiyle bulunduğu yerde konaklama ve sair giderlerini karşılamak, kamu görevlisine bir malı piyasa değerinin altında satmak gibi durumlarda bu tip çatışma örnekleridir (Demmke, Henökl ve Moilanen, 2007: 15).

Maddi çıkar çatışması, maddi olmayana oranla daha ayrıntılı incelenen ve daha sıkı ele alınan bir türdür. Hukukta genel olarak, herhangi bir maddi çıkar çatışması, karar alımına katılım sürecinin dışında tutulmak bakımından kesin bir etkiye sahiptir. Başka bir deyişle, şunu da söylemek mümkündür ki eğer bir çıkar çatışması var ise genel kanı ve önyargı bunun maddi olduğu yönündedir. Birçok yasal düzenleme de öncelikli olarak maddi çatışmayı düzenleme altına alma yoluna gitmiştir. Maddi çıkar çatışması; söz konusu kararın veya eylemin, çatışma içerisindeki kişiye makul bir kazanç sağlama beklentisi yarattığı bir pozisyonudur. Bu tür çatışmadan söz etmek için muhakkak elden ele geçen bir nakit akışına ihtiyaç yoktur. Örnek olsun, bir arsanın

değeri üzerinde yapılacak bedeli değiştiren işlemler veyahut ortaklık paylarında değişiklik meydana getirmek de maddi çıkar çatışmasının tipik görünümüdür (Child, 2005: 6).

Maddi olmayan çıkar çatışması ise; maddi çıkar çatışmasının aksine, mali yönü olmayan çatışma türüdür. Burada daha çok kişisel, ailevi, kültürel, sosyal, spor veya toplumsal çıkarlardan bahsedilmektedir. Yanı sıra, doğrudan kişisel olmayan başka menfaatlerden de söz etmek mümkündür. Seçimle göreve gelmiş bir kamu görevlisinin, yeniden aday olmak düşüncesi ile mensubu olduğu siyasi yapıya yahut onun üyelerine çıkar sağlaması da bu tip bir çatışmaya örnek olabilecektir (Gençkaya, 2009: 6).

Çıkar çatışmasının birincil çıkar olan kamu menfaatinin, ikincil çıkar olan kişisel çıkardan etkilenmesi olduğu tanımını tekrar gözden geçirdiğimizde, işte burada yapılması gereken ikincil çıkarın niteliğinin tespitidir. İkincil çıkar daha önce de ifade ettiğimiz üzere; mesleki ilerleme, kişisel reklam (tanınırlığın artırımı) gibi maddi olarak ölçülemeyen çıkarlar da olabilmektedir (Bernard ve Field, 2009: 68).

Çıkar çatışmasının varlığı tespit edilirken, salt mali bir menfaat tespit edilmeye çalışılırsa bu durum bizi yanlış bir sonuca götürecektir ve çatışma ile mücadele konusunda eksik kalınacaktır. Zira toplumdaki asıl ahlaki yozlaşma görünmeyen alanda kendini göstermektedir.

✓ Çıkar çatışması bakımından yapılan bir diğer ayırım ise; gerçek, algılanan ve potansiyel çıkar çatışması olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre;

Gerçek çıkar çatışması; çıkar çatışmasını ortaya koyan tanım ile paralellik taşımaktadır. Kamu görevlisinin görevini düzgün biçimde yerine getirmesini engelleyecek mesleki çıkarlarını ve sorumluluklarını etkileyecek bir kişisel menfaati ile kamu görevi arasındaki çatışmayı içermektedir. Bu tanım ile ele alındığında çıkar çatışması ile gerçek çıkar çatışması aynı anlama gelmektedir. Bu bağlamda, çıkar çatışması, güncel veya geçmişte meydana gelen ilişkiler ya da durumları içerebilir (OECD, 2003: 24).

Bu çıkar çatışması türünde, kamu görevlisi görevini ifa ederken özel çıkarlarından etkilenebileceği bir konumdadır. Gerçekleştirilen işlemler veyahut alınan kararlar, gerçek çıkar çatışmasında özel çıkarların etkisinde kalmıştır. İhalede etkin görev alan bir bürokratin, ihalenin kendi yakınına verilmesi konusunda sarf ettiği çaba gerçek çıkar çatışmasına açık bir örnektir (Usta, 2015: 112).

Şayet, kamu görevini yerine getiren kişi karar verme pozisyonunda iken ve bu kararı ile kendisine doğrudan menfaat de sağlıyorsa, burada gerçek bir çıkar çatışmasından söz edilir (AFOC, 2016: 34).

Özetle; gerçek çıkar çatışması, çıkar çatışmasının tanımı ile birebir örtüşen, kamu görevlisinin doğrudan ve tespiti açık olan bir kişisel menfaatinin söz konusu olduğu durumlarda ortaya çıkan çatışma türü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Potansiyel çıkar çatışması; kamu görevlisinin görevini ifa ederken, kişisel çıkarının, hâlihazırda mevcut olmayan ancak gelecekte değişme olasılığı olan durumlardan etkilenmesi hallerinde söz konusu olur (OECD, 2003: 58).

Burada kamusal işlevlerin öngörülebilir veya potansiyel durumlarda özel işlevlerin etkisinde kalma ihtimali mevcuttur (Usta, 2015: 112). Bu çatışma türünde henüz belirgin bir çatışma içerisinde değildir. Hatta henüz ortada mevcut bir çatışmadan söz etmek bile mümkün değildir. Bunun bir çatışma oluşturup oluşturmayacağı, kamu görevlisinin gelecekteki tutumu ile şekillenecektir.

Potansiyel çıkar çatışması, bireyin, görevi sırasında profesyonel kararlar alırken bunları etkileyebilme ihtimali olan kişisel çıkara sahip olması ancak bu çıkarların kararlar alınırken henüz mevcut olmaması halidir. Dolayısı ile bu çatışma türünün mevcudiyetinin tespitindeki güçlük, riskin potansiyel oluşudur. Bu risk ortaya çıkabilir veyahut hiç çıkmayabilir. Bu yönüyle de bu tür çatışmaların yönetimi tartışmalı bir mesele olarak karşımıza çıkar. Bu çatışma türü için yapılan bir benzetme saatli bomba olduğu yönündedir. Bu bomba patlayabilir yahut patlamayabilir. Ancak risk her zaman vardır. (AFOC, 2016: 34).

Kamu görevlisinin alacağı kararların gelecekte etkilenme ihtimalinin söz konusu olduğu potansiyel çıkar çatışması, çatışmanın önlenmesi politikası oluşturulurken önemli bir yere sahip olması gereğini de ortaya çıkarmaktadır (Usta, 2013: 66).

Görünen çıkar çatışması; aslında mevcut olmayan, ancak kamu görevlisinin karar alım sürecine etki edebileceği yönünde bir algı oluşturan durumların varlığı halinde söz konusu olmaktadır (OECD, 2003: 58). Özetle, burada kamu görevlisi özel çıkarlarının etkisinde kalabileceği izlenimini karşı tarafa verir. Bir ihale komisyonunda görev alan kamu görevlisinin yakınının ihaleye katılmak için başvurması durumu en tipik örneği olarak karşımıza çıkar (Usta, 2015:112).

Görünen çıkar çatışması ancak gerçek veya potansiyel çıkar çatışmasının mevcut olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Burada başkaları kesin olmayan sonuçlara varmaktadır. Ancak bu sonuçların doğup doğmayacağı önceden kesin olarak bilinmemektedir. Bir çatışmanın gerçek ya da potansiyel olmadığına, gerekli tüm bilgi akışı sağlandıktan sonra ortaya konmuş olduğu hallerde, görünen bir çıkar çatışması olduğu tespit edilmiş olur. Görünen çıkar çatışmaları tam olarak bir yolsuzluk riski olmasalar da kamu örgütleri açısından bir itibar riski oluşturmaktadır. Bu çatışma türleri insanların kafasını karıştırmakta ve kamu örgütlerinin profesyonel faaliyetlerinin güvenilirliği hakkında yanlış fikir verirler. Bu nedenle; bu çıkar çatışmaları konusunda her zaman tetikte olmak ve vatandaşa, çatışmanın aklanması hakkında gerekli net bilgiyi vermek elzemdir (AFOC, 2016: 35).

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere; görünen çıkar çatışması, gerçekte mevcut bir çatışma olmasa dahi insanlarda bu yönde bir algının oluşmasına ve kamunun itibarının zedelenmesinde yol açmaktadır. Bu yönüyle belki de etik algısı çerçevesinde en çok üzerinde durulması gereken çatışma türüdür. Zira gerçek bir çıkar çatışmasının varlığı halinde bunu bir yaptırıma tabi tutmak daha kolay iken, görünen çıkar çatışması bir müeyyideye bağlanması mümkün olmayan bir konumdur. Daha anlaşılır bir dille belki ortada bir suç vardır (kamunun itibarını zedelemek) fakat bir cezaya bağlanması her zaman mümkün olmamaktadır.

3.4.3.Çıkar Çatışması Hakkında Önlemler

Birçok ülkede yapılan araştırmalar ve özellikle basında yer alan haberler, kamuya karşı güvenin gittikçe azalmakta olduğunu ortaya koymaktadır. Ortaya çıkan bu durumlar da bu algının önüne geçebilmek adına bir takım önlemler alınmasının gerekli olduğunu düşündürmektedir (Usta, 2015: 114)

Türkiye’de de özellikle 1980’li yılların sonlarından itibaren, AB uyum süreci ve beraberinde getirdiği ilerleme raporlarında, IMF ve Dünya Bankası tavsiyelerinde; çıkar çatışması yönetimini sağlayabilecek politikaların oluşturulması, bu yönde yasal düzenlemeler yapılması ve kamu yönetiminin modernize edilmesi yönünde talepler mevcuttur.

Kuşkusuz ki alınacak önlemler ve yürürlüğe konulacak yasal düzenlemeler ne kadar fazla olursa olsun, yukarıda da ayrıntılı değinildiği gibi bu sorunun asıl mücadele yöntemi etik değerlerin yükseltilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yüksel (2005: 126) ' e göre; çıkar çatışması karşısında nasıl bir yönetim sergileneceği, diğer ülkelerin ve uluslararası kurumların etkilerine, toplumsal ve siyasi değişimlere göre şekillenmektedir. Ülkemizdeki mevcut düzenlemelere bakıldığında, uluslararası eğilime paralellik gösteren gelişmeler olduğu söylenebilir. Birçok ülke de bu konuda etik davranış kodlarını tercih ederek, bir çözüm yolu bulmayı hedeflemektedir.

Türkiye açısından bakıldığında; çıkar çatışmasını önleme konusunda başlı başına bir mevzuat olmamakla birlikte, birtakım mevzuatın çeşitli düzenlemelere yer verdiği görülmektedir. Konu hakkında doğrudan sayılacak ilk düzenleme Kamu Etik Kurulu'nun kurulması için çıkarılan kanun olduğundan bunu ayrı bir başlık altında ele almanın daha faydalı olacağı düşünülmüştür.

Ayrıca, küreselleşmenin etkisi ile ülkelerin birbirleri ile kurmuş olduğu sosyal, ekonomik ve siyasi ilişkilere paralel olarak oluşturdukları bir takım kurum ve komisyonların da ülkelere yol göstermek adına yayınladıkları tavsiye niteliğindeki belgelerinde etki alanları düşünüldüğünde, bunlardan kısaca bahsetmenin de faydalı olacağı kanaati oluşmuştur.

3.4.3.1. Türkiye'de Konu Hakkında Mevcut Yasal Düzenlemeler

Daha önce de değinildiği gibi Türk mevzuatı açısından çıkar çatışması ve bu durumlarda uygulanacak yöntemler hakkında yol gösterici doğrudan bir kaynak bulunmamaktadır. Ancak, özellikle kamusal alanı ilgilendiren mevzuatın, birçok farklı yerinde çıkar çatışması durumlarının önüne geçmek amacıyla çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir.

Normlar hiyerarşisi bağlamında bakıldığında bahsedilmesi gereken ilk kaynak anayasa olarak karşımıza çıkar. T.C. Anayasası 129. maddesi kamu hizmetlerini yerine getiren kimselerin Anayasaya ve yasalara sadık kalarak faaliyetlerini sürdürmeleri gerektiğini hüküm altına almaktadır. Çıkar çatışması hakkında getirilen tüm düzenlemeler bakımından düşünüldüğünde; bu maddenin, kamu çalışanlarının kişisel menfaatlerini değil, yasaların emrettiğini dikkate almaları gerektiği konusunda belirleyici olduğu söylenebilir.

Yine anayasanın 137. maddesi, kanunsuz emir başlığıyla, kamu hizmetini yürütmekte olan kimselerin üstünden aldığı emirleri, mevzuata aykırı olmaları halinde uygulamayacaklarını, bu durumu üstlerine bildirmeleri gerektiğini, ancak ısrarcı

olunması halinde ancak yazılı olması halinde yerine getirebileceklerini hüküm altına alır. Alan çalışması yapılan belediyeler bakımından, siyasi baskı ve yönlendirmelerin yoğunluklu olması, bu maddenin önemini daha da artırmaktadır. Ancak anayasanın bu maddesinin bir diğer bendinde konusu suç teşkil ettiği takdirde hiçbir emrin yerine getirilmeyeceği açıkça düzenlenmiştir.

Anayasa 10. maddesinde, çıkar çatışması durumlarında karşı karşıya kalınması muhtemel olan, eşitlik ilkesine yer vermiştir. Buna göre devletin tüm organları ve kamu örgütleri kanun herkese karşı kanun önünde eşit davranma yükümü altındadır. Bu madde, örnek olsun herkesin eşit şartlara sahip olduğu ihalelerde, katılımcılar arasında yalnızca bedel üzerinden bir değerlendirme yapılmasını, siyasi yakınlıkların devre dışı bırakılmasını sağlamaya yönelik bir hüküm olarak karşımıza çıkar.

Konu bakımından önem taşıyan bir diğer anayasal düzenleme 68. maddede yer almaktadır. Bu madde, açık hükmü ile kamu kurumlarındaki memurlar ve işçi niteliği taşımayan kamu görevlileri bakımından siyasi partilere üye olma yasağı getirmiştir. Siyasi partilerin gösterdikleri adaylar arasından kendilerine başkan seçilen belediyeler bakımından, çıkar çatışması durumunda kalmamak adına bu düzenlemenin de önemi büyüktür.

Normlar hiyerarşisinde en üstte yer alan anayasal düzenlemelerden sonra, çatışma yönetimi hakkında en fazla başvurulmuş yasa 657 sayılı Devlet Memurları Kanunudur. Kanunun çeşitli maddelerinde, çıkar çatışması ile ilişkilendirilebilecek çok sayıda düzenleme bulunmaktadır. Kanun sadakat başlıklı 6. maddesi ve tarafsızlık ve devlete bağlılık başlıklı 7. maddesi doğrudan konu ile ilgili maddelerdir. 11. maddede, anayasada yer alan düzenlemeye paralel olarak, konusu suç teşkil eden emirlerin uygulanamayacağı düzenleme altına alınmıştır. Yine 3. maddede yer alan düzenleme, çıkar çatışmasının tipik görünümü olan yakınlara menfaat sağlamanın önüne geçmeyi sağlamak bakımından faydalı olabilecek liyakat ilkesidir. 657 sayılı yasanın 14. maddesi, özellikle maddi çıkar çatışmasının tespiti bakımından önem taşımaktadır. Bu maddeye göre, devlet memurları kendileri, eşleri ve çocukları ait olan taşınır-taşınmaz, alacak-borç bilgilerini mal beyanı şeklinde verme yükümü altındadırlar. Bu düzenleme bir denetim mekanizması olarak görülebilir. 28. maddede kendisine yer bulan, ticari faaliyetlerde bulunma yasağı da yine kamu görevlileri bakımından görünürde çıkar çatışması hallerinin önüne geçmek bakımından yerinde bir düzenleme olarak karşımıza

çıkmaktadır. Aynı kanunun 31. maddesi, devlet memurlarının görevlerinden ayrılmış olsalar dahi kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgilerini açıklama yasağıdır. Bu husus özellikle ihalelerden kaynaklı bilgi sızıntısının önüne geçmekte faydalı olabilecektir.

Çalışmaya konu alan araştırması göz önünde bulundurulduğunda, belki de en üzerinde durulması gereken düzenleme; 657 sayılı yasanın 29. maddesinde karşımıza çıkmaktadır. Bu madde, devlet memurlarının doğrudan yahut bir aracı vasıtasıyla hediye almalarını ve iş sahiplerinden borç para istemelerini açıkça yasaklamıştır.

Türk mevzuatında konu hakkında yukarıda izah edilenlerden başka düzenlemelerin de yer aldığı görülmektedir. Yani kamu yönetimi anlayışı ile kamusal alana giren kavramlara paralel olarak, 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nda da demokratik ve şeffaf yönetimin bir gereği olarak; kişilerin eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak bilgi edinmelerini sağlanmaya çalışılmıştır. Bu husus özellikle, kamu çalışanlarının çıkar çatışması içerisinde bulunduğunu ve bu nedenle kendi menfaatlerinin ihlal edildiğini düşünen vatandaş açısından güven verici bir düzenlemedir.

2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun, adından da açıkça anlaşılacağı üzere kamu görevlilerinin görevlerinden ayrıldıktan sonra yapamayacakları işleri düzenlemektedir. Bu kanuna göre belirli süreler geçmedikçe, kamu görevlileri belirli pozisyonlarda çalışmamaktadır. Bu düzenleme, görevi sırasında kamu gücünü elinde bulduran ve bu güce dayanarak bazı bilgilerle ulaşması muhtemel olan kimselerin, görev sonrası bu bilgileri kullanarak kendisine menfaat sağlamanın önüne geçmek ve böylece kamu menfaatinin devamlılığını sağlamak açısından önem taşır.

3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu konu ile ilgili düzenlemeye 3. maddesinde yer vermiştir. Aslında 657 sayılı yasanın 29. maddesinde yer alan düzenlemenin daha kapsamlı şekli olan bu madde alınan hediyelerin iadesi zorunluluğunu da mevzuata dâhil etmiştir. Yine 657 sayılı yasa da kendisine yer bulan, mal bildirim yükümlülüğü bu kanunda, beyanda bulunacak kimselerin kapsamı genişletilmek suretiyle düzenleme altına alınmıştır.

Doğrudan çıkar çatışmasının önüne geçmek maksadıyla getirilen düzenlemelere yer veren bir diğer yasa; 5393 sayılı Belediye Kanunudur. Kanunun 27. maddesi, belediye başkan ve meclis üyelerinin, doğrudan kendileri ve sayılan yakınları ile ilgili

meclis toplantılarına katılamayacaklarını düzenleme altına almıştır. Aynı kanunun 28. maddesi, belediye başkanları açısından, tıpkı 2531 sayılı kanun gibi bir düzenleme getirmiş ve belediye başkanlarının görevlerinin bitiminden itibaren belirli bir süre bazı görevlerde bulunamayacakları kuralına yer vermiştir. 5393 sayılı yasanın 27. maddesi ile getirilen yasağa benzer başka bir düzenleme de 4734 sayılı yasanın 11. maddesinde karşımıza çıkar. Bu madde kimlerin ihaleye katılamayacaklarını ayrıntılı olarak düzenleyerek, olası çıkar çatışması durumlarının önüne geçmeyi hedeflemiştir.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, getirdiği düzenlemeler ile özellikle mali konularda getirdiği düzenlemelerle; mali saydamlık, hesap verebilirlik gibi kavramları sisteme sokmuş, yanı sıra kamu kaynaklarının etkili, verimli, ekonomik ve hukuka uygun şekilde kullanılması gereğini vurgulayarak, mali konularda ortaya çıkması muhtemel çıkar çatışmalarının bu yolla denetimini sağlamaya çalışmaktadır.

Son olarak, Türk yasal mevzuatında yer alan ve konu ile ilgili olan bir diğer düzenleme de Türk Ceza Kanunudur. Çıkar çatışmasının temelinde bir etik sorunu olduğu düşünüldüğünde, bu konuda ceza kanununda bir yaptırımın düzenlenemeyeceği açıktır. Ancak çıkar çatışmasının özellikle maddi bir yönünün oluşu, neticesinde bir suçunda ortaya çıkması sonucunu doğurmaktadır. Ceza kanunu, çıkar çatışmasının bir görünümü olan hatta çoğu zaman çıkar çatışması ile aynı anlamda kullanılan yolsuzluk kavramının farklı şekillerini düzenleme altına almıştır.

Türk mevzuatında, çıkar çatışmasının önüne geçmek maksadıyla getirilen düzenlemelerin, bu bahsedilenlerden ibaret olmadığı, yukarıdaki düzenlemelere benzer başkaca birçok düzenlemenin olduğu bilinen bir gerçektir. Ne var ki tüm düzenlemelere bu çalışmada yer vermek mümkün olmadığı gibi çalışmanın asıl amacından da uzaklaşılması sonucunu beraberinde getireceğinden, belli başlı ve en sık karşılaşılan düzenlemelere yer verilmiştir. Ancak çıkar çatışması yönetimi bakımından, doğrudan ilk düzenleme olması sebebiyle, Kamu Etik Kurulu ayrı bir başlık altında ele alınmıştır.

3.4.3.2. Kamu Etik Kurulu Düzenlemeleri

Türkiye'deki kamu örgütlerinde karşılaşılan etik dışı faaliyetlerin, bugün gelinen noktada, toplum ve yönetim bakımından en önemli sorunlardan biri olduğunu söylemek mümkündür. Etik kurallar açısından belirlenmiş bir standardın olmayışı, işlevsel bir yaptırım mekanizmasının bulunmayışı ve en önemlisi devletin etik hakkında kararlı bir iradesinin olmayışı bu alanda geri kalınmasına sebep olmaktadır.

Türkiye’de ortaya çıkan ve vatandaşın devlete olan güvenini zedeleyen bir takım yolsuzluklar neticesinde kamuda ortaya çıkan güven sorunu, vatandaşın daha kaliteli hizmet beklentisi, daha da önemlisi, Avrupa Birliği ve OECD gibi uluslararası örgütlerin talepleri, kamu örgütlerinde etik algısının yeniden gözden geçirilmesine sebep olmuştur. Yanı sıra Kamu Etik Kurulu gibi yeni ve etik bir altyapı unsurunun ortaya çıkmasına vesile olmuştur. Böylece kamuda uymaya dayalı etik algısı korunarak, buna ek olarak dürüstlüğe dayalı bir etik algısı daha sisteme dâhil edilmeye çalışılmıştır (Demirci ve Genç, 2008: 56).

Türkiye’de, bahsi geçen etik dışı faaliyetlerin, bireysellikten çıkarak kurumsal bir hale gelmesi, vatandaşlar bakımından devlete olan güven ilkesini zedelemeye başlamıştır (Özdemir, 2008: 190). Bu durumun kaçınılmaz bir sonucu olarak; gerek yolsuzlukların önlenmesi, gerekse Türkiye’de kamu yönetiminin etik altyapısını oluşturmak adına bir takım girişimlerde bulunma ihtiyacı doğmuştur. Avrupa birliği uyum sürecinin de etkisi ile bu alanda önemli adımlar atılmaya başlanmıştır (Usta, 2013: 167). Yukarıdaki başlıkta değinildiği üzere; yasal mevzuatta dağınık şekilde bulunan, etik hakkındaki düzenlemeler, ilk kez 2004 yılında çıkartılan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile bir araya getirilmiş ve bunu takip eden Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile konu hakkında yasal zemin oluşturulmaya çalışılmıştır.

Bu kanun, kamu personelinin uyması gerektiği düşünülen, tarafsızlık, saydamlık, adalet, hesap verebilirlik, kamu yararı göz etme gibi belli başlı etik ilkelerin çerçevesini belirlemeyi ve bu ilkelerin uygulanmasını denetlemeyi amaçlayan bir düzenleme olarak karşımıza çıkar. Bu yasal düzenleme ile birlikte etik sistemin bir bütün olarak ele alındığı söylenebilir (Akdeniz, 2016: 62).

Kanunun düzenlemesinden bahsetmek gerekirse, bu kanunda yazılı görevleri yerine getirmek üzere bir etik kurulu kurulması öngörülmüştür. Kurul, cumhurbaşkanının yasada sayılı pozisyonlarda yer alan kişilerden atayacağı toplam 11 kişiden teşekkül etmektedir. Üyelerin görev süresi dört yıl olarak belirlenmiştir ve görev süreleri dolan üyelerin yeniden seçilmeleri mümkün kılınmıştır. Ancak, bir sebeple görev süresini tamamlayamayan bir üye olması halinde, bu kadroya yeniden

cumhurbaşkanınca bir üye atanır ve yeni üye eski üyenin görev süresini tamamlar. Üyelerden biri başkan olarak görev yapar.

Kurul, başkanın talebi üzerine en az altı üye ile toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Kurulun görev alanına baktığımızda; kurul hem kamu personelinin uyması gereken etik ilkeleri belirlemek üzere yönetmelik çıkartma hem de gerek resen gerekse başvuru üzerine etik davranış ilkelerinin ihlal edilip edilmediği hususunda inceleme yapmak yetkisini haizdir. Denetleme yetkisinin yanı sıra kanun, kurula düzenleme yetkisi de vermiştir. Kurul kamuda etik kültürünü yerleştirmek amacıyla çalışma yapmak ve yaptırmak, yapılan çalışmaları da desteklemek yükümü altındadır.

Kurul kendisine ihbar veya şikâyet yolu ile yapılan başvuruları üç ay içerisinde sonuçlandırarak, neticeyi ilgililere, cumhurbaşkanlığına ve ilgili bakanlığa yazılı olarak bildirir.

Kurulun kanun ile düzenleme altına alınan işleyişi bu şekilde olmakla birlikte, 2005 yılında Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik ile de daha ayrıntılı düzenlemelere yer verildiğini söylemek yanlış bir tespit olmayacaktır. Hatta bu husus, çeşitli eleştirileri de beraberinde getirmiştir. Örneğin, yasada yer almayan etik komisyonları, yönetmelik ile kurulmuştur. Ve yine kanunda bir sınırlamaya tabii tutulmayan etik ihlaller için öngörülmeleyen başvuru süresi, yönetmelik ile iki yıl olarak sınırlanmıştır (Akdeniz, 2016: 66).

Çalışma konusu bakımından önem arz ettiği düşünüldüğünden, yönetmeliğin bazı maddelerinden bahsetmek yerinde olacaktır. İlk olarak, yönetmeliğin ‘Çıkar Çatışmasından Kaçınma’ başlıklı 13. maddesi; çıkar çatışmasının ne olduğunu tanımlamıştır. Yönetmeliğe göre kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız şekilde icra etmelerini etkilemek veya etkiliyormuş gibi gözükme halleri çıkar çatışması halidir. Bu etkinin sonucunda kişinin kendisine ve yakınlarına yahut arkadaşlarına, hatta ilişki içerisinde olduğu kişi ya da kuruluşlara sağladığı her türlü menfaat bu madde kapsamında kendisine yer bulmuştur. Dikkat çekmek gerekirse, madde metni menfaat sağlanması halinde çatışma içerisine düşülmesi olarak değerlendirilecek kimseler kavramını, herhangi bir tereddüt yaratmayacak şekilde geniş tutmuştur. Hukuki anlamda, kanunu dolanmak olarak nitelendirilen ve kanunda sayılmayan kimselerle bu çatışma durumunun üstünü örtmeye çalışma hallerinin önüne geçmek bakımından

faydalı bir düzenleme olduğu söylenebilir. Maddenin ikinci fıkrası, kamu personelini, çıkar çatışması durumlarından dolayı şahsi olarak sorumlu tutmuştur. Mevcut ya da olası bir çıkar çatışması halini bilebilecek olanlar yalnızca kendileri olduğundan, böyle durumlarda dikkatli davranmak, gereken tedbirleri almak ve durumu üstlerine bildirmek konusunda tüm sorumluluk kendilerine bırakılmıştır.

Çıkar çatışmasını doğrudan düzenleyen madde 13. madde olmasında karşın, yukarıda çıkar çatışması türlerinde ve diğer yasal mevzuat düzenlemesinde de değinildiği üzere; çıkar çatışmasının başka görünümüleri olan durumlarda yönetmelikte düzenleme altına alınmıştır. Örneğin 14. madde ‘Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması’ başlığı ile kamu görevlilerinin yetkilerini ve ünvanlarını kendileri, yakınları ve üçüncü kişiler lehine menfaat sağlamak maksadıyla kullanamayacaklarını, ayrımcılık ve kayırmacılık yapamayacaklarını düzenleme altına almıştır. Yanı sıra, başkalarına ait herhangi bir ürünün satışını ve dağıtımını yapmanın da yasak olduğu belirtilmiştir. Kamu görevlilerinin, görevleri sebebiyle edindikleri bilgileri menfaat sağlamak maksadıyla kullanması veya bu bilgileri açıklaması da bu yönetmeliğe göre yasaktır. Ülkemiz bakımından zaman zaman çokça tartışılan, kamu kaynaklarının şahsi menfaatler için kullanılması hususunda da yönetmeliğin 14. maddesi düzenleme getirmiş ve kamu görevlilerinin seçim kampanyalarında, kurumun kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanamayacağını ifade etmiştir.

Yönetmeliğin 15. maddesi ‘Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı’ başlığı ile kamu görevlilerinin karar alması aşamasında tarafsızlığını veya performansını etkileyecek ekonomik değeri olan ya da olmayan her türlü eşyayı hediye sayarak, bunların alınmaması gerektiğini düzenlemiştir. Ancak, teamüller gereği verilen bazı eşya ve benzeri şeyleri saymak sureti ile bunların hediye alma yasağı kapsamı dışında tutulacağını da belirtmiştir.

Yine uygulama bakımından sıkça karşılaşılan, bu nedenle de üzerinde durmak gereken bir diğer madde de 9. maddedir. Bu madde dürüstlük ve tarafsızlığı düzenlemekte ve tüm kamu çalışanlarının işlemlerinde ve eylemlerinde dürüst ve tarafsız olmaları gerektiğini, herhangi bir dil, din, ırk, siyasi düşünce ve benzeri başkaca bir kıstas gözeterek insan hak ve özgürlüklerine aykırı muamelede bulunamayacağını hüküm altına alır. Kamu görevlileri bu madde kapsamında, herhangi bir siyasi partinin veya zümrenin yahut kişilerin yararına veya zararına yönelik işlem gerçekleştiremezler.

Yukarıda yönetmeliğin yer verilen bazı düzenlemeleri göstermektedir ki Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik doğrudan 13. maddesinde çıkar çatışmasının ne olduğunu tanımlamış ve bunu açıkça yasaklamıştır. Ancak çıkar çatışması olgusunun tanımından ve örneklerinde yola çıkarak, bahsi geçen diğer maddelerinde birer çıkar çatışması durumu oluşturduğu ve bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmiştir. Uygulamalar, kurul kararları ve bilimsel çalışmalarda çıkar çatışması kavramı bu kapsamda değerlendirilerek, farklı görünümleri olabileceğini bir kez daha ortaya koymuştur.

Kurulun bu yönde kararlarına rastlamak mümkündür. Örneğin kurul 2018/2 sayılı bir kararında;

“Hakkında inceleme yapılan kamu görevlisine ait eserler, daha önceki yıllarda ayrı ayrı ve daha az sayıda sahnelenmekte iken adı geçen Genel Müdürlük görevine atandıktan sonra ayrıcalıklı olarak dört eserinin birden Genel Müdürlüğe bağlı il opera ve bale müdürlüklerinde birçok defa sahnelenmesinin ve bunun sonucunda toplam olarak yüksek miktarda telif ücreti almasının Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “Dürüstlük ve tarafsızlık” başlıklı 9. maddesinde yer alan “Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, (...) fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar. Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.” hükmüne ve “Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması” başlıklı 14. maddesinde yer alan “Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri ve yakınları lehine menfaat sağlayamazlar.” hükmüne; Bu tutum ve davranışların özellikle kendi camiasında şahsına özel menfaat sağladığı izlenimine neden olacak şekilde algılandığından dolayı Yönetmeliğin “Saygınlık ve güven” başlıklı 10. maddesinde yer alan “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.”

şeklinde bir karar vererek, bu yöndeki bakış açısını ortaya koymuştur.

İşleyişi bu şekilde olan kurul, başlangıçtan itibaren etik bilincin oluşturulması anlamında önemli çalışmalar gerçekleştirmiş, bazı hallerde etik ihlal kararları vermiştir. Sadece kamu ile sınırlı kalmayarak zaman zaman özel sektör ve sivil toplum kuruluşları ile de birlikte çalışmış, topluma etik kültürün yaygınlaşması için katkıda bulunmaya çalışmıştır. Ancak zaman içerisinde, işleyişte görülen aksaklıklar sebebiyle üzerinde yeniden değerlendirme yapılması ihtiyacı doğmuştur (Akdeniz, 2016: 63).

Yukarıda genel yapısından bahsedilen kurumun dayanağı olan kanun, Türkiye’de etik konusundaki eksikliği gidermeye yönelik önemli bir adımdır. Ancak, kanunun TBMM üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri, üniversite ile yargı mensuplarını ve Cumhurbaşkanını istisna tutmuştur (Yüksel, 2006: 202). Bu durum, dağınık mevzuatı toparlamak ve etik altyapıyı oluşturmak gibi önemli bir misyonu olan bir kanun bakımından, önemli ve eleştirel bir konudur. Zira vatandaş nezdinde, etik davranması hususunda beklentinin en yüksek olduğu kesimin muafiyeti akıllarda soru işareti belirmesine sebep olmaktadır.

Kurul hakkında getirilen bir diğer eleştiri de kurulun yaptığı tespitler neticesinde, ihlali sabit olan kamu personelinin herhangi bir yaptırıma tabi tutulmayışı meselesidir. Daha önce, etik bir ihlalin tespit edilmesi halinde, bu durum resmi gazete de yayınlanmaktaydı. Ancak Anayasa Mahkemesi’ne yapılan başvuru sonrası, bu durumun insan onuru ile kişinin maddi ve manevi bütünlüğüne zarar verdiği gerekçesi ile bu maddenin iptaline karar verilmiştir. İptal sonrası ise kurulun etik ihlal kararları, tespitten öte bir anlam ifade etmemekte, dolayısıyla kamu personeli açısından, çekinilmesi gereken bir durum olarak görülmemektedir. Her ne kadar kararlar, kurulun internet sayfasında yayınlansa da beklenen etkiyi yaratmaktan uzak kalmıştır.

Kuruma yönelik bir diğer eleştiri noktası da yapısından kaynaklıdır. Gençkaya (2009: 66)’ ya göre; söz konusu kurulun, oluşum şekli ile organik yapısı göz önünde bulundurulduğunda, siyasi otoritenin vesayeti altındaymış gibi bir algı yarattığı düşünülmektedir. Bu durumda, kurulun adeta hükümetin bir parçası olduğunun düşünülmesi sonucunu doğurmaktadır.

Yine, Arap ve Yılmaz (2006: 60)’ a göre; başvuru sırasında, yeterli bilgi ve belge sunulmaması halinde, başvuruların değerlendirmeye alınmayacağı şeklindeki düzenleme, başvurucular bakımından caydırıcı bir nitelik taşımaktadır. Zira başvuru sahiplerinin özellikle etik ile ilgili konularda bilgi ve belgeye ulaşması neredeyse imkânsız kabul edilmektedir.

Etik kurallara uygun davranışlar geliştirmek maksadıyla bir etik kurulu oluşturmak, üstelik siyasal organı denetim dışında bırakarak bunu sağlamanın mümkün olduğu düşünmek, gerçekçi olmadığı gibi etik kurulunun simgesel olduğunun da bir kanıtıdır (Arap ve Yılmaz, 2006: 66).

Odyakmaz ve Güzel (2013: 51)' e göre; idari anlamda yapılması gereken, idarenin nasıl ahlaklı davranılacağı konusunda bilinçlendirilmesi, idari personelin bu konuda eğitilmesi, yani etik eğitiminin zaruretinin kabullenilerek hayata geçirilmesidir.

Etik kültürü temelde benimsememiş olan bir yapının, sonradan adeta devşirme reformlarla sağlıklı bir yapıya kavuşturulmasının olanaksızlığı açıktır.

Kamuda istihdam politikalarının belirlenmesinde, başarı, etkinlik, performans, işlevsellik gibi ölçütler yerine başkaca hususların değerlendirmeye alınması, dengeli istihdam yaratılamaması gibi bir soruna yol açmaktadır. Bu sebeple; öncelikle kamu personel sisteminin ve bunu idare eden yönetim anlayışının uluslararası emsallerle uyumlu hale getirilmesi, küresel ölçekte kendisine yer bulan kamu personel felsefesinin getirdiği ilkeler doğrultusunda, ulusal mevzuatta yeni düzenlemeler yapılması prensibi benimsenmelidir (Yılmazöz, 2009: 301).

Akgün (2007: 109)' e göre; kamu örgütlerinde mevcut kötü uygulamalarının mevcut olması, ulusların kalkınması açısından en büyük engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu engelin aşılması için dürüst, liyakat sahibi ve etik ilkelere bağlı kamu görevlilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bizim ülkemiz özelinde mevcut kayırmacılık sisteminin bir an önce terk edilmesi gerektiğinden, kamu örgütlerinde etik ilkeleri ve etik kültürü hakim kılmak adına kararlı bir sürece ihtiyaç vardır. Bunun yanı sıra siyasi iradenin de desteği, etik dışı durumlarda işletilecek etkin mekanizmaların varlığı ve son olarak ta toplumsal farkındalık, sürecin sağlıklı işleyebilmesi için olmazsa olmazdır.

Yukarıda genel hatları ile anlatılmaya çalışıldığı üzere; Türkiye'de ulusal mevzuatta bulunan açık bir alan, 5176 sayılı yasa ile doldurulmaya çalışılmıştır. Ancak yukarıda kendisine yer bulan tüm eleştirilerden de açıkça anlaşılacağı gibi gerekli altyapıyı ve gelişmişlik düzeyini, birey özelinde sağlamadan böyle bir düzenleme yapılması ihtiyaca cevap vermemektedir. Sırf uluslararası ölçekteki düzenlemelere uygun hale gelmek fikri ile toplumsal gelenekler ve farkındalık düzeyi göz ardı edilerek hayata geçirilen tüm yasal düzenlemeler gibi, söz konusu yasa da aksayan yönleri ile hukuk hayatında kendisine yer bulmaya çalışmaktadır. Kanaatimizce, hedeflenen sonuçların bu kurum bakımından ulaşılabilecek hale geldiğini söylemek şu aşamada pek mümkün gözükmemektedir.

4. MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ VE ÇATIŞMA YÖNETİMİ

Çalışmanın bu bölümünde, öncelikli olarak alan araştırması yapılan kamu kurumunun tanıtılması amacı ile kısa bir bilgilendirme yapılmıştır. Daha sonra araştırmanın evreni belirlenmiş, belirlenen evrene dâhil kimseler üzerinde, hangi yöntem ve tekniklerle çalışıldığı açıklanmıştır. Her alan çalışmasının doğası gereği mevcut olan kısıtlılıklar belirtilerek, nedenleri hakkında bilgi verilmiştir. Araştırma verileri ışığında, gerçekleştirilen analiz sonrası genel durum izahı ve genel değerlendirme yapılarak konuya çalışılan verileri ışığında katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

4.1. Malatya Büyükşehir Belediyesi Hakkında Genel Bilgi

Malatya, Doğu Anadolu Bölgesi'nin yukarı Fırat havzasında ve Adıyaman, Malatya, Elazığ, Bingöl, Muş, Van çöküntü alanının Güneybatı ucunda yer almaktadır. Çevresini doğuda Elazığ ve Diyarbakır, güneyde Adıyaman, batıda Kahramanmaraş, kuzeyde Sivas ve Erzincan illeri çevrelemektedir. İl topraklarının yüz ölçümü 12.313 km²'dir (www.malatya.bel.tr).

Malatya tarihi, kültürel, sosyal ve ekonomik açıdan oldukça zengin bir mirasa sahip olan, Anadolu topraklarında bulunan şehirlerimizden biridir. Şehrin ekonomisinde ağırlıklı olarak tarım ve tarıma dayalı sanayi faaliyetleri yer almakta, ancak bunun yanında hayvancılık ve tekstil gibi uğraşlarda ekonomide kendisine yer bulmaktadır. Tarımsal ağırlık olarak kayısı üretiminde marka şehir olan Malatya, 2017 yılında Avrupa Birliği tarafından coğrafi işaret olarak tescil edilmiştir (Yılmaz ve Kaypak, 2019: 6).

Malatya ili belediye işleri, Osmanlı döneminde kadılar tarafından yürütülmekteyken, daha sonraları Şehremaneti ile bu işler görülmeye başlandı. Malatya Belediyesinin yaklaşık 1860'lı yılların sonlarına doğru kurulduğu tahmin edilmektedir. Ancak bu dönemde sancak olarak görevini ifa eden teşkilat, 1880'li yıllardan sonra belediye teşkilatı şeklinde kurulmuş; bir başkan, dört üyeli bir encümen, iki müfettiş, bir kâtip ve bir belediye tabibi tarafından işlemlerini sürdürmeye devam etmiştir.

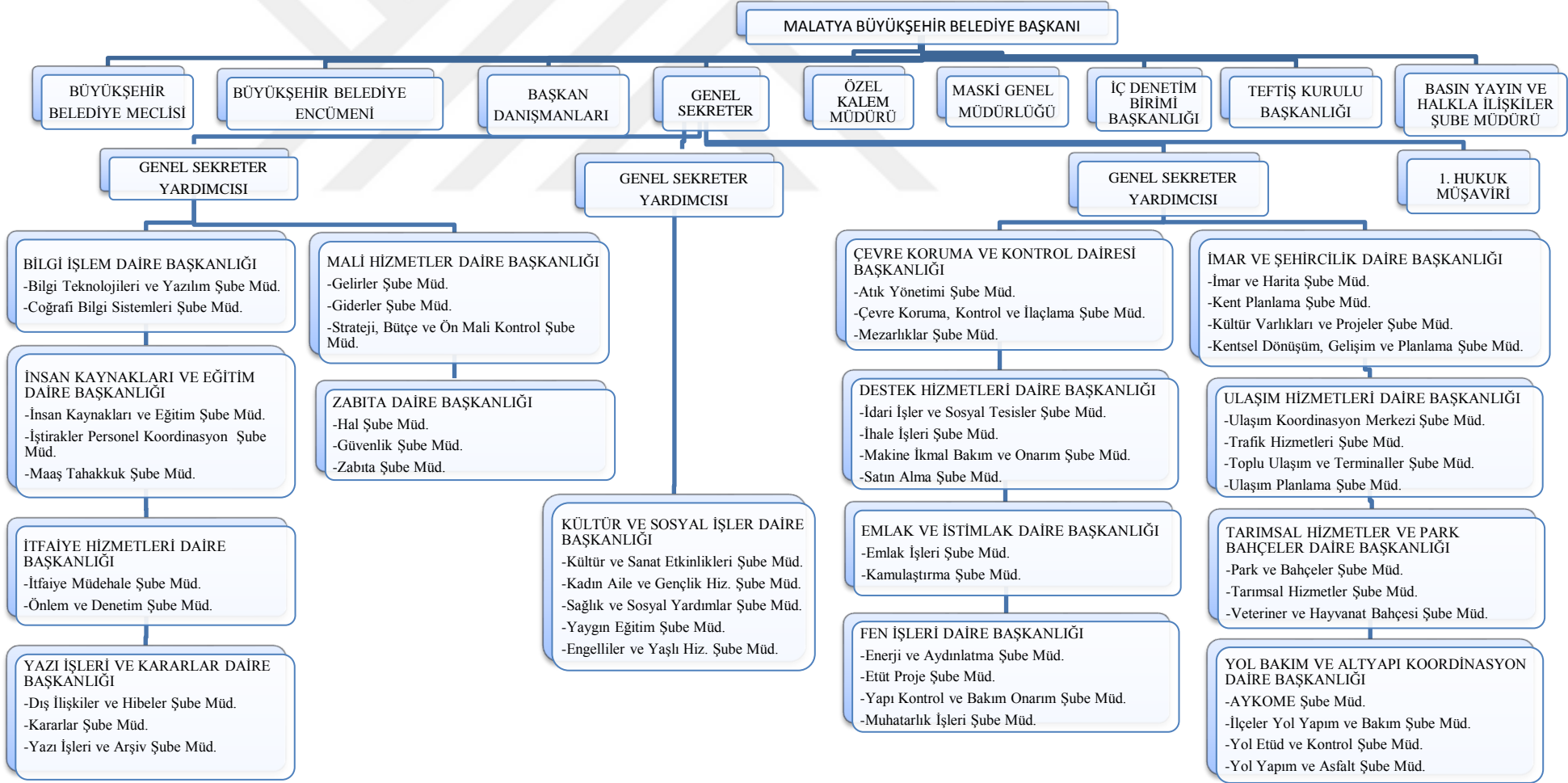
Cumhuriyetin kuruluşu ile birlikte 1924 Anayasası ile müstakil bir vilayet haline gelen Malatya, yine bu tarihte il belediyesi olarak kurulmuş, ilin merkezi bir caddesi olan Kışla caddesi üzerinde, iki katlı bir handa küçük bir dairede faaliyete başlamıştır (Demiral ve Evin, 2014: 80).

Malatya ili, 2012 yılında yürürlüğe giren 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun ile birlikte büyükşehir statüsü kazanmıştır. Bu yasa ile Malatya iline bağlı ilçelerin mülki sınırları içerisinde yer alan köy ve belde belediyelerinin tüzel kişilikleri kaldırılarak, köyler mahalle olarak belediyeler ise tek mahalle olarak, bağlı buldukları ilçenin belediyesine katılmıştır.

Getirilen yasal değişiklikler ile birlikte, Malatya; Akçadağ, Hekimhan, Arguvan, Kale, Arapgir, Kuluncak, Battalgazi, Pütürge, Darende, Yazıhan, Doğanşehir, Yeşilyurt ve Doğanyol olmak üzere toplam 13 ilçeden oluşan bir büyükşehir haline gelmiştir (www.malatya.bel.tr). Bu yenilikler sonrası, Malatya Büyükşehir Belediyesinin sorumluluk ve faaliyet alanı; 210 km² iken 12.313 km² olmuştur. Yani, faaliyet alanı yaklaşık olarak 60 kat düzeyinde artmıştır. Ek olarak; ulaşım ağı, 1100 km iken yaklaşık 8500 km düzeyine çıkmış, 494 köy, 1107 mezra ve 26 belde mevcut statülerini yitirerek büyükşehir belediyesinin sorumluluk alanına girmiştir.

Malatya Ovası'nın verimli ve çevre illere göre sanayisinin gelişmiş olması nedenleriyle, gerek kendi köylerinden, gerekse Adıyaman, Elazığ gibi illerden sürekli göç alması sonucu merkez nüfusu hayli artmıştır ve aynı sebeplerle de artmaya devam etmektedir (www.malatya.bel.tr). Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre; 2018 yılı itibari ile Malatya ili toplam nüfusu 797.036, nüfus yoğunluğu 67,68 ve göç hızı 2,09 (binde) olarak açıklanmıştır (<https://biruni.tuik.gov.tr>).

Görüldüğü üzere; alan araştırması yapılan Malatya ili, küçük bir yönetim alanına sahip iken getirilen yasal değişiklikler çerçevesinde, etki alanı oldukça artan bir yönetim alanı haline dönüşmüştür. 6360 sayılı yasa sonrası getirilen yeniliklere paralel olarak ve 31 Mart 2019 yapılan yerel seçimler sonrası, yeni gelen yönetimin yaptığı değişiklikler ile birlikte, alan araştırması yapılacak olan Malatya Büyükşehir Belediyesinin teşkilat şeması şu şekilde karşımıza çıkmaktadır;



Şekil 1: Malatya Büyükşehir Belediyesi Teşkilat Şeması

Kaynak: www.malatya.bel.tr adresinde liste şeklinde yayınlanan Belediye Teşkilat Şeması araştırmacı tarafından şema haline getirilmiştir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu bölümünde, çıkar çatışması hakkında belirlenen araştırma sorularına cevap bulabilmek adına gerçekleştirilen alan araştırmasında hangi yöntem ve tekniklerin kullanıldığı, hangi örneklem üzerinden araştırmanın gerçekleştirildiği ve neden bu örneklemin seçildiği, araştırma sırasında ne tür kısıtlılıklarla ve sınırlılıklarla karşılaşıldığı, araştırmanın güçlü ve zayıf yönlerinden bahsedilmiştir. Bunu takip eden süreçte; yapılan alan araştırması neticesinde ne tür sonuçlara ulaşıldığı, yine tespit olunan başlıklar ışığında ortaya konulmaya çalışılmıştır.

4.2.1. Araştırmanın Yöntem ve Teknikleri

Etik olmayan faaliyetler içerisinde genişçe yer tutan çıkar çatışması kavramının önemli aktörlerinden biri olan kamu görevlilerinin, kavram hakkındaki algılarının ortaya konması amacıyla bu alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Malatya Büyükşehir Belediyesinde gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, etkin makamlarda görev alan yönetici konumundaki kamu çalışanlarının, çıkar çatışması kavramına yönelik algılarının belirlenmesidir.

Çalışmanın teorik kısmını oluşturan 3. bölümünde, kavramın ne olduğunun, Türkiye’de konu hakkındaki düzenlemelerin ne şekilde yapıldığını tespiti için, doğrudan ve dolaylı şekilde ulaşılabilen tüm kaynaklar taranmış, yabancı kaynakların çevirileri yapılarak konu ile ilgili kısımlar kayıt altına alınmıştır.

Literatür taramasının ardından, çalışmada ele alınan ‘çıkarc çatışması’ kavramının, yukarıda izah edilmeye çalışıldığı üzere, kişinin manevi dünyası, etik anlayışı ve dürüstlük düzeyi ile açıklanması mümkün bir kavram olduğu düşünülmüştür. Bu nitelikteki bir sorunun cevaplarının sayısal verileri ile ortaya konmasını mümkün olmadığı açıktır. Bu nedenle, bireyin sosyal dünyayı nasıl anladığı ve yorumladığını anlamayı amaçlayan stratejileri kapsayan bir yöntem olan nitel araştırma yöntemi seçilmiştir. Çıkarc çatışması kavramı sosyal bir gerçekliktir. Sosyal gerçeklikler zamana, mekâna ve bireylere göre değişen olgular olduğundan sürekli değişmekte ve evrensel bir genel geçerlik sağlamamaktadır. Kavramın bu yönü düşünüldüğünde, genellemeler yaparak, genel sonuçlara varmayı hedefleyen nicel araştırma yöntemi yerine nitel araştırma yönteminin seçilmesi kaçınılmaz olmuştur.

Çalışma alanı içerisinde, belirli ölçütler göz önünde bulundurularak belirlenen katılımcıların, sosyal bir olgu olan çıkar çatışmasına bakış açılarını ve aralarındaki

etkileşimi ortaya koymak ve bu kavramı nasıl inşa ettikleri hakkında fikir sahibi olmak, çalışmada ulaşılmak istenen sonuçlardan birisidir.

Yürütülen bu çalışmada, ana veri toplama yöntemi olarak, nitel araştırma yönteminin en sık kullanılan modeli olan, görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Katılımcılara önceden hazırlanmış olan, Usta (2015)'nin Kamu Örgütlerinde Çıkar Çatışması: Türleri ve Önlenmesi başlıklı makalesinde yer verilen, 12 görüşme sorusu yöneltmiş ve bunlara yanıt vermeleri istenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme de denen bu yöntem ile soruları sorarken, ucu açık bırakılmış, katılımcıların sunulan seçenekler karşısında çekinceli yaklaşıtları gözlemlendiğinde, onlara kendi cevaplarını oluşturmaları konusunda serbesti tanınmış, verilen bu cevaplar not edilerek katılımcı hakkında bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Yanı sıra, katılımcıların kendi oluşturdıkları cevaplar sonrası bunları açıklamaya yönelik yeni sorular sorulmuş ve daha derinlemesine bir analiz yapılması hedeflenmiştir.

Nitel araştırmalarda önem taşıdığı düşünölen; doğal ortama duyarlılık ilkesi gereği, yapılan çalışma Malatya Büyükşehir Belediyesi katılımcılarının bizzat çalışma ortamlarında, 18 Haziran 2019- 5 Temmuz 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve bu şekilde sonuçların doğal olması sağlanmaya çalışılmıştır. Katılımcıların kendi çalışma ortamlarında kalarak, kendilerini rahat hissetmeleri ve en üst düzeyde veri alımı sağlanmaya çalışılmıştır. Nitel araştırma yönteminin güçlü bir yönü olan, araştırmacının katılımcı rolü, çalışma esnasında oldukça yardımcı olmuştur. Her ne kadar önceden belirlenmiş sorular üzerinden alan çalışması yürütölmüşse de sorulara verilen yanıtlar üzerinden yeni durumlar ortaya çıkarılmış ve daha derin analiz yapabilmek adına veri artırımı sağlanmıştır.

Çalışmanın analiz kısmına geçildiğinde, katılımcılara yöneltilen sorular ile ortaya koyulmak istenen neticeler arasında bağ kurulmak suretiyle analiz başlıkları tespit edilmiş, sorular her bir başlık ile ayrı ayrı ilişkilendirilerek bir sonuca ulaşmak hedeflenmiştir.

4.2.2. Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmada kullanılan yöntem olan nitel araştırmada amaç; bireylerin tecrübe ettikleri olayların temel özelliklerini açıklamak, bireyi sosyal olguları yaşadığı ortamda bizzat gözlemleyerek, olayların nasılları ve nedenleri hakkında fikir sahibi olmaya çalışmaktır. Sosyal olguları gözlemlemenin en iyi yolunun bizzat bireylerle yüz yüze görüşmek olduğu genel kabul gören bir gerçektir.

Çalışma konusunun kamu örgütlerinde yaşanan çıkar çatışmaları olduğu daha önce belirtilmiştir. Malatya ili genelinde tüm kamu kurumlarını kapsar şekilde bu araştırmayı yapmak mümkün iken, öncelikli olarak merkezi yönetime dâhil olan kamu kurumları araştırma alanının dışında tutulmuştur. Bunun sebebi, merkeze bağlı şekilde kamu hizmeti yürüten kurumlarda, kontrol mekanizmasının sistemin kendisinden kaynaklı olarak merkezden yapılıyor olması ve kamu çalışanlarının serbesti alanın biraz da kısıtlı olması olarak düşünülmüştür. Merkezi yönetim alan araştırması dışında tutulduğunda, akla ilk olarak yerel yönetimler ve üniversiteler gelmektedir. Üniversiteler hizmet yönünden yerinden yönetimin bir parçası olduğundan ve hizmet alanı dar olduğundan çıkar çatışması bakımından yoğun veri akışı sağlayamayacağı düşünülmüştür.

Yerel yönetimlere baktığımız zaman ise, belediyelerin çıkar çatışmasının tespiti bakımından gerekli argümanlara sahip olduğu düşünülmüştür. Gerek hizmet alanının genişliği ve bütçe hacmi gerekse seçimle yönetime gelen kimseler tarafından yönetiliyor olması sebebiyle siyasi etkinin hissedilme olasılığının fazla oluşu, çıkar çatışması bakımından incelenmeye değer görülmüştür. Belediyeler arasında da sayılan yukarıdaki hususlara ek olarak, büyükşehir belediyesinde teşkilatın daha kapsamlı ve geniş oluşu, çalışma alanının tespiti konusunda belirleyici olmuştur.

Hazırlanan soruların kimlere uygulandığı ve bunun ne şekilde tespit edildiği hususuna baktığımızda; nitel araştırmalarda seçilen örneklemin, sayısal niteliğinin önemli olmadığı, önemli olanın, sayıca az da olsa, veri aktarımı sağlamak adına konuya derinlemesine hâkim kişilerle görüşmek olduğu tespiti ile hareket edilmiştir. Örneklem seçilirken Malatya Büyükşehir Belediyesinin teşkilat yapısı ve personel sayısı incelenmiş, çalışan kamu personelinin belediye içerisindeki etki alanı incelenmiştir. 31 Mart 2019 tarihinde gerçekleşen yerel seçim sonrası değişen yönetim ile teşkilat şemasında değişiklikler yapıldığı bilgisine ulaşılmıştır. Son haliyle, Malatya Büyükşehir

Belediye Başkanına doğrudan bağlı Başkan Danışmanlığı, Özel Kalem Müdürlüğü, Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü, İç Denetim Birimi başkanlığı, Etik Komisyonu, Teftiş Kurulu Başkanlığı ve Genel Sekreterlik kadroları mevcuttur. Genel sekretere bağlı çalışan, İşletmeler ve İştirakler Şube Müdürlüğü ile Hukuk Müşavirliğinin yanı sıra, iki adet Genel Sekreter Yardımcısı görev almaktadır. Genel sekreter yardımcılarının sorumluluk alanına baktığımızda ise; İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı, Yazı İşleri ve Kararlar Daire Başkanlığı, Mali Hizmetler Daire Başkanlığı, Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, Zabıta Daire Başkanlığı, İtfaiye Daire Başkanlığı, Tarımsal Hizmetler ve Park Bahçeler Daire Başkanlığı, Çevre Koruma ve Kontrol Daire Başkanlığı, Ulaşım Hizmetleri Daire Başkanlığı, Emlak ve İstimlak Daire Başkanlığı, Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı, Fen İşleri Daire Başkanlığı, İmar ve Şehircilik Daire Başkanlığı ve Yol Bakım ve Altyapı Koordinasyon Daire Başkanlığı olmak üzere toplam 15 adet daire başkanlığı olduğu görülmüştür.

Gelinen noktada, nitel araştırmalarda miktar kavramından ziyade kalite kavramının daha önde tutulduğu gerçeğinden yola çıkılarak, harcama yetkili olmaları, karar mekanizmasını ellerinde bulunduruyor olmaları ve yasal sorumluluğu taşıyor olmaları sebebiyle, örneklem olarak daire başkanları seçilmiştir. Amaçlı örneklem yöntemi ile tespit edilen ve hepsi erkek olan 15 daire başkanı ile yüz yüze olacak şekilde, kendi çalışma alanları olan makamlarında, büyükşehir belediye başkanının izni ile görüşülmüştür. Görüşmeler, seçim sonrası yoğunluğu sebebiyle ortalama 15 dakika ile sınırlı olarak gerçekleştirilmiştir. Ancak, bazı katılımcılar, her ne kadar sürelerinin kısıtlı olduğunu ifade etmiş olsalar da görüşme başladıktan sonra konuya olan ilgilerinden ötürü 30 dakikaya kadar erişen bir zaman ayırmıştır. Görüşmeler sırasında, önceden tespit edilen 12 soru kendilerine yöneltilmiş ve çeşitli ek sorularla görüşmeler yönlendirilerek aşağıda yapılan analize dayanak veriler elde edilmiştir.

Alan araştırması gerçekleştirilen çalışmalarda amaç; verilerin elde edildiği özneleri bir değerlendirmeye tabi tutmak olmayıp, öznelerden toplanan veriler üzerinden bir analiz yaparak, hakkında çalışma yapılan alana katkı sunmaktır. Bu sebeple; akademik etik değerlerden olan gizlilik ilkesine bağlı kalmak adına, katılımcıların statülerinin daire başkanlığı olduğu söylenmekle yetinilmiş, hangi cevabı veren katılımcının hangi başkanlıkta görev aldığı belirtilmemiş, analiz sırasında da

katılımcılardan her birine bir numara vermek kaydıyla K1, K2 şeklinde kendilerinden bahsedilerek, kimlikleri gizli tutulmaya çalışılmıştır.

4.2.3. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Çalışmanın amaç kısmında belirtildiği üzere, bu alan araştırmasında yerel düzeydeki bir kamu örgütü olan Malatya Büyükşehir Belediyesinde çıkar çatışması hakkındaki bilinç düzeyi ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmanın ilk kısıtlılığı, alanın Malatya ili büyükşehir belediyesi ile sınırlı olmasıdır. Yine izah edildiği üzere; çalışma örneklem ile de sınırlıdır. Elde edilen verilerle bir genellemeye ulaşılmaya çalışılmamıştır.

Gerçekleştirilecek görüşmeler için, belediye başkanından izin alınması hususu bir başka kısıtlılık olarak görülmüştür. Her ne kadar izin alınarak, görüşmeler sağlanmışsa da daire başkanlarının yoğun çalışma tempoları sebebiyle görüşmeleri için randevu alınması zaman almıştır. Belediyelerin siyasi etkinin yoğun olarak hissedildiği yerler olması sebebiyle, görüşmeler sırasında ses kaydı konusunda katılımcılar imkan edilememiş, başkanların kısıtlı zamanları sebebiyle not alımları kısıtlı düzeyde kalmıştır. Ancak, görüşmeler sırasında katılımcılardan elde edilen veriler, her bir katılımcıya ayrılmış, sorularında üzerinde bulunduğu cevap kağıtlarına hızlı şekilde not edilmiştir. Görüşme biter bitmez, hemen girişte başkanlara ait sekreterlikte bilgiler taze iken görüşmelerin dökümleri ayrıntılı olarak yapılarak, bu kısıtlılığın etkisi en aza indirilmeye çalışılmıştır.

Siyasi etki sebebiyle karşılaşılan bir başka kısıtlılık da; katılımcıların sorulara verdiği cevapların netlik ve gerçeklik düzeyidir. Bu konuda da; sorulan sorulara verilen cevaplar ışığında, görüşme soruları dışında, gerçek bakış açısını tespit etmekte yararlı olacağı düşünülen ek sorular yöneltilerek netlik düzeyi artırılmak istenmiştir. Görüşmeler sırasında, katılımcının kişiliği el verdiği ölçüde, sohbet ortamı yaratılarak, kendilerini rahat hissetmeleri sağlanmış, bir denetim içerisinde olmadıkları sık sık vurgulanarak samimi olmaları sağlanmaya çalışılmıştır.

Alan araştırması, hazırlanan sorular üzerinden gerçekleştirilen görüşme tekniğine dayanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu da başka bir kısıtlılık olarak karşımıza çıkar. Ancak yukarıda değinildiği gibi bu kısıtlılık, görüşme sırasında sorulara çeşitlilik katılarak en aza indirilmeye çalışılmıştır.

Mahiyeti gereği çıkar çatışması, üzerinde açık yüreklilikle konuşulması beklenebilen bir kavram olmadığından bu hususun da göz önünde bulundurulmasında fayda olacaktır. Kavram hakkında yüzde yüz sonuç elde edecek hiçbir araştırma yöntemi ve sorulacak soru olamayacağı açıktır. Çıkar çatışması durumuna dâhil olduğu düşünülen bir kimsenin, iradesini bu yönde kullandığını açıklaması gerçeklikten uzaktır. Böyle bir beklenti, insan doğası ile örtüşmeyeceğinden, gerçekleştirilen alan araştırmasının bir zayıf yönü olarak burada yer almasında fayda görülmüştür.

4.2.4. Araştırmanın Analizi

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcılara yöneltilen sorular ışığında elde edilen bulgular ortaya konularak bu verilerin değerlendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır. Örnekleme dâhil olan kamu görevlilerinin çıkar çatışması algılarını ortaya koymak adına gerçekleştirilen bu araştırma, buna bağlı olarak ortaya çıkan başkaca sonuçları da başlıklar altında toplayarak, uygulamaya yönelik durumları tespit etmiş, kısıtlı çalışma yapılan bu alana katkı sağlamak amacını gerçekleştirmeye çalışmıştır.

4.2.4.1. Malatya Büyükşehir Belediyesinde Araştırmaya Katılanların Çıkar Çatışması Kavramına Yönelik Bilgi ve Farkındalık Düzeyleri

Bu başlık altında alan araştırması yapılan örneklemden yola çıkılarak, kurum çalışanlarının çıkar çatışmasının ne olduğunu bilip bilmedikleri ya da çıkar çatışmasından ne anladıkları hususunun tespiti yapılmaya çalışılmış, bu tespite yol göstermesi açısından, Ek-1’de yer alan, görüşmenin 1, 2 ve 4. soruları değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Görüşmenin 1. ve 4. sorusuna verilen yanıtlar bir önceki bölümde ayrıntılı şekilde ortaya konulmuş olduğundan, bu bölümde yeniden üzerinde durulmamış, yalnızca genel bir değerlendirme yapılarak sonuca etkilerine yer verilmiştir.

Katılımcılara yöneltilen ‘Çalıştığınız birimde çalışanlara özgü çıkar çatışması söz konusu mu? Söz konusu ise bunlar ne şekilde’ sorusuna, farklı yanıtlar alınmıştır. Katılımcılardan 10 tanesi çıkar çatışması durumları yaşadıklarını söylerken, 5 tanesi böyle bir durum yaşamadıklarını ifade etmiştir.

Öncelikli olarak hayır cevabı veren katılımcıları değerlendirmek gerekirse, **K1**’in “Kamuda esas olan hizmet yarışıdır. Başkanlar değiştiğinde görev yerleri de değişebilir.” şeklinde açıklama getirdiği görülmüştür. **K4** “Yatırımcı olunmayan, destek

birimi olarak nitelendirilen birimlerde, çıkar çatışması yaşanmasına mevzuat zaten izin vermemektedir.” demiştir. **K5**, çalıştığı birim, mali konularla ilgilenmediği için çıkar çatışması yaşamadıklarını ifade etmiştir.

Çıkar çatışması yaşadıklarını söyleyen katılımcıların söylemlerine baktığımız zaman;

K2: “Çıkar çatışmasını sıkça yaşıyoruz. Çünkü insanların mevki, makam beklentisi var. Daire başkanı olamadığı için personeller tavır yapıyor. Ancak buna karar veren biz değiliz, bir sürü insanın fikrine başvuruluyor.”

K3: “Evet çıkar çatışması yaşıyoruz. Haksız yere, bazı kimselerin referansları ile amir olunmak isteniyor.”

K6: “Alttakilerin üste geçme çabası sıkça karşılaştığımız bir durumdur.”

K9: “Kadro ve maaş talepleri çok oluyor. Referansla yüksek ücretli makamlara gelmek istiyor personeller.”

K10: “Personeller genellikle maddi saik ile genel müdür veya daire başkanı olmak istiyorlar. Koltuk sahibi olarak, kendi çıkarları için insanları ezmek istiyorlar.”

K11: “Siyasi sebeplerle kuruma alınan personelin yetersiz olması sebebiyle çıkar çatışması durumları yaşıyoruz.”

K14: “Çıkar çatışması durumlarını sıkça yaşıyoruz. Bir keresinde bir personeli kredi kartı ile para çevirirken yakaladık.”

K15: “Personeller fazla işten şikayet ederek, diğer personeller benden daha az iş yapıyor diyerek çıkar çatışması yaşıyor.” şeklinde yanıtların verildiği görülmüştür.

Sorulara verilen yanıtlar neticesinde, katılımcıların çıkar çatışması hakkındaki bilgi ve farkındalık düzeylerinin tespitinde yüksek oranlara rastlanmadığı görülmüştür. Sayısal olarak, görüşme yapılan 15 katılımcının 10 tanesi, çalışmaya konu çıkar çatışması hakkında yanlış fikir sahibidir. 1. ve 2. sorular analiz edilirken yer verilen söylemler ışığında, katılımcıların büyük çoğunluğunun, çıkar çatışmasından kurumda müdür yahut daire başkanı gibi mevki sahibi olmak için uğraşılırken karşılaşılan sorunları yahut personel arasında iş dağılımının eşit olmayan şekilde yapılmış olması sebebiyle iş arkadaşlarının birbirleriyle olan husumeti şeklinde anladığı tespiti yapılmıştır. Algının bu şekilde olduğunu daha açık şekilde ortaya koymak için bir katılımcının harici beyanına yer vermek faydalı olacaktır. 2. soru görüşmeleri sırasında, “Kamu çalışanları sırf senin koltuğunu elinden almak için seni itibarsızlaştırıyor.

Başkana senin personelinin geç geldiğini söyleyip seni itibarsızlaştırmaya çalışıyor. Senin solcu belediyelerle yakın ilişkiler içinde olduğunu her yerde söylüyor. Senin özelini ortaya veriyor ki, bu koltuğa o otursun. İnsanlar birbirinin ayaklarının altına sabun sürüyor.” (K2) diyerek, bu tip durumlarla belediyede sıkça karşılaştığını ifade etmiştir.

Katılımcılardan 1 tanesi, çıkar çatışmasını sadece maddi yönüyle ele almakta, çalıştığı birimde mali işler yapılmadığı yani icracı birim olmadıklarından bahisle, çıkar çatışması durumuna düşmelerinin mümkün olmadığını ifade etmiştir. 4. soru analizinde bahsedildiği gibi söz konusu gezilere katılımı, gezinin finansmanını kimin sağladığı noktasında bir değerlendirme ile çıkar çatışması olup olmadığını tespit etme yoluna gitmişlerdir. Buradan çıkan sonuç; her ne kadar çıkar çatışmasının ne olduğu konusunda fikir sahibi olursa da bunun sadece maddi çıkar çatışması ile sınırlı olduğu, çıkar çatışmasının türleri konusunda yeterli bilgi düzeyine sahip olunmadığıdır.

Yalnızca 4 katılımcı, çeşitli söylemleri ile çıkar çatışmasının ne anlama geldiğini tam anlamı ile bildiklerini oraya koymuştur.

K5: “Bizim pozisyonumuzdaki kimselerin, menfaat sağlamak adına makamı kullanmaları çok yanlış. Kişi nefesine yenik düşmemeli ve böyle durumlar devlet kurumlarında yaşanmamalı. Zaten böyle durumlar kanuna da aykırı ve suç teşkil ediyor.”

K8: “Vatandaşın lehine çıkar durumları olduğu zaman inisiyatif kullanılarak, vatandaş kollanabilir. Ama mutlaka kamu yararını gözetmekte lazım gelir.”

K13: “Yöneticiler menfaatlerini, kurumun menfaati önünde asla tutmamalıdır. Özellikle hediye teklifleri kesinlikle reddedilmelidir.”

K14: “Çıkar çatışması durumları, memurun mayası ile ilgili bir durumdur. Yöneticiler siyasi baskıların altında kalarak, örneğin kişilerin belediye olan borçlarını silmek gibi ya da hakkı olmayan kazanımlar edilmesi gibi olaylara izin vermemelidir.”

Özetle; katılımcıların büyük çoğunluğunun çıkar çatışmasının ne olduğu bilmediği ve çıkar çatışmasını görev elde etmek için karşılaşılan çatışmalar olarak tanımladığı görülmüştür. Çıkar çatışması kavramının gerçekte ne olduğunu bilen az sayıda katılımcı ise sadece maddi çıkar çatışması hakkında bilgi sahibidir, çatışmayı yalnızca maddi çıkar çatışması görünümü olarak kabul eder ve diğer türler hakkında bilgi sahibi değildir. Hem çıkar çatışmasının ne anlama geldiği hem de maddi görünümü dışında da

görünümleri olabileceği bilgisine sahip olan, yani konuya tamamen hakim olduğu söylenebilecek katılımcı sayısı, 15 yöneticiden sadece 4 tanesidir.

4.2.4.2. Çıkar Çatışması ve Etik Arasındaki İlişki Düzeyi

Çalışmanın literatür kısmında çıkar çatışması ve ilişkili olduğu kavramlar tanımlanırken ortaya konulduğu üzere; insanın iç dünyasına ve değerlerine yönelik bir kavramın algılanış biçiminin açıklanmasındaki güçlük aşıkardır. Bununla birlikte katılımcılarla yapılan görüşme neticesinde Ek-1’de yer alan sorulardan 1, 4 ve 9 numaralı olanlara verilen yanıtlar ışığında çıkar çatışması ile etik arasında bağlantı olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Katılımcılara “size göre çıkar çatışması nedir?” sorusu yöneltildiğinde; 1. soruda sunulan 3 seçenek karşısında, 15 katılımcıdan 7 tanesinin bunu can sıkıcı bir durum olarak nitelendirdiği görülmüştür. Çıkar çatışmasının can sıkıcı bulan katılımcılar, can sıkıcılığı kendi bakış açıları ile açıklama eğiliminde olmuşlardır.

K2: “Çıkar çatışması can sıkıcı bir durumdur, çünkü insan haysiyeti için yaşar. Hayatta keşke dememek için bu tip şeylerden uzak durulmalıdır.”

K7: “Personeller belediyelerde görev isterlerken, başkalarının kuyularını kazıyorlar. Sürekli kim benim kuyumu kazıyor acaba diye düşünmek çok can sıkıcı bir durum.”

K11: “Bu tip durumların önüne devletin geçemiyor olması, memurların omuzlarında bir yük ve memurlar için can sıkıcı.”

Katılımcılar bu beyanlarla, çıkar çatışması durumunu insanın manevi dünyasında mücadele etmesi gereken ve insanın vicdanını rahatsız eden bir mesele olarak ele almıştır.

Katılımcılardan yalnızca 2 tanesi bunun basit bir suç olduğu fikrini taşımaktadır. Çıkar çatışmasını basit bir suç sayan katılımcılardan ilki; “Kişinin nefesine yenik düşerek bu suçu işlemesi kalbindeki en büyük düşmandır. Kişi işini, aşını, eşini severse ve sadakat duygusu da varsa bu suçu işlemez. Dinimiz bu konuya önem vermektedir. İnsan hayır kapısını kapatmamalıdır.” (**K1**) diyerek, bu suçun işlenmesini engelleyenin öngörülen yaptırımlar değil, yine insanın iç dünyasında yer alan değerleri yüksek tutması olduğu iddiasında bulunmuştur. Çıkar çatışmasını basit suç olarak algılayan bir diğer katılımcı, “Vazifeyi ihmale götüren merhamet vatana ihanettir. İnsanın kendine kazandığı beş kuruş için devlete zarar vermekten daha büyük suç olamaz.” (**K14**)

diyerek, aslında teknik anlamda cezai yaptırımını olan bir suç değil, insanın devletine karşı işlediği manevi bir suç algısında olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcılardan 4 tanesi, 1. sorudaki seçeneklerden sonuncu olanı seçmiş ve çıkar çatışmasını ayıplanamayacak, kaçınılmaz bir durum olarak nitelemiştir. Bu görüşte olan katılımcılar, çıkar çatışmasını menfaat gruplarının çatışması olarak ele almışlardır. Katılımcılara göre belediye de çalışıyorsanız, menfaat grupları ile karşılaşmak kaçınılmaz ve sizin elinizde olmadığı için de ayıplanamayacak bir durumdur. Katılımcıların bu sorudaki konuşmalarından, çıkar çatışmasının belediyede çalışmanın doğasında olduğu algısı taşıdıkları kanaati edinilmiştir.

Bu soruya ilişkin olarak, görüşme gerçekleştirilen katılımcılardan 2 tanesi sunulan seçenekleri yeterli ve ikna edici bulmamış, yanıtlarını ‘hiçbiri’ şeklinde vermek istediklerini beyan etmişlerdir. **K8**, çıkar çatışmasını kaçınılmayacak bir durum olarak kabul eden seçeneği seçmek istediğini beyan etse de seçenekte yer alan ‘ayıplanamayacak’ ibaresini kabul etmemiş, bunun ayıplanması gereken bir durum olduğunu ifade etmiştir. Çekince koyan diğer katılımcı; “Kurumlarda kişilerin çıkarları söz konusu olamaz, ancak devletin çıkarları vardır. Dolayısıyla çıkar çatışması durumunu bunlardan hiçbiri ile açıklayamayız. Bu asla olmaması gereken, can sıkıcı olmaktan çok öte ve basit olarak tanımlanamayacak çok büyük bir suçtur.” (**K5**) diyerek konu hakkındaki farkındalığını bu şekilde ortaya koymuştur.

Çıkar çatışması ile etik ilişkisi hakkında bir fikir ortaya çıkarması beklenen bir diğer soru görüşmenin 4. sorusudur. Bu soruda katılımcılara birkaç örnek sayılarak bunların çıkar çatışması olup olmadığı hakkında karar vermeleri istenmiştir.

Önermelerden ilki olan ‘vatandaşla olan yakınlık ilişkisi’ karşısında, katılımcılardan 7 tanesi bunun çıkar çatışması durumu olmadığı, 7 tanesi de bunun çıkar çatışması sayılacağı yönünde yanıt vermişlerdir. Bu önerme bakımından **K15**, kesin yanıt vermekten imtina etmiş ve vatandaşla kurulan yakınlık ilişkisinin çıkar çatışması sayılıp sayılmayacağına vatandaşın beklentisine göre değişiklik göstereceğini söylemiştir. Katılımcıya göre; eğer vatandaş, kişinin bulunduğu pozisyona yönelik bir ilişki kurma niyeti içerisinde değil ise bu sakıncalı bir durum olarak görülmemelidir. Bu önermeye evet cevabını veren **K2**, bunun niyetle ilgili bir durum olduğunu, eğer bu ilişkiyi karşı tarafa hoş görünmek için kuruyorsanız, bunun problem teşkil etmesinin muhtemel olduğunu söylemiştir. Önermeye hayır cevabını veren **K6** ise, tam tersi

söylemle idarecilerin vatandaşlara yakın olması gerektiğini, vatandaştan kopuk bir idarecinin makbul olmayacağını ifade etmiştir. Katılımcılardan 1 tanesi soruya evet ya da hayır cevabı vermek istemediğini, zira bu durumun vatandaşın senden bir beklentisi olup olmadığına göre değişeceğini ifade etmiştir.

‘Özel yaşamda vatandaşla sürdürülen ilişkiler’ şeklindeki ikinci önermede, 6 katılımcı evet yönünde, 8 katılımcı ise hayır yönünde fikir beyan etmiştir. **K2** bu kez hayır yanıtı veren grupta yer almasına karşın, açıklama olarak aynı argümanı kullanmıştır. Katılımcıya göre bu bir niyet meselesidir. Vatandaş değil de insan olarak baktığı için elbette ki ilişki içerisinde olacaktır.

Bu önerme bakımından yer verilmesi gereken bir diğer beyan **K3**'e aittir. Buna göre; “İdareci özel hayatında sadece vatandaş ile değil kendi akrabaları ile bile mesafeli olmalıdır.” Katılımcı personelle bayramlaşmadığı, bu niyetle gelmek istediklerinde evine kabul etmediğini belirtmiştir. **K3**, “İyi idareci olabilmek için, özel yaşamda zayıf insan ilişkileri olmalıdır.” ifadesine özellikle yer verilmesini talep etmiştir.

İkinci önermeye kalan son katılımcı çekince koyarak yanıt vermemiş, özel yaşamdaki ilişkileri ikili bir ayrıma tabi tutmuştur. **K5**'e göre; eğer bu özel ilişkiler sosyal ise çatışma oluşturmaz, ancak belediye ile ilgili ilişkiler ise çatışma durumu olarak kabul edilmelidir.

‘Vatandaştan alınan hediye’ şeklindeki önermeye verilen yanıtlar dikkat çekicidir. Katılımcıları 14 tanesi, hediye almanın çıkar çatışması oluşturacağı konusunda hem fikirdir. Yalnızca katılımcılardan bir tanesi, bu konuda çekince koymuş; “Ben kimin hani niyetle hediye getirdiğini anlarım, beklenti ile hediye getiriyorsa almam, beklentisiz gelen hediyeyi kabul etmekte sıkıntı olmaz.” (**K2**) şeklinde fikir beyan etmiştir.

K5: “Hediyeleri odamın kapısından sokmam, geri gönderirim. Hediyelerin amacı bağ kurmaktır, başka bir sebebi olamaz.” diyerek tam tersi bakış açısını ortaya koymuştur.

Bu önerme bakımından neredeyse tüm katılımcılar, bunun zaten kanunen yasak bir durum olduğunu ifade ederek istikrarlı şekilde bu durumu çıkar çatışması kapsamında değerlendirmiştir.

4. sorunun 4. önermesinde, katılımcılardan 10 tanesinin hayır, 4 tanesinin evet yanıtını verdiği, 1 katılımcının ise çekimser kalmayı tercih ettiği görülmüştür. Çekimser kalan katılımcı, gerekçe olarak kendini şu şekilde ifade etmiştir;

K3: “Eğer söz konusu gezi kurumsal bir gezi ise burada çatışma durumu akla gelmez, ancak özel bir firmanın düzenlediği bir geziden söz ediyorsak burada tedbirli olmak ve katılmamak gerekir. Devletinde bu durumlarda tedbir alması gerekir.”

Her ne kadar hayır diyenler grubunda yer alsada da **K9** da benzer şekilde, söz konusu geziyi kimin düzenlediğinin de sonuca etki edeceği şerhini düşmüştür.

Bu önermeye evet cevabını veren bir başka katılımcı, “Finansmanını kurum değil de bir başkası sağladığı takdirde bu açık bir çıkar çatışmasıdır.” diyerek, evet demesinin gerekçesini ortaya koymuştur.

‘Mesleki olmayan bir tartışma veya toplantıya katılmak’ önermesine geldiğimizde; 10 katılımcının hayır, 5 katılımcının ise evet cevabı verdiğini görmekteyiz.

K3: “Unvanımdan kaynaklı olarak davet edildiğim iftar yemeklerine bile katılmam söz konusu olamaz.” diyerek bu durumun kesinlikle bir çatışma durumu olduğunu söylemiştir.

K5: “Böyle bir toplantıya kurumu temsilen, kurum çıkarı için gidiyorsam bu bir çıkar çatışması durumu oluşturmaz.” diyerek tam tersi bir bakış açısını ortaya koymuştur.

K11: “Böyle bir tartışmaya katılmak, tartışmanın içeriğine ve boyutuna göre karşı tarafa kin tutmana ve böylece kamu görevini yerine getirirken o kimseye kin gütmek sonucuna götürebileceğinden, çıkar çatışması durumu oluşturabilir.” söyleminde bulunmuştur.

Bu sorunun son önermesi bakımından da sonuçlar istikrarlı bir görünüme sahiptir. Katılımcılardan 14 tanesi mesleki bir programa veya röportaja katılmanın çıkar çatışması sayılmayacağı konusunda hemfikirdir. Katılımcılardan yalnızca 1 tanesi; “Kurumun sana sağladığı unvan avantajı ile mesleki bir röportaja katılman söz konusu olduğundan, kurumun avantajı ile kendi reklamını yapmış olursun, bu da bir çatışma durumu yaratır.” (**K5**) argümanını kullanmıştır.

Çıkar çatışması ve etik ilişkisini ortaya koyması muhtemel araştırma sorularından bir diğeri 9. soru olarak karşımıza çıkar. Katılımcılara bir çıkar çatışması ile

karşılaşmaları durumunda konuyu kimse ile konuşmak istememelerinin sebebi olabilecek 3 önerme yöneltmiştir. Araştırma sırasında, katılımcıların en çok çekince koyma iradesi gösterdikleri soru bu olmuştur. 15 katılımcının 7 tanesi, öyle bir şeyi istememesinin sebebini tartışmanın arkasından istemediği sonuçlar çıkması olarak ortaya koymuştur. Katılımcılardan 2 tanesi çalıştığı birim ile ilgili dedikodu çıkmasından korkması sebebiyle, 2 tanesi de işi ile ilgili baskılardan korkması sebebiyle bu konuda konuşmayacağını ifade etmiştir. Geri kalan 4 katılımcının önermelerden hiçbirini kabul etmediği ve gerekçe olarak aynı fikri öne sürdükleri görülmüştür.

K3: “Çıkar çatışması durumunu hangi sebeple olursa olsun gizlemek ihtiyacı duyarsam, bu zaten benim suçlu olduğumu gösterir.”

K4: “Böyle bir durumda mutlaka konuşurum, bunu gizlemem. Gizleme ihtiyacı duymam zaten bir sorunun varlığını gösterir.”

K8: “Böyle bir durumu dürüst insan gizlemez. Mutlaka bir üst amirimle konuşurum.” demek suretiyle, gizlemenin, üstü kapalı şekilde çıkar çatışması durumunda suçlu olduğunun ispatı olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Yukarıda yer alan başlıkta her ne kadar katılımcıların çıkar çatışmasının ne olduğu noktasında tam anlamı ile bilgi sahibi olmadıkları tespiti yapılmış ise de görüşme sırasında sorulan diğer sorular ve görüşmenin derinleştirilmesi amacıyla yöneltilen sorularla çıkar çatışması görünümleri tespit edilmiştir. Tüm bu sorulara verilen yanıtların bir değerlendirilmesi yapıldığında; çıkar çatışmasının, teknik veya hukuki olmaktan uzak, daha ziyade manevi arka plana dayanan, zaman zaman dini referanslara gönderme yapılarak tanımlanan bir kavram olduğu görülmüştür. Kamu görevlisinin vatandaştan hediye alma önermesi hariç olmak üzere, çıkar çatışmasının bir suç olarak nitelendirilmediği, kamu çalışanlarının bu tip davranışlardan haysiyetini korumak için uzak durması gerektiği, bunun insanın nefsi ile alakalı bir mesele olduğu fikrinin hakim olduğunu ortaya koyan yanıtlar verildiği görülmüştür. Etik kavramının tanımı yapılırken, insanlara işleri nasıl yapmaları gerektiğini belirlemede yardımcı olan kılavuz değerler ve ilkeler olduğu belirtildiğinden, alan araştırması yapılan kurumda araştırma neticesinde çıkar çatışmasının doğrudan etik ile ilişkilendirildiği sonucuna varılabilir.

Çıkar çatışması ve etik arasındaki ilişki düzeyinin tespiti yapılırken aEk-1’de yer alan araştırma sorularından 12. soru akla gelmemiş, bu soru ile uygulamada, konuya

ilişkin aksaklıklarla en çok muhatap olan katılımcılardan yasal çerçeveye katkı sağlayacak veriler elde edilmesi hedeflenmiştir. Ancak daha sonra 4.2.4.6. numaralı başlıkta ayrıntılı olarak yer verildiği üzere 12. sorunun yanıtları çıkar çatışması-etik ilişkisi bağlamında yol gösterici olmuştur. Katılımcıların yanıtları, genel itibari ile insanın iç dünyasında, manevi değerlerine yönelik yapılan iyileştirmelerin, çıkar çatışmasını önleme noktasında belirleyici olduğu yönünde olmuştur.

4.2.4.3. Malatya Büyükşehir Belediyesinde Çıkar Çatışması Olgusunun Mevcut Olup Olmadığının Tespiti

Alan çalışması gerçekleştirilen kamu kurumunda, çıkar çatışması durumlarının yaşanıp yaşanmadığına ilişkin olarak bir tespit yapmak amacıyla katılımcılara yöneltilen Ek-1’de yer alan 2, 3, 6 ve 7 numaralı sorulara verilen yanıtlardan elde edilen bulgular şu şekildedir;

Bir üst bölümde ayrıntılı analizi yapılan 2. soru ışığında, 10 katılımcının çıkar çatışması yaşadıklarını söylediği bilgisi aktarılmıştır. Ancak yapılan tespitler neticesinde, katılımcıların çıkar çatışması diye nitelendirdikleri durumların koltuk kavgası olduğu analizi de ortaya konulmuştur. Dolayısı ile çatışma olgusunun mevcut olup olmadığının tespitini doğrudan bu soruya verilen yanıtlardan değil de görüşmeler sırasında katılımcıların, sohbet ederken verdikleri bilgiler ışığında, yapmak daha doğru bir netice alınmasını sağlayacaktır. Görüşme sırasında elde edilen bazı bilgiler şunlardır;

K1: “Zamanında bir belediye başkanı, katıldığı tüm düğünlerde evlenenlere altın taktı belediyenin bütçesinden. Belediyenin parasını yeniden adaylık niyetinde olduğu için kendi menfaatine kullandı.”

K5: “Geçmiş zamanda, bir zabıta memurunun vatandaştan topladığı bir aidat karşılığında kendisinin hazırladığı makbuzları verdiğini ve parayı kendisinin aldığını tespit etmiştik. Yine bir personelin makamına gelen baklavaları, eve taşıdığına şahit olduk.”

K11: “Yaptığım işin gereği olarak sahada görev alıyorum, eğer sahada çalışıyorsanız tabi ki çıkar çatışması durumları ile karşılaşsınız.”

Katılımcılara yöneltilen ‘Görevinizi icra eden birisinin çıkar çatışması içerisine düşebileceğini düşünüyor musunuz?’ sorusuna, katılımcıların 12 tanesi evet cevabı verirken, 3 tanesi hayır cevabını vermiştir. Hayır cevabı verenler, yine genel algıya paralel olarak, işlerinin mali ve icracı olmamasını gerekçe göstermiştir. Bunun yanı sıra,

herkes işini düzgün yaparsa koltuğunda kalır çıkar çatışması olmaz şeklindeki bakış açısıyla da karşılaşılmıştır.

Bu soruya evet yanıtını veren bazı katılımcıların söylemleri şu şekildedir;

K3: “Saha görevlerinde çalışan bazı personeller bakımından suçüstü yaptığımız oldu.”

K7: “Her insan çiğ süt emmiştir. Tabi ki karşılaşıyoruz.”

K9: “Zaman zaman maddi durumlar, teklifler olabiliyor.”

K13: “Rekabette avantaj sağlamak isteyen bazı diğer personelle böyle olaylar yaşıyoruz.”

K14: “Siyasi referanslarla bazılarının borcunun silindiğini biliyorum.”

Bu soruya yanıt olması beklenen bir diğer soru, 6 numaralı sorudur. Bu soruya katılımcılardan 11 tanesi evet kurum içerisinde çıkar çatışması yaşandığına ilişkin duyum aldık derken, 4 tanesi hayır böyle bir durum almadım cevabını vermiştir. Evet yanıtını veren katılımcılara çatışma durumunu öğrenme şekillerini ortaya çıkarmayı hedefleyen önermeler sunulmuştur. 6 kişi çatışma durumunu kurum içerisinde bizzat tanık olarak, 2 tanesi iş arkadaşlarından, 2 tanesi medya aracılığı ile 1 tanesi de üst yöneticilerinden öğrendiğini beyan etmiştir. Kurum içerisinde öğrenme yönteminin genellikle muhakkik olarak atanma ile olduğu tespit edilmiştir.

Bu alanda yol gösterici kabul edilen son soru olan 7 numaralı ‘Geçmişte size verilen bir görevden dolayı herhangi bir çıkar çatışmasına düştünüz mü?’ sorusuna katılımcıların 6 tanesi evet yanıtı verirken, 8 tanesi hayır cevabını vermiştir. Görüşme sırasında bu soru yöneltildiğinde, katılımcıların tavırlarında değişiklik olduğu görülmüş, bu sebeple çıkar çatışmasına düşme durumundan, durumun kendisinin kastedildiği yoksa tercihlerini kamu menfaati yönünde kullanarak menfaati reddettikleri hallerde de evet yanıtı verebilecekleri açıklaması yapılmıştır.

Hayır cevabı veren **K3**, kurumda çıkar çatışması ile karşılaştığını ama kişisel olarak bunun başına gelmediği bilgisini eklemiştir. Yine hayır cevabı veren **K10**, kendisi yaşamasa da belediyelerin tehlikeli yerler olduğunu ifade etmiştir.

K9: “Evet, zaten bu işin doğasında var.”

K12: “Konumumuz gereği tabi ki yaşıyoruz.”

K13: “Evet. İhalelerde maliyet sordukları oluyor. Ama asla bilgi vermiyorum.”

K14: “Evet karşılaştım ama reddettim.” şeklinde yanıtlarla karşılaşılmıştır.

Malatya Büyükşehir Belediyesinde çıkar çatışması durumlarının olup olmadığını tespiti için yapılan görüşmeler neticesinde, katılımcıların çeşitli söylemleri bir araya getirilerek, çatışmanın mevcut olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcılar, konularının doğası gereği çatışma durumunda kaldıkları bilgisini vermiş, ancak kendilerinin her zaman kamu menfaati yönünde tavır aldıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmada çıkar çatışmasının tam olarak ne olduğu konusunda bilgi düzeyinin düşük olduğu tespiti daha önce yapılmış olduğundan; katılımcıların çıkar çatışması teşkil eden başkaca durumlar yaşadıkları ancak bunların çıkar çatışması olduğunu bilmedikleri için bunlardan hiç bahsetmedikleri ihtimali akla gelmektedir. Görüşmenin amaçlarından birisi de konu hakkındaki farkındalık düzeyini tespit etmek olduğundan, görüşme sırasında katılımcılara açıklama yapılamamış dolayısıyla çıkar çatışmasını hangi yoğunlukta yaşandığı hakkında net bir veri elde edilememiştir.

4.2.4.4. Malatya Büyükşehir Belediyesinde Mevcut Çıkar Çatışması Görünümleri

Çalışmanın bu bölümü hakkında bize bilgi vermesi öngörülen sorular; Ek-1’de yer alan 2, 3, 4, 6 ve 7 numaralı olanlar olarak düşünülmüştür. Tüm soruların ayrıntılı analizleri daha önceki sorularda yapılmış olduğundan, burada çıkar çatışması olarak yaşanan durumlardan yeniden kısaca bahsetmek ve genel bir durum değerlendirmesi yapmak, tekrara düşmemek bakımından uygun görülmüştür.

Çıkar çatışmasının ne olduğu konusunda tamamen bilgi sahibi olan yalnızca 4 katılımcı vardır. 1 katılımcı da çıkar çatışmasını yalnızca maddi yönü ile bilmektedir. Diğer 10 katılımcı, kavramı başka şekilde algıladığından, bu katılımcıların bahsettiği görünümeler çalışma bakımından değerlendirmeye tabi tutulamamıştır. Çünkü örnekler, makamlarını ellerinden almak isteyen kimselerin davranışları üzerinden verilmiştir.

Görüşmelerin tamamı üzerinden bir analiz yapıldığında, Malatya Büyükşehir Belediyesinde karşılaşılan çıkar çatışması görünümelerinin çoğunlukla maddi çıkar çatışması şeklinde ortaya çıktığı tespiti yapılmıştır.

- ✓ Maddi çıkar çatışması kategorisine dâhil ve en sık karşılaşılan durum yöneticilere gelen hediyeler olarak tespit edilmiştir.
- ✓ Sahada çalışan, özellikle denetim işini yürüten personelin, bazı durumları görmezden gelmek için kendisine maddi menfaat sağladığı tespiti yapıldığı da bir katılımcı tarafından ifade edilmiştir.

- ✓ Yine görüşmelerdeki sorulara verilen yanıtlar içerisinde olmamakla birlikte, bir katılımcı bazı yöneticilerin mağazalardan alışveriş yaptıktan sonra belediye ile iş yapan müteahhitlerin gidip ödeme yaptıklarını duyduğunu söylemiştir.
- ✓ Makama gelen çikolata, çiçek ve tatlı şeklindeki hediyeler de bu kapsamda karşımıza çıkan görünümüdür.
- ✓ Tahsil birimlerinde görev alan bazı personelin vatandaştan nakit olarak aldığı ödemeleri, kendi kredi kartı ile ödemesi ve bu şekilde 1 ay süre ile parayı faizsiz kullanması da yaşanan durumlardan biridir.

Görüşmelerde gerçekleştirilen sohbetlerle tespit edilen ve maddi çıkar çatışması dışında kalan durumların görünümü de şu şekilde karşımıza çıkmaktadır;

- ✓ Belediye başkanının yeniden aday olacağı bilgisi ile katıldığı düğünlere belediyenin bütçesinden altın götürmesi,
- ✓ Bir katılımcının terör ile ilişkilendirilebilecek yerlere davet edilmesine karşın buraya katılmaktan imtina etme yönünde irade ortaya koyması,
- ✓ Birimlerden ihale bedelleri konusunda bilgi sızdırmasının istenmesi
- ✓ Bazı tanıdık yahut siyasi yakınlığı olan vatandaşın belediye nezdindeki borçlarının silinmesi.

Yapılan alan araştırması ile Malatya Büyükşehir Belediyesinde yaşanan çıkar çatışması durumlarının bu şekilde oldukları tespit edilmiştir.

4.2.4.5. Mevcut Çıkar Çatışması Durumlarında Katılımcıların Karşı Davranış Biçimleri ve Örgütteki Şeffaflık Düzeyi

Belediyelerin siyasi kurumlar olduğu ve bu sebeple dışardan etkiye maruz kalma ihtimalinin yüksek olduğu bilinen bir gerçek olmakla birlikte, görüşme sırasındaki söylemlerle de pekişmiştir. Örneğin, katılımcılardan biri, daha önce görev sürdürdüğü kamu kurumunda arkadaşlık ilişkileri esas iken, belediyelerin çok tehlikeli yerler olduğunu ifade etmiştir (K10).

Bu yönü ile düşünüldüğünde katılımcıların karşı davranış biçimlerini, siyasi etkiden uzak şekilde ortaya koyma iradesi gösterip göstermeyecekleri, çıkar çatışması durumlarında dürüst ve şeffaf davranma eğiliminde olup olmayacakları cevap aranması gereken bir nokta olarak düşünülmüştür. Bu amaçla, katılımcılara Ek-1’de yer alan 8, 9, 10 ve 11 numaralı sorular yöneltilmiştir.

Katılımcılardan, gelecekte bir çıkar çatışması durumuna düştüklerinde bunu öncelikle kiminle konuşmak isteyecekleri şeklindeki 8. soruda sunulan önermelerden birini seçmeleri istenmiştir. 6 katılımcı bunu hiyerarşik kademedan birisi ile konuşmayı, 2 katılımcı konuyu iş arkadaşlarından birisi ile konuşmayı, 5 katılımcı aileden birisine danıştıktan sonra kendi karar vermeyi, 2 katılımcı da kurum etik kuruluna danışarak bu doğrultuda hareket etmeyi tercih etmiştir.

Katılımcıların bakış açısını yansıtmaları yönünden bazı söylemlere aşağıda yer verilmiştir.

K2: “Böyle bir durum karşısında önce üzülürüm, ancak sonra yaradan kutsiyeti der, iş arkadaşlarımdan birisine danışırım.”

K3: “Bu konu doğrudan yukarıdaki mercileri ilgilendirir, sorumluluk onlardadır.”

K5: “Bu konuda kendim karar verir ve kanun neyse onu uygularım. Eğer bu meseleyi biriyle konuşma niyetim varsa bu zaten suçla kılıf aramaktır.”

Bu alanda yöneltilen bir diğer soru ‘Bir çıkar çatışması ile ilgili olarak şayet kimse ile konuyu konuşmak istemiyorsanız nedeni sizce hangisi olabilir?’ şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu soruya sunulan önermelerden, 7 katılımcı tartışmanın arkasından istemediği sonuçların çıkmaması, 2 katılımcı işi ile ilgili baskılardan korkması, 2 katılımcı da çalıştığı birim ile ilgili çıkabilecek dedikoduları neden olarak göstermiştir. 4 katılımcı net bir tavırla bu önermelerin hiçbirini seçmelerinin mümkün olmadığını belirterek kendi açıklamalarına yer vermiştir.

K3: “Çıkar çatışması durumunu gizlemek istiyorsam, bu zaten benim suçlu olduğumu gösterir. Yani ben susmam mutlaka konuşurum.”

K4: “Bu üç önermeden hepsi konuşmamın nedeni olabilir.”

K6: “Bunların hiçbirisi bir neden olamaz, mutlaka konuşur, nedenlerini de araştırırım.”

K8: “Böyle bir şeyi gizlemek söz konusu dahi olamaz, üst amirlerimle muhakkak konuşurum.”

Tartışmanın arkasından istemediği sonuçlar çıkabileceğini düşünen bir katılımcı, kurumdaki insanların onu anlamayacağını ve bu nedenle itibarsızlaştırmaya çalışacaklarını ifade etmiştir (**K2**).

‘Kendinizi bir çıkar çatışması içerisinde bulursanız hangi seçeneği tercih edersiniz?’ sorusu ile birlikte yöneltilen 3 önerme karşısında, katılımcıların 3 tanesi

görevi başkasına devredeceğini, 2 tanesi isminin kamuoyuna duyurulması ihtimali sebebiyle görevden çekileceğini, 9 tanesi kişisel çıkarının veya kimsenin etkisinde kalmayarak görevini sürdüreceğini ifade etmiştir. Katılımcılardan 1 tanesi soru karşısında çekimser kalarak, bu önermelerin kendi görüşünü tam olarak koymadığını, kendisinin kanunlar ne emrederse onu yapacağını söylemiştir (**K8**).

Görevi başkasına devredeceği önermeyi kabul eden **K9**, ahlak anlayışına uymayan bir şeyi ona kimsenin yaptıramayacağını söylemiştir.

Bu başlıkta yer alan son soru olan 11 numaralı ‘Açıkça belli olan çıkar çatışması içerikli bir görevi kabul eder misiniz? Evet ya da hayır demeniz halinde sonuçları neler olabilir?’ sorusuna, katılımcıların 2 tanesi evet kabul ederim yanıtı vermiş, 1 katılımcı çekince koymuş, geri kalan 12 katılımcının tümü hayır yanıtını vermiştir.

Kişilerin dürüstlük ve şeffaflık düzeylerinin anlaşılabilmesi bakımından yol gösterici olduğu düşünülen söylemler şu şekildedir;

K1: “Hayır kabul etmem. Burada şartlar önemli. Zaten emekliliğim geldi, bu hakkımı kullanırım. Kullanmasam bile zaten memurum en çok yöneticiliğim elimden alınır.”

K2: “Evet kabul ederim. Hatta elime fırsat geçince aynı bende yapar karşı tarafa mercek tutarım.”

K3: “Cevabım duruma göre değişir. Eğer bana verilen görev çatışma durumunu düzeltmek için ise kabul ederim.”

K4: “Hayır kabul etmem. Başkanın bu konuda açık talimatı var. Bunu düzeltmemiz ve kamu zararının önüne geçmemiz gerekiyor.”

K5: “Hayır kabul etmem. Bu durumda muhtemelen siyasi bir kurum olduğumuz için görevden alınırım. Ama evet dersem zaten yargılanırım.”

K6: “Eğer durum kanun ve yönetmeliklere aykırı ise bunu kabul etmem. Allahtan korkarım.”

K7: “Evet kabul ederim. Her ne kadar hakkımda dedikodu yapılacak olsa da bunu konuşarak açıklayabilirim.”

K8: “Hayır kabul etmem. Sonucunun ne olacağının da hiç önemi yok. Gerekirse görevi bile bırakırım.”

K9: “Hayır kabul etmem. Görevden alınırım, ama memurum zaten bir şey olmaz.”

K10: “Hayır kabul etmem ve amirim tarafından hakkımda soruşturma açılır.”

K11: “Hayır kabul etmem. Muhtemelen hakkımda dedikodular çıkar.”

K12: “Hayır kabul etmem. Toplumsal ve yasal yargılara ters düşerim ve kişiliğimden kaybederim.”

K13: “Hayır kabul etmem. İdare inisiyatif kullanarak, görev değişikliği yapar.”

K14: “Hayır kabul etmem. Bu iyi karşılanmaz, idare bir daha görev vermez.”

K15: “Hayır kabul etmem. Neticede mobbing uygulanır.”

Sorulara verilen yanıtlar üzerinden, çıkar çatışması ile karşılanan katılımcıların öncelikli olarak sorunu kurum içerisinde, iş arkadaşları ya da bir üst amirleri ile çözmeye çalıştıkları, bu şekilde sorumluluğu paylaşacakları algısının mevcut olduğu tespiti yapılmıştır. Katılımcılar çıkar çatışması hakkında konuşmak istememelerini, ağırlıklı olarak konuşma neticesinde istemediği sonuçlar çıkması ihtimali olarak açıklamıştır. Burada katılımcılar, çıkar çatışması içerisinde tercihlerini kendi menfaatinden yana kullandığı algısı oluşabileceğini ve bu durumdan da rahatsızlık duyacakları imasında bulunmuşlardır. Ayrıca bazı katılımcıların, bunu konuşmak istememeyi tek başına dürüst olmayan bir durum olarak niteledikleri görülmüştür. Bu durum şeffaflık düzeyinin mevcut olduğu sonucunu beraberinde getirmektedir. Kendisini bir çıkar çatışması içerisinde bulma halinde, katılımcılardan yalnızca 2 tanesi isminin kamuoyuna açıklanma ihtimali sebebiyle görevden çekilmiş, diğer katılımcılar dürüstlük kuralının bir gereği olarak, ya görevden çekileceğini ya da yasalar neyi emrediyorsa onu yapacağını ifade etmiştir. Çıkar çatışması içerikli bir görevi kabul etme hususunda katılımcıların çok büyük çoğunluğu bunu kabul etmeyeceğini ve sonuçlarına katlanacağını ifade etmiştir. Sonuçlar neticesinde ortaya konulması gereken bir husus, katılımcıların neredeyse hiçbirinin Kamu Etik Kurulunu çıkar çatışması durumları için yol gösterici olarak kabul etmediğidir. Burada çarpıcı şekilde ortaya çıkan bir başka sonuç, tüm katılımcıların çıkar çatışması oluşturan durumlar karşısında dürüstlüğü tercih etmeleri halinde, amirleri tarafından bir şekilde cezalandırılacaklarını düşünüyor olduklarıdır.

4.2.4.6. Malatya Büyükşehir Belediyesinde Çıkar Çatışması Hakkında Mevzuatın Mevcut Olup Olmadığı Tespiti ve Katılımcıların Çıkar Çatışmasının Önlenmesine Yönelik Talepleri

Çalışmanın literatür kısmında, Türkiye’de mevcut olan yasal mevzuata yer verilmeye çalışılmış ve bu konuda bir çerçeve çizilmiştir. Ancak, mevcut yasal düzenlemeler ve ayrıntılı şekilde yer verilmeye çalışılan Kamu Etik Kurulu uygulamaları baki olmakla birlikte, her kamu kurumunun kendi iç dinamikleri doğrultusunda bir iç mevzuat ile konuyu düzenleme altına almaları uygulanabilirlik açısından faydalı olmaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın bu kısmında, kurumun herhangi bir düzenlemeye sahip olup olmadığı ve bunun bilinirlik düzeyi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İkinci olarak, kamu kurumlarında yaşanan çıkar çatışması durumlarının önlenmesi noktasında yönetici konumundaki katılımcıların taleplerinin ve hatta önerilerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunu ortaya çıkartabilmek amacıyla, araştırmanın 5 ve 12 numaralı soruları katılımcılara yöneltilmiş şu şekilde sonuçlara ulaşılmıştır;

Katılımcılara ‘Çalıştığınız kurumda çıkar çatışması durumlarına ilişkin olarak herhangi bir düzenleme var mı?’ sorusu yöneltilmiş, 9 katılımcı bir düzenleme olduğunu, 5 katılımcı bu yönde bir düzenleme olmadığını, 1 katılımcı da bu konu hakkında bilgi sahibi olmadığını ifade etmiştir.

K1: “Zaten kurumların yasa ile kurulması bile bir düzenleme olduğunu gösterir. Etik kurulu kuruldu artık. Çıkar çatışması kavramı etik bir meseledir ve bunun bir yaptırımı da yoktur. Önceden gazetede yayınlanıyordu, artık oda yok.”

K3: “Bu konuda çeşitli düzenlemelerle hiyerarşik yapının sınırları belirlenmiştir. Herkes yerini bilirse zaten sorun olmaz.”

K6: “Konu hakkında bir düzenleme yok, ama zaten personeller bu konuda sıkça uyarılarak böyle bir duruma müsaade edilmiyor.”

K7: “İç talimatla düzenleme altına alınmıştır.”

K9: “Evet konu hakkında düzenleme vardır. Örf ve adet bu düzenlemenin kendisidir.”

K12: “Hayır konu hakkında iç yönetmelikte bile bir düzenleme yok.”

K13: “Genel yazı ile gelen etik kurallar var. Ancak bunlar önleyici şekilde gelmiyorlar, tamamen vicdana bırakılmış bir mesele.”

K14: “Bu konuda iç mevzuatta herhangi bir düzenleme yok. Mevcut etik kurulu da zaten herhangi bir çalışma yürütmüyor. Gerçek anlamda çalışma yapsa bu kadar mobbing olmaz.”

K15: “Konu hakkında düzenleme var ama uygulaması sıkıntılı.”

Mevcut düzenleme durumun bilinirlik düzeyini sorgulayan kapalı bu sorudan sonra katılımcılara konu hakkındaki fikirlerini ortaya koyma noktasında serbesti sağlamak ve daha kapsamlı bir fikre varabilmek maksadıyla kendilerine çıkar çatışmasını önlemek için neler yapılabileceği sorulmuştur. Soru araştırmacının çıkarım yapmasına ihtiyaç duyulmayacak şekilde sorulduğundan, söylemler doğrudan sıralanmıştır.

K1: “Mevzuat tabii en etkin önleme yöntemidir. Fakat bunun yanında insanlar hakkına razı olursa, kurumlar kurumsallaşmaya önem verirse, örf ve adetler dikkate alınırsa ve seçimler adil olarak yapılırsa mesele kalmaz.”

K2: “İdareciler, sosyal toplum kuruluşları, din adamları bir yarış içerisinde olmalı gelişim için ama kimse kimseyi rakip olarak görmemeli.”

K3: “Hiyerarşik yapı net olmalı. Kanunlar yeterli olmalı. Memurların atanması referansla değil, düzgün yöntemlerle olmalı. Liyakate önem verilmeli ve sistemdeki düzgün insanlara görev verilmeli.”

K4: “Çalışma alanları net olarak belirlenmeli ve bunun dışına çıkılmamalı.”

K5: “Kurumun ahlakını yükseltmek gerekir. Kurumu da toplum gibi düşünmek lazım, kişiler kurum disiplinine aykırı davranırsa kurumda aykırı hale gelir.”

K6: “İnsanlara Allah korkusunu yerleştirmek gerekiyor. Tek menfaat sahibinin devlet olduğunu ve devlet adamı olmayı öğretmek gerekir.”

K7: “Önce otokontrol, yani Allah korkusu gerek. Herkesin vicdan sahibi olması gerekiyor. Aile, eğitim ve çocukluk dönemi çok önemli.”

K8: “Yasa ve yönetmeliklere uygun işlemler yapılırsa zaten sıkıntı olmaz.”

K9: “Siyasetin yönetim kademesinden çekilmesi ve laik düzene geçilmesi lazım.”

K10: “Öncelikle işe adam alırken kaliteli adam seçmek gerekiyor. Eğitimi iyi vermek gerek. Devlet malına el uzatmanın tehlikesi iyi anlatılmalı. Zira devlet malına el uzatıp iflah olan görülmemiştir. Müteahhitlerin gözü aç olduğu sürece olmaz.”

K11: “Yönetim siyasetten bağımsız olmalı. Denetimlerin daha sıkı yapılması gerekiyor. Kurum içinde kriterlerin belirli olması ve liyakat esaslı çalışma sisteminin benimsenmesi gerekiyor.”

K12: “Kanun ve yönetmeliklerle sınırlar belirlenmeli, atama ve özlük hakları liyakat esaslı olmalıdır.”

K13: “Yazılı kurallara bağlanmalı ve denetim mekanizmaları olmalı.”

K14: “Temelde çocukları iyi eğitersen çatışma durumu olmaz. Herkes devlete aynı çerçeveden bakarsa sorun olmaz.”

K15: “Ne yapılırsa yapılısın çıkar çatışması önlenemez.”

Çalışmanın bu bölümünde verilen yanıtlardan, öncelikli olarak, konu hakkında düzenleme olduğunu söyleyen katılımcıların, bunu iç düzenleme olarak değil de genel itibariyle çıkarılan yasalar olarak algıladığı görülmüştür. Katılımcıların iç mevzuatta herhangi bir düzenleme olup olmadığı konusunda birbirleri çelişkili cevaplar vermiş olması, yönetici düzeyinde dahi konu hakkında bilgi eksikliği olduğu gerçeğini bize göstermiştir.

Bu bölümün araştırmaya katkı sunan bir başka yönü şu olmuştur; elde edilen veriler ışığında bir değerlendirme yapılmaya başlandığında, çıkar çatışması ve etik arasındaki ilişki düzeyinin tespitinde 12. soru akla gelmemiş, bu sorunun uygulamada, konuya ilişkin aksaklıklarla en çok muhatap olan katılımcılardan yasal çerçeveye katkı sağlayacak veriler elde edilmesi hedeflenmiştir. Ancak sorunun yanıtları amaca kısıtlı hizmet etmekle birlikte, çıkar çatışması-etik ilişkisi bağlamında yol gösterici olmuştur. Katılımcıların yanıtları, genel itibari ile insanın iç dünyasında, manevi değerlerine yönelik yapılan iyileştirmelerin, çıkar çatışmasını önleme noktasında belirleyici olduğu yönünde olmuştur.

4.3. Malatya Büyükşehir Belediyesinde Çıkar Çatışması Hakkında Genel Durum ve Analiz Doğrultusunda Genel Bir Değerlendirme

Bu çalışmada, kamu örgütlerinde çıkar çatışması ele alınarak, bu konuda karşılaşılan görünüm ve uygulamada çıkar çatışması kavramı ile ne şekilde mücadele edildiği konusunda bir çerçevenin ortaya konulması hedeflenmiştir. Harcama yetkilisi olmaları, etki ve sorumluluk alanlarının geniş olması sebebiyle seçilen, daire başkanlığı düzeyinde olan 15 katılımcı ile yapılan görüşmeler neticesinde, Malatya Büyükşehir

Belediyesindeki mevcut durum tespit edilmeye çalışılmış ve elde edilen verilerle bir takım sonuçlara ulaşılmış, bir takım çıkarımlar yapılmıştır.

Öncelikle ifade etmek gerekir ki görüşmelerden çıkan en genel sonuç, kurumda hem bilgi eksikliği olduğu hem de kavram karmaşası yaşandığıdır. Katılımcılar çıkar çatışmasının ne olduğunu bilip bilmediklerinin tespiti amacıyla sorulan sorulara, kavramı yanlış bildiklerini ortaya koyan yanıtlar verdikleri halde, takip eden bazı sorularda değindikleri bazı hususlarla, aslında çıkar çatışması durumları ile karşılaştıklarını göstermişlerdir. Ancak Malatya Büyükşehir Belediyesinde çoğunluk tarafından, çıkar çatışması kavramı koltuk çekişmesi ile eş anlamlı olarak kullanılmakta, makam beklentisi bir menfaat çatışması olarak algılanmaktadır.

Yöneticilerin, gerek gerçek çıkar çatışması gerekse kendi algılarındaki çıkar çatışması durumlarının belediyelerde sıkça yaşandığını, bunun işin doğası gereği olduğunu söylemelerine karşın, kendi birimlerinde böyle durumları yaşamadıklarını söylemiş olmaları ve neredeyse her birim yöneticisinin aynı ifadeyi kullanmış olması, çatışma yaşanan birimlerin hangileri olduğu sorusunu akla getirmektedir. Zira her yönetici kendi biriminde yaşanmadığı söylemektedir. Peki kimdir bu çatışmaya düşenler?

Değerlendirmelerden çıkarılan bir başka netice de Malatya Büyükşehir Belediyesinde iki farklı bakış açısının mevcut olduğudur. Bir kısım yöneticiler vatandaş ile ilişki kurmayı doğal bir insan davranışı olarak algımlarken, diğer bir kısmı, makam sahibi kimselerin topluma karşı mesafeli olması gerektiği fikrini taşımaktadır.

Çıkar çatışması kavramının bilinirliğinin az olması tespiti bir kenarda durmak kaydıyla, bilinen çıkar çatışması durumlarının ağırlıklı olarak maddi çıkar çatışması olduğu tespit edilmiştir. Kurumda en yaygın ve ortak bilinen maddi çıkar çatışması türü, yöneticilere sunulan hediyeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum karşısında katılımcıların tamamına yakını, hediye kabulü konusunda çok katı bir tutum takınmış, bunu asla kabul etmediklerini söylemiştir. Bunu zaman zaman kabul ettiklerini ifade eden katılımcılar da kendilerinin kullanmadığını etrafa ikram ettiklerini özellikle belirtmiştir. Buradan çıkan sonuç, bizzat kendi bünyene girmediği sürece, bunun sıkıntı olmayacağı yönünde bir algının da var olduğudur. Ancak, çıkar çatışmasını tanımında, herhangi bir kimseye menfaat sağlamak yeterli görüldüğünden, burada tehlikeli bir alanın mevcut olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca katılımcıların, gelen menfaati

başkalarına ilettiğini açık şekilde söylüyor olmaları, kanaatimizce çıkar çatışmasının ne olduğu bilmediklerini ortaya koyan bir başka söylemdir.

Çalışma verilerinin ortaya koyduğu dikkat çeken bir husus, dürüstlük ve şeffaflık noktasında karşımıza çıkmaktadır. Araştırma sorularından biri olan ve çıkar çatışması durumunu konuşmayı istememe varsayımı üzerinden sorulan soruya, çok sert şekilde, bunu konuşmayı istememek suçlu olunduğunun kanıtıdır diyen, yani şeffaflık ve dürüstlük konusunda hassasiyet gösteren katılımcıların tamamı, görüşmeler sırasında ses kaydı alınmasını kabul etmemiş, zaman zaman konuştukları konulara ilişkin olarak bundan bahsedilmesin şeklinde taleplerde bulunmuşlardır.

Araştırma konusunun çıkar çatışması olduğu ve katılımcıların çeşitli zamanlarda bunu etik ile ilişkilendirdikleri görülmüş olmasına karşın, çatışmanın en temel mekanizması olan ve Türkiye'deki kapsamlı tek denetim organı olan Kamu Etik Kurulu, görüşmelerde kendisine yer bulamamıştır. Malatya Büyükşehir Belediyesinin teşkilat şemasında mevcut bir etik komisyonu yer almasına rağmen, katılımcılardan birkaçı hariç, diğerleri varlığından haberdar olduklarına yahut bu yapıdan faydalandıklarına dair bir bilgi vermemişlerdir.

Araştırmanın amaçları arasında yer alan ve katılımcıların uygulamada karşılaştıkları çıkar çatışması durumlarının önlenmesi amacıyla neler yapılabileceği ve işleyişin nasıl iyileştirilebileceği konusunda veri sağlamak amacıyla sorulan sorular, her ne kadar hedefine ulaşamamış olsa da araştırmanın bir diğer amacı olan katılımcıların, çıkar çatışması ve etik ilişkisi algısını ortaya koymuştur. Sonuçlar bize göstermiştir ki Malatya Büyükşehir Belediyesinde çıkar çatışması ahlak ve etik üzerinden çözümlenmekte, yasal yönü değerlendirmeye tabi tutulmamaktadır. Burada eklemek gerekir ki katılımcılar manevi alt yapının yanı sıra, görev alanlarının kesin şekilde belirlenerek kimsenin başkasının işine müdahil olmamasını ve siyasetin kamu yönetiminden çekilmesini de çatışma ile mücadelenin bir şekli olarak ortaya koymuşlardır.

5. SONUÇ

Çalışmanın bu başlığı altında, gerek kavramsal çerçevenin araştırılması ve ortaya konması sürecinde varılan sonuçlar, gerekse alan araştırması neticesinde elde edilen veriler ışığında ulaşılan bulgular ve bunlara ilişkin öneriler yer almaktadır. Nihayet çalışmanın genel bir sonucuna yer verilerek çalışma tamamlanmıştır.

5.1. Bulgular ve Öneriler

Kamu örgütlerinde çıkar çatışması kavramının Türkiye'deki varlığı ve görünüşleri hakkında gerçekleştirilen bu çalışma sırasında elde edilen bilgiler ışığında; bir yandan konunun etik boyutu irdelenmeye ve bu çerçevede sonuçlar elde edilmeye çalışılmış, bir yandan da mevcut düzenlemeler ve yasal mevzuat açısından, kavramın idare tarafından nerede konumlandırıldığı ve gelinen noktada başarı düzeyinin ne olduğunun tespitine gayret edilmiştir. Gerçekleştirilen alan araştırması ile de yapılan düzenlemelerin seçilen kamu örgütlerine ne ölçüde etki edebildiği ve kamu çalışanlarının etik konusundaki algı düzeyleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Kamu örgütlerinde sıkça karşılaşılan etik dışı davranışların, en sık görülen şeklinin yolsuzluk ve bunu takiben çıkar çatışması olduğu varılan sonuçlardan bir tanesidir. Çalışanların kamu menfaati ile kendi menfaatleri arasında kalması durumlarının, hayatın olağan akışında sıkça karşılaşılan bir durum olduğu açıktır. İnsan; iç dinamikleri gereği, bir çatışma durumunda, türü ne olursa olsun, iradesini kendinden yana kullanmaya kodlanmıştır. Dolayısıyla, kamu menfaatinin öncelikli olduğu hususunun salt yasal düzenlemeler veya yaptırımlar ile benimsetilmesi mümkün gözükmemektedir. Toplumsal işbirliği içerisinde, her toplumun kendi değerleri temel alınarak, etik kodların geliştirilmesi ve bunun etkisinin topluma sağlayacağı katkıların ne kadar yüksek olduğunun iyice anlatılması önem arz etmektedir. Kavram açısından, uluslararası alanda mevcut işbirliklerinin faydası elbette inkâr edilemez. Ancak önemle belirtmek gerekir ki neyin doğru neyin yanlış olduğunun tespiti noktasında, her toplumun kullanacağı kriterler, kendi iç dinamikleri, örf ve adetleri ile ahlaki düzeyleri ile paralellik gösterdiği ölçüde kabul edilebilir olacaktır. Çıkar çatışması açısından da durum farklı değildir. Yapılan alan araştırması da bunu ortaya koymuştur ki, kamu personelinin algısı, bunun vicdani bir değerlendirme olduğu noktasındadır. Kamu personelinin vicdani değerlendirmesi irdelendiği zaman literatür kısmında bahsi geçen toplumsal düzen kurallarının bir çoğu ile karşılaşıldığı görülmektedir. Katılımcılardan

bazıları konuyu ahlaki göndermeler ile ele alırken, bir kısmı da duruma bakış açılarını dini kurallar ile ilişkilendirmiştir. Katılımcıların çeşitli sorulara verdiği cevapları bir değerlendirmeye tabi tutarsak, çıkar çatışması durumlarından neden kaçındıkları noktasında genellikle toplumsal düzen kurallarından bahsettikleri görülmüştür. Kişinin onuruna ve haysiyetine yakışan bir durum olmadığı, böyle bir davranışın dinimizce de kabul görmeyeceği şeklindeki söylemler, çıkar çatışması ile mücadelede toplumsal düzen kurallarından olan din kuralları, ahlak kuralları ve örf adet kurallarına da önem verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Önlenmesi hedeflenen olgunun baş aktörlerinin bakış açısı bu iken, çalışma bakımından ilk öneri etik altyapının sağlamlaştırılması adına adımlar atılmasıdır. Zira toplumsal düzen kurallarının tamamı büyük çerçevede bir etik meseledir. Bunun nasıl olacağı hususu sosyal ve felsefi olarak değerlendirilmesi gerektiğinden, çalışmanın konusu dışındadır. Ancak, şu kadarını söylemek gerekir ki işin eğitsel, ekonomik, sosyolojik, hukuki ve siyasi birçok ayağı bulunduğu açıktır.

Yukarıda değinildiği üzere; bu işin asıl aktörleri kamu görevlileri olmakla birlikte, bunu yalnızca onların sorumluluğuna bırakmak bizi doğru bir neticeye ulaşmaktan alıkoyacaktır. Her ne kadar görev alanları farklı olsa da idari ve siyasi yapıya da çokça görev düşmektedir.

İdari otorite bakımından baktığımızda; kamu örgütlerinde yaşanan çıkar çatışmasının önlenmesi açısından, ayrıntılı, uygulanabilir ve sıkı denetlenen bir takım yasal ve yönetsel düzenlemelere ihtiyaç vardır. Araştırmada tespit edilen noktalardan birisi de Türkiye açısından bu alandaki açıklardır. Tüm yasal mevzuatta ayrı ayrı ve dağınık şekilde, çıkar çatışmasına yönelik düzenlemeler mevcut olmakla birlikte, konusu ceza kanunları bakımından suç teşkil edenler hariç olmak üzere, fazlaca bilinirlikleri söz konusu değildir. Bu dağınıklığı ortadan kaldırmak amacıyla çıkarılan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile bunu takip eden Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, her ne kadar olumlu bir gelişme olsa da ihtiyaca cevap vermek noktasında yetersiz kalmıştır. Düzenlemelerin aksayan yönlerine ayrıntılı olarak yer verildiğinden burada tekrara düşmemek adına yeniden bahsedilmemiştir. Konu hakkındaki önerimiz; öncelikli olarak söz konusu yasanın daha kapsamlı hale getirilerek, içeriğinin doldurulmasını uygulamaya bırakmayacak açıklığa

kavuşturulmasıdır. Kurumun bağlı bulunduğu otorite ve denetim dışında bırakılan kamu özneleri ilk önce değiştirilmesi beklenen hususlardır. Bir otoriteye bağımlı çalışan ve özerkliği olmayan bir denetleme kurulunun varlığı eleştiriye açıktır. En etik olması beklenenleri kapsam dışı tutmak da devlete olan güven ilkesini kaçınılmaz olarak zedeleyecektir.

Kanunda, çıkar çatışmasının ne olduğu ve hangi durumların bu kapsamda değerlendirileceği ayrıntılı olarak yer almalıdır. Genel geçer tanımlarla yetinmek, zaten yoruma açık bir kavramı daha da karmaşık hale getirmektedir. Yönetmeliğin kapsamının da kanunun aksine daraltılarak, yönetmeliklerin asıl amacı olan uygulama şekillerini göstermek ile sınırlanması gerekmektedir. Ayrıca her kuruma karşılaştığı sorunlar temel alınarak etik hakkında bir iç mevzuat düzenlemesi yapmaları zorunlu kılınmalıdır. Kanun bakımından, yeniden değerlendirilmesi gereken bir başka nokta yaptırımlar konusunda karşımıza çıkmaktadır. Düzenlemenin ilk şeklinde mevcut olan ve daha sonra Anayasa mahkemesi kararı ile iptal edilen, tabiri caiz ise ifşa uygulaması hedefe ulaşmaktan uzak olduğundan, kanaatimizce yerinde olarak terk edilmiştir. Ancak bu hali ile Etik Kurulu, bilineni tespit etmekten öteye gidemeyen bir kurum haline gelmiş ve çıkış noktasından epeyce uzaklaşmıştır. Konu hakkındaki önerimiz, kurul kararlarının kesinleşmesi sonrasında en azından idari bir yaptırımın uygulanmasına cevaz verilmesidir.

Siyasi otoritenin, konuya katkı sağlamak bakımından yapması gereken, alandan tamamen çekilmek olmalıdır. Alan araştırması sırasında, tartışmaya yer bırakmayacak şekilde ulaşılan sonuç, siyasi baskıları hisseden kamu personelinin, çıkar çatışmasının önlenebileceği inancını kaybetmiş olduğudur. Liyakat kavramı, kamu örgütlerine hızlıca sokulmalı ve bu konuya sadık kalınması bakımından devlet gereken tüm önlemleri almalıdır. Siyaseten birinin yakını olduğu için göreve gelen, o makama gelmek için herhangi bir mücadele vermeyen kişilerin, etik ilkelere bağlı kalmasının daha güç olacağı düşünülmektedir. Zira böyle bir durumda, bir kimsenin katkısı ile makam elde eden kimselerin hesap mercii vicdanları değil, makam sağlayıcıları olacaktır. Önerimiz, kamu personeli alımında her bir pozisyon için işin gerekleri doğrultusunda ayrıntılı kriterler belirlenmesi ve kriterlere uygun olmayan personelin her ne sebeple olursa olsun işe alınmaması, kamu kurumlarında kurum içi yükselme sınavlarının uygulandığı alanların sayısının ve sınavların kalitesinin artırılmasıdır.

Alan araştırması ile varılan bir diğer sonuç, en azından çalışılan alandaki kamu personelinin edinilen izlenim doğrultusunda, Kamu Etik Kurulu'nun görevleri arasında sayılan eğitim misyonunun uygulama alanı bulmamış olduğudur. Malatya Büyükşehir Belediyesi gibi büyük etki alanı olan bir belediyenin, yönetici konumundaki çalışanları dahi çıkar çatışmasının ne olduğu konusunda bilgi sahibi değildir. Teşkilat yapısında mevcut olan etik komisyon hakkında dahi farkındalıkları yok denecek düzeydedir. Bu bağlamda önerimiz; öncelikli olarak Etik Kurulunun kapsamlı bir eğitim birimi oluşturarak bunu yerel yönetimlerle ve valiliklerle geliştireceği işbirliği içerisinde, tüm kamu kurumlarını kapsayacak düzeyde uygulanır hale getirmesidir. Başta yönetim kadrosu olmak üzere ulaşılabilen her kamu çalışanı konu hakkında bilgilendirilmelidir. Özellikle, çıkar çatışmasının yalnızca maddi içerikli olmadığına çalışanlara öğretilmesi, çıkar çatışması ile mücadelenin etkinliğini artıracaktır.

Çıkar çatışması hakkında elde edilen bu bulguların, çalışmanın yanıt aradığı sorulara ne derece cevap verdiği meselesine baktığımızda; genel itibari ile araştırma ile ortaya konulan soruların, elde edilen verilerle açıklamaya kavuştuğunu söylemek mümkündür. Ancak kurumda karşılaşılan çıkar çatışmasının türlerinin neler olduğu sorusu, tam anlamıyla cevaplanamamış, kavramın bilinirlik düzeyi düşük olduğundan, yaşanan olaylar ortaya istenilen ölçüde konulamamıştır. Çalışmanın bu yönüyle hedefe ulaşamadığını söylemek mümkündür.

5.2. Genel Sonuç

Kamu yönetiminde etik kavramının özellikle son dönemlerde, yeni kamu yönetimi anlayışı ile daha da önem kazandığı ve üzerinde daha fazla düşünülüp tartışılan bir konu olmaya başladığı herkesçe kabul edilen bir ülke gerçeğidir. Etik olgusunun, devlete ve kamu kurumlarına olan güvenin oluşmasında oynadığı rol büyüktür. Daha iyi, daha adil ve daha demokratik bir yönetim sistemine dâhil olmak ve kendisini her yönden güven içerisinde hissetmek isteyen vatandaşların sayısının hızla artışı da bazı mekanizmaların harekete geçmesi sonucunu beraberinde getirmiştir.

Yeni kamu yönetimi anlayışının literatüre taşımış olduğu; şeffaflık, hesap verebilirlik, etik ilkeler, iç kontrol gibi kavramlarla birlikte; vatandaşın aradığı bu güveni sağlamak ve korumak maksadıyla, kamuda etik araştırması yapılmaya başlanmış ve etik dışı davranışlarının büyük çoğunluğunun çıkar çatışması temelli olduğu tespiti yapılmıştır.

Bu tespiti takip eden süreçte, birçok mekanizma işletilerek, konu hakkında önlem alınmaya çalışılmış, olumlu ve olumsuz bir takım sonuçlar elde edilmiştir. Süreç bütünlük içerisinde ele alındığında, etik kültürünün çeşitli değişkenlere bağlı bir yapısının olduğunu söylemek mümkündür. Bu sebeple, etik kültürünün öncelikli olarak bireysel ve toplumsal bilinçte kendisine bir yer edinmesi gerektiği muhakkaktır. Etik ilkeleri, tam manasıyla içselleştirememiş toplumsal bir yapıda, idari ya da yasal düzenlemelerin işlevlerini layıkıyla yerine getirmesi gerçeklikten çok uzaktır.

Etik dendiği zaman çerçevesi çok geniş olan bir kavramdan bahsedildiği unutulmamalıdır. Toplumsal düzen kurallarının tümü bakımından bir değerlendirme yapılarak bunlar hakkındaki toplumsal bilinç düzeyinin artırılması ve bu şekilde çıkar çatışması ile mücadelenin daha etkin olacağı göz önünde bulundurulması gereken bir noktadır. Toplumun ahlak düzeyi ve hatta inanç düzeyi yüksek ise dini değerleri de manevi yönü ile sürece dâhil edilmelidir.

Kamu yönetiminde yükselmeye başlayan değerlerin yer aldığı etkin mekanizmaların, kamu örgütlerinde yer almaya başlaması, çıkar çatışması özelinde, şeffaflık ve hesap verebilirliğin tam anlamıyla uygulanması, ekonomik kaygılardan uzak kamu çalışanları yaratılması ve her kesimin dâhil edildiği, tam bir işbirliği içerisinde yürütülen sistemin oluşturulması, etik algısının içselleştirilmesinde katkı sağlayacaktır. Ancak çıkar çatışması ile karşı karşıya kalanların kamu görevlileri olması sebebiyle tüm sorumluluğun onlarda olduğunun düşünülmesi de bizi yanlış şekilde yönlendirecektir. Çıkar çatışmasında iki tarafın olduğu unutulmamalıdır. Nasıl ki kamu görevlilerinin kamu menfaatini üstün tutma eğiliminde olması için gerek hukuk gerekse toplumsal düzen kuralları ile yaptırıma tabi tutulmaları gerekiyorsa, aynı şekilde çatışmayı oluşturan karşı tarafın da aynı manevi bilinç düzeyine ulaştırılması hedeflenmelidir.

Bu düşünsel düzeye ulaşıldıktan sonra sisteme, etkin idari düzenlemelerin ve yasaların dâhil edilmesi bir anlam ifade edecektir. Çıkar çatışmasının önlenmesi çalışmalarında, hem öncesinde önleyici tedbirlerin uygulanması hem de sonrasında caydırıcı yaptırımların uygulanması hedefe varmak noktasında birbirini besleyen süreçler olacak ve istenilen sonuca varmayı hızlandıracaktır. Türkiye’de mevcut bulunan yasal düzenlemelerin çıkar çatışması ile mücadele bakımından yetersiz kaldığı daha önce ifade edilmiştir. 5176 sayılı yasanın revize edilmesinin yanı sıra gerektiği

takdirde başka düzenlemeleri de hukuk dünyasına alarak daha kapsamlı bir mücadele geliştirmek asıl hedef olmalıdır. Bu bağlamda özellikle bağımsız bir denetleyici mekanizma ve caydırıcı nitelikteki yaptırımlar üzerinde çalışılması gereken noktalardır.

Araştırmanın gerçekleştirildiği alanın siyasi etki altında olan bir yerel yönetim olması sebebiyle bu hususunda üstünde durmak gerektiği tespit edilmiştir. Her ne kadar seçimle iş başına geliyor olsalar da belediye yöneticilerinin çoğunlukla siyasi partiler kanadı ile görev aldıkları bilinen bir gerçektir. Ancak burada önemle düzenleme altına alınması gereken, seçilen belediye başkanlarının görev dağılımı esnasında ancak yasa ile belirlenen belirli kıstaslara sahip kimseleri görev başına getirmesini sağlamak ve bu şekilde işi bilen kimselere kamu makamlarını emanet etmek olmalıdır.

Toplumların her alandaki eğitim seviyesi önemlidir. Çıkar çatışması bakımından da kamu görevine atanan personelin bu alanda eğitilmesi önemlidir. Kamu personeli seçmeyi hedefleyen sınavların içeriğine konunun dâhil edilmesinin yanı sıra görev yeri belli olan personelin, atandığı kurum içerisinde de konu hakkında sıkı bir eğitime tabi tutulması ve bu konuda azami özen gösterilmesi faydalı olacaktır.

Son olarak; çıkar çatışmasının her toplum bakımından münhasıran tanımlanması ve anlamlandırılmasının, ihtiyaçlara cevap vermek noktasındaki önemi bir kez daha vurgulanmalıdır. Zira yukarıda defaten değinmiş olduğumuz üzere, her toplumun kendine ait düzen kurallı mevcuttur. Toplumların ahlaki değerleri, örf adet kuralları, görgü kuralları ve dini kuralları evrensel nitelik taşımazlar. Her toplum kendi değışkenleri ile konuya açıklık getirmeli, mevcut toplumsal düzen kuralları göz önünde bulundurularak yaptırımlar öngörülmalıdır. Özetle her ne kadar çıkar çatışması ile mücadele noktasında uluslararası gelişmeler yol gösterici olsa da, konunun yerelleştirilmeden çözülmesinin imkân dâhilinde olmadığı bilinmelidir.

KAYNAKÇA

- AFOC (2016). Anti-Fraud Office of Catalonia. Management of Conflicts of Interest In The Public Sector of Catalonia. <https://www.parlament.cat/document/cataleg/236205.pdf>
- Akdeniz, İ. (2016). Kamu Görevlileri Etik Kurulunu Yeniden Düşünmek. *Sayıştay Dergisi*, 103, 59-83.
- Akgün, S. (2007). Yönetim Etiği Açısından Türkiye'deki Kurumsallaşma Çabaları "Kamu Yönetimi Etik Kurulu". *Türk İdare Dergisi*, Haziran, 83-111.
- Aktan, C.C. (2011). Toplam Ahlak Felsefesi ve Toplam Ahlak Yönetimi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 65-82.
- Aktan, C.C. (Ed.), "Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri, Yolsuzluklarla Mücadelede İdeal Devlet ve İyi Yönetim (Good Governance) Perspektifi", Ankara: Hak-İş Yayınları, 2001.
- Arap, İ.; Yılmaz, L. (2006). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının "Yeni" Kurumu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu. *Amme İdaresi Dergisi*, 39(2), 51-69.
- Arslanoğlu, İ. (2005). Türk Değerleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Felsefe Dünyası Dergisi*, 2005/41, 64-77.
- Aydın, İ. (2010). Yönetimsel, Mesleki, Örgütsel Etik. 4. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Bernard, L.; Field, M. J. (2009). Conflict of Interest in Medical Research, Education and Practice. *National Academies Press*, Washington, DC, U.S.A.
- Canatan, A. (2008). Toplumsal Değerler ve Yaşlılar. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 2008/1, 62-71.
- Child, E. (2005). Managing Conflicts of Interest in the Public Sector. Presentation to the LexisNexis Public Sector In-house Counsel Forum, November.
- Çiftçi, N. (2003). Kohlberg'in Bilişsel Ahlak Gelişimi Teorisi: Ahlak ve Demokrasi Eğitimi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(1), 43-77.
- Demiral, B.; Evin, H. (2014). Malatya Büyükşehir Belediyesi: Arakentten Bütünkente Bir Dönüşüm Hikâyesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, Özel Sayı, 77-87.

- Demirci, M.; Genç, F. N. (2008). Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma. *Amme İdaresi Dergisi*, 41(2), 43-58.
- Demirkasımoğlu, N. (2015). Toplum Yaşamında Kurallar: Birey- Kural İlişkisi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 138-156.
- Demmke, C.; Bovens M.; Henökl T.; Lierop K.; Moilanen T.; Pikker G.; Salminen A. (2007). Regulating Conflicts of Interest for Holders of Public Office in the European Union. *European Institute of Public Administration*, October.
- Eryılmaz, B.; Biricikoğlu, H. (2011). Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 19-45.
- Gençkaya, Ö. F. (2009). Çıkar Çatışması. *Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması*, Mayıs.
- Gözler, K. (2018). Hukuka Giriş. 15. Baskı, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa.
- ICAC (2004). Managing Conflict of Interest in the Public Sector. Guidelines Independent Commission Against Corruption, November.
- Kesgin, A. (2009). Etik Üstüne. *Dini Araştırmalar Dergisi*, 12(35), 143-160.
- Kuçuradi, İ. (2003). Etik ve “Etikler”. *Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi*, 1(423), 7-9.
- Lawton, A.; Rayner, J.; Lasthuizen, K. (2013). Ethics and Management in the Public Sector. 1. Baskı, Routledge.
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve Ahlak; Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 81(463-464), 225-250.
- Odyakmaz, Z.; Güzel, O. (2013). İdarenin Uygulamaları Bakımından İdare, Etik ve Ahlak. *Ankara Barosu Dergisi*, 2013/3, 19-55.
- OECD (2005), Managing Conflict of Interest in the Public Sector-A Toolkit, OECD Publications, Paris-France.
- OECD (2003), Managing Conflict of Interest in the Public Sector-OECD Guidelines and Country Experiences, OECD Publications, Paris-France.
- OMBUDSMAN (2008). Conflict of Interest in Public Sector, Victorian Government Printer, March, P.P. No:82.
- Önen, S.M.; Yıldırım, A. (2014). Kamu Yönetiminde Etik Denetimi: OECD Ülkeleri Örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 5(1), 103-126.

- Özen, Y. (2014). Türk Milli Kültüründe Değerler Ve Değerlerin Milletleşmeye Etkisi. *Hikmet Yurdu Düşünce- Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(14), 59 – 87.
- Özdemir, M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 179-195.
- Özmen, F.; Göngör, A. (2008). Eğitim Denetiminde Etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 137-155.
- Özsalmanlı, A. Y. (2012). Kamu Yönetiminde Etik (ed. Prof. Zerrin TOPRAK), İde Yönetişim Yayıncılık, İzmir.
- Öztop, S.; Vurgun, L. (2011). Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 217-230.
- Popa, F. M. (2013). Conflict of Interest and Integrity in Public Administration in Cee Countries. Comparative Analysis. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, (4), 55-67.
- Stark, A. (1992). Public Sector Conflict of Interest at the Federal Level in Canada and the US.: Differences in Understanding and Approach. *Public Administration Review*, 52(5), 427-437.
- Steinberg, S.S.; Austern, D.T. (1990). Government, Ethics And Managers: A Guide to Solving Ethical Dilemmas. Praeger, LONDON.
- Şen, M. L. (2014). Kamu Görevlileri Etik Rehberi, Torna Tasarım, Gözden Geçirilmiş 4. Basım, Ocak, Ankara.
- Şimşek, Ü. (2012), Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Önleme Yolları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tepe, H. (2009). Etik ve Meslek Etikleri. 2. Baskı, Türkiye Felsefe Kurumları Yayınları, Ankara.
- Thompson, D.F. (1993). Understanding Financial Conflicts of Interest. *The New England Journal of Medicine*, 329(8), 573-576.
- Usta, A. (2015). Kamu Örgütlerinde Çıkar Çatışması: Türleri ve Önlenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 7(13), 100-124.

- Usta, A. (2011). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlâk. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 39-50.
- Usta, S. (2013). Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Uysal, E. (2003). Değerler Üzerine Bazı Düşünceler ve Bir Erdem Tasnifi Denemesi: İnsanî Erdemler–İslâmî Erdemler. *T.C. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 12(1), 51-69.
- Vural, Z. B., Coşkun G. (2011). Kurumsal sosyal sorumluluk ve etik. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, (1), 61-87.
- Yüksel, C. (2006). Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 64(2), 167-212.
- Yüksel, C. (2005). Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik. İstanbul: TÜSİAD.
- Yılmaz, V.; Kaypak, Ş. (2019). 6360 Sayılı Yasa Sonrası Yeni Büyükşehir Belediyelerindeki Çevre Sorunlarının İrdelenmesi: Malatya Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Kent Akademisi Dergisi*, 12(1), 1-28.
- Yılmazöz, M. (2009). Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu. *Maliye Dergisi*, (157), 293-302.
- Zibold, F. (2013). Conflicts of Interest in Public Administration. *Library of the Europena Parliament, Library Briefing*, 1-5.
- 657 sayılı Kanun, Devlet Memurları Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>
- 2531 sayılı Kanun, Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2531.pdf>
- 2709 sayılı Kanun, Türkiye Cumhuriyet Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>
- 3628 sayılı Kanun, Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3628.pdf>
- 4734 sayılı Kanun, Kamu İhale Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4734.pdf>

4982 sayılı Kanun, Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4982.pdf>

5018 sayılı Kanun, Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5018.pdf>

5176 sayılı Kanun, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5176.pdf>

5237 sayılı Kanun, Türk Ceza Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>

5393 sayılı Kanun, Belediye Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>

6360 sayılı Kanun, On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6360.pdf>

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun 15.01.2018 tarihli ve 2018/2 numaralı kararı.
<http://etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/02/2018-2.pdf>
https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html
<https://biruni.tuik.gov.tr>
<http://malatya.bel.tr/icerik/28/27/malatya-genel-bilgi.aspx>
<http://www.malatya.bel.tr/organization/11/0/organization.aspx>
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061002-1.htm>
<http://tdk.gov.tr/>

EK 1: Görüşme Soruları

Çalışmanın bu kısmında, seçilen örnekleme uygulanan görüşme soruları yer almaktadır. Bu görüşme soruları iki amaca hizmet etmektedir: Birincisi “çıkarc çatışması” kavramından çalışanların ne anladığına ilişkindir. Bu konuda eksiklikler varsa hizmet içi eğitimle bu eksiklikler giderilebilir. İkicisi ise kurumlarda ne tür çıkarc çatışmalarının yaşandığına ilişkindir. Bu konuda da çalışanlar ile birlikte yöneticilerin gerekli önlemleri alması gerekmektedir.

S.1. Size göre çıkarc çatışması nedir?

- Can sıkıcı bir durumdur.
- Basit bir suçtur.
- Bir görevi icra etmeden önce ortaya çıkan ayıplanamayacak kaçınılmaz bir durumdur.

S.2. Genel olarak çalıştığınız birimde çalışanlara özgü çıkarc çatışması durumları söz konusu mu? Cevabınız “evet” ise hangi durumlarda/konularda çıkarc çatışması söz konusudur?

S.3. Mesleğinizi icra eden birisinin çıkarc çatışması durumlarına düşebileceğini düşünüyor musunuz? Cevabınız “evet” ise bu mesleği yapanların ne tür çıkarları söz konusu olabilir?

S.4. Aşağıda ifade edilen örnekler sizce bir çıkarc çatışması durumlarına yol açar mı?

Vatandaşla olan yakınlık ilişkisi (senli-benli olmak, kadın-erkek arkadaşlığı)

- Evet Hayır

Özel yaşamda vatandaşla sürdürülen ilişkiler (birlikte yaşam, ailevi ilişkiler)

- Evet Hayır

Vatandaştan alınan bir hediye

- Evet Hayır

Mesleki bir grup gezisine katılmak

- Evet Hayır

Mesleki olmayan bir tartışmaya veya bir toplantıya katılmak

Evet Hayır

Mesleki bir programa, röportaja katılmak

Evet Hayır

S.5. Çalıştığınız kurumda çıkar çatışması durumlarına ilişkin olarak herhangi bir düzenleme (yasa, tüzük, yönetmelik) var mı?

Var Yok Bilmiyorum

S.6. Biriminizin geçmişinde bir çıkar çatışması olgusunun yaşandığına ilişkin herhangi bir duyum aldınız mı? Cevabınız “evet” ise bu bilgiyi hangi kaynak aracılığıyla edindiniz?

Medya aracılığıyla

Kurum içerisinde bir çıkar çatışması durumuna tanık olduğumdan

Hiyerarşik olarak üst yöneticilerden

İş arkadaşlarından

Başka bir kaynaktan,

S.7. Geçmişte size verilen bir görevden dolayı herhangi bir çıkar çatışması durumuna düştünüz mü?

Evet Hayır

S.8. Şayet gelecekte bir çıkar çatışması durumuna düşerseniz öncelikle aşağıdakilerden hangisi ile bu durumu tartışmak istersiniz?

Hiyerarşik kademedeki birisi ile konuyu tartışırım.

İş arkadaşlarımdan birisi ile konuyu tartışırım.

Aileden birisine danışır, kendim karar veririm

Kurum etik kuruluna danışır, önerileri doğrultusunda hareket ederim.

S.9. Bir çıkar çatışması durumu ile ilgili olarak şayet kimse ile konuyu tartışmak istemiyorsanız; nedeni sizce aşağıdakilerden hangisi olabilir?

Tartışmanın arkasından istemediğim sonuçların olmaması için

- İşim ile ilgili olarak baskıların olmasından korktuğumdan dolayı
- Çalıştığım birim ile ilgili olarak çıkabilecek dedikodulardan çekindiğimden dolayı

S.10. Kendinizi bir çıkar çatışması durumu içerisinde bulursanız, aşağıdaki seçeneklerden hangisini tercih edersiniz?

- Bana verilen görevi başkasına devrederim.
- İsmimin kamuoyuna duyurulması ihtimali varsa verilen görevden çekilirim
- Kişisel çıkarımın veya kimsenin etkisinde kalmayarak görevimi sürdürürüm

S.11. Açıkça belli olan çıkar çatışması içerikli bir görevi kabul eder misiniz?

- Evet dersanız sonuçları neler olabilir?
- Hayır dersanız sonuçları neler olabilir?

S.12. Çıkar çatışmasının önlenmesi için sizce neler yapılmalıdır?