



T.C.

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**YETİŞTİRİLME VE YÖNETİCİLİK EVRELERİNDE MÜLKİ İDARE
AMİRLERİNE VERİLEN ETİK DEĞERLER EĞİTİMİ VE
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Doktora Tezi

Sabri BAŞKÖY

ÇORUM - 2021

**YETİŞTİRİLME VE YÖNETİCİLİK EVRELERİNDE MÜLKİ İDARE
AMİRLERİNE VERİLEN ETİK DEĞERLER EĞİTİMİ VE
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Sabri BAŞKÖY

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı**

Doktora Tezi

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Macid YILMAZ**

Çorum 2021

KABUL VE ONAY

Sabri BAŞKÖY tarafından hazırlanan “Yetiştirilme ve Yöneticilik Evrelerinde Mülki İdare Amirlerine Verilen Etik Değerler Eğitimi ve Değerlendirilmesi” başlıklı tez çalışması, 10/09/2021 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Şuayip ÖZDEMİR (Başkan)

.....

Doç. Dr. Macid YILMAZ (Danışman)

.....

Doç. Dr. İsmail BULUT

.....

Dr. Öğr. Üyesi İrfan SEVİNÇ

.....

Doç. Dr. Hasan DAM

.....

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun 04/10/2021 tarih ve 2021/1113 sayılı kararı ile Sabri BAŞKÖY'ün Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalında Doktora derecesi alması onanmıştır.

Prof. Dr. Muhammed Asif YOLDAŞ

Lisansüstü Eğitim Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan ederim.

Sabri BAŞKÖY



**YETİŞTİRİLME VE YÖNETİCİLİK EVRELERİNDE MÜLKİ İDARE AMİRLERİNE VERİLEN
ETİK DEĞERLER EĞİTİMİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ**

Sabri BAŞKÖY

ORCID: 0000-0002-1930-8318

HİTİT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Doktora Tezi

Eylül 2021

ÖZET

Bu çalışma, yetiştirilme (adaylık) ve yöneticilik dönemlerinde, İçişleri Bakanlığınca, mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin ne düzeyde olduğunun tespitini ve değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Bu araştırmanın evrenini mülki idare amirleri oluşturmaktadır.

Çalışmada ilk olarak, mülki idare amirlerinin etik değerler kavramı hakkında ne düzeyde bilgiye sahip oldukları incelenmiştir. İkinci olarak, kaymakam adaylarının yetiştirilme sürecinde etik değerler eğitimi yeterli düzeyde alıp almadıkları araştırılmıştır. Bununla birlikte, İçişleri Bakanlığınca her yıl mülki idare amirlerine yönelik düzenlen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusunun yeterince yer alıp almadığının tespiti yapılmıştır. Ayrıca, adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin içeriğinin yeterli bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Bundan başka, adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin eğitimcilerinin yeterli bulunup bulunmadığı değerlendirilmiştir. Buna ilave olarak, adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi konusunda mülki idare amirlerinin önerilerinin neler olduğunun tespiti yapılmıştır. Son olarak, etik değerler konusunda mülki idare amirlerinin meslek hayatlarında karşılaştıkları sorunların neler olduğunun tespiti yapılmıştır.

Veri taraması ve alan araştırması olarak gerçekleştirilen bu çalışmada 35 mülki idare amiri ve etik eğitimi derslerine giren 4 eğitimciyle görüşme yapılmıştır. Ayrıca, kaymakam adaylarının yetiştirilmesi amacıyla 2007-2019 yılları arasında düzenlenen kaymakamlık kurslarındaki etik eğitimi dersleri incelenmiştir. Bundan başka, yöneticilik evresindeki mülki idare

amirlerine yönelik 2007-2019 yılları arasında düzenlenen hizmet içi eğitimlerdeki etik eğitimi dersleri incelenmiştir.

Araştırma giriş ve sonuç bölümü ile birlikte beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde araştırmanın problemi, amacı, yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Araştırma konusuyla ilgili yayınlar ve araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının tanıtımı bu bölümde yapılmıştır.

Birinci bölümde; kavramsal çerçeve olarak yönetim, yönetici, yönetici eğitimi ve etik kavramları hakkında detaylı bilgiler verilmiştir.

İkinci bölümde; mülki idare amirliği mesleği, mülki idare amirlerinin eğitimi, mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi ve değerlendirilmesinden bahsedilmiştir.

Üçüncü bölümde; bulgu ve yorumlar başlığı altında mülki idare amirleri ve eğiticiler ile yapılan mülakatlardan elde edilen verilerin tespiti ve değerlendirmesi yapılmıştır.

Sonuç ve öneriler bölümünde ise araştırmadan elde edilen veri ve bulgular yorumlanarak bazı tespitler ve öneriler yapılmıştır.

Anahtar Kavramlar: Felsefe ve Din Bilimleri, Yönetim, Yönetici Eğitimi, Mülki İdare Amiri, Etik Değerler Eğitimi.

Bilim Kodu: 60201

**ETHICS TRAINING AND ITS EVALUATION FOR DISTRICT GOVERNORS
DURING STAGES OF CANDIDACY AND ADMINISTRATION**

Sabri BAŞKÖY

ORCID: 0000-0002-1930-8318

HİTİT UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL
Doctor of Philosophy Thesis

September 2021

ABSTRACT

This study aims to determine and evaluate the level of ethics training provided for the district governors by the Ministry of Interior during their training (candidacy) and administration stages. The population of this study consists of the district governors.

This study first analyzes the level of knowledge of the district governors regarding the concept of ethics. Secondly, it studies whether the candidates received an adequate ethics training during their training stage. Furthermore, the study determines whether the issue of ethics is sufficiently included in the in-service trainings, courses and seminars organized every year by the Ministry of Interior for district governors. In addition, it studies whether the content of the ethics training provided for the district governors during the candidacy and administration stages is sufficient or not. It further evaluates whether the trainers of the ethics training provided for the district governors during the candidacy and administration stages are competent or not. The study also examines the suggestions of the district governors regarding the ethics training provided to them during the candidacy and administration stages. Finally, it identifies the problems faced by the district governors in their professional lives in terms of ethics.

This study, which was carried out as a data scanning and field research, has been conducted with 35 district governors and 4 trainers providing the courses. In addition, the ethics training courses held between 2007-2019 for the purpose of training district governor candidates have been examined. Furthermore, ethics training courses in the in-service trainings for the district governors at the administration stage held between 2007-2019 have been examined.

The study consists of five parts, including the introduction and conclusion. The introduction part consists of information regarding the issue, purpose and method of the study. This section introduces the publications related to the subject of the study and the data collection tools used in the study.

The first part includes detailed information regarding the concepts of administration, administrators, administrator trainings and ethics as a conceptual framework.

The second part includes the profession of district governors, the training of district governors, the ethics training provided for the district governors and its evaluation.

The third part includes the identification and evaluation of the data obtained from the interviews conducted with the district governors and trainers.

The conclusion and recommendations section includes some evaluations and suggestions made by interpreting the data and findings obtained from the study.

Keywords: Philosophy and Religious Studies, Administration, Administrator Training, District Governor, Ethics Training

Science Code: 60201

TEŞEKKÜR

Doktora tezi olarak yapılan bu alıőmanın hazırlanmasında bana desteklerini esirgemeyen herkese teşekkür ediyorum. Bu bağlamda, öncelikle gece/gündüz her zaman ulaşabildiğim ve kendisinden çok istifade ettiğim tez danışmanım Doç. Dr. Macid YILMAZ hocama, tez izleme komitesinde yer alan ve tezin yazım sürecinin sağlıklı bir şekilde devam etmesinde büyük katkıları bulunan Doç. Dr. İsmail BULUT ve Dr. Öğr. Üyesi İrfan SEVİNÇ hocalarıma, Enstitü'de derslerime giren, tez konusunun belirlenmesi ve veri toplama aracının geliştirilmesi sürecinde desteklerini gördüğüm ve isimlerini tek tek sayamadığım bütün hocalarıma özellikle teőekkürlerimi sunuyorum.

Araştırmanın İçişleri Bakanlığı birimlerinde uygulanması için gerekli kolaylığı sağlayan ve lüzumlu materyalleri temin eden bütün personele, mülakata katılan bütün mülki idare amirlerine ve eğitimcilere teőekkürlerimi iletiyorum.

Doktora eğitimim ve bu tezin hazırlanması sürecinde her zaman yardımını ve desteğini gördüğüm eşim Fatma BAŞKÖY'e özellikle teşekkür ediyorum.

Sabri BAŞKÖY

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	IV
ABSTRACT	VI
TEŞEKKÜR	VIII
İÇİNDEKİLER	IX
TABLolar DİZİNİ	XIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	XIV
KISALTMALAR	XV
GİRİŞ	1
A. PROBLEM	1
B. AMAÇ VE ÖNEM	4
C. İLGİLİ YAYINLAR	6
D. YÖNTEM	8
a) Evren ve Örneklem (Çalışma Grubu)	8
b) Varsayımlar	9
c) Veri Toplama Tekniği ve Araçları	9
d) Sınırlılıklar	11
1. BÖLÜM	13
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	13
1.1.Yönetim	13
1.1.1. Yönetim kavramı	13
1.1.2. Kamu yönetimi kavramı	15
1.1.3. Kamu yönetimi- özel yönetim ayrımı	16
1.2. Yönetici.....	18
1.2.1. Yönetici kavramı.....	18

	Sayfa
1.2.2. Üst düzey yönetici kavramı ve mülki idare amirleri.....	19
1.2.3. Üst düzey yönetici ve mülki idare amirlerinde bulunması gereken özellikler	21
1.2.4. Üst düzey yöneticilerin ve mülki idare amirlerinin yetiştirilmeleri gerekliliği.....	22
1.3. Yönetici Yetiştirme ve Yönetici Eğitimi Kavramı	23
1.3.1. Yönetici yetiştirme.....	24
1.3.2. Yönetici eğitimi	25
1.3.3. Hizmet öncesi eğitim.....	26
1.3.4. Hizmet içi eğitim.....	28
1.3.5. Hizmet içi eğitimin gerekliliği	30
1.3.6. Hizmet içi eğitimin hedefleri	32
1.3.7. Hizmet içi eğitimin ilkeleri	33
1.4. Etik	34
1.4.1. Etik kavramı	34
1.4.2. Etik ve ahlak ilişkisi	35
1.4.3. Etik ve hukuk ilişkisi	37
1.4.4. Fertleri etik davranışa yönlendiren faktörler	39
1.4.5. Bireysel etik ve meslek etiği	42
1.4.6. Kamu yönetimi etiği ve önemi	44
1.4.7. Etik ile değerler eğitimi arasındaki ilişki.....	46
2. BÖLÜM	49
MÜLKİ İDARE AMİRLİĞİ MESLEĞİ ve MÜLKİ İDARE AMİRLERİNİN EĞİTİMİ.....	49
2.1.Mülki İdare Amirliği Mesleği	49
2.1.1. Genel olarak Osmanlı döneminde mülki idare amirliği.....	49
2.1.2. Günümüzde mülki idare amirliği mesleği	50
2.2. Türkiye’de Üst Düzey Yönetici Olarak Mülki İdare Amirlerinin Eğitimi	60
2.2.1. Kaymakam adaylarının eğitimi.....	61

	Sayfa
2.2.2. Mülki idare amirlerinin yurtdışı eğitimi	72
2.2.3. Mülki idare amirlerinin lisansüstü eğitim durumları	74
2.3. Kaymakam Adaylarının Yetiştirilmesi Programlarında Yer Alan Etik Değerler Eğitimi ve Değerlendirilmesi	74
2.4. Yöneticilik Evrelerinde Mülki İdare Amirlerine Verilen Etik Değerler Eğitimi ve Değerlendirilmesi	80
2.4.1. Mülki idare amirlerinin hizmet içi eğitim programları	80
2.4.2. Mülki idare amirlerine verilen hizmet içi eğitim konuları	83
2.4.3. Mülki idare amirlerine verilen hizmet içi eğitimlerde etik değerler eğitiminin durumu	85
3. BÖLÜM	92
BULGULAR VE YORUMLAR	92
3.1. Mülki İdare Amirleri ile Yapılan Görüşmeler	92
3.1.1. Görüşme yapılan mülki idare amirlerinin kişisel özellikleri	93
3.1.2. Mülki idare amirleri görüşme soruları	99
3.2. Eğiticiler ile Yapılan Görüşmeler	117
3.2.1. Görüşme yapılan eğiticilerin kişisel özellikleri	117
3.2.2. Eğiticiler görüşme soruları	118
SONUÇ VE ÖNERİLER	124
A- SONUÇLAR	124
a) Mülki İdare Amirlerinin Yetiştirilme (Adaylık) Dönemine İlişkin Sonuçlar	124
b) Mülki İdare Amirlerinin Yöneticilik Evrelerine İlişkin Sonuçlar	125
c) Etik Değerler Konusunda, Mülki İdare Amirlerinin Meslek Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Sonuçlar	126
B- ÖNERİLER	127
a) Mülki İdare Amirlerinin Adaylık (Yetiştirilme) Dönemine İlişkin Öneriler	127

b) Mülki İdare Amirlerinin Hizmet İçi Eğitimlerine (Yöneticilik Evreleri) İlişkin Öneriler. 128

c) Etik Değerler Konusunda, Mülki İdare Amirlerinin Meslek Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Öneriler..... 130

KAYNAKÇA..... 133

EKLER 138

EK 1. Mülki İdare Amirleri ile Yapılan Görüşme Soruları..... 138

EK 2. Mülki İdare Amirleri ile Yapılan Görüşme Tutanağı..... 139

EK 3. Eğiticiler ile Yapılan Görüşme Soruları..... 140

EK 4. Eğiticiler ile Yapılan Görüşme Tutanağı 141

TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1.1. Türkiye Mülki İdare Bölümleri.....	3
Tablo 1.2. Görüşme Yapılan Mülki İdare Amirleri Hakkında Genel Bilgiler	10
Tablo 1.3. Görüşme Yapılan Eğiticiler Hakkında Genel Bilgiler	11
Tablo 2.1. Kaymakam Adayları Örnek Staj Programı.....	63
Tablo 2.2. MİA'nın Süreler İtibariyle Yurtdışı Eğitim Dağılımı	72
Tablo 2.3. MİA'nın Gönderildiği Ülkeler İtibarıyla Yurtdışı Eğitim Dağılımı.....	73
Tablo 2.4. Yurtdışına Çıkan Mülki İdare Amirlerinin Yıllara Göre Dağılımı	73
Tablo 2.5. Mülki İdare Amirlerinin Lisansüstü Eğitim Durumları	74
Tablo 2.6. Kaymakamlık Kursunu Başarı ile Tamamlayanların Dökümü (2007-2019)	76
Tablo 2.7. Kaymakamlık Kurslarında Yer Alan Etik Değerler Eğitimi (2007-2019)	77
Tablo 2.8. MİA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri (2007-2019)	81
Tablo 2.9. MİA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri Yıllık Ortalaması (2007-2019).....	82
Tablo 2.10. MİA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Konuları (2007-2019)	84
Tablo 2.11. Kaymakam ve Vali Yardımcıları Etik Liderlik Seminer Programı (2014-2015) ...	88
Tablo 2.12. Kaymakam ve Vali Yardımcıları Etik Liderlik Seminer Programı (2016)	90
Tablo 2.13. Görüşme Yapılan Valilerin Kişisel Özellikleri.....	94
Tablo 2.14. Görüşme Yapılan Vali Yardımcılarının Kişisel Özellikleri	95
Tablo 2.15. Görüşme Yapılan Kaymakamların Kişisel Özellikleri.....	96
Tablo 2.16. Görüşme Yapılan Mülkiye Müfettişlerinin Kişisel Özellikleri	97
Tablo 2.17. Görüşme Yapılan Eğiticilerin Kişisel Özellikleri.....	118

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. 101. Dönem Kaymakamlık Kursunun Konulara Göre Dağılımı	75
Şekil 2.2. Kaymakamlık Kurslarında Yer Alan Etik Eğitiminin Toplam Ders Saatine Oranı.....	79
Şekil 2.3. MİA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Sayısal Durumları (2007-2013).....	81
Şekil 2.4. MİA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Sayısal Durumları (2014-2019).....	82
Şekil 2.5. MİA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri Yıllık Ortalaması (2007-2019)	83
Şekil 2.6. Mülakat Yapılan Mülki İdare Amirlerinin Sayısal Mesleki Dağılımı	92
Şekil 2.7. Mülakat Yapılan Mülki İdare Amirlerinin Oransal Mesleki Dağılımı.....	93
Şekil 2.8. Görüşme Yapılan Valilerin Etik Değerler Eğitimi Durumu	94
Şekil 2.9. Görüşme Yapılan Vali Yardımcılarının Etik Değerler Eğitimi Durumu	95
Şekil 2.10. Görüşme Yapılan Kaymakamların Etik Değerler Eğitimi Durumu.....	96
Şekil 2.11. Görüşme Yapılan Mülkiye Müfettişlerinin Etik Değerler Eğitimi Durumu	97
Şekil 2.12. Mülakat Yapılan MİA'nın Etik Değerler Eğitimi Mesleki Dağılımı	98
Şekil 2.13. Mülakat Yapılan MİA'nın Etik Değerler Eğitimi Genel Durumu	98

KISALTMALAR

AİD	Amme İdaresi Dergisi
bk.	bakınız
C:	Cilt
çev.	çeviren
der.	Derleyen
ed.	Editör
EĞT	Görüşme Yapılan Eğitici
EİTİA	Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi
İİBD	İktisadi İdari Bilimler Dergisi
İİBF	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
KAY	Görüşme Yapılan Kaymakam
KGEK	Kamu Görevlileri Etik Kurulu
m.	madde
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MİA	Mülki İdare Amiri/leri
MİAH	Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı
MÜF	Görüşme Yapılan Mülkiye Başmüfettişi
R.G.	Resmi Gazete
S:	Sayı
T:	Tarih
TEPAV	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TİD	Türk İdare Dergisi
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TODAİE	Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
VAL	Görüşme Yapılan Vali
VAY	Görüşme Yapılan Vali Yardımcısı
vb.	ve benzeri

GİRİŞ

A. PROBLEM

Kitle iletişim araçlarının gelişmesiyle birlikte dünya kamuoyunda etik yönetim anlayışı hususunda ciddi bir duyarlılık ortaya çıkmıştır. Etik yönetim anlayışına uygun hareket edilerek yönetilme konusundaki toplumsal baskı ve beklentiler, özel ve kamu örgütlerini zorlamaktadır. Dolayısıyla, kamu çalışanlarından görevlerinde etik davranmaları beklenmektedir. Aksi halde, etik dışı davranış ve uygulamalar, kamu yönetiminin yasallığını ve saygınlığını azaltmakta, kamusal hizmetlerin maliyetini arttırmakta, hizmetlerin rasyonel ve verimli sunumunu engellemektedir. Bu nedenle, kamu yönetiminde etik uygulamaların hakim olması, kamu gücünün keyfi kullanımına karşı önemli bir güvence olarak karşımıza çıkmaktadır. Devletin bu unsuru lehine kullanabilmesinin birincil şartı ise, bireylerin yönetenlere ve yönetime karşı güvenlerinin sağlanmasıdır.¹ Halkın yönetenlere ve yönetime karşı güvenlerinin sağlanması ise iyi yetiştirilmiş ve etik değerlere sahip üst düzey kamu yöneticileri tarafından yönetilmeleri ile mümkündür. Türkiye'de ikamet eden nüfus, 31 Aralık 2020 tarihi itibarıyla 83 milyon 614 bin 362 kişidir.² Türkiye'de ikamet eden halkın yönetim sorumluluğu ise kadroları İçişleri Bakanlığı bünyesinde bulunan ve il ve ilçelerde üst düzey yönetici olarak görev yapan mülki idare amirlerine aittir. Bu bağlamda üst düzey kamu yöneticisi olarak görev yapan mülki idare amirlerinin etik değerler yönüyle yetiştirilmesi ve eğitilmesi büyük önem arz etmektedir.

İl ve ilçelerin yönetiminde ya da kendilerine bağlı kamu kurumlarının etik değerler doğrultusunda işleyişinde mülki idare amirlerine büyük görevler düşmektedir. Mülki idare amirleri dürüstlük, güven ve sorumluluk kavramlarının kendilerine bağlı birimlerde yerleşmesini sağlamak durumundadırlar. Kamu yöneticileri, yanında çalışan personele ne kadar adil davranırlarsa personelin de yöneticilere olan güvenleri ve verilen emri yerine getirme istekleri o ölçüde artacaktır.

Yöneticilerin görevini yerine getirirken göstermiş oldukları yönetim anlayışları, çalışanların işlerine ve kurumlarına bakış açılarını da önemli ölçüde etkileyen bir faktördür. Dolayısıyla mülki idare amirlerinin etik ilkelere uygun yönetim anlayışı sergilemeleri kendilerine bağlı birimlerde çalışanların motivasyonunu müspet manada etkileyecektir. Yapılan bir araştırmada; deneklerin çoğunun (%62), yöneticinin etik ilkeleri uygulamada örnek olması gereğine inandığını göstermiştir.³

¹ Raci Kılavuz, *Yönetmelik Etik ve Halkın Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkileri* (Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C: 26, No: 2, Aralık 2002), 264.

² Türkiye İstatistik Kurumu, <https://data.tuik.gov.tr> (Erişim: 13 Temmuz 2021).

³ Çetin Kaplan, "Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Çalışanlarının Etik Kavramını Algılayışları", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14/3 (2009), 348.

Osmanlı döneminde yürürlüğe konulan 1864 Tuna Vilayet Nizamnamesi başlangıç alınırsa ülkemizde merkezi yönetimin taşra örgütlenmesinde mülki yönetim (il) sistemi 157 yıldır uygulanmaktadır. Bu sisteme göre, ülke yönetsel bakımdan "il" adı verilen bölümlere ayrılır. Ülkemizde halen 81 il (vilayet) 922 ilçe (kaza) bulunmaktadır. İllerin başında, merkeze ait bulunan bir takım yetkileri merkez adına kullanan, merkezi yönetimin tümünü temsil eden ve tümüne karşı sorumlu bulunan bir üst yönetici bulunur ve iller bu yöneticiler tarafından yönetilir. İllerde bulunan bu üst yöneticiye vali, illerin alt kademe idari birimi olan ilçelerde bulunan üst yöneticiye ise kaymakam denilmektedir. Her il'de bir vali, her ilçe'de bir kaymakam bulunur.

Günümüzde taşra yönetim sistemimizi belirleyen temel yasal metinler; 1982 Anayasası, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu ve bakanlıkların kuruluş ve görev esaslarını belirleyen kanunlardır. Türkiye Cumhuriyeti'nin taşra örgütlenmesi; "il idaresi" sistemine, il idaresi sistemi de, "yetki genişliği" ilkesine dayanmaktadır. Bu ilkelere göre oluşturulan Türk kamu yönetimi sisteminin taşra yapılanmasında; Vali, ilde Cumhurbaşkanının temsilcisi ve idari yürütme vasıtasıdır.⁴

Kaymakam; ilçede kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve diğer mevzuatın neşir ve ilanını, uygulanmasını sağlar ve bunların verdiği yetkileri kullanır ve ödevleri yerine getirir. Kaymakam, valinin talimat ve emirlerini yürütmekle ödevlidir.⁵

Mülki idare amirliği 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesinde ayrı bir hizmet sınıfı olarak düzenlenmiştir.⁶ Buna göre mülki idare amirleri hizmetleri sınıfında; valiler, vali yardımcıları, kaymakamlar ile bu sıfatları kazanmış olup İçişleri Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan yöneticiler, mülkiye müfettişleri, il hukuk işleri müdürleri ve kaymakam adayları bulunmaktadır.

Mülki idare amirleri (MİA); gerek Osmanlı gerekse Cumhuriyet döneminde üst kademe yöneticileri olarak devlette daima önemli bir hizmet sınıfını teşkil etmişlerdir. Bu üst yönetici sınıfın donanımlı olarak yetiştirilmesi hem Osmanlı Devleti hem de Türkiye Cumhuriyeti'nin daima öncelikleri arasında yer almıştır. Bu bağlamda, 1942 yılında başlayan kaymakamlık kurslarını 2019 yılı sonuna kadar, 105 dönem halinde, 4074 MİA başarı ile bitirmiş ve kaymakam olarak atanmıştır. Valilik mesleği istisnai memuriyet olsa da valilerin neredeyse tamamına yakını MİA sıfatını kazanmış kişiler arasından atanmaktadır. Dolayısıyla yetiştirilme döneminde kaymakam adaylarının ve yöneticilik evresinde kaymakam, vali yardımcısı, mülkiye müfettişi ve Bakanlık merkezinde görev yapan bu sıfatı kazanmış kişilerin yetiştirilmesi aynı zamanda valilerin de yetiştirilmesi anlamına gelmektedir.

⁴ 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, m.9. (R.G., T: 18.6.1949, S: 7236)

⁵ 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, m.31.

⁶ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, m.36. (R.G., T: 23.7. 965, S:12056)

Türk Kamu Yönetimi içinde köklü bir yeri bulunan İçişleri Bakanlığı değişen şartlara göre kendisini yenileyerek ve temel hak ve hürriyetleri esas alarak; iç güvenlik, kıyı ve karasularının emniyetini sağlama, etkili sınır yönetimi ve güvenliği, göç politikaları oluşturma, kamu hizmetlerinin koordinasyonu ile etkin il ve ilçe yönetimini tesis etme, afetlere dirençli toplum oluşturma, nüfus ve vatandaşlık hizmetlerini sunma ve sivil toplumu destekleme görevlerini insan odaklı ifa etmek misyonunu yüklenmiştir.⁷

İçişleri Bakanlığı bu görev ve misyonunu aşağıdaki tablolarda detayı verilen tüm yönetim bölümleri üzerinde faaliyetini yürüterek ifa etmektedir. Bu yönetim kademelerinin en önemli yöneticileri; özellikle bakanlığın teşkilat kanununda sayılan görevleri yönüyle mülki idare amirleridir.

Tablo 1.1. Türkiye Mülki İdare Bölümleri⁸

İl Sayısı	81
İlçe Sayısı	922
Mahalle Sayısı	32.184
Köy Sayısı	18.290
Bağlı Sayısı	23.917

Ülkemizde; 2004 yılında 5176 sayılı kanun ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuş ve ardından 2005 yılında Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik ile “kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemek” amaçlanmıştır.⁹

Bu Yönetmelikte sayılan amaçları gerçekleştirmek ve temel etik değerlerin MİA'nın meslek hayatlarında, görev yaptıkları il ve ilçelerde uygulanabilmesini sağlamak bakımından, bu yönetim birimlerinin en tepesinde bulunan MİA'ya İçişleri Bakanlığınca verilen etik eğitimi ne düzeyde yeterlidir? Bu soru araştırmanın temel problemini teşkil etmektedir.

⁷ İçişleri Bakanlığı, <https://www.icisleri.gov.tr/hakkimizda> (Erişim: 13 Haziran 2021).

⁸ İçişleri Bakanlığı, <https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx> (Erişim: 19 Eylül 2021).

⁹ Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. m.1. (R.G., T: 13.04.2005, S: 25785)

Araştırmanın alt problemleri ise şunlardır:

1. Mülki idare amirleri etik değerler kavramı hakkında ne düzeyde bilgiye sahiptirler?
2. Kaymakam adayları yetiştirilme sürecinde etik değerler eğitimini 'yeterli düzeyde' almışlar mıdır?
3. İçişleri Bakanlığınca her yıl mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusu 'yeterince' yer almakta mıdır?
4. Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin 'içeriği' yeterli bulunmakta mıdır?
5. Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin 'eğiticileri' yeterli bulunmakta mıdır?
6. Etik değerler konusunda mülki idare amirlerinin meslek hayatlarında karşılaştıkları sorunlar var mıdır eğer var ise bunlar nelerdir?

B. AMAÇ VE ÖNEM

Bu tezde ana amaç; İçişleri Bakanlığınca, yetiştirilme (adaylık kursları) ve yöneticilik dönemlerinde (hizmet içi eğitimlerde) mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin ne düzeyde yeterli olduğunun belirlenmesidir.

Bu çalışmada;

- a) Mülki idare amirlerinin etik değerler kavramı hakkında yeterli bilgiye sahip olup olmadığının,
- b) Kaymakam adaylarının yetiştirilme sürecinde etik değerler eğitimini 'yeterli düzeyde' alıp almadıklarının,
- c) İçişleri Bakanlığınca her yıl mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusunun 'yeterince' yer alıp almadığının,
- d) Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin 'içeriğinin' yeterli bulunup bulunmadığının,
- e) Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin 'eğiticilerinin' yeterli bulunup bulunmadığının,
- f) Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi konusunda MİA'nın dilek, temenni ve önerilerinin olup olmadığının eğer var ise bunların neler olduğunun,

g) Etik değerler konusunda mülki idare amirlerinin meslek hayatlarında karşılaştıkları sorunların olup olmadığının eğer var ise bunların neler olduğunu, tespiti amaçlanmıştır.

Literatürde yapılan araştırmada bugüne kadar bu konu ile ilgili bir çalışmanın yapılmadığı görülmüştür. Tez konumuzu doğrudan olmasa da dolaylı olarak ilgilendirebilecek çalışmalar ilgili yayınlar kısmında zikredilmiştir. Bu çalışmanın özgün yani MİA üzerinde yapılan çok sayıdaki bilimsel çalışmalardan farklı olarak kurumsal faaliyetlerindeki etik ihtiyaçları ve mesleki etiğe olan bakışlarının incelenmesi olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda, “yetiştirilme ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi ve bunun değerlendirilmesi” İçişleri Bakanlığı bünyesinde ve literatürde ilk defa yapılmıştır. Hazırlanan görüşme sorularının tamamı ilgili uzmanlar, danışman hocamız ve tez izleme komitesinin katkı ve tasvipleriyle hazırlanmış olup ilk defa bu çalışmada kullanılmıştır. Tezin hipotezi özgündür ve ilk defa bu çalışmayla ortaya konulmuş ve ispatlanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın bulgular kısmında yetiştirilme ve yöneticilik dönemlerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi ders programları incelenmiş ve bu dokümanların önemli özellikleri aydınlatılmaya ve program geliştirme ilkeleri çerçevesinde eleştirilmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla, çalışmada elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar değerlendirilerek, değerler eğitimi kapsamında planlanacak program tasarılarının geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Ayrıca bu çalışmanın aşağıdaki açılardan önem taşıdığı düşünülmektedir.

1. Mülki İdare Amirlerinin etik değerler kavramı hakkında yeterli bilgiye sahip olup olmadıklarının tespitine katkı sağlayabilir.
2. Kaymakam adaylarının yetiştirilme süreci olan staj programları ve kaymakamlık kurslarında etik değerler eğitimini, süre ve içerik olarak, ‘yeterli düzeyde’ yer alıp almadıklarının tespitine, eğer yeterli düzeyde almamış iseler bu eğitimlerin yeterli saat, içerik ve düzeyde hazırlanmasına ve verilmesine katkı sağlayabilir.
3. İçişleri Bakanlığınca her yıl mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusunun, süre ve içerik olarak, ‘yeterli düzeyde’ bulunup bulunmadığının tespitine ve eğer yeterli düzeyde yok ise bu eğitimlerin yeterli saat, içerik ve düzeyde hazırlanmasına ve verilmesine katkı sağlayabilir.
4. İçişleri Bakanlığınca adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik eğitiminin 'eğiticilerin yeterlilik durumunun tespitine' katkı sağlayabilir.
5. Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi konusunda MİA'nın dilek, temenni ve önerilerinin olup olmadığını, eğer var ise bunların neler olduğunu tespitine katkı sağlayabilir.

6. Etik değerler konusunda mülki idare amirlerinin meslek hayatlarında karşılaştıkları sorunların olup olmadığının, eğer var bunların neler olduğunun tespitine katkı sağlayabilir. Dolayısıyla, MİA'ların çalıştığı kurumlarda etkinliklerini arttırmalarını sağlayabilir.

7. MİA'nın etik eğitimiyle ilgili bundan sonra düzenlenecek kurs, hizmet içi eğitim, seminer gibi faaliyetler için ilgili kişi ve kurumlara gerekli verileri sağlayabilir.

C. İLGİLİ YAYINLAR

Literatürde yapılan araştırmada bugüne kadar bu konu ile ilgili bir çalışmanın yapılmadığı görülmüştür. Hal böyle olmakla birlikte tez konumuzu doğrudan olmasa da dolaylı olarak ilgilendirebilecek çalışmalar aşağıda zikredilmiştir.

1. Abdulsamet Yaman, "Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örnekleme".¹⁰

Yaman'ın yaptığı araştırmanın konusu; 2004 yılında kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından 2005 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış ilkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte belirtilen, kamu görevlilerin uyması gereken temel etik ilkelere, İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı bünyesinde çalışan kamu personellerinin bağlılıkları araştırılmıştır. Çalışmada, etik öncelikle teorik ve kavram açıdan incelenmiş ne ifade ettiği konusuna bir açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Eserin birinci bölümde; etik kavramı farklı yönleri ile ele alınmıştır. Etik ve ahlak, etik ve hukuk kavramları incelenerek aralarındaki ilişkiler ortaya konulma çalışılmıştır. İkinci bölümde; kamu yönetiminde etik konusu ele alınmıştır. Kamuda etik davranışların önemi vurgulanarak, kamu etiğinin hukuksal boyutuna ve kamu yönetiminde etik davranışı etkileyen unsurlar belirtilmeye çalışılmıştır. Üçüncü bölümde; araştırmanın konusu, önemi ve amacı belirtilerek araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve hipotezler ifade edilmiştir. Dördüncü bölümde ise; İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilatı bünyesinde çalışan kamu personelin Yönetmelik' de belirtilen kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerine bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Bakanlık bünyesinde bir anket çalışması yapılmış, demografik bulgular ve araştırma konusuyla ilgili analiz sonuçları bu bölümde incelenmiş, bölüm sonunda ise sonuç ve öneriler izah edilmiştir.

¹⁰ Abdulsamet Yaman, *Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örnekleme*. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013.

2. Hakan İnankul, "Türk Polis Teşkilatında Etik Algısı: Ampirik Bir Çalışma".¹¹

İnankul'un yaptığı bu çalışmanın amacı; Türk Emniyet Teşkilatındaki etik algısını ölçebilmektir. Çalışmada, Elmadağ Polis Meslek Yüksek Okulunda komiser yardımcılığı eğitiminde bulunan kursiyer polis memurlarıyla anket yapılmıştır. Anket soruları sadece polis etik algısını ölçebilecek şekilde sınırlandırılmıştır. Ayrıca, ankete katılanlardan bazıları ile yüz yüze görüşme yapılmıştır.

Bu tezin birinci bölümünde; etik konusu kavramsal açıdan tarihsel gelişimiyle beraber, bilinen etik ekollerle ve her bir dönemin öne çıkan sosyal bilimcilerinin etik hakkındaki görüşleriyle birlikte verilmeye çalışılmıştır. Tezin ikinci bölümünde; Türk kamu yönetimindeki etik ve yozlaşma konusu detaylı olarak masaya yatırılmıştır. Tezin üçüncü bölümünde; Polis Meslek Etiği başlığı altında polislik mesleğinin tarihsel gelişiminden, yapısından, özelliklerinden, varoluş nedeninden vb. bahsedilerek polis meslek etiği konusu, polislik mesleğinin evrensel ilkeleriyle beraber işlenmeye çalışılmıştır. Dördüncü bölümde ise; Ankara Elmadağ Polis Meslek Yüksek Okulu'nda komiserlik kursunda bulunan 410 polis memuru üzerinde uygulanan anket çalışması ve 40 kişiyle yapılan yüz yüze görüşmeler işlenmiştir.

3. Hakan Akça, "Kamu Yönetimi Eğitimi ve Öğretimi İçerisinde Etik Eğitiminin Yeri ve Önemi".¹²

Akça'nın yaptığı bu araştırmanın konusu; dünyada ve Türkiye'de kamu yönetimi eğitimi ve öğretimi çerçevesinde etik eğitiminin tarihsel süreçteki yeri ve önemi ile bu alanda yapılan genel yaklaşım ve çalışmalarıyla birlikte dünyada ve Türkiye'deki kamu yönetimi eğitiminde etik eğitimi veren eğitim kurumları örneklerinin incelenmesidir.

Çalışmanın birinci bölümünde; konunun daha iyi anlaşılması için kavramsal çerçeve ele alınmıştır. İkinci bölümde; dünyada ve Türkiye'de kamu yönetimi eğitimi ve öğretimi incelenmiştir. Üçüncü bölümde; dünyada kamu yönetimi eğitimi ve öğretiminde etik eğitime ilişkin genel yaklaşım ve çalışmalar ile farklı kıtalardaki kamu yönetimi eğitimi çerçevesinde etik eğitimi veren ülke ve eğitim kurumları örnekleri detaylı olarak incelenmeye çalışılmıştır. Dördüncü bölüm ise Türkiye'de kamu yönetimi eğitimi ve öğretiminde etik eğitime ilişkin genel yaklaşım ve çalışmalar ile üniversitelerde verilen etik dersleri analizi ile tamamlanmıştır.

İlgili çalışmalarda yer alan ve tezimizle örtüşen sonuçlara bulgular ve yorumlar kısmında değinilmiştir.

¹¹ Hakan İnankul, *Türk Polis Teşkilatında Etik Algısı: Ampirik Bir Çalışma*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013.

¹² Hakan Akça, *Kamu Yönetimi Eğitimi ve Öğretimi İçerisinde Etik Eğitiminin Yeri ve Önemi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2009.

D. YÖNTEM

Yetiştirilme ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi ve değerlendirilmesine yönelik veri taraması ve alan araştırması olarak gerçekleştirilen bu çalışmada betimsel model¹³ kullanılmıştır. Çalışmada görüşme (mülakat) yöntemi¹⁴ tercih edilmiştir.

Bu kapsamda, araştırma sorularına göre görüşme formları hazırlanmıştır. Bu çalışmada veriler 'yarı yapılandırılmış görüşme' veri toplama tekniği ile elde edilmiştir. "Yarı yapılandırılmış görüşme, önceden belirlenmiş ya da görüşme sırasında ortaya çıkan konulara göre yeni soruların da sorulabildiği bir görüşme yöntemidir. Bu yöntemde araştırmacı önceden bir plan yapmak ve katılımcılara soracağı soruları belirlemekle birlikte görüşme anında oluşan duruma göre farklı sorular da sorabilir".¹⁵

a) Evren ve Örneklem (Çalışma Grubu)

"Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünüdür."¹⁶ "Belli bir evrenden, belli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliği kabul edilen küçük kümelere" ise örneklem denir."¹⁷

Bu araştırmanın evrenini kadroları İçişleri Bakanlığı bünyesinde bulunan ve ülkemizde üst düzey yönetici olarak görev yapan mülki idare amirleri oluşturmaktadır. 2020 Haziran itibarıyla; İçişleri Bakanlığı merkez teşkilatında 331, taşra teşkilatında ise 1488 MİA görevlidir.¹⁸

Araştırma kapsamında;

a) Araştırma konusu 13 yılda (2007-2019) kaymakam adaylarının yetiştirilmesi amacıyla düzenlenen kaymakamlık kursu programlarındaki etik eğitimi dersleri incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Bu kurslar 15 dönem halinde yapılmıştır. İncelenen dönemdeki kaymakamlık kurslarının gün olarak toplamı 1167, saat olarak toplamı 5402, katılan aday olarak ise toplamı 932'dir.

b) Araştırma konusu 13 yılda (2007-2019) yöneticilik yapan mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim programlarındaki etik eğitimi dersleri incelenmiş ve elde edilen

¹³ Ali Yıldırım-Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Seçkin Yayınları, 2008), 224.

¹⁴ Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (Ankara: Atlas Akademik Basım Yayın Dağıtım, 2020), 210-212.

¹⁵ Ahmet Güler vd., *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Seçkin Yayınları, 2013), 113.

¹⁶ Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler* (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2017), 147.

¹⁷ Karasar, *Bilimsel Araştırma*, 148.

¹⁸ İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020)

bulgular değerlendirilmiştir. Bu hizmet içi eğitimler 280 program halinde yapılmıştır. İncelenen dönemdeki hizmet içi eğitimlerin gün olarak toplamı 1200, saat olarak toplamı 5510, katılan MİA olarak ise toplamı 11.994'dür.

Araştırmanın örnekleme (çalışma grubu) ise; 5 vali, 10 vali yardımcısı, 15 kaymakam ve 5 mülkiye müfettişi ve 4 eğitici ile yapılan görüşmelerdir.

b) Varsayımlar

1. Çalışma gurubu, mülakat sorularını dürüst ve samimi olarak cevaplamışlardır.
2. Resmi kurumlardan alınan bilgiler gerçeği yansıtmaktadır.

c) Veri Toplama Tekniği ve Araçları

Kaymakam adaylarının etik eğitim dersleri kaymakamlık kurs programlarında yer almaktadır. Bu dönem adaylık eğitimi olduğundan mülki idare amirlerinin hizmet içi eğitiminden sayılmamaktadır. Adaylık dönemi bu meslek mensuplarının yetiştirilmelerinde önemli bir aşamadır. Eğitim Dairesi Başkanlığınca yürütülen Kaymakamlık kursunu başarı ile bitiren adaylar asil Kaymakam olarak kura ile yeni görev yerlerine atanmaktadırlar. Bundan sonra yöneticilik evreleri başlayan kaymakamların hizmet içi eğitim dönemleri başlamaktadır.

Mülki idare amirlerinin hizmet içi eğitimleri Bakanlık Eğitim Dairesi Başkanlığınca yürütülmektedir. Ancak, İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonunun sekretarya hizmetleri Personel Genel Müdürlüğü Sicil, Terfi ve Kıdem Şube Müdürlüğüne yerine getirildiğinden Bakanlık Etik Komisyonunun aldığı kararların takibi bu şube müdürlüğüne yapılmaktadır. Nitekim mülki idare amirlerinin yöneticilik evresinde etik değerler yönüyle eğitimi İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonu kararları doğrultusunda bu şube tarafından koordine edilmiştir.

Araştırma için İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü ve Eğitim Dairesi Başkanlığı görevlileri ile yeterli sayıda görüşme yapılmıştır. Araştırmada kullanılan verilerin derlenmesinde İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü ve Eğitim Dairesi Başkanlığı doküman ve kaynakları kullanılmıştır.

Mülakat formunda yer alan sorular, araştırmanın alt problemlerinden yararlanılarak oluşturulmuş ve ayrıca bu konuda danışman hocam, tez komitesi ve ilgili uzmanların görüşlerinden de istifade edilmiştir.

Görüşme yapılanların büyük çoğunluğuna formlar elden verilmiş bazılarına ise e-posta yoluyla ulaştırılmıştır. Mülakat sırasında ortaya çıkan tereddütler ise yüz yüze veya telefonla görüşmeler yapmak suretiyle giderilmiştir. Formların geri dönüşleri büyük çoğunlukça elden, bazılarında ise e-posta yoluyla olmuştur. Alınan cevaplar görüşme tutanağına bağlanmıştır.

Mülakata katılanlara sonradan birer katılımcı kodu verilmiş olup, alınan bilgiler isim verilmeden değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında; kaymakamlık kurslarındaki etik eğitimi ders saatleri incelenmiş olup, tablo ve grafiksel olarak değerlendirilmiştir. Bundan başka, yöneticilik evrelerinde olan mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim programlarındaki etik eğitimi ders saatleri incelenmiş ve elde edilen bulgular tablo ve grafiksel olarak değerlendirilmiştir.

Görüşme sırasında 35 MİA'ya 7'şer soru sorulmuş olup, alınan toplam 245 cevap incelenmiş, değerlendirilmiş, ulaşılan bilgi ve bulgular yorumlanarak her bir sorunun altına işlenmiştir.

Mülakat sırasında mülki idare amirlerinin etik değerler eğitiminde eğitici olarak görev alan 4 kişiye 6'şar soru sorulmuş olup, alınan toplam 24 cevap incelenmiş, değerlendirilmiş, ulaşılan bilgi ve bulgular yorumlanarak her bir sorunun altına işlenmiştir.

Görüşme formları ile görüşme tutanakları ekte yer almaktadır.

Tablo 1.2. Görüşme Yapılan Mülki İdare Amirleri Hakkında Genel Bilgiler

	Vali	Vali Yardımcısı	Kaymakam	Mülkiye Müfettişi	Genel Durum
Sayısal Mesleki Dağılımı	5	10	15	5	35
Oransal Mesleki Dağılımı	%14	%29	%43	%14	%100
Cinsiyeti	Tamamı Erkek	Erkek: 9 Kadın: 1	Erkek: 14 Kadın: 1	Tamamı Erkek	Erkek: 33 Kadın: 2
Yaş Ortalaması	56,4	47	41,8	47,6	48,2
Eğitim Durumu	Lisans: 1 Y. Lisans: 3 Doktora: 1	Lisans: 2 Y. Lisans: 5 Doktora: 3	Lisans: 7 Y. Lisans: 6 Doktora: 2	Lisans: 2 Y. Lisans: 2 Doktora: 1	Lisans: 12 Y. Lisans:16 Doktora: 7
Meslek Yılı Ortalaması	31,6	21,1	15	24,4	23,02
Hizmet İçi Eğitim Durumu	Tamamı Aldı	Tamamı Aldı	Tamamı Aldı	Tamamı Aldı	Tamamı Aldı
Etik Değerler Eğitimi Durumu	Alan: 1 Almayan: 4	Alan: 6 Almayan: 4	Alan: 9 Almayan: 6	Alan: 3 Almayan: 2	Alan: 19 Almayan:16

Görüşme yapılan mülki idare amirlerinin görüşme tutanakları incelendiğinde görüldüğü üzere; 35 MİA ile mülakat yapılmış olup 33'ü erkek 2'si kadındır. Görüşme yapılanların yaş ortalaması 48,2'dir. Görüşme yapılan mülki idare amirlerinin 12'si lisans, 16'sı yüksek lisans ve 7'si doktora düzeyinde eğitime sahiptir. Mülki idare amiri olarak mesleki kıdem ortalamaları ise 23,02 yıldır. Görüşme yapılanların tamamı "hizmet içi eğitim alıp almadıkları" sorusuna 'aldım' şeklinde cevap vermişlerdir. Görüşme yapılanlara "etik değerler eğitimi alıp almadıkları" sorulmuş olup; bunlardan 19'u 'aldım', 16'sı 'almadım' şeklinde cevap vermişlerdir.

Tablo 1.3. Görüşme Yapılan Eğiticiler Hakkında Genel Bilgiler

	Uzman	KGEK Raportörü	Etik Eğitici	Mülkiye Başmüfettişi	Genel Durum
Sayısal Dağılımı	1	1	1	1	4
Cinsiyeti	K	K	E	E	Kadın: 2 Erkek: 2
Yaşı	45	39	48	52	Yaş Ortalaması: 46
Eğitim Durumu	Lisans	Y. Lisans:	Lisans	Doktora	Lisans: 2 Y. Lisans: 1 Doktora: 1
Meslek Yılı	20	14	17	26	Meslek Yılı Ortalaması: 19,25

Mülakat yapılan eğiticilerin görüşme tutanakları incelendiğinde görüldüğü üzere; dört eğitici ile mülakat yapılmış olup, ikisi kadın ikisi erkektir. Mülakat yapılan eğiticilerin yaş ortalaması 46'dır. Eğiticilerin 2'si lisans, 1'i yüksek lisans, 1'i doktora düzeyinde eğitime sahiptir. Eğiticilerin mesleki kıdem ortalamaları ise 19,25 yıldır.

d) Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır.

1. Bu araştırma, kaymakam adaylarının yetiştirilmesi amacıyla 2007-2019 yılları arasında düzenlenen (15 dönem) kaymakamlık kursu programlarında yer alan etik değerler eğitimi ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma, 2007-2019 yılları arasında mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim programlarında (13 yıl, 280 program) yer alan etik değerler eğitimi ile sınırlıdır.
3. Araştırma kapsamında yapılan değerlendirmeler, incelenen kurs ve hizmet içi programları ile görüşme sorularına verilen cevaplarla sınırlıdır.

4. Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmaların merkezinde insan faktörünün olmasından kaynaklanan sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir.



1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Yönetim

Yönetim birden çok anlamı olan kavramlardandır. Yönetim kimi kez örgüt (teşkilat), kimi kez yönetsel etkinlikler (idari faaliyetler), kimi kez de yönetme (sevk ve idare) anlamında kullanılmaktadır.¹⁹

Mülki idare amirleri kamuda görev yapan üst yöneticiler olduğundan yönetim kavramı denilince burada kamu sektörü ve kamu yönetimi üzerine odaklanılacaktır.

1.1.1. Yönetim kavramı

Genel tanım olarak yönetim, “İnsanların işbirliğini sağlama ve onları bir amaca doğru yöneltme, yürütme faaliyet ve çabaların toplamıdır.”²⁰

Yönetim kavramı üzerinde birbirini tamamlayan, farklı tanımlamalar yapılmıştır. Yapılan bu tanımlara ve açıklamalara bakıldığında, bilim alanlarının yaklaşımlarına ve yönetim anlayışının değişik dönemlerine göre farklı tanımlar görülmektedir.

Bu tanımları aşağıdaki şekilde yapabiliriz;²¹

- Grup çabasıyla iş başarma.
- Örgütler içinde birlikte çalışan insanların ortak davranış biçimleri.
- Örgütsel amaçların en akılcı yoldan gerçekleştirilmesine dönük bir eylem dizisi.
- Amaç ve politikaların gerçekleştirilmesi amacıyla yapılan tüm faaliyetler.
- Birden çok kişinin belirli bir amacın gerçekleştirilmesine yöneltmeleri, koordine edilmeleri ve denetlenmeleri.

Yönetim; organizasyonun amaçlarına ulaşabilmesi için başta insan kaynakları olmak üzere, parasal kaynakları, demirbaşları, alet-teçhizat, hammadde ve yardımcı malzemeler ile nihayet zaman faktörünü birbiriyle uyumlu ve etkin kullanmaya olanak verecek kararlar alma ve

¹⁹ Şeref Gözübüyük, *Yönetim Hukuku* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2005), 2.

²⁰ Kemal Tosun, *İşletme Yönetimi - Genel Esaslar* (İstanbul: Savaş Yayınları, 1992), 161.

²¹ Kenan Sürgit, *Yönetimi Geliştirme Aracı Olarak Organizasyon ve Metot* (Ankara: Sevinç Matbaası, 1978), 3-4.

bunları uygulama süreçlerinin toplamı şeklinde ortaya çıkmaktadır.²² Bu tanımdan sonra yönetim sürecinin özelliklerini kısaca şu şekilde sıralayabiliriz;

-Yönetim, belirli birtakım beşerî ve maddi kaynakları serbestçe kullanabilme yetkisini gerektirir.

-Yönetim, bir veya birden fazla amacı gerçekleştirmeye yöneliktir.

-Yönetimin olması için bir yönetici, en azından da bir yönetilen insanın olması gerekir. Bu niteliği ile sosyal bir süreçtir.

-Yönetim, beşerî ve maddi kaynaklar arasında uyum ve işbirliğini gerektirir.

-Yönetim, yönetici açısından verdiği kararları uygulatabilecek kişisel bir otorite oluşturulmasını zorunlu kılar.

-Yönetim, yönetici ve yönetilenler arasında ahenk, uyum ve iletişimi gerektirir.

Yukarıda tanım ve özelliklerini aktarmaya çalıştığımız yönetim süreci, yönetici adı verilen kişiler aracılığıyla yerine getirilen bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. O halde yöneticiyi, "başkaları vasıtasıyla amaçlara ulaşmaya çalışan kişi" şeklinde tanımlamak da mümkündür.

Yönetim geniş anlamda, başkalarını sevk ve idare etme faaliyeti ya da sürecidir. Başkaları üzerinde otorite kurma ve başkalarına iş yaptırma bir yönetim faaliyetidir, belirli bir amacı veya amaçları gerçekleştirmek için işbirliği içinde yürütülen bir grup faaliyetidir.²³

Yönetimi; "Organizasyon, kaynaklarının etkin ve yeterli biçimde planlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, koordine edilmesi ve denetlenmesi yoluyla organizasyon amaçlarına erişilmesidir"²⁴ biçiminde tanımlamak mümkündür.

Yönetim geniş anlamda kişilerin ortak çabasının belirli bir amaca yönlendirilmesidir. Yönetim olgusunda, her zaman, ortak bir çabaya, işbirliğine ve eşgüdümeye dayalı rasyonel bir etkinlik vardır. Dolayısıyla yönetim, "işbirliğine dayanan rasyonel bir grup etkinliği" olarak tanımlanabilir.²⁵

Başka bir tanıma göre ise yönetim, belirli amaç ya da amaçları insan gücü, para, zaman, makine ve teçhizat, malzeme gibi kaynaklardan en verimli şekilde yararlanarak gerçekleştirme bilim ve sanattır. Gereksinimleri karşılayabilmek için yararlanılacak kaynakların yönetimde etkinliği ve verimliliği sağlayacak şekilde kullanılmasını gerektirir.²⁶

²² Sürgit, *Yönetimi Geliştirme* 3-4.

²³ Bilal Eryılmaz, *Kamu Yönetimi* (İstanbul: Erkam Matbaası, 1999), 3.

²⁴ Celil Koparal, *Yönetim ve Organizasyon, içinde: Yönetim Kavramı*, (Editör: İnan Özalp), (Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001), 3.

²⁵ Eryılmaz, *Kamu Yönetimi*, 251.

²⁶ Sürgit, *Yönetimi Geliştirme*, 43.

Yönetim evrensel bir kavram olup, ilgili bilim dallarının yaklaşımlarına göre zengin bir anlam dünyasına sahiptir. Yönetim, ekonomistlere göre toprak, sermaye ve işgücü ile birlikte üretim fonksiyonlarından birisi, yönetim bilimcilere göre yöneten ve yönetilenlerden oluşan bir otorite sistemi, toplumbilimcilere göre ise bir sınıf ve saygınlık sistemidir. Bütün bu yaklaşımların ortak noktası; yönetimin, diğer insanların iş ve eylemleriyle bir sonucun hedeflenmesi ve gerçekleştirilmesi süreci olmasıdır.²⁷

Görüldüğü üzere, yönetim kavramı değişik şekillerde tanımlansa da üzerinde anlaşılacak en kolay tanımlardan birisi "bir amaç ve bu amaca ulaşmak üzere insanlar arasındaki işbirliğini sağlama sürecidir". Yönetici ise; bu süreci yerine getirmek üzere atanmış kişidir. Yöneticinin organizasyonu amacına ulaştırabilmesi için kendisine tahsis edilen maddi ve manevi kaynakları etkin olarak kullanması gerekmektedir. Yöneticinin kaynakları etkili bir şekilde kullanabilmesi için bazı süreçleri yerine getirmesi gerekmektedir.

1.1.2. Kamu yönetimi kavramı

Toplumsal ve ekonomik çalışmalarda başarıya ulaşmak için verimli ve etkili bir kamu yönetimi sistemine sahip olmak gereklidir. Kamu yönetiminin birçok tanımı yapılmıştır.

Kamu kelimesi Türkçede;²⁸ hep, bütün, bir ülkede halkın bütünü, halk, amme gibi anlamlara gelmektedir. "Kamu düzeni", toplumun bütününe ilgilendiren düzeni; "kamu sektörü, devlet eliyle yürütülen ekonomik faaliyetlerin bütünü; "kamu personeli", devlet hizmetinde çalışan görevlileri; "kamu hukuku", devletin kuruluş ve işleyişini, öteki devletlerle, kamu tüzel kişileri ve özel kişilerle olan ilişkilerini düzenleyen kuralların bütünü anlatmaktadır. Kamu yönetimi ise bütün bir toplumun iç içe girmiş ve çoğu kere de birbirleriyle çelişen sorunları arasında işleyen idari mekanizmadır.²⁹

Kamu Yönetimi; Devletin yetkili organları aracılığıyla koyduğu ilkeler ile belirli bir toprak parçası (vatan) üzerinde yaşayan insanlarına, yine bu kural ve ilkeler çerçevesinde kurulan kamu kurumları ve kamu personeli aracılığıyla sunulması gereken hizmetleri verdiği idare biçimidir.

Kamu yönetimi devlet ve toplum düzeninin kesintisiz olarak işlemesi ve kamunun ortak ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik ürün ve hizmetlerin üretilip sunulmasına ilişkin bir sistemdir. Kamu yönetimi sistemi halk, teşkilat, norm düzeni, ekonomik kaynak, kamu görevlileri ve kamu politikası olmak üzere çeşitli unsurlardan oluşmaktadır.

²⁷ Halil Can, *Organizasyon ve Yönetim*, (Ankara: Adım Yayıncılık, 1991), 31-32.

²⁸ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim: 13 Temmuz 2021).

²⁹ Eryılmaz, *Kamu Yönetimi*, 6.

Başka bir anlatımla kamu yönetimi kavramı, biri örgüt (teşkilat) diğeri de etkinlik olmak üzere iki anlamda kullanılmaktadır. Dar anlamda yönetim, sadece yürütme ile ilgili kuruluş ve etkinlikleri içerirken, geniş anlamda yönetim, yasama ve yargı alanındaki kuruluş ve etkinlikleri de içerir.

Kamu yönetiminin amacı, yönetimi meydana getiren unsurların, statü, örgüt, işlev ve davranışlarını olduğu gibi tanımlamak ve açıklamaktır. Kamu yönetimi, önce, ulusal devlet yönetimi, yerel yönetimler, kamu iktisadi teşebbüsleri ve benzeri yönetim örgütlerinin, yasal, teknik, sosyal, beşeri ve siyasi bütün yönlerinin genel bir görüntüsünü ortaya koymakla işe başlar. Bu kamu yönetiminin tanımlayıcı ve betimleyici özelliğini ortaya koyar.³⁰

1.1.3. Kamu yönetimi- özel yönetim ayrımı

Yönetim, ortak amacın gerçekleştirilmesi için teşkilatlanmayı, örgüt içerisinde yer alan bireylerin görev ve yetkilerinin belirlenmesini ve bir bütün olarak örgütün işleyişini kapsamaktadır. Yönetim bu anlamda evrenseldir ve hem özel sektör, hem de kamu sektörü için geçerlidir.

Yönetim genel ve beşeri bir faaliyettir; bütün sosyal durumlarda söz konusu olmaktadır. Kamu yönetimi ve özel yönetim, genel bir kavram olan yönetimin alt dallarını oluştururlar. Kamu yönetimi kavramı, yönetimin kamu kurumlarıyla ilgili dalını; özel yönetim ise kamu kurumları dışındaki özel işletmelerde uygulanan yönünü anlatmak için kullanılır. Yönetimin bu alanı ile "İşletme Yönetimi" ilgilenmektedir. Kamu yönetimi ve özel yönetim, yönetim kavramının birer alt dalları olmaları sebebiyle bazı ortak özellikleri bulunmakla birlikte amaçlarındaki değişiklik, yöntemleri ve statüleri nedeniyle de birtakım farklılıklara sahiptirler.³¹

Özel yönetim ile kamu yönetimi arasında ayırım yapılırsa, kamu yönetimine göre özel yönetim, verimli ve etkin bir yönetim olarak gösterilir. Kamu yönetimine politikanın karıştığı söylenir. Ancak, örgütler büyüdükçe kişisel olmaktan çıkarlar, kamu ve özel örgütler birbirine benzemeye başlarlar ve insanlar bu örgütlerde giderek anlamını yitirme tehlikesiyle karşılaşır.

Kamu hizmetleri devletin yurttaşlara bahsettiği bir lütuf olmaktan çıkmış, bir görev olarak algılanmaya başlanmış, bir de kamu hizmetlerinin alanı oldukça genişlemiştir. Özel kesim için müşteri, tüketici olarak tanımlanırken, kamu yönetimi söz konusu olduğunda, kamuyu oluşturan bireyler, yurttaş veya yönetilen olarak kabul edilmektedir. "Kamu kuruluşlarının kamularının; ister iş sahibi, ister müşteri olarak alınsın, kamu kuruluşu ile arasındaki ilişki,

³⁰ Eryılmaz, *Kamu Yönetimi*, 8.

³¹ Eryılmaz, *Kamu Yönetimi*, 33.

herhangi bir özel sektör kuruluşu ile olandan çok daha farklı temellere dayanır ve farklı sonuçlar doğurur.³²

Yurttaşların kamu yönetiminden kamusal hizmetler konusundaki geleneksel beklentileri, hizmetlerin “adalet, eşitlik, verimlilik, etkililik ve yansızlık ilkeleri çerçevesinde sunulması” iken, artık, yeni yönetim sistemleri çerçevesinde yurttaş alınan kararlara katılan, yönlendiren duruma gelmekte “kamu yönetimini her düzeyde etkileyebilen aktif yurttaş” konumuna gelmektedir. Günümüzde ulaşılan nihai sonuç olarak amaç, “katılımcı, demokratik, insan haklarına saygılı, şeffaf, yolsuzluklardan arınmış, etkili, verimli, yurttaş gereksinimleri karşısında duyarlı bir kamu yönetimine ulaşılmasıdır.³³

Kamu yönetimi, seçilmiş temsilcilerin belirledikleri amaçlar ne olursa olsun bunları gerçekleştirebilmek için sunulan “nötr ve her işe yarayan” bir araç olarak ileri sürülmektedir.³⁴ Kamu yönetimi, çeşitli çıkar gruplarının beklentilerine kamu düzenini bozmadan ve toplumsal barış ortamına bir zarar vermeden karşılık vermek, oldukça kapsamlı ve bununla birlikte ölçülmesi zor olan amaçları gerçekleştirmek zorundadır.³⁵

Kamu ve özel tüm kurum ve kuruluşların etkinlik (amaca ulaşması) ve verimliliği, (daha çok kar elde edilmesi), kaynakların (para, malzeme, yer, zaman ve insan gücünü) uygun koşullarda bulunmasının yanında ve hatta bundan daha çok bu kaynakları bir araya getirip yönlendirecek iyi işleyen bir yönetim yapısı veya yöneticilere bağlı olmaktadır. Yönetim yapısı ve yöneticilerin iyi işlev görmemesi, kaynakların israfına yol açarak, hizmet ve üretim örgütlerinin etkinlik ve verimliliğinin düşmesine ya da yok olmasına yol açmaktadır. Genellikle yeterli ve uygun koşullarda gerekli olan kaynaklar temin edilmeden, hizmet ve üretim örgütlerinin kurulmasının yersiz ve anlamsız olacağı düşüncesinden hareketle, örgütlerde etkinlik ve verimliliği sağlayacak temel unsurun iyi işleyen bir yönetim ve iyi çalışan yöneticiler olduğu gerçeği ile karşılaşılmaktadır. Ancak ister kamu ister özel kesimde olsun, her zaman ve her yerde iyi işleyen bir yönetim veya yöneticilerin bulunduğu söylenemez. Yönetim ve yöneticilerin iyi işlev görmemesinin, örgütsel, siyasal, hukuksal ve mali pek çok sebebinin yanında, yönetim ve yöneticilerin etik değerleri ve yozlaşma (yolsuzluk, rüşvet, kayırmacılık, yağmacılık, çıkar sağlama vb. sürecine girmesi de her zaman dikkatleri üzerine çekerek büyük önem taşımış, tartışma konusu olmuş ve yoğun çözüm arayışlarının sonucu olarak idari reform hareketlerine konu olmuştur. Ancak bu reform çalışmalarında yönetimin hukuksal, siyasal, örgütsel ve mali boyutlarına ağırlık verilerek etik boyutu göz ardı edilmiştir. Yani çalışanların seçiminde bilgi, uzmanlık ve liyakat her şeyin önüne geçerek, kişisel karakter nitelikleri ve ahlaki özellikler ihmal edilmiştir. Buna karşılık

³² Birkan Uysal, *Siyaset Yönetim Halkla İlişkiler* (Ankara: TODAİE Yayını, 1998), 214.

³³ *Avrupa Birliğine Tam Üyelik Sürecinde Türkiye'de Yönetimin Yeniden Yapılanması* (Ankara: TOBB Yayını, 2000), 108 .

³⁴ Christopher Hood, *A-public Managament For All Seasons, Public Administration Vol. 69*, aktaran Yılmaz Üstüner, *Kamu Yönetimi Kuramı ve Kamu İşletmeciliği Okulu* (Amme İdaresi Dergisi, C: 33, S: 3, Eylül 2000), 27.

³⁵ Ufuk Durna-Veyssel Eren, *Kamu Sektöründe Stratejik Yönetim* (AİD, C:35, S:1, Mart 2002), 63.

yönetim, özde bir karar verme süreci olup, farklı alternatifler arasından seçim yapma işlevini ve eşgüdümü kapsamaktadır. Seçim yapmakla beraber “iyi-kötü” veya “doğru-yanlış” şeklinde değer yargıları söz konusu olur ki bu da “etik” olgusunu karşımıza çıkarmaktadır. Bu bakımdan çağımızda yönetim sadece teknik ve siyasal bir olgu olmayıp, aynı zamanda “etik” bir olgu olarak da değerlendirilmektedir.³⁶

1.2. Yönetici

Türkiye’de mülki idare amirlerinin yetiştirilmesine geçmeden önce, genel anlamda yöneticinin ve yöneticide bulunması gereken özelliklerin ne olduğunun, özellikle de üst düzey yöneticinin ve üst düzey yöneticide bulunması gereken özelliklerin ne olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir.

1.2.1. Yönetici kavramı

Bir amaca ulaşma yolunda girişilen iş ve eylemlerin toplamına yönetim bu yönetim sürecini yerine getiren kişi de yönetici olarak tanımlanır.³⁷

Beşeri bilimlerin tanımına göre yönetici, emrine verilmiş bir grup insanı belirli amaçlara ulaşmak için, ahenk ve işbirliği içinde çalıştıran bir kimsedir. Diğer bir deyimle başkaları vasıtasıyla iş gören ve başarıya ulaşan kimsedir.

Yönetici, planlama, teşkilatlandırma, kaynakları düzenleme ve sağlama, yöneltme, nezaret, koordinasyon, kontrol ve idareyi geliştirme fonksiyonlarını yerine getirmek suretiyle, ortak çaba ile amaç ya da amaçların gerçekleştirilmesine yol gösteren, önderlik eden kişi olarak tanımlanır.³⁸

Başka bir anlatımla yönetici, belli bir amaç için bir araya gelen insanları hedeflere ulaşmak için ahenkli bir şekilde ve işbirliği içinde etkili ve verimli olarak yönetmek sorumluluğunda ve zorunda olan kimsedir.

Özel sektör yönüyle bir işletmede kar ve risk başkalarına ait olmak üzere belirli bir mal veya hizmet ortaya koymak için gerekli girdileri sağlayan ve bunları belirli bir gereksinimi karşılama amacına yönelik olarak planlayan, örgütleyen, yöneltten ve denetleyen kişiye “yönetici” denir.

³⁶ Rafet Çevikbaş, *Yönetimde Etik ve Yozlaşma* İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20/1, (Nisan 2006), 265-266.

³⁷ Ömer Peker, *Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği* (Ankara: TODAİE Yayını, 1995), 9.

³⁸ Sürgit, *Yönetimi Geliştirme*, 16.

Yönetici, hizmet vermekle yükümlü olduğu alanın, bütün fiziki ekonomik, sosyal ve kültürel koşullarını, içinde yaşadığı ortamı, örgüt gruplarını ve insan kişiliğinin genel yapısını öğrenmek ve bilmek zorundadır.³⁹

Yönetici, başında bulunduğu insanların veya kurumun karar verici organıdır. Örgütün başarısı veya başarısızlığından birinci derecede sorumlu olan kimse yöneticidir. Çalışanların başarısını o ölçer.

Sonuçlara ulaşmak yerine konumunu korumak, çalışanlarına hesap sormak yerine onlar tarafından sevilme, popüler olmak, yeterli bilgi ile donanıp karar vermek yerine kesin karar vermek, çalışanların farklı düşünerek ifade etmelerini sağlamak yerine uyum içinde olmak, astların kendi fikirlerine karşı çıkararak yeni fikirler ifade etmelerini sağlamak, yani açılımlara olanak sağlamak yerine yara almamak arzuları, yöneticiyi başarısız kılacak tutkular olarak ifade edilmektedir.⁴⁰

Bu yönetici kavramları uygulamada gördüğümüz yönetici tipini açıklamada eksik ve yetersiz kalmaktadır. Çünkü yönetici beşerî kaynaklar kadar maddi kaynaklar ve zamanı da üretim faktörü olarak kullanmak ve insan emeği ile uyumlaştırmak zorunda olan kişidir. Şu hâlde yönetici, bir zaman dilimi içinde, birtakım amaçlara ulaşmak için insan, para, hammadde, malzeme, makine, demirbaş ve benzeri üretim unsurlarını bir araya getiren, onlar arasında uygun bir birleşim, uyumlaşma ve ahenkleşmeyi sağlayan kişidir.

Ekonomik ve siyasal sistemi nasıl olursa olsun her yönetim, gücü elinde bulunduranların istekleri doğrultusunda işleyişi sürdürecektir yöneticileri yetiştirmiş ve yönetim mekanizmasının başına geçirmiştir.⁴¹

Yapılan tanımlamalardan yöneticinin insan kaynaklarını en etkili şekilde kullanabilme ve kişileri çalışmaya yöneltebilme özelliğinin ön plana çıktığı görülmektedir.

1.2.2. Üst düzey yönetici kavramı ve mülki idare amirleri

Ülkemizde üst düzey yönetici tanımlamasının kimleri içerdiğinin tanımı tam ve açık olarak yapılamamaktadır. Uygulamalardan yola çıkılarak yapılan tanımlamalar vardır.

Birleşmiş Milletlerin bu konuda yaptığı tanımlardan yola çıkarak şu şekilde bir üst düzey yönetici tanımı yapılabilir. Üst düzey yöneticiler; "kamu kurum ve kuruluşlarının üst düzeylerinde görev yapan ve ana politikaların formüle edilmesiyle uğraşan, en üst düzeylerde politika konularında danışmanlık yapan, yönetsel politikaya ilişkin kararlar verme

³⁹ Ziya Çoker, *Yönetim ve Siyaset* (İstanbul: Kazancı Matbaacılık, 1995), 7.

⁴⁰ Patrick Lencioni, *Yöneticiyi Yoldan Çıkaran Beş Tutku*, Çev. Ekin Duru (İstanbul: Profilo Yayınları, 1999), 118-123.

⁴¹ Ömer Faruk Günay, *Türkiye'de Kamu Yöneticisi Nasıl Yetiştirilmelidir?* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2005), 14.

sorumluluğuna sahip olan ve bakanlar ya da yönetim kurullarınca alınan temel politikaları işlemsel politikalar ve program kararlarına dönüştüren kişilerdir.⁴²

Geniş kabul gören bir görüşe göre; “Müsteşar”, “Müsteşar Yardımcısı”, “Genel Müdür”, “Genel Müdür Yardımcısı”, “Daire Başkanı ve Yardımcısı”, “Vali”, “Kamu İktisadi Teşebbüslerinin İdare Meclisi Üyeleri” yüksek yönetici olarak bilinmektedir. Bunlar, diğer kamu görevlilerinden, görevlerinin niteliği ve işgal ettikleri pozisyon yönünden farklıdırlar. Bu kişilerin yüksek düzeyde karar verme yetkileri vardır.⁴³

Yukarıda verilen; “Müsteşar”, “Vali”, “ Mülki İdarede Kaymakamlık”, gibi tanımlamalar yapıldıktan sonra , “icracı sınıfta veya bilimsel, teknik ve mesleki sınıflarda, devlet hizmetindeki tecrübelerinden ve idarecilik yeteneği dolayısıyla, yöneticilik görevlerini yürütebilecek niteliğe erişmiş olanların” yönetici sınıfa geçmelerinin mümkün olduğu görülmüştür. Bu şekilde devlet memurluğu içinde toplumsal bir genişlik sağlanabileceğine işaret edilmektedir⁴⁴.

703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin geçici 32. maddesine göre;⁴⁵ müsteşar, müsteşar yardımcısı ve merkez valisi kadroları iptal edilmiştir.

Türkiye’de, statüsü ayrıca yasalarla düzenlenmiş kurumlar arası bir yönetici sınıf yoktur. Bunun yanında, mesleki ve teknik personelin yöneticilik görevlerine getirilmeleri ya da tekrar eski görevlerine iade edilmeleri gerekmektedir. Bu nedenlerle üst düzey yöneticilik görev yerlerini kesin olarak ortaya koymak güç olmaktadır ⁴⁶.

Buraya kadar anlatılanlar göstermektedir ki Türkiye’de yürürlükte olan hukuki metinler hiyerarşisi içerisinde üst düzey kamu yöneticileri kapsamlı bir şekilde tanımlanmamış; görevleri, yetki ve sorumlulukları açıkça belirlenmemiştir. Üst kademe yöneticilerin atanma usul ve esasları ise farklı kanunlarda birbirinden bağımsız şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca üst kademe yönetici sınıf yasal olarak tasnif edilmemiş, özlük hakları diğer kamu görevlilerinden ayrı olarak düzenlenmemiştir.⁴⁷

⁴² Turgay Ergun, *Kamu Yöneticilerinin Yetiştirilmesi* (Ankara: TODAİE Yayın No: 224, 1988), 5-6.

⁴³ Doğan Canman, *Türkiye’de Kalkınma Gereklere Uygun Olarak Yüksek Yöneticilerin Yetiştirilmesi* (Ankara: Amme İdaresi Dergisi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, C: 11, S: 3, Eylül 1978), 7.

⁴⁴ Kenan Sürgit, *Yüksek Yöneticilerin Yetiştirilmesi* (Ankara: Amme İdaresi Dergisi, C: 3, S: 1, Mart 1970), 18.

⁴⁵ 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, geçici m.32. (R. G., T: 09.07.2018, S: 30473)

⁴⁶ Canman, *Türkiye’de Kalkınma*, 7.

⁴⁷ Mehmet Zahid Sobacı-Özer Köseoğlu, *Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Üst Kademe Yöneticiler*, (İstanbul: SETA Yayınları No: 111. I. Baskı: 2018), 36.

Bununla birlikte kamuda görev yapan mülki idare amirlerinden; il ve ilçelerde görev yapan vali, vali yardımcısı ve kaymakamlar ile mülki idare sınıfından olup İçişleri Bakanlığı veya diğer bakanlıklarda görev yapan bakan yardımcısı, genel müdür, genel müdür yardımcısı ve daire başkanları üst düzey yönetici kabul edilmektedir.

1.2.3. Üst düzey yönetici ve mülki idare amirlerinde bulunması gereken özellikler

Üst düzey yöneticiler, diğer yöneticilerin özelliklerine de sahip olmalıdır. Burada öne çıkan bazı özellikler açıklanmaya çalışılacaktır. Elbette burada sıralanmayan birçok özellik de önemlidir. Ancak, çalışmada bütün özellikleri açıklamak neredeyse imkânsız olduğundan, kritik olduğu düşünülenlerin açıklanması hedeflenmiştir.

Bir üst düzey yöneticide bulunması gereken özellikler; kişilik, genel kültür, yöneticilik becerisi ve yöneteceği kurum ve onun işlevleri hakkında bilgi, zekâ, kavrayış, çözümlene ve yargılama yeteneği, uyum, dürüstlük, sorunlara geniş açıdan bakabilme yeteneği olarak sayılmaktadır. Yöneticilik, yönetimin işlevleri olarak sayabileceğimiz; planlama, örgütlenme, kaynakları düzenleme ve sağlama, gözetim ve denetime ilişkin temel yönetim işlemlerine egemen olmayı gerektirir⁴⁸.

Bu özelliklerle birlikte, bütün üst düzey yöneticilerde bulunması gereken birtakım ortak özellikler vardır. Bu ortak özellikler üç grupta toplanabilir; bilgi ve beceri sahibi olma, önderlik yapabilme ve sorumluluk sahibi olmadır.⁴⁹

a) Bilgi ve beceri sahibi olma: Üst düzey yönetici ve mülki idare amirleri; içinde bulunduğu toplumun toplumsal, ekonomik ve siyasal yapısı, çalıştığı bürokratik yapının özellikleri, yönetim teknikleri (planlama, araştırma, denetim ve benzeri), beşeri ilişkiler ve çalıştığı alanla ilgili bilgi sahibi olmalıdır. Ayrıca analiz ve karar verme, yorumlama, yöneltebilme ve yetki devredebilme gibi becerilere de sahip olmalıdır.

b) Önderlik yapabilme: Üst düzey yönetici ve mülki idare amirleri; yapıcı, yaratıcı, sürükleyici ve güdeleyici bir kişiliğe sahip olmalı, kurumsal hedefler ve bu hedeflere ulaşma yollarını en gerçekçi bir şekilde formüle edebilmelidir.

c) Sorumluluk sahibi olma: Üst düzey yönetici ve mülki idare amirlerinin, kanun, tüzük, yönetmelik ve emirlerin uygulanmasını sağlamak, bir üst merci tarafından kendisine verilen görevleri yerine getirmek, belli hedeflere ulaşmak için kaynakların en uygun şekilde kullanılmasını sağlamak ve kendi inisiyatifini kullanarak belirlenen amaçlarda, uygulanan yöntemlerde yaptığı değişiklikleri üst merciye bildirmek gibi farklı sorumluluk alanları vardır.

⁴⁸ Günay, *Türkiye'de Kamu*, 16.

⁴⁹ Gencay Şaylan, *Türkiye ve Yabancı Ülkelerde Yüksek Memurlar Sorunu* (Ankara: Amme İdaresi Dergisi C:5, S:1, Mart 1972), 46-47.

Gerekli ve yeterli özelliklere, niteliklere sahip olan üst yöneticilerin yetiştirilmesi, sonuçta yönetim makinesinin çarklarının düzenli dönmesini, amaçlara ulaşılmasını sağlayacağı gibi yönetilen insanların mutluluğunu ve yönetime güvenini de sağlayacaktır.⁵⁰

Yöneticinin, çalışanlar üzerinde tam bir denetiminin ve saygınlığının olabilmesi için çalışanlara karşı etik yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekir. Yönetici çalışanların kişilik onurunu, yasalarca belirlenmiş tüm haklarını korumayı temel prensip olarak benimser ve çalışanlar arasında ayrımcılık yapmaz, her konuda adalet ve hakkaniyet ilkesine bağlı kalıp çalışanların özel hayatının gizliliğine önem verir ise kurum içinde daha kaliteli, güvenilir, sağlıklı, etik değerlere bağlı çalışma koşulları yaratılır. Yönetici; yönetim hakkının üstünlüğünden doğan yetkilerini; hakim durumunu kötüye kullanmadan, bir yandan işçiyi koruma ve eşit işlem yapma yükümlülüğünü gözeterek şekilde ve öte yandan da çalışanların etik değerlerini koruyarak kullanacaktır. Yönetici değişen dış çevresel-örgütsel koşul ve sorunlarla etiksel boyutta başa çıkabilmek için, vizyoner, stratejist, girişimci, kaynak dağıtıcı, müzakere edici, motive edici, ilham verici, politika yapıcı, yol gösterici ve baş destekçi rollerini üstlenmesi gerekir. Yönetici bu rolleri üstlenirken de çalışan personeline karşı etik yükümlülüklerinden taviz vermemelidir.⁵¹

1.2.4. Üst düzey yöneticilerin ve mülki idare amirlerinin yetiştirilmeleri gerekliliği

Günümüzün en önemli konularından biri de eğitimidir. Hızla gelişen dünyamızda, bilgi önceki yüzyıllarda görülmeyen bir hızla artmakta ve değişmektedir. Okullarda öğrenilen bilgiler belirli bir zaman sonra yeterli olmamaktadır. Yeni sorunları çözebilmek, yeni koşulları anlayabilmek, çevremizdeki gelişmeleri ve değişimi izleyebilmek için yeni bilgiler gereklidir.

İyi bir yöneticilik içinde eğitim gereklidir. Yönetici eğitimi; yönetici adaylarının ve yöneticilerin bilgi, yetenek, tutum ve davranışlarını sistemli bir biçimde geliştirerek, şimdiki ve gelecekteki işlerinde daha başarılı olmalarını sağlamaktır. Yönetici eğitimi, yönetim bilimini oluşturan çeşitli kuramların, ilkelerin, değişik yaklaşımların, personel ve liderlik tekniklerinin yönetici adaylarına ya da yöneticilere aktarılmasıdır.

Günümüzde, yöneticilerin doğuştan sahip oldukları niteliklerin, iyi bir yönetici olabilmek için yeterli olmadığı bütün dünyaca kabul görmüştür. Bir yöneticinin doğuştan bazı niteliklere sahip olması, ona yönetimde birtakım avantajlar sağlar; fakat tam bir başarı için, o kimsenin ayrıca ve özellikle yöneticilik ve yönetim alanlarında eğitim görerek yetişmiş ve ayrıca yeterli bir deneyim kazanmış olması gerekir. Bu tür eğitim veren kurumlar Türkiye’de üniversitelerin idari bilimler ve işletme yönetimi fakülteleri ve Türkiye ve Orta Doğu Amme

⁵⁰ Günay, *Türkiye’de Kamu*, 16.

⁵¹ Ahmet Yatkın, *Kamu Yönetimi Etiği ve Üst Düzey Yöneticilerin Çalışanlarına Karşı Etik Yükümlülükleri*, Akademik Bakış Dergisi, 38 (Eylül-Ekim 2013),14-15.

İdaresi Enstitüsü gibi yerlerdir.⁵² 9 Temmuz 2018 tarih ve 703 sayılı KHK ile Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü kapatılmıştır.⁵³

Vatandaş, artık süratli, ucuz, kaliteli ve verimli çalışan, formalitelerden arınmış, halkla ilişkileri candan ve güler yüzlü bir yönetimi istemektedir. Üst düzey yöneticilerin ve mülki idare amirlerinin zamanında ve doğru karar almaları ile kamu personelinin, iş sahiplerinin işlerini süratle yürütüp sonuçlandırması vatandaşın başta gelen isteklerindedir. Kuşkusuz teknolojik gelişme, ülkeler ve yönetimler arası ilişkiler, nüfusun çoğalması, kamuoyunun meslek ve baskı gruplarının oluşması ve benzeri faktörler de devletin iyi yönetime ve yöneticilere olan ihtiyacını arttırmıştır.

İnsana yatırım olarak değerlendirilecek eğitim, uzun bir zamanı gerektiren hatta hiç sona ermeyen bir süreç olarak; kısa sürede sonuç ve kazanç sağlayan mal ve hizmet üreten alanlar gibi karlı bir yatırım alanı değil gibi görünse de aslında en yüksek kazanç sağlayan yatırımdır. Akılcı ve doğru yatırım alanlarının belirlenmesi, yapılması ve sonuçlarının alınması ancak nitelikli insan kaynağı sayesinde gerçekleşebilmektedir. Bir ülke için değerlendirildiğinde ise, gerek ülkenin kalkınması gerekse insanların yaşam düzeyinin yükseltilmesi ancak nitelikli ve yeterli insanların, karar ve yönetim noktalarında bulunmasına bağlıdır. Bilgi çağına gelinen dönemimizde bu alanda nitelikli insan kaynağını yetiştiremeyen ülkelerin diğerleri karşısında yetersiz kalacağı, bilgi ve teknolojiyi üretebilen insanlara sahip ülkelere muhtaç olacağı ve onlara görece daha düşük kalkınmışlık seviyelerinde olacağı açıktır. Yeterli insan kaynağına sahip olamayan ülkelerin, zengin kaynaklara sahip olsalar da düzenli ve sürekli gelişmelerini sağlayamamaları ve diğer ülkelere nitelikli insan gücüne gereksinim duymaları bu durumu ortaya koyan önemli bir kanıt olmaktadır.⁵⁴

Öte yandan ne kadar zengin olursa olsun, hiçbir ülkenin insan gücü ile mali ve maddi kaynakları, o ülkenin ihtiyacını karşılamaya yetmemektedir. Zira gereksinimler sınırsız, kaynaklar ise sınırlıdır. İşte yönetimin sınırlı kaynaklarla sınırsız gereksinimleri etkin ve verimli şekilde gerçekleştirebilmesi büyük önem kazanmaktadır. Bu durum ancak iyi eğitim almış yöneticilerin iş başına gelmesiyle mümkündür.⁵⁵

1.3. Yönetici Yetiştirme ve Yönetici Eğitimi Kavramı

Yönetici yetiştirme ve yönetici eğitimi kavramları ile birlikte ağırlıklı olarak hizmet içi eğitim üzerinde durulacaktır.

⁵² A. Fikret Ar, *Fransa'da ve Türkiye'deki Yönetici Yetiştiren Başlıca Kurumlar ENA, IIAP* (Ankara: TODAİE Amme İdaresi Dergisi, C: 19, S: 4, Aralık 1986), 15.

⁵³ 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, geçici m.5.

⁵⁴ Ömer Faruk Günay, *Üst Düzey Kamu Yöneticilerinin Yetiştirilmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2004, 254

⁵⁵ Ar, *Fransa'da ve Türkiye'deki*, 14.

1.3.1. Yönetici yetiştirme

1982 Anayasası'nın 128. maddesinde üst kademe yöneticilerin yetiştirilme usul ve esaslarının kanunla özel olarak düzenlenmesi gerektiğini belirtilmiş ve bu kapsamda 1985'te 3149 sayılı Kanun kabul edilmiştir. Kanun üst kademe yöneticilerin yetiştirilmesine ilişkin temel ilke ve esasları belirlemiştir. Buna göre eğitime katılacaklar ve eğitim programı da dahil olmak üzere üst kademe yöneticilere verilecek eğitimin kapsamı Devlet Personel Başkanlığı (DPB) ve TODAİE'nin görüşü alınarak Başbakanlık tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenecektir. Ayrıca üst kademe yöneticilik eğitimine katılacakların kamu kurum ve kuruluşlarında yükseköğretimden sonra en az dört yıl çalışmış olması, kırk yaşını geçmemesi, üst kademe yönetici olabileceğine dair olumlu sicil almış olması ve Başbakanlık tarafından çıkarılacak olan yönetmelikteki diğer şartları taşıması öngörülmektedir. Ancak bu Kanun Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği bazı maddeleri nedeniyle fiilen uygulanamaz hale gelmesi dolayısıyla yürürlükten kaldırılmıştır. İlerleyen yıllarda da üst kademe yöneticilere veya bu yöneticilerin yetiştirilmesine ilişkin özel bir düzenleme yapılmamıştır. Böylece üst kademe yöneticiler de diğer memurlar gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 7. kısmında düzenlenen "Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi" hükümlerine ve varsa kendi kurumlarının özel düzenlemelerine tabi olarak yurt içinde ve yurt dışında eğitimlerine devam etmektedir. Bu kapsamda Devlet Personel Başkanlığı kamu kurum ve kuruluşlarındaki personelin hizmet içi eğitimine ilişkin sahip olduğu genel yetki ve görevlerin yanında yasal olarak doğrudan üst kademe yöneticilerinin hizmet içi eğitimiyle ilgili işlemleri yapma görevine de haizdir. Kaymakamlık gibi bazı üst kademe yöneticilerin yetiştirilmesinde uzun süreli, kapsamlı ve sistematik bir eğitim süreci uygulanmaktadır. Onun dışında üst kademe yöneticiliklere yapılacak olan atamalarda belirli okullardan mezuniyet veya özel bir yöneticilik eğitiminden geçmiş olma gibi şartlar genel itibarıyla aranmamaktadır.⁵⁶

Yöneticilerin yetiştirilmesi denince, kişilerin öğrenim kurumlarında yetiştirilmesi ilk önce akla gelmektedir. Ancak, yükseköğretim kurumlarında verilen eğitim insan eğitiminin bir kısmını sağlayabilir. Yaratıcılığa sahip, nitelikli yöneticilerin yetiştirilmesi ise, tüm kariyer çizgisi boyunca devam edecektir. Başka bir ifadeyle yetiştirme, durağan bir eylem olmayıp üniversite öncesinden başlayan, üniversitede de devam eden ve ağırlık noktasını üniversite sonrası çalışmaların oluşturduğu sürekli akış halinde bir süreçtir. Yönetici yetiştirmede kaynak çoğu zaman okullardır. Bir meslek elemanını yetiştirecek okulun bulunmadığı durumlarda, bu mesleklere eleman yetiştirme işi, hizmet içinde kişilere ışın işbaşında yaptırılması suretiyle gerçekleştirilmektedir.⁵⁷

Yönetim konusunda farklı sistemler olmasına rağmen, her ülke yöneticilerin yetiştirilmesine özel bir önem vermektedir. Yöneticiliğin doğuştan kazanılan bir yetenek olduğu ve bu

⁵⁶ Sobacı-Köseoğlu, *Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde*, 38.

⁵⁷ Sinan Artan, *İşletmelerde Artan Yönetici Gereksinimi ve Yönetici Yetiştirme Sorunu* (EITIA Dergisi, 2 Haziran 1972), 87.

yeteneklere sahip olmayan kimselere yöneticiliğin öğretilmeyeceği görüşü devamlı tartışılmaktadır. Bu genellikle, yöneticiliğin bilim ve sanat yönlerinin karıştırılmasından kaynaklanan bir sorundur.

Yönetimin bir sanat olduğu kabul edilse bile, bu sanatın açığa çıkması ve geliştirilmesi yine eğitime ihtiyaç vardır. Bu nedenle, yöneticilikte eğitimin rolü kabul edilip uygulamaya geçildiğinde, farklı bazı yöntemler ortaya çıkmaktadır. Bu konuda bazıları, yöneticilerin hizmetin içinde ve usta-çırak ilişkisi çerçevesinde yetişeceği görüşünü savunurken, bazıları da yöneticilerin sistemli bir biçimde eğitim programları ile daha iyi yetiştirileceği görüşündedirler. Yöneticilerin sistemli eğitim programlarıyla yetiştirilmesi görüşü, günümüzde egemen bir nitelik göstererek uygulamaya yansımıştır⁵⁸.

Yöneticilerin yetiştirilmesi, yöneticilerin yöneticilik için gerekli niteliklere sahip kılınmalarının yanında, hızla gelişen bilim ile ondan yararlanarak toplumsal hayatın hemen her kesiminde köklü değişiklikler yapan teknolojinin gereklerine de ayak uydurma durumunda bulunmaları nedeniyle yöneticilerin sürekli olarak geliştirilmesini de içermektedir⁵⁹.

1.3.2. Yönetici eğitimi

Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğünde eğitim; “belli bir bilim dalı veya sanat kolunda yetiştirme, geliştirme ve eğitme işi”, ikinci anlamında ise “çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme, terbiye” olarak geçmektedir.

Eğitim genel anlamda, bilgi verme, yetenek ve becerileri geliştirme süreci olarak, iş görenin belirli bir işi yapmak suretiyle bilgi ve becerilerinin arttırılmasına yönelik sistemli uygulamalar ve insanların belirli bir amaçla bilgi ve beceriler kazanması ile mevcut bilgi ve becerilerinin artmasını sağlayan sistemli bir süreçtir⁶⁰.

Eğitim, bir tür planlı deneyim biçimidir. Davranışları etkileyici anlamda eğitim, bir hazırlık ya da bir niyet söz konusu olmasa da oluşabilir. Yönetimi de almak üzere yaşamın her alanında eğitim, deneyime bir yanıt olarak ortaya çıkmaktadır. Buna göre eğitim, öğrenilenlerden edinilen deneyim sonucudur⁶¹.

⁵⁸ Eryılmaz, *Kamu Yönetimi*, 293.

⁵⁹ Hayrettin Kalkandelen, *Yöneticilerin Yetiştirilmesi-Geliştirilmesi* (Amme İdaresi Dergisi, C:18, S:2, Haziran 1985), 83.

⁶⁰ İbrahim Yalçın - Ruhan İri, *Hizmet İçi Eğitim Türkiye’de Beş Yıldızlı Otellerde Uygulanmayı Bekliyor* (2003), 3. <http://www.ttefdergi.gazi.edu.tr/makaleler/2003/Sayi1/91-106.pdf> (Erişim: 7 Nisan 2016).

⁶¹ Doğan Canman, *Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim Ölçme ve Değerlendirme* (Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 181, 1979), 6.

Yönetici eğitimi, yönetici adaylarının ve yöneticilerin bilgi, yetenek, tutum ve davranışlarını sistemli biçimde geliştirerek, şimdiki ve gelecekteki işlerinde daha başarılı olmalarını sağlamaktadır.

Yönetici eğitimi, yönetim bilimini oluşturan çeşitli kuramların, ilkelerin, değişik yaklaşımların, personel ve liderlik tekniklerinin yönetici adaylarına ya da yöneticilere aktarılmasıdır.

Yönetici eğitimi, sadece yöneticilik ve liderlik davranışları kazandırmak bakımından değil, aynı zamanda yöneticileri, hızla değişen koşullara uyarlamak için gerekli bilgi ve beceriyle donatma, onlara mesleki güvence ve saygınlık sağlama, örgütsel etkililiği ve verimi artırma, idari gelişmeyi ve örgütsel değişmeyi hızlandırma bakımından da büyük önem taşımaktadır.

Üst düzey yöneticilerin eğitimi toplumsal, siyasal ve kültürel yapı dikkate alınarak yapılmalıdır. Bu alanlarda hızlı değişime kendini uyduracak bir kamu yönetiminin oluşturulması yönetimde devamlı yeniden yapılanma çabalarını gerekli kılmaktadır. Ancak yönetimde reform tek başına yeterli olmamaktadır. Çünkü reformların başarısı her şeyden önce yöneticinin bu yönde istekli olmasına bağlıdır. Toplumsal gelişme ve değişmelerin de zorladığı giderek artan ve karmaşıklaşan görevlerin yerine getirilmesinde kamu yönetiminin başarılı olması için, üst düzey yöneticilerini geliştirmeye çalışması ve bu düzeye aday olabilecek kişileri bu göreve hazırlaması gerekmektedir⁶².

Ülkemizde yöneticilerin eğitimi ile ilgili olarak 1982 Anayasası'nda, üst düzey yöneticilerin eğitimi 128. maddesinde "... Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir" demektedir ama bugüne kadar yeterli bir çalışma yapılmamıştır.

1.3.3. Hizmet öncesi eğitim

Hizmet öncesi eğitim, kişilerin herhangi bir hizmete başlamadan önce almış oldukları eğitim türüdür. Kamu kurumlarında çalışan personelin, genel kültür, mesleki eğitim, kurum ve çevresi arasındaki ilişkileri geliştirme konularında yetiştirilmesi, personel yönetiminin en önemli konularından birisidir. Bu yetiştirilme iki aşama şeklinde olabilir. Birincisi, personelin hizmete girmeden önce okullarda ve üniversitelerde genel ve mesleki yönden eğitilmesidir. Hizmet öncesi eğitime "genel eğitim" denilmektedir. Ekonomik ve teknik gelişmeyle birlikte hizmet öncesi eğitim, sadece genel kültür vermekle kalmamakta, teknik ve uzmanlık eğitimine de ağırlık vermektedir. Hizmet öncesi eğitim, ne kadar uzmanlaşır ve teknik konulara yönelirse, kamu kurumlarının ihtiyaç duyduğu yetenekli ve uzman personel sorunu çözümü de o denli kolaylaşır⁶³.

⁶² Günay, *Türkiye'de Kamu*, 154.

⁶³ Eryılmaz, *Kamu Yönetimi*, 289-290.

Hizmet öncesi eğitim, her düzeydeki öğretim kurumlarında verilmekte olan genel öğrenim etkinlikleriyle her türlü mesleki ve teknik öğrenim etkinliklerini içerir. Hizmet öncesi eğitim, kamu hizmetlerine yönelmiş olabileceği gibi, (meslek okulları, kamu yönetim okulları ve akademileri gibi) genel nitelikli öğrenim amaçlı da olabilir. (ilk, orta, lise eğitimi, ticaret ve meslek liseleri, teknik ve meslek yüksekokulları ve benzeri)⁶⁴.

Yüksek dereceli hizmetlere atanacakların, genel ve klasik öğretim yapan öğretim kuruluşları ve üniversiteleri bitirmiş olmaları, hizmet öncesi eğitim için yeterli değildir. Kuramsal öğretim yapan üniversite öğretim üyeleri ile önemli idari görevlerde bulunan uzman kişilerin görev alacağı, hizmete yatkınlığı daha çok artıracak bir eğitimden geçmeleri gerekmektedir. Üniversite eğitiminin amacı, yalnız belli bir meslek için adam yetiştirmek değil, aynı zamanda öğrencilere geniş bir kültür, düşünme ve eleştirme yeteneği kazandırmaktır.

Yöneticilerin eğitilerek geliştirilmesi, bir yandan kamu yönetimini ve çalışanları etkileyecek bir yandan da kamu hizmetlerinin etkinlik ve verimliliğini arttıracaktır. Eğitimin amacı gerek sosyal adaletin sağlanmasında gerekse kalkınmanın gerektirdiği nitelikte ve nicelikte insan gücü yetiştirmektir. Personel, bütün kurumların en önemli yapı taşıdır. İşlemlerin kalitesi, kişilerin davranış kalitesinin bir sonucudur. Özellikle, tepe yöneticilerinin kalitesi ve güdüleme gücü alt kademelerdeki personelin kurumun verimliliğine olan katkılarını belirleyici bir rol oynamaktadır. Kendini yenileyen yöneticilere gereksinim bulunmaktadır. Yöneticilerin ortaya çıkan toplumsal ve kültürel gereksinimleri, teknolojik yeniliklerle uyumlaştırarak personele ve dolayısıyla halka sunmaları gerekmektedir ⁶⁵.

Türkiye'de kamu sektörünün ihtiyacı olan yönetici personeli, esas itibariyle yükseköğrenim kurumları sağlamaktadır. Türkiye'de yüksek yöneticiler henüz bir sınıf içinde toplanmadığından, yöneticilik görevlerine alınanlar için gerekli olan eğitim, devlet memurluğuna girmek için gerekli eğitimle ve memur alırken ayrı ayrı kurumların isteyecekleri eğitim şartıyla belirlenir. Bununla birlikte, yöneticilik görevlerinde bulunanların büyük çoğunluğu yükseköğrenim görmüş olan kimselerdir.

Türkiye'de genel olarak yöneticilerin özellikle de üst düzey yöneticilerin yetiştirilmesine ilişkin Türk yönetimi açık ve belirli bir politika geliştirememiştir⁶⁶.

Türk kamu yönetiminde yöneticilik kadrolarına her çeşit fakülte, akademi, enstitü ve yüksekokullardan mezun olanlar, bir öğrenim konusu sınırlaması yapılmaksızın alınabilmektedir. Üst düzey yöneticilik kadroları da alt kadrodakilerin atamaya yetkili amirlerin takdirlerine dayalı olarak yükseltilmesi yoluyla doldurulmaktadır. Bu durumda yöneticiliğin öğretime ve hizmet öncesi eğitime bağlı olmaksızın hizmette deneme-yanılma

⁶⁴ Günay, *Türkiye'de Kamu*, 45.

⁶⁵ Ömer Faruk Günay, *Üst Düzey Kamu Yöneticisi Nasıl Yetiştirilir* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2005), 143.

⁶⁶Turgay Ergun, *Kamu Yöneticilerinin Yetiştirilmesi* (Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 224, 1983), 23.

yöntemi çerçevesinde öğrenildiği kabul edilmektedir. Üst düzey yöneticilik kadrolarına kurumlar arası nakiller dışında kamu yönetimi dışından eleman atanması istisnai bir işlem olmaktadır. Bu durumun nedeni de, ülkemizde kurumlar arası bir yönetici sınıfının kurulmaması olmasıdır⁶⁷.

Planlı döneme geçişle birlikte dikkatler kalkınma planlarını hazırlayacak ve uygulayacak olan kamu yönetimine çevrilmiştir. Yöneticilerin bu önemli görevi yerine getirebilecek bilgi, beceri, tutum ve davranışları kazanabilmeleri onların yetiştirilebilmeleri ile mümkündür. Özellikle, yöneticilik için hizmet öncesi eğitim veren fakültelerin kalitesi geliştirilmelidir. Ancak bu sayede yöneticilik görevleri için gerekli bilgi, beceri, tutum ve davranışlar hizmet öncesi potansiyel yönetici adaylarına verilebilecektir.

Yukarıdaki açıklamalarda okullarda alınan eğitimlerin yeterli olmadığı görülmektedir. Bu kişilerin göreve başladıkları zaman gerekli niteliklere sahip olmadıkları görülmektedir. Bu kişiler göreve başladıktan sonra yetki ve sorumluluğunu yaşayarak, yaparak öğrenecektir. Hizmet öncesi eğitim kurumlarından alınacak eğitimin yeterli olmayacağı vurgulanmaktadır. Üst düzey yöneticiler mutlaka bu görevler için özel yöntemlerle yetiştirilmeli ve hazırlanmalıdır. Hizmet öncesi eğitim gerekli, fakat yeterli değildir. Bir nevi uzmanlaşma olan hizmet içi eğitim olmadan yöneticilikte ilerlemek mümkün değildir.

1.3.4. Hizmet içi eğitim

Hizmet içi eğitim; özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş ya da ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleriyle ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan bir eğitimidir.⁶⁸

1983 yılında yayınlanan ve tüm memurlar için düzenlenen Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı çerçevesinde üst görev kadrolarına hazırlama eğitimi başlığı altında; "Personelin görevlerinde yükselmesi liyakat esasına bağlı olduğundan ve bir üst görevi yapabilmesi daha üstün bir bilgi, deneyim, beceri ve tekniğe sahip olmayı gerektirdiğinden, bu eğitimle memurların yukarı görevlere hazırlanmalarının sağlanacağı ve üst kademe yöneticilerinin ise bu konudaki mevzuat hükümlerine göre yetiştirileceği" ifade edilmektedir.

Aynı planda, yöneticilerin yetiştirilmesi başlığı altında üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesi yine çıkarılacak mevzuat hükümlerine bağlanmış, bu konuda da bir düzenleme olmadığı için yapılacak yetiştirme işlemlerine ilişkin bir çalışma gerçekleştirilememiştir. Bu plan çerçevesinde Devlet Personel Dairesi genel olarak kamu hizmetlerindeki görevlerin gerektirdiği eğitim faaliyetleri ile ilgili esasları tespit, bu faaliyetleri koordine etme, denetleme ve danışmanlık hizmetlerini yerine getirmekle görevlendirilmiştir.

⁶⁷ Kalkandelen, *Yöneticilerin Yetiştirilmesi*, 103.

⁶⁸ A. Haydar Taymaz, *Hizmet İçi Eğitim Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*, (Ankara: Sevinç Matbaası, 1981), 4.

Üst kademe yöneticilik eğitimine tabi tutulacakları kurum ve kuruluşların bildireceği adaylar arasından tespit etmek, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsünce hazırlanacak olan Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesine ilişkin eğitim programlarındaki ilke ve bu programlara dahil edilmesi gereken konuları belirlemek, üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesine ilişkin eğitim programlarının genel değerlendirmesini TODAİE ile birlikte yapmak, bu görevler arasında sayılmaktadır. Devlet Personel Başkanlığınca bu plan çerçevesinde üst kademe yöneticilerin eğitimi ile ilgili düzenli bir yetiştirme programı veya çalışması yapılmamıştır⁶⁹. Yukarıda değinildiği gibi 9 Temmuz 2018 tarih ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü kapatılmıştır.

160 Sayılı Devlet Personel Dairesi Kurulması Hakkında Kanun ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile eğitim konusunda bazı düzenlemeler getirilmeye çalışılmıştır. Personelin yetiştirilmesi ve daha üst düzey görevlere hazırlanması için uygun usullerin ve vasıtaların tespit edilmesi görevi, Devlet Personel Dairesine verilmiştir.

Bu çerçevede Devlet Personel Dairesince 1965 tarihinde hazırlanan ve ancak 1983 yılında gerçekleştirilebilen, 25.07.1983 tarihli ve 83/6854 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla çıkarılan "Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı'nın hazırlanış amacı, kamu kurum ve kuruluşlarınca yerine getirilecek eğitim faaliyetleri için standart bir düzen ve koordinasyonu sağlamak, kurumların ortak bir anlayış içinde topluma yararlı, yurt çıkarlarına uygun ve milli kalkınmamıza yardım edici bir ortamda, ekonomik imkânlarla da uyularak eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesidir.

Çeşitli kademelerdeki memurların eğitimini göz önünde bulunduran bu plan, "üst düzey yöneticilerin yetiştirilmeleri bu konudaki mevzuat hükümlerine göre yapılır" hükmü ile bu konunun ayrıca düzenleneceğine işaret etmektedir.

Türkiye'de kamu kuruluşlarında hizmet içi eğitim ile ilgili yasal durumun belirlenmesinde temel düzenleme 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur. Kanun, 1. maddesiyle belli kamu kuruluşlarında çalışan personelin hak ve yükümlülüklerini düzenlemekte, kapsamı dışında kalan personele ilişkin düzenlemeler için de kaynak ve çerçeve oluşturmaktadır. Adı geçen kanun ve bu kanun çerçevesinde yapılması amaçlanan düzenlemelerin incelenmesi yasal durumun belirlenmesi açısından kaçınılmaz olmaktadır.

Kanun hükümlerine göre (madde 215, 216, 217), "her kurumda yetiştirme faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek ve değerlendirmekle görevli" bir eğitim biriminin kurulması amaçlanmaktadır. Eğitim birimlerinin birden fazla kurulduğu durumlarda, bu birimlerden biri "Merkez Eğitim Birimi" adını alacaktır⁷⁰.

⁶⁹ Günay, *Üst Düzey*, 165-166.

⁷⁰ Mustafa Öztürk-Süleyman Sancak, *Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri* (Journal of Yasar University, C: 2, S: 7, 2007), 776.

Kamu personelinin hizmet içi eğitimleri her bakanlıkta bulunan eğitim daire başkanlıkları tarafından sağlanmaktadır.

Hizmet içi eğitimle ilgili çalışmalar yapmak üzere 1981 yılında İçişleri Bakanlığı'na bağlı olarak " Eğitim Genel Müdürlüğü " kurulmuş, bu kurumun adı 1982 yılında "Eğitim ve Öğretim Kurulu Başkanlığı" olarak değiştirilmiştir. 1985 yılında kurumun adı tekrar değiştirilerek "İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı" olmuştur.

İçişleri Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğinin 4. maddesinde; "personelin meslek içinde yetiştirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla düzenlenen kurs, seminer, konferans, panel, sempozyum, forum, çalıştay, toplantı, staj, çalışma ziyareti, inceleme gezisi, tartışma, araştırma, inceleme ve uygulama faaliyetlerinin tamamı"⁷¹ hizmet içi eğitim olarak zikredilmiştir.

Üst düzey yöneticilerin, adaylık dönemlerinde ve asil olarak görev yaptıkları sırada çok düzenli bir hizmet içi eğitimden geçirilmeleri gerekir. Çünkü çok hızlı seyreden bilimsel, teknolojik ve toplumsal gelişmelere ayak uydurabilmenin yolu üst yöneticilerin yeni bilgilerle donatılmasından geçmektedir.

1.3.5. Hizmet içi eğitimin gerekliliği

Hizmet içi eğitim, kamu görevlilerinin hizmete yatkınlığını sağlamak, verimliliklerini arttırmak ve gelecekteki görev sorumlulukları için yetiştirmek amacıyla yapılmaktadır. Hizmet içi eğitim; kurum içinde veya kurum dışında, iş başında ya da iş dışında başvuru alan eğitim etkinlikleri suretiyle ve personele hizmetle ilgili bilgiler verilmesi, beceri kazanmasının sağlanması ve sistemli bir eğitim etkinliği şeklinde uygulanması şeklinde yapılmaktadır⁷².

Yöneticilerin yetiştirilmesinde iş başında ve iş dışında olmak üzere iki ayrı yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden hangisinin seçileceği eğitime katılanların sayısına, eğitimle kazandırılmak istenen bilgi, tutum, beceri ve eğitimin maliyetine bağlıdır. İş başında yetiştirme yöntemleri arasında, bir üst yönetici gözetiminde yetiştirme ve yol gösterme yöntemi, yöneticiye yardımcı olma yöntemi, iş rotasyonu, yetki devri yöntemi ve stratejik işlerin kullanılması yöntemi sayılabilir. İş dışında yetiştirme yöntemleri olarak da örnek olay yöntemi, rol oynama yöntemi, bekleyen sorunlar yöntemi ve panel, konferans yöntemleri sayılabilir.

Hizmet içi eğitim; yaşam boyu eğitim içerisinde düşünülebilecek bir alt süreçtir. Her ne şekilde olursa olsun iş ve meslek yaşamına atılan tüm kişilerin çalıştıkları süre içerisinde,

⁷¹ İçişleri Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, m. 4 (14.12.2018 tarihli Bakan Olur'u)

⁷² Günay, *Üst Düzey*, 47-48.

sürekli bir biçimde eğitilmeleri “Hizmet İçi Eğitim” in kapsamı içine girmektedir. Çünkü belli bir göreve atanan kişiler işe başladıkları günden emekli oluncaya dek mesleklerinin gerisinde kalmamak ve etkin bir hizmet sağlamak için sürekli bir şekilde eğitim görmek zorundadırlar.

Kamu kurumlarında çalışanlar, kendilerinin daima yenilemek isterler. Personelin kendini yetiştirme ve daha üst düzeylerde görev alma isteği, hizmet içi eğitimi gerektiren diğer önemli bir faktördür. Çünkü hizmet içi eğitim imkânlarının geliştirilmesi ve bu alanda gereken kolaylıkların sağlanması, personele “kişisel tatmin” sağlar. Bu da personelin moralini ve işe bağlılığını artırır. Hizmet içi eğitimin “yaparak” ve “tecrübe” ile daha iyi öğrenileceği düşünülür⁷³.

Hizmet içi eğitimi gerekli kılan faktörler;

a) Hizmet öncesinde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz oluşu: Hizmet öncesi eğitimin, bir göreve ya da mesleğe hazırlamak amacıyla, adaylara gerekli bilgi ve becerileri kazandırmasına karşılık, hizmet-içi eğitim, halen görevde bulunanlara, işlerin daha etkili yapılmasını sağlamak amacıyla, gerekli bilgi ve becerileri kazandırır, yeteneklerini geliştirir.

b) Sürekli eğitim ihtiyacı: Hizmet içi eğitim sadece aday memurların yetiştirilmesinden ibaret değildir. Zaten son dönemde “adaylık eğitimi” memuriyete başlar başlamaz hizmet içi eğitimin öncesinde ve “adaylık döneminde alınan eğitim” şeklinde anlaşılmaktadır.

Hâlbuki memuriyete asil olarak başladıktan sonra da memurun, çalıştığı sürece, sürekli eğitilmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda; yönetim anlayışındaki yeni gelişmeler, mevzuattaki değişimler, teknolojik yeniliklerin çalışma ortamına ve yürütülen işlemlere uygulanması ihtiyacı, e-devlet uygulamalarının gerçekleştirilmesi ve entegrasyonu çalışmaları, bürokrasinin azaltılması ve hizmetin etkin, verimli ve süratli yapılmasının sağlanabilmesi ancak personelin bu konularda devamlı olarak eğitime tabi tutulmasıyla mümkün olabilmektedir. Aksi halde kamu personeli gelişmeleri yakalayamamakta ve bunun maliyeti de ülkemize ağır olmaktadır.

c) Kamu kesiminde "kariyer" düşüncesinin giderek kökleşmesi olgusu: Hizmetin gerektirdiği bilgi ve beceriler, ancak hizmet içinde kazanılabilmektedir. Ayrıca, kariyerin güvenceli statüsü, yetersizlerin kolayca ayıklanmasına elverişli olmadığından, çabalar, kişilerin aksaklık ve eksikliklerinin giderilmesi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Kariyer düzeninde kişi, çok değişik görev ve sorumluluklar da üstlenebildiğinden, bunların üstesinden gelinebilmesi sistemli bir eğitimi gerektirir. Özellikle daha ileriki görev yerlerinin örgüt içinden yükselme yoluyla doldurulması geleneği de, hizmet içi eğitimi zorunlu duruma getirmektedir. Bu nedenle, her düzeydeki kamu görevlisinin her aşamada mesleki geliştirilmeye tabi tutulması gereklidir.

⁷³ Eryılmaz, *Kamu Yönetimi*, 291.

Yöneticiler, genç yaşta girdikleri memurluk mesleğinde, kıdem ve liyakat esaslarına göre meslek hayatlarının son dönemlerinde üst düzey görevlere getirilmektedirler. Ülkemizde Anayasa'ya rağmen yöneticilik görevleri için (kaymakamlık hariç) özel bir meslek bilgisine gerek görülmemektedir. 1982 Anayasası, "üst kademe yöneticilerin yetiştirilmesini" öngörmüş; bunu özel olarak düzenlenmesini hükme bağlamıştır. Ancak konu ile ilgili bir kanun çıkarılmadığı için, uygulamaya geçilmemiştir⁷⁴.

1.3.6. Hizmet içi eğitimin hedefleri

Hizmet içi eğitimin hedeflerini tespititte İçişleri Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğindeki hedef ve ilkeler örnek olarak alınmıştır. Bu bağlamda; kalkınma planlarında ve Bakanlığın stratejik planında öngörülen amaçlar doğrultusunda, Bakanlığın her kademesinde görevli personelin eğitimi amacıyla yapılan hizmetiçi eğitimin hedefleri aşağıdadır.⁷⁵

- a) Personelin bilgisini ve verimliliğini artırmak, hizmet içinde yetişmesini ve daha üst seviyedeki görevlere hazırlanmasını sağlamak, hizmete ilgisini en yüksek düzeye çıkarmak eğitim süreçleri ve sonuçları noktasında sürekli bilinçli halde tutmak, Bakanlığın misyon ve vizyonuna uygun bir şekilde bilgi, birikim ve tutum kazanmasını sağlamak.
- b) Personelin vatandaş odaklı hizmet anlayışına uygun ve toplumsal değerlere duyarlı bir şekilde yetiştirilmesini sağlamak.
- c) Personeli; ödevleri, görevleri, yetki ve sorumlulukları konusunda yetiştirmek, halkla ilişkiler ve iletişim yeteneklerini güçlendirmek.
- ç) Yönetimde ve uygulamada verimlilik, tutumluluk ve etkililiğin artırılmasını sağlamak, mesleki ve kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirmek.
- d) Personelin kişisel ve sosyal gelişimine katkıda bulunmak, kurum kültürünü geliştirmek.
- e) Yetiştirilmek amacıyla yurtdışına gönderilecek personeli, personelin ve Bakanlığın gelişmesini sağlayacak yeni bilgilerin hızla arttığı alanlara yönlendirmek,
- f) Personeli, bilimsel ve teknolojik imkânları üst düzeyde kullanabilir duruma getirmek.
- g) Bakanlık personelinin, bilimsel ve teknolojik alandaki yeni gelişmeler hakkında bilgilendirilmeleri suretiyle teknolojik gelişmelere ve yeniliklere uyumunu sağlamak.
- ğ) İnsan kaynakları planlaması doğrultusunda, Bakanlığın ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirmek.
- h) Personel arasında iletişim, ilişki ve koordinasyonu güçlendirmek, personelin güven duygusunu geliştirmek, moralini yükseltmek ve hizmet alanındaki değişmelere intibakını sağlamak, personele etik davranış bilincini yerleştirmek.

⁷⁴ Eryılmaz, *Kamu Yönetimi*, 294

⁷⁵ İçişleri Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, m.5

- i) Hizmetlerin tam ve zamanında kullanıcılara ulaşımını sağlayacak eğitimi vermek.
- i) Hizmette kaliteyi ve verimliliği arttırmak amacıyla; yönetime katılımcı, araştırmacı, tartışmacı, sorgulayıcı, yenilikçi, problem çözücü ve bilgi sistemlerinden yararlanabilen personel yetiştirmek.
- j) Hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim sistemini de kullanarak eğitimin sınırlarını zaman, mekân ve maliyet açısından en aza indirmek, personelin kendi öğrenme hızlarında, etkileşimli eğitim almasını sağlamak.
- k) Personelin değerlendirme, beklenti ve taleplerini hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesinde kullanmaktır.

1.3.7. Hizmet içi eğitimin ilkeleri

Hizmet içi eğitimin hedeflerine ulaşabilmek için uygulanacak ilkeler şunlardır;⁷⁶

- a) Eğitim faaliyetlerine ilişkin programların Kalkınma Planı, Bakanlık Stratejik Planı Devlet Memurları Genel Eğitim Planı ile bu Yönetmelik hükümlerine göre hazırlanacak olan Eğitim Planı çerçevesinde ve Bakanlığın amaçları, görevleri, yetkileri, sorumlulukları doğrultusunda, eğitim ihtiyaç analizi, anket ve değerlendirmeler ile personelin görevi, unvanı, kıdemi gibi hususlar göz önünde bulundurularak bir plan dâhilinde düzenlenmesi.
- b) Eğitimin, etkinlik, tutumluluk ve verimlilik ilkelerine uygun olarak yürütülmesi, yenilenebilir ve sürekli olması.
- c) Gerektiğinde ilgili tüm kuruluşlarla eğitimde işbirliği yapılması, bilgi, belge, araç gereç ve eğitim görevlisi değişiminin sağlanması.
- ç) Yıllık eğitim planı ve eğitim programları ile hizmet içi eğitim faaliyetlerinin Bakanlığın asli görevlerini aksatmayacak biçimde düzenlenmesi.
- d) Hizmet içi eğitimden yararlanmada öncelikler esas alınarak ve fırsat eşitliği ilkesi gözetilerek tüm personelin belirlenen hizmet içi eğitim ihtiyacına göre eğitim etkinliklerine katılması.
- e) Bu Yönetmelik hükümlerine göre eğitim görevi verilecek eğitim görevlilerinin ve eğitime tabi tutulacak personelin eğitime katılmaktan ve eğitim programına devam etmekten sorumlu olması.
- f) Eğitim yapılacak ortamların, eğitim şartlarına uygun olması, eğitimin gereklerine göre düzenlenmesi ve donatılması.
- g) Her amirin birimindeki personelin eğitiminden ve yetiştirilmesinden sorumlu olması.
- ğ) Eğitime tabi tutulan Bakanlık personelinin eğitimde kazandırılan niteliklere ve eğitime gönderilme amacına uygun görevlerde istihdam edilmeleri.
- h) Gerekli durumlarda, eğitimde kazandırılan bilgi ve becerilerin pekiştirilmesi amacıyla iş başında uygulamalı eğitim verilmesi.

⁷⁶ İçişleri Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, m.6.

1) Eğitimden beklenen sonuçlara ulaşıp ulaşılamadığının belirlenmesi için eğitim çalışmaları sırasında ve bitiminde anket, gözlem, yazılı sınav, mülakat vb. değerlendirmelerin yapılması.

1.4. Etik

1.4.1. Etik kavramı

Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğünde etik; “çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü” şeklinde tanımlanmıştır.⁷⁷

Etik, Yunancada “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiş olup iki farklı kullanıma sahiptir. Birinci kullanımında, alışkanlık, töre, gelenek anlamını taşımakta ve hareketlerini antik kentte geçerli olan töreye uygun olarak düzenlemeye alışkın kişi “etiğe” uygun davranmış kabul edilmektedir. Daha dar ve ikinci kullanımında ise etiğe uygun davranan kişi, aktarılan değer ve kural ölçülerini kavrayarak ve üzerinde düşünerek iyiyi gerçekleştirmek amacıyla alışkanlığa dönüştürür. Böylece alışkanlık, töre veya gelenek karakter anlamını da almakta ve etik, erdemli olanın temel tavrı haline gelmektedir.⁷⁸

Etik bir kişinin ya da grubun davranışlarına rehberlik eden doğrunun ve yanlışın, iyi veya kötünün standartlarını oluşturan moral ilkelerinin kodudur ve çeşitli eylem alternatifleri arasında bir seçim yapmada insanlara yardımcı olan davranış ilkelerini oluşturmayı amaçlar.⁷⁹

Etik, kişinin davranışlarına temel olan ahlak ilkelerinin tümüdür. Başka bir ifade ile etik, insanlara “işlerin nasıl yapılması gerektiğini” belirlemede yardımcı olan kılavuz (rehber) değerler, ilkeler ve standartlardır.⁸⁰

Etik, aynı zamanda bir süreçtir. Bu süreçte karar alırken ve uygulamayı yaparken, belirli değerlere bağlı kalınarak hareket edilir. Öte yandan etik, felsefenin ahlakla ilgilenen dalına da denilmektedir. Felsefenin bu dalı, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi kötü gibi açılardan araştırır.⁸¹

Etik davranış ilkeleri ile varılmak veya elde edilmek istenen amaç, devlette ve toplumda yolsuzluğu ve genel olarak yozlaşmayı önlemek ve dürüstlüğü hâkim kılmaktır. Etik,

⁷⁷ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim: 1 Ocak 2021).

⁷⁸ Annemarie Pieper, *Etiğe Giriş*, çev. Veysel Atayman - Gönül Sezer, (İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 1999), 30.

⁷⁹ Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Etik Rehberi, <http://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2020/02/etikrehber2019.pdf> (Erişim: 1 Ocak 2021).

⁸⁰ KGEK, Etik Rehberi. (Erişim: 1 Ocak 2021).

⁸¹ KGEK, Etik Rehberi. (Erişim: 1 Ocak 2021).

günümüzde çeşitli mesleklerin yürütülmesinde uyulması gereken değerlerin başında gelmektedir. Siyasette, yönetimde, yargıda, ticaret hayatında, tıpta, eğitimde, bilim, sanat ve basın-yayın alanlarında, etik ilke ve değerler ön plana çıkmaktadır.⁸²

Etik, toplumsal hayat içinde önemli bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle son yıllarda kamu yönetimi alanında etik ile felsefi, dilbilimsel ve sosyolojik etik çalışmaların sayısında önemli bir artış görülmektedir. Etik, bireylerin ya da daha geniş manada toplumların doğrular ve yanlışlar alanında ne yaptığının ya da ne yapması gerektiğinin tanımlanmasından daha fazla bir anlam ifade etmektedir. Söyle ki etik, doğrular ve yanlışlar alanı üzerinde hüküm yürütme ve müzakere yapabilme kapasitesinin geliştirilmesi ile ilgili tüm zihinsel faaliyetleri kapsamaktadır. İdeal anlamda etik, evrensel olarak doğru davranışı tanımlayan bir olgudur. Bu olgu, bütün insanlar için iyiyi kötüden ayırmaya yaramaktadır.⁸³ Etik, bir insanın doğru ile yanlış ayırt ederken kullandığı kişisel kriterler anlamına gelmektedir. Kişilerin nasıl davranmaları gerektiğini gösteren etik; görev ve sorumlulukları esas alan bir davranış kuralı ya da disipline işaret etmekte ve bir kişinin neyi yapıp neyi yapmaması gerektiği konusunda davranış biçimi tanımlayan kuralları konu edinmektedir.⁸⁴ İnsanın içinde bulunduğu toplum tarafından belirlenen moral prensipler ve değerler kümesi, moral görev ve yükümlülüklerin, doğru ya da yanlışın, iyi ya da kötünün ne olduğu hususunda insanların yaşamına kılavuzluk etmektedir.⁸⁵

1.4.2. Etik ve ahlak ilişkisi

Çoğu zaman etik sözcüğü ile eş anlamlı olarak kullanılan ahlak, Arapça “hulk” kelimesinden türetilmiş olup, yaratılıştan gelen huy anlamına gelmektedir. Ancak zamanla anlamı değişime uğramış ve “bireyin sosyal değerleri” olarak, Türkçede kullanılmaya başlanmıştır.⁸⁶

Ahlak, bireyin doğru ya da yanlış davranışlar arasında bir ayırım yapabilmesi olarak tanımlanabilir. Buna göre ahlaki davranış, bireyin, toplumun iyi ya da doğru saydığı kimi normlara uygun davranması olarak değerlendirilebilir.⁸⁷

Ahlak, genellikle insanların kendilerine göre yaşadıkları bir değerler topluluğu, bir normlar toplamı anlamına da gelmektedir. Bu durumda bir meslek ahlakından, bir siyasal ahlaktan ve

⁸² KGEK, Etik Rehberi. (Erişim: 1 Ocak 2021).

⁸³ TÜSİAD, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik: Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar* (Ankara: TÜSİAD, C: 1, 2005), 42.

⁸⁴ Hüseyin Ali Kutlu, *Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma* (Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C: 63, S: 2, 2008), 146.

⁸⁵ Raci Kılavuz, *Yönetmelik Etik*, 256.

⁸⁶ İhsan BAL-Fatih Beren, *Polis Etiği* (Ankara: Siyasal Kitabevi, 2003), 10.

⁸⁷ Van Wart Montgomery, *Codes of Ethics as Living Documents* (Journal Public Integrity, Volume 5, Issue 4, 2003), 331.

hatta bir evlilik ahlakından söz etmek mümkündür. Etik ise ahlaktan farklı olarak, bu tür davranışları felsefi olarak inceleyen ve açıklamaya çalışan felsefi disiplin alanıdır.⁸⁸

Etik; ahlak felsefesinin kavramsal boyutunu ve ahlakın teorik kısmını oluşturmakta ve ahlak üzerinde felsefi çerçevede düşünmek anlamında kullanılmaktadır. Böylece neyin iyi neyin kötü, doğru ve yanlışın ne olduğu, insan yaşamının amacının ne olması gerektiği, ahlaklı ve erdemli bir yaşamın içeriğinin nelerden oluştuğunu araştıran felsefenin bir dalı olarak etik, ahlaki kavramları analiz ederek, iyinin ve doğrunun ne anlama geldiği, bir eylemi iyi ya da yanlış yapan unsurların ne olduğu gibi konular üzerinde durmaktadır. İonna Küçüradi'nin belirttiği gibi yeryüzünde ahlak ilkeleri bulunmayan bir toplum mevcut olmadığına göre, yere ve zamana göre değişse de ahlak ve dolayısıyla onun teorik boyutu olan etik, bütün toplumların sahip olduğu bir değerdir. Bu anlamda etik, felsefenin bir dalı olarak insan davranışlarının belirli normatif ilkeler ışığında ele alınıp incelenmesi, böylece normatif boyutta bir değerlendirmedir.⁸⁹

Felsefi olarak ahlak ve etik kavramları, çoğu kez birbirinin yerine kullanılmasına rağmen bu iki kavram farklı anlamları çağrıştırmaktadır.⁹⁰ Bu bağlamda etik kavramı günlük kullanımda "ahlak", "ahlakilik" ya da "ahlaklılık" anlamında kullanılsa bile ahlakla arasında içerik farkı vardır.⁹¹

Etik ile ahlak kavramları arasındaki ilişkiyi şu şekilde açıklayabiliriz;⁹²

-Etik, ahlak felsefesinin kavramsal boyutunu ve ahlakın teorik kısmını oluşturmaktadır. Etik, ilke ve kurallar oluşturarak ahlak üzerinde felsefi çerçevede düşündürmektedir. Etik, ahlakla, ahlaka ilişkin sorun ve yargılarla ilgilenen felsefe dalıdır.

-Etik, soyut ve kuramsal bakarken; ahlak tersine bireylerin günlük yaşamı içerisinde nasıl yaşamaları gerektiğini ince ayrıntılar içinde pratik olarak düşünür.

-Ahlak, etiğin yaşam pratiğine yansıyan kurallar demetidir. Ahlak ben, etik ise biz anlamına gelmektedir.

-Ahlak bireysel ve somut sorgulamalar yaparken etik, ahlak ilkesini ve ahlakiliği gösteren eylemleri ve davranışları sorgular.

⁸⁸ Ahmet Arslan, *Felsefeye Giriş* (Ankara: Vadi Yayınları, 1994), 119.

⁸⁹Kamu Görevlileri Etik Kurulu, <http://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/03/abdulkadirmahmutoglu-etikveahlak-benzerliklerfarkliliklar.pdf>, (Erişim: 14 Temmuz 2021).

⁹⁰ Aysun Aydın-Ayhan Sol, *Olgu ve Değer Ayrımı Temelinde Farklı Bir Evrimsel Etik Yaklaşımı II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi* (Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 19-20 Ekim 2006), 190.

⁹¹ Ahmet Nohutçu, *Etik ve Kamu Yönetimi, Çağdaş Kamu Yönetimi II*, Ed: Muhittin Acar-Hüseyin Özgür (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2004), 391.

⁹² Abdülkadir Mahmutoğlu, *Etik ve Ahlak; Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler* (Türk İdare Dergisi, S: 463-464, Haziran/Eylül 2009), 244-246.

-Etik, ahlaki eylemin yerini tutmak yerine bu eylemlerin bilgiye dayalı olan yapısını ortaya çıkarmaya çalışır. Etik, ahlaki davranış modellerinin ve temel tutumların irdelenip anlaşılmasına dönük ölçütler ortaya koyar.

-Ahlaki sorular daha çok emir veya bildirme kipindeki ifadelerdir. Örneğin; yalan söylemeyeceğine söz ver, işini düzenli ve titiz yap, saygılı davran gibi emir ifadeleri veya yardım etmek bir erdemdir, başarı için çok çalışmak gerekir gibi bildirme cümleleridir. Etik ise konu olarak daha temel ve genel soruları ele alır.

Ahlak yazılı olmayan, geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin standartları içerir. Zaman ve koşullardaki değişime bağlı olarak, önceden yasaklanan davranışlar, zaman içinde destek bulan ve hatta teşvik edilen davranışlar olabilirler. Temelde aynı olan bir eylemde, farklı ahlak anlayışları açısından değişik şekilde yorum söz konusu olabilmektedir. Ahlak, ideallerle ilgili, kültürel değerlerle ilgili yanlış ve doğruları, buradan hareketle toplumsal anlamda nasıl davranılması gerektiğini açıklamaya çalışan bir olgudur. Ancak etik, özellikle meslek etiğine ilişkin ilkeler evrenseldir ve farklılık göstermezler.⁹³

1.4.3. Etik ve hukuk ilişkisi

Hukuk, genel anlamda, toplumu düzenleyen kurallar sistemidir. Bu anlamda vatandaşların davranışlarını düzenleme, kurallar getirme, anlaşmazlıkların çözümü için araçlar sunma, hükümetlerin bireysel hak ve özgürlüklere müdahalesini engelleme işlevlerini yerine getirir. Hukuk kuralları, davranışları doğru ya da yanlış şeklinde sınıflandırırken; etik ilkeler, hangi davranışların iyi olduğunu söyler. Hukuk, yasal düzenlemeler çerçevesinde ne yapılabileceğini; etik ise ne yapılması gerektiğini belirtir.⁹⁴

Kamu görevlileri hizmetleri yürütürken hukuka uygunluk, adalet ve dürüstlük ilkeleri çerçevesinde, güven verici bir şekilde hareket etmek ve kişisel bir kazanç ya da çıkar sağlamamak zorundadırlar.

Kamu görevlilerinin uymakla zorunlu olduğu resmi kurallar, yasalar, yönetmelikler ve genelgelerdir.

Kamu görevlilerinin özellikle takdir hakkını kullandığı ve benzeri diğer davranışların birçoğunda yazılı kural yoktur. Bu davranışlar genelde etiğin kapsamına girmektedir.

Burada etik ile hukuk arasında ilişki gündeme gelmektedir;⁹⁵

⁹³ Kılavuz, *Yönetmelik Etik*, 256-257.

⁹⁴ Ragıp Duran vd., *Medya Etik ve Hukuk*, der: Sevda Alankuş, (İstanbul: İletişim Vakfı Yayınları. 2003), 57-58.

⁹⁵ Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü,

https://www.tkgm.gov.tr/sites/default/files/icerik/ekleri/etik_egitim_ders_notu_yener_karatas_04.06.2010.doc (Erişim: 2 Ocak 2021).

-Hukuk, etik denizinde yüzmektir (Earl Warren) sözünden etiğin daha geniş bir kavram olduğu anlaşılmaktadır.

-Hukukun yaptırımını cezai, etiğin ise vicdanidir.

-Hukukun amacı adaleti gerçekleştirmek, etiğin amacı iyiyi gerçekleştirmek ya da iyiyeye doğruya ulaşmaktır.

-Vicdan, etik değer yargılarını bir yaptırım gücü olmaksızın korur ve gözetir.

-Hukuk kuralları yazılıdır. Oysa etik kurallar çoğunlukla yazılı olmayan normlardır.

-Hukuk kuralları devlet tarafından oluşturulur. Ancak etik kurallar devlet dışında da oluşturulabilir.

-Hukuk bir bakıma "Resmi Etik Kuralları" olarak kabul edilebilir. Etik ise hukuk kurallarından ayrı olarak genellikle gayri resmi kurallardır.

Hukuk kurallarının ve kanunların suç saydığı fiillerin (rüşvet almak, yolsuzluk yapmak, ihaleye fesat karıştırmak gibi) büyük çoğunluğu etik açıdan da yanlış ve onaylanmayan fiillerdir. İkisi arasındaki fark, müeyyide şeklinden kaynaklanır. Hukukta müeyyide maddidir ve suç işleyen cezalandırılır. Etik ise müeyyide genel olarak vicdanidir.

Ancak, 5176 sayılı Kanun'un 4 ve 5. maddesine göre; "Kanun kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurula başvurulabilir. Hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağı kurum ve kuruluşların teşkilât yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından belirlenir.

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

Başvurular, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye'de ikamet eden yabancı gerçek kişiler tarafından yapılabilir. Ancak, kamu görevlilerini karalama amacı güden, haklı bir gerekçeye dayanmayan, başvuru konusuyla ilgili yeterli bilgi ve belge sunulmamış başvurular değerlendirilmeye alınmaz.

Kurul, başvurular hakkındaki inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlâl edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul, kendisine şikâyet veya ihbar yoluyla ulaşan başvurular üzerine yapacağı inceleme ve araştırmayı en geç üç ay içinde sonuçlandırmak zorundadır.

Kurul, inceleme ve araştırma sonucunu ilgililere ve Cumhurbaşkanlığı ve Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı Makamına yazılı olarak bildirir.

Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur. Bu Kanuna göre yapılan inceleme ve araştırmalar, genel hükümlere göre ceza kovuşturmasına veya tâbi oldukları personel kanunları hükümlerine göre disiplin kovuşturmasına engel teşkil etmez.”⁹⁶

Kamu hizmetinde hukuk ile etik birbirinin tamamlayıcısıdır, ikisinin birlikte iyi bir şekilde uygulanması kamu hizmetindeki kaliteyi artırır.

Kamu yönetiminin ve hizmetlerinin iyileştirilmesi, yönetim ve hizmetlerin kalitesinin artırılması ile yolsuzlukların önlenmesinde; etik davranışların geliştirilmesi, etik kültürün yerleştirilmesi kamu kurumlarında çok önemli bir husustur.

Konfüçyüs’ün etik yönetimi anlatan aşağıdaki güzel sözünde belirtildiği gibi; “İnsanları yasa ve ceza ile yönetirseniz, onlar bir daha yanlış yapmayacaklar, ancak şeref ve utanma duygusuna da sahip olmayacaklardır. İnsanları erdemle ve etik kurallar ile yönetirseniz, o zaman onlar hem utanma duygusuna sahip olacaklar, hem de doğruyu yapmaya çalışacaklardır.”⁹⁷

1.4.4. Fertleri etik davranışa yönlendiren faktörler

Fertleri etik anlamda davranışa yönlendiren bazı temel faktörler vardır. İçinde bulunulan toplumun fertlere yüklediği “ödev ve yükümlülükler”, ferdin kendinde olan “vicdan ve iyi niyet duyguları”, “iyilik, doğruluk ve sevgi öğeleri” bireyleri etik davranışa yönelten faktörler olarak sıralanabilir.⁹⁸

1.4.4.1. Görev ve Sorumluluk

Ödev, bir kimsenin yapması gerekli olan ya da bireylerden yapması beklenen eylemdir. Yükümlülük ise eylemlere yön veren ahlaki nitelikteki istek olarak tanımlanabilir. Ödev, içerdiği buyruğun niteliğine göre olumlu veya olumsuz anlamda gereklilik olabilir. Yapılması gereken bir eyleme ilişkin buyruklar olumlu bir gerekliliği yani ödevi ifade ederken,

⁹⁶ 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, m. 4-5. (R. G.,T:8/6/2004, S: 25486)

⁹⁷ <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/696415> (Erişim: 01 Ağustos 2021).

⁹⁸ Ahmet Kemal Bayram, *Siyasetin Ahlakilik Problemi, II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi* (Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 19-20 Ekim 2006), 230.

yapılmaması gereken bir eyleme iliksin buyruklar olumsuz bir gerekliliği yansıtmaktadır.⁹⁹ Görev ile sorumluluk arasındaki farklar şöyle sıralanabilir.¹⁰⁰

- Görev kişinin gönüllü olarak üstlendiği ya da başkaları tarafından ona verilen işlemdir. Görev bitebilir, reddedilebilir ya da başka bir bireye aktarılabilir.

-Sorumluluk ise kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesidir. Sorumluluk herhangi bir görev ya da yükümlülük konusunda kurala uymayan kişiye bunun hesabının sorulacağını belirten terimdir.

- Ödev; yerine getirilmesi vicdani yükümlülük olan görevdir. Kişinin belirli bir görevi yerine getirmesinin bir davranışta bulunmasının ya da bulunmamasının o kişi için zorunlu olduğunu gösterir. Öznel bir anlam boyutu taşır. Kişinin belirli bir görevi yerine getirmesinin yahut bir davranışta bulunmasının veya bulunmamasının o kişi için zorunlu olduğunu gösterir.

1.4.4.2. Vicdan ve İyi Niyet

Sözlükte “bulmak, zenginleşmek, sevmek, üzölmek, öfkelenmek” anlamlarındaki vecd kökünden masdar olan vicdân ve aynı kökten vücûdân, cide gibi kelimeler “bolluk, rahatlık, zenginlik”, vecd ise “üzüntü”, ayrıca “sevgi” mânasına gelir. Terim olarak vicdan insanın içinde bulunan ahlâkî otorite, ahlâkî değerler ve eylemler hakkında hüküm verme ve yargılama yeteneğini ifade eder.¹⁰¹

Modern İslâmî literatürde ahlâk ve din psikolojisiyle ilgili çalışmalarda vicdan Allah tarafından kişinin içine yerleştirilen, iyiyi kötüden ayırt etmeyi sağlayan bir güç olarak düşünülmüştür. Doğuştan gelen bu ahlâkî yetenek, iyi bir eğitimle düşünme kabiliyetinin gelişmesine ve dinî duyarlılığın güçlenmesine paralel biçimde niyet ve eylemler üzerinden etkili olur, bireyin iç dünyasında sorgulayıcı ve yargılayıcı bir güç halini alır. Nitekim fitratı bozulmamış her insan iyi davranışlarından dolayı mutluluk ve huzur, kötü davranışlarından dolayı üzüntü, suçluluk ve pişmanlık duyar. Sonuçta vicdan kişinin davranışlarında tutarlı olmasını, kendi kendini denetlemesini sağlayan bir otoriteye dönüşür.¹⁰²

Vicdan; en genel anlamda, kişinin kendi ahlâk değerlerini dolaysız bir biçimde kendiliğinden yargılamasını sağlayan iç yeti ya da kişiyi bunu yapmaya yönelten iç duyudur. Kişinin kendi edimlerini, tüm yapıp etmelerini ahlaki bakımdan yargılama yetisi ondadır. Bir başka ifadeyle vicdan, iç bilinç düzeyidir. Yerleşik felsefe dilindeyse ahlaki bakımdan neyin doğru neyin

⁹⁹ Mustafa Lütü Şen, *Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetmel Etik Yaklaşımı* (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998), 76.

¹⁰⁰ Ankara Üniversitesi, https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/175396/mod_resource/content/1 (Erişim: 13 Temmuz 2021).

¹⁰¹ Osman Demir, Vicdan, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, <https://islamansiklopedisi.org.tr/vicdan> (Erişim: 1 Ağustos 2021).

¹⁰² Demir, *Vicdan*.

yanlış olduğunun, doğru ile yanlışın ilkelerinin ya da iyi ile kötünün neliğinin dolaysız kavranışını sağlayan, her insanda var olduğu düşünülen bir tür “ahlakî bilinç”tir.¹⁰³

1.4.4.3. Kamu Görevlilerinden Beklenen Başlıca Etik Davranışlar

Kamu görevlilerinden beklenen başlıca etik davranışlar şunlardır.¹⁰⁴

- Her zaman yüksek etik standartları izleyiniz, kamu yararı doğrultusunda halkın devlete ve kamu görevlilerine olan güvenini artırmak için çalışınız.
- Görevinizi yerine getirirken, kamu kaynaklarını elde ederken ve kullanırken, dışarıdan mal ve hizmet satın alırken yazılı kurallara, etik ilke ve değerlere uygun davranınız.
- Meslektaşlarınıza ve hizmetten yararlananlara içten saygı gösteriniz, tarafsız ve adil davranınız.
- Meslektaşlarınızın ve hizmetten yararlananların görüşlerini dikkate alınız ve karar alma sürecine onları da katınız.
- Meslektaşlarınızın yaptıkları iyi işleri takdir ediniz ve duyurunuz.
- Kamu görevini ve kaynaklarını kişisel çıkar için kullanmayınız, akraba, eş-dost ve yakınlarınızı kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı olarak yararlandırmayınız.
- Muhtemel ve gerçek çıkar çatışmaları konusunda dikkatli olunuz, kendinizin ve yakınlarınızın çıkar sağlayabileceği durumlardan kaçınınız.
- Davranış ve kararlarınızdan doğacak sonuçların sorumluluğunu üstleniniz.
- Mal bildirim formularını zamanında, eksiksiz ve doğru bir şekilde doldurunuz. Mal varlığınızda artış olması durumunda, bunu zamanında bildiriniz.
- Kamu görevinin dışında mevzuatça yasaklanan ikinci bir işte çalışmayınız.
- Görev yaptığınız kurumla bağlantısı olan kişi veya firmalarla özel iş ilişkisi içine girmeyiniz.
- Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan hediye almayınız, size sunulan, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve yemek gibi imkânlardan uzak durunuz.
- Özel işlerinizi mesai saatleri içerisinde yapmaktan kaçınınız.
- Etik değerlere uygun örnek davranışlar gösteriniz.
- Davranışları etik ilkelere uymayan diğer kamu çalışanlarını uyarınız, sonuç alamaz iseniz durumu yetkili mercilere bildirin.

1.4.4.4. Kamu Yöneticilerinden Beklenen Etik Davranışlar

Kamu yöneticilerinden beklenen başlıca etik davranışlar şunlardır.¹⁰⁵

¹⁰³ Abdulvahit İmamoğlu, *Vicdan Kavramının Psiko-Sosyal Tahlili*, Akademik İncelemeler Dergisi, 5/1 (2010), 131.

¹⁰⁴ KGEK, http://etik.gov.tr/etik_rehberi.pdf (Erişim: 1 Ağustos 2021).

- Kurumun genel amaçlarını, ana hedeflerini ve değerlerini tüm görevlilere bildiriniz.
- Davranış beklentilerinin açıkça tanımlandığı ve herhangi bir ihlal varsa belirlenip düzeltildiği olumlu bir çalışma ortamı oluşturunuz.
- Kurumunuzun faaliyetleri ile ilgili tüm sorumluluğu kabul ediniz.
- Üst görevler için personel seçerken, liyakatlerini ve mevcut davranış ve gelişim potansiyellerini göz önüne alınız.
- Tüm personele adil, tarafsız ve eşit davranınız.
- Sorun ve anlaşmazlıkları adil ve hızlı bir şekilde çözünüz.
- Karar ve davranışlarınızda tutarlı, güvenilir, öngörülebilir, adil ve nesnel olunuz.
- Etik ilke ve değerler konusunda kişisel olarak örnek davranış gösteriniz.
- İşinizde etkililik ve verimlilik konularında örnek alınacak olası en yüksek standartları sürdürünüz.

1.4.5. Bireysel etik ve meslek etiği

1.4.5.1. Bireysel Etik

Bireysel etik, ahlak hükümlerinin temel değerlerini, davranış prensiplerini, insan düşünce ve eylemlerinin niteliğini kapsayan bir kavramdır. Bireysel etik insan davranışlarına esas teşkil eden ve onları şekillendiren değerler hakkında bireyin sahip olduğu bilinçtir. Martin Buber, "bireysel etiğin kişinin içinden gelen ses" yani vicdan olduğunu söylemiştir.¹⁰⁶

Bireysel anlamda etik, bireyin bütün hareket ve davranışlarının temelini özel bir sorun alanı olarak araştırılmasıdır. Bireysel etik (ahlak), toplumsal değerlerin özümsemesinin ötesinde, söz konusu bu değerlerin bireylerin kişilik oluşumlarında ve davranışlarında bilinçli hareket noktaları haline gelmesi ile yakın bir ilişki içindedir. Buradan hareketle bireysel etik, kişinin davranışlarını temellendiren değer yargıları hakkında sahip olduğu bilinç, bireyler arası ilişkilerde uyulması beklenen kuralları ve yapılması gereken görevleri belirtir. Bu nedenle en başta bir etik (ahlakilik) türü olarak birey ahlakından söz etmek yerinde olur.¹⁰⁷

Etik ilkeler her ne kadar ilk etapta toplumsal yargı ve eylemleri düzenleme ve sorgulama bilincinde olsalar da, bireysellik hiçbir zaman arka plana atılamamaktadır. Zira bireyler toplumsal oluşumun özünü teşkil ederler. Toplum kimliğinin, bireylerin bir araya gelerek meydana getirdikleri yargı ve eylemler sonucunda oluştuğu küçümsenemeyecek bir gerçektir. Toplum içerisindeki haklar, ödevler, kurallar, buyruklar tarihsel süreçte değişik

¹⁰⁵ KGEK, http://etik.gov.tr/etik_rehberi.pdf (Erişim: 1 Ağustos 2021).

¹⁰⁶ Etik Türleri, Karadeniz Teknik Üniversitesi, <https://avesis.ktu.edu.tr> (Erişim: 2 Ağustos 2021).

¹⁰⁷ Kılavuz, *Yönetmelik Etik*, 259.

konumlara göre bireylerde çeşitli yansımalar gösterirler. Bireylerde meydana gelen bu inançlar zaman içerisinde senkronize hale gelerek bir takım kuralları oluşturmaktadır. Bu kurallar ise her zaman “en yüksek iyi”yi amaçlamaktadır ve bilinçli halde yaşanması etik ilke oluşumlarına da ışık tutar.¹⁰⁸

1.4.5.2. Meslek Etiği

Meslek etiği, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilir. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olmasıdır.¹⁰⁹ Mesleki etiğin temelinde insanlar ilişkileri yatar. Aynı meslekten bireylerin birbirleri ile ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uymaları meslek etiğinin gereğidir.¹¹⁰

Meslek etiği, herhangi bir mesleği yürüten kişilerin, meslekleri ile ilgili eylem ve işlemlerde dikkat etmesi ve uyması gerekli olan kurallardan meydana gelir. Bu kurallar, o mesleğin içinde yürütüldüğü toplumun genel değerleri ile o meslekle ilgili evrensel kabul görmüş belirli ilkelerden oluşmaktadır. Bir meslekle ilgili etik kuralların oluşması için toplum içinde mesleki etik ilkelerini belirleyecek ve bu ilkelerin yürütülerek denetlenmesini ve devamını sağlayacak meslek mensuplarının birleşerek oluşturduğu mesleki gruplara ihtiyaç vardır.¹¹¹

Meslek etiği ilkeleri ya da kodları aşağıdaki yararları sağlar.¹¹²

- Meslektaş baskısı sağlayarak, bireyleri etik davranış göstermeye motive eder.
- Bireylerin kişilikleri yerine doğru ya da yanlış eylemler konusunda daha tutarlı ve kararlı bir rehberlik sağlar.
- Belirsiz durumlarda nasıl davranılacağı konusunda rehberlik eder.
- Yönetici ya da patronların otokratik gücünü kontrol eder.
- Kurumların toplumsal sorumluluklarını tanımlar.
- Kurumun ya da mesleğin çıkarlarına hizmet eder.

Toplumsal dengesizliklerin ortaya çıkmasında iş ve meslek etiğinin standartlarının düşmesi temel faktörlerden biridir. Bu nedenle toplumdaki insan kaynağının hem teknik bilgi açısından hem de etik davranış açısından kaliteli hale getirilmesi gerekir. Meslek etiğine sahip olmayan meslek mensupları, topluma yarardan çok zarar verirler. Çünkü meslek etiğine

¹⁰⁸ Özlem Doğan, *Günümüzde Felsefe Disiplinleri* (İstanbul: İnkılap Kitabevi Yayınları, 2. Baskı, 1997), 333.

¹⁰⁹ İoanna Kuçuradi, *Uludağ Konuşmaları: Özgürlük, Ahlak, Kültür Kavramları* (Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu, Türk Felsefe Dizisi: 1, 1988), 21.

¹¹⁰ Mustafa Aydın, *Çağdaş Eğitim Denetimi* (Ankara: PEGEM, Yayın No: 4. 1993), 71.

¹¹¹ Rafet Çevikbaş, *Yönetimde Etik ve Yozlaşma* (İİBD, C: 20, S: 1, Nisan 2006), 269.

¹¹² İnayet Aydın, *Kamuda Etik*. https://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale(Erişim: 2 Ocak 2021).

gereken önemi vermeyen meslek mensupları sadece kendi menfaatlerini ön planda tutarlar. Toplumdaki diğer insanları hiç düşünmezler.¹¹³

İnsan haklarına verilen önemin artması etik standartların uygulanabilirliğini de attırmıştır. Türkiye Etik Merkezi (TEDMER) tarafından yapılan araştırma da, Türk işgücünün iş etiğine yaklaşımı ve genelde etik değerlerde ve iş ahlâkında yaşanan yozlaşmalar tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma 12 ilde 1.033 çalışan üzerinde yapılmıştır. Çalışanların verdikleri yanıtlara göre, işyerlerinin sadece %24,8'inde 'iş etiği-iş ahlakına 'kesinlikle' özen gösterildiği ortaya çıkmıştır. Diğerlerinde ise farklı düzeylerde iş etiği eksikliği olduğu belirtilmiştir. Bu çalışma sonucunda, çalışanların önemli buldukları ve işverenlerin yeterince uyguladıklarına inandıkları 'iş etiği' ile ilgili değerler arasında çalma, hırsızlık, sahtekârlık, dolandırıcılık konularına uzak durmak, ödeme yükümlülüklerini zamanında yapmak, müşterilerine değer vermek, vergisini düzenli olarak ödemek, rüşvet, gayri resmi komisyon (bahşiş), uygunsuz hediye vermektan/almaktan kaçınmak, ırk, renk, cinsiyet, yaş ve benzer konularda ayrımcılık yapmamak gibi değerler sıralanmıştır. Yapılan araştırmaya katılan çalışanların % 50,8'i, önümüzdeki yıllarda Türkiye'de iş etiğinin daha çok önem kazanacağını düşünmektedir.¹¹⁴

1.4.6. Kamu yönetimi etiği ve önemi

Günümüzde etik, iyi bir yönetimin temel unsurudur. İyi bir kamu yönetimi sistemi karar, eylem ve işlemlerinde etik değerlere bağlı hareket eden yönetimdir. Kamuda etik değerlere bağlılık, halkın kamu kurumlarına karşı güven duymalarını ve bunu sürdürmelerini sağlayan bir işleve sahiptir. Dolayısıyla, kamu görevlilerinin etik değerlere bağlı olarak hareket etmeleri büyük önem taşımaktadır.¹¹⁵

Kamu yönetimi etiği ya da yönetsel etik, genel olarak, meslek etiğinin bir alt bölümü olup, göreceli bir kavram olan ahlakın, kamu örgütü içerisinde, örgütçe belirlenmiş kurullarla beslenerek ortaya çıkmış biçimidir.¹¹⁶

Bir meslek etiği olarak kamu yönetimi etiği de, yönetim alanında, doğru davranışlara ulaşmak için gerekli olan ilke ve standartları ifade etmektedir. Yönetim etiğine ilişkin ilke ve değerler;¹¹⁷

-İyi davranışta bulunma ve kötü davranışlardan kaçınma konusunda, kamu görevlilerine rehberlik ederler.

¹¹³ Burcu İşgüden-Adem Çabuk, *Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9/16 (2016), 64-65.

¹¹⁴ İşgüden-Çabuk, *Meslek Etiği*, 64-65.

¹¹⁵ Kamu Görevlileri Etik Kurulu, http://etik.gov.tr/etik_rehberi.pdf, (Erişim: 13 Temmuz 2021).

¹¹⁶ Raci Kılavuz, *Yönetsel Etik*, 258.

¹¹⁷ Mustafa Lütfi Şen, *Kamu Görevlileri Etik Rehberi* (Ankara: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Yayını, Kasım 2019), 12-14.

-Devlete ve kamu görevlilerine olan güveni artırır, yönetimin meşruiyetini geliştirir ve devlet-halk bütünleşmesini sağlarlar.

-Kamu kurumlarındaki yönetsel davranış standartlarını yükseltirler.

-Değerlerin çatıştığı durumlarda karar vericilere ve uygulamacılara yol gösterirler.

-Sosyal dokuyu, ekonomik gelişmeyi, demokrasiyi ve hukuk devletini güçlendirirler.

-Kamu hizmetlerinin maliyetini düşürür ve kalitesini yükseltirler.

Kamu hizmetleri, vatandaşların vergileriyle yerine getirilmektedir. Vatandaşlar, düşük maliyetli ve kaliteli hizmet alma beklentisiyle vergilerini kamu görevlilerine emanet etmektedir. Bu anlamda kamu hizmeti bir "emanet"tir. Kamu görevlileri, bu emanetin bilincinde olarak, kamu hizmetlerini etkin, verimli ve dürüst bir şekilde yürütmeli; görevlerini yerine getirirken ve takdir yetkilerini kullanırken mesleki etik ilke ve standartlara bağlı kalmalıdır.¹¹⁸

Bazı durumlarda, yasalar ve diğer hukuki düzenlemeler, bir kurumda ortaya çıkan ahlak dışı davranışların tanımlanmasında yetersiz kalabilmektedir. Böylesi yasal boşlukların bulunduğu "gri alanlar"da, karşılaşılan ikilemlerin çözümünde kamu görevlilerine yardımcı olacak etik ilke ve standartlar, en az yasalar kadar önemlidir. Yönetimde yozlaşma olgusu, halkın yönetime olan güvenini ortadan kaldırmaktadır. Savurganlık ve görevi kötüye kullanmanın devlet yönetiminde yeri yoktur. Bunların maliyeti, daha az ve kalitesiz hizmettir. Demokratik yönetim, halkla kamu görevlilerinin arasındaki güvene dayalıdır.¹¹⁹

Toplum, kamu görevlilerinden, yönetsel standartlara duyarlı olmalarını beklemektedir. Bu nedenle kamu görevlilerinin, sadece rüşvet, zimmet, kayırmacılık vb. gerçek yolsuzluklardan değil, halkın güven duygusunu zedeleyecek yolsuzluk şüphelerinden de kendilerini korumaları gerekmektedir. Öte yandan, mevcut denetim yöntemleri, yönetim süreci içinde ortaya çıkan kötü yönetim uygulamalarını ve yolsuzlukları önlemede yetersiz kalmaktadır. Mevcut yöntemlerle yolsuzluklar, ancak ortaya çıktıktan sonra tespit edilebildiğinden, israf olan kamu kaynaklarını geri kazanmak çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Bu durumda yolsuzluğu ortaya çıkmadan önlemeye yönelik bir araç olan etik denetimi büyük önem kazanmaktadır.¹²⁰

Etik ilkeler, kamu görevlileri, üst düzey yöneticiler ve mülki idare amirleri için, çalışma hayatı içinde neyin iyi ve doğru olduğuna dair rehberlik etmektedir. Kamu görevlileri, üst düzey yöneticiler ve mülki idare amirleri karar verirken ya da bir eylemde bulunurken, yetkilerini

¹¹⁸ KGEK, http://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2020/02/etikrehber_2019.pdf (Erişim: 2 Ağustos 2021).

¹¹⁹ KGEK, <http://www.etik.gov.tr/> (Erişim: 2 Ağustos 2021).

¹²⁰ KGEK, <http://www.etik.gov.tr/> (Erişim: 2 Ağustos 2021).

ve kaynaklarını adil, tarafsız, dürüst ve tutarlı bir biçimde kullanmalı ve etik ilkelere uygun hareket etmelidirler.

1.4.7. Etik ile değerler eğitimi arasındaki ilişki

Son zamanlarda eğitim öğretim faaliyetleri başta olmak üzere değer, değerler eğitimi ve etik kavramları üzerinde sıkça durulmaktadır. Ancak söz konusu kavramların anlam ve işlevsel açıdan birbiriyle ortak noktaları olmakla birlikte farklı anlam örgüsüne sahip olmalarına rağmen birbirlerinin yerine kullanıldıklarına da tanık olunmaktadır. Değer, birey ve toplumu ilgilendiren önemli kavramlardan biridir. Kavram, çok çeşitli anlam yelpazesine sahiptir. Çünkü psikoloji, sosyoloji, ekonomi, kültür, sanat, eşya, din, felsefe, ahlâk ve etik olmak üzere birçok disiplin tarafından kullanılmaktadır.

Sözlük anlamı itibarıyla değer: “Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet; üstün nitelik, meziyet; üstün, yararlı nitelikleri olan kimse; bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü” gibi anlamlara gelmektedir.¹²¹

Ayrıca doğru ve güzel olan, genel kabul gören, erişilmek istenen ve savunulabilir olma özelliğine haiz olan anlamlarında da kullanılan bu kavram, terim/geniş olarak, belirli bir durumu bir diğerine tercih etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Değer kavramı, eylem ve davranışlara kaynaklık eden ve davranışları doğru-yanlış, güzel-çirkin şeklinde yargılamaya yarayan ölçütler/standartlar toplamıdır. Hiç şüphesiz söz konusu ölçütlerle ilgili insan zihninde bir şuurlu/bilinç hali mevcuttur. Kavram, bünyelerinde farklı anlamlar taşımış olsalar da etik, moral ve ahlâk gibi kavramların yerine de kullanılmaktadır.¹²²

Etik, günümüzde ahlâk yerine kullanılması yaygın bir durum almakla birlikte aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Ahlâk bir yönüyle huy, karakter ve mizaç, diğer yönüyle insanların doğuştan sahip oldukları yeteneklerin davranışlara dönüşen, genel kabul görmüş kaide ve kurallar anlamına gelmektedir. Ahlâk, daha çok bölgesel, etik ise evrensel bir niteliğe sahiptir. Etik, ahlâk ilke ve esasları üzerinde düşünür, hangi temellere dayandığını araştırır, tartışır, sorgular, yargılar, haklarında fikir ve görüş beyan eder. Dolayısıyla etik, ahlâk felsefesi ilgili bir alan olup ahlâkı temellendirmeye çalıştığı gibi ahlâki olanın esasını ve temellerini de araştırmaktadır. Böylece etik, bir yönüyle insanı insan yapan şeyin değerler olduğunu ortaya koymaya çalışırken diğer yönüyle insanı değer üreten ve taşıyan yapmaya çalışır. Diğer bir deyişle hayata sadece bilmek ekseninden değil, aynı zamanda değerler açısından da bakılması gerektiğini belirtir. Bütün bu özellikleri itibarıyla etik için, felsefenin

¹²¹ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim: 14 Temmuz 2021).

¹²² İstanbul Üniversitesi, https://cdnacikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Bahar/ahlak_gelisimi_ve_degerler_egitimi/3/index.html (Erişim: 14 Temmuz 2021).

önemli bir dalı olduğunu söyleyebiliriz. Ahlâk, etik ve insani değerlerde yaşanan yozlaşmasının dünyanın temel sorunlarından biri olduğu, alana dair bilimsel metinlerde ve çeşitli platformlarda dile getirilmektedir. Sevgi ve saygı yoksunluğu, bencillik, aşırı tüketim, savaşlar, bir yanda zayıflama çabaları diğer yanda açlıktan ölen insanlar... Küçük bir yaşam alanı bulabilmek maksadıyla girişilen göçler ve göç yollarında kaybedilen canlar. İnsanlığın bu problemlere karşı duyarsız kalışı, bizleri geleceğimiz açısından ürkütmekte ve kaygılandırmaktadır. Toplumlarda ahlâki yozlaşmadan kaynaklanan şikâyetlerin geçmişi çok eskilere dayanmaktadır. Kutsal kitaplar, tarihi, felsefi ve sosyoloji ile ilgili eserlerde öteden beri söz konusu sosyal problemlerin ve ahlâki çözümlerin yaşandığı, özellikle yeni neslin garip davranışlar sergilediğine dair şikâyetlere rastlamak mümkündür. Hatta peygamberlerin gönderiliş sebepleri arasında sosyal ve ahlâki yozlaşma, yaşanan haksızlıklar, insanları doğru ve ahlâki olana davet edecek rehberlerin kalmayışı, din ve inanç alanında yaşanan bozulmalar vs. her devirde bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle kötüler, kötülükler, zalimler ve ahlâk dışı yaşantılar her zaman olagelmıştır. Ancak Heidelberg Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Engelsberger'in dediği gibi, ahlâk, etik din dersleri ve erdemlilerin "ahlâki olanla olmayanın, adalet ile zulmün birbiriyle geçmişten beri yaptıkları mücadelede iyinin, doğrunun, ahlâki olanın ve adaletin tarafında mücadeleye katılmaları gerekmektedir."¹²³

İnsanın benliğini kaybetmesi veya insanlığa yabancılaşması, İslam kültür coğrafyasında yaratılışa/fitrata ters düşme ve özgün yaratılıştan uzaklaşma olarak ifade edilmektedir. Sosyal bilimciler, hayatta teknoloji ve refaha olduğu kadar insan hayatına anlam katan ve onu erdemli kılan aşkın değerlere de ihtiyaç olduğunu belirtmektedirler. Bu kanaat ve görüşler, birçok ülkenin eğitim politikalarını etkilemiştir. Bu yönde Avrupa'da; özellikle 1945'li yıllardan itibaren din dersleri (Religions Unterricht) öğretim programlarına eklenmeye başlanmış, din derslerine katılmayacak öğrenciler için ise Etik, Ahlâk Eğitimi, Değer Eğitimi, Sosyal Beceri Eğitimi, Vatandaşlık Eğitimi, Karakter Eğitimi, Moral Eğitimi ve Felsefe gibi alternatif ders uygulamalarına başlanmıştır.¹²⁴

Ahlâk ve değer konusu, eskiden beri Sokrat (MÖ 469-MÖ 399), Platon (MÖ 427-MÖ 347), Aristo (MÖ 384-MÖ 322), İbn Miskeveyh (940-1030), Gazali (1058-1111) ve İbn Haldun (1332-1406) gibi daha birçok filozof, psikolog, sosyolog, antropolog, teolog ve eğitimcinin araştırma konuları arasında yer almıştır. Ahlâk, başta İslam olmak üzere bütün dinlerin temel konuları arasında yer almaktadır. Bilim insanları, ahlâki değerlerin neliği, kaynakları, işlevselliği, bölgesel ve evrensel barışa katkıları, eğitim ve öğretimdeki yeri, ahlâk ilkeleri karşısında insanın hürriyeti ve evrensel değerlerin olup olmadığı gibi konularda araştırmalarda bulunmaktadır. Ahlâk ve değerler, hem öğretilir hem de öğrenilebilir. Ancak yukarıda da ifade edildiği gibi, küreselleşme, bilimsel ve teknolojik gelişmeler bireyin

¹²³ İstanbul Üniversitesi, <https://cdnacikogretim.istanbul.edu.tr/> (Erişim: 14 Temmuz 2021).

¹²⁴ Yusuf Keskin, *Değerlere Genel Bir Bakış: Tanımı, Özellikleri, İşlevi ve Sınıflandırılması*. (İstanbul: Nobel Yayın. 2016),19-52.

hayata bakışını, amacını, beklentilerini ve değer algularını büyük oranda değiştirmiştir. Bu sonuçlar ahlâk ve değer eğitimi, bölgesel veya bir ülke ölçeğinde değil, uluslararası ölçekte ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi, siyasi, sosyal, ahlâki ve kültürel problemler ulusal olduğu kadar uluslararası boyutta ele alınacak ölçüde karmaşık hale gelmiştir. Ancak ahlâk ve değer eğitimi, her şeyden önce sırasıyla ebeveynlerin, okulun, sosyal çevrenin ve devletlerin birlikte yerine getirecekleri bir görevdir. Diğer yandan ahlâk ve değer eğitimi için örnek modellere, ahlâk ve değerlerin toplumun çoğunluğu tarafından onaylandığı bir sosyal ortama ihtiyaç vardır. Çünkü aile ve sosyal yaşantılar tarafından desteklenip aktarılmayan ahlâki değerlerin yeni nesil üzerinde etkili ve yol gösterici olması zordur. Çünkü günümüzde çocuğun değerler sistemini özellikle olumsuz yönde etkileyen, geliştiren veya değiştiren çok çeşitli faktör bulunmaktadır. Dolayısıyla ailelerin üzerine düşen sorumluluğu, okullara, camilere, sosyal mecralara veya rastlantıya bırakmaları kendilerini sorumluluktan kurtarmayacaktır.¹²⁵

Etik ve değer eğitimi için örnek modellere, ahlâk, etik ve değerlerin toplumun çoğunluğu tarafından onaylandığı bir sosyal ortama ihtiyaç olduğu kesindir. Bu sosyal ortamın oluşturulmasında üst yönetici olarak görev yapan ve toplum ve çalışanlar tarafından rol model olarak görülen mülki idare amirlerine büyük görevler düşmektedir. Bu görevlerin bihakkın yerine getirilebilmesi ise MİA'nın etik değerler yönüyle tam olarak yetiştirilmesine bağlıdır. Dolayısıyla bu çalışma, MİA'nın adaylık ve yöneticilik evrelerinde aldıkları etik değerler eğitiminin yeterlilik durumunu tespit etmek suretiyle; onların etik değerler yönüyle en iyi şekilde yetiştirilmesine ve toplum ve çalışanlar tarafından önlerinde birer örnek ve rol model olarak benimsenmelerine ve kabullerine ciddi katkı sağlayacaktır.

¹²⁵ İstanbul Üniversitesi, <https://cdnacikogretim.istanbul.edu.tr/> (Erişim: 14 Temmuz 2021).

2. BÖLÜM

MÜLKİ İDARE AMİRLİĞİ MESLEĞİ ve MÜLKİ İDARE AMİRLERİNİN EĞİTİMİ

2.1.Mülki İdare Amirliği Mesleği

2.1.1. Genel olarak Osmanlı döneminde mülki idare amirliği

Osmanlı döneminin taşra yönetimine bakıldığında; muhtelif dönemlerde muhtelif unvanlarla idarecilerin görev aldığı görülmektedir. Osmanlı'nın ilk dönemlerinde devletin taşradaki ana idare birimi "beylerbeyliği"dir. Beylerbeyi bu idari birimin başındaki en üst yöneticidir.¹²⁶ Osmanlı devletinin zirve döneminde devlet eyaletlere, eyaletler sancaklara, sancaklar kazalara, kazalar da nahiyeye ve köylere ayrılmaktaydı. Ancak, Osmanlı idare yapısı sadece Beylerbeylik ve bunların alt birimi olan Sancaklardan oluşmuyordu. Osmanlı Devletinde Beylerbeyliklerin (Eyalet) yanında, Kaptanlık, Voyvodalık ve Meliklikler de vardı.¹²⁷ Bunların yöneticileri ve unvanları da zaman içinde değişiklik göstermekte idi. Eyaletlere Tanzimat'tan önce "beylerbeylik" veya "eyalet" denirken, Tanzimat'tan sonra "vilâyet" denilmeye başlanmıştı. Aslında bu birimlere vilayet denmesi, bunların bugünkü manada vilayet olduklarını göstermemektedir. Bu isim değişikliğinin sebebi buralara tanzimattan sonra "vali" denen idarecilerin gönderilmesi olabilir kanaatindeyiz. Valiler vezir rütbesine sahip olup, sadrazamın arzı ve padişahın onayı ile genellikle bir yıllığına atanmaktadırlar.¹²⁸

Günümüzdeki anlamıyla "Mülki İdare Amirliği" mesleği, Osmanlı imparatorluğunun son dönemlerine doğru, 19. yüz yılın ikinci yarısından itibaren ortaya çıkmıştır. Zira mülki idare birimi olarak taşra idaresinin teşekkülü bu döneme tekabül etmektedir. Bu bağlamda mülki idare amirliğinin ortaya çıkışı "1864 Tarihli Tuna Vilayet Nizamnamesi" ve "1871 Tarihli İdare-i Umumiye-i Vilayat Nizamnamesi"ne dayanır.¹²⁹ Bu nizamnamelerden sonra hangi mülki birimin hangi yönetici tarafından idare edileceği kurala bağlanmıştır. Buna göre; 1864 Nizamnamesinde, vilayetlerin livalara, livaların kazalara ve kazalarında karye yani köylere ayrıldığını görüyoruz. Vilayetleri valiler, livaları kaymakamlar, kazaları müdürler ve karyeleri de muhtarlar yönetirdi. 1871 tarihli Nizamnamede ise vilayetlerin livalara, livaların kazalara, kazaların nahiyelere, nahiyelerinde karye/köylere ayrıldığını görüyoruz. Bu yeni yapıda "nahiyeye" denen yeni bir mülki birim oluşturulmuş, livaların (sancakların) idaresi kaymakamlar yerine mutasarrıflara bırakılmış, kaymakamlar kazaların idaresinden sorumlu

¹²⁶ İlber Ortaylı, *Türkiye İdare Tarihi* (Ankara: TODAİE Yayını, 1979), 288.

¹²⁷ Adnan Çimen, *Kaymakamlık Mesleği Açısından Mülki İdarenin Kısa Tarihi* (TİD, S. 454, 2007), 191.

¹²⁸ Mefahir Behlülgil, *İmparatorluk ve Cumhuriyet Döneminde İllerimiz* (İstanbul: 1992), 111-113.

¹²⁹ Ortaylı, *Türkiye İdare*, 290.

tutulmuş ve nahiyelere de müdür atanması usulü getirilmiştir. 20 Ocak 1921 tarihli ilk Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'ndan (1921 Anayasası) itibaren sancak birimi kaldırılmış ve mutasarrıflık konumu mülki idare amirliği mesleğinden çıkarılmıştır.

2.1.2. Günümüzde mülki idare amirliği mesleği

1864 İdare-i Vilayet Nizamnamesi başlangıç alınırsa ülkemizde merkezi yönetimin taşra örgütlenmesinde mülki yönetim (il) sistemi 157 yıldır uygulanmaktadır. Bu sisteme göre, ülke yönetsel bakımdan "il" adı verilen bölümlere ayrılır. İllerin başında, merkeze ait bulunan bir takım yetkileri merkez adına kullanan, merkezi yönetimin tümünü temsil eden ve tümüne karşı sorumlu bulunan bir yönetici bulunur ve iller bu yöneticiler tarafından yönetilir.

İl sisteminin temel mantığı, hükümetin ve tek tek bakanlıkların o ildeki kuruluşları üzerindeki hiyerarşik görev, yetki ve sorumluluklarını valilere devretmesine dayanmaktadır. Buna göre, merkezi yönetim kuruluşlarının taşra örgütleri mülki yönetim bölümlenmesine uygun olarak oluşturulmalı ve ildeki bütün kamu kuruluşları birinci derecede valiye karşı sorumlu olmalıdır. Bu mantığın doğal bir sonucu olarak, İl İdaresi Kanunu'na göre vali, adli ve askeri kuruluşlar dışında kalan bütün devlet daire ve müesseselerini, il özel yönetimi, belediye ve köyler ile tüm kuruluş ve işletmeleri denetleme yetkisine sahiptir.

Taşra yönetim sistemimizi belirleyen temel yasal metinler; 1982 Anayasası, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu ve bakanlıkların kuruluş ve görev esaslarını belirleyen kanunlardır. Anayasanın 126. maddesinin 1. Fıkrasında; "Türkiye, merkezi idare kuruluşu bakımından, coğrafya durumuna, ekonomik şartlara ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre, illere, iller de diğer kademeli bölümlere ayrılır" denilmekte ve 3. fıkrasında da "kamu hizmetlerinin görülmesinde verim ve uyum sağlamak amacıyla birden çok ili içine alan merkezi idare teşkilatı kurulabileceği" hükmüne bağlanmaktadır.¹³⁰ Anayasanın bu hükmünden de anlaşılacağı gibi, merkezi yönetimin taşra örgütü, mülki yönetim ve bölge yönetimleri olarak ikiye ayrılmaktadır.

Anayasada ilin altında yer alacağı belirtilen diğer kademeli bölümlerin neler olacağı belirtilmemiştir. Bu kademeler ve il sistemi ile ilgili diğer ayrıntılar, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Bakanlıklar taşrada üç biçimde örgütlenebilirler;

- İl valisine bağlı il kuruluşları.
- Kaymakama bağlı ilçe kuruluşları.
- Doğrudan merkeze bağlı taşra kuruluşları.

¹³⁰ 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, m.26. (R.G., T: 9.11.1982, S: 17863 Mükerrer)

Türkiye Cumhuriyeti'nin taşra örgütlenmesi; "il idaresi" sistemine, il idaresi sistemi de, "yetki genişliği" ilkesine dayanmaktadır. Bu ilkelere göre oluşturulan Türk kamu yönetimi sisteminin taşra yapılanmasında; Vali, ilde Cumhurbaşkanının temsilcisi ve idari yürütme vasıtasıdır. Vali, kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve diğer mevzuatın neşir ve ilanını ve uygulanmasını sağlamak ve talimat ve emirleri yürütmekle ödevlidir. Bu işlerin gerçekleştirilmesi için gereken bütün tedbirleri almaya yetkilidir. Kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve diğer mevzuatın verdiği yetkiyi kullanmak ve bunların yüklediği ödevleri yerine getirmek için valiler genel emirler çıkarabilir ve bunları ilan ederler.¹³¹

Kaymakam; kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve diğer mevzuatın neşir ve ilanını, uygulanmasını sağlar ve bunların verdiği yetkileri kullanır ve ödevleri yerine getirir. Kaymakam, valinin talimat ve emirlerini yürütmekle ödevlidir¹³²

Mülki idare amirliği 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesinde ayrı bir hizmet sınıfı olarak düzenlenmiştir.¹³³ Buna göre mülki idare amirleri hizmetleri sınıfında; valiler ve kaymakamlar ile bu sıfatları kazanmış olup İçişleri Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan yöneticiler, mülkiye müfettişleri, il hukuk işleri müdürleri ve kaymakam adayları bulunmaktadır.

Günümüzde mülki idare amirliği mesleği, iki temel kanunda düzenlenmiştir. Bunlar, 1700 sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu ve 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'dur. Mülki idare amirlerini ilk olarak tanımlayan, halen yürürlükte bulunan 1930 tarihli ve 1700 sayılı Dahiliye Memurları Kanunu'dur. Bu kanunda, esas olarak İçişleri Bakanlığı bünyesinde çalışacak devlet memurları tanımlanmıştır. Yani, sadece mülki idare meslek grubunu düzenleyen bir yasa değildir. Ancak, valiler, kaymakamlar, vali yardımcılar, mülkiye müfettişleri, hukuk müşavirleri ve kaymakam adayları (maiyet memurları) ve bunların mesleğe alınma şekilleri ile sınıf ve dereceleri bu kanunda hüküm altına alınmıştır.

5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu ise il sisteminde görev yapacak olan mülki idare amirlerini düzenlemiştir. Adı geçen Kanun'un 4. maddesinde; "İl genel idaresinin başı ve mercii validir." denilmek suretiyle taşradaki en büyük mülki idare amiri olarak "valilik" statüsünü düzenlemiştir. Aynı kanunun 5. maddesinde; "İllerde, valilerin tayin ve tespit ettiği işlerde yardımcılığını ve valinin bulunmadığı zamanlarda vekilliğini yapmak üzere vali muavinleri bulunur" hükmünü getirilmiştir. Maddenin son fıkrasında, "Vali muavini, en az altı yıl kaymakamlıkta bulunmuş ve bu hizmetin iki yılını doğuda geçirmiş olanlardan tayin edilir" denilmek suretiyle, bu konumda çalışacak memurların da Mülki İdare Amirliği statüsünde olmaları şart koşulmuştur.

¹³¹ 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, m.9.

¹³² 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, m.31.

¹³³ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, m.36.

Kaymakamların mesleğe alınmaları ve atanmaları, 1700 Sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu'nun 2 ve 3. maddelerinde düzenlenmiştir.¹³⁴ Ancak mesleki statüleri ve sahip oldukları yetkilerin yanında, atanma şekilleri de 5442 sayılı yasada belirtilmiştir.

Konuyla ilgili en önemli düzenlemelerden biri de 1986 tarihli, Mülki İdare Amirliği Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğidir. Bu düzenleme yasa olmamasına rağmen meslek açısından son derece işlevsel bir uygulamaya sahiptir.¹³⁵ Bu Yönetmelik uygulama alanı itibariyle; genel müdür ve bu seviyedeki birim başkanları, mülkiye müfettişleri ve kaymakam adayları dışında kalan mülki idare amirlerini kapsamaktadır.

"Mülki İdare Amirliği" bir meslek sınıfı olarak, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu kanunun memuriyet sınıflarının sayıldığı 36. maddesinin IX. bendinde, Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı; "Bu sınıf, valiler ve kaymakamlar ile bu sıfatları kazanmış olup İçişleri Bakanlığı merkez ve iller kuruluşunda çalışanları ve maiyet memurlarını kapsar." şeklinde tanımlanmıştır.¹³⁶ Böylece, Mülki İdare Amirliği, Devlet Memurları Kanunu ile belirlenen 10 memur sınıfından birini oluşturmaktadır.

657 Sayılı Kanun'da bir sınıf olarak düzenlenen bu mesleğe giriş şartları; adı geçen Kanun'un tüm memurlar için aradığı şartlar yanında, bu mesleğe girmek ve meslek içi sınıflama ve yükselme şartları başta olmak üzere 1700 sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu ve İçişleri Bakanlığınca çıkarılan tamamlayıcı mevzuatta düzenlenmiştir. Bundan farklı olarak valilik, 657 sayılı Kanun'da sayılan istisnai memurluklar arasında yer almaktadır.

Mülki idare amirlerinin kadroları İçişleri Bakanlığı bünyesinde bulunmaktadır. 2020 Haziran itibariyle; İçişleri Bakanlığı merkez teşkilatında Mülki İdare Amirliği Hizmetleri sınıfında (MİAH) 331 kişi görev yapmaktadır. Taşra teşkilatında ise toplam 1488 MİA görevlidir. Dolayısıyla, aynı tarih itibariyle İçişleri Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında toplam 1819 MİA görevlidir.

Mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı personel; taşra teşkilatında vali, vali yardımcısı, kaymakam, hukuk müşaviri, hukuk işleri müdürü ve kaymakam adayı unvanları ile İçişleri Bakanlığı merkez teşkilatında ise şube müdürü, daire başkanı, hukuk müşaviri, mülkiye müfettişi, genel müdür yardımcısı, genel müdür, bakan yardımcısı gibi unvanlarla görev yaparlar. Bununla birlikte özellikle son dönemlerde kamu bürokrasisinin tepe noktası dâhil olmak üzere diğer bakanlıklar ve kamu kurumlarının üst yönetimlerinde MİA kökenli bürokratların, çeşitli görevler üstlenmiş olmaları dikkati çekmektedir.¹³⁷

¹³⁴1700 Sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu m.2 ve 3. (R. G., T: 19.6.1930, S: 1524)

¹³⁵ Koray Karasu, *Mülki İdare Amirliği Mesleği, İyi Yönetim Arayışında Türkiye'de Mülki İdarenin Geleceği*, Ed: Cahit Emre (Ankara: Türk İdari Araştırmalar Vakfı, 2002), 2.

¹³⁶ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, m.36.

¹³⁷ Selim Çapar, *Liderlik ve Mülki İdare Amirleri* (İdarecinin Sesi Dergisi, S:128, Temmuz-Ağustos 2008), 54-55.

2.1.2.1. Vali

Sözlük anlamıyla vilayet, “hükmetmek, bir şeyi güce dayanarak elde tutma anlamına gelen Arapça bir kelimedir. İl sözcüğü ise, çok farklı anlamlar içinde yer, yurt, konak, ülke anlamına gelen Türkçe bir kelimedir. Günümüzde yaygın algıya göre; il = vilayet olarak kabul edilmektedir.

Devlet örgütlenmesinde en üst kademe olan iller, cumhuriyet tarihi boyunca, önce 1929 yılında ve sonra 1949 yılında çıkarılmış İl İdaresi Kanunu’yla iki kez topluca düzenlenmiştir.

Günümüzde illerin toplam sayısı 81’dir. Bu iller, “il”-“ilçe” bölümlenmesine göre kurulmaktadır. Mülki İdare Amirliği mesleğinin en üst kademesi valiliktir. Vali, merkezi yönetimin taşrada kurulu bulunan il genel idaresinin başına atanan, yürütmenin taşradaki en büyük ve en yetkili görevlisidir. Bunun yanında vali, bir mahalli idare birimi olan il özel idaresinin de başı konumundadır.

Valiler, Cumhurbaşkanı kararıyla atanır.¹³⁸

5442 sayılı İl İdaresi Kanunu’nun 9. maddesine göre; “Vali, ilde Cumhurbaşkanının temsilcisi ve idari yürütme vasıtasıdır. Valiler, ilin genel idaresinden Cumhurbaşkanına karşı sorumludur. Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanlar, görevlerine ait işleri için valilere re’sen emir ve talimat verirler. Valilerin Devlet Memurları Kanunu’nda belirtilen memuriyet hiyerarşisinin gerektirdiği, disiplin, özlük ve benzeri konularda ilgili bakana tam bir bağlılığından söz etmek zordur. Ancak valilerin İçişleri Bakanıyla olan bağlılığı tam bir hiyerarşik bağlılıktır. Zira valilerin kadroları ve özlük dosyaları İçişleri Bakanlığında tutulmaktadır.

Bakanlıklar ve tüzelkişiliği haiz genel müdürlükler, il genel idare teşkilatına ait bütün işleri doğrudan doğruya valiliklere yazarlar. Valilikler de illere ait işler için ilgili Bakanlık veya tüzelkişiliği haiz genel müdürlüklerle doğrudan doğruya muhaberede bulunurlar. Ancak valiler hesabata ve teknik hususlara ait işlerde idare şube başkanlarına vali adına imza yetkisi verebilirler.

Vali, kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve diğer mevzuatın neşir ve ilanını ve uygulanmasını sağlamak ve talimat ve emirleri yürütmekle ödevlidir. Bu işlerin gerçekleştirilmesi için gereken bütün tedbirleri almaya yetkilidir.

Kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve diğer mevzuatın verdiği yetkiyi kullanmak ve bunların yüklediği ödevleri yerine getirmek için valiler genel emirler çıkarabilir ve bunları ilan ederler.

¹³⁸ Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usûllerine Dair 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. m. 2. (R.G., T: 10/7/2018, S: 30474).

Vali, adli ve askeri teşkilat dışında kalan bütün Devlet daire, müessese ve işletmelerini, özel işyerlerini, özel idare, belediye köy idareleriyle bunlara bağlı tekmil müesseseleri denetler, teftiş eder. Bu denetleme ve teftişi Bakanlık veya genel müdürlük müfettişleriyle veya bu dairelerin amir ve memurlarıyla da yaptırabilir.

Vali, il sınırları içinde bulunan genel ve özel bütün kolluk kuvvet ve teşkilatının amiridir. Suç işlenmesini önlemek, kamu düzen ve güvenini korumak için gereken tedbirleri alır. Bu maksatla Devletin genel ve özel kolluk kuvvetlerini istihdam eder, bu teşkilat amir ve memurları vali tarafından verilen emirleri derhal yerine getirmekle yükümlüdür.

İldeki devlet memurlarının bir kısmını doğrudan atayabilir, bir kısmının atanması konusunda görüşünü bildirebilir, bir kısmının da görev yerlerini belirleyebilir ve değiştirebilir.

Vali, ilde teşkilatı veya görevli memuru bulunmayan işlerin yürütülmesini, bu işlerin görülmesiyle yakın ilgisi bulunan her hangi bir idare şube veya daire başkanından isteyebilir. Bu suretle verilen işlerin yapılması mecburidir.

Vali, Cumhuriyet Bayramı'nda ilde yapılacak resmi törenlere başkanlık yapar ve tebrikleri kabul eder.

İldeki yerinden yönetim kuruluşları üzerinde vesayet yetkilerini kullanabilir.

İlin her yönden genel idare ve genel gidişini düzenlemek ve denetlemekten sorumludur.”¹³⁹

5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'nda valinin görev ve yetkileri geniş olarak sayılmıştır.

2.1.2.2. Vali Yardımcıları

Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde vali yardımcılığı ile ilgili olarak; “Vali Yardımcılığına atanabilmek için 6. sınıf ilçe hizmetini yapmak şarttır. Meslek mensupları, 5. coğrafi bölgede en az iki yıl Vali Yardımcılığı yapmakla mükelleftirler. Ancak, 7. madde mucibince 5. coğrafi bölgedeki beş yıllık hizmet süresinin tamamını Kaymakam olarak ifa eden meslek mensupları, 5 inci coğrafi bölge dışındaki illerde en az iki yıl Vali Yardımcılığı yapmakla mükelleftirler.” hükmü bulunmaktadır.

Mülki idare amirliklerinden olan vali yardımcılığı, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu ile düzenlenmiştir. Kanun'un 5. maddesinde, “İllerde, valilerin tayin ve tespit ettiği işlerde yardımcılığını ve valinin bulunmadığı zamanlarda vekilliğini yapmak üzere vali muavinleri bulunur.”¹⁴⁰ denilmektedir.

¹³⁹ 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu. m.9.

¹⁴⁰ 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu. m.5.

Buna göre vali yardımcılarının görevi, “valilerin tayin ve tespit ettiği işlerde yardımcılığını yapmak ve valinin bulunmadığı zamanlarda vekilliğini yapmak” olarak tarif edilmiştir. Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde de Vali Yardımcılığına atanabilmek için 6. sınıf ilçe hizmetini yapmanın şart olduğu ve meslek mensuplarının 5 inci coğrafi bölgede en az iki yıl Vali Yardımcılığı yapmakla mükellef oldukları belirtilmiştir.¹⁴¹ Aynı yönetmeliğin IV no.lu ekinde yer alan Eşdeğer Görev Cetvelinde, atama ve yer değiştirmelerde, vali yardımcılığı, kaymakamlık, hukuk işleri müdürlüğü ve merkez teşkilatındaki bazı görevler aynı statüye tabi tutulmuştur. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun, Mülki İdare Amirliği Hizmet sınıfını gösteren maddesinde vali yardımcılığı, ismen sayılmamıştır.

Vali Yardımcılığı mesleğinin temel işlevi, ilde devletin temsilcisi olan valinin, işlerini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmesine yönelik bir destek hizmeti sunmak olarak nitelendirilmiştir.¹⁴²

Mevzuata bakıldığında, mülki idare amirliği mesleği içerisinde görev tanımı en dar tutulmuş pozisyonun vali yardımcılığı olduğu görülmektedir. Bir vali yardımcısı tarafından yazılan makalede vali yardımcılığı için; “valilerin kendilerine vermeyi uygun gördükleri çoğu rutin iş ve işlemleri yapmaya çalışan, görev, yetki ve sınırları kesin çizgilerle ayrılmadığı için de sık sık sıkıntılarla ve ikilemlerle karşılaşır, güvensizliğe kapılan meslek mensupları” tanımlaması yapılmıştır.¹⁴³

Halbuki vali yardımcılığı, kaymakamlık mesleğinden sonra, valiliğe hazırlama açısından bir üst kariyer basamağı olarak düşünülebilmelidir.¹⁴⁴ Bunu sağlayacak bir düzenleme yapıldığı takdirde meslek mensupları açısından iş verimi ve mesleki tatminin artırılması söz konusu olabilecektir.

2.1.2.3. Kaymakamlar

İlçe, yönetim kademelenmesinin ikinci basamağıdır. İlçe kademesinin daha önceki adlandırması olan kaza sözcüğü, “yargı” ve “kadılık görevi” anlamlarına gelen Arapça kökenli bir sözcüktür¹⁴⁵ ve bu isimlendirme Osmanlı Devlet geleneğinden gelmektedir. Başlangıçta ‘kaza müdürü’ tarafından yönetilen bu birim, 1867 yılından sonra kaymakam adı verilen

¹⁴¹ Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, m.19.(R. G., T: 16.7.1986, S: 19166)

¹⁴² Karasu, *Mülki İdare Amirliği*, 10.

¹⁴³ Fehmi Kaya, *Mülki İdare Amirliği İçerisinde Vali Yardımcılığı Müessesesinin Görev, Yetki ve Sorumluluğu ile Sosyal Statüsü Üzerine Bir İnceleme Denemesi* (TİD, S: 395, 1992), 47.

¹⁴⁴ *İkinci İdareciler Kongresi 1964* (Ankara: İçişleri Bakanlığı Yayınları, Seri II, S: 6, 1966), 21.

¹⁴⁵ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr> (Erişim: 15 Eylül 2021)

yöneticiler aracılığıyla yönetilmeye başlanmıştır. Kaza, anayasal dile yönetsel kademe olarak 1876 Anayasası'nda girmiş ve hem 1921 hem de 1924 anayasalarında yer almıştır.

İlçe ise, Türkçe "il" ile küçültme eki "-çe" birleşiminden doğmuştur. Yani ilin daha küçük nitelikli bir yönetim bölgesi anlamına gelmektedir. Yönetsel olarak ilçe, bir ilin parçası olup, birden fazla köy ve belediyeden oluşan bir yerleşim birimidir. Genel yönetimi merkezi idarenin temsilcisi olan kaymakamlar tarafından sağlanır.

Kaymakam Adaylığı sürecini tamamlayan mülki idare amirleri Cumhurbaşkanı onayı ile kaymakam olarak atanırlar. Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 12.maddesinde; "Kaymakamlık kursunu başarı ile bitiren Kaymakam Adayları ad çekme ile beşinci sınıf ilçe kaymakamlığına atanırlar. Yeteri kadar beşinci sınıf ilçe bulunmaması halinde dördüncü sınıf ilçelerden uygun görülenler ad çekmeye dâhil edilirler. Bu şekilde dördüncü sınıf ilçelere atanırlar, boşalan beşinci sınıf ilçelere nakledilebilirler. Dördüncü sınıf ilçelerde geçen süreler beşinci sınıf ilçe hizmetinde sayılır."¹⁴⁶ denilmek suretiyle ilk defa kaymakamlığa atanma usulü izah etmiştir.

Kaymakam olarak atananların meslek içinde yer değiştirmeleri, sicilleri ve eşdeğer görev kabul edilen vali yardımcılığı ve il hukuk işleri müdürlüğü ile içişleri bakanlığı merkez teşkilatındaki bir göreve atanma işlemleri, Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre yapılmaktadır.

Kaymakamlık bir meslek memurluğudur. Yani bu görevin ifasında tüm devlet memurlarına tanınan güvenceler kaymakamlara da tanınmıştır. Dolayısıyla, kaymakamların devlet memurluğu ile olan ilişkilerinin kesilmesi Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde düzenlenen devlet memurluğundan çıkarmayı gerektirecek bir suçtan hüküm giymeleri ile mümkündür.¹⁴⁷ Kaymakamlık mesleği, valilik gibi istisnai bir meslek de olmadığından kaymakamlık görevinden "merkeze alma" şeklinde bir uygulama da söz konusu değildir.

Mülki İdare Amirliği mesleğinin esası kaymakamlıktır. Bir meslek memurluğu olan kaymakamlık, özel bir statü ile de düzenlenen bir kariyer olması nedeni ile validen farklı olarak, "görev istikrarı, yükselme, disiplin güvenliği ve emeklilik hakkından yararlanan tam bir devlet memuru" olarak nitelendirilmiştir.¹⁴⁸

Kaymakamların, görev, yetki ve sorumlulukları, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu ile ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Ayrıca diğer mevzuatla kaymakama pek çok yetki ve sorumluluk verilmiştir.

-Kaymakamın görev ve yetkileri şunlardır;

¹⁴⁶ Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, m.12.

¹⁴⁷ Metin Günday, *İdare Hukuku* (Ankara: İmaj Yayınları, 1997), 307.

¹⁴⁸ Lütfi Duran, *Türk Kaymakamı* (Amme İdaresi Dergisi, C: 6, S:2, 1973), 7.

“-İlçe genel idaresinin başı ve mercii kaymakamdır.

-Kaymakam, ilçede Cumhurbaşkanının idari yürütme vasıtasıdır İlçenin genel idaresinden kaymakam sorumludur. Bakanlıkların kuruluş mevzuatına göre ilçede lüzumu kadar teşkilatı bulunur. İlçede adli ve askeri teşkilat hariç kaymakamın emri altındadır.

-Kaymakam kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve diğer mevzuatın neşir ve ilanını, uygulanmasını sağlar ve bunların verdiği yetkileri kullanır ve ödevleri yerine getirir.

-Kaymakam, valinin talimat ve emirlerini yürütmekle ödevlidir.

-Valiler, ilçeye ait bütün işleri doğrudan doğruya kaymakama yazarlar. Kaymakamlar da ilçenin işleri hakkında bağlı buldukları valilerle muhaberede bulunurlar. Ancak olağanüstü hallerde kaymakamlar İçişleri Bakanlığı ve diğer Bakanlıklarla muhabere edebilirler ve bu muhabereleden valiye bilgi verirler.

-Kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve diğer mevzuat ile ve bunlara dayanılarak valiler tarafından verilecek talimat ve emirler ilçe idare, şube başkanlarına kaymakamlar yolu ile tebliğ olunur.

-Kaymakam, ilçe sınırları içinde bulunan genel ve özel kolluk kuvvet ve teşkilatının amiridir. Suç işlenmesini önlemek, kamu düzen ve güvenini korumak için gereken tedbirleri alır. Bu maksatla Devletin genel ve özel kolluk kuvvetlerini istihdam eder. Kanun, tüzük, yönetmelik ve Hükümet kararları hükümlerinin yürütülmesi için emirler verir. Bu teşkilat amir ve memurları kaymakam tarafından verilen emirleri derhal yerine getirmekle ödevlidir.

-İlçe sınırları içinde huzur ve güvenliğin, kişi dokunulmazlığının, tasarrufa müteallik emniyetin, kamu esenliğinin sağlanması ve önleyici kolluk yetkisi kaymakamın ödev ve görevlerindedir. Bunları sağlamak için kaymakam gereken karar ve tedbirleri alır.

-Kaymakamlar, adli ve askeri teşkilat dışında kalan bütün Devlet daire ve müessese ve işletmelerini ve özel işyerlerini, özel idare, belediye ve köy idareleriyle bunlara bağlı tekmil müesseseleri denetler ve teftiş ederler. Bu teftiş ve denetlemeyi bizzat veya idare şube başkanları veya validen talep edeceği Bakanlık veya tüzelkişiliği haiz genel müdürlük müfettişleri vasıtasıyla ortaokul veya bu dereceli öğretim müesseselerini de bizzat veya ilgili müfettişleri marifetiyle denetler.

-Kaymakam, denetlemesi sırasında iş başında kalmalarında mahzur gördüğü ilçe idare şube başkanlarını valinin muvafakıyla, diğer memur ve müstahdemleri re'sen sorumluluğu altında işten el çektirebilir.

-Kaymakam, ilçede teşkilatı ve görevli memuru bulunmayan işlerin yürütülmesini, bu işlerin görülmesiyle yakın ilgisi bulunan herhangi bir idare veya daire başkanlığından isteyebilir. Bu suretle verilen işlerin yapılması mecburidir.

-Kaymakam, ilçedeki idare, daire ve müesseselerde çalışan uzman veya fen kollarına dahil memur ve müstahdemlerden ilçenin genel ve mahalli hizmetlerine ilişkin işlerin görülmesini asli vazifelerine hâlel getirmemek şartıyla valiliğe teklif suretiyle isteyebilir. Valilikten alınacak emir üzerine bu memurlar verilen işleri yapmakla ödevlidirler.

-İlçe idare şube başkanları, kendi şubelerine taalluk eden kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve diğer mevzuat ile kendi dairelerine tevdi edilmiş olan görevlerin sürat ve intizam dahilinde görülmesinden doğrudan doğruya kaymakama karşı sorumludur.

-İlçe idare şube başkanları, kaymakam tarafından verilen emirleri yerine getirmek ve tevdi edilen işler hakkında gereken tetkikleri yaparak mütalaalarını zamanın da bildirmek ve istenilen her türlü malumatı vermekle mükelleftirler.

-Kaymakam, ilçede kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve diğer mevzuat ile Cumhurbaşkanınca alınmış karar ve tedbirlerin uygulanmasından doğan şikâyetleri dinler, gerekli tedbirleri alır ve emirleri verir.

-Kaymakam, ilçede yapılacak resmî törenlere başkanlık yapar ve tebrikleri kabul eder.”¹⁴⁹

2.1.2.4. İl Hukuk İşleri Müdürleri

Hukuk İşleri Müdürlüğü, Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 20.maddesinde; “Meslek mensupları, istek, sağlık nedenleri veya hizmet gerekleri dikkate alınarak 6. sınıf ilçe hizmeti şartı aranmaksızın hukuk işleri müdürlüğüne atanabilirler. İstek ve sağlık nedenleri dışında meslek mensuplarının hukuk işleri müdürlüğüne atanabilmesi için; son iki yıla ait tezkiyelerinden kaymakamlıkta veya vali yardımcılığında başarılı olmadıklarının anlaşılması veya İl Valisinin veya Mülkiye Müfettişinin bu yönde gerekçeli teklifinin bulunması şarttır. Hukuk işleri müdürleri Vali veya mülkiye müfettişlerinin teklifleri ve Bakanlığın kabulü üzerine tekrar kaymakamlık veya vali yardımcılığına atanabilirler. İstek ve sağlık nedeniyle hukuk işleri müdürlüğüne atananlar için yukarıdaki fıkra hükmü uygulanmaz”¹⁵⁰ şeklinde düzenlenmiştir.

Uygulamada, hukuk işleri müdürü olarak illerde görev yapan mülki idare amirleri genellikle valilerin vali yardımcılarını görev dağılımına benzer görevler ile vazifelendirilmektedirler.

2.1.2.5. Mülkiye Müfettişleri

İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulu doğrudan İçişleri Bakanına bağlıdır. Mülki idare amiri sıfatına sahip Müfettişler, teftiş, denetleme, araştırma, inceleme ve soruşturmaları Bakan adına yaparlar. Müfettişlere, Bakanla Teftiş Kurulu Başkanı dışında, hiç bir yerden, emir verilemez.

¹⁴⁹ 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu. m.27-40.

¹⁵⁰ Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, m.20.

Mülkiye Müfettişi olarak atanabilmek için aşağıdaki şartlar gerekir;¹⁵¹

-Kaymakamlık sıfatını kazanmış, Bakanlığın merkez ve iller kuruluşlarında en az altı yıl çalışmış ve mahrumiyet ilçesi hizmetini bitirmiş olmak.

-Yarışma sınavının açıldığı yılın ocak ayının birinci gününde 38 yaşını doldurmamış bulunmak.

-Sicil başarısı, tutum ve davranışları ve yabancı dil bilgisi yönünden yönetmeliğinde öngörülen esaslara göre yapılacak inceleme ve değerlendirme sonunda yeterli puanı almış olmak.

-Yarışma sınavını kazanmak.

Mülkiye müfettişlerin görev ve yetkileri şunlardır;¹⁵²

-Bakanlık merkez birimlerinin, bağlı kuruluşlarının, Bakanlığın denetim ve gözetimi altında bulunan kuruluşların, il ve ilçe kuruluşlarının, il özel idareleri, belediyeler ve köylerle bunlara bağlı ve bunların kurdukları veya özel kanunlarla kurulan birlik, işletme, müessese ve teşebbüslerin çalışmalarını, işlemlerini ve hesaplarını teftiş etmek ve denetlemek.

-Yukarıda belirtilen birim ve kuruluşların suç işledikleri anlaşılan veya ihbar ve şikâyet olunan memurları ve diğer kamu görevlileri ve mahalli idarelerin seçilmiş veya atanmış organları ve bunların üyeleri hakkında inceleme ve soruşturma yapmak.

-Teftişte buldukları il ve ilçelerin idari, sosyal ve ekonomik durumları, teftiş ettikleri daire ve kuruluşlarda mevzuatın uygulanması, memur-halk ilişkileri konularında inceleme ve araştırmalar yapmak, bu konulardaki düşünce ve tavsiyelerini muhtevi bir genel durum raporu düzenlemek.

-Teftişlerine bağlı birim ve kuruluşların çalışma alanlarına giren konularda yurt içinde ve dışında inceleme ve araştırmalar yapmak.

-Mevzuatın hazırlanması ve uygulanmasıyla ilgili çalışmalara katılmak.

-Yıyıcilikleri (rüşvet ve irtikapları) veya görev ve memurluk onuruna uymayan kötü alışkanlık ve davranışları yayılmış olan görevliler hakkında inceleme yaparak özel gizli rapor düzenlemek.

-Hizmet içi eğitim programlarının hazırlanmasına ve uygulanmasına katılmak,

-Bakanın emri üzerine veya yönetmenlik gereğince valiler, vali yardımcıları, kaymakamlar ve diğer görevliler hakkında değerlendirme raporları düzenlemek.

2.1.2.6. Bakanlık Merkez Teşkilatında Görev Alanlar

Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 21. maddesine göre;¹⁵³ Bakanlıkça duyulacak ihtiyaca binaen 6'ncı sınıf ilçe hizmetini yapmış meslek

¹⁵¹İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulu Tüzüğü, m.10, (R. G. 12.9.1985, No: 18866).

¹⁵² Mülkiye Teftiş Kurulu Tüzüğü, m.18.

¹⁵³ Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, m.21.

mensuplarından en az sekiz yıl fiilen kaymakamlık veya vali yardımcılığı yapmış olanlar merkez teşkilatındaki görevlere atanabilirler.

Merkez teşkilatındaki görevlere atamalarda üstün başarılı veya başarılı olarak değerlendirilenler tercih edilir. Merkezdeki bir görevde en çok hizmet süresini bitiren meslek mensupları bulunduğu grup hizmetindeki diğer eşdeğer görevlere atanabilirler.

Ayrıca, İçişleri Bakanlığı merkez teşkilatında bulunan genel müdür ve genel müdür düzeyinde ek göstergeli başkanlık kadrolarına da mülki idare amiri sıfatına sahip olanlar arasından atama yapılmaktadır. Bu kadrolarda görev yapanlar, Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine tabi olmadıklarından, tekrar taşraya gönderilmemektedir.

2.1.2.7. Kaymakam Adayları

Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfına ilk defa 1700 sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelikteki esaslarına göre “Kaymakam Adayı” olarak atanılır. Kaymakam Adayı olarak atananlar adaylık döneminde Kaymakam Adayları Yönetmeliğine göre yetiştirilirler.

Kaymakam adaylığı, mülki idare amirliği hizmetleri sınıfının ilk kademesini teşkil eder. Mülki idare sistemimizde istisnai kadrodan yapılan vali atamaları hariç olmak üzere, mülki idare amirliğinin ilk basamağı kaymakam adaylığı ile başlar ve adaylık sürecini başarı ile tamamlayan mülki idare amirleri mesleğe kaymakam olarak atanırlar. Bu çerçevede Kaymakamlık bir meslek memuriyetidir ve mesleğe giriş, muhtelif aşamalardan oluşan kaymakam adaylığı sınavı ile gerçekleştirilir.

Kaymakam Adaylığı süreci Mülki İdare Amirliği mesleğine girildikten sonra üç yıl devam eder. Bu süreç zarfında kaymakam adayları İçişleri Bakanlığı, il valileri, kaymakamlar ve mülkiye başmüfettişleri himaye ve nezaretinde en iyi şekilde yetiştirilirler.

2.2. Türkiye’de Üst Düzey Yönetici Olarak Mülki İdare Amirlerinin Eğitimi

İçişleri Bakanlığında eğitim faaliyetleri 1981 yılına kadar Personel Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmüştür. 02.10.1981 tarihinde “Eğitim Genel Müdürlüğü” kurulmuş, 1982 yılında ise bu Genel Müdürlüğün adı “Eğitim ve Öğretim Kurulu Başkanlığı” olarak değiştirilmiştir.

Eğitim hizmetleri; 1985 yılında yürürlüğe giren 3152 sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun’un “Yardımcı Birimler” başlığı altındaki 22. maddesinde

düzenlenmiş ve Eğitim Dairesi Başkanlığı müstakil bir hizmet birimi olarak faaliyetini sürdürmüştür.

10/7/2018 tarih ve 30474 no.lu Resmi Gazete’de yayımlanan ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 256. maddesinde İçişleri Bakanlığının hizmet birimleri arasında Eğitim Dairesi Başkanlığı sayılmış ve halen görevine devam etmektedir.

Eğitim Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır;¹⁵⁴

- a) Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı ile bağlı kuruluşların eğitim planını hazırlamak, yayınlamak ve uygulanmasını takip etmek.
- b) Bakanlık merkez teşkilatı personeli ile ilgili hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programlarını düzenlemek ve uygulamak.
- c) Kalkınma planı ve yıllık programlar gereğince bakanlığın merkez ve taşra teşkilatının eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek, kaynakları belirlemek, değerlendirmek ve sağlamak.
- ç) Bakanlık personelini yurt içinde ve yurt dışında yetiştirmek için hizmet içi eğitim merkezleri ve mesleki eğitim kurumları açmak ve yönetmek.
- d) Eğitim faaliyetleri ile ilgili dokümantasyon, yayım ve arşiv hizmetlerini yürütmek.
- e) Bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

2.2.1. Kaymakam adaylarının eğitimi

Kaymakam Adaylığı, her zaman üst düzey yöneticilik mesleğinin kapısını açan konumu ile özel bir öneme sahip olmuştur. Kaymakam Adaylığı Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfının ilk kademesini teşkil eder.

Genel itibariyle işbaşında yetiştirilen kaymakam adaylarının staj programları ile kaymakamlık kursu ilk kez 1942 yılında düzenlenmiştir.

Kuruluşunun ilk yıllarında Mülkiye Mektebinde eğitilen ve yetiştirilerek görevlendirilen kaymakamlar, daha sonra Cumhuriyet döneminde 09.06.1930 tarihinde çıkarılan 1700 sayılı Dahiliye Memurları Kanunu ile Siyasal Bilgiler ve Hukuk Fakülteleri mezunları arasından alınmış, önceleri geleneksel yöntemlerle işbaşına getirilen kaymakam adaylarının, bu kanunda 1941 yılında yapılan bir değişiklikle, staj programları ve kaymakamlık kursundan oluşan bir program doğrultusunda yetiştirilmelerine başlanmış, süreç bu kanunda yapılan düzenlemeler ve çıkarılan yönetmeliklerle düzenlenmiştir.¹⁵⁵ 1700 Sayılı Kanun’un 2. maddesinde 1991 yılında yapılan değişiklikle kaymakam adaylığı sınavına girebileceklerin

¹⁵⁴ 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. m. 265, (R.G., T: 10.07.2018, S: 30474).

¹⁵⁵ Cahit Emre vd., *Mülki İdare Amirliği Mesleğine Giriş ve Adaylık Eğitimi, İyi Yönetim Arayışında Türkiye’de Mülki İdarenin Geleceği* (Ankara: Türk İdari Araştırmalar Vakfı Yayını, 2002), 93.

mezun olması gereken okulların kapsamı genişletilerek, siyasal bilgiler, hukuk, iktisat, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri ile buna denk fakültelerden mezun olanlara mesleğe giriş olanağı tanınmıştır.

Maiyet Memurları Yönetmeliği 1994 yılında yayımlanan Kaymakam Adayları Yönetmeliği ile kaldırılmış ve adaylarının yetiştirilme esasları bu Yönetmelik ile düzenlenmiştir. 1994'ten günümüze kadar da yeni yönetmelikte staj sürelerine ilişkin sayısız değişiklik yapılmıştır. Son haliyle kaymakam adaylarının stajları ve süreleri toplam 36 ay olmak üzere aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir;¹⁵⁶

- İl Merkez Stajı 2 ay.
- Kaymakam Refikliği Stajı 3 ay.
- Mülkiye Müfettişi Refakatinde Staj 2 ay.
- Bakanlık Merkez Stajı (Dil Kursu) 4 ay.
- Yurtdışı Stajı 12 ay.
- Kaymakam Vekilliği Stajı 9 ay.
- Kaymakamlık Kursu 4 ay.

Yapılan yazılı sınav ve mülakatta başarılı olan Kaymakam Adaylarına Bakanlıkça aşağıdaki staj programı uygulanır.

¹⁵⁶ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, m. 7, (R. G., T: 06.07.2011, S: 27986).

Tablo 2.1. Kaymakam Adayları Örnek Staj Programı¹⁵⁷

STAJ KONUSU	AÇIKLAMA	SÜRE
Uyum Kursu	Kaymakam adaylarının, göreve başlar başlamaz mülki İdare Amirliği mesleğine yönelik olarak aldıkları ilk eğitimidir.	1 hafta
İl Merkez Stajı	Bizzat valinin direktif ve gözetimi altında valilik birimlerinden başlamak üzere bütün Bakanlıkların ilde mevcut kuruluşlarında ve il özel idaresi ile il belediyesinde yapılan stajdır.	2 ay
Kaymakam Refikliği Stajı	Kaymakam Adayları, ilçede refiki buldukları kaymakamın gözetim ve sorumluluğu altında ilçe yönetimini, karşılaşılabilecek muhtemel sorunları, kaymakamın yetkilerini, görevlerini, iş tutumunu yakından izleyerek ve mümkün olduğunca uygulamalara da bizzat katılarak gerekli bilgi, tecrübe ve becerilerle donatıldıkları bir stajdır.	3 ay
Mülkiye Müfettişi Refakatinde Staj	Kaymakam Adaylarının, refakatinde buldukları mülkiye müfettişinin sorumluluğu, gözetimi, sevk ve idaresi altında il ve ilçe teftişi ile inceleme ve soruşturma işlerinin her safhasını yakından takip edip yaptıkları stajdır.	2 ay
Bakanlık Merkez Stajı (Dil Kursu)	Kaymakam Adaylarına, yurtdışına gönderilmeden önce Başkanlığımızca İngilizce, Fransızca, Almanca, İspanyolca, Arapça ve Rusça dillerinde verilen yabancı dil kursudur.	4 ay
Yurtdışı Uyum Eğitimi	Yabancı dil kursuna tabi tutulan adaylar kursun hemen akabinde yurt dışına gönderilmeden önce yurt dışı uyum eğitimine tabi tutulurlar.	1 hafta
Yurtdışı Stajı	Kaymakam Adayları, bir yıl süre ile bilgilerini artırmak ve uygulamaları yerinde görmek veya yüksek lisans eğitimi yapmak üzere yurtdışına gönderilirler. Yurtdışı staj uygulaması başlangıcından beri kaymakam adayları önceleri ABD ve İngiltere'ye, son yıllarda ise Almanya, Fransa, Rusya, Avustralya, İspanya, İtalya, Çin, Belçika, Tunus ve Ürdün'e gönderilmektedir.	12 ay
Kaymakam Vekilliği Stajı	Kaymakam adaylarının, kaymakam vekili olarak atandıkları ilçelerde iş tutumları, kişilikleri, bilgi ve becerileri, temsil kabiliyetleri, halkla münasebetleri, kılık ve kıyafetleri konusunda bizzat yerinde, asıl Kaymakamın yetkilerine haiz olarak yapılan stajdır.	9 ay
Kaymakamlık Kursu	Kaymakamlık kursu, adayların kaymakam olarak atanmalarından önce katılmak ve başarı ile tamamlamak zorunda oldukları son staj devresidir. Bu devrede Türk Kamu Yönetiminin konu ve sorun alanlarına ilişkin konferans, panel ve seminerlere yer verilerek adayların meselelere değişik açılardan bakma imkanı sağlanmaktadır. Kaymakamlık kurs programında eğitim, kültür, sanat, tarih ve benzeri konulara yer verilmek suretiyle adayların her açıdan vizyon kazanmalarına olanak sağlanır.	4 ay

¹⁵⁷ İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).

İçişleri Bakanlığı, hizmet gereklerini göz önünde bulundurarak, mevcut adayların ve kaymakamsız ilçelerin sayısı, mülkiye müfettişlerinin çalışma dönemleri ve yurtdışında uygulamalı eğitim programının başlangıç tarihleri gibi nedenlerle yukarıda belirtilen stajların bir kısmını kaldırmaya, sıra ve sürelerini değiştirmeye, yenilerini eklemeye yetkilidir.

Yönetmelikten de anlaşılacağı üzere kaymakam adaylarının illerin çeşitli idari şubelerinde, mülkiye müfettişleri ve ilçe kaymakamları refakatinde, kaymakamlık vekâletinde, buralardaki belediyelerde fiilen çalıştırılması öngörülmüştür. Görüldüğü gibi hemen hemen tamamı iş başında eğitim anlayışıyla oluşturulmuş bir staj programı söz konusudur.

Bakanlığın kayıtlarına göre, ilk kaymakamlık kursu 1942 yılında 33 kişinin katılımıyla 1. dönem olarak başlamıştır. 1942 yılından 1981 yılına kadar 62 dönemde 1741 aday bu kursları başarıyla tamamlamıştır. 63. dönemden itibaren kaymakamlık kursları İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığınca düzenlenmeye başlamıştır. 1942 yılından 2019 yılı sonuna kadar 105 dönem olarak düzenlenen bu kurslarda toplam 4074 aday başarı sağlayarak Kaymakam olarak atanmıştır.

2.2.1.1. İl Merkez Stajı

İl Merkez stajı, kaymakam adayının göreve atanmasıyla beraber başladığı ilk stajdır ve adayın tercih ettiği dört il arasından Bakanlıkça belirlenen vilayete gönderilmesiyle başlar.

İl Merkez Stajında kaymakam adayı Valinin gözetiminde mesleğe ilk adımını atmış olur. Çoğunlukla Vali tarafından görevlendirilen bir vali yardımcısı kaymakam adayının staj programını hazırlayarak, ilgili kurum ve kuruluşlarda yapacağı tanıma-inceleme çalışmalarını organize eder. Öncelikle valilik yazı işleri müdürlüğünde resmi yazışmanın ve valiliğin diğer kurumlar ile olan ilişkisinin ne olduğu öğrenilir. Program dâhilinde ildeki kurum ve kuruluşlara giden aday, bu kurumların yapısı, işleyişi ve görevleri ile ilgili olarak hem mevzuat hem de uygulamayı yerinde görerek bilgi sahibi olur. Kurum amirleri, adayın yetişmesi için gerekli hazırlık ve kolaylığı gösterirler. Aday her kurumu ziyaretinden sonra yaptığı çalışmaları, gözlemlerini, varsa eksiklikleri önerileriyle beraber bir rapor halinde yazar ve Valiye sunar. Vali bu raporları inceleyerek, adayla görüşür, durum değerlendirmesi yapar. Bu raporlar adayın dosyasında muhafaza edilir.

Kaymakam adayı ilde Vali ve vali yardımcılarının yaptıkları toplantı, inceleme gezisi, merasim işleri, karşılama ve uğurlamalar ve çalışma ziyaretleri gibi faaliyetlere de katılır. Bundan amaç aday mülki idare amirine sonraki dönemde yalnız yapacağı toplantı, gezi ve protokol gibi işlerinde aşinalık kazandırılmasıdır.

İl Merkez stajı, adayın ilk adımda vilayeti tanınması ve işleyişi öğrenmesi bakımından önemlidir. Bu stajla adayın valinin yanında ve gözetiminde olması ve bu sayede en iyi biçimde yetişmesi amaçlanmıştır. Valilerin, vali yardımcılarının ve ildeki kurum amirlerinin

kaymakam adayı ile yakından ilgilenmeleri bu stajın verimli geçmesi bakımından çok önemlidir.

İl merkez stajı Kaymakam Adayları Yönetmeliğinin 8. maddesinde şöyle tarif edilmiştir.¹⁵⁸

-Adaylar atandıkları il valiliklerinde göreve başlarlar ve her türlü özlük işlemleri bu illerde yürütülür.

-İl Merkez Stajı sırasında adaylara illerde hazırlanacak 2 aylık bir programa göre, bizzat valinin direktif ve gözetimi altında valilik birimlerinden başlamak üzere bütün Bakanlıkların ilde mevcut kuruluşlarında ve il özel idaresi ile il belediyesinde staj yaptırılır.

-İlde vali veya vali yardımcısı başkanlığında toplanan kurul ve komisyonlara izleyici veya vali uygun görürse raportör olarak iştirak ettirililer.

-İl Merkez Stajının ikinci haftasında adaylar Başkanlık ve Genel Müdürlükçe hazırlanacak bir program çerçevesinde Ankara'da yurtiçi uyum eğitimine tabi tutulurlar.

-Her aday için atandıkları ilde göreve başladıkları tarihten itibaren Staj Rapor Dosyası açılır. Valinin sorumluluğu altında veya görevlendireceği bir vali yardımcısı tarafından izlenip yürütülecek olan bu dosyaya adayın Kaymakamlık Kursuna katılışına kadar geçecek sürede, sadece değerlendirilmesine ve başarı derecesi hakkında hüküm verilmesine yardımcı olacak bilgi, rapor ve yazılar girer. Özlük işleri ile ilgili yazılar ve diğer yazışmalar bu dosyada yer almaz. Bu dosya valinin, adayın Kaymakamlık Kursuna çağrılmasında esas olacak değerlendirme ve kanaatini ihtiva eden genel sonuç raporu ile birlikte, Bakanlığın talebi üzerine 10 gün içinde Genel Müdürlüğe gönderilir. Adaylığın herhangi bir safhasında askere giden adayların bu dosyaları ilde muhafaza edilir. Bunların askerlik dönüşü yeniden adaylığına devam etmeleri halinde dosyaları buldukları safhadan itibaren tutulmaya devam olunur.

-Adaylar, ilde hazırlanan 2 aylık çalışma programları dâhilinde staj yaptıkları her birimde ilgili kanun, tüzük, yönetmelik ve idari metinleri okuyup incelemek, o birimdeki görevlilerle ilişki kurarak hizmetlerin nasıl yürütüldüğünü yakından takip edip öğrenmek ve sonunda valiliğe verecekleri yazılı raporda bunları özetlemek, ayrıca gerek mevzuatta gerekse uygulamada müşahede edecekleri hata, tekrar ve noksanları işaret ederek o birimde hizmetlerin daha iyi yürütülmesi için kişisel görüşlerini belirtmek ile mükelleftirler. Bu raporlar, valinin havalesi ile Staj Rapor Dosyalarında toplanır. Birim başkanları kendi birimlerindeki çalışmalarını tamamlayıp ayrılan adaylar hakkında onların sadece devam durumları ve ilgilendikleri konular hakkında valiliğe yazılı bilgi verirler. "Kişiye Özel" kaydı ile doğruca valiye verilecek bu yazılar valinin havalesiyle ilgili adayın Staj Rapor Dosyasına konur.

-Adayların staj süresi içerisinde, zorunlu olarak bir başka il adaylığına atanmaları halinde, Staj Rapor Dosyaları Bakanlığa gönderilmeden doğruca atandığı Valiliğe gönderilir.

¹⁵⁸ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, m.8.

2.2.1.2. Kaymakam Refikliği Stajı

Kaymakam adaylarının yetiştirilmesinde uygulamalı eğitimin ağırlıklı olduğu dönem olan kaymakam refikliği stajı farklı iki ilçede yapılmak üzere 3 ay olarak belirlenmiştir. Adayın deneyimli bir kaymakamın (tecrübeli meslek abisinin) refakatinde staj görerek ilçe yönetimi hakkında bilgi ve deneyim sahibi olması amaçlanmaktadır. Burada aday, kaymakamla sürekli beraber olarak vatandaşla, personelle, iş sahipleriyle, il yöneticileri ve vali ile ilişkilerin nasıl olduğunu ilk elden görme fırsatını bulmakta ve toplantılara katılmakla karar mekanizmalarının nasıl işlediğine tanık olmaktadır. Bu arada kaymakamın kendisine vereceği işleri de yaparak, kendisini yönetimin bir parçası gibi hissetme imkânı bulmaktadır. Asıl önemlisi bir kaymakamı gözlemleyerek, belli davranış kültürünü edinme olanağını yakalamasıdır. Bu aşamada adaylar, Kaymakamın gözetim ve sorumluluğu altında ilçe yönetimini tanıma ve sorunları hakkında gerekli bilgi sahibi olma imkânını yakalamaktadırlar.

Bu stajın başarısı, adayla birlikte, örnek kişi olan kaymakamın da işin gereği ve ciddiyetine olan inancına bağlıdır. İş başında eğitim olan refakat stajında adayın yapabileceği yanlışlara anında müdahale edilebilir. Bu nedenle refakatinde aday bulunan kaymakamlar büyük sorumluluğa sahiptirler ve eğitimin başarısı büyük ölçüde onların ilgi ve alakasına bağlıdır. Tecrübeli kaymakamın bilgi ve becerilerini paylaşma konusunda gönülsüz ve ilgisiz davranması adayın başarı oranını düşürebilir. Bu nedenle kaymakamlar, eğitmeye istekli ve yeterli olmalıdırlar. Ancak bu durumda adayların hem mesleğe hem de kendilerine olan güveni artabilir. Uygulamalı eğitimin en güzel örneklerinden olan kaymakam refikliği süresinin uzatılması yönünde mülki idare amirleri arasında ciddi bir talep olduğunu araştırmalar ortaya koymaktadır.¹⁵⁹

Kaymakam refikliği stajı Kaymakam Adayları Yönetmeliğinin 9. maddesinde şöyle tarif edilmiştir.¹⁶⁰

-İl Merkez Stajını tamamlamış adaylar, Bakanlıkça sınıfları farklı, bilgi ve tecrübelerinden faydalanılabilecek iki ayrı ilçe kaymakamı yanında her biri 1,5 ay olmak üzere toplam 3 ay süre ile kaymakam refiki olarak görevlendirilirler. Adaylar ilçede refiki buldukları kaymakamın gözetim ve sorumluluğu altında ilçe yönetimini, karşılaşılabilecek muhtemel sorunları, kaymakamın yetkilerini, görevlerini, iş tutumunu yakından izleyerek ve mümkün olduğunca uygulamalara da bizzat katılarak gerekli bilgi, tecrübe ve becerilerle donatılırlar.

-Adaylar, kaymakam refiki olarak yaptıkları çalışmalar sonucunda edindikleri bilgileri ve tecrübeleri bir rapor halinde iki nüsha olarak refiki buldukları kaymakamlara refiklik stajı sonunda vermekle mükelleftirler. Kaymakamlar da bu raporların bir nüshasını refikin göreve karşı ilgisi, kişiliği, bilgi ve becerisi ile

¹⁵⁹ Emre vd., *İyi Yönetim*, 99.

¹⁶⁰ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, m.9.

kaydettiği gelişme açısından kendi değerlendirmelerini belirten bir yazı ile refikin adayı olduğu ilin valisine gönderirler. Süresini fiili olarak tamamlayan adayların başka bir emre gerek kalmadan illerine dönmelerini sağlarlar.

2.2.1.3. Mülkiye Müfettişi Refakatinde Staj

Kaymakam Adayları; Mülkiye Müfettişlerinin yıllık normal teftişleri sırasında 2 ay süre ile Mülkiye Müfettişleri refakatinde görevlendirilirler. Adaylar, teftiş stajları sırasında refakatinde buldukları Mülkiye Müfettişinin sorumluluğu, gözetimi, sevk ve idaresi altında il ve ilçe teftişi ile inceleme ve soruşturma işlerinin her safhasını yakından takip edip öğrenirler.¹⁶¹

Mülkiye müfettişi yanında teftiş stajı, kaymakam adayının olayları bir de müfettiş gözüyle görmesini sağlayan bir tecrübedir. Yapılan işlerin denetimi sırasında önceliklerin nelere verildiğini, nelere dikkat ve önem verilmesi gerektiğini mesleğin başında iken öğrenmenin sağlayacağı yararlar tartışma götürmez. Teftiş sırasında hataların daha iyi görülebilmesi nedeniyle ileride yaşanabilecek sorunlara büyük ölçüde engel olunabilmektedir.

Mülkiye müfettişi refakatinde staj Kaymakam Adayları Yönetmeliğinin 10. maddesinde şöyle tarif edilmiştir.¹⁶²

-Adaylar mülkiye müfettişlerinin genel teftiş ya da inceleme ve soruşturma görevleri sırasında 2 ay süre ile Mülkiye Müfettişi refakatinde görevlendirilirler.

-Her yıl, mülkiye müfettişi refakatinde staja tabi tutulacak adayların isimleri ve illeri Genel Müdürlükçe, yıllık normal çalışma zamanları göz önünde bulundurulmak suretiyle Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirilir. Bunların hangi tarihlerde, nerelerde ve hangi mülkiye müfettişleri refakatinde bulunacakları Teftiş Kurulu Başkanlığınca tespit edilir.

-Adaylar, mülkiye müfettişi refakatinde staj sırasında refakatinde buldukları mülkiye müfettişinin sorumluluğu, gözetimi, sevk ve idaresi altında il ve ilçe teftişi ile inceleme ve soruşturma işlerinin her safhasını yakından takip edip öğrenirler.

-Adaylar; mülkiye müfettişi yanında 2 ayı doldurduklarında, müfettiş refakatinde yaptıkları çalışmaları, edindikleri bilgi ve tecrübeleri bir rapor halinde 2 nüsha olarak refakatinde çalıştıkları müfettişlere vermekle mükellefdirler. Mülkiye müfettişleri de bu raporlara adayın göreve karşı ilgisi, bilgi ve becerisi, kaydettiği gelişme ve kişiliği yönünden kendi değerlendirmelerini belirten bir yazı ile bir nüshasını Genel Müdürlüğe, bir nüshasını da adayın bağlı bulunduğu il valisine intikal ettirmek üzere Teftiş Kurulu Başkanlığına gönderirler. Süresini fiili olarak tamamlayan adayların başka bir emre gerek kalmadan illerine dönmelerini sağlarlar.

¹⁶¹ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, m. 10.

¹⁶² Kaymakam Adayları Yönetmeliği, m. 10.

2.2.1.4. Bakanlık Merkez Stajı (Yabancı Dil Kursu)

Kaymakam Adaylarının yurt dışı stajları öncesinde gerçekleştirilen yabancı dil eğitimleri 1986 yılından bu yana Eğitim Dairesi Başkanlığınca yürütülmektedir.

Kaymakam Adaylarına İngilizce, Fransızca, Almanca, İspanyolca, Rusça ve Arapça dillerinde yabancı dil eğitimleri verilmektedir.

Dil eğitimi programı adayların konuşma, yazma, dinleme ve okuma becerilerini geliştirecek şekilde akademik olarak düzenlenmekte ve uygulanmaktadır.

Bakanlık merkez stajı kapsamında 2006 yılından beri kaymakam adaylarına “yurtdışı uyum eğitimi” de verilmektedir. Kaymakam adaylarına, yurtdışına çıkmadan önce gidecekleri ülkeler, gümrük ve sınır prosedürleri, gidecekleri okullar ve süreçlerle ilgili eğitimler verilmekte, ayrıca karşılaşılabilecekleri güvenlik konuları ve yurtdışı protokol kuralları anlatılmaktadır. Bunlara ilaveten, yurtdışından yeni dönmüş mülkî idare âmirleri ile de buluşturularak tecrübe paylaşımı yapılmaktadır.

Bu eğitimlerde şu konular işlenmektedir:

- Yurtdışı eğitimin önemi ve yabancı dil öğrenme konusunda izlenecek metotlar.
- Yurtdışında yaşamının getirdiği zorluklar ve başa çıkma yolları ile yabancı topluma uyum.
- Kaymakam adaylarının yurt dışında uyması gereken esaslar ile tutum, davranış ve zamanın değerlendirilmesi.
- Dışişleri Bakanlığı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yurt dışı teşkilatları.
- Yurtdışında protokol kuralları.
- Yurtdışı eğitimine ilişkin tecrübe paylaşımı.
- Yurtdışında yaşayan Türkler.
- Uluslararası terörizm.
- Terör örgütlerinin yurtdışı faaliyetleri.
- İstihbarata karşı koyma.
- Vize işlemleri konusunda bilgilendirme.

Bakanlık Merkez Stajı (Dil Kursu) Kaymakam Adayları Yönetmeliğinin 11. maddesinde şöyle tarif edilmiştir.¹⁶³

¹⁶³ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, m. 11.

-Adaylar Bakanlıkta Başkanlıkça hazırlanacak yabancı dil eğitim ağırlıklı bir programa tabi tutulurlar. Yabancı dil eğitiminin son haftasında yurtdışı eğitimleri ile ilgili uyum kursu verilir.

-Adayların yabancı dil geliştirme eğitimleri, Başkanlık dersliklerinde veya Bakanlıkça uygun görülecek resmi kuruluş ya da özel kurslarda verilir.

2.2.1.5. Yurtdışı Stajı

Mülki İdare Amirlerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 78 ve 79 uncu maddeleri uyarınca yurtdışına gönderilmesi uygulamasına 1985 yılında geçilmiş 1986 yılından itibaren de Kaymakam Adayları gönderilmeye başlanmıştır. Yurtdışına gönderilen adayların bilgi ve görgüsünü arttırmak amaçlanmıştır. Staj çerçevesinde adaylar gittikleri ülkede hem yabancı dil eğitimi almakta hem de o ülkenin idari yapısını inceleme ve ziyaretlerle yerinde görme imkânı bulmaktadırlar.

Yurtdışı stajı uygulaması başlangıcından beri kaymakam adayları önceleri ABD ve İngiltere'ye, son yıllarda ise Almanya, Fransa, Rusya, Avustralya, İspanya, İtalya, Çin, Belçika, Tunus ve Ürdün'e gönderilmektedir.

Yurtdışı stajı, Bakanlığın anlaşma yaptığı üniversiteler aracılığı ile o ülkenin kurumlarını ziyaret etme, işleyiş hakkında bilgi alma, ülkemizle karşılaştırma yapma imkânı sağlamaktadır. Örneğin Londra'da parlamento, polis teşkilatı, belediye, üniversite ziyaret edilen yerler arasındadır.

Yurtdışı stajı sırasında kaymakam adayları tatillerde diğer ülkelere de gidebilmektedirler. Kuşkusuz bu genç yaşta kazanılan önemli bir tecrübedir. Bu durum genç adayın yetişmesine, hayata bakışında farklı perspektiflere sahip olmasına yardımcı olmaktadır.

Aynı zamanda yurtdışı stajı aşaması, üniversiteyi yeni bitirmiş gençler arasında mesleği çekici kılan avantajlardan biridir.

Yurtdışı stajı Kaymakam Adayları Yönetmeliğinin 12. Maddesinde şöyle tarif edilmiştir.¹⁶⁴

-Asaletleri tasdik edilen adaylardan ilgili mevzuata göre Bakanlıkça uygun görülenler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 78 inci ve 79 uncu maddeleri gereğince Bakanlar Kurulu kararı ile verilen kontenjan çerçevesinde bir yıl süre ile bilgilerini artırmak ve uygulamaları yerinde görmek veya yüksek lisans eğitimi yapmak üzere yurtdışına gönderilirler.

-Yurtdışına gönderilen adaylar, buldukları ülkede Bakanlıkça belirlenecek süre ve esaslar dâhilinde yabancı dil bilgilerini artırmak amacıyla lisan kursuna devam ederler. Yabancı dil eğitiminin sonunda mesleki konularda incelemelerde bulunup uygulamaları yerinde görürler veya bu amaçla mesleki kurslara devam ederler.

¹⁶⁴ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, m. 12.

-Adaylar yaptıkları incelemeler sonucu tabi oldukları dilden ve Türkçe olmak üzere ikişer nüsha ve ayrıca dijital ortamda rapor hazırlarlar. Yüksek lisans eğitimi alanlar da eğitim aldıkları yabancı dilden ve Türkçe ikişer nüsha ve ayrıca dijital ortamda tez hazırlarlar. Hazırlanacak rapor ve tezlere esas konular Bakanlıkça tespit edilir. Adaylar rapor, tez ve devam ettikleri kurslardan alacakları başarı belgelerini yurda döndükleri tarihi takip eden bir ay içinde Bakanlığa vermek zorundadırlar.

-Adayların yurtdışında buldukları sürede tutum ve davranışları ile başarı durumları Bakanlıkça uygun görülecek zamanlarda Genel Müdürlükçe mahallinde gözden geçirilir. Her aday için değerlendirme raporu düzenlenir. Yabancı dil eğitimlerinin birinci altı aylık döneminin sonuna tekabül eden ilk sınavda başarısız oldukları tespit edilenlerle, ilgili mevzuatta geri çağırılmayı gerektiren durumlarda olduğu tespit edilenler yurda çağırılır ve haklarında gerekli disiplin işlemleri yapılır.

-Adayları yurtdışından geri çağırma kararı almaya Bakanlık Merkez Disiplin Kurulu yetkilidir.

2.2.1.6. Kaymakam Vekilliği Stajı

Yönetmeliğin 13. maddesi gereği Kaymakam Adayları; Bakanlıkça boş bulunan veya yıllık izin veya sağlık izni gibi sebeplerle boşalan ilçe kaymakamlıklarına vekil olarak atanırlar.

Kaymakamlığa vekâlet etmek, hiç kuşkusuz staj döneminin en heyecanlı aynı zamanda en riskli bölümüdür. Adayın kaymakamlık kursundan önceki bütün staj evrelerinde görüp, öğrendiklerini uygulama şansı bulacağı ve yetki ve sorumluluklarının asil kaymakam ile aynı olduğu bir dönemdir. Her ne kadar uygulamada meslek büyüklerinin bu dönemde müsamahalı olduğu bir gerçek ise de sahada adayın kendisiyle baş başa kaldığı da bir gerçektir. Vekâlet görevi bazen bir ilçede tamamlanabilirse de zaman zaman birden fazla ilçede de yapılabilmektedir. Bu da farklı yapıda yerlerde çalışma imkânı verdiği için tecrübe artırıcı niteliktedir.

Kaymakam vekilliği stajı Kaymakam Adayları Yönetmeliğinin 13. maddesinde şöyle tarif edilmiştir.¹⁶⁵

-Asaletleri tasdik edilen adaylar, Bakanlıkça boş bulunan veya yıllık izin veya sağlık izni gibi sebeplerle boşalan ilçe kaymakamlıklarına vekil olarak atanırlar.

-Adaylar, adayı oldukları ilin dışındaki illerin ilçelerine kaymakam vekili olarak gönderilirler.

-Adayların kaymakam vekilliği stajı süresindeki değerlendirilmeleri, kaymakam vekili olarak buldukları ilçelerin bağlı olduğu il valilerince yapılır. Valiler, illerine bağlı ilçelerde bir aydan az olmamak kaydıyla kaymakam vekilliğinde bulunan adayların, kaymakam vekilliğinden ayrılışlarını izleyen bir hafta içinde kaymakam vekilliği sırasında iş tutumları, kişilikleri, bilgi ve becerileri, temsil

¹⁶⁵ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, m. 13.

kabiliyetleri, halkla münasebetleri, kılık ve kıyafetleri hakkındaki kanaatlerini Bakanlığa ve Staj Rapor Dosyalarına konulmak üzere adayların bağlı buldukları illerin valiliklerine yazılı olarak bildirirler.

2.2.1.7. Kaymakamlık Kursu

Kaymakamlık kursu, Kaymakam Adaylarının Kaymakam olarak atanmalarından önce katılmak ve başarı ile tamamlamak zorunda oldukları son staj devresidir.¹⁶⁶

Kaymakamlık kursu, kaymakam adaylarının yetiştirilmesi sistemine 1942 yılında girmiş ve ilk kurs Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler bünyesinde 15 Ocak 1942 tarihinde düzenlenmiştir. Kaymakamlık kursu 1953 yılına değin Siyasal Bilgiler Fakültesi bünyesinde sürdürülmüş daha sonra bakanlık bünyesine alınmış ve o zamanki Özlük İşleri Genel Müdürlüğü kursun sorumluluğunu üstlenmiştir. 1966 yılında bakanlığın talebi üzerine TODAİE bünyesinde düzenlenen kurslar, 1973 yılında Maiyet Memurları Yönetmeliğinin çıkarılmasıyla birlikte tekrar bakanlık bünyesine alınmıştır.¹⁶⁷

1960'lı yılların ikinci yarısında TODAİE bünyesinde yürütülen kaymakamlık kurslarında görülen kısmi bir değişiklik dışında kursun içeriğinin düzenlenmesindeki temel anlayış değişmemiştir. 1966 yılında TODAİE ve bakanlıkça ortak düzenlenen bir kurs verilmiştir.

Kaymakamlık kursu programı günümüzde İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığının sorumluluğunda yürütülmektedir. Söz konusu program incelendiğinde; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Devlet Teşkilatı gibi temel konuların yanında, çok sayıda ilgili mevzuat, Avrupa Birliği ve Türkiye, Küreselleşme ve Türkiye'ye etkileri gibi güncel konuların yanı sıra, zaman yönetimi, toplantı yönetimi, stratejik planlama ve vizyon geliştirme, şok, stres, korku, asabiyet ve irade bulanıklıklarıyla başa çıkma yöntemleri, etik kurallar gibi konuları da kapsayan oldukça zengin bir içerikle karşılaşmaktayız. Ayrıca kar ve çığ mücadelesi, orman yangınları konulu konferansların ise örnek olay yöntemi kullanılarak verildiği görülmektedir.

Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucu insanlığı ilgilendiren kararların saniyeler içerisinde alınıp uygulandığı günümüzde, zamanın gerisinde kalmayan yöneticiler yetiştirmek için, "etkin zaman yönetimi" konusunu içeren derslerin verilmesi de oldukça olumludur.

Kurs çalışma programı, idare ile ilgili konularda tartışmalı konferanslara, seminerlere, önemli konu ve sorunlara değişik açıdan bakılması imkânını sağlayacak panel ve açık oturumlara, çeşitli bakanlık, kamu kurum ve kuruluş ziyaretleri, organize sanayi bölgesi, serbest bölge, sınır ticareti ve KOBİ konularında eğitici geziler ve imkânlar ölçüsünde yurtdışı gezileri kurs

¹⁶⁶ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, m. 21.

¹⁶⁷ Sezai Taşkeli, *Elli Yılda İçişleri Bakanlığı Personelinin Hizmet İçi Eğitimi* (Türk İdare Dergisi, Ekim 1973), 179.

çalışma programına dâhil edilir.¹⁶⁸ Yöntem, kursun düzenlendiği dönemde İçişleri Bakanlığı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla üniversitelerden davet edilen konferansçıların esas olarak kurum mevzuatlarına dayalı konferanslar vermesi biçimindedir.

Kaymakamlık kursu programının tespitinde oldukça isabetli olunmaktadır. Ancak bu derece kapsamlı konuların ortalama 2-3 saat gibi oldukça kısa süreler içerisinde verilmeye çalışılması eğitim yönteminin çoğunlukla tek taraflı konferanslar biçiminde gerçekleşmesine neden olmaktadır.

2.2.2. Mülki idare amirlerinin yurtdışı eğitimi

Bilgi ve görgülerini artırmak amacıyla bir aydan iki yıla kadar değişen sürelerde yurtdışına gönderilen mülki idare amirlerini sayısı, 1985 yılından 2016 Nisan ayına kadar 2822 kişiye ulaşmıştır.

Tablo 2.2. MİA'nın Süreler İtibariyle Yurtdışı Eğitim Dağılımı¹⁶⁹

3 YIL SÜREYLE	25
2 YIL SÜREYLE	22
1 YIL SÜREYLE	1513
9 AY SÜREYLE	240
8 AY SÜREYLE	475
6 İLE 1 AY SÜRELER ARASINDA	547
TOPLAM	2822

Ülkeler itibarıyla bakıldığında 1852 kişi ile İngiltere en çok gidilen ülke iken, 598 kişi ile İngiltere'yi ABD izlemektedir. Almanya'ya 88, Fransa'ya 61, Rusya'ya 61, Avusturalya'ya 60, Çin'e 54, İspanya'ya 20, Belçika'ya 15, Tunus'a 6, Ürdün'e 6 ve İtalya'ya 1 mülki idare amirinin gönderildiği görülmektedir.

¹⁶⁸ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, m. 25.

¹⁶⁹ Kaynak: İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Verileri (Nisan 2016)

Tablo 2.3. MİA'nın Gönderildiği Ülkeler İtibarıyla Yurtdışı Eğitim Dağılımı¹⁷⁰

İNGİLTERE	1852
ABD	598
ALMANYA	88
FRANSA	61
RUSYA	61
AVUSTURALYA	60
ÇİN	54
İSPANYA	20
BELÇİKA	15
TUNUS	6
ÜRDÜN	6
İTALYA	1
TOPLAM	2822

Yukarıda ifade edildiği gibi MİA 1987 yılından bu güne kadar kaymakam adaylığı döneminde düzenli olarak yurt dışına gönderilmektedir. Ayrıca, adaylıktan sonra da belli bir dil seviyesinin üzerindeki mülki idare amirlerinin, yüksek lisans eğitimi ve doktora için yurtdışına gönderilmeleri uygulamasına devam edilmektedir. Ama yurtdışına gönderilen MİA'nın büyük çoğunluğu dil kursu için gönderilmiştir.

Tablo 2.4. Yurtdışına Çıkan Mülki İdare Amirlerinin Yıllara Göre Dağılımı¹⁷¹

YILLAR	MİA SAYISI	YILLAR	MİA SAYISI
1985	5	2002	60
1986	20	2003	40
1987	60	2004	65
1988	120	2005	110
1989	242	2006	75
1990	245	2007	55
1991	105	2008	61
1992	164	2009	91
1993	125	2010	104
1995	100	2011	207
1996	17	2012	155
1997	69	2013	135
1999	33	2014	62
2000	67	2015	105
2001	125	TOPLAM MİA SAYISI	2822

¹⁷⁰ Kaynak: İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Verileri (Nisan 2016)

¹⁷¹ Kaynak: İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Verileri (Nisan 2016)

2.2.3. Mülki idare amirlerinin lisansüstü eğitim durumları

Mülki idare amirlerinin lisansüstü eğitim durumlarına bakıldığında; yüksek lisans eğitimlerini tamamlama yönünde ciddi bir eğilimleri olduğu görülmektedir. MİA arasından 598'inin yüksek lisans eğitimi aldığı görülmektedir. Aynı tarih itibariyle Doktora düzeyinde 92, Doçentlik düzeyinde ise 5 MİA bulunmaktadır. Toplamda ise 695 MİA lisansüstü eğitim sahibidir.

Tablo 2.5. Mülki İdare Amirlerinin Lisansüstü Eğitim Durumları¹⁷²

YÜKSEK LİSANS	598
DOKTORA	92
DOÇENT	5
TOPLAM	695

Bu tablo meslek adına sevindiricidir. Mülki idare amirlerinin yaklaşık üçte biri lisansüstü eğitime sahiptir. Halen çok sayıda MİA'nın lisansüstü eğitimlerini artırmaya ve sürekli geliştirmeye devam ettikleri de bilinmektedir. Önümüzdeki dönemde lisansüstü eğitim sahibi meslek mensuplarının sayısı daha da artacaktır. Bu aynı zamanda ülkemizin yetişmiş insan gücü ve üst yönetici potansiyelinde büyük kazanım demektir. Yabancı dil bilen, dünyayı ve küresel gelişmeleri yakinen takip edebilen, sürekli lisansüstü eğitimlerini artıran ve geliştiren iyi yetişmiş mülki amirler ile Türkiye hem Avrupa Birliği hem de dünya ile rahatlıkla rekabet edebilecektir.

2.3. Kaymakam Adaylarının Yetiştirilmesi Programlarında Yer Alan Etik Değerler Eğitimi ve Değerlendirilmesi

Kaymakam adaylarının etik eğitimleri yaklaşık 3 yıl süren adaylık döneminin sonunda açılan kaymakamlık kurslarındaki ders programında yer almaktadır. Bu dönem adaylık eğitimi dönemi olduğundan mülki idare amirlerinin hizmet içi eğitimlerinden sayılmamaktadır. Ancak adaylık dönemi bu meslek mensuplarının yetiştirilmelerinde önemli bir aşamadır. Eğitim Dairesi Başkanlığınca yürütülen Kaymakamlık kursunu başarı ile bitiren adaylar asil Kaymakam olarak kura ile yeni görev yerlerine atanmaktadırlar. Bundan sonra yöneticilik evreleri başlayan kaymakamların hizmet içi eğitim dönemleri de başlamaktadır.

Yukarıda ifade edildiği gibi kaymakam adaylarının staj süresinin son aşaması kaymakamlık kurslarıdır. Örneğin; 07 Aralık 2015 tarihinde başlayan ve 03 Haziran 2016 tarihinde sona

¹⁷²Kaynak: İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Verileri (Nisan 2016)

eren ve 61 kaymakam adayının katıldığı 101. dönem kaymakamlık kursunun ders planı aşağıdaki şekilde yapılmıştır;

-108 mevzuat eğitimi.

-93 vizyon eğitimi.

-31 tecrübe paylaşımı.

-7 çalışma ziyareti.

-inceleme gezisi.

Toplam 646 ders saati olan bu kaymakamlık kursunun konulara göre dağılımı aşağıdaki şekildedir;

-216 ders saati mevzuat.

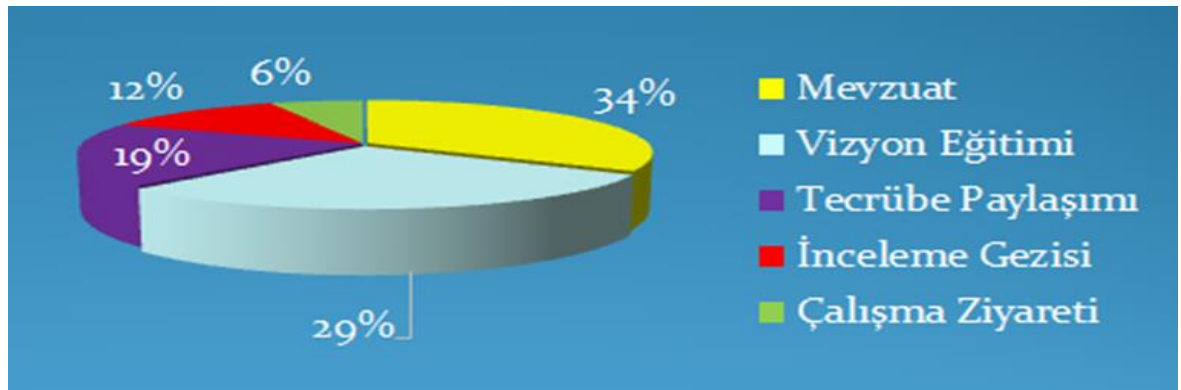
-186 ders saati vizyon eğitimi.

-124 ders saati tecrübe paylaşımı.

-80 ders saati inceleme gezisi.

-40 ders saati çalışma ziyareti.

Araştırma döneminde (2007-2019) kaymakamlık kurslarının toplam ortalama ders saati 360'dır. 101. Dönemde ise toplam 646'dır. Bu sebeple bu dönem kursu örnek alınmıştır.



Şekil 2.1. 101. Dönem Kaymakamlık Kursunun Konulara Göre Dağılımı

101. Dönem Kaymakamlık Kursu programında yer alan;

Çalışma Ziyaretleri: Diyanet İşleri Başkanlığı, Sayıştay Başkanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Ankara Valiliği Kent Güvenliği Yönetimi Sistemi (KGYS), Ankara Valiliği 112 Acil Çağrı Merkezi, Türk İdareciler Günü Etkinliği;

Yurtiçi İnceleme Gezisi: Kuruluştan Kurtuluşa İnceleme Gezisi (Söğüt, Bilecik, Bursa, Çanakkale, Edirne ve İstanbul),

Yurtdışı İnceleme Gezisi: Türkiye'nin Yakın Kültür Coğrafyasına Doğru Balkan Ülkeleri İnceleme Gezisi (Kosova, Makedonya, Arnavutluk, Karadağ, Bosna-Hersek, Sırbistan, Hırvatistan),

şeklinde icra edilmiştir.

Kaymakamlık kursu programları (yetiştirilme evreleri) incelendiğinde; etik değerler eğitiminin 91. dönem kaymakam adaylarına 2007 yılında verilmek suretiyle başladığı görülmektedir. 64 gün ve 320 saat süren bu programda sadece 2 saat "Yönetimde Etik Kurallar"a ayrılmıştır.

Tablo 2.6. Kaymakamlık Kursunu Başarı ile Tamamlayanların Dökümü (2007-2019)¹⁷³

YILI	DÖNEMİ	KATILAN
2007	91	110
2008	92	62
2009	93	43
2010	94	55
2011	95	66
2012	96	64
2012	97	61
2013	98	65
2014	99	60
2015	100	52
2016	101	55
2016	102	29
2017	103	58
2018	104	55
2019	105	97
GENEL TOPLAM	15	932

Yukarıdaki tabloya bakıldığında; 2007 yılından itibaren 13 yılda 15 dönem olarak düzenlenen kaymakamlık kursunu toplam 932 kaymakam adayı başarı ile bitirmiştir.

¹⁷³ Kaynak: İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).

Tablo 2.7. Kaymakamlık Kurslarında Yer Alan Etik Değerler Eğitimi (2007-2019)¹⁷⁴

Yılı	Adaylık Dönemi	Kurs günü/saati	Etik Ders Saati	Konu	Konferansçı
2019	105	46/275	1,5		
2018	104	40/243	1.5	Kamu Yönetiminde Etik	Prof. Dr. İnyet AYDIN ANKARA ÜNİVERSİTESİ (Eğitim Bilimleri Fakültesi)
2017	103	31/120	-	-	-
2016	102	44/249	-	-	-
2016	101	133/646	3	*Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Etik *Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Görevleri ve Çalışma Esasları *İlgili Mevzuat ve Uygulama Örnekleri	Yrd. Doç. Dr. Levent KORKUT MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ (Hukuk Fakültesi)
2015	100	133/514	3	*Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Etik *Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Görevleri ve Çalışma Esasları *İlgili Mevzuat ve Uygulama Örnekleri	Yrd. Doç. Dr. Levent KORKUT MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ (Hukuk Fakültesi)
2014	99	113/462	1,5	*Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Etik *Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Görevleri ve Çalışma Esasları *İlgili Mevzuat ve Uygulama Örnekleri	Ömer KARACA Uzman Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığı
2013	98	100/326	1,5	*Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Etik *Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Görevleri ve Çalışma Esasları *İlgili Mevzuat ve Uygulama Örnekleri	Ömer KARACA Uzman Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığı

¹⁷⁴ Kaynak: İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).

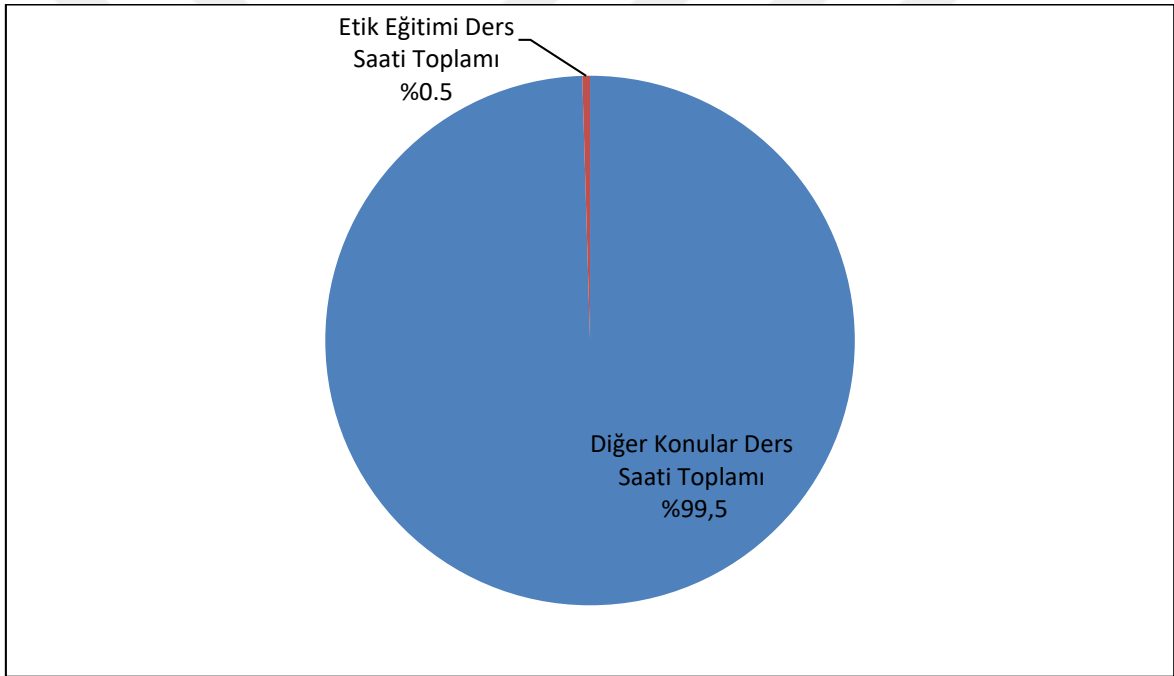
Tablo 2.7.(devamı) Kaymakamlık Kurslarında Yer Alan Etik Değerler Eğitimi (2007-2019)¹⁷⁵

2012	97	77/418	3	*Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Etik *Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Görevleri ve Çalışma Esasları *İlgili Mevzuat ve Uygulama Örnekleri	Dr. Yılmaz AYDIN Mülkiye Başmüfettişi Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığı
2012	96	87/376	1.5	*Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Etik *Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Görevleri ve Çalışma Esasları *İlgili Mevzuat ve Uygulama Örnekleri	Erdoğan KESİM Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkan Vekili
2011	95	85/384	1.5	*Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Etik *Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Görevleri ve Çalışma Esasları *İlgili Mevzuat ve Uygulama Örnekleri	Erdoğan KESİM Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkan Vekili
2010	94	81/362	1,5	*Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Etik	Prof.Dr. Bilal ERYILMAZ Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı
2009	93	69/387	2,5	*Yönetimde Etik Kurallar *Kamuda Şeffaflık ve Yolsuzlukla Mücadele	Prof.Dr. Bilal ERYILMAZ Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı
2008	92	64/320	1,5	*Yönetimde Etik Kurallar	Prof.Dr. Bilal ERYILMAZ Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı
2007	91	64/320	2	*Yönetimde Etik Kurallar	Prof.Dr. Bilal ERYILMAZ Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı
		GENEL TOPLAM KURS GÜNÜ/SAATİ 1167/5402	GENEL TOPLAM ETİK DERS SAATİ 25,5		

¹⁷⁵ Kaynak: İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere; araştırma konusu 13 yılda (2007-2019) 15 dönem kaymakamlık kursu düzenlenmiştir. Bu kursların gün olarak toplamı 1167, saat olarak toplamı 5402'dir. Toplam 5402 saat içinde etik eğitimi ders saati toplamı 25,5'tir. Her dönem kaymakamlık kursu ortalama 360 saattir. Dolayısıyla, her bir dönem kursu başına 1,7 saat etik ders eğitiminin düştüğü görülmektedir ve bu oran oldukça düşüktür. 2016 yılında düzenlenen 102 ve 2017 yılında düzenlenen 103. dönem kaymakamlık kursları ders programlarında ise etik değerler eğitimi hiç yer almamıştır.

İncelenen süreler boyunca (2007-2019) her bir kaymakam adayları döneminin etik eğitimleri yönüyle kaymakamlık kursları dışında başka bir etkinlik ya da faaliyetten istifade ettikleri tespit edilememiştir.



Şekil 2.2. Kaymakamlık Kurslarında Yer Alan Etik Eğitiminin Toplam Ders Saatine Oranı

Yukarıdaki şekil incelendiğinde kaymakamlık kursu ders programlarında etik değerler eğitiminin toplam ders saati içindeki oranının %1'e bile ulaşmadığı görülmektedir. Bu gerçekten çok düşük ve kabul edilebilir bir oran değildir. Kaldı ki kursların ders programları incelendiğinde verilen etik eğitiminin Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun görevleri ve çalışma esasları ve ilgili mevzuat ağırlıklı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, MİA'nın daha adaylık döneminde etik değerler yönüyle yetiştirilmesi amacıyla bu konudaki derslerin hem nicelik hem de nitelik bakımından zenginleştirilmesi gerekir. Tez konusuyla ilgili MİA ile yapılan mülakatlarda elde edilen bilgi ve bulgular da bu hususu teyit etmektedir.

2.4. Yöneticilik Evrelerinde Mülki İdare Amirlerine Verilen Etik Değerler Eğitimi ve Değerlendirilmesi

İçişleri Bakanlığı'nda mülki idare amirlerinin etik eğitimi; Bakanlık Eğitim Dairesi Başkanlığı ve İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonunun sekretarya hizmetlerini yürüten Personel Genel Müdürlüğü Sicil, Terfi ve Kıdem Şube Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

Mülki İdare Amirlerinin hizmet içi eğitimleri de Bakanlık Eğitim Dairesi Başkanlığınca yürütülmektedir. Ancak, İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonunun sekretarya hizmetleri Personel Genel Müdürlüğü Sicil, Terfi ve Kıdem Şube Müdürlüğüne yerine getirildiğinden Bakanlık Etik Komisyonunun aldığı kararların takibi bu şube müdürlüğüne yapılmaktadır. Nitekim mülki idare amirlerinin yöneticilik evresinde etik değerler yönüyle eğitimi İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonu kararları doğrultusunda bu şube tarafından koordine edilmiştir.

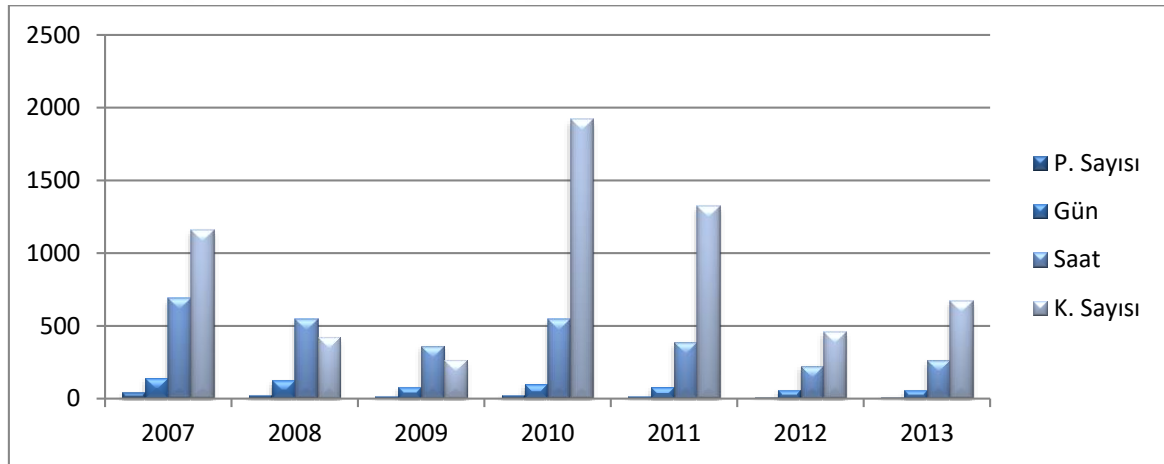
2.4.1. Mülki idare amirlerinin hizmet içi eğitim programları

Kamu yönetiminin etkinliği açısından mülki idare amirlerinin eğitimi büyük önem taşımaktadır. İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı yöneticilik evrelerinde de MİA'nın hizmet içi eğitimlerini (geliştirme/yenileme eğitimleri) her yıl düzenli olarak sürdürmektedir. Yukarıda ifade edildiği gibi Kaymakam adaylarına etik değerler eğitimi ilk defa 2007 yılında kaymakamlık kurslarında verilen 2 saatlik ders ile başlamıştır. Ancak bilindiği üzere; kaymakam adaylığı eğitim programları ve kursları yetiştirme eğitimi kapsamında olup hizmet içi eğitim kapsamında sayılmamaktadır. Bundan dolayı biz, mukayese yapılabilmesi bakımından, MİA'nın hizmet içi eğitim programlarında etik değerler konusunun bulunup bulunmadığına dair inceleme konusu yapılan dönemi de 2007 yılından başlatacağız ve 13 yıllık dönemi (2007-2019) inceleyeceğiz.

Tablo 2.8. MİA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri (2007-2019)¹⁷⁶

SIRA NO	EĞİTİM PROGRAMININ ADI	PROGRAM SAYISI	GÜN	SAAT	KATILAN MİA TOPLAM
1	2007 Yılı Eğitim Faaliyeti	44	145	693	1162
2	2008 Yılı Eğitim Faaliyeti	23	126	545	424
3	2009 Yılı Eğitim Faaliyeti	17	81	366	266
4	2010 Yılı Eğitim Faaliyeti	25	102	546	1922
5	2011 Yılı Eğitim Faaliyeti	20	82	393	1326
6	2012 Yılı Eğitim Faaliyeti	10	59	227	461
7	2013 Yılı Eğitim Faaliyeti	15	60	265	673
8	2014 Yılı Eğitim Faaliyeti	15	61	286	682
9	2015 Yılı Eğitim Faaliyeti	15	71	302	1005
10	2016 Yılı Eğitim Faaliyeti	10	53	241	723
11	2017 Yılı Eğitim Faaliyeti	19	92	408	847
12	2018 Yılı Eğitim Faaliyeti	26	114	526	855
13	2019 Yılı Eğitim Faaliyeti	41	154	712	1648
GENEL TOPLAM		280	1200	5510	11994

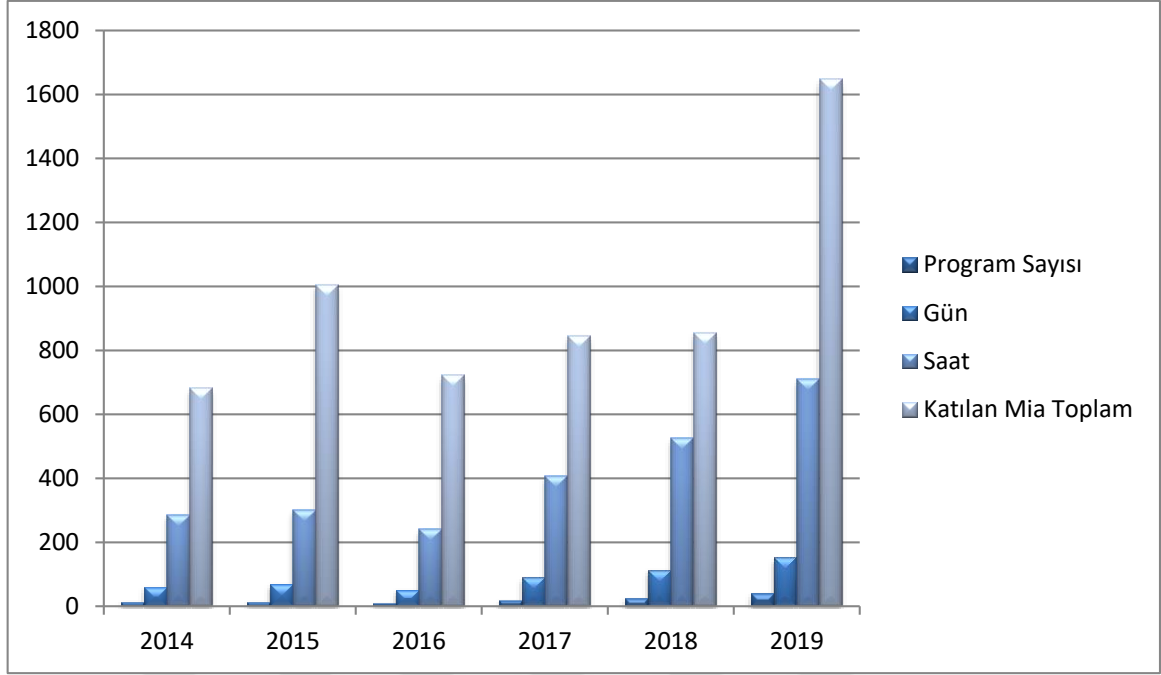
2007 yılından başlayarak 2019 yılının sonuna kadar 13 yıllık dönemde; mülki idare amirlerine yönelik hizmet içi eğitim programlarına 11.994 MİA'nın katıldığı görülmektedir. Tablo incelendiğinde bu programların sayısının 280, gününün 1200, saatinin 5510 olduğu görülmektedir.



Şekil 2.3. MİA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Sayısal Durumları (2007-2013)¹⁷⁷

¹⁷⁶ Kaynak: İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).

¹⁷⁷ Kaynak: İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).



Şekil 2.4. MİA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Sayısal Durumları (2014-2019)¹⁷⁸

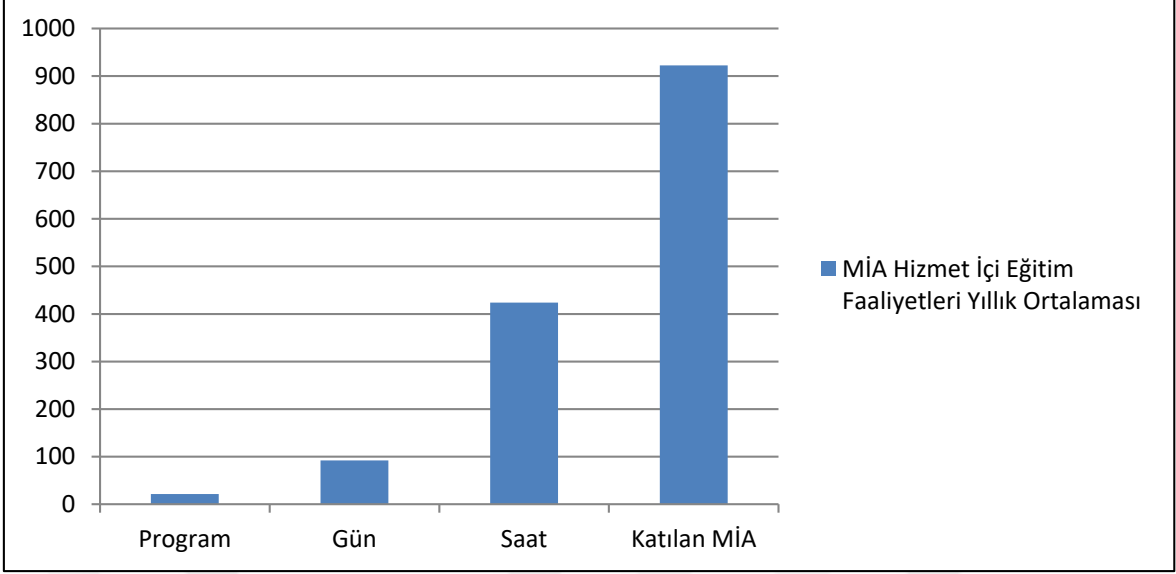
Tablo 2.9. MİA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri Yıllık Ortalaması (2007-2019)¹⁷⁹

	Toplam	Yıllık Ortalama
Program	280	21,53
Gün	1200	92,30
Saat	5510	423,84
Katılan MİA	11994	922,61

Yukarıdaki tablo incelendiğinde 2007-2019 yılları arasında yapılan hizmet içi eğitim programlarının yıllık ortalamasına bakıldığında; program sayısının 22, gününün 93, saatinin 424 olduğu ve 923 MİA'nın katıldığı görülmektedir. Her yıl MİA'nın yaklaşık %40'nun belli konularda hizmet içi eğitime alındığı görülmektedir.

¹⁷⁸ Kaynak: İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).

¹⁷⁹ Kaynak: İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).



Şekil 2.5. MIA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri Yıllık Ortalaması (2007-2019)¹⁸⁰

2.4.2. Mülki idare amirlerine verilen hizmet içi eğitim konuları

Hizmet içi eğitim konularının yıllara göre seçiminde tamamen ülkemizdeki gelişmelerin ve eğitim ihtiyacının dikkate alındığı görülmüştür. Örneğin; AB uyum sürecinin başlangıcında İnsan Hakları, Nezarethanelerin Denetimi, Avrupa İnsan Hakları Standartları, Terörle Mücadele ve İfade Özgürlüğü gibi konular öne çıkarken; e-devlet projesinin uygulanma aşamasında ise, e-İçişleri Projesi Eğitimi, Bilgisayar Kursu, e-İçişleri Yazılım Geliştirme ve İdame Projesi Semineri gibi konular yer almaktadır.

Afet ve imar konusunda düzenlenen programların özellikle 1999 Marmara depreminden sonra 2000'li yılların ilk dönemine denk geldiği görülmektedir. Dış ilişkiler, sınır ve gümrük konusundaki programların her yıl eğitim programında yer alması dikkati çekmektedir. İhtiyaç duyulduğu yıllarda, genel konular, mali konular, gibi konularda eğitim programları düzenlendiği görülmüştür.

Ayrıca 2010 yılı içerisinde de birçok konuda ilk defa eğitim düzenlendiği dikkat çekmektedir. Bu konular; e-İçişleri Projesi ve Farkındalık Eğitimi, Yönetişim ve TSK ilişkileri, AB Fonlarının Etkin Kullanımı, Çağdaş Yönetim Teknikleri, 5233 Sayılı Kanun'un Uygulanması, İptal ve Tam Yargı Davaları, 5. Coğrafi Hizmetler Bölgesine Atamaları yapılan MIA Eğitimi gibi ilk defa eğitimi verilen konulardır.

MIA'ya verilen hizmet içi eğitimde işlenen konulara genel olarak bakıldığında oldukça zengin ve çeşitli olduğu görülmektedir. Hizmet içi eğitim programları incelendiğinde ana başlıklar

¹⁸⁰ Kaynak: İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).

halinde 52 konunun işlendiği görülmektedir. Örnek olarak; aşağıdaki tabloda ana başlıklar halinde eğitimlerde işlenen konular görülmektedir.

Tablo 2.10. MİA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Konuları (2007-2019)¹⁸¹

KONULAR	YILLARI
Genel Konular, Stratejik Yönetim Uygulamaları, Yerel Yönetimler reformu,	2010, 2014, 2015, 2016
İnsan Hakları Temelinde, Kadın ve Çocuk Hakları Konulu Eğitimi	2007,2019
Aile ve Sosyal Hizmetler Hizmet İçi Eğitim Semineri	2016
Afet ve İmar, Afet ve Acil Durum Yönetimi,	2014, 2015
Kişisel Gelişim, Basın ve Halkla İlişkiler Eğitimi	2011, 2018, 2019
Bilgi Güvenliği ve Farkındalık Eğitimi	2018, 2019
Mali Konular, Muhakemat Hizmetlerinin Yürütülmesi İle Hukuki Görüş Oluşturulmasında İzlenecek Yöntem, İlke ve Esaslar Hizmet İçi Eğitim Semineri	2014, 2015, 2016, 2017
Mülki İdare Amirleri Sınır Yönetimi Semineri, Dış İlişkiler, Göç ve Gümrük İşlemleri,	2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017
Havalimanı Mülki İdare Amirlerine Güvenlikle İlgili Duyarlılığın ve Farkındalığın Artırılmasına ve Ortak Davranış Geliştirilmesine Yönelik Eğitim Semineri	2016, 2017
AB ve İnsan Hakları	2010
Terör Tazminatları, 2330 Sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun'un Uygulanması Hizmet İçi Eğitim Semineri	2007, 2008, 2013, 2014
Asayiş ve Güvenlik Hizmetleri, Güvenlik ve Acil Durumlar Koordinasyon Merkezi (GAMER) Sempozyumu, Organize Suçlarla Mücadele Hizmet İçi Eğitim Semineri	2008, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019
İçişleri Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatına Sürekli Görevle Atanan İçişleri Müşavirleri Eğitim Semineri	2018
e-İçişleri Projesi ve Farkındalık Eğitimi, e-İçişleri Yazılım Geliştirme ve İdame Projesi Kursu	2010, 2011, 2012, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018
Yönetişim ve TSK İlişkileri	2010
AB Fonlarının Etkin Kullanımı, İçişleri Bakanlığı Kamu İdarecilerinin AB (IPA) Fonlarının Etkin Kullanımında Desteklenmesi.	2010, 2011
5233 Sayılı Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşılama Hakkında Kanun Uygulaması	2007, 2008, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014
İptal ve Tam Yargı Davaları	2010, 2011, 2013
Çağdaş Yönetim Teknikleri	2010, 2012, 2013, 2014,
İlçe Kurulması, 6. Sınıf İlçe Hizmeti	2008, 2009, 2013
1, 2, 3 ve 4 Coğrafi Hizmet Bölgelerinde Görevli Mülki İdare Amirlerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Semineri	2019

¹⁸¹ Kaynak: İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).

Tablo 2.10.(devamı) MİA Yöneticilik Evreleri Hizmet İçi Eğitim Konuları (2007-2019)

5. Coğrafi Bölge Hizmetleri Eğitimi	2010, 2011, 2012, 2013, 2016, 2019
112 Acil Çağrı Merkezleri Projesi Hizmet İçi Eğitim Semineri	2012, 2013, 2015
Köye Dönüş ve Rehabilitasyon Projesi Hizmet İçi Eğitim Semineri, KÖYDES Coğrafi Bilgi Sistemi Projesi (CBS) Lansman Toplantısı ve Eğitimi	2013, 2014, 2017
3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanunu ve Uygulamaları Semineri	2013, 2014
Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları (YİKOB) Eğitim Semineri	2014, 2015, 2017
Uyuşturucu ile Mücadelede Yerel Koordinasyon Çalıştayı, El Yapımı Patlayıcılar ile Mücadele Hizmet İçi Eğitim Semineri	2014, 2017, 2018, 2019
Kalabalık Yönetimi Eğitimi	2018, 2019
Performasyon ve Motivasyon Eğitim Semineri	2014, 2015, 2016, 2017
Afet ve Acil Durum Yönetimi Semineri, Kriz (Acil Durum) Yönetimi Hizmet İçi Eğitim Semineri	2014, 2015, 2016, 2017
Çevre, Nezarethane Denetimi	2007, 2008

2.4.3. Mülki idare amirlerine verilen hizmet içi eğitimlerde etik değerler eğitiminin durumu

2.4.3.1. Eğitim Dairesi Başkanlığınca Yürütülen Hizmet İçi Eğitimlerde Etik Eğitimi

2007 yılından başlayarak 2019 yılının sonuna kadar 13 yıllık dönemde; mülki idare amirlerine yönelik hizmet içi eğitimlerde yeteri kadar etik değerler eğitiminin verilmediği görülmektedir. İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonu bir kararında Bakanlık Eğitim Dairesi Başkanlığınca yürütülecek eğitimlerde etik eğitiminin bir ders olarak işlenmesini istemiş ise de bu eğitimin tamamen Eğitim Dairesi Başkanlığınca yapılmasını istememiştir. Diğer bir anlatımla Eğitim Dairesi Başkanlığına etik eğitiminin yaptırılması bir görev olarak verilmemiştir. Halbuki bakanlıkta eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi görevi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nındır.

Bununla birlikte, Bakanlık Eğitim Dairesi Başkanlığınca gerçekleştirilen 161 inci Dönem Mülki İdare Amirleri Seminerinde; Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Servet Özdemir tarafından 03.05.2010 tarihinde "Yönetimde Kurum ve Etik Kültürü" konulu konferans verilmiştir.

Ayrıca, Bakanlık Eğitim Dairesi Başkanlığınca gerçekleştirilen 166 ncı Dönem Mülki İdare Amirleri seminerinde Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Servet Özdemir tarafından 18.10.2010 tarihinde "Yönetimde Kurum ve Etik Kültürü" konulu konferans verilmiştir.

Etik değerler eğitimi bakımından, 2007 yılından başlayarak 2019 yılı sonuna kadar incelenen 13 yıllık dönemde, sadece 2010 yılında Bakanlık Eğitim Dairesi Başkanlığınca gerçekleştirilen

161 ve 166-ncı Dönem Mülki İdare Amirleri Seminerinde; “Yönetimde Kurum ve Etik Kültürü” konulu konferansın verilmiş olması yeterli değildir. Dolayısıyla, Bakanlık Eğitim Dairesi Başkanlığınca her yıl gerçekleştirilen hizmet içi eğitimlerde etik değerler eğitimine mutlaka yeterli ders saati ayrılması gerekir.

2.4.3.2. İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonunun Faaliyetlerinde Etik Eğitimi

İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonunun sekretarya hizmetleri Personel Genel Müdürlüğü Sicil, Terfi ve Kıdem Şube Müdürlüğünce yerine getirilmektedir. Dolayısıyla Etik Komisyonunun aldığı kararların takibi bu şube müdürlüğünce yapılmaktadır. Nitekim yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerinin etik değerler yönüyle eğitimi İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonu kararları doğrultusunda bu şube tarafından organize edilmiştir.

İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonunun Faaliyetleri (2007-2019)¹⁸²

a) 2007 Yılı Faaliyetleri: 18 Mayıs 2007 tarihinde Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğünde bir günlük program halinde yapılan “Kamu Görevlileri Etik Semineri”ne Bakanlıktan 2 MİA’nın katılımı sağlanmıştır.

b) 2008 Yılı Faaliyetleri: 27 Mayıs 2008 tarihinde; “Etik Haftası” münasebetiyle Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nca düzenlenen “Etik İkelere İlişkin Uluslararası Standartlar” konulu uluslararası konferansa Bakanlıkta mülki idare amiri olan Etik Komisyon Başkan ve Üyeleriyle, Bakanlık Disiplin Kurulu Üyelerinden de katılım sağlanmıştır.

- 28 Mayıs 2008 tarihinde; “Etik Kültürü” konusunda Bakanlık Merkez Konferans Salonunda Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı Prof. Dr. Bilal ERYILMAZ tarafından gerçekleştirilen konferansa Bakanlık merkez birimlerinde çalışan MİA dahil her düzeyde personelin katılımı sağlamıştır.

- 14.11.2008 tarihinde Etik Komisyonları Başkanları ile gerçekleştirilen toplantıya Bakanlık Strateji Geliştirme Başkanı ve Etik Komisyonu Başkanının katılımı sağlanmıştır.

c) 2009 Yılı Faaliyetleri: Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığı tarafından 18 Şubat 2009 tarihinde Ankara’da düzenlenen Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali İşbirliği 2006 yılı programlaması kapsamında kabul edilen, Avrupa Konseyi ile birlikte 2007 yılı Kasım ayından itibaren toplumun tüm kesimlerinin katılımları ile ulusal bir kampanya niteliğinde yürütmekte olduğu “Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi” çerçevesinde, yasama ve yargı etiği alanlarına ilişkin ulusal ve uluslararası gelişmelerin değerlendirildiği “Yasama ve Yargı Alanlarındaki Gelişmeler Uluslararası Konferansına” Bakanlık Etik Komisyon Başkanı ve Üyeleri (MİA) katılmıştır.

¹⁸² Kaynak: İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).

- Bakanlık etik komisyonu koordinatörlüğündeki çalışmalarda ve “Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi” çerçevesinde düzenlenecek eğitimlerde yararlanılması amacıyla 05.03.2009 tarihinde Devlet Planlama Teşkilatında düzenlenen Etik Eğiticileri Eğitimi Bilgilendirme Toplantısına Bakanlıktan 4 MİA katılmıştır.

- Mülkiye Müfettişlerine 29 Mayıs 2009 tarihinde Antalya’da; Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı Prof. Dr. Bilal ERYILMAZ tarafından “Kamu Yönetiminde Etik Liderlik” konulu konferans verilmiştir.

-İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonunun önerisi ve Bakanlık Makamınca uygun görülen “Etik ve Etik Kültürünün Geliştirilmesi” konulu konferanslar 2009 yılı Mayıs, Eylül, Ekim, Kasım ve Aralık aylarında yapılmış ve Bakanlık merkez birimlerinde görevli MİA dâhil 1127 personel katılmıştır. Bakanlık merkez teşkilatı toplam Kadro durumuna bakıldığında katılan MİA sayısının en fazla 298 kişi olduğu değerlendirilmektedir.

d) 2010 Yılı Faaliyetleri: İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonunun önerisi ve Bakanlık onayı gereğince; “Etik ve Etik Kültürünün Geliştirilmesi ve Pekiştirilmesi” konulu konferans 28 Mayıs 2010 tarihinde Bakanlık konferans salonunda yapılmıştır. Konferans Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkan Vekili Erdoğan KESİM tarafından verilmiş ve birim amirleri dahil Mülki İdare Amirliği Hizmetleri ve Genel İdari Hizmetleri Sınıfındaki en az Şube Müdürü ve daha üst düzeydeki personel katılmıştır. Konferansa katılan MİA sayısı 120 kişidir.

e) 2011 Yılı Faaliyetleri: Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından 22 Mart 2011 tarihinde düzenlenen “Etik Liderlik Seminerine” Bakanlık Etik Komisyon Başkanı ve Üyeleri ile Etik Eğiticiler katılmıştır. 2011 yılı içerisinde mülki idare amirlerine yönelik etik eğitimi yapılmamıştır.

f) 2012 ve 2013 Yılı Faaliyetleri: 2012 ve 2013 yılı içerisinde mülki idare amirlerine yönelik etik eğitimi yapılmamıştır.

g) 2014 ve 2015 Yılı Faaliyetleri: Personel Genel Müdürlüğünce hazırlanan ve 01.10.2014 tarihinde Bakanlık Makamınca uygun görülen onayda; “Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığından alınan 02.04.2014 tarih ve 0521/281 sayılı yazıda; kamuda etik kültürünü yerleştirmek amacıyla, 2008 yılından bu yana yapılan proje ve eğitim çalışmalarının hazırlanması ve kalıcılığın sağlanmasında ‘Etik Liderliğin’ büyük önem taşıdığından bahisle özellikle kaymakam ve ilçe belediye başkanlarının etik kültürünün yerleştirilmesi açısından ve etik liderlik konusunda etkin bir role sahip olduğu düşüncesiyle eğitime katılmaları talep edilmektedir.

Bu bağlamda, 2014 ve 2015 yıllarında ülke çapında Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkan ve Üyeleri tarafından verilecek olan Etik Liderlik Semineri ekli program dahilinde yapılacaktır.

Söz konusu seminerlerin ekli program dahilinde valiliklerce belirlenen yerlerde yapılmasını, seminere; programda belirtilen illerin etik komisyondan sorumlu vali yardımcısı ile ilçe

kaymakamları ve ilçe belediye başkanlarının katılmalarını, seminerle ilgili hazırlıkların seminerin yapılacağı il valiliklerinin koordinasyonunda yürütülmesi” valiliklerden istenilmiştir.

Bu onay ve aşağıdaki program gereği bölge illerinde 2014 ve 2015 yıllarında “Etik Liderlik Semineri” düzenlenmiştir. Bu seminerler bir gün olarak programlanmış ve saat 14.00’de başlamış ve 16:00’da bitmiştir.

Tablo 2.11. Kaymakam ve Vali Yardımcıları Etik Liderlik Seminer Programı (2014-2015)¹⁸³

KAYMAKAM VE VALİ YARDIMCILARI ETİK LİDERLİK SEMİNER PROGRAMI (2014-2015)					
SEMİNER	SEMİNERİN YAPILACAĞI İL	KATILACAK İLLER	KAYMAKAM SAYISI	VALİ YARDIMCISI SAYISI	SEMİNER TARİHLERİ
1. SEMİNER	ERZURUM	ERZURUM	20	1	25 EKİM 2014 SAATİ: 14:00-16:00
		KARS	7	1	
		ARDAHAN	5	1	
		BAYBURT	2	1	
		ERZİNCAN	8	1	
		BİNGÖL	7	1	
2. SEMİNER	BURSA	BURSA	17	1	22 KASIM 2014 SAATİ: 14:00-16:00
		ÇANAKKALE	11	1	
		BALIKESİR	20	1	
		KÜTAHYA	12	1	
		ESKİŞEHİR	14	1	
		BİLECİK	7	1	
		YALOVA	5	1	
3. SEMİNER	İZMİR	İZMİR	30	1	20 ARALIK 2014 SAATİ: 14:00-16:00
		MUĞLA	13	1	
		AYDIN	17	1	
		MANİSA	17	1	
		UŞAK	5	1	
4. SEMİNER	SAMSUN	SAMSUN	17	1	24 OCAK 2015 SAATİ: 14:00-16:00
		AMASYA	6	1	
		SİNOP	8	1	
		ÇORUM	13	1	
		TOKAT	11	1	
5. SEMİNER	KAYSERİ	KAYSERİ	16	1	21 ŞUBAT 2015 SAATİ: 14:00-16:00
		SİVAS	16	1	
		YOZGAT	13	1	
		KIRŞEHİR	6	1	
		MALATYA	13	1	
		NEVŞEHİR	7	1	

¹⁸³ Kaynak: Personel Genel Müdürlüğünün Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).

Tablo 2.11.(devamı) Kaymakam ve Vali Yardımcıları Etik Liderlik Seminer Programı (2014-2015)

6. SEMİNER	KONYA	KONYA	31	1	28 MART 2015 SAATİ: 14:00-16:00
		KARAMAN	5	1	
		AKSARAY	6	1	
		MERSİN	13	1	
		NİĞDE	5	1	
7. SEMİNER	TRABZON	TRABZON	18	1	20 HAZİRAN 2015 SAATİ: 14:00-16:00
		RİZE	11	1	
		ARTVİN	7	1	
		GİRESUN	15	1	
		GÜMÜŞHANE	5	1	
		ORDU	19	1	
8. SEMİNER	DİYARBAKIR	DİYARBAKIR	17	1	25 TEMMUZ 2015 SAATİ: 14:00-16:00
		ELAZIĞ	10	1	
		BATMAN	5	1	
		MARDİN	10	1	
		ŞANLIURFA	13	1	
		TUNCELİ	7	1	
		ŞIRNAK	6	1	
9. SEMİNER	VAN	VAN	13	1	22 AĞUSTOS 2015 SAATİ: 14:00-16:00
		IĞDIR	3	1	
		HAKKARİ	3	1	
		BİTLİS	6	1	
		MUŞ	5	1	
		SİİRT	6	1	
		AĞRI	7	1	
TOPLAM KATILIMCI SAYISI			589	54	

Tablo incelendiğinde görüleceği üzere 2014 ve 2015 yıllarında vilayetlerde 9 bölgede Etik Liderlik Semineri düzenlenmiş olup, bu eğitimlere 589 kaymakam ve 54 vali yardımcısı katılmıştır. Seminerler Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığı görevlilerince verilmiştir.

h) 2016 Yılı Faaliyetleri: Personel Genel Müdürlüğünce hazırlanan ve 29.02.2016 tarihinde Bakanlık Makamınca uygun görülen onayda; "Kamuda etik kültürünü yerleştirmek amacıyla özellikle Kaymakam ve İlçe Belediye Başkanlarının etik liderlik konusunda etkin bir role sahip olduğu düşüncesiyle eğitime katkıları ve söz konusu eğitimlerin 2014 ve 2015 yıllarında yapılması Bakanlık Makamının ilgi onayı ile uygun görülmüştür.

Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkan ve Üyeleri tarafından verilen söz konusu seminerden 2015 yılında tamamlanmayanlar 2016 yılında ekli program dahilinde valiliklerce belirlenen yerlerde yapılmasını, seminere programda belirlenen illerin etik komisyonda sorumlu Vali Yardımcıları ile İlçe Kaymakamları ve İlçe Belediye Başkanlarının katılmaları, seminerle ilgili hazırlıkların seminerin yapılacağı İl Valiliklerinin koordinasyonunda yürütülmesi" valiliklerden yeniden istenilmiştir.

Bu onay ve aşağıdaki program gereği bölge illerinde 2016 yılında “Etik Liderlik Semineri” düzenlenmiştir. Bu seminerler bir gün olarak programlanmış ve saat 14.00’de başlamış ve 16:00’da bitmiştir.

Tablo 2.12. Kaymakam ve Vali Yardımcıları Etik Liderlik Seminer Programı (2016)¹⁸⁴

KAYMAKAM VE VALİ YARDIMCILARI ETİK LİDERLİK SEMİNER PROGRAMI (2016)					
SEMİNER	SEMİNERİN YAPILACAĞI İL	KATILACAK İLLER	KAYMAKAM SAYISI	VALİ YARD. SAYISI	SEMİNER TARİHLERİ
10. SEMİNER	İSTANBUL	İSTANBUL	39	1	25 MART 2016 SAATİ: 14:00-16:00
		EDİRNE	8	1	
		TEKİRDAĞ	11	1	
		KIRKLARELİ	7	1	
		SAKARYA	16	1	
		DÜZCE	7	1	
		KOCAELİ	12	1	
11. SEMİNER	GAZİANTEP	GAZİANTEP	9	1	29 NİSAN 2016 SAATİ: 14:00-16:00
		KAHRAMANMARAŞ	11	1	
		ADANA	15	1	
		ADİYAMAN	8	1	
		KİLİS	3	1	
		HATAY	15	1	
		OSMANİYE	6	1	
12. SEMİNER	ANTALYA	ANTALYA	19	1	20 MAYIS 2016 SAATİ: 14:00-16:00
		BURDUR	10	1	
		ISPARTA	12	1	
		AFYONKARAHİSAR	17	1	
		DENİZLİ	19	1	
13. SEMİNER	ANKARA	ANKARA	25	1	24 HAZİRAN 2016 SAATİ: 14:00-16:00
		BOLU	8	1	
		KIRIKKALE	8	1	
		ÇANKIRI	11	1	
		BARTIN	3	1	
		ZONGULDAK	7	1	
		KARABÜK	5	1	
		KASTAMONU	19	1	
TOPLAM KATILIMCI SAYISI			330	27	

¹⁸⁴ Kaynak: Personel Genel Müdürlüğünün Yayınlanmamış Verileri (Haziran 2020).

Tablo incelendiğinde görüleceği üzere, 2016 yılında vilayetlerde 4 bölgede etik Liderlik Semineri düzenlenmiş olup, bu eğitimlere 330 kaymakam ve 27 vali yardımcısı katılmıştır.

İki tablonun toplamı alındığında görüleceği üzere, 2014, 2015 ve 2016 yıllarında vilayetlerde 13 bölgede Etik Liderlik Semineri düzenlenmiş olup, bu eğitimlere 919 kaymakam ve 81 vali yardımcısı olmak üzere 1000 MİA katılmıştır.

Bu seminerler esasen Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığınca düzenlenmiş olup İçişleri Bakanlığından özellikle vali yardımcısı, kaymakam ve ilçe belediye başkanlarının bölgelerde katılımlarının sağlanması talep edilmiştir. Seminerler Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığı görevlilerince verilmiştir.

Örnek olarak zikretmek gerekirse; 25 Mart 2016 tarihinde “Etik Liderlik” Seminerinin İstanbul programı gerçekleştirilmiştir. İstanbul ve çevre illerinin Vali Yardımcıları ve Kaymakamlarının katıldığı seminer Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı Prof. Dr. Sedat Murat tarafından verilmiştir. Yine, 15 Nisan 2016 tarihinde “Etik Liderlik” Seminerinin Gaziantep programı gerçekleştirilmiştir. Gaziantep, Adana, Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis ve Osmaniye illerinin Vali Yardımcıları, Kaymakamlarının katıldığı seminer Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı Prof. Dr. Sedat Murat ve Kurul Üyesi Selçuk Hondu tarafından verilmiştir.

ı) 2017, 2018 ve 2019 Yılı Faaliyetleri: 2017, 2018 ve 2019 yılları içerisinde mülki idare amirlerine yönelik etik eğitimi yapılmamıştır.

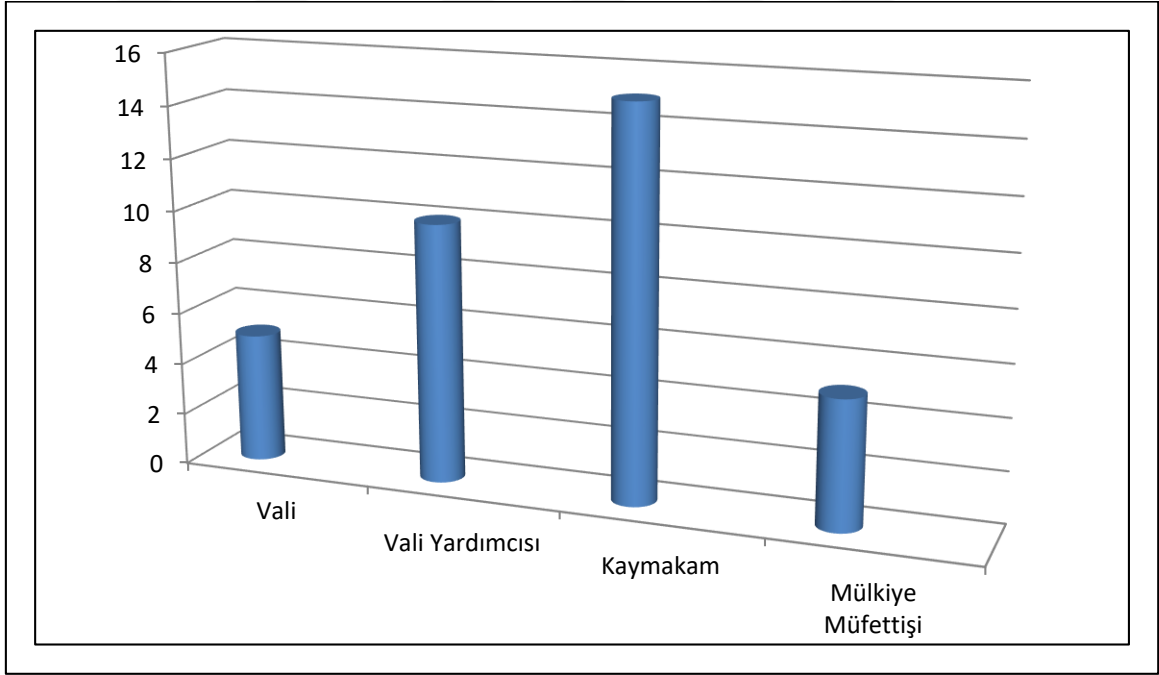
Yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerinin etik değerler yönüyle eğitimi İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonunun kararları istikametinde Personel Genel Müdürlüğü Sicil, Terfi ve Kıdem Şube Müdürlüğünce organize edilmiştir. 2014, 2015 ve 2016 yıllarında vilayetlerde 13 bölgede Etik Liderlik Semineri düzenlenmiş olup, bu eğitimlere 919 kaymakam ve 81 vali yardımcısı katılmıştır. Seminerler Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığı tarafından ve onların görevlilerince verilmiştir. Dikkat edileceği üzere bu faaliyetler; “Etik Liderlik” Semineri şeklinde yapılmış olup daha çok taşrada görevli kamu personeline vali yardımcısı ve kaymakamların etik konusunda eğitim vermelerini hedeflemektedir. Bu konuda taşrada meydana gelen boşluğun MİA eliyle biran evvel doldurulması amaçlanmıştır. Burada şu soruyu sormamız gerekir: İki saatlik “Etik Liderlik” eğitimi alan MİA gerçek manada etik eğitimi verebilecek ve liderlik yapabilecek midir? Buna gönül rahatlığı ile evet demek mümkün değildir.

3. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

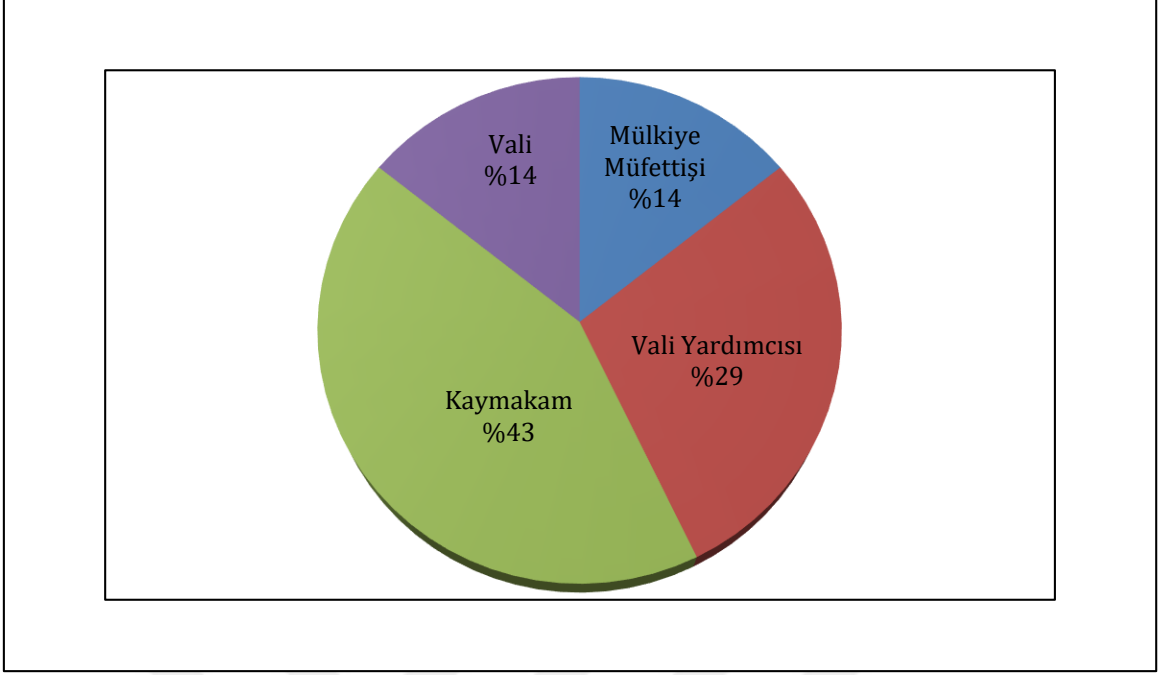
3.1. Mülki İdare Amirleri ile Yapılan Görüşmeler

“Yetiştirilme ve Yöneticilik Evrelerinde Mülki İdare Amirlerine Verilen Etik Değerler Eğitimi ve Değerlendirilmesi” doktora tez konusu hakkında her biri MİA olan; 5 vali, 10 vali yardımcısı, 15 kaymakam ve 5 mülkiye müfettişi ile görüşmeler yapılmıştır. Yapılan mülakatlarda taraflara 7 soru sorulmuş ve alınan cevaplar görüşme tutanağına bağlanmıştır. Mülakata katılanlara sonradan birer katılımcı kodu verilmiş olup, alınan bilgiler isim verilmeden değerlendirilecektir. Mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin yeterli olup olmadığı bu değerlendirmeler sonucunda daha iyi anlaşılacaktır.



Şekil 2.6. Mülakat Yapılan Mülki İdare Amirlerinin Sayısal Mesleki Dağılımı

Yukarıdaki şekilde mülakat yapılan mülki idare amirlerinin sayısal olarak mesleki dağılımı görülmektedir.



Şekil 2.7. Mülakat Yapılan Mülki İdare Amirlerinin Oransal Mesleki Dağılımı

Yukarıdaki şekilde mülakat yapılan mülki idare amirlerinin oransal olarak mesleki dağılımı görülmektedir.

3.1.1. Görüşme yapılan mülki idare amirlerinin kişisel özellikleri

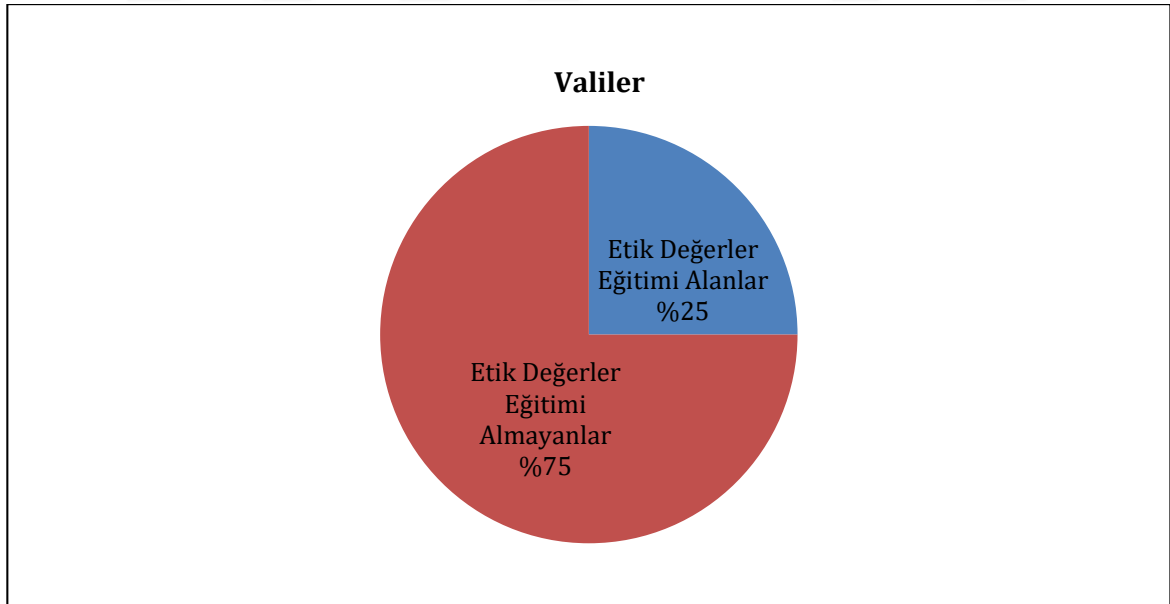
Mülakata katılan MİA'ya öncelikle; cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, meslek yılı, hizmet içi eğitim alıp almadığı ve etik değerler eğitimi alıp almadığı sorulmuş ve verilen cevaplar görüşme tutanağına işlenmiştir.

3.1.1.1. Görüşme Yapılan Valilerin Kişisel Özellikleri

Tablo 2.13. Görüşme Yapılan Valilerin Kişisel Özellikleri

Sayı	Katılımcı Kısaltması	Cinsiyeti	Yaşı	Eğitim Durumu	Meslek Yılı	Hizmet Eğitim Almadığı	İçerik Alıp Almadığı	Etik Değerler Eğitimi Alıp Almadığı
1	VAL1	E	54	Lisans	30	Aldı		Almadı
2	VAL2	E	55	Y. Lisans	30	Aldı		Almadı
3	VAL3	E	56	Doktora	29	Aldı		Aldı
4	VAL4	E	60	Y. Lisans	39	Aldı		Almadı
5	VAL5	E	57	Y. Lisans	30	Aldı		Almadı

Mülakat yapılan valilerin (VAL) görüşme tutanakları incelendiğinde görüleceği üzere; 5 vali ile mülakat yapılmış olup tamamı erkektir. Görüşme yapılan valilerin yaş ortalaması 56,4' dür. Mülki idare amiri olarak mesleki kıdem ortalamaları ise 31,6 yıldır. Valilerin 4'ü lisansüstü, 1'i ise lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Görüşme yapılanların tamamı "hizmet içi eğitim alıp almadıkları" sorusuna 'aldım' şeklinde cevap vermişlerdir. Görüşme yapılan 5 valiye "etik değerler eğitimi alıp almadıkları" sorulmuş olup; bunlardan 1'i 'aldım', 4'ü 'almadım' şeklinde cevaplandırmışlardır.



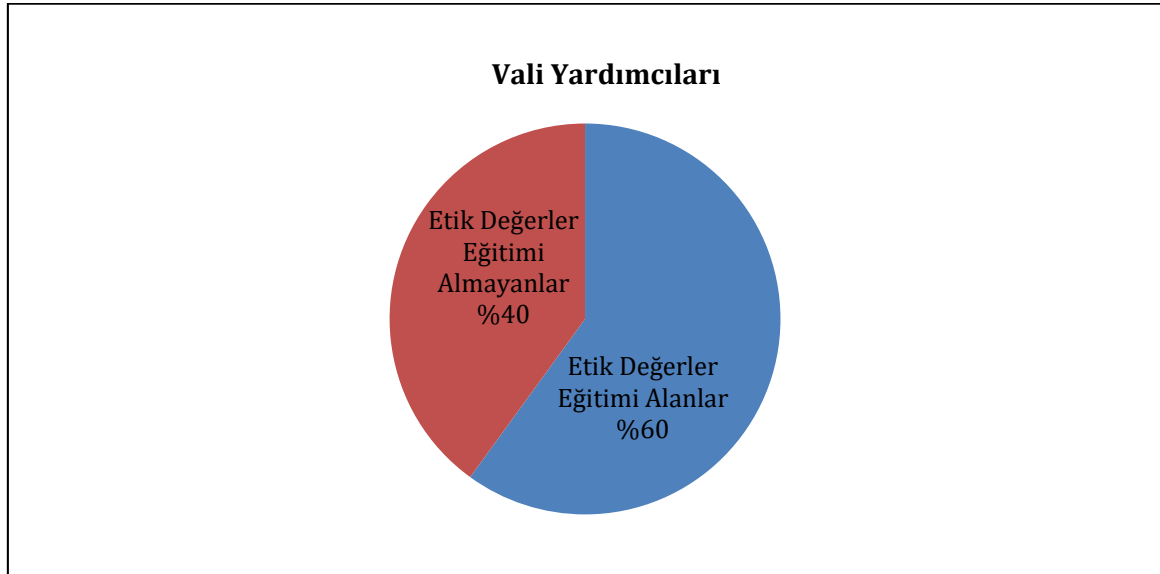
Şekil 2.8. Görüşme Yapılan Valilerin Etik Değerler Eğitimi Durumu

3.1.1.2. Görüşme Yapılan Vali Yardımcılarının Kişisel Özellikleri

Tablo 2.14. Görüşme Yapılan Vali Yardımcılarının Kişisel Özellikleri

Sayı	Katılımcı Kısaltması	Cinsiyeti	Yaşı	Eğitim Durumu	Meslek Yılı	Hizmet İçi Eğitim Alıp Almadığı	Etik Değerler Eğitimi Alıp Almadığı
1	VAY1	E	45	Doktora	15	Aldı	Aldı
2	VAY2	E	44	Doktora	19	Aldı	Almadı
3	VAY3	E	53	Y. Lisans	27	Aldı	Almadı
4	VAY4	E	50	Y. Lisans	24	Aldı	Aldı
5	VAY5	E	43	Y. Lisans	19	Aldı	Aldı
6	VAY6	K	38	Y. Lisans	12	Aldı	Almadı
7	VAY7	E	38	Doktora	12	Aldı	Aldı
8	VAY8	E	48	Lisans	24	Aldı	Almadı
9	VAY9	E	57	Y. Lisans	30	Aldı	Aldı
10	VAY10	E	54	Lisans	29	Aldı	Aldı

Mülakat yapılan vali yardımcılarının (VAY) görüşme tutanakları incelendiğinde görüleceği üzere; 10 vali yardımcısı ile mülakat yapılmış olup 9'u erkek 1'i kadındır. Görüşme yapılan vali yardımcılarının yaş ortalaması 47'dir. Mülki idare amiri olarak mesleki kıdem ortalamaları ise 21,1 yıldır. Vali yardımcılarının 8'i lisansüstü, 2'i ise lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Görüşme yapılanların tamamı "hizmet içi eğitim alıp almadıkları" sorusuna 'aldım' şeklinde cevap vermişlerdir. Görüşme yapılan 10 vali yardımcısına "etik değerler eğitimi alıp almadıkları" sorulmuş olup; bunlardan 6'sı 'aldım', 4'ü 'almadım' şeklinde cevaplandırmışlardır.



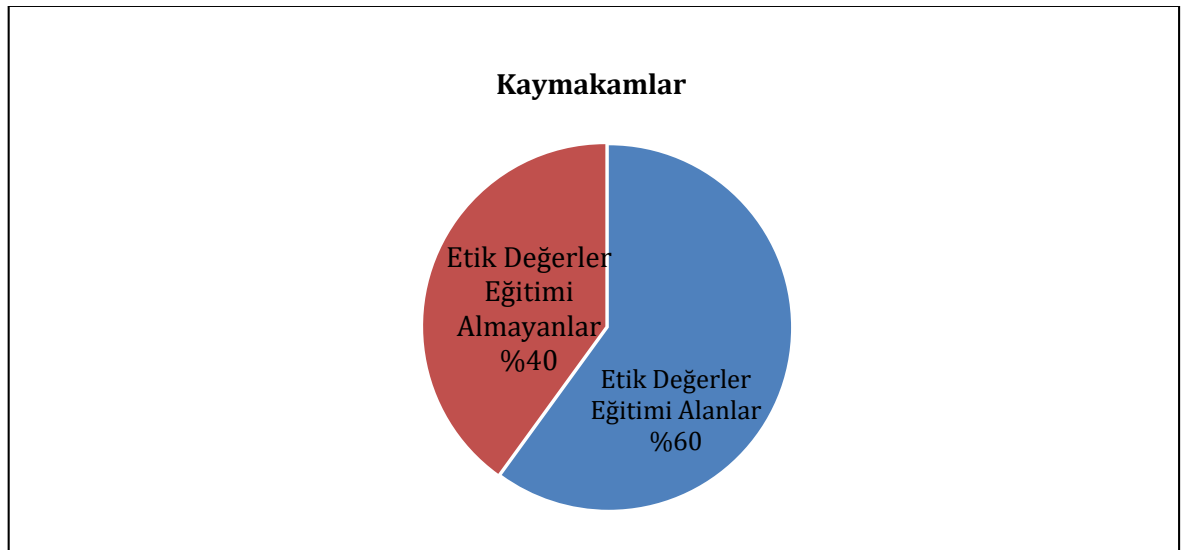
Şekil 2.9. Görüşme Yapılan Vali Yardımcılarının Etik Değerler Eğitimi Durumu

3.1.1.3. Görüşme Yapılan Kaymakamların Kişisel Özellikleri

Tablo 2.15. Görüşme Yapılan Kaymakamların Kişisel Özellikleri

Sayı	Katılımcı Kısaltması	Cinsiyeti	Yaşı	Eğitim Durumu	Meslek Yılı	Hizmet İçi Eğitim Alıp Almadığı	Etik Değerler Eğitimi Alıp Almadığı
1	KAY1	K	33	Lisans	10	Aldı	Aldı
2	KAY2	E	35	Lisans	11	Aldı	Almadı
3	KAY3	E	38	Lisans	11	Aldı	Aldı
4	KAY4	E	37	Y. Lisans	10	Aldı	Aldı
5	KAY5	E	57	Doktora	30	Aldı	Almadı
6	KAY6	E	50	Y. Lisans	22	Aldı	Almadı
7	KAY7	E	52	Lisans	26	Aldı	Almadı
8	KAY8	E	46	Doktora	25	Aldı	Aldı
9	KAY9	E	52	Lisans	24	Aldı	Aldı
10	KAY10	E	37	Lisans	10	Aldı	Aldı
11	KAY11	E	37	Lisans	9	Aldı	Almadı
12	KAY12	E	42	Y. Lisans	10	Aldı	Aldı
13	KAY13	E	35	Y. Lisans	10	Aldı	Aldı
14	KAY14	E	37	Y. Lisans	7	Aldı	Aldı
15	KAY15	E	39	Y. Lisans	10	Aldı	Almadı

Mülakat yapılan kaymakamların (KAY) görüşme tutanakları incelendiğinde görüleceği üzere; 15 kaymakam ile mülakat yapılmış olup 14'ü erkek 1'i kadındır. Görüşme yapılan kaymakamların yaş ortalaması 41,8'dir. Mülki idare amiri olarak mesleki kıdem ortalamaları ise 15 yıldır. Kaymakamların 8'i lisansüstü, 7'i ise lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Görüşme yapılanların tamamı "hizmet içi eğitim alıp almadıkları" sorusuna 'aldım' şeklinde cevap vermişlerdir. Görüşme yapılan 15 kaymakama "etik değerler eğitimi alıp almadıkları" sorulmuş olup; bunlardan 9'u 'aldım', 6'sı 'almadım' şeklinde cevaplandırmışlardır.



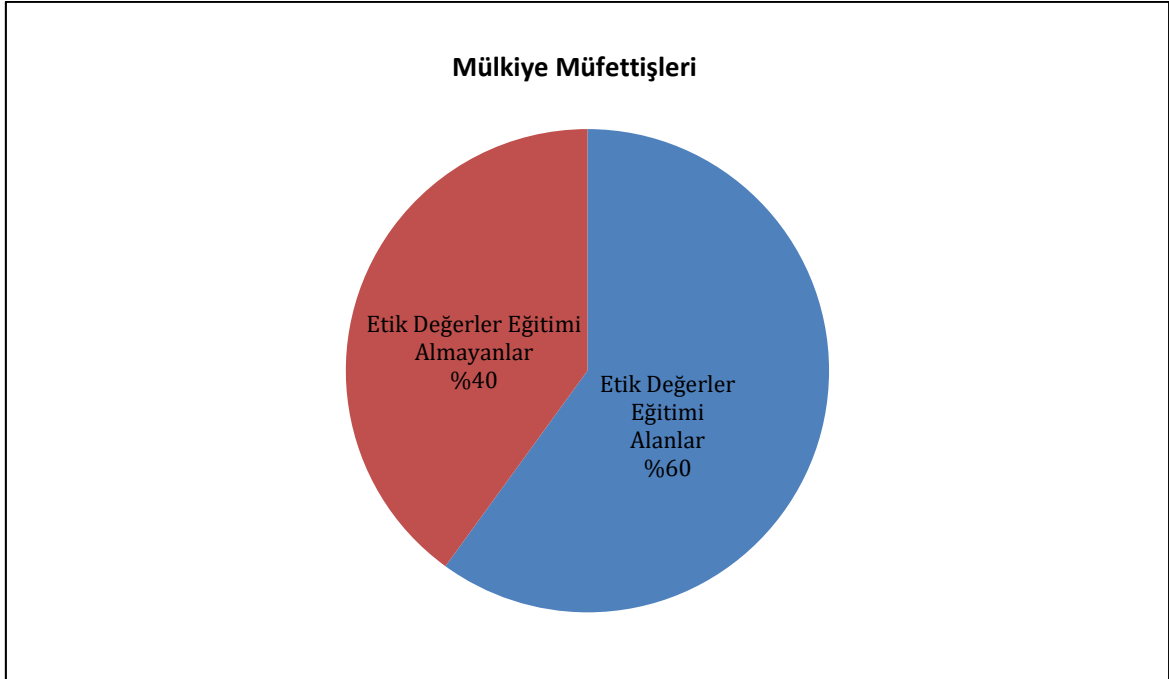
Şekil 2.10. Görüşme Yapılan Kaymakamların Etik Değerler Eğitimi Durumu

3.1.1.4. Görüşme Yapılan Mülkiye Müfettişlerinin Kişisel Özellikleri

Tablo 2.16. Görüşme Yapılan Mülkiye Müfettişlerinin Kişisel Özellikleri

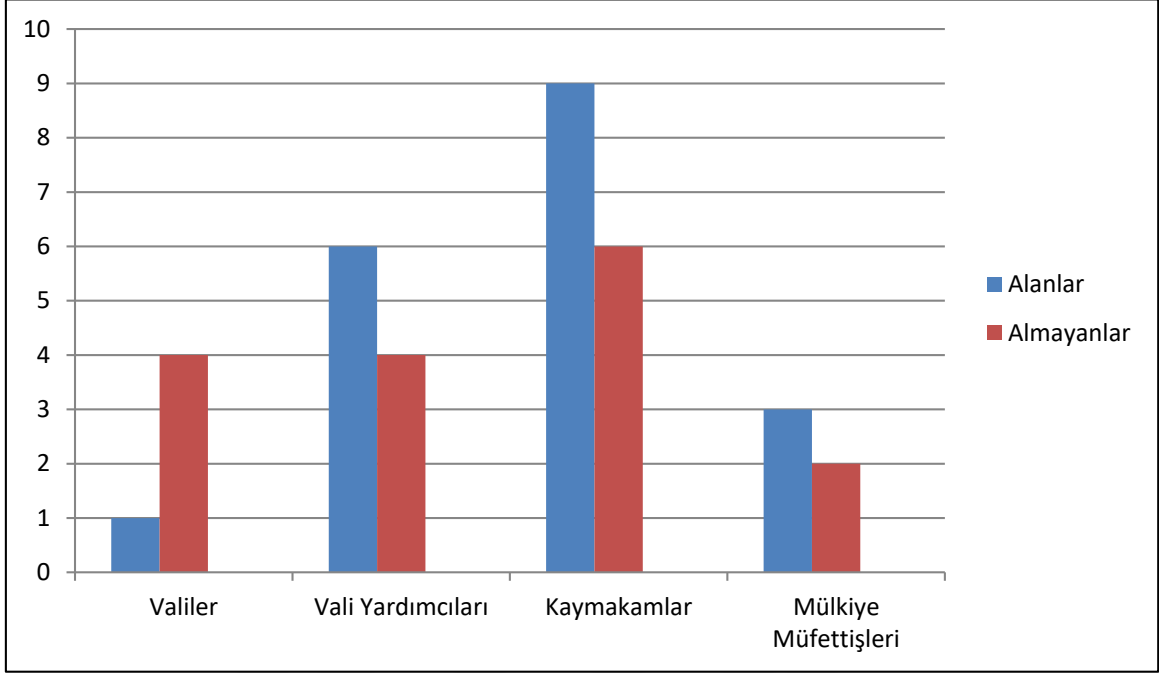
Sayı	Katılımcı Kısaltması	Cinsiyeti	Yaşı	Eğitim Durumu	Meslek Yılı	Hizmet İçi Eğitim Alıp Almadığı	Etik Değerler Eğitimi Alıp Almadığı
1	MÜF1	E	42	Y. Lisans	15	Aldı	Aldı
2	MÜF2	E	52	Lisans	30	Aldı	Almadı
3	MÜF3	E	42	Lisans	24	Aldı	Aldı
4	MÜF4	E	52	Doktora	26	Aldı	Aldı
5	MÜF5	E	50	Y.Lisans	27	Aldı	Almadı

Mülakat yapılan mülkiye müfettişlerinin (MÜF) görüşme tutanakları incelendiğinde görüleceği üzere; 5 mülkiye müfettişi ile mülakat yapılmış olup tamamı erkektir. Görüşme yapılan mülkiye müfettişlerinin yaş ortalaması 47,6'dır. Mülki idare amiri olarak mesleki kıdem ortalamaları ise 24,4 yıldır. Mülkiye müfettişlerinin 3'ü lisansüstü, 2'i ise lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Görüşme yapılanların tamamı "hizmet içi eğitim alıp almadıkları" sorusuna 'aldım' şeklinde cevap vermişlerdir. Görüşme yapılan 5 mülkiye müfettişine "etik değerler eğitimi alıp almadıkları" sorulmuş olup; bunlardan 3'ü 'aldım', 2'si 'aldım' şeklinde cevaplandırmışlardır.



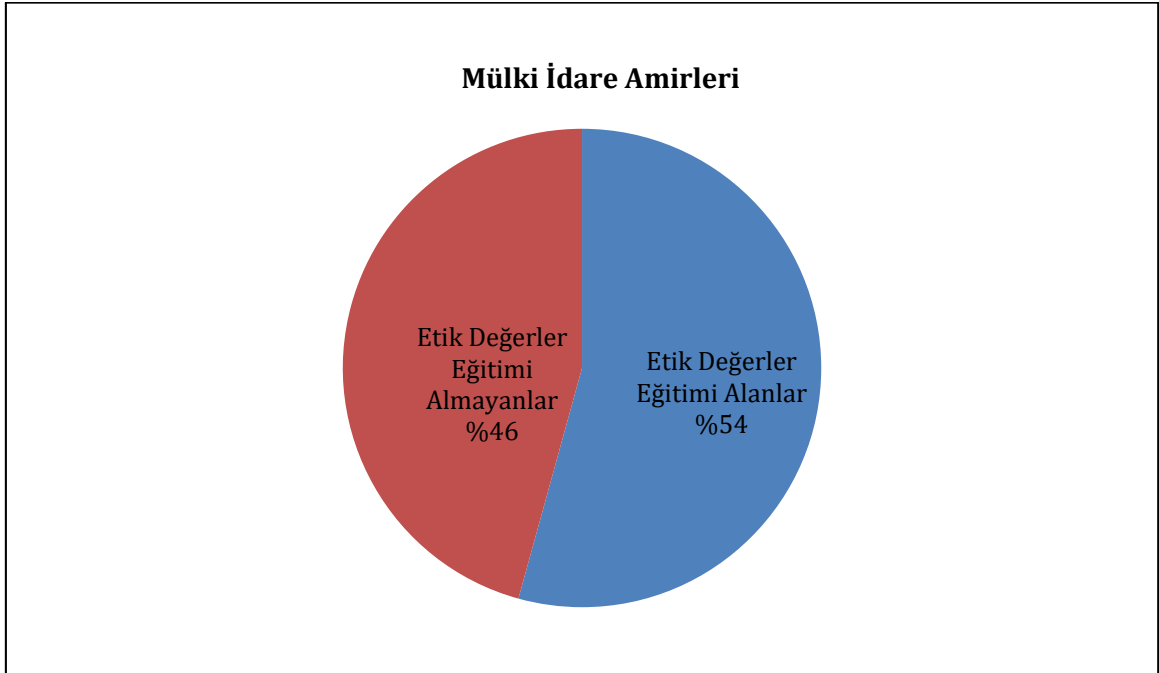
Şekil 2.11. Görüşme Yapılan Mülkiye Müfettişlerinin Etik Değerler Eğitimi Durumu

3.1.1.5. Mülakat Yapılan MİA'nın Etik Değerler Eğitimi Genel Durumu



Şekil 2.12. Mülakat Yapılan MİA'nın Etik Değerler Eğitimi Mesleki Dağılımı

Yukarıdaki şekilde mülakat yapılan mülki idare amirlerinin sayısal olarak etik değerler eğitimi alıp almadıklarının mesleki dağılımı görülmektedir.



Şekil 2.13. Mülakat Yapılan MİA'nın Etik Değerler Eğitimi Genel Durumu

Yukarıdaki şekilde mülakat yapılan mülki idare amirlerinin oransal olarak etik değerler eğitimi alıp almadıklarının genel durumu görülmektedir. Bu tablodan da anlaşıldığı üzere yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerinin neredeyse yarısına yakın kısmı hiç etik eğitimi almamıştır. MİA ile yapılan mülakatlardan çıkan bu sonuçla, ilgili kısımda sayısal olarak tespit edildiği üzere, hizmet içi eğitimlerde yeteri kadar etik eğitimi verilmediği sonucu da birbiriyle örtüşmektedir.

3.1.2. Mülki idare amirleri görüşme soruları

Meslek unvanları vali, vali yardımcısı, kaymakam ve mülkiye müfettişi olmak üzere toplam 35 MİA ile mülakat (görüşme) yapılmıştır. Her birine 7'şer soru sorulmuş olup alınan toplam 245 cevap incelenmiş, değerlendirilmiş, ulaşılan bilgi ve bulgular yorumlanarak her bir sorunun altına işlenmiştir. MİA'ya sorulan sorular ile verilen cevaplar, ulaşılan bilgi ve bulgular sırasına göre aşağıdadır.

3.1.2.1. Katılımcıların Etik Değerler Kavramı Hakkında Bilgilerine Dair Bulgular

Etik değerler kavramı hakkında yeterli bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? Cevabınız evet ise bu kavramı nasıl tanımlıyorsunuz? Sorusuna valilerden; (VAL1): "Çok yeterli olmasa da biraz bir bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum." (VAL3): "Yeterli bilgi sahibi olduğumu düşünüyorum." (VAL4): "Kısmen hayır, kısmen evet." (VAL5): "Etik değerler kavramı hakkında az veya çok bilgiye sahibim." şeklinde cevap vermişlerdir. Görüşme yapılan 5 valiye etik değerler eğitimi alıp almadıkları sorulmuş olup; bunlardan 1'i 'aldım', 4'ü 'almadım' şeklinde cevaplandırmışlardır. Valilerin %75'i yöneticilik evrelerinde ve hizmet içi eğitimlerde etik değerler eğitimi almadıklarını görüşme tutanaklarında ifade etmişlerdi. Görüşme yapılan valilerin bu soruya verdiği cevaplar bu tutanaklar ile örtüşmektedir.

Aynı soruya vali yardımcılarında; (VAY3): "Böyle bir eğitim almadığım için sistematik bir bilgiye sahip değilim." (VAY4): "Etik değerler kavramı hakkında yeterli bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum." (VAY5): "Bu konuda eğitimler aldım ve bir dizi kaynağı okuma fırsatım oldu. Etik değerlerin, her ne kadar, hukuk kuralları, yasa, mevzuat, hatta inanç, din, felsefe, kültür vb. alanlarda geniş bir ortak zemini olsa da onları aşan ve hatta onlarla çelişse dahi bireysel olarak doğru olanı, doğru zaman ve zeminde yapmak, kurumsal anlamda ise eşitlik, adalet vicdan, hesap verebilirlik gibi üzerinde uzlaşılabilen kavramlar çerçevesinde şekillenen, karar alma ve uygulama süreçlerine yön verici, rehber nitelikte prensipler bütünü olarak görüyorum." (VAY6): "Kaymakam adaylığı bitirme tezi konusunu "Kamu Yönetiminde Etik"olarak seçtim. Bu konuda yeterli bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum. Etik kavramını daha çok iş hayatı içerisindeki davranış biçimlerini irdeleyen, düzenleyen bir disiplin olarak görmekteyim. Etik; iyi, kötü, yararlı gibi sorunları inceleyen, ahlaki bir davranış kuralı ortaya koyan, neyin yapılması gerektiğini, hangi davranışın iyi olduğunu, neyin yaşama anlam

kazandırdığını gösteren ahlak bilimidir.” (VAY7): “Evet. Bireylerin bir olay karışışında o olayın gerektirdiği kanuni, ahlaki ve toplumsal normlara uygun davranmasıdır.” şeklinde cevap vermişlerdir. Görüşme yapılan 10 vali yardımcısına etik değerler eğitimi alıp almadıkları sorulmuş olup; bunlardan 6’sı ‘aldım’, 4’ü ‘almadım’ şeklinde cevaplandırmışlardır. Vali yardımcılarının %40’ı yöneticilik evrelerinde ve hizmet içi eğitimlerde etik değerler eğitimi almadıklarını görüşme tutanaklarında ifade etmişlerdi. Görüşme yapılan vali yardımcılarının bu soruya verdiği cevaplar bu tutanaklar ile örtüşmektedir.

Aynı soruya kaymakamlardan; (KAY12) ve (KAY14): “Hayır. Yeterli bilgiye sahip olduğumu düşünmüyorum.” (KAY11): “Doğrusu Etik ya da etik değerler kavramlarını sık kullanmamıza özellikle iş ahlaki veya iş etiği şeklinde çalışma hayatı içinde ilişkilendirerek yer vermemize rağmen üzerinde ciddi olarak bilgi sahibi olduğumu(zu) düşünmüyorum. Etik değerler, her ne kadar farklı toplumlara göre kimi detaylarda bir takım farklılıklar gösterse de genel olarak evrensel değerlerdir. Etik değerler hukuki yasal düzenlemelere konu edilebileceği gibi, yazılı yasaların dışında toplum tarafından belirlenmiş ilkeleri içerir. Kısaca etik değerleri; saygı, hakkaniyet, dürüstlük, şeffaflık, hesap verilebilirlik, kişisel verilerin gizliliği, sadakat güvenilirlik... gibi özel, sosyal yada çalışma hayatı içinde kişilere, kurumlara ya da topluma karşı taşıdığımız sorumluluklar manzumesi olarak ifade edebilirim.” (KAY15): “Evet. Etik kavramından ilk olarak ahlak anlaşılrsa da asıl kast edilen meslek ahlakıdır. Mesleki tutum ve davranışların yasalara uygun olmasının yanın da yapılan işlerinde vicdani değerlere ve toplumun örf, adet ve geleneklerine uygun hareket edilmesidir.” şeklinde cevap vermişlerdir. Görüşme yapılan 15 kaymakama etik değerler eğitimi alıp almadıkları sorulmuş olup; bunlardan 9’u ‘aldım’, 6’sı ‘almadım’ şeklinde cevaplandırmışlardır. Kaymakamların %40’ı yöneticilik evrelerinde ve hizmet içi eğitimlerde etik değerler eğitimi almadıklarını görüşme tutanaklarında ifade etmişlerdi. Görüşme yapılan kaymakamların bu soruya verdiği cevaplar da bu tutanaklar ile örtüşmektedir.

Bu soruya mülkiye müfettişlerinden; (MÜF2): “Ana hatları ile biliyorum.” (MÜF3): “Yeterli bilgimin olduğunu düşünüyorum.” (MÜF4): “Kamu Görevlileri Etik Kurulunda üç yıl süreyle incelemeci, raportör olarak görev yaptık. Bu süre zarfında etik eğitimcileri eğitimi aldım.” (MÜF5): “Hayır. Bilgim var ama yeterli değil.” (MÜF1): “Etik, insanların bağlayıcı hukuk kuralları dışında, uyması gereken ahlaki veya çevreden kaynaklı bazı toplumsal kurallardır, diyebiliriz. Çalışanlar açısından ise etik, adalet, saydamlık, eşitlik, şeffaflık kapsamında iş ve işlemlerin yürütülmesidir.” şeklinde cevap vermişlerdir. Görüşme yapılan 5 mülkiye müfettişine etik değerler eğitimi alıp almadıkları sorulmuş olup; bunlardan 3’ü ‘aldım’, 2’si ‘almadım’ şeklinde cevaplandırmışlardır. Mülkiye müfettişlerinin %40’ı yöneticilik evrelerinde ve hizmet içi eğitimlerde etik değerler eğitimi almadıklarını görüşme tutanaklarında ifade etmişlerdi. Görüşme yapılan müfettişlerin bu soruya verdiği cevaplar bu tutanaklar ile örtüşmektedir.

3.1.2.2. Kaymakam Adaylarının Yetiştirilme Sürecindeki Etik Değerler Eğitiminin "Yeterlilik Düzeyi" Hakkında Bulgular.

Kaymakam adaylarının yetiştirilme sürecinde etik değerler eğitimini "yeterli düzeyde" aldıklarını düşünüyor musunuz? Cevabınız hayır ise bu konudaki düşünce ve gözlemlerinizi nelerdir? Bu soruya valilerden; (VAL2): "Yeterli düzeyde aldıklarını düşünmüyorum. Özel etik değerler eğitimi yerine ilgili mevzuatta geçtiği kadar değerler eğitimi veriliyor rüşvet ve yolsuzlukla mücadele gibi. Benim kaymakam adaylığım dönemimde de böyle idi." (VAL3): "Eğitim planında yer alması ve ders saatleri yeterlidir. Ancak, içerik olarak revize edilmelidir." (VAL4): "Hayır. Türkiye'de kaymakam adayları başta olmak üzere gerek hizmet içi ve gerekse akademik bazda verilen eğitimler pratik yaşamla örtüşmediğinden alınan bilgiler içselleştirilememektedir." şeklinde cevap vermişlerdir.

Bu soruya vali yardımcılardan; (VAY1): "Hayır. Ülkemizde son yıllarda kamu yönetimi etiği hususunda yazılı düzenlemeler yapılmış ve kamu yönetimi etik kurulu oluşturulmuş, akabinde kamu genelinde etik eğitimleri verilmeye başlanmıştır. Bu çerçevede kaymakam adayları eğitimi içerisinde bir başlık olarak kamu yönetimi etiği eklenmiştir. Etik, ahlak ile çok sıkı ilişkide olduğundan, yazılı ve sözlü bir takım eğitimler verilmesi elbette önemlidir ve kaymakam adayları eğitiminde buna yer verilmektedir. Ancak, bu yazılı ve sözlü eğitimlerin gerek mülki idare amirlerinin ve gerekse kamudaki diğer yöneticilerin etik kurallarına uymaları konusunda ne kadar etkin olduğuna baktığımızda, çok da olumlu bir tabloyla karşılaşmıyoruz. Kaymakam adayları da bundan müstesna değildir. Yazılı sözlü eğitimden daha önemlisi etik davranışlar konusunda kaymakam adaylarının önünde güzel örnek teşkil edecek mülki idare amirlerinin bulunmasıdır. Kendi tecrübemizden de bildiğimiz gibi eğer çok düzgün bir mülkiye müfettişi, kaymakam, vali yanında staj yapmışsak onu hiçbir zaman unutmuyoruz ve her vesile ile ondan bir bahis açarız. Dolayısıyla ben şahsen, yazılı sözlü eğitimin insan davranışını etkilemede (ki etik konusu davranışlarla ilgilidir) çok büyük etkisinin olacağını düşünmüyorum. Bir takım yaptırımlar caydırıcı olabilir, ancak biliyoruz ki bunların etrafı her zaman dolaşılabilir. Toparlarsak, yazılı-sözlü eğitim yeterli olsa bile son yıllarda kurumsal olarak yaşanan yozlaşmalar, bunun neticesinde kaymakam adaylarının bilgi olarak öğrendikleri hususu hayata geçirme konusunda örnek alıp takip edecekleri iyi uygulamaların (best practice) fazla olmamasının onların eğitimlerinde büyük bir boşluk oluşturduğu kanaatindeyim." (VAY2): "Eğitim dönemi üzerinden uzun bir süre geçtiği için böyle bir eğitimi alıp almadığımızı net olarak hatırlamıyorum ancak yeterli düzeyde eğitim verildiğini sanmıyorum. Eğitim kapsamında verilen eğitimlerin neredeyse tamamı 'dostlar alışverişte görsün' verilen ve programın yapıldığı kayıtlara girsin bağlamında verilen eğitimler için olduğu verimli ve faydalı olduğu kanaatinde değilim." (VAY4): "Teorik olarak yeterli düzeyde veriliyor. Ancak, pratik uygulamalarda birtakım sıkıntılar olabilmektedir." (VAY5): "Hayır. Bu eğitim çoğu zaman mesleki süreçlerde karşılaşılabilecek etik muammalarla ilgili konuları görmezden gelen, bir başka deyişle 'netameli' alanı iskalayan bir

müfredat ve içeriğe sahip. Gerçek bir etik kodu oluşturmak için, üstün körü ve sade suya tirit kahramanlık öykülerinin ötesine geçilmesi bir zorunluluk.” (VAY6): “Kaymakam adaylarının etik konusunda yeterli eğitimi aldıklarını düşünüyorum. Özellikle kaymakam adaylarının stajlarının her safhasında gerek meslek büyüklerinden gerek alınan seminer ve kurslarda bu konu açık bir şekilde anlatılmış ve irdelenmiştir.” (VAY7): “Hatırladığım kadarıyla etik değerler eğitimi alındı. Ancak bu eğitim diğer birçok eğitim gibi oldukça yüzeysel verildi. Özellikle etik değerler konusu mesleğin gereklerinden biri olarak görülmediği için diğer birçok konuya göre çok daha basit ele alınmaktadır.” (VAY8): “Yeterli olduğunu düşünmüyorum.” (VAY9): “Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Teorik bilgilerin dışında uygulamaya yönelik örnek olaylarla konunun pekiştirilmesi daha yararlı olur.” (VAY10): “Yeterli düzeyde almadıklarını düşünüyorum. Etik eğitimi; profesyonellerce verilecek eğitim ve saha deneyimlerine dayanan tecrübeli mülki amirlerin bilgi, görgü ve tecrübe paylaşımını aktardıkları eğitim modelinde olmalıdır.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Aynı soruyu kaymakamlardan; (KAY2): “Hayır. Zaman, kapsam ve içerik olarak yeterli değildir. Uygulamada aktif bir şekilde hayata geçirilmesi için örnek olaylar üzerinden anlatılmalıdır.” (KAY3): “Yeterli düzeyde etik değerler eğitimi verilmedi. Özellikle makama getirilen hediyeler konusunda bir standart getirilmelidir.” (KAY4): “Yeterli değil. Eğitimler toplu olarak değil, atölye uygulamaları şeklinde yapılmalı. Çalışma gruplarında örnek olaylar işlenmeli.” (KAY7): “Hayır. Bu düşüncemi destekleyen en önemli göstergeler bugünün MİA’nın yönetim anlayışında sergiledikleri siyasal etkiye açık yönetim anlayışıdır.” (KAY8): “Etik değerler konusu kısa eğitimlerde ele alınamaz. Meslek hayatı boyunca hizmet içi eğitimlerde sürekli işlenmelidir.” (KAY9): “Hayır. Kaymakam adaylarına evrensel anlamda etik değerler eğitiminin verilmesi gerekmektedir.” (KAY5): Hayır düşünmüyorum. Sadece kaymakam adaylarının yetiştirilme sürecinde değil genel olarak Türk Kamu bürokrasisinde memurların hizmet içi eğitimlerinde etik değerler eğitimi verilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (KAY11): “Hayır, düşünmüyorum. Aslında etik değerlere değil sadece kaymakam adaylığı yetiştirme sürecinde, insanın yetişmesi sürecindeki tüm evreler içinde (özellikle eğitim hayatı) süreçlerinde olması gerekenden oldukça az olarak değinildiğini düşünüyorum. Kamu hizmeti sunmak için seçilmiş ya da atanmış kişilerin maalesef önemli bir kısmında olduğu gibi kaymakamlara/valilere verilen imkân, yetki ve sorumlulukların kullanılmasında/yerine getirilmesinde etik değerlere uygun hareket edilmediğini birçok etik değerlere aykırı durumda normal bir hak göreceği ölçüde ya bilinçsizce hareket yahut bilinçli suistimal edildiğini görüyorum. Bu konuda verilebilecek onlarca örnek vardır, kamu kaynaklarını kullanmada hassasiyetten özel maksatla kullanmaya değin bir çok konuda... Bu durumun birçok nedeni olsa da, kaymakam adaylığı yetiştirme süresince etik değerlerin yeterince işlenmediği gibi, bu değerler konusunda hassasiyeti düşük, (ya da hiç olmayan) meslektaş ya da diğer siyasi, bürokratik yöneticilerin etik dışı davranışları normalleştirerek kötü örnek olmasının etkisinin önemli payı olduğunu düşünüyorum.” (KAY12): “Hayır. Adaylık sürecindeki etik eğitimi teoride kalmaktadır. Müşahhas örneklemelere gidilmemektedir.”

(KAY13): “Etik kurallar yasalarda konulan sınırlı, net, yoruma kapalı kuralların aksine daha geniş, tartışılabilir ve yoruma açık kuralları içermektedir. Dolayısıyla da etik değerler eğitimi belli kuralların öğretilmesinin yanı sıra kişilik eğitimi de gerektirmektedir. Kaymakam adaylığı yetiştirilme sürecinde bu konuda verilen eğitim bana göre kitabı bilgiler içeren yetersiz bir eğitimidir. Somut vaka çalışması da eklenerek zenginleştirilmiş, özellikle dinleyicilerin de katılmasını sağlayan interaktif bir eğitim olmalıdır.” (KAY14): “Hayır, yeterli düzeyde aldıklarını düşünmüyorum. Adaylık sürecinin son kısmındaki eğitim programında iyi hazırlanmış bir eğitim veriliyor ama adaylığın diğer kısımlarında bu konu neredeyse hiç ele alınmıyor. Örneğin, teftiş stajında veya kaymakam refikliğinde örnekler ve birebir uygulamalar üzerinden eğitim sağlanabilir.” (KAY15): “Hayır; bu konuda mesleki tecrübesi yeterli olan mülki idare amirlerinden hizmet içi eğitimde tecrübelerinden faydalanılması, aynı zamanda adaylık döneminde kaymakam refikliği stajında refik kaymakam tarafından uygulamalı tecrübe paylaşımı yapılmalıdır.” şeklinde cevaplamışlardır.

Bu soruyu mülkiye müfettişlerinden; (MÜF1): “Kaymakam adaylarının yetiştirilmesine yönelik eğitim programında etik değerler eğitimi yer almış olsa da yeterli düzeyde olmayıp, diğer eğitimler arasında kaynamaktadır. Şöyle ki, eğitim esnasında 4483, 3091 sayılı kanunlar, tecrübe paylaşımları, liderlik v.b. konular daha çok dikkat çekmektedir. Etik değerler eğitiminin hem eğitimi verenler hem de eğitimi alanlar tarafından yeterince önemsenmediğini düşünmekteyim.” (MÜF2): “Hayır. Teftiş yaptığım ilçelerde kaymakamın etik mevzuatı ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmediklerini müşahade ettim. Teftiş raporlarında buna ilişkin bir eleştiri yazılmaması için, birtakım işlemleri yüzeysel olarak kâğıt üzerinde yapılmış gibi gösterdiklerini gördüm. Kaymakamın maiyetindeki görevlilerin de bu konuda yeterli bilgi ve donanıma sahip olmadıklarını müşahade ettim.” (MÜF4): “Kaymakam adaylarına etik değerler eğitimi veren eğitici birisi olarak, verilen eğitimin özellikle süre ve uygulanan yöntem olarak yeterli düzeyde olmadığını söyleyebilirim. Süre olarak, 2-3 saat yetmemektedir. Bu sürede sadece çok teorik düzeyde etik konusu ve kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkelerle ilgili bilgi verilmektedir. Oysa adaylara verilen eğitim en az 3 gün süreyle olmalıdır. Eğitimde grup çalışması yapılmalı, örnek olay yöntemi olay çözümleriyle birlikte kullanılmalıdır.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Kaymakam Adaylarının Yetiştirilme Sürecinde Etik Değerler Eğitimi Yeterli Düzeyde Aldıklarını Düşünüyor musunuz? Cevabınız Hayır İse Bu Konudaki Düşünce ve Gözlemleriniz Nelerdir? sorusuna görüşme yapılan MİA'nın çok büyük çoğunluğu hayır demişlerdir. Biri; “zaman, kapsam ve içerik olarak yeterli değildir (KAY2)” derken, diğeri “Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Teorik bilgilerin dışında uygulamaya yönelik örnek olaylarla konunun pekiştirilmesi daha yararlı olur (VAY9)” şeklinde kanaatini ifade etmiş bir başkası ise “Kaymakam adaylarına etik değerler eğitimi veren eğitici birisi olarak, verilen eğitimin özellikle süre ve uygulanan yöntem olarak yeterli düzeyde olmadığını söyleyebilirim. Süre olarak, 2-3 saat yetmemektedir. Bu sürede sadece çok teorik düzeyde etik konusu ve kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkelerle ilgili bilgi verilmektedir. Oysa adaylara verilen

eğitim en az 3 gün süreyle olmalıdır. Eğitimde grup çalışması yapılmalı, örnek olay yöntemi olay çözümleri ile birlikte kullanılmalıdır (MÜF4)” şeklinde cevap vermişlerdir.

Kaymakamlık kursu programlarına bakıldığında etik eğitimi ders saatinin toplam ortalamada saat içinde %0,5 olduğunu yani %1’i bile bulamadığını tespit etmiştik. Aynı zamanda verilen derslerin mevzuat ağırlıklı olduğunu ve içeriğinin ve saatinin zenginleştirilmesi gerektiğini ifade etmiştik. Yapılan bu tespitler ile bu soruya verilen cevaplardan ulaşılan bulgular birbirini doğrulamaktadır.

3.1.2.3. Mülki İdare Amirlerine Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim, Kurs ve Seminerlerde Etik Değerler Konusunun "Yeterlilik Düzeyi" Hakkında Bulgular.

İçişleri Bakanlığı’nca, her yıl, mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusunun “yeterince” yer aldığını düşünüyor musunuz? Cevabınız hayır ise sebebini lütfen belirtiniz. Bu soruya valilerden; (VAL1): “Etik değerler eğitiminin yeterince verildiğini düşünmüyorum.” (VAL3): “Süre olarak yeterlidir. Ancak, kapsam ve içerik açısından yeniden değerlendirilmelidir. Bu eğitimin profesyonel uzmanlarca uygulamaya yönelik olarak verilmesinde yarar olduğunu düşünüyorum.” (VAL4): “Hayır. Eğitim programları genelde bir şeyi öğretip, yaşam tarzına dönüştürmekten öteye mevzuat gereği dosyasına konulmak için yapılır.” (VAK5): “30 yıllık meslek hayatımda sadece bir kez hizmet içi eğitimde etik değerler konusunun işlendiğini hatırladığıma göre yeterince yer almadığını söyleyebilirim.” şeklinde cevaplamışlardır.

Aynı soruya vali yardımcılarında; (VAY3): “Bu başlık altında bir eğitim verilmemektedir.” (VAY4): “Teorik olarak etik değerler konusu, hizmet içi eğitimlerde yer almaktadır. Ancak, somut olaylara indirgenecek örnek olaylara yer verilmemektedir. Esas olarak karşılaşılan iyi ve kötü örnekler ele alınmalı ve etik değerlerin içselleştirilmesine çalışılmalıdır.” (VAY5): “Hayır. Çünkü atamalardan, görevde yükselmeye, hizmet içi eğitimlerden taltiflere kadar böyle bir kaygının olmadığı herkesin bildiği, dar ortamlarda dile getirilip şikâyet edilen bir gerçek.” (VAY6): “Cevabım hayır ne yazık ki; özellikle etik konu başlığı olarak bu konu işlenmiyor. Verilen eğitimlerin içinde değerlendiriliyor. Etik konusunda, mülki idare amirlerine ayrı ve ayrıntılı olarak etik konusu başlığı altında irdelenerek eğitim verilmelidir.” (VAY7): “Yeterince ele alınmıyor. Çünkü genel olarak kamuda etik değerler konusunun önemli olduğuna dair bir kanaat bulunmuyor. Bundan dolayı eğitiminden uygulamasına kadar etik değerler yeterince yer almıyor.” (VAY9): “Yeterince yer almamaktadır. Unvan ve yer değişikliği gibi atamalarda bu konu üst yöneticilerce gözetilmemektedir. Ayrıca etik değerlere sahip birisinin daha iyi değerlendirileceğine dair bir gelenek de gelişmemiştir.” (VAY10): “Yeterince yer almamaktadır. Seminer veya hizmet içi eğitimlerde sabah veya öğleden sonra bir bölüm tamamen bu konuya ayrılmalıdır. Böylece konu güncel tutulmalıdır.” şeklinde cevaplamışlardır.

Üçüncü soruya kaymakamlardan; (KAY2): “Hayır. Bakanlıkça bu konunun gerektiği kadar önemsendiğini düşünmüyorum.” (KAY3): “Yeterince etik değerler eğitimi verilmiyor. Bu eğitim, Bakanlığın eğitim öncelikleri arasında yer almıyor.” (KAY7): “Hayır. Bakanlığın etik değerler konusunda bir kaygısının olduğunu düşünmüyorum. Hatta Bakanlık MİA’ya etik değerlerden uzaklaşarak taraflı davranmaları gerektiği ile ilgili özendirici bir tutum içindedir.” (KAY8): Hayır. Etik değerler konusu bir komisyona havale edilecek bir konu değildir. Hizmet içi eğitimlerde sürekli işlenmelidir. (KAY11): “Hayır. Yukarıda da değinmeye çalıştığım gibi etik değerler konusunda yetişmiş kişilerde ve yetiştirme sistemimizde etik değerler hususunda genel olarak yeterli hassasiyet taşınmadığı için, mülki idare amirlerine yönelik düzenlen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde de etik değerler konusunun yeterince yer verilmediğini düşünüyorum. Ama işin daha garip ya da acı tarafı şu ki, o da yine genel olarak sanki herkesin etik değerler konusunda yeterli bir bilgiye, hassasiyete sahip olduğu şeklindeki yanılgı ki işte bu durum belki de bu sorunun en can alıcı noktası olduğunu düşünüyorum.” (KAY13): “Hayır. Etik değerlerin ihlalinin, adli veya idari yaptırıma neden olacak bir eylem barındırmadıkça herhangi bir yaptırımı olmadığından, tartışmaya açık konular da içerdiğinden, kurs ve seminerlerde sadece yüzeysel olarak yer aldığını düşünüyorum.” (KAY15): “Hayır; 9 yıllık meslek hayatım boyunca etik konusu ile ilgili hiçbir hizmet içi eğitime davet edilmedim.” şeklinde cevaplamışlardır.

Yine bu soruya mülkiye müfettişlerinden; (MÜF1): “Yeterince yer aldığını düşünmemekteyim. İçişleri Bakanlığı eğer herhangi bir proje kapsamında veya Etik Kurulu programında değilse bu alanda yeterli eğitim düzenlenmemektedir. Sebebi Bakanlığın çok farklı konularda göç, sınır, terör v.b. sorumlu olmasından ve etik değerler eğitimi de yeterince önemsenmediğinden bu alanda yeterli eğitim verilmemektedir.” (MÜF3): “Hayır. Etik değerler eğitimi düzenli ve planlı olarak bütün meslek hayatı boyunca MİA’ya verilmelidir.” (MÜF4): “Hizmetiçi eğitimlerde etik değerler eğitimi yeterince yer almamaktadır. Daha çok mevzuattan kaynaklanan saiklerle geçirtilerek yapıldığını düşünüyorum.” (MÜF5): “Hayır. Yıllar boyu devam etmesi gereken bir ahlaki eğitim sürecidir.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Bu soruda görüşmeye katılan MİA’nın neredeyse tamamı; “hayır, İçişleri Bakanlığı’nca, her yıl, mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusunun yeterince yer almadığını düşünüyorum” demişlerdir. Sebep olarak; “Çünkü genel olarak kamuda etik değerler konusunun önemli olduğuna dair bir kanaat bulunmuyor. Bundan dolayı eğitiminden uygulamasına kadar etik değerler yeterince yer almıyor (VAY7)”, “Unvan ve yer değişikliği gibi atamalarda bu konu üst yöneticilerce gözetilmemektedir. Ayrıca etik değerlere sahip birisinin daha iyi değerlendirileceğine dair bir gelenek de gelişmemiştir (VAY9)”, “Etik değerler konusunda yetişmiş kişilerde ve yetiştirme sistemimizde etik değerler hususunda genel olarak yeterli hassasiyet taşınmadığı için, mülki idare amirlerine yönelik düzenlen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde de etik değerler konusunun yeterince yer verilmediğini düşünüyorum. Ama işin daha garip ya da acı tarafı şu ki, o da yine genel olarak sanki herkesin etik değerler konusunda yeterli bir bilgiye,

hassasiyete sahip olduğu şeklindeki yanlığı ki işte bu durum belki de bu sorunun en can alıcı noktası olduğunu düşünüyorum (KAY11)”, “Etik değerlerin ihlalinin, adli veya idari yaptırıma neden olacak bir eylem barındırmadıkça herhangi bir yaptırımı olmadığından, tartışmaya açık konular da içerdiğinden, kurs ve seminerlerde sadece yüzeysel olarak yer aldığını düşünüyorum (KAY13)”, şeklinde cevap vermişlerdir.

Hizmet içi eğitimlerde etik değerler eğitiminin hiç bulunmadığını sadece Bakanlık Etik Komisyonunun tavsiyesi doğrultusunda 2010 yılında iki programa saat olarak az da olsa konulduğunu tespit etmiştik. Ayrıca, 2014, 2015 ve 2016 yıllarında Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığınca 13 bölgede 2 saat olarak vali yardımcılarını ve kaymakamlara yönelik ‘Etik Liderlik Semineri’ seminerinin yapıldığını görmüştük. Yapılan bu tespitler ile bu soruda ulaşılan her yıl, mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusunun yeterince yer almadığına yönelik bulgular birbirini doğrulamaktadır.

Bu bulgularla AKÇA’nın tez çalışmasında vardığı; “Özellikle bu amaçla kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu Türkiye’deki kamu görevlilerine yönelik etik eğitimlerini üstlenmektedir. Ancak bu eğitimlerin Türkiye’deki kamu görevlilerinin tamamına verilebilmesi için kapsamlı bir hizmet içi eğitim programlarına ihtiyaç vardır. Çünkü artık günümüzde kamu yönetiminde etik konusu göz ardı edilmemesi gereken bir öneme sahip olmaktadır.” sonucuyla birebir örtüşmektedir.¹⁸⁵

Ayrıca, bu bulgularla AKÇA’nın tez çalışmasında vardığı; “Kamu yönetiminde etiğin ve etik eğitimi/öğretiminin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Kamu yönetiminde etik ve etik eğitimi/öğretimine yönelik farkındalığın, bilinçlenmenin ve hayatımızda etiğin öneminin anlaşılması için bilimsel toplantıların, sempozyumların, çalıştayların, forumların ve bu alana yönelik kapsamlı akademik çalışmaların yapılması gerekmektedir.” sonucu birbirleriyle uyumludur.¹⁸⁶

3.1.2.4. Adaylık ve Yöneticilik Evrelerinde Mülki İdare Amirlerine Verilen Etik Değerler Eğitiminin “İçeriğinin Yeterliliği” Hakkında Bulgular.

Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin “içeriğini” yeterli buluyor musunuz? Cevabınız hayır ise bu konudaki görüşleriniz nelerdir? Bu soruya valilerden; (VAL1): “Etik değerler eğitiminin içeriğinin yeterli olduğunu düşünmüyorum. Öncelikle hak, hukuk ve adalet kavramlarının yerli yerine oturtularak

¹⁸⁵ Hakan Akça, *Kamu Yönetimi Eğitimi ve Öğretimi İçerisinde Etik Eğitiminin Yeri ve Önemi* (Denizli: Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Kamu Yönetimi ve Kent Çalışmaları Programı. Temmuz 2019), 160.

¹⁸⁶ Akça, *Kamu Yönetimi Eğitimi*, 164.

verilmesi lazım.” (VAL2): “Adaylık ve yöneticilik eğitimlerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimini yeterli bulmuyorum.” (VAL3): “İçerik yönünden yeterli olmadığını düşünüyorum. Etik ile ilgili teorik bilgilerin mesleki pratiklere yönelik olarak, mesleki ve toplumsal davranış kalıplarına dönüştürülmesi, tabiri caiz ise mesleğin DNA’ sına yerleştirilmesi zaruridir. Ancak bu şekilde etik değerler kişilere benimsetilebilir.” (VAL4): “Hayır, çünkü akademik bilgiler verilmektedir. İsim verilmeden herhangi bir kamu hizmetini yürütenlerin yaptıkları iş ve işlemler ile ihalelere nasıl ve niçin girdiklerini somut örneklerle anlatacak ortam bulunmamaktadır.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Aynı soruya vali yardımcılarında; (VAY1): “Evet, yazılı ve sözlü eğitim açısından yeterli buluyorum. Ancak, örnek alınacak meslek büyükleri ve etik uygulamaları bakanlık düzeyinde sahiplenilmelidir.” (VAY4): “İçeriğini yeterli bulmuyorum. Kavramın tanımı veriliyor. Uygulamaya yönelik somut olaylarla konunun pekiştirilmesi eksik kalıyor.” (VAY5): “Hayır. Bu konuda da her konuda olduğu gibi mülki idare amirleri gibi uygulayıcılar, politika belirleyicilerinin refleksi, temayül ve önceliklerini adeta içgüdüsel bir şekilde sezerler. Neyin kıymeti haiz, neyin tecziyeye müstahak ve nihayet neyin aslında ne için yapıldığını anlarlar. Averaj bir mülki idare amiri bu eğitimlerin ve iddialı isimler altındaki programların ciddi bir dönüşüm niyeti taşımadığının farkındadır. Dolayısıyla, hem tabandan yükselen bir baskıya, hem de eş zamanlı yukarıdan bir iradeye ihtiyaç var. Bu denge kurulduğunda içerik bir sorun olmaktan çıkacaktır” (VAY6): “Mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin içeriğini yeterli bulmuyorum. İçerik çoğaltılmalı meslek olarak yönetimde etik değerler daha çok örnek uygulamalarla anlatılmalı. Hatta bununla ilgili hukuki kaynaklardan da yararlanmalı.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Bu soruya kaymakamlardan; (KAY2): “Hayır. Örneklerle birlikte, açıklayıcı bir eğitim yapılmalıdır.” (KAY4): “Yeterli bulmuyorum. 3 saatlik ders yeterli değil. Çalışma grupları oluşturulmalı.” (KAY5): “Hayır. Böyle bir eğitim almadım. Bununla birlikte özellikle gelişmiş ve demokratik ülkeler başta olmak üzere farklı ülkelerin bu konudaki yaklaşımlarına bakılabilir.” (KAY6): “Yeterli bulmuyorum. Sunumlarda dinleyiciyi etkilemek için sinema, tiyatro v.b. sanatlardan da istifade ederek etik konusunda yaşayışı ile örnek olmuş kişiler gösterilebilir veya bu kişiler eğitime çağrılabilir.” (KAY7): “Hayır. Eğitim yeterli olsaydı MİA’nın büyük çoğunluğu tarafsız ve adil davranıyor olurdu. “Pek çok örnek MİA’nın etik değerler konusunda pek de hassas olmadıklarını gösteriyor.” (KAY11): “Hayır, mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin ‘içeriğini’ yeterli bulmuyorum. Maalesef etik değerler konusunda kamu hizmetleri gören, yöneten kişilerde yeterince hassasiyet olmadığı/verilmediği gibi buldukları yerdeki kamu kurumlarının en üst yöneticileri pozisyonunda olan mülki idare amirlerinin bu hususta çok daha fazla bilinç ve hassasiyete sahip olması gerekmektedir. Bu konuda eğitime, seminere v.b. elbette daha fazla yer verilmesinin faydalı olacağını düşünmekle birlikte, asıl yapılması gerekenin başında etik değerler konusunda hassasiyet taşıyan kişilerin ‘ehliyet, liyakat ve hakkaniyete uygun olarak kamu hizmetinde görevlendirilmeleridir. Ancak realitede maalesef bunun tam zıddı

gerçekleşmektedir. Etik değerlere aykırı davranış sergileyenlerin (çok magazinsel ve sansasyonel bir vaka olmadıkça) iyi pozisyonlara terfi ve tayinlerinde bu durumları bir problem olarak görülmediği gibi belki de oralara gelebilmenin ya da kalabilmenin neredeyse yegane yolunun bu şekilde davranmaktan geçtiği algısı kamuoyunda bulunmaktadır.” diyerek cevaplamışlardır.

Yine bu soruya mülkiye müfettişlerinden; (MÜF1): “Yeterli değil, çünkü etik değerler eğitiminde sadece Kurul ve mevzuatın anlatılması ile yetinilmemeli, özellikle etik dışı yaşanan durumlar örnek vaka olarak incelenmeli, farkındalık oluşturmak amacıyla katılımcılara kitap dergi v.b. hediye edilmelidir. Ayrıca en iyi uygulama örnekleri seçilmeli ve bunlar anlatılmalı veya eğitimlerde uygulama sahiplerinin yaptığı kendi çalışmalarını anlatmaları sağlanmalıdır.” (MÜF3): “Hayır, modern eğitim teknikleri yeterince kullanılmamaktadır. Ayrıca içerik yeterince zengin değildir.” (MÜF4): “İçerik ve süre açısından yeterli değildir. Her bir etik ile ilgili örnek olay çözümleri yapılmalıdır. Burada bilgi vermeden ziyade bilinçlendirme esas alınmalıdır. Eğitimin içeriği MİA’nın görev yaparken karşılaşacakları çıkar çatışması ve diğer etik sorunlar esas alınarak hazırlanmalıdır.” (MÜF5): “Hayır. Somut olaylar üzerinden pratik yapılar anlatılmalı ve yaşanmış olaylar üstünden MİA aktif rol alarak anlatılmalı.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin içeriğinin yeterli olup olmadığının tespiti bağlamında; kaymakamlık kurslarında verilen etik eğitiminin nicel olarak %1’in altında kaldığını, içeriğinin ise genel olarak Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Etik, Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Görevleri ve Çalışma Esasları ve İlgili Mevzuatın anlatılmasından ibaret bulunduğunu tespit etmiştik. Hizmet içi eğitimlerde ise etik değerler eğitiminin hiç bulunmadığını sadece Bakanlık Etik Komisyonunun tavsiyesi doğrultusunda 2010 yılında iki programa saat olarak az da olsa konulduğunu yine 2014, 2015 ve 2016 yıllarında, vilayetlerde 13 bölgede, Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığınca vali yardımcılarını ve kaymakamlara yönelik 2 saatlik etik liderlik seminerinin yapıldığını fakat bunun gerçek manada etik eğitimi olmadığını, bu faaliyetlerin daha çok taşrada görevli kamu personeline vali yardımcısı ve kaymakamların etik konusunda eğitim vermelerini hedeflediğini, bu konuda taşrada meydana gelen boşluğun MİA eliyle biran evvel doldurulmasının amaçlandığını, iki saatlik ‘Etik Liderlik’ eğitimi alan MİA’nın gerçek manada etik eğitimi veremeyeceğini ve etik liderlik yapamayacağını, buna gönül rahatlığı ile evet demek mümkün olmadığını görmüştük. Yapılan bütün bu tespitler ile bu soruda ulaşılan adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin içeriğinin yeterli olmadığına yönelik bulgular birbirini doğrulamaktadır.

3.1.2.5. Adaylık ve Yöneticilik Evrelerinde Mülki İdare Amirlerine Verilen Etik Değerler Eğitiminin “Eğiticilerinin Yeterlilik Düzeyi” Hakkında Bulgular.

Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin “eğiticilerini” yeterli buluyor musunuz? Cevabınız hayır ise bu konudaki tavsiyeleriniz nelerdir? Bu soruya valilerden; (VAL2): “Yeterli bulmuyorum. Konunun uzmanı akademisyenlerden yararlanılabilir.” (VAL3): “Genelde meslek mensupları ya da iletişim kurulan akademisyenlerce verdirilmektedir. Tersine her ikisi de yeterli değildir. Kanaatimce akademik kariyer yapmış meslek mensupları ile profesyonel uzmanlar birlikte eğitim vermelidirler.” (VAL4): “Eğiticiler kitabi bilgiler vermektedirler. Kurs alanlar ile verenler arasında eğitimlerde karşılıklı etkileşim olmamaktadır.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Aynı soruya vali yardımcılardan; (VAY1): “Evet, yeterli buluyorum.” (VAY4): “Eğiticileri yeterli bulmuyorum. Eğiticiler hem kamuda görev almış, hem de akademik yönleri bulunan uygulamanın bizzat içinde bulunmuş kişilerden seçilmelidir.” (VAY5): “Hayır. Literatüre hâkim, aynı zamanda uygulayıcıların pratik sorularına yeni perspektifler getirebilecek eğiticilerin varlığından söz edemeyiz. Dışarıdan gelecek eğiticileri bırakın, bakanlık kendi içinden yetiştirdiği, kaynaklar ayırdığı, yurt dışına yolladığı personellerini dahi etkin bir biçimde etik gibi hayati bir konuya yönlendirerek istifade etmiyor. Bence artık hiç de az olmayan iki şapkalı yani akademisyen-idareci mülki idare amirlerinden bu konuda uzmanlaştırılarak istifade edilmeli.” (VAY6): “Ben kaymakam adaylarının eğitiminin çok kaliteli ve evrensel olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla verilen eğitimin her aşamasında eğiticilerin yeterli donanıma sahip oldukları kanaatindeyim. Eğitimi planlayanların etik değerler eğitimine daha fazla yer vermesini umut ediyorum. Mülki idare amirlerinin görev alanının genişliği sebebiyle özellikle her kurumun etik değerleri belirlenmelidir.” (VAY9): “Bulmuyorum. Uygulamanın içinden gelen akademik çevrede yetkin kişilere verdirilmelidir.” (VAY10): “Hayır. Kurum içinden ve uzman olmayanlarca verilen eğitimlerin yeterli olmayacağını düşünüyorum.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Bu soruya kaymakamlardan; (KAY2): “Hayır. Sadece yazılı ve teorik birtakım sunumlar yapılması eğiticilerce yeterli değildir. Yaşanmış örnek olaylar ele alınarak verilmelidir. Bakanlığın bu konuda kesin ve net bir uygulama stratejisi olmalıdır.” (KAY4): “Eğiticileri orta düzeyde yeterli buluyorum. Zaman ve içerik ayarlamasını iyi yapamıyorlar.” (KAY6): “Etik eğitimlerine sunumları hafızalarda iz bırakacak ve uygulamasıyla yetkin kişiler çağrılmalıdır.” (KAY9): “Hayır. Bu konuda alanında uzman kişilerden yararlanılmalıdır.” (KAY11): Hayır, mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin ‘eğiticilerini’ yeterli bulmuyorum. Yukarıdaki cevaplarda belirttiğim gibi insan yetiştirme süreçlerinde etik değerler konusunda genel olarak problemimiz var. Bu konuya eğitim süreçlerinde önemi ölçüsünde yer verilmemesinin, ihmal edilmesinin yol açtığı problemleri şu anki haliyle verilen adaylık veya hizmet içi eğitim programlarında aşmanın oldukça güç olacağını düşünüyorum. Konuya verilecek önemin artırılması ile birlikte bu konuda eğitim verecek kişiler seçilirken

niteliklerine, kişisel ve iş hayatında etik değerlere uyma hassasiyetine, anlattıkları ile yaptıklarının tutarlılığına, bu konuda temsili ve liyakati yüksek kimseler olup olmadığına bakılmalıdır.” (KAY12): “Hayır. Aynı kişilerin aynı sunumları aynı ses tonu ile yapmasının tesirsiz olduğu bir gerçektir. Güncel örneklendirmelerle, farklı kişiler etkin olmalıdır.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Yine bu soruya mülkiye müfettişlerinden; (MÜF1): “Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Eğiticiler, soyut mevzuatı anlatmaktansa uygulamada en çok karşılaşılan etik dışı olay ve uygulamalara yer vermeli, en iyi uygulamaları tespit edip bunlardan da bahsetmeli.” (MÜF3): “Hayır. Eğiticiler yeterince uzmanlaşmış kişiler değildir. Etik değerler eğitimcilerinin akademik olarak ve uygulayıcı olarak yurt dışı örnekleri de içeren daha uzun süre eğitimlere tabi tutulmaları gerekir.” (MÜF4): “Üniversitelerde bu alanda çalışma yapan akademisyenlerden yararlanılmamaktadır.” (MÜF5): “Hayır. Eğitimler sadece baştan savmaya çalışanlarca değil, bu işi dert edinmiş kişilerce verilmeli.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Yukarıdaki tablolarda, araştırma konusu 13 yılda (2007-2019) 15 dönem halinde kaymakamlık kursu düzenlendiği, bu kursların gün olarak toplamın 1167, saat olarak toplamının 5402 olduğu, her bir dönem kaymakamlık kursu başına 1,7 saat etik ders eğitiminin düştüğü ve bu oranın oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. 2016 yılında düzenlenen 102 ve 2017 yılında düzenlenen 103. dönem kaymakamlık kursları ders programlarında ise etik değerler eğitimi hiç yer almamıştır.

Bundan başka, Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığınca 2014, 2015 ve 2016 yıllarında 13 bölgede etik Liderlik Semineri düzenlendiğini görülmüştür. Kaymakamlık kursu programlarına ve 13 bölgede düzenlenen etik liderlik seminerine bakıldığında; eğitimcilerin 3’ünün üniversitelerde akademisyen, 1’inin Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığında görevli MİA, 10’un Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığında görevli akademisyen ve uzman oldukları anlaşılmıştır.

Mülakata katılan ve bu soruya cevap veren MİA’nın neredeyse tamamına yakını adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin ‘eğiticilerini’ yeterli bulmamışlar ve bu konudaki önerilerini iletmişlerdir.

3.1.2.6. Adaylık ve Yöneticilik Evrelerinde Mülki İdare Amirlerine Verilen Etik Değerler Eğitimi Konusundaki Dilek ve Önerilere İlişkin Bulgular

Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi konusunda eklemek istediğiniz dilek, temenni ve öneriler var mıdır? Cevabınız evet ise lütfen bunları sıralayınız. Bu soruya valilerden; (VAL1): “Öncelikle yazılı kuralları, Anayasa, yasa gibi içselleştirilmiş, bunlara uyulması gerektiği, aksinin bile düşünülmemesi gerektiği hususları yerli yerine oturtularak verilmelidir.” (VAL2): “Uygulamadan örnekler verilebilir.

Özellikle Kamu Etik Kuruluna gelen şikâyetlerden, kişi ve yer belirtmeden örnekler verilebilir.” (VAL3): “Özellikle iş etiğinin temel unsuru olan dürüstlük, hakkaniyet, adil ve şeffaf olmak gibi değerlerin kamu personeline iyice benimsetilmesi zaruridir. MİA bu konuda birlikte çalıştığı personele liderlik yapmalıdır.” (VAL4): “Yozlaşmış kamu idaresi ıslah edilmez ise liyakat ve ehliyet hayat bulmaz, eğitimler de göstermelik olmaktan öteye gidemez.” (VAL5): “Etik değerler eğitimi özellikle mülki idare amirleri için önemlidir. Çok iyi hazırlanmış programlarla ve önceden belirlenmiş periyotlarla ve mesleğin belli aşamalarında ısrarla ve önemseyerek etik değerler eğitimi MİA’ya verilmelidir.” şeklinde öneride bulunmuşlardır.

Aynı soruya vali yardımcılarında; (VAY1): “Ülkemiz maalesef ‘mış’ gibi yapma hastasıdır. Örneğin, kamu mali yönetim ve kontrol kanunu ile stratejik planlama başlamış, yapılan planlar raflarda kalmış ve stratejik planlama yapıyormuş gibi davranılmıştır. Kamu yönetimi etik kurulu oluşturulmuş ve mevzuat yayımlanmış, etik kurallara uyuluyormuş gibi yapılmıştır. Bu maalesef ülkemizin hastalığıdır. Biliyorsunuz, etik kurallar oluşturmanın ve bunlara uymanın en güzel örneklerinden birini Ahilik Teşkilatı oluşturmaktadır. Etik kurallar toplumun ahlaki hassasiyetleri ile iç içe olan kurallardır ve kanaatimce toplumun ahlaki davranış düzeyi ile etik kurallara uyulması arasında çok sıkı pozitif bir ilişki mevcuttur. Yani ahlaken zayıflayan toplumlarda etik kurallara uyma hassasiyeti azalırken, ahlaken güçlü toplumlarda etik değerlere uyum yoğunluğu artacaktır. Ahilik teşkilatı, ahlaken çok üst düzeyde değerlere sahip olan ve bu değerleri koruyan bir toplumun oluşturduğu etik kuralları çok sıkı ve belirgin, yaptırımları caydırıcı ve uygulaması örneklerle dolu olan bir Teşkilattır ve tarihimizin iftihar tablolarından biridir. Etik eğitimlerinde Ahilik teşkilatı çok detaylı şekilde örnek olay incelemesi şeklinde öykü ve tarih anlatma yeteneği yüksek, yetkin eğitimcilerce anlatılabilir. Çok faydalı olacağı kanaatindeyim. Ayrıca, mülki idare amirlerinin başından geçmiş etik ihlali içeren olaylar, kişi, yer belirtilmeden, anonim olarak (vaka çalışması-case study)mantığı ile işlenebilir. Teftiş Kurulu Başkanlığı ile koordine kurularak ve anonimlik kuralı ihlal edilmeden bu konuda soruşturma dosyalarından faydalanılabilir. Yine, etik değerleri yücelten örnek davranışlar da aynı şekilde case study olarak kaymakam adaylarına inceleme olarak verilebilir. Monolog eğitimlerden şiddetle kaçınılmalı, interaktif, atölye, grup eğitimleri ön plana çıkarılmalıdır.” (VAY3): “Bu eğitim mutlaka MİA’ya etik değerlere sahip kişilerce verilmelidir. MİA görev konumu itibariyle yalnızdır. Toplumsal, siyasal ve kültürel birçok dinamiğin etkisi ve baskısı altında kalma ihtimali vardır. Bu baskılara karşı, etik olmayan dalgalara karşı ancak iyi bir etik eğitimi ile direnebilir.” (VAY4): “Özellikle adaylık döneminde etik ilkelerin öğretilmesi hususunda hassasiyetle durulmalıdır. Sonraki dönemlerde konu pekiştirilmeli ve hep gündemde tutulmalıdır.” (VAY5): “Samimiyet, Türk kamu bürokrasisinin temel sorunu. Bu çözüldükten ve irade etik değerleri sistematik hale getirmeye doğru yöneltildikten sonra eğitimin içeriği, sıklığı ve biçimi tali ve çözümünü kolay problemler haline gelecektir.” (VAY6): “Mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin sürekliliği olmalı, muhakkak eğitimi planlayanlar bütün mülki idare amirlerinin bu

eğitimi almasını sağlamalıdır. Teorik bilginin yanında uygulamaya dönük pratik bilgiler verilmelidir. Ayrıca, bu konuda gerekli hassasiyeti gösteren mülki idare amirlerine herkese örnek olmaları açısından başarı belgesi v.b. ödüller verilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (VAY9): “Etik değerlere uygun davranan yöneticiler objektif ölçüm kriterlerine göre değerlendirilerek, atamalarda ve üst yönetimde öncelik verilmelidir.” (VAY10): “Örnek olaylarla çözümleme yapılarak, karşılıklı katılım sağlanarak, bilgi ve tecrübe paylaşımı yapılabilir.” şeklinde temennide bulunmuşlardır.

Bu soruya kaymakamlardan; (KAY1): “Etik değerlerin kapsamı, önemi ve amacı her altı ayda bir tekrar ettirilmelidir.” (KAY2): “Örnek olaylarla birlikte eğitim verilmelidir.” (KAY3): “a) Tüm MİA bu eğitimi almalıdır. b) Konunun önemi çok iyi anlatılmalıdır. c) Eğitim verecek kişi çok iyi seçilmelidir.” (KAY6): “Her mesleğin kendine has bir alanı olduğu için MİA’ya yönelik ‘etik değerler dizgesi’ oluşturulmalı ve benimsetilmelidir. Bu konu, internet v.b. görsel ve işitsel imkândan yararlanılarak canlı bir mekanizmaya dönüştürülmelidir.” (KAY8): “Etik değerler insanlık tarihi kadar eskidir. Son 20-30 yılın ürünü değildir. Tarihsel açıdan konu ele alınmalı, Türk ve İslam tarihindeki şahsiyetlere atıf yapılarak konu işlenmelidir. Sadece Aristo ve Eflatun’la yetinilmemelidir.” (KAY9): “Etik değerler eğitimi ciddi olarak ele alınıp MİA’ya verilmeli. Belli alanlarda geliştirilerek sürekli hale getirilmelidir.” (KAY12): “Evet. a) Adaylık sürecinde etik, etkin olarak tanıtılmalı. b) Eğitim süreçlerinde farklı alan ve branşlarda paydaşlar ile etğin gelişiminin değerlendirilmesi MİA için takip edilmeli. c) Bu gelişmeler düzenli aralıklarla meslektaşlara raporlanmalı ve bunlar hizmet içi eğitimi şekillendirmeli.” (KAY15): “Evet; ‘25 Mayıs Dünya Etik Günü’nde mülki idare amirleri ve diğer kamu görevlilerine etik konusunda çeşitli programlar düzenlenmelidir. Kamu görevlilerine etik sözleşmesinin imzalatılmaktadır, ancak bunun sadece kayıt üzerinde kaldığı görülmektedir, kamu görevlilerinin bunu uygulayıp uygulamadığına dair gerekli denetimlerin yapılması gerekmektedir.” şeklinde tekliflerini sıralamışlardır.

Yine bu soruya mülkiye müfettişlerinden; (MÜF1): “Bu alandaki eğitimlerde uygulamada en çok karşılaşılan etik dışı davranışlar ve bunları önleme yol ve yöntemlerine yer verilmeli, ayrıca en iyi uygulama örnekleri seçilip aktarılmalıdır. Ayrıca etik komisyonlarının daha etkin ve işlevsel hale gelmesi sağlanmalıdır. Merkez kurulu, il ve ilçe kurullarını oluşturmaya ve işlevsel hale getirmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır.” (MÜF2): “Etik değerler konusunda MİA’da farkındalığın oluşması ve bu değerlerin içselleştirilmesi amacına yönelik MİA her yıl düzenli olarak hizmet içi eğitime tabi tutulmalıdır. MİA bu değerlere ne derece uydukları konusunda mülkiye müfettişlerince özel teftişe tabi tutulmalıdırlar.” (MÜF3): “Etik değerler eğitimlerinin içeriği tarihsel örnekleri ile birlikte zenginleştirilmeli, modern eğitim teknikleri kullanılmalı, meslek hayatı boyunca verilmeli, işbaşı ziyaretleriyle bu konular birebir yüz yüze işlenmelidir.” (MÜF4): “Etik değerler eğitimi sürekli gündemde tutulmalıdır. Üst yönetim için rol model olan MİA sürekli bu konuda eğitime tabi tutulmalıdır.” şeklinde önerilerini sıralamışlardır.

Mülakata katılan ve bu soruya cevap veren MİA'nın neredeyse tamamı adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi konusunda öneride bulunmuşlardır. Bu durum aynı zamanda verilen mevcut eğitimin yetersizliğini göstermektedir. MİA'nın etik değerler eğitimi konusundaki dilek, temenni ve önerileri çok değerlidir ve ilgililerce mutlaka dikkate alınmalıdır.

3.1.2.7. Etik Değerler Konusunda, Mülki İdare Amirlerinin Meslek Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Hakkında Bulgular

Etik değerler konusunda, mülki idare amiri olarak mesleki hayatınızda karşılaştığınız sorunlar nelerdir? Lütfen bunları maddeler halinde sıralayınız. Bu soruya valilerden; (VAL1): “Toplumda yazılı kurallara uyma, Anayasa, yasa ve yönetmelik gibi yazılı kurallara uyma noktasında lakaytlık var. Bunlara uyulmayabileceğine dair algı çok fazladır. Toplum etik değerlere uymak suretiyle iş yapmayı aşırı buluyor, bu kadar da gerek yok nazarıyla bakıyor.” (VAL2): “Etik değerler kavramı yeterince bilinmiyor. Tanım ve kapsam olarak personel ve halka bu konularda bilgi verilmelidir.” (VAL4): “Siyasi güç odakları etik kavramını bilmez, menfaatini bilir. Siyasetçinin istediği idarenin kendinden istenen hizmeti sorgulamadan, hukuki bir kılıf bularak, pratikte menfaat sağlayarak ve yozlaşmayı başarı diye sunarak yapmasıdır.” (VAL5): “Toplumun genel olarak kabul ettiği etik değerler ile MİA'nın kendilerini uymakla sorumlu hissettikleri değerler zaman zaman çelişmektedir.” şeklinde sorunları ifade etmişlerdir.

Aynı soruya vali yardımcılarında; (VAY1): “Özellikle hediye konusunda sorun yaşayabiliyoruz. Vatandaşlar zaman zaman maddi değeri olmayan hediyeler takdim edebilmekteler. Yazılı kurallar olsun olmasın hediyeye soğuk bakan biriyim ve vatandaşlarımıza hediyesini kabul edemeyeceğimizi ne kadar uygun bir dille anlatsak da bazen kırılabilirler. Ancak, yapacak bir şey de yok.” (VAY2): “MİA camiası, ülkedeki bürokrasinin içerisine düştüğü patolojik durumdan en fazla etkilenen meslek gruplarından birisidir. Özellikle politik aktörlerle teşrik-i mesai içerisinde olması, rant kollama faaliyetlerine konu olabilecek alanlarda rol üstlenmesi gibi hususlar, mesleğe yüksek ideallerle başlayan birçok meslek mensubunun zaman içerisinde dejenere olmasına neden olmaktadır. Mesleğin, mesleki güvencelerden yoksun olması nedeniyle meslek mensuplarının çoğu zamanla son derece pragmatist bireylere dönüşmektedir. Başta valiler olmak üzere diğer sıralı amirlerin politik aktörlerle girdikleri ilişkiler belli değer yargılarına sahip meslek mensupları için mesleği daha da çekilmez hale getirmektedir.” (VAY3): “En önemlisi etik değerler konusunda toplumsal düzeyin düşüklüğüdür. Toplumsal dokuda öncelik etik değerlerde değil. Etik değerler genel olarak alt sıralarda. Böylesi bir ortamda etik değerlere sahip bir MİA olmak bu şekilde mesleği yapmak ateşle imtihandır.” (VAY4): “a) Hediye alınmaması konusunda çok sorun olmaktadır. Hediye konusunda bir beklenti içinde olan ile samimi olanı ayırt etmek hiç de kolay olmamaktadır. b) Nüfuz sahibi kişilerin, amirlerin,

siyasilerin taleplerinin yerine getirilmesi veya getirilmemesi etik değerler bakımından sıkıntıya sebep olmaktadır.” (VAY6): “a) Kamu yönetiminde astlık üstlük ilişkilerinde iletişimsizlik. b) Politik ve siyasi ya da ideolojik baskı altında kalma. c) Çoğu etik davranışın hukuksal yaptırımını olmaması nedeniyle çaresiz kalma ve sorunu kendi etik değerleriyle çözmeye çalışma. d) Sürekli tayin gören mülki idare amirleri, göreve başladıkları yerde alışılmış etik kurallarını düzeltme çabalarının olumlu netice almaları sırasında, tekrar tayinin çıkmasından dolayı verilen emeğin boşa gitmesi. Bu yüzden kurumsal etik değerlerinin belirlenmesi ve değişmemesi gerekmektedir. Kurallar kişilere göre değil genel şart ve durumlara göre belirlenmelidir. Bu kurallar olabildiğince kanun, yönetmelik, genelge vb. şekillerde mevzuat haline getirilmelidir.” (VAY7): “a) Mülki idare amirlerinin iş tanımının belirgin olmaması, siyasi etkilerin oldukça fazla olması meslek hayatımızda etik kurallara göre hareket etmemizi oldukça zorlaştırıyor. b) Bir yandan yasal yetkilerin azaltılmasına karşın beklentilerin artması, her konuda mülki idare amirinden bir şeyler beklenmesi etik ilkeleri bir kenara bırakarak günün koşullarına göre hareket etmeye itiyor.” (VAY8): “a) Özellikle siyasilerin her alana müdahaleleri. b) Atamalarda adam kayırmak. c) Mevcut iktidar gibi düşünmeyen ötekileştirilmesi d) Bakanlık merkezinin taşrayı dikkate almaması.” (VAY10): “Etik davranışlara uyarak yöneticilik yapma, yükselme ve tercihte temel kriter haline getirilmelidir. Bu husus arkadan gelen genç yöneticilerin ‘tercihte etik değerlere önem verildiğini’ özellikle görmeleri bakımından önemlidir.” şeklinde sorunları dile getirmişlerdir.

Bu soruya kaymakamlardan; (KAY2): “Uygulamada kişiler arasında ayrımcılık yapılması, idarenin adil ve tarafsız olması ilkesine gölge düşürmektedir.” (KAY3): “a) İnsanların getirdikleri hediyelerin bazen pahalı olması. b) Kamunun bize sunduğu imkânların standardının net olarak belli olmaması ve bunun değerlendirilmesinde dengenin göz ardı edilmesi.” (KAY4): “Valilerin kanuna uygun olmakla birlikte etik olmayan istekleri, örneğin vakıf yardımlarının dağıtımında, yatırımların etkisiz ve verimsiz alanlara yönlendirilmesinde, disiplin soruşturmalarında kendi istekleri doğrultusunda karar verilmesini istemeleri.” (KAY5): “a) Siyasetçilere aşırı yaranma arzusunda olan amirlerin veya meslektaşların hem toplum nezdinde mülki idare amiri algısına hem de diğer meslektaşlara verdiği zarar. b) Kendi meslektaşını rakip olarak gören ve bu şekilde onu elemine etmek için farklı etik dışı yollara tevessül eden anlayış. c) Taşra ve merkezi bürokrasi arasında bazı yüksek bürokratların kendilerine aşırı güç devşirmelerinden dolayı ulaşılmaz olmaları ve bunun sonucu ortaya çıkan etik dışı anlayış.” (KAY6): “Mesleğe girişte kamu kaynaklarının kullanımı konusunda (araç, lojman, bütçe v.s) yeterli duyarlılığa sahip olmadığım ilk dönemlerde etik ilkelere aykırı davrandığımı düşünüyorum. Hediye alma ve yemeklere katılım alanlarında kusur işlediğimi düşünüyorum. Başlangıçta bu konularda daha katı davranmayı arzu ederdim.” (KAY7): a) Tarafsız davranma konusunda siyasal baskıya maruz kalmak. b) İktidar yanlısı bir tutum sergilemeye zorlanmak. Kamu yararından çok siyasal çıkarı gözetmeye zorlanmak.” (KAY8): “Bütün toplum ve alanlarda etik değerlerden uzaklaşma, çürüme, yolsuzluk, dejenerasyon yaygınlaşmaktadır. Günlük hayatın her aşamasında herkesin

karşılaştığı temel sorun, etik değerlerin yokluğudur.” (KAY9): “a) Siyasetçilerden kaynaklara sorunlar. b) Ekonomik çıkar gruplarından kaynaklanan sorunlar. c) İş sahiplerinin davranışlarından kaynaklanan sorunlar. d) Meslektaşlardan kaynaklanan sorunlar.” (KAY11): “Her sorunuz değil bir kaç cümle ya da bir paragrafla ifade edilecek, hepsi birer yazı konusu olacak değerde. Bu soru da öyle, hatta kişisel yaşanmışlıkların yanı sıra gözlemi ve kalemi biraz güçlü birisi için bir kitap konusu ama doğrusu benim harcım değil ve şimdi sıralamak için de yoruldu biraz. Ancak özetle diyebilirim ki ilk soruda değindiğim ya da değinemediğim etik değerler olarak sıralayabileceğimiz ne kadar ilke varsa, her bir değere/ilkeye aykırı düşen bir sürü duruma şahit oldum, hala da her gün olmaktayım. İşte bu durumun sayısız hale gelmesi bu etik ilkelere aykırılıkları ‘normalleştirmekle’ kalmayıp -belli bir ölçüde dahi olsa- etik değerlere uygun hareket etmeye çalışanları anormal (!) bir duruma sokup, mesleğin ve sistemin dışına itiyor.” (KAY13): “a) Etik kuralların mülki idare amirlerince tam olarak benimsenmemesi. b) Etik kuralların kişiden kişiye farklı yorumlanması, kimisince etik olarak benimsenen bazı davranışların başkalarınınca etik olarak benimsenmemesi. c) Yönetici hastalığı olarak da tanımlanabilen, yöneticinin salt kendi bildiğinin doğru olduğu olgusunu, yönettiklerine dayatması. d) Amirlerin kendi uymadıkları etik kurallara, altındakilerin uyması için baskı yapması hatta konunun disiplin soruşturmasına kadar gitmesi. e) Mülki idare amirliği salt bir meslekten öte bir yaşam tarzı olduğu için, etik kuralların sadece iş hayatında değil bütün yaşayışımızda dikkat etmemiz gereken bir konu olması gerekliliğinin bazı meslektaşlarca kabul görmemesi.” (KAY14): “a) Toplumun yöneticilere olan güven ve beklentileri ülkemizde bölgeden bölgeye farklılık göstermektedir. Bu da bazı etik değerlerin tanımlanmasında zorluklara sebep olmaktadır. b) Kurulan komisyonlara ve etik değerlere gereken önem verilmemekte, bu konuda gerekli hassasiyet gösterilmemektedir. c) Etik değerlerin bir kültür olarak yerleşmesi adına yapılan çalışmalar yeterli değildir. d) Etik değerlerin ihlalleri hakkında daha detaylı çalışma yapıp, bu ihlalleri ortadan kaldıracak daha genel önlemler alınmamaktadır.” (KAY15): “Mülki idare amirinin vatandaşlardan gelen hediyeleri reddetmesi nezaketsizlik olarak kabul edileceğinden, verilen hediyeler ihtiyacı olan kişilere verilmeli, bunun yanında maddi değeri yüksek olan bir hediye de kesinlikle kabul edilmemelidir. Bazı etik değerlere uymayan personelin sadece uyarılması yeterli olmayıp bu konuda gerekli cezai işlemin uygulanması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.” şeklinde sorunları dile getirmişlerdir.

Yine bu soruya mülkiye müfettişlerinden; (MÜF1): “Etik komisyonları sadece etik sözleşmesi imzalattırmakla işin bittiğini düşünmekte, rutin toplantıların dışında herhangi bir faaliyet yürütülmemektedir. Merkez kurul etkin çalışmamakta, örnek uygulamaları derlememekte, örnek komisyonları seçmemekte, iyi bir rehberlik yapmamaktadır.” (MÜF2): “a) Kamu kaynaklarının kullanımında tasarruf ilkelerine uyulmaması. b) Kamu taşıtlarının özel işlerde kullanılması. c) Mobing. d) Aşırı politizasyon.” (MÜF3): “a) Kamu kesiminde yolsuzluk, yozlaşma ve çözümlenin artması. b) Rakiplerinizin veya meslektaşlarınızın etik değerlere yeterince önem vermemesi sizin mesleki olarak alanda geri kalacağınız düşüncesini

oluşturması.” (MÜF4): “26 yıllık mesleki kariyerim boyunca ve Etik Kurulunda görev yaptığım sürede edindiğim tecrübelerle diyebilirim ki kamu görevlileri içinde en az etik sorunla karşılaşan meslek MİA’dır. Buna rağmen MİA’nın karşılaştığı etik sorunlar şunlardır. a) Valilik ve kaymakamlık konutlarında tadilat, tamirat ve teşrifinde israfa kaçılması. b) Makama tahsis edilen araçların özel amaçla kullanılması. c) Hediye adı altında üst yöneticilere ve siyasilere (bakan, milletvekili) menfaat sağlanması. d) Aşırı politize olma, özellikle valiler için bu durum geçerlidir. ‘Devletin valisi’ il başkanı gibi davranıyor.” (MÜF5): a) Siyasi baskılar. b) Koltuğu korumak için etik değeri çığneme. c) Hesap verme, sorumluluğu üstlenme kültürünün olmaması, şeklinde sorunları dile getirmişlerdir.

Bu bulgularla YAMAN’nın tez çalışmasında vardığı; “Ankete katılan personellerin % 95,7’si kurumda etik ilkelerin uygulanması için yöneticilerin çalışanlarına örnek teşkil etmesini düşünmektedir.” sonucu ile birebir örtüşmektedir.¹⁸⁷

Bu bulgularla İNANKUL’un tez çalışmasında vardığı; “Üstler etik kurallara uyma konusunda daha titiz olmalıdır.” sonucu birbirini doğrulamaktadır.¹⁸⁸

Bu bulgularla YAMAN’nın tez çalışmasında vardığı; “Ankete katılan personellerin % 59,8 (210)’i kurum içi atamalarda eğitim ve yeterlilik durumlarından çok, etik dışı bir davranış olan siyasi, cinsiyet ve akrabalık ilişkilerine önem verildiğini belirtmektedir. Kurum içi atamaların genellikle üst düzey yöneticiler tarafından yapıldığı düşünüldüğünde kurumdaki yöneticilerin bazen atamalar konusunda etik dışı davranışlarda bulunduğu söylenebilir.” sonucu ile birbirini doğrulamaktadır.¹⁸⁹

Bu bulgularla İNANKUL’un tez çalışmasında vardığı; “Atamalarda herkese adil olunmalıdır. Yeni bir atama mevzuatı hazırlanmalıdır. Bu mevzuat hatırı sayılır kişilerin araya girmesini engelleyici bir tarzda olmalıdır.” sonucu birbirini doğrulamaktadır.¹⁹⁰

Bu bulgularla YAMAN’nın tez çalışmasında vardığı; “Araştırmaya katılanların tamamına yakını % 98,9 (347)’u kamu kurumlarında iyi bir yönetim için etik ilkelerin önemli olduğuna yani temel etik değerlere bağlı kalınması gerektiğini düşünmektedir.” sonucu birbirini doğrulamaktadır.¹⁹¹

Bu bulgularla İNANKUL’un kendi tez çalışmasında vardığı; “Her türlü yozlaşmanın altında etik değerlere yeterince uymamak ve önemsememek yatmaktadır. Bu anlamda polis etik

¹⁸⁷ Abdülsemet Yaman, *Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örnekleme* (Malatya: Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Siyaset ve Sosyal Bilimler Bilim Dalı, 2013), 153.

¹⁸⁸ Hakan İnankul, *Türk Polis Teşkilatında Etik Algısı: Ampirik Bir Çalışma* (Bursa: Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, 2013), 213.

¹⁸⁹ Yaman, *Türk Kamu Yönetiminde*, 153.

¹⁹⁰ İnankul, *Türk Polis Teşkilatında*, 213.

¹⁹¹ Yaman, *Türk Kamu Yönetiminde*, 153.

ilkelerini personelin içselleştirmesi sağlanmalıdır. Personele etik değerler zorla, baskıyla değil faydasına inandırılarak anlatılmalıdır.” sonucu birbirini doğrulamaktadır.¹⁹²

Bu bulgularla YAMAN'nın tez çalışmasında vardığı; “Araştırmaya katılanların tamamına yakını % 98,9 (347)'u kamu kurumlarında iyi bir yönetim için etik ilkelerin önemli olduğuna yani temel etik değerlere bağlı kalınması gerektiğini düşünmektedir.” sonucu birbiri ile uyumludur.¹⁹³

Bu bulgularla YAMAN'nın tez çalışmasında vardığı; “Katılımcıların % 93,5 (328)'i etik ilkeler çerçevesinde yönetilmeyen kamu kurumlarının toplumsal destekten ve güvenden yoksun kalacağı görüşüne katılmaktadır.” sonucu birbirini doğrulamaktadır.¹⁹⁴

Mülakata katılan ve bu soruya cevap veren MİA'nın neredeyse tamamı etik değerler konusunda, mülki idare amiri olarak mesleki hayatlarında karşılaştıkları sorunları içtenlikle dile getirmişlerdir. Sorunların dile getirilmesi aynı zamanda ne yapılması gerektiğini yani çözüm önerileri de içinde barındırmaktadır. MİA'nın meslek hayatlarında karşılaştığı etik sorunların tespiti ve bu sorunların çözülmesi istikametinde ilgililerin gayret göstermesi fevkalade önemlidir. Ülkemizin hukuk devleti olma vasfının dünyaca kabulü bakımından bu sorunlar ve çözüm yolları ilgililerce mutlaka dikkate alınmalıdır.

3.2. Eğiticiler ile Yapılan Görüşmeler

Yetiştirilme ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminde eğitici olarak görev alan dört kişi ile görüşme yapılmıştır. Yapılan mülakatlarda eğiticilere tez konusu ile ilgili altı soru sorulmuş ve alınan cevaplar görüşme tutanağına bağlanmıştır. Mülakata katılanlara sonradan birer katılımcı kodu verilmiş olup, alınan bilgiler isim verilmeden değerlendirilecektir.

3.2.1. Görüşme yapılan eğiticilerin kişisel özellikleri

Görüşmeye katılan eğiticilere öncelikle; görevi, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, mesleki kıdemi, akademik unvanı, görev yaptığı kurum sorulmuş ve verilen cevaplar görüşme tutanağına işlenmiştir.

¹⁹² İnankul, *Türk Polis Teşkilatında*, 212.

¹⁹³ Yaman, *Türk Kamu Yönetiminde*, 153.

¹⁹⁴ Yaman, *Türk Kamu Yönetiminde*, 153.

Tablo 2.17. Görüşme Yapılan Eğitimcilerin Kişisel Özellikleri

Sayı	Katılımcı Kısaltması	Görevi	Cinsiyeti	Yaşı	Eğitim Durumu	Mesleki Kıdemi	Akademik Unvanı	Görev Yaptığı Kurum
1	EĞT1	Uzman	K	45	Lisans	20	Yok	KGEK
2	EĞT2	KGEK Raportörü	K	39	Y. Lisans	14	Yok	KGEK
3	EĞT3	Etik Eğitici	E	48	Lisans	17	Yok	KGEK
4	EĞT4	Mülkiye Başmüfettişi	E	52	Doktora	26	Dr.	İç.B.lığı Teftiş Kurulu Başkanlığı

Yukarıdaki tabloda mülakat yapılan eğitimcilerin (EĞT) kişisel özellikleri görülmektedir. Mülakat yapılan eğitimcilerin yaş ortalaması 46'dır. Eğitimcilerin mesleki kıdem ortalamaları ise 19,25 yıldır.

3.2.2. Eğitimciler görüşme soruları

Meslek unvanları; uzman, kamu görevlileri etik kurulu raportörü, etik eğitici ve mülkiye başmüfettişi olan eğitimcilerden her birine 6'şar soru sorulmuş olup, alınan toplam 24 cevap incelenmiş, değerlendirilmiş, ulaşılan bilgi ve bulgular yorumlanarak her bir sorunun altına işlenmiştir. Eğitimciler sorulan sorular ile verilen cevaplar, ulaşılan bilgi ve bulgular sırasına göre aşağıdadır.

3.2.2.1. Eğitimciler Tarafından Mülki İdare Amirlerine Verilen Etik Eğitiminin Nasıl Planlandığına Dair Bulgular

Mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen; kaymakamlık kursları veya hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde sizin tarafınızdan verilen etik eğitimi nasıl planlanmıştır? Sorusuna eğitimcilerden; (EĞT2): "Kurum tarafından planlanan eğitim, yaklaşık 3 saat olup 'kamu yönetiminde etik ilkeler' başlığı altında sunulmuştur." (EĞT3): "Bakanlık tarafından yapılan talep sonucu Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından görevlendirildim. Standart eğitim paketlerimizin yanı sıra ilgili grubun hizmet alanına hitap eden bir sunum ve eğitim hazırladım." (EĞT4): "Planlamaların iki şekilde yapıldığını söyleyebilirim: 1- Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2- İçişleri Bakanlığı tarafından yapılan planlamalar.

Kamu görevlileri Etik Kurulu Avrupa Komisyonu ile yaptığı 'Yolsuzlukla Mücadelede Etik Yol' projesi kapsamında İçişleri Bakanlığı ile işbirliği halinde bölgeler esasına göre mülki idare amirlerine yönelik etik eğitimleri planlanmıştır. Bu plan kapsamında Türkiye yedi bölgeye ayrılarak o bölgede görev yapan mülki idare amirlerine bir günlük etik eğitimleri verilmiştir. Bu eğitimlerde Kamu görevlileri Etik Kurulunda görev yapmam sebebiyle görevlendirildim.

İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığınca Kaymakam adaylarına yönelik düzenlenen bitirme kurslarında etik eğitimlere de yer verilmektedir. Her dönem stajları kapsamında 1-2 saatlik bir etik eğitim planlanmaktadır. Bu eğitimlerde bir defaya mahsus etik eğitici olarak görev aldım.” şeklinde cevap vermişlerdir.

3.2.2.2. Etik Eğitime Katılan Mülki İdare Amirlerinin İlgisinin Nasıl Olduğuna İlişkin Eğiticilerin Gözlemlerine Dair Bulgular

Mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen; kaymakamlık kursları veya hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde sizin tarafınızdan verilen etik eğitimlere katılanların ilgisi ve tepkisi nasıldır? Sorusuna eğiticilerden; (EĞT2): “Katılımcılar oldukça ilgili idiler. Çevrelerinde gördükleri olumsuz örnekleri anlatarak katkı sağladılar.” (EĞT3): “Bazı katılımcılar daha ilgili ve toplantı boyunca daha etkileşime açık iken bazı katılımcıların konuyu bir prosedürün tamamlanması olarak gördükleri ve daha sessiz şekilde izledikleri söylenebilir. Bazı eğitimlerde az sayıda da olsa bazı katılımcıların da ‘etik’ konusunu “bize” ait olmayan batılı bir konu olarak algıladıklarını da gözlemledim.” (EĞT4): “Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen eğitimler kurul başkan ve üyeleri ile il valililerinin de katılımı sebebiyle protokol kuralları çerçevesinde daha resmi bir havada geçmektedir. Ayrıca katılımcılar meslekte daha kıdemli hale gelmiş ve tecrübe sahibi olmaları sebebiyle ilgi ve katılımları daha yüksek seviyede olmaktadır. Doğal olarak bizim bu eğitime ne ihtiyacımız var, biz devleti temsil ediyoruz, bunları gidin başkalarına anlatın tarzında yaklaşımlara sahip olan katılımcılar olsa da eğitim süreci ve sonrasında bu eğitimlere herkesin ihtiyacı olduğu anlayışı hâkim olmaktadır.

Kaymakam adaylarına yönelik staj kapsamında verilen eğitimde ise en azından başlangıç aşamasında adayların ilgisizliği ile karşılaşılacaktır. Kurs programının çok yoğun ve uzun olmasının bunda etkili olduğu değerlendirilmektedir. Mesleğin henüz başında etik değerlerin farkındalığına sahip olmayan adayların katılmak zorunda olmalarının verdiği ruh haliyle salonun en uzak köşelerinde kendilerine yer bulmayı tercih ettikleri görülmüştür. Ancak teorik anlatımdan ziyade meslekte karşılaşılabilecek etik sorunlar örneklerle anlatıldığında adayların ilgisinin de konuya odaklandığı görülmüştür.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Eğiticilerin bu soruya verdikleri; “ancak teorik anlatımdan ziyade meslekte karşılaşılabilecek etik sorunlar örneklerle anlatıldığında adayların ilgisinin de konuya odaklandığı görülmüştür” şeklindeki cevapları ile mülakat yapılan MİA'nın; ‘Kaymakam adaylarının yetiştirilme sürecinde etik değerler eğitimini “yeterli düzeyde” aldıklarını düşünüyor musunuz? Cevabınız hayır ise bu konudaki düşünce ve gözlemlerinizi nelerdir?’ sorusuna: “Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Teorik bilgilerin dışında uygulamaya yönelik örnek olaylarla konunun pekiştirilmesi daha yararlı olur (VAY9).” şeklinde verdiği cevap birbiriyle örtüşmektedir.

3.2.2.3. Kaymakamlık Kurslarında Adaylara Verilen Etik Değerler Eğitiminin "Yeterlilik Düzeyi" Hakkında Eğiticilerin Görüşlerine Dair Bulgular.

Kaymakamlık kurslarında adaylara verilen etik değerler eğitiminin ders saati ve içeriği yönüyle "yeterli düzeyde" olduğunu düşünüyor musunuz? Cevabınız hayır ise bu konudaki düşünce ve görüşleriniz nelerdir? Sorusuna eğiticilerden; (EĞT1): "Eğitim veren kişiye göre değişir bu durum. Bazı eğiticiler çok kısa sürede çok önemli hususlara değinerek veya anlatım tarzından dolayı etik konusunun hafızalarda kalmasını sağlayabiliyor. Ders saatinden çok kendini dinletebilen, güven veren daha çok eğiticiye ihtiyaç var. Kişi anlattıklarını uyguladığına dair bir güven yaratabilirse muazzam özendirici oluyor dinleyiciler açısından." (EĞT2): "Süre ve uygulamanın yöntemi açısından yeterli değildir. Yurt dışı örneklere benzer şekilde birkaç günlük ve modül üzerinden eğitim verilmesinde fayda vardır." (EĞT3): "Ders saati süresinden ziyade içerik konusunda dünya ve ülke düzeyinde teori ile pratiği birleştiren, reel hayattan etik ikilemlerin katılımcı şekilde tartışıldığı bir formatın önemli olduğunu düşünüyorum." (EĞT4): "Kaymakamlık kurslarında daha önce de belirttiğim gibi 1-2 saatlik etik değerler eğitimleri planlanmaktadır. Eğitim içeriği olarak etik mevzuatı ile sınırlandırılmaktadır. Hem süre olarak hem de eğitim içeriği olarak yeterli olmadığını düşünmekteyim. Etik değerler eğitimi bir mevzuat meselesi değil farkındalık yaratma esaslı olmalıdır. Teoriyle birlikte örnek olay uygulamalarıyla desteklenen grup çalışmalarlarıyla en bir günlük eğitimler planlanmalıdır." şeklinde cevap vermişlerdir.

Yukarıda değinildiği üzere görüşme yapılan MİA'nın çok büyük çoğunluğu aynı soruya hayır cevabını vermişlerdir.

Ayrıca, kaymakamlık kursu programlarına bakıldığında etik eğitimi ders saatinin toplam ortalama saat içinde %0,5 olduğu yani %1'i bile bulamadığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda verilen derslerin mevzuat ağırlıklı olduğu ve içeriğinin ve saatinin zenginleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Dolayısıyla, eğiticilerin bu soruya verdiği cevaplar, görüşme yapılan MİA'nın çok büyük çoğunluğunun görüşleri ve kaymakamlık kursu programlarında yapılan tespitler ve bulgular; kaymakam adaylarının yetiştirilme sürecinde etik değerler eğitimi "yeterli düzeyde" almadıkları hususunda birbirlerini doğrulamakta ve örtüşmektedir.

3.2.2.4. Mülki İdare Amirlerine Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim, Kurs ve Seminerlerin "Yeterlilik Düzeyi" Hakkında Eğiticilerin Görüşlerine Dair Bulgular.

İçişleri Bakanlığı'nca, her yıl, mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusunun ders saati ve içeriği yönüyle "yeterli düzeyde" olduğunu düşünüyor musunuz? Cevabınız hayır ise bu konudaki düşünce ve görüşleriniz nelerdir? Sorusuna eğiticilerden; (EĞT1): "Uzun zamandır bu kurslara yönelik eğitim talebi

gelmemektedir. Bakanlığın hizmet içi eğitim takviminde ne şekilde yer alıyor bilmiyorum.” (EĞT2): “Bu konuda yeterli bilgim yok.” (EĞT3): “Ders saati süresinden ziyade içerik konusunda dünya ve ülke düzeyinde teori ile pratiği birleştiren, reel hayattan etik ikilemlerin katılımcı şekilde tartışıldığı bir formatın önemli olduğunu düşünüyorum. Ayrıca, hizmet içi eğitimlerde katılımcıların etik alanındaki kendi mesleki tecrübelerini paylaşımlarına ve sorunları özgürce tartışmalarına da olanak sağlanmalı.” (EĞT4): “Bu konuda yeterli bilgiye sahip değilim. Ancak şunu söyleyebilirim ki, bir dönem bakanlık etik komisyon üyesi olmama rağmen bakanlıkça düzenlenen hizmet içi eğitimlerde görevlendirilmedim. Etik değerler konusunda yetkinliği tartışmalı Bakanlık merkez teşkilatında görevli şube müdürleri, daire başkanları veya genel müdür yardımcılarının görevlendirilmiştir.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Yukarıda zikredildiği üzere, bu soruda görüşmeye katılan MİA'nın neredeyse tamamı; İçişleri Bakanlığı'nca, her yıl, mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusunun yeterince yer almadığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Hizmet içi eğitimlerde etik değerler eğitiminin hiç bulunmadığını sadece Bakanlık Etik Komisyonunun tavsiyesi doğrultusunda 2010 yılında iki programa saat olarak az da olsa konulduğunu tespit etmiştik. Ayrıca, 2014, 2015 ve 2016 yıllarında Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığınca 13 bölgede 2 saat olarak vali yardımcılarını ve kaymakamlara yönelik 'Etik Liderlik Semineri' seminerinin yapıldığını görmüştük.

Eğiticilerin bu soruya verdiği cevaplar, görüşme yapılan MİA'nın neredeyse tamamının ortak görüşleri, hizmet içi eğitim programlarında yapılan tespitler ve bulgular; her yıl, mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusunun yeterince yer almadığı hususunda birbirlerini doğrulamakta ve örtüşmektedir.

3.2.2.5. Etik Değerler Dersini Veren Eğiticilerin Kendilerini Bu Konuda Ne Düzeyde Yeterli Gördüklerine İlişkin Bulgular

Etik değerler dersine eğitici olarak giriyorsunuz. Kendinizi bu konuda eğitici olarak ne düzeyde yeterli görüyorsunuz. Niçin? Sorusuna eğiticilerden; (EĞT1): “Ben etik anlatmayı çok seviyorum. Yeterli olmayı değil gelişmeyi düşünmek gerek. Konuyla ilgili okumak çok önemli ancak örneklere tanık olmak ya da yaşanmış hikayeler dinleyip eğitimlerde anlatmak geliştirici oluyor.” (EĞT2): “AB Projeleri kapsamındaki eğitici ve etik eğitimlerine katılma fırsatım olduğundan eğitim sertifikamın yeterli olduğu; ancak tazeleme eğitimleri yapılmamasının bir eksiklik olduğunu söyleyebilirim.” (EĞT3): “Bürokrasi ve alan tecrübesini, konu ile ilgili uluslararası tecrübe ile birleştirebildiğim ve örnekleyerek interaktif şekilde tartışırabildiğim ölçüde faydalı olabildiğimi; akademik anlamda literatüre daha hakim bir eğiticinin de farklı yönlerden daha faydalı olabileceğini düşünüyorum.” (EĞT4): “2009-2011

yılları arasında 3 yıl süreyle Kamu Görevlileri Etik Kurulunda İncelemeci – Raportör olarak görev yaptım. Bu süre içinde Kurula yapılan başvuruları etik mevzuatı çerçevesinde inceleyerek Kurula sunmak üzere rapor hazırladım. Kurul tarafından düzenlenen etik eğitimcileri kursuna işçileri bakanlığı adına katılarak etik eğitici oldum. Kurul tarafından yürütülen projeler kapsamında 2009 yılında Hollanda’da 10 gün süreyle Etik değerler eğitimi aldım ve değişik kurumlarda incelemelerde bulundum. Kurulla işbirliği halinde birçok kurum ve kuruluşların personellerine etik eğitimleri verdim. Yine 2014 yılında Hollanda Matra Patrol-The Hague Academy projesi kapsamında Hollanda Hükümetince düzenlenen 10 gün süreli İntegrty (etik, dürüstlük) programına İçişleri Bakanlığı adına katıldım. 2013-2015 yılları arasında İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonunda görev aldım.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Mülakata katılan ve bu soruya cevap veren MİA’nın neredeyse tamamına yakını adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin ‘eğiticilerini’ yeterli bulmamışlar ve bu konudaki önerilerini iletmışlerdir. Dolayısıyla, bu konuda mülakata katılan ve bu soruya cevap veren MİA’nın neredeyse tamamının görüşleri ile eğitimcilerin bu soruya verdiği cevaplar birbirlerini doğrulamamakta ve örtüşmemektedir.

3.2.2.6. Adaylık Ve Yöneticilik Evrelerinde Mülki İdare Amirlerine Verilen Etik Değerler Eğitimi Konusunda Eğitimcilerin Önerilere İlişkin Bulgular

Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi konusunda "bir eğitici olarak eklemek istediğiniz" öneriler var mıdır? Cevabınız evet ise lütfen bunları sıralayınız. Sorusuna eğitimcilerden; (EĞT1): “Etik eğitimi üniversitelerde ilgili bölümlerin son sınıflarında iş hayatına yönelik olarak verilmeye başlamalı ve adaylıkta da aynı önemle devam etmeli. Göreve yeni başlayanların etik kurallara hakim olması ve bu konuda irade geliştirmeleri beklenen bir şey olmalı. Bu şekilde yöneticiliğe yükselen kişiler etik liderlik yapacak kişilerdir. Etik konusu birden bire kişilerin hayatlarına sirayet eden bir konu değil, farkındalık önemli ve bu kısa sürede olmuyor. Sonradan yüklenmeye çalışınca bir direnç oluştuğunu ve bahanelerin çoğaldığını görmek mümkün.” (EĞT2): “Yılda bir kez etik eğitimi verilmelidir. Eğitimler uluslararası standartlarda verilmelidir. Yöneticilere mutlaka etik ikilemler açısından rehberlik hizmeti sunulmalıdır.” (EĞT3): “Kurumun tepe yönetimi etik sorunları önemser ve çözmek konusunda güçlü bir irade koyarsa eğitimlere bunun olumlu katkısının olacağını; bu irade eksik olduğu ölçüde de eğitim ve seminerlerin etkinliğinin katılımcıların bireysel ilgileri ile sınırlı kalacağını düşünüyorum” (EĞT4): “Etik değerler eğitimi mevzuat bilgisini artırmaya yönelik değil farkındalık yaratmaya, etik ilke ve değerlerin benimsenerek mesleki işlerde hayata geçirilmesinde yönelik olmalıdır. Bunun için örnek olaylar üzerinde vaka analizleri yapılmalı, eğitimler en az bir gün ve ortalama üç gün olacak şekilde planlanmalıdır. Eğitimler grup çalışması olarak gerçekleştirmelidir. Mesleğe özgü etik aykırılıklar veya etik dışı davranışlar üzerinde yoğunlaşarak adayları ve meslek

mensupları etik değerleri içselleştirmeleri sağlanmalıdır. Bu eğitimler her yıl dzenli olarak geręekleřtirilmelidir.” şeklinde cevap vermişlerdir.

Eğiticiler ile mülakata katılan ve bu soruya cevap veren MİA'nın neredeyse tamamı, adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi konusunda biręok öneride bulunmuşlardır. Her iki tarafın önerileri birbirlerini doğrulamakta ve örtüşmektedir. Bu durum aynı zamanda verilen mevcut eğitimin yetersizliğini de göstermektedir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

A- SONUÇLAR

Araştırmada ulaşılan bulgu ve sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

a) Mülki İdare Amirlerinin Yetiştirilme (Adaylık) Dönemine İlişkin Sonuçlar

- MİA'nın yetiştirilme evreleri olan kaymakamlık kursu programları incelenmiş ve etik değerler eğitiminin 91. dönem kaymakam adaylarına 2007 yılında verilmek suretiyle başladığı görülmüştür.
- Araştırma konusu olan (2007-2019) 13 yılda 15 dönem olarak düzenlenen kaymakamlık kurslarında toplam 25,5 saat etik konuları eğitimi verilmiştir. Yıllık ortalama 360 saat süren kaymakamlık kurslarında, her bir dönem kursu başına 1,7 saatlik etik konuları eğitiminin düştüğü görülmektedir. 2016 yılında düzenlenen 102 ve 2017 yılında düzenlenen 103. dönem kaymakamlık kursları ders programlarında etik değerler eğitimi hiç yer almamıştır. Kaymakamlık kursu ders programlarında etik değerler eğitiminin toplam ders saati içindeki oranının %1'e bile ulaşmadığı (%0.5) tespit edilmiştir. Bu çok düşük bir orandır.
- Kaymakamlık kurslarının genel olarak ders konuları incelendiğinde ise; örneğin 101. Dönem Kursunun toplam 646 saat olduğu ve bunun %34'ünün mevzuat, %29'unun vizyon eğitimi, %19'unun tecrübe paylaşımı, %12'sinin inceleme gezisi, %6'sının çalışma ziyareti şeklinde icra edildiği tespit edilmiştir.
- Etik eğitiminin içeriği yönüyle kaymakamlık kurslarının ders programları incelenmiş olup, verilen etik eğitiminin Kamu Görevlileri Etik Kurulunun görevleri ve diğer ilgili mevzuat ağırlıklı olduğu görülmüştür. MİA'nın adaylık döneminde aldığı etik değerler derslerinin hem saat hem de içerik bakımından yeterli olmadığı tespit edilmiştir.
- İncelenen yıllar (2007-2019) boyunca kaymakam adaylarının etik eğitimleri yönüyle kaymakamlık kursları dışında başka bir etkinlik ya da faaliyetten istifade ettiklerine dair bir tespit yapılamamıştır.
- Görüşmeye katılan MİA ile eğiticilerin neredeyse tamamı adaylık döneminde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin 'yeterince' yer almadığını düşünmektedir.
- Görüşmeye katılan MİA ile eğiticilerin neredeyse tamamı adaylık döneminde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin 'içeriğinin' yeterli olmadığını düşünmektedir.
- Mülakata katılan ve bu soruya cevap veren MİA'nın neredeyse tamamı adaylık döneminde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin 'eğiticilerini' yeterli bulmamışlar ve bu konudaki önerilerini iletmışlerdir.

- Mülakata katılan ve bu soruya cevap veren MİA ile eğitimcilerin neredeyse tamamı adaylık döneminde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi hakkında birçok öneride bulunmuşlardır. Bu durum aynı zamanda verilen eğitimin yetersizliğini de göstermektedir.

b) Mülki İdare Amirlerinin Yöneticilik Evrelerine İlişkin Sonuçlar

- İnceleme konusu dönemde (2007-2019) MİA'ya yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim programları incelendiğinde, ana başlıklar halinde 52 konunun işlendiği görülmüş olup, konular oldukça zengin ve çeşitlidir. Ancak bu 13 yıllık dönemde mülki idare amirlerine yönelik hizmet içi eğitim programlarında etik değerler eğitiminin hiç verilmediği tespit edilmiştir. Sadece, Bakanlık Etik Komisyonunun tavsiyesi doğrultusunda, Bakanlık Eğitim Dairesi Başkanlığınca 2010 yılında 161 ve 166. dönem olarak gerçekleştirilen seminerinde 'Yönetimde Kurum ve Etik Kültürü' konulu konferans verdirilmiştir. Bu iki konferansın verilmiş olması yeterli değildir.

- 2014, 2015 ve 2016 yıllarında vilayetlerde 13 bölgede Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığınca 2 saatlik 'Etik Liderlik Semineri' düzenlenmiş olup, bu eğitimlere 919 kaymakam ve 81 vali yardımcısı olmak üzere 1000 MİA katılmıştır. Bu seminerler esasen Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığınca düzenlenmiş olup, İçişleri Bakanlığı'ndan il valilikleri ile koordine edilerek özellikle vali yardımcısı, kaymakam ve ilçe belediye başkanlarının bölgelerde katılımlarının sağlanması talep edilmiştir. Seminerler Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığı görevlilerince verilmiştir. Bu faaliyetler İçişleri Bakanlığı'nın bu konudaki hizmet içi eğitimleri kapsamına girmemektedir.

Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığınca düzenlenen bu 'Etik Liderlik' Seminerleri ile daha çok taşrada görevli kamu personeline vali yardımcısı ve kaymakamların etik konusunda eğitim vermeleri hedeflenmiştir. Bu konuda taşrada meydana gelen boşluğun MİA eliyle biran evvel doldurulması amaçlanmıştır. Burada şu sorunun haklı olarak sorulması gerekir: İki saatlik 'Etik Liderlik' eğitimi alan MİA gerçek manada etik eğitimi verebilecek ve etik liderlik yapabilecek midir?

- Görüşmeye katılan 5 vali, 10 vali yardımcısı, 15 kaymakam ve 5 mülkiye müfettişi olmak üzere toplam 35 MİA'nın tamamı yöneticilik evrelerinde en az bir defa hizmet içi eğitim aldıklarını ifade etmişlerdir. Yine görüşmeye katılan valilerin %25'i, vali yardımcılarının %40'ı, kaymakamların %40'ı, mülkiye müfettişlerinin %40'ı hiç etik eğitimi almadıklarını beyan etmişlerdir. Buna göre görüşmeye katılan toplam MİA'nın %46'sı hiç etik eğitimi almamıştır.

- Görüşmeye katılan MİA'nın neredeyse tamamı İçişleri Bakanlığı'nca her yıl mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusunun 'yeterince' yer almadığını düşünmektedir.

- Görüşmeye katılan MİA ile eğitimcilerin tamamı yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin 'içeriğinin' yeterli olmadığını düşünmektedir.
- Mülakata katılan MİA'nın neredeyse tamamı yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin 'eğiticilerini' yeterli bulmamışlar ve bu konudaki önerilerini iletmişlerdir.
- İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonunun mülki idare amirlerinin etik değerler yönüyle eğitimine yönelik faaliyetlerinin, görüşmeye katılanların beyanları ve veriler üzerinde yapılan incelemelerden, yetersiz olduğu tespit edilmiştir.
- Mülakata katılan ve bu soruya cevap veren MİA ile eğitimcilerin neredeyse tamamı yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi konusunda birçok öneride bulunmuşlardır. Bu durum aynı zamanda verilen eğitimin yetersizliğini de göstermektedir.

c) Etik Değerler Konusunda, Mülki İdare Amirlerinin Meslek Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Sonuçlar

- Merkez ve taşrada görev yapan yüksek yöneticilerin baskıları ile MİA'nın görevlerini etik değerlere uygun yapmaları arasında etik çatışma vardır.
- Etik değerler konusunda toplumsal düzeyin düşük olması ile etik değerlere sahip MİA'nın görevlerini bu değerlere uygun yapmaları arasında etik çatışma vardır.
- Politik, siyasi ya da ideolojik aktörlerin, ekonomik çıkar gruplarının, iş sahiplerinin baskıları ile MİA'nın görevlerini etik değerlere uygun yapmaları arasında etik çatışma vardır.
- Amirlerin etik kurallara tam olarak uymaları maiyetlerindeki personelin de etik kurallara uygun davranmaları sonucunu doğurur.
- Etik davranışlara uyararak mesleğini yapanların, atama, terfi ve taltiflerde değerlendirilmemesi veya dikkate alınmaması durumunda etik kurallara uyulmama eğilimi olur.
- Toplumda ve meslekte etik ilkelere aykırı davranışların 'normalleşmesi' ve bunu sergileyenlerin normal görülmesi diğerlerinin etik davranmasını önemsizleştirmektedir.
- Mülki idare amirliği mesleğinin salt bir meslekten öte bir yaşam tarzı olduğu gerçeğinin ve dolayısıyla etik kuralların sadece iş hayatlarında değil bütün yaşantılarında dikkat edilmesi gereken kurallar bütünü olduğunun bazı MİA tarafından kabul görmemesi diğerlerinin etik davranmasını önemsizleştirmektedir.
- Mülki idare amirlerine arasında, 'Bakanlık merkezi taşrayı dikkate almıyor' algısının varlığı etik kurallara uygun davranma gayretini önemsizleştirmektedir.

- Bazı mülki idare amirlerinin siyasetçilere aşırı yaranma arzusu hem toplumda mülki idare amirine olan güveni sarsmakta hem de meslektaşlarının etik davranma duygusunu zedelemektedir.
- Bazı mülki idare amirlerinin meslektaşlarını rakip olarak görmeleri ve onları elemine etmek için etik dışı yollara tevessül etmeleri meslekte etik davranma duygusunu zedelemektedir.
- Mülki idare amirlerinin yasal yetkileri azaltılmasına rağmen toplumun hemen her konuda onlardan bir şeyler beklemesi, onların çözüm adına etik ilkeleri bir kenara bırakmaları sonucunu doğurabilmektedir.
- Siyasi iktidarların kendisi gibi düşünmeyen yöneticileri ötekileştirmesi halinde mülki idare amirlerinin etik kurallara uygun davranma gayreti kırılmaktadır.
- Kamu kaynaklarının kullanımında tasarruf ilkelerine uyulmaması, valilik ve kaymakamlık makamlarının ve konutlarının tadilat, tamirat ve teşrifinde aşırıya ve israfa kaçılması, kamu taşıtlarının özel işlerde kullanılması, mobing, aşırı politizasyon, makamını korumak için etik değerleri çiğneme, hediye alma ya da üst yöneticilere ve siyasilere pahalı hediyeler verme, yönetici hastalığı olarak da tanımlanabilen yöneticinin salt kendi bildiğinin doğru olduğu olgusunu yönettiklerine dayatması, uygulamada kişiler arasında ayrımcılık yapılması, idarenin adil ve tarafsız olması gerektiği ilkesine gölge düşürülmesi, etik kuralların kişiden kişiye farklı yorumlanması, hesap verme ve sorumluluğu üstlenme kültürünün zayıflığı gibi sorunlar mülki idare amirleri arasında görülebilen etik sorunlardır.

B- ÖNERİLER

Yetiştirilme ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi ve bunun değerlendirilmesinin ele alındığı bu araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda; kamu yönetiminde görev alan siyasi ve idari üst yöneticilere, İçişleri Bakanlığı'na, bütün mülki idare amirlerine, Kamu Görevlileri Etik Kuruluna, valilik ve kaymakamlıklara, il ve ilçe etik komisyonlarına, araştırmacılara ve tüm ilgililere aşağıda yer alan öneriler yapılabilir.

a) Mülki İdare Amirlerinin Adaylık (Yetiştirilme) Dönemine İlişkin Öneriler

- Mülki idare amirlerine adaylık döneminde saat ve içerik yönüyle yeterli bir etik eğitimi verilebilmesi için kaymakamlık kurslarında yer alan etik eğitimi ders saatinin toplam ders saatine oranı en az %4 olmalıdır. Bu da kursun süresine göre değişmekle birlikte her kurs için en az 3 gün ve toplam 15 saat olarak uygulanmalıdır.
- Kaymakamlık kurslarında verilen etik eğitimi içerik yönüyle zenginleştirilmelidir. Sadece Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun görevleri ve diğer ilgili mevzuatın anlatılmasıyla yetinilmemelidir. Adaylık sürecinde etik eğitimi teoride kalmamalı, somut örneklendirmelere

gidilmelidir. Örnek olay yöntemi olay çözümleri ile birlikte kullanılmalıdır. Mülki idare amirlerinin başından geçmiş etik ihlali içeren olaylar, kişi, yer belirtilmeden, anonim olarak (vaka çalışması-case study) işlenmelidir. Teftiş Kurulu Başkanlığı ile koordinasyon yapılarak anonimlik kuralı ihlal edilmeden bu konuda soruşturma dosyalarından faydalanılmalıdır. Yine, etik değerleri yücelten örnek davranışlar da aynı şekilde vaka çalışması olarak kaymakam adaylarına verilmelidir. Monolog eğitimlerden kaçınılmalı; interaktif, atölye, grup eğitimleri ön plana çıkarılmalıdır. Ayrıca en iyi uygulama örnekleri seçilmeli ve bunlar anlatılmalı ya da uygulama sahiplerinin çalışmalarını anlatmaları sağlanmalıdır. Bundan başka, sunumlarda dinleyiciyi etkilemek için, sinema, tiyatro v.b. görsel sanatlardan da istifade edilerek etik konusunda yaşayışı ile örnek olmuş kişiler gösterilmeli veya bu kişiler eğitime çağrılmalıdır.

- Kaymakam adaylarına evrensel anlamda etik değerler eğitimi verilmelidir. Eğitimde bilgi vermenin yanında bilinçlendirme hedef alınmalıdır. Eğitimin içeriği MİA'nın görev yaparken karşılaşacakları çıkar çatışması ve diğer etik sorunlar esas alınarak hazırlanmalıdır.
- Adaylık döneminde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin 'eğiticileri' özenle seçilmelidir. Eğiticiler, profesyonel akademisyenler arasından seçilmeli ve ayrıca etik vasıflara haiz, sahada deneyimli ve tecrübeli mülki idare amirlerine bilgi, görgü ve tecrübelerini paylaşmaları için görev verilmelidir.
- Kaymakam adaylarının etik davranmayı içselleştirebilmeleri bakımından etik davranışlar yönüyle önlerinde güzel örnek teşkil edecek mülki idare amirlerinin bulunması önemlidir. Bu bağlamda staj döneminde adaylar etik vasıflara sahip vali, vali yardımcısı, kaymakam ve mülkiye müfettişi yanına görevlendirilmeli ya da onların refakatine verilmelidir.
- Kaymakam adaylarının etik eğitimleri sadece salonda icra edilen dersler ile sınırlı kalmamalı bunların dışında etikle ilgili başka etkinlik ya da faaliyetler düzenlenmelidir. Kaymakamlık kurslarındaki çalışma ziyaretlerine kamu etik kurulu ziyareti konulmalıdır.
- Kaymakam adaylarının yurt dışı stajlarında bulunulan ülkenin etik kurumları ile uygulaması yerinde incelenmelidir. Bu konuda bulunulan ülkenin bürokrasisindeki etik anlayış ve uygulamalar, çalışma ziyaretleri ile mahallinde görülmelidir.
- Gerek kamu gerekse özel sektöre insan kaynağını yetiştiren üniversitelere ilgili meslek dalına göre hazırlanmış etik eğitimi dersi konulmalıdır.

b) Mülki İdare Amirlerinin Hizmet İçi Eğitimlerine (Yöneticilik Evreleri) İlişkin Öneriler

- İçişleri Bakanlığı'nca, her yıl mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusu 'yeterince' yer almalıdır. Eğitim Dairesi Başkanlığınca düzenlenecek bu konudaki hizmet içi eğitimler, diğer eğitim programlarında

olduğu gibi, 'Müstakil Paket Etik Eğitimi' şeklinde uygulanmalıdır. Bu eğitimler 5 gün sürmeli ve günde 5 saatten 25 saat olmalıdır. MİA'nın etik değerler eğitimine meslek hayatları boyunca düzenli ve planlı olarak ısrarla devam edilmelidir.

- Hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler eğitimi evrensel anlamda verilmelidir. Eğitimde bilgi vermenin yanında bilinçlendirme hedef alınmalıdır. Eğitimin içeriği MİA'nın görev yaparken karşılaşacakları çıkar çatışması ve diğer etik sorunlar esas alınarak hazırlanmalıdır.

- Hizmet içi eğitimlerde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin 'içeriği' zenginleştirilmelidir. Teorik olarak etik değerler konusunun anlatılması ile yetinilmemeli, somut ve örnek olaylara yer verilmelidir. Her bir etik ilke anlatılırken örnek uygulamalar anlatılmalı ve ilkenin özelliğine göre tarihi şahsiyetlerin hayatlarından yaşanmış etik örnekleri verilmelidir. Modern eğitim teknikleri kullanılmalıdır. Karşılaşılan iyi ve kötü örnekler ele alınmalı, etik değerlerin içselleştirilmesine çalışılmalıdır. Örnek olay yöntemi olay çözümleri ile birlikte kullanılmalıdır. Mülki idare amirlerinin başından geçmiş etik ihlali içeren olaylar, kişi, yer belirtilmeden, anonim olarak ve vaka çalışması mantığı ile işlenmelidir. Teftiş Kurulu Başkanlığı ile koordine kurularak ve anonimlik kuralı ihlal edilmeden bu konuda soruşturma dosyalarından faydalanılmalıdır. Monolog eğitimlerden şiddetle kaçınılmalı, interaktif, atölye, grup eğitimleri ön plana çıkarılmalıdır. Ayrıca, uygulama sahiplerinin yaptığı örnek çalışmalarını eğitimlerde anlatmaları sağlanmalıdır. Bunlardan başka, rol oynama yöntemi de etik eğitimlerde kullanılmalıdır. Hizmet içi eğitim programına katılanlara organizasyon içinde var olan değişik roller verilerek bir başkası yerine geçmesi ve etik yönüyle bir başkası gibi düşünmesi istenilmelidir.

- Hizmet içi eğitimlerde verilen etik değerler eğitiminin 'eğiticileri' özenle seçilmelidir. Eğiticiler, profesyonel akademisyenler arasından seçilmeli ve ayrıca etik vasıflara haiz, sahada deneyimli ve tecrübeli mülki idare amirlerine bilgi, görgü ve tecrübelerini paylaşmaları için görev verilmelidir.

- Hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi ile ilgili İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonu, bu komisyonun sekretarya hizmetleri yapan Personel Genel Müdürlüğü Sicil, Terfi ve Kıdem şube Müdürlüğü ve Bakanlık Eğitim Dairesi Başkanlığı arasında görev ve yetki bakımından koordinasyon sağlanmalıdır. MİA'nın etik değerler eğitimi Bakanlık Eğitim Dairesi Başkanlığına görev olarak verilmeli ve ayrıca Başkanlıkça her yıl gerçekteştirilen hizmet içi eğitimlerde etik değerler konusunun yeterince yer alıp almadığı denetlenmelidir.

- İçişleri Bakanlığı Etik Komisyonu mülki idare amirlerinin etik değerler yönüyle eğitimine yönelik faaliyetlerini arttırmalıdır. 25 Mayıs Dünya Etik Günü'nde mülki idare amirleri ve diğer kamu personeline çeşitli programlar düzenlenmelidir.

- Hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde verilen etik değerler eğitimi hakkında mülki idare amirlerinin dilek, temenni ve önerileri yazılı ve sözlü olarak alınmalı ve bunlar ilgililerce uygulamaya geçirilmelidir.

c) Etik Değerler Konusunda, Mülki İdare Amirlerinin Meslek Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Öneriler

- MİA'nın görevlerini etik değerlere uygun yapmalarının sağlanması bakımından merkez ve taşrada görev yapan yüksek yöneticilerin baskılarının üzerlerinden hafifletilmesiyle ilgili tedbirler alınmalıdır.
- MİA'nın görevlerini etik değerlere uygun yapmalarının sağlanması bakımından politik, siyasi ya da ideolojik aktörlerin, ekonomik çıkar gruplarının, iş sahiplerinin baskılarının üzerlerinden hafifletilmesiyle ilgili tedbirler alınmalıdır.
- Maiyetlerindeki personelin etik kurallara uygun davranmalarının temini bakımından amirlerin etik kurallara tam olarak uymaları konusunda caydırıcı ve özendirici tedbirler alınmalıdır.
- Etik davranışlara uyarak mesleğini yapanlar, atama, yükselme, terfi ve taltiflerde özellikle ve öncelikle değerlendirilmelidir.
- Etik değerler eğitiminin düşüklüğü ve bu değerlerin uygulanmaması kamu yönetiminin yozlaşmasına neden olduğundan bütün kamu personeli yeterli etik eğitime tabi tutulmalıdır.
- Toplumun yozlaşması halinde etik değerlere verilen önem azalacağından dolayı toplum ile bu değerleri meslek hayatlarında uygulamaya çalışan MİA, yönetici ve kamu personeli arasında değerler çatışması yaşanacaktır. Bu çatışmanın önlenmesi bakımından, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim müfredatına yeterli etik değerler eğitimi konulmalıdır.
- Bir olay karşısında o olayın gerektirdiği kanuni, ahlaki ve toplumsal normlara uygun davranmalarını temin bakımından, sadece kamu personeli ve yöneticilerin eğitimi yeterli olmayıp, topluma da yeterli etik değerler eğitimi verilmelidir.
- Toplumda etik değerler konusunda farkındalığın ve duyarlılığın artırılması bakımından "kamu spotları hazırlanmalı ve yayınlanmalıdır."
- Yöneticilik mesleğinde etik ilkelere aykırı davranış sergileyenlerin normal görülmemesi için bu davranışları yapan personel hakkında caydırıcı tedbirler uygulanmalıdır.
- Mülki idare amirlerine bu mesleğinin salt bir meslekten öte bir yaşam tarzı olduğu gerçeği ve dolayısıyla etik kuralların sadece iş hayatlarında değil bütün yaşantılarında dikkat

edilmesi gereken kurallar bütününü olduğu hakikati kaymakamlık kursları ve hizmet içi eğitimlerde verilmelidir.

- İçişleri Bakanlığı'nca, mülki idare amirliği meslek etik ilkeleri belirlenmelidir.
- Meslektaşlarına örnek olmaları bakımından etik değerleri meslek hayatlarında hassasiyetle uygulayan mülki idare amirlerine; 'takdir belgesi verilmesi', 'en iyi uygulama örneği seçilmesi' 'etik insan ilan edilmesi' ya da 'yılın idarecisi seçiminde bu hususun dikkate alınması' gibi özendirici uygulamalar yapılmalıdır.
- Toplumda mülki idare amirine olan güvenin sarsılmaması ve meslektaşlarının etik davranma duygularının zedelenmemesi için mülki idare amirleri siyasetçilerle olan ilişkilerine dikkat etmelidirler.
- Mülki idare amirlerinin meslektaşlarını rakip olarak görmemeleri ve onları elemine etmek için etik dışı yollara tevessül etmemeleri gerektiği hususu kaymakamlık kursları ve hizmet içi eğitimlerde işlenmelidir.
- Günümüzde mülki idare amirlerinin yasal yetkilerinin ve bütçe kullanma imkânlarının azaltılmasına rağmen Türk toplumunun hemen her problem ve konuda çözüm adına onlardan bir şeyler beklemesi MİA'nın etik ilkelere uygun davranma hususunda elini zayıflatmaktadır. Dolayısıyla, yapılacak mevzuat düzenlemelerinde MİA'nın yasal yetkilerinin ve bütçe kullanma imkânlarının artırılması gerektiği hususu ilgililere iyi anlatılmalıdır.
- Siyasi iktidarlar kendisi gibi düşünmeyen yöneticileri ötekileştirme uygulamasına son vermelidir.
- Kamu kaynaklarının kullanımında tasarruf ilkelerine uyulmaması, valilik ve kaymakamlık makamlarının ve konutlarının tadilat, tamirat ve teşrifinde aşırıya ve israfa kaçılması, kamu taşıtlarının özel işlerde kullanılması, mobing, aşırı politizasyon, makamını korumak için etik değerleri çiğneme, hediyeye alma ya da üst yöneticilere ve siyasilere pahalı hediyeler verme, yönetici hastalığı olarak da tanımlanabilen yöneticinin salt kendi bildiğinin doğru olduğu olgusunu yönettiklerine dayatması, uygulamada kişiler arasında ayrımcılık yapılması, idarenin adil ve tarafsız olması gerektiği ilkesine gölge düşürülmesi, etik kuralların kişiden kişiye farklı yorumlanması, hesap verme ve sorumluluğu üstlenme kültürünün zayıflığı gibi etik sorunların görülmemesi için mülki idare amirleri kaymakamlık kursları ve hizmet içi eğitimlerde iyi yetiştirilmelidir.
- Mesleğin özelliğinden dolayı, mülki idare amiri eşleriyle etik değerler konusunda tecrübe paylaşımı yapılmalıdır. Meslek etiğine uyma hassasiyeti ile öne çıkmış meslek büyükleri ve eşlerine illerde görev verilerek buralardaki meslek mensupları ve eşleriyle buluşmaları sağlanmalıdır. Bu buluşmalarda etik değerler anlatılmalı, meslekte yaşanmış olumlu/olumsuz örnekler isim verilmeden paylaşılmalıdır.

- MİA'ya staj, yüksek lisans, doktora ya da özel görevlendirme ile yurtdışına gittiklerinde, uluslararası mukayesenin yapılabilmesi bakımından, “gidilen ülkelerin kamu personellerini etik değerler yönüyle nasıl eğittikleri mahallinde araştırılmalı ve bu ülkelerin etik kurumları, kurulları ve kurallarını inceleme” görev olarak verilmelidir.

- Kamuda mevcut olan ‘merkezi bürokrasi taşırayı dikkate almıyor’ algısının düzeltilmesi için üst düzey bürokratlar ulaşılabilir olmalı ve taşradan gelen talep ve öneriler dikkatle değerlendirilmelidir.

“Yetiştirilme ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi ve bunun değerlendirilmesinin” yapıldığı bu çalışmanın; kamu yönetiminde görev alan siyasi ve idari üst yöneticilere, İçişleri Bakanlığı'na, MEB'e, bütün mülki idare amirlerine, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na, valilik ve kaymakamlıklara, il ve ilçe etik komisyonlarına, aynı ve benzer sorunlar tüm kamu personeline görülebileceğinden bu konuya ilgi duyan bütün kamu yöneticilerine, araştırmacılara ve tüm ilgililere faydalı olması dileğimizdir. Ayrıca, etik değerlerin herkes nezdinde ve her seviyede yaşatılmasına ve yüceltilmesine olumlu katkı vermesi ve bundan sonraki çalışmalara zemin oluşturması en büyük temennimizdir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Arslan, Ahmet. *Felsefeye Giriş*. Ankara: Vadi Yayınları, 1994.
- Avrupa Birliğine Tam Üyelik Sürecinde Türkiye'de Yönetimin Yeniden Yapılanması*. Ankara: TOBB Yayını, 2000.
- Aydın, Aysun – Sol, Ayhan. *Olgü ve Değer Ayrımı Temelinde Farklı Bir Evrimsel Etik Yaklaşımı II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi*. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 19-20 Ekim 2006.
- Aydın, Mustafa. *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: PEGEM Yayıncılık, 1993.
- Bal, İhsan – Beren, Fatih. *Polis Etiği*. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2003.
- Bayram, Ahmet Kemal. *Siyasetin Ahlaklık Problemi, II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi*. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 19-20 Ekim 2006.
- Behlülil, Mefahir. *İmparatorluk ve Cumhuriyet Döneminde İllerimiz*. İstanbul: BDS Yayınları, 1992.
- Can, Halil. *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Adım Yayıncılık, 1991.
- Çöker, Ziya. *Yönetim ve Siyaset*. İstanbul: Kazancı Matbaacılık, 1995.
- Doğan, Özlem. *Günümüzde Felsefe Disiplinleri*. İstanbul: İnkılap Kitabevi Yayınları, 1997.
- Duran, Ragıp vd., *Medya Etik ve Hukuk*. der: Sevda Alankuş, İstanbul: İletişim Vakfı Yayınları. 2003.
- Emre, Cahit vd., *Mülki İdare Amirliği Mesleğine Giriş ve Adaylık Eğitimi, İyi Yönetim Arayışında Türkiye'de Mülki İdarenin Geleceği*. Ankara: Türk İdari Araştırmalar Vakfı Yayını, 2002.
- Ergün, Turgay. *Kamu Yöneticilerinin Yetiştirilmesi*. Ankara: TODAİE Yayınları, No: 220, 1988.
- Ergün, Turgay. *Kamu Yöneticilerinin Yetiştirilmesi*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 224, 1983.
- Eryılmaz, Bilal. *Kamu Yönetimi*. İstanbul: Erkam Matbaası, 1999.
- Güler, Ahmet vd. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2013.
- Günay, Ömer Faruk. *Türkiye'de Kamu Yöneticisi Nasıl Yetiştirilmelidir*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2005.
- Günay, Ömer Faruk. *Üst Düzey Kamu Yöneticisi Nasıl Yetiştirilir*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2005.
- Günday, Metin. *İdare Hukuku*. Ankara: İmaj Yayınları, 1997.
- Gözübüyük, Şeref. *Yönetim Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2005.
- İkinci İdareciler Kongresi 1964*. Ankara: İçişleri Bakanlığı Yayınları, Seri II, S: 6, 1966.
- Kamu Görevlileri Etik Rehberi*. Ankara: Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2014.
- Karasar, Niyazi. *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2017.
- Karasar, Niyazi. *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Atlas Akademik Basım Yayın Dağıtım, 2020.
- Karasu, Koray. *Mülki İdare Amirliği Mesleği, İyi Yönetim Arayışında Türkiye'de Mülki İdarenin Geleceği*. ed. Cahit Emre. S: 2. Ankara: Türk İdari Araştırmalar Vakfı, 2002.
- Keskin, Yusuf. *Değerlere Genel Bir Bakış: Tanımı, Özellikleri, İşlevi ve Sınıflandırılması*. İstanbul: Nobel Yayın, 19-52, 2016.

- Koparal, Celil. *Yönetim ve Organizasyon, içinde: Yönetim Kavramı*. (Editör: İnan Özalp), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001.
- Kuçuradi, İoanna. *Uludağ Konuşmaları: Özgürlük, Ahlak, Kültür Kavramları*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu, 1988.
- Lencioni, Patrick. *Yöneticiyi Yoldan Çıkarın Beş Tutku*. Çev. Ekin Duru, İstanbul: Profilo Yayınları, 1999.
- Nohutçu, Ahmet. *Etik ve Kamu Yönetimi, Çağdaş Kamu Yönetimi II*. ed. Muhittin Acar-Hüseyin Özgür. S: 391. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2004.
- Ortaylı, İlber. *Türkiye İdare Tarihi*. Ankara: TODAİE Yayını, 1979.
- Pieper, Annemarie. *Etığe Giriş*. çev. Veysel Atayman-Gönül Sezer. İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 1999.
- Peker, Ömer. *Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği*. Ankara: TODAİE Yayını, 1995.
- Sobacı, Mehmet Zahid - Köseoğlu, Özer. *Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Üst Kademe Yöneticiler*. İstanbul: SETA Yayınları No: 111. I. Baskı: 2018.
- Sürgit, Kenan. *Yönetimi Geliştirme Aracı Olarak Organizasyon ve Metot*. Ankara: Sevinç Matbaası, 1978.
- Şen, Mustafa Lütfi. *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*. Ankara: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Yayını, Kasım 2019.
- Taymaz, A. Haydar. *Hizmet İçi Eğitim Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Sevinç Matbaası, 1981.
- Tosun, Kemal. *İşletme Yönetimi - Genel Esaslar*. İstanbul: Savaş Yayınları, 1992.
- TÜSİAD. *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik: Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar*. Ankara: TÜSİAD, 2005.
- Uysal, Birkan. *Siyaset Yönetim Halkla İlişkiler*. Ankara: TODAİE Yayını, 1998.
- Yıldırım, Ali - Şimşek, Hasan. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2008.

TEZLER

- Akça, Hakan. *Kamu Yönetimi Eğitimi ve Öğretimi İçerisinde Etik Eğitiminin Yeri ve Önemi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2009.
- Günay, Ömer Faruk. *Üst Düzey Kamu Yöneticilerinin Yetiştirilmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2004.
- İnankul, Hakan. *Türk Polis Teşkilatında Etik Algısı: Ampirik Bir Çalışma*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013.
- Şen, Mustafa Lütfi. *Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetimsel Etik Yaklaşımı*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1998.
- Yaman, Abdulsamet. *Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örnekleme*. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013.

MAKALELER

- Ar, A. Fikret. *Fransa'da ve Türkiye'deki Yönetici Yetiştiren Başlıca Kurumlar ENA, IIAP. TODAİE Amme İdaresi Dergisi* 19/4 (Aralık 1986), 15.
- Artan, Sinan. *İşletmelerde Artan Yönetici Gereksinmesi ve Yönetici Yetiştirme Sorunu. EITIA Dergisi*, (2 Haziran 1972), 87.
- Aydın, İnyet. *Kamuda Etik. TBMM. (Erişim: 02 Ocak 2021).*
https://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale.
- Canman, Doğan. *Türkiye'de Kalkınma Gereklere Uygun Olarak Yüksek Yöneticilerin Yetiştirilmesi. Amme İdaresi Dergisi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları*, 11/3, (Eylül 1978), 7.
- Canman, Doğan. *Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim Ölçme ve Değerlendirme. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları*, No: 181, (1979), 6.
- Çapar, Selim. *Liderlik ve Mülki İdare Amirleri. İdarecinin Sesi Dergisi*, S: 128, (Temmuz-Ağustos 2008), 54-55.
- Çevikbaş, Rafet. *Yönetimde Etik ve Yozlaşma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20/1 (Nisan 2006), 265-269.
- Çimen, Adnan. *Kaymakamlık Mesleği Açısından Mülki İdarenin Kısa Tarihi. (TİD, S. 454, 2007)*, 191.
- Duran, Lütfi. *Türk Kaymakamı. Amme İdaresi Dergisi*, 6/2, (1973), 7.
- Durna, Ufuk – Eren, Veysel. *Kamu Sektöründe Stratejik Yönetim. (AİD, C:35, S:1, Mart 2002)*, 63.
- Hood, Christopher. *A-public Managment For All Seasons, Public Administration Vol. 69. Akt. Üstüner, Yılmaz. Kamu Yönetimi Kuramı ve Kamu İşletmeciliği Okulu. Amme İdaresi Dergisi* 22/3 (Eylül 2000), 27.
- İmamoğlu, Abdulvahit. *Vicdan Kavramının Psiko-Sosyal Tahlili. Akademik İncelemeler Dergisi*, 5/1 (2010), 131.
- İşgüden, Burcu-Çabuk. Adem. *Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9/16 (2016), 64-65.
- Kalkandelen, Hayrettin. *Yöneticilerin Yetiştirilmesi-Geliştirilmesi. Amme İdaresi Dergisi*, 18/2, (Haziran 1985), 83.
- Kaplan, Çetin. *Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Çalışanlarının Etik Kavramını Algılayışları. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14/3 (2009), 348.
- Kaya, Fehmi. *Mülki İdare Amirliği İçerisinde Vali Yardımcılığı Müessesesinin Görev, Yetki ve Sorumluluğu ile Sosyal Statüsü Üzerine Bir İnceleme Denemesi. Türk İdare Dergisi*, S: 395, (1992), 47.
- Kılavuz, Raci. *Yöneltil Etik ve Halkın Yöneltil Etik Oluşumuna Etkileri. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26/2, (Aralık 2002), 256.
- Kutlu, Hüseyin Ali. *Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63/2, (2008), 146.
- Mahmutoğlu, Abdülkadir. *Etik ve Ahlak; Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler. Türk İdare Dergisi*, S:463-464(Haziran/Eylül 2009), 244-246.
- Öztürk, Mustafa – Sancak, Süleyman. *Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. Journal of Yasar University*, 2/7, (2007), 776.
- Sürgit, Kenan. *Yüksek Yöneticilerin Yetiştirilmesi. Amme İdaresi Dergisi*, 3/1, (Mart 1970), 18.

- Şaylan, Gencay. *Türkiye ve Yabancı Ülkelerde Yüksek Memurlar Sorunu*. Amme İdaresi Dergisi, 5/1, (Mart 1972), 46-47.
- Taşkeli, Sezai. *Elli Yılda İçişleri Bakanlığı Personelinin Hizmet İçi Eğitimi*. Türk İdare Dergisi, (Ekim 1973), 179.
- Wart, Montgomery Van. *Codes of Ethics as Living Documents*. Journal Public Integrity, Volume 5, Issue 4, 2003.
- Yalçın, İbrahim – İri, Ruhan. *Hizmet İçi Eğitim Türkiye’de Beş Yıldızlı Otellerde Uygulanmayı Bekliyor*. (Erişim: 7 Nisan 2016). <http://www.ttefdergi.gazi.edu.tr/makaleler/2003/Sayi1/91-106.pdf>.
- Yatkın, Ahmet. *Kamu Yönetimi Etiği ve Üst Düzey Yöneticilerin Çalışanlarına Karşı Etik Yükümlülükleri*. Akademik Bakış Dergisi, 38 (Eylül–Ekim 2013),14-15.

İNTERNET KAYNAKLARI

- Ankara Üniversitesi. (Erişim: 13 Temmuz 2021). (<https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile>).
- Demir, Osman. *Vicdan, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*. (Erişim: 1 Ağustos 2021). <https://islamansiklopedisi.org.tr/vicdan>.
- <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/696415> (Erişim: 01 Ağustos 2021).
- İçişleri Bakanlığı. (Erişim: 13 Haziran 2021). <https://www.icisleri.gov.tr/hakkimizda>.
- İçişleri Bakanlığı. (Erişim: 19 Eylül 2021). <https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx>.
- İstanbul Üniversitesi. (Erişim: 14 Temmuz 2021). https://cdnacikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21Bahar/ahlak_gelisimi_ve_degerler_egitimi/3/index.html.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. Etik Rehberi. (Erişim: 01 Ocak 2021). <http://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2020/02/etikrehber2019.pdf>.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (Erişim: 1 Ağustos 2021). http://etik.gov.tr/etik_rehberi.pdf.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (Erişim: 2 Ağustos 2021). (<http://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2020/02/etikrehber2019.pdf>).
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu, http://etik.gov.tr/etik_rehberi.pdf, (Erişim: 13 Temmuz 2021).
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (Erişim: 14 Temmuz 2021). <http://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/03/abdulkadirmahmutoglu-etikveahlak-benzerliklerfarkliliklar.pdf>.
- Karadeniz Teknik Üniversitesi. Etik Türleri. (Erişim: 2 Ağustos 2021). <https://avesis.ktu.edu.tr>.
- Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü. (Erişim: 2 Ocak 2021). https://www.tkgm.gov.tr/sites/default/files/icerik/ekleri/etik_egitim_ders_notu_yener_karat_as_04.06.2010.doc.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (Erişim: 1 Ocak 2021). <https://sozluk.gov.tr>.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (Erişim: 13 Temmuz 2021). <https://sozluk.gov.tr/>.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (Erişim: 14 Temmuz 2021). <https://sozluk.gov.tr/>.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, (Erişim: 15 Eylül 2021). <https://sozluk.gov.tr>.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (Erişim: 13 Temmuz 2021). https://data.tuik.gov.tr/php/175396/mod_resource/content/1/.

MEVZUAT

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (R.G., T: 9.11.1982, S: 17863-Mükerrer).

1700 Sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu, (R. G., T: 19.6.1930, S: 1524).

5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, ((R.G., T: 18.6.1949, S: 7236).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, (R.G., T: 23.7. 965, S:12056).

5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (R. G., T: 8.6.2004, S: 25486).

703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, (R. G., T: 09.07.2018, S: 30473)

1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, (R.G., T: 10.07.2018, S: 30474).

Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usûllerine Dair 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, (R.G., T: 10.7.2018 , S: 30474).

İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulu Tüzüğü, (R. G.,T: 12.9.1985, S: 18866).

Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, (R. G., T: 16.7.1986, S: 19166).

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, (R.G., T: 13.04.2005, S: 25785).

Kaymakam Adayları Yönetmeliği, (R. G., T: 06.07.2011, S: 27986).

İçişleri Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, (14.12.2018 tarihli Bakan Olur'u).

İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Verileri , (Nisan 2016).

İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Verileri, (Haziran 2020).

İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınlanmamış Verileri , (Haziran 2020).

EKLER

EK 1. Mülki İdare Amirleri ile Yapılan Görüşme Soruları

1. Etik değerler kavramı hakkında yeterli bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? Cevabınız evet ise bu kavramı nasıl tanımlıyorsunuz?

2. Kaymakam adaylarının yetiştirilme sürecinde etik değerler eğitimini “yeterli düzeyde” aldıklarını düşünüyor musunuz? Cevabınız hayır ise bu konudaki düşünce ve gözlemlerinizi nelerdir?

3. İçişleri Bakanlığınca, her yıl, mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusunun “yeterince” yer aldığını düşünüyor musunuz? Cevabınız hayır ise sebebini lütfen belirtiniz.

4. Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin “içeriğini” yeterli buluyor musunuz? Cevabınız hayır ise bu konudaki görüşleriniz nelerdir?

5. Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin “eğiticilerini” yeterli buluyor musunuz? Cevabınız hayır ise bu konudaki tavsiyelerinizi nelerdir?

6. Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi konusunda eklemek istediğiniz dilek, temenni ve öneriler var mıdır? Cevabınız evet ise lütfen bunları sıralayınız.

7. Etik değerler konusunda, mülki idare amiri olarak mesleki hayatınızda karşılaştığınız sorunlar nelerdir? Lütfen bunları maddeler halinde sıralayınız.

EK 2. Mülki İdare Amirleri ile Yapılan Görüşme Tutanağı

MÜLKİ İDARE AMİRLERİ İLE YAPILAN GÖRÜŞME TUTANAĞI

Tarih	Görev Unvanı	Görüşmeyi Yapan
		Sabri BAŞKÖY Doktora Öğrencisi
Cinsiyeti	Yaşı	Eğitim Durumu
Mesleki Kıdemi	Hizmet İçi Eğitim Alıp Almadığı	Etik Değerler Eğitimi Alıp Almadığı

Saygıdeğer Katılımcı;

Bu görüşme **“Yetiştirilme ve Yöneticilik Evrelerinde Mülki İdare Amirlerine Verilen Etik Değerler Eğitimi ve Değerlendirilmesi”** doktora tez konusu hakkında bilimsel amaçla yapılmakta olup, vereceğiniz bilgiler isim verilmeden değerlendirilecektir. Mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin yeterli olup olmadığını değerlendirmek içinlikle vereceğiniz cevaplara bağlıdır.

İlginiz ve görüşlerinizden dolayı teşekkür ederim.

Sabri BAŞKÖY
Hitit Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı
Doktora Öğrencisi
sabri.baskoy@gmail.com

EK 3. Eğitciler ile Yapılan Görüşme Soruları

1. Mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen; kaymakamlık kursları veya hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde sizin tarafınızdan verilen etik eğitimi nasıl planlanmıştır?

2. Mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen; kaymakamlık kursları veya hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde sizin tarafınızdan verilen etik eğitimlere katılanların ilgisi ve tepkisi nasıldır?

3. Kaymakamlık kurslarında adaylara verilen etik değerler eğitiminin ders saati ve içeriği yönüyle "yeterli düzeyde" olduğunu düşünüyor musunuz? Cevabınız hayır ise bu konudaki düşünce ve görüşleriniz nelerdir?

4. İçişleri Bakanlığınca, her yıl, mülki idare amirlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerde etik değerler konusunun ders saati ve içeriği yönüyle "yeterli düzeyde" olduğunu düşünüyor musunuz? Cevabınız hayır ise bu konudaki düşünce ve görüşleriniz nelerdir?

5. Etik değerler dersine eğitici olarak giriyorsunuz. Kendinizi bu konuda eğitici olarak ne düzeyde yeterli görüyorsunuz. Niçin?

6. Adaylık ve yöneticilik evrelerinde mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimi konusunda "bir eğitici olarak eklemek istediğiniz" neriler var mıdır? Cevabınız evet ise lütfen bunları sıralayınız.

EK 4. Eğitciler ile Yapılan Görüşme Tutanağı

EĞİTİCİLER İLE YAPILAN GÖRÜŞME TUTANAĞI

Tarih	Görevi	Görüşmeyi Yapan
		Sabri BAŞKÖY Doktora ğrencisi
Cinsiyeti	Yaşı	Eğitim Durumu
Mesleki Kıdemi	Akademik Unvanı	Görev Yaptığı Kurum

Saygıdeğer Katılımcı;

Mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitimine eğitici olarak katıldığınız ders programları üzerinde yapılan incelemeden anlaşılmıştır. Bu görüşme **“Yetiştirilme ve Yöneticilik Evrelerinde Mülki İdare Amirlerine Verilen Etik Değerler Eğitimi ve Değerlendirilmesi”** doktora tez konusu hakkında bilimsel amaçla yapılmakta olup, vereceğiniz bilgiler isim verilmeden değerlendirilecektir. Mülki idare amirlerine verilen etik değerler eğitiminin yeterli olup olmadığının değerlendirilmesi bir eğitici olarak içtenlikle vereceğiniz cevaplara bağlıdır.

İlginiz ve görüşlerinizden dolayı teşekkür ederim.

Sabri BAŞKÖY
Hitit Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı
Doktora ğrencisi
sabri.baskoy@gmail.com