



T.C.
ÇİĞLİ BELEDİYE BAŞKANLIĞI
ETİK REHBERİ

2022

ÇİĞLİ BELEDİYE BAŞKANLIĞI

ETİK REHBERİ

Hazırlayanlar

ÇİĞLİ BELEDİYESİ ETİK KOMİSYONU

Yusuf Ersel TANRIÖVER	Başkan Yardımcısı	Başkan
Engin TAŞ,	İnsan Kaynakları ve Eğitimi Müdürü,	Üye
Ömer KURT,	Mali Hizmetler Müdürü,	Üye
Şebnem KARTALTEPE	Strateji Geliştirme Mdr. V.	Üye
Songül ATLI	İnsan Kaynakları Şefi	Sekreteryas

ONAY

Selim Utku GÜMRÜKÇÜ Belediye Başkanı

ÖNSÖZ

Günümüzde etik kavramı, daha çok iş hayatı içerisindeki davranış biçimlerini irdeleyen, düzenleyen bir disiplin olarak görülmektedir. Etik, kişinin davranışlarına temel olan ahlak ilkelerinin tümüdür.

Etik bir süreçtir ve insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi kötü gibi açılardan araştırır.

Siyasette, yönetimde, yargıda, ticaret hayatında, tıpta, eğitimde, bilim, sanat ve basın-yayın alanlarında, etik ilke ve değerler ön plana çıkmaktadır. Bir meslek etiği olarak kamu yönetimi etiği de, yönetim alanında, doğru davranışlara ulaşmak için gerekli olan ilke ve standartları ifade etmektedir.

Etik kavramı genel olarak bireylerin birbirlerine ve kurumlara güvenini sağlayarak bir arada tutan değerler bütünü olarak tanımlanabilir. Bu noktadan bakıldığında etik değer ve ilkelerin bireyler ve kurumlarca sahiplenilmesi ve uygulanmasının yaygınlaşması güven ortamını tesis edecektir. Bu amaçla hazırlanan Etik Rehberine konu olan ve demokrasinin beşiği olarak tanımlanan yerel yönetimler; hizmet ettiği bireylerden oluşan toplumla doğrudan ilişki kuran kurumlar olarak ortak ihtiyaçların saptanması, çözümlerin oluşturulması, kamu mal ve hizmetlerinin eşit ve adil bir biçimde kullanılmasında kilit öneme sahiptir. Yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin, görevlerini ifa ederken etik değerlerden sapmaları veya sapıldığına ilişkin algının yaygınlaşması, toplumda sadece bu değeri zedeleyen çalışanlar için değil, tüm kurum ve bağlı veya ilişkili olan kurumlar hakkındaki saygınlık ve güveni olumsuz etkilemektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında hazırlanmış olan Çiğli Belediyesi Etik Rehberinde de belirtildiği gibi Kamu görevlileri, görevlerini yürütürken etik davranış ilkelerine uymakla yükümlüdürler. Bu ilkeler, kamu görevlilerinin istihdamı düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturur ve bu bilgilere rehberde ayrıntılarıyla değinilmiştir.

Bu rehberin, kamu hizmetinde çalışan tüm görevlilere faydalı olacağını düşüncesiyle saygılarımızı sunuyoruz.

Selim Utku GÜMRÜKÇÜ
Belediye Başkanı

İçindekiler

1.GİRİŞ.....	1
2.BELEDİYELER İÇİN ETİK DAVRANIŞ KURALLARI.....	2
3.KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU	3
4.ÇİĞLİ BELEDİYESİ ETİK KOMİSYONU	4
5.KAMUYA GÜVEN – ETİK İLİŞKİSİ.....	5
6.ETİK KURALLARIN KAMU GÖREVLİLERİNE KAZANDIRDIKLARI.....	7
7.TEMEL ETİK DEĞERLER VE İLKELER	8
7.1 ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ	8
8. ÇİĞLİ BELEDİYESİ KURUMSAL ETİK DEĞERLERİ VE İLKELERİ	10
8.1 ETİK KARAR ALMA SÜRECİ	19
8.2 ETİK KARAR İLKELERİ.....	20
8.3 ETİK KARAR ALMA SÜZGEÇLERİ (FİLTRELER)	21
8.4 HAKSIZ VE ETİK DIŞI KARARLAR.....	22
8.5 ETİK KARAR ALMA SÜRECİ	23
8.6 DENETİM.....	25
9.ETİK DAVRANIŞ KURALLARININ UYGULAMALARINI YAYGINLAŞTIRMA YÖNTEMLERİ.....	26
10.ETİK DAVRANIŞ KURALLARININ YAYGINLAŞTIRILMASINDA ETİK YETKİNLİK YOL HARİTASI.....	30
11.SONSÖZ.....	32

1.GİRİŞ

Doğru davranışlarda bulunmak, dürüst bir insan olmak ve toplumu bir arada tutan değerler hakkında düşünme pratiği olarak etik; bireylerin birbirlerine ve kurumlara güvenini sağlayarak bir arada tutan değerler bütünü olarak tanımlanabilir. Etik değer ve ilkelerin bireyler ve kurumlarca sahiplenilmesi ve uygulanmasının yaygınlaşması güven ortamını oluşturmaktadır.

Belediyeler hizmet ettiği bireylerden oluşan toplumla doğrudan ilişki kuran kurumlar olarak ortak ihtiyaçların saptanması, çözümlerin oluşturulması, kamu mal ve hizmetlerinin eşit ve adil bir biçimde kullanılmasında kilit öneme sahiptir. Belediyelerde seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin, görevlerini ifa ederken etik değerlerden sapmaları veya sapıldığına ilişkin algının yaygınlaşması, toplumda sadece bu değeri zedeleyen çalışanlar için değil, tüm kurum ve bağlı veya ilişkili olan kurumlar hakkındaki saygınlık ve güveni olumsuz etkilemektedir.

Vatandaşa en yakın ve yüz yüze ilişkilerin yaygın olduğu kurumlar olarak vermekle yükümlü oldukları hizmet türleri nedeniyle etik ihlaller konusunda en çok titizlik gösterilmesi gereken kurumların başında gelmektedirler. Etik ihlalleri, her ne şekilde olursa olsun demokratik değerlere ve devletin işleyiş ve işlevlerine zarar vermektedir.

Belediyelerde belediye başkanları ve belediye meclis üyeleri, il özel idarelerinde il genel meclis üyeleri bir seçim dönemi boyunca görev yaparlar. Görevin niteliğine uygun olarak yerel yönetimlerde atanmış kamu görevlilerinin de hizmetine ihtiyaç duyulmaktadır. Atanmışların görev süreleri farklı nedenlere bağlı olmakla birlikte görevde süreklilik gösteren alanlarda seçim sürelerinden bağımsız ve daha uzun sürelerde gerçekleşmektedir. Bu noktada seçilmişlerin önderlik ve yönetiminde hizmet veren atanmışlar, kamu görevinin süreklilik ilkesi gereğince kendilerine verilen görevleri ifa ederler.

Etik Rehberinde, etik davranış kuralları açısından hedef kitle bu nedenle; yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri olarak belirlenmiştir.

2.BELEDİYELER İÇİN ETİK DAVRANIŞ KURALLARI

İş süreçlerinde görevli olan ve/veya karar verici konumundaki kamu görevlilerinin davranışlarındaki muhtemel keyfilğin önlenmesi ve hizmet sunma anlayışında etik kurallara göre davranılmasının sağlanması, Belediyelerdeki sistem esaslı etik kültürün yerleştirilmesiyle mümkündür.

Kurumsal itibarın temel belirleyicisi, kurumsal düzeyde etik değerler ve ilkelere dayalı bir yönetim sistemi ve hizmet anlayışıdır. Bireysel ve kurumsal itibar açısından etik ihlalleri, çalışanlar ve çalıştıkları kurumlar için bir risktir. Etik davranış kuralları konmamış veya kurallar ortaya konya bile bu kuralların hizmet alanları düzeyinde herkesçe bilinen standart uygulamalar haline getirilmeyen belediyelerde, etik ihlallerine karşı koyma başarısı çalışanların ve kurum yöneticilerinin bireysel çabalarıyla sınırlı kalmakta olup bu kurumlarda işleyiş, iş akışı ve işlemlerde genellikle muğlaklık ve keyfilik hâkimdir.

Etik ihlallerin yaşanma ihtimali olan her bir hizmet alanındaki iş ve işlem süreçlerinde, etik ihlallerin önlenmesinde kişisel tercih, çaba ve eğilimler yerine, standart haline getirilmiş özgün etik davranış kurallarına ve bu kuralların uygulanma yöntemlerine ihtiyaç vardır.

3.KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU

“Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek” görev ve sorumluluğu ile 5176 sayılı Kanunla 25/5/2004 tarihinde kurulmuştur. 11 kişiden oluşan Kurulun üyeleri, biri Başkan olmak üzere Cumhurbaşkanı tarafından seçilmekte ve atanmaktadır.

- Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini Yönetmeliklerle belirlemek ve uygulamayı gözetmek,
- Etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re’sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, 12 • Kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak,
- 3628 sayılı Kanuna göre verilen mal bildirimlerini gerektiğinde incelemek,
- Kamu görevlileri için hediye alma yasağının kapsamını belirlemek ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemekle, görevli ve yetkilidir.

Genel bütçeye dâhil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dâhil tüm personel kurulun görev kapsamında yer almaktadır.

4.ÇİĞLİ BELEDİYESİ ETİK KOMİSYONU

Mevzuat hükümleri doğrultusunda kurumlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere kurum veya kuruluşun üst yöneticisi tarafından kurum içinden en az üç kişilik bir etik komisyonu oluşturulur.

Etik komisyonu üyelerinin ne kadar süreyle görev yapacağı ve diğer hususlar, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirlenir. Etik komisyonu üyelerinin özgeçmiş ve iletişim bilgileri, üç ay içinde Kurul'a bildirilir. Etik komisyonu, Kurul ile işbirliği içinde çalışır.

25.04.2004 Tarih ve 5176 sayılı "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru ve Esasları Hakkında Kanun" ve bu kanunun 7. Maddesine istinaden 13.04.2005 tarih ve 25785 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru ve Esasları Hakkında Yönetmelik" hükümlerine dayanakla Başkanlık Makamının 13.09.2021 tarih 1703 sayılı OLUR ları ile Çiğli Belediyesi Etik Komisyonu 3 yıl görev yapmak üzere yenilenmiştir.

5.KAMUYA GÜVEN – ETİK İLİŞKİSİ

Belediyelerde kamu hizmetlerini yürütürken etik kurallara uygun davranışlar, kamuoyunda güvenin artmasını sağlayan bir araçtır. Her zaman “doğru işi yapmak, o işi de doğru yapmak” yanında etik ile ilgili kurallara ve standartlara uygun davranmanın kurumsal getirisi, sağlanan fayda bu yönüyle sosyal ve beşeri sermayedeki niteliksel artıştır:

1. Ekonomik Fayda: Etik yönetim anlayışını benimseyen kurumlar, ekonomik açıdan daha sağlamdır. Etik liderlik özelliğine sahip kurumsal bir yönetimin karar alma mekanizması; finansal verilere ve iş süreçlerine etkinlik, verimlilik ve ekonomiklik olarak yansımaktadır. Kaynakların etkin ve verimli kullanılması açısından büyük önem taşımaktadır.

2. Yüksek Hizmet Kalitesi: Karar alma süreçlerinin etik kurallara uygun olmasıyla, kurumsal hizmetlerin kalitesinde artış sağlanmaktadır. Etik kuralların olması “kalite güvence” işlevini yerine getirmektedir. Etik standartlara dayalı iletişim sistemine sahip bir kurumda, çalışanlar birbirine güvenir, bilgilerini paylaşır ve öğrenmeye açıktır. Bundan dolayı çalışanlar işlerini yaparken “değer üretme” çabası gösterirler. Böylece etik uygulamalar ile kamuda özel önem verilen hizmet kalitesi ve standardında artış gerçekleştirilebilir.

3. Sosyal Sorumluluk: Etik kültürü benimseyen kurumların sadece kendi kurumlarının ve mensuplarının menfaatlerini değil, toplumsal fayda ve refah artışına yönelik paydaşların da istek ve beklentilerini önemsedikleri görülmektedir.

4. Merhamet Duygusu: Kamuda ve özellikle belediyelerde “vatandaş odaklı” hizmet sunumu esastır. Kamu sektöründe yer alan tüm kurumlar için çok çeşitli kesimlerden gelen vatandaşlara merhametli (saygılı, nezaketli, anlayışlı, güler yüzlü, hoşgörülü, ölçülü) yaklaşmak ve onların istek ve ihtiyaçlarını bu yaklaşımla çözmek temel amaç olmalıdır.

5. Güçlü Kurumsal Değerler Ve Sürdürülebilirlik: Kurumların küresel rekabet ortamında en önemli içsel gücü “kurumsal değer katma kapasitesi” olarak ifade edilmektedir. Kurumsal değerlerin tüm çalışanlar tarafından bilinmesi, kabul edilmesi ve uygulanması için etik standartlara ihtiyaç duyulmaktadır. Kurumsal amaç ve hedeflere ulaşılması ve kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması için etik, vazgeçilemez bir temel oluşturmaktadır. Bu yaklaşımı uygulayan kurumların toplum içinde saygınlığı, güvenilirliği ve itibarı artmaktadır.

6. Stratejik Bir Araç Olarak Rekabet Avantajı: Etik düşünce ve davranış yapısına sahip yönetim anlayışını benimseyen bir kurumun aldığı kararlar ve uygulamalar, stratejik açıdan

önemli rekabet avantajı sağlayabilir. Etik kararları ve örnek iyi uygulamaları ile rekabet, o kurumun benzeri faaliyet alanındaki diğer kurum ve kuruluşlardan pozitif anlamda ayrışarak farkını ortaya koyabilir. Böylece kurumsal saygınlık ve itibar yükselir.

7. Kurumsal Kaynak Olarak GÜVEN Oluşumu: Etik kültüre sahip olan kurumların güven temelli ilişkileri daha güçlüdür. Karşılıklı güven duygusuna sahip olan yönetim ve çalışanlar arasındaki bağ, daha içten, samimi ve dürüst olarak gerçekleşir. Bu durum, kurumsal kaynağın gelişimini ve yenilikçi performans artışını teşvik edici etki yapabilir.

8. Mevzuata Uyum Düzeyinde Artış Ve Cezai Yaptırımlarda Azalma: Yasalar ve düzenlemeler “dışsal” olarak kurum kültürüne etki etme potansiyeline ve gücüne sahiptir. Etik değerler ve ilkeler ile davranış kuralları ise “içsel” olarak kurum kültürünü belirlemektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, güçlü içsel kurum kültürünü oluşturan etik çalışma ortamında daha az cezai yaptırımlar olduğu, uyum düzeyinin yükseldiği ve kurum itibarının güvence altına alındığı görülmektedir.

9. Yönetimde Etik Liderlik: Her yönetici başarılı olmak ve takdir edilmek ister. Çünkü marifet iltifata tabidir. Ancak bunu başarabilenlerin ortak yanı “etik liderlik” özelliğine sahip olmalarıdır. Etik değerler ve ilkelerin görünür hale gelmesinde ve benimsenmesinde yöneticilerin liderlik etmesi belirleyici olmaktadır.

10. Etik İklimin Geliştirilmesi: Kurumsal iş ve işlemlerde, faaliyetlerde ve karar alma süreçlerinde “etik olmak” en doğru olan davranış olduğu için kamu kurumlarında ve yerel yönetimlerde etik kültür şarttır. Bu yönüyle kurum yöneticilerinin, çalışanların ve ilgili hizmetlerden yararlanan vatandaşların etik farkındalığına sahip olması ve etik ile ilgili kurallara ve standartlara uygun davranmasının bir diğer kurumsal getirisi etik iklimin geliştirilmesidir.

Kurumsal yapı içinde etik uygulamaların yapı taşı “**Erdemli Kişilik**” tir. Bu kişilik, etik davranış kurallarının kurumsal işleyişte benimsenmesi ve uygulamasının yaygınlaştırılmasında esası teşkil eder.

Erdemli kişilikte bulunması zorunlu olan özellikler

1. Güvenilirlik,

Dürüstlük, Doğruluk, Sözüde durmak, Sadakat

2. Saygı,

Nezaket, Terbiyeli olmak, Onurlu olmak, Etki altında kalmamak, Hoşgörülü olmak,

3. Sorumluluk,

Hesap verebilmek, Mükemmellik, Nefsine hâkim olmak,

4. Adalet

Adil olmak, Tarafsızlık, Eşitlik,

5. Alakadar olmak, ilgililik

6. Vatandaşlık bilgisi

Rehberde yer alan etik kurallara uygun davranışlar sayesinde, seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri adil, dürüst, şeffaf, hesap verebilir ve tarafsız olacaklardır. Toplumda güvensizlik yaratan etik ihlaller ortadan kalkacak ve halkın Belediyemize güveni önemli ölçüde artacaktır.

6.ETİK KURALLARIN KAMU GÖREVLİLERİNE KAZANDIRDIKLARI

Belediyelerin halkla iç içe olan yapısının sebep olduğu çıkar amaçlı baskıların azaltılması hatta tamamen ortadan kaldırılması, toplumda oluşan güvensizlik unsurlarının ortadan kaldırılması çok önemlidir. Bilinen, benimsenen ve denetlenebilen etik davranış kurallarının varlığı; toplumsal güven ortamının tesis edilmesinin tek yoludur.

Kişi ve/veya grupların kendi isteklerini, halkın talep ve ihtiyaçlarının önünde görmeleri belediyelerden haksız taleplerde bulunmalarına yol açmaktadır. Çıkar gruplarının atanmışlar üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak amirler ve seçilmişleri kullanarak gerçekleştirdikleri baskılar veya yasadışı maddi teşviklerin (rant) gerçekleşmesi için uygun ortamlar, atanmış görevliler açısından etik ihlallere yol açan potansiyel bir risktir.

Kurumsal saygınlık ve güvenin sağlanması, iş süreçleri için tanımlanmış etik davranış kurallarının varlığı ile bu kuralların seçilmiş ve atanmışlar tarafından benimsenerek uygulanmasına bağlıdır. Bu kurallara uyumun belediye içi ve dışındaki ilgililerce denetlenmesi, şeffaflık sağlayacak ve yukarıda belirtilen sorunların ortaya çıkmasını engelleyecektir.

Seçilmiş ve atanmış yöneticilere kişi ve kurumlarca gelebilecek haksız talep ve baskılara karşı koymanın en sağlıklı yolu; katılımcı, iyi yönetim kurallarına uygun şeffaf ve hesap verebilir karar süreçlerinin oluşturulmasıdır. Halkın talep ve ihtiyaçlarının tespitinde etik davranış kurallarının önceden belirlenmiş ve standardize edilmiş olması gerekir. Muğlak ve esnek

kurallar ise görevi ifa eden kişi ve kurumu zorda bırakmaktadır. Bu nedenle katılımcı, şeffaf ve iyi yönetim karar süreçlerinin hayata geçirilmesi gereklidir.

Etik değerler, ilkeler ve etik davranış kuralları;

- Doğru davranışlarda bulunma ve etik dışı davranıştan kaçınma konusunda Kamu görevlilerine rehberlik eder,
- Halkın güveni artırır,
- Seçilmiş ve atanmış yerel yöneticiler üzerinde kişi ve kurumlarca oluşturulabilecek haksız ve hukuksuz baskılara karşı koymada yasal çerçevede kalmayı sağlar,
- Hizmet kalitesi ve yönetim standartlarını yükseltir,
- Sosyal dayanışmayı, ekonomik gelişmeyi, demokrasiyi ve hukuk devletini güçlendirir,
- Hizmetlerin maliyetini düşürür ve beşerî sermayeyi güçlendirir.

7.TEMEL ETİK DEĞERLER VE İLKELER

Kamu etiği terminolojisi kavramsal hiyerarşi içinde; “temel değer”, “ilke” ve “davranış kuralları” olarak sıralanmaktadır. İlkeler, temel değerlerin uygulamaya aktarılmasında davranış kurallarına esas teşkil ederek rehberlik sunmaktadır. Davranış kuralları, temel değerler ve ilkeler çerçevesinde yapılması veya yapılmaması gereken davranışları belirlemektedir.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri doğrultusunda;

7.1 ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ

- Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci
- Halka Hizmet Bilinci
- Hizmet Standartlarına Uyma
- Amaç Ve Misyonu Bağlılık
- Dürüstlük Ve Tarafsızlık
- Saygınlık Ve Güven

- Nezaket Ve Saygı
- Yetkili Makamlara Bildirim
- Çıkar Çatışmasından Kaçınma
- Görev Ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması
- Hediye Alma Ve Menfaat Sağlama Yasağı
- Kamu Malları Ve Kaynaklarının Kullanımı
- Savurganlıktan Kaçınma
- Bağlayıcı Açıklamalar Ve Gerçek Dışı Beyan
- Bilgi Verme, Saydamlık Ve Katılımcılık
- Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu
- Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler
- Mal Bildiriminde Bulunma

olarak belirlenmiş olup, Belediyede görev yapan tüm Kamu Görevlileri görevlerini yürütürken bu ilkelere uymakla yükümlüdürler.

Yerel yönetimlerde etik konusunda, T.C. Kamu Görevlileri Etik Kurulunca, tanıtım ve farkındalık, çalıştay ve konferansları; yerel yönetimlerin temsilcileri ve çalışanları ile sivil toplum kuruluşları ve meslek kuruluşlarının geniş katılımlarıyla pandemi koşullarında çevrimiçi toplantılar yapılarak; toplantılardan çıkan sonuçların değerlendirilmesi, ulusal ve uluslararası yayınların taranması ile şimdiye kadar yaşanan hatta alışlagelen etik ihlallerinin doğru belirlenmesi, yapılacak uygulamaların eksik kalmasının önüne geçilmesini amaçlayarak, yerel yönetimler için etik davranış kurallarını ve etik bir yerel yönetim sisteminin uygulanmasında gerek duyulan konuları içeren “Etik Rehberi-Yerel Yönetimler” kitabı öncelikli olmak üzere ve Etik konusundaki diğer yayınlar incelenmiş, komisyonumuzca Belediyemizde yaşanan ihlallerde göz önüne alınmış Çiğli Belediyesi Kurumsal Etik Değerleri ve İlkeleri belirlenmiştir.

8. ÇİĞLİ BELEDİYESİ KURUMSAL ETİK DEĞERLERİ VE İLKELERİ

a) Etik Değer: Hukukun Üstünlüğü

• Hukukun üstünlüğü, toplumun tüm bireylerinin ve yönetenlerin hukuk karşısında eşit olduğunu, kimseye imtiyaz tanınmayacağını ve hukuk kurallarının herkes tarafından kabul edildiğini ifade eder.

İlke: Seçilmiş ve atanmış tüm kamu görevlilerinin, görevlerini yaparken Anayasa'ya, yasalara, yönetsel ve hukuki düzenlemelere ve mahkeme kararlarına uymaları zorunludur.

b) Etik Değer: Şeffaflık Ve Katılımcılık

• Şeffaflık, kararların, kurallar ve düzenlemeler doğrultusunda alınması ve uygulanması, alınan kararlardan etkileneceklerin bilgiye erişiminin sağlanması ve bu bilginin de ulaşılabilir, anlaşılır ve somut olması prensibidir. Şeffaflığın birinci koşulu bilgi kanallarının açık olmasıdır.

• Şeffaflık, kamunun ve özel sektörün sosyal, siyasal ve ekonomik konulardaki hedeflerine ilişkin politikalarına ve mali durumlarına ait bilgileri zamanında, düzenli, tutarlı, anlaşılır ve güvenilir bir şekilde vatandaşlarına sunmasını ifade eder. Kamu hizmetleri ile kurum ve kuruluşlar üzerindeki kamu denetimi, yetki sahiplerinin kendi görevlerini yerine getirirken yetkiyi kötüye kullanmalarını önlemenin ve ortadan kaldırmanın en etkili araçlarından birisidir.

• Katılımcılık; kamu yaşamında yer almak, kamu yaşamının bir parçası olmak, demokratik ortamlarda karar süreçlerinde sorunların çözümüne katkıda bulunmak, çözümün parçası olmak şeklinde tanımlanabilir.

• Katılımcılık, tüm vatandaşların gerek doğrudan gerekse çıkarlarını temsil eden STK aracılığıyla karar alma süreçlerine katılımının sağlanmasıdır.

• Katılımcılık, yerelde yöneticilerin, ilgili konularda STK'na, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ve üniversitelere danışma iradesini de içerir.

İlke: Belediyedeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, kamu mal ve hizmetleri üzerindeki tasarruf yetkilerini hangi kural ve ilkeler çerçevesinde, hangi kaynaklarla ve hangi yöntemlerle kullanacaklarını katılımcı yöntemlerle belirleyerek, vatandaşların eşit ve adil hizmet talebini karşılayacak önlemleri almalı, bu bilgilerin kamuoyu ile paylaşılmasını sağlamalıdır.

İlke: Belediye Başkanı ve karar verme konumunda bulunan kamu görevlileri, mevzuatın katılımı ile ilgili tüm hükümlerini uygulamakla yükümlüdürler.

İlke: Yerel yönetimler, sunulan hizmetler, iş ve işlemler konusunda kamuoyunda oluşabilecek yanlış algıların ortadan kaldırılması için karar süreçlerine katılım ve şeffaflığın önem ve önceliğini gözetmeli, yanlış algılara meydan vermemek için önlem olarak zamanında ve şeffaf biçimde kamuoyunu bilgilendirmelidir.

İlke: Belediye Sivil Toplum Kuruluşlarının varlığını desteklemeli ve güçlenmelerini teşvik etmelidir. Belediyelerin yapmakla yükümlü oldukları sosyal ve kültürel hizmet alanlarında; iş ve işlem süreçlerine vatandaşların ve STK'nın katılımını güçlendirmek için, mevzuat çerçevesinde nakdi ve ayni proje destek taleplerinin karşılanması için gerekli desteği sağlamalıdır.

c) Etik Değer: Hesap Verebilirlik, Hesap Verme Sorumluluğu Ve Açıklık

- Hesap verebilirlik, kamu görevlilerinin kamu erkinin kullanılmasına ilişkin olarak ilgili kişilere cevap verebilir olma, eleştiri ve talepleri dikkate alarak bu yönde hareket etme ve bir başarısızlık, yetkisizlik ve hile yapma durumunda sorumluluğu üzerine almasıdır.
- Yerel ölçekte hesap verebilirlik kavramı, yerel yönetimin, yerel yönetime bağlı kuruluşların ve yerel makamların kararları ve faaliyetleri hakkında bilgi verme sorumluluklarına işaret eder. Bunun yanı sıra, hesap verebilirlik ilkesi doğrultusunda, yetkili kurum ve kişiler; faaliyetlerinin ve kararlarının gerekçelerini, denetim yapmakla yükümlü kuruluşlara ve kamuoyuna açıklayabilmelidir.
- Hesap verebilirlik, kimin, ne için ve kime karşı sorumlu olduğunu tanımlayan kurumsallaştırılmış bir sürece işaret eder.

- Hesap verebilirlik, geriye dönük olarak bireysel veya kurumsal davranışı değerlendirme sistemidir.

- Hesap verme sorumluluğu, kendilerine yetki verilenlerin ve kaynak tahsis edilenlerin bu yetki ve kaynakları ne kadar iyi kullandıklarını sergileme ve raporlamalarıdır.

- Açıklık ilkesi, yönetimin gerçekleştirmiş olduğu tüm eylem ve işlemlerin denetime tabi olmasını ifade etmektedir

- Açıklık, yönetimin işleyişiyle alakalı bilgi, belge ve verilerin açıklanması anlamına gelip gizliliğin karşıtıdır.

İlke: Seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, üstlendikleri görev alanlarında benimsemiş oldukları politikalar ve hedeflerini, hedeflere ulaşılması amacıyla izlenen yol ve yöntemler ile yapılan harcamalar ve tasarruflara ilişkin bilgi, belge ve dökümleri mutlak aralıklarla kamuoyu ile paylaşmalıdırlar.

İlke: Belediyenin ile şirket ve iştiraklerinin faaliyetlerine ilişkin organların aldığı kararlar, imar programları, imar planı değişiklikleri, ihaleler ile bilanço, gelir tablosu, personel durumu, faaliyet ve denetim raporları, yasal gizlilik ve ticari sır niteliği taşımayan bilgiler, başta internet siteleri olmak üzere etkili, ulaşılabilir ve hızlı iletişim araçlarıyla duyurulmalıdır.

d) Etik Değer: Tarafsızlık, Ayrımcılık Ve Kayırmacılık Yapmamak

- Tarafsızlık, uygulamalar sırasında taraf tutmamak, taraflara karşı objektif olmak, taraflara yönelik lehte veya aleyhte duygusal önyargılardan kaçınmak, eşitlik ve adaletten ayrılmamaktır.

- Tarafsızlık, kamu görevlilerinin, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunmamalarıdır.

- Tarafsızlık, kamu görevlilerinin, görevlerini yerine getirirken; dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamayacaklarını; hiçbir şekilde siyasi ve

ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamayacaklarını ve bu eylemlere katılmayacaklarını ifade eder.

- Tarafsızlık, kamu görevlilerinin, karar verme sürecinde mevzuat çerçevesinde hareket etmelerini ve nesnel ölçütlere uygun olarak karar vermelerini gerektirir.
- Ayrımcılık, bir kişiye ya da gruba, belli özelliklerinden dolayı önyargılı davranmaktır. Bu davranış, olumlu ya da olumsuz yönde olabilir. Ancak, ayrımcılık dendiğinde genellikle olumsuz ayrımcılık anlaşılır.
- Kayırmacılık, belli bir birey, toplum, düşünce ya da uygulamayı diğerine tercihte nesnellikten uzaklaşarak yan tutmayı ifade etmektedir.

İlke: Seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, işe alım, görevde yükselme ve unvan değişiklikleri ile hizmet sunumu ve her türlü işlemde ayrımcılık ve kayırmacılığa yol açabilecek girişim ve uygulamalardan kaçınırlar. Bu amaçla gerekli tedbirleri alırlar ve bilgilerin kamuoyu ile şeffaf bir şekilde paylaşılmasına özen gösterirler.

İlke: Seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin; yakınlarına ve tanıdıklarına siyasi gerekçeli hizmet kayırmacılığında bulunmaları, tarafsızlıklarını yitirerek dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapmaları, keyfi davranış ve baskı vb. davranış göstermeleri uygun değildir.

e) Etik Değer: Liyakat Ve Sadakat

- Liyakat, kişinin, kendine iş verilirken güven duyulmasını sağlayan; bilgi, beceri ve hizmet kalitesini gösteren bir değerdir.
- Kamu kurum ve kuruluşları açısından liyakat, kişinin sorumluluk verilen işe yaraşması, yeterliği ve uygunluğunu belirtirken; ölçülebilir ve somut verilere dayanan bir seçim safhasının, adaylar arasında mesleğin gerekliliklerine; eğitim, deneyim, performans vb. uygunluk ölçüsüne paralel olarak sonuçlandırılmasını ifade etmektedir.

- Kurumsal sadakat, kurumsal çıkarlarını kişisel çıkarlarının üstünde ve önünde tutma, kurumsal ilkelere içten bağlılık ve güçlü sahiplenme olarak ifade edilir. Bu özelliklerle kurumsal sadakat, kişinin liyakati ile de ilintilidir.

İlke: Seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin, üstlenmiş oldukları görev, yetki ve sorumluluk alanlarında yeterlik ve uygunluğa sahip olmaları, bu amaçla kendileri ve mahiyetindekilerin hizmetin gerekleri doğrultusunda faaliyet göstermelerini sağlamak amacıyla gayret göstermeleri, görevleri süresince kamu yararını ve kurum çıkarlarını gözetmeleri esastır.

İlke: Seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, ülkesi, milleti ve belediyeyi her şeyin üstünde tutar ve kurumsal sadakatten ödün vermezler.

f) Etik Değer: Çıkar Çatışmasından Kaçınma

- Çıkar çatışması, kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif bir şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.

- Eski kamu görevlilerinin, önceki görevleri yeni faaliyetleri veya yeni işleri ile doğrudan ilişkili ise, özel sektörde faaliyet göstermelerine veya özel sektörde istihdam edilmelerine makul sürelerle kısıtlama getirilmesi esastır.

İlke: Seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğu mevcuttur. Herhangi bir çıkar çatışması mevcudiyeti veya potansiyeli hakkında üstlerine ve/veya yetkili makama beyanda bulunmak, dikkatli davranmak, tüm önlemleri almak ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden uzak durmak zorundadırlar.

İlke: Kamu görevlisi, kendisi ve/veya çevresi açısından gerçek, potansiyel veya apaçık bir çıkar çatışmasına neden olabilecek maddi-manevi haksız kazanç/fayda ve/veya imkânın ortaya çıkma ihtimaline fırsat vermemelidir.

İlke: Yetkilerin ve görevlerin herhangi bir kişisel menfaat sağlamak amacıyla kullanılması kabul edilemez.

İlke: Seçilmiş kamu görevlileri münhasıran kendileri, birinci ve ikinci derece dâhil kan bağı olan hısımları ve evlatlıkları ile ilgili işlerin görüşüldüğü meclis toplantılarına katılamazlar.

g) Etik Değer: Yerindelik Ve Yönetişim/ İyi Yönetişim

- Yerindelik, kamu sorumluluklarının genelde ve tercihen vatandaşa en yakın makamlar tarafından kullanılacağı ve sorumluluğun devredileceği durumlarda yetkinlik ve ekonominin göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmektedir.
- Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımına göre yönetişim, “düzenleyici devlet” modeli olarak tanımlanmaktadır. Bu sayede yönetişimin, demokrasiyi sosyal devletin yükünden kurtararak ve sivil topluma yaklaştırarak demokratikleştirmesine katkı sağlayacağına inanılmaktadır.
- Literatürde yönetişim, temsili demokrasinin kısıtlarının aşılması ile çoğulcu ve katılımcı demokrasi doğrultusunda çok önemli bir açılım olarak görülmektedir.
- Yönetişim, toplumların, faaliyetlerini yönetmek amacıyla kullandığı politik, ekonomik ve yönetsel iradedir.
- Yönetişim, vatandaşların ve toplulukların, ortaklaşa karar alma ve uygulamada, çıkarlarını dile getirme, yükümlülüklerini karşılama ve çatışma noktalarının çözümünde kullandıkları mekanizmaları, süreçleri ve kurumları kapsar.
- Yönetişim, bir ülkenin güç ve yetkilerini icra etmesi için kullandığı anayasal, yasal ve idari düzenlemelerde, toplumdaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması açısından önemli fırsatlar sunar.
- Yönetişim, bir toplumun siyasi, ekonomik ve sosyal işlerini kamu, özel sektör ve gönüllü sektörle ilişkiler bağlamında yürütmek için kullandığı değerler, politikalar ve kurumların oluşturduğu sistemdir.

- İyi yönetim, devletin dikey ve yatay mekanizmalarla sınırlandırılmasının yeterli olmadığı anlaşılınca, kamu işlerine bireyin demokratik mekanizmalarla müdahale etmesine imkân verilmesi anlayışından doğmuştur.
- İyi yönetim, bireylerin veya STK'nın kamu iş ve işlemlerine saydamlık, hesap verebilirlik ve katılımcılık gibi ilkeler ve mekanizmalar aracılığı ile katılması anlamına gelir.
- İyi yönetim, hükümetlerin alacakları kararların; vatandaşlar, STK ve siyasi kadroların geniş katılımı ile müştereken alındığı, uygulamaların izlendiği ve denetlenebildiği süreçleri ifade eder.
- İyi yönetim, belediyelerin o bölgede yaşayanlarla birlikte ortaklaşa karar alma, uygulama ve denetleme süreçlerini yürütmeleri demektir.
- İyi yönetimin gerektirdiği temel değerler şeffaflık, hukukun üstünlüğü, açıklık, hesap verebilirlik, katılımcılık, etkinlik, hukuka bağlılık ve toplumsal sorumluluktur.

İlke: İyi yönetimde, görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması esastır.

h) Etik Değer: Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci Ve Kamu Yararını Gözetme

- Kamu hizmeti bilinci, kamu görevlilerinin kendilerine yüklenen kamu hizmetinin ve hizmete konu olan kamu mallarının kendilerine toplum tarafından emanet edildiği inancını taşımalarıdır.
- Kamu görevlilerinin, emaneti omuzlarına bırakan toplumun, emaneti emin ellere bıraktığına ilişkin kendisine beslediği güven duygusunu zedelememesi esastır. Güven çatısı yapı taşlarının etik değerlerce oluşturulduğu, toplumu ayakta tutan ve devlet ile bireyi altında buluşturan bir yapıyı temsil eder. Bu yapıyı oluşturan yapı taşlarından herhangi birinin alınması halinde yapının tamamen yıkılacağı unutulmamalıdır.

• Kamu yararı, yasa koyucunun denetiminde, ulus devlet sınırları içinde farklı zaman ve mekân ilişkilerindeki tüm olgular için aynı gerçeklik iddiasını taşıyan ortak bir paydadır. Ayrıca kişisel yararın üzerinde ve onu sınırlayan bir mekanizmadır.

• Kamu yararı, bazen kamuya dokunacak zararların giderilmesi şeklinde bazen de kamuya katkı sağlamak şeklinde olur. Mecelle’de yer alan “def-i mazarrat celb-i menâfi’den evlâdır (faydadan önce zararın engellenmesi daha iyidir)” ilkesi gereği kötü ve zararlı şeylerin giderilmesi, yararlı şeylerin elde edilmesinden daha öncelikli ve önemli olabilir.

İlke: Seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindeligi ve beyana güveni esas alırlar ve kamu hizmeti bilinciyle hareket ederler.

İlke: Seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, hizmet ettikleri kentin özelliklerini; doğal ve kültürel değerleri ve toplumsal karakteristiklerini ve ihtiyaçlarını gözeterek, kamu yararını önceleyerek ve verimlilik ilkesiyle hizmet üretmekle yükümlüdürler. Bu hizmetleri sunarken şeffaflık, açıklık, hesap verebilirlik, katılımcılık, etkinlik, hukuka ve toplumsal sorumluluklarına bağlılık değerlerini özenle korur ve yerine getirirler.

i) Etik Değer: Etkinlik

• Toplumsal boyutta, verilen hizmetlerin vatandaşların taleplerini ve gereksinimlerini karşılayacak şekilde olması ile bunlar yapılırken kamu yararının ön planda tutulmasıdır.

• Zaman boyutunda, hizmetlerin en doğru zamanda ya da öngörülen sürede bitirilmesidir.

• Yönetim boyutunda, hizmetler sunulurken belirlenmiş bir hedefin var olması ve bu hedefe ulaşılması ile vatandaşların hizmetle ilgili olarak memnuniyeti şeklinde ifade edilmektedir.

İlke: Hizmet sunumunda etkinlik ve verimliliğin sağlanması için gerekli her türlü tedbirin alınması, bu tedbirlerin uygulanmasının izlenmesi seçilmiş ve atanmışların temel görevidir.

İlke: Seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, yerel yönetimlerin etkin hizmet kalitesini; gereksinimleri karşılayacak düzeyde, zamanında ve optimal organizasyonla sağlamalıdır.

İlke: Etkin hizmet anlayışında, yürütülen iş ve işlemleri, belediyeye nispi esneklik sağlayacak ve hizmeti aksatmayacak şekilde gerektiğinde e-devlet uygulamalarıyla entegre ederler. İş ve işlemlerde hız ve süreç optimizasyonu gereken durumlarda, TSE ve Stratejik Araştırmalar ve Verimlilik Genel Müdürlüğü gibi profesyonel kamu kuruluşlarıyla iş birliği içinde, hizmette etkinliği verimli sistem geliştirirler.

İlke: Hizmetlerin zamanında, yeterli ve üstün kalitede gerçekleşmesini standardize ederek vatandaş ve paydaş memnuniyetini gerçekleştirirler. Geliştirilen hizmet standartları hakkında hem iç hem de dış paydaşları en etkin ve kolay yoldan bilgilendirerek kullanım kolaylığı ve fırsat eşitliği sağlarlar.

j) Etik Değer: Saygınlık Ve Güven

• Kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranılması ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduğunun davranışlarla gösterilmesi, halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınılmasıdır.

İlke: Seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin, kararlarını din, dil, ırk ve mezhep farkı gözetmeksizin herkes için eşit ve adil, kamu yararını, yasal ve bilimsel gerekleri gözeterek oluşturmalıdırlar.

İlke: Yerel yöneticiler, hizmet ilişkisinde çalışanların kişiliğini korur ve saygı gösterirler. Kurumda saygınlık ve dürüstlük değerlerine uygun biçimde düzeni sağlarlar.

İlke: Seçilmiş kamu görevlileri, seçimden önce verdikleri sözlerin ve vaatlerin yerine getirilmemesinin, kendilerine duyulan güveni zaafa uğratmasının yanı sıra halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedelediğini, şüphe yarattığını ve belediyenin saygınlığına da zarar verdiğini unutmazlar.

8.1 ETİK KARAR ALMA SÜRECİ

Etik Karar

Etik karar alma, bir etik sorun üzerinde düşünüp, yanlış seçenekleri eleyip birden fazla doğru seçenek arasından tercih yapmaktır. Aldığımız kararların doğru ve etik olması gerekir.

Doğru bir karar mevzuata uygun, karşılaşılan etik sorunu çözen, etik ihlali oluşturmayan, karar vericiyi etik ikilemde bırakmayan, zamanında verilmiş ve yeni sorunlar açmayan bir karar olmalıdır.

Etik karar ise haklı ve adil olarak tanımlanabilecek karardır.

Etik Sorun

Üzerinde düşünülerek çözülmesi gereken, çözülmez ise olumsuz sonuçlara yol açacak, istenmeyen bir durum olarak tanımlanabilir.

Etik sorun karşımıza iki farklı biçimde çıkar. Bunlar etik ihlaller ve etik ikilemlerdir.

Etik İhlal

Davranışın bir etik değere, ilkeye veya kurala tartışmasız biçimde aykırılık taşımasıdır. Temel etik değer, ilkenin veya kuralın çiğnenmesi “etik ihlali” olarak tanımlanır.

Etik İkilem

Belediyelerde hizmet verirken bazen birden fazla etik değer arasında ikilemde kalılabilmektedir. Örneğin; sadakat değerine uygun davranmak isterken açıklık, saygınlık ve güven temel etik değerine aykırı bir durum oluşabilir. Etik ikilem, olay temelinde karar alırken, birbiri ile çakışan değerler arasında kararsız kalmaktır. Karar alırken yol gösterici unsurlar temel etik değerler, ilkeler ve etik davranış kurallarıdır.

Etik İkilemlerin Çözümü

Karar alırken birbiri ile çakışan değerler arasında kararsız kalındığında bazen birden fazla iyi seçenekten birisini veya birden fazla kötü seçenekten, kötünün iyisi kabulle birisini seçmek zorunda kalınabilir. Bu tercih ise farklı kesimler için değişik sonuçlar doğurabilir.

Etik ikilemler çözümü kolay olmayan sorunlardandır. Etik ikilemler ile karşılaşıldığında izlenmesi gereken yol, etik ikileme konu olan olayın tanımlanması, etik açıdan uygun çözüm seçeneklerinin belirlenmesi ve en uygun seçeneğin tercihidir. Yalnızca uygulanabilecek akılcı ve pratik seçeneklere odaklanmak doğru bir yöntem olacaktır.

Çözüm için önerilen seçeneğin doğuracağı olumlu ve olumsuz sonuçları değerlendirmek gerekir. “Sonunda zarar görsem bile etik olan davranış hangisi?” sorusu yol gösterici olabilir.

8.2 ETİK KARAR İLKELERİ

Değerlerden İlkeler: Temel etik değerler, doğruların ve yanlışların neler olduğunu söylerler. Kimi zaman birbiri ile örtüşüp kesişebilirler. Bu durumda değerlerin çeşitli kriterlere göre sıralanması gerekir. Bu sıralamada bazı değerler öncelikli görünürler ve kararların ana ekseninde yer alırlar. Kararlar temel etik değerlere ve bunlardan çıkan ilkelere uygun olmalıdır.

Kamu Gücü, Yasalar ve Etik: Bazı şeyleri yapmaya hukuken haklı sebeplere dayalı ve uygulayıcının yasal gücü olsa dahi etik, bazı konularda gücün kullanımını sınırlayabilir. ‘Orantısız güç kullanımı’ olarak da tanımlanabilecek etik ihlallerine sebep olmamak için; makamın izzetini korumak ve görevi aksatmamak kaydıyla “kamu gücü ve kudreti” nin millet tarafından kamu adına kullanılmak üzere kamu görevlisine belli bir zaman aralığı ve bulunduğu görev itibarıyla tevdi ettiği bir emanet olduğu unutulmamalıdır.

Kamu gücü ile tahakküm oluşturmak, tepeden bakmak, kibre kapılmak bir suç teşkil etmez ancak bu eylemlerin tümü etik değerlerin apaçık ihlalidir. Haksız kazanç sağlamak ise hem ihlal hem de suçtur. Yasalarda suç olarak tabir edilen hususlar doğal etik ihlali kabul edilmiştir.

8.3 ETİK KARAR ALMA SÜZGEÇLERİ (FİLTRELER)

Aşağıdaki gibi sorulara alınacak cevaplarla durum değerlendirmesini yapmalı ve karar, hesap verilebilirlik adına gerekçeleriyle süzülerek olgunlaştırılmalıdır. Bu yöntem, etiğe uygun bir karar almada prensiplere uygun davranmayı sağlamaktadır.

1. Doğru bir karar verebilmek için yeterli ve gerekli bilgilerin tümüne ulaşıldı mı?
2. Yasal, adil ve dürüst bir karara ulaşılabildi mi?
3. Karar temel etik değerlere, ilkelere ve kurallara uygun mu?
4. Genel geçerliliği olacak bir karara ulaşılabildi mi?
5. Yapılan karar alma işi doğru mu?
6. Karar tek başına mı alınmalı? Kararın oluşturulmasında dâhil olması gereken taraflar karar sürecine dâhil edildi mi?
7. Karardan etkileneceklerin karşı karşıya kalacağı sonuçlar öngörüldü mü? Onların kayıplarını telafi edecek önlemler düşünüldü mü?
8. Karar gün ışığına çıktığında hiçbir tedirginlik duymadan karar savunulabilecek mi?
9. Etik olarak örnek alınan bir kişi olsa benzer kararı verir miydi?
10. Kararın ön yargı ve art niyetlerden uzak verildiği ve bu yüzden vicdanen pişmanlık duyulmayacağı kesin mi?
11. Karar iyi, doğru ve haklı olanı yapmayı sağlıyor mu? (İdealizm)
12. Karar işlevsel mi, uygulamada çalışır mı? Getireceği yük ne kadar? (Pratiklik)
13. Bu çözüm içinde kararı veren kamu görevlisi ve kurumu için ne gibi sonuçlar var? (Bireysellik ve kurumsallık)

a) Etik Karar Alma Sürecinde Filtreleme

Filtre 1. Kararımız yasalara ve düzenlemelere uygun mu?

Filtre 2. Kararımız Belediyemizin politika ve prosedürlerine uygun mu?

Filtre 3. Kararımız Evrensel ve Kurumsal değerlere uygun mu?

Filtre 4. Kararımız kişisel vicdani değerlerimize uygun mu?

Aldığımız kararların yukarıdaki filtrelere göre değerlendirilmesi Etik sınırlarda kaldığının belirlenmesi ile uygulanmaya alınması gerekmektedir.

b) Etkin (Etkili) Kararlar

Aldığımız Kararlar etik olmanın yanı sıra etkin de olmalıdır. Etkin bir karar planlanan sonuçlara götürecektir. Etkinlik, fayda maliyet analizi yaparak en az gücü harcayarak en iyi sonuca ulaşacak verimli kararı almayı amaçlar. Sorunları, istek dışı fiilen oluşan durumlar olarak değerlendirirken, çözümü etik kararlarla ve katlanılabilir bir sonuçla sağlamak gerekir. Burada önemli konulardan biriside, kısa ve uzun vadeli sonuçları birbirinden ayırarak değerlendirmektir.

c) Etik ve Etkin Karar Yaklaşımları

Karar alırken aşağıda belirtilen bakış açıları irdelenmelidir.

1. Değerler ve Erdem Bakış Açısı
2. Faydacı Bakış Açısı
3. Haklar Bakış Açısı
4. Genelin Yararı bakış Açısı

8.4 HAKSIZ VE ETİK DIŞI KARARLAR

Mazeretler-Kılıf Uydurmalar

Karar verirken herkes verdiği kararı gerekçelendirmek ister. Haksız kararları kişi kendine, ast ve üstlerine, ailesine, çevresine ve topluma haklı göstermek için mazeretler uydurur. Bu ise gerekçelendirmede kılıf uydurma yönteminden başka bir şey değildir. Bu hataya düşmemek için kişinin kendisiyle aynaya bakarak etik çerçevede yüzleşmesi gerekir.

Mazur Gösterme ve Haklılaştırma (Meşrulaştırma)

Bazen doğru olmayan davranışları yapmak için kişi kendine yalan söyler ve bahaneler üretir. Bazen haksız kararlar verse de bu kararlarını haklı göstermek ister. Haksız verilen yanlış kararları haklı göstermek için yapılan savunmalar haklılaştırma çabasından ibarettir.

Bu bağlamda mazur gösterme ve haklılaştırmaya örnek vermek gerekirse, kamu görevlileri tarafından çok kullanılan,

- Genelleştirme yoluyla meşrulaştırma: “Herkes yapıyordu ben de yaptım!”
- Gelenekle meşrulaştırma: “İspiyoncu değilim!”
- Bilgisizlik/ kayıtsızlık yoluyla meşrulaştırma: “Bilmedim, görmedim, duymadım!”
- Korkutma yoluyla meşrulaştırma: “Olan sana olur!”
- Acındırma yoluyla meşrulaştırma: “Çoluk çocuğu var!”
- Algılara oynama yoluyla meşrulaştırma: “Deveye demişler boynun eğri,
nerem doğru ki demiş,
bu iş düzelmez, düzen değişmez!”
- Öteleme, başkalaştırma yoluyla meşrulaştırma: “Bana ne, o yapsın!”
- Teokratik meşrulaştırma: “Kader mahkûmu!”
- Paradoksa sürüklenme yoluyla meşrulaştırma: “Ticaret, ticarettir, işim yürüsün!”
- Mütakabiliyet yoluyla meşrulaştırma: “Madem öyle, işte böyle!”

8.5 ETİK KARAR ALMA SÜRECİ

Karar alma süreci, karşılaşılan sorun üzerinde analitik düşünerek çözüm için seçenekleri ve bu seçeneklerin artı ve eksi yönlerini değerlendirmek suretiyle en iyi seçeneği belirleme sürecidir.

Karar alma bir sonuçtan öte önemli bir süreçtir. Sonuç kadar bu sonuca hangi süreç ve yöntemle ulaşıldığı da önemlidir.

İyi ve doğru bir etik karar almak için, uygulanabilecek etik karar sürecinin genel çerçevesi

a) Etik Sorunu Tanımlamak

İlk yapılması gereken, olaydaki etik sorunu doğru tanımlamaktır. Yanlış tanı, yanlış çözüm demektir. Karşılaşılan olay bir etik ihlali mi yoksa etik ikilem midir? Hangi etik değer, ilke veya kural ihlal edilmiştir? Etik ikilem var ise, hangi etik değer veya ilkeler çatışma halindedir? Sorun tanımlandığında, o sorunu çözme biçimi ve oluşturulacak seçenekler de belirginleşecektir.

Etik karar alma sürecinde yapılan hataların başında; sorunu yeterince anlayıp tüm yönleriyle tanımlamadan, doğrudan çözmeye çalışmak gelmektedir.

b) Olayları Anlamak

Sağlıklı bir karar vermek için olayla ilgili yeterli bilgileri toplamak gerekir. İlk iş olayla ilgili bilinenleri gözden geçirmek ve başka bilinmesi gereken ne varsa bunu belirlemek olmalıdır. Bazı konularda ek bilgilere ihtiyaç olacağı gibi bazı bilgilerin de teyit edilmesi gerekebilir. Olayları anlarken verilecek karardan etkilenecek kişi ve/veya grupları da belirlemek gereklidir. Olayları anlarken vereceğimiz karardan etkilenecek kişi ve/veya grupları da belirlemek gereklidir.

Olaylardan etkileneceklerin bakış açılarını anlamaya çalışmak, kişinin kendi bakış açısı dışındaki kişi ve/veya grupların bakış açısı ile olaylara bakılmasını gerektirir.

c) Seçenekleri Üretmek

Bu aşamada seçeneklerin listesini yapmak gerekir. Seçenek üretmek, yenilikçi ve gerçekçi olunmasını gerektiren önemli bir aşamadır. Aşırı seçenek üretmek ise karar vermekte zorlanılmasına neden olabilir. Bu nedenle pratik uygulanabilecek makul sayıda seçeneğe odaklanmak gerekir.

d) Karar Almak

e) İzlemek Ve İyileştirmek

Verilen kararlar uygulandıklarında her zaman beklenen sonuçları vermeyebilir. Bazen beklentinin aksine tamamen olumsuz bir sonuca da yol açabilir. Bu nedenle verilen kararların sonuçları dikkatlice izlenmeli, etkileri gözlemlenmeli ve istenilen yararı sağlamıyor ise gözden geçirilmelidir. Bu aşamada karar iyileştirilebileceği gibi, tamamen başka bir karar vermek de gerekebilir. Ancak, zarar görülecek dahi olsa etik açıdan doğru kararları savunmakta tereddüt edilmemeli, hak, hukuk ve etik davranıştan taviz verilmeyerek sağlam duruş sergilenmelidir. Aksi halde etik, menfaate feda edilmiş olur.

8.6 DENETİM

Etik davranış kurallarının uygulanmasının yaygınlaştırılması, aynı zamanda uygulamaların denetlenmesinin sağlanması ile gerçekleştirilebilir. Bu denetim kurum içi - yerel yönetim çalışanlarının birbirlerini denetlemeleri biçiminde olacağı gibi, aynı zamanda kurum dışı - hizmet yararlanıcılarının hizmet sağlayıcıların kurallara uygunluğunu denetlemesi (sivil denetim) şeklinde de olmalıdır.

İç denetim, yerel yönetimlerde etik komisyon ve/veya iç denetim birimlerinin yetkilendirilmesi ve etkin bir iş birliğinin yanı sıra, görevlilerin birbirlerini denetleyeceği (örneğin, çok göz prensibi, şeffaf süreç izleme tabelası vb.) özdenetim mekanizmaları ile sağlanabilir.

Dış denetim mekanizmalarının devreye sokulabilmesi, hizmet alıcılarına hizmet sürecindeki görev tanımları ve yasal gerekler konusunda erişilebilir ve güvenli bilgi kanallarının açılmasıyla mümkündür. İyi yönetim ilkelerinden “katılımcılık” gereğince başvuru sahipleri, STK ve meslek kuruluşlarına; bilgilenme süreçlerinin şeffaflandırılması, iş ve işlemlerin eşit, adil, etkin, hukuka ve hizmet gereklerine uygun olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini izleme ve kontrol imkân ve fırsatı sağlanabilir.

9.ETİK DAVRANIŞ KURALLARININ UYGULAMALARINI YAYGINLAŞTIRMA YÖNTEMLERİ

Kurumlarda gerek yönetim gerekse iş süreçlerinde etik davranışa dayalı bir kurum kültürünün oluşturulması için ne yapılması gerektiği konusunda iki temel yaklaşım vardır.

Etik Uyum Modeli, uygulamada daha çok tercih edilen bir yöntem ve yaklaşımdır. Etik Uyum Modelinde temel amaç, kurallara uyulması halinde kurum çalışanlarının etik sorunlarının olmamasıdır. Bundan dolayı, bu modeldeki etik uygulamalar, önceden tasarlanmış kurallara ve uygulamalara bağlıdır. Böylece iş süreçlerinde görev alanlar için etik kurallar, “kabul edilebilir” veya “kabul edilemez” sayılan davranışlar için önceden tanımlanır.

Bu kurallara genellikle personel kılavuzlarında ve yeni işe başlayan çalışanların iş uyum programlarında yer verilir. Belediye gibi sosyal faydanın üretildiği birimlerin iş süreçlerinde ve faaliyetlerinde çalışanların, belirlenen etik kurallar ile kurumun kabul edilebilir davranış kurallarını okuduklarını ve bunlara uyacaklarını beyan etmeleri şart koşulmaktadır.

Etik Uyum Modeli yaklaşımında, iş süreçlerinde veya kurumların faaliyetleri içinde görev alanların, belirlenen kurallara göre davranmamasının sebebinin;

- İhmalden
- Hataen/Sehven veya
- Kasıtlı ve Kötü niyetten

kaynaklandığı varsayılır.

Modelde, etik dışı davranışın cezalandırılması öngörüldüğünden söz konusu yaklaşımın uygulamada etkin olduğu belirtilmektedir. İş ve işlem süreçlerinde etiğe yönelik davranışın tespiti önceden belirlenen kurallara dayalı olması sebebiyle, tespit ve ceza süreci zaman olarak daha kısa olmaktadır. Bu durum modelin etkin ve etkili uygulamasını sağlar.

Etik Dürüstlük Modeli, faaliyetlerde yer alanların deneyim ve tecrübesine dayalı bir yaklaşımdır. Bu açıdan iş süreçleri ile faaliyetleri yerine getirenlerin, iş akışlarına göre kendi tecrübe ve sahip oldukları bilgiye göre karar vermeleri beklenmektedir. Bundan dolayı, bu yaklaşım karar verenlere “doğru” ve “yanlış” hakkında değer yargılarına göre tercih yapmaları konusunda serbesti tanımaktadır.

Etik Dürüstlük Modeli; “kural odaklı” olmaktan ziyade, “değer odaklı” bir çözüm sunar. Bu yaklaşım, etik veya doğru olanın seçilmesine yönelik esnek kuralların olduğu tercihlili bir iş yapma şeklini benimsemektedir. Özellikle geçmişte yaşanan “iyi örnekler” ve “kötü örnekler” gibi olgu ve olaylardan yola çıkarak, kurumsal işleyişte hangi durumlarda nasıl davranılmış olduğu bilgisine dayalı; değerleri esas alan iyi uygulama örnekleri oluşturulmasının gerekliliğini ortaya koyar.

Etik Dürüstlük Modelinin bileşenleri dört temel özelliğin varlığına dayalıdır. Bunlar;

- Liderlik,
- Farkındalık,
- Kültür.
- Motivasyondur.

Etik Dürüstlük Modeline göre bu özellikler kurumun misyonuna ve değerlerine göre şekillenir. Kurumun misyon ve değerleri ile davranışları ve kararları etiğe dayalıdır. Bundan dolayı Etik Dürüstlük Modeli güçlü bir etik kültürü oluşturmak ve sürdürmek için “etik yetkinliği” destekleyen sistem esaslı bir yaklaşım sunmaktadır.

Etik Yetkinlik, için temel unsurlar, sıralama önceliği olmaksızın,

- Etik ilkeler hakkında bilgi sahibi olmak,
- Mesleki etik kurallar hakkında bilgi sahibi ve bilinçli olmak,
- Eşitlik, adillik, anayasal ilkeleri tanımak ve teşvik etmek,
- Vatandaşın kamusal işleyiş konusunda bilgi edinme hakkını tanımak ve desteklemek,
- Yasalara saygılı olmak,
- Kamu yararına hizmet etmek,
- Etik akıl yürütmek,
- Etik ikilem ve ihlallere yol açan konuları tanımak,

- Gizli bilgilere saygı göstermek ve korumak,
- İşyerinde etik davranış ve uygulamaları benimsemek ve teşvik etmek,
- Etik olmayan bir şey yapmayı reddetmek,
- Doğruluk ve dürüstlüğü korumak,
- Çıkar çatışmasına veya oluşumuna karşı koymak,
- Davranışlarından sorumlu olmak,

olarak sayılabilmektedir.

Etik Dürüstlük Modeli yaklaşımında dürüstlük; kişisel ve mesleki ilişkiler ile faaliyetlerde adalet, doğruluk, etik ve düzenlemelere uygun davranma farkındalığına sahip olmayı ifade eder. Bu farkındalık, iş etiği ile bireysel etik bilgisi gerektirir. Dürüstlük, aynı zamanda belirli durumlarda etik ve doğruluk konularını anlama yeteneği olarak ele alınır ve etik kültürün gelişimine katkıda bulunur. Bundan dolayı bu yaklaşımda etik davranma kuralları “içsel” olarak üretilir.

Etik Dürüstlük için aşağıdaki üç dürüstlüğü birbirini tamamlaması gerekir;

1. **Bireysel Dürüstlük:** Kişisel ilişkilerin ve faaliyetlerin adaletli ve doğru bir şekilde yürütülmesi için hesap verebilirliğin benimsenmiş olmasıdır.
2. **Profesyonel dürüstlük:** Mesleki ilişkilerin ve faaliyetlerin adaletli ve doğru bir şekilde yürütülmesi için hesap verebilirliğin uygulanmasına önem verilmesidir.
3. **Kurumsal dürüstlük:** Yönetim uygulamaları ve eğitim yoluyla kurumların genelinde etik davranışların uygulanmasını sağlar. Bu özellik yönetimin idari etik bilgisinin olmasını gerektirir. Kurumsal dürüstlük faaliyetlerde hesap verebilirlik için yetenek ve tecrübenin olmasını gerekli kılar. Buradaki yetenek ve tecrübe, aynı zamanda kurum için rezerv bilgidir. Bu bilgi, etik standartlar ile etik ilkelerin sistematik ilişkisinin kaynağını oluşturur.

Etik Dürüstlük Modelinin kurumlarda özellikle karar vericilerin etik akıl yürütme yeteneğine ve “yetkinliğine” veya bu konuda yeterli bir bilgiye sahip olması zorunludur.

Belediyelerde etik kuralların uygulamalarını yaygınlaştırma yöntemi olarak, iki modelden birisi tercih edilebileceği gibi Etik Uyum Modeli ile Etik Dürüstlük Modeline dayalı yaklaşımların birleştirilmesi yoluyla uygulamaların etkinliğinin artırılacağı de belirtilebilir.

Bu iki modelde yapıyı oluşturan parçaların ve her bir bileşenin karşılıklı etkileşimiyle kurumun etik uygulama sistemi oluşturulabilir. Söz konusu modeller, uygulamada sistemin eksiklerinin analizi ve ilgili karar vericiler ile süreç sahiplerinin alması gerekli eğitim ve faaliyetleri için birer araçtır. Bununla birlikte, kurumsal etik yeterliğin değerlendirilmesinde ele alınması gereken etik göstergelere ihtiyaç vardır.

Etik Göstergeler

Etik göstergeler, etik davranış kuralları ve standartların oluşturulmasında temel unsur olup etik uygulamaların yaygınlaştırılmasında ve kamuya güvenin sağlanmasında belirleyici olmaktadır. Bu göstergelerden yola çıkılarak yukarıda anlatılan modellerle kurumsal etik yönetim sistemi tesis edilebilir.

Bir kurumun etik davranış kurallarının altyapısını oluşturan etik göstergeler

1. Vizyon, misyon, değerler ve etik davranış kuralları,
2. Gözlenen etik ihlalleri anonim olarak bildirme yolu (bildirim hattı),
3. Çalışanların etik konularla ilgili tavsiye alma/deneyim edinme mekanizması,
4. Çalışanlara davranış kuralları ve etik politikaları konusunda eğitim programlama,
5. Kural veya etik politikalarını ihlal eden çalışanları disipline eden mekanizma/sistem,
6. Bölümlerin/fonksiyonların performans incelemeleri ve ödüllendirme sistemlerine etik kriterlerin dâhil edilmesi,
7. Etik davranış kurallarının periyodik izleme/değerlendirmesini içeren Etik Uyum Bildirimi Raporu,
8. Etik sorumluluğu olan çalışanlar/bölümler ve sorumluluk düzeyleri,
9. Dış değerlendirme,

10.ETİK DAVRANIŞ KURALLARININ YAYGINLAŞTIRILMASINDA ETİK YETKİNLİK YOL HARİTASI

Etik davranış kurallarının yaygınlaştırılmasında uluslararası iyi uygulamalara dayalı bir yaklaşım yardımıyla ilgililerin yetkinliğinin ve gelişiminin artması sağlanabilir. Etik ve Uyum İnisyatifi (ECI-Ethics and Compliance Initiative) tarafından tavsiye edilen aşağıdaki yöntemlerin etik yetkinlik yol haritasının,

1. Etiği Bir Liderlik Önceliği Haline Getiriniz.

- a. Kurum genelinde etik değerlerin paylaşımını, toplantıların ve iletişimin düzenli bir parçası haline getiriniz.
- b. Etik davranış ve etik liderliğin tüm yönetim kademelerine yönelik performans değerlendirmelerinde temel bir değer ölçütü olmasını sağlayınız.
- c. Etik değerler hakkında tüm yönetim kademeleri tarafından hazırlanan ve üst yönetime sunulan raporlarda düzenli bilgilendirmeyi teşvik ediniz.

2. Başarıya, Doğru Yol ve Yöntemlerle Ulaşmaya Odaklanınız.

- a. Kurumsal ve kişisel standartlardan ödün vermeden başarıya ulaşmak için stratejik iş hedeflerini değerlendiriniz.
- b. Çalışanların hedeflere ulaşmaları için yapmaları gerekenler hakkında geri bildirim verebilecekleri bir sistem geliştiriniz.
- c. Etik davranışın, özellikle atamalar ve terfiler için temel performans değerlendirme ölçütleri içinde en önemlisi olduğunu açıkça belirtiniz.
- d. Etik davranışlar için ödül ve teşvik programları oluşturunuz.

3. Kurumsal Değişim ve Yenilikleri Etik İlkelerle İhdas Ediniz.

- a. Yeni projeler ve kurumsal işbirliklerine başlamadan önce etik değerlere göre değerlendirmeler yaparak; sorunlar için proaktif stratejiler geliştiriniz.
- b. Paydaşlar ve kurumlar ile kurumsal politikalar ve etik değerler beyanlarını gözden geçiriniz.
- c. Artan işyükü ile birlikte stresli çalışma zamanlarında iletişim konusunda özellikle daha dikkatli ve proaktif olunuz.
- d. Yönetici iseniz size doğrudan raporlama yapan iş birimlerini düzenli olarak denetleyip, bilgilendirme ve iletişim için işler bir kanal oluşturma konusunda teşvik ediniz.

4. Konuşan ve İletişim Kuran Bir Kurum Kültürünü Destekleyiniz.

- a. Çalışanların ister iş ister etik kaygılar çerçevesinde olsun, farklı fikir sunmaları ve sorunları gündeme getirmeleri için birden fazla resmi ve gayri resmi kanallar oluşturunuz.
- b. Size ulaşan sorulara ve endişelere zamanında yanıt veriniz.
- c. Yetkiyi kötüye kullanmaya yönelik bildirimde bulunan çalışanlara karşı misilleme ihtimali konusunda koruma sağlamak amacıyla, kurum genelinde resmi güvence sistemleri geliştirerek bunun duyurusunu yapınız.

5. Şeffaflığı Destekleyiniz.

- a. Düzenli olarak “Neyi iyi yapıyoruz?” ve “Hatalarımızdan ne öğrendik ve neyi daha iyi yapmamız gerekiyor?” şeklinde çalışmalarını ele alarak gelişmeye açık, sürekli öğrenen bir kurumsal anlayışı geliştiriniz.
- b. Her düzeyde yöneticileri, ortaya çıkan sorunları ve alınan dersleri şeffaf bir şekilde tartışmaya teşvik ediniz.
- c. Gelişen olaylar ile kurumun yaşadığı sorunlar çerçevesinde etik ihlalleri ele almak için atılan kurumsal adımlar hakkında çalışanları sürekli ve düzenli iletişim yoluyla bilgilendiriniz.

Belediyemizde, yukarıda açıklanan etik yetkinlik yol haritası için bu rehberdeki etik davranış kuralları esas teşkil etmelidir. Çalışanların farkındalık düzeyinin yükselerek yürütmekle yükümlü oldukları iş ve işlemler sırasında Etik Rehberindeki davranış kurallarını uygulamaya başlamaları, zamanla pratik etik davranış alışkanlığı kazanmalarına ve bu kuralların gerekli olduğu bilincine erişmelerine, standartlaşmaya ve sonuçta etik yetkinlik kazanmaları sağlanmalıdır.

11.SONSÖZ

Günümüzde Belediyelerde “İyi Demokratik Yönetişimin 12 İlkesi”

- Katılım, temsiliyet, seçimlerin adil yapılması,
- Cevap verebilirlik,
- Etkililik ve verimlilik,
- Açıklık ve şeffaflık,
- Hukukun üstünlüğü,
- Etik davranış kuralları,
- Liyakat ve kapasite,
- Yenilik ve değişime açık olma,
- Sürdürülebilir ve uzun dönemli uyum,
- Sağlam mali yönetim,
- İnsan hakları, kültürel çeşitlilik ve sosyal kaynaşma,
- Hesap verebilirlik,

olarak belirtilmektedir. Bu ilkelerin kamu görevini yerine getiren tüm çalışanlarımızca ivedilikle özümsemesi büyük önem taşımaktadır.

Çiğli Belediyesi olarak Kurumsallaşma, Dijitalleşme, Planlama, Kentsel Dönüşüm gibi birçok konuda uygulamaya geçirilen tüm uygulamaların hedeflenen amaca ulaşabilmesi için “Sürdürülebilir Etik Yönetim Sistemi” nin oluşturulması ve hiçbir ödün verilmemesi gerekmektedir.

Etik kamu görevini yerine getiren seçilmiş ve atanmış tüm kamu görevlilerinin Temel Etik Değerler ve İlkeler ışığında bugüne kadar belediyelerde çok görülen etik dışı davranış ve etik ihlalleri göz önünde bulundurularak belirlenen özgün etik davranış kurallarına titizlikle uyulmalıdır.

Belediyelerin sorumluluk alanına giren her türlü kamusal iş ve işlemlerinde etik değerlere sahip çıkılan ve etik karar almaya dayalı bir etik liderliğe ve etik yönetim sistemine ihtiyaç vardır.

Bununla birlikte, yüksek etik uyum düzeyini başarmak ve iyi yerel yönetişimi tesis etmek için yerel yönetişime katılan tüm paydaşların yüksek etik standartlara bağlı kalması gerekmektedir.

Belediyemizde görev yapan her kamu görevlisi bireyin kendi algı düzeyinde sahip olduğu etik kültürden daha önemlisi; yetki ve sorumluluk alanlarında eşit, adil, güvenilir, iyi yönetişim gereklerine uygun, şeffaf ve hesap verebilir koşullarda hizmet verebilme sistemini kurmaktır. Bu ise, kişilerin bireysel anlayışına ve vicdani karakterlerine göre değişmeyen, herkesçe uyulması gereken temel etik değerler, ilkeler ve hizmet alanlarına özgü etik davranış kurallarının belirlenmesi, uygulanması ve standart uygulamalara dönüştürülmesi ile mümkündür. Etik Rehberde yer alan davranış kuralları kamu görevi yürüten çalışanlarımızca ne kadar hızlı içselleştirilirse, o kadar hızlı örnek etik uygulamalar gerçekleşecek ve zamanla Çiğli Belediyesi Etik Kültürü kurumsallaşacaktır.

Kamu etiği alanındaki temel uluslararası belgeler ve uygulama örnekleri yanında çalışanlara yönelik etik sözleşmesi ve belediye başkanları için hazırlanan etik ilkeler bildirgesi, etik davranışları baştan taahhülle güvence altına alma amaçlı bir uygulamadır. Bu belgelerde yer alan hususlar kâğıt üstünde kalmamalı imza atan herkes tarafından özümsemeli, uygulamaların hepsinde akıllarından çıkmamalıdır.

Sonuç olarak; Etik Rehberindeki etik davranış kuralları aracılığıyla, kamu görevini yürüten seçilmiş ve atanmış tüm yetkililerin kendilerine halkın verdiği yetkiyi kötüye kullanmamaları ve kamu gücünün aslında kendilerine belirli bir süre için tevdi edilen “emanet” olduğu bilinciyle hareket etmeleri hedeflenmektedir. Geliştirilen kurallar; yerel yönetimlerde etik ilkelere uygun davranmanın standart haline gelmesine hizmet edecektir. Zaman içinde olağan davranış kalıpları haline gelmesi beklenen etik işleyiş, vatandaşla Belediye çalışanlarımız arasında “GÜVEN” ortamının tesis edilmesinde belirleyici rol oynayacaktır.

Etik Rehberi, Çiğli Belediyesinde Etik Anlayışın sistem esaslı içselleştirildiği ve vatandaş memnuniyetinin en yüksek düzeye ulaştığı uygulamalara katkı sağlayacaktır. Belediyemizde rehberde yer alan değer ve ilkeler ışığında Etik Yönetim Sisteminin sürdürülebilir bir şekilde uygulamaya geçirilmesi tüm çalışma arkadaşlarımızın özverisi mümkün olacaktır.