



INIJOSS

İnönü University International Journal of Social Sciences / İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi,

Volume/Cilt 8, Number/Sayı 2, (2019)

<http://inonu.edu.tr/tr/inijoss> --- <http://dergipark.gov.tr/inijoss>

ARAŞTIRMA MAKALESİ | RESEARCH ARTICLE

Gönderim Tarihi: 15.05.2019 | Kabul Tarihi: 22.11.2019

KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇIKAR ÇATIŞMASI SORUNUNUN ÖNLENMESİNE YÖNELİK ETİKSEL BİR YAKLAŞIM¹

Dr. Gülfer BÜYÜKTAŞ

Diyarbakır İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığı
gulfermegalit@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5064-0549>

Atıf / Citation: Büyüктаş, G. (2019). Kamu Örgütlerinde Çıkar Çatışması Sorununun Önlenmesine Yönelik Etiksel Bir Yaklaşım. *İnönü University International Journal of Social Sciences & İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, (INIJOSS)*, 8(2), 433-456.

Özet

Toplumun büyük bir kesimine hizmet vermekle yükümlü olan kamu çalışanları, görevleri esnasında istenmeyen durumlarla ve çıkar çatışmasıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum da ahlaki ve etik anlamda bazı sorunlar doğurmaktadır. Etik disiplini çerçevesinde değerlendirilmesi gereken bir konu olan kamuda çıkar çatışması ve çıkar çatışmasının önlenmesi bu çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Dolaylı araştırma ve tarama yöntemlerinden bu çalışmada faydalanılmıştır. Kamu örgütlerinde ahlaki değerlere ve etik ilkelere son dönemlerde bağlılığın azalması, yolsuzluğun ve çıkar çatışmasının artmasına zemin hazırlamıştır. Bu olumsuzlukların önlenmesi veya asgari düzeye çekilmesi için kamu çalışanlarının görevleri esnasında aldıkları kararların ve uygulamaların liyakate dayalı, tarafsız, nesnel, hesap verilebilir, profesyonel, etkili ve etkin, adil, eşit ve rüşvet almama gibi değerler ve ilkeler çerçevesinde olması kamu yönetimi için esastır ve ayrıca yasal bir gerekliliktir.

Anahtar Kelimeler: Ahlak, Etik, Çıkar, Kamuda Çıkar Çatışması

¹ Bu çalışmada referans gösterilen kaynakların bir kısmına "Sağlık Kurumlarındaki İş Gören Davranışlarının Meslek Etiği Açısından İncelenmesi: Diyarbakır Merkez Kamu Hastaneleri Örneği" konulu doktora tezinde de atıfta bulunulmuştur.

AN ETHICAL APPROACH TO PREVENT THE PROBLEM OF INTEREST CONFLICT IN PUBLIC ORGANIZATIONS

Abstract

Public employees, who are obliged to serve a large part of the society, face undesirable situations and conflict of interest during their duties. This raises some ethical and ethical problems. The main subject of this study is the conflict of interest in the public and the prevention of conflict of interest, which is an issue that should be evaluated within the framework of ethical discipline. Indirect research and screening methods were used in this study. Decreased adherence to moral values and ethical principles in public organizations has recently paved the way for increased corruption and conflict of interest. In order to prevent or minimize these problems, it is essential for the public administration that the decisions and practices taken by public employees during their duties should be based on merit-based, objective, accountable, professional, effective and efficient, fair, equal and non-bribery values and principles. It is also a legal requirement.

Keywords: Morality, Ethics, Interest, Conflict of Interest in The Public.

1.GİRİŞ

Modern çağın toplumlarının yaşadığı çelişkiler, ahlaki değerleri ve değer yargılarını tahrip etmiş, bu da toplumda yozlaşmaya, vergi kaçakçılığına, çıkar çatışmasına, gücü ve bilgiyi kötü kullanmaya ve kaynakların israfına sebebiyet vermiştir. Kamu örgütleri de bu bozulmadan nasibini almış, kamu alanında yapısal ve işlevsel olarak yer yer kendini göstermiştir. Yaşanan bu olumsuzluklar vatandaşın devlete ve kurumlarına olan güvenin sarsılmasına ve normlara olan bağlılığın ve saygının azaldığı kanaatine neden olmuştur. Kurallara riayet etmeme duygusu hukuk dışı ve gayri ahlaki davranışların kamuda yaşanmasına mahal vermiştir. Bu olumsuzluk dünyanın hemen her yerinde bürokratların ve kamu yöneticilerinin haksız kazanç elde ettikleri kuşkusunu da beraberinde getirmiştir. Bu kuşkular, skandalların patlak vermesiyle yerini haklı düşüncelere bırakmıştır. Kamuya güvenin azaldığı ülkelerde değerler aşındığından demokrasiyi geliştirmek de haliyle güçleşmektedir. Kamu örgütlerinde yaşanan bu değer olgularındaki aşınmalar kamu yönetimlerinin ve yöneticilerin itibar kaybına uğramasına ve yönetilen halkın yönetime karşı öfke ve kin duygularıyla dolmasına neden olmaktadır. Kamudaki hukuki düzenlemeler etik dışı davranışların yaşanmasına mani olamadığından günümüzde etik disiplinine atfedilen önem de artmıştır. Ekonomik istikrar, sosyal kalkınma, teknolojik gelişme vb. ülkelerin gelişmişlik düzeyinin göstergelerinden bazılarıdır ve bu göstergeler kamu görevlilerinin etik düşüncesi ve ahlaki değer yargılarıyla yakından ilişkilidir. Etik disiplinine bağlı yöneticilerin ve çalışanların varlığının sayısı arttıkça, ülkede işlerin de yolunda gitmesi daha mümkün olabilmektedir. Aksi durum toplumun da ahlaki olarak yozlaşmasına, karmaşaya, vatandaşla kurum, çalışanlarla çalışanlar ve yöneticilerle çalışanlar arasında ciddi sorunların yaşanmasına sebep olabilmektedir.

Kamu kurumlarında ve yönetiminde değişim ve dönüşümün yaşanması maksadıyla gerçekleştirilen özelleştirme hareketleri etik dışı davranışları ve çıkar çatışmasını tetiklemiştir. Şöyle ki; 1947-1991 yıllarını kapsayan ve soğuk savaş olarak adlandırılan dönemde dünya SSCB ve ABD'nin öncülüğünü yaptığı Doğu ve Batı bloklarının mücadelesine maruz kalmıştır. Soğuk savaşın bitiminden sonra gerek Amerika'da gerekse İngiltere'nin öncülüğünü yaptığı Avrupa'da ülkelerin üretimlerini arttırmak için özelleştirmelerin hız kazanarak devletin üretimden çekildiği, sadece denetleyici ve düzenleyici pozisyonda kalarak, enflasyonun da kontrol altında tutulmamasının öncelendiği arz yönlü iktisadi temel alan neoliberal politikaları özümsemeye başlamışlardır (Gürkan

ve Karahanoğulları, 2013: 17). Ancak bu dönemde alt yapısı iyi hazırlanmadan hayata geçirilen özelleştirme politikaları yolsuzluk, adam kayırma gibi vakaların artışı beraberinde getirmiştir. Ayrıca yeni sistem için düzenleyici ve denetleyici kamu mekanizmasının yeterince güçlendirilmemesi de çıkar çatışmasını arttırmış (Sherman, 1998:3) ve çıkar çatışmasına yol açacak olgulara fırsat vermiştir. Kamu kurumlarının hukuk kurallarının oluşturulmasında etik ve ahlak kavramı ile etik teorileri oldukça önemli bir yere sahiptir ve kamu çalışanlarına rehberlik etmektedir. Etik kavramı, ilkeleri ve teorileri, çıkar çatışması, ahlak ve deontoloji kavramlarına yer verilen bu çalışma, aşağıdaki sorulara cevap bulmaya çalışmaktadır:

- Etik konusuna günümüzde büyük ilginin duyulmasının nedeni nedir?
- Hukuk kuralları varken, kamu kurumlarında neden etiğe ihtiyaç duyulur?
- Kamu kurumlarının işleyişine özgü etik kurallar var mıdır?
- Etik değerlerin ve kuralların kamuda varoluşu neyi ifade etmektedir?
- Kamu kurumlarındaki çıkar çatışması neyi ifade etmektedir ve nedenleri nelerdir?
- Kamu örgütlerindeki etik dışı davranma ve çıkar çatışması sorunsalının önlenmesi için alınacak önlemler nelerdir?

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın temasını oluşturan kamu örgütlerindeki çıkar çatışması konusuna açıklık getirmek için bu konuyla doğrudan bağlantılı olan etik ve etikle ilgili kavramları tanımlamak gerekmektedir. Ahlak, etik, deontoloji ve değer kavramları çıkar çatışmasıyla ilişkili olup, anlam olarak birbirine yakındırlar ve çoğu zaman da birbirleriyle karıştırılmaktadırlar. Ancak farklı kavramlardır ve ortak yönleri ise yaşamda yapılması ve yapılmaması gerekenlerle ilgili olmalarıdır.

2.1. Etik ve Ahlakla İlgili Kavramlar

Etik kavramı, ahlak kavramıyla aynı manada kullanılmasına rağmen, aslında her ikisinin de birbirinden farklı kavramlar olduğu sonradan kavranmıştır. Etik tanımı yapılırken ahlak üzerinde durulur çünkü etiğin araştırma alanı ahlaktır. Etik, ahlak yasalarının sistematize ve standardize edilmiş halidir. Ahlakın felsefi düzlemde incelenmesini etik olarak nitelendirir bazı filozoflar. Etiğin ne demek olduğu netleştirilmek isteniyorsa, daha en başından ahlakın ne olduğu konusunda net bir fikre sahip olunması gerekir. Yoksa oldukça muğlâk bir terim olan "etik" terimi, başka muğlâk olan bir terime "ahlak ve felsefi inceleme" göndermede bulunarak açıklanmaya çalışılır (Feldman, 2016: 11).

Etik, geçmişe ve bugüne dair doğru ve yanlışların anlatımı olarak Lamberton ve Minor (1995:409) tarafından tanımlanmış, Çalışlar (1983:135) ise etiği, insanların töresel, yasal ve ahlaksal ilişkilerini, davranış biçimlerini açıklayan felsefenin bir dalı olarak ifade etmiştir. Yunanca "ethos" yani alışkanlık sözcüğünden gelen, etimolojik köken olarak da Latince'den türeyen "moral" kelimesiyle aynı anlamda kullanılan etiği, Göksu ve Bilgiç (2002: 85-86), iyi ve ideal olanı, mutlak doğru olup olmadığını ve mevcutsa buna nasıl ulaşılabileceğini araştıran, gündelik yaşamda da çoğu zaman ahlak sözcüğüyle karıştırılan, soyut kavramları ve bunların tanımlanmasını konu edinen, kapsamlı bir kavram olarak tanımlamışlardır. Türkçe literatüre de son yıllarda girmiş olan etik kavramı, eski Yunan döneminde felsefenin mantık, epistemoloji gibi temel alanlarından biri olup insan davranışlarını, ahlak ve normlara uygun davranmanın yükümlülüğünü bilimsel tarzda

araştıran ve sistematik ahlak değerlerini konu edinen felsefenin bir dalı olarak tanımlanmaktadır (Gök vd., 2012: 3). Nihai amaç olan mutluluğa ulaşmak için günlük hayattaki eylemlerin etik olması gerektiğini Guth ve Marsh (2012: 161) dile getirmiştir. Etiğin hayatın tamamen bir yalanı olduğu savını öne süren Nietzsche ise etiği “hiççilik” (nihilizm) olarak tanımlamıştır (La ética de Nietzsche, 2013:1’den aktaran Büyük, 2013: 17). Tamamen İnsan davranışlarını konu edinen etik, kişinin davranışlarını ve eylemlerini ahlaki anlamda sorgularken, iyinin ve kötünün ne olduğunu açıklayabilmek için uğraş veren, ahlak değerlerini içeren bir disiplindir. Ya da kısaca etik, bir davranışın o davranış koduna uygunluğunun araştırmasıdır da denebilir (Özdemir, 2013: 120). İnsanın neleri yapması ya da yapmaması gerektiğini, olması gereken değerleri açıklamayı hedefleyen etik kavramı şu temel değerler üzerinde durur; erdemler, ilkeler, ödevler ve toplumun çıkarları. Erdem, örnek insanda bulunması gereken güzel, doğru özelliklerdir. İlke, davranışları biçimlendiren ve sınırlayan doğrulardır. Ödev, bir bireyin pozisyonundan beklenen iş, işlem veya davranışlarıdır. Toplumun çıkarı, bir toplumda yaşayan bireylerin lehine olan davranışlar tümüdür (Özdemir, 2008:182). Kant’a göre bir zihniyet felsefesi olan etik, eylemin amacının iyiliğini göz önünde bulundurur (Kant, 2007: 91-93). Ahlaki değerler ışığında doğru davranışı inceleyen ve Yunanca "ethos" kelimesinden gelen etik, karakter anlamını da taşır ve insanın evrendeki tüm canlı ve cansız varlıklarla olan ilişkilerinde iyi ya da doğru veya kötü ya da yanlış olarak adlandırılan değer yargılarını konu edindir. Kısacası etiğe, insan ve toplum için doğru olanın, ideal olanın araştırılmasıdır da denebilir (Yüksel, 2005: 49). En iyiye ulaşma arzusunun etiğe atfedilen değerlerin nihai amacı olduğu söylenebilir.

Birçok felsefecinin ve bazı kaynakların etik ve ahlak kavramlarını bazen aynı bazen de birbirinin yerine kullandığı görülmektedir. Oysa ikisi de farklı kavramlardır. Farkını etik tanımını yapan Solomon şöyle anlatmıştır; “ahlakın insanın değerleri ve davranışlarını tanımladığını; etiğin ise, bu alandaki bilimsel çalışmalarla ilişkili olduğunu söylemektedir” (Shaw, 1991: 5). Usta’ya (2012: 1) göre ise ahlak ve etik; ”töre ve ahlakın bilimi olarak da kabul edilen etik, sıfat olarak kullanıldığında ahlak ve ilkelerini nitelendirirken, isim olarak kullanıldığında ise ahlak ve temelleri üzerinde çalışan felsefenin bir bölümü olarak değerlendirilir”, diyerek ikisinin tanımına açıklık getirmiştir.

Selsam (1995: 7), insan dışında hiç bir varlığın ahlaksal yargılara varamayacağını, bu nedenle sergilediği davranışı ve yolunu haklı çıkarmak için sürekli bir çaba içerisinde olduğu düşüncesini savunur. Aksi takdirde insanoğlu yaşayamaz. Bir davranışı doğru ya da haklı diye adlandırırken aksine haksız ya da yanlış der. Yani sürekli ahlaksal yargılara varır. İşte etik bilimi de tam burada devreye girer yani, insanların gelenek haline getirdiklerini sadece basitçe izlemekle kalmaz. Aynı zamanda davranışa akılcı sebepler bulmaya çalışır. Kendi davranışına akılcı neden arayan bireye de etiysen denir. Etik disiplini, ahlak kurallarının mantıklı olup olmadığını akıl süzgecinden geçirerek bir sonuca ulaşır. Etik, iyi olan nedir? Sorusu yerine bir şeyin iyi olduğu yargısına nasıl varıldığını söyler. Ahlak felsefesi olarak düşünülen etik, ahlaki olay, olgu ve tutumların durumunu çözümler.

Ahlakla etik arasında kapsam, teori ve pratik bakımdan bir farklılık vardır. Etiğin günlük yaşam pratiğine yansımaları olan ahlak, bir kurallar silsilesidir. İnsan toplulukları arasındaki tutum ve inançları yönlendiren değerler sistemidir. İnsanların gündelik yaşamının bile somut belirleyicisi olarak ahlak ilgilenirken; etik ise daha kuramsal ve soyut bir bakış açısı sunar (İnal, 1996: 43). Etiği

bir topluluğun ortak isteklerini bireylere benimsetme girişimi olarak değerlendiren Russell, etiğin sadece bireysel isteklere değil evrensel isteklere ilkesel açıdan önem verilmesi gerektiğini de savunur (Russell, 1993: 159). Etik değerler tek tek tüm bireyler, dolayısıyla bütün dünya için geçerlidir. Kallaus ve Keeling'e (1992:193) göre, bireyler ahlaki yargılar ve değer sistemleri bakımından birbirinden farklıdırlar. Kişilerin dini inanışları, bireysel felsefeleri ve de güdüleri onların ahlaki yargılarını etkiler. Bir toplumun içindeki farklı inanışlar, kültürler, etnikler, cinsel tercihler gibi bireysel farklılıkların olması farklı ahlaki anlayışları da beraberinde getirir. Daha evrensel ve genel geçerliliğe sahip olan etikte ise "istenilir iyi" kavramı vardır (İnal, 1996: 43). Etiğin ilkeleri evrensel özellik taşıdığından daha standardizedir ve toplumdan topluma değişiklik göstermez.

Kamuda yöneticilerin sergilediği bir etik hiyerarşisi mevcuttur ve ilk basamağını kamu çalışanının öznel geçmişi tarafından biçimlenen "bireysel ahlak" oluşturur. Çalışanın bu öznel geçmişi ailesinin etkisi, dini inancı, bireysel ve toplumsal değerleri ile bireysel tecrübeleri tarafından şekillenerek kamu çalışanının etik düşüncelerinin belirlenmesinde büyük rol oynar. Kamu çalışanının görevini icra ederken uyması gereken ve hiyerarşinin ikinci basamağını oluşturan "meslek etiği" yer almaktadır. Kamu çalışanın örgütün amaçları doğrultusunda belirlenen kurallarla davranışlarına yön veren "örgütsel etik" hiyerarşinin üçüncü basamağında yer alırken, dördüncü ve son basamağında ise "toplumsal etik" yer almaktadır (Coşkun, 2010: 22).

Piepper (1999: 224) etiği, betimleyici, normatif, meta ve uygulamalı etik olarak dört başlık altında toplamaktadır. Aşağıda bu başlıklar kısaca açıklanmıştır:

Meta Etik: Ahlakın doğası hakkında eleştirel düşünmeyi ifade eden meta etik, Purtilo ve Cassel'e (1981:6) göre, ahlaki yargılamanın altında yatan gerekçeleri araştırır. Ahlaki yargının kökenini irdeler, yani bu ilkelerin nereden geldiğini ve ne anlam ifade ettiğini araştırıp ahlaki bilginin nasıl bir bilgi olduğunu, temelini, yapısını ve doğasını derinlemesine araştırır. Belirli bir davranışın neden doğru olduğunu, doğru olmasını etkileyen unsurları ayrıntılı inceleyerek temellendirilmeye çalışılır (Tepe, 2000: 20). Kuçuradi'ye (2009) göre ise, etiğin günümüzde ulaştığı son nokta meta etik yani norm önermelerini temellendirmeye çalışan etikdir.

Normatif Etik: İnkilemlerin çözüme kavuşturulup kavuşturulamayacağı ya da bu inkilemlerin çözülmesi için hangi kodlara ya da kurallara bağlı kalınacağı hakkındaki yaklaşımı ifade eder. Pratiğe yönelik bir etik alanı olan normatif etik, değerlendirilmeler yapılarak ilkelerin belirlenmesi sağlanır (Kınay, 2005: 12). İlkeler, normlar ve ahlaki kurallar normatif etiğin uğraşı alanını oluşturur. Kısaca, belli davranış standartları ve kuralları belirler ve ona uyulmasını sağlar.

Betimleyici Etik: Bireylerin değerleriyle olan ilişkisinin ahlaki sorunlarıyla başa çıkma konusundaki işlevini ele alır. Betimleyici etiğin amacı, kural koymak ya da norm bildirmek olmayıp, davranışı sadece gözlemleyerek bilimsel ve/veya betimsel yolla tanımlamaktır (Duyan, Purutçuoğlu, 2016: 188). Betimleyici etik için sadece gözlemlemeyle yetinir de denebilir.

Uygulamalı Etik: Uygulamalı etik, birçok meslek dalında çalışanların görevlerini yaparken belli durumlarda ortaya çıkan etik inkilemlerin, seçimlerin, etik teorileri ve standartları ile kavramlarının belli bir konuya odaklanarak alana uygulanmasını ele alarak açıklar (Resnik, 2004: 35-41).

2.2. Değerler

Değer kavramını detaylandırmadan önce sözlük anlamlarına bakmakta yarar vardır. Latince “valere” kökünden türeyen güçlü ve kıymetli olmak anlamına gelen değer kavramının Türk Dil Kurumuna (TDK) (1999) göre; “bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet ve kişinin isteyen, gereksinim duyan bir varlık olarak nesne ile bağlantısında beliren şey” olarak tanımlanmaktadır. Sosyal Çalışma Sözlüğü ise değeri; “kişilerin önemli saydıkları, benimsedikleri ve ulaşmaya çabaladıkları, toplumsal olarak benimsenen somut olmayan kurallar” olarak tanımlamıştır (Tomanbay, 1999: 57). Değerler, bireyin yaşama bakış açısını belirleyen, bireysel olarak kıymet verilen ya da kıymetli olarak algılanan görüş, tutum ve inançlardır (Tuncay, v.d., 2016: 53). En basit ve yalın anlamıyla değer, üstün tutulan, önemli görülen ve korumaya layık bulunan şeydir (Thompson, 2005: 109). Felsefi temelleri antik çağa dayanan değer kavramının sosyal bilimler alanında ilgi konusu oluşu yaklaşık yüzyıllık bir süreci kapsamakta olup psikoloji, sosyoloji, ekonomi v.b. birçok alan için geçerli tanımları da mevcuttur. Ekonomik açıdan ele alındığında bir şeyin fiyatıdır. Bireyin önem verdiği ve onun için yoğun anlam ifade edenler ise bireysel olarak değer atfedilenlerdir. Değerlerin en genel kabul görmüşü kuşkusuz evrensel olanlarıdır. İnsanın insan olmasından kaynaklanan bu değerler; insanların yaradılışına dayanan ve doğuştan sahip olduğu hak ve özgürlüklere ilişkindir. Toplumsal ve kültürel sınırlamaların kapsamı dışındadır. Diğer taraftan değerler, toplumsal belirlenmiş ve kabul edilmiş biçimlerine göre de farklılık gösterebilen bakış açılarıdır. Değerler, bireylerin ve toplumların davranış biçimlerini belirleyen; toplum içinde bu davranışların kabul edilebilirliğini, toplumsal uyumu ve ortak amaç duygusunu kolaylaştıran inanç, tutum ve görüşleri de kapsamaktadır (Aydın, 2016: 13).

Kamu yöneticilerinin değer yargıları özel işletme yöneticilerine nazaran farklılık göstermektedir. Dürüstlük, empati, yeniliğe açıklık, kamu yararı-çıkarı gibi değerler kamu yöneticilerinde daha ağır basmaktadır (Öztürk, 2003: 204). Buna ilaveten politikacılarla kamu yöneticilerinin de değer yargılarının birbirinden farklılaştığı görülmektedir (Öztürk, 2003: 204). Kamu huzuru, güveni ve refahını sağlama sorumluluğunun olması, kamu çalışanları için bir değerdir aynı zamanda. Yöneticilerin alacağı stratejik kararlar kişinin bireysel değerlerinden ve meslek ahlakından bağımsız olmadığı ve de bu unsurlardan etkilendiği için bireysel çıkarlar ve kamu hizmetlerinin öngördüğü prensipler başat rol oynar (Downs’dan akt, Öztürk, 2003: 211). Hiç şüphesiz ki, ahlaki değerleri benimseyen kararlar toplumun yararına olacağından kamu çalışanlarının topluma hizmeti her şeyin önündedir (Öztürk, 2003: 213).

Dinamik bir yapıya sahip olan değerler birbirleriyle sürekli iletişim halindedir ve bu yapı değer sistemini meydana getirir. Sistemin girdisini yaşantılar meydana getirirken, çıktısı yani ürünü de değer yargılarından oluşur (Başaran, 1992: 242-243). Bir şeye değer atfedilmesi diğerleri arasından kişi için önemli olanın seçilmesidir ki, bu seçim etik ikilemlerde kişiye rehberlik eder. Bir durum karşısında etik unsurların nasıl belirleneceği tutumlardan ve değerlerden etkilenir.

2.3. Normlar

Toplumsal normlar, üyeleri için hangi davranışlara izin verildiğini ve hangilerinin yasaklandığını belirleyen kurallardır ve kuralları ihlal edenler yaptırımla karşılaşılır. Zaten yaşamın büyük bir kısmı kişinin fark etmeden uyduğu normlar tarafından yönetilmektedir (Caroll, 1990). Normlar genellikle değerlerin yansıması olduğundan kolektiftir. Bazı normlar hukuk kurallarıyla

somutlaştığından yaptırımı daha ağırdır (Fulcher, Scott, 2011: 14). Bazıları ise toplum tarafından hoş karşılanmadığından ayıplama tarzı nispeten daha hafif bir yaptırım söz konusudur. Normların genel özellikleri şu şekilde sıralanabilir (McKenna, 1994: 300):

- Grubu meydana getirenlerin çoğu tarafından kabul gördüğünden kolektiftir,
- Yaşamın büyük bir alanına hâkimdir,
- Bireysellik yerine ortak yaşam alanındaki davranış kalıpları üzerinde durur,
- Grubu oluşturan her bir üyenin normları kabullenmiş düzeyleri farklı olabilir,
- Normlardan sapmalara karşı grup üyelerinin hoşgörüsü düzeyi farklılık gösterebilir,
- Normlar hızlı değişmezler, yavaş bir değişim seyri izlerler,
- Grubu oluşturan bireylerin statüleri, normlara uyum derecesini etkiler,
- Belirli normlara uymanın veya uymamanın standardize edilmiş ceza ve ödül sistemi bulunur.

2.4. Deontoloji

Latince "deon" kökünden gelen ve Yunancada "görev" manasına gelen deontoloji, kurallara bağlılığı temel alan ahlaki tanımlamaktadır. Davranışların bireylerin içsel yapılarından kaynaklı ahlaki etkileri vardır ve bu tür davranışlarla ilişkili sonuçlarına bakılmaksızın kişinin yapması gereken ahlaki yükümlülükleriyle uyumalıdır (Downs, Swienton, 2012: 3). Immanuel Kant (1724-1804) tarafından geliştirilen ve daha sonra felsefeci Königsberg tarafından gözden geçirilen deontolojik etik, deontolojik kurallar, kesinlik, mutlaklık ve zorunluluk üzerine kuruludur. Buna göre bir davranış önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde yapılmalıdır, görev temellidir ve belli bir davranışın sonucundan ziyade bireyi bu davranışa sevk eden niyet önemlidir. Davranışların kesin doğru veya yanlış diye ikiye ayrılması felsefesine dayanır. Bu anlayışın temsilcisi olan Kant'a göre bireye saygı ve onun insan olması sebebiyle öncelenmesi temel prensiptir.

Kant'ın Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi adlı kitabında yer aldığı gibi; "insan ve genel olarak her akıl sahibi varlık, şu veya bu istem için rastgele kullanılacak sırf bir araç olarak değil, kendisi amaç olarak vardır ve gerek kendine gerekse başka akıl sahibi varlıklara yönelen bütün eylemleri amaç olarak görülmelidir" (Kant, 2002: 96). Kant, bu cümlesiyle kişinin kendi eylem ve davranışlarının özünü belirleyen ahlaki ilkenin nerede temellendiği sorusuna cevap vermeye çalışmaktadır. Cevap ise Kant'a göre çok basittir: "Akıldır. Yani, insanın eylem ve davranışları kendi iradesinin ürünüdür ve irade dışsal olarak belirlenemez! İrade kişinin dışından belirlenmediği gibi, oranın istek ve taleplerine de boyun eğmez, onu dikkate almaz" (Atayman, 2005: 130). Çünkü Kant'a göre irade, aklın bir ürünüdür. Kant, her akıllı varlığı kendi başına bir amaç olarak belirleyip, eylem ve davranışlarının temeline akıllı yerleştirmiştir. Bu tespitle Kant, kendi başına amaç olmaları bakımından tüm akıllı varlıkların eşit onura sahip olduğunu ve her akla dayalı davranışın saygıya layık görülmesi gerektiğini anlatmaya çalışmıştır (Wood, 2009: 165). Meslek etiklerinin dayanağını oluşturan Deontolojik Etik, dayanağını tam da buradan almaktadır. Yani, kendi başına amaç olan her akıl sahibi insan eşit onura sahiptir, kendi başına amaç olan her akıl sahibi insanın akla dayalı davranışı saygıya layıktır. Meslekler yerine getirilirken özellikle kamuda çalışan profesyonellerinin bu etik düşünce ile hareket etmesi gerekliliği hâsıl olmaktadır.

İnsana saygının oluşması için Kant aklın, iradenin, emirlerin ve özgürlüğün önemini vurgulamıştır. Buna göre, kendimiz için istediğimiz bir şey herkes için genelleştirilebilir ve

evrenselleştirilebilir bir durumsa ve kendimiz için istemediğimizin başkasına da yapılmasını kabul etmiyorsak, bu davranışın doğru olduğu kanaatine varılabilir.

3. ÇIKAR ÇATIŞMASI: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çıkar çatışması kavramının tam olarak anlaşılabilmesi için çıkarın tanımı, bireysel çıkar, kamu çıkarı ve çatışma kavramlarının tanımlanması gerekir. Aşağıda bu tanımlamalar yer verilmiştir.

3.1. Çıkar Kavramı

İnsanın irade ve eyleminin uygun bir yöne evrilmesini belirleyen nesnel ve toplumsal koşulların bir ürünü olarak ifade edilen çıkar kavramı (Frolov, 1997: 90; Seyyar, 2004: 483), parayla ilgili olabileceği gibi, parasal olmayan bir biçimde de kullanılabilir (Seyidoğlu, 1999: 88). Ayrıca çıkar kavramı, bir işten dolayı ya da dolaysız biçimde elde edilen fayda, menfaat veya yarar olarak tanımlanabilir. Gizlenerek gözetilen kazanç olarak da ifade edilen çıkar kavramı; kişisel çıkar, genel çıkar, kamusal çıkar gibideyimlerle birlikte de kullanılmıştır (Hançerlioğlu, 2008: 49).

Bireysel/kişisel/özel çıkar (private interest) kavramı, kişinin kendi çıkarlarına düşkünlük göstermesi, bencillik ve egoizm; kişinin kendisinin, ailesinin ya da arkadaş gruplarının menfaatine göre hareket etmesi şekillerinde tanımlanmaktadır (Seyidoğlu, 1999: 88). Diğer taraftan bireysel çıkar, bir kişinin çıkar elde etmesi (para, iş gibi) ya da ailesine arkadaşlarına çıkar sağlaması durumu olarak da vurgulanmaktadır (Martin ve Gabard, 2001:315).

Kamu çıkarı (yararı) kavramı ise, kişisel çıkar kavramının tam tersidir ve kamu yönetiminin tüm uygulamalarının toplumun bir kesiminin veya tamamının menfaatini korumaya yönelik olarak yapılmasını hedefler (Bozkurt, Sezen, Ergun, 1998: 132-133). Kamu yararı, toplum yararı, ortak iyilik, toplumsal refah, toplumun iyiliği vb. kavramları kamu çıkarı kavramına genelde tercih edilmektedir (Akıllıoğlu,1991: 7).

Devletin gereksinimlerine cevap veren ve bu ihtiyaçları karşılayan, devletin yararına dönük değerler bütünü olarak TDK'da tanımlanan (tdkterim.gov.tr/bts, 2019) kamu yararı, her bir bireyin çıkarını koruyan politikalar ve kurumlar olarak da tanımlanır. Daha geniş bir ifadeyle kamu yararı; bir bütünlük olarak, toplum çıkarlarına hizmet eden eylem ve girişimler ya da toplumun bölünmez nitelikteki kolektif çıkarlarıdır (Marshall, 1999: 380; Seyidoğlu, 1999: 310).

Kamu yönetiminin şüpheye yer bırakmayacak kadar şeffaf, nesnel olması ve hukuk sınırları çerçevesinde hareket etmesi, kamu yöneticilerinin sahip olduğu yetkiyi kötüye kullanmasını engellemek için temel gerekliliktir (Gözübüyük, 2007: 10). Bu yasal gereklilik haricinde kamu çalışanları ve idarecileri ahlaki anlamda kamu yararına yönelik değerler sistemine sahip değillerse ne yazık ki hukuki sınırlamalar veya idari denetimler pek de efektif olmayacaktır (Eryılmaz, 2012: 19). Hukuk kurallarının yetersiz kaldığı yerlerde etik ve ahlaki değerlerin devreye girdiği düşünüldüğünde, doğru davranış üzerinde ne kadar önemli ve de etkili olduğu bir kez daha görülecektir.

Kamu yararının yani kamu çıkarının bireysel çıkardan üstün olduğu ve hatta yasal bir gereklilik olduğu temel düşüncesi, kamu yönetimi hukukunun iskeletini ve ruhunu oluşturmaktadır. Ancak uygulamada kamu görevlilerinin her durumda bu temel ilkeye göre hareket etmedikleri ve zaman

zaman kamu yararına aykırı olarak etik dışı davranışlarda buldukları (Usta, 2010: 162) gözlenmekte ve günümüzde bu tür davranışlar sık sık gündeme gelmektedir.

3.2. Çatışma Kavramı

Karşıtların itişmesi olarak tanımlanan “*çatışma*” kavramı (Hançerlioğlu, 2008: 43), “iki birey ya da iki toplum arasında anlaşmazlık, uyuşmazlık ve çekişme durumu” (Seyyar, 2003: 86); “bir seçeneği tercih etmede bireyin ya da bir grubun güçlülükle karşılaşması ve bunun sonucu olarak karar verme mekanizmalarında bozulma” olarak ifade edilmektedir (Seval, 2006: 246). Büyük Türkçe Sözlükte ise çatışma; “aynı anda ortaya çıkan birbirine karşıt ya da eşit derecede çekici dilek ve isteklerin bireyde yarattığı ruhsal durum” ve “birbirleriyle uyuşmayan dilek, istek ya da erekerin yarışmasından ortaya çıkan üzücü ya da kıvanç vermekten uzak bilinç durumu” olarak tanımlanmaktadır (tdkterim.gov.tr/bts, 2019).

Çatışma sadece bireyin örgüt içindeki konumu ve durumu ilgili olmamaktadır. Bunun dışında, bireyin ve dâhil olduğu örgütün toplumsal düzeyde çatışması da söz konusu olabilmektedir. Buna yönelik olarak; örgütsel-toplumsal, şahsi-toplumsal ve şahsi örgütsel şeklinde üçlü bir sınıflandırılma söz konusudur (Seyyar, 2003: 87; Şimşek, 2001):

Şahsi (Kişisel) - Örgütsel Çatışmalar; kişinin etik değerleriyle içinde bulunduğu örgütün değerleri çakışmadığında yani uyuşmadığında ortaya çıkar ve çıkar çatışmasının karşılıklı olarak yaşanmaması için kişisel çıkar ile kurumsal çıkarın ayrışması ve tanımlanması gerekmektedir.

Örgütsel-Toplumsal Düzeyde Yaşanan Çatışmalar; örgütün içinde bulunduğu toplumun değer yargıları ile kendi normları ve değerleri örtüşmediğinde, çatışma yaşanmaktadır.

Şahsi (Kişisel) - Toplumsal Çatışmalar; eğer kişi içinde yaşadığı toplumun değer yargılarına çok uzaksa, kendini etik anlamda bir çatışma içinde bulabilir ve kişi çatışmayı derinleştirirse, toplumsal dışlanmaya uğrayabilir.

3.3. Çıkar Çatışması Kavramı

“Kişilerin bir işi yapması için sağlanmış yetkilerini bir başka amaç doğrultusunda kullanmaları durumunda ortaya çıkan, çatışan çıkarlarını” ifade etmek için kullanılmaktadır (Titiz, 1992: 19; Kırca, 1994: 359) ve çıkar ilişkisi, çıkar çelişkisi, çıkar çakışması, çıkar uzlaşmazlığı, menfaat çatışması, menfaat çakışması gibi farklı şekillerde de ifade edilen çıkar çatışması, alan yazında bu şekillerde ifade edilmektedir (Kırca, 1994: 359). Çıkar çatışmasının yaşanabilmesi için-iki temel unsurun- kamu çıkarı ile özel çıkarın birbiriyle çatışması gerekir (Loand Field, 2009: 46-47’den aktaran Usta, 2013: 2017).

Teknik olarak çıkar çatışması, birincil çıkar olan kamu çıkarının, ikincil çıkardan yani bireysel çıkardan (maddi kazanç sağlama) etkilenmesi durumudur (Omobowale, vd. 2010: 1). Daha geniş bir ifadeyle çıkar çatışması, “birincil menfaate (kamu menfaati) dair profesyonel muhakemenin var olduğu durumlar dizgesinin, finansal kazanç gibi ikincil bir menfaat tarafından haksız olarak etkilenme eğiliminde olması” (Yüksel, 2005 b: 27) şeklinde tanımlanabilir.

Çıkar çatışması, birçok alan ve meslek grubunda karşılaşılan bir olgudur. Bu bağlamda çıkar çatışması birçok bilim dalı tarafından incelemeye tabi tutulmaktadır. Hukuk, tıp, işletme ve işletme yönetimi, gazetecilik ve basın gibi birçok alanda (Borden ve Pritchard, 2001: 73-91) çıkar çatışması kavramı kullanılmaktadır.

Tıpta çıkar çatışması, hastanın sağlığı ve esenliği, bilimsel tutarlılık ve eğitim kalitesi gibi birincil çıkarların ikincil çıkarlara yani kişisel parasal ilişkiler, mesleki ilerleme olanakları, kişisel gelişme şansı veya arkadaş ya da aile bireylerine yapılan destekler gibi çıkarlara tercih edildiği durumlarda söz konusu olmaktadır. Konuşma yapma ücretleri, firma araştırma fonları, sempozyum desteği, klinik çalışma sonuçlarından olumlu veya olumsuz yönde etkilenecek bir firmada hisse veya pay sahibi olmak gibi hususlar çıkar çatışmasına zemin hazırlayabilmektedir (Akan, 2009: 22).

Bununla birlikte, sağlık hizmetlerinde ve sağlık yönetiminde de çıkar çatışmasının ortaya çıkması mümkündür. *Sağlık kurumları yöneticisi veya çalışanları*, yetkisini ve sahip olduğu bilgileri doğrudan veya dolaylı bir şekilde, tanıdığı, yakını veya meslektaşının yarar/çıkar elde etmesi için kullandığında çıkar çatışması ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan, yönetsel kararlarını etkileyebilecek herhangi bir hediye veya menfaati kabul ederse de çıkar çatışması durumu söz konusu olacaktır (Kavuncubaşı, 2002: 63).

Çıkar çatışmasından bahsedebilmek için, çıkar, ilişki-yakınlık (relationship) ve karar verme olmak üzere üç unsurun var olması gerekmektedir (Davis, 2001: 8). Bu üç önemli unsurdan yola çıkarak, kamu görevlisinin karar verme aşamasında, kamu çıkarı yerine bireysel çıkarına göre hareket etmesinin veya kendisine veya yakınına çıkar sağlamanın çıkar çatışması durumu doğuracağı söylenilebilir.

Bir başka görüşe göre de çıkar çatışması, kamu görevlisinin vereceği ya da verme ihtimali olan kararlarda objektif olmasını engellemesi, kamu yararını göz ardı etmesidir olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, çıkar çatışması durumunun ortaya çıkabilmesi için üç unsurun bulunması gerekmektedir. Bu unsurlar (Mulgan, 2000: 5-6):

- İlk olarak, çıkar çatışmasında özel mali veya ekonomik bir çıkar var olmalıdır,
- İkinci olarak, kamu yararı söz konusu olmalıdır,
- Son olarak, kamu yetki ve sorumluluklarıyla özel çıkarların çatışması gerekmektedir.

Modern öncesi toplumlarda olduğu gibi, modern toplumlarda da kamu yönetiminde (siyasi liderler ve kamu görevlileri açısından) çıkar çatışması var olmuştur. Modern toplumun yansımaları oluşturan modern devletlerde, kamu görevlilerinden bazılarının, makamlarını ve yetkilerini kullanarak kendi kişisel çıkarlarını sağlamaya çalıştıkları bilinen bir gerçektir. Bazı ülkelerde, kamu görevlilerinin kişisel çıkarları ve kullanmış oldukları yetkileri arasında kesin çizgiler çizilememiştir. Bu durum, kamu görevlilerinin yetkilerini kendi çıkarlarına yönelik kullanmalarına, yolsuz ve etik dışı davranışlara zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda, çıkar çatışmasının temelinde siyasetçilerin ve kamu görevlilerinin yetkilerini ve makamlarını özel amaçları için kullanmalarının yatmakta olduğu söylenilebilir (Lancker, 2007:1).

Kamu yönetiminde çıkar çatışması kavramı ve çıkar çatışmasından kaçınma konusu dönemler itibarıyla gelişim ve değişim göstermiştir. Bu bağlamda, çıkar çatışmasından kaçınılması ve çıkar

çatışması durumlarının önlenmesi noktasında üç aşamadan bahsedilmesi mümkündür (OECD, 2003: 63):

- İlk aşamada, kamu görevlisine ve yakın çevresine verilen kişisel hediyelerin onların kararını etkileyebilme potansiyeli dikkate alınarak söz konusu hediyelerin engellenme çabaları ve karar alma sürecinde kişisel önyargılardan kaçınılmasına yönelik düzenlemeler uygulanmaya başlanmıştır,
- Çıkar çatışmasına yönelik ikinci aşama, güçler (erkler) ayrılığı ilkesiyle birlikte, kamu görevlileri için sınırlamalar getirilmesiyle başlamıştır. Bu aşamada, kamu görevlilerinin ayrı bir iş yapmalarının engellenmesi hedeflenmiştir. Diğer taraftan, hukuk devleti ilkesi ile birlikte yasa, emir ve yönetmeliklerin uygulamaya konulması ile birlikte kamu görevlilerinin rolleri de tanımlanmıştır,
- Üçüncü aşamada ise kamu ve özel sektör etkileşimi (ara yüzü) sonucu ortaya çıkan değişikliklerle, hem mal, hizmet, bilgi ve sermaye değişimleri hem de personel değişimlerinin de artması ile birlikte çıkar çatışması riskleri ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, çıkar çatışması konusu farklı bir şekil almaya başlamış ve çıkar çatışmasının önlenmesine yönelik çabalar ortaya çıkmıştır.

3.4. Çıkar Çatışmasının Türleri

Kamuda çıkar çatışması gerçek, görünen ve potansiyel çıkar çatışması olarak genelde üç şekilde yaşanabilmektedir. Bunlar:

Gerçek çıkar çatışması: Kamu görevlisinin somut olarak yararı söz konusu ise bu çatışmadan söz edilebilir. Kamu çalışanının görevini icra ederken bireysel olarak etkilenmesi, dini inanç, aile sorumluluğu, mesleki ve politik bağlantılar, borçlar, sermaye yatırımları şeklinde olabileceği gibi maddi-manevi bir kayıp yaşamamak veya çok önemli bir menfaat sağlamak tarzında da kendini gösterebilir (Ministere de la Justice, 2004: 1'dan aktaran Usta, 2015: 111). Kamuda yaşanan fiiller geçek veya somut bir şekilde özel çıkarların etkisinde kalınarak yapılmıştır. Buna örnek olarak, bir satın alma komisyonundaki bürokratin tanıdıklarına işin verilmesi yönünde davrandığında çıkar çatışması yaşanabilmektedir.

Görünen çıkar çatışması: Henüz somut bir çıkar çatışması mevcut olmayıp, olması muhtemel görünmektedir. Şöyle ki; herhangi bir şüphe duyuluyorsa kısa bir soruşturma ile, çalışanın davranışlarının sisteme uygun olup olmadığı sorgulanarak, kuşkular bertaraf edilebilir. Önek olarak, ihale komisyonunda görevli bir kamu çalışanının, ihaleye katılması için başvuran bir yakınının olması gösterilebilir. Sürecin iyi yönetilerek çıkarın oluşmasını önlemek oldukça önem arz etmektedir. (Ministere de la Justice, 2004: 2'den aktaran Usta, 2015: 112).

Potansiyel çıkar çatışması: Kamu görevlisinin henüz bireysel bir çıkarı olmadığı için görevi ile kişisel çıkarı arasında somut anlamda bir çatışma yoktur. Kamu çalışanı veya yöneticisinin mevcut konumunu değiştirmesi durumunda kişisel çıkarı görevini etkileyemediği için çıkar çatışması varlığı ortaya çıkmamış olarak kalır (Usta, 2015: 112). Potansiyel çıkar çatışmasında, kamusal görevlerin ilerleyen zaman dilimlerinde özel çıkarların etkisi altında kalabilmesi ihtimal dâhilindedir. İş adamlarından birinin hükümete yakınlığıyla bilinen vakıf veya derneğe büyük meblağlarda para bağışlaması örnek gösterilebilir.

Kamuda yaşanan çıkar çatışması, ahlaki bakımdan çok sayıda belirsizliğin yaşandığı kamu sektöründe ön sırada yer almaktadır. Oluşan ve oluşabilecek bir çıkar çatışmasını çözümlenebilmek için yasalara riayet etmek, mantığa uygun hareket etmek ve çıkar çatışmasını oluşum şekillerine göre ayırt etmek, sorunu anlamlandırıp çözmek açısından bir gerekliliktir (Usta, 2015: 112).

3.5. Çıkar Çatışması İle İlgili Alanlar

Bir risk alanı olarak çıkar çatışması ele alındığında, başka alanların da bu risk alanı çevresinde olduğu Şekil 1’de olduğu gibi görünmektedir. Aşağıdaki şekilde yolsuzluk alanı ve etik alan gibi iki farklı alan, çıkar çatışması alanının her iki yanında mevcuttur. Yani çıkar çatışması yaşayan kamu yöneticisi veya çalışanın etik ikileme kaldığı görülmektedir.

Şekil 1: Çıkar Çatışması ile İlgili Alanlar



Kaynak: (Usta, 2015:112)

3.5.1. Yolsuzluk Alanı

“Yolsuzluk” Büyük Türkçe Sözlüğünde; “ görevi veya yetkiyi kötüye kullanma” olarak tanımlanmıştır. Kamu çalışanının, kamu gücünü arkasına alarak, kişisel menfaat sağlamak üzere kötüye kullanması veya kamu gücünü yasadışı şekilde kullanması da yolsuzluk olarak ifade edilebilir (Berkman, 2009:1).

Yolsuzluğun sınıflandırılmasında iki tür ayrıma gidilmektedir. İlk ayrım yönetsel ve siyasal yolsuzluk ayrımıdır. Kamu yetkisinin, yönetim uygulamalarında kişisel çıkar sağlamak amacıyla, kanunlara aykırı şekilde kullanılması, *yönetsel yolsuzluk*, kamu yetkisi ve gücünün siyasal yönetim sürecinde, kamu yararı gözetilmeyerek çıkar sağlamak için hukuka aykırı olarak kullanılması ise *siyasal yolsuzluk* olarak tanımlanmaktadır (Berkman, 2009: 22).

Yolsuzluk kavramı ile ilgili ikinci tür sınıflandırmada maddi kazanç eksenli yolsuzluk ve maddi kazanç içermeyen çıkar eksenli yolsuzluk olarak ikili bir ayrıma gidilmektedir. Kamu görev ve yetkilerinin maddi kazanç gözetilerek yasal düzenlemelere aykırı bir biçimde kullanılması, maddi bedel içerikli veya maddi kazanç eksenli yolsuzluk olarak nitelendirilmektedir. Buna göre, rüşvet, zimmet, irtikâp ve haraç karşılığında maddi bir bedel elde edilen yolsuzluk biçimleridir (Berkman, 2009: 11-12, 26). Maddi çıkar gözetilmekten çok, bazı bağlılıklar ve yükümlülükler gerekçesi ile yapılan yolsuzluk ise “dayanışma içerikli yolsuzluk” olarak isimlendirilmektedir. Bu yolsuzluk biçimlerinde, kamu görevlisini etkilemek üzere, para, mal gibi ekonomik bir güç yerine, maddi olmayan bir güç örneğin akrabalık, arkadaşlık, ideoloji, partizanlık gibi faktörler etkileme aracı olarak kullanılmaktadır. Maddi olmayan çıkar eksenli yolsuzluk temelde, kayırma ve iltimasa dayanmaktadır (Berkman, 2009: 32).

Yolsuzluk ve çıkar çatışması kavramları birbirleriyle ilişkili kavramlardır, fakat birbirinin yerine kullanılmaları uygun değildir. Çıkar çatışması sonrasında mutlaka yolsuzluk olmuştur denilemez. Bazen, yolsuzluğun olmadığı durumlarda (yerlerde) da çıkar çatışması ortaya çıkabilmektedir. Bunun tam tersi olarak yolsuzluğun olduğu durumlarda, çıkar çatışması olmayabilir. Örneğin, bir kamu görevlisi özel çıkarına göre hareket edebilir, fakat vereceği karar yasalara uygun olabilir. Bundan dolayı burada herhangi bir yolsuzluk durumundan bahsedilmeyebilir. Bir başka kamu görevlisinin vereceği karar sürecinde gösterdiği davranış herhangi bir çıkar çatışması durumu olarak değerlendirilmezken, sergilediği davranışın yolsuzluk olabilmesi mümkündür. Çoğu zaman, kamu görevlisinin özel çıkarına göre hareket etmesi onun performansını olumsuz yönde etkileyebilmekte ve bu durum sonucunda yolsuzluk ortaya çıkabilmektedir (OECD, 2005b:6).

Yolsuzluk ve çıkar çatışması arasındaki bir diğer ilişki de çıkar çatışmasıyla mücadelenin, yolsuzlukla mücadeleyle birlikte yürütülebilmesi hususudur. Hukuk dışı uygulamalarla mücadele etik kodların hazırlanması, çıkar çatışmasına yönelik düzenlemeler ve etik dışı durumlarla karşı karşıya kalındığında çekilme veya bu tür durumlardan kaçınma hususlarının yasal olarak düzenlenmesi, yolsuzluğun önlenmesinde önemli araçlar olarak değerlendirilebilir (OECD, 2005 b: 9). Bu bağlamda hem çıkar çatışması, hem de yolsuzlukla baş edilebilmesinde temel unsur, kamu yönetiminde etik altyapının sağlanmasına yönelik çabaların artırılmasıdır.

3.5.2. Etik Alan

Etiğin tanımlarından birinin, evrensel nitelik taşıyan standardize edilmiş kural demeti olduğu düşünüldüğünde; etik alandaki yararların maksimize edilmesi düşüncesinin bireye yönelik değil, tüm dünya çapında evrensel nitelikte olması gerekliliği şeklinde kendini gösterir (Haynes, 2002: 75). Bu bağlamda çıkar çatışmasının mevcut olmasının saptanması etik disipliniyle doğrudan alakalıdır. Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi söz konusu alanlardaki geçişlerde etik prensipler, değerlerin davranışa yansımaları durumunda kılavuzluk etmektedir. Etik ilkeler ne kadar konular temelinde detaylandırılırsa, davranışlara rehberlik etmesi açısından fayda oranı artar.

Bir risk alanı olarak çıkar çatışması ele alındığında, aşağıda sayılan unsurlar risk alanlarını oluşturmaktadır (Usta, 2015: 113):

- Kamu çalışanı veya yöneticisinin, yaptığı işe benzer bir işi başka bir kurumda veya şirkette yapması,
- Kamu çalışanının önemli bilgilere sahip olması ve bunları yayabilecek potansiyelinin olması,
- Önemli sözleşmeleri hazırlayıp, yönetme ve hayata geçirme yetkisini elinde bulundurması,
- Kamu yöneticisinin kurumun stratejik kararlarında yetkin olması, kurumla ilgili başka kuruluşların yönetim kurullarına katılabilmesi,
- Çıkar oluşturabilecek hediye gibi menfaatlerin alınması,
- Çalıştığı kamu görevinden özel bir işletmede çalışmak amacıyla ayrılması, risk oluşturabilecek unsurlardır.

Kamuda yaşanabilecek bazı çıkar çatışması örneklerine aşağıda yer verilmiştir (“Toupictionnaire”: le Dictionnaire de Politique’den aktaran Usta, 2015: 113):

- Kamu görevlisinin yakınlarından veya tanıdıklarından birinin veyahut da kendi lehine karar alınmasını sağlamak. Örneğin, çalıştığı kamu kurumunun tanıdığı birinin şirketiyle iş yapmasına aracılık etmek,
- Çalıştığı kuruma ait olan ve başka kimse tarafından bilinmemesi gereken bir bilginin sızdırılması. Örneğin, kamunun aleyhine sonuç oluşturabilecek bir anlaşmaya imza atması,
- Kamu yöneticilerinin ve/veya çalışanlarının siyasal çıkar sağlayabileceği ortama zemin hazırlamak,
- Herhangi bir kararın kamu çalışanı tarafından verilmesinin akabinde, karardan etkilenen kişiden hediye kabul edilmesi,
- Kamu çalışanında görev karmaşasına neden olabilecek iki görevin sorumluluğunun aynı kişide toplanması çıkar çatışmasına neden olabilmektedir. Şöyle ki; fiziki ve ahlaki olarak bir çalışanın aynı anda birçok kurumda olması ve farklı işler görmesi olanaklı değildir,
- Karşılıklı anlaşma ve mutabakatın söz konusu olmadığı bir raporda, karar verici olan bilirkişinin bir tanıdığı veya yakınından seçilmesi.

4. KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇIKAR ÇATIŞMASI SORUNU

Çalışmanın bu bölümünde kamu yönetiminde etik ve çıkar çatışması ilişkisi, kamuda etik dışı davranışların ve çıkar çatışmasının sebepleri, kamuda etik dışı davranışların ve çıkar çatışmasının önlenmesi konularına yer verilmiştir.

4.1. Kamu Yönetiminde Etik ve Çıkar Çatışması İlişkisi

Weberyen bürokrasi modelinin uygulama biçiminde, bazı kamu görevlilerinin bireysel çıkar elde etmek amacıyla kamu çıkarlarını yok saydıkları dikkati çekmektedir. Bu bağlamda Weber'in vurguladığı gerek gayri şahsılık ve tarafsızlık ilkeleri, gerekse yasal düzenlemeler kamu görevlilerinin kamu yararına uygun davranması noktasında yetersiz kalmaktadır. Kamu çalışanlarının bazılarını görevlerini kötüye kullanarak kişisel çıkar sağladığını fark eden diğer kamu görevlileri de durumdan etkilenmekte, motivasyonları düşmekte ve verimli olamamaktadırlar. Bu durum, kamuda etkililik ve etkinliğin düşmesine, hantallığa yol açmaktadır. Bu noktada yönetsel etiğin önemi ortaya çıkmaktadır (Şen, 1998a: 96).

Ahlakın bilimi olan etik, mutlak en iyiye ulaşmayı hedefleyerek, insanın varoluş amacını, insan için iyi ve kötünün sınırlarını çizerek, toplumsal ve bireysel yaşamda karşılaştığı sorunlara çözüm önerilerini eleştirel bir sorgulama ile getirir (Güçlü vd., 2003: 501). Etik ve ahlak birbirinden farklıdır. Ahlak ve ahlaki davranış bir öğretiler, etik ise bir bilimdir; ahlakın bilimidir. Çalışma alanı ahlaktır. Etik kavramı normatif anlamda; neyin yapılması gerektiğini, hangi davranışın iyi olduğunu belirler ve bu bağlamda iyi, kötü, faydalı gibi olguları inceler (Rosenthal ve Yudin, 1997: 145).

Yunanca ethos'tan gelen ahlak (morality) ise, adet, gelenek-görenek anlamına gelmektedir. Toplum içinde oluşan, genel olarak kabul görmüş örf, adet, gelenek-görenekler, değer yargıları, norm ve kuralların oluşturduğu sistem bütünü olarak ifade edilen ahlak (Aktan, 1994: 5), toplumsal yaşamın uyumlu, olumlu ve sürdürülebilir olması için toplum üyelerinden beklenen davranış şekilleri ile kurallar koyar (Şenel, 1993: 258). Söz konusu bu kurallar aynı zamanda yaşamın olanaklı olabilmesi için bir gerekliliktir. Ahlak (morality) kavramı, etimolojik köken itibarıyla etikten farklıdır. Ahlak, genel hatlarıyla bir toplumun adaletli ve doğru olarak nitelendirip kabul ettiği davranışlar ve uygulamalar olarak tanımlanırken, etik ise kişiliğin eğitilmesi, davranışların

standardize edilmesi ve bu davranışların uygulamaya yansımaları olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2010 b: 27-28). Etik; teorik ve uygulamalı etik olarak ikiye ayrılmaktadır (Cevizci, 2005: 646). Uygulamalı etiğin farklı uzmanlık alanları (iş etiği, tıbbi etik, mühendislik etiği, yönetim etiği gibi) mevcut olup, teorilerin belirli (spesifik) tartışmalı meselelere uygulanmasıdır. Bu alt uzmanlıklar, etik kurallar içerisinde ortaya çıkan yaygın meseleleri karakterize etmekte ve bunların kamuya olan sorumluluklarını tanımlamaktadır (tr.wikipedia.org, 2011). Bu çerçevede değerlendirildiğinde, yönetsel etiğin de uygulamalı etik içerisinde ele alınmasının uygun olduğu söylenebilir. Kurumlarda, kamu görevlileri tarafından ahlaki davranış ilkelerine uyulması konusunu içeren *yönetim etiği* (Thomson, 2001: 79), yönetsel anlamda doğru davranışlara ulaşabilmek için gerekli olan ilke ve standartlara uyulmasıdır (Şen,1998a: 82). Diğer taraftan Thompson (1985: 555), örgütlerdeki bireylerin ahlaki hükümler vereceklerini ve ahlaki hükümlerin nesnesi olacaklarını varsayarak yönetsel etik kavramını “örgütlerdeki memurların faaliyetlerinin yürütülmesi noktasında ahlaki ilkelere uyulması” şeklinde tanımlamaktadır.

Bu tanımlamalar ışığında, kamu çalışanlarının görevleri esnasında aldıkları kararların ve uygulamaların liyakate dayalı, tarafsız, nesnel, hesap verilebilir, profesyonel, etkili ve etkin, adil, eşit ve rüşvet almama gibi değerler ve ilkeler çerçevesinde olması kamu yönetimi için esastır (Eryılmaz, 2008: 7). Kamu yönetiminde etik konusu ile ilgili olarak, kamu sektörü etiğini ve değerlerini anlatmak için kamu hizmeti ethosu kavramı da kullanılmaktadır. Kamu hizmeti ethosu; “dürüstlük, tarafsızlık, kamu çıkarını kişisel çikardan önde tutma, kanunlara ve devlete bağlılık, demokratiklik ve şeffaflık unsurlarından oluşmaktadır (Demirci, 2007: 208-209). Kamu çalışanlarının ve yöneticilerinin etik ikilemlere ve çatışmalara maruz kalmaması, kaldığında onlara yol gösterecek ilke ve standartların oluşturulduğu kamuda etiğe dayalı yönetim modelinin benimsendiği yönetsel etik yaklaşımının hayata geçirilmesi büyük bir gerekliliktir (Şen, 1998 a: 82). Kişisel çıkarı peşinde koşanların açık bir şekilde kamu yararına aykırı davranışta bulunmaları ile ortaya çıkan çıkar çatışması durumları, etik sorunlar içinde tartışılmaktadır (Willbern, 2001: 118-119). Etik ihlallerin en önemli boyutunu çıkar çatışması durumları oluşturmaktadır. Dışarıdan gelen hediyeler, çalışanlar arasında hediyeleşme, finansal çıkarların çatışması, görev dışı istihdam, eski kamu görevlilerine yönelik kısıtlamalar, görevin kötüye kullanımı, görev suistimali ve ikincil istihdam gibi konular etik yönetimin kapsamı içinde değerlendirilmektedir (Roberts, 2001: 373-374).

Çıkar çatışmasının önlenmesinde etik altyapının oluşturulması ve etik yönetimin kurumsallaşması gerekmektedir. Etik yasalar ile etik yönetimin çerçevesinin çizilebilmesi mümkündür. Çıkar çatışmalarının önlenmesi ve kamuya olan güvenin korunması, tarafsızlığın ve objektifliğin sağlanması (Roberts, 2001: 373-374) etik yasaların şekillendirdiği etik yönetimin temel amaçları arasında sayılabilir. Kamudaki etik yasaların sınırladığı davranış kurallarıyla ilgili düzenlemeler, çıkar çatışmalarını hedeflediği için, olması muhtemel her türlü çıkar çatışmasının ayrıntılı olarak düzenlenmesi önemli bir gerekliliktir. Bu alanlara; hediye kabulü, kamu dışında çalışma, çıkar çatışmaları, kayırmacılık (nepotizm), kamudan ayrıldıktan sonra çalışmanın sınırlarının belirlenmesi, toplantılara katılım ücreti, kamuya ait büroların amaç dışı kullanılması örnek verilebilir (Şen, 1998a: 133).

Kamu yönetiminde etik altyapının oluşturulamaması, çıkar çatışmalarına zemin hazırladığından, kamu yönetimi etiğinin ana konusunu çıkar çatışmaları ve çatışmanın önlenmesi

oluşturmaktadır. Bu bağlamda kamu yönetiminde çıkar çatışmasını önleyebilmenin yolu etkili olarak tasarlanmış ve uygulamaya aktarılabilmiş etik kamu yönetiminden geçmektedir. Bununla birlikte çıkar çatışması durumlarının ortaya çıkmasına neden olan birçok etken bulunmaktadır. Bu nedenlere aşağıda yer verilmiştir.

4.2. Kamuda Etik Dışı Davranışların ve Çıkar Çatışmasının Sebepleri

Gerek kamu yöneticileri gerekse çalışanları arasında etik dışı davranışların artmasının en önemli nedeni olarak, soğuk savaştan sonra (1947-1991 yılları arasında dünya, ABD ve Sovyetler Birliği'nin başını çektiği Doğu ve Batı bloklarının mücadelesine sahne olmuştur ve bu dönem Soğuk Savaş Dönemi olarak tanımlanmıştır) ve 1980'lerin başında ABD'de Ronald Reagan, İngiltere'de ise Margaret Thatcher'ın iktidara gelmesiyle birlikte yaşanan süreçte yani ülkede kullanılabilir nihai mal ve hizmet miktarının artırılmasının hedeflendiği, özelleştirmelerin hız kazandığı, devletin üretim faaliyetlerine müdahil olmadığı ve denetleyici rolüne büründüğü, enflasyonun kontrol altında tutulmasının birincil amaç olduğu arz yönlü iktisadi temel alan neoliberal politikalar benimsenmeye başlamıştır (Gürkan ve Karahanoğulları, 2013: 17'den akt. Çınar, Göçer, 2014: 18). Bu düşünce çerçevesinde özelleştirme uygulamaları hız kazanmıştır. Ancak bu dönemde alt yapısı iyi hazırlanmadan hayata geçirilen özelleştirme politikaları yolsuzluk, adam kayırma gibi vakaların artışı beraberinde getirmiştir. Bu durum bir taraftan özel sektör lehine kamu hizmet alanlarını daraltırken, diğer taraftan piyasa mekanizmasına dayalı sistemin işleyişine yönelik etkin yasal çerçeve oluşturulamamasına sebep olmuştur. Ayrıca yeni sistem için düzenleyici ve denetleyici kamu mekanizmasının yeterince güçlendirilmemesi de çıkar çatışmasını arttırmıştır (Sherman, 1998:3). Ayrıca yolsuzluğu besleyen en önemli nedenlerden biri olarak devletin ölçeğinin büyük olması gösterilmektedir. Bu bağlamda bir taraftan devlet sahip olduğu büyük ölçekli kamu örgütlerini yaşatmak için devasa kaynaklar ayırmaktayken, çok emek ve para harcadığı bu örgütleri özelleştirme esnasında mal oluşunun çok altında elden çıkartmaktadır. Bu süreç, beraberinde bazı kamu çalışanlarının kişisel menfaat sağlamak üzere kamu kaynaklarını kullanarak, bireysel çıkarı kamu çıkarına tercih etmeleri sonucunu doğurmuştur (Ackerman, 1999: 38).

Kamu yönetimindeki diğer etik olmayan davranışlara, işgörenlerin maaşlarının düşük olması, caydırıcı ve cezalandırıcı yasaların yetersizliği, kişisel çıkar sağlamaya uygun ortamın varlığı gibi unsurlar sebep olarak gösterilebilir. Bu tür imkânlar yol vermeyecek kamu mekanizmasının varlığının, etik dışı davranışları önlediği görülmektedir (Palmier, 1983:209). Kamu görevlilerinin devletin çıkarlarını korumak amacını güderek, kuralları esnetmek suretiyle iyi niyetli olması da etik dışı davranışlara sebep olmaktadır. Kamu görevlilerinin kuralları iyi bilmemesi neticesinde de etik dışı davranışlar oluşmaktadır. Çünkü bürokratik işlemlerin uygulanması, sayısız kanun ve yönetmeliklerin sağanağı altında gerçekleşmektedir. Bu da kamu görevlilerinin mevzuata hâkim olamaması sonucu kanun gereklerinin dışına çıkmasına sebebiyet vermektedir. Başka bir neden olarak da kamuda söz sahibi olanların benlik güç gösterisinde bulunma isteğinden kaynaklandığı görülmektedir. Kamu çalışanının ulus, devlet, millet gibi kavramlar mevzu bahis olduğunda, en iyi davranış şeklinin kendilerinde olduğuna inanıp yasa dışı yollara başvurma şeklinde kendini göstermektedir. Kamu çalışanlarının kısa yoldan zengin olma hırsı, arkadaşlık duygularının ağır basması sonucu kamuya ait araç gereçlerin onların kullanımına sunulması da etik dışı davranış sebeplerindedir (Ergun, 2004:360).

4.3. Kamuda Yaşanan Çıkar Çatışmasının ve Etik Dışı Davranışların Önlenmesi

Dünyanın birçok yerinde kamuda yaşanan skandallar, kamu yönetiminde yaşanan etik sorunlarla ilgili araştırmalar, ülkelerin vatandaşlarının kendi yönetimlerine karşı güvenin azaldığını gözler önüne sermektedir. Bu olumsuzlukların giderilmesi ve yaşanmaması için kamu kurumlarının ve yöneticilerinin gerekli önlemleri almaları gerekmektedir. Kamu yöneticilerinin ve kurumlarının çıkar çatışmasını önleme noktasında kanuni zorunlulukları mevcuttur. Çıkar çatışmasını önlemeye yönelik ilke temelli ve kural temelli olmak üzere iki tür yaklaşımın söz edilebilir. İlke temelli çıkar çatışması politikası, dürüstlüğü hedefleyen yönetimin şekillendirdiği sistemlerde uygulanırken, kurallara uymayı amaçlamış yönetim sistemlerinde ise, kural temelli çıkar çatışması politikaları uygulanmaktadır (Usta, 2013: 2).

Günümüzde kamu örgütleriyle vatandaş ilişkisi hizmet talebine dayandığından eski ilişki tarzı olan otoriter bağlılıktan yani kamu arzı temelli yaklaşımdan uzaklaşmıştır. Kamu karar vericileri olan yöneticilerin bazen hukuki olmayan şekillerde kamu kaynaklarını yönetme yetkisine sahip oldukları görülmektedir. Bu yetkinin de keyfi kullanılmasını engellemenin tek yolu yine etik normlardan geçmektedir. Bir yönetim ya dürüsttür ya da değildir. Yani birazcık dürüst olmaktan ya da birazcık doğru olmaktan bahsedilemez. Bir Fransız atasözü şöyle söylemektedir: “*Qui vole un oeuf, vole un boeuf*” Bu atasözü Türkçeye, “*Kim bir yumurta çalarsa, bir öküz de çalabilir*” biçiminde çevrilebilir (Usta, 2015: 114). Yani yönetimin dürüstlüğü biraz kaybetmesi ardından daha büyük yolsuzluklara gebe olmasına neden olur da denebilir. Bu bağlamda kamu yönetiminin hiçbir aşamasında çıkar çatışmasının oluşumuna meydan verilmemelidir. Aksi takdirde vatandaşın güvenini yönetimlerin yitirmesiyle büyük felaketlerin yaşanmasına sebebiyet verebilir.

Kamu yöneticileri ve çalışanlarının çıkar çatışmasına düşmesini önlemenin en etkili yolu hukuki düzenlemelerden çok çalışanın özümseydiği etik ilkeler ve ahlaki değerlerden geçmektedir. Bu sebeple en etkili düzenlemelerin bu alanlarda yapılması gereklidir. Bu düzenlemelerden bazılarının aşağıda yer verilmiştir (Politika Sözlüğü’nden akt, Usta, 2015: 115):

- Kamu yönetiminde güçler ayrılığı prensibinin kabul edilmesi ve uygulanması,
- Kamu kurumlarında o kuruma özgü deontolojik ilkelerin geliştirildiği kurallar tablosunun oluşturulması,
- Kamusal yönetim birimleriyle ticari ilişkilerin düzenlendiği birimlerin ayrıştırılması,
- Kamu yönetiminde söz sahibi olan kişilerin tüm akrabalık vb. ilişkilerinin deklare edilmesi,
- Çıkar çatışması oluşması ihtimalinin riski olduğunda ilişkili görevin kabul edilmemesi,
- Kamu yöneticisi ve çalışanlarının görev sınırlarının açıkça belirlendiği yönetmeliklerin oluşturulması, mal varlıklarının takibe alınması, hediye alımlarının yasaklanması gibi önlemler de çıkar çatışmasının oluşumunu önlemeye yönelik tedbirlerdendir.

Kamu kurumlarında güveni arttırmak ve çıkar çatışması durumunda OECD (2005: 4) tarafından uyulması gereken dört temel ilke belirlenmiştir. Bunlar: Kamusal örgüt kültürünün tesis edilmesi, şeffaflığın desteklenmesi, kamu yararını temel alan hizmet anlayışının geliştirilmesi ve son olarak da kamu çalışanlarında bireysel sorumluluğun teşvik edilmesi şeklinde sıralanmaktadır. Kamusal çıkar çatışmasının önlenmesi olarak yukarıda sayılanlara ilave olarak genel koşullara aşağıda sıralananlar ilave edilebilir (OECD, 2005: 4):

- Kamu çalışanı hiçbir koşulda kişisel kazançla yönelik kararlar almamalıdır,

- Kamu çalışanı hizmet alan hiçbir vatandaşa dini, dili, ırkı, mesleki ve politik tercihlerinden dolayı farklı davranmamalıdır,
- Kamu çalışanı görevi esnasında elde ettiği bilgileri kötüye kullanmamalı ve ifşa etmemelidir,
- Kamu çalışanı mali içerikli konularda özel kurumlarla yapılan anlaşmalarda kamu yararı temel alınmalı ve mevcut pozisyon yanlış mahal verecek şekilde kullanılmamalıdır.

Kamu kurumlarındaki bir bütünü parçası olan işgörenler dürüstlükten, ahlaki ve etik ilkelerden uzaklaştıklarında dolayısıyla bütünü oluşturan kurum da bozulacaktır. Tüm insanlığa iyiyi ve doğruyu gösterme konusunda rehberlik eden etik, kamudaki tüm çalışanlara da kılavuzluk edebilir. Etik disiplininin sorgulama alanına, kamusal iş ve işlemlerin durumu ile iyi-kötü ve doğru-yanlış yönetim yargıları düşüncesi de girmektedir. Kamuya ait resmi işlemlerin uygulanması esnasında olması gereken kurallar çerçevesindeki davranışları araştırırken, var olan duruma uygun düşecek değerleri benimsetir (Ayee, 1998: 3'den aktaran Usta, 2015:116).

Kamuda çıkar çatışmasının tamamen yok edilmesi mümkün olmadığından kamu yönetiminde çıkar çatışmasını asgariye indirecek önlemler alınmalıdır. Bunlar; yönetsel şeffaflık, etik standart oluşturulması, deontolojik ilkelere uyulmadığında yasal yaptırımların uygulanması gibi önlemler örnek gösterilebilir. Bazı ülkelerde kamuda çıkar çatışmalarını önlemek için etik konusunda yapılan düzenlemeler ayrıca önem arz etmektedir, çünkü etik ve ahlaki düşünceye dayalı bir kamu yönetimi sistemi inşa etmek çıkar çatışmasını önlemenin ötesinde çok daha kapsamlı ve yüce bir amaca hizmet eder (Thompson'dan akt: Yüksel, 2005: 28). Kamu çalışanı görevinin niteliğini oluşturan toplumun büyük bir kısmına hizmeti gereği önemli konularda olabilecek veya olan çıkar çatışması durumunda bilinçli olmak, çıkar çatışmasından uzak durmak için proaktif önlemler almak, olumsuzluk durumunda üstüne bilgi vermek, kendisine sıçrayabilecek herhangi bir çıkar çatışması durumunda verilecek nihai karara saygı duymak gibi sorumluluklar kamu çalışanının şahsi sorumluluğu altındadır. Herhangi bir şüphenin hasıl olduğu böylesi durumlarda, kamu görevlileri çıkar ilişkisine girmedikleri yönünde ayrıca beyanatta bulunmalıdırlar (Gençkaya, 2009 a: 12).

Kamu çalışanının görevi esnasında oluşabilecek çıkar durumuna mani olmak için, bir kamu çalışanının mevcut resmi görevi haricinde, görevi ile ilişkili eş zamanlı görevler, makamlarla ilgili yasaklar asli önem taşır. Bu yasaklara; kendi görev alanındaki eş zamanlı farklı görevler, bir sözleşmeden veya özel bir şirkette üstlenilen bir görevden kaynaklanan (danışmanlık hizmetleri gibi) bir ilişki, devletin kurumlarıyla iş yapan tüzel bir kişiliği olan bir şirkette söz sahibi olmak veya belli bir oranın üzerinde veya tam hisse senedinin olması, devlet kurumunun üzerinde yetkisi olan düzenleyici ve denetleyici gücü olan özel bir kurumda çalışmak amacıyla görevinden geçici olarak ayrılmak örnek olarak verilebilir (Gençkaya, 2009 b: 13).

Her zaman çıkar somut bir menfaat içermeyebilir. Bu nedenle mal beyanı ile çıkar beyanı farklı kavramlardır ve aynı anlama gelmez. Mal, sahiplik veya doğrudan bir menfaat içerirken, çıkar somut bir menfaat içermeyebilir. Mal ve gelir bildirimi belirli periyotlarla yapılıyorken, çıkar beyanı belirli durumlarda yapılmaktadır. Birçok ülkede kamu çalışanının tarafsızlığını etkilemesinden dolayı çıkar beyanı da zorunlu olarak belli zaman dilimlerinde bildirilmesi zorunlu olarak düzenlenmiştir (Gençkaya b, 2009: 13). Kamu çalışanının karar alma süreçlerinden uzak tutulacağı bazı durumlar da mevcuttur. Çıkar beyanının esas alınması sonucu kamu çalışanının karar alma sürecinden uzak tutulması olarak tanımlanan mahrumiyet iki şekilde gerçekleşir; ya kamu çalışanı amiri tarafından karara katılmaktan mahrum edilir ve buna dışlama denir, ya da kamu çalışanı

kendini sürece katmayarak mahrum eder ve bu da kendini dışlama ya da çekilme olarak tanımlanır. Burada önemli olan unsur, kamu çalışanının hiyerarşiye uygun olarak amire beyanda bulunması ile amirin uygun karar vermesidir (Gençkaya, 2009 b:14).

Kamu yöneticileri ve çalışanlarının çıkar çatışmasından uzak tutmak için olabilecek risk haritaları oluşturulmalı ve öngörülen çatışma durumları için standardize edilmiş kurallar ve süreçler geliştirilmelidir. Kamu öğütlerinin görev alanıyla ilgili mesleklerin deontolojik kodlar hazırlanarak, çalışanın bu doğrultuda davranması sağlanmalıdır. Olası çıkar durumlarında çalışanın üst yöneticisini bizzat bilgilendirmesi süreci hızlandırarak söz konusu çıkarın ortaya çıkmasını sağlar. Düzenli olarak hazırlanması gereken çıkar bildirgesi aksi durumlarda yaptırıma bağlı bir belgedir ve zorunludur (Usta, 2015: 117).

Kamu sektöründe deontolojik kodlar hazırlamak ve uygulanmasını sağlamak ahlaki davranış kazandırma açısından çok önemlidir ve ayrıca bir gerekliliktir. Tüm işletmelerde olduğu gibi kamu örgütlerinde de etkililiği, etkinliği ve verimliliği arttırmak için etik karakteristik taşıyan deontolojik kodların düzenlenmesi ve oluşturulması bazı koşullara bağlıdır. Bu koşullar (Ayee, 1998: 9'den aktaran Usta, 2015: 117):

- Kamuda yaşanan ahlaki ve etik olmayan davranışlar düzenli, standart ve eşit bir şekilde incelenmelidir,
- Kamu sektörünün önemli bir kesimi tarafından etik yazılım benimsenmelidir,
- Toplum nazarında etik yazılımın benimsenebilmesi için gerek politikacılar, gerek bürokratlar ve gerekse liderler bu konuda kişisel sorumluluk almalıdır.

Şekil 1'de görüldüğü gibi çıkar çatışmasının yaşandığı alanlar gri olarak gösterilen alanlardır. Bu alanların çok iyi yönetilmesi gerekir aksi halde kamu çalışanları bu alanları kötüye kullanarak çıkar çatışmasının en çok yaşandığı yolsuzluğa sebep olabileceği kabul edilmektedir. Bu tür durumlarda haksız rekabet oluşabilmekte, kamu kaynaklarının israfına ve verimsizliğine sebep olmakta, toplumun büyük kesiminin duymasıyla sonuçlanmaktadır. Bu da halkın yönetime karşı güvensizlik duygusu geliştirmesine neden olmaktadır (OCDE, 2005: 1). Kamu görevlisinin kişisel çıkarı ile kamu çıkarının koruyabileceği çıkar çatışması politikası etkin bir kamu yönetimi stratejisiyle geliştirmelidir.

Kamuda çıkar çatışmasını önlemenin başka bir yolu da, bir bütünlük oluşturmak koşuluyla, kurumun faydasına görevin üçüncü kişiye devredilmesidir. Şöyle ki; potansiyel olarak bir çıkar çatışması riski varsa kişi hemen kurumunu ve hiyerarşik amirleri vasıtasıyla bilgilendirir ve bu kişi görevini bir başkasına devreder. İyi kurgulanmış bir çatışma yönetimi mekanizmasıyla çıkar çatışması türü (gerçek, görünen ve potansiyel) tespit edilerek bu doğrultuda önlemler alınmaya çalışılır. Çıkar çatışmasının tanımlanması tek başına yeterli değildir ve kamu çalışanının konumu gereği şu iki soruyu yanıtlaması gerekmektedir (Ministere de la Justice, 2004: 3'den aktaran Usta, 2015: 118):

- Kamu çalışanı hangi görevlerden mesuldür?
- Kamu çalışanı bu görevinden dolayı bireysel bir çıkara sahip midir?

Yukarıda da sayıldığı gibi, çıkar çatışması yönetimi için genel anlamda etkili eylemlerin ortaya konması grift bir süreçtir ve çalışanlarda etik ve ahlaki alt yapı oluşturulması elzemdir. Çalışan

davranışlarının kamu hizmetine uygun olması, hukuki temelde tarafsızlık, güvenilirlik, şeffaflık, kamusal kaynakların etkin kullanımı etik altyapının oluşturulması için gerekli adımlardır. Ayrıca bu düzenlemelerin etkin işleyip işlemediğinin denetlenmesi de sürece katkı sunacak yasal bir unsurdur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu kurumlarındaki yönetici ve çalışanlarının yaşadığı çıkar çatışması etik düşünce ve ahlaki yönden bu çalışmada ele alınıp değerlendirilmiştir. Toplumun geniş bir kesimine, toplum adına hizmet sunan kamuda, çıkar çatışması ne yazık ki çok sık yaşanmaktadır. Bu durum vatandaşın kamu çalışanlarına ve dolayısıyla devletine olan güvenini zedelemektedir. Bu sebeple çıkar çatışmasının iyi dizayn edilmiş olarak yönetilmesi gerekir. Bu bağlamda oluşan veya oluşabilecek çıkar çatışmasını önleyip vatandaşın devletine ve kurumlarına olan güvenini inşa etmek, felsefi, politik ve ahlaki bir zorunluluktur. Çünkü amacı devleti oluşturan bireylere hizmet etmek olan kamu yöneticileri ve çalışanları, vatandaşına karşı saygılı, ahlaklı ve dürüst olmak zorundadır.

Kamu çalışanının vatandaşa hizmet esnasında ahlaki değerler çerçevesinde davranması toplumsal refah açısından önemli bir etmendir. Son dönemlerdeki çalışmalar, kamu yönetiminin modernizasyonu, değerlerin azalması, yönetim felsefesinin farklılaşması gibi yaşanan değişimlerin bu değerleri azalttığını ortaya koymuştur.

Kamu kurumlarının zedelenmiş olan toplumsal güveni tekrar tesis edebilmesi için ahlaki ve etik değerlerin hâkim olduğu, demokratik, şeffaf ve hesap verilebilir yönetim etiği ilkelerini hayata geçirmeleri gerekmektedir. Bunun farkında olup kendine hızlı bir şekilde çeki düzen vermek isteyen Yeni Zelanda, ABD, Meksika, Hollanda, Norveç ve Finlandiya gibi birçok ülke kamu yönetiminde etik ve ahlaki ilkeler ile bunların uygulamaya geçirilmesi konusunda reformlara imza atmaktadırlar. Bu önemli reformların ana teması kurallardan değil, değer ve değer temelli sonuçlardan oluşturmaktadır. Çünkü kamudaki kurallar yumağı çalışanın hareket alanını daralttığından, yaratıcılığını ve verimliliğini olumsuz yönden etkilemektedir.

Kamu sektöründeki güven açığını azaltmak veya ortadan kaldırmak için uyulması gereken etik değerler ve ilkeler aşağıda sıralanmıştır (OECD, 2005):

- Kamu çıkarını ve yararını kişisel çikardan üstün görme,
- Hesap verebilir, güvenilir, açık ve şeffaf olma,
- Kamu çalışanlarının kendilerini başkalarına finansal anlamda bağımlı hale getirecek hiçbir çıkar ilişkisine girmeme,
- Tüm davranışlarını bu ilkeler çerçevesinde yapabilmek için, etik ilkeleri ve ahlaki değerleri özümsemek, uyulması gereken etik ilkelerdendir.

6. KAYNAKÇA

Ackerman, Susan Rose (1999), *Political Science*, London, Cambridge University Press.

Akan, Hamdi (2009), Çıkar İlişkisi ve Çıkar Çatışması, *İyi Klinik Uygulamalar (İKU) Dergisi*, 23, 21-25.

Akıllıoğlu, Tekin (1991), Kamu Yararı Kavramı Üzerine Düşünceler, *Amme İdaresi Dergisi*, 24 (2), 3-15.

Aktan, Coşkun Can (1994), *Temiz Toplum ve Temiz Siyaset*, T Yayınları, İzmir.

Atayman, Veysel, (2005), *Aklın Sınırları, Kant Felsefesine Giriş*, Don Kişot Yayınları, İstanbul.

- Aydın, İnyet, (2016), *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Başaran, İbrahim Ethem, (1992), *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetmel Davranış*, Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Berkman, Ümit (2009), *Gelişmekte Olan Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Borden, Sandra L. ve Pritchard Michael S. (2001), Conflict of Interest in Journalism”, Ed. Davis, Michael, *Conflict of Interest in the Professions*, Oxford University Press, Incorporated, Cary, NC, USA, ss.73-91.
- Bozkurt, Ömer, Sezen, Seriy ve Ergun, Turgay (1998), *Kamu Yönetimi Sözlüğü*, TODAİE, Birinci Basım, Ankara.
- Büyük Türkçe Sözlük (2013), “Çatışma”, Eğitim Terimleri Sözlüğü, <http://tdkterim.gov.tr/bts/>, (Erişim Tarihi: 04.04.2019).
- Büyük, Celal, (2013). Nietzsche'nin ‘Tanrı Öldü’ Sözü ve Değerler Sorunu, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (3): 1-20.
- Carroll, M.P, (1990), Culture, (Ed: J.J. Teevan), Introduction to Sociology, Prentice-Hall, USA.
- Conflict of Interest (2011) , http://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_of_interest, (Erişim Tarihi: 04.05.2017).
- Cevizci, Ahmet (2008), *Paradigma Felsefe Sözlüğü*, Paradigma Yayıncılık, İstanbul.
- Coşkun, Bayram ve Asunakutlu, Tuncer (2010), MaxWeber ve Bürokrasi Teorisi. *Türk İdare Dergisi*, Y:73, S: 432, ss.171-189.
- Çalışlar, Aziz, (1983), *Ansiklopedik Kültür Sözlüğü*, Altın Kitaplar Yayın Evi, İstanbul.
- Çınar, Setan, Göçer, İsmet (2014). Yeni Soğuk Savaşa Doğru: Küresel Enerji Politikaları. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (2), 16-29.
- Davis, Michael (2001), “Introduction”, Ed. Davis, Michael, *Conflict of Interest in the Professions*, Oxford University Press, Incorporated, Cary, NC, USA, ss.3- 22.
- Demirci, Mustafa (2007). Kamu Yönetimi Etiğinin Normatif Temelleri. Ed. Bilal Eryılmaz, Musa Eken, Mustafa Lütfi Şen, *Kamu Yönetimi Yazıları*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s. 200-220.
- Downs, Upshaw JC, SWİENTON AR.,(2012), “Ethics in Forensic Science”, *Waltham, MA: Academic Press*, 454 pp.
- Duyan, Veli, Purutçuoğlu, Eda, Demirbilek, M., Çamur Duyan, G., (2016), İnsan Davranışı ve Sosyal Çevre, (Edit.: E. Özkalp, E. Duyan), Anadolu Üniv. AÖF Yayınları, Eskişehir.
- Ergun, Turgay (2004). *Kamu Yönetimi-Kuram Siyasa Uygulama*. TODAİE Yayınları, Ankara.
- Eryılmaz, Bilal (2008). Etik Kültürü Geliştirmek. *Türk İdare Dergisi*, S:459, ss.1-12.
- Eryılmaz, Bilal (2012). *Kamu Yönetimi*, Okutman Yayıncılık, Ankara.
- Feldman, Fred, (2016). *Etik Nedir?*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.
- Frolov, İvan (1997). Felsefe Sözlüğü, (Çev. Çalışlar, Aziz), Cem Yayınevi, İstanbul.
- Fulcher, James, Scott, John (2011). *Sociology*, Oxford Universty Press, USA.
- Gençkaya, Ömer Faruk (2009 a). Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması, Kamuda ve Toplumda Etik Algılaması Toplantısı, Ankara.
- Gençkaya, Ömer Faruk (2009 b). Çıkar Çatışması, Akademik Araştırma Çalışması, Ankara.
- Göksu, Turgut, Bilgiç, Veysel K., (2002). *Polislik Mesleği ve Etik Kuralları*, *Polis Meslek Etiği*, (Ed. İhsan Bal, M. Bedri Eryılmaz), Polis Akademisi Yayınları, Ankara.
- Gürkan, C., Karahanoğulları, Y. (2013). Vergi Devletine Kuramsal Yaklaşımlar, *Maliye Dergisi*, (165), 1-26.
- Gözübüyük, A.Şeref (2007). *Yönetim Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara.

- Güçlü, Abdulkaki, Uzun, Erkan, Uzun, Serkan ve Yolsel, Hüsrev (2003). *Felsefe Sözlüğü*, Bilim Sanat Yayınları, Ankara.
- Hançerlioğlu, Orhan (2008). *Felsefe Sözlüğü*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Haynes, Felicity (2002). Eğitimde Etik, (Çev. Semra Kunt Akbaş), Ayrıntı Yayınları, Ankara
- İnal, K., (1996). Sosyalist Etik, *Gelecek*, Y:1, S:1-3, Eylül-Ekim, 43.
- Kallauas, Norma F., Keeling B. Lewis (1992). *Administrative Office Management*, Cincinnati: South Western Hardcover.
- Kant, Immanuel, (2002). Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi, (Çeviren: I. Kuçuradi), Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara.
- Kant, Immanuel, (2007). *Ethica*, Etik Üzerine Dersler, (Çeviren: Oğuz Üzücü), 2.Baskı, Pencere Yayınları, İstanbul.
- Kavuncubaşı, Şahin (2002). Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Ed. Nuray Özkesici, *Sağlık Kurumları Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Kınay, Sibel (2005). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik İlkelere Bağımlılık Düzeylerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. Ankara, G. Ü. Eğt. Bil. Enst. Eğitim Yön. ve Den. Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Kırca, A. Coşkun (1994). *Devlette Yozlaşmayı Yenmek-Türk Siyasi Sisteminin Bozuklukları ve Çareleri Hakkında Bir Deneme-1*, Milliyet Yayınları, İstanbul.
- Kuçuradi, İonna, (2009). *Etik*. Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara.
- Lamberton, Lowell H., Minor, Leslie, (1995). *Human Relations: Strategies For Success*, Irwin Mirror Pres., Chicago.
- Marsh, Charles, David, W. Guth,, (2012). *Public Relations, A Values Driven Approach*. Fifth Edition, Pearson Edition, United States.
- Marshall, Gordon (1999). Sosyoloji Sözlüğü, (Çev. Kömürcü, Derya ve Akınhay, Osman), Bilim Sanat Yayınları, 1. Basım, İstanbul.
- Martin, Mike W. ve Gabard Donald L. (2010). Conflict of Interest and Physical Therapy. Ed. Davis, Michael, *Conflict of Interest in the Professions*, Oxford University Press, Incorporated, Cary, NC, USA, ss.314-334.
- Mc Kenna, Eugene, (1994). *Business Psychology and Organisational Behaviour*. Lawrence Earbaum Associates Ltd., East Sussex.
- Mulgan, Richard (2000). Accountability: An Ever-expanding Concept?. *Public Administration Review*, Vol: 78 No: 3, ss. 555-573.
- OECD (2005). *Managing Conflict of Interest in the Public Sector-OECD Guidelines and Country Experiences*. OECD Publications, Paris-France.
- OECD (2005a). *Managing Conflict of Interest in the Public Sector-A Toolkit*. OECD Publications, Paris-France.
- OECD (2010). *Post Public Employment: Good Practices For Preventing Conflict of Interest*. OECD Publishing.
- Özdemir, Murat (2008). Kamu Yönetiminde Etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (7), 179-195., Zonguldak.
- Özdemir, Hilal, Güler, Emel, Yılmaz, Şeyda Akyol (2013). Halka İlişkilerde Sosyal Sorumluluğun ve Etiğin Uygulanabilirliği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 142-144.
- Öztürk, Namık Kemal (2003). *Bürokrasinin Gücü ve Siyaset*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Palmier, L. (1983). Bureaucratic Corruption and Its Remedies, *Corruption*, (Der. M. Clarke), Frances Pinter Ltd, London, ss. 207-219.
- Pieper, Annemarie (1999). Etiğe Giriş. (Çev. Veysel Atayman, Gönül Sezer), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

- Purtilo, B.Ruth, Christine K. Cassel (1981). *Ethical Dimensions In The Health Professions*, W.B. Saunders Company, USA
- Resnik, D. B. (2004). *Bilim Etiğine Giriş*. (Çev. V. Mutlu). İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Roberts, Robert (2001). *Federal Ethics Management and Public Trust*, Ed. Cooper, Terry L, *Handbook of Administrative Ethics*, 2nd Edition, Marcel Dekker Inc, USA, ss.367.385.
- Rosenthal, M. ve P. Yudin (1997). *Felsefe Sözlüğü*. (Çev. Çalışlar, Aziz), Sosyal Yayınlar:İstanbul.Sayı:1, <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=98&cilt=3&sayi=1&yil=2001>(E.T: 10.05.2019).
- Russell, E.W.,Shafritz, J.M., (1993). *Introduction Public Administration*. Pearson Education İnc., Newyork.
- Selsam, Howard (1995). *Etik, Yeni Değerler ve Özgürlük*. (Çev. Yüksel Demirekler), Yaba Yayınları, Ankara.
- Seval, Halil (2006). *Çatışmanın Etkileri ve Yönetimi*. *Kırgızistan Manas Üniversitesi-Sosyal Bilimler Dergisi*, S:15, ss.245-254.
- Seyidoğlu, Halil (1999). *Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük*. 2. Baskı, Güzem Can Yayınları, İstanbul.
- Seyyar, Ali (2003). *Ahlak Terimleri Ansiklopedik Sözlük*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Seyyar, Ali (2003). *Ahlak Terimleri Ansiklopedik Sözlük*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Shaw, William H., (1991). *Business Ethics*. Wasworth Publishing Co., California.
- Sherman, Tom (1998). *PublicSectorEthics: Prospectsand Challenges*, Ed. Sampford, Charles ve Preston Noel, *Public Sector Ethics-Finding and Implementing Values*, The FederationPress, Routledge, ss.13-25.
- Şen, M. Lütfi (1998a). *Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetmelik Etik Yaklaşımı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şen, M. Lütfi (1998b). *Yönetimde Yozlaşma*. (Ed. Dursun, Davut ve Al, Hamza), *Türkiye’de Yönetim Geleneği*, İlke Yayıncılık, İstanbul.
- Şenel, Alaaddin (1993). *Siyasal Ahlak: Kapsamı-Açmazları-Tipolojisi*. (Ed. Alkan, Türker), *Siyasal Ahlak ve Ahlak ve Siyasal Ahlaksızlık*, Bilgi Yayınevi, Ankara, ss.257-308.
- Şimşek, Birgül (2001). *İşletmelerde Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar*. *İş Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:3,291
- Şimşek, Ümit (2012). *Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması ve Önleme Yolları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tepe, Harun (2000). *Meslek Etikleri: Temelleri ve Sorunları*. Editörler: İhsan Bal-M. Bedri Eryılmaz, *Polis Etiği*, *Polis Akademisi Yayınları*, Ankara, 2002, ss. 54-59.
- Thompsaon, N. (2005). *Understanding SocialWork*, Palgrave, Newyork.
- Thompson, Dennis F. (1985). *The Possibility of Administrative Ethics*. *Public Administration Review*, 45, (5), 555-561.
- Thompson, Dennis F. (2001). *The Possibility of Administrative Ethics*, Ed. Bruce Willa, *Classics of Administrative Ethics*, Westview Press, USA, ss. 79-92.
- Titiz, Tınaz (1992). *Alternatif Siyaset Anlayışı*. Verso Yayıncılık: Ankara.
- Tomanbay, İlhan, (1999). *Sosyal Çalışma Sözlüğü SABEV*, Ankara.
- Tuncay, T., Altunoğlu, A., Hatipoğlu E., B.,Gökçeaslan, Çiftçi, E. (2016). *Sosyal Hizmet Etiği*, (Editör: Mustafa ALTUNOĞLU), Anadolu Üniv. AÖF Yayınları, Eskişehir.
- Türk Dil Kurumu. (1999). *Büyük Sözlük*, <http://tdkterim.gov.tr/bts/> (ET: 01.05.2019).
- Usta, Aydın (2010). *Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme*. *Türk İdare Dergisi*, 468, 171.
- Usta, Aydın (2012). *Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme*. *Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) Dergisi*, 17, (1).

Usta, Aydın (2015). Kamu Örgütlerinde Çıkar Çatışması: Türleri ve Önlenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 7(13).

Usta, Sefa (2013). Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması, Sakarya Üniversitesi SBE Doktora Tezi.