

**İDARİ YOLSUZLUĞUN MÜCADELESİNDE  
İDARİ DENETİM ROLÜ  
( İRAK-MUSUL ÖRNEĞİ)  
Ahmed Fadhil Ali AL-HAYO  
(Yüksek Lisans Tezi)  
Eskişehir, 2014**

**İDARİ YOLSUZLUĞUN MÜCADELESİNDE  
İDARİ DENETİM ROLÜ  
(İRAK-MUSUL ÖRNEĞİ)**

**Ahmed Fadhil Ali AL-HAYO**

**T.C**

**Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**İşletme Anabilim Dalı  
İşletme Bilim Dalı  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Eskişehir**

**2014**

**T.C.**  
**ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

**Ahmed Fadhil Ali AL-HAYO tarafından hazırlanan (İdari Yolsuzluğun Mücadelesinde İdari Denetim Rolü Irak-Musul Örneği) başlıklı bu çalışma .../.../2014 tarihinde Eskişehir Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmenliğinin ilgili maddesi uyarınca yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, Jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.**

**Başkan .....**

**Üye .....**

**(Danışman)**

**Üye .....**

**ONAY**  
**.../.../2014**

**Doç. Dr. Hasan Hüseyin ADALIOĞLU**  
**Enstitü Müdürü**

...../...../2014

## **ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ**

Bu tezin/projenin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi hükümlerine göre hazırlandığını; bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla taranmasını kabul ettiğimi ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim. Yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması halinde ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Ahmed Fadhil Ali AL-HAYO

## ÖZET

### İDARİ YOLSUZLUK MÜCADELESİNDE İDARİ DENETİMİN ROLÜ (İRAK-MUSUL ÖRNEĞİ)

**AL-HAYO, Ahmet Fadhil Ali**

**Yüksek Lisans-2014**

**İşletme Anabilim Dalı**

**Danışman:** Yrd. Doç. Dr.Hüseyin GÜRBÜZ

İdari yolsuzluk kalkınma, adalet, büyüme ve eşitlik projelerini tehdit eden, kamu görevinin saygınlığını ve toplumun aradığı idari kazanımları zedeleyen tehlikeli bir olgudur. Genel olarak bir görevi kötüye kullanma olarak bilinen idari yolsuzluk kavramı günümüzde büyük bir öneme sahiptir. İdari yolsuzluk üzerinde etkili olması beklenen idari denetim de aynı derece de önem taşımaktadır. “İdari Yolsuzluk Mücadelesinde İdari Denetimin Rolü” başlıklı çalışmanın temel odak noktası, bir yandan Irak’taki idari denetim konusunu, öte yandan bunun idari yolsuzlukla mücadeledeki rolünü açıklamaya çalışmaktır.

İdari yolsuzluğun çalışanların performansı üzerindeki etkilerinin denetim altına alınmasının temel önemi, denetim birimleri kurumlarının idari yolsuzlukla mücadelesine destek amaçlı bir güvenlik gerekliliği olmasıdır. Bu araştırma, idari yolsuzluk kavramını, türlerini ve idari yolsuzluğun temel unsurları ile bunların nedenlerini ve dolayısıyla ilgili kavramları, atılması gereken adımları, yolsuzluğun türleri, üslupları, araçları ve mevcut sorunların aşılması için gerekli hususları ve idari yolsuzlukla mücadeledeki rollerini ele almaktadır.

Üç bölümde incelenen çalışmanın ilk bölümünde idari yolsuzluk kavramı, ikinci bölümde idari denetim kavramı üzerinde durulmuş ve üçüncü bölümde ise yapılan uygulama araştırmasına yer verilmiştir. İdari denetim kavramı üzerine Irak’ın

Musul şehrindeki yedi kamu dairesinde 489 memur ile yapılan anket çalışması SPSS.18 ve LISREL 8.0 programlarıyla analiz edilmiş, ayrıca anket doğruluk testi yapılmış ve dolayısıyla idari yolsuzluk ve idari denetim hakkındaki bu sorular, istatistiksel tekniklerle(korelasyon, regresyon, varyans, ki-kare ve lisrel yapısal eşitlik modellemesi) incelenmiştir. Böylelikle idari yolsuzluk ile idari denetim arasındaki bağlantı ve etkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Nitekim elde edilen sonuçlardan da anlaşılacağı gibi idari yolsuzluk ile idari denetim arasında açık bir bağlantı bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İdari Yolsuzluk, İdari Denetim, Yapısal Eşitlik Modellemesi

## **ABSTRACT**

### **THE ROLE OF ADMINISTRATIVE SUPERVISION ON THE STRUGGLE OF ADMISNISTRATIVE CORRUPTION (THE EXAMPLE OF IRAQ MOSUL)**

**AL-HAYO, Ahmet Fadhil Ali**

**Master Degree -2014**

**Department of Business Administration**

**Adviser:** Assist.Prof.Dr. Hüseyin GÜRBÜZ

Administrative corruption is an hazardous event that threatens the project of progress, justice, development, reliability of public tasks and administrative acquisition which the societies seek. The concept of administrative corruption, which is known in general as abusing given tasks, has a great importance today. Administrative supervision (control of discipline), has also the same amount of importance that is expected to be effective on administrative corruption. The focus of the study, entitled as “The Role of Administrative Supervision on The Struggle of Administrative Corruption” is to explaining on the one hand the issue of administrative supervision in Iraq, on the other hand the role of it on the struggle of administrative corruption.

The main importance of harnessing adverse effects of administrative corruption on employees’ performance is coming from the security requirement for the aim of being supportive to struggle of administrative supervision organizations units. This study handles the concept of administrative corruption, its kinds fundamental factors with the reasons and so with it related concepts and deals with steps to be taken, corruption kinds and models, means and the role of them to

struggling for administrative corruption. Finally, this article aims to discuss required conditions to manage with these problems.

This study is comprised of three sections. In first section the concept of administrative corruption concept and in second section administrative supervision concept are focused. In third section related applied research is placed. The questionnaire research, which is performed with 482 public institutions officials in Mosul city in Iraq, has been analyzed with SPSS.18 and LISREL 8.0 programs and also accuracy of questionnaire test has been made and thus these questions about administrative corruption and supervision, has been investigated with statistical techniques ( correlation, regression, variance, chi- square, lisrel structural equality modeling). In this way, it is aimed to find out connection and impact between administrative corruption and supervision. As a matter of fact, it can be seen from the results that there is a clear link between administrative corruption and supervision.

**Key Words:** Administrative Corruption, Administrative Supervision, Structural Equation Modeling



## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER .....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xv
EKLER LİSTESİ .....	xvi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvii
ÖNSÖZ .....	xviii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İDARİ YOLSUZLUĞUN TANIMI, TEMEL UNSURLARI, TÜRLERİ VE NEDENLERİ

1.1. YOLSUZLUĞUN TANIMI .....	3
1.2. YOLSUZLUĞUN TEMEL UNSURLARI.....	5
1.2.1. Yetki Unsuru .....	5
1.2.2.Yetki Veren Kurallar.....	6
1.2.3. Kuralların Kişi veye Gruplar Tarafından İhlal Edilmesi .....	6
1.2.4. Çıkar Unsuru .....	7
1.3. YOLSUZLUĞUN TÜRLERİ .....	8
1.3.1.Siyasal Yolsuzluk.....	8
1.3.2. Yönetmel Yolsuzluk .....	9
1.3.2.1. Maddesel Çıkar İçerikli Yolsuzluk .....	9
1.3.2.2 Manevi Çıkar İçerikli Yönetmel Yolsuzluklar .....	14
1.4. YOLSUZLUĞUN NEDENLERİ .....	18
1.4.1. Yönetmel Nedenler.....	18

1.4.1. Sosyal Nedenler .....	20
1.4.1. Ekonomik Nedenler .....	21

## İKİNCİ BÖLÜM

### İDARİ DENETİM

2.1. İDARİ DENETİMİN İÇERİĞİ VE TÜRLERİ.....	23
2.1.1. İdari Denetimin Anlamı .....	23
2.1.2. İdari Denetimin Önemi .....	26
2.1.3. İdari Denetimin Uygulanması.....	27
2.1.4. İdari Denetimin Türleri .....	33
2.2. İDARİ DENETİMİN YÖNTEMLERİ, ARAÇLARI VE BAŞARI GEREKSİNİMLERİ .....	37
2.2.1 İdari Denetimin Yöntemleri .....	38
2.2.2 İdari Denetimin Araçları .....	39
2.2.3 İdari Denetimin Başarı Gereksinimleri .....	44
2.3. İRAK'TA İDARİ DENETİM VE İDARİ YOLSUZLUK İLE MÜCADELEDEKİ ETKİLERİ .....	46
2.3.1. İdari Otoritenin Denetimi.....	47
2.3.1.1. Cumhurbaşkanı .....	47
2.3.1.2. Başbakan .....	48
2.3.1.3. Bakanlar kurulu.....	49
2.3.1.4. Bakanlar .....	51
2.3.1.5. İdari Başkanlar .....	52
2.3.2. İlgili Uzman Makamların Denetimi.....	53
2.3.2.1. Şeffaflık Komisyonu.....	53
2.3.2.2. Mali Denetim Divanı .....	58
2.3.2.3. Kamu Müfettişinin Ofisi .....	62

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI .....	71
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	72
3.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI .....	72
3.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI .....	73
3.5. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	73
3.6. VERİLERİN TOPLANMASI.....	73
3.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMU.....	74
3.7.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular .....	74
3.7.2. İdari Yolsuzluk ve İdari Denetim Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi, Ortalama ve Standart Sapma Yorumları .....	75
3.7.3. Kurumların İdari Yolsuzluklar İle İdari Denetim Sorularına Göre Regresyon ve Korelasyon Regresyon Analizi.....	97
3.7.4. Kurumlara Göre Değişkenlerin Varyans Analizi.....	103
3.7.5. Demografik Özelliklerle Değişkenler Arasındaki İlişkinin Ki-Kare Testi ile Analizi .....	110
3.7.6. İdari Denetimle İdari Yolsuzluk Arasındaki Nedensellik İlişkisinin Lisrel Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Analizi .....	117
SONUÇ .....	122
KAYNAKÇA.....	126
EKLER.....	133

## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Personellerin Demografiye Göre Dağılımı .....	74
<b>Tablo 2:</b> Güvenilirlik Katsayısı .....	75
<b>Tablo 3:</b> Musul Belediye Müdürlüğü Personelinin İdari Yolsuzluk Sorularının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	76
<b>Tablo 4:</b> Musul Sağlık Müdürlüğü Personelinin İdari Yolsuzluk Sorularının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	77
<b>Tablo 5:</b> Musul Elektrik Dağıtım Müdürlüğü Personelinin İdari Yolsuzluk Sorularının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	79
<b>Tablo 6:</b> Musul Özel İhtiyaçlar Dairesi Personelinin İdari Yolsuzluk Sorularının Ortalama ve Sandart Sapmaları.....	80
<b>Tablo 7:</b> Musul Haberleşme Müdürlüğü Personelinin İdari Yolsuzluk Sorularının Ortalama ve Sandart Sapmaları.....	81
<b>Tablo 8:</b> Musul Yapım Genel Heyeti Personelinin İdari Yolsuzluk Sorularının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	82
<b>Tablo 9:</b> Musul Tarım Müdürlüğü Personelinin İdari Yolsuzluk Sorularının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	83
<b>Tablo 10:</b> Musul Belediye Müdürlüğü Personelinin İdari Denetim Sorularının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	84
<b>Tablo 11:</b> Musul Sağlık Müdürlüğü Personelinin İdari Denetim Sorularının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	86
<b>Tablo 12:</b> Musul Elektrik Dağıtım Müdürlüğü Personelinin İdari Denetim Sorularının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	87
<b>Tablo 13:</b> Musul Özel İhtiyaç Kurumu Personelinin İdari Denetim Sorularının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	88

<b>Tablo 14:</b> Musul Haberleşme Müdürlüğü Personelinin İdari Denetim Sorularının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	90
<b>Tablo 15:</b> Musul yapım Genel Heyeti Personelinin İdari Denetim Sorularının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	92
<b>Tablo 16:</b> Musul Tarım Müdürlüğü Personelinin İdari Denetim Sorularının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	93
<b>Tablo 17:</b> Kurumların İdari Yolsuzluk Ortalamasına ve Standart Sapmasına Göre Sınırlandırılması.....	95
<b>Tablo 18:</b> Kurumların İdari Denetim Ortalamasına ve Standart Sapmasına Göre Sınırlandırılması.....	96
<b>Tablo 19:</b> Musul Belediye Müdürlüğü Personelinin İdari Yolsuzluk ve İdari Denetim Sorularına Göre Regresyon ve Korelasyon Analizi .....	97
<b>Tablo 20:</b> Musul Sağlık Müdürlüğü Personelinin idari yolsuzluk ve idari denetim arasındaki Regresyon ve Korelasyon Analizi .....	98
<b>Tablo 21:</b> Musul Elektrik Dağıtım Müdürlüğü Personelinin İdari Yolsuzluk ve İdari Denetim Arasındaki Regresyon ve Korelasyon Analizi .....	99
<b>Tablo 22:</b> Musul Özel İhtiyaç Dairesinde İdari Yolsuzluk ve İdari Denetim Arasındaki Regresyon ve Korelasyon Analizi .....	100
<b>Tablo 23:</b> Musul Haberleşme Müdürlüğü Personelinin İdari Yolsuzluk ve İdari Denetim Arasındaki Regresyon ve Korelasyon Analizi .....	101
<b>Tablo 24:</b> Musul Yapım Genel Heyetinde idari yolsuzluk ve idari denetim Arasındaki Regresyon ve Korelasyon Analizi.....	102
<b>Tablo 25:</b> Musul Tarım Müdürlüğündeki İdari Yolsuzluk ve İdari Denetim Arasındaki Regresyon ve Korelasyon Analizi .....	103
<b>Tablo 26:</b> Kurumlara Göre İdari Yolsuzluğun Varyans Analizi.....	104
<b>Tablo 27:</b> Kurumlara Göre İdari Denetimin Varyans Analizi.....	107
<b>Tablo 28:</b> Cinsiyetle İdari Yolsuzluğun Değişkenlerin $\chi^2$ Analizi.....	110

<b>Tablo 29:</b> Yaşla İdari Yolsuzluk Değişkeninin $\chi^2$ Analizi .....	111
<b>Tablo 30:</b> Eğitimle İdari Yolsuzluk Değişkeninin $\chi^2$ Analiz.....	111
<b>Tablo 31:</b> Kıdemle İdari Yolsuzluk Değişkeninin $\chi^2$ Analizi.....	112
<b>Tablo 32:</b> Cinsiyetle İdari Denetim Değişkeninin $\chi^2$ Analizi.....	114
<b>Tablo 33:</b> Yaşla İdari Denetim Değişkeninin $\chi^2$ analizi.....	114
<b>Tablo 34:</b> Eğitimle İdari Denetim Değişkeninin $\chi^2$ Analizi .....	115
<b>Tablo 35:</b> Kıdemle İdari Denetim Değişkeninin $\chi^2$ Analizi .....	116
<b>Tablo 36:</b> Yapısal Modelin Uyum Ölçüleri.....	120

## **ŞEKİLLER LİSTESİ**

**Şekil 1:** İdari Denetimle İdari Yolsuzluk Arasındaki Modelli İlişki .....120

## **EKLER LİSTESİ**

<b>Ek 1:</b> Anket Formu .....	133
<b>Ek 1:</b> Kurumlara Göre İdari Yolsuzluğun Varyans Analizi .....	137
<b>Ek 1:</b> Kurumlara Göre İdari Denetimin Varyans Analizi.....	143



## **KISALTMALAR**

<b>UNICRI</b>	: United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute (Birleşmiş Milletler Suç ve Adalet Araştırma Enstitüsü)
<b>OECD</b>	: Organization of Economic Cooperation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
<b>TODAİE</b>	: Türkiye ve Ortadoğu AİME İdaresi Enstitüsü
<b>EGİAD</b>	: Ege Genç İş Adamları Derneği
<b>TÜGİAD</b>	: Türkiye Genç İş Adamları Derneği
<b>a.g.e.</b>	: Adı Geçen Eser
<b>a.g.m.</b>	: Adı Geçen Makale
<b>s</b>	: Sayfa
<b>S</b>	: Sayı
<b>C</b>	: Cilt
<b>T.B.M.M.</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi

## ÖNSÖZ

Bu araştırma boyunca, bana destek veren ve yol gösteren başta danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Hüseyin GÜRBÜZ olmak üzere, tez savunması sürecinde ve yüksek lisans eğitimimde emeği geçen Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde görevli olan bütün öğretim görevlilerine, teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Bununla birlikte, yüksek lisans eğitimim boyunca gösterdiği destek ve sabırdan dolayı aileme ve özellikle anneme teşekkürlerimi sunarım.

## GİRİŞ

Bu çalışma, idari denetimin idari yolsuzlukla mücadeledeki rolünü ilişkilendirmeye ve bunu Irak ortamında (devlet dairelerinde) uygulamalı olarak kanıtlamaya dönük kavramsal bir çerçeveye içerisinde ele almaktadır. Araştırma saha çalışması yoluyla idari denetimin idari yolsuzlukla mücadeledeki rolünü incelemeyi amaçlamaktadır.

İdari yolsuzluk olgusu gerek kurumsal, gerekse toplumsal açıdan büyük problemlere neden olmaktadır. Bu olgu, toplum içinde kurumlara karşı ciddi bir güvensizlik duygusu oluştururken, işsiz insanların iş başvurularında da bu tür olayların etkisi olabilmektedir. Kurum içindeki birimler arasında güvensizliğin oluşu, yapılan işin performansını ve çalışanların sorumluluk duygusunu olumsuz etkilemektedir. Bu problemlerden yola çıkarak kurumsal bağlamda incelenen çalışmada Irak'ta ikinci büyük şehir olan Musul şehrinde rassal örnekleme yöntemiyle seçilen yedi kurum içinde anket uygulayarak çalışmanın amacı pekiştirilmiştir. Çalışma yapılan kurumlar, çalışan sayısı ile çoğunlukları ve idari yolsuzluğun yapıldığı söylentileri gibi faktörler baz alınarak seçilmiştir. Çalışma esnasında kurumlara giriş konusunda yaşanan sorunlar ve kurumların yapılan anketi kabul etmesindeki zorluklar çalışmanın kısıtlılıkları arasındadır. Ayrıca katılımcıların çoğu anketi geri göndermemişlerdir. Ancak bu sorunlar amaç ve sonuç bağlamında çalışmanın yönünü etkilememiştir. Ayrıca araştırmanın nüfus yoğunluğu bakımından büyük bir şehirde ve büyük kurumlarda yapılması çalışmanın tutarlılığını güçlendirecek bir öneme sahiptir.

**Araştırmanın Önemi:** Araştırma, Irak toplumu üzerinde ciddi ve somut etkilere sahip tehlikeli ve geniş ölçüde yaygın bir olgu olan idari yolsuzluğa ışık tutmaktadır. Benzer şekilde araştırma kapsamındaki kurumların idari denetim sistemi ve idari yolsuzlukla mücadelede temel rol oynayan denetim unsurları çalışmada büyük role sahiptir. İdari kararların alınmasında ve kurumsal ilkelere ve talimatlara aykırı davranışları ve adam kayırmacılık gibi idari yolsuzluk biçimlerini işleyen memurlar için caydırıcı niteliğe sahip bir idari denetim mekanizmasının rolüne

yönelik bir inceleme ve analiz çalışması araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Dolayısıyla personel, denetlendiğinin ve herhangi bir yanlış iş yaptığı takdirde bunun kendisi için riskli olacağını bilincine varmaktadır. Yine devlet dairelerindeki idari denetim sisteminin, idari yolsuzlukla mücadele bağlamında devlet kurumlarında yürütülen idari faaliyetlerin yapısı üzerinde durulması açısından da araştırmanın temel bir rolü bulunmaktadır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. “İdari Yolsuzluk Nedir?” başlıklı birinci bölümde idari yolsuzluğun tanımı, türleri, idari yolsuzluğun temel unsurları ve idari yolsuzluk sebepleri ele alınmaktadır. “İdari Denetim Nedir?” başlıklı ikinci bölüm, iki aşamada incelenmiştir. İlk aşama, idari denetimin anlamı, türleri, üslupları ve idari denetim araçları ve başarı gereksinimlerini içerirken; ikinci aşama Irak'ta idari denetim mekanizması ve bunun idari yolsuzlukla mücadeledeki rolünü kapsamaktadır. Üçüncü ve son bölüm ise konunun Irak ortamında uygulama boyutu ile sonuç ve tavsiyeleri içerir. Uygulama boyutunda kullanılan analiz teknikleri regresyon, korelasyon, varyans, ki- kare ve lisrel yapısal eşitlik modellemesidir. Elde edilen bulgular bu analizlerle desteklenmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### YOLSUZLUĞUN TANIMI, TEMEL UNSURLARI, TÜRLERİ VE NEDENLERİ

#### 1.1. Yolsuzluğun Tanımı

Yolsuzluk olgusu karşımıza sadece bir şekilde değil, onlarca, yüzlerce şekliyle çıkabilir. Bu nedenle yolsuzluğun kesin bir tanımını yapmak mümkün değildir. Günümüze kadar yolsuzluk çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Yolsuzluğun en bilinen, basit ve yaygın tanımı, “kamu gücünün özel çıkarlar için kötüye kullanılması” şeklinde yapılmaktadır.<sup>1</sup> Yolsuzluğun daha kapsamlı tanımı ise “kamu gücüyle” sınırlı olmayan “herhangi bir görevin özel çıkarlar için kötüye kullanılmasını” içerir.<sup>2</sup> Kaynakların kullanılmasında tekelci yetkiye sahip olan, görevleriyle ilgili konularda tek başlarına karar alma yetkilerini kötüye kullanan ve hesap verme mekanizmaları bulunmayan görevlilerin bu süreçte kendi çıkarlarını gözetmeleri yolsuzluğa neden olmaktadır. Böylece, yolsuzluğu aşağıdaki formül ile açıklayabiliriz:<sup>3</sup>

Yolsuzluk = Tekelci yapılar + Tek başına karar alma yetkisi + Hesap Vermeme

Birleşmiş Milletler Bölgeler Arası Suç ve Adalet Araştırmaları Enstitüsü'nün (UNICRI) raporuna göre yolsuzluk; “kamu ve özel kuruluşların karar verme mekanizmalarındaki yozlaşma ve bozulma” olarak tanımlanmaktadır.<sup>4</sup>

Avrupa Konseyi Yolsuzlukla Mücadele Özel Hukuk Sözleşmesi (Civil Law Convention on Corruption) yolsuzluğu şöyle tanımlamaktadır: “Doğrudan doğruya

---

<sup>1</sup> Mehmet Karakaş, Murat Çak, “Yolsuzlukla Mücadelede Uluslararası Kuruluşların Rolü”, *Maliye Dergisi*, Sayı:153, Temmuz-Aralık 2007, s. 75.

<sup>2</sup> Türkiye Büyük Millet Meclisi Yolsuzlukları Araştırma Komisyonu; Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler Etkiler ve Çözüm Önerileri, , TBMM. Ankara, Aralık 2006,2.Basım, s.23

<sup>3</sup> Robert Klitgaard, *Controlling Corruption*,(yolsuzluğu kontrol etmek), Berkeley, Univeristy of California Press, 1988.

<sup>4</sup> TBMM, **a.g.e.**, 2006,s. 24.

ya da dolaylı yollardan, kişinin yürüttüğü görevi veya işinin gerektirdiği davranışı yasalara uygun bir şekilde gerçekleştirmesinde sapmalara yol açacak rüşvet veya başka her türlü yasadışı menfaatin talep edilmesi, teklif edilmesi, verilmesi ya da kabul edilmesidir.”<sup>5</sup>

En basit biçimiyle ve Dünya Bankası tarafından da yaygın olarak kullanılan tanımlamaya göre yolsuzluk, “kamu yetkisinin özel çıkar sağlamak amacıyla kötüye kullanılması”dır.<sup>6</sup> Bu tanımlamaya etki eden en önemli neden, yolsuzlukların daha çok kamu görevlilerince yapılması ve kamuoyuna daha çok kamuda meydana gelen yolsuzlukların yansımalarıdır. Bu yansıma ise, yolsuzluğun yalnızca kamu görevlilerince yapılabilen bir eylem olarak düşünülmesine neden olmaktadır. Dünyada görülen yolsuzluk skandallarının temel sorumlusu olarak genelde kamu sektörü gösterilmektedir. Bununla birlikte, yolsuzluk skandallarından yalnızca kamuoyunu sorumlu tutmak da mümkün değildir. Son yıllarda Uluslararası Şeffaflık Örgütü tarafından yapılan araştırmalar, gelişmekte olan 15 ülkede kamu yönetimine rüşvet verildiğini göstermektedir. Sonuçta birisi rüşvet alıyorsa, bir başkası da rüşvet vermektedir.<sup>7</sup> Yolsuzluk, özel sektördeki bazı kişi ve kurumların maddi güçleri göz önüne alındığında, “kamu yetkisinin özel çıkar sağlamak amacıyla kötüye kullanılması” anlamından daha geniş bir alanda düşünülmesi gerektiğini de göstermektedir.<sup>8</sup>

Uluslararası Saydamlık Örgütü Viyana’da yürütülmekte olan Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesinin Mart 2003 tarihindeki 5’inci dönem görüşmeleri sırasında yayımlandığı bir bildiriyle, özel sektördeki yolsuzluk olgusuna dikkat çekmiş ve özel sektörde yolsuzluk olgusunun kabul edilmesi gereğine dair aşağıdaki maddeleri belirtmiştir;<sup>9</sup>

<sup>5</sup> Civil Law Convention on Corruption, (çevrimiçi: 10 Nisan 2006)’dan Aktaran Havva Çaha, “Türkiye’de Yolsuzluk: Yapısal Boyutlar ve Uygulama”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.12, Sayı: 1, 2009, s. 107.

<sup>6</sup> National Integrity Systems, *Where Does Corruption Flourish?*, The TI Source Book, Berlin, 2000.

<sup>7</sup> Hernan Etchaleco, *Multinational Corporations and Corruption Scandals*, www. Pravda.ru.

<sup>8</sup> Nedim Şener, *Tepeden Tırnağa Yolsuzluk*, Metis Yay., İstanbul 2001, s. 1.

<sup>9</sup> Yolsuzlukların Sebeplerinin Sosyal ve Ekonomik Boyutlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan (10/9) Esas Numaralı Meclis Araştırması Komisyonu Raporu , TBMM, Ankara, 2004, s.5.

- Bir çok ülkede özel sektör, kamu sektöründen daha büyüktür.
- Özelleştirme, kaynak yaratma gibi nedenlerle iki sektör arasında ilişkiler mevcuttur.
- Özel sektördeki yolsuzluğu hoş görmek kamuya olan güveni sarsmaktadır.
- OECD nezdinde ve bir çok ülkede özel sektöre karşı da harekete geçme ihtiyacı görülmektedir.

Yolsuzluğun tanımlarını çoğaltmak mümkündür. Hangi biçimde tanımlanırsa tanımlansın yolsuzluk, bir olumsuzluğu ve ahlaki zafiyeti ifade etmekte; genel anlamda toplumsal yozlaşmaya ve bozulmaya işaret etmekte ve kamu sektörü, özel sektör, sivil-asker bürokrasi, siyaset ve medya yani her alanda görülebilmektedir.

## **1.2. Yolsuzluğun Temel Unsurları**

Yolsuzluk faaliyetleri ve ilişkisinde dört temel unsur bulunmaktadır: Ortak yetkiyle donatılmış kişi ya da kişiler, kişi ya da grubun karar alma gücünü veya ortak yetkilerini düzenleyen mevcut kurallar, kuralların kişi ya da grup tarafından ihlal edilmesi ve kuralların ihlal edilmesi sonucunda kişi yada gruba çıkar sağlanırken ortak değerlere zarar verilmesi.<sup>10</sup>

### **1.2.1. Yetki Unsuru**

Toplumsal yaşam ve devletin örgütlenmesi çeşitli kurallara bağlanmıştır. Bu kuralların bir bölümü yazılı olan ve devletin yaptırım uyguladığı kurallar, yani

---

<sup>10</sup> Mark E. Warren, "Corrupting Democracy", Amerikan Siyasi Bilimler Derneği Yıllık Toplantısında Sunulmuş Tebliğ, Boston, 29 Ağustos-1 Eylül 2002, ss. 11-12.

yasalardır. Yolsuzluk olgusunda kamu görevlisinin maddi kazanç ya da özel amaçlar için kurallara aykırı davranışı ortaya çıkmaktadır.<sup>11</sup>

### 1.2.2. Yetki Veren Kurallar

Yolsuzluk olgusunun tespitine ilişkin en sağlam unsur, “yetkinin kural dışı kullanımı”dır. Toplumsal yaşamda ve devlet örgütünde kurallar belli olduğuna göre devletin, toplumun ya da bireylerin zararına yol açan kamu görevlisinin herhangi bir çıkar elde etmeye yönelik yetkisini kural dışı kullanması, yolsuzluk olarak değerlendirilmektedir.

Özellikle siyasi yolsuzluklar incelendiğinde, “kamusal sorunların ne olup olmadığı kadar bu sorunların nasıl çözümlenmesi gerektiğini” düzenleyen kuralların önemli olduğu görülmektedir. Demokrasinin en temel kuralı ortak karar ve eylemlerden etkilenenlerin bu süreçlere katılmasıdır. Bireylere kendilerini etkileyecek kamusal konuları etkilemede eşit olanak tanıyan bu süreç toplumsal yazılı (yasalar ve diğer düzenlemeler) ve sözlü (örf ve adet) çeşitli kurallarla düzenlenmektedir. Bireysel hakları düzenleyen kurallar yanında ortak amaç ve hedeflerden kaynaklanan asli kurallar da bulunmaktadır. Kurallar ne kadar özgül ve daha az tartışmalı olursa yolsuzluğa yol açan görevlerle ilgili uyulması gereken koşulları belirlemek o kadar kolay olmaktadır.<sup>12</sup>

### 1.2.3. Kuralların Kişi Veya Gruplar Tarafından İhlal Edilmesi

Bir görevlinin kendisine verilen yetkiyi “yazılı” kurallara aykırı olarak kullanması veya yasaları ihlal etmesi unsuru, en geniş anlamda, kamusal (ortak) yararın ihlali şeklinde anlaşılmaktadır. “Karar ve eylemlerden etkilenenlerin,

<sup>11</sup> Kemal Özsemrci, *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*, Yüksek Lisans Tezi, TODAİE, Ankara 2002, s. 11.

<sup>12</sup> TBMM, a.g.e., 2006,s. 6.



kararların alınması ve yolsuzluk sürecindeki işlemlere dahil edilmesi” yolsuzlukları artırmaktadır. Ortak yaşam ve amaçları oluşturan ahlaki değerlerin bireysel çıkar ve hırs nedeniyle kirletilmesi şeklinde ortaya çıkan yolsuzluğun demokrasiye verdiği zarar, sadece çıkar ve hırsın değil, bunların ortak karar alma sürecine meşruiyet verecek kişi veya kurumları dışlamasından da kaynaklanmaktadır.

Demokratik siyasal sistemlerde yolsuzluğa yol açan kararlar, halk tarafından kabul görmeyeceğinden, kamuoyunda gizli tutulmaktadır. Bazı koşullarda yolsuzluğun toplum geneline yayıldığı ve yolsuzluklara karışanların arkalarında güçlü destekçilerinin bulunduğu durumlarda da gizliliğe gerek kalmaksızın yolsuzluklar meydana gelebilmektedir.<sup>13</sup> Bu görüşe göre yolsuzluk, açıkça bir riyakarlık eylemidir.

#### 1.2.4. Çıkar Unsuru

Yolsuzluk iki aktörü (alıcı ve satıcı) gerektirmektedir. Özel sektördeki alıcı, değerli bir şeyi elde etmek için kamu sektöründeki satıcıya rüşvet ödemektedir. Bazı ülkelerdeki suç yasası, yolsuzluğu aktif ve pasif olarak ikiye ayırır. Rüşvet aktif olarak ve kamu görevlileri ise pasif olarak incelenmektedir. Yolsuzluk her iki tarafın gizli bir şekilde anlaşmasıyla gerçekleşmektedir.<sup>14</sup>

Yolsuzluk olgusunda bir taraf, yasal düzenlemelerde öngörülme­yen bir etkileme yoluyla kamu görevlisinin yetkisini saptırmaktadır. Bu etki ile kamusal güç takas edilmektedir. Bu etkileme aracı, genellikle para ya da mal cinsinden maddesel nitelikte olabileceği gibi, bazı durumlarda kayırmacılık (nepotizm, kronizm veya patronaj) gibi doğrudan ekonomik anlamı bulunmayan ilişkiler şeklinde de görülebilmektedir.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Özsemerci, **a.g.e.**, s. 17.

<sup>14</sup> Susan-Rose Accer­man, “Corruption and The Global Economy”, *Corruption Report: 2001*, Bölüm. 2, World Bank, USA 2001, s. 25.

<sup>15</sup> TBMM, **a.g.e.**, 2004, s. 7.

### 1.3. Yolsuzluk Türleri

Kamu gücü ve yetkisi günümüzde siyasal işlevlere ve yönetsel işlevlere ilişkin olarak genelde iki düzeyde kullanılır. Birinci düzey, siyaset yapımında; örneğin yasaların yapımındaki düzeydir. İkinci düzey siyaset uygulamasında; örneğin yasaların ve hükümet politika ve programlarının kamu bürokrasisi tarafından uygulanmasındaki düzeydir. Bu düzeylere göre, kamu yetkisi toplumda siyasal işlevlere ilişkin olarak siyasal yöneticilerce, yönetsel işlevlere ilişkin olarak da kamu yöneticilerince kullanılmaktadır.<sup>16</sup>

#### 1.3.1. Siyasal Yolsuzluk

“Siyasal işlevlere ilişkin kamu yetkisinin, siyasa yönetim ya da siyasa yapımı sürecinde çıkar gözetilerek, yasal düzenlemelere aykırı biçimde kullanılması siyasal yolsuzluk olarak nitelendirilebilir.”<sup>17</sup>

Siyasal süreçte yolsuzluklar büyük ölçüde patronaj şeklinde ortaya çıkmaktadır. “Siyasi partilerin, iktidara geldikten sonra üst düzey bürokratları görevden alarak yerlerine kendi yandaşlarını atamalarına patronaj denilmektedir.”<sup>18</sup>

Siyasal yolsuzluklara, kamu gücünü elinde bulunduran siyasal parti ile ilişkisi bulunan, parti üyesi, delege, parti yöneticisi, milletvekilleri ve bakanların doğrudan ya da dolaylı olarak katılmaları mümkündür. Milletvekilleri yasama faaliyetlerini yürütürken siyasal yolsuzluklara katılabilir ya da yukarıda belirtilen diğer siyasal kişiler tarafından etkilenerek kendilerine oy sağlanması karşılığında bu kişilerin siyasal yolsuzluklarına yardımcı olabilirler. Bu şekilde de dolaylı olarak yolsuzluklara karışmış olmaktadır.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Ümit Berkman, *Gelişmekte Olan Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet*, TODAİE, Ankara, 2009, ss. 21-22.

<sup>17</sup> Berkman, **a.g.e.**, s. 22.

<sup>18</sup> Çaha, **a.g.m.**, s. 108.

<sup>19</sup> Özsemerci, **a.g.e.**, s. 18.

### 1.3.2. Yönetmel Yolsuzluk

Yönetmel yolsuzluk, “yönetmel işlemlere ilişkin kamu yetkisinin kamu yönetimi ya da siyasal uygulama sürecinde çıkar gözetilerek yasal düzenlemelere aykırı olarak kullanılmasıdır.” Siyasal yolsuzlukta siyasal yöneticilerin, yönetmel yolsuzlukta ise kamu bürokrasisinde çalışanların baş aktörler olduğu söylenebilir.<sup>20</sup>

Yönetmel yolsuzluk dünyada en çok görülen yolsuzluk şeklidir. Kamu görevlilerinin çıkar sağlamak amacıyla görevlerini kötüye kullanmaları hemen her ülkede karşılaşılan suçlardandır.

Yönetmel Yolsuzluk İki Grupta İncelenmektedir:

#### 1.3.2.1. Maddi Çıkar Karşılığı Yolsuzluk

##### 1.3.2.1.1. Rüşvet

Arapça bir kelime olan “rüşvet” kelimesinin sözlük anlamı “bir görevlinin elindeki olanakları para ya da mal karşılığında kötüye kullanması, bu yolla verilip alınan para ya da mal” şeklindedir. Başka bir tanımda ise rüşvet “bir memura haksız bir iş gördürmek için verilen ücret ve hediye” olarak belirtilmektedir.<sup>21</sup> Genelde rüşvet, kamu görevlilerinin kamusal mal ve hizmetlerin arz edilmesinde, görev ve yetkilerini kötüye kullanarak, muhatap oldukları kişi ve kurumlara ayrıcalıklı işlem yapmaları ve bu suretle para ve diğer şekillerde bir menfaat elde etmelerini ifade eder. Daha kısa bir tanımla rüşvet; şahsi menfaat için görev ve yetkinin kötüye kullanılmasıdır.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Berkman, **a.g.e.**, s .22.

<sup>21</sup> Hülya Çetin, *Rüşvet Suçları*, A.Ü. Yayınları, Ankara, 1999, s. 7.

<sup>22</sup> Coşkun C.Aktan, “Türkiye Dünyanın Neresinde?” (Rapor), EGIAD Yayınları, Aralık (2000), İzmir, s. 305.

Yolsuzlukla neredeyse eşanlamli olan rüşvet kavramı “herhangi bir kamu görevlisi ya da politikacının pozisyonundan doğan yetkilerini bilinçli bir şekilde kullanıp bir kişi yada belli bir gruba çıkarlar sağlayıp, karşılığında bir takım çıkarlar elde etmesi” şeklinde de tanımlanmaktadır.<sup>23</sup>

Rüşvet her ne kadar bazı özel durumlarda etkinliği artırsa da, bir bütün olarak ele alındığında, resmi dairelerdeki hizmetin etkinliği üzerinde olumsuz bir etki yapar. Rüşvet olayının içerisinde boğulup kalmış bir dairede esas olan bürokratik işlemlerin yürümesi değil; rüşvet tekelinin herhangi bir münasebetsiz tarafından çomaklanmadan dönmesinin sağlanmasıdır. Dürüst, çalışkan memurların varlığı veya daha yüksek mevkilere getirilmeleri, rüşvet çarkının dönmesine engel olacaksa, bu kimselerin başka bölümlere tayin edilmeleri gerekecek veya daha yüksek mevkilere getirilmeleri derhal engellenecektir.<sup>24</sup>

Genel olarak rüşvet “*yetkili birisine başkası tarafından toplumun usul ve kurallarına aykırı bir şekilde menfaat vaad edilerek ya da sağlanarak bir işin yaptırılması*” olarak tanımlanmaktadır.<sup>25</sup>

Rüşvet, evrensel, dokunulmaz ve eşitlik içinde kullanılması gereken “*insan hakları ve özgürlüklerini*” de kısıtlamaktadır. Rüşvet, demokraside tüm bireylerin “*eşitliği*” ilkesini ortadan kaldırmaktadır. Öncelikle kamu mallarına ve olanaklarına eşitlik içinde ulaşabilme ilkesini ters yüz etmekte ve böylece kamusal makamları, küçük bir grubun, hak ve yetkilerin gerçek sahibi olan halkın elinden aldığı bir tür ayrıcalığa dönüştürmektedir.<sup>26</sup>

<sup>23</sup> TÜGİAD, “2000’li Yıllara Doğru Türkiye’nin Önde Gelen Sorunlarına Yaklaşımlar: Suç Ekonomisi”, İstanbul, 1998, s. 63.

<sup>24</sup> Özsemerci, **a.g.e.**, s. 19.

<sup>25</sup> Özsemerci, **a.g.e.**, s. 24.

<sup>26</sup> Berkman, **a.g.e.**, s. 68.

### 1.3.2.1.2. Zimmet

Zimmet, kökenlerini Arapça'dan alan “*emanet edilen şeyden aşırılmak, kendisine emanet edilen şeyleri kendi malı gibi kullanmak*” anlamına gelen bir kelimedir. Zimmet, memurun para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı yasalara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcaması ya da kullanması olarak tanımlanır.<sup>27</sup> Örneğin kamu görevlisinin devlete ait eşyaları, bilgisayarını, kırtasiye malzemelerini, kendisine iş için tahsis edilen aracı vb. Kendi malı gibi kullanması, pazarlaması zimmet suçuna girmektedir. Bu yolsuzluk türünde sadece tek taraf vardır; o da kamu görevlisidir.

### 1.3.2.1.3. Rant Kollama

Rant kollama, “çoğunlukla devlet tarafından bazı piyasalara girişte koyulan kısıtlamaların belirli bir zümre tarafından kendi lehlerine olacak şekilde ve kar elde etmek amacıyla aşılması girişiminin etkileri” olarak tanımlanmaktadır. Rant kollama faaliyeti pek çok değişik biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir. Bunlar şu şekilde sıralanabilmektedir:<sup>28</sup>

**1.3.2.1.3.1. Monopol Kollama** Devlet tarafından imtiyaz hakkı verilen bir monopolün elde edilmesi için baskı ve çıkar gruplarının girişmiş oldukları faaliyetlerdir.

**1.3.2.1.3.2. Tarife Kollama:** Çıkar ve baskı gruplarının yurt içi piyasada karlarını maksimum düzeye çıkarmak için mal ve hizmetlerin ithalinde yasaklamalar ya da ithalat vergisi konulması için giriştikleri lobicilik faaliyetleridir.

<sup>27</sup> Aktan, **a.g.m.**, s. 1068.

<sup>28</sup> TBMM, **a.g.e.**, 2006, s. 13

**1.3.2.1.3.3. Lisans Kollama:** İthalatta tahsisli kotalardan lisans belgesi almak için yapılan lobicilik faaliyetleridir.

**1.3.2.1.3.4. Kota Kollama:** İthalatın kota veya kontenjan sistemine tabi olması durumunda bazı kişi ve kurumların global kota ve tahsisli kotaların artırılması girişimleridir.

**1.3.2.1.3.5. Teşvik Kollama:** Çıkar ve baskı gruplarının, faizsiz veya düşük faizli krediler, tarımsal ürünler için destekleme alımları, vergi istisna ve muafiyetleri gibi devletten mali yardım elde etmek için yaptıkları faaliyetlerdir.

**1.3.2.1.3.6.Sosyal Yardım Kollama:** Ekonomide kişi ve kurumların lobicilik yaparak devletten sosyal gayeli mali yardım (işsizlik yardımı, fakirlik yardımı vb.) elde etme faaliyetleridir.

#### **1.3.2.1.4. İrtikap**

Devletin çeşitli nitelikte olan fonksiyonlarını yerine getirmekle görevli kişinin yetkilerini icbar, ikna veya düşülen hatadan yararlanma yoluyla kötüye kullanarak kendisine veya bir başkası lehine haksız yarar elde etmesi “irtikap” olarak adlandırılır. İrtikap suçunun oluşması için devlet memurlarının memuriyet sıfatını veya memuriyetine ait görevini kötüye kullanmak suretiyle kendisine veya başkalarına haksız olarak para verilmesi veya buna dair menfaatler sağlanması vaadiyle bir kimseyi icbar veya ikna etmesi veya bir kimsenin hatasından yararlanması ve bunu kasten işlemesi gerekir.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Aktan, a.g.m., s. 5.

### 1.3.2.1.5. Kara Para

Kamuoyunda “kara para” genel olarak kayıt dışı ekonomik değerleri tanımlamada kullanılan bir kavramdır. Hukuki anlamda ise kara para, kayıt dışı ekonominin sadece bir bölümünü oluşturur ve aklama kavramı da özü itibariyle bu paranın kayıtlı sisteme dahil edilme çabasından ibarettir.<sup>30</sup> Resmi kayıtlara girmeyen ve belgelendirilmeyen yasal ya da yasa dışı faaliyetler, kayıt dışı ekonomi olarak nitelendirilmektedir. Bu ekonominin bir kesimini oluşturan yeraltı ekonomisi, başta uyuşturucu kaçakçılığı olmak üzere muazzam gelirler, yani kara para ya da kirli para doğuran, bir çok suç faaliyetini içerir. Bu faaliyetler genelde örgütlü ve gelirleri de nakit formundadır. 1980’lerden itibaren uluslararası toplum ile finans ve hukuk dünyasının gündemine oturan ve yasa dışı yollardan elde edilen gelirlerin statüsünün değiştirilerek, normal ve temiz bir kazanç gibi, yasal ekonomiye sokulmasına imkân veren metotların tümü kara para aklamada devreye girmektedir.

Kara para aklama ihtiyacı, suç ve suçlulukla özdeş bir tarihi geçmişe sahiptir. Suçluların ellerindeki paraların suçtan kazanıldığı biliniyorsa, söz konusu kirli kazançlar sadece bir para koleksiyonundan ibaret olur. Dolayısıyla kara para her şeyden önce, kullanılabilmek için aklanmak zorundadır.<sup>31</sup>

### 1.3.2.1.6. İhaleye Fesat Karıştırma

Devlet yerine getirmesi gereken bazı hizmetleri kendi adına yapılması için ihale yoluyla özel sektöre verir veya ihtiyaçları doğrultusunda özel sektörden mal alımı yapar. İhaleler esnasında ihalenin yapısına uygun olmayan, rekabet ortamını bozan kural dışı davranışlar ortaya çıkabilir bu durum ihaleye fesat karıştırma suçunu meydana getirir. Yani kamu kurum ve kuruluşlarının açtıkları ihalelere kişi, grup ve şirketlerin kendi çıkarları için gizli belgelerin aleniyeti, hileli davranışlar ve cebir ve

<sup>30</sup> <http://www.masak.gov.tr>

<sup>31</sup> Ali Ergül, “Uluslararası Sözleşmeler ve Karşılaştırmalı Hukuka Göre Kara Para Aklamanın Önlenmesi ve Cezalandırılması”, Kayıt Dışı Ekonomi ve Kara Para Konferansı, 2003, [www.maliye.gov.tr](http://www.maliye.gov.tr).

tehdit yoluyla hukuka aykırı davranışlarda bulunmak suretiyle usulsüzlük yapmaları, ihaleyi haksız şekilde elde etmelerine ihaleye fesat karıştırma suçudur.<sup>32</sup>

### 1.3.2.2. Manevi Çıkar İçerikli Yönetmelik Yolsuzlukları

Kamu görevlilerinin yasa dışı işlemleri gerçekleştirmek üzere kendi nüfuzlarını, buldukları konumları kullanarak yolsuzlukları gerçekleştirmeleri, manevi çıkar içerikli “yönetmelik yolsuzluk” olarak isimlendirilir. Bu yolsuzluk grubunda kayırmacılık, lobicilik, oy ticareti ve dışarıdan öğrenenlerin ticareti bulunmaktadır.

#### 1.3.2.2.1. Kayırmacılık

Kayırmacılık kamu hizmeti gören memurların çeşitli bağlardan ötürü kişi ve kişilere ayrıcalık tanınması, onların yararına hareket etmesidir. Halk arasında torpil olarak bilinen kayırmacılık, aynı meslekten olanları kayırma (kronizm), akraba kayırmacılığı (nepotizm), siyasal kayırmacılık (partizanlık), hizmet kayırmacılığı, nüfuzlu kişileri kayırma şeklinde sınıflara ayrılabilir.

**1.3.2.2.1.1. Akraba ve Yakınları Kayırma:** Kamu görevlisi sırf akrabalık veya dostluk ilişkilerinden dolayı kamu hizmetlerinde haksız bir fiilde bulunabilir. Bu durum kamu görevlisi için ailesi ve akrabaları arasında nüfuzunun artmasına ve onların sempatisini kazanmasına yol açarken manevi çıkar içerikli yolsuzlukların genelinde olduğu gibi ileride kendisine bir yarar sağlayabilir. Kamu bankasında çalışan memurun yakın akrabalarından birine tüketici kredisi verilirken kredi limitini yüksek belirlemesi, çalıştığı kuruma işçi alınacak olan bir memurun kendi yakınlarını işe aldırması akraba ve yakınları kayırmaya tipik birer örnektir.

<sup>32</sup> Cem Barlas Arslan, *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklara Mücadele Sürecinde Örgütlenme*, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale 2005, ss. 28-29.



**1.3.2.2.1.2. Siyasal Kayırmacılık:** Kamu görevlisi akrabalık ve dostluk ilişkilerinin yanında siyasal olarak aynı fikri paylaştığı, kendisiyle siyasi bir paydada bulunan kişileri kendine yakın bularak onları kayırma ve kollama yoluna gidebilir. Buna benzer olarak siyasi süreç içinde iktidara gelen partiler “patrona” olarak adlandırdığımız yolsuzluk çeşidi ile kamu kurumlarına parti yandaşlarını yerleştirirler. Üst düzey bürokratlar görevden alınarak yerlerine yenileri getirilir. İktidar erkinin sürekli el değiştirmesi ve bu değişimin üst düzey bürokratların, karar mekanizmalarının değiştirilmesine sebebiyet vermesi, nitelikli personel istihdamını zorlaştırmakta ve verimliliğin düşmesine sebep olmaktadır.<sup>33</sup>

**1.3.2.2.1.3. Eş-Dost ve Tanıdıkları Kayırma:** Kamu görevlilerinin tanıdıkları ve çevresindekilerin, dostlarının çıkarları doğrultusunda kayırmacılık yapmaları “kronizm” olarak adlandırılır. Kamu görevlisi bazı durumlarda da aynı meslekten olduğu insanları kayırma yoluna gider. Görevli, kendisi ile aynı meslek grubunda olan kişiye yakınlık hissederek meslektaşına ayrıcalık tanıyabilir. Buradaki yakınlık, duygusallık ve bir gruba ait olma psikolojisi ile ortaya çıkar. Polis memurunun suç işleyen meslektaşına daha ayrıcalığı davranması bu duruma örnek olarak verilebilir.<sup>34</sup> Çalışmanın araştırma bölümünde yer alan Irak'daki yolsuzluk örneğinde bu tür kayırmalara fazlasıyla rastlanmaktadır.

**1.3.2.2.1.4. Hizmet Kayırmacılığı:** Hizmet kayırmacılığın, belirli kurallara bağlanmış hizmet verme sürecinin değişik gruplar ve kişilerin kendi menfaatleri uyarınca bu kuralları kendilerinin belirlemesidir.<sup>35</sup> İktidarda olanlar gelecek seçimlere yatırım amacıyla seçim bölgelerine haksız kaynak tahsis edebilirler.<sup>36</sup> Kamu kaynaklarının dağılımında yerleşim yerleri ve ihtiyaçlar dikkate alınmazken, hizmetler siyasal partilerin seçim bölgelerine götürülmektedir. Yerel seçimlerde seçimi kazanan partinin kendine en fazla oy veren bölgelere daha fazla hizmet

<sup>33</sup> Namık Kemal Öztürk, “Yolsuzluklara Mücadelede İtalya’dan Ders Alınabilir mi?”, *Amme İdaresi Dergisi*, C.34, s: 1, Mart 2001, s. 2.

<sup>34</sup> Özsemerci, **a.g.e.**, s. 26.

<sup>35</sup> Adnan Çimen, *Demokrasilerde Yozlaşma Süreci: Politik Mücadele, Ekonomik Yozlaşma ve Yolsuzluk*, Türk İdare Dergisi, Y.76,S442, Mart 2004, s.120.

<sup>36</sup> Şener, **a.g.e.**, s. 20-21.

götürmesi yine Irak'ta yaşanmakta olup, bu kayırmacılık türüne örnek olarak gösterilebilir.

**1.3.2.2.1.5. Nüfuz Sahibi İnsanları Kayırma:** Kayırmanın bir başka çeşidi de nüfuz sahibi insanların da çıkar amaçlı kayırılmalarıdır. Amaç, karşıdakine çıkar sağlamak gibi görünse de esas olan ileride kendisine çıkar sağlamaktır. Bu durumda kamu görevlisi ileride sağlayabileceği çıkarları gözeterek veya bulunduğu durum itibariyle zarar görmemek için statüsü yüksek kişileri kayırma yoluna gider.

Kayırmacılıkta kamu görevlisinin çıkar elde ettiği tartışılmakla beraber ileride kazanılacak maddi ve manevi çıkarlar için bir altyapı oluşturduğunu söylemek yanlış olamayacaktır<sup>37</sup>.

### **1.3.2.2.2. Lobicilik**

Lobicilik, çıkar ve baskı guruplarının siyasal karar alma sürecinde, iktidar partilerini, muhalefet partilerini, bürokratları etkileyerek kendi menfaatleri doğrultusunda yönlendirmeleridir<sup>38</sup>. Lobicilik faaliyetleri ile kamu sektörünün optimum karar alması engellenmektedir.

Lobicilik faaliyetleri, seçim aşamasında bir siyasal partiye maddi ya da diğer şekillerde yardımda bulunma, seçimden sonra milletvekillerini çeşitli şekillerde etkileyerek parlamentoda kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Berkman, **a.g.e.**, s. 26.

<sup>38</sup> Mürteza Hasanoğlu, Ziya Aliyev, *Yönetimde Yolsuzluk ve Mücadele Stratejileri*, Nobel Yay., Ankara, 2007, s. 14.

<sup>39</sup> Özsemerci, **a.g.e.**, s. 31.

### 1.3.2.2.3. Oy Ticareti

Meclisteki siyasi partilerin ve baskı gruplarının kendi çıkarlarının doğrultusunda oylama esnasında birbirlerini desteklemelerine, karşılıklı oy alışverişinde bulunmalarına “oy ticareti” denir<sup>40</sup>. Örneğin iktidar partisi ile muhalefet partileri kamu çıkarına ve siyasi ahlaka uygun olmayan bazı konularda karşılıklı ödümler vererek kendi çıkarlarının gerçekleşebilmesi yönünde kararlar alınması için oy kullanabilirler<sup>41</sup>. Oy ticareti bazı durumlarda parlamentonun karar alma sürecini hızlandırabilir. Parlamentoda sıkı ve sert kurallara bağlanmış olan yasama işlevlerini hızlandırabilir; ama genelde oy ticareti siyasal yozlaşmaya neden olabilmektedir. Uygulamaya bakıldığında ise daha çok siyasi partilerin ortak çıkarları doğrultusunda birbirlerini destekledikleri görülmektedir. Örneğin; milletvekili maaşlarının yükseltilmesi, emekliliğin kolaylaştırılması, emekli ikramiyesinin artırılması gibi konularda milletvekillerinin daha kolay anlaştıkları görülmektedir.

### 1.3.2.2.4. İçeriden Öğrenenlerin Ticareti

Bu yolsuzluk suçunda kamu görevine ilişkin sırrın dışarıya sızdırılması sözkonusudur. Devletin faaliyetleri esnasında bazı kamu işlemleri kamuoyuna duyurulmaması ve gizli tutulması nedeniyle kamu sırları oluşur. Bu sırların bilinmesi özellikle ekonomik faaliyetler açısından sakınca doğuracağı gibi haksız menfaat elde etmeye neden olabilir<sup>42</sup>. Bazı gruplar veya kişiler henüz kamuya açıklanmamış bu bilgileri kullanarak kendilerine ya da başkalarına çıkar sağlarlar. Kamu sırlarının sızdırılması, genellikle iktidar partisine yakın olan kişilerin ve parti mensuplarının yardımlarıyla, karar alma aşamasında, çıkar gruplarının isteği doğrultusunda gerçekleşir<sup>43</sup>.

<sup>40</sup> Arslan, **a.g.e.**, s. 31.

<sup>41</sup> Hasanoglu, Aliyev, **a.g.e.**, s. 14.

<sup>42</sup> Musa Hikmet Yavuziğit, “Türkiye’de Rüşvet ve yolsuzluklarına nedenleri İle Çözüm Yollarının Tartışılması”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 23, Ekim-Aralık 1996, s. 20.

<sup>43</sup> Birol Akgül, *Türkiye’de Siyasal Yozlaşma*, (Basılmamış Tez), Ankara 1999, s. 33.

## 1.4. Yolsuzluğun Nedenleri

Yolsuzluğun bir çok nedeni vardır. Bu nedenlerin en başında insanların sahip olduğu ahlak, erdem gibi değerlerin, unutulması veya yok olması gelmektedir. Tabii ki insanları bu şekilde yolsuzluk yapmaya iten nedenler ahlakla sınırlandırılmaz. Ülkenin yönetsel, sosyal, ekonomik durumları da göz önünde bulundurulmalıdır.

Steinberg ve Austern'e göre kamu görevlileri yolsuzlukları şu nedenlerle yapmaktadırlar: “İyi niyetlilik, yasaların, kuralların, yasaların ve yöntemlerin bilinmemesi, benlik güç gösterisi, açgözlülük, yaşanan yerdeki duruma uymak, arkadaşlık bağları, ideolojiler, kişisel ya da ailesel kazanç, görevden ayrılma sonrası döner kapı, mali sorunlar ve baskılar, aptallık, sömürücüleri sömürmek, oyun oynama, birlikte gitmek, “yalnızca emirleri yerine getiriyordum” diye düşünmek ve ne pahasına olursa olsun bunu yaşamak düşüncesi.”<sup>44</sup>

### 1.4.1. Yönetmel Nedenler

Yönetmel yolsuzluklar devlet politikalarının uygulanmasında ve kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi esnasında ortaya çıkar. Bundan dolayı yönetmel yolsuzlukların içinde mutlaka bir kamu görevlisinin kendisi vardır veya taraftır.<sup>45</sup>

Yönetmel içerikli yolsuzlukların ortaya çıkmasında temel etkenlerin başında devletlerin rolleri ile bu rollerinin gereği sosyal ve ekonomik hayata müdahaleleri gelir. Günümüz devletlerinin işlevleri belirli kurallar çerçevesinde düzenlenmekle birlikte devletler bazı görevleri ve hizmetleri yerine getirmekle yükümlüdürler. Devletin sorumlu olduğu alanlardaki faaliyetler ise yolsuzluk yapmaya oldukça

<sup>44</sup> Sheldon S. Steinberg, David T. Austern, *Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler*, çev. Turgay Ergun, TODAİE Yay., 1995, s. 37.

<sup>45</sup> Özsemerci, **a.g.e.**, s. 15

müsaittir. Devletin verdiği ruhsatlar, belgeler, izinler ve hizmetlerin yerine getirilmesi için en cazip alanlardan bazılarıdır. Bu etkenler vatandaş ile kamu çalışanını mecburi bir ilişki içerisine sokar. Yolsuzluk bu noktada başlar ve kamu çalışanı kendi üzerine düşen görevi çıkar karşılığında yerine getirmek suretiyle yolsuzluğa bulaşabilir. Bu şekilde kişilerin yetkileri doğrultusunda şeffaflıktan uzak olan devlet hizmetleri, yolsuzluklara en müsait alan haline gelirler.<sup>46</sup>

Bürokratik yapının sağlam temeller üzerine oturtulamaması yolsuzlukların artmasına zemin hazırlamaktadır. Norm kadrolarının saptanmamış olması, bürokratik yapıda isteğe bağlı değişikliklerin yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Görev ve yetkilerin belirsizliği ciddi karışıklıklara yol açmaktadır. Kamu görevlerinin çoğunda görülebilen bu durum gerek birimler, gerekse personel arasında yetki çatışmalarına neden olmaktadır. Ayrıca oluşan bu belirsizlikten yararlanmak isteyen birim ya da kişiler, yetki aşmasına (tecavüzüne) gidebilmektedir. Bir diğer yandan, sorumlulukların belirtilmemiş olması yapılan yanlışlıklara ve verilen zararlara yol açanları ortaya çıkarmaya bir engel olmaktadır.<sup>47</sup>

Bürokrasinin siyasallaştırılması sorunu da siyasal nedenlerle incelenmiştir. Burada liyakat ilkesinin çok fazla dikkate alınmayarak siyasilerin isteği üzerine kamu görevlilerinin atanması üst mevkilere getirilmesi ya da yerlerinin değiştirilmesi gibi durumlar da görülmektedir.

Bürokratik yapıyla ilgili olarak idari kuralların nedenleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin; keyfi takdir yetkisinin kullanımı yolsuzlukların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Takdir yetkisi bilindiği gibi, idarenin belli ölçülerde serbest bırakılmasını ifade eder. Takdir yetkisinde önemli olan kamu yararını gözetmektir. Kamu görevlileri takdir yetkisini kullanırken subjektif değil; objektif olmalı, kararları kendi çıkarlarını değil; kamunun çıkarlarını düşünerek almalıdırlar. Ancak kamu görevlilerinin, kamu çıkarlarını düşünerek mi yoksa

<sup>46</sup> Bülent Karacan, *Türk Kamu Yönetiminde Yozlaşma*, (Basılmamış Tez), Ankara 2002, s. 31.

<sup>47</sup> Refik Çulpan, "Bürokratik Sistemin Yozlaşması", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt. 13, Sayı: 2, 1980, s. 36.

menfaatleri doğrultusunda mı hareket ettikleri yolsuzlukların takdir yetkisi konusundaki sebebini oluşturmaktadır. Bununla beraber kamu kurumlarında şeffaflığın yetersizliği söz konusudur. Bakıldığı zaman hiç bir kurum kendi açığının, varsa yolsuzluğunun ortaya çıkmasını istemez. “Kol kırılır, yen içinde kalır” sözünde olduğu gibi kurumlar, kendi içlerinde bazı olayları kapatmaya çalışmaktadır. Hesap verme sorumluluğu günümüzde birçok idari kuralların düzenleme yapılmasına rağmen hala daha tam olarak işleyememektedir. Bunlar kapalı örgütlerin birer sonucudur.

Irak'taki bürokrasinin olumsuzluklarından birisi de şeffaflığı sağlayamamış olması, halktan kendini uzak tutması, incelenmekten korkan ama yine de bana bir şey olmaz mantığıyla hareket eden kamu görevlileri ve kurumlarının var olmasıdır. Tabi ki bununla beraber yolsuzlukla ilgili olan cezaların yetersiz olması, herhangi bir caydırıcılığının olmaması da yolsuzlukları arttıran diğer nedenlerden biridir.

#### **1.4.2. Sosyal Nedenler**

Yolsuzlukların en önemli nedenlerinden birisi de kamu görevlilerinin birer insan olduğunun düşünülmemesidir. Seyyid Hüseyin El Attas bu konudaki görüşünü şöyle ifade eder: “Ahlaki donanımları yeterli derecede mükemmel yeterli sayıda insan desteği olmaksızın, yolsuzluklarla başa çıkmak için girişilen her çaba sonuçsuz kalmaya mahkumdur. Yolsuzluk belasından kendisini kurtarmak isteyen bir toplumun, yeterli sayıda insanı yeterli derecede ahlaki değerlerle donatıp, en kısa zamanda, bu insanları, toplumu etkileyip biçimlendirebilecekleri makamlara getirmesi gerekir.”<sup>48</sup> Sonuçta, yönetici olacak insanların ya da görevlilerin ahlaki değerlere sahip olması, iyi niyetli insanlardan seçilmesi, kurallara uyan, sorumluluklarını bilen ve yanlışlardan sakınan insanların olması son derece önemlidir. Bu özelliklere sahip insanlar hem kendilerini yolsuzluklardan uzak tutar hem de etrafındaki insanların yanlışlarını farkedip bu insanlara uyarıda bulunurlar.

<sup>48</sup> Seyyid Hüseyin El Attas, *Toplumların Çöküşünde Rüşvet*, çev. Cevdet Cerit, Pınar Yay., İstanbul, 1988, s. 62.

Berkman, “Az gelişmiş toplumlarda görelî olarak geçerliliğini koruyan geleneksel bağılıklar ve yükümlülükler, kamu görevlisinin yakınlarını *kollamasını*, *kayırmasını* öngörmektedir.” diye belirtir.<sup>49</sup> Bu görüşe dayanarak Irak toplumuna bakıldığı zaman iş ayarlanmasını istemek, çıkan tayini değiştirmek, yapılması gereken işleri kolaylaştırmak gibi durumlarda biri kamu görevlisi ve diğeri de kamu görevlisinin bir yakını olduğu zaman bu tarz olaylarla sık sık karşılaşıldığı görülmektedir.

Hediye geleneği de dünyada olduğu gibi Irak toplumunda da yaygın görülen bir durumdur. Günümüzde bu durum açıkçası kamu görevlileri tarafından normal karşılanmaktadır. Aslında yaptıkları işlerden ücretlerini aldıkları halde, gelen hediyeleri kabul etmeleri yanlıştır. Ancak burada halkın tutumunu da sorgulamak gerekir. Halk, kamu görevlisinin işini hızlı ve düzgün şekilde yapabilmesinin tek yolunun ona rüşvet vermek olduğunu düşünmektedir. Açık açık rüşvet veremese bile hediye ya da bahşış adı altında bunu gerçekleştirilmektedir.

Sosyal nedenlerden bir diğeri de hızlı nüfus artışı sonucunda işsizliğin artması ve düşük ücretle çalışmanın ortaya çıkmasıdır. Bu durum insanları yolsuzluğa sürüklemektedir. Ayrıca eğitim yetersizliği de insan kalitesini düşürmekte, yapılan yolsuzlukların nelere neden olduğu bilinmemekte ve bu yanlışlıkların devam etmesi söz konusu olabilmektedir.

### 1.4.3. Ekonomik Nedenler

Ekonomik neden genellikle kamu görevlilerinin düşük maaş almalarını ifade eder.<sup>50</sup>

Yolsuzluğa yol açan ekonomik nedenler arasında belki de açıklamaya hiç ihtiyaç göstermeyen ve birinci sırada sayılması gereken neden enflasyondur. Çünkü uygarlığın ve teknolojinin gelişmesiyle ihtiyaçlar artmakta; ancak yüksek

<sup>49</sup> Berkman, **a.g.e.**, s. 85.

<sup>50</sup> Özsemerci, **a.g.e.**, s. 129.

enflasyonun satın alma gücünü düşürmesi nedeniyle yasal olmayan yöntemlere başvurulması olasılığı ve oranı da yükselmektedir.

Devletin geniş karar alma yetkisinin bulunduğu alanlarda, yolsuzluğun ortaya çıktığı bilinmektedir. Geniş ve yaygın kamu sektörünün yolsuzluğu davet ettiği belirtilmektedir. Bir başka deyişle, küçülen kamu sektörü temiz devletin gelişmesine yol açar. Piyasa mekanizmalarının yetersiz olduğu ya da hiç bulunmadığı yerlerde; mal, hizmet ve emek fiyatlarının, tanım gereği, siyasal nitelikte olması, bu kararlardan olumsuz etkilenenlerin, yolsuzluktan söz etmelerine neden olmaktadır. Ancak kamu sektörünün ekonomideki rolünün azaltılmasının olumsuz etkileri olduğu da belirtilmektedir. Kamu hizmetlerindeki sıkıntı, bu sektörün kapasitesinde olumsuz gelişmelere neden olmaktadır. Bu durumdan en fazla çalışanlar zarar görmektedir. Ayrıca, belirsizlik ve düşük moral yaygınlaşmaktadır. Küçülen devletin yolsuzlukla mücadeledeki düzenleyici rolü azalacaktır.

Kayıt dışı ekonomi, genel olarak kamu otoritelerinin denetimi dışında kalan her türlü ekonomik işlem olarak tanımlanmaktadır. Kayıt dışı ekonominin kapsamı içine hem yasalarla yasaklanmış ekonomik faaliyetler, hem de yasalarla yasaklanmadığı halde bilinçli olarak kayıtlara geçirilmeyen, belgelendirilmeyen ekonomik faaliyetler girmektedir. Bir ülkede kayıt dışılığın önüne geçilememesi, yolsuzlukla mücadeledeki zafiyetin en büyük göstergesidir.

Yolsuzluklara neden olabilecek asıl çarpıklık, kamu hizmetinde çalışanların elde ettikleri maaş ve ücretlerin dengesiz olmasıdır. Memur ve işçilerin maaş ve ücretlerinin belirlenmesinde herhangi bir kıstas kullanılmamaktadır. Hükümeti ya da Parlamenti etkileyebilen meslek grupları daha fazla ücret alırken, sesini duyuramayan gruplar, daha az maaşa razı olmak zorunda kalmaktadırlar. Bununla birlikte, sadece işçilerin yararlandığı toplu iş sözleşme uygulaması sayesinde, işçi ücretleri, genelde, memur maaşlarına göre yüksektir.<sup>51</sup> Tabii ki bu durum Irak açısından gözlemlenmektedir.

---

<sup>51</sup> TBMM, a.g.e.,2006, s.50.



## İKİNCİ BÖLÜM

### İDARİ DENETİM

İdari denetimin idari yolsuzlukta mücadeledeki rolünü daha iyi anlaşılabilmesi için, Bu kavrama ayrıntılarıyla değinmek yerinde olacaktır.

#### 2.1. İdari Denetimin İçeriği ve Türleri:

Çalışmanın ikinci bölümünde idari yolsuzluklarla mücadele etmek için en uygun yöntemi belirlemek amacıyla idari denetimin anlamı, önemi, uygulama adımları ve türlerini üzerinde durulmuştur.

Bu sebeplerden dolayı inceleme konuları aşağıda belirtilen şekilde sıralanabilir:

- İdari denetimin anlamı
- İdari denetimin önemi
- İdari denetimi uygulanması
- İdari denetimin türleri

#### 2.1.1. İdari Denetimin Anlamı

Fayol'a göre idari denetim işlemi "her şeyin planlanan şekillere, yapılan tahminlere ve varılan hükümlere uyulup uyulmadığının denetleme ve sınama çalışmasıdır". İdari denetim işleminin konusu ise, düzeltme ve tekrarların önlenmesi için zayıf halkaları ya da hataları ortaya çıkarılmasını sağlamaktır.<sup>1</sup>

.Abdulfettah idari denetimi, "yolsuzlukların gerçekleştiği yere bakmaksızın işlemler sırasında meydana gelen yolsuzluklar veya uygulamanın yapıldığı sırada yaşanacak yolsuzluklar olmak üzere, yolsuzlukları ortaya çıkarma işlemleri ve uygun

---

<sup>1</sup> Musa El-lüeyzi, İdareyi Geliştirme, 2. Baskı, Umman, Weyil Yayın Evi, 2002, s. 127.

bir yöntemle düzeltilmesi ve ileride tekrarlanmaması için alınan önlemlerin bütünü olarak” tanımlanmaktadır.<sup>2</sup>

El Atar ise, idari denetimi, “işin zamanında ve yeterince belirlenen hedeflere uygun olarak yerine getirilmesi amacıyla ilgili makamlarca yerine getirilen bir görev” olarak tanımlamaktadır. El Hakkak’a göre idari denetim, “belirlenen politikaları ve uygulamalarını takip etme ve değerlendirmenin yanı sıra aynı zamanda belirlenen hedeflere ulaşmak için karşılaşılabilecek zayıf halkaları düzeltme çapası ile işlerini yerine getirmek için idare tarafından gerçekleşen faaliyetler bütünü” olarak tanımlanmaktadır.<sup>3</sup>

Assaf, idari denetimi “çalışanların performansını ölçmek için ana tema” olarak ele almakta, aynı zamanda da planların doğru yollarla uygulamaya koyulduğunu ve hedeflere ulaşip ulaşmadığını tetkik etme bağlamında çalışanların performans ölçme ve düzeltilmesini yine ana görev olarak tanımlamaktadır.<sup>4</sup>

Denetim; yönetme, gözetleme, değerlendirme, takip etme gibi diğer idari faaliyetlerden farklıdır. Nitekim *yönetme*, başkanın emir vererek ve bu emirleri açıklık getirerek, çalışanlar tarafından hayata geçirilmesi, işleri tespit etmesi ve bunu ne zaman ve nasıl gerçekleştirileceğinin belirlenmesidir.<sup>5</sup> *Gözetim* çalışanların verilen emirleri ne derece uyguladıklarını görmektir. *Takip* kavramı ise, çarpıklıkları, hataları ve bunların türlerini bire bir görmek ve açığa çıkarmaktır. Bununla birlikte uygulama sırasında yaşanacak problemleri belirlemek aynı kapsamda yer almaktadır. Öte yandan *takip etme* işlemi, denetimin ilk ve en önemli adımı olarak görülmekteyken değerlendirme, terfi ve yükselme açısından görev

<sup>2</sup> Muhammet Refaat AbdülWahab, İbrahim Abdülaziz Şhiha, *Kamu Yönetiminin Varlıkları*, Üniversite Yayın Evi, İskenderiye, 1998, s. 390.

<sup>3</sup> Şhawki Naci Cewat, İyad Mahmud Rahim, Rıza AbdülRazzaq, *Yönetim girişi, Yüksek Öğretim ve Bilimsel Araştırma Bakanlığı, Teknik enstitüleri*, EL-mekebe Yayın Evi, Musul Üniversitesi, 2001, s. 189.

<sup>4</sup> Cemil Cewdet Abüleynin, *Kuranın ve Sünnetin Varlık Yönetimi*, Hilel Yayın Evi, 1. Baskı, 2002, s. 254.

<sup>5</sup> İbrahim Abdülaziz Şhiha, *Kamu Yönetimini Varlıkları*, İskenderiye, Bilgi Yayın Evi, 2004, s. 417.

hizmetini açıkça etkileyen aylık veya yıllık performans raporları gibi periyodik olarak çalışanın faaliyetlerinin denetlenmesidir.<sup>6</sup>

İdari denetim, ‘kendi kendini denetim’ (oto sansür) olarak nitelendirilmiştir. Çünkü, idare dış etkenlerin müdahalesi olmadan kendi kendini denetleyebilmelidir. Söz konusu denetimde, bu görev, kişinin kendi tarafından ya da yönetici tarafından da gerçekleştirilebilir. Örnek olarak, bakan, kendi bakanlığındaki veya ona tabi kurumlardaki işlerin denetimini yürütür. Fıkıh öğretileri idari denetime, avantajları ve dezavantajları.<sup>7</sup> Avantajları, Yönlendirme yöntemlerinin değişikliği, görünüm çeşitliliği, yöntem çokluğu ve kapsamlı olması gibi bazı özelliklere sahip olması, Yargının yükünü hafifletmek için kişilerin yargıya başvurma gereği duyma ihtiyacını azaltmada yardımcı olmak adına kişilerle yönetim arasındaki anlaşmazlığı barışçıl yollarla çözüme özelliği taşıması, Kimi durumlarda avukatlar tarafından sunulma şartı veya harç yatırma gibi prosedürlere bağlı tutulması ya da belirli bir zamana bağlı olmaktan dolayı ortaya çıkan adli bürokrasiden yoksun olmasından dolayı idari şikâyetleri giderme konusunda hızlı bir çözüm sağlayabilmesi.<sup>8</sup> Dezavantajlarısa, Şikayete konu olan davranışlar ile ilgili olarak yönetimi, hem davalı, hem de hakem yapan ‘kendi kendine bir denetim’ olmasından dolayı tamamen tarafsız olunamamaktadır. Bundan dolayı idari şikâyetlerde esas alınan konu, yargıya başvurulmadan ilgilinin tasarrufuna ve keyfi uygulamasına bağlı olduğu sürece, idareye verilen yasal bir izin niteliğindedir. İdare bu keyfiyeti istediği zaman kullanma hakkına sahip olmaktadır, İdari kovuşturmada şikayete konu olan hususu karar sahibinin gidermesi halinde, her hangi bir sonuca ulaşlamamaktadır. Aynı durum keza karar sahibinin sorgulamasında, memurun kendisine isnat edilen hatayı itiraf etmemesi halinde, herhangi bir sonuç alınamamaktadır. Öte yandan, yönetimin, yasaları çiğnemesi etmekte bir çıkarının olması halinde geçerli sayılmaktadır, Yasalarda konuyla ilgili aksi her hangi bir açıklama bulunmadığı sürece, idari şikâyetlerde davaya bakan tarafın şikayeti bir sonuca bağlama konusuna sadık

<sup>6</sup> Hüseyin Osama Muhammet Osman, *İdari Yargı Yasası*, Yeni Üniversite Yayın Evi, İskenderiye, 2003, s. 67.

<sup>7</sup> Robert Williams, *Corruption in the Developed World*, University of Durham, Uk, no dated, s. 22

<sup>8</sup> “Corruption and Integrity”, Best Business, Practice in an Imperfect World Control Risk Group Limited, 1998, s .44.

kalınmaması veya aleyhinde bir kararın çıkmasına neden olabilmektedir, Çoğu zamanlarda yönetimin, politik itibarlardan etkilendiğinden dolayı, kendisi tarafından çıkan kararların yasallığının derecesini ölçmeye itmek zorunda bırakılmıştır.

### 2.1.2. İdari Denetimin Önemi

Denetim, ondan önceki idare görevlerinin tümüyle bağlantılıdır. Aynı zamanda, görevlerin tümünün, bütün aşamalarında belirlenen planlara uygun ve doğru bir şekilde uygulandığından emin olunmak amacıyla, söz konusu görevlerin sürekli olarak takip edildiği bir operasyonudur. Bahsi geçenlerin yanı sıra, sebebini belirledikten sonra, düzeltmek amacıyla kasıtlı veya kasıtsız olarak yapılan herhangi bir hata veya yolsuzluğu ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Memurun, ilk kez bir hata yapması ve bunu kasıtsız olarak yapıyor olması halinde, memur uyarılacak ve daha sonra eğitilecektir. Ancak yapılan hata veya yolsuzluk, kasıtlı olarak gerçekleştirilmiş ise hesap sorulmalıdır. Bunun karşılığında denetim, işini doğru bir şekilde yerine getiren, ciddi olarak çalışan memuru belirleyip, ödüllendirmeyi hedeflemektedir.<sup>9</sup>

İdari denetimin önemini Demuc şu şekilde vurgular: “Yönetici, denetim aracıyla hedefleri gerçekleştirmeye doğru ilerlediğinden, bu yöntem sayesinde örgütlenme ve organizasyonun doğru kişilerin beceri sahibi, mali sonuçların memnuniyet verici, yönetimin aktif ve koordinasyonun da çifte standartlığı ortadan kaldırılmış olduğundan emin olabileceklerdir.”<sup>10</sup>

Öte yandan İslami düşüncede denetimle ilgili olarak, birçok yönelim olmuştur. İster Kuran’daki ayetler aracılığıyla, ister hadisi şerifler aracılığıyla bu konuya fazlasıyla değinilmiştir. Bismillah el rahman el rahim: “Allah, sizi

<sup>9</sup> Abüleynin, a.g.e., s. 256.

<sup>10</sup> AbdülWahab ve Şhiha, a.g.e., s. 386.

gözetlemektedir”.<sup>11</sup> Öyle ki İslam dini, denetimin önemine ve gerekliliğine tüm öğretilerinde önemli vurgular yapmıştır.

İslam dini, her insanın kendisine isnat edilen görevi emanet olarak görmekte ve hakkıyla ifa edilmesi gerkliliğini dile getirmiştir.<sup>12</sup> Bismillah el rahman el rahim: “Allah, emanetleri yerine getirmekle emretmiştir.”<sup>13</sup>

Şüphesiz ki Allah insanlarla ilgili her ne olursa olsun tümünden haberdardır. Bismillah el rahman el rahim: “İnne rabbeke le bil mirsâd (Muhakkak ki senin Rabbin elbette gözleyendir).<sup>14</sup> Bismillah el rahman el rahim: “Mâ yelfizu min kavlin illâ ledeyhi rakîbun atîdun) “Hiç bir söz onun yanında hazır gözetleyiciler olmadan söylenmez.”<sup>15</sup> İnsanoğlunun söz konusu ayetleri göz önünde bulundurması halinde, herhangi bir beşeri denetçiye gerek duymayacaktır. Zira insanoğlu, Allah’tan ister yerde ister gök yüzünde hiçbir şeyin ondan gizli kalmayacağını bilecektir.<sup>16</sup>

### 2.1.3. İdari Denetimin Uygulanması

Denetimin aktif olması için idari denetimdeki ana adımların ardışık bir şekilde yerine getirtirilmesi gerekmektedir. Bu adımlar:<sup>17</sup>

**2.1.3.1. Denetim Ayarları veya Standartlarının Konulması:** Hedefleri gösteren, uygulanan işleri ölçmek için uygulanabilen, belirli, açık ve gerçekçi standartlardan veya ayarlardan oluşmaktadır. Söz konusu ayarlar veya standartlar belirlenirken, yerine getirilmesi gereken işin miktarı, kalite düzeyi, gerçekleştirme süresi göz önünde bulundurulacaktır. Örnek olarak, performans faktörünün ortalaması, (sekiz saat) iyi bir durumdaki (elli) üretim ünitesi olarak belirlemek veya

<sup>11</sup> Nisa Suresi, 1. Ayet

<sup>12</sup> Abüleynin, **a.g.e.**, s. 257.

<sup>13</sup> Nisa Suresi, 58. Ayet.

<sup>14</sup> Fecr Suresi, 14. Ayet.

<sup>15</sup> Kaf Suresi, 18. Ayet.

<sup>16</sup> Abüleynin, **a.g.e.**, s. 258.

<sup>17</sup> Sami Jamal El-Din, *Yönetim ve Organizasyon*, özel Hors Yayın Evi, 1.Baskı, İskenderiye, 2002, s. 287.

kısıtlama faktörüyle ilgili olarak performans ortalamasında, 12 saatte, hatasız olarak (elli) sayfa yazma esasına göre bir ölçüt belirlenebilir. Söz konusu her iki örnekte, performans ortalaması, gerçekçi esaslara göre belirlenmektedir. Genel idare kitabı, performans ortalamalarının hissedilir düzeylerde olması halinde üretim, zaman, miktar ve çeşit bakımından üretim ölçülebiliyorsa üretim idaresi için konu kolaydır. Ancak, genel idare için durumun aynı olmadığını da ifade edilmektedir. Çünkü genel idaredeki işlerin çoğu, hizmet şeklinde ve ölçülemez niteliktedir. Bu sebepten dolayı tam olarak ölçülememekte ve idarenin ya da tıbbi, eğitim veya güvenlik hizmetleri sunan kurumun ne kadarını uyguladığının tam olarak bilinmesi mümkün olmamaktadır.<sup>18</sup> Bazı fıkıhçılar, resmi faaliyetlerin ölçülebilmesi için gerçekçi ortalamalar belirleyerek bu faaliyetleri üçe bölüyorlar:

- Standartlar, sanayide ulaştığı mükemmellik derecesinin aynısına ulaşan işler, aynı ölçü derecesine tabi tutulacaktır. Dolayısıyla ölçü konusunda aynı hissedilen ortalamalar konulabilir.
- Tekrarlanan işler, bazı gelgitler içerdiğinden orantılı olarak ölçülebilmektedir. Buna rağmen, bu tür işlerde, belirli bir zaman dilimi içersinde tahmini yükü belirlemek için sayım kullanılarak ölçüm yapılabilmektedir.
- İdariler ve araştırmacıların yaptıkları bazı faaliyetler düzensiz çeşitliliği sahip olduğundan dolayı ölçülemeyen işlerde, çözülmesi gereken bir durumla karşı karşıya kalınmaktadır. Bu husus idari görevin ölçme standartlarının ne şekilde konulacağı ile ilgilidir. İdarenin halkla ilişkiler programını geliştirme, çalışanlarda motivasyon yükseltme ya da bağlılığı yükseltme gibi bir takım durumlara ulaşmak için bu bağlamda bir hedefi olabilir.

Bu tür faaliyetleri rakamlarla ölçmek çok zordur. Ancak, kısmen de olsa bir memnuniyet çerçevesinde istenilen hedefe ne şekilde ulaşıldığını tercüme edebilecek

---

<sup>18</sup> AbdülWahab ve Şhiha, s. 392.

göstergeler konulabilir. Ampirik alanda fark edilen bazı göstergeler, standart olarak kullanılabilir. Örnek olarak, planlı bütçeleme, mali göstergeler, standart harcamalar, üretim yeterliliği ölçümleri, vb.<sup>19</sup> Bu bilgiler ışığında bazı standartların esas alınması gerektiği öne sürülebilir. Örnek olarak, idari işlerin yerine getirilmesi için harcanan zaman, çalışanların, belirlenen zaman dilimi içerisinde gerçekleştirmiş olduğu işlerin oranı, memurun kararları ve gerçekleştirdiği işler konusunda ilgili taraflardan gelecek itirazların oran gibi ölçütler gösterilebilir.

**2.1.3.2. İş Ölçümü:** Salt denetim standartlarının bulunması idari denetim için yeterli değildir. Performansın değişik türleri olduğu sürece, yapılan işlerle ilgili performans derecesinin ölçüm işlemlerine ihtiyaç duyulacaktır. Buradaki ölçüm, gerçekleştirilen performansın sonuçları ile daha önce konulan değerler ile karşılaştırma anlamına gelmektedir. Böylece, yapılanlarda bir çarpıklık veya eşleşme olup olmadığı ortaya çıkacaktır. Çünkü değerlendirme işleminin temeli ölçme ve karşılaştırma işlemine dayalıdır.<sup>20</sup>

**2.1.3.3. Performansın Değerlendirilmesi:** Değerlendirme işlemleri, yapılan işlerin kolaylığı ile zorluğu arasında değişmektedir. Değerlendirme kolay olabileceği gibi zor da olabilir. Değerlendirmenin zorluk seviyesi daha önce belirlenen standartların netliği, anlaşılabilirliği ve gerçekleştirilen faaliyetlerin ne derece uygun olduğuna bağlıdır. Değerlendirme işlemleri, performansın ölçülmesiyle ilgili bilgilerin toplanmasından, incelenmesi için yetkili kişiye verilmesinden ve zayıf noktaların belirlenmesinden sonra gerçekleştirilmiştir. Daha önce bahsedildiği gibi bazı faaliyetleri ölçmek kolay bir mesele değildir. Çünkü söz konusu faaliyetlere belli başlı standartlar geliştirmek zor bir işlemdir. Bu çerçevede, genel müdüre veya halka ilişkiler müdürüne görev alanı ve kapsamı belirlemek oldukça güçtür.<sup>21</sup>

Bu sebepten dolayı, idari işlerin değerlendirilmesi durumlarının çoğu, olumsuz veya olumlu bir biçimde kişisel faktörlerden etkilenmektedir. Örnek olarak,

<sup>19</sup> Şawki Naci Cewat vd., **a.g.e.**, s. 198.

<sup>20</sup> AbdülWahab ve Şiha, **a.g.e.**, s. 394.

<sup>21</sup> Şawki Naci Cewat vd., **a.g.e.**, s. 199.

yöneticiyle çalışan arasındaki ilişki, başkanın kişisel ruh hali ya da idari performansının değerlendirilmesi gösterilebilir.

**2.1.3.4. Performansın Düzeltmesi ve Çarpıklığın Önlenmesi:**<sup>22</sup> Söz konusu bu adım denetim işlemi için son derece önemlidir. Gerekli düzeltme işlemiyle sonuçlandırılmadıkça, standartları belirleme, ölçme ya da değerlendirilme işlevleri bir anlam kazanmayacaktır. İdari işlerin gerçekleştirildiği sırada sorunlu noktalara, çarpıklığı ortaya çıkarılan işlemlere, hatta iş sırasında herhangi bir sorun yaşanmasa bile, belli hedeflere yönelik düzeltme işlemlerinin yapılması şarttır. Bu adım çerçevesinde performansın, belirlenen standartlar arasında yapılan karşılaştırmadan sonra çıkan sonuçlar göz önünde bulundurularak belirlenen tahminler ve beklentiler kapsamında, geleceğe dair planlar yapılması gerekiyor. Düzeltme işleminin, denetimin, diğer idari işler ile harmanlandığı noktadır. Örnek olarak, müdür, planı yeniden düzenleyerek, çarpıklığı düzeltebilir veya bunu hedefte ya da ara hedeflerde düzeltme yaparak gerçekleştirebilir ya da örgüt çerçevesinde çalışanların görevleri ve yetkileri yeniden gözden geçirme ihtiyacı duyulabilir. Aynı zamanda müdür, çalışanların, buldukları yerle işgal ettikleri pozisyonları yeniden gözden geçirip, pozisyonlarını değiştirebilir veya eğitime tabi tutarak düzeltmelerde bulunabilir. Denetim göreviyle diğer idari görevlerin birbirine iç içe girmiş olması, müdürün çalışma tutarlılığı ilkesine açıklık getirmektedir. Bu ilke aynı zamanda, idari sürecin tümünü teşkil eden kısmi ve ara sistemlerden oluşan entegre sistemden farklı değildir.<sup>23</sup>

**2.1.3.5. Denetimdeki Son Aşamada İşlemlerinden Çok Hedeflerine İtibar Edilmektedir:** Genelde, çalışan ödüllendirilir, kusurlu olanlar da cezalandırılır. Ödül ve ceza ilkesi kurumda çok önemli bir ilkedir.<sup>24</sup> Bazıları bu saydıklarımıza beşinci

<sup>22</sup> Abüleynin, **a.g.e.**, 267.

<sup>23</sup> Şawki Naci Cewat vd. **a.g.e.**, s. 200.

<sup>24</sup> Abüleynin, **a.g.e.**, s.271. İdare ve özellikle denetimde bu ilkenin ehemmiyeti dikkate alınarak; atasözüne (Kötü davrananı cezalandırmak, iyi davrananı ödüllendirmekle olur) denilmiştir.



bir adım ekliyorlar. Bu adım, fiili performansın yönlendirmesi ve iyileştirmesi için iç ve dış ortamdaki geri besleme mekanizmasının devam ettirilmesidir.<sup>25</sup>

Böylece denetim, eski işlemlerle kıyaslanması sonucunda hataları ve çarpık işlemleri ortaya çıkarma işlemidir. Elde edilen sonuçlarla daha önce belirlenen ortalamalar arasında bir kıyaslama yapıldığında, az veya fazla bir değişikliğinin olduğu tespit edilmesi halinde, olumlu veya olumsuz bir şekilde bir çarpıklığın olduğunun bir göstergesi sayılmaktadır.<sup>26</sup>

### 2.1.3.5.1. Olumsuz Çarpıklığın Düzeltme İşlemi

Olumsuz çarpıklığın düzeltilmesi iki aşamadan geçmektedir:

1. Çarpıklık konusunda bir işlemde bulunma (müdahale etme) yeteneği olakışıye bilgi verme aşamasıdır. Bu adımın, çarpıklığın nedenlerinin ortaya çıkarılması amacıyla uygun bir zamanda yapılması gerekmektedir.
2. Çarpıklığı giderme aşaması, çarpıklığının meydana gelmesindeki gerçek nedenleri ortaya çıkardıktan sonra iyileştirme yöntemlerinin aranması ve bu sayede, sistemin tümünü, denetimin aktifliğini garantilemek için hatalara yeniden düşmenin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Bu da bazı önleyici tedbirler aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Örnek olarak, hedefleri veya görev tanımlarını düzeltilerek, çalışma performansları yöntemlerini iyileştirilerek, eğitimlere önem verilmesi gösterilebilir.

Bunlara koordinasyon ile ilgili çabaları artırılması veya daha aktif modern iletişim sistemlerin sağlanması eklenebilir. Diğer tedbirlere yönelik ivedilik durumunda hızlı bir şekilde kontrol altına alma gerekebilir veya ilerde

<sup>25</sup> İbtihec Mustafa AbdülRahman, *Stratejik Yönetim*, Nehda Alarabiye Yayın Evi, Kahire, 1995, s. 193.

<sup>26</sup> AbdülWahab ve Şhiha, *a.g.e.*, s. 394.

tekrarlanmasını önlemek adına iyileştirici bir işlev görülebilir. Bunlar disiplin tedbirleri gibi caydırıcı olabilmektedir. Bundan dolayı iki tür hatayı ayırt etmek gerekir:

- a. **Normal Hatalar:** Tahmin edilebilen, doğurduğu zararlı sonuçlar önlenilecek ve beklemeye alınabilecek normal hatalardır. Bunları tekrarlanmayan basit hatalar, olağanüstü durumlarda istem dışı yapılan hatalar veya idari işlerde herhangi kötü bir sonucu olmadığından iyileştirmeye de ihtiyaç duyulmayan hatalardır. Bu tür hatalar göz ardı edilebilir.
- b. **Büyük Sonuçlar Doğuran Hatalar:** Kasıtlı olarak yapılan ya da doğuracağı sonuç bilinerek yapılan veya aynı kişi tarafından tekrarlanan ya da iyileştirmeye ihtiyaç duyulan ancak bunun uygun bir zamanda yapılması zor olan kötü neticesi ve tehlikesinden dolayı idari işlerde çarpıklık sayılan hatalardır. Burada bahsedilmesi gereken en önemli husus, tüm idari yolsuzlukların kasıtlı olarak yapılmasıdır. Bu eylemler tehlikeli sonuçlar doğuran büyük çarpıklıklardır. Bundan dolayı, idari denetim uygulanan, uygun bir şekilde iyileştirme gerektiren, aynı zamanda hoş görülmesi mümkün olmayan ister cinayet ister idari usulsüzlükler olarak, ikinci tür hatalar sınıfına girmektedir. Buna rağmen, denetimin ortaya çıkardığı çarpıklığın nedenlerini, motivasyonları düşük veya beceriksiz çalışanlar, imkanları kısıtlı olan iş ortamı, ekonomik açıdan bir durgunluk yaşanması veya siyasi istikrarsızlık olarak karşımıza çıkarmaktadır. Bahsi geçen son faktörlerde işçilerle hiçbir ilgisinin olmadığından dolayı, hesap sorulamayacağı gibi sorumlu da tutulamazlar.<sup>27</sup>

Bu durumlar ne şekilde, nasıl olursa olsun çarpıklığın olmasını haklı çıkarmaz. Bundan dolayı, bazı işçilerin bu durumlara rağmen doğru yoldan

---

<sup>27</sup> Sami Jamal El-Din, *Yönetim ve Organizasyon*, Özel Hors Yayın Evi, 1. Baskı, İskenderiye, 2002, s. 289.

sapmamaktalar. Söz konusu durumlarda sorguya alınmamaları gerçekçi bir durumdur. Ancak, yaptıkları hatalardan dolayı, iradeleri dışında yapılanlar, hatalar yapılmasına neden olan zorunlu durumlar ya da mecbur sebepler dışında hesap vermeleri kabul edilir bir durum değildir.

#### 2.1.4. İdari Denetimin Türleri

Dünyanın birçok ülkesinde İdari işler, idari kurumun içinden veya dışından uygulanan birkaç denetim şekline tabi tutulmaktadır. Örneğin, siyasi denetim vardır. Bu da parlamento ya da siyasi partiler tarafından başlatılmaktadır. Halk denetimi ise, halk meclisleri tarafından yürütülmektedir. Kamuoyu denetimi gazete ve medya tarafından başlatılmaktadır. Kanunların anayasal yargı denetimi de, anayasa mahkemeleri veya üst mahkemeler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. İdari işlerin yargı denetimi, idari yargıyla yapılmaktadır. Ancak, genel idare çerçevesinde, idari denetim bulunmaktadır ve bu da idari bir görevdir, idari örgütlerdeki idari yöneticiler tarafından gerçekleştirilmektedir veya idarenin dışından ilgili makamlarca gerçekleştirilmektedir.<sup>28</sup>

Toplumsal, siyasi, iktisadi, sosyal, idari ortamları korumak için idari denetime önem vermek gerekmektedir. Çünkü çarpıklığı ve idari yolsuzluğu önleme konusunda, en aktif yöntem idari yönetimdir.<sup>29</sup> Bu bağlamda ele alınınca, idari denetim türlerinin arttığı görülmektedir. Bazı teknik ve idari standartlara göre yapılan bu türlerin her biri farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Söz konusu türler şu şekilde sıralanabilir:

1. İdari işler performansının aşamaları, zamanlama açısından, eski denetimi önleyici veya engelleyici olabilir. Bu aynı zamanda da ‘aşiret denetimi’ olarak adlandırılmaktadır. ‘Aşiret denetimi’, çalışanların, uygulanmaya konulmadan idari işlerin olması gerektiği şekilde yönlendirilmesiyle

<sup>28</sup> El-Din, a.g.e., s. 284.

<sup>29</sup> Musa El- Lüeyzi, a.g.e., s. 137.

uygulanmaktadır. Daha sonraki denetim düzeltici veya iyileştirici olabilir. Bu denetim de “boyutlu denetim” olarak tanımlanmaktadır. Boyutlu denetim, idari işlerin tamamlanmasından sonra yapılmaktadır ve doğru olmaması halinde gereken düzeltmeler yapılmaktadır. Denetim, idari işlerin yapıldığı sürece aşamalı olarak gerçekleştirilmesine “süren ve yönelten denetim” ya da “eşzamanlı denetim” denir. Bu denetim hataları düzeltilmek, zorlaşmadan, birikmeden ve büyümeden işin planlandığı şekilde devam ettiğinden emin olmak için uygulanmaktadır.<sup>30</sup>

**2.** Ortam açısından da, bu düzeltici, olumsuz bir şekilde uygulanabilir. Bu durum, hatalar veya çarpıklıklar meydana geldikten sonra düzeltilmeye kalkışılmasıdır. Ya da önleyici, olumlu bir şekilde gerçekleşebilir. Bu da meydana gelmeden önce hataların keşfedilmesi ve daha sonra oluyor ise, meydana gelmemesi için çabalamak ya da en azından olumsuz etkilerini hafifletilmiştir.

**3.** Kapsama açısından da, idari işler gerçekleştirilmesindeki işlemlere “biçimsel denetim” ve işin sonuçlarına bağlı ve planlanan hedeflerin ne derece gerçekleştirildiğini ölçmekle bağlantılı “gerçekçi denetime” bölünmüştür.

**4.** Konusu açısından ise, mali denetim ve kapsamlı denetime bölünmüştür. Mali denetimde, sadece mali açısını ele almaktadır. Kapsamlı denetimde ise, idari ve teknik açıları ele alınmaktadır.<sup>31</sup>

**5.** Uygulama kuruluşu açısından da, direk denetim veya iç denetim ve dış denetime bölünmektedir. İç denetimde, idari başkanlar, kendisi tarafından çalışanlara veya iç örgüt kuruluşlar aracılığıyla uygulanmıştır. Dış denetim ise, başka bir anlamda başkaları tarafından uygulanan denetimdir. Söz konusu dış

---

<sup>30</sup> Abüleynin, **a.g.e.**, s. 262.

<sup>31</sup> Williams, **a.g.e.**, s. 15.

denetimde, görevlerin doğru bir şekilde uygulandığından emin olunmaktadır.<sup>32</sup>

6. Organize ve yöntem açısından ise, ani denetimler ve periyodik denetimler olarak bölünmektedir. Ani denetimlerde, herhangi bir yönteme veya belirli bir şekle ya da belirli bir zamana tabi değildir. Periyodik denetimler ise, belirli zaman dilimlerinde gerçekleşmektedir.

İdari başkan, idari işin çevresindeki ortama bağlı olarak, daha önce bahsi geçen türleri uygulamakla yükümlü değildir, ancak bunlardan tümü veya bir kısmına aynı anda başvurabilir. Genel olarak, denetimin, işteki kişiler üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu konusunu göz önünde bulundurmak gerekir. Daha sonra, yöneticilerin denetime karşı çıkmasını anlayışla karşılaması gerekmektedir. Örnek olarak, görüntüye yapılan denetim veya çalışanların özel hayatlarına yapılan denetimler gösterilebilir. Aynı zamanda denetimin, denetleyen tarafa bir takım güçlükler verdiğini de göz önünde bulundurmak gerekir. Bu gibi durumlarda, bazı zamanlarda fiili uygulama hacmin tahminleri veya performans standartlarının açıklanmasında çelişkiler ortaya çıkabilir. Bu durum, proaktif ruhun yok olması, osifikasyonun ve donukluğun yayılması ve bunların, belirlenen standartlara, emirlere ve talimatlara rutin bir şekilde bağlı kalması, önemine sıkı sıkı bağlı kalınması çatısı altında gerçekleşmesidir.<sup>33</sup>

Denetimin tüm türleri, idari yolsuzluklarla mücadele etme ve idari yolsuzluğun önlenmesinde bariz bir şekilde rol oynamaktadır. Aynı zamanda denetimlerin tümünde idari işlerde çarpıklıktan önlenmesini hedeflemektedir. Ancak bazı denetimler çalışmanın gidişatını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Çünkü çalışanlara uygulanan işlemler ve kısıtlamalar, gelişimi engelleyip, işin donma noktasına getirtmektedir. Bundan dolayı, idari denetim uygulandığında bahsi geçen noktalar dikkat etmek gerekir.<sup>34</sup>

<sup>32</sup> Abüleynin, **a.g.e.**, s. 263.

<sup>33</sup> Jamal El-Din, **a.g.e.**, s.286.

<sup>34</sup> El-lüeyzi, **a.g.e.**, s.138.

Bundan dolayı da araştırmacılar, bu gerçeği fark etmişlerdir. Ve bilinen denetim yöntemlerin üstesinden gelmişlerdir. Araştırmacılar, yeni denetim yöntemleri sunmuşlardır. Bu yöntemler, usulsüzlükleri veya düzensizlikleri engellediği gibi aynı zamanda da işte yenilikleri ve gelişimleri teşvik etmektedir. Bu yöntemler “güçlendirme çağındaki denetim” olarak belirtilmektedir. Bu denetimde, denetim işlemleriyle çalışanlardaki yenilik ve geliştirme ruhunu korumak arasında uyumluluk ve uygunluğu gerçekleştirme fikrine dayanmaktadır. Bu da aşağıda belirtilen dört bütünleşmiş sistemle açıklanmaktadır:<sup>35</sup>

- *Kişisel denetim sistemleri:* Bu sistemler önemli hedefleri gerçekleştirdiğinden, bunları verimli ve etkili bir şekilde emin olmak için çalışmaktadır. Aynı zamanda, kişilerin gelişimi için çaba harcanması önemini de taşımaktadır.
- *İnançlar sistemleri:* Bu sistemler, yönlerin ve değerlerin etkinleştirilmesinin önemine dayalıdır. Aynı zamanda, çalışanların, çalıştıkları kuruluşa karşı olumlu yönlerinin oluşmasını sağlarlar. İdari yöneticinin, çalışanların motivasyonunu yükseltmek için bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu özellikler şöyle sıralanabilir: Sakin olma, güler yüzlü olma, bencilikten uzak olma, ruh halinin istikrarlı olması, iyi davranması, sadık olması, kararlı ve konuşmalarında dikkatli olması, sorumluluk sahibi, idare konusunda bilgili, hırslı vb.<sup>36</sup>
- *Sınırlı sistemler ve yasaklar:* Söz konusu sistem, cezalardan uzak kalmak için bağlı kalmak ve işi takip etmek için çalışanlarda daha fazla enerji oluşturmayı hedeflemektedir. Bu sistem, yöneticinin, yapması gerekenler konusunda çalışanlarına bilgi vermek zorunda olmadığı düşüncesine bağlıdır. Bu durumda yönetici kendi işlerini kendi başına yapar, çünkü çalışana bu işlerle ilgili bilgi vermek, yaratıcılığını, girişimini ve başarısını sınırlandıracaktır.

<sup>35</sup> Simons Robert, “Control in an age of Empowerment”, *Harvard Business Review*, C: 73, ss. 80-88.

<sup>36</sup> Abüleynin, **a.g.e.**, s. 283.

- *Etkileşim denetimler sistemi*: Bu sistemler, yöneticileri aldıkları kararları diğer kişilerle paylaşılmaya teşvik etmektedir. Özellikle kuruluşlar büyükse daha etkili olurlar. Büyük kurumlarda, tüm çalışanlara irtibat kurmaları zordur. Bu sistemlerde resmi bilgi sistemleri, yöneticiler tarafından kullanılmaktadır. Amacı ise, diğer idari seviyelerdeki kişiler tarafından alınan kararlara kendilerini de katmak olup, bunları göz önünde bulundurmamak, denetim ile yaratıcılık arasında bir uyumluluk sağlamaktır. Burada da, idarecilerin, denetim işlemleri sırasında ortaya çıkacak maliyetleri göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Aynı zamanda, yolsuzluk kaynağı olmaması için denetim sistemlerinin uygulanmasında abartıya kaçılmaması gerekmektedir.<sup>37</sup>

Maddi cazibelerin, yolsuzluğun temel nedeni olmasından, idari denetimdeki modern yöntemler, bu konuya büyük önem göstermektedirler. Devlet hizmetlerinin çıkış ölçülmesi, yükümlülükler ve yetkilere önem verilmesi ve bütçeler, değerlendirmeler, raporlar ve programlardan oluşan dört faktör konsantre olunarak aktif denetim uygulama önemine yoğunlaşmaktadır. Malları denetlemek, örnek olarak, söz konusu faktörler aracılığıyla devlet harcamalarının rasyonelleştirilmesine ve performansın rasyonelleştirilmesine ve daha sonra hedeflerin gerçekleşmesine neden olmaktadır.<sup>38</sup>

## **2.2. İdari Denetimin Yöntemleri, Araçları ve Başarı Gereksinimleri:**

İdari denetim, birçok yöntem ve araçlara sahiptir. Bununla beraber, denetimin ve faaliyetlerin başarısı için genel ilkeler vardır. Bunlar üç bölüme ayrılır:

- İdari denetimin yöntemleri
- İdari denetimin araçları
- İdari denetimin başarı gereksinimleri

<sup>37</sup> El-lüeyzi, a.g.e., s. 139.

<sup>38</sup> El-lüeyzi, a.g.e., s. 141.

### 2.2.1. İdari Denetimin Yöntemleri

İdari denetim aşağıda belirtilen yöntemlere göre uygulanmaktadır.<sup>39</sup>

➤ **Otomatik Yöntemler:** İdare tarafından direk ve otomatik olarak gerçekleştirilmektedir. Amacı, işlerini gözden geçirmek ve araştırmaktır. İdari yönetici, çalışanlarının yaptıkları iş konusunda kendiliğinden denetim uygulama hakkına sahiptir. Yönetici, çalışandan yasal olarak şüpheli bir davranış görmesi veya yasal olarak kendi yetkisi çerçevesinde uygun olmayan hallerinde, kararı iptal etme ya da kısmen düzeltme veya yerine başka bir karar alabilir. Çalışan, kendisinden istenmeden, yapmış olduğu davranışlarını gözden geçirmek için Otomatik denetimde de bulunabilir.

➤ **Şikayet Üzerine Yapılan Denetimler:** Söz konusu denetim, hakkında idari kararı çıkaran kişi tarafından yapılan şikayet üzerine gerçekleştirilmiş olup, şikayette, idarenin yaptığı hatayı belirtip, yapılma nedenlerinden bahsetmesi gerekmektedir. Bunun da üç şekli vardır:

- *Bağlılık şikayetleri:* İdarenin davranışlarından dolayı zarara uğrayan kişinin, şikayetini, davranışından şikayet edilen memura iletmesi gerekmektedir. Söz konusu şikayet sahibi, diğerinden davranışlarını gözden geçirmesini ve bunu ya geri alması, ya da iptal etmesi ya da tümünü veya bir kısmını düzeltmesini isteyecektir.<sup>40</sup>
- *Başkanlık şikayetleri:* Zarara uğrayan kişinin, şikayetini, ona zarar veren karar merceğinin başkanına iletmesi gerekmektedir. Söz konusu şikayet sahibi, şikayetinde çalışanların işlerini onaylama ya da iptal etme veya durdurma ya da sonuçlarını düzeltme veya yerini alma yetkisi veren başkanlık yetkisinin kullanılmasını talep edecektir.

<sup>39</sup> Osama, **a.g.e.**, s. 67.

<sup>40</sup> 1979 yılı 65 sayılı düzeltilmiş Irak Devlet Şurası Kanunu'nun (Madde 7 / Fıkra 7 / Sıra 1)'da şöyle geçmektedir: İdari yargı mahkemesine dava açılmadan önce, suçlanan kişinin, suç kayıt tarihinden itibaren Otuz gün içerisinde ilgili kanuna göre araştırma yapmakla yükümlü ilgili idari makam tarafından araştırılması şart koşulur.



Şikayeti alan idari tarafın da şikayeti inceleyip, bu incelemeden çıkacak sonuca göre uygun davranışta bulunması gerekmektedir.

- *Özel İdari komisyona iletilen şikayetler:* Belirli düzeydeki çalışanlardan oluşan idari komisyonlara verilen şikayetlerdir. Söz konusu komisyonlar, kişilere bazı güvenceler de vermektedir. O da, bu komisyonların oluşumunda başkanları veya hatalı kararlar alanların dahil edilmemesi gibidir.<sup>41</sup>

Aslında esas konu, denetim sorumlusunun ciddiyeti, hatalar veya çarpıklığın ortaya çıkmasından sonra uygun kararlar alma gücü açısından denetimin uygulama yönteminde değil de ne derece etkin olduğudur. Denetimin sadece hataları ortaya çıkarmaktan ibaret olması pek bir şey ifade etmemektedir. Ancak hedef, hataların ve çarpıklıkların düzeltilmesi ve tekrarlanmasını önlemektir.

### 2.2.2. İdari Denetimin Araçları

Denetim, hedeflerin gerçekleştirilen işlemlerin ve çarpıklıkların azaltılarak iş unsurları ortaya çıkarmaktan ibaret ise, daha önce belirlenen standartlar çerçevesinde gerçekleştirilen işlerin değerlendirmesinde, denetimin gerçekleştirilmesi için kullanılacak yöntemlerin neler olduğu hakkında bir sorun ortaya çıkacaktır. Denetimi başka anlamda uygulama yolları sorusu ile karşılaşılabılır. Genel idare uzmanları, söz konusu yöntemlerin sayısı konusunda bir uzlaşmaya varamamışlardır. Bazıları üç der, bazıları dörtle sınırlandırır, bazıları da sekiz olarak iddia eder.<sup>42</sup>

Genel idare uzmanları, denetim yöntemlerin seçimini her bir kurum için kendine uygun yöntemi belirlemesi, kurumun kendisine bırakılması gerektiğini savunuyorlar. Denetim sistemi, Marshal Demorc'un dediği gibi, varsayılan durumlarda istifade edilmesi için işten uzak tutulan bir sistem değildir. Denetimin, koordine seviyelerinden her bir seviyeye, her bir çalışma birimine hizmet etmesi

<sup>41</sup> Osama, **a.g.e.**, 2003, s. 68.

<sup>42</sup> AbdülWahab ve Şhiha, **a.g.e.**, s. 395.

gerekmektedir. Aynı zamanda denetim programıyla ilgilenmesi için herkese aynı fırsatın tanınması gerekmektedir. Söz konusu ilgilenenlerin, uygulamaya geçilmeden önce anlayıp, tartışmaları gerekmektedir. Bundan dolayı yöneticilerin, denetim yöntemlerinin belirlenmesi ve çalışanların görüşlerini bildirmeleri için fırsat vermesi, çalışanları karar alma sürecine dâhil etmeleri, işin yararına olacaktır. Kararlar uygulandığında herkes tarafından kabul görülecektir.<sup>43</sup>

İdari denetim araçlarının en önemlisi ya da etkileme yolları veya en çok kullanılanları şöyle belirlenmiştir:

### **2.2.2.1. İdari Rapolar:**

İdari raporlar, idari işlerin becerisini tahmin etmek ve çalışma gidişatını beyan etmek için konulmuştur. Söz konusu raporlar, denetim yöntemlerin en önemlisi sayılmaktadır; çünkü idari başkanlara ve denetim uzmanlarına, net, hassas, çalışma gidişatıyla ilgili gerçek bir tablo çizmektedir. Söz konusu raporda, idari işlerle ilgili belirli bilgilerin bulunması gerekmektedir. Aynı zamanda, ölçüm birimlerinin kabulüne göre konulması ve programın ne denli uygulandığı, çarpıklığın yönleri ve sorumlu kişinin belirlenmesi üzerinde durmak için net olması gerekmektedir.<sup>44</sup>

Bu raporların en önemlisi, uygulama seviyesinde çalışanlar tarafından hazırlanan olandır. Çünkü kurumdaki üst düzey yetkililerle denetimdeki uzman başkanlara içeriğini değiştirmeksizin ulaştırılabilmesi için gerçekçi olaylarla özdeşleşmiş oluyor. Söz konusu raporlar, düzenli ve periyodik olarak idari her birimin başkanına ulaşmaktadır. Daha sonra, üst düzey yetkililerle denetimdeki uzman başkanlar, işin gidişatı, programın ne ölçüde uygulandığı ve çalışanların durumlarıyla ilgili kapsamlı bir değerlendirme yapıp, denetimin yol açmış

<sup>43</sup> Jamal El-Din, **a.g.e.**, ss. 287-288.

<sup>44</sup> El-lüeyzi, **a.g.e.**, s. 129.

olabileceği çarpıklıkları düzeltmek için sonuçta gerekli talimatlar veya kararlar alacaklardır.<sup>45</sup>

#### 2.2.2.2. Gözleme ve İnceleme:

Gözleme, yöneticilerin, iş esnasında çalışanların performansını ve ulaştıkları sonuçları takip etmek anlamına gelmektedir. Gözleme, hala yöneticiler tarafından etkili bir yöntem sayılmaktadır. Ancak, yöneticiler bu yöntemi kullanırken, çalışmanın gidişatına olumlu bir etkisi olması, iyi bir şekilde uygulaması ve çarpıklıkları veya hataları ve zayıf noktaları ortaya çıkarması ve çözümler üretmesi şartı bulunmaktadır. Bu yöntemlerde de denetimde hesapları gözden geçirmek, uygulama yolları, izlenen politikalar ve planları incelemek gerekiyor. İnceleme ise, şekil ve konu olarak idari işlerin sağlamlığını ölçmek anlamına gelmektedir. Tüm bunlar daha önce hazırlanan programlara uygun olarak gerçekleştirilecektir. Daha sonra sonuçlar, bu amaç için özel olarak hazırlanan raporlar ve istatistik olarak sonuçların dağıtılması gerekmektedir. İncelemeler ise, iş yerlerine gidip, belgeler, kayıtlar ve resmi evraklar incelenerek yapılmaktadır. Bunun amacı, çalışmaların gidişatını belirlemek, işlerin ne ölçüde uygulandığı, güvenilirliği, sorunları, sorunlara neden olanları belirlemektir. İncelemenin birkaç yöntemi vardır:

Zaman açısından bakıldığında, periyodik (yıllık, aylık, dönemlik vb.) veya ani incelemeler vardır. Konu açısından bakıldığında ise, mali veya teknik olabilir. Ancak, kapsama açısından bakıldığında ise, tümü veya bir kısmı olabilir.<sup>46</sup>

İncelemeyi gerçekleştirecek uzman tarafa bakıldığında, iç yani kuruluşun içinde olabilir veya dışarıdan olabilir. Örneğin, Mısır'daki cumhuriyet savcılığı,<sup>47</sup> veya ana kumanda kuruluşu, mali denetim kurumu veya Irak'taki dürüstlük komisyonu ya da batı ülkelerinde "Watchdog Agencies" adıyla bilinen kurumlar,

<sup>45</sup> AbdülWahab ve Şhiha, a.g.e., s. 397.

<sup>46</sup> El-lüeyzi, a.g.e., s. 129.

<sup>47</sup> "Corruption and Integrity", Best Business, Practice in an Imperfect World, Control Risk Group Limited, 1998, s. 51.

bakanlık düzeyinde veya müfettişlik bürosu gibi idari kurumlarda, devlet kurumlarında çalışanlar tarafından yapılabilir.

Genel idare kitabı da incelemeyle ilgili daha önce bir programın hazırlanması gerektiği tavsiyesinde bulunmaktadır. Burada amaç, hedeflere ulaşmak ve hataları tekrarlamamaktır. Kişisel faktörlerin girmeyeceği ve incelemelerde esas alınacak bir takım gerçekçi temeller belirlenmesi gerekmektedir. Aynı zamanda, ihmalleri ve eksiklikleriyle yüzleşmeleri için yukarıda belirtilen amaçla inceleme sonuçlarının çalışanlara da iletilmesi gerekmektedir. İncelemelerin sonunda, onaylanması ve gereken düzeltmelerin yapılması konusunda alınacak kararlar ve işlemlerin gerçekleştirilmesi için sonuçların kurumdaki üst makamlara iletilmesi gerekmektedir.<sup>48</sup>

### 2.2.2.3. Şikayetler:

İdari sistemler, hem kişilere hem çalışanlara şikayette bulunma hakkı tanımaktadırlar. Söz konusu şikayet yöntemi, denetim sisteminin harekete geçmesi için bir başlangıç sayılmaktadır. Belirtilen şikayetler, başkanlık makamlarına sunulmaktadır. Bununla beraber, idareye uygulanan halk denetimi sayılmaktadır. Bu nedenle, idareler şikayetleri teslim almak için özel bürolar tahsis etmektedir. Bu yöntem neredeyse bakanlıklarda ve yerel idarelerde yaygın görülmektedir. Şikayet bürolarının denetim hedefini uygulamakta ne denli başarılı olduğu ise, şikayetlere ne kadar ciddi bakıldığına bağlıdır. Üst düzey makamların zamanını boşa harcamamak için vatandaşların, geçersiz şikayetler veya kindarlık üzerine yapılan şikayetlerden kaçınmaları gerekmektedir.<sup>49</sup>

Bu yöntemde, Irak'ta uygulanmaktadır. Kişi veya memurun, idari yöneticiye direk olarak ya da şikayet büroları aracılığıyla şikayette bulunabilir. Şikâyeti alan yönetici ise, ya inceler ya da bir üst makama havale eder. Şikayette bulunmak için

<sup>48</sup> Jeremy Pope, *Confronting Corruption, the Elements of a National Integrity System*, 2000, s. 43.

<sup>49</sup> AbdülWahab ve Şhiha, **a.g.e.**, s. 399.

başka bir yöntem daha var o da, bakanlıklarda ya da ara kurumlarda şikayet kutuları bulunmaktadır. Pratik olarak da, bu yöntem etkili değildir. Çünkü zamanla bu kutular sadece dekoratif işlevini görmekteydi. Aynı durum, şikayet hatları için de geçerlidir. Öyle olmasaydı, şikayet hatlarıyla şikayet kutuları, şikayetleri ulaştırmak ve sonuçlandırmak için en hızlı yöntemler olurlardı.

Son yıllarda internetin yaygınlaşmasıyla, bahsi geçen kurumların her birinin elektronik posta adresi oluşmuştur. Bu adreslerin adı ‘‘şikayet hattı’’dır (hotline). Ancak, bunun da diğer şikayet yöntemlerinden bir farkı yoktur. Bu nedenle bazı idari kuruluşlar, gönderen taraf hakkında detaylı bilgi veya ikna edici deliller vermesini istemektedir.<sup>50</sup>

#### **2.2.2.4. Bütçelendirme:<sup>51</sup>**

Bütçelendirme, denetim yapmak için idari mercilerin kullanmış olduğu en önemli yöntemdir. Planlama aracı olarak sayılmasının yanı sıra, harcamalarda aşılması gereken sınırları çizdiğinden dolayı, aynı zamanda da bir denetim aracı sayılmaktadır. Böylece, makamların, kurumdaki başarıyı değerlendirmesine ve ilerlemeyi ölçmesine yardımcı olmaktadır.<sup>52</sup>

İyi bir bütçelendirme, devletin harcamalarını belirleyip, konulu ve şekilli işlemlere göre yönlendirebilir. Bu yöntemle, harcamalarda eksiklik veya fazlalık olup olmadığını bulabilir. Bu da beraberinde idari işlerdeki aksaklıkları ortaya çıkarır.<sup>53</sup> Söz konusu bütçelendirmede, mali bilgiler bulunmaktadır. Genelde yıl sonunda yapılır. Bütçelendirme, içerdiği bilgilerden dolayı çok önemli sayılmaktadır. Bazı

<sup>50</sup> Petrol bakanlığındaki Kamu müfettişliği ofisi, 10/04/2008 tarihli ve 1220 sayılı bir genelge yayımlanmış, genelgede bu tür şikayetlerin %40 oranında herhangi bir delile dayalı olmadığı yada yasal dayanağı bulunmadığı vurgulanmıştır. Şikayet ve dilekçelerin çoğunun, gerekli delilleri içermediği, şikayet konusunun doğruluğunun tespitine yönelik soruşturma için gerekli şikayetçiye ait isim, adres, telefon numarası gibi bilgilerin bulunmadığı, konunun hassas ve tehlikeli olması halinde, doğruluğunun titizlikle araştırılması gerektiği belirtilmiştir.

<sup>51</sup> Pope, **a.g.e.**, s. 62.

<sup>52</sup> AbdülWahab ve Şhiha, **a.g.e.**, s. 400.

<sup>53</sup> El-lüeyzi, **a.g.e.**, s. 130.

durumlarda “Temel Mali Rapor” olarak adlandırılmaktadır.<sup>54</sup> Bütçelendirmelerin birkaç türü vardır. Bunlardan en yaygın olan tahmini gelir ve giderlerin bulunduğu bütçe gelir ve giderleridir. Nakit bütçesi, nakit harcamaları ve gelirlerin tahminlerini içermektedir.<sup>55</sup> Ancak, ayrıntılı denetime tabi olan bütçelendirme, “alımlardaki tahmini bütçedir.”Çünkü özelliklere uymama ya da alınan malların fiyatlarını yükseltme gibi yolsuzlukların kolayca yapılabilmesi yöntemlerinin çokluğu ve en çok üzerinde oynanabilen veya yolsuzluk yapılabilen bütçe türüdür. Çünkü birçok tarafla ilişkisi bulunmaktadır.<sup>56</sup>

Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda, alımlarla ilgili işlemlerin çokluğu ve karmaşıklığının, yolsuzluklara yol açtığı sonucuna varılabilir. Bu durum, rutin standartlara dayalı talimatlarla veya sıkı maddi denetimlere bağlanmasıyla benzer nitelik taşır. Bundan dolayı, tüm taraflar için basit ve net bir mekanizmanın olması gerekmektedir. Aynı zamanda, alımlarda çalışanların sayısının azaltılması oldukça önemlidir; çünkü sayı artıkça hataya düşme ihtimali de artacaktır. Burada önemli olan bir başka konu da mekanizmanın kolayca delinebilen ya da kolayca atlatılabilen bir yapıya sahip olmamasıdır.

### 2.2.3. İdari Denetimin Başarı Gereksinimleri

İdari denetimin, faaliyetlerini garantilemek ve hedeflerine ulaşmak için temel unsurlara sahip olması gerekmektedir. Denetim, idarenin temel görevlerinden biri sayıldığı için genel ilkelere tabidir.<sup>57</sup>

Denetimin, ister kişi bazında ister kuruluş bazında davranış yönleri bulunmaktadır. Denetim, kuruluş ve insan davranışlarından etkilenmektedir ve ayrıca etkilenmektedir. Bundan dolayı, izlenen sistemin, kişilere uygulanan denetim sistemi

<sup>54</sup> Muhammet Younis Han, Hişam Salih Gharaibeh, *Mali Yönetimi*, Ürdün Kitaplar Merkezi, Umman, 1986, s. 22.

<sup>55</sup> Şhawki Naci Cewat vd, **a.g.e.**, s. 206.

<sup>56</sup> Hamad Raşit El-Ghadeer, *Alma ve Depolama Yönetimi*, 2. Baskı, Zahran Yayın Evi, Umman, 2000, s. 234.

<sup>57</sup> El-lüeyzi, **a.g.e.**, s. 128.

(kişisel denetim sistemi veya birleşik olarak anılmaktadır) değil de iş ve performans konusunda denetim sistemi olması gerekmektedir. Burada amaç, kuruluş üyelerinin, şahsi nedenlerden dolayı bir cezalandırma silahı olarak anlamamalarıdır. Bu durumda, denetim görevini yerine getirmemiş olur ve olumsuz sonuçlar doğurur. İnsanoğlunun doğasında, takip edilmek, eleştiri ya da saygısızlık var ise insan, denetimi de kabul etmektedir. Bundan dolayı, denetimin amacının, işteki aksaklıkların tespit edilmesi ve en yakın zamanda giderilmesi taşıdığı anlatmak gerekir. Aktif denetimin gerçekleştirilmesi için izlenecek en önemli ilke, denetim sisteminin aşağıdaki özelliklere sahip olmasıdır:<sup>58</sup>

1. Denetimin idarenin ihtiyaçlarına ve işin doğasına uygun olması şarttır. Büyük kurumlarda büyük denetime ihtiyaç duyulmaktadır. Buna karşın, küçük kurumlarda küçük denetime ihtiyaç duyulmaktadır. Personel ve muhasebe işleri de benzer şekilde değişmektedir. Bundan dolayı işin niteliğine ve ihtiyaçlarına göre uygun denetim sistemi seçilecektir.
2. Denetim sisteminin esnek ve düzenlenebilir olması gerekmektedir. Bununla birlikte beklenmeyen bir durumun üstesinden gelebilme kabiliyetine sahip olması gerekmektedir.
3. Ekonomik olması gerekir, başka bir anlamda, maliyetin az olması gerekmektedir. İyi bir denetim sistemi, denetimin en düşük maliyette yapılmalıdır. Maliyeti yüksek ve çok çaba gerektiren sistemlerden uzak durmak gerekmektedir.
4. Objektif ve kişisel emellerden uzak olması gerekmektedir. Denetimin kişisel bilgiler toplama hedefini taşımaması gerekmektedir. Denetimin amacı, belirlenen hedeflerin ne derece uygulandığını ve hataları tespit etmektir.

---

<sup>58</sup> Abdül-Wahab ve Şiha, **a.g.e.**, s. 400.

5. Denetimin, onu kullanan yöneticinin anlayabilmesi açık ve kolay anlaşılabilir olması gerekmektedir. Denetçi, bu alanda çalışanları da uyarmalıdır. Bunun yanı sıra, yapılan hataların veya çarpıklıkların düzeltilmesi gerekmektedir.
6. Uygun işlemlerde bulunarak ve reformlar yaparak, olumlu sonuçlar doğurması gerekmektedir.
7. Anında ve elinden geldiğince hızlı, çarpıklıklar meydana gelmeden önce ortaya çıkarılması gücüne sahip olmalıdırlar. Hataların büyümeden giderilmesi için denetim bilgilerini en kısa zamanda yöneticiye ulaştırmak gerekmektedir.
8. Yöneticinin tahmin gücü yüksek olmalı ve bunu kısa zamanda yapabileme kabiliyetine sahip olması gerekmektedir. Bazı zamanlarda, hataların tespit edilmesi ile düzeltilmesi işlemleri arasında ciddi bir zaman dilimi bulunmaktadır. Bundan dolayı, gereken önlemleri almak için yöneticinin, hataları tahmin edebilecek denetim yolları araması gerekmektedir.<sup>59</sup>

### 2.3. Irak'ta İdari Denetim ve İdari Yolsuzluk ile Mücadeledeki Etkiler

Çalışmanın ilk bölümlerinde belirtildiği gibi, denetimin idari yolsuzluk ile mücadelede önemli bir rolü vardır. Çünkü bu sayede aksaklıklar, kusurlar, manipülasyonlar ve ihmaller anlaşılabilir ve keza işlenen idari ve mali suçlar ve ihlaller ortaya çıkarılabilir. İdari yolsuzluğun en önemli sebeplerinden biri de idari denetimin olmaması ya da zayıf olmasıdır. Dolayısıyla etkin bir denetim mekanizmasının varlığı, zorunlu bir gerekliliktir. Irak'ta idari denetim, idari otorite

---

<sup>59</sup> Şhawki Naci Cewat vd., **a.g.e.**, s. 191.



ve ilgili makamlar tarafından yürütülür. Irak'taki idari yolsuzluk ile mücadelede denetimin rolünü daha iyi anlayabilmek için, bu bölümü iki kısma ayıracağız:

### **2.3.1. İdari Otoritenin Denetimi**

İdari denetim yetkisine sahip olan makamlar ve görevliler, anayasa, kanunlar ve yönetmelikler ile düzenlenir. Bu makamlar, devlet içerisindeki görev sırasına göre ele alınacaktır.

#### **2.3.1.1. Cumhurbaşkanı**

Mevcut siyasal sistem, 2005 yılı Irak Anayasası'nın 1. Maddesinin metnine göre, parlamenter federal sistemdir. Ancak anayasa, Cumhurbaşkanının bakanlıklar ve devlet kurumları üzerindeki idari denetim yetkisi konusunu içermemektedir. Ancak anayasa metninde şöyle denilmektedir:

“Cumhurbaşkanı, devletin başkanı ve vatanın bütünlüğünün sembolüdür. Ülkenin egemenliğini temsil eder, anayasal bağlılığın teminat altına alınışını gözlemler.”<sup>60</sup>

Görüldüğü gibi, Cumhurbaşkanının rolü, doğrudan denetim rolü biçiminde değildir. Ancak cumhurbaşkanının, devletin başı, herkes tarafından korunması gereken vatanın bütünlüğünü sembolü olması ve halkın tüm fertleri tarafından ihlal edilmesine izin verilmeyen ülkenin egemenliğinin sembolü itibariyle, egemen ve gözetleyici bir rolü vardır. Buna göre cumhurbaşkanının yerine getirmesi gereken görevler arasında, başbakan, bakanlar, siyasi parti başkanları ve meclis üyeleri ile istişareler yapmak ve görüş alışverişinde bulunmak yer alır. Çalışma konusu, olumsuz durumlar ve sorunların çözülmesiyle alakalıdır ve idari yolsuzluk olgusu da bu kapsamda değerlendirilir.

<sup>60</sup> *Irak Cumhuriyeti Anayasası*, 2005, Madde 67.

Bir denetim otoritesi olarak görebileceğimiz cumhurbaşkanının kullanması muhtemel diğer yetkiler arasında, anayasa metninde geçen şu ifadelerde yer almaktadır:

“Cumhurbaşkanının, başbakana verilen güvenoyunun çekilmesi için Temsilciler Meclisi’ne başvuruda bulunma hakkı vardır. Cumhurbaşkanı, bu yetkiyi bir bütün olarak bakanlıklara karşı da kullanabilir. Çünkü başbakana verilen güvenoyunun düşmesi, bakanlıkları bağımsız hale getirir.”<sup>61</sup>

### 2.3.1.2. Başbakan

Yukarıda belirtildiği gibi, Irak’ın siyasi sistemi, parlamenter sistem olduğuna göre fiili otorite, “hükümet başkanı” denilen başbakanın elindedir. Böylece başbakan, anayasaya göre yetkilerini kullanma alanında yasama ve yargı otoriteleri dışında devlet içerisinde bakanlıklar ve tüm devlet kurumları üzerinde en üst denetim otoritesine sahiptir. İdari metinler bakımından bu iki otoritenin, mensubu olan çalışanlar üzerinde denetim yetkisi vardır.

Anayasa metninde şu ifade yer almaktadır: “Devletin genel politikasını uygulamaktan direkt olarak başbakan sorumludur... Başbakan bakanlar kurulunu idare eder ve toplantılarına başkanlık yapar.”<sup>62</sup>

Böylece başbakan, bakan ve altındaki kişiler olmak üzere bakanlıklar ve bakanlık mensupları üzerinde doğrudan denetim otoritesine sahip olduğu söylenebilir. Başbakan, denetim otoritesini başkanı olması bakımından bakanlar kurulu veya sahip olduğu yetkilerle doğrudan müdahale etmek yoluyla kullanır. Dolayısıyla başbakan, yönlendirme, kararlar ve idari onaylar çıkarma ve anayasanın

<sup>61</sup> *Irak Cumhuriyeti Anayasası*, 2005, C Kısmı, Bölüm 8, Madde 61.

<sup>62</sup> *Irak Cumhuriyeti Anayasası*, 2005, Madde 78.

78. maddesine istinaden parlamentonun onayıyla bakanları görevden alma hakkına sahiptir. Böylece idari yolsuzluk teşkil eden usulsüzlüklerde bulunmasından dolayı belirli bir bakanı görevden alabilir. Ancak bu durum, bu hususta son sözü söyleyecek olan parlamentonun görevden alma onayına bağlıdır.

“Siyasi karar üretme bağlamında siyasi bir sisteme ihtiyaç olmasından dolayı parlamenter sistem eleştirilmiştir. Çünkü başbakan, partisinden veya meclisten tamamen bağımsız bir otoriteye sahip değildir. Böylesi bir eksiklik, hükümeti felç edebilir. Bu durum, üyelerin farklı siyasi partilerden seçildiği koalisyon hükümetlerindeki sorunun daha da şiddetlenmesine neden olabilir. Ayrıca koalisyon hükümetlerinin, sürekli olarak farklı siyasi partilerin farklı bakış açıları arasında uzlaşma oluşturmaya çalışmalarından dolayı bakanlar kurulu üyelerine yolsuzluk hakim olmaktadır. Örneğin bir parti, kendi yolsuzluklarına göz yumması oranında diğer partinin yolsuzluklarına göz yummaktadır. Nitekim bir zamanlar Sudan'da meydana gelen sorun buydu.”<sup>63</sup>

### 2.3.1.3 Bakanlar Kurulu

Bakanlar kurulu, ülkenin yüksek yürütme organı ve genel yönetimidir Zira anayasada şu ifade geçmektedir: Bakanlar kurulu, şu yetkilere sahiptir: “Devletin genel politikasını ve genel planlarını belirlemek, uygulamak, bakanlıkların ve bakanlığa bağlı olamayan makamların çalışmalarını denetlemektir.”<sup>64</sup>

Böylece bakanlar kurulu, otoriteler arası ayırım ilkesi esasına göre yetkilerini kullanmaları alanında yasama ve yargı otoriteleri dışında devlet kurumlarının tamamı üzerinde yüksek idari denetleme otoritesine sahip olmaktadır.<sup>65</sup>

Zaman bakımından bakanlar kurulunun denetimi, bir ön denetimdir. Çünkü siyasi, ekonomik, düzenleyici ve benzeri genel planlarının tamamını bakanlar kurulu

<sup>63</sup> Amerikan Bill Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğrencileri, *Anayasa Kitapçığı*, 2004, s. 16.

<sup>64</sup> *Irak Cumhuriyeti Anayasası*, 2005, Madde 80.

<sup>65</sup> *Irak Cumhuriyeti Anayasası*, 2005, Madde 47.

belirler. Yine güncel bir denetimdir. Çünkü bakanlar kurulu, bu planları uygular ve denetler. Yine kendisine sunulan raporların yanı sıra mali denetleme divanın hazırladığı, tüm bakanlıkların veya bakanlıklara bağlı olmayan makamların gelir ve giderlerinin ortaya çıktığı devletin genel bütçesinin kapanış hesaplaması aracılığı ile ileri denetimdir. Bakanlar kurulu, bu sayede herhangi bir bakanlığın görevinde kusur yapıp yapmadığını öğrenebilir ve ardından onu parlamentoya sevk eder.<sup>66</sup>

Yine yöntem, araç, vesile ve tür bakımından kapsamlı bir denetimdir. Zira anayasada denetimin türü, derecesi ve boyutu belirlenmemiştir. Bilakis denetimle ilgili metin, mutlak olarak gelmiş ve mutlak olarak kalır. Böylece bakanlar kurulu, bu denetim sayesinde idari yolsuzluklarla mücadele alanında çok önemli temel bir rol oynamaktadır. Çünkü idari yolsuzluklar, -belirtildiği gibi- daha çok devletin bakanlıklar, bakanlıklara bağlı olmayan makamlar ve bakanlıklara bağlı kurumlardan oluşan idari kollarında görülür. Bakanlar kurulu, usulsüzlük yapan ve usulsüzlükleri geniş çaplı idari yolsuzluk görüntüsü oluşturan görevlileri sorgulamada da önemli rol oynamaktadır. Nitekim değiştirilen 1991 yılı 14 sayılı Irak devleti ve kamu sektörü görevlilerini kontrol etme kanununun 14/İkinci maddesinde şu ifade geçmektedir: “Başbakan, bakan veya bakanlığa bağlı olmayan daire başkanı, bakanlığı veya dairesine bağlı devlet görevlilerine bu kanun hükümleri kapsamına giren şu cezalardan birini uygulayabilir: 1- Maaş kesme, 2- Kıdem düşürme, 3- Görevden uzaklaştırma, 4. Görevden azletme.”<sup>67</sup>

Aynı şekilde yukarıda geçen kanununun 12/2. maddesinde şu ifade geçmektedir: “Bakan, soruşturma sonucunda bu maddenin (Birinci) <sup>68</sup> fıkrasının hükümleri kapsamına giren bir devlet görevlisini yetkili olduğu en ağır cezayı gerektiren bir fiil

<sup>66</sup> *Irak Cumhuriyeti Anayasası*, 2005, Madde 62. Bu madde de şu ifade geçmektedir: “*Bakanlar kurulu, genel bütçe yasa tasarisını ve kapan iş hesaplamasını onaylanması için parlamentoya sunar.*”

<sup>67</sup> 14/İkinci madde, 2008 yılı 5 sayılı Irak devleti ve kamu sektörü görevlilerini kontrol etme kanunu değiştirme kanunu uyarınca değiştirilmiştir. Yukarıdaki maddede şu ifade geçmektedir: “Başbakan ve bakanlar kurulu, devlet görevlilerine bu kanunda belirtilen herhangi bir cezayı uygulayabilir ve her ikisinin de uyguladığı ceza kesindir.”

<sup>68</sup> Birinci fıkrada şu ifade geçmektedir: “2008 yılı 5 sayılı Irak devleti ve kamu sektörü görevlilerini kontrol etme kanunu (10) maddesini dikkate almakla birlikte bakan, genel müdür ve daha üst makamda yer alan bir devlet görevlisinin bu kanunun hükümlerine aykırı bir iş yaptığını görürse dikkat çekici bir ceza veya uyarı verebilir veya maaşını kesebilir.”

işlediğini görürse meseleyi bu kanunda belirtilen cezalarını uygulanmasını önererek bakanlar kuruluna havale etmelidir.”

Bunun anlamı bakanlar kurulu, görevden uzaklaştırma veya azletme derecesine varan disiplin cezaları verebilir demektir. Eğer devlet görevlisinin işlediği fiil, bir suç teşkil ediyorsa bu durum onun ceza mahkemesine sevk edilmesine mani değildir.<sup>69</sup>

Aynı şekilde bakanlar kurulu, tayinleri parlamento tarafından onaylanması gerekmeyen genel müdür ve genel müdür derecesinde olan yetkilileri makamlarından alabilir.

#### **2.3.1.4 Bakanlar**

Bakanlar, iki tür yetkiye sahiptir: Birinci tür yetkiler, bakanların hükümete üye olması bakımından siyasi sıfatı ile sahip olduğu yetkileridir. Bakanlar, görevlerinin bir kısmını kullanırlar, bakanlar kurulu toplantılarına ve kararların ele alınmasına katılırlar.<sup>70</sup>

Bakanların en üst idari başkan olması bakımından sahip olduğu idari yetkiler, ikinci tür yetkilerdir. Bakanlar, bu sıfatları ile bakanlıklarındaki devlet görevlilerinin çalışmalarını denetlemelerinin yanı sıra disiplin cezası verme, emekliye ayırma ve benzeri yetkiler sahiptirler.<sup>71</sup>

Böylece bakan, bakanlığı sınırları içerisinde doğrudan veya müsteşar, genel müdür, daire ve kısım müdürü, halk ve birim yetkilileri gibi daire başkanları aracılığı ile tam idari denetim otoritesine sahip olmaktadır. Bakanın denetimi, bakanlığın planlarını ve mali bütçelerini onaylamada, bakanlığın çalışmalarını takip etmede,

<sup>69</sup> 1991, 14 sayılı Irak devleti ve kamu sektörü görevlilerinin disiplin kanununun 3/10. maddesi.

<sup>70</sup> Irak Cumhuriyeti Anayasası, 2005, Madde 80.

<sup>71</sup> Mahir Salih Allavi, *İdari Kanun İlkeleri*, Bağdat Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 1996, s. 55.

çalışmalarının uygulamasını denetlemede, usulsüzlük yapan görevlileri soruşturma komisyonlarına sevk etmede, suç işlemekle itham edilenleri haklarında idari soruşturma<sup>72</sup> yapıldıktan sonra yargıya sevk etmede, muhasebe edilmelerinde, cezalandırılmalarında,<sup>73</sup> ihmalleri, kusurları, kanunlar, yönetmelikler ve talimatlara aykırı davranışları nedeniyle harcadıkları kamu mallarına verdikleri zararları tazmin ettirilmelerinde ortaya çıkar.<sup>74</sup>

### 2.3.1.5. İdari Başkanlar

Bunlar, bakanlığa bağlı merkez, alt daire, bakanlığa bağlı olmayan daire veya bunlar içerisindeki (bölüm, şube, birim gibi) idari kısım başkanlarıdır. Dolayısıyla idari denetim, temel idari görevlerden biridir, hiyerarşik şekilde uygulanır ve denetim halkalarından birinde meydana gelecek herhangi bir aksaklık etkinliğinin ortadan kalkmasına neden olur. Alt sorumlu, üstelerine karşı denetim görevini yerine getirmediği zaman en üst sorumlu, denetimi istenilen şekilde uygulayamaz. Aksi durumda da böyledir. En üst sorumlu, denetim otoritesini uygulamadığı zaman aşağıdaki halkaların denetimi zayıflar veya halkalar arasında kopukluk oluşur. Dolayısıyla denetim, aşağıdan yukarıya doğru ve yukarıdan aşağıya doğru olmak üzere iki tarzda olmalıdır. Durum böyle olduğuna göre yetkilinin fiili denetim yaptığını, önceden bilinen rutin ziyaretler, klasik dönemsel teftiş veya göstermelik raporlar gibi formalite yöntemle yetinmeyip pratik vakayı, olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya koyan ve çözümler getiren bir denetim yaptığını gösteren kriterler belirlenmelidir. Yine aşırı şekilde denetime başvurulmamalıdır. Zira usulsüzlükleri veya yolsuzlukları önlemede sadece denetim yeterli değildir. Denetimin yanı sıra çalışanlara güven aşılacak, onlara saygı duymak, mükâfat ve ceza ilkesini etkinleştirmek gibi diğer yöntemlere de başvurulmalıdır. Aynı şekilde etkin olmaması durumunda fazla denetim yapılmamalıdır. Çünkü bu durum, her denetmenin başka bir denetmene ihtiyaç duyduğu "balon" teorisi denilen şeyi ortaya

<sup>72</sup> 1991, 14 sayılı Irak devleti ve kamu sektörü görevlilerinin disiplini kanunu, Madde 10.

<sup>73</sup> 1991, 14 sayılı Irak devleti ve kamu sektörü görevlilerinin disiplini kanunu, Madde 11.

<sup>74</sup> Devrim Komite Konseyi'nin tazminle ilgili, birçok karar bulunmakta olup, 2006 yılı 12 sayılı kanunun tazmin, 8.maddesi uyarınca bunlar tamamen iptal edilmiştir.

çıkabilir. Böylece işin gidişatının takip edilmesi yerine herkesin birbirini denetlemesi için denetim organları çoğalır.

### **2.3.2. İlgili (Uzman) Makamların Denetimi**

İdari Denetim ve İdari Yolsuzluk ile Mücadelede İlgili Irak'ta Üç Uzman Makamı var ve aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

#### **2.3.2.1. Şeffaflık Komisyonu**

2004 yılı 55 sayılı karar uyarınca mali denetleme divanı ve kamu müfettişlik ofisleri ile yan yana çalışan ve devletin tüm kurumlarındaki yolsuzluklarla mücadelede bağımsız bir üst komisyon olması itibarıyla şeffaflık komisyonu kurulmuştur. Buna göre şeffaflık komisyonu, anayasada parlamentonun denetimine tabi olan bağımsız komisyonlardan kabul edilmiştir.<sup>75</sup> Burada amaç, komisyon başkanının parlamento üyeleri tarafından atanmasının onaylanmasıdır.<sup>76</sup>

Şeffaflık komisyonun idari yolsuzluklarla mücadelede oynadığı önemli rolden dolayı, komisyonun oluşum şekli ve yetkileri ele alınmıştır.

#### **2.3.2.1.1. Şeffaflık Komisyonunun Oluşturulması**

##### **Şeffaflık Komisyonu Başkanı**

Şeffaflık komisyonu başkanı, şeffaflık başkanı makamına 3 aday seçmesi için, şeffaflık ve hukuk komisyonun 9 üyesinden oluşan bir komisyon uyarınca parlamento tarafından seçilir. Ardından parlamento, üye sayısı mutlak çoğunluğa

<sup>75</sup> *Irak Cumhuriyeti Anayasası, 2005, Madde 102.*

<sup>76</sup> Şeffaflık komisyonu, devlet kamu sektörü görevlileri ve karma sektör mensuplarına mahsus 2006 yılı (1) sayılı davranış kurallarını çıkarmıştır.

göre adaylardan birini onaylar ve 5 seneliğine atanmak üzere bakan derecesinde komisyon başkanı olur.<sup>77</sup> Şeffaflık komisyonu başkanı, aşağıdaki görevleri üstlenir:<sup>78</sup>

- Komisyonun genel politikasını ve yönetimini belirlemek, komisyonun yükümlüklerini yerine getirmesini ve hukuka saygı göstermesini sağlamak.
- Komisyon için yıllık bütçe önermek ve bunu devletin genel bütçesi kapsamında birleştirilmesi için maliye bakanlığına göndermek.
- Kanun hükümlerine göre komisyon görevlilerini belirlemek, uzaklaştırmak ve disipline etmek.
- Mali borçların tespitine ilişkin düzenleyici yönetmelik çıkarmak.
- Davranış yönetmeliği çıkarmak.
- Komisyon daireleri teşkilatlarındaki iç tüzüğü çıkarmak.
- Bu veya diğer geçerli kanunlarda belirtilen diğer her türlü görevi yerine getirmek ve yetkiyi kullanmak.

#### 2.3.2.1.2. Komisyon Merkezini Oluşturan Daireler:<sup>79</sup>

➤ **Soruşturma Dairesi:** Bu daireye özellikle hukuk alanında olmak üzere en az üniversite mezunu veya ön lisansı olan bir genel müdür başkanlık eder. Soruşturma dairesinin görevi, ceza usulü muhakemeleri kanuni hükümlerine göre yolsuzluk davalarını araştırmak ve soruşturma görevini üstlenmektir.

➤ **Hukuk Dairesi:** Bu daireye özellikle hukuk alanında olmak üzere en az ön lisans mezunu olan bir genel müdür başkanlık eder. Başkan aşağıdaki görevleri yerine getirmekle sorumludur:

- Komisyon başkanı tarafından verilen vekalet ile komisyonu mahkemeler, yargı kurulları ve komisyonları önünde temsil etmek.

<sup>77</sup> 2011, 30 sayılı şeffaflık komisyonu kanunu, Madde 4.

<sup>78</sup> 2011, 30 sayılı şeffaflık komisyonu kanunu, Madde 6.

<sup>79</sup> 2011, 30 sayılı şeffaflık komisyonu kanunu, Madde 10.



- Komisyonun yaptığı sözleşmeleri düzenlemek.
- Komisyon araştırmacılarından hiçbirinin hakkında araştırma yapmadığı yolsuzluk davaları dahil komisyonun taraf olduğu davaları ve Şikayetleri takip etmek.
- Komisyon başkanı veya vekillerinden birinin arz ettiği tüm meseleler hakkında görüş bildirmek.

➤ **Önleyici Daire:** Bu daireye özellikle hukuk alanında olmak üzere en az ön lisans mezunu olan bir genel müdür başkanlık eder. Bu dairenin görevi, mali borçların tespitine ilişkin raporlarını takdimini, içerisinde takdim edilen bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliğinin denetimini takip etmek için gerekli yükümlükleri yerine getirmek, bunların takdim edilmesi ile görevli kişilerin mal varlıklarının gelirleri ile örtüşmeyen şekilde artmasını incelemek ve davranış yönetmeliği hazırlamaktır.

➤ **Eğitim ve Genel İlişkiler Dairesi:** Bu daireye özellikle eğitim veya medya uzmanlığı alanında olmak üzere en az üniversite mezunu veya ön lisansı olan bir genel müdür başkanlık yapar. Bu dairenin görevi, eğitim kurumları ile işbirliği içerisinde kamu hizmeti alanında ahlaki davranışı güçlendirmeye yönelik eğitim programları hazırlamak, Şeffaflık kültürü ve yolsuzluklarla mücadele etme kültürünü yayma hedefini gerçekleştirmeye yardımcı olacak araştırmalar, seminerler, medya kampanyaları, konferanslar, eğitim programları veya diğer her türlü faaliyetler yoluyla Şeffaflık, dürüstlük, açıklık ve hukuka saygı gösterme kültürünü geliştirmek için uygun ve gerekli olan işleri yapmaktır.

➤ **Sivil Toplum Örgütleriyle İlişkili Daire:** Bu daireye en az üniversite mezunu veya ön lisans derecesine sahip olan bir genel müdür başkanlık eder. Eğitim programları, medya ve benzeri organlar üzerinden insanlarla iletişim kurarak sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içerisinde kamu ve özel sektördeki ahlaki davranış kültürünü geliştirmek için gerekli organizasyonları yapar.

➤ **İdari ve Mali Daire:** Bu daireye muhasebe veya hukuk uzmanlığı alanında en az ön lisans derecesi olan bir genel müdür başkanlık eder. Bu daire, komisyonun, komisyon görevlilerinin ve insan kaynaklarının idari ve düzenleme işleri sorumluluğunu üstlenir.

➤ **Geri İade Dairesi:** Bu daireye en az hukuk alanında üniversite mezunu ve kendi çalışma alanında 10 yıllık deneyimi olan genel bir müdür başkanlık eder. Bu daire, bilgi toplama, komisyonun yurtdışından istediği zanlıları takip etme, ilgili makamlarla işbirliği ve koordinasyon içerisinde yurtdışına kaçırılan yolsuzluk paralarını geri getirme görevini üstlenir. Bünyesinde, yurtdışındaki paraları ve zanlıları geri getirmeden sorumlu iki müdür bulunur.

➤ **Araştırma ve İnceleme Dairesi:** Bu daireye istatistik, hukuk, sosyal veya psikoloji alanında üniversite ön lisansına sahip ve kendi uzmanlık alanında 10 yıllık deneyimi olan bir genel müdür başkanlık eder. Bu dairenin amacı, eğitmek, denetim makamı kadrolarına kesintisiz eğitim sağlamak, şeffaflık, dürüstlük ve açıklık kültürünü yaymak, araştırma ve incelemeler hazırlamak, komisyonun önerisi doğrultusunda bakanlar kurulunun çıkardığı bir düzenleme ile teşkilatlarını, bunların görevlerini, amaçlarını, yöntemlerini, idare yöntemlerini, verdiği belgeleri ve bünyesinde verilen konferans ücretlerini düzenlemektir.

### 2.3.2.1.3. Şeffaflık Komisyonun Yetkileri

Şeffaflık komisyonu, idari yolsuzluklarla mücadele konusunda bağımsız uzman bir komisyon olması itibarıyla yetkilerini devletin tüm kurumlarına şu iki yöntemle uygular:

- Şeffaflık komisyonunun idari yolsuzluk olgusundan korunmayı amaçlayan yetkisi şu şekilde açıklanır: Şeffaflık komisyonu, Irak'taki idari yolsuzluklardan korunmak için birçok yöntem uygular. Bunların en önemlisi mali maslahatlara ilişkin bilgilendirme formları hazırlamaktır. Komisyon, bu kanununun hükümlerine göre takdim edilmek üzere

mükelleflerin mali borçlarına ilişkin bilgilendirme raporlarının takdim edilmesine, bağıllık hükümlerini ve ilkelerini düzenlemek için resmi gazetede yayınlanan düzenleyici yönetmelik çıkarır.<sup>80</sup> Böylece herkes, mali borçlar hakkında bilgilendirme raporu takdim etmekle mükellef olmak üzere aşağıdaki görevlerden veya makamlardan birinde yer alır:

- Cumhurbaşkanı ve milletvekilleri,
  - Yasama otoritesi üyeleri,
  - Başbakan, milletvekilleri, bakanlar, bakan derecesinde olan kişiler, müsteşarlar ve özel derecedeki memurlar,
  - Yüksek Yargı Konseyi başkanı ve hakimler,
  - Bölgelerin başkanları, bakanlıkların başkanları, bakanlar ve bakanların müsteşarları,
  - Valiler ve il meclis üyeleri,
  - Bağımsız komisyonların başkanları, danışmanları veya vekilleri,
  - Büyükelçiler, konsoloslar ve ateşeler,
  - Kolordu ve tabur komutanları, emniyet birimi başkanları,
  - Genel müdür ve genel müdür derecesinde olan kişiler ve komisyon araştırmacıları,
  - Yarbay ve üst rütbede olan silahlı kuvvetler, iç güvenlik güçleri ve emniyet birimindeki subaylar,
  - Komisyonun mali borçlarının tespit edilmesini gerekli gördüğü herkes.
- Şeffaflık komisyonunun aşağıdaki hususlarda ortaya çıkan idari yolsuzluk görüntüsünü tespit etmeyi ve düzeltmeyi amaçlayan yetkisi<sup>81</sup>:
    - Komisyon, yetkili soruşturma hakiminin denetiminde soruşturma görevlilerinden birisi aracılığı ile her türlü yolsuzluk davasını soruşturabilir.
    - Yolsuzluk davalarında askeri soruşturma makamları ve iç güvenlik güçlerindeki soruşturma makamları dahil diğer

<sup>80</sup> 2011, 30 sayılı şeffaflık komisyonu kanunu, Madde 16.

<sup>81</sup> 2011, 30 sayılı şeffaflık komisyonu kanunu, Madde 11.

soruşturma makamlarının yetkisi yerine şeffaflık komisyonun soruşturma yetkisine öncelik verilir. Bununla birlikte şeffaflık komisyonunun, bu davalarla ilgili soruşturmayı tamamlamak istediğinde bu makamların dava ile ilgili belgeleri, bilgileri ve açıklamalarını komisyona vermesi gerekir.

- Şeffaflık komisyonu başkanı, soruşturma genel müdürünün önerisi doğrultusunda ilgili makamlarla koordinasyon içerisinde kendisine ait şeffaflık komisyonunun bulunmadığı bölgelerde, bölge olarak düzenlenmeyen illerde, kazalarda ve nahiyelerde soruşturma ofisleri açabilir.
- Bu kanun uyarınca kurucu şeffaflık komisyonu ile bölgelerdeki şeffaflık komisyonları arasında yolsuzluklarla mücadele alanında koordinasyon sağlanır.

### **2.3.2.2. Mali Denetleme Divanı**

Mali Denetleme Divanı, ülkenin tüm illerindeki devlet daireleri ve tesislerinin tamamı üzerinde denetleme hakkına sahip olan yüksek inceleme kurumu sayılır. Bu anlamda Irak, mali denetimle yetkili organın tesis edildiği ilk Arap ülkesi sayılır.

#### **2.2.2.2.1 Mali Denetleme Divanının Oluşturulması**

Mali Denetleme Divanı, tüzel kişiliğe sahip mali ve idari açıdan bağımsız bir kurul olması bakımından başkanın başkanlık ettiği<sup>82</sup> parlamentoya bağlı en üst mali denetleme kurulu sayılır. Başkanın yanı sıra aşağıdaki unsurlara göre divan meclisi, başkan yardımcıları ve divan dairelerinden oluşur.<sup>83</sup>

<sup>82</sup> 2011, 31 sayılı mali denetleme divanı kanunu, Madde 5.

<sup>83</sup> 2011, 31 sayılı mali denetleme divanı kanunu, Madde 19.

➤ **Divan Başkanı**

Divan başkanı, divan başkanı makamına 3 aday seçmesi için, şeffaflık ve mali komisyonun 9 üyesinden oluşan bir komisyon uyarınca parlamento tarafından seçilir. Ardından parlamento, üye sayısı mutlak çoğunluğuna göre adaylardan birini onaylar ve 4 seneliğine atanmak üzere bakan derecesinde divan başkanı olur.<sup>84</sup>

➤ **Divan Meclisi**

Divan Meclisi, divan başkanı, yardımcıları, divan dairelerinin genel müdürleri ve üyelerden oluşur.<sup>85</sup>

Divan Meclisi, aşağıdaki yetkilere sahiptir<sup>86</sup>:

- Divanın çalışma planlarını onaylamak.
- Divandaki çalışma esasları ile kurallarını ve bunların uygulanma yöntemlerini belirlemek ve onaylamak.
- Denetleme ve inceleme görevinin gerektirdiği meseleleri karara bağlamak ve bunun için gerekli araçları sağlamaya çalışmak.
- Devletin genel talimatlarına göre divanın dairelerinin çalışma kapsamını ve bunların düzenlenmesi ile ilgili kuralları belirlemek.
- Devletin genel talimatlarına göre divanın yıllık denge projesini hazırlamak, onaylamak ve devletin genel bütçesi içerisinde birleştirilmek üzere maliye bakanlığına göndermek.
- Divan raporlarının genel çerçevesini onaylamak.
- Divan görevlileri, başkaları veya özel sektörde çalışanlar için uygulamalı araştırma kurslarının düzenlenmesini ele almak, ayrıca Divan Meclisi, bu kişilere belirli mükafatlar verebilir.
- Görevlendirildikleri işlerin kapasitesi, divanın yıllık planına göre denetim çalışması kapsamının (%5'ini) geçmemek üzere divanın denetimine ve incelemesine tabi olan herhangi bir makama yönelik denetleme ve inceleme yapmak için divanın özel sektörün hesap denetçilerinin hizmetlerinden yardım alma kurallarını onaylamak.

<sup>84</sup> 2011, 31 sayılı mali denetleme divanı kanunu, Madde 22.

<sup>85</sup> 2011, 31 sayılı mali denetleme divanı kanunu, Madde 20.

<sup>86</sup> 2011, 31 sayılı mali denetleme divanı kanunu, Madde 21.

➤ **Başkan Yardımcısı**

Divan başkanının bakanlık derecesinde iki yardımcısı vardır. Bu yardımcılar, divan başkanının tayin edilmesi şartları ve yöntemi ile aynı şartlar ve yöntemle divan içerisinde en az 10 yıllık fiili hizmetleri ve bir seferliğine yenilenebilir olmak üzere 4 yıllığına atanır.<sup>87</sup>

**2.3.2.2.2. Divan Daireleri<sup>88</sup>:**

➤ **Divan Başkanının Bürosu:** Divan başkanının bürosunun başkanlığını, en az ön lisans derecesine sahip olan ve deneyim sahibi bir müdür yapar.

➤ **Teknik İşler ve Araştırmalar Dairesi:** Bu dairenin başkanlığını yüksek lisans sahibi bir müdür yapar. Bu dairenin misyonu, denetleme işlerinin gerektirdiği teknik ve mesleki görevi, denetleme çalışmasını geliştirme, etkinliğini araştırma ve performans seviyesini artırma araçları hakkında araştırma yapma görevini üstlenmek, divanın yıllık planını hazırlamak, bunun uygulanması için gerekli tedbirleri almak, genel performansı değerlendirme kriterlerinin ve göstergelerinin belirlenmesine katkıda bulunmaktır.

➤ **Hukuk Dairesi:** Bu dairenin başkanlığını en az hukuk alanında ön lisans derecesine sahip olan bir genel müdür yapar. Bu dairenin görevi, hukuk danışmanlığında bulunmak, kanunları, yönetmelikleri ve talimatları araştırmak, divana arz edilen kanun tasarıları, yönetmelikler ve talimatlar hakkında görüş bildirmek ve divan başkanının verdiği vekalet ile divanı mahkemeler önünde temsil etmektir.

➤ **İdari ve Mali Daire:** Bu dairenin başkanlığını en az üniversite ön lisans derecesine sahip olan bir genel müdür yapar. Bu dairenin görevi, idari ve mali hizmetleri hazırlamak ve divana takdim etmektir.

<sup>87</sup> 2011, 31 sayılı mali denetleme divanı kanunu, Madde 26.

<sup>88</sup> 2011, 31 sayılı mali denetleme divanı kanunu, Madde 25.

### 2.3.2.2.3. Mali Denetleme Divanının Yetkileri

Mali denetleme kanununda devlet daireleri ve kurumlarından bağımsız bir denetleme makamı olarak divanın idari ve mali yolsuzluk olgusunu engelleyecek bir takım yetkilerinin olduğu belirtilmiştir.<sup>89</sup>

- Aşağıdaki yetkileri kapsamak üzere mali denetime tabi olan makamların hesaplarını denetlemek, incelemek ve maliye ile ilgili kanunların, yönetmeliklerin ve talimatların uygulanıp uygulanmadığını araştırmak.
- Doğru olduğundan ve bütçede belirlenen onayları aşmadığından, kamu mallarının kamuya tahsis edilen amaçlar için kullanıldığından, harcanırken savurganlık yapılmadığından veya kötü kullanılmadığından, iade edilenlerin değerlendirilmesinden emin olmak için genel harcama işlemlerini incelemek ve denetlemek.
- Onaylı işlemlerin doğruluğundan ve uygulandıklarından emin olmak için kamu gelirlerinin tahakkuk ve toplanma işlemlerini incelemek ve denetlemek.
- Denetime tabi makamların mali çalışmalarının ve durumlarının sonuçları ile ilgili listeler, beyanatlar ve raporlar hakkında görüş bildirmek ve yasal gerekliliklere, kurallara ve onaylı hesaplama usulüne göre düzenlenip düzenlenmediklerini, mali durumun gerçeğini, belirlenen yatırım gelirlerini ve faaliyetin geliştiğini yansıtıp yansıtmadığını belirtmek.
- Divanın denetimine tabi olan makamların performanslarını denetlemek ve değerlendirmek.

---

<sup>89</sup> 2011, 31 sayılı mali denetleme divanı kanunu, Madde 6.

- Hesap, denetim ve idari alanlarda ve bunlarla ilgili idari ve düzenleyici konularda teknik yardımda bulunmak.
- Devlet için çizilen hedefleri gerçekleştirmek ve bu hedeflere bağlı kalmak için belirlenen kapsamlı mali ve ekonomik planları ve politikaları değerlendirmek.
- Parlamentonun hakkında soruşturma yapılmasını istediği konularda idari soruşturma yapmak.<sup>90</sup>

### 2.3.2.3. Kamu Müfettişi Ofisi

Irak'ta idari düzenleme, 1994 yılı 42 sayılı idari teftiş sistemi çıkarılıncaya kadar 1936 yılı 54 sayılı idari teftiş kanunu ile değiştirilen 1933 yılı 42 sayılı idari teftiş kanunu uyarınca iptal edilen 1923 yılı idari teftiş sisteminin çıkması ile iç işleri bakanlığındaki kamu müfettişlerinin kuruluşu gibi Irak kanunları ve yönetmeliklerinde kamu müfettiş teriminin belirtilmesi yoluyla Irak hükümetinin ortaya çıkmasının başından beri idari teftiş olarak tanımlanmıştır.<sup>91</sup>

04.09.2003 olaylarından sonra 2004 yılı 57 sayılı karar çıkarıldı.<sup>92</sup> Bu karar uyarınca bakanlıklarda ve bakanlığa bağlı olmayan makamlarda kamu müfettişleri ofisleri açıldı. Bu kamu müfettişleri ofislerinin açılmasının amacı, bakanlıkların performanslarını inceleme, denetleme ve soruşturma işlemlerine tabi tutmak, bakanlıkların performanslarındaki sorumluluk, şeffaflık ve denetim sorumluluğu seviyesini yükseltmek, savurganlık, hile ve otoriteyi kötüye kullanma gibi olayların yaşanmasını engellemek, bu tür fiilleri ve kanuna aykırı eylemleri tespit etmektir.<sup>93</sup>

<sup>90</sup> 2011, 31 sayılı mali denetleme kanununa ilişkin birinci değişiklik kanunu, Madde 2.

<sup>91</sup> Kelviş İbrahim El-Zelmi, "Kamu Müfettişlik Sistemi ve Irak'ta Uygulanması", Nahrain Üniversitesi (Doktora Tezi), 2008, S. 105.

<sup>92</sup> Koalisyon talimatı, *Kamu müfettişi başkanlığında Irak'taki tüm bakanlıklarda kamu müfettişleri ofislerinin açılmasını öngören 57 sayılı karar*, 2004 Haziran, Bölüm 2.

<sup>93</sup> 2004, *Kamu müfettişi başkanlığında Irak'taki tüm bakanlıklarda kamu müfettişleri ofislerinin açılmasını öngören 57 sayılı karar*, Bölüm 1.



Bu nedenle bu ofislerin açılmasının ana hedefinin, devlet dairelerindeki idari yolsuzluklarla mücadele için gerekli soruşturmayı yapma ve tedbirleri almak için 2004 yılı 57 sayılı karar uyarınca kendilerine verilen görev ve yetkileri kullanarak Irak'taki bakanlıklarda ve bakanlığa bağlı olmayan makamlardaki idari yolsuzluk mücadele etmek olduğu söylenebilir. Bu durum aşağıda belirtilen şekilde açıklanabilir:

### **2.3.2.3.1. Kamu Müfettişi Ofisinin İdari Yolsuzluklarla Mücadeledeki Görevi**

Kamu müfettişleri ofislerinin her biri aşağıdaki görevleri yerine getirir<sup>94</sup>:

➤ Çalışmalarında şeffaflığı ve yeterliliği sağlamak ve kararlar almaya dönük bilgiler temin etmek için bakanlığın tüm sicillerini ve yaptığı belirli faaliyetlerin tamamını incelemek ve denetlemek. Ardından bakanlığın programını ve politikasını iyileştirmekle ilgili uygun talimatlarda bulunmak. Teftiş bölümü, bunu gerçekleştirmek için tüm illere her ay içerisinde en az 20 ve her mevsimde en az 60 olmak üzere illerdeki kendisine bağlı dairelere (teknik-inceleme-yasal-soruşturma) ziyaretlerinde bulunur.<sup>95</sup>

➤ Kararda belirtilen yetkiler paralelinde idari soruşturma yapmak. Zira 2011 yılında şehircilik ve kamu işleri bakanlığındaki kamu müfettişliği ofisinde yapılan soruşturma komisyonu sayısı, aşağıdaki tabloda olduğu gibi soruşturmanın türüne göre 208 komisyonu bulmuştur.<sup>96</sup>

<sup>94</sup> Koalisyon talimatı, *Kamu müfettişliği başkanlığında Irak'taki tüm bakanlarda kamu müfettişleri ofislerin açılmasını öngören 57 sayılı karar*, 2004 Haziran, Bölüm 5.

<sup>95</sup> Şehircilik ve Kamu Çalışmaları Bakanlığı, Kamu Müfettişlik Ofisi, *2009 yılına ilişkin yıllık rapor*, s. 45.

<sup>96</sup> Şehircilik ve Kamu Çalışmaları Bakanlığı, Kamu Müfettişlik Ofisi, *2011 yılına ilişkin yıllık rapor*, s. 94.

Komisyonun Türü	Sayı	Madde
Kapama ve Talimat	107	1
İdari Cezalar	68	2
Yargılama ve Şeffaflık	33	3

Ayrıca kamu müfettişleri ofislerinde oluşturulan soruşturma komisyonları, birer idari soruşturma komisyonu olarak 1991 yılı 14 sayılı devlet görevlileri disiplini kanunu uyarınca çalışırlar.

➤ Giderler yöntemini, yönetimin etkinliğini ve yeterliliğini iyileştirme açısından bakanlığın faaliyetlerini ve görevini incelemek ve denetlemek, performans ölçümünde bulunmak amacıyla bakanlığın herhangi bir sistemini denetlemek.

➤ Bakanlığın çıkarlarına etki eden hile, savurganlık, yetkiyi kötüye kullanma ve kötü yöneme gibi şikayetleri almak, bunların içeriklerini değerlendirmek, bunlarla ilgili olağan tedbirler almak, şikayetleri uygun soruşturma yetkililerine göndermek, şikayetlerin bağımsız şekilde zamanında cevaplandırılması ve içerisinde geçen hiçbir açıklamanın örtbas edilmemesi dahil bu hususta gösterilmesi gereken ilgiyi sağlamak.

➤ Kamu müfettişinin değerlendirmelerini ve önerilerini dikkate alarak gerçekleştirilmesi amaçlanan ve tedbir olarak alınan düzeltici işleri yerine getirmeyi sağlamak için performans takibi yapmak.

➤ Suç olabilecek eylemlerle alakalı bilgileri ve kanıtları temin etmek ve bunları kanunu tatbik etmekle görevli uygun yetkililere takdim etmek.

➤ Her türlü kaynaktan şikayetler almak, bunlar hakkında soruşturma yapmak veya hile, savurganlık, kötü tasarrufta bulunma ve yetersizlik bulunduğu iddiasına binaen eylemlerin yanı sıra tesislerin işletimi ve bakımındaki eksik yönler hakkında yeniden soruşturma yapmak.

➤ Hile, savurganlık, görevi kötüye kullanma ve yetersizlik fiillerini engellemeye dönük faaliyette bulunmak. Örnek olarak yasamaların, kuralların, düzenleyici yönetmeliklerin, politikaların, işlemlerin ve muamelelerin incelenmesi, idari yolsuzluğun tehlikeleri ve rüşvetle mücadele, yönetimde şeffaflık kültürünü yerleştirmek hakkında şehircilik ve kamu işleri bakanlığındaki rüşvet ve idari yolsuzluklarla mücadele konferansı düzenlemek gibi eğitim ve kültür referanslarının sunulması bu faaliyetin kapsamına girer.<sup>97</sup>

➤ İlgili sivil, cezai ve idari ek tedbirler almak için meseleleri, uygun idari parlamento makamlarına havale etmek.

➤ Bakanlığın işletme, bakım ve performans yeterliliğindeki eksik yönleri düzeltmesini ve giderilmesini amaçlayan işleri uygulaması için kamu müfettişlik ofisinin çıkardığı bağlayıcı olmayan önerileri takdim etmek.

➤ Kamu müfettişinin ofisi, denetleme ve inceleme komisyonlarının takdim ettiği talimatlardan teftiş edilenleri ve uygulananları takip etmek ve gözlemek. Zira illere yayılan bakanlığa bağlı kamu müfettişleri ofisleri, ziyaret esnasında gözlemlenen değerlendirmeleri ve takdim edilen önerileri içeren (teknik-inceleme-yasal-araştırma) ziyaret raporlarının nüshasını gönderir. Ardından bu talimatlardan uygulananları takip etmek ve gözlemek için ileriki günlerde ziyaretler gerçekleştirilir. Bu ise aşağıdaki şekilde raporları takip etme şubesinin yetkileri kapsamına girer:

- Mali denetleme divanı, denetleme komisyonları veya yüksek makamlardan gelen raporları incelemek, soruşturma veya ilgili soruşturma kısımları ve makamları ile koordinasyon içerisinde yetki komisyon oluşturmayı gerektiren geri kalan raporları ele almak.
- Yukarıda belirtilen makamlardan gelen denetim ve mali raporların yanı sıra sene içerisinde bakanlıktaki denetleme müdürlüğü ile koordinasyon

<sup>97</sup> Şehircilik ve Kamu Çalışmaları Bakanlığı, Kamu Müfettişi Ofisi, *2009 yılına ilişkin yıllık rapor*, s. 68.

kurulmayan ve yılın ilk çeyreğinde gelen bazı raporların uygulanmasını takip etmek için ilgili makamlarla birlikte yazılar ve işlemler hazırlamak.<sup>98</sup>

➤ Kamu müfettişi katibinin yaptığı görevle bağlantılı direktifler temin etmek amacı ile yazılı politikalar ve icraatlar yayınlamak.

➤ Savurganlık, hile ve görevi kötüye kullanma olaylarını tespit etmek için bakanlık çalışanlarını eğitmek, bakanlık içerisinde sorumluluk bilincinin ve şeffaflığın dikkate alındığı atmosferi ve gelenekleri pekiştiren programlar geliştirmek.

➤ Kamu müfettişliği ofislerindeki performans değerlendirme kısmı, bunu gerçekleştirmek için aşağıdaki işleri yapar<sup>99</sup>:

- Tüm ofis mensuplarını yılın ilk yarısında gerçekleştirilen değerlendirme sonuçlarına uygun şekilde uzmanlık kurslarına tabi tutmak.
- 2009 yılının ikinci yarısında gerçekleştirilen değerlendirme sonuçları ışığında insan kaynakları genel müdürlüğü ve diğer kurumlarla koordinasyon içerisinde 2010 yılının ilk yarısında ofis mensuplarını Irak içinde ve dışında kurslara tabi tutmak.
- Ofis mensuplarını teşvik yöntemlerinin takip edilmesini dikkate alarak genel olarak çalışma yeterliliğinin yükselmesine yardımcı olacak araştırmaların hazırlanmasına katılmaya teşvik etmek.

➤ Soruşturma işlemlerinin masrafları ile ilgili bilgileri muhafaza etmek ve kötü tasarrufta bulduklarını gösteren kasti bir davranışta buldukları tespit edilen sivil kuruluşlarından bu masrafları geri almak için uygun idari ve parlamento makamları ile işbirliği yapmak.

<sup>98</sup> Şehircilik ve Kamu Çalışmaları Bakanlığı, Kamu Müfettişi Ofisi, *2009 yılına ilişkin yıllık rapor*, s. 50.

<sup>99</sup> Şehircilik ve Kamu Çalışmaları Bakanlığı, Kamu Müfettişi Ofisi, *2009 yılına ilişkin yıllık rapor*, s. 54.

➤ Görevini yerine getirmesinde kendisine yardımcı olması için kanunu uygulamakla ilgili komisyon, makamlar ve kamu şeffaflığı ile ilgili Irak'taki yetkili soruşturmacılar ve mahkemeler ile tam işbirliği yapmak.

➤ Kamu müfettişinin görevini yeterli şekilde yerine getirmesini sağlamak için bakanlığın tüm çalışma seviyelerinde gerekli tedbirleri almak.

➤ Sorumluluklarını uygulamak ve yerine getirmek için yetkileri sınırına giren diğer yerine getirilmesi gereken yükümlükleri yerine getirmek.

Yine kamu müfettişi, ele alınması için talimatlar ve öneriler içeren raporları direkt olarak ilgili bakanlığa gönderebilir. Böylece kamu müfettişi ofisinin denetimi, ilgili bakanlığın kararına tabi olduğu için sınırlandırılmıştır.<sup>100</sup> Bu raporlarda ilgili bakanlığın kötü tasarrufta bulunduğu iddia edildiği şikayetlerin ve bildirimlerin bulunması durumunda kamu müfettişi, raporunu şeffaflıkla yetkili başkana gönderebilir.<sup>101</sup>

Bu nedenle yukarıda geçen hususlardan kamu müfettişi ofisinin görevine ilişkin idari sistemin özel bir sistem olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kamu müfettişi, bakanın emirlerine tabidir.

Evla açısından olan şudur ki; merkezi kötüye kullanma veya rüşvet kabul etme gibi geçerli bir nedenin bulunması halinde bakanın, kamu müfettişini makamından alma hakkına sahiptir.<sup>102</sup>

Diğer açıdan kamu müfettişi, herhangi bir karar çıkarma yetkisine sahip değildir. Sadece teftiş ve araştırma görevi olarak yaptığı her şeyin yanı sıra bakana

<sup>100</sup> Nemat Muhammed Mustafa ve Khaldoun Fazıl Ali, “Yolsuzluk Karşısında Uzman Kuruluşların Rolü”, *İkinci Bilimsel Konferansı*, Musul Üniversitesi, 2010, s. 26.

<sup>101</sup> Koalisyon talimatı, *Kamu müfettişleri ofislerinin oluşturulmasına ilişkin*, 2004 Haziran , 57 sayılı karar, Bölüm 1/3.

<sup>102</sup> Koalisyon talimatı, *Kamu müfettişleri ofislerinin oluşturulmasına ilişkin*, 2004 Haziran, 57 sayılı karar, Bölüm 4/4.

gönderdiği yıllık raporu kapsamında reform ve geliştirmeyi gerektiren hususlar hakkında önerilerde ve tavsiyelerde bulunabilir.<sup>103</sup>

Diğer taraftan bakan, kamu müfettişinin çalıştığı bakanlığa göre idari basamak başkanı sayılır. Dolayısıyla kamu müfettişi, görev yükümlükleri içerisine kanunların, yönetmeliklerin ve talimatların gerektirdiği hususlara girmesi şartına binaen yönetimin hiyerarşik derece esasına göre bakanın emirlerine itaat etmelidir. Bu durumda kamu müfettişi, bakanı kötü davranışta bulunma suçlaması ile şeffaflık komisyonu aracılığı ile bu sınırlamadan kurtulabilir. Bir bakanın kendisine bağlı olan bir görevli tarafından itham edilmesi ise öyle basit ve kolay bir iş değildir. Zira bu, ithamın doğruluğunu gösteren kanıtlar sunmayı gerektirir.<sup>104</sup>

#### **2.3.2.3.2. Kamu Müfettişi Ofislerinin İdari Yolsuzlukla Mücadeledeki Rolü**

Kamu müfettişi ofislerinin kurulmasını öngören 2004 yılı 57 sayılı kararla bakanlık veya bakanlığa bağlı olmayan idari yolsuzlukla mücadele yükümlüklerini yerine getirebilmeleri için kamu müfettişleri ofislerine bir takım yetkiler verilmiştir. Bu karar uyarınca yukarıdaki bölümde belirtilen görevleri yerine getirmek için kamu müfettişi ofislerinden her birine aşağıdaki yetkiler verilmiştir:

- Tüm bakanlık ofislerine, girilmesi belirli şartlara bağlı olan bakanlığa bağlı yerlere ve girilmesi yasak olan yerlere hiçbir sınırlama olmadan ulaşma imkanının yanı sıra bakanlıkta çalışanlara ulaşma, sicilleri, beyanları, bilgileri, raporları, planları, beklentileri, meseleleri, sözleşmeleri, tutanakları, yazışmaları ve bakanlığa ait elektronik beyanatlardaki diğer herhangi bir konuyu inceleme yetkisi.

<sup>103</sup> Kelviş İbrahim El-Zelmi, *Kamu Müfettişlik Sistemi ve Irak'ta Uygulanması*, Nahrain Üniversitesi, Hukuk Fakültesi (Doktora Tezi), 2008, s. 232.

<sup>104</sup> Nemat Muhammed Mustafa ve Khaldoun Fazıl Ali, **a.g.m.**, s. 27.

- Tanıkları çağırma talepleri çıkarma, tanıkların yaptığı yeminleri ve beyanlarını dinleme, bunları tescil etme, sorgulama veya devam etmekte olan soruşturma konusu ile bağlantılı kabul edilen elektronik beyanlar da dahil sicilleri, resmi belgeleri, kayıtları ve dokümanları ibraz etmek için bağlayıcı emirler çıkarma yetkisi.
- Ofisin çalışması ile alakalı amaçlar için herhangi bir devlet organının başkanına gerektiğinde makul oranda ulaşabilme gücü verilmiştir. Örneğin devlete bağlı bakanlıklar, idareler, kurumlar ve kuruluşlar bu kapsama girmektedir.
- Bakanlık çalışanlarını kamu müfettişi ofisinin bakanlıkta yaşanan hile, savurganlık, kaynakları kötüye kullanma, yolsuzluk eylemleri ve kanunlara aykırı eylemlerle alakalı bilgileri tebliğ etmesine zorunlu tutma yetkisi.

Yukarıda açıklanan bu hususlar sonucunda oluşumları, yetkileri, rolleri ve idari yolsuzluklarla mücadele hususunda aralarında koordine olmaları bakımından Irak'ta idari yolsuzluklarla mücadelede uzman temel makamların çalışmalarının yapısı incelenmiştir. Ancak idari yolsuzluklarla mücadele, sadece bu makamlarla sınırlı değildir. Gerek bireyler gerek örgütler gerekse oluşumlar açısından herkesin yolsuzlukla mücadelede bir rolü vardır. Daha geniş kapsamda düşünülürse, tüm ülkeler, uluslararası örgütler, ittifaklar, oluşumlar, şirketlerin de etkisi olduğu söylenebilir. Aynı ülke içindeki roller, önemlilik bakımından çeşitlilik ve farklılık gösterir. Toplum, yolsuzlukla mücadelede uzman makamlara güçlü yetkiler vererek, rollerini etkinleştirme hedefi ile yetkililerle işbirliği içine girer. Yetkililer ve halkın birbirine destek olması yolsuzluk konusunda daha bilinçli bir toplumun oluşmasını sağlar. Bilinçli ve dayanışma içindeki bir toplum yolsuzluk vakalarını azaltılmasında önemli bir rol oynar. Ancak bu denetleme yetkilerinin, devlet kurumlarının çalışmasını engellemeyecek şekilde ve pozitif bir yöntemle kullanılması gerekir. İdari yolsuzluğun nedenlerini, faktörlerini, sosyal, ekonomik ve siyasi boyutlarını ve

mücadele yöntemlerini daha kapsamlı bilgilerle keşfetmek için, idari yolsuzluk olgusu hakkında araştırmalar ve incelemeler yapılması gereklidir. Böylece kurumların ve görevlilerinin yetkilerini belirleyecek pratik programlar belirlemek için başvurulacak teorik bir çerçeve çizilebilir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

İdari yolsuzluk günümüzde kurumlar arasında bazı sıkıntılara neden olmakla beraber, toplum içerisinde de büyük bir güvensizliğin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu güvensizliğin nelere dayandığı ve nasıl önlenildiği konusunda bilimsel olarak çok fazla çalışma yapılmamıştır. Bu nedenle Irak'da daha yaşanılabilir bir topluma katkı sunmak ve konuya dair araştırma çalışmalarının eksikliğini gidermek çalışmanın hedefleri arasındadır. Irak'ta idari yolsuzluk konusunun hayli ilerlemiş olması nedeniyle uygulama alanı olarak Irak ülkesi seçilmiştir. Bu doğrultuda çalışma bulgularının toplumsal farkındalık yaratacağı söylenebilir. Çalışma kapsamında ortaya koymuş olduğumuz ve çalışmaya paralel olarak belirlenen temel hipotezler şunlardır;

- Hipotez 1: Kurumlar arasında, İdari denetimin ile idari yolsuzluk arasında bir ilişki vardır.
- Hipotez 2: Kurumlar arasında, İdari yolsuzluk ile idari denetim arasında bir bağıntı vardır.
- Hipotez 3: İdari yolsuzluk kurumlara göre farklıdır.
- Hipotez 4: İdari denetim kurumlara göre farklıdır.
- Hipotez 5: Demografik özelliklerle, İdari yolsuzluk arasında ilişki vardır.
- Hipotez 6: Demografik özelliklerle, İdari denetim arasında ilişki vardır.
- Hipotez 7: İdari denetimle idari yolsuzluk arasında nedensel bir ilişki vardır.

### 3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada, var olan bir durumun ortaya konulması (İdari Yolsuzluk Mücadelesinde İdari denetim rolü Irak Musul örneği) amaçlandığından dolayı, nicel araştırmaya dayalı tarama yöntemi ve temel veri toplama aracı olarak da anket metodunun kullanılacağı bir çalışmanın uygun olacağı düşünülmüştür.

Metodolojiye karar verme sürecinde idari denetimin idari yolsuzluğa etkisini incelemek için korelasyon, regresyon, varyans analizi, Ki- kare testi ve Lisrel Yapısal Eşitlik Modelleri analizi yöntemleri uygun görülmüştür.

“İdari Yolsuzluk Mücadelesinde İdari Denetim Rolü” konusunda literatürde çok sayıda çalışma yapılmamıştır. Bu nedenle konunun literatüre yeni bir bakış açısı katacağını umuyoruz. Anket sorularının ilk bölümü demografik özellikleri belirlemeye yönelik çoktan seçmeli ifadelerden ikinci ve üçüncü bölümü ise 5’li likert tipi ölçek yapısından oluşmaktadır.

Veriler dağıtılan anketler aracılığı ile toplandıktan sonra SPSS 18 ve LISREL 8 programından faydalanmak kaydıyla veri girişi ve bunu takiben frekans ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analiz yöntemi olarak korelasyon, regresyon, varyans analizi ve Ki- kare testi, Lisrel Yapısal Eşitlik Modelleri analizi seçilmiştir.

### 3.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmada temel varsayımlar şunlardır;

- Personeller anketlerde tutumlarını okuyup anlayabilmişlerdir.
- Araştırma yöntemi konuya ve amacına uygundur.
- Anket tutumlarını alınan yanıtlar, ankete katılanların gerçek görüşlerini yansıtmaktadır.

### 3.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırma esnasında karşılaşılan kısıtlamalar şöyle belirlenmiştir:

- Bazı kurumlar araştırmayı ilk önce kabul etmemiş, kurumlara girme konusunda bazı sıkıntılar yaşanmıştır.
- Katılımcıların çoğu anketi geri göndermemişlerdir.
- Literatürde konuya dair çok az kaynak bulunmaktadır. Bu nedenle anayasa gibi yasal yönerge ve raporlardan yararlanılmıştır.

### 3.5. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma Irak'ta Musul Şehirinde yapılmıştır ve 7 kurum rassal olarak seçmiştir. Araştırmanın evrenine bu kurumlarda idari yolsuzluk ve idari denetim sorular sorulmuştur. Toplam 1861 personelden 489 kişi katılmıştır ve geri dönüşüm oranı %26'dır. Bu anlamda evreni temsil edecek yeterli sayının sağlanabildiğini söylemek mümkündür.

### 3.6. VERİLERİN TOPLANMASI

Anket uygulaması öncesinde araştırmayı yapabilmek için belirlenen kurumların insan kaynakları grup başkanı ve müdürlüğüne müracaat edilmiştir. Bir toplantı kapsamında çalışmanın konusu, amacı ve önemi hakkında bilgi verilmiştir. Anket tutumları paylaşılmıştır. Alınan izin sonrasında anket tutumları insan kaynakları müdürlüğüne bilgilendirme yapılarak personellere dağıtılmış ve on gün içerisinde geri toplanmıştır.

### 3.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMU

#### 3.7.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Örneklem grubunu oluşturan personellerin demografik yapısına ilişkin sayıları ve yüzdelik dağılımlarından elde edilen bulgular aşağıda yorumlanmıştır.

**Tablo 1:** Personellerin Demografik Göre Dağılımları

		Sayı	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>	<b>Erkek</b>	409	83.6
	<b>Kadın</b>	80	16.4
<b>Yaş</b>	<b>25-29</b>	36	7.4
	<b>30-34</b>	198	40.5
	<b>35-39</b>	222	45.4
	<b>40-44</b>	9	1.8
	<b>45+</b>	24	4.9
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Lise</b>	62	12.7
	<b>Önlisans</b>	113	23.1
	<b>Lisans</b>	314	64.2
<b>Kıdem</b>	<b>1-5</b>	139	28.4
	<b>6-10</b>	267	54.6
	<b>11-15</b>	58	11.9
	<b>16-20</b>	25	5.1

Tablo 1'e göre ankete katılanların %83.6'lık bölümü erkeklerden oluşmaktadır, %45.4'lik bölümü ise 35-39 yaş aralığında bulunmaktadır, %64.2'lik çoğunluğunun lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır ve ankete katılanların büyük çoğunluğunu 6 ile 10 yıl aralığında kıdem yılına sahip personellerin oluşturduğu söylenebilir.

### 3.7.2. İdari Yolsuzluk ve İdari Denetim Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi, Ortalmaları ve Standart Sapma Yorumları

**Tablo 2:** Güvenilirlik Katsayısı

	Cronbach's Alpha	N
İdari yolsuzluk ve idari denetim soruları	0.993	20
İdari yolsuzluk soruları	0.991	10
İdari denetim soruları	0.990	10

Tablo 2 'ye göre 20 tutumdan oluşan ölçek için Cronbach's Alpha değeri 0,993 düzeyinde hesaplanmıştır, idari yolsuzluk oluşan ölçek için Cronbach's Alpha değeri 0,991 düzeyinde ve idari denetim oluşan ölçek için Cronbach's Alpha değeri

0,990 düzeyinde hesaplanmıştır Bu değer ölçeğin oldukça güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir<sup>1</sup>.

5’li likert ölçeği ile hazırlanan idari yolsuzluk tutumları için; Kesinlikle katılıyorum=1, Katılıyorum=2, Kararsızım=3, Katılmıyorum=4 ve Kesinlikle Katılmıyorum=5 şeklinde, idari denetim soruları ise; Kesinlikle katılıyorum=5, Katılıyorum=4, Kararsızım=3, Katılmıyorum=2 ve Kesinlikle Katılmıyorum=1 şeklinde kodlanmıştır.

“İdari Yolsuzluk Mücadelesinde İdari Denetim Rolü” uygulanan ankette idari yolsuzluk ve idari denetim tutumlarına verilen cevaplara ait ortalamalar ve standart sapmalar analiz aşağıdaki tablolarda verilmiştir. İlgili tutumlara verilen yanıtların puan ortalaması 1 ile 5 arasında değişmektedir. Yanıt ortalamalarının 1’e yakın olması söz konusu duruma ait olumsuz algıyı belirtirken, yanıt ortalamalarının 5’e yakın olması durumla ilgili olumlu algıya sahip olduğu anlamına gelmektedir.

**Tablo 3:** Musul Belediye Müdürlüğü Personellerinin İdari Yolsuzluk Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Tutum No	Tutumlar	Ortalama	Standart Sapma
1	Kurum içerisinde idari yolsuzluğun olduğu düşünülmektedir.	3.392	1.502
2	Kurum, idari yolsuzlukla mücadelede yeterli değildir.	3.383	1.490
3	İdari denetimin olmaması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.383	1.447
4	Kanunlara ve talimatlara bağlı kalmamak, idari yolsuzluğa neden olur.	3.375	1.501
5	İdari kararların alınmasında torpil ve bağlılık, idari yolsuzluğa neden olur.	3.392	1.466

<sup>1</sup> Şeref Kalaycı, “Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri”, Ankara, Asil Yayın Dağıtım limİted şirketi, 2005, s405.

<b>6</b>	Bilgileri sızdırmak ve kurumun sırlarını açığa çıkarmak, idari yolsuzluğa neden olur.	2.857	1.463
<b>7</b>	İdari makamlar için yeterliliği olmayan liderlerin seçilmesi, idari yolsuzluğa neden olur.	2.866	1.448
<b>8</b>	Personelin ekonomik durumunun zayıf olması, idari yolsuzluğun ortaya çıkmasına neden olur.	3.473	1.394
<b>9</b>	Personellerin idari kararların alınmasına dahil edilmemesi ve bu hususta personellerin ayrı tutulması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.357	1.481
<b>10</b>	Personellerin idari yolsuzluğa karşı çıkmamaları yolsuzlukların artmasına neden olur.	3.375	1.458

Tablo 3'e göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari yolsuzluğun tutumları en olumlu düşünceye sahip olan 8.tutumda yer alan "Personelin ekonomik durumunun zayıf olması, idari yolsuzluğun ortaya çıkmasına neden olur." (Ort.=3.473, S.sapma=1,394), ve 5.tutumda "İdari kararların alınmasında torpil ve bağlılık, idari yolsuzluğa neden olur." (Ort.=3.392, S.sapma=1.502) ifadeleridir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamayı 6.tutumda yer alan "Bilgileri sızdırmak ve kurumun sırlarını ortaya çıkarmak, idari yolsuzluğa neden olur." (Ort.=2.857, S.sapma=1.463) şeklindedir ve 7.tutumda "İdari makamlar için yeterliliği olmayan liderlerin seçilmesi, idari yolsuzluğa neden olur." (Ort.=2.866, S.sapma=1.448) ifadeleridir.

**Tablo 4:** Musul Sağlık Müdürlüğü Personellerinin İdari Yolsuzluk Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

<b>Tutum No</b>	<b>Tutumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>1</b>	Kurum içerisinde idari yolsuzluğun olduğu düşünülmektedir.	3.574	1.435

2	Kurum, idari yolsuzlukla mücadele için yeterli değildir.	3.586	1.402
3	İdari denetimin olmaması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.574	1.491
4	Kanunlara ve talimatlara bağlı kalmamak, idari yolsuzluğa neden olur.	3.528	1.421
5	İdari kararların alınmasında torpil ve bağlılık idari yolsuzluğa neden olur.	3.643	1.372
6	Bilgileri sızdırmak ve kurumun sırlarını açığa çıkarmak idari yolsuzluğa neden olur.	3.689	1.439
7	İdari makamlar için yeterliliği olmayan liderlerin seçilmesi, idari yolsuzluğa neden olur.	2.505	1.461
8	Personelin ekonomik durumunun zayıf olması, idari yolsuzluğun ortaya çıkmasına neden olur.	3.551	1.428
9	Personellerin idari kararların alınmasına dahil edilmemesi ve bu hususta personellerin ayrı tutulması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.528	1.421
10	Personellerin idari yolsuzluğa karşı çıkmamaları yolsuzlukların artmasına neden olur.	3.804	1.328

Tablo 4'e göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari yolsuzluğun tutumları en olumlu düşünceye sahip olunan, 10.tutumda yer alan "Personellerin idari yolsuzluğa karşı çıkmamaları yolsuzlukların artmasına neden olur." (Ort.=3.804, S.sapma=1.328), ifadeleridir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamayısa 7. tutumda yer alan "İdari makamlar için yeterliliği olmayan liderlerin seçilmesi, idari yolsuzluğa neden olur." (Ort.=2.505, S.sapma=1.461) ifadesidir.



**Tablo 5:** Musul Elektrik Dağıtım Müdürlüğü Personellerinin İdari Yolsuzluk Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

<b>Tutum No</b>	<b>Tutumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>1</b>	Kurum içerisinde idari yolsuzluğun olduğu düşünülmektedir.	3.365	1.455
<b>2</b>	Kurum, idari yolsuzlukla mücadele için yeterli değildir.	3.480	1.434
<b>3</b>	İdari denetimin olmaması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.576	1.391
<b>4</b>	Kanunlara ve talimatlara bağlı kalmamak, idari yolsuzluğa neden olur.	3.230	1.436
<b>5</b>	İdari kararların alınmasında torpil ve bağlılık idari yolsuzluğa neden olur.	2.673	1.424
<b>6</b>	Bilgileri sızdırmak ve kurumun sırlarını açığa çıkarmak idari yolsuzluğa neden olur.	3.442	1.419
<b>7</b>	İdari makamlar için yeterliliği olmayan liderlerin seçilmesi, idari yolsuzluğa neden olur.	3.461	1.378
<b>8</b>	Personelin ekonomik durumunun zayıf olması, idari yolsuzluğun ortaya çıkmasına neden olur.	3.942	1.304
<b>9</b>	Personellerin idari kararların alınmasına dahil edilmemesi ve bu hususta personellerin ayrı tutulması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.307	1.435
<b>10</b>	Personellerin idari yolsuzluğa karşı çıkmamaları yolsuzlukların artmasına neden olur.	3.288	1.446

Tablo 5'e göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari yolsuzluğun tutumları en olumlu düşünceye sahip olan 8.tutumda yer alan "Personelin ekonomik durumunun zayıf olması, idari yolsuzluğun ortaya çıkmasına neden olur." (Ort.=3.942, S.sapma=1.304), ifadesidir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük

ortalamayısa 5.tutumda yer alan “İdari kararların alınmasında torpil ve bağımlılık, idari yolsuzluğa neden olur.” (Ort.=2.673, S.sapma=1.424) ifadesinde yer almaktadır.

**Tablo 6:** Musul Özel İhtiyaçlar Dairesi Personellerinin İdari yolsuzluk Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

<b>Tutum No</b>	<b>Tutumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>1</b>	Kurum içerisinde idari yolsuzluğun olduğu düşünülmektedir.	3.492	1.363
<b>2</b>	Kurum, idari yolsuzlukla mücadele için yeterli değildir.	3.477	1.363
<b>3</b>	İdari denetimin olmaması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.522	1.374
<b>4</b>	Kanunlara ve talimatlara bağlı kalmamak, idari yolsuzluğa neden olur.	3.462	1.374
<b>5</b>	İdari kararların alınmasında torpil ve bağımlılık, idari yolsuzluğa neden olur.	2.477	1.428
<b>6</b>	Bilgileri sızdırmak ve kurumun sırlarını açığa çıkarmak idari yolsuzluğa neden olur.	3.611	1.336
<b>7</b>	İdari makamlar için yeterliliği olmayan liderlerin seçilmesi, idari yolsuzluğa neden olur.	3.522	1.439
<b>8</b>	Personelin ekonomik durumunun zayıf olması, idari yolsuzluğun ifşa olmasına neden olur.	2.597	1.467
<b>9</b>	Personellerin idari kararların alınmasına dahil edilmemesi ve bu hususta personellerin ayrı tutulması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.373	1.433
<b>10</b>	Personellerin idari yolsuzluğa karşı çıkmamaları yolsuzlukların artmasına neden olur.	3.567	1.339

Tablo 6'ye göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari yolsuzluğun tutumları en olumlu düşünceye sahip olan 6.tutumda yer alan “Bilgileri sızdırmak ve kurumun sırlarını ifşa etmek, idari yolsuzluğa neden olur.” (Ort.=3.611, S.sapma=1.336), ifadesi ve 10.tutum “Personellerin idari yolsuzluğa karşı çıkmamaları yolsuzlukların artmasına neden olur.” (Ort.=3.567, S.sapma=1.339) ifadesidir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamaya 5.soruda belirtilen “İdari kararların alınmasında torpil ve bağlılık, idari yolsuzluğa neden olur.” (Ort.=2.477, S.sapma=1.428), ve 8.tutum“Personelin ekonomik durumunun zayıf olması, idari yolsuzluğun ortaya çıkmasına neden olur.” (Ort.=2.597, S.sapma=1.467) ifadeleridir.

**Tablo 7:** Musul Haberleşme Müdürlüğü Personellerinin İdari Yolsuzluk Tutumlarının, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

<b>Tutum No</b>	<b>Tutumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>1</b>	Kurum içerisinde idari yolsuzluğun olduğu düşünülmektedir.	3.351	1.455
<b>2</b>	Kurum, idari yolsuzlukla mücadelede yeterli değildir.	3.388	1.446
<b>3</b>	İdari denetimin olmaması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.463	1.396
<b>4</b>	Kanunlara ve talimatlara bağlı kalmamak, idari yolsuzluğa neden olur.	2.925	1.398
<b>5</b>	İdari kararların alınmasında torpil ve bağlılık, idari yolsuzluğa neden olur.	3.444	1.396
<b>6</b>	Bilgileri sızdırmak ve kurumun sırlarını açığa çıkarmak idari yolsuzluğa neden olur.	3.555	1.369
<b>7</b>	İdari makamlar için yeterliliği olmayan liderlerin	3.481	1.410

	seçilmesi, idari yolsuzluğa neden olur.		
<b>8</b>	Personelin ekonomik durumunun zayıf olması, idari yolsuzluğun ifşa olmasına neden olur.	3.833	1.370
<b>9</b>	Personellerin idari kararların alınmasına dahil edilmemesi ve bu hususta personellerin ayrı tutulması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.259	1.481
<b>10</b>	Personellerin idari yolsuzluğa karşı çıkmamaları yolsuzlukların artmasına neden olur.	3.203	1.419

Tablo 7'e göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari yolsuzluğun tutumları en olumlu düşünceyse, 8.tutumda yer alan "Personelin ekonomik durumunun zayıf olması, idari yolsuzluğun ortaya çıkmasına neden olur." (Ort.=3.833, S.sapma=1.370), ifadesidir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamasıyla, 4.tutumda yer alan "Kanunlara ve talimatlara bağlı kalmamak, idari yolsuzluğa neden olur." (Ort.=2.925, S.sapma=1.398) ifadesinde yer alır.

**Tablo 8:** Musul Yapım Genel Heyeti Personelerinin İdari Yolsuzluk Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

<b>Tutum No</b>	<b>Tutumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>1</b>	Kurum içerisinde idari yolsuzluğun olduğu düşünülmektedir.	3.807	1.414
<b>2</b>	Kurum, idari yolsuzlukla mücadele için daha efdal değildir.	3.884	1.336
<b>3</b>	İdari denetimin olmaması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.730	1.484
<b>4</b>	Kanunlara ve talimatlara bağlı kalmamak, idari yolsuzluğa neden olur.	3.653	1.495

5	İdari kararların alınmasında torpil ve aidiyet, idari yolsuzluğa neden olur.	3.807	1.357
6	Bilgileri sızdırmak ve kurumun sırlarını açığa çıkarmak idari yolsuzluğa neden olur.	3.615	1.498
7	İdari makamlar için yeterliliği olmayan liderlerin seçilmesi, idari yolsuzluğa neden olur.	2.653	1.647
8	Personelin ekonomik durumunun zayıf olması, idari yolsuzluğun ifşa olmasına neden olur.	3.730	1.457
9	Personellerin idari kararların alınmasına dahil edilmemesi ve bu hususta personellerin ayrı tutulması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.615	1.601
10	Personellerin idari yolsuzluğa karşı çıkmamaları yolsuzlukların artmasına neden olur.	4.115	0.993

Tablo 8'e göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari yolsuzluğun tutumları en olumlu düşünceye sahip olunan, 10.tutumda yer alan "Personellerin idari yolsuzluğa karşı çıkmamaları yolsuzlukların artmasına neden olur." (Ort.=4.115, S.sapma=0.993), ifadeleridir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamaya 7. tutumda yer alan "İdari makamlar için yeterliliği olmayan liderlerin seçilmesi, idari yolsuzluğa neden olur." (Ort.=2.653, S.sapma=1.647) ifadeleridir.

**Tablo 9:** Musul Tarım Müdürlüğü Personellerinin İdari Yolsuzluk Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Tutum No	Tutumlar	Ortalama	Standart Sapma
1	Kurum içerisinde idari yolsuzluğun olduğu düşünülmektedir.	3.461	1.470
2	Kurum, idari yolsuzlukla mücadelede yeterli değildir.	3.461	1.485
3	İdari denetimin olmaması, idari yolsuzluğa neden	3.736	1.340

	olur.		
4	Kanunlara ve talimatlara bağı kalmamak, idari yolsuzluğa neden olur.	3.516	1.463
5	İdari kararların alınmasında torpil ve bağılık, idari yolsuzluğa neden olur.	2.604	1.504
6	Bilgileri sızdırmak ve kurumun sırlarını açığa çıkarmak idari yolsuzluğa neden olur.	3.742	1.455
7	İdari makamlar için yeterliliğı olmayan liderlerin seçilmesi, idari yolsuzluğa neden olur.	3.505	1.455
8	Personelin ekonomik durumunun zayıf olması, idari yolsuzluğun ortaya çıkmasına neden olur.	3.560	1.462
9	Personellerin idari kararların alınmasına dahil edilmemesi ve bu hususta personellerin ayrı tutulması, idari yolsuzluğa neden olur.	3.527	1.447
10	Personellerin idari yolsuzluğa karşı çıkmamaları yolsuzlukların artmasına neden olur.	3.516	1.448

Tablo 9'e göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari yolsuzluğun tutumları en olumlu düşünceyi ifade eden 3.tutumda yer alan "İdari denetimin olmaması, idari yolsuzluğa neden olur." (Ort.=3.736, S.sapma=1.340), ifadesidir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamayısa 5.tutumda yer alan "İdari kararların alınmasında torpil ve bağılık, idari yolsuzluğa neden olur." (Ort.=2.604, S.sapma=1.504) ifadesidir.

**Tablo 10:** Musul Belediye Müdürlüğü Personellerinin İdari Denetim Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Tutum No	Tutumlar	Ortalama	Standart Sapma
11	Kurum içi yolsuzlukla mücadelede, idari denetim sistemi idari yolsuzluklara katkı sağlamaktadır.	3.375	1.465

<b>12</b>	İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmak için hataları engellemek ve bunları düzeltmek idari denetim sistemine katkı sağlamaktadır.	3.383	1.459
<b>13</b>	İyi bir ödül ya da sert bir cezanın verilmesi idari yolsuzluk olgusunun önüne geçmektedir.	3.473	1.439
<b>14</b>	Belirli bir zaman diliminde gerçekleşen kurum içindeki işlemlerin başarılı sonuçlanması için açık mekanizmalar koymak idari yolsuzluğu sınırlandırmaktadır	3.330	1.429
<b>15</b>	Birimler arası geçiş ilkesini takip etmek idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır	2.705	1.392
<b>16</b>	Denetim birimleri tarafından devriye ve ani ziyaretlerin yapılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.330	1.478
<b>17</b>	İdari raporların dikkatli ve yeterli bir şekilde hazırlanması İdari yolsuzluğu sınırlandırmaktadır.	3.321	1.459
<b>18</b>	Kurumdaki rutin çalışmaların azaltılması idari yolsuzluğu sınırlandırmaktadır.	2.669	1.384
<b>19</b>	Kurumun boyutu ve çalışma sistemine göre idari denetim sisteminin geliştirilmesi idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.312	1.439
<b>20</b>	Denetim birimlerinin çoğaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.375	1.446

Tablo 10'e göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari denetimin tutumları en olumlu düşüncüyü ifade eden 13.tutumda yer alan "İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmak için ya iyi bir ödül ya da sert bir cezanın verilmesi." (Ort.=3.473, S.sapma=1.439) ve 12.tutum "İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmak için hataların engellenmesi ve bunların düzeltilmesi yoluyla idari denetim sistemine katkı sağlamak." (Ort.=3.383, S.sapma=1.459) ifadeleridir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamayısa 18.tutumda "İdari yolsuzluk olgusunun

sınırlandırılması için kurumdaki rutin çalışmaların azaltılması.” (Ort.=2.669, S.sapma=1.384), ve 15. tutum “İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandıran birimler arası geçiş ilkesini takip etmek.” (Ort.=2.705, S.sapma=1.392) ifadeleridir.

**Tablo 11:** Musul Sağlık Müdürlüğü Personellerinin İdari Denetim Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

<b>Tutum No</b>	<b>Tutumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>11</b>	Kurum için idari yolsuzlukla mücadelede, idari denetim sistemi idari yolsuzluklara katkı sağlamaktadır.	3.563	1.452
<b>12</b>	İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmak için hataları engellemek ve bunları düzeltmek idari denetim sistemine katkı sağlamaktadır.	3.528	1.445
<b>13</b>	İyi bir ödül ya da sert bir cezanın verilmesi idari yolsuzluk olgusunun önüne geçmektedir.	3.540	1.420
<b>14</b>	Belirli bir zaman diliminde gerçekleşen kurum içindeki işlemlerin başarılı sonuçlanması için açık mekanizmalar koymak idari yolsuzluğu sınırlandırmaktadır.	3.528	1.469
<b>15</b>	Birimler arası geçiş ilkesini takip etmek idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	2.586	1.368
<b>16</b>	Denetim birimleri tarafından devriye ve ani ziyaretlerin yapılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.643	1.405
<b>17</b>	İdari raporların dikkatli ve yeterli bir şekilde hazırlanması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.540	1.453
<b>18</b>	Kurumdaki rutin çalışmaların azaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.517	1.421



<b>19</b>	Kurumun boyutu ve çalışma sistemine göre idari denetim sisteminin geliştirilmesi idari yolsuzluk olgusunu sınırlan-dırmaktadır.	3.563	1.428
<b>20</b>	Denetim birimlerinin çoğaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.574	1.451

Tablo 11'e göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari denetim tutumları en olumlu düşüncesini ifade eden 16.tutumda yer alan "İdari yolsuzluk olgusunun sınırlandırılması için denetim odakları tarafından devriye ve ani ziyaretlerin yapılması." (Ort.=3.643, S.sapma=1.405), ifadesidir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamayı 15.tutumda yer alan "İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandıran fonksiyonel rotasyon ilkesini takip etmek." (Ort.=2.586, S.sapma=1.368) ifadesidir.

**Tablo 12:** Musul Elektrik Dağıtım Müdürlüğü Personellerinin İdari Denetim Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

<b>Tutum No</b>	<b>Tutumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>11</b>	Kurum içi idari yolsuzlukla mücadelede, idari denetim sistemi idari yolsuzluklara katkı sağlamaktadır.	3.500	1.379
<b>12</b>	İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmak için hataları engellemek ve bunları düzeltmek idari denetim sistemine katkı sağlamaktadır.	3.442	1.419
<b>13</b>	İyi bir ödül ya da sert bir cezanın verilmesi idari yolsuzluk olgusunun önüne geçmektedir.	3.596	1.375
<b>14</b>	Belirli bir zaman diliminde gerçekleşen kurum içindeki işlemlerin başarılı sonuçlanması için açık mekanizmalar koymak idari yolsuzluğu	2.730	1.443

	sınırlandırmaktadır.		
<b>15</b>	Birimler arası geçiş ilkesini takip etmek idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.442	1.363
<b>16</b>	Denetim birimleri tarafından devriye ve ani ziyaretlerin yapılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.192	1.455
<b>17</b>	İdari raporların dikkatli ve yeterli bir şekilde hazırlanması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.326	1.451
<b>18</b>	Kurumdaki rutin çalışmaların azaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.307	1.448
<b>19</b>	Kurumun boyutu ve çalışma sistemine göre idari denetim sisteminin geliştirilmesi idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.173	1.437
<b>20</b>	Denetim birimlerinin çoğaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.365	1.469

Tablo 12’ye göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari denetim tutumlarının en olumlu düşüncesini ifade eden 13.tutumda yer alan “İyi bir ödül ya da sert bir cezanın verilmesi idari yolsuzluk olgusunun önüne geçmektedir.” (Ort.=3.596, S.sapma=1.375), ifadesidir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamayısa 14.tutum“Belirli bir zaman diliminde gerçekleşen kurum içindeki işlemlerin başarılı sonuçlanması için açık mekanizmalar koymak idari yolsuzluğu sınırlandırmaktadır.” (Ort.=2.730, S.sapma=1.443) ifadesidir.

**Tablo 13:** Musul Özel İhtiyaçlar Kurumu Personellerinin İdari Denetim Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

<b>Tutum No</b>	<b>Tutumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>11</b>	Kurum içi idari yolsuzlukla mücadelede, idari denetim sistemi idari yolsuzluklara katkı	3.626	1.401

	sağlamaktadır.		
<b>12</b>	İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmak için hataları engellemek ve bunları düzeltmek idari denetim sistemine katkı sağlamaktadır.	3.462	1.374
<b>13</b>	İyi bir ödül ya da sert bir cezanın verilmesi idari yolsuzluk olgusunun önüne geçmektedir.	2.597	1.467
<b>14</b>	Belirli bir zaman diliminde gerçekleşen kurum içindeki işlemlerin başarılı sonuçlanması için açık mekanizmalar koymak idari yolsuzluğu sınırlandırmaktadır.	2.492	1.428
<b>15</b>	Birimler arası geçiş ilkesini takip etmek idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.552	1.317
<b>16</b>	Denetim birimleri tarafından devriye ve ani ziyaretlerin yapılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.567	1.362
<b>17</b>	İdari raporların dikkatli ve yeterli bir şekilde hazırlanması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.507	1.449
<b>18</b>	Kurumdaki rutin çalışmaların azaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.761	1.280
<b>19</b>	Kurumun boyutu ve çalışma sistemine göre idari denetim sisteminin geliştirilmesi idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.373	1.433
<b>20</b>	Denetim birimlerinin çoğaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.567	1.339

Tablo 13'e göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari denetimin tutumlarının en olumlu düşüncüyü ifade eden 18.tutumda yer alan "Kurumdaki rutin çalışmaların azaltılması idari yolsuzluk olgusunun sınırlandırmaktadır." (Ort.=3.761, S.sapma=1.280), ve 11.tutum "Kurum için idari yolsuzlukla mücadelede, idari denetim sistemi idari yolsuzluklara katkı sağlamaktadır." (Ort.=3.626, S.sapma=1.401) ifadeleridir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamayı 14.tutumda yer alan "Belirli bir zaman diliminde gerçekleşen kurum içindeki işlemlerin başarılı sonuçlanması için açık mekanizmalar koymak idari yolsuzluğu sınırlandırmaktadır." (Ort.=2.492, S.sapma=1.428), ve 13.tutum "İyi bir ödül ya da sert bir cezanın verilmesi idari yolsuzluk olgusunun önüne geçmektedir." (Ort.=2.597, S.sapma=1.467) ifadeleridir.

**Tablo 14:** Musul Haberleşme Müdürlüğü Personelerinin İdari Denetim Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

<b>Tutum No</b>	<b>Tutumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>11</b>	Kurum içi idari yolsuzlukla mücadelede, idari denetim sistemi idari yolsuzluklara katkı sağlamaktadır.	3.351	1.442
<b>12</b>	İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmak için hataları engellemek ve bunları düzeltmek idari denetim sistemine katkı sağlamaktadır.	2.611	1.432
<b>13</b>	İyi bir ödül ya da sert bir cezanın verilmesi idari yolsuzluk olgusunun önüne geçmektedir.	3.703	1.382
<b>14</b>	Belirli bir zaman diliminde gerçekleşen kurum içindeki işlemlerin başarılı sonuçlanması için açık mekanizmalar koymak idari yolsuzluğu sınırlandırmaktadır.	3.296	1.549

<b>15</b>	Birimler arası geçiş ilkesini takip etmek idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.074	1.515
<b>16</b>	Denetim birimleri tarafından devriye ve ani ziyaretlerin yapılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.537	1.327
<b>17</b>	İdari raporların dikkatli ve yeterli bir şekilde hazırlanması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.166	1.488
<b>18</b>	Kurumdaki rutin çalışmaların azaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.185	1.530
<b>19</b>	Kurumun boyutu ve çalışma sistemine göre idari denetim sisteminin geliştirilmesi idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.222	1.513
<b>20</b>	Denetim birimlerinin çoğaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.277	1.534

Tablo 14'e göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari denetim tutumlarından en olumlu düşüncüyü ifade eden ve 13.tutumda yer alan "İyi bir ödül ya da sert bir cezanın verilmesi idari yolsuzluk olgusunun önüne geçmektedir." (Ort.=3.703, S.sapma=1.382), ifadesidir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamayısa 12.tutumu "İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmak için hataların engellenmesi ve bunların düzeltilmesi yoluyla idari denetim sistemine katkı sağlamak." (Ort.=2.611, S.sapma=1.432) ifadesidir.

**Tablo 15:** Musul Yapım Genel Heyeti Personellerinin İdari Denetim Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

<b>Tutum No</b>	<b>Tutumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>11</b>	Kurum içi idari yolsuzlukla mücadelede, idari denetim sistemi idari yolsuzluklara katkı sağlamaktadır.	3.807	1.470
<b>12</b>	İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmak için hataları engellemek ve bunları düzeltmek idari denetim sistemine katkı sağlamaktadır.	3.884	1.275
<b>13</b>	İyi bir ödül ya da sert bir cezanın verilmesi idari yolsuzluk olgusunun önüne geçmektedir.	3.692	1.463
<b>14</b>	Belirli bir zaman diliminde gerçekleşen kurum içindeki işlemlerin başarılı sonuçlanması için açık mekanizmalar koymak idari yolsuzluğu sınırlandırmaktadır.	3.576	1.501
<b>15</b>	Birimler arası geçiş ilkesini takip etmek idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	2.307	1.463
<b>16</b>	Denetim birimleri tarafından devriye ve ani ziyaretlerin yapılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	4.192	1.020
<b>17</b>	İdari raporların dikkatli ve yeterli bir şekilde hazırlanması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.692	1.435
<b>18</b>	Kurumdaki rutin çalışmaların azaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır	3.576	1.579

<b>19</b>	Kurumun boyutu ve çalışma sistemine göre idari denetim sisteminin geliştirilmesi idari yolsuzluk olgusunu sınırlan-dırmaktadır.	3.615	1.498
<b>20</b>	Denetim birimlerinin çoğaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır	3.692	1.349

Tablo 15'e göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari denetim tutumlarının en olumlu düşüncesini belirten ve 16.tutumda yer alan "Denetim birimleri tarafından devriye ve ani ziyaretlerin yapılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır." (Ort.=4.192 S.sapma=1.020), ifadesidr. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamayısı 15.tutumu "Birimler arası geçiş ilkesini takip etmek idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır." (Ort.=2.307, S.sapma=1.463) ifadesidir.

**Tablo 16:** Musul Tarım Müdürlüğü Personellerinin İdari Denetim Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

<b>Tutum No</b>	<b>Tutumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>11</b>	Kurum içi idari yolsuzlukla mücadelede, idari denetim sistemi idari yolsuzluklara katkı sağlamaktadır.	3.659	1.408
<b>12</b>	İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmak için hataları engellemek ve bunları düzeltmek idari denetim sistemine katkı sağlamaktadır.	3.516	1.455
<b>13</b>	İyi bir ödül ya da sert bir cezanın verilmesi idari yolsuzluk olgusunun önüne geçmektedir.	3.560	1.400
<b>14</b>	Belirli bir zaman diliminde gerçekleşen kurum içindeki işlemlerin başarılı sonuçlanması için açık	2.527	1.470

	mekanizmalar koymak idari yolsuzluğu sınırlandırmaktadır		
<b>15</b>	Birimler arası geçiş ilkesini takip etmek idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.538	1.400
<b>16</b>	Denetim birimleri tarafından devriye ve ani ziyaretlerin yapılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.560	1.400
<b>17</b>	İdari raporların dikkatli ve yeterli bir şekilde hazırlanması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.593	1.382
<b>18</b>	Kurumdaki rutin çalışmaların azaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.615	1.404
<b>19</b>	Kurumun boyutu ve çalışma sistemine göre idari denetim sisteminin geliştirilmesi idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.582	1.438
<b>20</b>	Denetim birimlerinin çoğaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	3.494	1.424

Tablo 16'ye göre puan ortalamalarına bakıldığında kurumda idari denetim tutumlarının en olumlu düşünceye sahip olan 11.tutumda yer alan "Kurum için idari yolsuzlukla mücadelede, idari denetim sistemi idari yolsuzluklara katkı sağlamaktadır." (Ort.=3.659 S.sapma=1.408), ifadesidir. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamaya sahip 14.tutumda yer alan "Belirli bir zaman diliminde gerçekleşen kurum içindeki işlemlerin başarılı sonuçlanması için açık mekanizmalar koymak idari yolsuzluğu sınırlandırmaktadır." (Ort.=2.527, S.sapma=1.470) ifadesidir.

İdari yolsuzluk ile idari denetimin ortalamalara ve standart sapma sonuçlarına göre kurumlar aşağıdaki tablo 17 ve 18 sıralanmıştır.



**Tablo 17:** Kurumların İdari Yolsuzluk Ortalamasına ve Standart Sapmasına Göre Sıralandırılması

	<b>Kurumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>1.</b>	Musul Yapım Genel Heyeti	<b>3.661</b>	<b>1.377</b>
<b>2.</b>	Musul Sağlık Müdürlüğü	3.498	1.372
<b>3.</b>	Musul Tarım Müdürlüğü	3.436	1.424
<b>4.</b>	Musul Haberleşme Müdürlüğü	3.390	1.386
<b>5.</b>	Musul Elektrik Dağıtım Müdürlüğü	3.376	1.380
<b>6.</b>	Özel İhtiyaçlar Dairesi	3.310	1.352
<b>7.</b>	Musul Belediye Müdürlüğü	<b>3.285</b>	<b>1.439</b>

Tablo 17'ye göre Yüksek puan ortalamalarına ve standart sapmalarına bakıldığında kurumların idari yolsuzluk sorularına göre sıralandırılması kapsamında Musul Yapım Genel Heyeti (Ort.= 3.661, S.sapma=1.377) birinci sırada gelir. Diğer yandan düşük puan ortalamaları ve standart sapmaları kapsamında kurumların idari yolsuzluk sorularına göre sıralandırılması bakıldığında Musul Belediye Müdürlüğü (Ort.= 3.285, S.sapma=1.439), son sıraya düşmektedir.

**Tablo 18** Kurumların İdari Denetim Ortalamasına ve Standart Sapmasına  
Göre Sıralandırılması

	<b>Kurumlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>1.</b>	Musul Yapım Genel Heyeti	<b>3.603</b>	<b>1.349</b>
<b>2.</b>	Musul Tarım Müdürlüğü	3.464	1.390
<b>3.</b>	Musul Sağlık Müdürlüğü	3.458	1.408
<b>4.</b>	Özel İhtiyaçlar Dairesi	3.350	1.340
<b>5.</b>	Musul Elektrik Dağıtım Müdürlüğü	3.307	1.396
<b>6.</b>	Musul Haberleşme Müdürlüğü	3.242	1.432
<b>7.</b>	Musul Belediye Müdürlüğü	<b>3.227</b>	<b>1.407</b>

Tablo 18'e göre Yüksek puan ortalamalarına ve standart sapmalarına bakıldığında kurumların idari denetim sorularına göre sıralandırılması kapsamında Musul Yapım Genel Heyeti (Ort.= 3.603, S.sapma=1.349), birinci sırada yer almaktadır. Ancak, düşük puan ortalamaları ve standart sapmaları kapsamında kurumların idari denetim sorularına göre sıralandırılması göre Musul Belediye Müdürlüğü (Ort.= 3.227, S.sapma=1.407), son sırada yer almaktadır.

### 3.7.3. Kurumların İdari Yolsuzluk ile İdari Denetim Tutumlarına Göre Regresyon ve Korelasyon Regresyon Analizleri

- Hipotez 1: Kurumlar arasında, İdari denetimin ile idari yolsuzluk arasında bir ilişki vardır.
- Hipotez 2: Kurumlar arasında, İdari yolsuzluk ile idari denetim arasında bir bağıntı vardır.

**Tablo 19:** Musul Belediye Müdürlüğü'nde İdari Yolsuzluk ile İdari Denetim Arasındaki Regresyon ve Korelasyon Analizi

#### Katsayılar

Model	Standart Edilmemiş		Standart Edilmiş	t	p
	B	Std. hata	Beta		
1 (Sabit)	6,453	,097		66,492	0,0001
İD	-,981	,028	-,959	-35,577	0,0001
r	-0,959				
$R^2$	0,920				

a. Bağımlı Değişken: İY

Tablo 19'a göre Musul Belediye Müdürlüğü'nde çalışan persellerinin, "idari denetim" arttarkça "idari yolsuzluğun" azalacağı (-0.981), tutumuna sahiptir. İdari yolsuzluk ile idari denetim arasında ters (negatif) yönlü ve kuvvetli bir ilişki vardır ( $r=-0.959$ ). ( $R^2$ ) idari denetim, idari yolsuzluğun (%92' sini), açıklamaktadır.

**Tablo 20:** Musul Sağlık Müdürlüğü'nde İdari Yolsuzluk ile İdari Denetim Arasındaki Regresyon ve Korelasyon Analizi

**Katsayılar**

Model	Standart Edilmemiş		Standart Edilmiş	t	p
	B	Std. hata	Beta		
(Sabit)	6,525	,174		37,504	0,0001
İD	-,875	,047	-,898	-18,765	0,0001
r	-0,898				
$R^2$	0,806				

a. Bağımlı Değişken: İY

Tablo 20'ye göre Musul Sağlık Müdürlüğü'nde çalışan persellerinin "idari denetim" arttıkça "idari yolsuzluğun" azalacağı (-0.875), tutumuna sahiptir. İdari yolsuzluk ile idari denetim arasında ters (negatif) yönlü kuvvetli bir ilişki vardır ( $r = -0.898$ ). ( $R^2$ ) idari denetim, idari yolsuzluğun (%80' nin), açıklamaktadır.

**Tablo 21:** Musul Elektrik Dağıtım Müdürlüğü'nde İdari Yolsuzluk ile İdari Denetim Arasındaki Rgresyon ve Korelasyon Analizi

**Katsayılar**

Model	Standart Edilmemiş		Standart Edilmiş	t	p
	B	Std. hata	Beta		
1 (Sabit)	6,480	,158		40.905	0,0001
İD	-,938	,044	-,949	-21.232	0,0001
r	-0,949				
$R^2$	0,900				

a. Bağımlı Değişken: İY

Tablo 21'e göre Musul Elektrik dağıtım Müdürlüğü'nde çalışan persellerinin "idari denetim" arttıkça "idari yolsuzluğun" azalacağı (-0.938), tutumuna sahiptir. İdari yolsuzluk ile idari denetim arasında ters (negatif) yönlü ve kuvvetli bir ilişki vardır ( $r=-0.949$ ). ( $R^2$ ) idari denetim, idari yolsuzluğun (%90' nın), açıklamaktadır.

**Tablo 22:** Musul Özel ihtiyaçlar Dairesi'nde İdari Yolsuzluk ile İdari Denetim Arasındaki Regresyon ve Korelasyon Analizi

**Katsayılar**

Model	Standart Edilmemiş		Standart Edilmiş	t	p
	B	Std. hata	Beta		
1 (Sabit)	6.543	.132		49.668	0,0001
İD	-.965	.037	-.956	-26.401	0,0001
r	-0,956				
$R^2$	0,915				

a. Bağımlı Değişken: İY

Tablo 22'ye göre Özel ihtiyaçlar Dairesi'nde çalışan persellerinin "idari denetim" arttarkça "idari yolsuzluğun" azalacağı (-0.965), tutumuna sahiptir. İdari yolsuzluk ile idari denetim arasında ters (negatif) yönlü ve kuvvetli bir ilişki vardır ( $r=-0.956$ ). ( $R^2$ ) idari denetim, idari yolsuzluğun (%91'ini), açıklamaktadır.

**Tablo 23:** Musul Haberleşme Müdürlüğü'nde İdari Yolsuzluk ile İdari Denetim Arasındaki Regresyon ve Korelasyon Analizi

**Katsayılar**

Model	Standart Edilmemiş		Standart Edilmiş	t	p
	B	Std. hata	Beta		
1 (Sabit)	6.363	.153		41.598	0,0001
İD	-0.916	.043	-.947	-21.209	0,0001
r	-0,947				
$R^2$	0,896				

a. Bağımlı Değişken: İY

Tablo 23'e göre Haberleşme Müdürlüğü'nde çalışan persellerinin "idari denetim" arttıkça "idari yolsuzluğun" azalacağı (-0.916), tutumuna sahiptir. İdari yolsuzluk ile idari denetim arasında ters (negatif) yönlü ve kuvvetli bir ilişki vardır ( $r=-0.947$ ). ( $R^2$ ) idari denetim, idari yolsuzluğun (%89'unu), açıklamaktadır.

**Tablo 24:** Musul Yapım Genel Heyeti'nde İdari Yolsuzluk ile İdari Denetim Arasındaki Regresyon ve Korelasyon Analizi

**Katsayılar**

Model	Standart Edilmemiş		Standart Edilmiş	t	p
	B	Std. hata	Beta		
1 (Sabit)	6.789	.421		16.127	0,0001
İD	-.868	.110	-.850	-7.914	0,0001
r	-0,850				
$R^2$	0,723				

a. Bağımlı Değişken: İY

Tablo 24'e göre Musul Yapım Genel Heyeti'nde çalışan persellerinin "idari denetim" artarken "idari yolsuzluğun" azalacağı (-0.868), tutumuna sahiptir. İdari yolsuzluk ile idari denetim arasında ters (negatif) yönlü ve kuvvetli bir ilişki vardır ( $r=-0.850$ ). ( $R^2$ ) idari denetim, idari yolsuzluğun (%72'sini), açıklamaktadır.



**Tablo 25:** Musul Tarım Müdürlüğü'nde İdari Yolsuzluk ile İdari Denetim Arasındaki Regresyon ve Korelasyon Analizi

**Katsayılar**

Model	Standart Edilmemiş		Standart Edilmiş	t	p
	B	Std. hata	Beta		
1 (Sabit)	6.620	.179		36.979	0,0001
İD	-.919	.048	-.897	-19.148	0,0001
r	-0,897				
$R^2$	0,805				

a. Bağımlı Değişken: İY

Tablo 25'e göre Musul Tarım Müdürlüğü'nde çalışan persellerinin "idari denetim" arttıkça "idari yolsuzluğun" azalacağı (-0.919), tutumuna sahiptir. İdari yolsuzluk ile idari denetim arasında ters (negatif) yönlü ve kuvvetli bir ilişki vardır ( $r=-0.897$ ). ( $R^2$ ) idari denetim, idari yolsuzluğun (%80' nini), açıklamaktadır.

Kurumların idari yolsuzluk ile idari denetim arasındaki regresyon ve korelasyon analizi sonuçlarına göre; İdari denetimin idari yolsuzluğun yaklaşık %72 - %92'sını açıkladığını, idari denetim ile idari yolsuzluk arasında ters yönlü ve kuvvetli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre de 1. ve 2. hipotezi desteklenmekte ve kabul edilmektedir.

#### 3.7.4. Kurumlara Göre Değişkenlerin Varyans Analizi

- Hipotez 3: İdari yolsuzluk kurumlara göre farklıdır.

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6 \neq \mu_7$$

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6 = \mu_7$$

**Kurumlara göre İdari Yolsuzluğun Varyans Analizi Sonuçları tablo 26' da veirlmiştir**

**Tablo 26:** Kurumlara Göre İdari Yolsuzluğun Varyans Analizi Sonuçları

ANOVA

		karelerinin toplamı	Serbestlik de	kare ortalan	F	P
IY1	Gurublar arasi	5,94	6	,99	,47	,83
	Gurublar için	1015,75	48	2,10		
	Toplam	1021,69	48			
IY2	Gurublar arasi	6,74	6	1,12	,54	,77
	Gurublar için	997,39	48	2,06		
	Toplam	1004,13	48			
IY3	Gurublar arasi	7,64	6	1,27	,64	,69
	Gurublar için	949,37	48	1,97		
	Toplam	957,02	48			
IY4	Gurublar arasi	18,26	6	3,04	1,45	,19
	Gurublar için	1006,12	48	2,08		
	Toplam	1024,39	48			
IY5	Gurublar arasi	112,39	6	18,73	9,10	,00
	Gurublar için	991,95	48	2,05		
	Toplam	1104,35	48			
IY6	Gurublar arasi	46,39	6	7,73	3,87	,00
	Gurublar için	961,24	48	1,99		
	Toplam	1007,63	48			
IY7	Gurublar arasi	83,13	6	13,85	6,58	,00
	Gurublar için	1014,49	48	2,10		
	Toplam	1097,62	48			
IY8	Gurublar arasi	72,74	6	12,12	6,05	,00
	Gurublar için	965,41	48	2,00		
	Toplam	1038,16	48			
IY9	Gurublar arasi	5,713	6	,952	,447	,847
	Gurublar için	1027,347	482	2,131		
	Toplam	1033,059	488			
IY10	Gurublar arasi	26,948	6	4,491	2,320	,032
	Gurublar için	933,187	482	1,936		
	Toplam	960,135	488			

Tablo 26' ye göre varyans analizi sonuçları ( $P < 0.05$ ) göre iy5, iy6, iy7, iy8 ve iy10 nolu değişkenlerle kurumlar arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi kurumlar arasından kaynaklandığını anlamak için Post – Hoc testi yapılmıştır. Post – Hoc testini yapabilmek için öncelikle, varyansların homojen olup olmadığı Levene testine göre araştırılmış ve Levene testi sonucunda iy10 değişkeni haricinde diğeri değişkenlerin homojen olduğu görülmüştür. Levene ve Post – Hoc testlerinin sonuçları EK:2'de verilmiştir.

5.Soruda kurumlarının ortalamaları arasında farklılık:

- Belediye ile Elektrik, Haberleşme ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Sağlık ile Elektrik, Haberleşme ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Elektrik ile Belediye, Sağlık, Özel ihtiyaçlar ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Haberleşme ile Sağlık, Özel ihtiyaçlar ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Özel ihtiyaçlar ile Elektrik, Haberleşme ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Yapım ile Elektrik, Haberleşme ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Tarım ile Belediye, Sağlık, Özel ihtiyaçlar ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.

6.Soruda kurumlarının ortalamaları arasında farklılık:

- Belediye ile Sağlık, Elektrik, Haberleşme, Özel ihtiyaçlar, Yapım ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.

7.Soruda kurumlarının ortalamaları arasında farklılık:

- Belediye ile Elektrik, Haberleşme, Özel ihtiyaçlar ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Sağlık ile Elektrik, Haberleşme, Özel ihtiyaçlar ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Elektrik ile Belediye, Sağlık ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Haberleşme ile Belediye, Sağlık ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Özel ihtiyaçlar ile Belediye, Sağlık ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Yapım ile Elektrik, Haberleşme, Özel ihtiyaçlar ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Tarım ile Belediye Sağlık ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.

8.Soruda kurumlarının ortalamaları arasında farklılık:

- Belediye ile Elektrik ve Haberleşme kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Sağlık ile Haberleşme kurumların ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Elektrik ile Belediye ve Haberleşme kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Haberleşme ile Belediye, Sağlık, Elektrik, Özel ihtiyaçlar, Yapım ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Özel ihtiyaçlar ile Haberleşme kurumların ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Yapım ile Haberleşme kurumların ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Tarım ile Haberleşme kurumların ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.

**Kurumlara Göre İdari Denetimin Varyans Analizi Sonuçları tablo 27' de verilmiştir.**

- Hipotez 4: İdari denetim kurumlara göre farklıdır.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6 = \mu_7$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6 \neq \mu_7$$

**Tablo 27:** Kurumlara Göre İdari Denetimin Varyans Analizi Sonuçları

ANOVA

		karelerini toplamı	Serbestlik de	kare ortalaması	F	P
ID1	Gurublar arasi	8,703	6	1,451	,707	,644
	Gurublar için	989,117	482	2,052		
	Toplam	997,820	488			
ID2	Gurublar arasi	42,748	6	7,125	3,490	,002
	Gurublar için	983,865	482	2,041		
	Toplam	1026,613	488			
ID3	Gurublar arasi	56,572	6	9,429	4,669	,000
	Gurublar için	973,383	482	2,019		
	Toplam	1029,955	488			
ID4	Gurublar arasi	90,199	6	15,033	7,023	,000
	Gurublar için	1031,719	482	2,140		
	Toplam	1121,918	488			
ID5	Gurublar arasi	92,986	6	15,498	7,967	,000
	Gurublar için	937,632	482	1,945		
	Toplam	1030,618	488			
ID6	Gurublar arasi	22,998	6	3,833	1,967	,069
	Gurublar için	939,137	482	1,948		
	Toplam	962,135	488			
ID7	Gurublar arasi	11,249	6	1,875	,899	,495
	Gurublar için	1005,221	482	2,086		
	Toplam	1016,470	488			
ID8	Gurublar arasi	74,443	6	12,407	6,192	,000
	Gurublar için	965,790	482	2,004		
	Toplam	1040,233	488			
ID9	Gurublar arasi	11,819	6	1,970	,940	,466
	Gurublar için	1010,198	482	2,096		
	Toplam	1022,016	488			
ID10	Gurublar arasi	6,485	6	1,081	,523	,791
	Gurublar için	995,139	482	2,065		
	Toplam	1001,624	488			

Tablo 27' ye göre varyans analizi sonuçları ( $P < 0.05$ ) göre id2, id3, id4, id5 ve id8 nolu değişkenlerle kurumlar arasında anlamlı farklılığın olduğu görölmektedir. Yapılan levne testi sonucunda bütün değişkenlerin homojen olduğu görölmüştür, Levene ve Post – Hoc testlerinin sonuçları EK:3'te verilmiştir.

2.Soruda kurumlarının ortalamaları arasında farklılık:

- Özel ihtiyaçlar ile Belediye, Sağlık, Elektrik, Haberleşme, Yapım ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görölmüştür.

3.Soruda kurumlarının ortalamaları arasında farklılık:

- Haberleşme ile Belediye, Sağlık, Elektrik, Özel ihtiyaçlar, Yapım ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görölmüştür.

4.Soruda kurumlarının ortalamaları arasında farklılık:

- Belediye ile Elektrik, Haberleşme ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görölmüştür.
- Sağlık ile Elektrik, Haberleşme ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görölmüştür.
- Elektrik ile Belediye, Sağlık ,Özel ihtiyaçlar ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görölmüştür.
- Haberleşme ile Belediye, Sağlık ve Özel ihtiyaçlar ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görölmüştür.
- Özel ihtiyaçlar ile Elektrik, Haberleşme ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görölmüştür.
- Yapım ile Elektrik, Haberleşme ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görölmüştür.
- Tarım ile Belediye Sağlık, Özel ihtiyaçlar ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görölmüştür.

5.Soruda kurumlarının ortalamaları arasında farklılık:

- Belediye ile Elektrik, Haberleşme ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Sağlık ile Elektrik, Haberleşme, Özel ihtiyaçlar ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Elektrik ile Belediye, Sağlık ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Haberleşme ile Belediye, Sağlık ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Özel ihtiyaçlar ile Sağlık ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Yapım ile Elektrik, Haberleşme, Özel ihtiyaçlar ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.
- Tarım ile Belediye, Sağlık ve Yapım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.

8.Soruda kurumlarının ortalamaları arasında farklılık:

- Belediye ile Sağlık Elektrik, Özel ihtiyaçlar, Haberleşme, Yapım ve Tarım kurumlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Kurumlara göre idari yolsuzluk ve idari denetimin varyans analizi anlamlı farklılığın olduğu görülmekte, 3. ve 4. hipotezi desteklemektedir.

### 3.7.5. Demografik Özelliklerle Değişkenler Arasındaki İlişkinin Ki-kare Testi ile Analizi

- Hipotez 5: Demografik özelliklerle, İdari yolsuzluk arasında ilişki vardır.

Demografik özelliklerle idari yolsuzluk değişkenleri Ki-kare testi ile test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunan değişkenler tablo 28, 29, 30, 31'de verilmiştir.

**Tablo 28:** Cinsiyetle İdari Yolsuzluk Değişkenlerinin  $\chi^2$  Analizi

		$\chi^2$	<i>p</i>
Cinsiyet	İY1	9,924	0,042
	İY2	12,786	0,012
	İY3	10,757	0,029
	İY4	19,786	0,001
	İY8	10,149	0,038
	İY9	13,888	0,008
	İY10	20,131	0,0001

Tablo 28'e göre cinsiyetle İY1, İY2, İY3, İY4, İY8, İY9 ve İY10 tutumlar arasında anlamlı bir ilişki vardır. Cinsiyetle idari yolsuzluk tutumlarına genel olarak aşağıdaki sonuçlar olmuştur.

Erkeklerin yaklaşık %56' sını "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarına seçerken, Kadınları ise %54'ü "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.



**Tablo 29:** Yaşla İdari Yolsuzluk Değişkenlerinin  $\chi^2$  Analizi

		$\chi^2$	<i>p</i>
Yaş	İY1	29,842	0,019
	İY2	28,149	0,029
	İY5	33,438	0,006
	İY10	28,956	0,024

Tablo 29'a göre yaşla İY1, İY2, İY5 ve İY10 tutumlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İY1, İY2, ve İY5 tutumlarına göre %49'ü (25-29) yaş arası "Kesinlikle Katılıyorum" ve "katılıyorum", İY10 tutumu ise %47'si "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

İY1, İY2, ve İY0 tutumlarına göre %56'si (30-34) yaş arası "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum", İY5 tutumu ise %48'si "Kesinlikle Katılıyorum" ve "katılıyorum" şıklarını seçmişlerdir.

İY1, İY2, İY5 ve İY10 tutumlarına göre %61'i (35-39) yaş arası "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

İY1, İY2, İY5 ve İY10 tutumlarına göre %58'si (40-44) yaş arası "Kesinlikle Katılıyorum" ve "katılıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

İY1, İY2, İY5 ve İY10 tutumlarına göre %70'ı (45+) yaş "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum şıklarını seçmişlerdir.

**Tablo 30:** Eğitimle İdari Yolsuzluk Değişkenlerinin  $\chi^2$  Analizi

		$\chi^2$	<i>p</i>
Eğitim	İY1	39,768	0,0001
	İY2	46,458	0,0001
	İY3	42,786	0,0001
	İY4	43,756	0,0001

	İY5	39,301	0,0001
	İY6	41,022	0,0001
	İY7	60,594	0,0001
	İY8	28,987	0,0001
	İY9	41,530	0,0001
	İY10	40,961	0,0001

Tablo 30'a göre Eğitimle İY1, İY2, İY3, İY4, İY5, İY6, İY7, İY8, İY9 ve İY10 değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İY1, İY2, İY3, İY4, İY5, İY6, İY7, İY8, İY9 ve İY10 tutumlarına göre %51.9'u Lise mezunu "Kesinlikle Katılıyorum" ve "katılıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

İY1, İY2, İY3, İY4, İY8, İY9 ve İY10 tutumlarına göre %51' i önlisans mezunu "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarını seçerken, İY5, İY6, İY7 %50'de önlisans mezunu "Kesinlikle Katılıyorum" ve "katılıyorum" şıklarını seçmişlerdir.

İY1, İY2, İY3, İY4, İY5, İY6, İY7, İY8, İY9 ve İY10 tutumlarına göre yaklaşık %63.2' si Lisans mezunu "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

**Tablo 31:** Kıdemle İdari Yolsuzluk Değişkenlerinin  $\chi^2$  Analizi

		$\chi^2$	<i>p</i>
Kıdem	İY1	37,526	0,0001
	İY2	35,277	0,0001
	İY3	26,376	0,009
	İY4	39,570	0,0001
	İY5	33,292	0,001
	İY6	22,082	0,037
	İY7	30,111	0,003

	İY8	27,117	0,007
	İY9	34,321	0,001
	İY10	35,995	0,0001

Tablo 31'e göre Kıdemle İY1, İY2, İY3, İY4, İY5, İY6, İY7, İY8, İY9 ve İY10 değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İY1, İY2, İY4, İY5, İY7 ve İY9 tutumlarına göre yaklaşık %49.6'sı (1-5) kıdem arası "Kesinlikle Katılıyorum" ve "katılıyorum", İY3, İY6, İY8, İY10 tutumu ise yaklaşık %46.9'u "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

İY1, İY2, İY3, İY4, İY5, İY6, İY7, İY8, İY9 ve İY10 tutumlarına göre yaklaşık %60'ı (6-10) kıdem arası "Katılmıyorum " ve " Kesinlikle katılmıyorum" şıklarını seçmişlerdir.

İY1, İY2, İY3, İY4, İY5, İY6, İY7, İY8, İY9 ve İY10 tutumlarına göre yaklaşık %62.5' si (11-15) kıdem arası "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

İY1, İY2, İY3, İY4, İY5, İY6, İY7, İY8, İY9 ve İY10 tutumlarına göre yaklaşık %70'si (16-20) kıdem arası ""Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

Demografik zelliklerle idari denetim değişkenlerinin Ki-Kare testi ile test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunan değişkenler tablo 32,33,34,35' te verilmiştir.

- . Hipotez 6: Demografik özelliklerle, İdari denetim arasında ilişki vardır.

**Tablo 32:** Cinsiyetle İdari Denetim Değişkenlerinin  $\chi^2$  Analizi

		$\chi^2$	<i>p</i>
Cinsiyet	İD3	13,184	0,010
	İD4	13,862	0,008
	İD6	14,324	0,006

Tablo 32'ye göre cinsiyetle İD3, İD4 ve İD6 değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İD3, İD6 tutumlarına göre erkeklerin %56'si "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum", İD4 tutumu ise %45'i "Kesinlikle Katılıyorum" ve "katılıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

Kadınlarısa İD3, İD4, İD6 tutumlarına göre %61'i "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarını seçmişlerdir.

**Tablo 33:** Yaşla İdari Denetim Değişkenlerinin  $\chi^2$  Analizi

		$\chi^2$	<i>p</i>
Yaş	İD1	37,067	0,002
	İD2	30,366	0,016
	İD3	29,720	0,020
	İD5	40,004	0,001
	İD7	27,224	0,039
	İD8	41,711	0,0001
	İD9	26,636	0,046

	İD10	27,118	0,040
--	------	--------	-------

Tablo 33'e göre Yaşla İD1, İD2, İD3, İD5, İD7, İD8, İD9 ve İD10 değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İD1, İD2, İD3, İD5, İD7, İD8, İD9 ve İD10 tutumlarına göre %62'si (25-29) yaş arası "Kesinlikle Katılıyorum" ve "katılıyorum" sıklarına işaretlemişlerdir.

İD1, İD2, İD3, İD5, İD7, İD8, İD9 ve İD10 tutumlarına göre yaklaşık % 60'ı (30-34) yaş arası "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" sıklarını seçmişlerdir.

İD1, İD2, İD3, İD5, İD7, İD8, İD9 ve İD10 tutumlarına göre %58'si (35-39) yaş arası "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum", İD5 tutumu ise %45'i "Kesinlikle Katılmıyorum" ve "katılmıyorum" sıklarına işaretlemişlerdir.

İD1, İD2, İD3, İD5, İD7, İD8, İD9 ve İD10 tutumlarına göre yaklaşık % 75'i (40-44) yaş arası "Kesinlikle katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum sıklarına işaretlemişlerdir.

İD1, İD2, İD3, İD5, İD7, İD8, İD9 ve İD10 tutumlarına göre % 52'si (45+) yaş "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum sıklarını seçmişlerdir.

**Tablo 34:** Eğitime İdari Denetim Değişkenlerinin  $\chi^2$  Analizi

		$\chi^2$	<i>p</i>
	İD1	38,722	0,0001
Eğitim	İD2	46,746	0,0001
	İD3	45,871	0,0001
	İD4	48,238	0,0001
	İD5	41,585	0,0001
	İD6	46,222	0,0001
	İD7	46,559	0,0001
	İD8	53,504	0,0001
	İD9	58,493	0,0001
	İD10	42,480	0,0001

Tablo 34'e göre Eğitimle İD1, İD2, İD3, İD4, İD5, İD6, İD7, İD8, İD9 ve İD10 değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İD1, İD2, İD3, İD4, İD5, İD6, İD7, İD8, İD9 ve İD10 tutumlarına göre yaklaşık %78'si Lise mezunu "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

İD1, İD2, İD3, İD4, İD5, İD6, İD7, İD8, İD9 ve İD10 tutumlarına göre yaklaşık %64'ü Önlisans mezunu "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" şıklarını seçmişlerdir.

İD1, İD2, İD3, İD6, İD7, İD8, İD9 ve İD10 tutumlarına göre yaklaşık % 51' i Lisans mezunu "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum", İD4, İD5, %48'si de Lisans mezunu "Kesinlikle Katılmıyorum" ve "katılmıyorum" şıklarını seçmişlerdir.

**Tablo 35:** Kıdemle İdari Denetim Değişkenlerinin  $\chi^2$  Analizi

		$\chi^2$	<i>p</i>
	İD1	50,519	0,0001
Kıdem	İD2	41,535	0,0001
	İD3	51,961	0,0001
	İD4	41,159	0,0001
	İD5	38,546	0,0001
	İD6	43,979	0,0001
	İD7	39,324	0,0001
	İD8	50,634	0,0001
	İD9	40,260	0,0001
	İD10	41,345	0,0001

Tablo 35'e göre Kıdemle İD1, İD2, İD3, İD4, İD5, İD6, İD7, İD8, İD9 ve İD10 değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İD1, İD2, İD3, İD4, İD5, İD6, İD7, İD8, İD9 ve İD10 tutumlarına göre %75'i (1-5) kıdam arası "Kesinlikle Katılıyorum" ve "katılıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

İD1, İD2, İD3, İD4, , İD7, İD8, İD9 ve İD10 tutumlarına göre % 57' si (6-10) kıdam arası "Kesinlikle Katılıyorum" ve "katılıyorum", İD5 ve İD6 tutumuyusa yaklaşık %44'ü "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

İD1, İD2, İD6, İD7, İD8, İD9 ve İD10 tutumlarına göre yaklaşık %52'si (11-15) kıdam arası "Kesinlikle Katılıyorum" ve "katılıyorum", İD3, İD4 ve İD5 tutumu ise yaklaşık %44'ü "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarını seçmişlerdir.

İD1, İD2, İD3, İD4, İD5, İD6, İD7, İD8, İD9 ve İD10 tutumunalarına göre %54'ü (16-20) kıdam arası ""Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarına işaretlemişlerdir.

Demografik özelliklerle idari yolsuzluk ve İdari denetim arasında anlamlı bir ilişkisi var olduğu görülmektedir. Böylece 5. ve 6. hipotezi desteklenmekte ve kabul etmektedir.

### **3.7.6. İdari denetimle idari yolsuzluk arasındaki nedensellik ilişkisinin Lisrel Yapısal Eşitlik Modellemesi ile analizi**

Hipotez 7: İdari denetimle idari yolsuzluk arasında nedensel bir ilişki vardır.

#### **3.7.6.1. Yapısal Eşitlik Modelleri**

Yapısal eşitlik modelleri (YEM) gözlenen ve gözlenemeyen (gizil-latent) değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında kullanılan kapsamlı bir istatistiksel tekniktir. Özellikle ekonometri, psikoloji, sosyoloji, pazarlama ve eğitim bilimlerinde değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde ve kuramsal modellerin sınanmasında kullanılan sistemli bir araçtır. YEM gizil değişkenler seti

arasında bir nedensellik yapısının var olduğunu ve gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebildiğini varsayar.

Yaklaşımın önemini birkaç nedene bağlamak mümkündür. İlki, değişkenler ve kuramsal yapı arasındaki çok önemli ilişkiyi göstermesi, ikinci ise ekonometri ve psikometri gibi iki bilim dalı arasında köprü görevini görmesidir. Ekonometri, eşitliklerle ekonomi teorisinin modellenmesiyle ve neden-etki ilişkilerini yansıtmasıyla ilgilenir. Psikometri ise gözlenen değişkenlerin ölçülmesindeki gibi gizil ya da gözlenemeyen değişkenlerin ölçülmesiyle ilgilenir. İki bilim dalının ilgilendikleri bu konuların birleşmesiyle araştırmacıya gizil veya gözlenen değişkenleri arasındaki nedensel ilişkileri ya da modeli elde etmeyi sağlayan çok güçlü bir yaklaşım geliştirme olanağı sağlanmış olur.<sup>2</sup>

Gizil değişkenler YEM'in en önemli kavramlarından biridir ve araştırmacıların gerçekte ilgilendikleri zekâ, güdü, duygu, tutum gibi soyut kavramlara ya da psikolojik yapılara karşılık gelir. Bu yapılara ancak dolaylı olarak belirli davranışlar ya da göstergeler temelinde ölçülen değişkenler yardımıyla gözleyebiliriz. Psikoloji, sosyoloji gibi çoğu alanda asıl ilgilenen kavramların doğrudan ölçülmesi bazen mümkün olmaz. Psikolojide, kişinin kendine bakış açısı ve motivasyon; sosyolojide, çaresizlik ve huzursuzluk; eğitimde sözlü yetenek ve eğiticinin beklentisi; ekonomi de ise davranışlar, müşteri memnuniyeti, kalitenin algılanışı gibi kavramlar gizil değişkenlere örnek olarak verilebilir. Sözü edilen gizil değişkenler gözlenemediği için doğrudan ölçülemezler. Bu yüzden, araştırmacı, gizil değişkeni işlemsel olarak tanımlamak için varsayılan yapı açısından gizil değişkeni gözlenebilir değişkenlerle ilişkilendirmek zorundadır.

Yapısal eşitlik modellemesi, içsel (bağımsız-exogenous) yapıların dışsal (bağımlı- endogenous) yapılara nasıl bağlı olduğunu betimleyen bir ya da daha fazla doğrusal regresyon eşitliklerini içerir. Katsayıları, path katsayıları ya da çoğu zaman regresyon tartıları olarak adlandırılır.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Vesel, YILMAZ, H. Eray ÇELİK, Erdoğan H. EKİZ, Kurum Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modelleriyle Araştırılması, Özel ve Devlet Bankası Örneği , *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2006, s.175.

<sup>3</sup> Vesel, YILMAZ, Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modelleri: Tüketici Sikayetlerine Uygulanması, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2004, s.80.

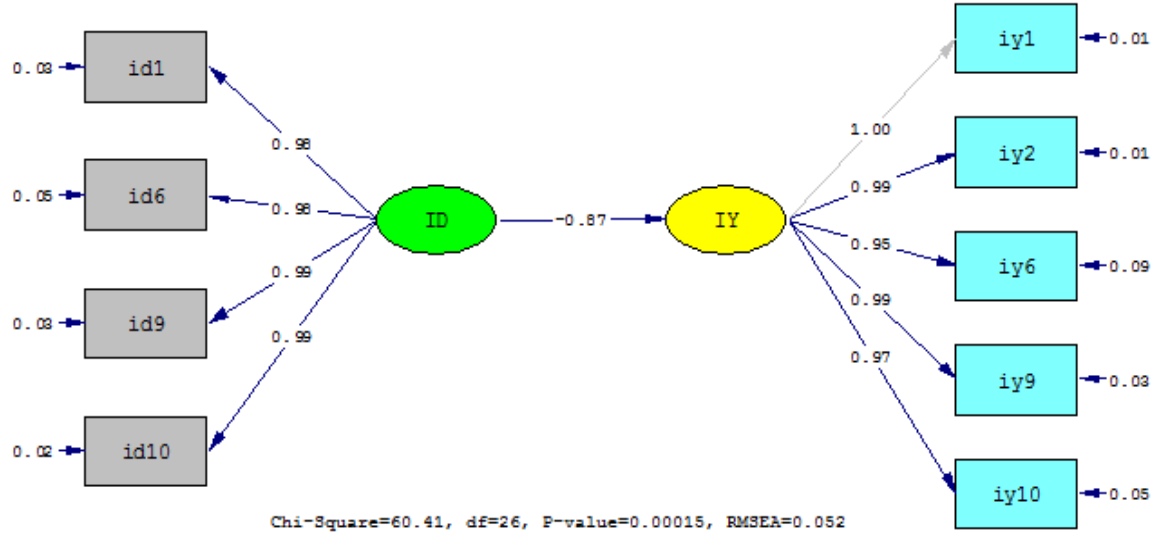


YEM' in uygunluğunun değerlendirilmesinde kullanılan birbirinden farklı uyum iyiliği ölçütleri ve bu ölçütlerin sahip olduğu istatistiksel fonksiyonlar vardır. Önerilen ölçütler arasında en çok kullanılanları benzerlik oranı ki-kare istatistiği ( $\chi^2$ ), RMSEA (Ortalama hata karakök yaklaşımı -Root-mean-square error approximation), GFI (Uyum iyiliği indeksi -Goodness-of-fit index), AGFI (Uyarlanmış uyum iyiliği indeksi -Adjusted Goodness -of-fit index), PNFI (Normlandırılmış basitlik uyum indeksi- Parsimony Normed Fit Index), PGFI ( Basitlik uyum indeksi-Parsomany Goondness of Fit Index), CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi- Comparative Fit Index), IFI (Fazlalık uyum indeksi -Incremental Fit Index), RFI (Görelî uyum indeksi- Relative Fit Index), NFI (Normlandırılmış uyum indeksi -The Normed Fit Index) dir. Bu ölçütler 0 ile 1 aralığında değişen değerler alır. Modelin uygunluğu, y ve x değişkenlerinin gizil yapıları ne kadar iyi ölçtüğü y ve x değişkenleri için hesaplanan çoklu korelasyon katsayılarının (belirlilik katsayısı- $R^2$ ) incelenmesiyle belirlenebilir. Bu katsayılar 0 ve 1 arasında değerler alırlar. Sözü edilen katsayının 1'e yakın olması değişkenin gizil yapıyı daha iyi açıkladığı anlamını taşır. Ayrıca yüklerin her biri ile ilişkili olan t değerleri 2'den daha büyük ise bulunan yük değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenir.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Vesel, YILMAZ, Çevresel Duyarlılık ve Çevresel Davranışın Ekolojik Ürün Satın Alma Davranışına Etkilerinin Yapısal Eşitlik Modelleriyle Araştırılması, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C:9, S:2, 2009, s.5.

Çalışmadaki İdari Denetimle İdari Yolsuzluk Arasındaki Modelle İlişkin Yapı Şekil 1' de Verilmiştir



Şekil 1 İdari Denetimle İdari Yolsuzluk Arasındaki Modelli İlişki

Modelin Uyum Ölçütlerine İlişkin Sonuçlar Özet Bir Biçimde Tablo 36'da Verilmiştir.

Tablo 36 : Yapısal Modelin Uyum Ölçütleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model	Uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,1$	0.052	Kabul Edilebilir
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	1.00	İyi
NNFI	$0,97 \leq NNFI \leq 1$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	1.00	İyi
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	1.00	İyi

IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$	1.00	İyi
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,10$	0.018	İyi
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0.97	İyi
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0.95	İyi
$X^2$	$0 \leq X^2 \leq 2sd$	$2sd \leq X^2 \leq 3sd$	60.41	Kabul Edilebilir
P	$0.05 \leq p \leq 1.00$	$0.01 \leq p \leq 0.05$	0.00015	Kabul Edilebilir
$X^2 / sd$	$0 \leq X^2 / sd \leq 2$	$2 \leq X^2 / sd \leq 3$	2.32	Kabul Edilebilir

$$IY = -0.87 * ID,$$

$$Errorvar. = 0.24,$$

$$R^2 = 0.76$$

$$S.h. = (0.036)$$

$$S.h. = (0.016)$$

$$t = -24.29$$

$$t = (14.96)$$

İdari denetim arttıkça idari yolsuzluk azalıyor. Eğer idari denetimi 1 birim arttırsak bu durum yolsuzlukta 0,87 birim azalacağı anlamına gelir,  $R^2$  değeri 1' e yakın olduğundan belirlilik katsayısının değeri 0.76 olması, idari denetimin idari yolsuzluğun %76 ' sını açıkladığını gösterir.

İdari denetimle idari yolsuzluk arasındaki nedensellik ilişkisinin Lisrel Yapısal Eşitlik Modellemesi ile analizinin sonucuna göre 7. Hipotezi desteklemektedir.

## SONUÇ

İdari yolsuzluk olgusu gerek kurumsal, gerekse toplumsal açıdan büyük problemlere neden olmaktadır. Toplum içinde kurumlara karşı ciddi bir güvensizlik duygusu oluştururken, işsiz insanların iş başvurularında da bu tür olayların etkisi olabilmektedir. Kurum içindeki birimler arasında güvensizliğin olması, yapılan işin performansını ve çalışanların sorumluluk duygusunu olumsuz etkilemektedir. Bu problemlerden yola çıkarak kurumsal bağlamda incelenen çalışmada yapılan anket uygulamasıyla çalışmanın bağlamı pekiştirilmiştir.

Çalışma amacımızda değinildiği gibi idari yolsuzluğun çözümlerine ulaşmak için bir takım denetlemeler yapılmaktadır. Ancak burada yetkili kişi ve kurumların toplumda korku yaratmak yerine daha uyumlu yollarla denetleme yapması yolsuzluk olgusunun azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Toplum içerisinde var olan denetim korkusunun söz konusu devlet kurumlarında olması, ülke içindeki kurumsal işlemlerin çarpıtılmasına kadar varabilir. Gerek denetlenen gerekse denetleyen birimin bu konuda dayanışma içinde olması için denetlenen birimin olabiliğince titizlikle çalışması ve yolsuzluk, ayrıcalık gibi toplumsal bölünmelere neden olacak olaylardan uzak durması gerekir. Buna karşılık denetleyen makamın da bu titizliği göz önünde bulundurarak yaklaşması gerekir. Aksi durumda yolsuzluk ve ayrımcılığın fazla olduğu kurumlara denetleme sonucunda daha ağır cezalar gerektirebilir. Böyle bir idari yapının işlemesi hem çok zordur hem de halka yansması olumsuz olacağından daha farklı sorunlara neden olabilir. Çalışmamız denetlenen kurumlarda yolsuzluk oranlarını göstermiştir. Ancak burada çalışma kapsamına alınmayan ve denetlenmeyen bir çok özel ya da devlet kurumunu düşünürsek ortaya daha farklı sonuçlar çıkabilir. Alan içerisinde konunun genişletilmesi ve farklı açılardan da yolsuzluğun incelenmesi gerekir. Böylelikle daha farklı önerilerin beraberinde gelmesi muhtemeldir.

Irak'ın Musul şehrinde rassal örnekleme yöntemiyle seçilen yedi kurum ile (Musul Belediye Müdürlüğü, Musul Sağlık Müdürlüğü, Musul Elektrik Dağıtım Müdürlüğü, Musul Özel İhtiyaçlar Dairesi, Musul Haberleşme Müdürlüğü, Musul Yapım Genel Heyeti, Musul Tarım Müdürlüğü) yapılan anket çalışması, araştırmanın

temel konusunu oluşturmuştur. Araştırma için 20 sorudan oluşan anket formundan elde edilen bulgular, idari yolsuzluk ve idari denetim olmak üzere iki farklı kategoride değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular 5'li likert ölçeği kullanılarak analiz edilmiştir.

İdari denetim ve idari yolsuzluk ölçeğinde yer alan ifadelerin birbirleriyle olan içsel tutarlılığı, Cronbach's alfa katsayısına bakılarak test edilmiş ve ölçeğin oldukça güvenilir olduğu saptanmıştır (Cronbach's alfa >0,993).

Araştırma kapsamındaki kurumlar, idari yolsuzluk ve idari denetim tutumlarına ve bu tutumların ortalamalarına göre ayrı ayrı sıralandırılmıştır. Her iki sıralamada da ortalamalarına göre Musul Yapım Genel Heyeti birinci sırada yer alırken, Musul Belediye Müdürlüğü yedinci sırada yer almıştır. Veriler, dağıtılan anketler aracılığıyla toplandıktan sonra SPSS. 18 ve LISREL 8 programlarından faydalanmak kaydıyla veri girişi ve bunu takiben frekans analizi yapılmıştır. Analiz yöntemleri olarak korelasyon, regresyon, varyans analizi, ki- kare testi ve lisrel yapısal eşitlik modellemesi analiz yöntemi kullanılmıştır.

Regresyon ve korelasyon analizi, kurumların idari yolsuzluk ve idari denetim arasındaki kuvvetli, anlamlı bir etkisi ve ters yönlü bir bağlantı olduğunu gösterdi. Yapılan bu iki analizin sonuçlarıyla, idari denetim idari yolsuzluğun yaklaşık %72-%92'si açıklanmıştır. Bu sonuçlara göre 1. ve 2. hipotez desteklenmiştir. Varyans analizi, kurumlarla ve değişkenler arasında anlamlı farklılığın olduğunu göstermiştir, 3. ve 4. hipotez kabul edilmiştir. Ki- kare analizi demografik özellikleri ve değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu göstermiştir 5. ve 6. hipotezi desteklemiştir. Lisrel yapısal eşitlik modellemesi de değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin var olduğunu açığa çıkarmış ve 7. hipotez kabul edilmiştir.

Elde ettiğimiz bu analiz sonuçlarına göre, idari denetim ve idari yolsuzluk arasındaki bağlantılara ilişkin hipotezlerimiz desteklenmiş olduğu için, araştırmanın ileride yapılacak olan çalışmalara çıkış noktası sağlayacağı düşünülebilir. Çalışma konusunun uluslararası ölçekte değerlendirilmesi idari yolsuzluk ve idari denetim olgularına daha fazla dikkat gösterilmesini ve bu konuların önemini artmasını

sağlayabilir. Ancak bu çalışma sınırları dahilinde olmadığı için çalışma kapsamına alınmamıştır.

Genel olarak, denetlenen birimlerinin görevini gereğince yerine getirmesi, kurumların da yaptıkları işlerde eşitlikçi, titiz ve sorumlu bir şekilde hareket etmesi daha yaşanılabilir bir toplumun oluşmasına olanak sağlayabilmektedir. Burada söz konusu olan idari yolsuzluk olgusu, genelleştirilince evrensel olarak ele alınabilecek bir özellik taşır. Çünkü birçok kurumda bu tür olaylar yaşanmaktadır. Toplumsal anlamda bu konuda bilinçlilik yaratılmalı ve her birey bu konuda bilgi sahibi olmalıdır. Böylelikle bireylerin toplumsal denetimi de idari yolsuzluğun üzerinde etkili olacağını söyleyebiliriz. Kurum içerisinde idari denetimin kontrol gücü ve yetkileri artarsa idari yolsuzluk olgusunda gerileme olacaktır. Çalışanların gerekli eğitime tabii tutulması ve denetim konusuna hassasiyet göstermesi gereklidir. İdari denetimin gerekli şekilde yapılmadığı ve denetimin eksik kaldığı durumlarda, kurumlarda meydana gelen idari yolsuzluk olgusu büyük ölçüde zararlı toplumsal sonuçlar doğurabilir. Toplum içerisinde güven yaratılması için ve yapılan işlerin veriminin artması için, idari yolsuzluğun önüne geçilmesi gerekir.

Toplumsal değerler göz önüne alındığında, yolsuzluk olgusunun toplum içerisindeki ahlaki değerlere aykırı olduğu kabul edilir. Yolsuzluk insanların ahlaki değerlerine ters düştüğü için sadece yönetsel anlamda değil, toplumsal anlamda da bazı olumsuz davranışların (rüşvet, kayırmacılık, çıkar sağlama, vb.) ortaya çıkmasına neden olabilir. Yönetsel anlamda hukuk kuralları, yazılı ilkeler belli bir oranda etkili olabilir. Ancak yazılı ilkelere bağlı kalınmadığı durumlarda idari denetim unsurlarına büyük bir rol düşmektedir. İdari denetimin yaptırım gücünün gerektiği şekilde kullanılması ve hem idari hem de ahlaki açıdan yolsuzlukların önüne geçilmelidir.

Yolsuzluk nedenlerinin başında insanların ahlaki değerlerini kaybetmesinin geldiğinden söz etmiştik. Ahlaki boyutta kişilerin eğitilmesi bazı toplumsal değerlerle mümkündür. Bu nedenle ahlaki boyutun yanında yer alan siyasal, yönetsel ya da ekonomik nedenleri önlemek için idari denetim unsurlarına düşen görevlerin etkisi çok fazladır. Buna rağmen yolsuzluğun her toplumda farklı

nedenleri olabilir. Bu nedenler detaylı bir şekilde araştırılabilir ve sorunların önüne geçmek için ulusal çözümler sunulabilir evrensel bazı ilkeler belirlenebilir. Ancak gerek bu ilkelerin belirlenmesi, gerekse uygulanması söz konusu toplumun eğitim kalitesiyle mümkün hale gelebilir. Toplumda yer alan iyi eğitilmiş insanlar çalıştıkları kurumlarda yolsuzluk olgusuna izin vermez. İyi eğitilmiş denetmenler de kurumlar da yolsuzluk olgusuna izin vermez. Böylece ortak amaç için birleşen çalışanlar ve denetmenlerin mücadele etmesi sonucu, bu tür sorunlar büyük oranda engellenebilir.

Yönetimin iyi işlemesi gerekli eğitimi almış, aynı zamanda ahlaki değerleri göz önünde bulunduran kişilerle sağlanır. Bu özelliklerin idari denetim organları için de geçerli olduğu düşünülürse ortaya çıkacak olan tablo toplumsal, siyasal ve yönetsel açıdan benimsenen nitelikte olur. Yapılan işin verimliliği, çalışanların performansı buna bağlı olarak artar ve ekonomik düzeyde ilerleme görülür. Tüm bu nedenler doğrultusunda, etkin yönetimin ve etkin denetimin olması yolsuzlukların önlenmesi için bir gereklilik haline gelir. Küreselleşen dünyada idari yolsuzlukların yayılması ne kadar kolaysa, önlenmesi için de bu gerekliliklerin yerine getirilmesi o kadar kolay olacaktır. Bu nedenle idari yolsuzluğu önlemek için atılan adımların eş güdümlü olması ve toplumsal değerlerin ahlaki boyutlarıyla uygun olması son derece önemlidir.

Sonuç olarak çalışmada yapılan istatistiksel yorumlarda da görüldüğü gibi, idari yolsuzluk ile idari denetim arasında sıkı bir ilişki söz konusudur. Bu ilişkide ortaya çıkan tüm sonuçlardan hem denetim hem de yönetimin tüm birimleri sorumludur. Sorumlulukların karşılıklı olarak dikkatlice yerine getirilmesi her iki birimin sorunsuz işlemesiyle birlikte toplum olarak gelişmeyi de beraberinde getirir.

## KAYNAKÇA

AbdülRahman, İbtihace Mustafa, *Stratejik Yönetim*, Nehda Alarabiye Yayın Evi, Kahire, 1995.

AbdülWahab, Muhammet Refaat ve Şhiha, İbrahim Abdülaziz, *Kamu Yönetiminin Varlıkları*, Üniversite Yayın Evi, İskenderiye, 1998.

Abüleynin, Cemil Cevdet, *Kuranın ve Sünnetin Varlık Yönetimi*, (1. Baskı), Hilel Yayın Evi, Beyrut, 2002.

Accerman, Susan-Rose, *Corruption and The Global Economy*, Corruption Report, World Bank, USA, 2001.

Akgül, Birol, *'Türkiye'de Siyasal Yozlaşma'* Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2001.

Aktan, Coşkun, *Türkiye Dünyanın Neresinde?* (Rapor), EĞİAD Yayınları , İzmir, 2000.

Allavi, Mahir Salih, *İdari Kanun İlkeleri*, Bağdat Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Bağdat, 1996.

Amerikan Bill Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğrencileri, *Anayasa Kitapçığı*, 2004.

Arslan, Cem Barlas, *"Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklara Mücadele Sürecinde Örgütlenme"*, Kırıkkale Üniversitesi Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2005.

Berkman, Ümit, *Gelişmekte Olan Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet*, TODAIE, Ankara, 2009.

Corruption and Integrity, Best Business, Practice in an Imperfect World Control Risk Group Limited, 1998.



Cewat, Şhawki Naci, vd., *Yönetim Girişi*, EL-mekebe Yayın Evi, Musul, 2001.

Çaha, Havva, "Türkiye'de Yolsuzluk Yapısal Boyutlar ve Uygulama" *Amme İdaresi Dergisi*, C:12, N: 1, s.107, 2009.

Çetin, Hülya, *Rüşvet Suçları*, AÜ Yayınları, Ankara, 1999.

Çimen, Adnan, "Demokrasilerde Yozlaşma Süreci: Politik Mübadele", *Ekonomik Yozlaşma ve Yolsuzluk. Türk İdaresi Dergisi*, S:442, s.120, 2004.

Çulpan, Rıfıkı "Bürokratik Sistemin Yozlaşması" *Amme İdaresi Dergisi*, C:13, N:2, s.36, 1980.

El Attas, Seyyid Hüseyin, *Toplumların Çöküşünde Rüşvet*, (Çev: C. Cerit), Pınar Yay., İstanbul, 1988.

El-Din, Sami Jamal, *Yönetim ve Organizasyon*. (1. Baskı), Özel Hors Yayın Evi, İskenderiye, 2002.

El-Ghadeer, Hamad Raşid, *Alma ve Depolama Yönetimi* (2. Baskı), Zahran Yayın Evi, Umman, 2000.

El-lüeyzi, Musa, *İdareyi Geliştirme* (2. Baskı), Weyil Yayın Evi, Umman, 2002.

El-Zelmi, Kelviş İbrahim, "*Kamu Müfettişlik Sistemi ve Irak'ta Uygulanması*", Nahrain Üniversitesi, Basılmamış Doktora Tezi, 2008.

Ergül, Ali, *Uluslararası Sözleşmeler ve Karşılaştırmalı Hukuka Göre Kara Para Aklamanın Önlenmesi ve Cezalandırılması*, Kayıt Dışı Ekonomi ve Kara Para Konferansı, 2003, (Çevirimiçi) [www.maliye.gov.tr](http://www.maliye.gov.tr), 25 Haziran 2012.

Etchaleco, Hernan, *Multinational Corporations and Corruption Scandals*, 2004, (Çevirimiçi) www.pravda.ru, 31 Ağustos 2012.

Han, Muhannet Younis ve Gharaibeh, Hişam Salih, *Mali Yönetimi*, Ürdün Kitaplar Merkezi, Umman, 1986.

Hasanoğlu, Mürteza ve Aliyev, Ziya, *Yönetimde Yolsuzluk ve Mücadele Stratejileri*, Nobel Yayınları, Ankara, 2007.

Karacan, Bülent, "*Türk Kamu Yönetiminde Yozlaşma*", Ankara Üniversitesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002.

Karakaş, Mehmet ve Çak, Murat, "Yolsuzlukla Mücadelede Uluslararası Kuruluşların Rolü", *Maliye Dergisi*, S:153, s.75, 2007.

Kalaycı, Şeref, *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım Limited Şirketi, Ankara, 2005.

Klitgaard, Robert, *Controlling Corruption*, Univeristy of Califonia Press, Berkeley, 1998.

National Integrity Systems, *Where Does Corruption Flourish*, The TI Source Book, Berlin, 2000.

Nemat, Mehmet Mustafa ve Khaldoun, Fazıl Ali, *Yolsuzluk Karşısında Uzman Kuruluşların Rolü*, İkinci Bilimsel Konferansı, Musul Üniversitesi, 2010.

Osman, Hüseyin Osama, *İdari Yargı Yasası*, Yeni Üniversite Yayın Evi, İskenderiye, 2003.

Özsemerci, Kemal, "*Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*", Yüksek Lisans Tezi, TODAİE, Ankara, 2002.

Öztürk, Namık Kemal, "Yolsuzluklara Mücadelede İtalya'dan Ders Alınabilir mi?", *Amme İdaresi Dergisi*, C:34, N:1, s.2, 2001.

Pope, Jeremy, *Confronting Corruption*, The Elements of a National Integrity System, 2000.

Şeffaflık Komisyonu, Devlet kamu sektörü görevlileri ve karma sektör mensuplarına mahsus (1) sayılı davranış kurallarını çıkarmıştır, 2006.

Şehircilik ve Kamu Çalışmaları Bakanlığı, *Kamu Müfettişlik Ofisi, 2009 yılına ilişkin yıllık rapor*.

Şehircilik ve Kamu Çalışmaları Bakanlığı, *Kamu Müfettişlik Ofisi, 2011 yılına ilişkin yıllık rapor*.

Şener, Nedim, *Tepeden Tırnağa Yolsuzluk*, Metis Yayınları, İstanbul, 2001.

Şhiha, İbrahim Abdülaziz, *Kamu Yönetimini Varlıkları*, Bilgi Yayın Evi, İskenderiye, 2004.

Simons, Robert, "Control in an age of Empowerment", *Harvard Business Review*, C:73. s.80-88.

Steinberg, Sheldon S. ve Austern, David T., "Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler", (Çev: T. Ergun).TODAİE Yay., Ankara, 1996.

TUGİAD, *2000'li Yıllara Doğru Türkiye'nin Önde Gelen Sorunlarına Yaklaşımlar, Suç Ekonomisi*, İstanbul, 1998.

Türkiye Büyük Millet Meclisi, *Yolsuzlukların Sebeplerinin Sosyal ve Ekonomik Boyutlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla*

*Kurulan (10/9) Esas Numaralı Meclis Araştırması Komisyonu Raporu*, Ankara, 2004.

Türkiye Büyük Millet Meclisi, *Bir Olgu Olarak Yolsuzluk, Nedenler Etkiler ve Çözüm Önerileri* (2. Baskı), Ankara, 2006.

Warren, Mark E., *Corrupting Democracy*, Amerikan Siyasi Bilimler Derneği Yıllık Toplantısında Sunulmuş Tebliğ, s. 11-12, Boston, 2002.

Williams, Robert, *Corruption in the Developed World*, University of Durham, UK, (t.y).

Yavuziğit, Musa Hikmet, "Türkiye'de Rüşvet ve yolsuzluklarına nedenleri İle Çözüm Yollarının Tartışılması", *Sayıştay Dergisi*, S:23, s. 20, Ekim- Aralık 1996.

Yılmaz, Veysel, "Çevresel Duyarlılık ve Çevresel Davranışın Ekolojik Ürün Satın Alma Davranışına Etkilerinin Yapısal Eşitlik Modelleriyle Araştırılması", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C:9, S:2, s.5, 2009a.

Yılmaz, Veysel, "Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modelleri: Tüketici Sikayetlerine Uygulanması", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2004b.

Yılmaz, Veysel v.d., "Kurum Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modelleriyle Araştırılması, Özel ve Devlet Bankası Örneği", *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 2006.

Fecr Suresi, 14. Ayet, (Çevirimiçi) <http://IslamHouse.com/870>, 12 Nisan 2013.

Kaf Suresi, 18. Ayet, (Çevirimiçi) <http://IslamHouse.com/870>, 12 Nisan 2013.

Nisa Suresi, 1. Ayet, (Çevirimiçi) <http://IslamHouse.com/870>, 12 Nisan 2013.

Nisa Suresi, 58. Ayet, (Çevirimiçi) <http://IslamHouse.com/870>, 12 Nisan 2013.

Petrol Bakanlığındaki Kamu Müfettişliği Ofisi, 10/04/2008 tarihli ve 1220 sayılı bir genelgesi, Irak, 2008.

1979 yılı 65 sayılı düzeltilmiş Irak Devlet Şurası Kanunu'nun (Madde 7 / Fıkra 7 / Sıra 1), *Wakaye Irak Cumhuriyeti Resmi Gazetesi*, Sayı: 2714, 11.6.1979.

2008 yılı 5 sayılı Irak devleti ve kamu sektörü görevlilerini kontrol etme kanunu, *Wakaye Irak Cumhuriyeti Resmi Gazetesi*, Sayı : 4061, 14.2.2008.

1991, 14 sayılı Irak devleti ve kamu sektörü görevlilerinin disiplin Kanunu, *Wakaye Irak Cumhuriyeti Resmi Gazetesi*, Sayı : 3356, 3.6.1991.

2011, 30 sayılı şeffaflık komisyonu kanunu, *Wakaye Irak Cumhuriyeti Resmi Gazetesi*, Sayı: 4217, 14.11.2011.

2011, 31 sayılı mali denetleme divanı kanunu, *Wakaye Irak Cumhuriyeti Resmi Gazetesi*, Sayı: 4217, 14.11.2011.

2011, 31 sayılı mali denetleme divanı kanunu, birinci değişiklik kanunu, *Wakaye Irak Cumhuriyeti Resmi Gazetesi*, Sayı: 4265, 28.01.2013.

Tazmin kanununun, S:12, *Wakaye Irak Cumhuriyeti Resmi Gazetesi*, Sayı:4028, 11.12.2006.

Koalisyon talimatı, Irak'taki tüm bakanlıklarda kamu müfettişleri ofislerinin açılmasını öngören 57 sayılı karar, *Wakaye Irak Cumhuriyeti Resmi Gazetesi*, Sayı: 3982, Haziran 2004.

2005 Irak Cumhuriyeti Anayasası, *Wakaye Irak Cumhuriyeti Resmi Gazetesi*, Sayı: 4012, 28-12-2005.

(Çevirimiçi) <http://www.masak.gov.tr>, 09.01.2012.

## **Ek 1: Anket Formu**

### **Anket Formu**

Sayın Katılımcılar,

Öncelikle sizleri en içten duygularımla selamlıyorum.

Elinizde bulunan anket, “**İdari Yolsuzluk Mücadelesinde İdari Denetimin Rolü**” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır.

Özellikle sizlerden, bu formun metnindeki işaretli bölümlerin, sizlerin doğru gördüğü şekilde değil de bizzat kurumda uygulanan hususlara göre sorulara yaklaşarak bizlere yardımcı olacağınızı umuyoruz. Şöyle ki; anket soruları bilimsel araştırmanın amaçları için kullanılacaktır. Ayrıca yazılan tüm açıklamaların gizlilik ve bilimsel güvenilirlik mührüyle işaretleneceğini de göz önüne alınız. Dolayısıyla katkılarınızın, bizlere yardım konusunda ve araştırmanın başarılı olmasında çok büyük bir etkisi olacaktır.

Soruları yanıtlarken göstermiş olduğunuz sabır ve katkılarınızdan dolayı sizlere teşekkür ederim.

**Not:** Tüm sorulara cevap verilmesi rica olunur. Çünkü herhangi bir soruya cevap verilmemesi, istatistik analiz şeklindeki formun geçersiz kılındığı anlamına gelmektedir.

**I. BÖLÜM**

Lütfen aşağıda belirtilen kişisel özelliklerinizi belirtin.

## 1. Cinsiyet:

Bay  Bayan

## 2. Yaş:

(25-29)  (30-34)  (35-39)  (40-44)  
 (45+)

## 3. Eğitim durumu:

Lise  Önlisans  Lisans  Tezsiz yüksek lisans  
 Tezli yüksek lisans  Doktora

## 4. Kıdem :

(1 – 5)  (6 - 10)  (11 – 15)  (16 - 20)  (21 -25)  
 (26+ )



## II. BÖLÜM:

### İdari Yolsuzluk ve İdari Denetim İlgili Tutumlar

#### İdari Yolsuzluk ile İlgili Tutumlar:

	Kesinlikle Katılıyor m	Katılıyor m	Kararsızım	Katılmıyor m	Kesinlikle Katılmıyor m
1. Kurum içerisinde idari yolsuzluğun olduğu düşünülmektedir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
2. Kurum, idari yolsuzlukla mücadelede yeterli değildir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
3. İdari denetimin olmaması, idari yolsuzluğa neden olur.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
4. Kanunlara ve talimatlara bağlı kalmamak, idari yolsuzluğa neden olur.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
5. İdari kararların alınmasında torpil ve bağımlılık idari yolsuzluğa neden olur.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
6. Bilgileri sızdırmak ve kurumun sırlarını açığa çıkarmak idari yolsuzluğa neden olur.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
7. İdari makamlar için yeterliliği olmayan liderlerin seçilmesi, idari yolsuzluğa neden olur.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
8. Personelin ekonomik durumunun zayıf olması, idari yolsuzluğun ortaya çıkmasına neden olur.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
9. Personellerin idari kararların alınmasına dahil edilmemesi ve bu hususta personellerin ayrı tutulması, idari yolsuzluğa neden olur.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

<b>10.</b> Personellerin idari yolsuzluğa karşı çıkmamaları yolsuzlukların artmasına neden olur.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
--	-----	-----	-----	-----	-----

### İdari Denetim ile Tutumlar:

:

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
<b>1.</b> Kurum için idari yolsuzlukla mücadelede, idari denetim sistemi idari yolsuzluklara katkı sağlamaktadır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
<b>2.</b> İdari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmak için hataları engellemek ve bunları düzeltmek idari denetim sistemine katkı sağlamaktadır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
<b>3.</b> İyi bir ödül ya da sert bir cezanın verilmesi idari yolsuzluk olgusunun önüne geçmektedir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
<b>4.</b> Belirli bir zaman diliminde gerçekleşen kurum içindeki işlemlerin başarılı sonuçlanması için açık mekanizmalar koymak idari yolsuzluğu sınırlandırmaktadır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
<b>5.</b> Birimler arası geçiş ilkesini takip etmek idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır. .	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
<b>6.</b> Denetim birimleri tarafından devriye ve ani ziyaretlerin	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

yapılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.					
<b>7.</b> İdari raporların dikkatli ve yeterli bir şekilde hazırlanması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
<b>8.</b> Kurumdaki rutin çalışmaların azaltılması idari yolsuzluk olgusunun sınırlandırmaktadır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
<b>9.</b> Kurumun boyutu ve çalışma sistemine göre idari denetim sisteminin geliştirilmesi idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
<b>10.</b> Denetim birimlerinin çoğaltılması idari yolsuzluk olgusunu sınırlandırmaktadır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

## EK 2: Kurumlara göre İdari yolsuzluğun varyans analizi

### Homojen varyans testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
IY5	,760	6	482	,601
IY6	1,003	6	482	,422
IY7	,654	6	482	,687
IY8	,882	6	482	,508
IY10	3,729	6	482	,001

## Çoklu karşılaştırmalar

Bağımlı değişken  
IY5

(I) KURUMLAR	(J) KURUMLAR	Ortalama (I-J)	S.t Hata	P.	Güvenlik aralığı	
					alt sınır	üst sınır
Belediye	Sağlık	-,2508	,2050	,222	-,6537	,1520
	Elektrik	,7198*	,2407	,003	,2468	1,1928
	Haberleşme	,9152*	,2216	,000	,4799	1,3506
	özel ihtiyaç	-5,159E-02	,2377	,828	-,5186	,4154
	yapm	-,4148	,3123	,185	-1,0285	,1983
	tarım	,7885*	,2025	,000	,3906	1,1863
Sağlık	Belediye	,2508	,2050	,222	-,1520	,6537
	Elektrik	,9706*	,2515	,000	,4765	1,4647
	Haberleşme	1,166†	,2332	,000	,7079	1,6242
	özel ihtiyaç	,1992	,2485	,423	-,2891	,6873
	yapm	-,1640	,3206	,609	-,7940	,4660
	tarım	1,0393	,2151	,000	,6166	1,4619
Elektrik	Belediye	-,7198*	,2407	,003	-1,1928	-,2468
	Sağlık	-,9706*	,2515	,000	-1,4647	-,4765
	Haberleşme	,1955	,2651	,461	-,3255	,7164
	özel ihtiyaç	-,7714*	,2787	,006	-1,3190	-,2237
	yapm	-1,1346	,3446	,001	-1,8117	-,4576
	tarım	6,868E-02	,2494	,783	-,4213	,5587
Haberleşme	Belediye	-,9152*	,2216	,000	-1,3506	-,4799
	Sağlık	-1,166†	,2332	,000	-1,6242	-,7079
	Elektrik	-,1955	,2651	,461	-,7164	,3255
	özel ihtiyaç	-,9668*	,2624	,000	-1,4823	-,4513
	yapm	-1,330†	,3315	,000	-1,9814	-,6788
	tarım	-,1268	,2309	,583	-,5806	,3270
özel ihtiyaç	Belediye	5,159E-02	,2377	,828	-,4154	,5186
	Sağlık	-,1992	,2485	,423	-,6876	,2891
	Elektrik	,7714*	,2787	,006	,2237	1,3190
	Haberleşme	,9668*	,2624	,000	,4513	1,4823
	yapm	-,3632	,3424	,289	-1,0361	,3093
	tarım	,8400*	,2464	,001	,3558	1,3243
yapm	Belediye	-,4148	,3123	,185	-,1988	1,0285
	Sağlık	,1640	,3206	,609	-,4660	,7940
	Elektrik	1,1346	,3446	,001	,4576	1,8117
	Haberleşme	1,330†	,3315	,000	,6788	1,9814
	özel ihtiyaç	,3632	,3424	,289	-,3096	1,0361
	tarım	1,2033	,3190	,000	,5765	1,8301
tarım	Belediye	-,7885*	,2025	,000	-1,1863	-,3906
	Sağlık	-1,0393	,2151	,000	-1,4619	-,6166
	Elektrik	-6,868E-02	,2494	,783	-,5587	,4213
	Haberleşme	,1268	,2309	,583	-,3270	,5806
	özel ihtiyaç	-,8400*	,2464	,001	-1,3243	-,3558
	yapm	-1,2033	,3190	,000	-1,8301	-,5765

\*.

## Çoklu karşılaştırmalar

Bağımlı değişken  
IY6

(I) KURUMLAR	(J) KURUMLAR	Ortalama (I-J)	S.t Hata	P	Güvenlik aralığı	
					alt sınır	üst sınır
Belediye	Saglik	-,8325 *	,2018	,000	-1,2291	-,4360
	Elektrik	-,5852 *	,2370	,014	-1,0508	-,1195
	Haberleşme	-,7548 *	,2181	,001	-1,1834	-,3262
	ozel ihtiyac	-,6984 *	,2340	,003	-1,1581	-,2387
	yapm	-,7582 *	,3074	,014	-1,3623	-,1542
	tarim	-,6154 *	,1993	,002	-1,0070	-,2238
Saglik	Belediye	,8325 *	,2018	,000	,4360	1,2291
	Elektrik	,2473	,2475	,318	-,2390	,7337
	Haberleşme	7,771E-02	,2295	,735	-,3733	,5287
	ozel ihtiyac	,1341	,2447	,584	-,3466	,6148
	yapm	7,427E-02	,3156	,814	-,5459	,6945
	tarim	,2171	,2117	,306	-,1989	,6332
Elektrik	Belediye	,5852 *	,2370	,014	,1195	1,0508
	Saglik	-,2473	,2475	,318	-,7337	,2390
	Haberleşme	-,1696	,2610	,516	-,6825	,3432
	ozel ihtiyac	-,1132	,2744	,680	-,6524	,4259
	yapm	-,1731	,3392	,610	-,8396	,4934
	tarim	-3,022E-02	,2455	,902	-,5126	,4521
Haberleşme	Belediye	,7548 *	,2181	,001	,3262	1,1834
	Saglik	-7,771E-02	,2295	,735	-,5287	,3733
	Elektrik	,1696	,2610	,516	-,3432	,6825
	ozel ihtiyac	5,638E-02	,2583	,827	-,4511	,5638
	yapm	-3,444E-03	,3263	,992	-,6446	,6377
	tarim	,1394	,2273	,540	-,3073	,5861
ozel ihtiyac	Belediye	,6984 *	,2340	,003	,2387	1,1581
	Saglik	-,1341	,2447	,584	-,6148	,3466
	Elektrik	,1132	,2744	,680	-,4259	,6524
	Haberleşme	-5,638E-02	,2583	,827	-,5638	,4511
	yapm	-5,983E-02	,3371	,859	-,7222	,6025
	tarim	8,303E-02	,2426	,732	-,3936	,5597
yapm	Belediye	,7582 *	,3074	,014	,1542	1,3623
	Saglik	-7,427E-02	,3156	,814	-,6945	,5459
	Elektrik	,1731	,3392	,610	-,4934	,8396
	Haberleşme	3,444E-03	,3263	,992	-,6377	,6446
	ozel ihtiyac	5,983E-02	,3371	,859	-,6025	,7222
	tarim	,1429	,3140	,649	-,4742	,7599
tarim	Belediye	,6154 *	,1993	,002	,2238	1,0070
	Saglik	-,2171	,2117	,306	-,6332	,1989
	Elektrik	3,022E-02	,2455	,902	-,4521	,5126
	Haberleşme	-,1394	,2273	,540	-,5861	,3073
	ozel ihtiyac	-8,303E-02	,2426	,732	-,5597	,3936
	yapm	-,1429	,3140	,649	-,7599	,4742

## Çoklu karşılaştırmalar

Bağımlı değişken  
IY7

(I) KURUMLAR	(J) KURUMLAR	Ortalama (I-J)	S.t Hata	P	Güvenlik aralığı	
					alt sınır	üst sınır
Belediye	Saglik	,3603	,2073	,083	-4,71E-02	,7677
	Elektrik	-,5955*	,2435	,015	-1,0738	-,1171
	Haberlesme	-,6563*	,2241	,004	-1,0966	-,2160
	ozel ihtiyac yapm	-,6154*	,2404	,011	-1,0877	-,1431
	tarim	,2122	,3158	,502	-,4083	,8323
	tarim	-,6394*	,2047	,002	-1,0417	-,2371
Saglik	Belediye	-,3603	,2073	,083	-,7677	4,705E-02
	Elektrik	-,9558*	,2543	,000	-1,4555	-,4561
	Haberlesme	-1,0166*	,2358	,000	-1,4800	-,5533
	ozel ihtiyac yapm	-,9757*	,2513	,000	-1,4696	-,4819
	tarim	-,1481	,3243	,648	-,7852	,4890
	tarim	-,9997*	,2175	,000	-1,4272	-,5723
Elektrik	Belediye	,5955*	,2435	,015	,1171	1,0738
	Saglik	,9558*	,2543	,000	,4561	1,4555
	Haberlesme	-6,085E-02	,2681	,821	-,5877	,4660
	ozel ihtiyac yapm	-1,994E-02	,2819	,944	-,5738	,5339
	tarim	,8077*	,3485	,021	,1230	1,4924
	tarim	-4,396E-02	,2522	,862	-,5395	,4516
Haberlesme	Belediye	,6563*	,2241	,004	,2160	1,0966
	Saglik	1,0166*	,2358	,000	,5533	1,4800
	Elektrik	6,085E-02	,2681	,821	-,4660	,5877
	ozel ihtiyac yapm	4,091E-02	,2653	,878	-,4804	,5622
	tarim	,8685*	,3352	,010	,2099	1,5272
	tarim	1,689E-02	,2335	,942	-,4420	,4753
ozel ihtiyac	Belediye	,6154*	,2404	,011	,1431	1,0877
	Saglik	,9757*	,2513	,000	,4819	1,4696
	Elektrik	1,994E-02	,2819	,944	-,5339	,5738
	Haberlesme	-4,091E-02	,2653	,878	-,5622	,4804
	yapm	,8276*	,3463	,017	,1472	1,5081
	tarim	-2,401E-02	,2492	,923	-,5137	,4657
yapm	Belediye	-,2122	,3158	,502	-,8328	,4083
	Saglik	,1481	,3243	,648	-,4890	,7852
	Elektrik	-,8077*	,3485	,021	-1,4924	-,1230
	Haberlesme	-,8685*	,3352	,010	-1,5272	-,2099
	ozel ihtiyac	-,8276*	,3463	,017	-1,5081	-,1472
	tarim	-,8516*	,3226	,009	-1,4856	-,2177
tarim	Belediye	,6394*	,2047	,002	,2371	1,0417
	Saglik	,9997*	,2175	,000	,5723	1,4272
	Elektrik	4,396E-02	,2522	,862	-,4516	,5395
	Haberlesme	-1,689E-02	,2335	,942	-,4758	,4420
	ozel ihtiyac yapm	2,401E-02	,2492	,923	-,4657	,5137
	yapm	,8516*	,3226	,009	,2177	1,4856

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

## Çoklu karşılaştırmalar

Bağımlı değişken

IY8

(I) KURUMLAR	(J) KURUMLAR	Ortalama (I-J)	S.t Hata	P	Güvenlik aralığı	
					alt sınırı	üst sınırı
Belediye	Saglik	-7,851E-02	,2023	,698	-,4759	,3189
	Elektrik	-,4691*	,2375	,049	-,9357	-2,45E-03
	Haberlesme	,8762*	,2186	,000	,4467	1,3057
	ozel ihtiyac yapm	-,3601	,2345	,125	-,8208	,1006
	tarim	-,2576	,3081	,404	-,8629	,3473
Saglik	Belediye	-8,723E-02	,1997	,663	-,4797	,3052
	Belediye	7,851E-02	,2023	,698	-,3189	,4759
	Elektrik	-,3906	,2481	,116	-,8780	9,685E-03
	Haberlesme	,9547*	,2300	,000	,5027	1,4067
	ozel ihtiyac yapm	-,2816	,2452	,251	-,7634	,2001
tarim	-,1790	,3163	,572	-,8006	,4425	
Elektrik	tarim	-8,715E-03	,2122	,967	-,4257	,4083
	Belediye	,4691*	,2375	,049	2,450E-03	,9357
	Saglik	,3906	,2481	,116	-9,69E-02	,8780
	Haberlesme	1,3453	,2616	,000	,8314	1,8592
	ozel ihtiyac yapm	,1090	,2750	,692	-,4313	,6493
tarim	,2115	,3399	,534	-,4564	,8795	
Haberlesme	tarim	,3819	,2460	,121	-,1015	,8653
	Belediye	-,8762*	,2186	,000	-1,3057	-,4467
	Saglik	-,9547*	,2300	,000	-1,4067	-,5027
	Elektrik	-1,3453	,2616	,000	-1,8592	-,8314
	ozel ihtiyac yapm	-1,2363	,2588	,000	-1,7449	-,7273
tarim	-1,1338	,3270	,001	-1,7763	-,4912	
ozel ihtiyac	tarim	-,9634*	,2278	,000	-1,4111	-,5153
	Belediye	,3601	,2345	,125	-,1006	,8203
	Saglik	,2816	,2452	,251	-,2001	,7634
	Elektrik	-,1090	,2750	,692	-,6493	,4313
	Haberlesme	1,2363	,2588	,000	,7278	1,7449
yapm	yapm	,1026	,3378	,762	-,5612	,7664
	tarim	,2729	,2431	,262	-,2048	,7506
	Belediye	,2576	,3081	,404	-,3478	,8629
	Saglik	,1790	,3163	,572	-,4425	,8006
	Elektrik	-,2115	,3399	,534	-,8795	,4564
tarim	Haberlesme	1,1338	,3270	,001	,4912	1,7763
	ozel ihtiyac yapm	-,1026	,3378	,762	-,7664	,5612
	tarim	,1703	,3147	,589	-,4481	,7887
	Belediye	8,723E-02	,1997	,663	-,3052	,4797
	Saglik	8,715E-03	,2122	,967	-,4083	,4257
yapm	tarim	-,3819	,2460	,121	-,8653	,1015
	Haberlesme	,9634*	,2278	,000	,5158	1,4111
	ozel ihtiyac yapm	-,2729	,2431	,262	-,7506	,2043
	tarim	-,1703	,3147	,589	-,7887	,4481

\*

## Çoklu karşılaştırmalar

Bağımlı değişken  
İy10

(I) KURUMLAR	(J) KURUMLAR	Ortalama (I-J)	S.t Hata	P	Güvenlik aralığı	
					alt sınırı	üst sınırı
Belediye	Saglik	-,4296	,1988	,488	-1,0383	,1796
	Elektrik	8,654E-02	,2335	1,000	-,6702	,8433
	Haberlesme	-,1922	,2149	1,000	-,8520	,4677
	ozel ihtiyac yapm	,1713	,2305	1,000	-,5653	,9079
	tarim	-,7404	,3029	,062	-1,4996	1,887E-02
Saglik	Belediye	,4296	,1988	,488	-,1791	1,0383
	Elektrik	,5161	,2439	,560	-,2487	1,2810
	Haberlesme	,2374	,2262	,999	-,4321	,9069
	ozel ihtiyac yapm	,6009	,2411	,253	-,1440	1,3458
	tarim	-,3108	,3110	,992	-1,0777	,4562
Elektrik	Belediye	-8,654E-02	,2335	1,000	-,8433	,6702
	Saglik	-,5161	,2439	,560	-1,2810	,2487
	Haberlesme	-,2787	,2572	,999	-1,0826	,5252
	ozel ihtiyac yapm	8,476E-02	,2703	1,000	-,7803	,9493
	tarim	-,8269	,3342	,086	-1,7068	5,298E-02
Haberlesme	Belediye	,1922	,2149	1,000	-,4677	,8520
	Saglik	-,2374	,2262	,999	-,9069	,4321
	Elektrik	,2787	,2572	,999	-,5252	1,0826
	ozel ihtiyac yapm	,3635	,2545	,970	-,4218	1,1488
	tarim	-,5482	,3215	,528	-1,3525	,2561
ozel ihtiyac	Belediye	-,1713	,2305	1,000	-,9079	,5653
	Saglik	-,6009	,2411	,253	-1,3458	,1440
	Elektrik	-8,476E-02	,2703	1,000	-,9498	,7803
	Haberlesme	-,3635	,2545	,970	-1,1488	,4213
	yapm	-,9117*	,3321	,030	-1,7754	-4,79E-02
yapm	Belediye	-,3128	,2390	,992	-1,0744	,4483
	Belediye	,7404	,3029	,062	-1,89E-02	1,4996
	Saglik	,3108	,3110	,992	-,4562	1,0777
	Elektrik	,8269	,3342	,086	-5,30E-02	1,7068
	Haberlesme	,5482	,3215	,528	-,2561	1,3525
tarim	ozel ihtiyac yapm	,9117*	,3321	,030	4,794E-02	1,7754
	tarim	,5989	,3094	,323	-,1833	1,3811
	Belediye	,1415	,1964	1,000	-,4883	,7712
	Saglik	-,2881	,2086	,979	-,9281	,3519
	Elektrik	,2280	,2419	1,000	-,5530	1,0090
yapm	Haberlesme	-5,068E-02	,2240	1,000	-,7390	,6377
	ozel ihtiyac yapm	,3128	,2390	,992	-,4488	1,0744
	tarim	-,5989	,3094	,323	-1,3811	,1833



## EK 3: Kurumlara göre idari denetimin varyans analizi.

## Homojen varyans testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ID2	,789	6	482	,579
ID3	,431	6	482	,858
ID4	,324	6	482	,924
ID5	,595	6	482	,734
ID8	1,439	6	482	,198

## Çoklu karşılaştırmalar

Bağımlı değişken  
ID2

(I) KURUMLAR	(J) KURUMLAR	Ortalama	S.t Hata	P	Güvenlik aralığı	
					alt sınırı	Upper Bound
Belediye	Saglik	-,1448	,2042	,479	-,5460	,2564
	Elektrik	-5,838E-02	,2397	,808	-,5295	,4127
	Haberlesme	-7,876E-02	,2207	,721	-,5123	,3543
	ozel ihtiyac	,7728*	,2367	,001	,3077	1,2379
	yapm	-,5007	,3110	,108	-1,1118	,1104
	tarim	-,1326	,2016	,511	-,5287	,2633
Saglik	Belediye	,1448	,2042	,479	-,2564	,5460
	Elektrik	8,643E-02	,2504	,730	-,4056	,5785
	Haberlesme	6,605E-02	,2322	,776	-,3902	,5223
	ozel ihtiyac	,9176*	,2475	,000	,4313	1,4040
	yapm	-,3559	,3193	,266	-,9833	,2716
	tarim	1,225E-02	,2142	,954	-,4087	,4332
Elektrik	Belediye	5,838E-02	,2397	,808	-,4127	,5295
	Saglik	-8,643E-02	,2504	,730	-,5785	,4056
	Haberlesme	-2,038E-02	,2640	,939	-,5392	,4984
	ozel ihtiyac	,8312*	,2776	,003	,2858	1,3766
	yapm	-,4423	,3432	,198	-1,1166	,2320
	tarim	-7,418E-02	,2484	,765	-,5622	,4133
Haberlesme	Belediye	7,876E-02	,2207	,721	-,3548	,5123
	Saglik	-6,605E-02	,2322	,776	-,5223	,3902
	Elektrik	2,038E-02	,2640	,939	-,4984	,5392
	ozel ihtiyac	,8516*	,2613	,001	,3382	1,3650
	yapm	-,4219	,3301	,202	-1,0706	,2267
	tarim	-5,380E-02	,2300	,815	-,5057	,3981
ozel ihtiyac	Belediye	-,7728*	,2367	,001	-1,2379	-,3077
	Saglik	-,9176*	,2475	,000	-1,4040	-,4313
	Elektrik	-,8312*	,2776	,003	-1,3766	-,2858
	Haberlesme	-,8516*	,2613	,001	-1,3650	-,3382
	yapm	-1,2735	,3410	,000	-1,9436	-,6034
	tarim	-,9054*	,2454	,000	-1,3876	-,4231
yapm	Belediye	,5007	,3110	,108	-,1104	1,1118
	Saglik	,3559	,3193	,266	-,2716	,9833
	Elektrik	,4423	,3432	,198	-,2320	1,1166
	Haberlesme	,4219	,3301	,202	-,2267	1,0706
	ozel ihtiyac	1,2735	,3410	,000	,6034	1,9436
	tarim	,3681	,3177	,247	-,2561	,9924
tarim	Belediye	,1326	,2016	,511	-,2636	,5287
	Saglik	-1,225E-02	,2142	,954	-,4332	,4087
	Elektrik	7,418E-02	,2484	,765	-,4138	,5622
	Haberlesme	5,380E-02	,2300	,815	-,3981	,5057
	ozel ihtiyac	,9054*	,2454	,000	,4231	1,3876
	yapm	-,3681	,3177	,247	-,9924	,2561

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

## Çoklu karşılaştırmalar

Bağımlı değişken  
İD3

(I) KURUMLAR	(J) KURUMLAR	Ortalama (I-J)	S.t Hata	P	Güvenlik aralığı	
					alt sınırı	Upper
Belediye	Saglik	-6,702E-02	,2031	,742	-,4661	,-,----
	Elektrik	-,1229	,2385	,606	-,5915	,3456
	Haberleşme	,8762 *	,2195	,000	,4449	1,3075
	ozel ihtiyac	-,2305	,2354	,328	-,6931	,2321
	yapm	-,2191	,3094	,479	-,8270	,3888
	tarim	-8,723E-02	,2006	,664	-,4813	,3068
Saglik	Belediye	6,702E-02	,2031	,742	-,3320	,4661
	Elektrik	-5,592E-02	,2491	,822	-,5454	,4335
	Haberleşme	,9432 *	,2310	,000	,4894	1,3971
	ozel ihtiyac	-,1635	,2462	,507	-,6472	,3203
	yapm	-,1521	,3176	,632	-,7762	,4720
	tarim	-2,021E-02	,2131	,924	-,4389	,3985
Elektrik	Belediye	,1229	,2385	,606	-,3456	,5915
	Saglik	5,592E-02	,2491	,822	-,4335	,5454
	Haberleşme	,9991 *	,2626	,000	,4831	1,5152
	ozel ihtiyac	-,1075	,2761	,697	-,6501	,4350
	yapm	-9,615E-02	,3413	,778	-,7668	,5745
	tarim	3,571E-02	,2470	,885	-,4497	,5211
Haberleşme	Belediye	-,8762 *	,2195	,000	-1,3075	-,4449
	Saglik	-,9432 *	,2310	,000	-1,3971	-,4894
	Elektrik	-,9991 *	,2626	,000	-1,5152	-,4831
	ozel ihtiyac	-1,1067 *	,2599	,000	-1,6173	-,5960
	yapm	-1,0953 *	,3283	,001	-1,7405	-,4501
	tarim	-,9634 *	,2288	,000	-1,4129	-,5139
ozel ihtiyac	Belediye	,2305	,2354	,328	-,2321	,6931
	Saglik	,1635	,2462	,507	-,3203	,6472
	Elektrik	,1075	,2761	,697	-,4350	,6501
	Haberleşme	1,1067 *	,2599	,000	,5960	1,6173
	yapm	1,140E-02	,3392	,973	-,6551	,6779
	tarim	,1433	,2441	,558	-,3364	,6229
yapm	Belediye	,2191	,3094	,479	-,3888	,8270
	Saglik	,1521	,3176	,632	-,4720	,7762
	Elektrik	9,615E-02	,3413	,778	-,5745	,7668
	Haberleşme	1,0953 *	,3283	,001	,4501	1,7405
	ozel ihtiyac	-1,140E-02	,3392	,973	-,6779	,6551
	tarim	,1319	,3160	,677	-,4891	,7528
tarim	Belediye	8,723E-02	,2006	,664	-,3068	,4813
	Saglik	2,021E-02	,2131	,924	-,3985	,4389
	Elektrik	-3,571E-02	,2470	,885	-,5211	,4497
	Haberleşme	,9634 *	,2288	,000	,5139	1,4129
	ozel ihtiyac	-,1433	,2441	,558	-,6229	,3364
	yapm	-,1319	,3160	,677	-,7528	,4891

## Çoklu karşılaştırmalar

Bağımlı değişken  
ID4

(I) KURUMLAR	(J) KURUMLAR	Ortalama (I-J)	S.t Hata	P	Güvenlik aralığı	
					alt sınırı	Upper Bound
Belediye	Saglik	-,1984	,2091	,343	-,6092	,2124
	Elektrik	,5996*	,2455	,015	,1172	1,0820
	Haberlesme	,8378*	,2260	,000	,3938	1,2818
	ozel ihtiyac	3,406E-02	,2424	,888	-,4422	,5103
	yapm	-,2466	,3185	,439	-,8724	,3792
	tarim	,8029*	,2065	,000	,3972	1,2086
Saglik	Belediye	,1984	,2091	,343	-,2124	,6092
	Elektrik	,7980*	,2565	,002	,2941	1,3019
	Haberlesme	1,0362*	,2378	,000	,5689	1,5035
	ozel ihtiyac	,2324	,2535	,360	-,2656	,7305
	yapm	-4,819E-02	,3270	,883	-,6907	,5907
	tarim	1,0013*	,2194	,000	,5702	1,4323
Elektrik	Belediye	-,5996*	,2455	,015	-1,0820	-,1172
	Saglik	-,7980*	,2565	,002	-1,3019	-,2941
	Haberlesme	,2382	,2704	,379	-,2931	,7695
	ozel ihtiyac	-,5655*	,2843	,047	-1,1241	-6,99E-03
	yapm	-,8462*	,3514	,016	-1,5366	-,1557
	tarim	,2033	,2543	,424	-,2964	,7030
Haberlesme	Belediye	-,8378*	,2260	,000	-1,2818	-,3938
	Saglik	-1,0362*	,2378	,000	-1,5035	-,5689
	Elektrik	-,2382	,2704	,379	-,7695	,2931
	ozel ihtiyac	-,8038*	,2676	,003	-1,3295	-,2780
	yapm	-1,0844*	,3380	,001	-1,7486	-,4202
	tarim	-3,494E-02	,2355	,882	-,4977	,4278
ozel ihtiyac	Belediye	-3,406E-02	,2424	,888	-,5103	,4422
	Saglik	-,2324	,2535	,360	-,7305	,2656
	Elektrik	,5655*	,2843	,047	6,991E-03	1,1241
	Haberlesme	,8038*	,2676	,003	,2780	1,3295
	yapm	-,2806	,3492	,422	-,9668	,4056
	tarim	,7688*	,2513	,002	,2750	1,2626
yapm	Belediye	,2466	,3185	,439	-,3792	,8724
	Saglik	4,819E-02	,3270	,883	-,5943	,6907
	Elektrik	,8462*	,3514	,016	,1557	1,5366
	Haberlesme	1,0844*	,3380	,001	,4202	1,7486
	ozel ihtiyac	,2806	,3492	,422	-,4056	,9668
	tarim	1,0495*	,3253	,001	,4102	1,6887
tarim	Belediye	-,8029*	,2065	,000	-1,2086	-,3972
	Saglik	-1,0013*	,2194	,000	-1,4323	-,5702
	Elektrik	-,2033	,2543	,424	-,7030	,2964
	Haberlesme	3,494E-02	,2355	,882	-,4278	,4977
	ozel ihtiyac	-,7688*	,2513	,002	-1,2626	-,2750
	yapm	-1,0495*	,3253	,001	-1,6887	-,4102

## Çoklu karşılaştırmalar

Bağımlı değişken  
ID5

(I) KURUMLAR	(J) KURUMLAR	Ortalama (I-J)	S.t Hata	P	Güvenlik aralığı	
					alt sınırı	Upper Bound
Belediye	Saglik	,1192	,1993	,550	-,2725	,5108
	Elektrik	-,7370 *	,2340	,002	-1,1968	-,2771
	Haberlesme	-,8469 *	,2154	,000	-1,2701	-,4236
	ozel ihtiyac	-,3687	,2311	,111	-,8227	8,531E-02
	yapm	,3977	,3036	,191	-,1989	,9943
	tarim	-,8331 *	,1968	,000	-1,2199	-,4463
Saglik	Belediye	-,1192	,1993	,550	-,5108	,2725
	Elektrik	-,8561 *	,2445	,001	-1,3365	-,3757
	Haberlesme	-,9660 *	,2267	,000	-1,4115	-,5206
	ozel ihtiyac	-,4879 *	,2416	,044	-,9626	-1,31E-02
	yapm	,2785	,3117	,372	-,3340	,8910
	tarim	-,9523 *	,2091	,000	-1,3632	-,5413
Elektrik	Belediye	,7370 *	,2340	,002	,2771	1,1968
	Saglik	,8561 *	,2445	,001	,3757	1,3365
	Haberlesme	-,1099	,2578	,670	-,6164	,3966
	ozel ihtiyac	,3682	,2710	,175	-,1642	,9007
	yapm	1,1346 *	,3350	,001	,4764	1,7929
	tarim	-9,615E-02	,2425	,692	-,5726	,3803
Haberlesme	Belediye	,8469 *	,2154	,000	,4236	1,2701
	Saglik	,9660 *	,2267	,000	,5206	1,4115
	Elektrik	,1099	,2578	,670	-,3966	,6164
	ozel ihtiyac	,4782	,2551	,061	-2,30E-02	,9793
	yapm	1,2445 *	,3223	,000	,6113	1,8778
	tarim	1,378E-02	,2245	,951	-,4274	,4549
ozel ihtiyac	Belediye	,3687	,2311	,111	-8,53E-02	,8227
	Saglik	,4879 *	,2416	,044	1,309E-02	,9626
	Elektrik	-,3682	,2710	,175	-,9007	,1642
	Haberlesme	-,4782	,2551	,061	-,9793	2,301E-02
	yapm	,7664 *	,3329	,022	,1122	1,4206
	tarim	-,4644	,2396	,053	-,9351	6,372E-03
yapm	Belediye	-,3977	,3036	,191	-,9943	,1989
	Saglik	-,2785	,3117	,372	-,8910	,3340
	Elektrik	-1,1346 *	,3350	,001	-1,7929	-,4764
	Haberlesme	-1,2445 *	,3223	,000	-1,8778	-,6113
	ozel ihtiyac	-,7664 *	,3329	,022	-1,4206	-,1122
	tarim	-1,2308 *	,3102	,000	-1,8402	-,6213
tarim	Belediye	,8331 *	,1968	,000	,4463	1,2199
	Saglik	,9523 *	,2091	,000	,5413	1,3632
	Elektrik	9,615E-02	,2425	,692	-,3803	,5726
	Haberlesme	-1,378E-02	,2245	,951	-,4549	,4274
	ozel ihtiyac	,4644	,2396	,053	-6,37E-03	,9351
	yapm	1,2308 *	,3102	,000	,6213	1,8402

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

## Çoklu karşılaştırmalar

Bağımlı değişken  
ID8

(I) KURUMLAR	(J) KURUMLAR	Ortalama (I-J)	S.t Hata	P	Güvenlik aralığı	
					alt sınırı	ÜST Bound
Belediye	Saglik	-,8476*	,2023	,000	-1,2451	-,4501
	Elektrik	-,6380*	,2375	,007	-1,1048	-,1713
	Haberlesme	-1,0916*	,2186	,000	-1,5211	-,6620
	ozel ihtiyac	-,5155*	,2345	,028	-,9763	-5,47E-02
	yapm	-,9073*	,3081	,003	-1,5128	-,3018
	tarim	-,9457*	,1998	,000	-1,3383	-,5532
Saglik	Belediye	,8476*	,2023	,000	,4501	1,2451
	Elektrik	,2095	,2481	,399	-,2780	,6971
	Haberlesme	-,2440	,2301	,290	-,6960	,2081
	ozel ihtiyac	,3321	,2452	,176	-,1498	,8139
	yapm	-5,968E-02	,3164	,850	-,6813	,5620
	tarim	-9,814E-02	,2122	,644	-,5152	,3189
Elektrik	Belediye	,6380*	,2375	,007	,1713	1,1048
	Saglik	-,2095	,2481	,399	-,6971	,2780
	Haberlesme	-,4535	,2616	,084	-,9675	6,053E-02
	ozel ihtiyac	,1225	,2750	,656	-,4179	,6629
	yapm	-,2692	,3400	,429	-,9373	,3988
	tarim	-,3077	,2461	,212	-,7912	,1758
Haberlesme	Belediye	1,0916*	,2186	,000	,6620	1,5211
	Saglik	,2440	,2301	,290	-,2081	,6960
	Elektrik	,4535	,2616	,084	-6,05E-02	,9675
	ozel ihtiyac	,5760*	,2589	,027	6,736E-02	1,0847
	yapm	,1843	,3271	,573	-,4584	,8269
	tarim	,1458	,2279	,523	-,3019	,5936
ozel ihtiyac	Belediye	,5155*	,2345	,028	5,475E-02	,9763
	Saglik	-,3321	,2452	,176	-,8139	,1498
	Elektrik	-,1225	,2750	,656	-,6629	,4179
	Haberlesme	-,5760*	,2589	,027	-1,0847	-6,74E-02
	yapm	-,3917	,3379	,247	-1,0557	,2722
	tarim	-,4302	,2432	,077	-,9080	4,758E-02
yapm	Belediye	,9073*	,3081	,003	,3018	1,5128
	Saglik	5,968E-02	,3164	,850	-,5620	,6813
	Elektrik	,2692	,3400	,429	-,3988	,9373
	Haberlesme	-,1843	,3271	,573	-,8269	,4584
	ozel ihtiyac	,3917	,3379	,247	-,2722	1,0557
	tarim	-3,846E-02	,3148	,903	-,6570	,5800
tarim	Belediye	,9457*	,1998	,000	,5532	1,3383
	Saglik	9,814E-02	,2122	,644	-,3189	,5152
	Elektrik	,3077	,2461	,212	-,1758	,7912
	Haberlesme	-,1458	,2279	,523	-,5936	,3019
	ozel ihtiyac	,4302	,2432	,077	-4,76E-02	,9080
	yapm	3,846E-02	,3148	,903	-,5800	,6570

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

