

KAMU GÖREVLİLERİNİN ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNE BAĞLILIK ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE ETİK EĞİTİMİ: BİTLİS İLİ ÖRNEĞİ

Hasan KARACA *

ÖZET

Kamu yönetiminde etik düşüncenin yerleşmesi, etik yönetimin yaygınlaşması ve kamu görevlilerinin etik davranış ilkeleri doğrultusunda kararlarını almaları üzerinde önemle durulması gereken konulardır. Etik davranışları beklenen kamu görevlilerine etik eğitimi mutlaka düzenli olarak verilmelidir. Bu araştırmada, Bitlis ili kamu kurum ve kuruluşlarındaki idari görevlilerin, çalıştıkları birimlerdeki diğer görevlilerin etik davranış ilkelerine ne seviyede bağlılık gösterdikleri algısı ölçülürken, bu ilkelerin etik karar alma sürecinde ne ölçüde kullanıldığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunun yanında, görevlilerin etik değerleri kazanmada hangi etkenlerin tesirinde kaldıklarına ve etik karar verirken ne tür menfaatleri ön planda tuttıklarına bakılmıştır. Son olarak, etik eğitiminin vazgeçilmez bir ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik, Kamu Görevlileri, Etik Davranış İlkeleri, Etik Karar Verme, Etik Eğitimi

ABSTRACT

Evaluating The Perception Of Compliance With The Code Of Ethics Of Public Employees And Ethics Training: Bitlis City Case

The settling of ethical thinking, the proliferation of ethical management, and decision making of public employees in accordance with the code of ethics are substantive issues in Public Administration. If ethical behaving is expected, ethical trainings must be given to the public employees periodically. In this research, it is tried not only measure the level of perception of compliance with the code of ethics their colleagues in public departments demonstrate in Bitlis city, but also determine the level they use the code of ethics during the decision making process. Furthermore, it is also looked what kinds of influences affect public employees in attaining the ethical values and what kinds of interests they prioritize on decision making. In conclusion, importance of ethical training is stressed.

Key Words: Ethics, Public Employees, Code of Ethics, Ethical Decision Making, Ethics Training

GİRİŞ

Bu çalışmada öncelikle; kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan görevlilerin, yapmakta oldukları iş ve işlemlerde ne ölçüde etik davranış ilkelerine bağlı oldukları ve bunun diğer çalışanlar tarafından ne ölçüde algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Kamu yönetiminde verilen hizmetlerin kalitesinin artırılması ve çalışanların alacakları kararların daha isabetli olmasında etik düşüncenin yerleştirilmesinin önemi büyüktür. Etik düşüncenin gelişmesiyle vatandaşın devlete, kamu kurumlarına, hukuka ve demokrasiye olan inanç ve güveni artmakla kalmayıp devleti zayıf duruma düşüren haksızlık, yolsuzluk, gelir dağılımındaki eşitsizlik, bütçe harcamalarındaki çarpıklık ve pahalılığın önlenmesi sağlanabilir. Son zamanlarda daha yaygın hale gelen “değerlere dayalı yönetim” kavramıyla, sosyal yaşamı şekillendirmesi beklenen kamu yönetiminin etik değerlerle güçlendirilmesi, kamu çalışanlarının ilkeli ve verilen hizmetin daha nitelikli olması gerekliliği ortaya çıktı.

Bu doğrultuda etik kavramı üzerinde düşünsel gelişim gün geçtikçe artmakta ve dolayısıyla kamu hizmetlerini yürütenlerin karar alma süreci daha bir önem kazanmaktadır. Kamu kurumlarında çalışmakta olan görevliler arasında bir takım değer çatışmaları ve anlaşmazlıkların olması gayet doğaldır (Trevino, 1986). Bu ve daha pek çok nedenlerle kamu görevlilerinin alacakları kararları etik açıdan gözden geçirmesi ve bu kararların etik olup olmadığı konusunda daha ciddi değerlendirmeler yapmaları yerinde olur. Bu nedenle, karar vericiler açısından etik karar verme sürecinin nasıl olması gerektiği git-tikçe daha fazla konuşulan bir konu durumundadır (Sims, 1992).

Bu araştırmanın öncelikli amacı, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan görevlilerin, çalıştıkları birimlerde kendilerinin ve birlikte çalıştıkları diğer görevlilerin etik davranış ilkelerine bağlılıklarının tespit edilmesi, bu ilkelerin etik karar alma sürecinde ne ölçüde dikkate alındığının değerlendirilmesidir. Bunun yanında, görevlilerin etik değerleri kazanmada hangi etkenlerin tesirinde kaldıkları ve etik karar verme sürecinde ne tür menfaatleri ön planda tuttıkları belirlenmeye çalışıldı. Son olarak da, etik eğitime dikkat çekilerek görevlilerin etik eğitimi alıp almamalarından hareketle tamamlayıcı eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığı değerlendirildi.

1. YAZIN

İlgili yazın aşağıda yerleştirilen başlıklarda değerlendirilebilir.

1.1. Etiğe Kavramsal Yaklaşım

Yunanca “ethos” kelimesinden türetilen ve “davranış biçimini ifade eden karakter” anlamındaki etik, bireylerin günlük yaşamda ve iş hayatında sergi-

leyecekleri davranışlara temel esas olarak kabul edecekleri ahlak ilkelerinin tamamına denir. Farklı bir bakışla etik, bireylere iş ve işlemlerin ne şekilde yapılacağı konusunda yol gösteren değerler, kurallar ve normlardır. Etik aynı zamanda, bünyesinde karar alınması, alınan kararların uygulanması ve belli değerlerin takip edilmesi bakımından önemli bir süreçtir (Şen, 2010). Bunun dışında etik, Cooper (1990)'ın Sorumlu Yönetici adlı kitabında yer verdiği bazı yazarlara göre; problemleri çözebilecek prensiplerin belirtilme ve değerlendirilme girişimi (Jones, vd, 1969), toplumun dini ve felsefi geleneklerinden türeyen davranışların normatif standartları (Means,1970), sosyal alışverişe şekil verecek ve açığa vuracak değerlerin yeterliliğinin ve ussallığının belirlenmesi arayışı ve bir insan yönelmişliği bilimi (Winter, 1966) olarak da tanımlanmaktadır.

Etik değerlerin kazanımı ailede verilen eğitim ve terbiye ile başlar. İtinayla kazandırılmaya çalışılan olumlu davranışların, bireyin karakter oluşumuna katkıları herkes tarafından kabul edilmektedir. İlerleyen zamanlarda bu kazanımlar okulda verilen eğitim, edinilen dini öğreti, çevre ve arkadaş gruplarının etkileri ile daha da zenginleşir. Görmez ve arkadaşları (2009), “Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi” kapsamında “Etik, Kültür ve Toplum” ilişkilerini incelerken, medya, çalışılan kurum ve sivil toplum kuruluşlarına oranla aile, okul ve toplum birimlerinin etik değerlerin kazanımında birinci sırada önem taşıdığını tespit etmişlerdir.

Eryılmaz ve Biricikoğlu (2011) kamu yönetiminde etiği, kamu görevlilerinin karar verirken ve yapmakla yükümlü oldukları görevleri yerine getirirken sergilemeleri gereken, objektif, adil, vatandaşa saygılı, şeffaf, işlemlerinden dolayı hesap verebilir, kamu menfaatini hedefleyen, vazifesine bağlı, kabiliyetli, üretken, etkin ve nitelikli olma gibi bazı ahlaki ilke ve değerlerin tamamı olarak tanımlar. Bu ilke ve değerler, nasıl etik karar alınması ve işlemlerin ne şekilde yürütülmesi gerektiği hususunda kamu çalışanlarını yönlendirirken, işlemlerin ve görevlilerin değerlendirilmesinde başlıca ölçüt olarak kabul edilirler.

Kamu yöneticilerinin etiğin teorik perspektiflerini bilmeleri gerekmektedir. Çünkü etik, ancak tecrübe ve derinlemesine düşüncenin birleştirilmesiyle anlaşılabilir. Bununla birlikte, etikle ilgili konulara daha fazla zaman ayrılmalıdır. Çünkü kanunla ilgili bir ihlalin fark edilmesi kolaylıkla anlaşılabilir, ancak etiğe ait konuların hem karmaşık hem de belirsiz olması nedeniyle fark edilmeleri oldukça zordur. Özellikle mesleki etik kuralları düşünüldüğünde, ne için hizmet edildiği ve kamu görevlilerinin yönetsel sorumluluklarının neler olduğu konularının net olarak sınırlarının çizilmesi pek de olanaklı değildir (Cooper,1990).

Martinez (1998) hukuksal etik yazınıncı inceleyen, kamusal hizmet veren mesleklerde kanun (kamu görevleri) ve etik (özel görevler) arasındaki denge- nin nasıl bağdaştırılabildiğini gözden geçirir. Mesleki etik kurallarının resmi işe adapte edilmesinin, kamu yönetimine fayda sağlayıp sağlamayacağı konu- unda ikilemde kalır. Martinez'e (1998) göre, hukuksal etik ile kamu yönetimi etiği aynı ikilemlere sahiptir. "Kanun ve etik nasıl bağdaştırılabilir?" sorusuna cevaben, eğer etik kurallar yazılı hale getirilebilirse tercih sebebi haline gelebileceğini savunur. Değişik kamu hizmeti rolleri üstlenen bireyler daha dar alanlarda kendi etik duyularını kullanmak durumunda bırakılırlarsa, bu etik kurallar sabit ve formüle edilmiş geçerli çözümlere öncülük edebilirler. Bu yüzden, kanun ve etiği, kamu ile özeli bir araya getirecek bir çözüme ihtiya- ç vardır (Martinez, 1998). Frederickson (2005) ise, kamu görevlilerinin etik davrandıklarından emin olabilmeleri için kendilerinden ne tür etik davranışlar beklendiğine dair kural ve düzenlemelerin hazırlanması gerekliliğini savunur.

Hays ve Kearney (2003) dürüstlüğün, kamu kurumlarını inşa etme gö- revinin tüm kamu çalışanlarına ait bir görev olduğunu savunurlar. Ayrıca, üst seviye kamu görevlilerinin etik yönetiminde bazen açık bazense gizli strateji- ler uyguladıklarını vurgularlar. Diğer taraftan, insan kaynakları yöneticileri iş- lerini yaparken ellerine geçen fırsatlarda etik konusuna öncelik tanımalıdırlar. Hays ve Kearney (2003) etiğin önceliğinin tüm konulardan üstün olduğuna vurgu yaparlar.

1.2. Etik Davranış İlkeleri

Kamu görevini yerine getirmekte olan kamu görevlilerinden işlerini yap- ma ve karar verme sürecinde etik değerleri benimsemeleri ve bu doğrultuda davranış sergilemeleri beklenir. Bu etik değerlerin neler olduğu Özdemir'e göre (2008) şöyle sıralanabilir:

- Kamu görevlileri kanunlara, kurumun amaç ve hedeflerine bağlı olmalıdırlar.
- Kamu görevlileri ellerinde bulunan inisiyatif ve yetkileri kendi menfaatleri için kullanmak yerine kurum menfaatlerini ön plana çıkaracak şekilde kul- lanmalıdırlar.
- Kamu görevlileri kamuya en fazla faydayı sağlayabilme adına kendilerini görevlerine vermeli ve bunu yapabilmek için de anlayışlı, adil, erdemli ve dürüst olmalıdırlar.
- Ayrıca kamu görevlileri almış oldukları kararların tüm sorumluluklarını sahiplenebilmeli ve demokratik değerlere gerekli saygıyı gösterebilmeli- dirler.

Amerikan Kamu Yönetimi Derneği kamu sektörü görevlilerinin hem il- ham alacakları hem de kendi sınırlarını belirlemede kullanacakları etik değer- leri beş ana kategoride toplamıştır. Kamu görevlileri bu beş gruptan oluşan

etik değerleri, karar verme sürecinde ciddiyetle düşünmek ve değerlendirmek zorundadırlar. Bu etik değerler: a) Kamu menfaati için hizmet etmek, b) Anayasa ve kanunlara saygı duymak, c) Birey olarak dürüstlüğü sergilemek, d) Etik düşüncüyü destekleyen örgütleri güçlendirmek ve e) Meslekte zirveye ulaşmaya çalışmak şeklindedir (<http://www.aspanet.org>, 2012).

Türk Kamu Yönetiminde ise etik davranış ilkeleri kamuda etik kültürün yerleşmesi ve görevlilerin uyması beklenen etik davranışların belirlenmesi konularında yol gösteren 13.04.2005 tarihli “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin” 5. maddesinden başlayıp 22. maddesinde son bulan on sekiz ayrı maddede açıkça belirtilir. Bu maddeler sırasıyla: a) görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, b) halka hizmet bilinci, c) hizmet standartlarına uyma, d) amaç ve misyona bağlılık, e) dürüstlük ve tarafsızlık, f) saygınlık ve güven, g) nezaket ve saygı, h) yetkili makamlara bildirim, i) çıkar çatışmasından kaçınma, j) görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması, k) hediyeye alma ve menfaat sağlama yasağı, l) kamu malları ve kaynaklarının etkin kullanımı, m) savurganlıktan kaçınma, n) bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyanlarda bulunmama, o) bilgi verme, saydamlık ve katılımçılık, p) yöneticilerin hesap verme sorumluluğu, r) eski kamu görevlileriyle ilişkiler ve s) mal bildiriminde bulunma (<http://www.basbakanlik.gov.tr>, 2012)

Öztürk (1998) yöneticiler açısından etik değerlerin önemini tartışırken, bir kısım kamu görevlilerinden özellikle yeni işe başlamış olanlarda etik ilke ve değerlerin oluşmasının belli bir süre alabileceğini, bu kazanım sağlanana kadar da deneyimsiz kamu görevlilerinin bir takım hatalı kararlar verebileceklerini belirtir. Bu durumun tüm deneyimsiz görevlilerde olması beklenilemez. Ancak kamu sektörüne giriş yapan bu görevlilerden kötü niyetli olabilecek bazılarının başka yerde edindikleri etik dışı davranışlarını sürdürmek, isteyebilecekleri göz ardı edilmemelidir.

1.3. Etik Karar Alma Süreci ve Etik Davranış İlkeleri

Kamu görevlileri, yapmakta oldukları işlerle ilgili sürekli karar almak durumundadırlar. Alınan bu kararlarda isabetli olabilmek en çok arzu edilen sonuçtur. Karar alma sürecinde kararın şeklini belirleyici birtakım etkenler rol oynayabilir. Şen (2005) bunlardan bazılarının, alınacak kararın kurumun ulaşmaya çalıştığı hedeflere uygun olması ve kamu yararının gözetilmesi olduğunu vurgular. Kamu görevlileri de bu ideallerin gerçekleştirilebilmesi adına çeşitli ikilem ve sorunlarla yüz yüze kalır. Bu çıkmazlardan kurtulabilmek için sıkıntı yaşar. Gerçekten de kamu yararını gözetmek ve kurum hedeflerini gerçekleştirebilmek adına kamu görevlileri verdikleri kararlarda çok hassas olmak durumundadırlar. Kişisel getiri ve çıkarların alınacak kararlara

etki etmemesi ve bundan dolayı karar veren kamu görevlileri hakkında şüphe uyandırabilecek davranışlardan kaçınılması çok önemlidir. Şen (2005) bunun başarılabilmesinin oldukça zahmetli olup özveri gerektirdiğini, kamu görevlilerini etkilemeye yönelik verilebilecek hediye ve kişisel yarar sağlayabilecek bağışların bu anlamlı hizmet yoluna konabilecek “bubi tuzaklarına” benzeti-lebileceğini belirtir.

Guy (1990) etik karar vermeyi, etik problemi tanımlayıp çözüme götü-recek alternatifleri belirleyen, bu alternatiflerden hareket ederek en üstün etik değeri ve istenen amaca ulaşmayı sağlayan bir süreç olarak tanımlar. Cooper (1990), etik karar verme modelinin aşağıdaki basamaklardan oluşması gerektiğini savunur:

1. Etik problemin algılanması,
2. Durumun tespiti ve etik konunun tanımlanması,
3. Alternatiflerin belirlenmesi,
4. Muhtemel sonuçların öngörülmesi, (Bu sonuçlar; ahlak kuralları, etik prensipler, savunma denemeleri ve beklenen kişisel değerlendirme konuları ile ilişkilidir.)
5. Kişinin en uygun alternatifi seçmesi,
6. Çözümün açıklanması.

Etik karar alma durumunda olan görevliler en doğru tercihi belirlemeye çalışırlar. Şen (2010) görevlilerin en fazla tecrübe etmekte oldukları veya tecrübe edebilecekleri etik ikilemleri dört grupta toplar:

1. Varolan seçeneklerden herhangi birisinin arzulan kararını vermeye yeterli olmayışı sebebiyle en uygun olanın tercih edilmesi durumunda kalınması,
2. Eldeki mevcut seçeneklerin birçoğunun veya hepsinin tercihe layık olması halinde bazı iyi seçenekleri göz ardı etmek durumunda kalınması,
3. Alınacak kararın etki ve sonuçlarının farklı kişi ve gruplar açısından değişkenlik gösterebilmesi ihtimali ile karşı karşıya kalınması,
4. Alınacak kararın doğurabileceği sonuçlardan, bireylerin kendilerinin veya yakınlarının bir şekilde etki altında kalabileceği ihtimalinin ortaya çıkması nedeniyle görevlilerin çıkar çatışması durumuyla yüz yüze kalınması.

Kamu görevlilerinin karar alma sürecinde dikkate almaları gerekli beş temel kaynak vardır. Van Wart (1996)’a göre bunlar; 1) Kamu menfaati 2) Kanuni düzenlemeler 3) Kişisel menfaatler 4) Kurumsal menfaatler ve 5) Mesleki menfaatlerdir. Bunlar kısaca açıklanacak olursa;

- *Kamu Menfaati*; kamu görevlisinin bireylere hizmet etme düşüncesinin üzerinde halka hizmet ettiği düşüncesini ön planda tutarak belirlenen hizmet standartlarına bağlı kalmalarıdır.

- *Kanuni Düzenlemeler*; hukuki menfaatleri temsil etmekle beraber, halka hizmet düşüncesine sahip kamu görevlilerinin hukuki metinlerle (anayasa, kanun, vs.) düzenlenmiş ve yüceltilmiş değerleri el üstünde tutarak bunlara uygun davranışları sergilemeleridir.
- *Kişisel Menfaatler*; sahip olunması ve korunması gerekli üstün nitelikleri temsil etmekte olup kamu görevlilerinin karar verme sürecinde dürüst, tutarlı ve uyumlu bir görünüş sergilemeleri ve bunun korunması için beklenen kararlılığı ön planda tutmalarıdır.
- *Kurumsal Menfaatler*; örgütsel menfaatleri temsil etmekte olup kamu görevlilerinin karar alırken verimlilik, uzmanlık ve kurumsal dinamizm üzerinde ayakta duran kurumun önceliklerini göz önünde bulundurmalarıdır.
- *Mesleki Menfaatler*; kamu görevlilerinin yerine getirmekte oldukları mesleklerinin gereklerine, saygınlığına ve onuruna yakışır davranışları önemseyerek karar almalarıdır.

Kamu görevlilerinin karşı karşıya kaldıkları bir başka durum ise kendilerinin olmasa da bir başka kamu görevlisinin yapmış olduğu hatalı davranışı yetkilisine bildirmek konusunda yaşanan kararsızlıktır. Her bir kamu görevlisi böyle bir hatalı davranışı fark ettiğinde bunu ilgili kişi ya da makama ihbar etmekle yükümlüdür. Kamusal hesap verebilirliğin ve şeffaflığın sağlanabilmesi ve kararlılığın devam ettirilebilmesi için böyle bir ihbar mekanizmasına mutlak ihtiyaç vardır. Bu mekanizma sadece kamu görevlileri için sınırlı kalmayıp aynı zamanda vatandaşlara da karşılaşılabilecekleri etik ihlalleri ihbar edebilme fırsatı vermelidir (Yüksel, 2005). Herhangi bir ihlal hakkında bilgi sahibi olan görevlinin, nereye, ne zaman, ne şekilde ihbarda bulunabileceğini, yapmış olduğu ihbar nedeniyle herhangi bir baskı, fiziksel ve ruhsal şiddet, dışlanma, terfi kısıtlanması, tehdit, ayrımcılık gibi olgularla yüz yüze kalmayacağını ve kendisinin hukuken koruma altında olduğunu bilmesi gerekir (Uzun, 2011).

Etik karar verme süreci içinde görevlilerin sahip olduğu en önemli yetkilerden biri takdir yetkisidir. Eğer kamu çalışanlarının uyması gerekli usul ve davranışlar net olarak tarif edilmemiş ve anlaşılır değil ise çalışanlar fazlasıyla takdir yetkilerini kullanmak durumunda kalırlar. Açık tarifi yapılmamış uygulamalar için amaç ve yükümlülüklerin çatışması bir takım ikilemlerin oluşmasına neden olur. Bu bağlamda kamu görevlisine düşen, etik davranış ilkeleri doğrultusunda önerilen hak ve sorumluluklara uygun davranışı sergilemek, o duruma ait bir davranış belirlenmemiş ise en uygun ahlaki düşünce ve etik karar verme metoduyla durumu çözmeye çalışmaktır (Yüksel, 2005).

1.4. Etikte Eğitimin Önemi

Karar alma sürecinde kamu görevlileri, verdikleri kararların sonuçlarını tamamıyla önceden tahmin etmelerinin mümkün olmadığını söylerler. Doğru etik kararların alınabilmesi için etik eğitiminin okul döneminde verilmeye başlanması gereklidir. Örgüt içinde bir etik kültürü ancak etik eğitimi almış olan görevlilerle sağlanabilir. Görevlilerin etik davranış ilkelerine bağlılıkları ve doğru karar alabilmeleri, onların gerek okulda gerekse meslek içinde almış oldukları eğitimle doğru orantılıdır (Gölbaşı, 2009). Singhapakdi (1999) etik eğitiminin kamu ve özel kuruluşlarda bir defa ile sınırlı kalmayıp düzenli olarak verilmesinin önemine değinirken, verilecek etik eğitimi, hem çalışanların etik konularda duyarlılıklarının geliştirilebileceğini hem de etik davranış ilkelerine bağlılıklarının artırılabilceğinin altını çizer.

Kurumsal çevrede etik eğitiminin, çalışanların karar vermedeki bilgi ve yeteneklerini artırmaya katkıda bulunacak şekilde tasarlanmasında yarar vardır. Bu eğitimin hedefleri aynı zamanda örgütsel ihtiyaçları karşılayabilmesi de iyi olur. Jones (1989) etik eğitiminin hedeflerini şöyle sıralar:

1. Etik karar sürecini anlamaya yönelik araçlar kazandırma (terminoloji, felsefe, bakış açıları, vs.),
2. Görevlilerin etik önceliklerini belirleme,
3. Etik kuralları ihlal edenlerle nasıl uğraşılacağı öğretme,
4. Etik konularda duyarlılığı artırma,
5. Görevlilere örgüt politikaları çerçevesinde etik problemleri tanımlama fırsatını verme,
6. Bireysel derin düşünmeyi ilerletme,
7. Etik destek sistemleri ve davranış kuralları üretmek örgüt içi etik iklimini geliştirme.

2. ALAN ÇALIŞMASI

Kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine bağlılık algılarının ve etik eğitimi geçmişleri ile meslek içersinde tamamlayıcı etik eğitimi alma isteklerinin değerlendirilmesi için, Bitlis il merkezindeki kamu kurum ve kuruluşlarında idari görevlerde çalışmakta olan kamu görevlileri bu araştırmanın evrenini oluşturdu. Bu kurum ve kuruluşlarda büro memuru, büro amiri / şefi, şube müdürü, müdür yardımcısı ve müdür pozisyonlarında çalışmakta olan erkek ve kadın personelin hazırlanan ankete katılımları talep edildi. Anketin tanıtım bölümünde verilen bilgilerde katılımcılara anketi doldururken cevap seçiminde, araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini de etkileyecek, “böyle olması gerekir”i değil “*şu an nasıl gördüklerini*” tercih etmeleri ikaz edildi. Ancak anket formları incelendiğinde bazı katılımcıların tüm soruları yine de “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde işaretledikleri görüldü.

Bu anket, kamu görevlilerinin bilmeleri gereken etik davranış ilkelerinin ne ölçüde kendilerine verildiği ve iş ortamlarında bu ilkelerin görevliler tarafından ne seviyede sergilenebildiği konusuna odaklandı. Anket, demografik bilgiler, etik eğitimi bilgileri ve etik davranış ilkelerine bağlılık olmak üzere üç bölümden ve 30 sorudan oluştu. Demografik bilgiler bölümünde, görevlilerin davranış ve algı seviyelerini etkileyebilecek cinsiyet, eğitim durumu, toplam memurluk süresi, halen çalışmakta olduğu işyerinde geçirdiği süre, pozisyon ve kaç kişilik bir işyerinde görev yaptıkları soruldu. Etik eğitimi bilgileri bölümünde, görevlinin öğrenimi esnasında ve meslek yaşamı olmak üzere etik eğitimi alıp almadığı, etik değerleri kazanmada en etkili olan etkenin ne olduğu, etik karar almada ilk sırada hangi yararın öncelik taşıdığı ve çalışmakta olduğu işyerinde etik eğitimi verilmelidir düşüncesine ne derecede katıldığı yer aldı. Etik davranış ilkelerine bağlılık bölümünde ise “Türkiye’deki Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin” 5. maddesinden başlayıp 22. maddesinde son bulan on sekiz ayrı ilkenin her biri yönetmelik metnine bağlı kalınarak birer ifade haline getirildi. Görevlilere aynı işyerindeki görevlilerin bu ilkelere ne derecede bağlı kalarak çalışmakta oldukları hususundaki düşüncelerini belirtmeleri istendi.

Her bir ifadenin karşılığı olarak 5’li likert derecelendirmeli “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” seçenekleri konuldu. Verilen cevaplar SPSS 16,0 istatistik yazılımı kullanılarak betimsel analiz (Descriptive Analysis) ve çapraz tablolama (Cross-tabulation) metotları uygulanarak değerlendirildi. Kamu yönetimi alanında uzman iki görevli tarafından yapılan değerlendirmede soruların anlaşılır ve cevaplanabilir olduğu test edildi. Anket maddelerinin güvenilirlik değeri, Güvenirlilik Analizi (Reliability Analysis) işlemiyle *Cronbach’s Alpha*= 0,884 olarak güvenilir bulundu.

Hazırlanan anketin, araştırmanın örneklemini oluşturmak üzere Bitlis il merkezinde Valiliğe bağlı çalışan sayısı az ve anket dağıtıldığında dönüşüm olacak İl Özel İdaresi, Sağlık Müdürlüğü, Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, Nüfus ve Vatandaşlık Müdürlüğü, Çevre ve Şehircilik Müdürlüğü ve İl Defterdarlığı’nda uygulanması kararlaştırıldı. Bu kurumlarda görevli toplam idari personel sayısı dikkate alınarak 200 adet anket formu elden dağıtıldı. Fazlasına gereksinim duyulduğundan ek 15 adet daha çoğaltılarak gönderildi. Dağıtılan 215 adet anketten 177 adedi cevaplanmış olarak geri geldi ve ankete katılım oranının % 82,3 olduğu görüldü.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bilgiler

Tablo 1. Ankete Yanıt Verenlerin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Seçenekler	N*	%**
Cinsiyet	Kadın	42	23,73
	Erkek	135	76,27
Yaş Grubu	20–29	46	26,55
	30–39	61	34,46
	40–49	50	28,25
	50- Üzeri	19	10,73
Eğitim Durumu	İlköğretim	5	2,82
	Lise	57	32,2
	Önlisans	49	27,68
	Lisans	63	35,59
	Master/Doktora	3	1,69
Toplam memurluk süresi	1 yıldan az	15	8,47
	1–10	64	36,16
	11–20	42	23,73
	21–30	49	27,68
	31-Üzeri	7	3,95
Kurumdaki çalışma süresi	1 yıldan az	26	14,69
	1–10	83	46,89
	11–20	26	14,69
	21–30	36	20,34
	31-Üzeri	6	3,39
Pozisyon	Büro Memuru	131	74,01
	Büro Amiri / Şefi	22	12,43
	Şube Müdürü	11	6,21
	Müdür yardımcısı	8	4,52
	Müdür	5	2,82
Kurumdaki toplam personel sayısı	50 ve altı	117	66,1
	51–100	52	29,38
	101–150	2	1,13
	151–200	6	3,39

N * - Ankete Yanıt Verenler %** - Yüzdeler Değeri

Ankete yanıt veren kamu görevlilerinin demografik verileri Tablo 1’dedir. Cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında idari görevlilerin çoğu erkektir. İdari görevlerde çalışanların çoğunluğu 30–39 yaş aralığındakilerden oluşurken en az olan grup 50 yaş ve üzerindeki çalışanlardır. Görevlilerin eğitim durumları değerlendirildiğinde; bir lisans programını bitirenler en kalabalık gruptur. En az olanlar ise ilköğretim mezunları ve master ya da doktora mezunlarıdır. Çalışanların toplam memuriyet süreleri incelendiğinde çoğunluğun 1–10 yıllık memuriyete sahip olduğu görülür. 31 yıl üzeri memuriyete sahip grup ise en az olan gruptur. Çalışanların şu anki işyerlerinde geçirdikleri süre-

ye bakıldığında 1–10 yıllık memuriyete sahip olanların yine en kalabalık grup olmasına karşılık en az olan grubun 31 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu görülür. Ankete katılanlar işyerlerindeki pozisyonlarına göre değerlendirildiğinde; en kalabalık grup büro memurlarıdır. En az kalabalık grup müdür pozisyonunda olanlardır. Ankete katılan kurumların personel sayılarına göre durumu; Bitlis nüfusuna paralel olarak çoğunluğun 50 ve altında personele sahip kurumlar olduğu, 2. Sırada ise 50–100 arası personelli kurumlar geldiği görülür.

3.2. Etik Eğitim Bilgileri

Katılımcıların etik eğitim özgeçmişleri, etik değerlerinin oluşumunda hangi etkenin en baskın olduğu, etik karar alırken hangi menfaati ilk sırada gördükleri ve kurum içindeki etik kültür göz önüne alındığında halen etik eğitim verilip verilmemesi gereksinimi hakkında düşündükleri Tablo 2’dedir.

Ankete yanıt veren kamu görevlilerinin çoğu öğrenimleri esnasında etikle ilgili ders almış durumdadır. Diğerleri ise etikle ilgili herhangi bir eğitime sahip değildir. Meslekte alınmış etik eğitime bakıldığında katılımcıların yarısından biraz çoğu meslekte etik eğitim almış durumdadır. Diğer kısım meslekte etik konusunda eğitim almadıklarını bildirdi. İşyerlerinde etik eğitimi verilmelidir ifadesine görevlilerin 2/3’ü “*Kesinlikle katıldığını*” ifade etti. Buna “*katıldığını*” ifade edenler eklendiğinde oran daha da yükselir. Okul döneminde etik eğitimi almayanların çoğunluğu etik eğitim verilmesini destekledi. Önemli bir oran da etik eğitim alma ihtiyacı duymamaktadır. Okulda etik eğitimi almış olanların çoğu halen etik eğitimi almayı isterken, az bir kısmı ise etik eğitimi alma ihtiyacı hissetmemektedir. Meslekte etik eğitimi almamış görevlilerden çoğunluğu etik eğitimi almaya istekli iken, az bir kısım ise etik eğitimi alma ihtiyacı duymamaktadır. Meslekte etik eğitimi almış olanların 4/5’ ü halen etik eğitimi almayı istedi. Diğer kısım etik eğitimi alma ihtiyacı hissetmemektedir.

Katılımcılara göre etik değerleri edinmede en büyük etken aile, sonrasında din, 3. sırada çevre ve son olarak eşit oranıyla okul ve arkadaş grubudur. Okul döneminde etik eğitimi almayanların yarısı etik değerleri edinmede birinci sırada ailelerini gördü. Diğer kısmın çoğu dinin etkisi altında kaldıklarını belirtti. Okul döneminde etik eğitimi alanların 1/2’sinden çoğu etik değerleri edinmede birinci sırada ailelerini gördü. İkinci sırada dinin etkisi altında kaldıklarını bildirdi. Meslekte etik eğitimi almayanların yarısına yakını etik değerleri edinmede 1. sırada ailelerini gördü ve bunu dinin etkisi altında kaldıklarını düşünenler takip etti. Meslekte etik eğitimi alanlar etik değerleri edinmede birinci sırada ailelerini gördü. Diğer kısmın çoğu ise dinin etkisi altında kaldıklarını bildirdi.

Kamu görevlilerinin yarısından çoğu etik karar verirken önceliği kamu

menfaatinden yana kullandı. Diğerleri ise ikinci olarak hukuki menfaatlere önem verdiklerini bildirdi. Okul döneminde etik eğitimi alan ya da almayanlar ile meslekte etik eğitimi alan ya da almayanların aynı önceliklerle etik karar vermede birinci sırada kamu menfaatini, ikinci sırada ise hukuki menfaati gözettiklerini bildirdi.

Tablo 2. Ankete Katılanların Etik Eğitim Değerlendirmeleri

Değişkenler	Seçenekler	N	%
Öğrenim esnasında Etik Eğitimi	Evet	111	62,71
	Hayır	66	37,29
Meslekte Etik Eğitim	Evet	98	55,37
	Hayır	79	44,63
Etik Etken	Aile	92	51,98
	Din	51	28,81
	Çevre	22	12,43
	Okul	6	3,39
	Arkadaş Grubu	6	3,39
Etik Karar Verirken Öncelik	Kamu Menfaati	112	63,28
	Kanuni Düzenleme	48	27,12
	Kişisel Menfaat	6	3,39
	Kurumsal Menfaat	3	1,69
	Mesleki Menfaat	8	4,52
İşyerinde Etik Eğitim Verilmelidir	Kesinlikle Katılmıyorum	8	4,52
	Katılmıyorum	15	8,47
	Kararsızım	14	7,91
	Katılıyorum	42	23,73
	Kesinlikle Katılıyorum	98	55,37

N * - Ankete Yanıt Verenler %** - Yüzdeler Değeri

3.3. Etik Davranış İlkelerine Bağlılık

Anketi yanıtlayan kamu görevlilerinin, çalışmakta oldukları işyerlerindeki görev arkadaşlarının etik davranış ilkelerine ne derecede bağlılık gösterdikleriyle ilgili algıları Tablo 3'te görülebilir.

Tablo 3'te yer alan etik davranış ilkelerine bağlılık değerlerine göre katılımcılar 2/3 gibi çoğunlukla *Kesinlikle katılıyorum* ve *Katılıyorum* ifadeleri olumlu yanıt verdiler. Katılımcıların az bir kısmı *Kesinlikle katılmıyorum* ve *Katılmıyorum* diyerek olumsuz algılarını belirtmiş durumdadır. Olumlu ya da olumsuz olarak algılarını ortaya koyamayan görevliler oldukça azdır.

Tablo 3. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkelerine Bağlılık Değerleri

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri	Kesinlikle		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle	
	Katılmıyorum		Katılıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Katılıyorum	
	N*	%**	N*	%**	N*	%**	N*	%**	N*	%**
1- Kamu hizmeti bilinci	9	5.08	17	9.60	13	7.34	62	35.03	76	42.94
2- Halka hizmet bilinci	4	2.26	11	6.21	15	8.47	67	37.85	80	45.20
3- Hizmet standartlarına uyma	4	2.26	13	7.34	20	11.30	68	38.42	72	40.68
4- Amaç ve misyona bağlılık	4	2.26	16	9.04	24	13.56	70	39.55	63	35.59
5- Dürüstlük ve tarafsızlık	10	5.65	17	9.60	26	14.69	49	27.68	75	42.37
6- Saygınlık ve güven	5	2.82	11	6.21	20	11.30	64	36.16	77	43.50
7- Nezaket ve saygı	9	5.08	16	9.04	23	12.99	66	37.29	63	35.59
8- Yetkili makamlara bildirim	15	8.47	33	18.64	31	17.51	59	33.33	39	22.03
9- Çıkar çatışmasından kaçınma	11	6.21	17	9.60	22	12.43	49	27.68	78	44.07
10- Görev ve yetkilerin kötüye kullanılmaması	9	5.08	15	8.47	23	12.99	55	31.07	75	42.37
11- Hediye alma yasağı	7	3.95	10	5.65	23	12.99	57	32.20	80	45.20
12- Kaynakların etkin kullanımı	16	9.04	23	12.99	25	14.12	41	23.16	72	40.68
13- Savurganlıktan kaçınma	7	3.95	12	6.78	18	10.17	68	38.42	72	40.68
14- Beyan Yasağına Uyma	2	1.13	8	4.52	25	14.12	69	38.98	73	41.24
15- Bilgi verme, saydamlık ve katılımçılık	3	1.69	7	3.95	20	11.30	75	42.37	72	40.68
16- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu	3	1.69	11	6.21	19	10.73	65	36.72	79	44.63
17- Eski kamu görevlileriyle ilişkiler	4	2.26	13	7.34	34	19.21	63	35.59	63	35.59
18- Mal bildiriminde bulunma	1	0.56	6	3.39	21	11.86	62	35.03	87	49.15
Toplam		3.86		8.04		12.62		34.81		40.68

N * - Ankete Yanıt Verenler %** - Yüzdeler Değeri

Katılımcıların işyerindeki görev arkadaşlarının etik davranış ilkelerine uymalarını ne ölçüde algıladıkları değerlendirildiğinde; en çok görevlilerin mal bildiriminde bulunma yükümlülüklerini yerine getirdikleri görüşüne çok yüksek oranda olumlu olarak katıldıkları görülür. Bunu, vatandaşa bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık davranışları ile halka hizmet bilincinin yerleşmiş olduğu hakkındaki algıları izler. Bunların aksine, görevlilerin işyerindeki arkadaşları hakkında en yetersiz buldukları etik davranış ilkesi ise çalışanların bilgi sahibi oldukları kural dışı bir hareket ya da suçu yetkili makamlara bildirmede gerekli hassasiyeti göstermedikleridir. Bunu, görevlilerin kamu malları ve kaynaklarını etkin kullanmadıkları yaklaşımı izler. Bununla birlikte, görevlilerin çıkar çatışmasına girmemeleri düşük oranda olumsuz algılanırken, görevlerini yaparken dürüst ve tarafsız kalabilmeleri konusunda da düşük oranda olumsuz algı bulundu.

4. TARTIŞMA

Alan çalışmasının kapsamına alınan resmi kamu hizmeti yapacak olan görevlilerin hem öğrenim yaşamında hem de meslekte etik eğitime tabi tutulmaları beklenir. Ancak bu görevlilerin tamamının bu eğitimi okul döneminde alması gerekirken önemli bir kısmının almadığı tespit edildi. Meslek içersinde verilmesi ya da takviye edilmesi gerekli etik eğitimi değerlerinin okul dönemi alınan eğitime oranla daha da düşük olduğu görüldü. Hem okulda hem de meslek hayatında etik eğitimi almadığını bildiren görevlilerin oranı oldukça yüksektir. Okul ya da meslekte herhangi bir etik eğitimi alamamış görevlinin etik davranış ilkelerini uygulama, algılama ve karar verme sürecinde kullanma kabiliyetinin yeterli olmayacağı öne sürülebilir.

Katılımcıların etik değerleri edinmede en fazla ailelerinin ve sonrasında dini değerlerin üzerlerinde etkili olduğunu bildirmeleri Bitlis ili ve çevresinin kültür yapısının unsurlarından olan aşiret, aile ve dini oluşumların bölgede yaşayanlar üzerinde göz ardı edilemez bir tesirinin olduğu söylenebilir.

Meslektaşlarının etik davranış ilkelerine bağlılıkları hakkında algılarını paylaşan katılımcıların iş arkadaşlarının en fazla bilgi sahibi oldukları kural dışı bir hareket ya da suçu yetkili makamlara bildirmeleri konusunda yeterli titizliği göstermediklerini belirtmeleri Aydın'ın (2002) vurguladığı gibi hukuka ya da kanuna aykırı işlenmekte olan bir ihlalin ilgili yerlere bildirilmesinin çalışanlar tarafından işyerine ait bir sadakat borcu olarak kabullenilmesi gerektiği ile ilgili olabilir. Edinilen bir bilginin niteliğinin sır olarak saklanıp saklanmayacağı ve kimlerle paylaşılabilceği görevli tarafından değerlendirilebilmesi yerinde olacaktır. Saklanması ve paylaşılmaması gereken bir bilgiyi paylaşanların ne tür cezai işlemlere tabi tutulacaklarının önceden belirlenmesi gereklidir. Aynı şekilde, hukuksuz, kanunsuz, kurumun itibarı-

nı zedeleyici ve vatandaşın gözünde kurumu ve çalışanları küçük düşürücü bir eylemin önlenmesi için kamu yararı gözeterek yetkili makamları haberdar eden görevlilerin de zarar görmemesine yönelik gerekli koruma sistemlerinin geliştirilmesi yararlı olacaktır. Uzun (2011), etik ihlaller ve yolsuzlukların ilgili makamlara hızlı bir şekilde bildirilmesi için “etik ihlal bildirim hattı” gibi kurumsal intranet, e-posta vb. ihbar ve iletişim imkânlarının oluşturularak, bundan hem çalışanların hem de kamuoyunun haberdar edilmesini önerir. Bu sayede, etik ihlallerin nereye ve nasıl bildirileceği konusunda yaşanacak tereddütlerin önüne de geçilmiş olunacaktır.

Kamu görevlilerinin kamu mallarını ve kaynaklarını en etkin şekilde kullanıp kullanmadıkları anket katılımcıları tarafından problemli görülen ikinci husustur. Kamu kesiminin varlığının temel nedenlerinden biri olan kamu ihtiyaçlarının karşılanması ancak kamu kaynaklarının verimli ve ölçülü kullanılmasıyla olanaklıdır. Yönetimlerin yapılacak harcamalarla ilgili karar alma aşamasına gelmeden bu harcamaların yerindeliği, faydalılığı, hukuka uygunluğu ve hesap verilebilirliği konularında gerekli ön çalışmaları yapmış olması gereklidir. Kamu hizmetlerini üretirken kullanılacak minimum kaynaklarla maksimum seviyede fayda ve verimin elde edilmesi hedeflenmelidir (Arslan, 2002).

Resmi görevin yerine getirilmesinde kamu görevlilerinden beklenen niteliklerden birisi de; görevlilerin yaptıkları işlemler neticesinde elde ettikleri bilgi ve ayrıcalıkları görevleriyle bağdaşmayacak halde, doğrudan kendilerine veya yakınlarına menfaat sağlayacak şekilde maddi, manevi, siyasi veya sosyal bir çıkar haline dönüştürmemeleridir (Yüksel, 2005). Anketi yanıtlayan görevliler bu bağlamda, işyerindeki çalışma arkadaşlarının çıkar çatışmalarından kaçınabildikleri konusunda olumsuz algılarının olduğunu belirtmektedirler. Bir işyerinde bazı çalışanların bulunduğu pozisyonun avantajlarını kullanarak kendisine ya da yakınlarına menfaat sağladığını gören diğer çalışanların o kişilere karşı itimat ve güvenleri sarsılır. Ortak hedef ve amaçlar uğrunda birlikte çalıştıklarına dair olan inançları zedelenir. Güven ve birlikteliğin olmadığı bir işyerinde ise kalite ve verimlilikten bahsedilemez.

Katılımcıların olumsuz algılarında yer alan bir diğer husus ise görevlilerin çalışırken yeterli seviyede dürüstlük sergileyememeleri ve tarafsız kalamamalarıdır. Bir işyerinde dürüstlüğü ve tarafsızlığını kaybetmiş bir görevli “çürük bir elma”ya benzetilebilir (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011). Nasıl ki çürük elmayı kimse yemek istemez atılması gerekir, topluluk halinde çalışılan bir işyerinde de dürüst ve tarafsız olma konusunda zaaf gösteren bir kişi o işyerinin düzenini bozar ve dışlanmayla yüz yüze kalır. Bir işyerinde dürüstlük ve tarafsızlığın tesis edilmiş olması o işyerinde etik bir yönetim anlayışının yerleştirilmiş olduğunun göstergesidir.

SONUÇ

Yapılan anket sonuçları analiz edildiğinde; Bitlis ili kamu çalışanlarının büyük çoğunlukla etik davranış ilkelerine bağlı olarak çalıştıkları ve bunun diğer görevliler tarafından da hissedilebildiği öğrenildi. Bunun yanında etik değerlerin kazanımında ailede verilen eğitim ile dini değerlerin başlıca etken olduğu ortaya çıktı. Kamu ve hukuki menfaatlerin karar verme sürecinde görevliler tarafından ön planda tutulduğu gözlemlendi.

Etik ihlallerin yetkili makam ve kurullara zamanında bildirilmemesi, kamu mal ve kaynaklarının etkin kullanılmaması, çıkar çatışmalarına girilmesi ve dürüst ve tarafsız davranışlar sergilenememesi konularında bir kısım olumsuz algıların varlığı görevliler tarafından ortaya kondu. Etik yönetim anlayışı içerisinde, etik kültürün ve iş ahlakının tesis edilmesi adına, açığa vurulan olumsuz davranışların kamu kurum ve kuruluş yöneticileri tarafından önemsenerek ortadan kaldırılması için bu problemlerin üzerine gidilmesi ve gerekli tedbirler alınması gerekir.

Gerek okulda gerek meslek içerisinde etik eğitimi görmemiş kişilerin etik olgusuna yaklaşımlarının yetersiz kalacağı düşüncesinden hareketle, etiğin, etik değerlerin ve etik davranışın ne olduğu, etik değerler doğrultusunda etik davranışın günlük iş hayatında ve etik karar alma süreci içerisinde nasıl sergilenebileceğinin, düzenlenecek etik eğitim faaliyetleriyle görevlilere anlatılması gereklidir. Anket sonuçlarından da anlaşılacağı üzere, etik eğitimi almış ya da almamış görevlilerin büyük çoğunluğu bu tür eğitimlerin düzenli olarak verilmesini arzu etmektedirler. Hatta bu eğitimler Uzun (2011)'un tavsiye ettiği şekliyle, bulunacak farklı yöntemler, düzenlenecek konferanslar, yönetici ve görevlileri bir araya getiren odak grup toplantıları ve çalıştaylarla zenginleştirilerek yaygınlaştırılmasında yarar vardır.

Etik düşüncenin kamu yönetimi sistemi içerisinde yerleştirilmesi son derece önemlidir. Kamu adına ortaya konan irade, üretilen mal ve hizmetlerde kalite ve kamu kaynaklarının etkin kullanılması sonucu elde edilecek optimum fayda sayesinde vatandaşların kamu hizmetlerinden eşit ve adil istifade edebilmesinde bu etik anlayışın katkısı da azımsanamayacak ölçüde büyüktür. Bu bağlamda, kamu lider ve yöneticilerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Dürüst, hesap verilebilir ve ideal bir yönetimin sergilenmesinde, kamu lider ve yöneticilerinin de en üst seviyede etik anlayışa sahip olmaları ve etik davranış ilkeleri doğrultusunda örnek davranışlarda bulunarak görevlileri bu yönde yönlendirmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Arslan, Ahmet (2002).** Kamu Harcamalarında Verimlilik, Etkinlik ve Denetim, *Maliye Dergisi*, 140, s. 76–89
- Aydın, Ufuk (2002).** İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing), *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), s. 79–100
- Cooper, Terry L. (1990).** *The Responsible Administrator: An Approach to Ethics for the Administrative Role*, San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Eryılmaz, Bilal - Biricikoğlu, Hale (2011).** Kamu Yönetiminde Hesap Verbilirlik ve Etik, *İş Ahlakı Dergisi*, 4 (7), s. 19–45
- Frederickson, H. George (2005).** “Public Ethics and the New Managerialism: An Axiomatic Theory”, Frederickson, H. George – Ghere, Richard K. (Eds.), *Ethics in Public Management*, M. E. Sharpe, New York, s. 165–183.
- Gölbaşı, Şükran (2009).** Ahlaki Davranışların Kurumsallaşmasında İşletmecilik Okullarının Rolü, *İş Ahlakı Dergisi*, 2 (4), s. 21–41
- Görmez, Kemal – Atan, Murat – Altan, Şenol – Sancak, Özkan – Güleç, Sevcan – Eralp, Anıl – Parıltı, Cemalettin (2009).** *Etik, Kültür ve Toplum*, Kamuda ve Toplumda Etik Algılaması Konferansı, Ankara
- Guy, Marry E. (1990).** *Ethical Decision Making in Everyday Work Situations*, Westport, CT: Greenwood Press.
- Hays, Steven W. – Kearney, Richard C. (2003).** *Public Personnel Administration Problems and Prospects*, New Jersey: Prentice Hall.
- Jones, Thomas M. (1989).** Ethics Education in Business: Theoretical Considerations, *Journal of Management Education*, 13 (4), s. 1–13
- Jones, William J. – Sontag, Frederick – Beckner, Morton O. – Fogelin, Robert (1969).** *Approaches to Ethics*, New York: McGraw-Hill.
- Martinez, J. Michael (1998).** Reconciling Two Concepts of Public Service Ethics, *Administration & Society*, 29(6), s. 690–722
- Means, Richard (1970).** *The Ethical Imperative*, New York: Doubleday
- Özdemir, Murat (2008).** Kamu Yönetiminde Etik, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (7), s. 179–195
- Öztürk, Namık Kemal (1998).** Kamu Yöneticilerinin Kararlarında Etik Değerler, *Amme İdare Dergisi*, 31(2), s. 81–92
- Sims, Ronald R. (1992).** The Challenge of Ethical Behavior in Organizations, *Journal of Business Ethics*, 11, s. 505–513.
- Singhapakdi, Anusorn (1999).** Perceived Importance of Ethics and Ethical Decisions in Marketing, *Journal of Business Research*, 45 (1), s. 88–99
- Şen, Mustafa Lütfi (2010).** *T.C. Başbakanlık Etik Kurulu, Kamu görevlileri Etik Rehberi*, Ankara
- Şen, Mustafa Lütfi (2005).** *Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkaran Bubi Tuzakları*, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi İİBF
- Trevino, Linda K. (1986).** Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model, *Academy of Management Review*, 11(3), s. 601–617.
- Uzun, Yaşar (2011).** Kamu İdarelerinde Etik Yönetim, *Sayıştay Dergisi*, 80, s. 33–56

Van Wart, Montgomery. (1996). The Sources of Ethical Decision Making for Individuals in the Public Sector, *Public Administration Review* 56 (6), s. 525–533

Winter, Gibson (1966). *Elements for a Social Ethics: Scientific and Ethical Perspectives on Social Process*, New York: Macmillan Co.

Yüksel, Cüneyt (2005). *Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi ve Çözüm Önerileri*, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi İİBF, Sakarya

http://www.aspanet.org/public/ASPA/Resources/Code_of_Ethics/ASPA/Resources/Code_of_Ethics1.aspx?hkey=acd40318-a945-4ffc-ba7b-18e037b1a858, 18.2.2012

http://www.basbakanlik.gov.tr/etik/yönetmelik_etik.pdf, 20.5.2012