

Araştırma Makalesi / Research Article

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ VE MEMURLAR TARAFINDAN ALGILANMASI¹

Raci KILAVUZ*
Müslüm KAYACI**

ÖZ

Kamu yönetimi etiği, kamu hizmetlerinin her aşamasında çalışanların eşitlik, adalet, hesap verebilirlik, nezaket ve saygı, dürüstlük, kamu yararı, hakkaniyet gibi temel değerler çerçevesinde hareket etmesidir. Etik bir kamu yönetimi, kamu hizmetinin en temel bileşenidir.

Türk kamu yönetiminde 2005 yılına kadar etik kodların tek bir mevzuat hükmü altında birleştirildiği bir metin söz konusu değildi. Etik ilke ve değerler birçok kanun ve yönetmelik altında dağınık vaziyette sayılmıştı. Bu dağınıklığa, Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2005 yılında çıkardığı Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği ile bir son vermiştir. Bu yönetmelik ile kamu çalışanlarının tamamı için kılavuz niteliğinde 18 adet etik kod belirlenmiştir. Etik ilke ve kodların varlığı, kamu yönetimimiz için hayati niteliktedir. Çünkü etik kodlar ile çalışanlar etik sınırlar içerisinde hareket edebilmekte, olası çıkar çatışması veya ikilemlerle karşı karşıya kaldıklarında daha kolay karar verebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı; Diyarbakır ilinde görev yapan memurların Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algılarını belirlemeye çalışmak ve demografik özelliklerine göre bu algının farklılıklarını tespit etmektir. Çalışmada birincil veriler kullanılmış, bu veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Araştırma, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak çalışan memurlara uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre; memurların Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algıları yönetici olup olmama durumuna, cinsiyete, eğitim seviyesine, gelir düzeyine, etik eğitim almalarına, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nu bilmelerine, kamu personelinin etik konusunda duyarlı olup olmadığını düşünmelerine ve etik haftasını bilmelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Kamu Yönetimi Etiği, Etik Davranış İlkeleri, Etik Kodlar, Kamu Görevlileri Etik Kurulu.

¹ Bu çalışma, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalında yazılan doktora tezinden yararlanılarak yazılmıştır.

* Dr. Öğr. Üyesi, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü, rkilavuz@cumhuriyet.edu.tr ORCID: 0000-0002-6330-6029

** Arş. Gör. Dr. Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, muslumkayaci@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6065-2734



PERCEPTIONS OF OFFICERS ABOUT GUIDELINES FOR ETHICAL BEHAVIOR PRINCIPLES OF PUBLIC OFFICER

ABSTRACT

Public administration ethics is the acts of public personnel within the framework of equality, justice, accountability, kindness, respect, integrity, public interest and equity while performing public service. An ethical Public administration is the main component of public service.

There has been no single text about ethical codes in Turkish public administration that are united under a single legislation until 2005. Ethical principles and values were dispersed across many different laws and regulations. This dispersion was ended by Ethical Board of Public Servants with publishing Guidelines for Ethical Behavior Principles of Public Personnel in 2005. 18 ethical codes have been determined as guidelines for all public personnel with this legislation. The existence of ethical codes and principles is vital for our public administration. Because ethical codes help public personnel to act in ethical boundaries and decide easily when they confront with conflict of interest or dilemmas.

The purpose of this study is to determine the perception of public personnel in Diyarbakır province towards Guidelines for Ethical Behavior Principles and to find out whether this perception differs according to demographic variables. Primary data has been collected through survey method and used in analyses. The research has been applied to public officers whom work under the code of Civil Service numbered 657. According to study findings, perception of public personnel towards Guidelines for Ethical Behavior Principles differs for groups which are managerial status, sex, education level, income level, having ethics education, knowing Ethical Board of Public Servants, thoughts about public personnel's ethical sensitivity and knowing Week of Ethics.

Keywords: *Ethics, Public Administration Ethics, Ethical Behavior Principles, Ethical Codes, Ethical Board of Public Servants.*

GİRİŞ

Kamu personelinin görevlerini yerine getirirken sahip olması gereken donanımlardan biri hiç kuşkusuz etik değerlere sahip olmaktır. Etik; genel olarak iyi-kötü veya doğru-yanlış davranışın ne olduğunun felsefi olarak araştırılmasıdır. Kamu yönetimi etiği, kamu görevlilerinin karar alırken ve gündelik işlerini yerine getirirken uymaları zorunlu olan eşitlik, tarafsızlık, hesap verebilirlik, şeffaflık, kamusal yararı önceleme gibi temel değerleri bünyesinde barındırır. Kamu yönetimi etiği aynı zamanda, yapılması gereken ve yapılmaması gereken eylem ve işlemleri kamu görevlilerine sunan bir ilkeler bütünü de ifade eder (Eryılmaz, 2012). Kamu görevlileri bu etik ilkelere göre hareket etmelidirler. Kamu yönetiminin performansı, yasal ve örgütsel yapıya bağlı olduğu kadar, onu ifa eden personelin niteliğine de bağlıdır. Kamu görevlileri ne kadar donanımlı ise vatandaşa hizmet o oranda kaliteli hale gelecektir. Aynı şekilde, çalışanların etik davranması da iyi işleyen bir kamu yönetimi için hayati önemdedir. Kamu personelinin etik sınırlarda hareket etmesini kolaylaştıracak ve onlara birer yol gösterici niteliğinde olacak etik kodlar hazırlanıp yayımlanmaktadır. Ülkemizde de bu ihtiyacı, Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2005 yılında çıkardığı Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği ile yerine getirmiştir.

Yönetmelik 18 adet Etik Davranış İlkesi (etik kod) belirlemiştir. Bu ilkelere ne kadar uyulduğu ya da bu ilkelerin etik dışı davranışları önlemede ne kadar etkili olduğunun tespiti, kat edilen mesafenin tespiti noktasında önem taşımanın yanında, en iyiye doğru tekamül etmesi gereken kamu yönetimi idealine de hizmet edecektir. Bu kapsamda çalışmada, öncelikli olarak etik ve ahlak kavramlarının kısaca analizi yapılmış, uygulamalı bir etik alan olan kamu yönetimi etiği ve Türk kamu yönetimindeki etik kodlar irdelenmeye çalışılmıştır. Daha sonra, memurlara uygulanan araştırmanın hipotezleri, yöntemi, bulgularına değinildikten sonra çalışma sonuç bölümüyle neticelenmiştir.

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Etik – Ahlak Ayrımı

Etik ve ahlak kelimeleri günlük hayatta birbirinin yerine kullanılan eş anlamlı sözcüklermiş gibi algılanır. Ancak, bu iki kavramın gerek etimolojik kökenleri gerekse de taşıdıkları anlamları dikkatli bir şekilde ayırt etmekte fayda vardır.

Etik, (Osmanlıca: ilmi ahlak; İngilizce: ethics; Fransızca: ethique; Almanca: ethik) ödev, yükümlülük, sorumluluk, gereklilik, erdem gibi kavramları araştıran, doğruluk ve yanlışlık ya da iyi ve kötü ile ilgili yargıları ele alan, ahlaki eylemin doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan felsefi bir alandır (Cevizci, 1999:18). Etik, köken olarak Eski Yunancadaki *ethos* sözcüğünden gelmekte olup, iki farklı kullanımı mevcuttur. ‘έθος’ olarak yazılan ilk kullanımı alışkanlık, *töre*, *gelenek-görenek* anlamı taşır ve bu kullanım ahlak (moral) kelimesi ile eş anlamlıdır. Buna karşın, ήθος olarak yazılan etik ise, bugün felsefi bir alan olarak kullandığımız anlamda etiğe karşılık gelmekte ve davranışların altında yatan nedenleri, nesille boyu aktarılan geleneksel eylem kurallarını ve değer ölçütlerini sorgulamadan yerine getirmemek, aksine bunlar üzerinde derinlemesine düşünmek anlamına gelmektedir (Pieper, 2012:31). Latince de ise *mos* sözcüğünden türeyen moral kelimesi hem *töre*, *gelenek-görenek* hem de *karakter* anlamı taşır. Moral Türkçede, Arapça *hulk* kökünden gelen *ahlak* kelimesi ile karşılır ve batılı dillerdeki kullanımına paralel olarak *töre*, *gelenek-görenek*, *alışkanlık* anlamına gelir (Tepe, 1998:12). Günümüzde etik terimi daha kapsayıcı bir anlam kazanarak *ahlak felsefesi* anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Cengiz, 1998:32).

Etik; ahlak, ahlaki problemler ve ahlaki yargılar hakkında düşünen, felsefenin bir dalıdır (Frankena, 1988:4). Bu anlamda etiğin konusunun ahlak olduğu ileri sürülebilir (Pieper, 2012:33). Tarihsel olarak bütün toplumlarda emredici ve olması gerekeni ifade eden ve o toplumca *iyi* ve *kötü* olarak nitelendirilen belli değerler ve eylemler devam ede gelmiştir. Toplumlar belli bazı eylemleri, düşünceleri, alışkanlıkları, töreleri, gelenekleri içerisinde barındıran görünmez bir ağ ile kuşatılmıştır. Herkes daha doğar doğmaz böylesi bir ağın içerisinde yaşamaya başlar. İşte, tek kişinin veya bir insan topluluğunun belirli bir tarihsel dönemde belli türden eğilim, düşünce, inanç, töre, alışkanlık, görenek ve bunlarda var olan değer, buyruk, norm ve yasaklara göre düzenlenmiş ve bu haliyle gelenekleşmiş, yerleşmiş yaşama biçimine *ahlak* denir (Özlem, 2004:15-16). Ahlak, anlaşılacağı üzere, bu ilişkilerin değişkenliği, toplumdan topluma ya da çağdan çağa farklılığı gerçeği üzerine oturur. Oysa etik ilişkiler yapı olarak ne değişme ne de değişiklik gösterir (Kuçuradi, 2006:11). Yani, etiğin sorduğu ya da cevap aradığı sorular münferit davranışlara yönelik değildir ve özel durumlarla ilgilenmez. Etik, toplumun genelini ilgilendiren sorular sorar ve bu sorulara hemen herkesin üzerinde mutabık olabileceği cevaplar arar.

Ahlak, “belirli bir kültür içerisinde kabul edilen, belirlenmiş ve tanımlanmış değerler manzumesi ve amaçlarla, bu değerlerin nasıl yaşatılacaklarını, söz konusu amaçlara nasıl ulaşılacağını ortaya koyan kurallar bütünü” (Cevzici, 2002:3) olarak tarif edilebilirken etik, bir eylemi ahlaki diye tanımlayabilmek için yerine getirilmesi gereken şartları bütünüyle biçimsel yoldan yeniden kurarak ahlaki olanla ilişkili tüm sorunları çok genel, ilkesel, dolayısıyla da soyut bir düzlemde tartışır. Bu sebeple etik, hangi somut amaçların tek tek iyi, herkesçe ulaşılması gereken amaçlar olduğunu belirlemez; daha çok ilkeleri belirler ve bunlara göre öncelikle hangi amacın iyi amaç olarak bağlayıcı olabileceğini gösterir. Etik iyinin ne olduğunu söylemez, iyi olarak nitelendirilen hükmün bu iyi niteliğe nasıl ulaştığını söyler (Pieper, 2012:29). Dolayısıyla ahlakın normatif yönü daha belirgindir.

Etik doğru veya yanlış olarak nitelediğimiz davranışların teorisyken, ahlak bu davranışların pratiğidir. Ahlaki değil de etik davranış ilkelerinden; etik değil de ahlaki davranış tarzından bahsedilebilir (Billington, 2011:46-47). Etik, bütün resmi içine alacak şekilde daha geniş bir manzara sunma çabasıdayken, ahlak bu manzarayı oluşturan ayrıntılarla ilgilidir.

1.2. Etiğin Sınıflandırılması

Üzerinde mutabık kalınmış belli bir etik sınıflandırması bulunmamaktadır. Cevzici (2002) etik türleri olarak betimleyici, normatif ve meta etik şeklinde üçlü bir ayrıma gider. Özlem (2004) etik türlerini ‘en yüksek iyi’ amacındaki etik tipleri, ‘doğru eylem’ amacındaki etik tipleri ve irade (istenc) özgürlüğü amacındaki etik tipleri biçiminde sınıflandırır. Pieper (2012) etiği; betimleyici etik ve normatif etik olarak ikiye ayırarak inceler.

Ancak temel olarak etiği; teorik ve uygulamalı etik olarak ikili bir ayrıma tabi tutmak daha uygun olacaktır. Teorik etik altında; normatif ve betimleyici etik, uygulamalı etik altında ise meslek etikleri ya da hayatın bir alanına odaklanmış etikler (hukuk etiği, bilim etiği, sanat etiği, kamu yönetimi etiği vb) şeklinde bir sınıflandırmaya gidilebilir (Koçyiğit ve Karadağ, 2016:284-286). Bu çalışma da uygulamalı etiğin sınırları içerisindedir.

1.3. Uygulamalı Etik

“Etik sadece özerk (kuramsal) bir bilim olarak değil, uygulamalı bir bilim olarak da yapılabilir; genel etik ilkelerin yaşama ve eylem alanlarına

uygulanmasıyla, ahlakiliğin mutlaklık ve koşulsuzluk talebini, ahlakla bir bağlam içinde ya da bir eylem bilimi *ethos*uyla bağlantılı olarak yorumlayan, özel, ‘somut’ bir etik olur” (Pieper, 2012:85). Bu bağlamda uygulamalı etiğin temel kaygısı, teoriden ziyade etiğin uygulama doğasına ilişkindir (Motilal, 2010:14). Uygulamalı etik, farklı sosyal bağlamlarda ortaya çıkan ahlaki ikilemleri ve sorunları ifade etme sanatı veya bilimidir (Collste, 2012:23). Uygulamalı etik, toplumda güncel tartışma konusu olan pratik ahlaki sorunları gündemine alır. Başka bir ifadeyle soyut kavramlar üzerinden hareketle somut bilgiler ortaya koymayı amaç edinir. Bu etik alanının kapsamı son derece geniştir ve günümüzde etiğin popülerlik kazanmasının ve daha görünür olmasının altında uygulamalı etik yatmaktadır. Siyaset etiği, tıp etiği, biyoetik, çevre etiği, hukuk etiği, güvenlik hizmetleri etiği, yargı etiği ilk akla gelen uygulamalı etik alanlarındandır. Kamu yönetimi etiği de uygulamalı bir etik alanıdır.

1.4. Kamu Yönetimi Etiği ve Etik Davranış İlkeleri (Kodları)

Etik; görev, erdem, kurallar, prensipler, toplumsal fayda gibi felsefi yönleri olan kavramlarla tanımlanır. Görev; bir işi veya mesleği yerine getirirken, o işin veya mesleğin gereği olan davranışların, rollerin kişiler tarafından yerine getirilmesidir. Erdem; iyi bir insanda olması beklenen ahlaki özelliklerdir. Kurallar: davranışlar için temel doğruları gösteren yazılı veya yazısız, uyulması beklenen prensiplerdir. Toplumsal fayda ise, eylemlerden en çok sayıda insanın en büyük faydayı elde etmesidir. Örneğin, kamu yöneticisi dürüst ve onurlu olmalı, yaptığı işi en iyi şekilde yerine getirmelidir. Aynı şekilde, görevini yerine getirirken herkese karşı adil ve eşit yaklaşmalı, hukuku daima gözetmelidir (Svara, 2015:12-14). İşte, kamu yönetimi etiği de bu felsefi kavramlar etrafında şekillenen bir disiplin olarak, “kamu yöneticilerinin ve personelinin, karar alırken ve kamu hizmetlerini yürütürken uymaları gereken, tarafsızlık, dürüstlük, nezaket, adalet, saydamlık, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme, göreve bağlılık, liyakat, verimlilik, etkinlik, kalite gibi bir takım ilke ve değerler bütünü” (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 35) olarak tanımlanabilir.

Kamu yönetimi etiğini kamu çalışanının her türlü davranışını yasalara, etik kodlara ve çeşitli kurallara göre yapması olarak tanımlamak da mümkündür (Özdemir, 2008:182). Bu tanımlamadan da anlaşılacağı üzere, kamu çalışanlarının davranışlarını etik noktasında konumlandırabilmek için yasalara ve etik kodlara

ihtiyacı vardır. Etik kodlar; kabul edilebilir davranışları tanımlayan sistematik çabalar (Plant, 2001:309) ve çalışanların örgüt içerisindeki davranışlarına rehberlik edecek ahlaki davranış kalıplarını içeren yazılı, açıklayıcı ve resmi belgelerdir (Schwartz, 2001:248). Etik Davranış Kodları, kamu görevlilerine gündelik işlerinde nasıl davranmaları gerektiğini gösteren bir kılavuz işlevi görür (Tüsiad, 2005:99), devlete güveni artırır ve kamusal hizmetlerin sunumunda kaliteyi yükseltir.

Etik Davranış İlkeleri ile yasalar arasında yakın bir ilişki vardır. Yasaların kimi zaman düzenlemekte yetersiz kaldığı özl durumları, etik davranış kodları düzenlemektedir. Etik davranış kodları üç anlamı bünyesinde barındırır: Bunlardan ilki, etik kodlarla ulaşılmak istenen hedefler ve idealler dile getirilir. İkinci olarak bu hedef ve ideallere uyumlu kurallar belirlenir. Son olarak ise, etik kodlara uyulmaması durumunda öngörülen yaptırımları içerir (Chandler, 1983:34-35).

Türk kamu yönetiminde Etik Davranış İlkeleri'nin belirlenip tek bir mevzuat hükmü altında toplanması ihtiyacı uzunca bir süre dile getirilmiştir. Çünkü etik kodları içeren hükümler mevzuatımızın birçok kanununda birbirinden bağımsız olarak düzenlenmiş olup dağınık bir görünüm sergilemekteydi. Ancak, 2004 yılında 5176 sayılı Kanuna dayalı olarak, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetmek gibi amaçları olan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun kurulması, Etik Davranış İlkeleri'nin dağınıklığı sorununun çözümü için atılmış büyük bir adım olmuştur. Etik Kurulun 2005 yılında yayımladığı "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik"² ile de nihayet kamu yönetimimizin tamamını bağlayan Etik Davranış İlkeleri belirlenmiştir. Yönetmeliğin çıkarılma amacını hakkında bilgi veren 1. maddede bu durum şu şekilde belirtilmiştir: "...kamuda etik kültürü geliştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken Etik Davranış İlkeleri'ni belirlemek..." Yine, Yönetmeliğin 23. maddesi "Kamu görevlileri, görevlerini yürütürken bu Yönetmelikte belirtilen Etik Davranış İlkeleri'ne uymakla yükümlüdürler. Bu ilkeler, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturur" diyerek kamu yönetimi içerisinde hizmet veren personelin bu Yönetmelikteki ilkelere tabi olduğu açıkça hüküm altına alınmıştır.

² <http://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/09/kamugorevlilerietikdavranisilkeleriilebasvuru.pdf>. (Erişim tarihi: 12.05.2020) Yönetmeliğin tamamına bu adresten ulaşılabilir.



Etik Davranış İlkeleri (etik kodlar) Yönetmelikte 18 adet olarak belirlenmiştir ve şunlardır: (1) Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, (2) Halka hizmet bilinci, (3) Hizmet standartlarına uyma, (4) Amaca ve misyona bağlılık, (5) Dürüstlük ve tarafsızlık, (6) Saygınlık ve güven, (7) Nezaket ve saygı, (8) Yetkili makamlara bildirim, (9) Çıkar çatışmasından kaçınma, (10) Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması, (11) Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, (12) Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı, (13) Savurganlıktan kaçınma, (14) Bağlayıcı açıklama ve gerçek dışı beyan, (15) Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık, (16) Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu, (17) Eski kamu görevlileri ile ilişkiler, (18) Mal bildiriminde bulunma.

Araştırmanın temelini oluşturan bu ilkeleri kısaca açıklamak yerinde olacaktır.

Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci: Kamu hizmeti, devlet ve diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya onların gözetimi ve denetimi altında halkın ortak ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak üretilen ve sunulan mal ve hizmetleri kapsar (Eryılmaz, 2012:10). Kamu hizmeti, kamu yönetiminin asli bir unsuru ve varlık sebebidir.

Kamu görevlileri görevlerini yerine getirirken, gördüğü bu hizmetin tüm vatandaşlar için kamusal bir hak olduğu gerçeği ile hareket etmeli, ayrıca kamusal hizmetleri çağdaş yönetim anlayışına uygun olarak yerine getirmelidir. Bu çerçevede sürekli gelişim ve ilerleme içerisinde olmayı, katılımcılığı, şeffaflığı, hesap verebilir olmayı esas almalıdır.

Halka Hizmet Bilinci: Kamu çalışanları görevlerini yerine getirirken bireysel çıkarlarından önce kamusal çıkarları düşünmeli, halka hizmet etme amacıyla kamusal bir görev üstlendiğini unutmamalıdır. Bu bilinç ile hareket ederken, halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli şekilde karşılamayı, hizmet sunumunda kaliteyi yükseltmeyi, halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı amaçlamalıdır (Etik Rehberi, 2017:30). Kamu kurumlarınca sunulan hizmetlerde etkinliği ve verimliliği gerçekleştirmek, alınan kararlarda isabet sağlayabilmek ve hizmetleri hızlı bir şekilde verebilmek için, kurumların amaç ve hedeflerinin hizmet alanların ihtiyacına uygun şekilde belirlenmesi gereklidir.

Bunu yapmanın en kolay yolu ise karar alma süreçlerine hizmet alanların dahil edilmesidir.

Hizmet Standartlarına Uyma: Hizmet almak üzere kamu kurumlarına müracaat eden vatandaşlar, çoğu zaman iş ve işlemlerle ilgili hangi belgelerin gerektiğini, nereye müracaat edeceklerini, nasıl bir yol izleyecekleri konusunda fazla bilgi sahibi değildirler. Kamu personelinin, böylesi durumlarda vatandaşlara yardımcı olması etik bir davranış ilkesidir. Vatandaşlar, bazen almak istedikleri hizmetin standartlarını bilmemelerinden bazen de işlerini hızlandırmak amacıyla kamu kurumlarında eş-dost-akraba aramakta ya da iş takipçisi bulma gibi yollara sapmaktadırlar. Bu durum kamu hizmetlerinde etik dışı yollara sapmaya ortam hazırlamaktadır (Etik Rehberi, 2017:31). Böylesi riskli durumlara sapmayı engellemek için kamu kurumlarında işlerin herhangi bir aracıya veya takipçiye ihtiyaç duyulmadan yapılacak basitlikte olması, sunulan hizmetin standartları, iş akış süreçleri ve gerekli olan evraklar hem internetten hem de vatandaşların göreceği şekilde kurumun belli yerlerine asılmalıdır.

Amaç ve Misyona Bağlılık: Kamu kurumları, kamusal görev, yetki ve sorumlulukları yerine getirir. Bu görev, yetki ve sorumluluklar ise yasal ve idari düzenlemeler, hazırlanan plan ve programlarda somutlaşmakta ve kurumlar buna göre hareket etmektedir. Günümüz kamu yönetimindeki gelişmelere paralel olarak merkezi planlama anlayışı esnetilmiş, kurumlar kendi planlarını, stratejik planlama adı altında, kendileri hazırlamaya başlamışlardır. Stratejik planlarda, kurumun misyonu, vizyonu, stratejik amaçları ve bu amaçlarla uyumlu performans esasları belirtilmektedir. Kamu personelinin asli görevi kurumlarının belirlediği bu plan ve programdaki amaçlara uygun çalışmaktır. Yönetmeliğin 8. maddesi bu durumu şu şekilde ifade etmektedir: *“Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum ve kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar. Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler.”*

Dürüstlük ve Tarafsızlık: Kamu görevlileri genel olarak, “tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet gibi sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar” (Etik Rehberi, 2017:38).



Kamu görevlileri bir siyasi partiye üye olamayacakları gibi herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar (Eryılmaz, 2012:341).

Saygınlık ve Güven: Kamu personeli görevini yerine getirirken saygınlığa ve güvene dikkat etmeli, kendisinin bir nevi devletin görünen yüzü olduğunu daima hatırlamalıdır. Yönetmeliğin 10. maddesi şu şekildedir: *“Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar. Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranmaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar”*.

Nezaket ve Saygı: Kamusal hizmetler yerine getirilirken çalışanın yaptığı işi zevk alarak yapması, vatandaşa karşı nazik, güler yüzlü ve kibar davranması etik bir davranıştır. Ayrıca nezaket ve saygı sınırlarında davranılması hizmet kalitesinin sağlanmasının da gereklerindedir.

Yetkili Makamlara Bildirim: Yönetici olsun veya olmasın çalışanların etik olmayan bir davranışla ya da taleple veya yasadışı bir eylem veya işlemle karşılaştıklarında durumu yetkili makamlara bildirmeleri şarttır. Özellikle rüşvet, yolsuzluk gibi davranışlar kapalı kapılar ardında ve büyük bir gizlilik içerisinde yürütüldüğü için kurum dışından tespiti son derece zordur. Bu nedenle kurum içerisinden böylesi etik dışı davranışların tespit edilip yetkili birimlere iletilmesi, dürüst ve kamu kaynaklarının emanetine sahip çıkan kamu personeli için önemli bir yükümlülüktür.

Çıkar Çatışmasından Kaçınma: Yönetmelik çıkar çatışmasını; *“kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkileyen gibi gözükene ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olma hali”* olarak tanımlamıştır. Çıkar çatışması, dikkatle ele alınması gereken ve bu çalışmanın sınırlarını aşan geniş kapsamlı bir alandır. Yüzeysel olarak şunu belirtebiliriz ki;

kamu çalışanları çıkar çatışması konusunda dikkatli davranmalı, yakını, akrabası, arkadaşı ile kamusal bir ilişki içerisine girme ihtimali olduğunda veya böylesi bir ilişki içerisine girdiğinde etik sınırları daima gözetmelidir.

Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması: Kamu görevlisinin kamusal bir işin yapılması için kendisine verilen görev ve yetkileri şahsına veya başkalarına menfaat sağlamak amacıyla kullanması, önemli bir etik ihlal durumudur. Genel ilke; kamu görevlilerinin her ne suretle olursa olsun, görev ve yetkilerini kullanarak kendilerine veya yakınlarına herhangi bir menfaat sağlamamalarıdır.

Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı: “Türk Kamu Yönetimi mevzuatında kesinlikle yasaklanmış olmasına rağmen, bazı kamu görevlilerinin yılbaşı, bayram, vb. özel günler bahane edilerek, iş sahiplerinden ya da mesai arkadaşlarından zaman zaman hediye aldıkları gözlemlenmektedir. Kamu görevlilerine verilen veya kamu görevlilerince alınan hediyeler, kamuoyu nezdinde etik tartışmalara yol açmakta, kamuda yozlaşmaya, kamu görevlilerinin eleştirilmesine, yolsuzlukla ilgili algılamaların artmasına, kamu yönetimi ve yöneticilerine duyulan itibar ve güvenin sarsılmasına neden olmaktadır. İlk bakışta önemsiz gibi görünen ve bu nedenle göz yumulan hediyeler, çoğu zaman kamu görevlisinin tarafsızlığını, kararlarını ve görevini etkilemekte, adeta ‘bubi tuzağına’ dönüşmektedir” (Etik Rehberi, 2017:64).

Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı: Kamu kaynaklarının etkin ve verimli şekilde, kamusal bir emanet bilinci ile israf edilmeden kullanılması, idare içerisinde görev yapan herkesin istisnasız dikkat etmesi gereken bir ilkedir. Kamusal malların, binaların, taşıtların ve diğer kamu mallarının özel bir amaçla kullanılması veya kullandırılması etik bir davranış olmayacaktır.

Savurganlıktan Kaçınma: Yönetmeliğin 17. maddesi savurganlıkta kaçınmayı düzenlemektedir ve şu şekildedir: “Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkanlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar”.

Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan: Kamu çalışanları görevleri ile ilgili olarak yetkilerini aşacak şekilde kurumlarını bağlayıcı bir açıklama, taahhüt,



vaat veya bir söz verme girişiminde bulunamazlar, aldatıcı ya da gerçeğe aykırı beyanat veremezler.

Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık: Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı'nın da önem verdiği konuların başında bulunan bu üç alan, iyi işleyen, hesap verebilir bir kamu yönetimi için olmazsa olmaz görülmektedir. Oldukça geniş bir literatüre sahip bu alanlarla ilgili de kısaca şu ifade edilebilir ki; kamu personeli ve kurumsal yapı vatandaşa bilgi verme odaklı planlanmalı, yönetimde katılımcılık önemslenmeli ve hizmetler saydam şekilde yürütülmelidir.

Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu: Hesap verebilirlik, herhangi bir kişi ya da grubun, yerine getirdiği eylem ve işlemlerden dolayı, kendisi dışında yer alan başka bir kişi ya da gruba açıklama yapması veya cevap vermesini ifade eder (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:21). Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olmalıdırlar. Yöneticiler, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmaya işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında almak durumundadırlar” (Etik Rehberi, 2017:80).

Eski Kamu Görevlileri İle İlişkiler: Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerini kamu hizmetinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandıramaz, onlara imtiyazlı muamelede bulunamaz. Bu, kamu hizmetlerinin sunumunda dikkat edilmesi gereken etik bir davranıştır.

Mal Bildiriminde Bulunma: Kamu görevlileri düzenli aralıklarla kendileri, eşleri ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları ve alacak ve borçlarını, Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu uyarınca belirtilen usullere uyarak yetkili makamlara bildirmek zorundadırlar. Mal bildiriminde bulunulmasının amacı kamu görevlisinin haksız mal edinmesine karşı önlem almaktır.

2. HİPOTEZ GELİŞTİRME

Etik kodlar günümüzde kamu kurumlarının etik program ve uygulamalarının önemli bir parçası haline gelmiştir. Bu kodların varlığı; etik eğitim programlarını, etik komiteleri ve etik olmayan davranışları ilgili makamlara bildirenleri koruyucu bir yapıdadır (Singh, 2011:385). Bu kodlar aynı zamanda kurumlarda etik bir örgüt

kültürü ve iklimi oluşmasını sağlayarak çalışanları etik davranışlara sevk eder. Etik bir kültür ve iklime sahip olmak sadece mevcut çalışanlar açısından değil, aynı zamanda kuruma yeni katılacak çalışanlar için de beklenen davranışları görünür şekilde ortaya koyan birer araç niteliğindedir. Ayrıca, bir kurumda etik kodların belirlenmiş olması o kurumdaki çalışanların yasadışı ve etik olmayan davranışlardan da korunmasını sağlar (Adams, Tashchian ve Shore, 2001:199-200). Etik kodlar, kurum içerisinde etik değerlerin oluşmasını sağlamakta ve bu değerler çalışanlara etik karar vermeleri konusunda rehberlik etmektedir. Kurumlar etik kodlara sahip olduğunda, çalışanlar da kurumlarının etik davranışlara değer verdiğini düşünecek ve kurumları hakkında olumlu bir yargıya sahip olacaklardır. Etik kodların uygulayıcılar tarafından hayata geçirilmesi, sadece hazırlanıp yayınlanması ile mümkün değildir. Bu kodların çalışanlar tarafından bilinmesi ve farkına varılması yapılacak eğitimler ile mümkün olacaktır (Valentine ve Barnett, 2003:365).

Yapılan çalışmalara göre, etik kodlara sahip kurumlarda çalışan kişiler, etik kodlara sahip olmayan kurumlarda çalışanlara göre astlarının, iş arkadaşlarının, kendilerinin ve özellikle de yöneticilerinin daha etik davrandığını düşünmektedir. Ayrıca etik kodlara sahip kurumlarda çalışan kişiler, kurumlarının etik davranışları daha çok desteklediğini, etik ikilemlerle karşılaştıklarında daha tatmin edici sonuçlar aldıklarını, etik davranmaya daha çok teşvik edildiklerini ve etik olmayan davranışlarla ilgili daha az baskı gördüklerini belirtmektedirler. Bunun yanında, kurumlarda etik kodun varlığına ilave olarak ve onu güçlendirecek şekilde, bu kodların nasıl geliştirildiği ve çalışanlara ne şekilde iletildiği etik konularla ilgili farkındalık noktasında önemli bir etkiye sahiptir (Adams, Tashchian ve Shore, 2001:207). Yani etik davranışların yerleştirilmesi; etik kodların hazırlanması, çalışanların bu kodlar hakkında bilgilendirilmesi, eğitilmesi ve kodlara uygun davranışların denetlenerek gerekiyorsa ödüllendirilmesi ile mümkündür. Bu durumu destekleyen bir çalışmaya göre, etik kodlara sahip kurumlarda çalışanlar, etik koda sahip olmayanlara göre çalıştıkları kurumlarda daha az düzeyde etik olmayan davranışlarla karşılaştıklarını öne sürmektedirler (Somers, 2001:189).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafında çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği, Türk kamu yönetiminde dağınık halde bulunan Etik Davranış İlkeleri'ni tek bir çatı altında toplamış ve kamu yönetimimizde eksik olan etik kodları belirlemiştir. Diğer taraftan, birçok örgütte olduğu gibi kamu

kurumları için de etik davranışlarla ilgili kodların belirlenmiş olması, bu kodların bütün çalışanlar tarafından aynı şekilde algılanacağı ve davranışlarda rehber edinileceği anlamına gelmez. Çünkü etik kodlar kurumların etik değerlerine temel oluştururken, bu değerlerin bireylerin etik karar alma mekanizmalarını etkilemesi, kişisel farklılıkların da etkisi altında gerçekleşecektir. Benzer şekilde, çalışanların eğitim durumu, cinsiyetleri, yönetici olup olmamaları, aylık gelirleri ve medeni halleri de kurumlarındaki etik kodları algılama şekillerini ve düzeylerini etkileyecektir. Nasıl ki etik kodlar kurumsal düzeyde bir değişken olarak çalışanların bireysel etik karar alma mekanizmalarını etkiliyorsa; aynı şekilde çalışanların demografik özelliklerinden kaynaklanan bireysel farklılıkları da kurumlarındaki etik kodların ve ilkelerin ne derece farkında olduklarını ve bu kodları algılama düzeylerini etkileyecektir. Bu açıdan, araştırmanın Etik Davranış İlkeleri'nin algılanma düzeyi ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi sınanan hipotez şu şekildedir:

Hipotez 1: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; çalışanların demografik özelliklerine (yönetici olup olmamalarına, cinsiyete, yaşa, eğitim seviyesine, mesleki deneyime, medeni duruma ve aylık gelire) göre farklılık göstermektedir.

Etik Davranış kodları eğitim sayesinde işlevsel hale gelmektedir (Tüsiad, 2003:72). “Kurum personelinin kendilerinden beklenen ortak davranış standartlarının farkına varmaları, bu standartları doğru şekilde anlamaları ve uygulamaya koymaları, karşılaştıkları etik sorunlarla ilgili ortak çözüm yaklaşımları geliştirebilmeleri açısından etik eğitimler önem taşımaktadır” (Uzun, 2017:114). Etik eğitimi ile çalışanların etik durumları ve ikilemleri daha somut olarak görmeleri ve buna göre davranmaları sağlanabilirken aynı zamanda etik kodların günlük hayatta nasıl uygulanması gerektiği çalışanlara gösterilebilmektedir. Ayrıca, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği'nin 20'nci maddesi, etik eğitimi bağlamında, yönetici kamu görevlilerine altlarında çalışan personele eğitim vermelerini zorunlu kılmaktadır. Bunlardan hareketle ilgili hipotez şu şekildedir:

Hipotez 2: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; çalışanların etik eğitim alıp almamalarına göre farklılık göstermektedir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kamu personelinin uymaları gereken tarafsızlık, eşitlik, hesap verebilirlik, dürüstlük gibi temel Etik Davranış İlkeleri'ni kamu

yönetimine yerleştirmek ve uygulanmasını gözetmek amacıyla kurulmuştur. Bu Kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken göz önünde bulundurmaları gereken Etik Davranış İlkeleri'ni belirlemek, bu ilkelerin uygulanmasını gözetmek ve kamu yönetiminde etik bir kültür oluşturmak amacıyla görevlendirilmiştir. Bu çerçevede, Etik Kurula önemli görevler yüklenmiştir. Her şeyden önce, çıkardığı Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği ile uyulması gereken 18 adet Etik Davranış İlkesi'ni belirlemiştir.

Etik Kurul ülkemizde etik konusunda görevlendirilmiş önemli bir kurum niteliğindedir. Yayınladığı etik kodlar bütün kamu personelini bağlayıcı niteliğe sahip olduğundan ve etik ihlalleri inceleme görevinin de bulunmasından dolayı, Kurulun devlet memurları arasında bilinirliğinin yüksek olması beklenebilir. Ayrıca, Kurulu duyan memurların daha etik davranabileceğine ve etik kodları daha olumlu algılayabileceğine yönelik bir izlenim edinilebilir. Bu çerçevede test edilecek hipotez şöyledir:

Hipotez 3: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; çalışanların Kamu Görevlileri Etik Kurulunu bilip bilmemelerine göre farklılık göstermektedir.

İdare görevlerini kamu personeli aracılığıyla yerine getirir. Kamu personelinin etik davranması kamu hizmetlerinin sunumunda ve devlete duyulan güven noktasında önem arz etmektedir. Günümüzde çağdaş demokratik devletlerin vatandaşlarına yüksek standartlarda hizmet sundukları görülmektedir. Bu standartları yükselten ise etik davranışları rehber edinen bir personel yapısının varlığıdır.

Nasıl ki etik kodların varlığı etik bir kurum kültürü ve iklimi oluşmasında ilk adım olarak görülüyorsa (Adams, Tashchian ve Shore, 2001:199-200), etik kodların oluşmasından önce yerleşmiş olan ve personelin etik davranışlarla ilgili duyarlılığını belirleyen bir kurum kültürü, oluşturulan kodların algılanma düzeyini etkileyecektir. Yani, kamu çalışanlarının yerleşmiş kurum kültürüne ve birbirlerinin etik noktasındaki davranışlarını yorumlamalarına göre etik kodları algılama düzeyleri farklılaşacaktır. Bu çerçevede sınanacak hipotez şu şekildedir:

Hipotez 4: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; çalışanların Türkiye'deki kamu personelinin, etik konusunda duyarlı olup olmadığını düşünmelerine göre farklılık göstermektedir.

Kamu kurumlarında etik kültürü yerleştirmek ve geliştirmek, etik farkındalık ve bilinci artırmak amacıyla her yılın 25 Mayıs günü 'Etik Günü', 25-31 Mayıs tarihleri arası ise 'Etik Haftası' olarak kutlanmaktadır. Bu hafta, etik kodlar ve Etik Kurul'un bilinirliğini artırmak ve etik bilinci yükseltmek amacıyla kutlanır. Etik haftasını bilen bir memurun etik kodlara yönelik algı düzeyinin de yüksek olması beklenebilir. Çünkü etik davranışların yerleşmesi yazılı kuralların yanı sıra destekleyici kurumların ve uygulamaların varlığına da bağlıdır. Buradan hareketle test edilecek hipotez şöyledir:

Hipotez 5: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; çalışanların Etik Haftası'nı bilme durumlarına göre farklılık göstermektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Kamu yönetiminin iyi işleyebilmesi için etik ilke ve değerlerin (etik kodların) kamu görevlilerince benimsenip uygulanması şarttır. Bunun gerçekleşebilmesi öncelikli olarak kamu kurumlarında etik eylemlerin kurum kültürü haline getirilmesine ve günlük işlere uygulanmasına bağlıdır. Etik davranışların yerleşmesi ve sürekliliği için resmi adımların atılması gereklidir. Bu resmi adımların başında ise kamu çalışanlarının görevlerini yerine getirirken onlara rehberlik edecek Etik Davranış İlkeleri gelmektedir. Bu çalışmada, Diyarbakır ilindeki memurların Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne ilişkin algılarını ölçmek ve bu algının demografik özelliklere göre nasıl farklılık gösterdiğini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçla, birincil veri kaynaklarından olan anket yöntemiyle araştırma konusuna dair veri toplanmıştır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine dair sorular ve kamu kurumlarındaki etik uygulamalara yönelik evet-hayır seçeneikli sorular yer almıştır. Demografik değişkenler olarak katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, mesleki deneyim, medeni hal ve aylık gelirlerine ilişkin sorular sorulmuştur. Kurumlarındaki etik uygulamalara dair evet-hayır seçeneikli sorular ise şunlardır: Etik konusunda herhangi bir eğitim aldınız mı?, Kamu Görevlileri Etik Kurulu adında bir kurulu daha önce duyduunuz mu?, Sizce Türkiye'de kamu personeli etik konusunda duyarlı mı? ve Etik Haftasını biliyor musunuz?

Anketin ikinci bölümünde, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği'nde yer alan ve 18 maddede açıklanan Etik Davranış İlkeleri incelenerek soru ifadeleri haline getirilmiş ve 5'li Likert ölçeği ile kamu çalışanlarının bu ilkelere yönelik algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma verilerinin analizi IBM SPSS 25 programı ile yapılmış ve %95 güven aralığında çalışılmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek için tanımlayıcı istatistiklerden ve fark testlerinden yararlanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Örnekleme ve Kısıtları

Bu çalışmanın evreni Diyarbakır ilinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak çalışan memurlardan oluşmaktadır. Bu kanunda, kamu personeli bilindiği gibi memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler olarak üçlü bir ayrıma tabi tutulmuştur. Bu evrenin seçilmesinin sebebi, kamu personelinin büyük bir kısmının memurlardan oluşmasıdır.

Bu araştırmada, basit tesadüfi ve kolayda örnekleme yoluyla 551 adet eksiksiz doldurulan anket sayısına ulaşılmıştır. Ankete katılımı gönüllülük esas alınmış ve anketler araştırmacı tarafından katılımcılarla yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır. Anketler Nisan 2019-Temmuz 2019 arasındaki dört aylık süreçte toplanmıştır. Araştırma örnekleme araştırma evrenini temsil edebilecek güçtedir. Çünkü Diyarbakır Valiliği'nden alınan bilgilere göre Diyarbakır ilindeki kamu kurumlarında çalışan toplam kamu personeli sayısı 65.000 civarındadır. Farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklükleri göz önüne alındığında (bknz: Gürbüz ve Şahin, 2018:130) bu araştırmanın örnekleme kabul edilebilir sayı olan 382'nin oldukça üzerindedir.

Araştırma kamu kurumlarında yapıldığı için çalışanlarda etik ile ilgili düşüncelerini rahatça ifade etmeleri noktasında belirgin bir çekince olduğu gözlemlenmiş ve bu çekincenin soruları algılama ve cevaplama yanlı ve çarpık sonuçlara neden olabileceği düşünülmüştür. Bu durum araştırmanın temel kısıttır. Bu kısıtı aşmak için çalışanlara anket uygulanmadan önce kısa bir bilgilendirme yapılmış, adı, soyadı veya kimlik bilgilerinin istenmediği, verdikleri cevapların hiçbir şekilde üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı güçlü bir şekilde ifade edilmiş ve çalışanlarla bu noktada karşılıklı güven temin edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ve kurumlarındaki etik uygulamalara dair evet-hayır sorularına verdikleri cevaplar Tablo 1.'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Demografik Değişkenler ve Evet/Hayır Sorularına Ait Frekans ve Yüzdeler

Değişkenler		f	%	Değişkenler		f	%
Yönetici Olup Olmama	Evli	29	5,3	Medeni Hal	Evli	433	78,6
	Hayır	522	94,7		Bekar	69	12,5
	<i>Toplam</i>	551	100		Boşanmış	49	8,9
Cinsiyet	Kadın	222	40,3	Aylık Gelir	<i>Toplam</i>	551	100
	Erkek	329	59,7		2500 TL altı	0	0
	<i>Toplam</i>	551	100		2500-3499	32	5,8
Yaş	21-25	18	3,3	3500-4499	180	32,7	
	26-30	45	8,2	4500-5499	234	42,5	
	31-35	103	18,7	5500-6499	74	13,4	
	36-40	128	23,2	6500-7499	30	5,4	
	41-45	134	24,3	7500-8499	1	0,2	
	46 ve üstü	123	22,3	<i>Toplam</i>	551	100	
	<i>Toplam</i>	551	100	Etik Eğitim Alma	Evli	243	44,1
	Eğitim Seviyesi	İlkokul/Ortaokul	0	0	Etik Kurulu Duyma	Hayır	508
Lise		17	3,1	<i>Toplam</i>		551	100
Önlisans		76	13,8	Personel Etik Konusunda Duyarlı mı?	Evli	235	42,6
Lisans		416	75,5		Hayır	316	57,4
Lisansüstü		42	7,6	<i>Toplam</i>	551	100	
<i>Toplam</i>		551	100	Etik Haftasını Bilme	Evli	44	8
Mesleki Deneyim	1 yıldan az	2	0,4		Hayır	507	92
	1-5 yıl	80	14,5	<i>Toplam</i>	551	100	
	6-10 yıl	137	24,9	Etik Haftasını Bilme	Evli	26	4,7
	11-15 yıl	118	21,4		Hayır	525	95,3
	16 yıl ve üstü	214	38,8	<i>Toplam</i>	551	100	
	<i>Toplam</i>	551	100				

Araştırmaya katılan memurların %94,7'si yönetici değildir. Katılımcıların cinsiyete göre bakıldığında %40,3'ü kadınlardan oluşurken %59,7'si erkeklerden oluşmaktadır. Yaşa göre dağılıma baktığımızda örneklemin %69,8'i 36 yaş ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır. Örnekleme oluşturan katılımcıların dörtte üçü (%75,5) lisans düzeyinde eğitim almıştır. Mesleki deneyim açısından bakıldığında ise en yüksek oranın %38,8 ile 16 yıl ve üstü deneyime sahip memurlardan oluştuğu görülmektedir. Bu durum, yaş dağılımı ile birlikte ele alındığında örneklemdaki katılımcıların uzun süredir kamu kurumlarındaki işleyişe aşina olduğuna bir işaretidir. Katılımcıların çoğunluğu evli bireylerden oluşmaktayken, aylık gelir açısından 3500-5499 TL arasında gelire sahip olanlar yoğunluktadır.

Örnekleme etik uygulamalara dair sorulara verilen cevaplar incelendiğinde çalışanların yarısından fazlasının (%55,9) herhangi bir etik eğitim almadıkları görülmektedir. Yine, Kamu Görevlileri Etik Kurulu adında bir kurulu daha önce duymayanların oranı %57,4 olarak tespit edilmiştir. Dikkat çeken bulgulardan biri, örnekleme yer alan memurların Türkiye'deki kamu personelinin etik konusunda duyarlı olmadığına dair yüksek oranda (%92) olumsuz kanaate sahip olmalarıdır. Son olarak ise, örnekleme yer alan kamu çalışanları arasında Etik Haftası %95,3 gibi oldukça yüksek bir oranda bilinmemektedir.

Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algıyı ölçmeyi hedefleyen ve 18 ifadeden oluşan anket sorularının güvenilirliğini test eden Cronbach's Alfa değeri 0,96 olarak bulunmuştur. Bu oran, anket sorularının oldukça iyi düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Hipotez testlerinin uygulanması için bu değer yeterlidir.

4.2. Hipotez Testleri

Bu araştırmada oluşturulan hipotezler parametrik ve parametrik olmayan fark testleri aracılığıyla test edilmiştir. Testlerin parametrik olup olmamasına normallik dağılımına bakılarak karar verilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınarak tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında olan değişkenlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2010). Hipotezlerin test edilmesinde kullanılan fark testleri ve değişkenlerin dağılım türleri Tablo 2.'de özetlenmiştir.

Tablo 2: Normallik Test Sonuçları ve Kullanılan Hipotez Testleri

Değişkenler	Dağılım Türü	Uygulanan Test	Değişkenler	Dağılım Türü	Uygulanan Test
Yönetici	Normal	Bağımsız Örneklem T-Testi	Aylık Gelir	Normal	ANOVA
Cinsiyet	Normal	Bağımsız Örneklem T-Testi	Etik Eğitim Alma	Normal	Bağımsız Örneklem T-Testi
Yaş	Normal	ANOVA	Etik Kurul Bilme	Normal	Bağımsız Örneklem T-Testi
Eğitim Seviyesi	Normal	ANOVA	Personel Etik Duyarlılık	Normal Olmayan	Mann-Whitney
Mesleki Deneyim	Normal	ANOVA	Etik Haftası Bilmesi	Normal	Bağımsız Örneklem T-Testi
Medeni Hal	Normal	ANOVA			

Hipotez 1'e göre kamu kurumlarında Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; demografik özellikler (yönetici olma, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, mesleki deneyim, medeni durum ve aylık gelir) açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan memurların yönetici olup olmamalarına göre Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı bağımsız örneklem T testi ile analiz edilmiş ve iki grup arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Yönetici olarak çalışan memurların Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı ortalamaları daha yüksek düzeydedir. Cinsiyet değişkeni de Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Erkek memurların algı ortalamaları kadın memurlara göre daha yüksektir.

Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi kullanılarak (ANOVA) test edilmiştir. ANOVA testi sonuçlarına göre farklı yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. ANOVA testi uyguladığımız eğitim seviyesi değişkenine göre ise lisans ve lisansüstü mezuniyet derecesine sahip memurların

Etik Davranış İlkeleri'ne dönük algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Gruplar arası varyansın homojenliğini test eden Levene test bulgularına göre Tukey ve Scheffe testleri uygulanmış ve lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu değişken grupları arasında en yüksek ortalamaya sahip olanlar lisansüstü eğitim seviyesindekilerdir. Mesleki deneyim ve medeni durum açısından Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, gruplar arasında anlamlı farklılık göstermemektedir. Son olarak, aylık gelir düzeyleri açısından örnekleme yer alan memurların Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algıları anlamlı farklılık göstermektedir. Gelir düzeyi arttıkça algı ortalamalarının da arttığı gözlemlenmiştir. Tablo 3.'de görüleceği gibi bağımsız örneklemler T testi ve ANOVA testi bulguları Hipotez 1'i büyük ölçüde desteklemektedir.

Tablo 3: Hipotez 1 Fark Testleri Bulguları

Bağımsız Örneklemeler T testi					ANOVA testi				
Yönetici	N	Ort.	Std. Sapma	p	Mesleki Deneyim	N	Ort.	Std. Sapma	p
Evet	29	4,38	0,34	0,00	1 yıldan az	2	2,58	0,03	0,77
Hayır	522	2,63	0,96		1-5 yıl	80	2,64	0,85	
Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	p	6-10 yıl	137	2,69	0,94	
Kadın	222	2,51	0,92	0,00	11-15 yıl	118	2,70	0,94	
Erkek	329	2,87	1,05		16 yıl ve üstü	214	2,79	1,15	
ANOVA testi					Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	

Yaş	N	Ort.	Std. Sapma	p	Evli	433	2,77	1.04	
21-25	18	2,22	0,35	0,08	Bekar	69	2,50	0,72	0,09
26-30	45	2,82	0,95		Boşanmış	49	2,66	1,06	
31-35	103	2,70	0,89		Aylık Gelir	N	Ort.	Std. Sapma	
36-40	128	2,74	0,96		2500 TL altı	0	0	0	0,00
41-45	134	2,62	1,04		2500-3499	32	2,82	0,96	
46 ve üstü	123	2,90	1,19		3500-4499	180	2,69	0,98	
Eğitim Seviyesi	N	Ort.	Std. Sapma	p	4500-5499	234	2,47	0,91	
İlkokul/Ortaokul	0	0	0	0,02	5500-6499	74	3,18	1,05	
Lise	17	2,65	1,01		6500-7499	30	3,68	1,03	
Önlisans	76	2,75	1,08		7500-8499	1	3,94	-	
Lisans	416	2,68	1,00						
Lisansüstü	42	3,19	0,96						

Hipotez 2 Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının memurların daha önce etik eğitim alıp almamalarına göre anlamlı farklılık gösterdiğini öngörmektedir. Bu hipotezi test etmek için yapılan bağımsız örneklem T testi sonuçlarına göre etik eğitim alan ve almayan çalışanların etik kodlara yönelik algı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Etik eğitim alan memurların ortalamaları anlamlı derecede yüksektir. Bu bulgular ışığında Hipotez 2 desteklenmiştir. Benzer şekilde Hipotez 3, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının Kamu Görevlileri Etik Kurulunu bilip bilmemelerine göre çalışanlar arasında anlamlı farklılık göstereceğini vurgulamaktadır. Nitekim Etik Kurulu bilenlerin ortalamaları bilmeyenlere göre anlamlı derecede yüksektir ve hipotez doğrulanmıştır. Türkiye'deki kamu personelinin etik konusunda duyarlı olup olmamasının etik

kodlara yönelik algıda anlamlı bir farklılık ortaya koyacağını öne süren Hipotez 4 veriler normal dağılmadığı için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney testi ile analiz edilmiştir. Bu test sonucuna göre kamu personelinin etik konusunda duyarlı olduğunu düşünenlerin etik kodları algılamaları anlamlı derecede yüksektir ve dolayısıyla bu hipotez desteklenmiştir. Son olarak, çalışanların Etik Haftasını bilmelerine göre Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algılarının anlamlı derece farklılık göstereceğini belirten Hipotez 5, bağımsız örneklem T testi yoluyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, Etik Haftasını bilenlerin etik kodlara dönük algı ortalamaları bilmeyenlere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Bu bulgu Hipotez 5'i doğrulamıştır. Bu hipotezlere ilişkin fark testi sonuçları Tablo 4.'de gösterilmektedir.

Tablo 4: Etik Uygulamalara Dair Fark Testleri Bulguları

Bağımsız Örneklem T testi				
Etik Eğitim Alma	N	Ort.	Std. Sapma	p
Evet	243	3,13	1,09	0,00
Hayır	308	2,41	0,82	
Etik Kurul Bilme	N	Ort.	Std. Sapma	p
Evet	235	3,07	1,08	0,00
Hayır	316	2,47	0,88	
Etik Haftası Bilme	N	Ort.	Std. Sapma	p
Evet	26	3,48	1,16	0,00
Hayır	525	2,69	0,99	
Mann-Whitney U testi				
Personel Etik Duyarlılık	N	Sıralı Ort	M-U değeri	p
Evet	44	466,19	2785,50	0,00
Hayır	507	259,49		

SONUÇ

Etik, bir eylemi ahlaki açıdan iyi veya doğru ya da kötü veya yanlış yapan niteliksel durumu sorgulamak suretiyle ahlaki eylemi/davranışı temellendirecek sonuçlara ulaşma çabasıdır. Etik, ahlak üzerine derinlemesine düşündürmektir. Bu açıdan etiğin konusunu ahlak oluşturur. Etik kavramının gündelik hayata



dokunması ve pratik olarak fonksiyon icra etme çabaları ve girişimleri, günümüzde 'uygulamalı etik' denilen alanın doğmasına neden olmuştur. Uygulamalı etik; siyaset etiği, tıp etiği, çevre etiği, internet etiği, güvenlik hizmetleri etiği, hukuk etiği, medya etiği vb. alanları kapsayan şemsiye bir kavram niteliğine gelmiştir. Bu çerçevede, kamu yönetimi etiği de uygulamalı bir etik alanıdır.

Kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uymaları gereken etik ilke ve değerler genel olarak yasalarda ve yönetmeliklerde düzenlenmiştir. Son derece parçalı ve dağınık yapıda olan bu düzenlemeler, 2004 yılında kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve bu kurulun çıkardığı 'Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği' ile tek bir çatı altında toparlanmaya çalışılmıştır. 18 maddede sayılan etik ilkeler, kamu yönetimimizde çalışanların uymaları gereken etik kodları belirlediğinden ve çalışanların tamamı için bağlayıcı olduğundan önem taşımaktadır. Bu çerçevede çalışmadan elde ettiğimiz sonuçları şu şekilde belirtebiliriz:

(1) Örnekleme yöneticilerin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik ortalamaları (4,38) yönetici olmayanların ortalamalarına göre (2,63) bir hayli yüksektir. Yöneticilerin verdikleri cevaplar 'katılıyorum' ve 'kesinlikle katılıyorum' ağırlıklıdır. Ancak benzer bir durum yönetici olmayan kamu görevlileri için geçerli değildir. Buradan hareketle şu sonuçlara ulaştırabiliriz. İlk olarak, yönetici olan memurların Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algıları, aldıkları eğitimden, kişisel deneyimlerinden, kurumlarına olan bağlılıklarından kaynaklı nedenlerden dolayı yüksek olabilir. İkinci olarak, etik ilkelere baktığımızda, yöneticilerin aksi cevap vermeleri durumunda yöneticiliklerinin sorgulanmasına yol açacak ifadelerin fazlasıyla yer aldığı görülecektir. Örneğin; kamu hizmeti bilinci, halka hizmet ettikleri bilinci, ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumların hizmet idealleri, görevlerin yerine getirilmesinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etme... gibi ilkelere yöneticilerin olumsuz cevaplar vermeleri pek beklenmeyebilir. Bu noktada, yönetici olmayanların cevapları gerçeğe daha yakındır ve bunların ortalaması yönetici olanlara nazaran bir hayli düşüktür. Kamu yönetimi etiği açısından ideal olanı, şüphesiz yönetici olan memurların ortalamalarına yaklaşmaktadır.

(2) Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı kadın çalışanlarda daha düşüktür. Bu durum, kadın çalışanların etik kodlar konusunda memurları daha olumsuz bulmaları anlamına gelmektedir. Bu bulguya şöyle bir açıklama

getirilebilir: Kadın çalışanlar etik dışı davranışları erkeklerden göreceli olarak daha hassas gözlemliyor ve algılıyor olabilirler. Gerçekten de erkekler için daha geri planlara atılabilecek veya pek sorun yaratmayacak kimi davranışlar veya karşılaşılan durumlar kadınlarca sorun olarak algılanabilmektedir. Örneğin, kamu görevlisinin uyması gereken bir Etik Davranış İlkesi olan ‘vatandaşa karşı nezaket ve saygı’ bir erkek için daha geri plana atılabilecek bir davranış olabilecek iken, kadın çalışanlar, vatandaşa nezaket ve saygı çerçevesinde davranmayı daha fazla önemseyebilirler.

(3) Etik kodlara ilişkin algı yaş, mesleki deneyim ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yaş, mesleki deneyim veya medeni durum ne olursa olsun, bütün memurların etik ilke ve kodları benzer şekilde ve düşük düzeylerde algıladıkları ileri sürülebilir.

(4) Eğitim seviyesi yükseldikçe etik kodlara yönelik algının da yükseldiği ulaşılan sonuçlardan biridir. En düşük ortalamanın 2,65 ile lise mezuniyetine sahip memurlarda, en yüksek ortalamanın ise 3,19 ile lisansüstü mezuniyete sahip olan memurlarda görüldüğü dikkati çekmektedir. Yine aylık gelir arttıkça etik ilkelere yönelik algının da, çok güçlü olarak doğrulanmasa da, belli bir yükselme eğiliminde olduğu ileri sürülebilir.

(5) Çalışmaya katılanların %44,1’i etik konusunda eğitim aldığını, %55,9’u ise herhangi bir eğitim almadığını belirtmiştir. Öncelikle, etik eğitim almayanların oranı son derece yüksektir ve önemli bir sorun alanı olarak bu durum dikkatleri çeker. Diğer taraftan, kamu yönetiminde etik bilincin davranışlara dönüştürülmesinde etik eğitimin önemi yadsınamaz. Eğitim, hayatın her aşamasında devam eder ve insanlar yaşamları boyunca sürekli bir öğrenme süreci içerisinde. İnsanların doğaları gereği ahlaki bir varlık olmadıkları, ahlaki olarak eğitilmeleri gerektiğinden, ahlaki hayatımızın da vazgeçilmez bir parçasının eğitim olduğu ifade edilebilir. Öte yandan, yönetimler insan ile anlam kazanır. Bir ülkenin kamu yönetimi, her ne kadar ileri ve yeterli seviyelerde hukuksal ve idari yapıya sahip olursa olsun ya da çağın gereklerini yeterli ölçüde içinde barındıran etik kodlara sahip olursa olsun, bu düzeyi kaldıracabilecek insani gelişmişlik seviyesine sahip değilse, bunlar bir anlam ifade etmeyecektir. İnsani gelişmişliği sağlayacak yegane unsur da eğitimidir. Kamu yönetimi etik değer ve ilkelerine yönelik eğitimler ile kamu görevlileri istenilen seviyelere getirilebilir. Örnekleme etik eğitim almış



kamu personelinin, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algıları daha yüksek gerçekleşmiştir. Bu veri, kamu görevlilerine eğitim vermenin onların daha bilinçli olacakları, daha iyi ve yüksek standartlarda hizmet sunacakları, görevlerini yerine getirirken adalet, eşitlik, hesap verebilirlik, kamu hizmeti bilinciyle hareket edeceklerine ilişkin yorumları destekler niteliktedir.

(6) Ülkemizde spesifik olarak kamu yönetiminde etik konusunda görevli ve yetkili kuruluş Kamu Görevlileri Etik Kurulu'dur. Bu Kurul, kamu personelinin görevlerini yerine getirirken göz önünde bulundurmaları gereken Etik Davranış İlkeleri'ni belirlemek, bu ilkelerin uygulanmasını gözetmek ve kamu yönetiminde etik bir kültür oluşturmak amacıyla görevlendirilmiştir. Kurul, etik davranış ihlaline maruz kaldığı gerekçesiyle re'sen veya yapılacak başvuru ile gerekli inceleme ve araştırmaları yapmak ve bu incelemenin sonuçlarını yetkili birimlere bildirmekle de görevli kılınmıştır. Bu açılardan Etik Kurulun kamu personeli tarafından yüksek seviyelerde bilinir olması beklenir. Ancak örneklemeimizde çalışanların %57,4'ü bu Kurulu daha önce duymadığını belirtmiştir. Bu durum gerek yöneticiler gerekse de Etik Kurul açısından büyük bir eksiklik.

(7) Kamu personelinin vatandaşlara en yüksek standartlarda ve kalitede hizmet verme bilinci taşımaları, halkın günlük yaşamını kolaylaştırmaları ve kamusal işlerin kalitesini sürekli olarak yükseltme gayreti içerisinde olmaları büyük önem taşır. Bu, yönetimin kalitesini de artırmak suretiyle vatandaş nezdinde kamu yönetimine güveni de artıracaktır. Örnekleme, Türkiye'deki kamu personelinin etik konusunda duyarlı olduğunu düşünenlerin, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algıları, aksi cevap verenlere göre anlamlı olarak farklılaşmış ve daha yüksek seviyelerde gerçekleşmiştir. Öncelikle bu sonuç, etik kodların personele benimsetilmesinin önemini bir kez daha gözler önüne sermektedir. Etik kodlara yönelik algıları yüksek olan kamu personelinin başta kendi kurumu ve çalışma arkadaşları, daha sonra ise Türkiye'deki kamu personeline yönelik algıları yükselecektir. Algının yükselmesi, hizmetlerin sunumunda etik kaliteyi artıracak, etik kalitenin artması ise iyi işleyen bir yönetim anlamına gelecektir. Yönetimin iyi işlemesi ise vatandaşın kamu yönetimine güvenini yükseltebilecektir. Ancak, ankette, 'sizce Türkiye'de kamu kurumları/personeli etik konusunda duyarlı mı?' sorusuna %92 oranında 'hayır' cevabı verildiği bulgusundan hareketle, memurlar arasında birbirlerini etik bulmama noktasında çok yüksek seviyelerde

bir mutabakat olduğu ve bu durumun bizleri kamu yönetiminin iyi işlemediği sonucuna ulaştırdığı söylenebilir.

(8) Etik bilincin yükseklğine ve etik farkındalığa ilişkin bir gösterge olarak kabul edilebilecek Etik Haftası'nı bilip bilmeme sorusuna memurların %95,3'ü hayır cevabını vermiştir. Etik Haftası'nı bilme, çalışanların belli bir etik bilinç düzeyine eriştiğinin, etiği önemsedığinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Ancak örneklemdaki çalışanların ezici bir çoğunluğu bu haftayı bilmediklerini dile getirmektedir.

Genel olarak şu ifade edilebilir ki; etik, hemen öğrenilen bir olgu değildir. Ailede başlayan, yaşanan çevre içerisinde şekillenen ve eğitimle desteklenerek öğrenilen bir süreçtir. Etiğin insan davranışlarında temel bir belirleyici olması zordur, meşakkatlidir ve belirli bir reçetesi de yoktur. Etik değerlerin içselleştirilmediği, öğretilmediği bir örgütte/toplumda istenildiği kadar yasal düzenleme, mevzuat hükmü vb tedbirler alınıralsa alınır, varılmak istenen hedeflere ulaşamayacağı da yadsınamaz bir gerçektir.

KAYNAKÇA

Adams, J. Tashchian, A. ve Shore, T. (2001). "Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior", *Journal of Business Ethics*, 29, 199–211.

Billington, R. (2011). *Felsefeyi Yaşamak: Ahlak Düşüncesine Giriş*, (Çev. Abdullah Yılmaz), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Cengiz, E. (1998). "Töre Bilimde Değer ve Ölçüt Sorunu", *Doğu Batı*, 1(4), 29–44.

Cevizci, A. (1999). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: Paradigma Yayınları.

Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*, İstanbul: Paradigma Yayınları.

Chandler, R. C. (1983). "The problem of Moral Reasoning in American Public Administration: A Case for A Code of Ethics", *Public Administration Review*, 43(1), 32–39.

Collste, G. (2012). "Applied and Professional Ethics", *Kemanusiaan*, 19(1), 17-33.

Eryılmaz, B. (2012). *Kamu Yönetimi: Düşünceler, Yapılar, Fonksiyonlar, Politikalar*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.



Eryılmaz, B. ve Biricikoğlu H. (2011). “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik”, *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 19–45.

Etik Rehberi (2017). Kamu Görevlileri Etik Rehberi, Ankara. http://etik.gov.tr/etik_rehberi.pdf (Erişim Tarihi: 24.05.2020)

Frankena W. K. (1988). *Ethics*, New Jersey: Prentice Hall Press.

George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, Boston: Pearson Education.

Gürbüz, S. ve Şahin F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayınları.

Koçyiğit, M. ve Karadağ E. (2016). “Etik Teorilerine Dayalı Bir “Etik Eğilimler Ölçeği Geliştirme Çalışması”, *İş Ahlakı Dergisi* 9, 283-307.

Kuçuradi, I. (2006). *Etik*, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

Motilal, S. (2010). *Applied Ethics and Human Rights: Conceptual Analysis and Contextual Applications*, Delhi: Anthem Press.

Özdemir, M. (2008). “Kamu Yönetiminde Etik”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 179–195.

Özlem, D. (2004). *Etik - Ahlâk Felsefesi*, İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Pieper, A. (2012). *Etğe Giriş*, (Çev: Veysel Atayman ve Gönül Sezer), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Plant, J. (2001). “Codes of Ethics”. *Handbook of Administrative Ethics*, (Ed. Terry L. Cooper), New York: Marcel Dekker Inc, 309–333.

Schwartz, M. (2001). “The Nature of the Relationship between Corporate Codes of Ethics and Behaviour”, *Journal of Business Ethics*, 32, 247–262.

Singh, J. B. (2011). “Determinants of the Effectiveness of Corporate Codes of Ethics: An Empirical Study”, *Journal of Business Ethics*, 101(3), 385–395.

Somers, M. J. (2001). “Ethical Codes of Conduct and Organizational Context: A Study of the Relationship Between Codes of Conduct, Employee Behavior and Organizational Values”, *Journal of Business Ethics*, 30, 185–195.

Svara, J. (2015). *The Ethics Primer for Public Administrators in Government and Nonprofit Organizations*, Burlington: Jones & Bartlett Learning.

Tepe, H. (1998). "Bir Felsefe Dalı Olarak Etik: Etik Kavramı, Tarihçesi ve Günümüzde Etik", *Doğu- Batı*, 1(4), 11–27.

Tüsiad, (2003). "Kamu Hizmetinde Etik: Güncel Konular ve Uygulama", 1–98.

Tüsiad, (2005). "Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik: Kavramsal ve Uluslararası Uygulamalar" Cilt I, (Ed. Cüneyt Yüksel), İstanbul.

Uzun, Y. (2017). "Kamu İdarelerinde Etik Yönetim Altyapısı ve Değerlendirilmesi", *Kamu Denetçiliği Kurumu Ombudsman Akademi Dergisi*, 3(6), 107–141.

Valentine, S. ve Barnett, T. (2003). "Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values, and Organizational Commitment", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(4), 359–367.

