



SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

**ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNİN TÜRKİYE'DE KAMU
YÖNETİMİNDE ETİK İKLİM ALGISI VE ETİĞİN
KURUMSALLAŞMASINA ETKİLERİ: DİYARBAKIR ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Müslüm KAYACI

Sivas
Nisan 2020

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

**ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ'NİN TÜRKİYE'DE KAMU
YÖNETİMİNDE ETİK İKLİM ALGISI VE ETİĞİN
KURUMSALLAŞMASINA ETKİLERİ: DİYARBAKIR ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Müslüm KAYACI

Tez Danışmanı:
Dr. Öğr. Üyesi Raci KILAVUZ

Sivas
Nisan 2020

KABUL VE ONAY

Üniversite: :Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Enstitü :Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı :Kamu Yönetimi
Tezin Başlığı :Etik Davranış İlkeleri'nin Türkiye'de Kamu Yönetiminde Etik İklim Algısı ve Etiğin Kurumsallaşmasına Etkileri: Diyarbakır Örneği
Savunma Tarihi : 27.03.2020
Danışmanı :Dr. Öğr. Üyesi Raci KILAVUZ

Unvanı Adı Soyadı

Jüri Başkanı : Prof. Dr. Gülay ERCİNS
Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Raci KILAVUZ
Üye : Prof. Dr. Seyfettin ASLAN
Üye : Doç. Dr. Yılmaz DEMİRHAN
Üye : Dr. Öğr. Üyesi A. Utku ERDAYI

İmza


Oy Birliği

Oy Çokluğu

Müslüm KAYACI tarafından hazırlanan “Etik Davranış İlkeleri'nin Türkiye'de Kamu Yönetiminde Etik İklim Algısı ve Etiğin Kurumsallaşmasına Etkileri: Diyarbakır Örneği” başlıklı tez, kabul edilmiştir./....../2020

Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL

Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Doktora tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1- Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
- 3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntuladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

10.04.2020

Müslüm KAYACI

ÖNSÖZ

Kamu yönetimi alanında doktora tezi olarak sunulan bu çalışma, Diyarbakır'da 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalışan kamu personelinin, Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından yayınlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri yönetmeliği kapsamında belirlenen etik kodların, kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması ve etik iklime etkilerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Bu çalışmanın hazırlanmasında en büyük katkılardan birini tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Raci KILAVUZ'dan gördüm. Sürecin her aşamasında gerek insani gerekse de akademik hiçbir yardımını benden esirgemedi. Kendisine çok teşekkür ediyorum.

Sayın Prof. Dr. Gülay ERCİNS hocam da özellikle tez izleme komiteleri esnasında nazik tavrı ve yapıcı eleştirileri ile beni daima daha iyiye doğru yönlendirdi. Kendisine çok teşekkür ediyorum.

Ayrıca; yıllardır birlikte çalıştığımız, akademik ahlak ve iyilik açısından örnek aldığım Sayın Prof. Dr. Seyfettin ASLAN'a da teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak, tezin her aşamasında, gece gündüz demeden yardımcı olan, iyi eğitimi ve akademik birikimi ile bana yol gösteren, biricik eşim Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KAYACI'ya çok teşekkür ediyorum.

Müslüm KAYACI

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vii
ÖZET	xi
ABSTRACT	xiii
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM	3
1. ETİK-AHLAK AYRIMI ve ETİĞİN FELSEFİ TEMELLERİ	3
1.1. Ahlak ve Etik	3
1.2. Etik ve Değer İlişkisi	8
1.3. Etik ve Hukuk İlişkisi	11
1.4. Etik ve Kültür İlişkisi	13
1.5. Etik ve Din İlişkisi	14
1.6. Etik ve Siyaset İlişkisi	16
1.7. Etiğin Amaçları	17
1.8. Etiğin Felsefi Kökenleri	18
1.8.1. Teleolojik Yaklaşım	18
1.8.1.1. Mutçular	20
1.8.1.1.1. Sokrates	20
1.8.1.1.2. Platon.....	21
1.8.1.1.3. Aristoteles.....	22
1.8.1.1.4. Epikuros	24
1.8.1.2. Faydacılar.....	25
1.8.1.2.1. Jeremy Bentham.....	26
1.8.1.2.2. John Stuart Mill.....	27
1.8.2. Deontolojik Yaklaşım ve Immanuel Kant	28
1.8.3. İrade (İstenç) Özgürlüğü Yaklaşımı	32
1.8.3.1. Baruch Spinoza ve Belirlenimci (Determinist) Etik	33
1.8.3.2. Friedrich Wilhelm Nietzsche ve Özgürlük Etiği	35

1.9. Günümüzde Etik Çalışmalar.....	37
1.9.1. Normatif Etik	37
1.9.2. Meta Etik.....	38
1.9.3. Uygulamalı Etik.....	39
II. BÖLÜM.....	41
2. KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ, ETİK İKLİM ALGISI ve ETİĞİN KURUMSALLAŞMASI	41
2.1. Kamu Yönetimi Etiği	41
2.1.1. Geleneksel Kamu Yönetimi Etiği ve Yeni Kamu İşletmeciliği Etiği.....	43
2.1.2. Kamu Yönetimi Etiğinin Tanımı	52
2.1.3. Kamu Yönetimi Etiğinin Kavramsal Sorunları	55
2.1.3.1. Felsefi Etik Konusunda Belirsizlik	55
2.1.3.2. Kamu Yönetimi Kavramındaki Belirsizlik	56
2.1.3.3. Yeni Kamu İşletmeciliği Düşüncesinden Kaynaklı Sorunlar	58
2.2. Kamu Yönetimi'nde Etik Değerler.....	58
2.3. Kamu Yönetimi'nde Etiğin Önemi	60
2.4. Türk Kamu Yönetimi'nde Etik.....	62
2.5. Türk Kamu Yönetimi'nde Etik İlgili Bazı Hukuki Düzenlemeler	64
2.5.1. 1982 Anayasası	65
2.5.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.....	65
2.5.3. 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu.....	67
2.5.4. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu	68
2.5.5. Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi	69
2.6. Türk Kamu Yönetimi'nde Etiğin Kurumsallaşması.....	70
2.6.1. Kamu Görevlileri Etik Kurulu	78
2.6.2. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik.....	83
2.6.2.1. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci	86
2.6.2.2. Halka Hizmet Bilinci	87
2.6.2.3. Hizmet Standartlarına Uyuma.....	87
2.6.2.4. Amaç ve Misyona Bağlılık	89

2.6.2.5. Dürüstlük ve Tarafsızlık	89
2.6.2.6. Saygınlık ve Güven.....	91
2.6.2.7. Nezaket ve Saygı.....	93
2.6.2.8. Yetkili Makamlara Bildirim.....	94
2.6.2.9. Çıkar Çatışmasından Kaçınma.....	95
2.6.2.10. Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması.....	98
2.6.2.11. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı	101
2.6.2.12. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı ve Savurganlıktan Kaçınma	103
2.6.2.13. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan	103
2.6.2.14. Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık	104
2.6.2.15. Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu.....	106
2.6.2.16. Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler.....	108
2.6.2.17. Mal Bildiriminde Bulunma	108
2.7. Etiğin Kurumsallaşması	109
2.8. Etik İklim.....	114
2.8.1. Etik İklim Türleri.....	116
2.8.2. Etik İklim Boyutları.....	120
2.8.3. Etik İklimin Belirleyicileri ve Sonuçları.....	122
III. BÖLÜM.....	127
3. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNİN KAMU YÖNETİMİNDE ETİK İKLİM ALGISI VE ETİĞİN KURUMSALLAŞMASINA ETKİLERİ: DİYARBAKIR ÖRNEĞİ.....	127
3.1. Kavramsal Model ve Hipotez Geliştirme.....	127
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	138
3.2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	138
3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	139
3.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları	141
3.2.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları	142
3.2.5. Araştırma Verilerinin Analizi.....	145
3.3. Araştırmanın Bulguları.....	145

3.3.1. Araştırmanın Demografik Bulguları	145
3.3.2. Kamu Kurumlarındaki Etik Uygulamalara İlişkin Bulgular.....	148
3.3.3. Verilerin Düzenlenmesi ve Tanımlayıcı İstatistikler	153
3.3.3.1. Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algı Ölçeği	162
3.3.3.2. Etiğin Kurumsallaşması Ölçeği	163
3.3.3.3. Etik İklim Ölçeği.....	165
3.3.4. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	168
3.3.5. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi ve Elde Edilen Bulgular.....	170
3.3.5.1 Demografik Değişkenlerin Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algı Üzerindeki Etkisinin Fark Testleri Bulguları.....	170
3.3.5.2. Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algı, Etiğin Kurumsallaşması, Egoist İklim, İyiliksever İklim ve İlkelik İklimi Arasındaki İlişkilerin Regresyon Analizi Bulguları	189
3.3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular	213
SONUÇ.....	241
ÖNERİLER.....	255
KAYNAKÇA	261
EKLER.....	283
Ek 1: Anket Metni	283
Ek 2: İzinler	287
Ek 3: İzinler	288
Ek 4: İzinler	289
Ek 5: Etik Kurul Raporu.....	290
ÖZ GEÇMİŞ.....	291

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
IMF	: International Monetary Fund
OECD	: Organization for Economic Co-Operation and Development
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
Vb	: ve benzeri
YKİ	: Yeni Kamu İşletmeciliği



TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Etik İklim Türleri	117
Tablo 2. Etik İklim Boyutları	121
Tablo 3. Demografik Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzdeler	146
Tablo 4. Etik Eğitim Almaya İlişkin Veriler	148
Tablo 5. Kamu Görevlileri Etik Kurulunu Duymaya İlişkin Veriler	149
Tablo 6. Türkiye'deki Kamu Personelinin Etik Konusundaki Duyarlılığına İlişkin Veriler	150
Tablo 7. Etik Haftasını Bilmeye İlişkin Veriler	152
Tablo 8. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler.	154
Tablo 9. <i>Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algı Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları</i>	162
Tablo 10. Etiğin Kurumsallaşması Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	164
Tablo 11. Etik İklim Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları.....	166
Tablo 12. Değişkenlere Ait Korelasyonlar, Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar	169
Tablo 13. Demografik Değişkenlere Ait Normallik Test Sonuçları ve Kullanılan Hipotez Testleri.....	172
Tablo 14. Yönetici Olup Olmama Durumuna Göre Bağımsız Örneklemeler t-testi Sonuçları	173
Tablo 15. Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklemeler t-testi Sonuçları.....	174
Tablo 16. Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	176
Tablo 17. Eğitim Seviyesine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	177
Tablo 18. Mesleki Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	179
Tablo 19. Mesleki Deneyime Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	180
Tablo 20. Medeni Duruma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	181
Tablo 21. Aylık Gelire Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	182
Tablo 22. Etik Eğitim Alıp Almama Durumuna Göre Bağımsız Örneklemeler t-testi Sonuçları.....	183

Tablo 23. Etik Kurul Bilme Durumuna Göre Bağımsız Örneklemeler t-testi Sonuçları	186
Tablo 24. Türkiye’de Kamu Kurum/Personel Etik Duyarlılığına Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları	187
Tablo 25. Etik Haftası’nı Bilmelerine Göre Bağımsız Örneklemeler t-testi Sonuçları	188
Tablo 26. Regresyon Analizi Terimleri ve Açıklamaları	190
Tablo 27. Etik Davranış İlkeleri’ne Yönelik Algının Etiğin Kurumsallaşmasına Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	190
Tablo 28. Etik Davranış İlkeleri’ne Yönelik Algının Etiğin Açık Kurumsallaşmasına Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları ...	192
Tablo 29. Etik Eğitimin Etiğin Açık Kurumsallaşmasına Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları	193
Tablo 30. Etik Davranış İlkeleri’ne Yönelik Algının Etiğin Örtük Kurumsallaşmasına Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları ...	194
Tablo 31. Aracı Değişken Modelinin Test Aşamaları.....	197
Tablo 32. Etiğin Açık Kurumsallaşmasının Etik Davranış İlkeleri’ne Yönelik Algı İle Etiğin Örtük Kurumsallaşması İlişkisinde Aracılık Etkisi Sonuçları.	199
Tablo 33. Etik Davranış İlkeleri’ne Yönelik Algının Egoist Etik İklim Algısı Üzerindeki Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	202
Tablo 34. Etik Davranış İlkeleri’ne Yönelik Algının İyiliksever Etik İklim Üzerindeki Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	204
Tablo 35. Etik Davranış İlkeleri’ne Yönelik Algının İlkelik Etik İklimi Üzerindeki Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	205
Tablo 36. Etiğin Kurumsallaşmasının Egoist Etik İklim Üzerindeki Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	207
Tablo 37. Etiğin Kurumsallaşmasının İyiliksever Etik İklim Üzerindeki Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	210
Tablo 38. Etiğin Kurumsallaşmasının İlkelik Etik İklim Üzerindeki Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	211

Tablo 39. Katılımcıların Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algı Ölçeğine Verdikleri Cevapların Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	215
Tablo 40. Katılımcıların Etiğin Kurumsallaşması Ölçeğine Verdikleri Cevapların Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	223
Tablo 41. Katılımcıların Etik İklim Ölçeğine Verdikleri Cevapların Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	232



ÖZET

İyi-kötü, doğru-yanlış şeklinde nitelediğimiz yargıların veya eylemlerin neden bu şekilde ifade edildiklerinin araştırılması çabası olan etik, ahlak felsefesi olarak da isimlendirilen felsefenin köklü bir alanıdır. Kamu Yönetimi Etiği ise nispeten yeni sayılabilecek uygulamalı bir etik türüdür.

Kamu Yönetimi Etiği, kamu hizmetlerinin her aşamasında çalışanın 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.

Kamu Yönetimimizde 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, ayrıca etiğin kurumsallaşması ve etik bir Kamu Yönetimi iklimi yerleştirilmeye çalışılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Diyarbakır il sınırları içerisinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi çalışanların, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri hakkında algı düzeylerinin ölçülmesi ve bu ilkelerin Kamu Yönetimi'nde etiğin kurumsallaşması ve etik iklim ortamına katkılarının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda çalışma üç bölüm olarak tasarlanmıştır. İlk bölümde, etik kavramı ve felsefi arka planı, etik-ahlak ayrımı, bazı filozofların etiğe yaklaşımları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Tezin ikinci bölümünde, uygulamalı bir etik alanı olan Kamu Yönetimi Etiği, etik ilke ve kodlar, etiğin kurumsallaşması ve etik iklim ayrıntılı olarak incelenmiştir. Son bölümde ise çalışmamızın uygulaması olan

anketten elde ettiğimiz verilere ve bu verilere ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Çalışma, sonuç ve öneriler ile neticelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, kamu yönetimi etiği, kamu görevlileri, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, etiğin kurumsallaşması, etik iklim,



ABSTRACT

Ethics is a deep rooted branch of philosophy which is also known as philosophy of ethics and an effort for searching why we define judgements or actions as good/bad and right/wrong. On the other hand, public administration ethics which is quite new is a type of applied ethics.

Public administration ethics is the actions of public officers in every step of public service which are shaped by equality, justice, accountability, kindness, respect, integrity, public welfare and equity. The most important component of public service is an ethical public administration.

There has been no single legislation document for bringing together ethical codes in our public administration until 2005. Ethical principles and values were dispersed under different laws and legislations. This dispersion has been ended by Ethical Committee of Public Servants in 2005 by publishing the Legislation of Ethical Behavior Codes for Public Servants. By this legislation, 18 ethical codes as an ethical guide for entire public servants have been determined.

The existence of ethical codes and principles is vital for our public administration. By ethical codes, public servants can act within ethical borders and institutionalization of ethics and placement of ethical climate in public administration can happen.

The purpose of this study is measuring the perception of public servants in Diyarbakır whom are subject to the 657 Public Servants Law about the Legislation of Ethical Behavior Codes for Public Servants and the contributions of these codes on the institutionalization of ethics and ethical climate in public administration. According to this purpose, this study is designed as three chapters. In the first chapter, the concepts of ethics and its philosophical background, the distinction between ethics and moral and the approaches of some philosophers to the ethics have tried to be revealed. In the second chapter of this study, public administration ethics as an applied ethics field, ethical principles and codes, institutionalization of ethics and ethical climates have been analyzed in detail. In the last chapter, the data

gathered from survey study and the comments about the results of survey data have been summarized. The study is ended with conclusion and recommendations chapters.

Keywords: Ethics, public administration ethics, public servants, Ethical Committee of Public Servants, institutionalization of ethics, ethical climate



GİRİŞ

Kamu Yönetimi bir ülkede, devletin idare ile ilgili fonksiyonlarını yerine getirdiği, yasalarla kurulan örgütsel ağıdır. Kamu Yönetimi bu fonksiyonunu kamu görevlileri aracılığıyla yerine getirir. Kamu Yönetimi'nin beşeri kaynağı kamu görevlileridir. Kamu Yönetimi'nin 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. Kamu personelinin görevlerini yerine getirirken sahip olması gereken donanımlardan biri ise hiç kuşkusuz etik değerlerdir. Etik; çok genel olarak iyi-kötü, doğru-yanlış davranışın ne olduğunun araştırılmasıdır.

Kamu Yönetimi Etiği, kamu görevlilerinin karar alırken ve gündelik işlerini yerine getirirken uymaları zorunlu olan eşitlik, tarafsızlık, hesap verebilirlik, şeffaflık, kamusal yararı öncelikle 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. Kamu görevlileri bu etik ilkelere göre hareket etmelidirler.

Her ne kadar Kamu Yönetimi'nde etik değerlerin tek tek belirlenmesi zor olsa da Türk Kamu Yönetimi'nde 2005 yılında çıkarılan "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile kamu görevlilerinin uyması gereken Etik Davranış İlkeleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu ilkeler; Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinci, hizmet standartlarına uyma, amaç ve misyona bağlılık, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, nezaket ve saygı, yetkili makamlara bildirim, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkilerin menfaat sağlamak için kullanılmaması, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, kamu malları ve kaynaklarının kullanımı, savurganlıktan kaçınma, bağlayıcı açıklama ve gerçek dışı beyan, bilgi verme saydamlık ve katılımcılık, yöneticilerin hesap verme sorumluluğu, eski kamu görevlileri ile ilişkiler, mal bildiriminde bulunma şeklinde sayılarak bir standart belirlenmeye çalışılmıştır. Bu ilkelere ne kadar uyulduğu ya da bu ilkelerin etik dışı davranışları önlemede ne kadar etkili olduğu, yine bu ilkelerin kamu görevlileri arasında örgütün etik iklimine ve o

kurumdaki etik değerlerin kurumsallaşmasına ne derecede katkı yaptığı son derece önemlidir. Bu noktadan hareketle Diyarbakır özelinde bir alan araştırması ile durum tespiti yapılmış olup bunun literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çerçevede çalışma üç bölüm halinde hazırlanmıştır. Birinci bölümde etik-ahlak ayrımı, etiğin felsefi kökenleri, etiğin amaçları, etikle ilgilenen filozofların görüşleri, etik-değer ilişkisi, etik-hukuk ilişkisi, etik-kültür ilişkisi ve günümüzde etik çalışmalar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde, uygulamalı bir etik alanı olan Kamu Yönetimi Etiği konusuna girilmiş, bu alan ayrıntılarıyla incelenmiştir. Yine bu bölümde çalışmanın uygulama kısmında kullandığımız Etik Kurulun yayınladığı Etik Davranış İlkeleri'ne tek tek değinilmiştir. Ayrıca etiğin kurumsallaşması ve etik iklim kavramları çalışmanın bu kısmında incelenmiştir.

Son bölümde ise uygulanan alan araştırmasının evreni, örnekleme, sınırlılıkları, varsayımları, veri toplama yöntemi ve araçları, araştırma verilerinin analizi, elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Çalışma, araştırmadan elde edilen bulgular ışığında ulaşılan sonuçlar ve çözüm önerileri ile son bulmuştur.

I. BÖLÜM

1. ETİK-AHLAK AYRIMI ve ETİĞİN FELSEFİ TEMELLERİ

1.1. Ahlak ve Etik

“Ahlak (Osmanlıca: Ahlak; İngilizce: morality; Fransızca: moralite; Almanca: moralischer, sittlichkeit) genel anlamda, mutlak olarak iyi olduğu düşünülen ya da belli bir yaşam anlayışından kaynaklanan davranış kuralları bütünü; bir kimsenin iyi niteliklerini ya da kişiliğini ifade eden tutum ve davranışlar bütünü, huy, insanların kendilerine göre yaşadıkları, kendilerine rehber aldıkları ilkeler bütünü ya da kurallar toplamı” (Cevizci 1999: 17) olarak tarif edilebilir. Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlüğü’nde ahlak; “1. a. Belli bir dönemde belli insan topluluklarıncı benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının, ilkelerinin toplamı. b. Çeşitli toplumlarda ve çağlarda kapsamı ve içeriği değişen ahlaksal değerler alanı. 2. Bir kişi ya da bir insan öbeğince benimsenen eyleme kurallarının toplamı. 3. Ahlaksal olan şeylerle bağlantısı olan bir görüşler dizgesi (tek kişinin, bir ulusun, bir toplumun, bir çağın). 4. Felsefenin bir dalı olarak: a. Ahlak üzerine kavramsal öğretiler. b. İnsanların kişisel ve toplumsal yaşamdaki ahlaksal eylemlerine ilişkin sorunları inceleyen felsefe öğretileri”¹ şeklinde tanımlanmaktadır.

Etik (ahlak felsefesi), (Osmanlıca: ilmi ahlak; İngilizce: ethics; Fransızca: ethique; Almanca: ethik). *ödev, yükümlülük, sorumluluk, gereklilik, erdem* gibi kavramları araştıran, *doğruluk* ya da *yanlışlık*’la *iyi ve kötü*’yle ilgili ahlaki yargıları ele alan, ahlaki eylemin doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan felsefenin bir dalıdır (Cevizci 1999: 18). Filozoflar yüzlerce yıldır aklın *bilme* ve *eylemde bulunma* amacıyla kullanılmasından hareketle, *teorik akıl* ve *pratik akıl* ayrımı yapı gelmişlerdir. Teorik akıl, nesne ve olgulara yönelen, bu nesne ve olguları bilen, seyreden ve bağıntı kuran akıldır. Pratik akıl ise, tasarımlar yapan, amaçlar koyan, seçim ve tercihlerde bulunan, bu seçim ve

¹ www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.07.2018)

tercihlere yönelik araçlar yapan ve tüm bunlarla ilişki içerisinde eylemi yönlendiren akıldır (Özlem 2004: 14). Etik de işte bu pratik aklın bir ürünü olarak felsefenin bir alt dalıdır.

Etik, köken olarak Yunancadaki *ethos* sözcüğünden gelmektedir ve iki farklı kullanımı mevcuttur. *ἔθος* olarak yazılan ilk kullanımı alışkanlık, töre, görenek anlamı taşır ve eylemlerini antik poliste geçerli olan töreye uygun olarak eğitim yoluyla düzenlemeye alışkın kişi, genel kabul gören *ahlak yasası* normlarını izlediği sürece *etiğe* göre davranmaktadır. Ama dar anlamda ve asıl anlamıyla *ἦθος* olarak yazılan etiğe göre eylemde bulunan ve davranan kişi, nesiller boyu aktarılan geleneksel eylem kurallarını ve değer ölçütlerini sorgulamadan yerine getirmeyen, aksine üzerinde düşünerek talep edilen iyiyi gerçekleştirmek için onları alışkanlığa dönüştüren kişidir (Pieper 2012: 31). Latince de ise *mos* sözcüğünden türetilen *moral* hem *töre* hem de *karakter* anlamına gelir. Moral'in karşılığı olarak Türkçede kullandığımız *ahlak* sözcüğü de Arapça *hulk* kökünden gelmekte ve aynı şekilde gelenek, görenek, alışkanlık anlamlarını taşımaktadır (Tepe 1998: 12). Her ne kadar Latince olan *mos*'tan türemiş *moral* (ahlak) terimi ile Yunanca sözcük olan *ethos*'tan türemiş *etik* terimi arasında bir anlam ayrımı belirsizmiş gibi görünse de, günümüzde etik terimi daha kapsayıcı bir anlam kazanmış ve *ahlak felsefesi* anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Cengiz 1998: 32).

Etik sözcüğü ile ahlak sözcüğü, gerek Türkçemizde gerekse de Batılı dillerde, birbirinin yerine kullanılan, eş anlamlı sözcüklermiş gibi düşünülür. Ama 'ahlak' sözcüğünün farklı bağlamlarda kullanışlarına dikkat edilirse 'etik' kavramından ayırt edilmesinin çok önemli hatta zorunlu olacağı görülecektir (Tepe 1998: 12). Ahlaktan bahsedildiğinde temel olarak belirli bir ahlak ya da 'moral'den söz edilmektedir. Farkında olunsun ya da olunmasın ahlak hep belli bir topluluğun ahlakıdır. Böyle tek tek ahlaklara baktığımızda, karşımıza çıkan ise "iyi-kötü", "yapılması gereken-yapılmaması gereken" eksenleri etrafında sıralanan değer yargıları, normlar, ilkeler, kurallar topluluğudur. Bu ise o topluluğa özgüdür. Yani toplumdaki topluma değişir. Ahlak felsefesi, bu türden ahlaklar hakkında genel, üzerinde mutabakat kurulabilecek bilgiler ortaya koymaya çalışır (Tepe 1992: 5).

Ahlak sözcüğünün üç farklı anlamı vardır. Bu anlamlardan sadece biri bugün kullanılan anlamda etik kavramıyla örtüşmektedir (Tepe 1998: 12). Birinci anlamda ahlak şu şekilde karşımıza çıkar: Örneğin, *ahlak bozuldu* denildiğinde, böylesi ifadede bulunan kişinin *insanlar arası ilişkilerde uymaları beklenen ya da onlardan talep edilen davranışlar* kastedilmektedir. Bu anlamıyla ahlak, insanlar arası ilişkilerde yapılması istenen, olumlanan değer yargıları sistemi olarak karşımıza çıkıyor. İkinci anlamda ahlakın kullanımı ise *ahlaklılık* olarak ifade edilebilir. *insanlara insan oldukları için eşit muamele yapmak gerekir, sözünde durmak gerekir, ırk ayrımı yapmamak gerekir* gibi doğrudan ya da dolaylı olarak *insanın değerinin bilgisinden* çıkarılan ilkelerin dile getirildiği şeydir (Tepe 1998: 12-13). Bu ilkeler bize şunu söyler; bir insan başka bir insanla ilişkilerinde o ilkelerin istediği şekilde hareket ederse insanın yapısal olanaklarının gerçekleştirilmesini engellememe olasılığı artar. Yani, diyelim ki belli bir durumda, bir insan doğru bir değerlendirme yapamıyorsa ve elinden geldiğince de karşısındaki insana zarar vermek istemiyorsa, ilgili ilkenin dile getirdiği şekilde davranırsa, bu değere zarar vermemesi daha olasıdır, demektir (Kuçuradi 1994: 29-30). Bu anlamda kullanılan ahlak, belirli bir ahlaktan çıkarılan normların uygulanmasıdır. Felsefenin işi norm getirmek değildir. Bu anlamda etik, norm getiren, normlara göre değerlendirmeler öneren bir alan hiç değildir. Etiğin olsa olsa normların temellendirilmesi ile ilgisi olabilir (Tepe 1998: 14).

Etik, ahlak, ahlaki problemler ve ahlaki yargılar hakkında felsefi olarak düşünen, felsefenin bir dalıdır (Frankena 1988: 4). Etik kavramı geniş anlamda, toplumun ürettiği değer yargılarıyla birlikte hukukun başlangıç noktasını da içerecek biçimde ve özellikle kişisel davranışlarda gözetilen değer yargılarını aşan anlamda, toplumun gelişimini etkileyen ve yönlendiren değer yargılarını ifade eder (Ertan 1998: 126).

Tarih boyunca her toplumda insanlar, emredici ve olması gerekeni ifade eden 'iyi' ve 'kötü' olarak nitelendirilen eylemlerde bulunmuşlardır. İnsan toplulukları belli bazı eğilimleri, düşünceleri, alışkanlıkları, töreleri, gelenekleri içerisinde barındıran görünmez bir ağ ile kuşatılmıştır. Herkes daha doğar doğmaz böylesi bu ağın içerisinde yaşamaya başlar. İşte, tek kişinin veya bir insan topluluğunun belli 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). İşte toplumsal ilişkilerin yapısal özelliği bu değişken yapılarda olmalarıdır. Oysa etik ilişkiler yapı olarak ne değişme ne de değişiklik gösterir. Etik ilişkilerin bu değişmez yapıları dolayısıyla nerede iki insan arasında ilişki kuruluyorsa orada etik ilişkinin ortaya çıkacağı gözden kaçırılmamalıdır (Kuçuradi 2006: 11).

Ahlak yanlış ve doğru, iyi ve kötü, erdem ve kusur ile yaptıklarımız ve bunların sonuçlarını değerlendirmeye ilişkilidir. Etik ise, kullandığımız ahlak terimlerini ve ahlaki yargılarımızın statüsünü analiz eden bir felsefe dalıdır. Etik, ahlaki tutumlarımızın ardında yatan yargılarımızı ele alır (Nuttall 1997: 15). Bu açıdan, bir eylem ahlaki olarak değerlendirildiğinde bu hem geçerli olan ahlak kuralının izlenmesi anlamına hem de eylemin oluşma nedeninin insanın ahlakiliğinde bulunması anlamına gelir. Herhangi bir kimsenin ahlaksız bir insan olduğu söylendiğinde, ya onun davranışının çoğunluk tarafından kabul edilen ahlak yasalarına uygun olmadığını ya da onun karakteri bozuk biri olduğunu düşünüyoruz demektir (Pieper 2012: 32). Bu bağlamda, ahlak insan yaşamının doğal bir bileşenidir. İnsanlar sosyal etkileşimler içinde yer alan sosyal varlıklardır. Bizler insanlar olarak neyin doğru ve yanlış olduğu ve birinin ne yapması gerektiği ve neyin değerli olduğu hakkında yargıda bulunmaktan kaçınamayız. Davranışlarımızı ve ahlaki yargılarımızı ve bunların neden doğru olduklarını ifade ederken etik kavramını kullanırız. Bu yüzden etik, ahlakın ifade edilmesi veya ahlakın teorisi denilebilir (Collste 2007: 22).

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 veya bir insan topluluğunun belli bir tarihsel dönem boyunca, belli türden inanç, emir, yasa, norm ve değerlere göre düzenlenmiş ve söz konusu düzenlemeye bağlı olarak töreleşmiş, gelenekleşmiş yaşama biçimi olarak tarif edilebilirken (Cevizci 2002: 3); 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 olarak 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). Etik, yapılması gerekeni söyleyen ya da normlar koyan bir etkinlik değildir. Etiğin görevi insana ilişkin doğrulanabilir-yalınlaşabilir bilgiler ortaya koymaktır (Tepe 1998: 14). Bundan dolayı denilebilir ki etik, ahlaki olarak iyi-kötü, doğru-yanlış olarak nitelendirilebilecek bir yargıda bulunmaz ancak, iyinin veya kötünün ya da doğrunun veya yanlışın ilkeleri üzerinde düşünür.

Bir pratik olarak ahlak ele alındığında, ayrı gruplar içerisinde geçerli olan değer yargılarının farklılıklar taşıdığı, hatta aynı grup içinde dahi benzer şekilde bu değer yargılarının değişiklik gösterdiği gözlemlenebilir. Ahlak yazılı olmayan, geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin standartları içerir. Zaman ve koşullardaki değişmeye bağlı olarak, önceden yasaklanan davranışla, zaman içinde destek bulan ve hatta teşvik edilen davranışlar olabilirken (Kılavuz 2002: 257); etik, her şeyden önce, insan ve toplum için ideal olanın araştırılması çabasıdır. Daha geniş bir bakış açısıyla bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması, neyin yapılacağı ya da yapılmayacağı, neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin veya sahip olunacağı ya da olunamayacağı bilinmesidir (Tüsiad 2005a: 50). Ahlak özellikle, belirli zorunluluklar karşısında geliştirilen ve kendine özgü varsayımları olan belirli etik nosyonlara daha çok vurgu yaparken (Williams, 2006: 6); etik, ister bireysel olsun ister kolektif, bir *Özne*'nin pratiğini yargılayan ilkedir (Badiou 2013: 17).

Ahlak, genel olarak bireylerin içinde yaşadıkları ilke ve kurallar toplamı olarak ifade edilebilir. Bu noktadan bakıldığında mesleki bir ahlaktan veya siyasi bir ahlaktan hatta evlilik ahlakından bahsedilebilir. Meslek ahlakı, o mesleği yapan kişinin davranışlarına yön veren ilke ve kuralların toplamıdır. Benzer olarak evlilik ahlakı da bir evlilik ilişkisi içinde bulunan iki kişinin birbirlerine karşı uymak zorunda oldukları kurallar bütünüdür. Etik ise ahlaktan farklı olarak, böylesi davranışları felsefenin sınırları içerisinde inceleyerek açıklamaya ve son tahlilde çözümlenmeye çalışan felsefi bir disiplindir (Arslan 2009: 132).

Özet olarak söylemek gerekirse; ahlak kavramı kanaati belirtirken, etik kavramı kural veya prensipleri belirtmektedir. İnsan yaşamı etik kavramının öznesi olurken, ahlak kavramı davranışların anlaşılmasındaki işleyişi temel alır. Etik değerlendirmeler yönsüz/yansızken, ahlaki değerlendirmeler yönlü/yanlıdır. Etik kanaatler kişinin kendisine ilişkin iken, ahlaki prensipler başkalarına ilişkindir (Harper 2009: 1066). Etik doğru veya yanlış olarak nitelendirdiğimiz davranışların teorisiyken, ahlak bu davranışların pratiğidir. Ahlaki değil de etik davranış ilkelerinden; etik değil de ahlaki bir davranış tarzından bahsedilebilir. Etik bütün manzarayı içine alırken, ahlakımız, bizi adeta maden damarına yöneltir; artık orada davranışın ayrıntılarıyla ilgileniriz (Billington 2011: 46-47).

1.2. Etik ve Değer İlişkisi

İnsanlar, hayatları boyunca çevrelerinde olan olaylara belli tavırlar alırlar. Bu tavır alma ise belli bir değer duygusundan hareketle ortaya çıkar. Genellikle ‘değer’ denen şeye baktığımızda, büyük bir çeşitlilikle karşı karşıya geliriz. Sevgiye, saygıya, dürüstlüğe, doğruluğa değer denildiği gibi, bilime, felsefeye, sanata da değer denildiğini görürüz. Bu da, değerlerin ne olduğu sorusunun içinden çıkılmaz bir soru olduğu izlenimi verir (Kuçuradi 2006: 178).

Değerler, belirli bir davranış veya nihai durumun kişisel veya sosyal olarak karşıt veya zıt bir davranış ya da nihai duruma göre tercih edilebilir olmasına dair kanıları temsil etmektedirler. Değerler, kişinin neyin doğru, iyi ve istenen olduğuna dair fikir sahibi olunması durumu olduğundan yargısal bir yön de barındırır. Değerler içerik ve yoğunluk özelliklerine birlikte sahiptirler. İçerik özelliği, belli bir davranış şekli veya nihai durumun önemli olduğunu öne sürer. İçerik özelliği, bu davranışın veya nihai durumun nasıl önemli olduğunu belirtir. Değerleri yoğunluklarına göre bir sıralamaya sokarsak, bir kişinin değerler sistemini elde etmiş oluruz. Herkesin özgürlük, haz, öz saygı, dürüstlük, itaatkarlık ve eşitlik gibi değerlerin göreceli önemine göre belirlediği bir değerler hiyerarşisi vardır (Robbins ve Judge 2017: 189). “İnsanlar çevrede bulunan nesne, tutum-davranış ya da kavramlara değerler yüklemektedirler. Ortaya çıkan her değer, bir değer yüklemenin sonucudur. Bir şeye değer yüklemek, diğerleri arasından bazılarını seçmek ya da tercih etmektir. Seçtiğimiz değerler, karşılaştığımız etik problemleri analiz ederken ve

değerlendirirken doğru yaklaşımı bulmamız konusunda bizi yönlendirir. Yaklaşımımız ve değerlerimizi uygulama biçimimiz, karşılaştığımız durumun içerdiği etik unsurları nasıl belirleyeceğimizi ve tanımlayacağımızı etkiler. Bazen farklı değerler çatışır. Değerler çatıştığı durumlarda, kaçınılmaz olarak değerler tercihlere uygun olarak sıralanır” (Aydın 2012: 13-14).

Değer; kişinin isteyen, gereksinim duyan, kendine amaçlar koyan bir varlık olarak, nesne ile bağlantısında ortaya çıkan şeydir. İnsanların gereksinme, duyma biçimi ve istemelerinin türlü türlü oluşu, değerlemeleri de çoğalttığından sayısız değer türleriyle karşılaşılır. Ayrıca birine yüksek bir değer olarak görünen bir şey bir başkasına değeri az ya da değersiz görülebilir (Akarsu 1975: 44). Benzer şekilde, toplumlar doğru ve yanlış olanı, güzeli, çirkini nelerin uğruna yaşanması gerektiğini ya da nelerden vazgeçilebileceğini belirlemeye çalışırlar. Birey toplum içerisinde şekillendikçe farkında olarak veya olmadan bunları benimser.

Bireyin kendisine ve diğerlerine herhangi bir şey hakkında, karar verme aşamasında, rehberlik etmesi için o şeyin sahip olduğu belirli özellikleri kriter olarak kabul etmesi gerekir (Blackburn 1996: 469). Değer “doğru ve yanlış olan şeyin ne olduğudur” (Wart 1998: xvii). Değer, bir kişinin ya da sosyal grubun önemli kabul ettiği ahlaki ilkeler ve inançların toplamı² olarak tanımlanabilir. Bu tanımlardan değerlerin; bireylere hayatlarında yol gösteren, hem toplumların ayırt edilmesini hem de toplumun/toplumların kaynaşmasını sağlayan pekiştirici ve kuşatıcı ilkeler ve inançlar olduğu anlaşılmaktadır (Yazıcı 2014: 211).

Ahlak kavramı, tıpkı değer gibi, salt insana ait bir kavramdır. İnsanın bütün ‘yapıp-etmeleri’ mutlaka bir değerle ilgilidir. Bir değerle ilişkili olmayan hiçbir insan davranışı yoktur. Örneğin bir kişi doğru olmaya çalışıyorsa, bu, onun, doğruluğu bir değer olarak görmesiyle ilgilidir. Doğruluğun bir değer olarak algılanması, kişinin doğru davranması için bir anlamda zorlayıcı olmaktadır. Dolayısıyla, doğru olma çabasının altında yatan temel etken doğruluğun bir değer olarak algılanmasıdır. Aynı şekilde, bir kişi iyiliksever ise, iyilik kavramı o kişide bir değer olmaktadır (Uysal 2003: 52). Değerler, insan eylemlerinin oluşturucu unsurlarıdır. Her bir eylem değerle ilgilidir. Eylemde bulunmak değerlendirme yapmaktır; değerlendirme ise

² <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/value> (Erişim Tarihi: 22.09.2018)

farklı eylem seçeneklerinden birisini seçmektir. Bir şeyin değeri ona yüklenen anlamdan kaynaklanır. Yani, değerler onlara birer anlam yüklediği için değerli olurlar. Bu bizi iki noktaya götürür; ilki, hiçbir şey birisi ona anlam yüklemeyince değeri olamaz, yani değeri o şeye katan anlam yükleyendir. İkinci olarak, anlam yükleme kişisel olduğundan, değerlerde bu sebepten dolayı kişiden kişiye farklılık gösterecektir. Bu aynı zamanda günümüzün değerlilik anlayışıdır. Günümüzde herkesin değeri kendisine göredir (Tepe 2008: 6-7).

Değerlerle ilgili olarak, belirlenmesi zor bazı sorunlar söz konusudur. İlk ve en önemli sorun, değerlerin yapısıyla alakalıdır. Yani değerler nesnel mi, öznel mi, ya da başka türden yapılara mı sahipler gibi sorularla ilişkilidir. Felsefe tarihi açısından bu tarz sorulara çok çeşitli cevaplar verilmiştir. Örneğin Sokrates'e göre adalet diye bir şey vardır ve insanların kişisel duygu ve eğilimlerinden bağımsızdır. İnsanlar içinde buldukları bilgisizlikten veya bilinçsizlikten dolayı farklı görüşler ileri sürseler de bilinçli olarak düşündüklerinde, bütün insanlar adaletle ilgili aynı görüşlere sahip olduklarını görecektir. Bu açıdan Sokrates değerlerin nesnel olduğu görüşündedir. Platon'da hocası gibi düşünür ve değerlerin nesnel oldukları görüşünü daha da ilerletir. Ona göre, herhangi bir davranış biçimi, herhangi bir insanın kanısından veya eğiliminden bağımsız ve mutlak olarak 'doğru' veya 'yanlış'tır. 'Öldürmek kötüdür' yargısı üçgenin iç açıları 180 derecedir demek kadar nesnel bir yargıdır (Arslan 2009: 120-121). Buna karşılık, değerlerin nesnel bir gerçeklikleri bulunmadığını, kişisel duygulardan, tavır ve gerçeklik yorumlarından başka hiçbir şey olmadığını dile getiren görüşler de vardır (Cevizci 1999: 202). "Bazı filozoflar ahlâkî değerlerin, ahlâkî doğruların toplumdan topluma, çağdan çağa, hatta kuşaktan kuşağa değiştiği kanaatindedir. Pascal'ın dediği gibi 'Pirenelerin öbür yanında (İspanya'da) doğru olan, bu yanında (Fransa'da) yanlıştır'. Dolayısıyla değerler öznel; kişiden kişiye, toplumdaki topluma değişmektedir" (Uysal 2003: 54-55). Değerlerin nesnelliği ve öznelliği dışında bir üçüncü görüş daha vardır: Bu görüşe göre, değerli olan bir şeyde hem nesnel hem de öznel olan bir yan vardır. Örneğin elmas bizim için değerli bir maddedir ve onu değerli kılan, sertliği, parlaklığı gerçekten onda vardır. Bu nitelikler bizim tarafımızdan yaratılmış ve ona yüklenmiş değildir. Ancak diğer taraftan parlaklık ve sertliğin kendisinin de ancak bizim için bir değeri vardır. Başka bir deyişle, parlaklık ve sertliği değerli gören

bizizdir. Bu görüşe göre, değer, nesnelere bazı nesnel nitelikleri ile bu niteliklere ihtiyacı olan, onları beğenen veya arzulayan öznenin özellikleri arasındaki bir ilişkiden kaynaklanmaktadır. Değer ne nesnel olarak, ne de öznel olarak var olan bir şey olmayıp özne ile nesne arasındaki bir ilişkiden dolayı var olan ilişkisel bir şeydir (Arslan 2009: 123-124).

1.3. Etik ve Hukuk İlişkisi

Hukuk ve etik, temel özelliği toplumsallık olan insanın sosyal hayatını düzenleyen, iki öncü normatif düzendir. Toplumsal ilişkileri düzen altına almayı amaçlayan normatif birer düzen olan hukuk ve etik alanlarını ve bu ikisi arasındaki ilişkinin belirlenmesi hukuk felsefesinin en önemli meselelerinden birisi olmuştur. Hukuk filozoflarının veya teorisyenlerinin gündemlerini yoğun bir biçimde meşgul eden bu mesele, bu iki normatif düzen arasındaki benzerliklerin ve ayırım kriterlerinin belirlenmesi çabası olarak ortaya çıkmıştır (Kılıç 2007: 600).

Hukuk genel olarak, kişiler arasındaki ilişkileri düzenleyen, uyulması zorunlu davranış kuralları bütünü olarak tanımlanabilir. Etik de bir anlamda kurallar bütünüdür. “Hem hukukun, hem de etiğin en önemli konuları hak, adalet, özgürlük, eşitlik, insan onuru gibi değerlerdir. Etiğin temelini oluşturan bu değerler, hukuk sayesinde toplumsal yaşamda uygulama alanı bularak pozitif hukuk kuralı haline gelebilmektedir” (Özel 2018: 698). Çünkü hukuka uygun bir davranış, aynı zamanda ahlakın da bir istemidir. Örneğin; adam öldürme, hırsızlık, sahtecilik, dolandırıcılık, rüşvet alma ve verme gibi ahlaki bakımdan kötü sayılan davranışlar, aynı zamanda hukuk kurallarının suç sayarak yaptırıma bağladığı eylemlerdir. Dolayısıyla, yasaların suç saydığı eylemlerin büyük çoğunluğunun etik açıdan da yanlış oldukları görülmektedir (Yüksel 2002: 180).

Etik ve hukuk arasındaki ilişkiye felsefi ve ideal anlamda bakıldığında ‘adalet’ kavramının etikteki ‘iyi’ kavramıyla örtüştüğü dikkati çeker.

Hukuk, öncelikle adaleti gerçekleştirme hedefini taşır. Hukukun bu hedefi yani toplumsal barışı ve eşitliği sağlamaya yönelik olarak adalete vurgusu hukuku doğrudan etik alanına bağlamaktadır. Etiğin genel değeri olan ‘iyi’ ‘adaleti’ de kapsamaktadır. Yani sonuç olarak adaletin de ‘iyi’ oluşu noktasından hareketle

hukuk ve etik birbirini destekler (Işıқтаç 2000: 10). Bu temel paralelliğin yanında, etik ve hukukun örtüştüğü bazı noktaları da şu şekilde belirtebiliriz: Her ikisi de ancak, insanların bir arada yaşamalarındaki zorunluluğun bir sonucu olarak oluşan toplumsal yaşam içerisinde varoluş bulabilirler. Hukuk ve etik her şeyden önce, herkesin istediğini yaptığı yerde ortaya çıkacak olan kaosu önlemek gibi bir pratik zorunluluğun ürünleridir. Her ikisi de birer kurallar bütünü olarak karşımıza çıkarlar. Hem etik hem de hukuk dayandıkları ilkelerin niteliği bakımından normatiftirler; yani bir ‘olması gereken’ tasarımında hareketle oluşurlar (Özlem 2004: 205). Ayrıca, hem etik ilkeler hem de hukuk kuralları insan eylemlerine sınırlamalar getirmektedir (Özel 2018: 700). Diğer taraftan, hukukun emir ve yasaklarıyla özgür irade sahibi insanlara yöneldiği görülmektedir. Aynı durum ahlak için de böyledir. Yani hukuk gibi ahlakta emreder ve yasaklar. Fakat ahlak buyruklarına zorlamayla değil, özgür bir iradeye dayalı isteme ve kararlarla uyulmayı ister. Bu ahlak normunun kendisine uyulmasında özgür bir iradeye dayanılmayı gerektirmesi yanında, iyi bir davranışın zorlama yoluyla değil özgürce yapılması gereğinin de bir sonucudur. Gerçekten bir kimse bir davranışı iyi olduğu için yaptığında, ahlaki değer bilinci yani vicdan onun iyi olduğunu da öncelikle onaylamış olmaktadır, ya da onaylamış olmalıdır (Kıllıoğlu 1988: 303).

Hukuk ve etik, birbirini besleyen, yakın ilişki içerisinde bulunan kavramlar olsa da, birbirlerinden farklılıklarda taşırlar (Öztepe 2013: 36). Hukuk, insanların birbirleriyle ve devletle olan ilişkilerinde uyulması gereken kuralları ortaya koyar ve bunlara uyulmaması halinde bir takım yaptırımlar geliştirir. Hukukta ‘yaptırım gücü’, toplumda yanlışları ve kötülükleri cezalandırır. Bu açıdan, hukuk kuralları ile etik ilke ve değerler korunabilir. Fakat, sorunlar her zaman hukuksal düzenlemelerle, kanunlarla ve yaptırımlarla çözümlenemeyebilir ya da hukuksal yaptırımlar belirli kişi veya gruplara karşı etkili olamayabilir. İşte etik, kanunların, hukuksal düzenlemelerin yetersiz kaldığı bu noktada devreye girer ‘vicdan’ denilen etik değeri harekete geçirir (Yüksel 2006: 183).

Hukuk; istikrarlı, öngörülebilir, hesaplanabilir, kesinlik ve belirlilik niteliğine sahip bir düzen meydana getirme çabasıdır. Başka bir ifadeyle hukuk; aklın egemen olduğu rasyonel bir sistem niteliğindedir. Bu sistem, önceden tasarlanmış ve planlanmış insan müdahalesi ile şekillendirilir. Hukuk bu niteliği ile ahlaktan

farklılaşır. Ahlak, kişisel ilişkiler ve etkileşimler temeli üzerinde yükselir. Ahlakta, sosyal etkileşim sürecinde sorumluluk duygusu ile yaratılan bir ahlaki benliğin oluşumu söz konusuyken, hukuk alanında, yasa koyucuların koydukları ve yargıçların uyguladıkları genel ve soyut nitelikteki kuralların dışarıdan dayatılması söz konusudur (Yüksel 2002: 191–192).

Ahlak vicdanımızı yönetmesi gereken ve içsel diye nitelendirdiğimiz eylemlerimizde anlamını bulan mutlak ve genel ilkeleri verir. Buna karşılık hukuk, dışsal/dışa dönük eylemlerle ancak toplumun veya bireylerin açıkça zararını gerektirecek bir saldırı söz konusu olduğu zaman gerçeklik kazanır. Buna göre hukuki değerlendirme, bir insanın bir başkasına karşı yapabileceği bir eylem niteliğini gerektirdiğinden daima sübjektif olmayan bir ilişkiyi zorunlu kılar. Bu nedenle hukuki yetki bir başkasından herhangi bir şey isteyebilmek şeklindeki bir gücü belirtir. Dolayısıyla hukuki değerlendirmeler objektif ve iki taraflı olmak durumunda iken, ahlaki değerlendirmeler sübjektif ve tek taraflı olabilmektedirler (Kılıoğlu 1988: 291–292).

1.4. Etik ve Kültür İlişkisi

Kültür, üzerinde çok konuşulan, tartışılan ancak tanımı noktasında herhangi bir uzlaşmaya varılamayan, günlük hayatta sık kullanılmasına rağmen tanımlanması çok kolay olmayan bir kavramdır. Bu yüzden kültürle ilişkili diğer öğeleri içinde barındıran bir kültür tanımı zor gözükmemektedir (Ay 2005: 32). “Kültür, geniş anlamda, insanların belli bir toplumda ne yaptıklarına, onu niçin yaptıklarına, yapıp eyledikleri ile yarattıkları dünyaya bakılarak anlaşılır. Başka bir ifadeyle kültür, insanların amaçlı etkinlikleri yanında, toplumsal alışkanlıkları ve pratikleri ile vücuda getirdikleri insan yaratımı bir olgudur” (Yüksel 2012: 3). “Kültür; öğrenme, gözlem yapma ve gözlenen olguları yaşama geçirerek gerçekleştirilebilir. Genellikle kültür içinde var olan değerler, o toplumun tüm davranışsal olgularının içinde örtük bir biçimde varlığını sürdürür. Yaşayarak, bizzat o toplumun içinde varlığını sürdürerek kültür öğrenilir” (Yakut 2012: 118). Kültür, yaşamın ne olduğu ve ne olması gerektiğine dair değerler, tutumlar ve harekete geçme standartları belirlemektedir. Bu düşünceler, neyin doğru neyin yanlış olduğu, neyin iyi neyin kötü olduğu, kişinin ne yapabileceği ve onu nasıl yapması gerektiğine ilişkin

tutumları ortaya çıkarmaktadır. Kültürün etikle ilişkisi bu noktada ortaya çıkmaktadır (Ay 2005: 32).

Etik ve kültür arasında doğrudan bir ilişki vardır. Kültürel bir unsur olarak etik, aynı zamanda ve doğal olarak kültürün de etkisindedir. Bu açıdan davranıŐlarımıza yön veren etik ilkeler, kültürün ürünleridir (Uluğ 2009: 7). Bir kişi etik karar verirken, belli bir durumun veya bir dizi benzer durumların sınırları içinde hareket edebilir. Ne yapılacağı ve nasıl davranılacağı konusundaki karar, büyük  l de ne öğrenildiğine ve deneyimlere bağlıdır (Steinberg ve Austern 1996: 141). Bir kişi etik karar verirken, belli bir durumun veya bir dizi benzer durumların sınırları içinde hareket edebilir. Ne yapılacağı ve nasıl davranılacağı konusundaki karar, büyük  l de ne öğrenildiğine ve deneyimlere bağlıdır (Usta 2014, 47). Kültür de öğrenildiği ve deneyimle kazanıldığı için etik bir yönüyle kültürden kaynağını alır. Yani kültürün, davranışlara nitelik veren ahlaki kodları barındıran bir hazine olduğu söylenebilir. Bu ahlaki kodlar bireyin davranışları için öylesine kolaylaŐtırıcı bir fonksiyon sahibidirler ki, insanlar davranışlarını ortaya koyarlarken, çok uzun boylu düŐünmeksizin, yalnızca öyle öğretildiği, öyle olması gerektiği için öyle hareket ederler ( rselli 2010: 27). Bu anlamda kültür bireylerin ahlaki tercihleri, dolayısıyla etik anlayışları ile doğrudan ve birinci dereceden ilgilidir. İnsanlar, yaŐamlarının her anında, ahlaki inanç birikimleri doğrultusunda bir karar almak durumuyla karşı karşıya kalabilirler. Ve çoğunlukla, bu durumla karşılaştıklarında, fazla düŐünmeksizin, ahlaki alışkanlıkları, dolayısıyla kültürel altyapıları temelinde bir davranış sergilerler (Ateş, Oral 2003: 59).

1.5. Etik ve Din İlişkisi

Etik ile dinin günümüzde i  i e girmiş olduğu öne sürülebilir. Dinler de temelde iyi, doğru olarak ifade edilen değerlere vurgu yapmakta ve insanlara temel bir hayat anlayışı sunmaktadır.

Özellikle son yüzyıl içerisinde ekonomik, bilimsel, sosyal, teknolojik vb. alanda yaşanan gelişmeler sonrasında geçmiş dönemlere göre insanların maddi refah seviyesi ve buna da bağlı olarak yaşam kalitesi gözle görülür Şekilde artmıŐtır. Bunun yanında bilgi, iletişim ve ulaŐım alanındaki akıl almaz gelişim ülkeler arasındaki sınırları adeta kaldırıır hale getirmiŐtır. Bu ve benzeri gelişmeler pozitif olarak

düşünülse de beraberinde toplumlarda, bireylerde özellikle ahlak alanında çok sayıda olumsuzluklar getirmiştir. Cinsel hastalıkların ortaya çıkması, cinayet ve intihar olaylarındaki artış, şiddet olaylarının tırmanması, uyuşturucu maddelerin kullanımının yaygınlaşması, alkollü içeceklerin tüketiminin her geçen gün fazlalaşması, boşanmaların artması vb. yüzyılın getirdiği sorunlardan bazılarıdır. Bu sorunlarla mücadele etmenin en etkin yollarından birinin de insanların kendi dinlerinin gereklerini yerine getirmeleridir düşüncesi çok sayıdaki bilim adamı tarafından ifade edilmektedir. Nitekim tüm dinler; dostluğu, alçak gönüllülüğü, zararlı maddelerin kullanılmaması gerektiğini, aile kavramının kutsallığını, kötülüklerden kaçınılması gerektiğini yani güzel şeyleri inananlarından bekler. İşte bu bağlamda dünya dinlerinin ortak kabul ettikleri doğruları, ahlaki değerleri ortaya koymak hiç şüphesiz ki dünya insanının ortak faydasına olacaktır (Köylü 2012: 203-206)

Din felsefesinin tarihi seyrinde birkaç bakımdan etik sorunlar ortaya çıkmış ve etkili olmuştur. Bu tarihi seyre dinler açısından baktığımızda Budizm'in, Hıristiyanlığın ve İslamiyet'in aynı zamanda birer ahlak sistemi olduğuna, etiğin temel sorularına hem doğrudan hem de dolaylı olarak cevaplar verildiğine tanık olmaktayız. Bununla birlikte hedefleri ve vurguları ahlaki olsa da dinler topyekûn evrenle, insanın evrendeki yeriyle ilgili diğer konularda da görüşler ortaya koymuşlardır. Dinlerin bu tarz konularla ilgili anlayışları onların ahlakla ilgili dolaylı görüşlerini de içermektedir. Etik görüşleri bakımından din felsefesinin tarihi sürecine dâhil olan Budizm, Hıristiyanlık ve İslamiyet'in bu sürece dâhil olması birbirinden farklılık göstermektedir. Aşırılıklardan uzaklaşmayı, orta yolu hedefleyen Budizm'in felsefi bir sistem olması, etiğin kendine özgü sorunlarının (ya da felsefi başka bir konunun) tartışılması anlamında değil, ahlâk kurallarının daha anlaşılır kılınması, açıklığa kavuşturulması ve aydınlatılması anlamındadır (Türkeri 2009: 47).

“İslam filozoflarının felsefi yaklaşımlarında etik, bütünün önemli bir kurucu unsurudur. Bunun neresi özgün, denebilir. Oysa, felsefe tarihinde gözlenen odur ki, bu ikisini bir araya getirmek ve kaynaştırmak nadir başarılı bir olgu olarak görünmektedir. Bize göre, filozofların sistemli, felsefi bir bütün oluşturmayı başardıkları ama etiği devre dışı bıraktıkları örnekler az değildir. Felsefi sistemini bütünlüklü ve tutarlı bir şekilde kurma, sonra da etiği farklı bir temelden oluşturma

örnekleri bunun bir göstergesidir. Bunun sonucunda etiğin etkisi, işlevi ve önemi buharlaşır görünmektedir. Oysa etiği, sistemli bütünü kurucu parçası yapmış yegâne filozoflar İslam filozoflarıdır. Bunun bir göstergesi, onların psikolojiyi, ahlaka, ahlakı siyasete, siyaseti de metafiziğe tutarlı bir şekilde bağlamalarıdır. Bir diğer göstergesi ise, onların ahlaki yetkinleşme olmadan salt teorik yetkinleşmeyi bilgelik olarak görmemiş olmalarıdır. Bazı İslam filozoflarının sistemin bir parçasına odaklanarak eser kaleme almış olmaları, onların zihinlerinin arka planında bu tutarlı, bütüncül sistemin bulunması gerçeğini dışarıda tutmaz” (Türkeri 2009: 49).

1.6. Etik ve Siyaset İlişkisi

Siyaset, genel anlamda iktidar ilişkilerini, özel anlamda ise devlet iktidarı ve yönetimini konu edinir. Bu açıdan çok geniş kapsamlı bir alanda siyaset hareket imkanına sahiptir.

Günlük hayatın etik tutum ve davranışları siyaset içerisinde farklılaşıp dönüşmekte, yeni bir form almaktadır. Siyaset içerisinde temel motive edici kaynağın iktidara gelmek ve bu iktidarın devamlılığını sağlamak olduğu gerçeğinden hareketle; etik değer ve davranışların siyasetin bu amacına hizmet eden birer araç olduğu dikkatleri çekmektedir.

“Felsefenin alt dalı olarak etik, nasıl yaşamalıyım, iyi nedir, kötü nedir gibi sorulara cevaplar arar. Felsefenin bütünsel bakışı çerçevesinde bu sorular, tüm insani eylem alanlarını, siyasal olanları da kapsayacak şekilde genişletilebilir. Bu açıdan, birey ile müdahil olduğu tüm müşterek (kollektif) oluşumlar arasındaki ilişkide ortaya çıkan siyaset de, insani bir eylem olması nedeniyle, etik ile iç içedir (Bayram 2005: 43). Dolayısıyla etik ve siyaset arasında büyük bir ilişki vardır. Yani, her iki kavram birbirinin tamamlayıcısı niteliğindedir ve aynı zamanda birbirlerine de ihtiyaç duymaktadırlar. Bu bağlamda, etik olmadan siyasetin eksik olacağı veya yanlış yola sapabileceği gibi, siyasetin gücünden yoksun apolitik bir etiğin de bir toplumda kendi önemini yayması oldukça zordur (Yılmaz, Doğan 2013: 882).

1.7. Etiğin Amaçları

Etik, temellendirilmiş sonuçlara varmayı amaç edinir. Başka bir ifadeyle, etik, belli bir düşünceyi/doğruyu ahlakileştirme, ideolojiye dönüştürme, belli bir dünya görüşü haline getirme kaygısı taşımaz. Bu anlamda etiğin amaçları şu şekilde ifade edilebilir (Pieper 2012: 18–19); (1) İnsan davranışlarını ahlaki olarak aydınlatma, (2) eleştirel, ahlak tarafından belirlenmiş ve aydınlatılmış bir bilinç geliştirebilme ve (3) ahlaki olarak nitelenen eylemin insanın özgür iradesi ile gerçekleştirilmesi, eğer insan bu eylemi yapmak istemiyorsa vazgeçebileceğini ifade eder.

Etiğin amacı akılcı mutluluğu aramak, mutlu yaşama sanatını yaratmaktır. Etik dünyayı yaşanabilir kılmak için hal ve hareketler üzerinde düşünmektedir. Etik, mükemmel bir toplumun var olması için çaba içerisindedir. Etik bir iyi eylem yargısına varmaya çalışırken, bireyi düşünmeye yönlendirir, adeta bireyi düşünme vasıtasıyla eğitir (Usta 2010: 164).

“Etik, mevcut iletişim, eylem ve davranış biçimlerini sorumluluklarının bilincinde bir birey olarak başkalarıyla birlikte insanca şekillendirmek ve iyileştirmek isteyen sosyal topluluk üyesi herkesi ilgilendirir. Bir topluluğun hayatı kurallarla belirlenir. Kurallara ihtiyaç duymak, baskı istemek ya da kurallarla sınırlanmak anlamına gelmez; bu olgu daha çok, özgürlükten herkesin olabildiğince çok yararlanabilmesi için pratiğin düzenlenişine ve yapılanmasına müdahalesinin gerektiğine işaret eder” (Pieper 2012: 20). Şüphe yok ki kuralsız bir hayat insanca değildir, ancak düşünemeyen ve üretmeyen vahşi yaratıklar doğanın kurallarına boyun eğer. Oysa çağdaş aydın bir topluluğun her üyesinden belli ölçüde ahlaki yetkinlikte ve sorumluluk bilinciyle hareket etmesi beklenir. Bu olağandışı bir durum değildir, aksine bir şeyden sorumlu tutulmaktan, sorumluluk üstlenmekten, insanın kendi dışındakileri davranışları yüzünden kınamak, sorumsuzlukla suçlamak gibi günlük yaşam içinde her zaman var olan doğal davranışlardır.

Kişiye ahlaki eylemin anlamının yöntemsel ve sistematik biçimde aktarılması etik aracılığıyla olur. Ama etik, ahlaki eylemin yerini tutmaz; bu tür eylemlerin bilgiye dayalı yapısını ortaya çıkarır. Bir başka deyişle, etik, bir taraftan ahlaki davranış ve tutumların betimlenmesi ve çözümlenmesi, diğer taraftan ahlaki davranma zorunluluğunu yöntemsel açıdan temellendirerek pratiğin

değerlendirilmesini mümkün kılacak eleştiri kriterlerini aktararak, karmaşık ahlaki eylem alanını kavramlarla açar ve insanın bu alanı akıyla kavramasını sağlayacak hale getirir (Pieper 2012: 21). Sonuç olarak etiğin amacı, bireylerin ahlaki olarak sağlam temellendirilmiş etik kararlarını kendi başına verebilecek duruma gelmesidir.

1.8. Etiğin Felsefi Kökenleri

“Etiğe ilişkin soru ve sorunlar felsefe tarihinin ilk başlarından beri filozofları en çok meşgul eden soru ve sorunlar arasında yer almıştır. Filozofların etiğe olan ilgisinin derecesinde kimi zaman değişiklikler olsa da, etik sorular hep felsefi sorular içinde önemli bir yer tutmuş; neyin değerli, neyin değersiz olduğu; hangi türden eylemlerin yapılmasının doğru, hangilerinin yapılmasının yanlış olduğuna ilişkin sorular, filozofların bir türlü sormaktan kendilerini alamadıkları sorular olmuştur. Değişen tarihsel ve toplumsal koşullarla beraber, yeni kimi etik sorunların ortaya çıkmasının sonucu olarak, yeni etik sorular da ortaya atılmış olmasına karşın, insanın yapısında temelini bulan kimi ana sorular ise Antikçağ’dan bu yana sorulara gelmiş; bu sorulara filozoflarca çeşitli yanıtlar da verilmiştir” (Tepe 1998: 14-15). Felsefe tarihi içinden bakıldığında, Antikçağ’dan bu yana geliştirilmiş olan tüm etik teorilerde başlıca üç ana problem etrafında dolanıp durulduğu görülür: 1. *İyi veya en yüksek iyi* problemi, 2. *Doğru eylem* problemi, 3. *İrade (istenç) özgürlüğü* problemi (Özlem 2004: 30). Bu açıdan, “en yüksek iyi” problemini felsefelerinin temeli sayan görüşler teleolojik yaklaşımı oluştururken, “doğru eylemi” merkeze alan görüşler deontolojik yaklaşımı oluşturur. “irade özgürlüğü”nü felsefelerinin temeli sayan görüşler ise etik değerler ile özgürlüğü özdeşleştirirler. Etiğin tarihsel süreç içerisinde ve felsefi perspektiften anlaşılabilmesi için bu başlıkları açmakta fayda vardır.

1.8.1. Teleolojik Yaklaşım

Teleoloji kelime anlamı olarak; “1. Evreni amaçlarla araçlar arasında bir ilişkiler dizgesi olarak gören felsefe öğretisi, 2. Yalnızca insan eylemlerinin değil, tarih ve doğa olaylarının da, bütünü olduğu gibi tek tek olayların da amaçlarla belirlenmiş ve yönetilmiş olduğunu kabul eden öğretisi” (Akarsu 1975: 65) olarak tanımlanabilir.

Teleolojik yaklaşım, ahlaki olarak bir eylemin değerini belirleyen şeyin, ahlaki bir ilke, norm ya da kurala uygun olarak yapılıp yapılmamasıyla değil, o eylemin sonuçlarıyla değerlendirilmesi gerektiğini vurgular (Cevizci 1999: 785). Bu yaklaşım, etik karar verme noktasında doğru veya yanlış olarak nitelendirilebilecek bir eylemin sonuçlarına odaklanır. Bir eylemin sonucu iyi ise etik olarak doğru, kötü ise etik olarak yanlıştır (Pops 2000: 195). Bu nedenle teleolojik yaklaşım *sonuççu* yaklaşım olarak da bilinir (Cevizci 2002: 15).

Teleolojik yaklaşıma göre, bireyin ahlaki olarak doğru, yanlış, mecburi vb. olmasının tek kriteri ya da standardı ahlakla ilişkili olmayan değer belirlenmesiyle ortaya çıkar. Son temyiz (müracaat) yeri ya doğrudan ya da dolaylı olarak, üretilen iyiliğe veya iyilik ve kötülük üretilmesindeki göreceli dengeye göre olmalıdır. Bu nedenle, bir davranışın iyi olarak nitelendirilmesi ancak bu davranışın veya altında değerlendirildiği kuralların/kriterlerin ürettiği, üreteceği veya üretme gayesi, en azından iyilik ve kötülük arasındaki denge durumunu sağlayan miktarda sonuçlarının olmasına, bir davranışın kötü olması bu durumların sağlanamamasına bağlıdır (Frankena 1988: 14). Daha açık olarak ifade edersek, bu yaklaşım, eylemlerin sonuçlarından hareketle ahlaki değer yargıları geliştirirler. Eylemden beklenen sonuç kişinin mutluluğunu veya hazzını en üst seviyelere çıkarıyorsa o eyleme etik bir eylem denilebilir. Tam tersi olarak, yani eylemden beklenen sonuçlar kişiye acı ve elem veriyorsa bu eylem etik dışı bir eylemdir.

Felsefe tarihine baktığımızda *en yüksek iyi* problemini en temel problem sayan etik yaklaşımlar aynı zamanda en eski yaklaşımlardır. Yani etiğin tarihi en yüksek iyinin ne olduğunun tanımlanması ile başlar. “Bu en yüksek iyi, ulaşılması elde edilmesi gereken bir şey, bir *erek (telos)* olarak *mutluluk (eudaimonia)* diye adlandırılır. Bu nedenle o aynı zamanda bir değer, *en yüksek değer* olarak da görülür. Ne var ki, mutluluğun ne olduğuna değişik yanıtlar verilir” (Özlem 2004: 41). Bu yaklaşımın en bilinen taraftarları *mutçu* anlayış denilen ve Sokrates, Platon, Aristoteles ve Epikuros’tan oluşan filozoflar ve *faydacılar* olarak adlandırılan ve Jeremy Bentham ile John Stuart Mill’in temsilcisi olduğu filozoflardır (Pieper 2012: 224). Şimdi bu filozofların *en yüksek iyi* problemi çerçevesinde ahlak felsefelerine kısaca yer verebiliriz.

1.8.1.1. Mutçular*

Teleolojik yaklaşım bağlamında, en yüksek iyi problemi çerçevesinde Sokrates, Platon, Aristoteles ve Epikuros felsefe tarihi içerisinde “*Mutçu filozoflar*” olarak bilinirler. Bu filozoflar eylemin sonucuna odaklanırlar ve en yüksek iyi olarak mutluluğu görürler.

1.8.1.1.1. Sokrates

Sokrates, iyi olarak nitelendirilebilecek eylemin ne olduğu, diğer bütün iyilerden bağımsız olarak en yüksek iyinin olup olmayacağı gibi sorularla ilgilenmiştir.

Sokrates’in ahlak felsefesine dair söylediği her şey Platon’un diyaloglarından öğrenilen kadardır. Bu diyaloglarda Sokrates iki noktaya vurgu yapar; ilki erdem bir bilgi olduğu ve öğretilebileceği, diğeri ise kimsenin bilerek kötülük yapmayacağıdır. Sokrates’in bu ikinci görüşü birincinin mantıklı bir sonucudur. Bu bağlamda, Sokrates, Sofistlerce öne sürülen doğru bilginin göreceli olduğu görüşüne şiddetle karşı çıkar. Onun yapmak istediği, doğru bilginin var olabileceğini ortaya koymaktır. Bunu da ahlak felsefesi zemininde yapmaya çalışır. Sokrates, insanın ruhunda saklı bir takım ahlaki kavramların veya doğruların varlığına inanır. Filozofların görevi işte bu saklı doğruları *doğurtma*’dır. Bu durumda ahlak sorunu, bir doğru bilgi sorunudur ve uygun eğitim verilirse kişi ahlaklı kılınabilir (Arslan 2009: 149).

Sokrates’in ahlak felsefesinin temel formu *bilgi erdemdir* sözcükleriyle ifade edilebilir. Buna göre, doğru bir davranışta bulunabilmek için doğru düşünmek şarttır. Bir kaptanın bir gemiyi idare etmesi ya da bir devlet adamının bir devleti yönetebilmesi için kaptanın gemi ve devlet adamının ise devlet hakkında tam ve yeterli bilgiye sahip olması şarttır. Ancak bu şart yerine gelirse o gemi en hırçın dalgalarla baş edebilecek veya o devlet iyi yönetilebilecektir. Aynı şekilde, herhangi bir kişinin erdemli olması için erdem ne olduğunu bilmesi gerekmektedir. Eğer bir kişide bilgi yoksa erdem de olamayacaktır. Sokrates’e göre erdem ve mutluluk

* Yaşamın anlamını mutlulukta bulan, insan eylemlerinin son amacı olarak mutluluğu gören ahlak öğretisine mutçuluk denir. Mutluluk kavramına verilen anlama göre mutçuluk öğretileri türlere ayrılır (Akarsu, 1975: 122).

birbiriyle özdeştir, çünkü bir kişinin mutlu olabilmesi için erdemli olması gerekir (Thilly 2000: 106). Sokrates'e göre eğer bir insan iyi ile kötüyü birbirinden ayırt edebiliyorsa o insan bilgili ve erdemlidir. Bilgili bir insan en başta kendini tanır, neyi ne kadar bildiğinin farkındadır. Böylece herhangi bir yanlışlığa düşmez. Yapamayacağı şeyleri bildiği için sınırlarının farkındadır. Bilgili olmak, doğru ve erdemli olmak bilgisizliğin işe karışmasına engel olur. Bilginin yolundan yürümek insan için iyinin ve mutluluğun anahtarıdır (Akarsu 1982: 34). Sokrates, insanların doğaları gereği mutluluğu yakalamak istedikleri görüşündedir. Ona göre, insanda var olan tüm istek ve arzuların en temel amacı mutluluktur (Cevizci 2002: 40). “Onun erdemle mutluluk (eudaimonia) arasında bir bağ kurduğunu, bunları bir ve aynı saydığını görüyoruz. Bilgiden doğan, bilgide sağlam temelini bulan “iyi”, insanı mutlu yapar, ruha sağlık, esenlik kazandırır. Buna göre, Sokrates’in ahlâk öğretisinin ana özelliği mutluluktur (Gökberk 1993: 50). Mutluluk, insan eylemlerinin nihai hedefidir ve Sokrates’te “en yüksek iyi”dir.

1.8.1.1.2. Platon

Platon’un tüm felsefesi, aslında etikten başka şey değildir. Bu felsefe, hocası Sokrates’in erdem hakkındaki görüşlerinden kaynağını alır. Platon da en yüksek iyi olarak mutluluğu görür. Platon’un etik anlayışında üç nokta dikkatleri çeker; birincisi, “ahlaksal eylemlerimizin son amacı, ya da en yüksek iyi”, ikincisi, “iyinin tek kişide gerçekleşmesi, ya da erdem”; üçüncüsü ise “iyinin topluluk yaşamında gerçekleşmesi, ya da Devlet” (Akarsu 1982: 84). Platon’da etik, onun felsefesinde merkezi bir yere sahiptir. Platon “nasıl iyi yaşanır” sorusuyla ilgilenmiş ve felsefesini bu iyi yaşamın nasıllığı üzerine kurmuştur (Mackenzie 1985: 88).

Platon insanı, çok çeşitli görevleri bulunan, uyum ve ahenk içerisinde yaşaması gereken bir organizma olarak görür. Nasıl ki beden sağlıklı olduğu zaman tüm organlar birbiriyle uyum ve ahenk içerisinde çalışıyorsa, ruh da kendisini oluşturan parçaların ahengi ve uyumu ile kendisinden beklenen görevleri yerine getirebilecektir. Bu kapsamda Platon, üç parçalı bir ruh anlayışını ortaya atar.

“Buna göre, bedene can veren canlılık ilkesi, bilinçli ve ahlaki kişiliğin bulunduğu yer olarak insan “*psyche*” si, kendi uygun hareketi, işlev ya da yetkinliği farklı olan üç ayrı parçadan meydana gelmektedir. Bunlardan birinci parça, Platon’un

iştah başlığı altında sınıflandırdığı, en aşağı düzeyde itkilerden, yani bedensel istek ve arzulardan meydana gelir. Burası ruhun, hayatın idamesi için karşılanması gereken bedensel ihtiyaçların her biri fizyolojik bir fonksiyonla ilişkili olan fiziki istek ve eğilimlerin yeridir. Onun üç parçalı anlayışında en üstte bulunan parça ise, merak duygusuyla, anlama ve anlamlandırma isteğiyle, hakikati keşfetme ya da kavrama dürtüsüyle seçkinleşen akıldır. Akıl insandaki, ideal gerçekliklere, İdealar dünyasına yükselecek, varlığın, bilginin ve eylemin ilk ilkelerini keşfederek, insan dediğimiz bütünsel organizmayı ve toplumu yönetecek olan, tanrısal parçadır. Akıl ile iştah arasında kalan parçaya ise Platon tin ya da can adını verir. O daha ziyade duygu ve tutkuların bulunduğu, güçle bezenmiş olan iradedir” (Cevizci 2002: 63). Platon iradeyi, bedene bağlı bir güç olarak görür ve öfke, kırgınlık, sevinç gibi haller iradeden kaynaklanır. Platon iradeyi akıl ve iştah arasında aracılık yapan bir parça olarak görür (Kaya 2013: 179-180). Platon, ruhun akıl, iştah ve iradeden oluşan bu bölümlerini denetleyen ve dengeleyen dört tane erdemden bahseder. Bunlar ölçülülük, cesaret, bilgelik ve adalettir. Bu erdemler, ruhun parçalarının denge ve uyum içerisinde birbiriyle çalışmasına yardımcı olur.

Platon’a göre iştahı denetleyen erdem *ölçülülük*, iradeyi denetleyen erdem *cesaret*, akli denetleyen erdemse *bilgeliktir*. Bu üç erdem arasındaki denge ise *adalet* erdemiyle sağlanır. Anlaşılacağı üzere Platon adaleti ruhun diğer parçalarını dengeleyici bir erdem olarak görmüş, adalet erdemini felsefesinde kilit bir noktaya oturtmuştur. Bu bağlamda, en yüksek iyi olan mutluluğa ulaşmak için insan ruhunun denge içerisinde olması şarttır ve bu denge ve uyumu sağlayan ise adalet erdemidir.

1.8.1.1.3. Aristoteles

Aristoteles de hocası olan Platon gibi en yüksek iyi olarak mutluluğu görmüştür. Ona göre mutluluk ‘ruhun tam erdeme göre etkinliği’dir (Tepe 2016: 56).

Aristoteles insanı bir madde ve form bileşimi olarak görür. Bu bileşimin formu, ‘ruh’ maddesi ise ‘bedendir’. Ruh, maddesel bir yapıda değildir ancak bedeni hareket ettiren ve ona hakim olan güçtür (Gökberk, 1993: 86). “Ruhun üç ayrı düzeyi ve iki ayrı parçası vardır. Birinci düzey, insan varlığının bitkisel ruh düzeyi olup, doğma, büyüme, beslenme ve varlığını sürdürme işlevlerini yerine getirir. İkinci düzey, insanın hayvanlarla paylaştığı özelliklerden meydana gelen hayvansal ruhtur

ve duyum alma, hareket etme, hissetme, belli türde tepkiler verme, isteme, kendi hareketine neden olma türünden eylemlerle karakterize olur. İnsan ruhunun üçüncü düzeyi ise, sadece insana özgü olup, onu tüm diğer varlıklardan ayıran, onu her ne ise o yapan akıldan meydana gelir. Aklın da, pratik ve teorik olmak üzere iki yönü vardır” (Özlem 2004: 50-51). Teorik akıl denilen şey, değişmeyen, önceden beri var olagelen nesnelere ilgilidir ve bunların oluş kanunlarını açıklamaya çalışan teorilerden ibaretken, pratik akıl, gündelik yaşama ait işlerle uğraşan, bedensel istek ve arzuları yönlendiren, iştahı dizginleyen akıldır (Cevizci 2002: 67).

İnsan ruhunun ilk iki düzeyi onun rasyonel olmayan parçasıyken, sadece insana ait olan akıl ise rasyonel parçasını meydana getirir. Rasyonel olmayan parçanın rasyonel parçanın kılavuzluğuna ihtiyacı olduğu aşıkardır. Ruhun rasyonel olmayan kısmı şeylerden ve kişilerden etkilenmeye müsaittir. Bu dışsal etkilenim karşısında, bir seçim ilkesinin yokluğunda, aşk ya da nefretle, tutku ya da sinirle tepki gösterir. Bunlar bir nevi hayvansal dürtülerdir ve nihayetinde haz veya acı ile sonuçlanır. Sadece bu düzeyde kalınırsa haz iyi, acı kötüdür. Bu noktadan bakıldığında, hazzın hüküm sürdüğü bir hayat, rasyonel ve doğru bir hayat olmayacak, hayvanlara özgü bir hayat olacaktır (Özlem 2004: 51-52). İşte ruhun rasyonel parçası olan akıl bu noktada devreye girecek, hayvani hazların peşinde koşan ruhu dizginleyecektir.

“Dolayısıyla, insan varlığının sadece bir düzeyiyle ilgili olan hazzın salt doğrudan ve kısa vadeli bir tatmin ya da mutluluk sağladığı yerde, saadet insana aklın temin ettiği, yalnızca insan varlığına özgü, tam, istikrarlı, kalıcı ve uzun vadeli mutluluk” (Cevizci 2002: 68) sağlayacaktır. Kişi ancak bu şekilde yaşarsa erdemli olacaktır. Nitekim Aristoteles Nikhomakhos’a Etik kitabında (1997: 212) “mutlu yaşam erdeme uygun olandır” diyerek mutlulukla erdemi özdeşleştirmiştir.

Bir disiplin olarak etiğin temel sorularından biri, insanın hangi durumlarda yaptığı eylemden sorumlu olabileceğidir. Aristoteles bu soruya şu şekilde yanıt verir: İnsan sadece iradi eylemlerinden sorumludur. Eğer eylemlerimiz dışsal bir zorlama, bilgisizlik ya da sadece bir rastlantının ürünü ise, o eylemler ahlaki olarak nitelendirilemez. İradi eylem insanın ‘seçim’ yapması ile mümkündür. Erdemli

eylemler sadece seçim yaparak gerçekleştirilen etkinliklerdir. Dolayısıyla erdemli olmak ya da olmamak kişinin seçimlerine bağlıdır.

Aristoteles kuşkuyla yer bırakmayacak biçimde ‘özgür iradeye’ inanır. Özgür irade tamamen akılla denetlenmiş bir seçim yapıyorsa ancak erdemli bir yaşam gerçekleşebilir. Aksi durumda içgüdüler ve nefis, kişinin aklını denetimi altına alacaktır (Ağaoğulları 2011: 137). Kısaca ifade etmek gerekirse, Aristoteles’e göre, özgür iradeyle hareket eden aklın ruhun parçalarını kontrol etmesi durumunda en yüksek iyi olan mutluluk sağlanmış olacaktır.

1.8.1.1.4. Epikuros

Epikuros, felsefe tarihi içerisinde ‘hedonizmin’ en önemli temsilcilerinden biridir. Hedonizm, yaşamın amacını hazda bulan dünya görüşüdür (Akarsu 1975: 86). Hedonizmde (hazcılıkta), ahlaki eylemlerin amacı hazdır. Haz ise mutluluktur. Bir eylem, haz getiren eylemse doğru ve iyi eylemdir. İnsan, doğası gereği acıdan kaçınıp hazza yönelen bir varlıktır. Bu nedenle davranışlarımızın amacı haz olmalıdır. Hedonizmin temelinde de hayatın en önemli değerinin haz ve zevk almak olduğu ve ideal yaşama ancak bu şekilde ulaşılabileceği fikri vardır.

Epikuros’un felsefesi, tam anlamıyla bir (iyi) yaşam felsefesidir. Bireylere korkularından kurtulup acıdan uzaklaşabilecekleri mutlu bir yaşamın mümkün olduğunu anlatmayı hedefler. Evren, doğa ve bilgi üzerine geliştirdiği düşünceler hep bu pratik hedefe yöneliktir; dolayısıyla Epikuros’un felsefesi temelde etik üzerinedir (Ağaoğulları 2011: 154).

Epikuros’a göre, felsefenin amacı, insana mutlu bir yaşam sağlamak olmalıdır (Thilly 2000: 182). Ona göre felsefe, bireyin mutluluğunu sağlayacak olanakların, araçların araştırılmasından başka bir şey değildir: felsefenin yapacağı, göreceği iş yalnız budur. Bu anlayışını keskin bir şekilde dile getiren Epikuros, felsefenin bu amacın dışında kalan, özellikle salt teorik olan hiçbir sorunla ilgilenmemiş, ilgilense de, bunu hep bu amaç dolayısıyla yapmıştır. Nitekim bu amaca varmak için, önce doğa bütünü ile araştırılacak (fizik); insanın neye ulaşmak, neden kaçınmak istediğini incelemeyi kendisine konu yapan etik bundan sonra gelecektir. Doğru eylemin olup olmayacağını bulmak için, ‘doğrunun ölçüsü’ aranacaktır (mantık). Ama felsefenin

bu üç dalında (fizik, etik ve mantık) asıl olan etikdir. Diğer ikisi etiğe ‘giriş’ için bir hazırlıktan başka bir şey değildir (Gökberk 1993: 97).

Epikuros, hazları doğuran üç tür arzudan bahseder. Bazı arzular, yiyecek-içecek örneğinde olduğu gibi, hem doğal hem zorunludur. İkinci tür arzular, cinsel isteklerde olduğu gibi, doğaldır ancak zorunlu değildir. Üçüncü türden arzular ise, zenginlik ya da lüks isteği gibi, ne doğal ne de zorunlu olan arzulardır (Cevizci 2002: 49). Epiküros, birinci tür arzular konusunda ölçülü olunmasını gerektiğini dile getirirken, ikinci tür arzulardan vazgeçilebileceğini söyler. Ancak üçüncü tür arzulardan kesinlikle kaçınılması gerektiğini ifade eder (Gürbüz 2012: 20).

“Epikuros için haz, belli bir doyum sağlamaktan çok, acının yokluğundan meydana gelir. Böyle bir haz ise, ruh dinginliğinde, beden sağlığında ve bunlar için gereken koşulları oluşturacak entelektüel erdemlerde bulunur. Çünkü bazı keskin fiziki acılar kısa süreli olabilirken, daha yoğun ve uzun süreli acıların üstesinden bir takım entelektüel hazlarla gelinebilir. Bu ise, Epikuros’u hazlar arasında bir ayırım yapıp, entelektüel hazlara daha büyük bir değer yükleme noktasına götürmüştür” (Cevizci 2002: 51).

1.8.1.2. Faydacılar

Teleoloji yaklaşım bağlamında, en yüksek iyi problemi çerçevesinde Jeremy Bentham ve John Stuart Mill felsefe tarihi içerisinde “Faydacı filozoflar” olarak bilinirler. Bentham ve Mill eylemin sonucuna bakarak en yüksek iyi olarak faydayı görürler.

Faydacılık, başlıca mimarlarının Jeremy Bentham (1748-1832) ve John Stuart Mill (1806-1873) olduğu bir etik yaklaşımdır. Faydacı bir davranışın doğru (ahlaki) olmasını sonuçlarının iyi ve arzu edilebilir olmasına göre belirlemektedir. Bu yaklaşım tipik olarak “herkes bir davranışı ortaya koyarken veya ahlaki bir kurala uyarken ortaya çıkacak sonucun herkes için en doğru veya mutluluk getirici sonuç olmasına göre hareket etmelidir” ilkesi ile açıklanır (Thiroux 1998: 43). “Latince utilis (faydalı, yararlı) sözcüğünden türeyen Faydacı etik, mümkün olan en çok sayıda kimsenin, olabilecek en büyük mutluluğunu öngördüğü ölçüde faydalı sayılır. Faydacı etik bu amaç ve hedeflerle bağlantılı olarak faydalılık ilkesini ahlak ilkesi olarak formüle eder: Bir eylem, yöneldiği kimselere en büyük faydayı getirdiğinde

ahlakidir; diğeri bir deyişle, bir eylemin, davranışın sonuçları, azami haz ve sevinç, asgari üzüntü ve acı getirirse bunlar ahlakidir” (Pieper 2012: 228).

1.8.1.2.1. Jeremy Bentham

Jeremy Bentham’ın felsefesinde “doğru ve yanlışın ölçüsü, en yüksek sayıda insanın en yüksek mutluluğu”dur (Becker ve Becker 2003: 97). Bentham’ın faydacılığı ise kısaca ifade etmek gerekirse “en yüksek mutluluk/zevk, en düşük acı/ızdırıp” (Pojman ve Fieser 2011: 104) şeklindedir. Bentham, mutluluğu haz ile ilişkilendirmiştir. Bu açıdan *hazcı* filozof olarak da bilinir.

Bentham şöyle demiştir: “Doğa, insanlığa acı ve haz adlı iki despot efendinin boyunduruğu altına sokmuştur. Bu efendiler, yaptığımız, söylediğimiz, düşündüğümüz her şeye egemendirler. Onların boyunduruğundan kurtulmak için yapılan her deneme, sadece bu boyunduruğu bize göstermeye ve onu doğrulamaya hizmet eder. Bu despotların karşısında yapılabilecek tek şey, ne yapmamız gerektiğini saptamaktır. Bentham bu noktadan hareket ederek ‘mümkün tüm koşullar altında mümkün olduğu kadar çok mutlu olma’nın, ister bireysel, isterse toplumsal açıdan olsun, ister devlet adamı isterse yasa koyucu açısından olsun insan eylemlerinin amacı olması gerektiği sonucuna varır. Bentham, bu bakış açısıyla hem bireysel ve toplumsal bir *hazcılığı* temellendirir hem de *faydacılığı* kurmuş olur. Bu faydacılığın dayanağı; tüm mümkün eylemler arasında doğru olan eylemleri, bizzat ya da bir olasılık olarak olabildiğince yüksek oranda mutluluğa ulaştıran eylemler olduğuna dayanır” (Heinemann 1990: 344). Ona göre, haz biricik iyi, acı biricik kötüdür; iyi ve kötünün bunun dışında bir anlamı olamaz. Mutluluğun olmazsa olmaz iki koşulu hazzın varlığı ve acının yokluğudur (Cevizci 2002: 196). Bentham aslında ‘iyi’ ve ‘doğru’yu en yüksek haz ya da mutluluk çerçevesinde ifade edebileceğimizi veya edemeyeceğimizi, ancak bu şekilde bir tanımlama yapmazsak konuşmalarımızın bir anlamı olmayacağını ifade eder. Çünkü onun temel önerisi, eyleme yol gösterici olarak eldeki tek mantıklı ve tutarlı ölçütün herhangi bir eylemin haz ve acı veren sonuçlarının dökümünü çıkarmak olduğu ve değerlendirici ifadelerin anlamının bu çerçevede anlaşılabilirliği sonucuna varır (MacIntyre 2001: 263).

Bentham, sadece bireylerin mutluluğu değil aynı zamanda toplumun genel mutluluğunu da dikkate alır (Russell 2013: 775). Eylemlerimizin nihai amacı sadece kendi mutluluğumuzun sağlanması değildir. Kendi mutluluğumuz ve acılarımızla beraber yaşadığımız insanların eylemlerinden de etkileniriz ve onların eylemleriyle beraber yaşarız. Bundan dolayı beraber yaşadığımız insanların eylemlerinin bizim iyiliğimize olması yönünde gayret göstermeliyiz. Bunun olması içinse elimizde tek bir araç bulunur: Kendi eylemlerimizin de onların iyiliğine olması. Her eylemimizde ‘olabildiğince çok insanın olabildiğince çok mutluluğunu’ göz önünde bulundurursak, kendi iyiliğimizin de bu eylemle en iyi şekilde sağlanacağına güvenebiliriz. Özetle Bentham’a göre, kişi kendi iyiliği için başkalarının da iyiliğini gözetmelidir. Ahlaklı kimse kendi mutluluğunu isteyecektir, ama bunun ‘çok sayıda insanın çok sayıda mutluluğunu’ istemeden gerçekleşmeyeceğini bilecektir (Akarsu 1982: 138-139). “İşte Bentham ‘elden geldiğince çok insanın elden geldiğince çok mutlu olması’ formülünün acı, haz, mutluluk gibi değerlendirmelere birer ölçüt olabileceğine inanır” (Gökberk 1993: 476).

1.8.1.2.2. John Stuart Mill

Faydacılık düşüncesinin en büyük düşünürlerinden olan John Stuart Mill (1806–1873) siyasetten ekonomiye, ahlaktan eğitime birçok alanda eser vermiş, sahip olduğu bu birikimle faydacılığı ele almış ve faydacılığın geniş kitleler tarafından benimsenmesinde çok büyük katkısı olmuştur. Mill’e göre de bir eylemin ahlaki olarak değeri onun sonuçlarıyla ilgilidir.

Mill en yüksek iyi olarak mutluluğu görmüştür. Onun bütün çabası, mutluluğun en yüksek iyi olduğunu göstermektir (Aydın 2013: 148). Mill fayda ilkesini “kendilerine uyulduğu zaman, mümkün olan en yüksek sayıda insana, yalnız insana değil, diğer tüm duygulu varlıklara nitelik ve nicelik bakımından hazca en zengin hayatı sağlayan bir takım kural ve ilkeler” (Mill 1991: 19) şekilde tanımlar. Bu tanımları verdikten sonra ise fayda ilkesini kanıtlamaya girişir ve bunu üç adımda gerçekleştirir.

İlk adım olarak fayda ilkesinin kanıtlanmasında yöntemine vurgu yapar, ikinci adımda faydayla ilgili olarak kanıtlanmanın nasıl yapılabileceğini tartışır, son adımda

ise bir önceki adımda belirlenen kanıtlamanın, fayda ilkesine nasıl dönüştürüleceğini ortaya koymaya çalışır (Aydın 2013: 149).

Mill hazları iki kategorili bir hiyerarşi içerisinde inceler: “yüksek hazlar” ve “düşük hazlar”. Düşük hazlar, yeme, içme ve duyuusal ihtiyaçlar vb. meydana gelirken, yüksek hazları kültür, bilimsel bilgi, entelektüellik ve yaratıcılık oluşturur (Pojman ve Fieser 2011: 104). Mill, yüksek ve aşağı hazlar arasında niteliksel bir ayrım getirir. Ona göre yüksek hazlar tercih edilmelidir çünkü yüksek hazların insanı tatmin etme gücü daha yoğundur (MacIntyre 2001: 266).

1.8.2. Deontolojik Yaklaşım ve Immanuel Kant

Etik tarihine baktığımızda, antikçağdan Kant’a kadar etikte temel problemin “en yüksek iyi” problemi olarak kaldığı ve çözüm denemelerinin mutlulukçu bir çizgiyi izlediği görülür. Kant, etiğin temelini üzerinde bir uzlaşma olmayan mutluluk gibi bir amaca bağlamanın yanlışlığından hareket eder. Başka bir deyişle, adı “mutluluk” olsa da herkesin üzerinde uzlaşacağı bir en yüksek iyi yoktur. O halde etik için bir temel aranacaksa, bu temel başka bir yerde aranmalıdır (Özlem 2004: 68-69). Deontolojik yaklaşım işte bu temeli “doğru eylem”de bulur.

Deontolojik yaklaşım sonuçlardan ziyade doğru eylem üzerine yoğunlaşır. “Ahlaki bir eylemin değerinin, eylemin sonuçlarından bağımsız olarak, onun birtakım ödev ya da eylem kurallarını yerine getirip getirmemesi tarafından belirlendiğini ileri sürer. Eylemin sonuçlarından ziyade, o eylemin temelindeki niyetin ve ilkenin önemine vurgu yapan deontolojik yaklaşım, insanın aklıyla hareket ederek yerine getirmek durumunda olduğu ödevlerin varlığına işaret eder. Deontolojistler ahlakın temeline ödevi yerleştirir (Cevizci 2002: 16). Deontolojik yaklaşım, teleolojik yaklaşımın iddialarını reddeder. Bir davranışın veya kuralın doğru veya olması gereken olduğunu sonuçlarının iyilik ve kötülüğünün dışında belirleyen başka etmenlerin (davranışın ortaya koyduklarının değerinden ziyade belirgin özellikleri, mesela birinin verdiği sözü tutmasının, Tanrı veya devlet tarafından emredilmesi neticesine olması) olduğunu iddia ederler. Teleolojistler, bir şeyin doğru olma özelliğinin yani ahlakla ilişkisi olmayan göreceli değerinin tek olduğuna inanırlar. Deontolojistler ya bu doğru olma özelliğini tümüyle reddetmekte ya da başka temel doğru olma özelliklerinin de bulunduğu ısrar etmektedirler.

Deontolojistler için iyiliğin kötülük üzerinde kimin için olduğu önemli olmaksızın en üst seviyede dengede olmasının prensibi ne tümüyle ahlaki bir kriter veya standart ne de en azından nihai bir kriter teşkil etmektedir (Frankena 1988: 15). Deontolojik yaklaşımı ele alırken unutulmaması gereken en önemli şey, taraftarlarının belli davranışların ya da insanların ahlaki veya ahlaki olmayan şeklinde yargılanmasında sonuçların dikkate alınmaması gerektiğini savunmalarıdır. Davranışlar sadece doğru olup olmamalarına ve insanlar iyi olup olmamalarına göre belli (üstün) ahlaki standart veya standartları temel alarak yargılanmalıdır. Bu yaklaşımın en açık örneklerinden biri İlahi Emir teorisidir. Eğer bir kişi tanrıya ve onun koyduğu ahlaki kurallara inanıyorsa bu durumda bir davranışın doğru, bir insanın iyi olması ortaya çıkan sonuçlarına rağmen bu ahlaki kurallara uyup uymamasına bağlıdır. Örneğin, sonucunda kişi hayatını kaybedecek olsa da bir davranışın ahlaki olan veya olmayan olarak değerlendirilmesinde sonuçların hiçbir etkisi yoktur. Kişi sonuçları ne olursa olsun tanrının koyduğu emirleri kabullenmek zorundadır (Thiroux 1998: 56). Bir şeyin iyi ve doğru olması Tanrı'nın o şeyi iyi ve doğru olarak nasıl tanımladığına bağlıdır. Deontolojik yaklaşımda önemli olan, etik açıdan değerlendirildiğinde, eylemin sonucu değil, eylemin bizzat kendisidir.

Deontolojik yaklaşımın kurucusu ve en önemli temsilcisi Immanuel Kant'tır. O; ödev, yasa, kural, yükümlülük gibi kavramlar etrafında ahlak felsefesini biraz karmaşık ve anlaması zor bir şekilde temellendirmiş ve ahlak felsefesi alanına bambaşka bir bakış açısı getirmiştir.

Immanuel Kant (1724-1804) felsefenin en değerli filozoflarından biridir ve özellikle ahlak felsefesi denildiğinde ilk akla gelen filozoflardan biridir. Kant çok büyük bir filozof olmasına karşın son derece sıradan bir hayat sürmüştür. Hayatının tamamını Almanya'nın kuzeyinde bulunan Königsberg kasabasında hiç evlenmeden geçirmiştir.

Kant'ın ahlak teorisinde *iyi niyet*, (iyi irade, iyi istenç) ahlakın tek belirleyicisi olarak ortaya çıkar. Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi kitabına şöyle başlar: “Dünyada, dünyanın dışında bile, *iyi bir istemeden* başka kayıtsız şartsız iyi sayılabilecek hiçbir şey düşünülemez. Anlama yetisi, zeka, yargı gücü ve adı ne olursa olsun düşüncenin diğer doğa vergisi yetenekleri ya da mizacın özellikleri

olarak yüreklilik, kararlılık, tasarlananda sebat, çeşitli bakımlardan iyi ve istemeye değerdirler kuşkusuz; ama bu doğa bağışlarını kullanacak olan isteme ve bundan dolayı karakter denen özel yapısı iyi değilse, son derece kötü ve zararlı olabilirler. Talihin bağışladıklarında da durum aynıdır. Güçlülük, zenginlik, onur, sağlık ve mutluluk adı altında her türlü esenlik ve kendi durumundan memnun olma, insana cesaret verir; böylece de sık sık bunların insanın ruhsal yapısını etkilemesini, dolayısıyla eylemde bulunmanın tüm ilkesini de haklı ve genel olarak amaca uygun kılacak iyi bir istemenin olmadığı yerde insanı haddini bilmez yapar” (Kant 2002: 1). Bir eylemin iyi niyetle yapıldığına karar vermek için başkalarıyla etkileşim içerisindeyken bu eyleme bakmak gerekir. “Davranışımızın kendi başına ‘iyi’ olup olmadığını söylemek, bu davranışın bu biçimde ne kadar güdülendiğine karar vermeden mümkün değildir. Rastgele bir gözlemcinin, hatta muhatabının gözünde övgüye layık görünen eylemler, bu norma göre değerlendirildiğinde pekâlâ mahkûm edilmeyi hak eden bir eylem olabilir. Bu biçimde, bir barda bir arkadaşım bana bir içki ısmarlamış olabilir ve takdir edilmesi gereken bir şekilde cömert davranmış görünebilir; ama bu davranışının öncesinde alaycı bir ifadeyle *sanırım hayır demeyeceksin* demişse, aslında yaptığı fazladan harcamayla beni küçültmüştür ve bu sözleri sarf etmemiş bile olsa, eğer onun insanlara ancak karşılığında bir şey beklediğinde bir şeyler ısmarladığı biliniyorsa, görünüşteki cömertliği buhar olup uçmuştur” (Billington 2011: 156). Buradan hareketle, sağlık, esenlik, onur gibi değerleri Kant, kendi başlarına ve herhangi bir önkoşul olmaksızın iyi olmadıklarından dolayı kabul etmez. Bu tip değerler iyi niyet/irade tarafından yönlendirilmedikleri sürece bir anlamları olmayacaktır (Cevizci 2002: 179). Kant’a göre, insanın doğuştan bir iyiliğe yatkın yönü vardır. Ancak bu doğuştan tamamlanmış halde bizlere verilmiş değildir ve yaşam içerisinde geliştirilmesi gerekir. Buradan hareketle, insanın doğası kötülük içermez, kötülük daha çok insanın doğasının iyiye dönük yeteneklerinin kurallarla desteklenip terbiye edilmemesi durumunda ortaya çıkar (Pieper 2012: 116).

Kant’a göre, ahlaki olarak bir eylemi ‘iyi’ diye nitelendirmek için o eylemin dayanacağı tek bir ilke (ahlak yasası) ve tek bir karakteristik vardır ve eylem ‘ahlaksal’ değerini veren de budur: “insanın kendisine, kendisi için koyduğu ve eylemlerini yönlendiren bir ilkenin, aynı zamanda başkalarının isteyebilecekleri bir

ilke olmasıdır". Tam olarak böylesi bir ilke bir *ahlak yasası*dır (Delius 1990: 321). Ahlak yasası bir doğa yasası değildir, onun belirleyiciliği doğa yasasındaki gibi zorunluluk değildir. Ancak ahlak yasasına uymak bizim için bir *ödev*dir (Özlem 2004: 73). Şöyle ki, Kant'a göre dünyada var olan tek bir mutlak değer vardır: iyi niyet ya da iyi istenç. İnsan doğası gereği sadece mutluluğa yönelmiş olamayacağına göre, geriye ödevden başka bir şey kalmayacaktır. Ödevde aklın sesi dile gelir. Ama insan sadece akli olan bir varlık değildir. O aynı zamanda içgüdüleri, eğilimleri olan da bir varlıktır. Bu noktada aklın sesi olan ödev ile doğal eğilimler karşı karşıya gelebilir ya da *uyuşabilirler*, yani ödev ile eğilim arasında bir uyum kurulabilir, ikisi de aynı şeyi isteyebilir. Ancak ödev ile eğilim arasında kurulan bu uyumu 'iyi' olarak nitelendiremeyiz, bu olsa olsa bir rastlantıdır. Oysa bir eylemi 'iyi' olarak nitelendirebilmek için *hiç koşulsuz olarak ödevden çıkmış olması gerekir*, ancak ödevin belirlediği bu istek iyi olarak değer kazanır. Eylemin salt ödevden doğmuş olması kuralı iyi niyetin ilk belirtisidir. İyi niyetin ikinci belirtisi ise, 'ödevden kaynaklanan bir eylemin ahlaki değeri, kendisiyle varılmak istenen amaçta değil, bir eylemin kararını verdiren *maksimindedir* (kural, ilke). Kant'a göre, eylemin iyi olma kriteri başardığı, gerçekleştirdiği şey değildir, onun ölçüsü, arkasında yatan maksimidir. Kant'ın aradığı, hep bu çeşitten yasa niteliği olan şeylerdir (Gökberk 1993: 405).

Kant *ödevin* ahlakla ilişkisini ortaya koymak için çeşitli örnekler verir. ...Bir bakkalın deneyimsiz bir müşterisini aldatmaması ödevde uygundur. Çok alışverişin yapıldığı yerde zeki tüccar bunu yapar, herkese geçerli olacak bir fiyat koyar ve bunu uygular, dolayısıyla insanlara dürüst davranır. Ancak bu, tüccarın bunu ödevden ve dürüstlük ilkesinden dolayı yaptığına inanmamız için bize bir gösterge değildir. Çünkü, örneğin birini kandırdığı ortaya çıkarsa insanların artık kendisine güvenmeyeceklerini bilir ve bunun da karını azaltacağına farkındadır. Yani çıkarı bunu gerektirmiştir. Buna karşın, bu bakkal sadece kimsenin kandırılmaması gerektiği düşüncesinden hareket ederek bu eylemi yaparsa eylem, ahlakidir; çünkü sadece ödev duygusunda kaynaklamıştır. ...Yapılabildiği yerde iyilik yapmak ödevdir. Ama bunun belli bir gurur için veya övgü için yapılması durumunda böylesi bir eylem hiçbir ahlaksal değer taşımaz sadece birer eğilimdir. Eğilimlerin ahlaksal içeriği yoktur. Ancak, diyelim ki, kişi kendi ruhsal dünyasında önemli sorunlar

yaşıyor olsun ama buna karşılık iyiliksever davranışları hiçbir beklenti içerisinde olmadan sadece ve sadece ödevde uygun olduğu için yapıyorsa işte o zaman o eylem saf ahlaksal değeri taşıyordur denilebilir... (Kant 2002: 12-13).

Kant eylemlerin gerisinde yatan maksimi (ilke, kural), iki kategoriye ayırır. Koşullu (hipotetik) buyruk ya da ilke ve koşulsuz (kategorik) buyruk ya da ilke. Buna göre, koşullu buyruk, “bizatihi kendisi için değil, fakat sadece tasarlanan, arzulanan bir sonuca ulaşmak için gerekli bir kural olarak kabul edilen davranış ilkesini ifade eder”. Koşulsuz buyruk ise, “başka bir amacın aracı olarak değil de, bizatihi kendisi için kabul edilip hayata geçirilen bir eylem türüdür. Bu buyruk bizim doğal yanımızı belirleyen koşullara bağlı olmaktan başka, her tür koşul düşüncesinden mutlak olarak bağımsızdır; o, dolayısıyla, mutlak ya da koşulsuz bir geçerliliğe sahip bir buyruktur” (Cevizci 2002: 183). Kant koşulsuz buyruğu, davranış düsturları için negatif (olumsuz) bir norm olarak düşünmüştür: bizlerin temel düsturları başkaları için hizmet verecek kurallar ile çelişmemelidir; yani, evrensel yasalarla uyumlu olmalıdırlar. Negatif görevler ahlaki olarak yasaklanmış olanın ne olduğunu belirtirler ve mutluluk arayışımızın ahlakın gereklilikleri ile sınırlanmasını sağlarlar (Sullivan 1997: 96). Bu düşünceleri Kant kısa ve öz olarak şöyle ifade etmiştir: “...Ancak aynı zamanda genel bir yasa olmasını isteyebileceğin maksime göre eylemde bulun”, ...eyleminin maksimi sanki senin istemenle genel bir doğa yasası olacakmış gibi eylemde bulun...” (Kant 2002: 38).

Ahlaki iyiliğin tek belirleyicisi olarak iyi niyet/iradeye yaptığı vurgu Kant’ı tartışmasız bir biçimde sonuçlardan çok ilkelere önem veren bir filozof yapar. O bir teleolog (amaçsalıcı) değil, deontologdur (kuralcıdır) (Billington 2011: 156). Kant’ın ödev etiğinin temel problemi, yukarıda da anlatılmaya çalışıldığı gibi, “doğru eylem” problemidir. Ona göre doğru eylem, kişinin kendi istek ve akıyla, özgürce koyduğu ödevlerin gereklerini yerine getirmektir. Diğer bir deyişle, doğru eylem Kant’a göre, ödevi yerine getirmeye dönük eylemlerdir ve etik, doğru eylemin ne olduğu sorusunu yanıtlamaktan ibarettir (Özlem 2004: 75-76).

1.8.3. İrade (İstenç) Özgürlüğü Yaklaşımı

“İrade Özgürlüğü” problemini etiğin temel bir problemi olarak gören bu etik tipi, kendi içinde birbirine karşıt olan iki alt dala ayırılır. İlki katı, açık vermez bir

belirlenimcilikten (determinizm) hareket eder ve irade özgürlüğünü reddeder. Bunun tam karşıtı olarak irade özgürlüğünün varlığına inanan ve ahlaklı bir varlık, hatta insan olabilmenin bir koşulu olarak özgür iradeyi görür. Felsefe tarihi içerisinde birçok temsilcisi olan bu iki görüşün en bilinen filozofları; irade özgürlüğünün olamayacağını savunan Baruch Spinoza, irade özgürlüğünün varlığını savunan Friedrich Wilhelm Nietzsche'dir (Özlem 2004: 95).

1.8.3.1. Baruch Spinoza ve Belirlenimci (Determinist) Etik

Belirlenimci (determinist) etik; ahlaki eylem ve ahlaksal hayatımızda eğilimlerimizi, davranışlarımızı belirleyen temel yasaların ortaya çıkarılması ile ilgilidir. En önemli temsilcisi Baruch Spinoza'dır. O, tüm felsefesini belirlenimci bir anlayışla kurar; ama aynı zamanda ahlaksal özgürlüğe de yönelir. 'Özgür olma' ona göre, insanın eylemini kendi özel doğasının zorunluluğu altında dışlaştırması gibi bir özellikten başka bir şey değildir (Delius 1990: 329).

Baruch Spinoza (1632-1677) Amsterdam'da ticaretle uğraşan bir ailenin çocuğu olarak dünyaya geldi. Ailesinin baskılarıyla haham olarak yetişmek için din adamları okuluna girdi. Burada Yahudi kutsal metinleriyle tanıştı. Bir arkadaşı vasıtasıyla Bacon, Descartes, Hobbes gibi düşünürleri okuyan bir çevreye girdi ve o metinleri okumaya başladı. Yavaş yavaş Yahudi düşüncesinden uzaklaştı ve nihayetinde bu cemaatten aforoz edildi. "Spinoza'nın yaşadığı hayat, tam bir bilge hayatıdır: O hayatı ile öğretisini canlı bir şekilde yaşamıştır. Bütün dış değerler karşısında bağımsız kalmayı bilmiş, gereksinmelerini en aza indirerek kendisini tamamıyla bilime ve düşünmeye vermiş, bütün mutluluk ve sevincini bunda bulmuştur" (Gökberk 1993: 293). Henüz genç sayılabilecek bir yaşta hayata veda etmiştir. Kitabı Ethica, ahlak felsefesi tarihinin en önemli ama aynı zamanda anlaşılması en güç yapıtlarından biridir. Başka filozoflara övgüler düzmekte hiçbir zaman cömert olmayan Russel, Spinoza hakkında şunları yazmıştır: "Spinoza büyük filozofların en soylusu ve en sevilenidir. Entelektüel bakımdan, bazıları onu geride bırakmıştır; ama etik dendiğinde onun üstüne kimse yoktur" (Billington 2011: 446).

Spinoza'nın felsefesinde Tanrı merkezi bir rol oynar. "Tanrı kavramının sistemin hem başlangıç hem de son noktası olduğunu söylemek gerekir" (Ceylan 2012: 57). Spinoza için tek bir töz vardır: Tanrı. Tözü: "özü varlığı kuşatan, başka

deyişle tabiatı ancak var olarak tasarlanabilecek olan şeye, kendi kendisinin nedeni olan töz (causam sui) diyorum” (Spinoza 2011: 31) şeklinde tanımlar. Evren Tanrının bir görünümüdür ve bize ‘yer kaplama’ ve ‘düşünce’ yoluyla kendini açıklar. Tanrı ve evren bir ve aynı şeylerdir. Biz, mutlak töz olan Tanrıyı bu iki nitelikle bilebiliriz. Düşüncenin düzeni ile eşyanın düzeni aynıdır. Yer kaplama, değişim ile hareket ve durağanlığı; düşünce, değişme yoluyla zeka ve istenci meydana getirir. Bu haliyle düşünce *ruhtur*. Düşünce evreni sonsuz ve mutlak tözün, yani Tanrının bir görünümü halinde, bir sonsuzluk ve zorunluluk olarak kavrar. Evrende her şey belirlenmiştir. *İrade*, düşüncenin bir eğilimi, bir yönelişi olarak esasen *zeka* ile aynı şeydir ve zeka gibi edilgendir, belirlenmiştir. İrade ancak ahlaksal yaşamda etkin olabilir; ama bu etkinlik bile bizim yaradılışımızla ilgili bir belirlenimin ürünü olabilir. Bundan dolayı insan ancak evreni anladığı sürece bu belirlenimin kölesi olmaktan kurtulur. İnsan için özgürlük, salt bir zorunluluk halindeki Evreni ve Tanrıyı bir ve aynı şey yani salt bir zorunluluk olarak kavramaktır (Özlem 2004: 96-97). İşte Spinoza’da ahlaki özgürlük bu zorunluluk ile çelişmemektedir. Tam tersine bütün davranışlar aynı cevherden doğduğu için bu zorunluluğa en yüksek derecede uymak en büyük özgürlüğü meydana getirir (Özden, Elmalı 2016: 204). Spinoza’ya göre, ancak akıllı ve bilgili insan özgürdür. İnsan, doğanın bütününe ait gerçek bilgiye, kendi eylemleri ve tepkilerine dair bilgiye sahip olduğu ölçüde eylemlerinin belli nedenlerin zorunlu sonucu olduğunu kavrar. Başka bir deyişle, insanın bilgisi arttığı, o doğanın bütününe dair sezgisel bir kavrayışa eriştiği ölçüde, her eyleminin sonsuz bir nedenler zincirindeki zorunlu bir halka olduğunun bilincine varır. İşte insanın özgürlüğü bu bağlamda, davranışlarındaki determinizmi kavramada saklıdır (Cevizci 2002: 116). Tanrı ve Evren bir olduğu için doğada var olan determinizmin bilgisine sahip olmak aynı zamanda Tanrıyı bilmekte olacaktır. Bu bağlamda, “gerçek bilgi bir tek cevher olan Tanrıyı bilmek ve bütün her şeyin O’ndan zorunlu olarak meydana geldiğini kavramaktır. Spinoza’ya göre, Tanrıyı bilmek erdemli olmanın en üst seviyesidir. İnsanın, kendisinin Tanrının bir tavrı olduğunu fark etmesi, yani bilmesi, onu tutkuların esaretinden kurtarıp özgürleştirmektedir. Özgürleşen insan sonlu dünyanın eksikliğinden uzaklaşıp, sonsuz Tanrıyla olan birliğini kavramış olur. Böyle bir insanın bütün düşüncelerinde Tanrı bulunmaktadır” (Özden, Elmalı 2016: 204).

1.8.3.2. Friedrich Wilhelm Nietzsche ve Özgürlük Etiği

Friedrich Wilhelm Nietzsche, 13 Ekim 1844'de küçük bir Alman kasabası olan Röcken'de Protestan bir ailede dünyaya gelmiştir. 1864 yılında papaz olmaya karar verir ve aynı yıl Bonn Üniversitesinde Klasik Filoloji okumaya başlar. Daha sonra Leibzig Üniversitesinde çalışır. Schopenhauer okumalarının etkisiyle görüşleri önemli ölçüde şekillenir. Çalkantılı bir hayatı olan Nietzsche, 1889 yılında delirmiş ve 1900 yılında ölmüştür.

Felsefe tarihi açısından, Nietzsche'nin metafizik geleneğin dışında olduğunu öncelikle belirtmek gerekir. Metafizikten kastedilen şey, her türlü değişimin ardında değişmeyen bir tözün varlığıdır. Nietzsche bir tözün varlığına şiddetle karşı çıkmış, genel olarak teolojii özelde de Hıristiyanlığı kıyasıya eleştirmiştir bir nihilisttir.

Nietzsche'yi etik tartışmalarda önemli kılan husus; onun 2500 yıldır Batı düşüncesinde var olduğunu söylediği 'Sokratik rasyonalizm'i reddetmesi ve yaşamı sürekli bir oluş içerisinde algılamasıdır. Oluş ve yaşama yönelik vurgusuyla Nietzsche, bir taraftan rasyonel ve hümanist metafizik düşünme biçimlerine karşı çıkarken, diğer taraftan, her ne türden olursa olsun farklılığı, tekilliği, bireyselliği ve yaşamın dirimsel güçlerini onaylayan bir düşünce tarzı arayışında olmuştur (Küçükalp 2010: 54). Nietzsche bir yaşam filozofudur ve yaşamı bir *oluş* olarak algılar. Ona göre, Sokrates'in etkisiyle felsefenin temel ilgisi, oluşun ardında olduğu varsayılan bir *töz*, değişmeyen kalıcı bir varlık, hakikat arayışı olmuştur. Bu tamamen bir yanılsamadır. Sokrates sonrası düşünürler felsefi açıdan, akıl ve düşünce yoluyla oluş'un ardındaki varlığın tam ve uygun bilgisine ulaşabileceklerini düşünmüşlerdir. Ancak bu boş bir çaba olmuştur, çünkü töz, hakikat, ebedi varlık gibi kavramlar uydurmadan başka bir şey değildir. Sokrates sonrası felsefe, bedenin sadece fizyolojik bir yönü olan akıl ve düşünmeyi, bu fizyolojik bağlamdan çıkarmış ve bunları özerkleştirmiştir. Akıl ve düşünmenin kendi ürünleri olan varlık, nesne, nedensellik, Tanrı gibi kavramlarla insan tutsak edilmiştir. Oysa fizyolojik birer işlev olan akıl ve düşüncenin tek görevi Nietzsche'ye göre oluş'u anlamak olmalıdır. Bu oluş, dünyanın ilk maddesinin (hyle) bir açılımıdır. İlk maddeyi açılıma sokan ise *güç istencidir*. (Özlem 2004: 106-107). 'Nietzsche'ye göre salt doğruluk diye bir şey yoktur. Evrende yalnızca değişme vardır. Akıp giden, durmadan değişen bir gelişme

vardır. Bu değişmeyi sürdüren de yaşamın kendisidir. Öyleyse yaşam, yaşamak her Şeyin stndedir” (Akarsu 1987: 132).

“Nietzsche’nin bir diğer eleştirisi Hıristiyanlık zerinedir. Hıristiyanlık, bir köleler dinidir. Hayatta yenilmiş olan köleler bu dünyadaki mutsuzluklarını telafi için kendilerine kazanacakları bir öte dünya yaratmışlardır. Dünya zevklerinden pay alamadıktan için ‘günah’ kavramını icat etmişlerdir” (Arslan 2009: 291). Nietzsche’ye göre modern hastalıkların en temelinde Hıristiyanlık yatmaktadır. Bu din, tüm ahlaki değerleri cisimleştirmiştir, ayrıca ahiret inancıyla bu dünyayı sistematik olarak değersizleştirmiştir (MacIntyre 2001: 253).

Nietzsche felsefesinde değerler önemli roller oynar. Ona göre, değerler insan davranışlarına hükmeder ancak bu değerleri insan eylemlerinden bağımsız olarak ele alınıp idealize edilirse yaşamla bağlantısı olmayan içeri boşaltılmış Őeylere dönüşürler. Özellikle kalıplaşmış, katı geleneksel değerler yaşamı gerçek haliyle algılamamızın önüne geçer. Buna rağmen, anlam ve amaçlarını kaybetmiş olsalar da, geleneksel değerlerin büyük bir kısmı korunur. Çünkü bunlar kalabalıkların sığınağı olurlar. Özellikle Hıristiyanlığa ait geleneksel değerler, amaçlarını yitirmiş, kalıplaşmış dahi olsalar, kitleleri yatıştırıcı, onları dizginleyici yönleri olduğundan muhafaza edilirler.

Geleneksel değerler kendi ayakları üzerinde duramayan kle ruhlu insanları rahatlatır, kle ahlakını güçlendirir. Buna karşın Nietzsche, değerlerin güç istenci ile meydana getirilmesi gerektiğini ileri sürer. İnsan halihazırda olan değerleri bir kenara bırakmalı, kendine ait yeni değerler yaratmalıdır. Bunun içinse var olan değerleri yıpratmak, onları kıyasıya eleştirmek ve onların yerine yeni değerler ortaya atmak gereklidir. Yaşamın durulmaz akışı içerisinde insan, g istenci ile her daim değerler yaratır, yaşamın her anı yeni değerlerin oluşum sürecidir. Ancak yeni değerler yaratabilen insan Nietzsche’ye göre *st insan*dır. Üst insan, yaşamın değişmezliği görüşüne Şiddetle karşı çıkar. Yaşamın sürekli bir oluş olduğu üst insanın temel yol göstericisidir. zgrlk ise böylece, güç istenci ile değerler yaratan üst insanın, bu kendi yarattığı değerlere göre yaşamasıdır. Ahlakın bundan başka bir belirleyicisi yoktur (zlem 2004: 109-110).

1.9. Günümüzde Etik Çalışmalar

Etik alanındaki çalışmalar günümüzde, *Normatif Etik*, *Meta Etik* ve *Uygulamalı Etik* olmak üzere üç başlık altında gerçekleştirilmektedir (Kılavuz 2002: 257).

1.9.1. Normatif Etik

Normatif etik, “nasıl eylemde bulunmalı, nasıl yaşamalı ya da nasıl bir insan olmalı” (Kılavuz 2002: 257) gibi sorularla ilgilenir. Normatif etik, insan varlıklarına neyin doğru ve neyin yanlış, neyin iyi ve kötü olduğunu, belirli durumlarda, ne yapıp ne yapmamaları gerektiğini, hayatta hangi nihai amaçların peşinden gitmek durumunda olduklarını, hayatlarını nasıl sürdürmeleri gerektiğini bildiren, onların ahlaki eylemleri için norm ve ilkeler getiren bir alandır (Cevizci 2002: 7). Normatif etik, erdemli yaşamın nasıl olması gerektiğini belirten kodlardır. Normatif etik teorisi ahlaksal kodların sistemli açıklanması ve haklı çıkarılması ile ilgilenir (Erdoğan 2006: 6). Normatif etikte ahlaki talep ve normların betimlenmesinden çok, gerekçelendirilerek temellendirilmesini amaçlamaktadır. Normatif etik bu işlevi yerine getirirken; ya kayıtsız şartsız kendine uyulması istenilen en üst düzeydeki ahlak ilkesine dayanmakta ya da gerçekleştirilmesi herkesi bağlayan “en üst iyi”ye gönderme yapar (Pieper 2012: 214). Normatif yaklaşımda filozof, birtakım ahlâki ilkeler koyar, bir hayat modeli oluşturmaya gayret eder (Kılıç 1993: 68). Ahlaki eylemlerin altında yatan genel prensipleri keşfetmek ve bu yolla günlük hayatta ortaya çıkabilecek ahlaki problemlere çözümler geliştirmek normatif etiğin temel ilgi alanlarından (Miller 2003: 2).

Normatif etik, insanların genellikle kendi çıkarları doğrultusunda davrandıkları örneğinden hareket edip, onların kendi çıkarları doğrultusunda davranmaları gerekir mi? veya kendi çıkarları doğrultusunda davranmak zorundalar mı? gibi soruların cevabını bilmek ister. Hatta daha da ileri giderek kesin bir sonuca ulaşır; örneğin, “elde bulunan argüman ve kanıtlara göre insanlar her zaman kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmelidir (egoizm)” veya “insanlar her zaman başkalarının faydasını düşünerek hareket etmelidir (diğerkamlık)”, ya da “insanlar her zaman kendileri de dahil herkesin faydası doğrultusunda hareket etmelidir (faydacılık)” gibi iddialarda bulunabilir. Bu üç sonuç, artık sadece tanım değil aynı

zamanda buyruktur; yani bu ifadeler insanların yalnızca nasıl hareket ettiğini veya davrandığını tanımlamamakta, aynı zamanda nasıl davranması gerektiğini de buyurmaktadır (Thiroux 1998: 6).

1.9.2. Meta Etik

Analitik felsefe de denilen meta etik, “felsefi etiğin işinin, etik önermelerin analizini yapmak ve onları temellendirmek” (Kuçuradi 2004: 5) düşüncesi üzerine kuruludur. Meta etik, “değerlerin ve değerlendirici ifadelerin doğasıyla ilgilenen felsefi bir daldır” (Huemer 2005: 1). Meta etik, 20. yüzyılda Anglo-Sakson dünyasında ortaya çıkan yeni bir felsefe yapma tarzının ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Buna göre, felsefenin ilgilenmesi gereken şey, dilin ve kavramların mantıksal çözümlemesini yapmaktır. “Ahlak filozofları, normatif etikle meşgul olmamalıdır, çünkü onların kendilerine ahlaki hakikatlere nüfuz etme imkanı verecek özel bir kavrayış güçleri yoktur. Bundan dolayı onların insanlara ahlaki vaazlar verme veya nasıl yaşamaları gerektiğini söyleme hakları olamaz. Filozofun görevi, ahlak alanına giren kavramları, ahlaki yargıları analiz etmek, ahlaki davranış ölçütlerini tartışmak, bu kavramların anlamlarını açıklığa kavuşturmadır” (Cevizci 2002: 9). Bu bağlamda meta etiği, ahlak dilini analiz eden, örneğin, ‘iyi’ sözcüğünü kullandığımızda ne anlatmak istiyoruz diye soru soran, ahlaki sistemlerin temellerinde var olan mantıksal çıkarımları ortaya koyan, herhangi bir kural koymayan ama kural koyan ahlaki sistemlerin dillerini analiz eden bir ahlak türü (Cevizci 1999: 46) olarak tanımlayabiliriz. Genel olarak göz önünde bulundurulduğunda, meta etik şu soruları sormaktadır (Frankena 1988: 96):

1) Doğru-yanlış iyi-kötü gibi kavramların veya terimlerin anlamı veya tanımı nedir?

2) Bu kavramların ahlakla ilgili kullanımları ahlakla ilgili olmayan kullanımlarından, ahlaki yargılar diğer normatif yargılardan nasıl ayırt edilir?, ahlakla ilişkili olmayan kelimesinin zıttı olan ahlaki/ahlakla ilgili kelimesinin anlamı nedir?

3) Ahlakla ilişkili olarak, davranış/hareket, vicdan, özgür istenç/irade, niyet, ümit veren/vadeden, affetme, güdü, sorumluluk, sebep gibi terimlerin veya kavramların tahlili veya anlamı nedir?

4) Etik ve değer yargıları ispatlanabilir, meşrulaştırılabilir veya geçerli gösterilebilir mi? Eğer öyleyse, nasıl ve ne anlamda yapılabilir? Veya değerlerle alakalı ahlaki gerekçelendirmenin veya gerekçelendirememenin mantığı nedir? gibi sorular meta etiğin sorduğu ve cevap aradığı sorulardır.

İnsanın düşüncesi, eylemi ve dilinde ortaya çıkan ahlaki öğelerin doğası ve anlamını çözümlleyen, ahlaki kavramların anlamlarıyla ahlaki yargıları temellendirme veya desteklemede kullanılan yöntemlerin mantıksal analizinden meydana gelir (Cevizci 1999: 18).

1.9.3. Uygulamalı Etik

Etik kavramının pratik yönü olan uygulamalı etik belirli ahlaki sorunlara ahlak teorisinin sistematik olarak uygulanmasını sağlamaktadır. İnsanların ahlaki olarak ikilem içeren vakalarda ahlaki olarak ne şekilde davranması gerektiğini bilmediği durumlara uygulanan etikdir. Bu vakalar mevcut zamanda olan (veya geçmiş veya gelecekte oluşmuş) veya gelecekte olması muhtemel (belirli yasaları ayarlarken olası ahlaki durumları göz önüne almak) veya gerçekte olabilecek bir dizi olay için kurmaca olarak tasarlanan vakalar olarak sıralanabilir. Bağımsız, normatif ve meta etik faktörler, uygulamalı etiğin içerisinde yer alır ve bir anlamda ahlak teorisi bu üç faktörün birleşimiyle ortaya çıkacak ahlaki ikilemleri çözmeye çalışır. Ancak uygulamalı etiğin temel kaygısı bu faktörler değildir. Uygulamalı etiğin temel kaygısı teoriden ziyade etiğin uygulanma doğasına ilişkindir (Motilal 2010: 13-14). Uygulamalı etik, farklı sosyal bağlamlarda ortaya çıkan ahlaki ikilemleri ve sorunları ifade etme sanatı veya bilimidir (Collste 2007: 23). Uygulamalı etik, özellikle normatif etiğin ortaya attığı teorik belirlemeler çerçevesinde “özel alanlarla ilgili genel sorunları tartışır, genel ahlaki ilkeleri özel alanlara uygular” (Cevizci 2002: 8). İsminden de anlaşılacağı gibi uygulamalı etik, toplumda güncel tartışma konusu olan pratik ahlaki sorunları gündemine alır. Başka bir ifadeyle soyut kavramlar üzerinden hareketle somut bilgiler ortaya koymayı amaçlar.

Uygulamalı etiğin konusu; siyaset etiği, çevre etiği, biyoetik, medya etiği, hukuk etiği, tıp etiği, mühendislik etiği, kamu yönetimi (yönetmel) etiği vb. gibi çok geniş bir alanı kapsar.

Bu çalışma kapsamında uygulamalı bir etik alanı olan Kamu Yönetimi Etiği, etiğin kurumsallaşması ve etik iklim algısına ayrı bir bölümde yer verilmiştir.



II. BÖLÜM

2. KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ, ETİK İKLİM ALGISI ve ETİĞİN KURUMSALLAŞMASI

2.1. Kamu Yönetimi Etiği

Kamu Yönetimi Etiği, son yıllarda uygulamalı etiğin bir alt dalı olarak güncellik kazanmış gibi görünmesine rağmen, Kamu Yönetimi'nde ya da devlette etiğe yapılan vurgu hiç de yeni değildir. Kamu Yönetimi'nde etiğe yapılan vurgular devletle ilgili düşüncelerin ilk filizlendiği dönemlere kadar geri götürülebilir. Ahlaki değerlerle dürüst, iyi, erdemli yöneticiler tarih içerisinde pek çok defa birbirleriyle örtüştürülmüş, devlet denilen mekanizma da ahlakla ilgili kavramlarla tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda Kamu Yönetimi Etiği'nin kökenleri çok eskiler dayanır.

Bu köklerden biri hiç şüphesiz Platon'dur. Platon devleti 'ideal' bir form olarak düşünmüş, ideal devleti ise üç sınıflı bir yapıda inşa etmiştir. Bu sınıflar, klasik olarak herkesçe bilinen besleyiciler sınıfı, koruyucular sınıfı ve yönetici sınıfıdır. Platon ideal devlette dört erdemden bahseder. Bunlar; bilgelik, yiğitlik, ölçülülük ve adalettir. Bilgelik yönetici sınıfın erdemidir. Yiğitlik koruyucuların erdemi, ölçülülük hem koruyucu sınıfın hem de yönetici sınıfın erdemidir. Besleyici sınıfa ilişkin bir erdem Platon tarafından sayılmamıştır. Dördüncü erdem ise adalettir. Bu erdem tüm sınıflar için ortak bir erdemdir. Platon adalet erdemini, toplumun düzeni için kilit bir erdem olarak görür. Ona göre, toplumdaki her sınıf kendi işleriyle uğraşıp, kendi görevlerini yaparsa adalet erdemi gerçekleşir (Şenel 1999: 150). Aristoteles'te devlette etiği son derece güçlü argümanlarla temellendirmiştir. Onun en bilinen kitaplarından birinin adı Nihomakhos'a Etik'tir. Bu kitabında Aristoteles, devlette etik değerleri ayrıntılarıyla tartışmıştır. Nihomakhos'a Etik, devlette etiğin ilk olarak sistematik incelemesinin yapıldığı bir eserdir ve "cömertlik, ölçülülük, adalet, yiğitlik, özgürlük gibi pek çok erdemini açık ve dizgisel bir çözümlemesini buluruz" (Cassirer 1984: 108).

Devlet-etik ilişkisi bağlamında önemli düşünürlerden birisi de hiç şüphesiz Nicola Machiavelli'dir. Machiavelli adı geçince 'amaca ulaşmak için her yol

mubahtır' sözü hemen akıllara gelir. Oysa ki Machiavelli hiçbir zaman bu tarz bir şey söylememiştir. Bu, onun özellikle 'Prens' eserinin yorumlanmasıyla ortaya çıkartılmış bir cümledir. Ancak ne yazık ki bugün artık 'Makyavelizm' olarak bilinen kavram, amaca giden her yol mubahtır sözü ile özdeşleşmiştir. Makyavelizm; riyakar, ikiyüzlü, yalancı, çıkarları için her şeyi yapabilecek, ahlak yoksunu gibi olumsuz çağrışımlarla yüklüdür. Ancak Machiavelli hiçbir eserinde ahlaksızlığı önermez, tersine ahlaki değerleri en yüksek değerler olarak görür. O günlük hayata ilişkin dürüstlük, sadakat, sözünde durma, başkalarını düşünme vb. değerlerin siyaset ve devlet yönetimi içinde başkalaştığını düşünür. O, günlük hayattaki değer yargıları ile siyasetin/devlet yönetiminin değer yargılarının birbirlerinden tamamen farklı olduğunu dile getirir. Günlük hayattaki ahlaki değer yargıları ile devlet yönetimini değerlendirmemiz durumunda hataya düşeceğimizi söyler. Bu iki alanın ahlaki yargıları birbirinden tamamen farklı olduğunu söyler.

Kamu Yönetimi'nde Etik bağlamında değerlendirilebilecek bir başka düşünür John Locke'dur. Locke'un devletle ilgili görüşlerinin merkezinde devletin sınırlandırılması yatar. Ona göre, yasalarla sınırlandırılmış devlet, bireylerin yaşam alanlarına en az müdahale eden devlettir. "Yasa yapıcının istenç ve gücü ahlaksal iyi ve kötüyü belirler. Dolayısıyla yasalar olmadıkça ahlaki doğruların ve yanlışların belirlenmesi söz konusu olamayacaktır" (Ağaoğulları 2011: 159) görüşündedir. Buradan da anlaşılacağı üzere Locke, ahlaki değerlerin doğuştan gelmediği, devlet tarafından belirlendiğini savunur.

Bir diğer düşünür Thomas Hobbes'tur. Hobbes devletin ortaya çıkışını, insanlar arasında güvensizlik sonucu ortaya çıkabilecek, 'herkesin herkesle savaşına' bir son vermek için insanların tamamının en üst otoriteye tüm haklarını devretmesine bağlar. Ona göre doğa durumunda 'insan insanın kurdudur'. Bu ise devlet öncesi dönemin tam bir kaos, karmaşa olduğuna işaret eder. "Hobbes insan doğasında çatışmaya yol açan üç temel özellik belirler. Rekabet, güvensizlik, şan-şeref tutkusu. Birincisi insanların isteklerini gerçekleştirirken aynı şeyi istemelerinden, kaynakların kıt olması ya da isteklerin çatışması durumunda birbirleri için rakip olmalarından kaynaklanır. İkincisi, rekabetten kaynaklanan bir çatışmanın ya da düşmanlığın yarattığı güvensizliktir. İnsanlar sadece bugünkü isteklerinin doyurulması ile ilgilenmezler, gelecekteki istekleri için de güvenlik ararlar. Onlar için gelecek

öngörülebilir olmalıdır. Üçüncüsü, insanların sadece bedensel ve duyuşsal hazlar peşinde olmadıklarını, zihinsel ya da manevi bir üstünlük arayışı içinde olduğu gerçeğini dile getirir” (Ağaoğulları 2011: 435). Böyle bir durumda insana ait bu üç temel özellik neticesinde var olan çatışma ortamına bir son vermek için aklını kullanan insanlar bütün yetkilerini, haklarını bir üst otoriteye (Leviathan’a) devretmek zorundadırlar. Leviathan onlardan aldığı bu yetkiyle artık onları yönetecektir. Görüldüğü üzere Hobbes’da da devleti ortaya çıkaran nedenlerin ahlaki değer yargılarıyla yüklü olduğu görülür.

Düşünce tarihinin diğer pek çok büyük filozofundan yapılabilecek alıntılarla bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Aslında devletin tarihi bir bakıma, devlet yönetiminde etik ilkelerin belirlenmesi ve bunların egemen kılınmasının tarihi olarak görülebilir. Bu kapsamda, etik ilkelerin hakim olduğu bir Kamu Yönetimi’ne duyulan ihtiyacı son birkaç on yılla sınırlandırmak, insanın yüzlerce yıllık adalet ya da adil yönetim özlemini görmezden gelmek olacaktır (Birinci 2009: 126).

2.1.1. Geleneksel Kamu Yönetimi Etiği ve Yeni Kamu İşletmeciliği Etiği

Yönetimi unsurları bakımından; örgütsel düzlem, işlevsel düzlem ve insan düzlemi olarak üçlü bir ayrıma tabi tutabiliriz. Etik, bu ayrımlardan insan unsuruna daha fazla yakınsar. Ancak bu durum etiğin sadece insan unsuru ile ilgili olduğu anlamına gelmez. Etik, yönetim ilkeleri bakımından kamu personeli ile doğrudan ilgili olmakla birlikte planlama ve örgütlenme başta olmak üzere diğer tüm yönetim ilkeleriyle ilişkilidir. Etiğe ait bir diğer yön, etiğin homojen değil, heterojen bir kavram olmasıdır. Yani etik kavramı kullanıldığı döneme göre nitelik değiştirmektedir (Övgün ve Tosun 2018: 457). Örneğin, etiğin modern veya post modern Kamu Yönetimi’ndeki işlevi söz konusu olduğunda yeni olan etik değildir, yeni olan etiğe içinde bulunulan dönemin değerlerini dikkate alan yaklaşım şeklidir³.

³ Bu noktada kısmen kavram kargaşası niteliğinde olan bir noktaya dikkat çekmek gereklidir. Aşağıda görüleceği üzere, “yönetim-siyaset ayrılığı, bürokrasi ve bilimsel yönetimin ilkeleri geleneksel veya klasik yönetimin temel bileşenleridir. Geleneksel yönetimi izleyen davranışçı yaklaşım ise geleneksel yönetimin genel ilkelerini benimseyerek, örgütlerdeki verimliliği artırmak amacıyla örgüt içerisinde insan unsuruna daha fazla önem verilmesi gereğini vurgulamaktadır. Bu örgüt kuramlarını modern yaklaşım izlemiştir. Literatürde hem özel sektör hem de kamu yönetiminin gelişim sürecini açıklamak için yaygın olarak bu tasnif kullanılmaktadır. Ancak, modernizm ve post modernizmin gelişim süreçleri dikkate alındığında bu tasnif yetersiz kalmaktadır. Daha açık ifade etmek gerekirse, klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımları, modernizm deneyiminin yaşandığı modern zamanların

Modernite, Aydınlanma, Rönesans ve hümanizm akımlarından hareketle ussal bir dünya düzenini esas almış, aklın doğaya hakim olabileceğini ve onu istediği biçimde yönlendireceğini savunmuştur. Moderniteyle birlikte rasyonellik, evrensellik ve fonksiyonel belirliliğin hakim olduğu ilişki türleri yaygınlaşmıştır (Demirel 2014 175–176). Moderniteye göre gerçek bilgi veya gerçeklik; anlam, kanaat ve değerlerden soyuttur. Modernite, tartışmasız ve kesin bir gerçeklik anlayışına, evrensel ilkelere sahiptir. Bu bağlamda Geleneksel Kamu Yönetimi, modernitenin yönetsel boyuttaki bir yansımasıdır ve bürokratik örgütlerle temsil edilmektedir (Yıldırım 2010b: 716).

Post modernite ise modernitenin olgucu, akılcı bakışını eleştirerek gerçekliği var olan yerine yaratılan bir süreç olarak ele alan görüşler demeti sunmaktadır (Yıldırım 2010b: 716). Post modernite çoğulculuğu, çok kültürlülük içerisinde birliği savunur ve modern yönetim düşüncesini ve bunun bürokrasi anlayışını reddeder (Demirel 2014: 176).

Kamu Yönetimi'nin bir disiplin olarak ortaya çıkması modernitenin bir sonucudur. Modern bilim, bilginin evrenselleştirilmesi ve bilimsel bilgiye dönüştürülmesi çabasıdır. Kamu Yönetimi alanı da modernite sonucunda bilimselleştirilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda Modern Kamu Yönetimi'ni oluşturan temel unsurlar; Woodrow Wilson'un 'yönetim-siyaset ayrılığı' tezi, 'Weberyen Bürokrasi Yaklaşımı' ve Frederick Taylor'un 'Bilimsel Yönetim Anlayışı'dır (Övgün, Tosun 2018: 460). Kamu Yönetimi'nde Etik de hiç şüphesiz bu yaklaşım ve tezlerden etkilenmiş ve Kamu Yönetimlerinin önemli bir unsur olarak yerini almıştır.

“Modern Kamu Yönetimi'nin ortaya çıkışının etik temelleri ABD yönetim uygulamasında görülebilmektedir. Modern yönetim düşüncesi çerçevesindeki

dışındaki örgüt kuramları olmamalarına rağmen literatürde ayrıca modern yönetim yaklaşımına yer verilmesi bir kavram kargaşasına yol açmaktadır. Bu bağlamda, klasik ve neo-klasik örgüt kuramları modernizmden ayrı değildir. Yani, geleneksel (klasik) kamu yönetimi, modernizmin; post modern kamu yönetimi ise post modern söylemin yönetsel plandaki bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Geleneksel kamu yönetimi bürokratik örgütlerde, post modern kamu yönetimi ise post bürokratik örgütlerde temsil edilmektedir. Merkezden yönetim, hiyerarşiye ve kurallara sıkı bağlılık, bilimsellik, nesnellik, dikey örgütlenme ve genel yönetsel yapılanmalar modern örgütlerin özellikleri olmaktadır. Post-bürokratik örgütler ise bürokratik örgütlenme tarzının reddi, bürokratik örgütlerin yeni bir mantık ve yeni birtakım araçlarla dönüşümü üzerine kuruludur. Post modern dönemin örgütleri olarak post-bürokratik örgütler, yerinden yönetimi, yatay örgütleri, sonuçlara odaklı yönetimi, durumsal yaklaşımları ve buna uygun özel örgütlenmeleri ön plana çıkarmaktadır” (Yıldırım 2010b: 717).

tanımlamalar genellikle yönetimin nasıl ‘iyi’ olacağı ve kamu görevlilerinin sorumluluklarının neler olacağı üzerinden dolaylı biçimde tanımlanmıştır. 19’ncü Yüzyılda ABD’de yapılan reform girişimleriyle siyasetin yönetim üzerindeki üstünlüğüne dayanan yağma sistemine son verilerek siyasetten bağımsız bir Kamu Yönetimi yaratılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda Kamu Yönetimi disiplini, yönetim uygulamalarını neden olduğu meşruiyet krizini aşma yönünde bilgi seti geliştirmiştir. Yazılı kurallara vurgu ve hiyerarşik denetim ile sorunlar aşılmaya çalışılmıştır. Modern Kamu Yönetimi’nin en önemli temsilcilerinden biri kabul edilen Woodrow Wilson da yapısal sınırlamalar ve otoritenin varlığını ‘iyi’ bir yönetimin garantisi olarak görmektedir” (Övgün, Tosun 2018: 461–462). Wilson, Political Science Quarterly dergisinde ‘Yönetimin İncelenmesi’ başlıklı makalesinde Kamu Yönetimi’ni geliştirmek için, onu bilimsel bir açıdan incelemek gerektiğini ve siyaset ile yönetimin birbirinden ayrı alanlar olduğunu belirtmiştir (Eryılmaz 2012: 38). Wilson’un bu fikirleri Kamu Yönetimi’nin normatif olarak incelenmesi ve bu alanın bilimsel ilkelerinin ortaya konulması açısından bir başlangıç noktasıdır.

Modern Kamu Yönetimi’nin Wilson’dan sonraki bir diğer önemli durağı Alman düşünür Max Weber’dir. Weber geliştirdiği soyut ‘ideal tip’ kavramı ile bürokrasiye yeni bir yaklaşım getirmiştir. Bürokrasi genel itibariyle; belli bir örgütlenme biçimidir. Weber, geniş gruplar halinde çalışmak durumunda kalan insanların, belli bir boyutu ya da ölçeği aştıklarında, rasyonel/ussal olarak belirlenmiş ilkeler çerçevesinde hareket edeceklerini ifade eder (Çevikbaş 2014: 76). Weber’in bürokrasi yaklaşımı, Kamu Yönetimi’nin yürütülmesinde temel iskelet olarak bürokrasiyi belirler. Devlet işleri bürolarda bürokratlarca yerine getirilir. Weber bürokrasinin genel özelliklerini şöyle belirlemiştir: *Yasal olarak belirlenmiş yetki alanı*; Bürokratik olarak yönetilen yapının amaçlarının gerçekleşmesi için gerekli düzenli çalışmalar, resmi görevler olarak belirli biçimde dağıtılmıştır. Bu görevlerin yerine getirilmesi için gerekli emirleri verme yetkisi dengeli bir biçimde dağıtılmış ve görevlilerin kullanımına verilen araçlar kurullarla kesinlikle sınırlandırılmıştır. *Hiyerarşi*; Bürokratik mekanizmada görev hiyerarşisi ve kademeli yetki düzeylerine ilişkin ilkelere göre, küçük görevlilerin yüksek görevlilerce denetlenmesini sağlayan, iyice belirlenmiş bir ast-üst ilişkisi vardır. *Yazılı belgeye dayalılık*; Çağdaş bürokratik yönetim, yazılı belgeler (dosya) esasına dayanır.

Uzmanlaşma; Daire ya da büro yönetimi genellikle iyi alınmış bir uzmanlık eğitimi gerektirir. *Gayrişahsilik*; Bürokrasi modelinde çalışanların ne zaman nerede nasıl davranacakları önceden belirlenmiş ve kurallara bağlanmıştır (Weber 1993: 192-199). Weberyen bürokrasinin bu özellikleri, modernitenin nesnellik, olguculuk ve akılcılık anlayışının bürokrasi alanına yansımalarıdır (Övgün, Tosun 2018: 460). Bürokrasi yaklaşımında belirlenen temel kurallara uyan personelin bilgi, uzmanlık, liyakat özelliklerinin yeterli olduğundan hareketle kişisel ahlaki özellikler, karakter nitelikleri ve etik değerler göz ardı edilmiştir (Nohutçu 2004: 394).

Modern Kamu Yönetimi'nin önemli bir diğer temsilcisi '*Bilimsel Yönetim Anlayışı*' olarak bilinen akımın kurucusu Frederick Taylor'dır. Taylor, şirket yönetimi kavramı üzerinde bilimsel olarak çalışmış ve bu araştırmalarının sonucunu 1911'de *The Principles of Scientific Management (Bilimsel Yönetimin İlkeleri)* adı altında yayınlamıştır. Taylor bu yapıtında iş yaşamındaki çalışma ve deneyimlerine dayanarak iş gücünün daha etkin bir hale getirilmesi için öneriler ortaya koymuştur (Asunakutlu, Coşkun 2005: 160). Taylor, zaman ve hareket etütleri yaparak, işletmelerde bir işin ne kadar zaman içinde sonuçlanacağını hesaplamış ve buna göre de işçi ücretlerini belirlemeye çalışmıştır. Böylece standart üretim miktarına ve çalışan ücretlerine ulaşma yollarını araştırmıştır. Taylor herhangi bir işin doğru dürüst yürütülebilmesi için, o işi yürüten patron ile çalışan işçinin azami çıkarını temin edebilmenin yegane hedef ve gaye olması gerektiğini belirtmiştir (Eryılmaz 2012: 40). Bilimsel Yönetim İlkeleri, üretimde yer alan fiziksel eylemler üzerinde odaklanmış, zaman ve yöntem incelemesinde insan unsurunun nitelikleriyle ilgilenmiştir. Buna göre; insan organizması oldukça verimsizdir. Amaç, basit bir makine olan insanın, üretim süreci içerisinde en iyi şekilde kullanılarak daha verimli hale dönüştürmektir. Bunun için de işe uygun insanları seçerek almak ve bunları işin gereklerine göre eğitimden geçirmek, işi ortalama zekaya sahip bir insanın yapabileceği ölçüde küçük parçalara ayırmak, işin yapılması için gerekli hareketleri saptamak, gereksiz hareketleri ayıklamak ve her bir hareketin yapılması için gerekli zamanı belirlemek, işin yapılmasında kullanılan araçları standartlaştırmak gereklidir (Ergun 2004: 88). Taylor'un bu kitabında iş süreçlerini kurallara, optimal seviyede kesinlik gerektiren makinelere ve iş etütlerine dayalı yığın üretimi, modernitenin akıl ve olguculuğa dayanan ve bireyi dışarıda bırakan anlayışı ile şekillenmiştir. Bu

açından, Bilimsel Yönetim İlkeleri de etik konusunda net olarak görüşler dile getirmemiş, Kamu Yönetimi'nin bilimselleştirilmesi çabası içerisinde etiğin de bir takım kurallar, varsayımlar üzerinden tanımlandığı görülmektedir (Övgün, Tosun 2018: 460, 463).

Taylor'un ilkeleri, yönetimde insan ögesinin sosyo-psikolojik yönlerini, çevre şartlarını ve örgüt içerisindeki davranışların mekanik olmayan taraflarını yeteri kadar hesaba katmadığı gerekçesiyle Herbert Simon öncülüğünde gelişen '*davranışçı ekol*' taraftarlarınca eleştirilmiştir. Simon 1947 yılında yazdığı *Yönetimsel Davranış (Administrative Behavior)* adlı kitabıyla Kamu Yönetimi alanına yaşamsal bir eleştiri getirmiştir. Bu kitapta Simon, "esas olarak iki temel noktayı vurgulamıştır. Öncelikle siyasetle yönetimin birbirinden ayrılamayacağını, sonra da önceki dönemde yönetim ilkeleri olarak belirlenen prensiplerin birbirleriyle çelişme halinde olduğu ve bunların yönetim faaliyetlerinde ciddi ilkeler niteliği taşımadıklarını vurgulamıştır. Simon, her bir yönetim ilkesinin karşı bir ilkesinin bulunduğunu, böylece her ilkenin tartışılabileceğini ve bundan dolayı da evrensel ilkelerden söz etmenin mümkün olamayacağını savunmaktadır" (Özer 2016: 172). Simon, yönetsel karar verme konumunda bulunanların ussal seçimler yapmak istediklerini, ama en iyi seçeneğin bulunmasında pek çok değişkenin yöneticilerin yollarına çıkarak ussal seçim yapmalarını engellediğini görmüştür. Bundan dolayı karar vericiler en iyi tek seçeneği bulmak yerine hem doyurucu hem de aynı zamanda yeterli olan seçeneği seçtiklerini söylemektedir. Ona göre, örgütsel seçim yaparken karşılaşılan sınırlılıklar yalnızca örgütlerin görevsel çevrelerinden değil, aynı zamanda, bellek sınırlılığı, ussallık ve bilgi gibi insani koşullardan da kaynaklanabilmektedir (Ergun 2004: 11). Simon, *Yönetimsel Davranış* kitabında sosyal psikoloji ve çağdaş sosyolojinin verilerinden önemli ölçüde yararlanmıştı. Bu kitapta Simon'un belirtmek istediği ana fikir, bir yönetsel kuruluşun işleyişinin gerçek yönünü o kuruluşta çalışan kişi ve grupların davranışlarının incelenmesiyle ortaya konulabileceğidir (Eryılmaz 2012: 42). İkinci Dünya Savaşı sonrasında gelişen bu Davranışçı Ekol'de, yönetimin bilimselliğinin ortaya çıkardığı katılıkların yol açtığı başarısızlıkları insan unsurunu da hesaba katarak gidermeyi amaçlamaktadır. Ancak bu Kamu Yönetimi içerisinde etiğin net olarak ortaya çıkması değil, bir revizyonudur. Davranışçı ekolde insan davranışının önemi yalnızca bu davranışın

örgütün çıkarları ile çakıştığı noktada önem kazanmaktadır. Yani, davranışçı ekolde insanın bir unsur olarak yönetim süreçlerine eklenmesi, insan davranışlarının örgütsel girdi ve çıktı süreçleri üzerindeki etkisi ile sınırlıdır (Övgün ve Tosun 2018: 463). Bu dönemde de Kamu Yönetimi'nde etiğe net bir vurgu yapıldığı söylenemez.

Modern Kamu Yönetimi'nin bilimselliğe, her şeyi kurala bağlayan normatifiğine tepkiler 1970'lerden itibaren, dönemin getirdiği ekonomik krizlere de paralel olarak belli bir dönüşüm içerisine girmiştir. Bu krizler toplumsal yaşamı sekteye uğratmış, toplumları yeni birtakım arayışlara itmiştir. Ortaya konulan çözüm önerileri ve buna dönük uygulamalar doğal olarak toplumsal bir değişimi beraberinde getirmiştir. (Yıldırım 2010b: 710).

1980'ler ile birlikte Devlet paradigmasında yönetim anlayışı itibariyle önemli değişikliklerin ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir. Bu değişim Kamu Yönetimi'nde yeni uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Sayılı, Mengenci ve Bürcü 2015: 50). Bu yeni dönemde, modernite sorgulanmaya başlanmış, özel işletmecilik unsurlarının ön plana çıktığı yeni bir Kamu Yönetimi anlayışı gündeme gelmeye başlamış, yönetime içkin olarak görülen değer kümesine, özel sektörün bireysel fayda ile örülmüş ilkeler seti eklenmiştir (Övgün, Tosun 2018: 464). Yani bu yeni uygulamalar, basit bir reform ya da ihmal edilebilir bir dönüşüm değil, devletin toplumdaki rolünü, hükümet, bürokrasi, piyasalar ve vatandaşlar arasındaki ilişkileri yeniden tanımlamaya ve biçimlendirmeye yöneliktir (Eryılmaz 2012: 43–44). Kamu Yönetimi'ndeki bu değişimlere ve dönüşümlere verilen isim: '*Yeni Kamu İşletmeciliği*' olmuştur.

1970'lerin sonu ve 1980'lerin başlarında, önceki dönemlerde yaşanan ekonomik ve finansal krizlerin de tetiklemeyle, Kamu Yönetimi'nin aşırı büyümesi ve buna paralel olarak hantallaşması sonucunda, devletin işleyiş mekanizmalarına ciddi eleştiriler yapılmıştır (Ömürgönülşen 1997: 530). Bu eleştiriler kapsamında birçok batılı devlet yönetim yapılarını ve sistemlerini gözden geçirmiş, Weberyen bürokratik yapılar, devrimsel bir değişim olan '*Yeni Kamu İşletmeciliği*'ne (YKİ) doğru dönüşmüştür (Martin 1998: 319). YKİ kavramı ilk kez, Christopher Hood'un 1991 yılında yayınladığı *A Public Management For All Seasons* isimli makalesinde kullanılmıştır. Hood, YKİ'nin doğuşunu iki temel kuramsal gerekçeye

bağlamaktadır. “Birincisi, ‘yeni kurumcu iktisat yaklaşımı’ denilen, içinde kamu tercihi ve işlem maliyeti kuramı gibi iktisat kuramlarının bulunduğu kuramsal yaklaşımdaki gelişmelerdir. Bu yaklaşım doğrultusunda rekabete dayalı, müşterilerin tercih özgürlüklerinin bulunduğu, şeffaf ve inisiyatif sahibi bir bürokrasi oluşturma amacına dönük bürokratik reform hareketleri, kuramsal dayanaklarına kavuşmuştur. İkinci grup gelişme ise Kamu Yönetimi alanında giderek yaygınlaşan “işletmecilik (managerialism)” yaklaşımıdır. Bu anlayış, bürokraside işletme yönetimi ilkelerinin egemen kılınması düşüncesine dayanmaktadır (Karcı 2008: 45). Bu makalesinde Hood YKİ’nin unsurlarını yedi grupta toplanmıştır. Bunlar; (1) Kamu Yönetimi’nde yöneticilere geniş bir yönetme serbestisi, (2) sunulan hizmetle ilgili olarak performans ölçümü yapılması, (3) kurumsal çıktılara prosedürlerden daha çok önem verilmesi, (4) kamusal kaynakların kullanımında disiplinli ve tutumlu davranılması, (5) kamu sektöründe rekabetin artırılması, (6) çok büyük çaplı örgütlenmelerin daha optimal büyüklüklere çekilmesi, (7) Kamu Yönetimi’nde özel kesim yönetim ve tekniklerinin uygulanması (Hood 1991: 4–5).

Teorik düzeyde YKİ’ne bir diğer önemli katkı, David Osborne ve Ted Gaebler’in 1992 yılında yayımladıkları *‘Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector* adlı kitaptır. Bu kitapta on ilke ile özetlenen bir yönetim yapısının kurulması önerilmektedir. Bu ilkeler şunlardır (Üstüner 2000: 23–24). (1) **Katalizör yönetim:** yönetim olanaklar ölçüsünde yerine getirdiği görevleri özel kesime devretmelidir. (2) **Sahibinin vatandaşlar olduğu yönetim:** Yönetim, hizmetleri vatandaşlara hazır olarak sunmak yerine vatandaşların toplumsal girişimciler olarak kendi hizmetleri kendileri üretmelidir. (3) **Rekabetçi yönetim:** Kamu Yönetimi, hem kamusal hizmetlerin sağlanması aşamasında hem de kurumsal düzeyde rekabete açık bir hale getirilmelidir. Rekabet hem toplumsal dinamizmi sağlayacak hem de kaliteyi artıracaktır. (4) **Amaçlara yönelmiş yönetim:** Önceden belirlenmiş katı kurallar bir kenara bırakılarak yönetsel yapının amaçlarına yönelik eylemler ön plana çıkarılarak üretkenlik, esneklik ve yenilikçilik sağlanabilecektir. (5) **Sonuçlara önem veren yönetim:** Örgütlerde süreçler ve prosedürlerden ziyade çıktılara ya da sonuçlara önem verilmelidir. (6) **Müşteri odaklı yönetim:** Müşteri olarak görülen vatandaşların talepleri doğrultusunda onlara sunulan hizmetler sürekli olarak

iyileştirilmeli ve çıktılar müşterilerin talepleri doğrultusunda oluşturulmalıdır. (7) **Girişimci yönetim:** Yönetimler sadece harcama yapmamalı, tam tersine aynı bir özel şirket gibi para kazanmayı ilke edinmelidir. Benzer şekilde, devlet bütçesini denkleştirilmesinin yanında bu bütçenin fazla vermesi hedeflenmelidir. (8) **Uzak görüşlü yönetim:** Devlet, tedavi etmekten daha çok önleyici tedbirler almalıdır. Buna göre, dinamik, gelişmelere açık ve öngörü yapabilen, iş olup bittikten sonra değil, daha olmadan devreye girebilen devlet anlayışı benimsenmelidir. (9) **Adem-i merkeziyetçi yönetim:** Hiyerarşik yapı yerine katılımcı, grup çalışması odaklı, mümkün olan en üst düzeyde ve özellikle karar alma süreçlerinde yetki merkezden uzaklaştırılmalı ve devredilmelidir. (10) **Pazara yönelik yönetim:** Koşullar ve kurallar başka ölçütler yerine direkt olarak piyasa koşulları ve pazar ilişkileri tarafından belirlenmelidir.

Kısaca YKİ anlayışı, kamu sektöründe yöneticiye geniş bir yönetim serbestisi verme, performans ölçümü yapılması, sonuçlara prosedürlerden daha çok önem verme, kaynakların kullanılmasında disiplin ve tutumluluk, kamu sektöründe rekabetin artırılması, devletin büyük yapıli organizasyonlar yerine daha optimal ve küçük bir yapıya büründürülmesi gibi temel değerleri olan bir yaklaşımdır (Eryılmaz 2012: 53).

YKİ anlayışı çerçevesinde, Kamu Yönetimi'nde Etik düşüncesi de önem kazanmıştır. Bu kapsamda, özellikle devlet ile vatandaş arasındaki güvenin oluşturulması ve sağlamlaştırılması, yönetimde zamanla ortaya çıkan yozlaşma ve bozulmaların önlenmesi ile ilke ve değerler çerçevesinde hareket eden bir yönetim sisteminin oluşturulmasına yapılan vurgu artmış ve bu kapsamda Kamu Yönetimi'nde Etik önemli bir yer tutmuştur (Akdeniz 2016: 60). "Devletin serbest piyasa donanımları ve özgürlükleri alanı ile uyumlu hale getirilerek küçültülmesi ve etkinleştirilmesi devletin etik sorunlar ve etik dışı davranışlar bakımından vatandaşlar tarafından değerlendirilmesi ve denetlenmesi algısını oluşturmuştur. Artık Kamu Yönetimi'nin güvenilirliği ve imajı etik davranıp davranmamasıyla ölçülmektedir" (Övgün, Tosun 2018: 467). YKİ anlayışı ile Weberyen hiyerarşik emir-komuta sistemi içerisinde kamu görevlilerinin yasalara uygun hareket etmeleri anlayışıyla şekillenen Geleneksel Kamu Yönetimi Etiği terk edilmiştir (Özdemir 2008: 186). YKİ anlayışı kamu yöneticilerinin öncelikli olarak kendilerine karşı

sorumlu olduklarını öne sürmüştür. YKİ anlayışı, kamusal alanın belirsizlik ve anlaşmazlıkların hakim olduğu bir çevre olduğunu ve toplumun bir kısmının devletin yönetim kademesi içinde daha fazla demokrasi ve bireysellik talep ettiğini ileri sürmektedir. YKİ anlayışı, kamu çalışanlarını ve vatandaşları kamusal alanda kendi değerlerini ileri sürme noktasında teşvik etmektedir. Geçmişteki etik felsefenin aksine, YKİ anlayışı kamu çalışanlarını iş ortamında bireysel etik kodlarını ve yargılarını kullanmaya teşvik etmektedir. Kamu çalışanları için kendini gerçekleştirme tercih edilen bir özellik olarak öne çıkmaktadır (Cohen, Eimicke 2000: 578). Yine YKİ yaklaşımı incelendiğinde Kamu Yönetimi'nde Etik davranıştan anlaşılmanın verimlilik, etkililik ve tutumluluk olduğu dikkatleri çekmektedir (Maesschalck 2004: 466). Bu bağlamda YKİ yaklaşımında etiğin, özel sektör mantığı ile hareket etmesi öngörülen devletin, kamusal kaynakların en etkin ve ucuz şekilde kullanılması ile örtüştürülmek istendiği görülmektedir.

YKİ yaklaşımı ile kamu harcamaları azaltılarak, esnek ve işletmecilik kuralları ile işleyen bir örgütlenme biçiminin esas alınmasıyla devletin düzenleyici olarak sistem içerisinde yer alması temel amaçtır. Böylelikle, her devletin kendi bürokratik örgütlenmesinin ve işleyişini sermayenin akışkanlığı önünde bilinmezlik ve belirsizlik yaratması önlenmektedir. Kamu Yönetimi Etiği alanı için de aynı amaç söz konusudur. Çeşitli ülkelerde Kamu Yönetimi Etiği kurul tipi yapılarla kurumsallaştırılarak (Övgün, Tosun 2018: 470) ve Kamu Yönetimleri için geçerli olan etik kodlar belirlenerek hayata geçirilmektedir. Ülkemizde bu değişimden etkilenmiştir. 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile yeni anlayışın öncelendiği kurul tipi yapılanma Türk Kamu Yönetimi'nde yerini almış ve bu Kanunun verdiği yetkiye bağlı olarak çıkarılan Yönetmelik ile de Kamu Yönetimimizdeki temel "etik kodlar" belirlenmiştir. Kanun ve yönetmelikte yer alan; '*yönetişim*', '*hesap verebilirlik*', '*saydamlık*', '*açıklık*', '*vatandaş odaklılık*', '*sonuca odaklılık*', '*sürekli gelişme*', '*kalite*', '*standart*', '*misyon*', '*performans*' gibi kavramlar (Arap, Yılmaz 2005: 2) yazılış dili ve kullanım şekilleri yönünden YKİ anlayışının dil ve kavramlarına paralellik gösterir.

2.1.2. Kamu Yönetimi Etiğinin Tanımı

Genel olarak etik; görev, erdem, kurallar-prensip, toplumsal fayda gibi 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 etmeleridir. Örneğin kamu yöneticisi dürüst, onurlu olmalı, yaptığı işi en iyi şekilde yapmalıdır. Aynı şekilde, görevini yerine getirirken herkese karşı adil ve eşit yaklaşmalı ve hukuku daima gözetmelidir. Kamu yöneticisi, en çok sayıda insana en faydalı olacak şekilde davranmalıdır. İşte Kamu Yönetimi'nde Etik de, felsefi olarak ortaya atılmış bu kavramlardan bağımsız düşünülemez (Svara 2015: 12-14). Kişiler, gerek özel hayatlarında olsun gerekse de kamu yaşamında olsun, bu gibi temel etik değerlere bağlı kalmak zorundadırlar.

Kamu Yönetimi Etiği ya da Yönetimsel Etik kavramı İngilizcedeki “*Administrative Ethics*” kavramına karşılık gelmekte ve her iki sözcük de birbirleriyle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (Bilgin 1997: 2). “Kamu Yönetimi'nde Etik, kamu yöneticilerinin, 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 ahlaki ilke ve değerler bütününe denir” (Eryılmaz, Biricikoğlu 2011: 35).

Kamu Yönetimi Etiği'nin pozitif ve negatif olmak üzere iki anlamı vardır (Bilgin 1997: 2). Kamu Yönetimi Etiği pozitif anlamda, genel ahlak anlayışındaki iyi yönlerin, örgütün amaçlarına ve kültürüne yansımaları olarak değerlendirilebilir. Bu anlamda pozitif Kamu Yönetimi Etiği, yaygın ahlak anlayışına sahip dürüst bir bireyin, bir örgüt içerisine katıldığında, o örgütün bütünselliği içerisinde aldığı görünümle ilgilidir. İkinci olarak, nasıl ki toplum içerisinde ahlaki değerler noktasında olumsuz, negatif yönler varsa, örgütlerde de negatif ahlak anlayışı ortaya çıkabilir. Kamu Yönetimi Etiği'nin örgüt ortamındaki negatif görünümü, kamu

personelinin bireysel fayda ya da statü kazançları sağlamak için standart görevlerini aksatmasıdır (Kılavuz 2002: 259).

Kamu Yönetimi Etiği, örgüt içerisindeki yöneticilerin ahlaki prensipler doğrultusunda karar almalarıdır (Thompson 1985: 555). Yöneticinin etik kararlar alabilmesi için, en azından kurum düzeyinde meşru şekilde alınan kararların oluşturulduğu standartları, mantıklı bir şekilde sorgulanması ve bunları değerlendirip yorum yapma süreçlerinde bağımsız olabilmelidir. Bu standartların içeriği, sosyal değerler zamanla daha iyi anlaşıldıkça veya sosyal kaygılar ifade edildikçe değişebilir. Yönetici her zaman toplumun temel değerlerine ve kurumun amaçlarına bağlı kalarak bu standartları değişikliklere adapte etmeye hazır olmalıdır. Yönetici kişisel, profesyonel ve kurum içinde alınan kararlardan ve bu kararların alınmasını sağlayan etik standartlar için sorumlu tutulacaktır (Denhardt 1984: 37). Kamu Yönetimi Etiği, kamu yöneticisinin kamu kurumları bağlamında ortaya çıkan konularla ilgili etik standartları belirlediği, bağımsız bir şekilde bu kararların standartlarını irdelediği ve kişisel ve profesyonel şekilde bu kararlardan sorumlu olduğu bir süreç olarak tanımlanabilir. Böyle bir tanımdan Kamu Yönetimi'nde Etiğin iki boyutu ortaya çıkar: Yönetici için ilkeler sağlayan etik standartların oluşturduğu içerik boyutu ve doğru şekilde davranmak için etik kararları belirleyen ve irdeleyen yöntemi ortaya koyan süreç boyutu (Hejka-Ekins 2000: 80).

Kamu Yönetimleri çok geniş bir ilgi alanına sahiptir. Bu alanın genişliği haliyle alınan kararların da geniş bir alana yayılması sonucunu doğurur. Kararlar, kamusal hizmetten faydalananlara, kamu personeline ve kamunun ihtiyaçlarına cevap verirken, kamu yararının gözetilmesi ve kullanılan mevcut kaynakların en optimal şekilde kullanılması da gerekmektedir. Şüphesiz kamu yöneticisinin kararları üzerinde örgüt içi ve dışı pek çok etmen rol oynamaktadır. Ancak, yine de alınan kararlar bireysel ve mesleki değerlerin bir karışımı olarak düşünülebilir (Uluğ 2009: 6). Kamu görevlilerinin davranışlarında iki temel etken rol oynamaktadır. Bunlardan biri yasalar, diğeri ise etik değerlerdir. Yasalar kamu görevlilerinin davranışlarını dışsal olarak belirlemekte ve denetlemekteyken, etik değerler, davranışı içsel olarak yönetmekte ve denetlemektedir (Cooper ve diğeri 1998: 91 Aktaran, Özdemir 2008: 182). Davranışların dışsal olarak kontrolünde yasalar ve kurallar etkin olmaktadır. Davranışların dışsal belirleniminde en önemli nokta, kamu yararının

sağlanmasıdır (Hejka-Ekins 2000: 81). Kamu görevlilerinin davranışlarında içsel belirleyici ise kamu görevlisinin ahlaki karakteridir. Kamu görevlisinin ahlaki gelişmişlik düzeyi arttıkça etik karar verme düzeyleri artmaktadır (Maesschalck 2005: 22). “Kamu Yönetimi Etiği’ne ilişkin bu iki farklı bakış açısı birbirini tamamlar niteliktedir. Diğer bir deyişle Kamu Yönetimi Etiği’ni, kamu görevlilerinin görev alanları ile ilgili her türlü eylemi, yasa ve bireysel ahlaki değerleri bir potada eriterek yapması şeklinde tanımlamak mümkündür” (Özdemir 2008: 182-183). Bu boyutuyla Kamu Yönetimi Etiği’nin temel görevi yöneticiler ve çalışanlar/bireyler arasındaki ilişkinin düzenlenmesini sağlamak, etik ihtiyaçları karşılayarak sosyal yapıya ait değerleri vurgulamak, yapıya uygun davranışlar geliştirmek olarak açıklanabilir (Sayılı, Kızıldağ 2007: 234).

Kamu Yönetimi Etiği ‘*bürokratik ethos*’ ve ‘*demokratik ethos*’ şeklinde iki *ethos*’a dayandırılabilir. Bürokratik ethos; verimlilik, etkinlik, uzmanlık, sadakat ve hesap verilebilirlik gibi değerlere dayanan ve Max Weber’in ‘Bürokrasi Modeli’, Woodrow Wilson’ın ‘Siyaset-Yönetim Dikotomisi ve Frederick Taylor’ın ‘Bilimsel Yönetim’ yaklaşımlarından kaynağını alır. Demokratik ethos ise; kamu yararı, toplumsal ve sosyal eşitlik gibi değerlere vurgu yapar ve John Rohr’un ‘Anayasal Değerleri’, Terry Cooper’ın ‘Sorumlu Yönetici Anlayışı’, Walter Lippmann’ın ‘Kamu Yararı’ ve John Rawls’ın ‘Sosyal Eşitlik’ yaklaşımlarından filizlenir (Bowman 2000: 336).

Kamu Yönetimi’nde etik kurallara göre davranması beklenen personele genel çerçevede bir paradigma sunan bu ethoslardan (Woller 1998: 86) bürokratik ethos içerisinde beş değer öne çıkar: “verimlilik, etkililik, uzmanlık, sadakat ve hesap verilebilirlik. Yaygın olarak kullanılan bu beş değer kamu yönetiminde etik davranışlar için bir grup ahlaki standart oluşturmaktadır. Tersinden giderek söylemek gerekirse, yaptıkları işler için verimliliği, etkililiği, uzmanlığı, sadakati ve hesap verilebilirliği kendisi için öncelikli olarak izlenmesi gerekli ahlaki standartlar şeklinde gören kamu personelinin bürokratik ethos değerlerine göre hareket ettiği, bürokratik ethos değer kalıplarına göre davrandığı ileri sürülebilir” (Okçu 2008: 24). Demokratik ethos ise, bir toplumun üyeleri tarafından benimsenen kamu yararı, sosyal eşitlik, adalet, siyasi anlaşmazlıkların şiddete başvurmadan çözülmesi gibi değer ve ilkeler bütünü olarak tanımlanabilir (Okçu 2008: 26). Bu iki ethos hakikat

noktasında birbiriyle örtüşür. Demokratik ethos savunucuları, kamu yöneticilerinin ne kamu taleplerini yerine getirmeleri için etik bir görevleri olduğunu ne de etkin ve etkili yönetme için etiğin gerekli olduğu gerçeğini göz ardı ederler. Benzer şekilde, bürokratik ethos savunucuları da ne insanların seçtikleri temsilcileri aracılığı ile ve bürokratik basamaklardan aşağıya doğru açık iletişimin var olduğunu reddederler ne de demokratik yönetişimin kamu yönetimi ile ilgilenenlere doğrudan ahlaki zorunluluklar empoze ettiğini reddederler. Bu iki ethos ayrıca demokrasiye ve kamu yararına bağlılık yönünden de benzerdir (Woller 1998: 87). Bu noktalardan hareketle, Kamu Yönetimi Etiği bağlamında, bu iki ethos genel çerçevede değerler sunar. Bu değerlere bakarak kamu yöneticisi veya kamu personeli etik kararlar verir.

Kamu Yönetimi'nde Etik kavramı, tanımlama ve akademik anlamda yerinin nerede olduğunun belirlenmesi noktasında bir takım sorunlarla karşı karşıyadır. Bu sorunları genel başlıklar altında şu şekilde belirtebiliriz:

2.1.3. Kamu Yönetimi Etiğinin Kavramsal Sorunları

Kamu Yönetimi'nde Etik, akademik anlamda nispeten yeni bir alan olması nedeniyle birbiriyle bağlantılı bir takım kavramsal sorunlar yaşamaktadır. Kuçuradi (2000: 22), “kamu etiği birçok yazara göre teorik çerçeve yokluğu nedeniyle sıkıntı yaşamaktadır” diyerek Kamu Yönetimi Etiği'nin kavramsal sorunlarına dikkat çekmiştir. Bu sorunları genel başlıklar altında sınıflandırmak mümkündür.

2.1.3.1. Felsefi Etik Konusunda Belirsizlik

Felsefi anlamda etik konusu çok geniş kapsamlı ve dağınık bir görünüm sergiler. Felsefi etik, üzerinde az çok uzlaşılmaya varılmış, bir form içinde karşımıza çıkan bazı felsefe disiplinlerine pek benzemez. Genel olarak benimsenmiş bir forma da sahip değildir. Tam tersine, hatta onun bir disiplin olarak içerdiği problemlerin ne olduğu konusunda bile bir uzlaşım söz konusu değildir. Etiğin öbür felsefe disiplinleri gibi az çok üzerinde anlaşmaya varılmış bir formunun olmamasının nedenlerinden başlıcası şudur: Etik diğer felsefe alanlarından yalıtık değildir, tam tersine, az ya da çok kuşatıcı sistematik bir felsefe kavrayışı içerisinde sunulur. Öte yandan, etik; etikle ilgilenen filozofun felsefeden anladığı şeye ve onun felsefe içinde temel disiplin olarak kabul ettiği alana ve giderek çağına egemen olan kültür

modlarına bağlıdır. Eskiçağ'da *metafizik*, Ortaçağ'da *teoloji*, Yeniçağ'da ise *bilgi* öncelikli alan olarak ortaya çıkmış, etikte bundan kaçınılmaz olarak etkilenmiştir (Heinemann 1990: 336-338). Bu belirsizlik, genel olarak felsefi etiğe, özel olarak uygulamalı bir etik dalı olan Kamu Yönetimi Etiği'ne yansımaktadır. Daha üzerinde uzlaşılmaya varılmış bir etik tanımı bile ortada yokken ve etiğin temelleri olarak kimi zaman en yüksek iyi, kimi zaman doğru eylem ve ödev bilinci, kimi zaman determinist bir özgürlük anlayışından kaynaklanan çıkarımlar söz konusu iken, bu dağınıklık Kamu Yönetimi Etiği'ne de yansımaktadır.

Felsefi etik bağlamında değerlendirilebilecek bir diğer sorun '*etik tarafsızlık*' olarak adlandırılan yaklaşımdan gelir. Ahlakın sadece özel yaşamda olanaklı olabileceğini, örgütsel yaşamda bunun olanaklı olamayacağını ileri süren bu yaklaşıma göre "Geleneksel Kamu Yönetimi Etiği teorisi ve pratiğine göre yöneticiler üstlerinin emirlerini yerine getirmekle ve hizmet ettikleri devlet ve kurumun politikaları doğrultusunda hareket etmekle yükümlüdürler. Bu bakış açısına göre yöneticiler etik anlamda tarafsızdırlar ve bir bakımdan bağımsız bir ahlaki yargılama uygulayamazlar. Yöneticiler kendi oluşturdukları ahlaki prensiplere göre hareket edemezler fakat ne olursa olsun uygulamakla yükümlü oldukları politikalar ve emirlerin oluşturdukları prensipler doğrultusunda hareket etmelidirler. Onlar kuruma hizmet ederler ve dolayısıyla kurumları da topluma hizmet eder. Memurlar ahlaki olarak kurumlarına hizmet etmekle yükümlüdürler, çünkü görevlerinin kabulü gönüllüdür. Yani razı olma esastır. Memurlar önceden kurumlarının emrettiği görevlerinin ne olduğunu bilirler". (Thompson 1985: 555-556). Dolayısıyla, amirlerinin emirlerini uygulamakla yükümlü olan kamu görevlilerinin etik sorumluluğundan bahsetmek mümkün değildir (Birinci 2009: 129). Bu yaklaşım, Weberyen Bürokrasi'nin öne sürdüğü yasal-ussal yönetimin bir yansımasıdır ve yöneticinin ve çalışanın davranışlarından, duygu dünyasından, kendine ait değerlerinden sıyrılarak kamu hizmetini ifa edebileceği gibi yanlış bir düşünceden hareket eder.

2.1.3.2. Kamu Yönetimi Kavramındaki Belirsizlik

Kamu Yönetimi Etiği kapsamında kavramsal sorunlardan biri de, bizatihi 'Kamu Yönetimi' teriminin belirsizliklerinden kaynaklanmaktadır. Kamu Yönetimi

disiplininin nelerle uğraştığı, uzmanlık alanının ne olduğu ve bu uzmanlığın nerede başlayıp nerede bittiği belirsizdir ve Kamu Yönetimi'ne bir sınır çizilebilir oldukça zordur. "Kamu Yönetimi disiplininin gelişimi boyunca farklı yaklaşımlar ve okullar, disiplininin nesnesini, kavramlarını ve kullandığı yöntemleri birbirinden farklı şekillerde tanımlamış ve bu konuda ortak bir görüş ortaya koyamamışlardır" (Kalfa 2011: 404). Günümüzde Kamu Yönetimi bir kimlik bunalımı ya da paradoksu yaşamaktadır. Bu bunalım ya da paradoks iki kategori gelişmeden ortaya çıkmaktadır. İlk olarak, genel bir epistemoloji bunalımından söz edilebilir. Buna göre Kamu Yönetimi disiplininin bir ara kesit olduğu, siyasal kuram, örgüt kuramı ve toplum kuramı ciddi darboğazlarla karşı karşıyadır. Siyaset, örgüt ve toplum kuramlarının ara kesitinde bulunan Kamu Yönetimi'nin söz konusu etkilerden ve kritiklerden bağımsız olduğu düşünülemez. İkinci olarak, yirminci yüzyılın son çeyreğinin olağanüstü kapsamlı değişim ya da dönüşümlere sahne olduğu söylenebilir. Bu kısaca yeniden yapılanma krizi olarak isimlendirilebilir. Yeniden yapılanma, ekonomik, politik ve kültürel kuramların köklü değişimi yanında bu alanlar için geçerli olduğu varsayılan düşünce biçimleri ya da paradigmalarda da dönüşümü anlamına gelmektedir. Bu durumda, yerleşik ekonomik, politik ve kültürel etkileşim-kurumlaşma içinde ortaya çıkan yansımacı Kamu Yönetimi disiplininin en azından ciddi bir anlam bunalımı ile karşı karşıya olması kaçınılmazdır (Şaylan 2000: 3).

Kamu Yönetimi'nin yaşadığı bir diğer kimlik bunalımı, Kamu Yönetimi disiplininin gelişimi ile ilgilidir. On dokuzuncu yüzyılın sonlarına kadar Avrupa'da belli bir gelişim çizgisi gösteren Kamu Yönetimi disiplini, bu dönemden sonra Amerika eksenine doğru kaymıştır. Bu durum, Kamu Yönetimi disiplininin farklı ülkelerde farklı bakış açılarıyla gelişmesine engel oluşturmuş, disiplinin Batı-merkezci bir bakış açısının etkisi altına girmesine neden olmuştur (Güler 1994: 13). Bu sorunlar çerçevesinde, Kamu Yönetimi Etiği de bizzat bağlı olduğu kavramın kendisinden kaynaklı sorunlar yaşamaktadır. Dolayısıyla etiği de Kamu Yönetimi'nin amaç ve işlevlerinden ayrı düşünerek kavramsallaştırmak mümkün değildir.

2.1.3.3. Yeni Kamu İşletmeciliği Düşüncesinden Kaynaklı Sorunlar

Yeni Kamu İşletmeciliği (YKİ) düşüncesi, 1980 sonrasında gündeme gelmiş ve bu düşüncenin açtığı çığır, mevcut sorunlar karşısında güçsüz düşen Geleneksel Kamu Yönetimi için bir yeniden dirilme yolu olarak görülmüştür. Kamuda etkinlik arayışına Geleneksel Yönetim anlayışından farklı bir yoldan cevap arayan YKİ önemli tartışmaları da beraberinde getirmiştir (Karaçor, Oltulu 2011: 405-406). YKİ paradigması, kamu kurumlarını tıpkı özel kuruluşlar gibi yönetme anlayışıyla bağlantılıdır. Ancak, “özel sektörde faaliyet gösteren ve hizmet veren kuruluşlar ile kamu sektöründe faaliyet gösteren kuruluşların amaç ve işlevleri arasında önemli farklılıklar vardır. Kamu Yönetimi işletme yönetiminden, kamu yöneticiliği de işletme yöneticiliğinden farklı ilke ve normlara dayanır” (Birinci 2009: 129). Özel kesimdeki temel amaç karın azamileştirilmesi iken kamu kesiminde temel amaç kar elde etmek değildir. Özel kesim sermaye, işgücü ve mal piyasalarındaki eşit ve özgür değişimi esas alır; kamu gerekli durumlarda kökenini devletin zor kullanma yetkisinden alan ayrıcalıklar kullanır. Özel kesimde kararlar piyasa kurallarına göre alınırken, kamu kesiminde kararlar alınırken siyasal süreçler etkilidir (Karahanoğulları 2002: 12). Kamu Yönetimi’nde Etik bağlamında YKİ anlayışı, kamu sektörüne bakış noktasında sıkıntı yaşamaktadır. Kamu Yönetimi’nde etik değerlerle özel kesimdeki etik değerler, en azından bazı noktalarda birbirinden farklılıklar gösterir. Özel kesimde kişisel çıkar veya özel işletmenin çıkarı söz konusu iken, kamu sektöründe kamu yararı en öncelikli değerdir. Haliyle bu iki sektörün etiğe bakışı da farklı olacaktır.

2.2. Kamu Yönetimi’nde Etik Değerler

Kamu Yönetimi’nde Etik kavramı, genel olarak etik anlayışa ve kamu hizmetinde etik değerler dizgesine değinmekte; kamu personelinin görevlerini yerine getirirken karar alma ve idari süreçlerde, böylesi bir anlayış ve değerler dahilinde uyacağı ilke ve kuralları içermektedir (Öktem, Ömürgönülşen 2005: 232). Temel etik değerler, kamu görevlilerinin günlük çalışma düzeni içinde neyin iyi ve doğru olduğuna dair muhakemelerini yönlendirir. Bu ise toplumsal değerlerle ilişkilidir. Toplumsal değerler, etik değerleri belirler ve yönlendirir. Kamu Yönetimi’nde etik dediğimiz şey de kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken tarafsız, liyakat

sahibi, dürüst, hesap verebilir, kamu yararını gözeten vb. ilke ve değerleri gözeterek hareket etmesidir. Bu ilke ve değerleri benimseyen, karar ve işlemlerinde bunları uygulayan yönetime/devlete, 'etik yönetim/devlet' (Eryılmaz 2008: 7) adı verilir.

Kamu Yönetimi'nde Etik değerler bu alanla ilgilenen birçok bilim insanı tarafından belirlenmeye çalışılmıştır. Bailey (1964: 235-236) yardımseverlik tarafından kuvvetlendirilmiş iyimserliği, cesareti ve adilliği önerir. Brown (1986: 56-68), doğruluğu, müsamahayı, yasaya bağlılığı, belagat yeteneğini ve yönetim zekası ve açık fikirli olma değerlerini önerir. Cooper, MacIntyre'nın erdem ile ilgili çalışmalarının izinden giderek, yardımseverlik, cesaret, gerçekçilik, adaleti gözetme, sağduyu, yasaya saygı, dürüstlük, öz disiplin, nezaket, güvenilirlik, iş arkadaşlarına saygı, uygulamalar konusunda sorumluluk sahibi olma ve bağımsızlık değerlerini öne çıkarır (1987: 324). Fleishman ve Payne, kendini düşünmemeye/bencil olmamaya - temel olarak kendi menfaati ya da başkalarının fedakarlığından faydalanacakların menfaati için değil, kamu iyiliği/yararı için motive olmaya - vurgu yaparlar (Dyck 1981: 87-88). Frederickson ve Hart (1985: 547-553) vatanseverliği ve iyilikseverliği/başkalarını düşünmeye/diğergamlığa işaret ederler.

Denhardt (1984: 92), Kamu Yönetimi'nin ahlaki temellerinin üç bileşeni olduğunu öne sürer: Onur, yardımseverlik ve adalet. Willbern (1984: 102-103) ahlaklı olmanın altı düzeyi olduğunu belirtir. Bunlar; temel dürüstlük ve yasalarla uyumlu olma, çıkar çatışması, hizmet yönelimi ve süreç adaleti, demokratik sorumlulukların etiği, kamu düzeni niyeti etiği, uzlaşma etiği ve sosyal bütünleşme şeklindedir. Worthley ve Grumet (1983: 54-67), hukukun üstünlüğü, hesap verilebilirlik, etkinlik, hızlı çözüm oluşturma, yetkinlik, tarafsızlık ve adalet değerlerini tanımlamaktadır. Ayrıca yardımseverlik dürüstlük, hesap verilebilirlik, sözünde durma, mükemmelliği arama, sadakat, adil olma, güvenilirlik, başkalarına saygı duyma ve sorumlu vatandaşlık da Kamu Yönetimi etik değerlerindedir (Goss 1996: 580).

OECD çeşitli ülkelerde yaptığı araştırma neticesinde sekiz adet Kamu Yönetimi değeri bulmuştur. Bunlar; tarafsızlık (impartiality), yasallık (legality), dürüstlük (integrity), şeffaflık (transparency), etkililik/verimlilik (efficiency), eşitlik (equality), sorumluluk (responsibility) ve adalet (justice) (OECD 2000: 32).

2.3. Kamu Yönetimi'nde Etiğin Önemi

Kamu Yönetimi'nde Etik sorunlar, uzun yıllar gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu olarak algılanmasına karşın 1970'li yıllarda bu durum değişmeye başlamıştır. Özellikle Batılı ülkelerde 1970'lerde meydana gelen büyük bürokratik ve ekonomik skandallar dikkatleri Kamu Yönetimi'nde Etiğe çekmiş ve bu konuda tartışmalar gündeme sıklıkla gelmiştir. Bu yıllardan itibaren kamu görevlilerinin etik davranması konusuna Batılı ülkeler dikkatlice eğilmişlerdir (Öktem, Ömürgönülşen 2005: 231). Bu eleştirel anlayış çerçevesinde, kamu yönetimlerinin hizmetleri daha adil, eşitlikçi, tarafsız biçimde sunması, sorumluluklarına dikkat etmesi ve kamusal kaynakların en etkin ve verimli biçimde kullanılması gibi konulara değinilmiştir. Böylelikle ahlak temelli bir yönetim anlayışı, alternatif bir çözüm olmuş ve etik bir yönetim, hizmet kalitesinin ve verimliliğinin artırılmasının bir yolu olarak düşünülmüştür (Baydar 2005: 103).

Kamu Yönetimi'nde Etik davranış, kendi kendine bir amaçtır. Bu, başkaca bir nedene bağlı olmadan, tüm Kamu Yönetimi'ne hakim olması gereken bir zorunluluk olmasından kaynaklanır. Kamu Yönetimi'nde Etik davranışın bu yönü, bürokratların halka karşı sorumluluğu, hizmetlerde etkinlik ve sorumlu hükümet kavramlarından oluşan anahtar etik davranışı meydana getirir. İktidarlar gönüllü bir itaat düşüncesine dayanır ve vatandaşlar bağımsızlıklarının bir kısmından vazgeçmek suretiyle hükümetin emirlerine rıza gösterirler. Bu noktada ise temel olan düşünce kamu görevlilerine olan güvendir. Vatandaşlar, kamu yöneticilerine, kendilerini etiğe dayalı olarak yönetecekleri noktasında güvenirlere. Bu anlamda kamu yöneticileri demokratik sorumluluklarının farkında olmalı ve bunu içselleştirmelidir (Öztürk 1999: 20-21). Kamu personeli, gündelik çalışmaları sırasında kamusal kaynakların yönetilmesi, vatandaşlarla ilişkiler ve politika oluşturma işlevlerini yerine getirirken takdir yetkisini kullanırlar. Bu anlamda etik, kamusal gücün keyfi kullanılmasının önüne geçen bir denge ve kontrol mekanizmasıdır. Devlete ve kurumlarına güven oluşturma ve bunu korumanın hayati bir unsurudur (Tüsiad 2003: 21-22). Kamu Yönetimi'nde Etiği önemli kılan nedenlerden ilki bu güven ilişkisidir.

Kamu görevlilerinin etik değerlere bağlı olarak hareket etmesi son derece önemlidir. Kamu görevlileri, özel sektörde çalışan personelden ne daha kötü ne de

daha iyidir. Buna karşın kamu görevlilerini özel kesimde çalışan personelden ayıran bir yön vardır; bu da kamu yararını esas alan ve halka karşı sorumluluk taşıyan demokratik bir idarede görev yapmalarıdır. Bu sebeple kamu görevlilerinin karar verirken ve hizmetleri yerine getirirken önemli sosyal sorumlulukları bulunmaktadır (Eryılmaz 2008: 8-9). Sosyal sorumluluk bilinci, topluma karşı sadakat ve bağlılığı gerekli kılar. Kamusal gücü kişisel çıkarlar için kullanmadan, toplum menfaatlerine öncelik vermek suretiyle kullanmak her kamu görevlisi için bir yükümlülüktür (Yüksel 2006: 186).

Kamu görevlileri yaptıkları görevleri sırasında çok sayıda karar almak durumundadırlar. Bu kararlar hem çalıştıkları kurumun hem de hizmet ettikleri toplumun menfaatleriyle uyumlu olmalıdır. Kamu görevlileri aldıkları kararlar öncesinde, sırasında ve sonrasında birçok çıkmazlar ve ikilemler içerisinde kalabilirler. İşte bu anlamda Kamu Yönetimi Etiği kamu görevlilerinin etik ikilemden, çıkar çatışmasından kurtulmaları için oldukça önemlidir. Kamu görevlilerinin her türlü iş ve işleminde nasıl davranmaları gerektiğini açıkça ortaya koyan Kamu Yönetimi Etiği'nin gerekliliği tartışmasıdır (İnankul 2013: 80).

Günümüz toplumlarında etik anlamda meydana gelen yoğun ilgi nedeniyle ortaya çıkan beklentiler, Kamu Yönetimlerini de etkilemektedir. Bu etkinin doğal sonucu olarak kamu emanetine hükmeden çalışanlardan daha üst bir etik hassasiyet beklenmektedir. Çünkü aksi durumda, etik dışı davranış ve uygulamalar, Kamu Yönetimi'nin yasallığını ve saygınlığını azaltacak, kamusal hizmetlerin maliyetleri artacaktır. Kamusal hizmetlerin sunumunda ek maliyetler doğal olarak vatandaşlara yansıtacaktır. Ayrıca, etik olmayan davranışlar kamusal hizmet sunumunda rasyonelliği ve verimliliği de engelleyecektir (Kılavuz 2002: 264). Kamu Yönetimi'nde etik dışı uygulamalarla kamusal politikaların amacı dışında kullanılması, yönetsel anlamda uygulanmaya çalışılan plan ve programların gerçekleştirilmesini engellemekte ve hizmetlerin etkinliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Kamusal politikaların ve programların Kamu Yönetimi'nde yaşanan etik dışı davranışlar nedeniyle sekteye uğraması, yönetimi acizleştirmekte, kapasitesini düşürmekte, kamu hizmetlerinin sunumunda önemli bir kriter olan düzenlilik ve devamlılık sağlanamamaktadır. Bu nedenle, Kamu Yönetimi'nde Etik

uygulamaların hakim olması, kamu gücünün amacı dışında kullanılmasının önüne geçecek önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır.

Kamu Yönetimi'nde Etik, doğru kamu politikalarını yapmayı sağlayacak şartları oluşturur. Bu anlamda, Kamu Yönetimi Etiği diğer bütün kamu politikalarının kendisine bağlı olarak gerçekleştirilmesi noktasında diğer politikalarından daha önemli görülmelidir (Thompson 1992: 255).

2.4. Türk Kamu Yönetimi'nde Etik

Dünya genelinde görülen neo-liberal dönüşümlere paralel olarak, Kamu Yönetimlerini yeniden yapılandırma çalışmaları çerçevesinde, Türkiye'de de Kamu Yönetimi'nde yaşanan sorunlardan biri olan etik dışı faaliyetler daha çok gündeme gelir olmuştur. Bu kapsamda etik dışı davranışlar olarak gösterilen yolsuzluk, yönetsel ve siyasal yozlaşma, rüşvet ve rant elde etme, çıkar ilişkileri, kayırmacılık ve irtikap gibi unsurlar pek çok ülkenin Kamu Yönetimlerinde olduğu gibi ülkemizde de karşılaşılan temel sorunlar haline gelmiştir (Öztepe 2013: 189-190).

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren yolsuzluk olayları görülmeye başlanmıştır. Cumhuriyet tarihinin ilk etik dışı olayı “Yavuz-Havuz Davası” olarak bilinen Bahriye Vekili İhsan Bey ve arkadaşlarının Yüce Divan'da yargılanıp hüküm giymesi ile sonuçlanan olaydır. Çok partili hayata geçilmesinin hemen ardından, Türkiye yine yolsuzluk söylentileriyle dalgalanır. Ancak bu söylentilerin üzerine gerekli hassasiyetle gidilmez. 27 Mayıs 1960 darbesinden sonra da Türkiye Büyük Millet Meclisi içerisinde rüşvet ve yolsuzluk iddiaları ile ilgili pek çok soruşturma önergesi verilmiştir ama bu önergelerden yüce divana kadar uzananı olmamıştır.

Cumhuriyetin ilanından sonra 1980'li yıllara kadar gelen süreç içerisinde etik dışı davranışlar ve uygulamaların varlığı görülse de pek önemsenmemiş, durum geçici, konjonktürel olarak nitelendirilmiştir.

1980'li ve 1990'lı yıllar Türkiye için yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Turgut Özal tarafından 24 Ocak 1980 kararları olarak bilinen ekonomi politikalarının uygulamaya geçmesi ile ülke yalnız ekonomik anlamda değil, sosyal, siyasal ve kültürel anlamda da bir değişime girmiş ve bu değişimler toplumsal değer yargılarını ve ahlak anlayışını da dönüştürmeye başlamıştır (Öztepe 2013: 191).

Türk Kamu Yönetimi'nde 2000'li yılların başından itibaren yeni bir etik dalgalanma ortaya çıkmıştır. Bir taraftan Avrupa Birliği'ne (AB) üyelik için gösterilen çabalar diğer taraftan da 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz karşısında uluslararası finans kuruluşlarının talep ettikleri yapısal uyum paketleri Türkiye'nin yolsuzlukla ve etik dışı davranışla mücadele çabasında birer dönüm noktaları olmuştur. AB'ye üyelik sürecinde, Türk Hükümetinden yolsuzlukla mücadele alanındaki ulusal mevzuatı AB ile uyumlaştırması istenmiştir. Avrupa tarzı hukuki-kurumsal etik alt yapının oluşturulması, Türk Kamu Yönetimi'nin yönetsel kapasitesinin yükseltilmesi için önemli kriterlerden biri olarak görülmüştür. Aynı zamanda, ekonomik iyileşme sürecinde Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası gibi uluslararası finans kuruluşlarından mali yardım alabilmek için hükümetten bazı kurumsal ve yasal-yönetsel etik dışı uygulamalarla mücadele önlemleri alınması istenmiştir (Ömürgönülşen 2016: 7). Bu kapsamda 2004 yılından itibaren yürürlüğe girmeye başlayan yasal düzenlemelerde Kamu Yönetimi'nde etkinlik, şeffaflık, açıklık, katılım, hesap verebilirlik, kalite, sözleşmeli istihdam, performans denetimi gibi konular ele alınıp (Öztepe 2013: 192) düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır.

2002 yılında iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi Kamu Yönetimi'nde Etik bağlamında çok önemli yasal düzenlemeleri hayata geçirmiştir. Bu çerçevede yapılan yasal düzenlemeler 2010 tarihinde yayınlanan 'Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi (2010-2014)' isimli Bakanlar Kurulu kararında şu şekilde özetlenmiştir⁴: (1) Kamu kaynaklarının daha etkin ve verimli kullanılması ve kamu ihalelerinde saydamlığın sağlanması için 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, (2) Yurtdışından gelecek yabancı yatırımları teşvik etmek ve bu yatırımcılar için gereken kolaylığı ve şeffaflığı sağlamak amacıyla 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu, (3) Kamu Yönetimi'nde şeffaflığın sağlanması için herkesin bilgi edinme hakkına sahip olduğu temel ilkesinden hareketle, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına, yerine getirdiği kamusal hizmetlerle ilgili olarak ve belli sınırlar içerisinde, her türlü bilgi ve belgeyi başvuran vatandaşa hızlı, etkin ve doğru şekilde verme sorumluluğunu yükleyen 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu, (4) Kamu Yönetimi'nde harcamaları ve bu harcamalardan sorumlu birimlerin yeniden

⁴ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/02/20100222-1.htm> (Erişim Tarihi: 17.10.2018)

belirlenmesi, kamudaki tüm gelir ve giderlerin tek bir bütçede gösterilmesi ve kamusal kaynakların kullanımını uluslararası standartlara taşınması amacıyla 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, (5) Kamu kurum ve kuruluşlarını, kamusal hizmetleri ve kamu personeli için kurulmuş dernek ve vakıfların kamu kurumlarıyla olan ilişkilerini yeniden düzenlemek amacıyla Dernek ve Vakıfların Kamu Kurum ve Kuruluşları İle İlişkilerine Dair Kanun, (6) Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi Etik Davranış İlkeleri'nin ve standartlarının belirlenmesi ve bu ilkelere aykırı davranan kamu görevlilerine ilişkin şikayetlerin incelenmesi için 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (7) Yerel yönetimlerin daha etkin ve verimli olarak işlemlerini temin etmek ve bu kurumlarda katılımı ve saydamlığı sağlamak amacıyla 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 5355 sayılı Mahallî İdare Birlikleri Kanunu ve 5393 sayılı Belediye Kanunu, (8) kamu personeli tarafından işlenebilecek etik dışı davranışlara ilişkin cezaları belirlemek ve rüşvet, irtikap, zimmet gibi suçlarla daha etkin mücadele edebilmek için 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, (9) Etik dışı davranışlarda bulunan kamu görevlileriyle etkin mücadele için bir sistem kurulabilmesi ve uluslararası sözleşmeleri de dikkate alarak hazırlanmış 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, (10) Sosyal güvenlik sistemini yeniden düzenleyen ve Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve Sosyal Sigortalar Kurumunu tek bir çatı altında birleştiren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, (11) Ulusal ihtiyaçlarla beraber uluslararası düzenlemeleri de bünyesinde barındıran 5549 sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun ve 5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu.

2.5. Türk Kamu Yönetimi'nde Etik İlgili Bazı Hukuki Düzenlemeler

Türk Kamu Yönetimi'nde Etik konusunda yasal alt yapı incelendiğinde, Kamu Yönetimi'nde Etik davranışla ilgili evrensel bir anlayışın yakalanmaya çalışıldığı görülmektedir. Ancak buna rağmen, etkili yaptırım ve denetim mekanizmaları uygulanmayarak hukuksuzluğa yol açıldıkça, bu anlayıştan sapıldığı da bir gerçektir (Tüsiad 2005a: 55). Etik davranışı sağlamak, etik ihlal ve yolsuzlukla

mücadele edebilmek için Türk ulusal mevzuatının en önemli unsurları (Ömürgönülşen 2016: 12-13) şunlardır:

2.5.1. 1982 Anayasası⁵

Ülkemizde temel etik değerlerle ilgili bazı düzenlemeler direkt olarak 1982 Anayasası ile düzenlenmiştir. Kamu Yönetimimizde hizmet sunan kamu görevlilerinin uymak zorunda oldukları ‘eşitlik ilkesi’ Anayasamızın 10’uncu maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: “*Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar*”.

Eşitlik ilkesiyle birlikte kamu görevlilerinin tabi oldukları en temel etik davranış ilkelerinden biri olan ‘hukukilik ilkesi’ ise 1982 Anayasasının 137’inci maddesinde kanunsuz emir başlığı altında düzenlenmiştir. Bu madde şu şekildedir: “*Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilirse, emir yerine getirilir; bu halde, emri yerine getiren sorumlu olmaz. Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz*”. Bu düzenleme, hukukilik ilkesinin Devlet Memurları Kanunu’nda düzenli hallerinin anayasal temelini oluşturmaktadır (Tüsiad 2005a: 57).

2.5.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu⁶

1965 tarihli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda Etik Davranış İlkeleri ve bazı çıkar çatışması durumları düzenlenmiştir. Kanunda öncelikle liyakat ve kariyer ilkeleri düzenlenerek kamuda kayırmacılığın önlenmesinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır (Öztepe 2013: 195-196). Bu ilkelere kariyer ilkesi kanunun 3’üncü maddesinde “*Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanını sağlamaktır*” biçiminde tanımlanmıştır. Aynı maddede, liyakat ilkesi ise şu şekilde düzenlenmiştir: “*Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde*

⁵ https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf (Erişim Tarihi: 22.10.2018)

⁶ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim Tarihi: 22.10.2018)

ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır”. Kamu Yönetimi’nde temel bir etik davranış ilkesi olan ‘tarafsızlık ilkesi’ ise bu kanunun 7’inci maddesinde “Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar” denilerek hüküm altına alınmıştır.

Bu kanunun 10’uncu maddesi amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları başlığını taşır ve amir durumunda olan devlet memurunun etik olarak yapması ve yapmaması gereken davranışları düzenler. Örneğin bu maddenin son fıkrası şu şekildedir: “Amir, maiyetindeki memurlara kanunlara ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine aykırı emir veremez ve maiyetindeki memurdan hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz”. 11’inci Madde ise devlet memurlarının görev ve sorumlulukları ile ilgilidir. Bu maddede düzenli “...Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz” şeklindeki düzenleme Etik Davranış İlkeleri bağlamında bir memurun dikkat etmesi gereken en önemli hükümlerden biridir. Çünkü etik dışı düzenlemeler aynı zamanda Ceza Kanunumuzda da düzenlenmiştir ve konusu suç teşkil eden uygulama, davranışa ceza kanunu hükümlerine göre cezalandırılacaktır. 12’inci madde, kişisel sorumluluk ve zararlarla ilgilidir ve maddenin ilk fıkrası şöyledir: “Devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadırlar”.

Kanunun 14’üncü maddesi memurlara mal bildiriminde bulunma yükümlülüğü getirmektedir. Kamu Yönetimi’nde Etik sistemin önemli unsurlarından olan beyan sisteminin bir parçası olan bu bildirim zorunluluğu, yalnızca devlet memurlarına değil onların eşleri ve velayeti altındaki çocukları için de öngörülmüştür. Devlet memurları, kendileriyle, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında, özel kanunda

yazılı hükümler uyarınca mal bildirimini verirler. Burada tanımlanan özel kanun 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunudur. Söz konusu düzenleme Kamu Yönetimi'nde etik dışı faaliyetlerin ve özellikle çıkar çatışması hallerinin takibi için düzenlenmiştir (Tüsiad 2005a: 67).

Devlet memurları kazanç getirici ve gelir elde edici faaliyetlerde bulunamazlar. Devlet Memurları Kanunu'nun 28'inci maddesi bu yolu kapatmıştır. Gene devlet memurlarına yasak olan bir başka düzenleme de hediye alma ve menfaat sağlama ile ilgilidir. Kanunun 29'uncu maddesi şu şekildedir: “*Devlet memurlarının doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemeleri ve görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaktır*”.

Devlet memurunun, denetim altında bulunan veya kendi görevi veya mensup olduğu kurum ile ilgisi olan bir teşebbüsten, doğrudan doğruya veya aracı eliyle her ne ad altında olursa olsun bir menfaat sağlaması yasaktır. Bu yasak kanunun 30'uncu maddesinde hüküm altına alınmıştır. Yine kanunun 31'inci maddesi devlet memurlarına gizli bilgileri açıklama yasağı getirmiştir.

2.5.3. 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu⁷

Türk Kamu Yönetimi'nde etik ile ilgili önemli düzenlemeleri içeren bir başka kanun Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele kanunudur. Bu kanunun 1'nci maddesinde Kanunun amacı, “*rüşvet ve yolsuzluklarla mücadele cümlesinden olarak; bu Kanunda sayılanların mal bildiriminde bulunmalarını, bildirimlerin yenilenmesini, mal edilmelerin denetimiyle, haksız mal edinme veya gerçeğe aykırı bildirimde bulunma halinde uygulanacak hükümleri, bu Kanunda belirlenen suçlarla bazı suçlardan dolayı kamu görevlileri ve suç ortakları hakkında takip ve muhakeme usulünü düzenlemektir*” şeklinde belirtilmiştir . Kanunun 2'nci maddesi ise hangi kamu görevlilerinin mal beyanında bulunacağını düzenlemektedir.

Bu kanunun 4'ncü maddesi haksız mal edinmeyi tanımlamıştır. Buna göre, kanuna veya genel ahlaka uygun olarak sağlandığı ispat edilmeyen mallar veya

⁷ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3628.pdf> (Erişim Tarihi: 24.10.2018)

ilgilinin sosyal yaşantısı bakımından geliriyle uygun olduğu kabul edilemeyecek harcamalar şeklinde ortaya çıkan artışlar, bu kanunun uygulanmasında haksız mal edinme olarak belirtilmiştir. Ayrıca bu kanun mal bildiriminin konusunu, bildirim verileceği mercileri, bildirim usulü ve gerçeğe aykırı beyan yapılması veya memurun mallarında hangi durumlarda aşırı artış olacağına ilişkin hükümleri ve bunlara ilişkin soruşturma, ceza hükümlerini düzenler.

2.5.4. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu⁸

Türk Kamu Yönetimi'nde etik dışı faaliyet devlet memurları açısından aynı zamanda ceza kanununa göre de cezalandırılır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda '*Millete ve Devlete Karşı Suçlar*' başlığı altında başlıca Kamu Yönetimi'nde etik dışı faaliyetler düzenlenmiştir.

Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen rüşvet, irtikâp, zimmet, ihaleye, alım ve satıma hile ve fesat karıştırma gibi haller yolsuzluk suçu olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, yolsuzluk suçu olmayıp da önemli çıkar çatışması hallerini oluşturan görevi ihmal ve kamu görevinin suiistimali gibi suçlar da Kanunda düzenlenmiştir. Bu bağlamda, Kanunun 247-266'ncı maddeleri Kamu Yönetimi'nin güvenilirliğini ve işleyişini bozan suçları önlemek için oluşturulmuştur (Öztepe 2013: 196).

Kanunun 247'inci maddesi Zimmet suçunu düzenlemiştir. Buna göre zimmet; görevi nedeniyle elinde bulundurma yetkisi kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kendisinin veya başkasının zimmetine geçirme olarak tanımlanmıştır. Bu tanım basit zimmet suçudur. Bu suç, zimmetin açığa çıkmamasını sağlamaya yönelik hileli davranışlarla işlenmesi halinde ise nitelikli zimmet halini alır ve verilecek ceza artırılır. Kanunun 250'inci maddesi İrtikap suçunu şu şekilde düzenler: "*Görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına yarar sağlanmasına veya bu yolda vaatte bulunulmasına bir kimseyi icbar eden kamu görevlisi, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Kamu görevlisinin haksız tutum ve davranışları karşısında, kişinin haklı bir işinin gereği gibi, hiç veya en azından vaktinde görülmeyeceği endişesiyle, kendisini mecbur hissederek, kamu görevlisine veya yönlendireceği kişiye menfaat*

⁸ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf> (Erişim Tarihi: 28.10.2018)

temin etmiş olması halinde, icbarın varlığı kabul edilir". Zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine kasten göz yuman denetimle yükümlü kamu görevlisi, işlenen suçun müşterek faili olarak sorumlu tutulur.

Kanunun 252'inci maddesi rüşvetle ilgilidir. Rüşvet; kamusal görevin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, bir kamu görevlisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlama olarak tanımlanmıştır. Bu maddede ayrıca rüşvetin nasıl ortaya çıkacağına, rüşvete ilişkin verilecek cezaların alt ve üst sınırları ve bu suçu nitelikli suç haline getiren unsurlar belirtilmiştir.

Çıkar çatışması hallerinden biri olan, yetkili olmadığı bir iş için yarar sağlama Türk Ceza Kanunu'nun 255'inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, *"görevine girmeyen ve yetkili olmadığı bir işi yapabileceği ve yaptırabileceği kanaatine uyandırarak yarar sağlayan kamu görevlisi, bir yıldan beş yıla kadar hapis ve adli para cezası ile cezalandırılır"*.

Uluslararası alanda da ülkelerin ceza kanunlarında düzenlenen 'memuriyet görevinin kötüye kullanılması', kamu idaresi aleyhine işlenen en önemli suçlardan biridir (Tüsiad 2005a: 74) ve bu kanunun 257'inci maddesinde düzenlenmiştir. Madde hükmü şu şekildedir: *"Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır"*.

2.5.5. Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi⁹

Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi, kamu hizmetine başlayanların imzaladığı bir sözleşmedir. Sözleşmedeki hükümler şu şekildedir (Tüsiad 2005a: 139): Kamu

⁹ http://etik.gov.tr/Portals/0/anasayfa/etik_sozlesme.pdf (Erişim Tarihi: 30.10.2018)

hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın yönetiminde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;

- Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,
- Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,
- Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,
- Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,
- Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,
- Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikayet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,
- Kamu Görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.

2.6. Türk Kamu Yönetimi'nde Etiğin Kurumsallaşması

Kamu Yönetimi'nin bir disiplin olarak daha yeni yeni filizlendiği yıllardan beri, bir kimlik sorununun olduğu dile getirilmektedir (Bkz: Güler 1994). Kamu Yönetimi bağımsız bir disiplin olarak ortaya çıktığı tarihten itibaren farklı şekillerde ifade edilen bir '*paradigma*' sorunu ile karşı karşıyadır. Bu sorunun kaynağında, disiplinin ilk ortaya çıktığı tarihlerden beri devam eden siyaset/yönetim ikilemi üzerinden devam eden tartışmalar vardır. Siyaset ve yönetimin devletin iki farklı

alanı olup olmayacağı sorunu günümüze kadar tam olarak çözümlenmemiş ve Woodrow Wilson'dan başlayarak Kamu Yönetimi üzerine çalışanların dikkatle vurguladıkları bir tartışma olmuştur (Güzelsarı 2004: 1-2). Devlete ekonomik alanda sınırlı görevler yüklendiği bu dönemlerde bile siyaset dışında bir Kamu Yönetimi örgütünün bilimsel yönetim ilkelerine göre çalışmasının gereği vurgulanmıştır. Siyaset dışı bir alan olan bu yönetim işleyişinin bilimsel ve rasyonel kurallar çerçevesinde etkili ve verimli çalışması gerektiği düşüncesi bu gün tartışılan düşüncelere zemin hazırlamıştır.

1929 ekonomik bunalımıyla beraber devletin etkinliğine yapılan vurgu artmaya başlamıştır. Dünya genelinde etkili olan ekonomik kriz ve bunalım, devletin kamusal alandaki etkinliğini daha da artırmış ve buna ilave olarak, devleti piyasalara müdahale eden, ekonomik politikaları yönlendiren, sosyal açıdan yardıma muhtaç kesimleri finanse eden bir 'Refah Devletine' dönüştürmüştür (Demirel 2006: 105). Refah devleti, piyasa mekanizmaları ile özel mülkiyet esası üzerine tesis edilmiş bir devlet sistemidir. Refah devletinde toplumun sosyal ihtiyaçlarının sağlanması için kamu kaynakları etkin bir şekilde kullanılır (Seyidoğlu 2002: 497).

1970'lerin başına kadar müdahaleci devlet politikaları hakim olmuş, ekonomik krizlerin ancak devlet müdahalesi ile aşılabileceği düşüncesi ön plana alınmıştır (Keynezyen politikalar). Bu refah devleti politikaları devleti aşırı bir şekilde büyütmüş, devlet piyasada belirleyici güç haline gelmiştir. Bu aşırı büyüme beraberinde yeni sorunlar ortaya çıkarmıştır. Bu durum devletin temel görevlerini yerine getirmede zafiyetlere neden olmuştur. Adalet, güvenlik, eğitim, sağlık, dış politika gibi öncelikli olması gereken alanlarda sıkıntılar baş göstermiştir. 1970'lerin başlarında süreç yeniden tersine dönmeye başlamıştır. Bu sefer fatura, müdahaleci devlet politikalarına kesilmiş ve yeni liberal politikalara (neo-liberal politikalara) dönüş yapılarak krizin aşılabileceği düşüncesi doğmuştur.

Gelinen noktada, devletin ya ekonomik ve ticari alandan çekilmesi, mevcut kamu hizmetlerinin bir kısmından vazgeçmesi ya da eğer kamu hizmetleri mevcut haliyle devam ettirilecekse, bunların finansmanı için hizmetlere zam yapılması ve vergi oranlarının yükseltilmesi gibi seçenekler üzerinde tartışmalar başlamıştır. Bu dönemde, yani 1970'lerin sonunda, İngiltere ve ABD'de devleti küçültmek ve

yeniden yapılandırmak isteyen ve ‘Yeni Sağ’ olarak nitelendirilen partiler ve liderler (İngiltere’de Thatcher ve ABD’de Reagan Yönetimleri) iktidara gelmişlerdir. Bu liderler ve iktidarlar, kamu sektörünün yapısını, devletin faaliyet alanını ve kamunun iş görme yöntemlerini masaya yatırmışlar ve Yeni Sağ denilen programları hayata geçirmeye başlamışlardır. Bu program ve politikalar, devletin yapı ve işleyişinde radikal değişimleri de başlatmıştır (Eryılmaz 2012: 48-49). Bu süreçle birlikte, Kamu Yönetimi’nin yeniden yapılandırılması, kamu sektörünün küçültülmesi, Kamu Yönetimi’nde özel sektör anlayışının hakim kılınması, devletin küçültülmesi, sivil toplumun yeniden keşfi, yerelleşme ve yönetim gibi kavram ve uygulamalar yaygınlık kazanmıştır. Piyasa ekonomisinde yaşanan tıkanıklıkların aşmak için ulus-devletlerin dışına taşma talebi, çift kutuplu dünyanın sona ermesi, uluslar üstü kurum ve anlaşmaların yaygınlık kazanması, bilişim-iletişim teknolojilerindeki gelişmeler küreselleşme eğilimlerini tetiklemiştir. Küreselleşme sürecindeki bu hızlanma, ülkelerdeki nüfus artışları, ekonomik ve toplumsal gelişmeler sonucu siyasal iktidarların işlev, sorumluluk ve görevlerinin de artmasıyla, bürokratik örgütlerin esnek olmayan, kuralcı, merkezi ve süreç odaklı yapılanmalarının etkinlik ve verimliliklerini düşürdüğü tespit edilmiştir. Sonuç olarak siyasal iktidarların sosyal ve ekonomik alanlara müdahale gerekçelerinin yeniden gözden geçirilmesi zorunluluğu doğmuştur (Coşkun, Nohutçu 2005: 1). Bu değişimler ve önerilerle birlikte Kamu Yönetimlerinin küçültülmesi, özelleştirme politikaları, yönetim, deregülasyon gibi kavram ve uygulamalar yaygınlık kazanmış ve Kamu Yönetimlerinin yeniden yapılandırılmasına temel oluşturmuştur.

Kamu Yönetimi alanında yaşanan yeniden yapılanma arayışları ile varılmak istenen hedefleri, bürokrasiyi azaltarak kamu hizmetlerinde etkinliği sağlamak, devletin piyasa sürecine müdahalesini sınırlamak, yönetimde açıklık ve hesap verebilirlik, bilişim teknolojilerinin kamu hizmetlerinde kullanılması, hizmetlerden faydalananların ilgili kamu otoritesinin karar alma sürecine katılmasının sağlanması (Coşkun 2005: 13) biçiminde özetlemek mümkündür.

Dünyada neo-liberal uygulamalar yaşanırken bunların Türkiye’ye yansımaları, ilk olarak Turgut Özal ile birlikte 24 Ocak 1980 Kararları ile gündeme gelmiştir. Bu dönemde gelişmiş ülkeler, az gelişmiş ülkelerin kalkınma sorunu olarak dışı kapalı olan ekonomik yapılarının dışı açılması, devletin ekonomik sistem üzerindeki

ağırlığının ortadan kaldırılması biçiminde belirlenmiş ve bunu genellikle IMF ve istikrar önlemlerini içeren stand-by anlaşmaları ile uygun hale getirmiştir (Çevikbaş 2012: 20). Uluslararası örgütler tarafından desteklenen neo-liberal programlar, fiyat destek ve tavan uygulamalarının kaldırılması, dış ticaretin serbestleştirilmesi, döviz kurlarının serbest piyasa şartlarında belirlenmesi gibi yollarla ekonomi yönetimi alanında ve mal ve sermaye hareketlerini yönlendirmede ‘devlete karşı’ piyasaların etkinliğini artırma; özelleştirme ya da piyasaların devlet müdahalesinden arındırılması gibi yollarla özel sektörün ve özel mülkiyetin rolünü ve kapsamını genişletme; ve son olarak denk bütçeler, işgücü piyasası esnekliği, düşük enflasyon gibi yollarla da tek bir ‘iyi iktisat politikası’ anlayışını teşvik etmiştir (Güzelsarı 2007: 66). 24 Ocak Kararları ile başlayan dışa açık neo-liberal politikalar Türk Kamu Yönetimi’nde de karşılık bulmuş, sadece idari kurum ve kuruluşları kapsamakla kalmamış, devletin yeniden dönüşümünü de hedef almıştır.

Kamu Yönetimi’nde Etik bağlamında ise bu dönüşümlerin neo-liberal devlet anlayışına paralel olarak gelişim gösterdiği söylenebilir. Ancak şunu da eklemek gerekir ki, özellikle AB’ye tam üyelik süreci ile de bağlantılı olarak, Kamu Yönetimi’nde Etik yapılanma ve kurumsallaşma çabaları yeni bir ivme kazanmıştır. Bu bağlamda, özellikle 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz Türkiye’de önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu krizleri aşmak için uygulanan IMF programları 2000’li yıllara damgasını vurmuştur.

IMF’nin telkinleri ve AB’ne adaylık süreci ile başlayan Kamu Yönetimi’nde dönüşümlerin öngörüldüğü yeni süreçte, dönemin hükümetinin 2001 yılında hazırlayıp 2002 yılı başında uygulamaya koyduğu ‘Türkiye’de Saydamlığın Arttırılması ve Kamuda Etkin Yönetimin Geliştirilmesi Eylem Planı’ ilk önemli çalışmadır. Bu çalışma, Türk Kamu Yönetimi’nde ileride meydana gelecek değişim ve dönüşümlerin habercisi olmuştur. Eylem Planı’nda Kamu Yönetimi’nde Etik ile ilgili çok önemli tespitler de vardır. Öncelikle merkezi yönetimin görevlerinde meydana gelen artıştan dolayı bir tıkanıklık yaşadığı belirtilmekte, bunun ise hizmetlerin aksamasına yol açtığı vurgulanmaktadır. Kamu Yönetimi’nde görev, yetki ve sorumluluk dengesi iyi kurulamamıştır. Kamu Yönetimi yeniden yapılandırılmalıdır. Bu kapsamda verimli, etkin, tutumlu, performansı ölçülebilen bir kamu personel sistemi gereklidir. Yine, yetki devri ve esneklikle beraber hesap

verme sorumluluğunun ve yönetsel saydamlığın güçlendirilmesi ve kamusal hizmetlerin sunumunda kalite anlayışının ve bu amaca yönelik yönetsel yöntemlerin Kamu Yönetimimize yerleştirilmesinin gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Kamu Yönetimi'nde sunulan hizmetlerin saydam olmaması, hesap verme sorumluluğunun işletilmemesi etik dışı uygulamaların artmasına neden olmaktadır. Özetle toplumsal vicdanda önemli yaralar açan etik dışı uygulamalarla etkili bir mücadele için, Kamu Yönetimi'nin işleyişinde ve kaynakların dağılımında açıklık ve hesap verilebilirliğin esas alınması, bu konudaki yasal ve idari boşlukların giderilmesi gerekmektedir (Başbakanlık 2002).

2002 yılının sonunda iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi de bir önceki hükümet döneminde başlayan değişim ve dönüşümleri devam ettirmiştir. Bu kapsamda 2003 yılı başında 'Acil Eylem Planı' adı altında bir program kabul edilmiş ve yürürlüğe konulmuştur¹⁰. Bu programda 'Yolsuzlukla Mücadele' başlığında ayrı bir bölüme de yer verilmiştir. Bu çerçevede; (1) Yolsuzluklar Hakkında Ceza Hukuku Sözleşmesi ile Yolsuzluklar Hakkında Medeni Hukuk Sözleşmesi onaylanacak, (2) Yolsuzluk ve usulsüzlük konusunda cezalar caydırıcı hale getirilecek, (3) Kamu gücünün görevden ayrıldıktan sonra da kullanımının önüne geçilmesine ilişkin düzenlemeler oluşturulacak, (4) Siyasetin finansmanı şeffaf hale getirilecek, (5) Mevzuattaki 'sır' kavramı yeniden belirlenecek, (6) Yolsuzluk konusunda hükümet-kamu yönetimi-yargı-medya-sivil toplum diyalogu geliştirilecektir.

2004 yılında yukarıda bahsettiğimiz sorunlar ve bu sorunlara çözümler bulunması noktasında Kamu Yönetimimizde Etiğin kurumsallaşması noktasında çok önemli yasal bir düzenleme hayata geçirilmiştir: Bilgi Edinme Hakkı Kanunu. Bu Kanun, Abdullah Gül Başbakanlığında kurulan ilk Adalet ve Kalkınma Partisi hükümetinin programında 'bilgi edinme hakkı, toplumun bütün kesimlerinde yaygınlaştırılacak ve bunu sağlamak için Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çıkarılacaktır' şeklinde ifade edilmiş ve 2004 yılında yasalaşmıştır.

Kanunun genel gerekçesinde; "Bilindiği üzere, kamu kurum ve kuruluşlarında açıklık ve şeffaflık kavramı, olumsuz olarak görülen gizlilik kavramının giderilmesi

¹⁰<https://docplayer.biz.tr/3890419-T-c-58-hukumet-acil-eylem-plani-aep.html> (Erişim Tarihi: 10.11.2018)

ile yönetilenlerin yönetenlerin işlem ve faaliyetlerini denetlemesinin sağlanması düşünceleri üzerine ortaya çıkmıştır. Demokratik ülkelerde, bilgi edinme özgürlüğü, temel hak ve özgürlüklerin kullanılması bağlamında vazgeçilmez temel haklardan biri olarak kabul edilmektedir. Şeffaflık ve gizliliğin iki yönü bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, kurum ve kuruluşların 'bilgi verme ödevi', ikincisi ise, vatandaşların 'bilgi edinme hakkı'dır. Kurum ve kuruluşlar; bilgi edinme hakkının kullanılması konusunda yapılan başvuruları cevaplandırmak, bilgi veya belgeye erişimde gereken kolaylıkları sağlamak yoluyla şeffaf yönetimin sağlanmasına katkıda bulunabilirler"¹¹ ifadeleri yer almaktadır. Tasarı, Avrupa Birliği'nin konu ile ilgili mevzuatı da dikkate alınmak suretiyle, demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak, kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmasına ilişkin esas ve usullerin belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Bilgi Edinme Kanunu 2003 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi'nden (TBMM) geçerek kanunlaşmıştır¹². Kanunun 1'inci maddesi kanunun amacını şu şekilde belirtmiştir: "*demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir*". Kanunun 2'nci maddesi ise bu kanunun hangi kurumları kapsadığı ile ilgilidir. Buna göre bu kanun; kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetlerini içermektedir. Ayrıca bu kanun, herkesin bilgi edinme hakkına sahip olduğunu hüküm altına alarak Türkiye'de ikamet eden yabancılar ile Türkiye'de faaliyette bulunan yabancı tüzel kişiler, isteyecekleri bilgi kendileriyle veya faaliyet alanlarıyla ilgili olmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde, bu Kanun hükümlerinden yararlanabileceklerini belirtmiştir. Yine kanunun 5'nci maddesinde kamu kurum ve kuruluşları, bu kanunun saydığı istisnalar dışında, her türlü bilgi veya belgeyi başvurana vermek zorunda ve bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru sonuçlandırmak üzere, gerekli altyapıyı sağlamakla yükümlü kılmıştır. Kanunun Dördüncü Bölümü 'Bilgi Edinme Hakkının Sınırları' başlığını taşımaktadır ve bilgi edinmeye ilişkin bazı sınırlamalar getirmektedir. Buna göre; yargı denetimi dışında kalan işlemler, devlet sırrına ilişkin

¹¹ Bilgi Edinme Komisyon Raporu
https://www.tbmm.gov.tr/bilgiedinme/bilgi_edinme_komisyon_raporu.pdf (Erişim Tarihi: 22.11.2018)

¹² <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4982.pdf> (Erişim Tarihi: 22.11.2018)

bilgi veya belgeler, ülkenin ekonomik çıkarlarına ilişkin bilgi veya belgeler, istihbarata ilişkin bilgi veya belgeler, idari soruşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler, adli soruşturma ve kovuşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler, özel hayatın ve haberleşmenin gizliliğine ilişkin bilgi veya belgeler, ticari sırlar, kurum içi düzenlemeler, kurum içi görüş, bilgi notu ve tavsiyeler bu kanunun kapsamına dahil değildir.

2010 yılında ‘Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi (2010-2014)’ adı altında bir Bakanlar Kurulu Kararı çıkartılmıştır¹³. Bu kararın giriş kısmında “kamu gücü ve kaynakları ile özel kuruluşlardaki görev, yetki ve kaynakların, toplumun zararına olarak özel çıkarlar için kullanılması şeklinde tanımlanabilen yolsuzluk; rekabeti engelleyerek ekonomik büyümeyi yavaşlatmakta, doğrudan sermaye girişini ve vergi gelirlerini azaltmakta, gelir dağılımını bozarak yoksulluğu artırmakta, kamu kaynaklarının israf edilmesine yol açarak eğitim, sağlık, güvenlik gibi zorunlu kamu yatırımlarını olumsuz etkilemekte, kamu kurumlarına, yöneticilerine ve adalet sistemine duyulan güveni zedelemekte ve toplumda ahlaki bozulmaya yol açmaktadır” denilmek suretiyle Kamu Yönetimi’nde etik dışı uygulamaların neden olduğu tahribat hakkında bilgi vermektedir . Yine bu kararın giriş kısmında şu tespit yapılmıştır: “saydamlığın artırılması ve yolsuzlukla mücadelede başarının sağlanabilmesi için, önceden belirlenmiş tedbirler ve faaliyetler içeren stratejiler önem taşımaktadır. Böylece, yolsuzlukla mücadelede öncelikli alanlar belirlenerek sonuca daha kararlı ve etkili bir şekilde gidilmesi mümkün olmaktadır. Ayrıca, yolsuzlukla mücadele dönemsel bir çaba olmayıp, ekonomik ve sosyal hayattaki gelişmelere göre süreklilik gösteren faaliyetler bütünüdür”.

Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi’nin amacı; “2002 yılından itibaren kararlılıkla sürdürülen reformların bir devamı niteliğinde, gelişen ve değişen şartları da göz önünde bulundurarak, saydamlığı engelleyen ve yolsuzluğu besleyen faktörlerin ortadan kaldırılması suretiyle daha adil, hesap verebilir, saydam ve güvenilir bir yönetim anlayışının geliştirilmesi” olarak ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda 2010-2014 yılları

¹³ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/02/20100222-1.htm> (Erişim Tarihi: 13.12.2018)

arasında uygulanacak olan stratejinin (1) önleme, (2) yaptırımların uygulanması, (3) toplumsal bilincin artırılması biçiminde üç temel bileşeni vardır.

Önemeye yönelik tedbirler olarak; siyasi partilerin seçim kampanyalarında ve bu kampanyaların finansmanının şeffaflığı noktasındaki denetimin etkinleştirilmesi, siyasi etikle ilgili çalışmaların tamamlanması, Kamu Denetçiliği Kurumu'nun kurulmasına ilişkin çalışmaların tamamlanması, Yeni Sayıştay Kanunu'nun yasalaştırılması sürecinin tamamlanması, kamu görevlilerine ilişkin mal bildirim ve rüşvet ve yolsuzlukla ilgili mevzuatın gözden geçirilmesi, kamu görevinden ayrılanların yapamayacağı işlerle ilgili yasal düzenlemelerin yeniden düzenlenmesi, devlet sırları ve ticari sırlara ilişkin çalışmaların tamamlanması, kamu ihale sisteminin gözden geçirilmesi, yerel yönetimlerin görev alanına giren ruhsat ve diğer işlemlerle ilgili süreçlerde saydamlığın ve hesap verebilirliğin artırılması, yerel yönetimlerde seçimle iş başına gelenlere yönelik etik ilkelerin belirlenmesi ve bunların izlenmesine dönük mekanizmalar kurulması, denetim ile ilgili birimlerin kapasitesinin güçlendirilmesi ve bu birimlerin raporlarından hareketle etik dışı davranışlara yol açacak riskli alanların belirlenip gerekli tedbirlerin alınması, Kamu Görevlileri Etik Kurulu rehberliğinde Kamu Yönetimi içerisindeki meslek grupları için ayrı etik ilkelerin belirlenmesi sayılmıştır.

Yine Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi'nin bir devamı niteliğinde olan ve 2016-2019 yıllarını kapsayan "Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi 2016-2019" Başbakanlık genelgesi yayınlanmıştır¹⁴. Bu genelge de bir önceki Bakanlar Kurulu kararına benzer hükümler içermektedir.

Bu ifade edilenlerden de anlaşılacağı üzere, Kamu Yönetimimizde etikle ilgili yasal ve hukuksal düzenlemeler son derece dağınık ve birbirinden kopuk haldedir. Kamu Yönetimi'nde etiğin kurumsallaşması açısından bu dağınıklığı gidermek yolunda bir katkı sağlamamakla birlikte, Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve bu Kurulun kurulmasını öngören Kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmelik, Kamu Yönetimi'nde etik davranış kodları belirleme noktasında çok büyük bir boşluğu doldurmuştur.

¹⁴ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160430-13.pdf> (Erişim Tarihi: 28.12.2018)

Günümüzde etik standartların belirlenebilmesi ve Kamu Yönetimi'nin her kesiminde etik davranışın zorunluluk haline getirilmesi için etik kurallar da resmileşmekte ve kanunlaşmaktadır. Hemen hemen tüm çağdaş demokratik ülkeler, kamu görevlilerinin resmi bilgileri ve kamu kaynaklarını kullanma, hediye kabul etme, kamu dışında çalışma gibi çıkar çatışmasına neden olabilecek durumlarda uyması gereken standartları oldukça ayrıntılı bir şekilde düzenlemektedir. Ülkemizde bu yönde atılmış önemli adımlar olan, “5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun” ve “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” Kamu Yönetimi'nde etik davranış kurallarını düzenlemektedir (Yüksel 2006: 169-170). Bu noktada çalışmamız açısından da önemli olan Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe ayrıntılı olarak değinmek gerekmektedir.

2.6.1. Kamu Görevlileri Etik Kurulu

“Ülkemizde de etik alt yapının kurulması ve kurumsallaştırılması için 2004 yılında 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun çıkarılmıştır. 5176 sayılı Kanun ve 2005 yılında yayımlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile mevzuatta yer alan çeşitli ilke ve kuralların bir bütün olarak bir araya getirilmesi ve Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kurulmasıyla da bu ilkelerin uygulanmasının takip edilmesinin amaçlandığı, kurumsallaşmanın sağlandığı söylenebilir. Söz konusu Kanun ve Yönetmeliğin çıkmasında yönetim anlayışındaki değişim, uluslararası kurum ve kuruluşlar ile AB'ye üyelik sürecinin etkili olduğu da yadsınamaz bir gerçektir” (Akdeniz 2016: 62).

Kurulun oluşturulma sebeplerini tasarının meclis komisyonlarında tartışıldığı raporlardan takip etmek aydınlatıcı olacaktır. Bu raporlara göre tasarının kanunun bütünü için ifade ettiği genel gerekçede şu tespitler söz konusudur (TBMM 2003): Kamu Yönetimi, kamu hizmetlerinin açık, şeffaf, hesap verebilir, tarafsız, dürüst, objektif ve kamu yararına uygun işlemesi halinde etkili ve verimli olabilir. Kamu Yönetimi'nde Etik, *iyi yönetimin* temel anahtarıdır. Etik davranış kuralları ile yasalar arasında yakın bir ilişki vardır. Yasaların düzenlemekte yetersiz kaldığı alanlarda etik

davranış kuralları ön plana çıkmakta, kamu çalışanlarının bazı durumlarda nasıl etik davranışta bulunmaları gerektiği noktasında onlara yol gösterici olmaktadır. Etik Davranış İlkeleri; kamu görevlilerinin hizmet verdiği kişilere yönelik sorumluluk bilinci içerisinde davranmalarını, hizmetten yararlananlara karşı hukuka uygun, adaletli ve tarafsız işlem ve eylemde bulunmalarını, hizmetin sunulması sırasında belli bir kaliteyi ve standardı yakalamalarını ve bazı hizmetlerin yürütülmesinde karşılaşılan şikayetleri gidermek suretiyle kamu hizmetlerinin daha etkin, verimli ve düzenli sunulmasını sağlamayı amaçlar.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu da kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetmek amacıyla 2004 yılında kurulmuştur.

Kurul, Başkanı ve üyeleri Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile atanmaktadır. Kurulda Bakanlık görevi yapmış 1 üye, il belediye başkanlığı yapmış 1 üye, Yargıtay, Danıştay, Sayıştay üyeliğinden emekli olmuş 3 üye, müsteşarlık, büyükelçilik, valilik, bağımsız ve düzenleyici kurul başkanlığı yapmış 3 üye, rektörlük ya da dekanlık yapmış 2 üye, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında en üst kademe yöneticiliği yapmış 1 üye olmak üzere, toplamda 11 üye (1'i Başkan) görev yapmaktadır (Akdeniz 2016: 63). Üyelerin görev süresi dört yıldır. Süresi dolan üyeler Cumhurbaşkanınca yeniden seçilebilirler. Kurul üyelerinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilemez. Ancak üyeler, ciddi bir hastalık veya engellilik nedeniyle iş görememeleri veya atamaya ilişkin şartları kaybetmeleri halinde, atandıkları usule göre süresi dolmadan görevden alınır. Kurul başkanın daveti üzerine en az altı üye ile toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğunun aynı yöndeki oyu ile karar verir. Toplantı kararları ilgililere duyurulur. Kurul ayda dört defa toplanır. Kurul Başkan ve üyelerinin toplantılara katılmaları esastır. Kurulun sekretarya hizmetleri Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

Kurulun iki temel görevi bulunmaktadır. (1) kamu görevlilerinin uyması gereken Etik Davranış İlkelerini belirlemek, (2) bu ilkelere uyumu denetlemek. Kurul, bu işlevleri yerine getirmek için çeşitli görev ve yetkilerle donatılmıştır: (i) kamu personelinin görevlerini yürütürken uymaları gereken Etik Davranış İlkeleri'ni

hazırlayacağı bir yönetmelikle belirlemek, (ii) Etik Davranış İlkeleri'nin ihlal edildiği iddiasıyla kendiliğinden veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, (iii) Kamu Yönetimi'nde etik kültürü geliştirmek için çalışmalar yapmak veya yaptırmak (Demirci, Genç 2008: 53) ve gerektiğinde, kamu görevlilerinin mal bildirimlerini incelemek (Ömürgönülşen 2016: 37).

Kurul, Cumhurbaşkanı, TBMM üyeleri, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler dışında Kamu Yönetimi içerisinde görev yapan tüm kamu görevlilerini kapsamaktadır.

Kanun, Etik Kurulu'nun, etik ihlali iddiasıyla hakkında inceleme ve araştırma yapabileceği görevlileri; en az genel müdür veya eşiti¹⁵ seviyedeki kamu görevlileri olarak belirlemiştir. Kanun, diğer kamu görevlilerinin, Etik Davranış İlkeleri'ne aykırı uygulamaları bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvuruların ise yetkili disiplin kurullarına yapılacağını, yetkili disiplin kurullarının da söz konusu başvuruları Etik Davranış İlkeleri'ne göre değerlendireceğini öngörmüştür (Eryılmaz, Biricikoğlu 2011: 39). Kurula yapılan başvurular, Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'da belirtilen hükümler çerçevesinde esaslara göre, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye'de ikamet eden yabancı gerçek kişiler tarafından yapılabilir.

Kurul, başvurular hakkındaki inceleme ve araştırmasını Etik Davranış İlkeleri'nin (yönetmelik ile belirlenen) ihlâl edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul, kendisine şikâyet veya ihbar yoluyla ulaşan başvurular üzerine yapacağı inceleme ve araştırmayı en geç üç ay içinde sonuçlandırmak zorundadır. Kurul,

¹⁵ Kamu görevlileri etik kurulunun yetki alanına giren en az genel müdür, eşiti ve üstü kamu görevlilerini belirten liste Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte ayrıntılı olarak sayılmıştır. Buna göre, TBMM ve Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı ve Yardımcıları, Devlet Denetleme Kurulu Üyeleri, Bakan Yardımcıları, Genel Müdürler, Teftiş Kurulu Başkanı ve Üyeleri, Vali, Kaymakam, Büyükelçiler, Daimi Temsilciler, Cumhurbaşkanı Başdanışmanları, YÖK Başkanı, YÖK Yürütme Kurulu Üyeleri ve Genel Sekreteri, ÖSYM Başkanı, Kurumların merkez teşkilatında çalışan Teftiş Kurulu Üyeleri, Düzenleyici ve Denetleyici Kurum ve Kuruluş Başkan ve Yardımcıları ile üyeleri, Kamu İktisadi Teşekkülleri ve Bağlı Ortaklıklarının Genel Müdürü, Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri, Mahalli İdarelerde; Büyükşehir Belediye Başkanı, İl ve İlçe Belediye Başkanları, Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri ve Genel Sekreter Yardımcıları, Büyükşehir Belediyesi ve Bağlı Kuruluşları Genel Müdürü, Büyükşehir Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanı, İl Belediye ve İl Özel İdare Birlikleri ile bunların Üst Birlik Başkanları, Büyükşehir Belediye Şirketleri Genel Müdürleri, Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri, Büyükşehir sınırları içindeki Belediye Başkanları, Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarında; Yönetim Kurulu Başkanları, Üst Birliklerde Başkan, Yönetim Kurulu Üyeleri ve Genel Sekreter .

inceleme ve araştırma sonucunu ilgililere ve Cumhurbaşkanlığı ve Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı Makamına yazılı olarak bildirir.

Genel olarak Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na bakacak olursak; Kurul etik sisteminin eşgüdüm kuruluşudur. Bütün diğer etik altyapı unsurları arasında eşgüdüm sağlayarak ve onları destekleyerek bir yönetim işlevi yerine getirmektedir. İşlevi hem doğrudan etik girişimlerini uygulamak hem de bu işinden bazılarını daire veya kurumlara devretmek şeklindedir. Kamu Görevlileri Etik Kurulu denetim, danışmanlık, destek ve tanıtım rollerinin tümünü bünyesinde toplamıştır. Kamu Etik Kurulu etik bilincin Türk Kamu Yönetimi ve sunulan hizmetlerde yerleştirilmesi için yapacağı çalışmalarla eğitim işlevini de yerine getirecektir (Yüksel 2006: 205).

“Kurul üyeleri farklı kamu kurumlarından gelseler de Kurul'un asıl görevleri yürütme organına ilişkindir. Ayrıca Kurul, temelde etik dışı kararların ve uygulamaların önlenmesi amacıyla Kamu Yönetimi'nde açıklığı, şeffaflığı, hesap verebilirliği ve dürüstlüğü tesis etmeye çalıştığı için kamu görevlilerinin uymaları gereken etik kodlar ve standartlar oluşturmaktadır. Bu ise Türk Kamu Yönetimi'nde etiğin kurumsallaşması adına büyük bir kazanımdır” (Doğan 2015: 396). Ayrıca etik ilkelerin kamu görevlileri arasında benimsenmesi ve vatandaşlar arasında etik kültürün yerleştirilmesi için konferanslar, seminerler düzenleyip, uzmanlardan yardım alacaktır. Bu bağlamda çağdaş, demokratik ülkelerde etik kurullarının genel eğitim işlevlerini üstlendiği söylenebilir.

Kurula yönelik eleştiriler de söz konusudur. Bu eleştiriler, Kurulun doğrudan bir yaptırım olmaması ile ilgilidir. Gerçekten de Kanunda 'Kurul kararlarının yaptırımı' başlığı altında bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yaptırım olarak sayılabilecek tek düzenleme, kanunun ilk şeklinde, Kurul kararlarının Resmi Gazete'de yayınlanması hükmüydü. Ancak Anayasa Mahkemesi bu hükmü 4/2/2010 tarihli ve E.:2007/98, K.:2010/33 sayılı Kararı ile iptal etmiştir¹⁶. Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği 5'nci maddenin son fıkrası şu şekildedir: “Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin, Etik Davranış İlkeleri'ne aykırı işlem veya eylemi olduğunu tespit etmesi ve bu kararın kesinleşmesi halinde, Kurul kararı Resmi Gazete aracılığıyla kamuoyuna duyurur.

¹⁶ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100518-20.htm> (Erişim Tarihi: 07.01.2019)

Ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmi Gazetede yayımlatır”. Kararların Resmi Gazete’de yayınlaması ile iki amaç öngörülmüştür; bunlardan ilki, Etik Davranış İlkeleri’ni ihlal eden kamu görevlisinin kamuoyu baskısı ve kınama gibi manevi yaptırımlarla karşılaşması ve bu yolla etik dışı uygulamalara sapma noktasında caydırıcılık hedeflenmiştir. İkinci olarak, etik olmayan davranışların kamuoyu ile paylaşılması suretiyle yöneticilerin hesap verme sorumluluğu çerçevesinde davranışları teşvik edilmiştir (Aydın, Barutçu 2015: 168). Kurul kararlarının Resmi Gazete’de yayınlanmasının iptal edilmesine gerekçe olarak; “Etik Kurulun, etik ilkeye aykırı davranışın tespitine ilişkin karar verme ve inceleme ve araştırma sonucunu ilgililere ve Başbakanlığa yazılı olarak bildirme yetkisi kamuda etik kültürünün yerleşmesi ve kamu görevinin işleyişinde etkinliğin sağlanması için gerekli görülebilirse de bu yazılı bildirim 5176 sayılı Yasa kapsamında kamu görevlilerinin kendileri ve bunların hiyerarşik üstlerine bildirilmesi ile yetinilmeyip, idari yargı denetimine açık olan bu eylemlerin yargısal kesinlik kazanmadan Resmi Gazete ile kamuoyuna duyurulması ilgilinin herkese teşhiri anlamına gelmekte; bu durum ise bütün temel hak ve özgürlükler için dokunulmaz ve her türlü değerler ölçütünün dışında kabul edilen insan onuru ile kişinin maddi ve manevi varlığının önemli ölçüde zedelenmesine yol açmaktadır. Öte yandan, Kamu Görevlileri Etik Kurulu kararının idari yargı tarafından iptal edilerek maddi olguların mevcut olmadığının tespiti halinde, Yasa gereği bu iptal kararının da Resmi Gazete’de yayımlanmasının, daha önceki yayım nedeniyle yazılı ve görsel medyaya haber teşkil edip farklı sübjektif değerlendirmelere maruz kalarak onuru zedelenen ve toplum önünde teşhir edilen kişilerin, uğradıkları manevi zararlarını tümüyle gidermeyeceği de açıktır¹⁷ .

Anayasa Mahkemesi’nin verdiği bu iptal kararı, etiğin kamuoyu denetimini ve etkisini ortadan kaldırmıştır (Eryılmaz, Biricikoğlu 2011: 40). “Mevcut durumda Kurul, genel müdür ve üstü düzeydeki kamu görevlileri hakkında kararlar almakta ve ilgili makam ve kişilere bildirmektedir. Yani Kurul kararları yalnızca bir tespitten ibaret olup kamu görevlilerini caydırıcı, doğrudan o işlem ve eylemleri önleyici bir fonksiyonu bulunmamaktadır. Bu durum ise Kurul’un Etik Davranış İlkeleri çerçevesinde inceleme yapması görevinin sorgulanır hale gelmesine neden

¹⁷ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100518-20.htm> (Erişim Tarihi: 07.01.2019)

olmaktadır. Etkili olmayan kararın kamu görevlileri tarafından yeterince dikkate alınması da mümkün olmamakta ve dolayısıyla Kurulun inceleme fonksiyonunu etkili şekilde icra etmesini güçleştirmekte, etkinliğini azaltmaktadır” (Akdeniz 2016: 65).

Kurula ilişkin bir başka eleştiri ise kurul üyelerinin seçilmesiyle ilgilidir. Kurulun 11 üyesi, yukarda da belirtildiği üzere Cumhurbaşkanınca seçilmektedir. “Her ne kadar Kurul üyelerinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilememesi bir özerklik gibi görünse de bu üyelerin TBMM tarafından değil de Cumhurbaşkanınca atanması ve görevleri sona erince tekrar seçilebilmeleri Kurulun özerkliğini ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca, ülkemizde üst bürokrasinin denetimini sağlayan mekanizmalardan önemli bir tanesi bakanlar yani siyasal kişilerdir. Bir diğer ifadeyle üst düzey bürokrasinin denetlenmesinin nedenlerinden biri, üst düzey bürokratların siyasal iktidar tarafından atanmış olmasıdır. Bu kısır döngüyü kırmak için oluşturulan Etik Kurul, yine siyasal iktidar tarafından atanmaktadır” (Arap, Yılmaz 2005: 9).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2004 kurulmuş ve 2004/7791 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile başkanlık ve üyeliklerine atamalar yapılmıştır. Böylece, Kurul çalışmalarına başlamıştır. Bu çalışmalar doğrultusunda da Kurul, “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hazırlamıştır. Bu Yönetmelik de, 2005 tarih ve 25785 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Çalışmamız açısından bu Yönetmelik ve belirlediği etik ilkeler önem arz etmektedir.

2.6.2. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹⁸

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu’nun 3’ncü ve 7’nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır. Yönetmelik ile kamu görevlilerinin uymaları gereken Etik Davranış İlkeleri belirlenmiştir. Bu ilkeler, Türk Kamu Yönetimi’nde görev yapan kamu görevlilerinin görevlerini ifa ederken uymaları gereken üst etik

¹⁸ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/04/20050413-6.htm> Yönetmeliğe yapılan atıflarda bundan sonra madde numaraları verilecektir. (Erişim Tarihi: 17.01.2019)

normlar olması açısından büyük önem taşımaktadır. Daha önce idari sistemimiz içerisinde böyle topluca düzenlenmiş etik kodlar bulunmamaktaydı ve böylesi düzenlemeler mevzuat hükümleri içerisinde dağılmış vaziyetteydi. Yönetmelik ile yasalarda dağınık halde bulunan etik davranış kodları toparlanmış olmaktadır.

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 2005b: 99). Devlete güveni artırır ve kamusal hizmetlerin sunumunda hizmetlerin standartlarını yükseltir (Kernaghan 1974: 534). Kamu faaliyetlerinin kapsamında, mesleki standartları birbirine eklemeyerek kamu personelinin etik davranışlarını tanımlar (Willa 1996: 13). Etik davranış kodları ile yasalar arasında yakın bir ilişki vardır. Yasaların kimi zaman düzenlemekte yetersiz kaldığı öznel durumları etik davranış kodları düzenlemekte, belli bir statüye tâbi olanların nasıl davranmaları gerektiği yönünde kurallar koymakta ve böylece bu kurallara uyulmasını sağlamaktadır (TBMM 2003). Etik davranış kodları genel olarak, etikle ilişkili yasaları, davranış kalıplarını, ek kılavuzları içerecek şekilde yazılı hale getirilip sistemleştirilir (Yüksel 2011: 623).

Kamu Yönetimi'nde etik davranış kodları üç anlamı bünyesinde barındırmaktadır: Bunlardan ilki; etik davranış kodları ile ulaşılmak istenen hedefler, 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). Etik davranış kodları; özlü ve esnek yapıları, basit ve açık anlatımlarıyla bütün kamu sektörü çıkar çatışması politikasının standartlarını ortaya koymalı, spesifik ilişkilere ve yaşanan toplumsal ve siyasi değişimler sonucu ortaya çıkan yeni sorunlara dikkat çekmeli ve çözümler getirmelidir.

İdeal bir etik davranış kodunun özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Tüsiad 2005a: 157-159): Hazırlama ve değişen şartlara uydurma süreçlerinde olabildiğince fazla toplumsal katılım sağlanmalıdır. Çünkü Kamu Yönetimi'ndeki etik değerler toplumun bütününe ilgilendirir. Taslaklarla ilgili kamu personelinin yorumları,

talepleri ve eleştirileri dikkate alınmalıdır. Etik kodlar basit, kolay anlaşılır bir dille yazılmalı, çok fazla sayıda tanım ve istisna içermemelidir. Hazırlanan etik kodlar eğitim, denetim ve yaptırım mekanizmalarıyla desteklenmelidir. Etik kodlar üst düzey kamu görevlilerine daha katı standartlar getirmelidir.

Yönetmelik, yukarıda sayılan iyi bir etik kod sisteminde olması gereken şartları tam olarak sağlamasa da Kamu Yönetimimiz içerisinde uyulması gereken etik davranış kodlarını belirlemesi açısından önem taşımaktadır. Yönetmeliğin amacını belirten ilk maddesi bu durumu “...kamuda etik kültürü geliştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken Etik Davranış İlkeleri’ni belirlemek...” şeklinde belirtmektedir. ayrıca Yönetmeliğin 23’üncü 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.

Yönetmelik ‘Etik Davranış İlkeleri’ başlığı altında 18 adet etik davranış kodu belirlemiştir. Bu kodlar 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.

Etik ilkelere uyan bir yönetim sistemi, genellikle etik kodların belirlenmesi ile başlamaktadır (Uzun 2017: 112). Türk Kamu Yönetimi’nin etik kodları hükmünde olan bu ilkeler, kamu görevlileri tarafından uyulması beklenen prensipleri içermektedir. Ayrıca, tezimizin anket kısmında bu 18 ilkenin kamu görevlileri tarafından bilinirliği ve bu ilkelerin etik iklim algısına ve etiğin kurumsallaşmasına etkileri test edileceğinden, bunlara ayrıntılı olarak değinmek gerekmektedir.

2.6.2.1. 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 (Eryılmaz 2012: 10) kapsar. Kamu hizmeti, Kamu Yönetimi'nin asli bir unsurudur ve kamu hizmeti sunumunun olmadığı bir toplumda Kamu Yönetimi'nden de bahsedilemez (Akçakaya, Aksakallıoğlu 2017: 42). Bir hizmetin kamu hizmeti sayılabilmesi için başlıca iki koşulun gerçekleşmesi gerekir. İlk koşul hizmetin kamuya yöneltilmiş ve kamuya yararlı olmasıdır. İkinci koşul ise hizmetin kamu kuruluşlarınca veya ilgili kamu kuruluşlarının sıkı denetimi altında özel hukuk kişilerince yürütülmesidir. (Gözübüyük 2006: 28). Kamu hizmetlerine hakim olan ilkeler; süreklilik, değişkenlik, değişen şartlara uyum, eşitlik ve tarafsızlıktır (Karahanoğulları 2002: 230; Gözler 2007: 518-524).

Kamu görevlileri görevlerini yerine getirirken, görülen hizmetin kendilerinden hizmet bekleyen tüm vatandaşlar için kamusal bir hak olduğunun bilinci ile hareket etmelidir. Bu düşünce uyarınca kamu görevlisi, hizmetin daha kaliteli, yararlı, herkes için açık ve saydam bir şekilde nasıl ifa edilebileceği hususunda kendini geliştirme gayreti içinde olmalıdır. “Kamu görevlileri, kamusal hizmetleri çağdaş yönetim anlayışının ortaya koyduğu ilkeler doğrultusunda yerine getirmek zorundadır. Bu ilkeler, çalışanların yeniliklere ve gelişmelere her zaman açık olmasını, çalışanların ve hizmetten yararlananların yönetime katılabilmesini, kurumların karar alma süreçlerinin kural olarak halka açık olmasını, yönetimin aldığı kararların kamuya duyurulmasını, resmi bilgi ve belgelerin istenildiğinde yönetimden alınabilmesini, vatandaşlara karşı tarafsız davranmayı, doğru, dürüst, adil ve haktanır olmayı, kişisel çıkarlarından çok kamu yararını gözetmeyi, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında hesap verebilirliği, kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olmayı, iş ve işlemlerle ilgili prosedür ve süreçlerin öngörülebilir olmasını, hizmetlerin vatandaşa en yakın birimlerce yürütülmesini, vatandaş beyanına güven duymayı öngörmektedir” (Etik Rehberi 2017: 28). Yönetmeliğin 5'inci maddesinde görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilincini kısaca şöyle belirtilmiştir: “*Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü,*

kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindeliği ve beyana güveni esas alırlar”.

2.6.2.2. Halka Hizmet Bilinci

Kamu çalışanları görevlerini yerine getirirken bireysel çıkarlarından önce kamusal çıkarları düşünmeli, halka hizmet etme bilinciyle hareket etmelidir. Bunu yaparken, 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 kurumları tarafından sunulan hizmetlerde etkinliği ve verimliliği gerçekleştirmek, alınan kararlarda isabet sağlayabilmek ve hizmetleri hızlı bir şekilde verebilmek için, öncelikle kurumların amaç ve hedeflerinin hizmeti alanların ihtiyaçlarına uygun şekilde belirlenmesi şarttır. Klasik Kamu Yönetimi’nde hangi hizmetlerin kimlere ne ölçüde sunulacağı kararı, vatandaşları dikkate almadan tek taraflı olarak belirlenmekteydi. Ancak artık günümüzde bu anlayış terk edilmiş, yerini ‘yönetişime’ bırakmıştır.

Halkın ihtiyaç ve beklentilerine uygun hizmet sunumu için hizmetten faydalananların karar alma süreçlerine dahil edilmesi şarttır. Halkın kararlara katılımının en kolay yolu ise yerinden yönetim ilkesinin gerçekleştirilmesidir. Bu nedenle hizmetlerin halka en yakın birimce sunulması çok önemlidir.

2.6.2.3. Hizmet Standartlarına Uyuma

Kamu hizmetleri, etkin, verimli, hesap verilebilir, şeffaf bir şekilde sunulmalı ayrıca hızlı, kaliteli, basit şekilde ve en düşük maliyetle yerine getirilmelidir. 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 vatandaşa yardımcı olması etik bir davranış ilkesidir.

Kimi durumlarda vatandaşlar, gerek almak istedikleri hizmetin standartlarını bilmemeleri gerekse de işlerini hızlandırmak istemeleri neticesinde kamu

kurumlarında eş-dost-akraba aramakta ya da iş takipçisi gibi yollara sapmaktadırlar. Bu durum kamu hizmetlerinde etik dışı yollara sapmaya ortam hazırlamaktadır.

Vatandaşların kamu kurumlarındaki işlerini herhangi bir aracıya ihtiyaç duymadan kendilerinin takip edebilmelerini sağlamak amacıyla öncelikle kamu kurumlarının hizmet standartlarını ve iş süreçlerini belirlemesi ve bunları internet, afiş, levha, el ilanı, broşür gibi yönlendiriciler vasıtasıyla halka duyurması gerekmektedir (Etik Rehberi 2017: 32).

Hizmet standartlarının ve iş süreçlerinin belirlenmesi kadar, kamu görevlilerinin, belirlenen hizmet standartlarına ve iş süreçlerine uygun hizmet sunması da önemlidir. Kamu hizmetlerinin hızlı, basitleştirilmiş ve herkese aynı kalitede ve standartlarda sunulabilmesi, başka bir ifadeyle vatandaşların hizmetlerden eşit şartlarda yararlanabilmesi Kamu Yönetimi Etiği'nin önemli ilkelerinden birisidir. Kamu kurumlarının sunduğu aynı türdeki hizmetlerden bir vatandaşın daha kısa, diğerinin ise daha uzun sürede yararlanması, bir vatandaştan daha az belge istenirken diğerinden çok sayıda belge talep edilmesi adalet ve eşitlik ilkelerini zedeleyen hususlardır. Kamu kurumlarında hizmet standartlarının belirlenmesi ve kamu görevlilerinin de belirlenen hizmet standartlarına uyması durumunda herkesin aynı standart ve kalitede hizmetten yararlanması mümkün olabilecek; tanıdık ve eş dost arayışlarına gerek kalmayacaktır¹⁹.

Türk Kamu Yönetimi'nde, 'Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Uyulacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelik'²⁰ bulunmaktadır. Bu Yönetmelikte, kamu kurumlarından, belirtilen açıklamalara göre oluşturulan 'hizmet standartları tablosu' hazırlamaları istenmektedir. Bu tabloda hizmetin adı, başvuruda istenen belgeler, hizmetin ne kadar sürede tamamlanacağı ve şikâyet mercilerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Ayrıca, hizmeti doğrudan sunan birimlerce bu tablolar vatandaşların kolayca görebileceği panolarda, kurumsal internet sayfalarında ve e-Devlet kapısında duyurulacaktır.

¹⁹ <https://avrupakonseyi.myenocata.com/avrupakonseyi/eep/kurumportal/Content/brosurler/15/> (Erişim Tarihi: 24.01.2019)

²⁰ <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090731.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090731.htm> (Erişim Tarihi: 24.01.2019)

2.6.2.4. Amaç ve Misyon Bağıllık

Kamu kurumları, kamusal görev ve sorumlulukları yerine getirmek amacıyla ortaya çıkmışlardır. Bu amaç ve görevler, yasal ve idari düzenlemeler ve hazırlanan plan ve programlarda somutlaşmakta ve kurumlar buna göre hareket etmektedir. Bu açıdan amacı olmayan bir kurum yoktur. Günümüzde Kamu Yönetimi'ndeki gelişmelere paralel olarak merkezi planlamaya son verilmiş, kurumlar kendi planlarını stratejik planlama adı altında kendileri hazırlar olmuştur. Stratejik planlarda, kurumun misyonu, vizyonu, stratejik amaçları ve bu amaçlarla uyumlu performans esasları belirtilir.

Misyon bir kurumun var oluş sebebidir. Kurumun ne yaptığını, nasıl yaptığını ve kimin için yaptığını açıkça ifade eder. Stratejik plana temel teşkil eden misyon bildirimini, kurumun sunduğu tüm hizmetler ile gerçekleştirdiği tüm faaliyetleri kapsayan bir şemsiye kavramdır (Devlet Planlama Teşkilatı 2018: 32). Misyon, stratejik planlama süresince yapılacak faaliyetleri ve analizleri yönlendirmede etkili bir kılavuz olup faaliyetler arası eşgüdümü sağlamaya ve amaçlara sadık kalınarak strateji belirleme faaliyetlerinin yürütülmesine yardımcı olur (Özgür 2004: 7).

Kamu personelinin ana görevi kurumlarınca belirlenmiş misyon ve amaçlara uygun hareket etmek ve bunları gerçekleştirmeye çalışmaktır. Yönetmeliğin 8'inci maddesi şu şekildedir: *“Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar. Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler”*.

2.6.2.5. 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 ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar” (Etik Rehberi 2017: 38) ilkesine tabidirler .

Kamu görevlileri görevlerini tarafsız bir şekilde yapmalıdırlar (Gözler 2007: 630) Kamu görevlileri bir siyasi partiye üye olamayacakları gibi, herhangi bir siyasi

parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta da bulunamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar (Eryılmaz 2012: 341).

Kamu Yönetimi mevzuatı içerisinde bazı hizmetler ayrıntılı olarak düzenlenmişken bazılarında sadece genel ilkeler sayılıp hizmetin ayrıntıları yönetime bırakılmıştır. Böylesi durumlarda kamu görevlilerine takdir yetkisi tanınmaktadır. Takdir yetkisi “İdarenin belli bir konuda karar alıp almama veya birden fazla karar arasında seçim yapma imkanı” (Gözler 2007: 340) olarak tanımlanabilir. İdari makamlara bazı konularda takdir yetkisi tanımak Kamu Yönetimi'nin iyi işlemesi açısından zorunludur.

Kamu Yönetimi içerisinde takdir yetkisi ‘keyfi’ olarak kullanılamaz. Takdir yetkisi kullanılırken; yasal sınırlar içerisinde kalınmalı, eşitlik ilkesi gözetilmeli, kamu yararı ve yapılacak hizmetin gerekleri dikkate alınmalıdır (Gözübüyük 2006: 332). Yönetmeliğin 9’uncu maddesi takdir yetkisinin kullanımını şu şekilde düzenlemiştir: “*Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar*”.

Kamu görevlileri, takdir yetkilerini kullanırken, önlere gelen somut bir olayın çözümü için yazılı bir kuralın ruhuna değil de lafzına bakarak karar almaları doğru değildir. Yine kamu görevlilerinin takdir yetkisini kullanarak sorunu çözmeye çalışmak yerine, ‘kanunlar böyle emrediyor, benim yapacağım bir şey yok’ diyerek işin içinden çıkması etik ilkelerle bağdaşmaz. Aynı şekilde, sorumluluktan kaçmak amacıyla takdir yetkisini kullanmamak da etik bir davranış olmayacaktır. Kamu görevlileri, karşılaştıkları bir sorunun çözümü için uygun bir kural bulamadıklarında, inisiyatif kullanmaktan kaçınmamalı, çözümsüzlüğü ya da hayır demeyi tercih etmemeli, sorunu üst makamlara havale etmek yerine konu ile ilgili benzer bir uygulama bulmaya çalışmalı ya da benzer görevleri yapan meslektaşlarına danışarak ve onların tecrübelerinden yararlanarak konuya bir çözüm bulmalıdırlar²¹

²¹<https://avrupakonseyi.myenocata.com/avrupakonseyi/eep/Specific/AVRUPAKONSEYI/Upload/05%20Durustluk%20ve%20tarafsizlik.pdf> (Erişim Tarihi: 30.01.2019)

Son olarak kamu görevlileri, tüm siyasal iktidarlara eşit mesafede ve tarafsız olarak görev yapmak ve seçimle iş başına gelen kişi ve kurumlarca belirlenen kamu politikalarını uygulamakla görevlidirler. Kamu görevlileri, aynı görüşte olmasalar bile, halkın seçtiği temsilcilerce mevzuata uygun olarak belirlenen politikaları uygulamak zorundadırlar. Kamu görevlileri, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engelleyemezler (Etik Rehberi 2017: 40–41).

2.6.2.6. Saygınlık ve Güven

Vatandaşların Kamu Yönetimi'ne güvenini belirleyen tek bir ölçüt yoktur. Yönetime güven duyulmasında; kamu kurumlarının yapısı, işlevleri ve işleyişinin yanı sıra kamu hizmetlerinin halkın beklenti ve gereksinimlerine uygunluğu son derece önemlidir. Kamu kurumlarının bir yandan kamu yararını gözeterek işlerini doğru yapması diğer yandan yaptığı işlerin doğru olması, vatandaşların Kamu Yönetimi'ne güven duymalarının esasını oluşturmaktadır (Yıldırım 2010: 2). Bir mesleğin toplumda hak ettiği değere ve saygınlığa ulaşabilmesi ve sunulan hizmetlerin kalitesi ve güvenilirliğinin sağlanabilmesi için o mesleğin mensuplarının meslek etik kurallarına ve toplumun değer yargılarına uygun davranmaları gerekir (Yıldız 2010: 160). Ayrıca yozlaşmış uygulamalar Kamu Yönetimlerinin ciddi prestij ve saygınlık zafiyeti yaşamalarına neden olmakta; vatandaşlar nezdinde yönetimin güvenilirliği ve imajı zedelenmektedir (Gökçe ve Örselli 2011: 48). Halkın Kamu Yönetimi'ne ve kamu personeline bakışı olumsuzdur. Oysa demokratik yönetimlerde, halk ve kamu görevlileri arasında karşılıklı güven söz konusudur. Bu nedenle, kamu görevlilerinin, Kamu Yönetimi'ne güveni sağlayacak şekilde davranmaları ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla göstermeleri gerekir. Yönetmeliğin 10'uncu maddesinde bu gerçek şu şekilde ifade edilir: *“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 Yönetimi'ne güven, herhangi bir organizasyona veya bireye karşı duyulan güvenden çok daha önemli ve hassas bir konudur. Kamu Yönetimi sadece kamu yararına hizmet için vardır. Kamu yararı ise siyasal ve toplumsal gerçekliklerle

bağlantılı bir kavramdır. Toplumsal gereksinimlerin karşılanması kadar devletin ve ulusun çıkarlarının korunması kamu yararının konusunu oluşturur. Bu yüzden bir kamu kurumuna ve onun faaliyetlerine karşı vatandaşlarda belirecek kuşku ve inanç kaybı, herhangi bir kuruluşa veya bireye karşı duyulan güvensizliğe göre çok daha ağır ve derin sonuçlar doğuracaktır” (Yıldırım 2010: 13) Kamu görevlisinin yapmış olduğu işlem ve eylem, hukuka uygun dahi olsa, bu işlem ve eylemle kamu görevlisi kendisi veya yakınları için herhangi bir menfaat sağlamıyor bile olsa, davranışlarındaki tutukluk, gereksiz gizlilik ve gizemlilik, olağan dışı tepkiler gibi şüphe yaratan durumlar, vatandaşları tedirgin edebilir ve güvensizlik yaratabilir . Dolayısıyla kamu görevlileri, bu tür sonuçların ortaya çıkma ihtimalini de öngörerek davranmalıdırlar²².

Kamu Yönetimi'nde güveni aşındıran ve kamu personelinin saygınlığını azaltan unsurlardan biri de kamu görevinin savsaklanmasıdır. Belli bir neden olmaksızın görevi bilerek, isteyerek yapmama, yavaş yapma veya geciktirme olarak tanımlanabilecek olan savsaklama, kamu kurumlarına duyulan güvenin önünde önemli bir engeldir ve vatandaşları işlerin daha hızlı çözülmesi için etik olmayan yollara sevk etme riski ile karşı karşıya bırakabilir. Şöyle ki; işlemlerinin makul bir sürede tamamlanmasını doğal olarak bekleyen vatandaşlar, savsaklama sonucu rüşvet veya aracı bulma gibi yollara yönelebilmektedir. Ayrıca, Türk Ceza Kanunu da bu konuyu ‘görevi kötüye kullanma’ başlığı altında suç teşkil eden bir fiil olarak değerlendirmiştir.

Yine yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlilerinin, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunmaması, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenlememesi, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkân veya benzeri çıkarlar talep etmemesi ve talep olmasa dahi sunulanı kabul etmemesi gerekmektedir (Etik Rehberi 2017: 44). Yönetici veya denetleyici konumundaki kamu görevlileri, görev ve yetkileri itibarıyla yetki alanlarındaki kamu görevlileri hakkında karar vermekte ve işlem yapabilmektedirler. Bu yetkinin doğurduğu gücün suiistimali, zaman zaman yönetici ve denetleyici kamu görevlilerinin baskıcı tavırlar takınması, sözlü hakaretlerde ve hakaret anlamına gelen veya tehditkâr davranışlarda bulunması sonucunu doğurabilmektedir.

²² <http://www.acikogretimadalet.com/sayginlik-ve-guven-konusu.html> (Erişim Tarihi: 04.02.2019)

Konumdan kaynaklanan bu güçle, diğer kamu görevlilerinden kendileri veya tanıdıkları için hizmet veya çıkar talep edebilmektedirler. Yahut böyle bir talepte bulunmasalar dahi, diğer kamu görevlileri çeşitli nedenlerle bu kişilere ayrıcalıklı davranabilmektedir²³. Yönetmelik, kamu görevlisinin bu ve benzeri davranışlarını etik dışı olarak nitelendirmektedir.

Türk Kamu Yönetimi içerisinde denetim görevi üstlenen personelin uyması gereken etik ilkelerin belirtildiği “Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik”²⁴ bulunmaktadır. 2010 tarihli bu yönetmelikte, denetim elemanlarının görevlerini yerine getirirken şu ilkelere uymaları belirtilmiştir; (1) Görevlerini hiçbir baskı altında kalmadan ve yönlendirme olmadan yapmalıdırlar. (2) Tarafsızlıklarına zarar verecek veya çevresinde böyle bir izlenim uyandıracak herhangi bir faaliyet içerisinde yer almamalı, her türlü baskıya karşı tarafsızlıklarını korumalıdırlar. (3) Görevleriyle ilgili bilgi ve belgeleri toplarken ve bunları değerlendirirken mesleklerinin gerektirdiği nesnellikle hareket etmelidirler. (4) Denetim görevi sonrası oluşturacakları raporları, denetimin amacına uygun, süresi içerisinde, somut bilgi ve belgelere dayalı olarak herhangi bir şüpheye veya muğlaklığa yol açmadan düzenlemelidirler. (5) Görevlerini yerine getirirken ‘kanun önünde eşitlik’ ilkesine göre hareket edip, hiç kimseye, zümreye ya da kuruluşa bir ayrıcalık tanımamalıdırlar. (6) Görevlerinin gerektirdiği saygınlığı ve güvenilirliği zedeleyecek görüntü, tavır ve davranıştan uzak durmalıdırlar.

2.6.2.7. Nezaket ve Saygı

Kamu hizmetleri, vatandaşların vergileriyle yerine getirilmektedir. Vatandaşlar, düşük maliyetli ve kaliteli hizmet alma beklentisiyle vergilerini kamu görevlilerine emanet etmektedir. Bu anlamda kamu hizmeti bir ‘emanettir’. Kamu görevlileri, bu emanetin bilincinde olarak, halka zevkle ve hevesle hizmet etmeli, meslektaşlarına ve hizmetten yararlananlara karşı sabırlı, nazik, saygılı ve güler

²³ <http://www.acikogretimadalet.com/sayginlik-ve-guven-konusu.html> (Erişim Tarihi: 04.02.2019)

²⁴ <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.14273&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> (Erişim Tarihi: 06.02.2019)

yüzlü olmalıdır²⁵. Nezaket ve saygı, bir etik gereklilik olduğu kadar, hizmet kalitesinin sağlanmasının da şartlarından (Sezer, Sarı 2017: 210) .

Kamu personelinin vatandaşa karşı nazik ve saygılı davranması devlet ile vatandaş arasında üstünlüğün bir göstergesidir. Geleneksel Kamu Yönetimi anlayışında devlet vatandaşlardan daha üstün bir pozisyonda, kamusal hizmetlerin de vatandaşlara devlet tarafından sunulan bir lütuf olduğu düşüncesi hakimdi. Ama günümüzde bu anlayış değişmiş, vatandaşın devlet için değil, devletin vatandaşlar için var olduğu paradigmasına geçilmiştir. Bu anlayışın vatandaşa yansıtılmasının en önemli aracı, kamu personelinin vatandaşlarla girdiği ilişkide nazik ve saygılı davranmasıdır²⁶. Üstelik hatırlatmak gerekir ki, nazik ve saygılı davranış, kamu personeli olmaktan çok daha önce, insanın insana duyması gereken saygının gereğidir. Kamu personeli olmak, devlet gücünü ve vatandaşın ihtiyacını suiistimal etme imkânı tanımaz, tam tersine, personelin saygılı ve nazik davranmasını daha çok gerektirir.

2.6.2.8. Yetkili Makamlara Bildirim

Yönetmeliğin 12'nci maddesine göre kamu görevlileri, Etik Davranış İlkeleri'yle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür bir eylem ve işlemde haberdar olduklarında durumu yetkili mercilere bildirmek zorundadırlar.

Etik dışı davranışlar ve özellikle yolsuzluk, rüşvet gizlilik içerisinde yürütülür, bu nedenle de ortaya çıkarılması çok zordur. Böylesi bir eylem içerisine girenler her türlü ayrıntıyı dikkate aldıkları için, var olan denetim yollarıyla tespit edilmeleri pek mümkün olamamaktadır. Unutmamak gerekir ki, Kamu Yönetimi'nde etiği merkeze alan bir yönetimin oluşturulmasında, kurum içinde ahlak dışı davranışlarda bulunanların açığa çıkarılması son derece önemlidir. Ancak kurum içerisindeki ahlaklı kamu görevlilerinin, meslek onurunu korumak ve kamu kaynaklarının israfını önlemek amacıyla, ahlak dışı uygulamalarda ve yolsuz

²⁵<https://avrupakonseyi.myenocata.com/avrupakonseyi/eep/Specific/AVRUPAKONSEYI/Upload/07%20Nezaket%20ve%20saygi.pdf> (Erişim Tarihi: 09.02.2019)

²⁶ <http://www.acikogretimadalet.com/hizmet-standartlarina-uyma-nezaket-ve-saygi-konusu.html> (Erişim Tarihi: 10.02.2019)

davranışlarda bulunanları ihbar etmeleri suretiyle söz konusu olaylar kolaylıkla açığa çıkarılabilir (Etik Rehberi 2017: 47).

Mevcut örgüt kültürü içerisinde ihbarda bulunanlara, ‘gammaz’, ‘ispiyoncu’, gibi sıfatlar yakıştırılarak dışlanmaktadır. Bu durum genellikle, ihbarda bulunan kişinin, kamu yararından daha çok başkalarına ‘iftira atma’ veya ‘çamur atma’ suretiyle kişisel bir menfaat kazanacağı düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Gerçekten de Türk Kamu Yönetimi’nde, kişisel bir menfaat sağlamak için yapılan ihbarlar oldukça fazladır. Kamu görevlileri, kimi zaman yükselebilmek için, kişisel yeteneklerini ön plana çıkarmaktan ziyade rakip olarak gördüğü kişileri lekeleme, onları gözden düşürme yoluna başvurabilir. Yine kamu görevlilerinin ihbar ve şikayet mekanizmalarını harekete geçirme amaçlarından biri de bir şekilde kendilerini korumaktır. Bu durumda kamu görevlileri, kurumda ortaya çıkan usulsüzlükleri hemen açıklamamakta, konuya ilişkin bilgi ve belgeleri, ileride kullanmak düşüncesiyle saklamaktadırlar²⁷. Görüldüğü gibi, ihbar ve şikayet yollarına başvurmak çoğu zaman kişisel bir çıkar sağlama amacıyla kullanılmaktadır. Bu mekanizmaların etik dışı uygulamalara karşı kullanılması amaçlanmasına rağmen, kendileri birer etik dışı yollara dönüşebilmektedir.

İhbar ve şikayet mekanizmalarının Kamu Yönetimi’nde etkin olabilmesi için büyük riskler alarak bu yola başvuran personelin hassasiyetle korunması gerekmektedir. İhbar ettikten sonra kamusal yoldan korunmayacağına veya herhangi bir şekilde zarar göreceğine inanan kamu personeli, doğal olarak ihbar veya şikayette bulunmayacak, yapılan etik dışı uygulamaya veya eyleme seyirci kalacaktır. Bu ise kamu kaynaklarının ve kamu yararının bilerek ve isteyerek heba edilmesi durumunu ortaya çıkaracaktır.

2.6.2.9. Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Yönetmeliğin 13’üncü maddesinde çıkar çatışması; *“kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözüken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi*

²⁷<https://avrupakonseji.myenocata.com/avrupakonseji/eep/Specific/AVRUPAKONSEYI/Upload/08%20Yetkili%20makamlara%20bildirim.pdf> (Erişim Tarihi: 12.02.2019)

ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halii” olarak tanımlanmıştır.

Kamu görevlilerinin görevlerini dürüst, adil ve tarafsız biçimde yerine getirmeleri, özel çıkar ve ilişkilerinin kamu hizmetinin sunumu esnasında alınacak kararlara zarar vermemesi temel bir beklentidir. Kamu görevlilerinin çıkar çatışmalarının kurumsal olarak başarılı bir şekilde yönetilmemesi, vatandaşların idareye duydukları güveni aşındıracaktır (Uzun 2017: 117). Çıkar çatışması “kamu görevlisinin üstlendiği kamusal görev ve sorumlulukları yerine getirirken, kararlarının veya eylemlerinin uygun olmayan bir biçimde etkilenmesiyle ortaya çıkan, kamusal çıkar ile özel menfaati arasındaki çelişme halidir” (OECD 2003: 24). “Çıkar çatışmasıyla ilgili bu genel tanımın üç boyutu bulunmaktadır. İlk olarak, özel ya da kişisel (maddi ya da maddi olmayan) bir menfaat söz konusudur. İkinci olarak, kamu görevlisinin özel menfaati kamusal (resmi) göreviyle çatışma halindedir. Son olarak, çıkar çatışması görevin yerine getirilmesiyle ilgili ilkelerle çatışmaktadır. Çıkar çatışması ile yolsuzluk arasında güçlü bir ilişki olmakla birlikte, çıkar çatışması yolsuzluğu ifade etmez. Bununla birlikte, bir kamu görevlisinin özel menfaati nedeniyle yaptığı uygunsuz davranışı bir biçimde yolsuzlukla sonuçlanabilir. Esas olarak, çıkar çatışmasının söz konusu olduğu bir durumda, kamu görevlisinin özel menfaati resmi görevlerini nesnel ve tarafsız bir biçimde yerine getirmesini etkiler” (Gençkaya 2009: 5).

Kamu Yönetimi’nde çıkar çatışmasına çok sık rastlanır ve birçok faktöre bağlıdır. Bu faktörler; yönetsel, ekonomik, toplumsal ve kültürel, bireysel ve ahlaki faktörler olarak sıralanabilir.

Kamu görevlilerinin kendilerine tanınan takdir yetkisini şahsi menfaatleri için kullanması, Kamu Yönetimi içerisinde etkin bir denetim mekanizmasının olmaması, yönetimde katılığın, gizliliğın olması ve yönetimde şeffaflık mekanizmasının harekete geçirilememesi yönetsel anlamda çıkar çatışmalarına yol açmaktadır. Çalışanların maaşlarının yetersiz olması, Kamu Yönetimi içerisindeki maaş dengesizlikleri ve adaletsizlikleri çıkar çatışmasına yol açan ekonomik nedenler olarak gösterilebilir. Geleneksel yapıların güçlü olması sebebiyle aile, eş dost, akraba kayırmacılığının devam etmesi, hediyeleşmenin doğal karşılanması, gerekli olan

şikâyet ve ihbarcılık mekanizmasının gelişmemesi ve yanlış algılanması gibi nedenler, çıkar çatışmasının ortaya çıkmasında etkili olan toplumsal ve kültürel faktörlerdir. Son olarak bireysel ve ahlaki faktörler ise daha geniş ve kişinin geçmişten getirdiği ahlaki değer yargılarıyla iç içedir. Çoğu zaman kamu gücünü ve yetkisini kullanan kimse etik dışı davranışlara ve çıkar çatışması durumlarına hırsı ya da açgözlülüğü yüzünden karışmaktadır. Kişinin daha fazla saygı ve kabul görmeyi hak ettiğini düşünmesinin yanı sıra bu doğrultuda kendini ispatlamak amacıyla etik dışı davranışlara yönelmesi mümkündür (Usta 2013: 33–59).

Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir. Bu çerçevede çalışanlar çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel veya gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranmaları, çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlardan kendilerini uzak tutmaları gerekir (Etik Rehberi 2017: 52). Ayrıca Kamu Yönetimi'nde çıkar çatışmasını önüne geçmek için şu önlemler alınmalıdır: (1) Özel çıkar ile kamu çıkarının çatışabileceği tüm alanlarda kamu görevlisinin nasıl davranacağını belirten kurallar yasal olarak belirtilmelidir. (2) Kamu görevlisinin kendisinin ya da yakınlarının özel çıkarlarının olduğu alanlardan uzak kalması sağlanmalıdır. (3) Çıkar çatışmasının ortaya çıktığı durumlarda özel çıkar elde eden kamu görevlisinin ihbar edilmesini sağlayan iyi işleyen bir ihbar mekanizması kurulmalıdır. (4) Çıkar çatışmasından menfaat sağlayan kamu görevlisi mutlaka cezalandırılmalı, işlenen suça bağlı olarak memuriyetten dahi çıkarılmalıdır (Tüsiad 2005a: 164).

Kamu Yönetimi'nde çıkar çatışması çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Belli başlı çıkar çatışması türleri şu şekildedir²⁸: (1) Eski kamu görevlilerinin kamusal hizmetlerden ayrıcalıklı olarak faydalanmak istemeleri. (2) Herhangi bir nedenle kamu görevliliğinden ayrılan kimsenin, eski kurumuyla doğrudan veya dolaylı olarak iş ilişkisi içerisine girmesi. (3) Kamu görevlilerinin kendi asli görevleri dışında mevzuatça yasaklanan bir başka işte çalışması. (4) Kamu personelinin yetkisini kendine veya yakınlarına çıkar sağlayacak şekilde kullanması. (5) Kamu görevlisini verdiği hizmet karşılığında ücret talep etmesi. (6) Kamu görevlisinin görev ve yetkisini kullanarak yakınlarına menfaat sağlamak amacıyla

²⁸<https://avrupakonseji.myenocata.com/avrupakonseji/eep/Specific/AVRUPAKONSEYI/Upload/09%20Cikar%20catismasindan%20kacinma.pdf> (Erişim Tarihi: 14.02.2019)

aracılık yapması. (7) Kamu görevlisinin görev ve yetkisini kullanarak kamu hizmetine girişte ve yükselmelerde yakınlarını kayırması. (8) Kamu görevlisinin görev, unvan ve yetkisini kullanarak ticaret yapması. (8) Kamu görevlisinin kurum, vakıf, dernek veya spor kulübü adına yardım ve bağış talep etmesi. (9) Kamu görevlisinin görevi sırasında elde ettiği bilgileri kendisine veya yakınlarına çıkar sağlamak amacıyla kullanması. (10) Kamu görevlisinin seçimlerde kamu imkanlarını kullanması ya da kullandırması. (11) Üst düzey kamu görevlilerinin, diğer kamu görevlilerinden mevzuata ve etik kurallara aykırı talepte bulunmaları.

2.6.2.10. 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, Kamu Yönetimimizde görülen önemli bir etik ihlal durumudur. Genel ilke, kamu görevlilerinin her ne surette olursa olsun, görev ve yetkilerini kullanarak kendilerine veya yakınlarına herhangi bir menfaat sağlamamalarıdır. Yönetmeliğin 14'üncü maddesinde bu genel ilke şu şekilde ifade edilmiştir: “*Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar*”.

Görev yetki ve unvanların menfaat sağlama için kullanımının çeşitli türleri bulunmaktadır (Etik Rehberi 2017: 58–62).

(1) Görev ve yetkilerin kendisine veya yakınlarına menfaat sağlamak amacıyla kullanılması: Kamu görevlisinin sahip olduğu yetkileri kullanarak kendisine veya herhangi bir kişiye menfaat sağlaması önemli bir etik ihlal durumudur. Örneğin, bir devlet hastanesinde görevli kadın doğum uzmanı bir doktorun, doğum sonrası hastalarını özel bir hastanede çocuk hastalıkları uzmanı olan eşine yönlendirmesi, kamu görevlisinin görevini kullanarak eşine menfaat sağlaması etik dışı bir davranıştır. Yine bir ilçede belediye başkanının, yeğeninin değeri düşük arsasının da bulunduğu bir alanda imar değişikliği yapmak suretiyle bu alanın değerini artırması, etik açıdan doğru olmayacaktır. Aynı şekilde, kamu

bankalarını denetlemekle görevli bir denetim elemanının bu bankanın kendi personeline uyguladığı kredi koşullarından faydalanmayı talep etmesi Etik Davranış İlkeleri'ne aykırıdır.

(2) Kamu görevlisinin görev ve yetkisini kullanarak kamu hizmetine girişte ve yükselmelerde yakınlarını kayırması: Kamu görevlisinin liyakat ilkesine aykırı bir şekilde, kamu hizmetine girişte, yükselmelerde veya belli makamlara yapılan atamalarda yakınlarını kayırması, kamu görevlisinin görevini kötüye kullanması anlamına gelecektir. Halk arasında 'torpil' olarak bilinen bu etik dışı davranışın, literatürdeki adı 'adam kayırmacılıktır' (iltimas). Adam kayırmacılığın; akraba kayırmacılığı (nepotizm), eş-dost kayırmacılığı (kronizm), siyasi kayırmacılık (siyasi yandaşlık ve patronaj) gibi çeşitleri vardır. Adam kayırmacılığı sonucunda, kamu hizmetlerinin yeteneksiz, yetersiz, ehliyetsiz kimselerce yürütülmesi, kamu kaynaklarının israf edilmesi sonucunu doğuracak, vatandaşlar sunulan hizmetten memnun kalmayacak, liyakatli kimseler kamu hizmetinden uzaklaşacaklardır.

(3) Kamu görevlisinin yaptığı iş için ücret talep etmesi: Görev ve yetkinin kullanılması suretiyle çıkar sağlamanın bir türü, kamu görevlisinin yaptığı iş için ücret almasıdır. Bu etik dışı davranış zaten kamu görevlisi açısından rüşvet suçunu meydana getirmektedir. Rüşvet; "Bir kamu görevlisinin görevini, bir gerçek veya tüzel kişiye haksız çıkar sağlayacak biçimde yapması ya da bu kişinin eylemlerini görmezden gelmesini sağlamak için kendisine verilen para, hediye ya da sağlanan olanak" (Bozkurt, Ergun 1998: 214) olarak tanımlanabilir. Rüşvet Türk Kamu Yönetimi'nin geleneksel bir hastalığıdır ve ya bir zarardan kurtulmak, ya bir çıkar temin etmek ya da bir işi hızlandırmak amacıyla verilmektedir (Eryılmaz 2012: 308).

Rüşvet, Türk Ceza Kanununun 252'nci maddesinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Dolayısıyla, kamu görevlisinin yaptığı iş için belli bir ücret talep etmesi rüşvet suçunu meydana getirmektedir.

(4) Kamu görevlisinin görev, unvan ve yetkisini kullanarak ticaret yapması, vakıf, dernek veya spor kulübü adına yardım ve bağış talep etmesi : Kamu görevlileri, görev unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin ya da başkalarının kitap, dergi, kaset, cd ve benzeri ürünlerinin satışını ve dağıtımını

yapamazlar, herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, bağış ve benzeri nitelikte menfaat sağlayamazlar. Örneğin, bir denetim elemanının, denetim görevi ile ilgili hazırladığı açıklamalı bir mevzuat kitabını, satın almaları amacıyla denetlediği kamu kurumlarına dağıtması etik olmayacaktır.

(5) Kamu görevlisinin görevi sırasında elde ettiği bilgileri kendisine veya yakınlarına çıkar sağlamak amacıyla kullanması : Yönetmeliğin 14'üncü maddesi bu konuyu düzenlemektedir ve şu şekildedir: *“Kamu görevlileri, görevlerinin ifası sırasında ya da bu görevlerin sonucu olarak elde ettikleri resmi veya gizli nitelikteki bilgileri, kendilerine, yakınlarına veya üçüncü kişilere doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanamazlar, görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye açıklayamazlar”*.

Mevzuatımızda bu ilkeyi düzenleyen çeşitli hükümler yer almaktadır. Buna göre, Devlet Memurları Kanununun 31'inci maddesi *“Devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır”* şeklindedir ve kamu görevlileri görevlerinden ayrılmış dahi olsalar gizli bilgi ve belgeleri yetkili bakanın izni olmadıkça açıklayamazlar. Gizli bilgi ve belgelerin açıklanması Türk Ceza Kanununa göre suç teşkil etmektedir ve Kanunun 239'uncu maddesi şu şekildedir: *“Sıfat veya görevi, meslek veya sanatı gereği vakıf olduğu ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilere veren veya ifşa eden kişi, şikayet üzerine, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Bu bilgi veya belgelerin, hukuka aykırı yolla elde eden kişiler tarafından yetkisiz kişilere verilmesi veya ifşa edilmesi halinde de bu fıkraya göre cezaya hükmolünür”*. Benzer şekilde, Türk Ceza Kanununun 258'inci maddesi gizli bilgi ve belgelerin açıklanmasıyla ilgilidir. Madde metni şu şekildedir: *“Görevi nedeniyle kendisine verilen veya aynı nedenle bilgi edindiği ve gizli kalması gereken belgeleri, kararları ve emirleri ve diğer tebligatı açıklayan veya yayınlayan veya ne suretle olursa olsun başkalarının bilgi edinmesini kolaylaştıran kamu görevlisine, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası verilir. Kamu görevlisi sıfatı sona erdikten sonra, birinci fıkrada yazılı fiilleri işleyen kimseye de aynı ceza verilir”*.

(6) Kamu görevlisinin seçimlerde kamu imkanlarını kullanması ya da kullandırması: Kamu görevlilerinin, seçim kampanyalarında görev yaptığı kurumun kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanmaları ve kullandırmaları yasaktır. Örneğin, yapılacak yerel seçimlerde yeniden aday olan bir belediye başkanı, seçim kampanyasında belediyenin araç-gereç ve imkanlarını kullanmak suretiyle kendine menfaat sağlaması Kamu Yönetimi Etik ilkeleriyle bağdaşmayacaktır.

2.6.2.11. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı

Yönetmeliğin en ayrıntılı düzenlenen ilkesi hediye alma ve menfaat sağlama yasağına ilişkin olan 15'inci maddedir.

“Türk Kamu Yönetimi mevzuatında kesinlikle yasaklanmış olmasına rağmen, bazı kamu görevlilerinin yılbaşı, bayram ve benzeri 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 kimi zaman önemsiz gibi görünen ve bu nedenle göz yumulan hediyeler, çoğu zaman kamu görevlisinin tarafsızlığını, kararlarını ve görevlerini etkileyebilmekte, adeta ‘*bubi tuzağına*’ dönüşmektedir” (Etik Rehberi 2017: 64). Yönetmelikte hediye; “*kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat*” şeklinde tanımlanmıştır. Kamu Yönetimi’nde temel ilke, kamu görevlisinin hediye almamasıdır.

Hediye, kamu görevlisinin resmi görevi gereği ilişkide bulunduğu kişilerden ekonomik bir değer kendi şahsına verilmesini istemesi ya da kanunen yetkili olmadıkça bu tür değerleri kabul etmesini ifade eder (Gençkaya 2009: 7). Hediye alıp verme konusunda toplumsal hayatın görgü kuralları ile kamu görevinin resmi kuralları arasında çatışma meydana gelir. Hediye alan memur, bu hediyeğin değeri ne olursa olsun, hediyeği veren kişiye karşı kendini sorumlu veya borçlu hissedebilir

(Taşçı 2012: 123). Kamu görevlisinin böyle bir durumda vereceği karar sağlıklı olmama riski taşımaktadır.

Hediye ve rüşvet genel itibariyle, birbirine karıştırılan iki husustur. Kamu görevlisine verilen hediye ne zaman ve hangi boyutlara ulaştığında rüşvet suçunu oluşturacağı tartışmalı olsa da Türk Ceza Kanunu'ndaki “*görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, bir kamu görevlisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlama*”, tanımından hareketle; büyük-küçük, önemli-önemsiz demeden kamu görevlisinin kabul ettiği her türlü hediye rüşvet kapsamına girdiği açıktır. Ayrıca, Devlet Memurları Kanunu'nun ‘hediye alma ve menfaat sağlama’ başlıklı 29’uncu maddesinde de hediye alma açık olarak yasaklanmıştır.

Yönetmelikte hediye alma yasağının istisnaları sayılmıştır. Buna göre (1) Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar. (2) Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olan hediyeler. (3) Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler. (4) Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler. (5) Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri. (6) Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler hediye niteliğinde sayılmamıştır ve kabul edilmesinde bir mahsur yoktur.

Buna karşın, Yönetmelikte sayılan şu maddeler hediye alma yasağı kapsamındadır: (1) Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri. (2) Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler. (3) Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya,

giysi, takı veya gıda türü hediyeler. (4) Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

2.6.2.12. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı ve Savurganlıktan Kaçınma

Kamu kaynaklarının etkin ve verimli şekilde, kamusal bir emanet bilinciyle kullanılması, Kamu Yönetimi 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 Davranış İlkeleri'yle bağdaşmayacaktır. Bu ilke, yönetmeliğin 16'ncı maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: *“Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alırlar”*. Aynı şekilde, kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınmalı, mesai süresini, kamu mallarının, kaynaklarının, işgücünü ve imkanlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranmalıdırlar.

2.6.2.13. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan

“Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken zaman zaman yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumları bağlayıcı açıklamalarda, taahhütlerde, vaatlerde veya girişimlerde bulunabilmektedirler. Böyle durumlarda hem ilgili kurumlar zor durumda kalmakta, hem de vatandaşlar gereksiz yere umutlandırılarak beklenti içine sokulmaktadır. Örneğin üst düzey bir maliye bürokratının çalışanlara erken emeklilik hakkı tanınacağını beyan etmesi gibi. Yine bazı kamu görevlileri, kamuoyunu yanıltıcı, aldatıcı veya gerçek dışı beyanat verebilmektedir. Bu tür açıklama ve beyanatlar, genellikle kurumu korumak, kurum içerisinde ortaya çıkan hata ve yanlışları örtbas etmek amacıyla yapılmaktadır”²⁹. Bu durum, Yönetmeliğin 18'inci maddesinde şöyle belirtilmiştir: *“Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumlarını bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler”*. Yine, Devlet

²⁹<https://avrupakonseyi.myenocata.com/avrupakonseyi/eep/Specific/AVRUPAKONSEYI/Upload/14%20Baglayici%20aciklamalar.pdf> (Erişim Tarihi: 17.02.2019)

Memurları Kanunu'nun 15'inci maddesine göre, kamu görevlileri, görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda ancak belli bazı görevlilerin basına ve haber ajanslarına bilgi verme hakları vardır.

2.6.2.14. Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık

Kamu Yönetimi geleneksel olarak faaliyetlerini gizlilik ve kapalılık içinde yürütme eğilimi içindedir. Yönetimde var olan bu gizliliğin arkasında yatan düşünce, Kamu Yönetimi'nin verimli çalışabilmesi ve devletin üstün çıkarlarının korunmasıdır (Şengül 2005: 218). Bu anlayışta, 'gizlilik' ve 'resmi sır' kavramları öne çıkar ve vatandaşların kamusal süreçlere müdahalesi çok sınırlıdır. Ancak günümüzde Kamu Yönetimleri bu geleneksel paradigmayı terk etmiş; açıklığı, şeffaflığı, bilgi edinmeyi, katılımcılığı ön plana alan bir yapıya bürünmüştür.

Bilgi edinme, kamusal hizmetten faydalanan vatandaşların kamu kurum ve kuruluşlarının görevlerinden dolayı sahip oldukları bilgilere erişebilme hakkını ifade etmektedir (Uzun 2005: 230). Kamu kurum ve kuruluşlarının halka ilişkin ellerindeki bilgi ve belgeleri sır olarak tutma alışkanlığından kurtulup, erişime açmaları bilgi edinme hakkının temelini oluşturur. Kamu Yönetimi'nin işleyişini saydamlık ilkesine göre yürütebilmesi, yönetimde açıklığın bir ön koşuludur (Demirel 2015: 146). "Açıklık ilkesi, yönetimin işlem ve eylemlerinin dış denetime tabi olmasını gerektirir. Saydamlık ise, yapılan eylem ve işlemlerin yakından bakıldığına dış denetimlerde bütün ayrıntılarıyla tamamen görülebilmesini öngörmektedir. Bu açılarından, kamu hizmetinin sunulmasında temel ilke saydamlık ve açıklık olmalıdır" (Balcı 2005: 26). Açıklık ve saydamlığı sağlama çabaları, bilgi edinme hakkının hızlı bir şekilde tanınmasını sağlamıştır. Böylelikle bir yandan zaten kamuya ait olan bilgilerin kamu ile paylaşılması sağlanırken, bir yandan da dolaylı bir şekilde bireylerin devlet yönetimine katılımı sağlanmış olacaktır (Soykan 2007: 65). Katılımcılık; karar alma süreçlerinin hazırlanmasından uygulanmasına, oradan da izlenmesine kadar olan bütün aşamalarda bireyden başlayarak sivil toplumun ve halkın etkin biçimde sürece dahil olmasını ifade eder. (Tesev 2008: 19). "Vatandaşlar politikaların geliştirilmesine ve uygulanmasına dahil oldukları zaman, söz konusu politikaların içeriği de iyileşecektir. Vatandaş katılımının temelinde yatan

düşünce, Kamu Yönetimi'nin politika ve faaliyetlerinden doğrudan etkilenecek olanların sürece kendi uzmanlıklarını dahil ederek daha iyi, somut ve sürdürülebilir sonuçlar ortaya koymasına katkıda bulunabileceklerdir. Ayrıca, kamusal faaliyetlerin meşruiyetinin ve yeni yasa ve düzenlemelerin benimsenmesinin vatandaşların sürece dahil edilmesiyle arttığı bilinmektedir” (Ruige, Üskent, Micka 2014: 19). Yönetmelikte bu gerçekten hareketle şu düzenlemeye yer verilmiştir: “*Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler*”.

Yönetimin kapalılığı ve saydam olmaması; bozulma, rüşvet, adam kayırmacılık gibi etik olmayan davranışlara neden olmakta (Uzun 2005: 233) ve vatandaş bürokrasi karşısında savunmasız ve güçsüz hale getirmektedir (Eryılmaz 2012: 304). Açıklığı sağlamanın araçlarından biri olan bilgi edinme hakkı bürokrasinin sonsuz gücüne karşı getirilen bir sınırlamadır. Kamu Yönetimi'nde açıklık resmî açıklamaları beklemeksizin gerekli bilgi ve belgelere vatandaşların serbestçe ulaşabilmelerini ifade eder. Böylece yönetimle toplum arasında bir meşruiyet aşınmasına yol açabilecek olumsuz sonuçların önlenmesi mümkün hale gelir (Demirel 2015: 158).

Ülkemizde şeffaf bir yönetime geçiş süreci, 2003 tarihinde kabul edilen Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ile başlamıştır. Bu kanunun amacı, demokratik ve saydam yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmasına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir. Kamu kuruluşlarının elindeki kayıtlarda bulunan her türlü veri, yazılı, basılı veya çoğaltılmış dosya, evrak, kitap, dergi, broşür, etüt, mektup, program, talimat, kroki, plan, film, fotoğraf, teyp, video kaseti, harita, elektronik ortamda kaydedilen her türlü bilgi, haber ve veri tarayıcıları, bu kanunun kapsamında verilmesi gereken bilgiler arasındadır.

Kamu kurum ve kuruluşları kanunda yer alan istisnalar dışında her türlü bilgi ve belgeyi, başvuranların yararlanmasına sunmak ve bilgi edinme başvurularını

etkin, süratli ve doğru sonuçlandırmak üzere gerekli idari ve teknik altyapıyı oluşturmak zorundadırlar (Eryılmaz 2012: 304).

Yönetmelik, bilgi verme ve saydamlık kapsamında üst yöneticilere, kanunun izin verdiği sınırlar içerisinde hareket ederek, kurumlarıyla ilgili ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyuna duyurma görevi yüklemiştir.

2.6.2.15. 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 (Eryılmaz, Biricikoğlu 2011: 21), yöneticinin kararlarından ve kararlarının sonuçlarından sorumlu olmasını, gerektiğinde bu kararları nedeniyle üst makamlara ve ilgililere hesap vermesi gerektiğini ifade etmektedir (Erdoğan 2009: 23).

Kamu kaynaklarının verimli şekilde kullanılabilmesi, etik dışı davranışların asgari düzeye indirilmesi ve Kamu Yönetimi'ne güvenin artırılması için hesap verebilir Kamu Yönetimi öncelikli ve önemlidir. Yeni Kamu Yönetimi anlayışıyla birlikte iyi işleyen yönetimin temel unsurlarından biri, hesap verebilir yönetim olarak anlaşılmaktadır (Tutar, Altınöz 2015: 227). “Çağdaş demokrasilerin temel özelliklerinden olan hesap verme sorumluluğu, genel anlamıyla, başta hükümet olmak üzere kamu erkini ve buna bağlı yetkileri kullanan kişi veya kurumların kamuoyuna parlamentoya ve diğer yetkili kurum ve mercilere aldıkları kararlar, yürüttükleri faaliyetler ile ilgili izahatta bulunma yükümlülüğünü ifade etmektedir” (Taner 2011: 14). Hesap verebilirlik; siyasi hesap verebilirlik, yönetsel hesap verebilirlik, yargıya karşı hesap verebilirlik, profesyonel hesap verebilirlik ve toplumsal hesap verebilirlik olmak üzere çeşitli düzeylerde incelenebilmektedir (Eryılmaz, Biricikoğlu 2011, 26). Halkın temsilcileri aracılığıyla yönetildiği temsili demokrasilerde yönetenlerin yönetilenlere karşı hesap verme sorumluluğu altında olmaları siyasal hesap verebilirliktir (Kesim 2005: 270). Yargısal hesap verebilirlik; bireysel olarak kamu görevlilerinin örgütsel açıdan kamu kurumlarının yargı organlarına karşı hesap vermesidir. Profesyonel hesap verebilirlik; belirli alanda uzmanlaşmış kamu örgütlerinin, kendi uzmanlık alanlarına ilişkin konularda hesap

verebilirliğini sağlamayı amaçlamakta ve teknik bilgi sahibi ve profesyonel organlara karşı hesap verebilirliği sağlayacak mekanizmaları içermektedir (Eryılmaz, Biricikoğlu 2011: 26).

Yönetmelikteki hesap verebilirlik kavramı ise, kamu personelinin bakanlar, parlamento ve vatandaşlar karşısındaki hesap verme sorumluluğu ile ilgili olup, kendilerine yetki verilenler ve kaynak tahsis edilenlerin bu yetki ve kaynakları ne kadar iyi kullandıklarını sergileme yükümlülüğünü ifade etmektedir (Kesim 2005: 270). Yönetmelikteki hesap vermenin temel işleyiş prensibi, kamu görevlisinin yasal olarak konulan kural ve prosedürlere uyup uymaması ile ilgilidir. Bu yolla bürokratların siyasi makamların çizmiş oldukları ana politika çizgileri içerisinde hareket edip etmedikleri ortaya konulmaya çalışılır. Vatandaşlar ile bürokratlar arasındaki hesap verebilirlik mekanizması, bürokratların politik üstlerince kontrolü ve sonuçta da bütün bir sistemin vatandaşlara seçimler yoluyla dolaylı bir yoldan hesap vermesi ile söz konusu olmaktadır (Balcı 2013: 162). “Yönetmelikteki hesap verme, kamu görevlilerinin üst yöneticilere karşı düzenli, belirli aralıklarla veya günlük olarak, yaptıkları işler konusunda hesap vermelerini ifade eder. Kamu yöneticileri ve görevlileri, mevzuatın, kurum politikalarının, direktiflerin ve hizmet standartlarının uygulanması konusunda üst yöneticilere karşı sorumludurlar. Yönetmelikteki hesap verebilirlik iki biçimde uygulanır. Birincisi, sıralı hiyerarşik üstleri, teftiş kurulları ve iç denetçiler vasıtasıyla hesap verebilirlik; diğeri ise, vesayet makamlarına karşı hesap verebilirliktir” (Eryılmaz 2012:, 374–75). “Kamu bürokrasinde daha önceden belirlenmiş esas, ilke ve süreçlere uygunluğun sağlanması amacıyla üst kademenin astları kontrol edebilmesi ve denetleyebilmesine dayanan yönetmelikteki hesap verebilirlik, yürütme organının genel olarak bürokrasi üzerindeki denetimi anlamına geldiği gibi kamu örgütlerinin yöneticilerinin başında buldukları kurumdaki personel üzerinde hiyerarşik kontrol ve denetimde bulunabilmesini de içerir” (Taner 2012: 34). Yönetmeliğin 20’nci maddesinde bu durum şu şekilde ifade edilmektedir: “*Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar. Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar.* Bu açıdan, yöneticilerin

yolsuzlukların önlenmesi ve etik kültürün yaygınlaşmasında önemli işlevleri vardır. Yönetici kamu görevlilerinin kurumlarında etik kültürü geliştirmek ve etik olmayan davranışların önüne geçmek için şu noktalara dikkat etmeleri gerekmektedir (Etik Rehberi 2017: 80–81): (1) Etik davranışlar konusunda personeline rehberlik etmek ve kişisel davranışlarıyla personele örnek olmak. (2) Personelin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmak, onları bu hususlarda önceden uyararak. (3) Personele Etik Davranış İlkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak. (4) Personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne uyup uymadıklarını sürekli gözetmek, onları değerlendirirken ve performanslarını ölçerken, bu hususu dikkate almak. (5) Personelin geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek. (6) Mal bildirimlerini daha önceki mal bildirimleri ile karşılaştırmak. (7) Yasal ve idari düzenlemeleri uygulamak.

2.6.2.16. Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler

Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerini kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandıramaz, onlara imtiyazlı muamelede bulunamaz. Bu zaten kamu hizmetlerinin sunumunda dikkat edilmesi gereken eşitlik ilkesinin bir gereğidir. Her ne suretle olursa olsun eski kamu görevlisine hiçbir ayrıcalık tanınmamalıdır.

Yönetmeliğin 21'inci maddesine göre; *"kamu görevlerinden ayrılan kişilere, ilgili kanunlardaki hükümler ve süreler saklı kalmak kaydıyla, daha önce görev yaptıkları kurum veya kuruluştan, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık veya benzeri görev ve iş verilemez"*. Görev sonrası, kamu görevlisinin eski kurumuyla bir iş ilişkisi içerisine girmesi, çıkar çatışmasına neden olabilecektir.

2.6.2.17. Mal Bildiriminde Bulunma

Kamu görevlileri düzenli aralıklarla kendileri, eşleri ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları ve alacak ve borçları, 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.

“Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun, gerek gördüğü takdirde mal bildirimlerini inceleme yetkisi bulunmaktadır. Mal bildirimlerindeki bilgilerin doğruluğunun kontrolü amacıyla ilgili kişi ve kuruluşlar (bankalar ve özel finans kurumları dâhil) talep edilen bilgileri, en geç otuz gün içinde Kurul’a vermekle yükümlüdürler. Yöneticiler, mal bildirimlerinin, kişilerin gelirleri ve daha önceki mal bildirimleri ile karşılaştırarak incelenmesi hususunda gerekli tedbirleri almalıdırlar” (Etik Rehberi 2017: 83).

2.7. Etiğin Kurumsallaşması

Etiğin kurumsallaşması ile ilgili en temel düşünceleri ortaya koyan Sims (1991), bir kurumun etik değerlere sahip bir yapıda olduğunun göstergesini, bu kurumda çalışanların, etik davranışlara sahip olmasına ve bu davranışların kurum ile özdeşleşmesine ve sürekliliğine bağlamıştır. Bir başka tanımda etiğin kurumsallaşması, günlük çalışma hayatında ve kurumsal eylemlerinin etik değerler ile resmi ve açık olarak örtüşmesi (Carlson, Perrew 1995: 835) olarak belirtilir. Ayrıca kurumsal bir eylem, iki veya daha fazla bireyin, kurumun gündelik faaliyetleri içinde yer alan davranışları, belirli bir süreklilikle yerine getirmesi olarak tanımlanabilir (Goodman, Dean 1989). Kurumsal eylem, süreklilik, eylemi yerine getiren insan sayısı ve kurum içerisindeki yer alma derecesine göre çeşitlilik gösterir. Etik prensiplerin kurumsallaşması iki şekilde gerçekleşebilir: İlk olarak, etik davranışları destekleyen bir kurum kültürünün varlığıdır. Kurumlar, etik davranışı önceleyen ve bu davranışları önemseyen bir kurum kültürünü yaratmalı ve sonrasında bu kültürü geliştirmeye devam etmelidir. İkinci olarak ise kurum içerisinde etik kodların oluşturulması ve bu kodların kullanılmasıdır. Etik kodlar kurumların genel değer sistemini açıklar, kurumun amacını tanımlar ve bu kodlarla uyumlu olacak şekilde etik karar almayı sağlayacak bir yol haritası sunar. Ayrıca son yıllarda gittikçe popülerleşen bir diğer method da etik eğitim programlarının gerçekleştirilmesidir (Sims 1991: 494).

İlgili yazında etiğin kurumsallaşması en temel haliyle bir kurumun etiği karar verme süreçlerine açık ve örtülü olarak dahil etme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Etiğin kurumsal karar verme süreçlerine örtük olarak dahil edilmesi, etik davranışın doğrudan ifade edilmeden, ima edilerek ortaya konulması ve kurum için hayati

önemde kabul edilmesidir. Etiğin karar verme süreçlerine açık olarak dahil edilmesi ise, etik davranışın herhangi bir belirsizliğe yol açmayacak şekilde resmi olarak ifade edilmesidir (Singhapakdi, Vitell 2007, 284–285). Etiğin açık kurumsallaşma unsurları arasında en önemlisi, etik kodlara sahip olmaktır. Bu açıdan kamu yöneticilerinin kamu personeli arasında etik konularla ilgili bir farkındalık oluşturabilmesi için etik kodlar önemli bir kıyaslama ve destek imkanı sunmaktadır. Etiğin açık kurumsallaşmasının bir diğer önemli unsuru; etik eğitimidir. Araştırma sonuçları göstermiştir ki, etik eğitimi ile ilgili en önemli konu başlıkları; çıkar çatışmaları, personelin yönetimi, kamusal bakış açısı, resmi bilgilerin kullanımı ve kamu personelinin üstlerine karşı sorumluluklarıdır. Kurumlar, etik kodların etik eğitim programlarında kullanılmasını teşvik etmeli ve böylece etik kodların günlük hayatta nasıl somutlaştırıldığını göstermelidir. Ayrıca, etik komiteleri ve etik politikaların düzenlendiği kılavuzlar da etiğin açık kurumsallaşmasına katkıda bulunan diğer unsurlardır. (Brenner 1992; Jose, Thibodeaux 1999).

Etiğin örtük kurumsallaşması ise, kurum kültürünü, etik davranmaya özendirici sistemleri, etik liderliği, adil terfi politikaları ve performans değerlendirmeyi içerir. Etik kurum kültürü, kurumlarda etik davranışın yaygınlaşması noktasında en önemli araç olarak belirlenmiştir. Çünkü etik kurum kültürü, etik davranışları ve kurum içindeki ahlaki atmosferi şekillendirir.

Etiğin örtük kurumsallaşmasını etkileyen bir diğer etmen etik liderliğin varlığıdır. Etik liderlik, kurumlarda yönetimin kararlarında, etik boyutu daha görünür kılmaya ve karar verme mekanizmalarının etik prensipler doğrultusunda hareket etmesine katkı sunar. Buna ek olarak etik liderlik kurumlarda etik prensipleri uygulayan bir rol modelin varlığına işaret eder ve kurumun ahlaki standartlarını da belirler. Etiğin örtük kurumsallaşması içerisinde değerlendirilebilecek diğer kurumsal unsurlar; kurum çalışanlarının ödüllendirilmesi, terfileri ve performans değerlendirme sistemini içerir. Bunların içerisinde en önemlisi, birey davranışlarını etkileme gücü açısından, ödüllendirme mekanizmasıdır. Etik davranışın kurum içerisinde yaygınlaşması için üst yöneticilerin desteği de etiğin örtük kurumsallaşması ile yakından ilişkilidir (Jose, Thibodeaux 1999: 135).

Kurumlar, çalışanlardan bekledikleri etik davranış biçimlerini ortaya koymaları noktasında onları zorlamalı, açıkça belirtilmiş kural ve ilkeleri oluşturmalıdır. Ancak bunun yanında etiğin örtük kurumsallaşmasını daha fazla önemsemelidir. Etiğin örtük kurumsallaşması, yöneticilerin genel tavrından ve etik liderlik özelliklerinden de faydalanarak kurum içinde Etik Davranış İlkeleri'ne yönelen bir kurum kültürünü ortaya çıkarır. Öte yandan etiğin örtük kurumsallaşması bazı noktalarda etiğin açık kurumsallaşması ile ilgili unsurları içerebilir. Örneğin, yöneticilerin eğitiminde etikle ilgili bileşenlerin olması, yöneticilerin kurumun başarısında etiğin önemini anlamalarına ve ona değer vermelerine imkan verir. Etiğin kurumsallaşması, kurumlara etik problemleri kontrol etmenin yanı sıra daha olumlu bir kurumsal iklim sağlar (Vitell, Singhapakdi 2008: 350–351).

Bu açıdan etiğin kurumsallaşmasının kritik öneminin farkına varan kurumların kısa ve uzun vadeli olarak bazı adımlar atması gerekmektedir. Bu adımlar şu şekilde sıralanabilir (Sims 1991: 503-504): (1) Kurumların etik olmayan davranışların ortaya çıkmasını engellemek için çalışanların karakterini de göz önüne alarak önlemler alması gerekir. Bu kişilerin karakterlerinin etik olmayan davranışlara yatkınlığını belirleyebilmek ve bu konuda önlem almak için bazı metotlar benimsenebilir. Psikolojik testler yapma, güvenlik soruşturmaları (sicil kaydı araştırması) ve çalışanlarının kuruma ait etik prensipleri ve değerleri içeren yazılı bir sözleşmeyi imzalamaları gibi. (2) Özellikle üst kademe yöneticiler, çalışanlardan etik bir bilince ve yüksek ahlaki standartlara sahip olmalarını beklediklerini kamuya açık şekilde duyurmalıdırlar. (3) Kurum içerisinde etik olmayan davranışlara karşı işletilecek resmi süreçleri ve kurumun etik amaçlarını belirten politikalar geliştirilmelidir. (4) Çalışanların tümüne düzenli olarak hatırlatılacak şekilde, kurumun genel etik değerler sistemini içeren, kurumun misyonunu ifade eden ve etik karar vermenin nasıl gerçekleşeceğine kılavuzluk edecek prensipler içeren yazılı etik kodlar belirlenmelidir. (5) Kurum içerisinde bir etik komite oluşturulmalı ve bu komite şu sorumlulukları yerine getirmelidir. (a) etik politikadaki belirsizlikleri içeren konulara net cevaplar vererek, bu politikaların asıl anlamı konusunda nihai karar verici olmak. (b) etik konularda verilen kararları yazılı olarak duyurarak, gerektiği takdirde bu belgeleri kurumun temel etik kodlarına eklemek. (c) etik politikaların kurum içerisinde uygulanmasını gösteren ve etik komitenin

faaliyetlerini içeren bir raporu en az yılda iki defa üst yönetime sunmak. (d) gerektiğinde yapılacak etik politikasındaki değişiklikler hakkında üst yönetime tavsiyelerde bulunmak. (e) kurum içerisinde çalışanların etik olmayan davranışları korkusuzca ihbar etmesini sağlayacak bir etik ortamı oluşturmak. (6) Etik olan davranışları ödüllendirmek ve etik olmayan davranışları ödüllendirmekten kaçınmak suretiyle etik bir kurum kültürü oluşturmak. (7) Benzer şekilde, etik olmayan davranışı cezalandırmak ve etik davranışı cezalandırmaktan kaçınmak. Bu yöntemler kişiye temel etik davranış biçimlerini kazandırmak için oldukça kritik bir öneme sahiptir. Çünkü psikoloji biliminde yer alan 'etki yasası' gereği ödüllendirilen davranışların tekrarlanma olasılığı artarken, ödüllendirilmeyen veya cezalandırılan davranışların tekrarlanmama olasılığı artmaktadır. (8) Kurum içerisinde çalışanlar arasında bir rekabet ortamına sebep olunmuşsa, bu ortamın etik olmayan davranışlara yol açma ihtimalinin yüksekliğine dikkat edilmeli, bunu engelleyecek adımlar atılmalıdır. (9) Sadece neyin doğru veya yanlış olduğunu belirten soyut kavramları içeren bir eğitim programından ziyade, çalışanlara davranışlarının başkalarının üzerindeki etkilerini düşündürecek sistematik bir etik eğitim programı geliştirilmelidir. (10) Ahlaki yargılar içeren kararlar alınırken, grup halinde karar almanın bireysel karar almadan daha yüksek ahlaki standartlar içerdiği unutulmamalıdır.

Etiğin kurumsallaşmasının uygulamadaki yansımaları da bu kavramın kurumlarda ortaya çıkan etikle ilgili olan veya olmayan diğer kavramlarla da ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin yapılan araştırmalar etiğin açık kurumsallaşmasının etiğin örtük kurumsallaşmasını da olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Singhapakdi vd. 2010: 88-89; Lee vd. 2018: 865; Popoola vd. 2017: 33). Ayrıca, hem etiğin örtük kurumsallaşmasının hem de açık kurumsallaşmasının, çalışanların etiğin önemini kavramaları noktasında olumlu etkiye sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bu olumlu algılamaların yanı sıra, özellikle etiğin örtük kurumsallaşması çalışanlarda; daha yüksek iş tatminine, kurumlarına olan bağlılıklarının artmasına ve kurum içerisindeki birlik ve beraberlik ruhunun gelişmesine etki etmektedir (Singhapakdi, Vitell 2007: 290; Vitell, Singhapakdi 2008: 350).

Her ne kadar etiğin örtük kurumsallaşması olumlu çalışan davranışlarını tek başına etkiliyor görünse de, etiğin açık kurumsallaşması olmadan örtük kurumsallaşması ortaya çıkamamaktadır (Singhapakdi, Vitell 2007: 290; Lee vd. 2018: 865; Popoola vd. 2017: 33). Ayrıca etiğin açık kurumsallaşmasının, kuruma ve yöneticilere olan güveni ve hesap verilebilirliği olumlu yönde etkilediğini belirten araştırma sonuçları bulunmaktadır (Tseng, Chung 2017: 629).

Örgütlerde etiğin kurumsallaşmasını güçlendiren üç temel değişken bulunmaktadır. Bunlar; çalışanlar ve kurum arasındaki psikolojik sözleşme, çalışanın kuruma bağlılığı ve etik odaklı kurum kültürüdür. Bunlardan ilki psikolojik sözleşme, çalışan ile kurumu arasında karşılıklı beklentileri oluşturan ve yazılı olmayan ilkelerdir. Psikolojik sözleşme birçok farklı değişkeni içerse de bazen çalışanlar ve idareciler bunların çok az bir kısmının farkındadır. Etik davranış beklentisiyle oluşturulmuş psikolojik sözleşmeler kurumlarda etiğin kurumsallaşmasının artmasına, çalışanların etik davranmasına ve çalışanın ve kurumunun etiğin kurumsallaşması konusunda karşılıklı uzlaşma süresinin uzamasına katkıda bulunmaktadır. İkinci olarak kuruma bağlılık; çalışanın görev yaptığı kurumla kendisini özdeşleştirmesidir. Genellikle üç boyutu vardır: (1) kurumun amaçlarına ve değerlerine karşı kuvvetli bir inanç; (2) kurum adına önemli derecede çaba gösterme isteği; (3) kurumun bir üyesi olarak kalma arzusu. Bu noktada bir kurumun etik davranış beklentilerine ve amaçlarına bağlı olmak, çalışanların uzun vadede kendi tutum ve beklentilerini bu bağlılıklarına uyarlayacakları için oldukça önemlidir. Benzer şekilde, kurum içinde etik amaçlar önemseniyorsa, çalışan bağlılığı Etik Davranış İlkeleri'nin yaygınlaşmasına araç kılınabilir. Böylelikle etiğin kurumsallaşması sağlanarak çalışanların bu kurumda kalma istekleri artar. Son olarak, etik kurum kültürü; kurum içerisindeki çalışanların arasında etik konusunda sistemli bir anlam paylaşımıdır. Kurumlarda kültür kavramının çalışan tutum ve davranışlarını etkilemesi, kurumsallaşma kavramı ile eşdeğer şekilde ilerlediği söylenebilir (Sims 1991: 495–503).

Çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını belirleyen dört unsur vardır: Görünürlük (visibility), belirginlik (explicitness), geri dönülmezlik (irreversibility), istenç (volition). Bu unsurlar aynı zamanda etiğin kurumsallaşmasını da artıracak öğelerdir. Bu unsurları açıklamak gerekirse (Carlson, Perrewe 1995: 836):

Görünürlük (visibility); bir kurumda etik davranışların görünürlüğü artıka etiğin kurumsallaşması için önemli bir adım atılmış olacaktır. Örneğin çalışan etik davranışları neticesinde herkesin önünde taktir edildiğinde bu davranış biçimine karşı bağılılığı artacaktır. Belirginlik (explicitness); kurumlarda beklenen etik davranışın belirgin olması, kurumun etik politikalarının varlığı ile mümkündür. Ayrıca yöneticilerin dürüst ve etik davranışları da çalışanlardan beklenen etik davranış biçimlerine örnek olarak gösterilebilir. Böylece çalışanlar kendilerinden beklenen uygun davranış biçimlerini yadsıyamazlar. Geri dönülmezlik (irreversibility); kurumlarda etik bir davranışın yerleştikten sonra, sürekli hale gelerek o kurumun bir parçası olduğu anlamına gelir. Özellikle çalışanlar işe yeni başladıklarında oryantasyon ve etik eğitim programları ile kurumun etik duruşu hakkında fikir sahibi olmaları ve etik davranışların ödüllendirileceğini anlamaları beklenir. Çalışanlar kurumda kaldıkça, etik davranış biçimlerinden geriye dönüş olmayacağını anlamış olurlar. İstenç (volition); kurumların çalışanları etik davranış biçimlerine yönlentmeleri, kişisel sorumluluk mekanizmasını kullanmayla mümkündür. Çalışanlar davranışları hakkında bireysel sorumluluk alabiliyorlarsa, bu davranışların sonuçlarıyla da ilişkili olurlar. Kişisel sorumluluk duygusunun artırılması, çalışanlardan etik olmayan davranışların sonuçlarından kendilerini soyutlamalarını engeller.

2.8. Etik İklim

Etik iklim kavramı temelde, kurumlarda çalışma ikliminin bir alt dalı olarak incelenmektedir. Çalışma iklimi, çalışanların bir kurumun pratikleri ve prosedürlerini ortak şekilde nasıl algıladıkları, kitlesel ve psikolojik olarak nasıl tanımladıkları ile ilgilidir. Bir kurumda ortaya çıkmış pratikler ve prosedürler farklı farklı iklim türleri oluşturabilir. Çalışanların iklim algılamalarının nedeni, kendi davranışları ile kurumun pratikleri ve prosedürleri arasında bir uyum oluşturmaya çalışmaları ve referans noktası bulma arayışlarıdır (Schneider 1975: 474). Benzer şekilde, kurumsal pratikler ve prosedürler hakkında kurum içinde var olan algılamalar, etik bir içeriğe sahip olduğunda etik çalışma iklimi olarak tanımlanmaktadır. Örneğin bir kurum çalışanı, kurumdaki diğer kişileri de ilgilendiren bir karar alma durumunda kaldığında, bu kararın doğru olup olmadığına o kurumdaki etik davranışı tanımlayan

çalışma iklimine bakarak verebilir (Victor, Cullen 1988: 101). Burada önemli olan etik iklim ile etik davranışın birbirinden farklı kavramlar olmasıdır. Etik iklim bir kurumda etik meselelerin nasıl ele alınacağını ve hangi davranışların etik olarak doğru olduğuna dair kurum çalışanlarınca paylaşılan ortak algılardır (Deshpande 1996: 655). Bu yüzden etik iklim çalışanların bireysel etik değerlerinin veya ahlaki gelişmişlik düzeylerinin somutlaşma halinden ziyade, çalışanların buldukları çevresel koşulları nasıl algıladıkları ile ilgilidir. Etik iklim kurumlarda çalışanların ahlaki bir ikilem ile karşılaştıklarında ‘ne yapmam gerekir?’ sorusuna cevap vermelerini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca etik iklimin varlığı çalışanların kurumlarındaki etik konuları fark etmelerini kolaylaştırır. Bir başka ifadeyle, etik iklim çalışanların kurumlarında ortaya çıkan etik dışı durumları teşhis etmeleri ve doğru değerlendirmeleri için onlara algısal bir görüş (perceptual lens) sağlar (Cullen, Parboteeah, Victor 2003: 129). Etik iklimi tanımlarken ortak algılamaya yapılan vurgunun yanında, etik iklimin kurum çalışanlarının etik konuları nasıl değerlendirdiği ve bu sorunları nasıl çözdüğü ile ilgili bir kurum kültürünün parçası olduğuna dair bir görüş de bulunmaktadır (Weber, Seger 2002: 70).

Etik iklim, kurumlarda etik kodların ve etik davranış politikalarının uygulanmaya zorlanmasına ek olarak, etik davranışların ödüllendirilip etik olmayan davranışların cezalandırılması ile ortaya çıkar ve kurumlarda etik davranışı olumlu şekilde etkiler (Schwepker Jr 2001: 41). Etik iklimin ortaya çıkmasında etik kodlar ve kurum politikalarının varlığı önem arz etmektedir (Deshpande 1996: 658). Etik iklimin ortaya çıkmasında etik kodların varlığının önemi kadar, kurum içinde etik durumların ortaya çıkacağı seviyeleri belirleme ve açıklamada önemli bir rol oynamaktadır (Wimbush, Shepard, Markham 1997: 1715). Etik iklimi şekillendiren ve çalışanlar tarafında ortak olarak paylaşılan algılar, kişilerin duygularına veya tutumlarına değil çalışma ortamlarındaki etik konularla ilgili gözlemlerine dayanmaktadır (Wimbush, Shepard 1994: 638).

Genel anlamda etik iklim, ahlaki sonuçları olan kurumsal prosedürleri, politikaları ve pratikleri içermektedir ve çalışma ikliminin bir alt dalını oluşturmaktadır. Kurumlarda etik iklimin ortaya çıkması, çalışanların kurum içi kararlar alınırken belirli etik değerlerin ve davranışların gözetildiğine dair genel bir inancının olmasına bağlıdır. Yani etik iklim doğru davranışın ne olduğuna yönelik

algıyı oluşturmakta ve böylelikle etik meselelerin nasıl ele alınacağına dair psikolojik bir mekanizma rolü üstlenmektedir. Etik iklim, etik ikilemler karşısında nasıl karar verileceğini ve bu kararların sonucu olarak ortaya çıkacak davranışları etkilemektedir. Etik iklim, kurum çalışanlarının etikle ilgili konuları sadece nasıl ele aldıklarını değil aynı zamanda bu konuları anlamalarını ve çözümlenmelerini sağlayacak ahlaki kriterleri de belirlemektedir. Etik iklimin oluşturduğu karar alma süreci sayesinde örgütsel değerler davranışlara dönüşmekte ve bu davranışların da kurum içinde önemli sonuçları olmaktadır. Bu sonuçlar, çalışanların kurumlarına olan bağlılığı, iş tatmini, psikolojik durumları ve etik dışı davranışların farkına varmaları şeklinde ortaya çıkmaktadır (Martin, Cullen 2006: 177). Böylelikle etik çalışma ikliminin oluşturduğu bağlam, hem bireyin etik konuları algılamasını hem de etik sorunları çözümlenmesini etkilemektedir. Çünkü etik iklim tanımsal olarak makro ve mikro yönleri olan bir kavramdır. Makro ölçekte; bir kurumun genel ahlaki ortamına ve kurum içindeki alt birimlerin etik ortamına odaklanmakta iken, mikro ölçekte ise kişilerin etik karar alma şekillerine etki etmektedir (Wyld, Jones 1997: 467–469).

2.8.1. Etik İklim Türleri

Etik iklim çalışmaları içinde en önemlisi Victor, Cullen'in (1988) iki boyutlu etik iklim modeli çalışmasıdır. Bu modelin temel felsefesi tek bir çalışma iklimi olmayacağı gibi tek bir etik iklim türünün de olmayacağı düşüncesine dayanmaktadır. Model iki boyutludur. Modelin birinci boyutunu kurumlarda karar almayı belirleyen etik ölçütler oluştururken ikinci boyutunu etik kararlardaki analiz düzeyi oluşturur (Victor, Cullen 1988: 104; Wyld, Jones 1997: 467). İki boyutun birleşmesi ile dokuz farklı etik iklim türü ortaya çıkmaktadır. Bu iki boyut ve dokuz farklı etik iklim türü Tablo 1'de gösterilmiştir.

Bu modelin etik tutumlar boyutu, genel etik teorisinde var olan egoizm, faydacılık ve ilkelilik (deontoloji) kavramları ile şekillendirilmiştir. Bu kavramlar, ahlaki tutumları ortaya koyarken üç farklı kriterden esinlenmektedir. Bunlar sırasıyla; bireysel çıkarları önemseme (egoizm), ortak çıkarlar önemseme (faydacılık) ve kurallara bağlılıktır (deontoloji/ilkelilik). Bu üç tutumdan biri kurumlardaki etik iklimi şekillendirecek baskın kriteri oluşturmaktadır (Victor,

Cullen 1988: 104; Martin, Cullen, 2006: 177; Barnett ve Vaicys, 2000: 353). Yani bireyler etik konularla ilgili kararlar alırken egoizmi, yardımseverliği veya ilkeliliği temel alarak hareket edeceklerdir. Kurumlarda veya kurum içinde bulunan alt birimler arasında bu üç etik tutumdan birisi baskın olabilir. Ancak bir kurum içinde bu farklı etik tutumlar birlikte de benimsenebilir. Yani bir kurumda bir grup çalışan kurallara ve yasalara karşı daha az duyarlı olurken bir başka grup çalışan da ortak çıkarları dikkate almayarak kurallara sıkı sıkıya bağlı olabilir (Victor, Cullen 1988, 105).

Tablo 1. Etik İklim Türleri

		ANALİZ SEVİYELERİ (Locus of Analysis)		
		Kişisel (Individual)	Örgütsel (Local)	Evrensel (Cosmopolitan)
ETİK TUTUMLAR (Ethical Criteria)	Egoizm (Egoism)	Kişisel Çıkar (Self-Interest)	Kurum Çıkarı (Company Profit)	Verimlilik (Efficiency)
	İyilikseverlik (Benevolence)	Arkadaşlık (Friendship)	Takım Ruhu (Team Interest)	Sosyal Sorumluluk (Social Responsibility)
	İlkelilik (Principle)	Kişisel Ahlak (Personal Morality)	Kurumsal Kurallar ve Prosedürler (Company Rules and Procedures)	Yasalar ve Mesleki İlkeler (Laws and Professional Codes)

Kaynak: (Victor, Cullen 1988: 104)

Bu etik tutumlar aynı zamanda üç temel etik iklimi ortaya çıkarmaktadır. Egoist bir etik iklim ortamında kurum kuralları bireysel çıkarların tatminini incelemektedir. Yardımsever bir etik iklimde kurum kuralları belirli bir sosyal grubun çıkarlarını artırmaya odaklanırken, ilkelilik etik ikliminde kurum kuralları koşulların ortaya çıkaracağı sonuçlardan bağımsız olarak soyut prensiplerce belirlenmektedir (Barnett ve Vaicys 2000, 353–355; Cullen, Parboteeah ve Victor 2003: 129; Weber ve Seger 2002: 173). Bunlardan hareketle egoist bir etik iklime sahip kurumlarda çalışanların kuruma olan bağlılıklarının yüksek olmasını beklemek

mümkün değildir ve böyle bir etik iklimde yalan söyleme, aldatma ve çalma gibi davranışların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Çünkü çalışanlar kendileri dışındaki kimseyi önemsemedikleri gibi bir bütün olarak kurumun çıkarlarını da önemsememektedir. Bir başka açıdan bakıldığında, egoist bir etik iklim kurumdaki çalışanlarda kurumlarının etik değerleri önemsemediğine yönelik bir algıya yol açar. Bu algı sonucunda kurumlarına olan bağlılıkları azalabilir. Yardımsever bir etik iklim ortamında kurumdaki çalışanların kurum içi ve dışında birbirlerinin iyiliğini ve faydalarını gözetmeleri en temel düşünceleridir. Yardımsever bir etik iklim ortamında öne çıkan tipik davranışlar; çalışanlar arasında iş birliği, karşılıklı kişisel ilişkilerin kuvveti ve olumlu duygular olarak sıralanabilir. Bu davranışların ortaya çıkardığı olumlu kurum ortamı iyi niyetin kurum içinde yaygınlaşmasını sağlayarak kurumla ilgili olumlu bir imaj oluşturur ve hatta kurumu çevreden gelecek tehlikelere karşı koruyabilir. Böylesi davranışlar aynı zamanda kuruma olan bağlılığın da bir işaretidir. Çünkü kurum çalışanlarının arasında gelişen birlik ve beraberlik duygusu çalışanlarda kurumları tarafından desteklendiklerine dair bir algıya sebep olur ve bu durum kurumlarına olan bağlılıklarını artırır. İlkelilik etik ikliminde ise; bireyler, etik bir sorunla karşılaştıklarında kurum kurallarını, genel yasaları ve prensipleri takip ederek karar alırlar. Bu genel prensiplerin kaynağı; bazen kişinin kendi içsel değerleri olabilirken bazen kurumda yer alan etik kodlar bazen de kutsal kitaplar ve yasalar olabilir. İlkelilik etik ikliminde çalışanlar kurumsal değerlerden daha çok mesleki prensipleri temel alarak karar verirler. Kuralların temel alındığı bu etik iklim çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını olumlu yönde etkileyecek ve güçlendirecektir (Cullen, Parboteeah, Victor 2003: 130–131).

Modelin analiz seviyeleri boyutu ise etik kararlar alınırken hangi referans grubu düzeyinde etik tutumların dikkate alınacağını gösterir. Bu gruplar kişisel, örgütsel ve evrensel olmak üzere üç seviyede tanımlanmıştır. Bu analiz seviyeleri sosyolojik teorilerde yer alan roller ve referans grupları kavramlarından esinlenerek oluşturulmuştur. Etik iklim modelinde ise analiz seviyeleri kurumlarda etik kararların kaynaklarını belirtmek için oluşturulmuştur. Örneğin evrensel düzey, etik kararların kökenini kurumun dışında, toplum, profesyonel meslek grupları ya da yasaların rehberliğinde arar. Evrensel düzeydeki etik iklimler etik kararları kurum dışında yer alan soyut kavramları temel alarak oluşturur. Ancak bu kararlar kurum içinde

araçsallaştırılan bir normatif kurallar bütünü haline getirilir. Yani kurallar kurum dışı kaynaklara dayalı oluşturulmakta ancak kurum içinde uygulanmaktadır. Bu seviyede kurum içinde kişiler etik kararlar alırken ‘onlara göre doğru olan ne?’ sorusuna cevap ararlar. Etik iklimlerde evrensel düzey dışında kişisel düzeyde de etik kararların kaynağı kurum kuralları ve normları dışında aranır. Kişisel analiz seviyesinde kuruma egemen olan etik normlar yoktur. Bu yüzden kişi etik kararlar alırken kendi inançlarını ve değerlerini referans alarak hareket eder. Kişisel analiz seviyesinde kişi etik bir problemle karşılaştığında problemin çözümünü ‘bana göre doğru olan ne?’ sorusuna verdiği cevaba göre bulur. Örgütsel analiz seviyesi ise etik kararların kaynağını kurumsal etik normlar veya çalışanların kendi aralarında yazılı olmayan kuralları/normları olarak görür. Bu bakımdan örgütsel analiz seviyesinde etik kararlar alınırken kişiler ‘bize göre doğru olan ne?’ sorusuna cevap ararlar (Victor, Cullen 1988: 105–106; Martin, Cullen 2006: 178; Weber, Seger 2002: 72).

Analiz seviyesi boyutu etik kararların kaynağını ve sınırlılıklarını belirlemektedir ve bu boyutun etik tutumlar boyutu ile ilişkisi birbirinden farklı dokuz ayrı etik iklim türü ortaya çıkarmaktadır (Appelbaum, Deguire, Lay 2005: 44).

Etik iklim türlerinin üç tanesi egoist, üç tanesi yardımsever, üç tanesi de ilkelilik etik tutumları ile ilişkilidir. Bu dokuz iklim türü kurumlarda etik kararlar alınırken çalışanların hangi etik kritere göre hareket ettiğini göstermektedir (Cullen, Parboteeah, Victor 2003: 129). Bu dokuz iklim türü sırasıyla; kişisel çıkar, kurum çıkarı, verimlilik, arkadaşlık, takım ruhu, sosyal sorumluluk, kişisel ahlak, kurumsal kurallar ve prosedürler ve yasalar ve mesleki ilkelerdir (Weber, Seger 2002: 73).

Kişisel çıkar; kişinin etik kararlar alırken bireysel ihtiyaçlarını ve menfaatlerini öncelikli görmesi ve buna göre hareket etmesidir. Kurum çıkarı; egoist etik tutumun kurumsal düzeyde kişilerin etik kararlarını etkilemesi durumunda ortaya çıkar. Çalışan çıkarlarının kurum çıkarlarıyla özdeş olduğu düşünülür. Yani genel olarak kurum çıkarlarının öncelikli görüldüğü bir etik iklim türüdür. Verimlilik; evrensel seviyede kurum dışındaki daha büyük sistemlerin (bölge, ülke, dünya) çıkarlarını ön plana alarak etik kararları şekillendirir. Arkadaşlık; kişisel analiz seviyesinde iyilikseverlik etik tutumunu temel alarak arkadaşlık, karşılıklı ilişkiler ve benzeri durumları temel alarak etik kararların verilmesidir. Takım ruhu; örgütsel

analiz seviyesi ve iyilikseverlik tutumunu birleştirerek kurumsal bütünlüğü dikkate alan etik iklim türüdür. Bu etik iklim türü, kurum çıkarı etik iklim türü ile tezatlık gösterir. Sosyal sorumluluk; evrensel analiz seviyesinde iyilikseverlik tutumunu temel alarak kurum dışında yer alan tüm paydaşları düşünerek kararlar alınan etik iklim türüdür. Kişisel ahlak; bireysel analiz seviyesinde ilkelilik tutumuyla birlikte kişilerin etik değerlerinin etik karar alma mekanizmalarını şekillendirdiği etik iklim türüdür. Kurumsal kurallar ve prosedürler; örgütsel seviyede kişilerin etik kararları kurumsal etik kurallar ve değerler tarafından şekillendirilmektedir. Yasalar ve mesleki ilkeler; evrensel analiz seviyesinde etik kararlar kurum dışında yer alan yasal sistem veya profesyonel mesleki ilkeler tarafından belirlenmektedir (Elçi, Alpkan 2006: 145–147; Martin, Cullen 2006: 178; Victor , Cullen 1988: 106–107; Elçi, Alpkan 2009: 298–299).

2.8.2. Etik İklım Boyutları

Victor, Cullen'in (1988) öne sürdüğü etik iklim türlerinin kurumlarda nasıl algılandığının ölçülmesiyle etik iklimin alt boyutları ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar beş başlık altında toplanmaktadır ve araçsallık (instrumental), başkalarını önemseme (caring), bağımsızlık (independence), kurallar (rules) ve kanun ve kodlardır (Law and Code). Uygulamada Victor, Cullen'in dokuz farklı etik iklim türünün beş farklı boyutta algılandığı görölmektedir (Martin, Cullen 2006: 178). Bu boyutlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. Etik İklim Boyutları

		ANALİZ SEVİYELERİ (Locus of Analysis)		
		Kişisel (Individual)	Örgütsel (Local)	Evrensel (Cosmopolitan)
ETİK TUTUMLAR (Ethical Criteria)	Egoizm (Egoism)	Araçsallık Instrumental		Başkalarını önemseme Caring
	İyilikseverlik (Benevolence)	Başkalarını önemseme Caring		
	İlkelilik (Principle)	Bağımsızlık Independence	Kurallar Rules	Kanun ve kodlar Law and Code

Kaynak: (Martin, Cullen 2006: 178)

Araçsallık (Instrumental): Etik iklimin araçsallık boyutunda kişisel çıkarların etik konuları şekillendirdiği görülmektedir. Bu boyutta, bireysel çıkarlar veya kurum çıkarı ön plandadır (Wyld, Jones 1997: 467). Ayrıca, kişilerin etik kararları sonucunda başkalarının bu karardan nasıl etkileneceği pek dikkate alınmamaktadır. Başkalarının çıkarları dikkate alınsa bile bu kısa vadeli olmaktadır (Wimbush, Shepard 1994: 639). Yapılan çalışmalar göstermiştir ki bu boyutun egemen olduğu etik iklim en alt düzeyde tercih etmektedir (Cullen, Parboteeah, Victor 2003: 137; Eröndü, Sharland, Okpara, 2004: 353).

Başkalarını Önemseme (Caring): Başkalarını önemseme boyutunun öne çıktığı bir etik iklimde, çalışanlar kurum içinde birbirlerinin çıkarlarını düşündükleri gibi kurum dışında yer alan kişilerin çıkarlarını da gözeterek etik kararlar almaktadır. Başkalarını önemseme boyutu, faydacı bir etik tutumdan hareket etmektedir. Bu etik iklimde, etik kurallar ve normlar etik kararlardan etkilenecek kişileri dikkate alarak oluşturulmaktadır. Ayrıca etik kararları alan kişilerde başkalarının iyiliğini düşünerek kararlarını şekillendirmektedir (Wimbush, Shepard 1994: 638). Faydacı ve

başkalarını önemseyen etik iklimlerin çalışanlar tarafından daha çok tercih edildiği belirtilmektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor 2003: 137; Martin, Cullen 2006: 179).

Bağımsızlık (Independence): Etik iklimin bu boyutunda kişiler etik konularda karar alırken kişisel inançlarını belirli ilkeler ışığında temellendirerek oluşturmaktadır. Bu etik iklim türünde kişiler, etik kararlarda, kurum içinden veya dışından herhangi bir etki olmadan kendi düşüncelerine göre hareket etmektedir (Wimbush, Shepard 1994: 639). Çünkü bu iklimde kişiler etik kararları kendi inançları ve değerlerini dikkate alarak vermeleri gerektiğine inanırlar (Martin, Cullen 2006: 179).

Kurallar (Rules): Etik iklimin kurallar boyutunun öne çıktığı bir kurumda çalışanlar sıkı sıkıya kurum kurallarına ve politikalarına bağlıdırlar. Çünkü bu boyut deontolojik bir temelden beslendiği için kurallar ve ilkelere bağlılık önem taşımaktadır. Bu etik iklim boyutunda çalışanlar etik kararlar alırken kurum kurallarını kendilerine rehber edinmektedirler (Wimbush, Shepard 1994: 639). Özellikle son yıllarda birçok kamu ve özel kurum tarafından benimsenen etik yönetim kodları bu boyutun önemini gözler önüne sermektedir (Martin, Cullen 2006: 179).

Kanun ve Kodlar (Law and Code): Kanun ve kodlar boyutunun öne çıktığı bir etik iklimde çalışanlar mesleki ilkelerine veya devletin yasalarına bağlı kalarak hareket ederler. Evrensel analiz düzeyine göre kişiler etik kararlar alırken kurumları dışındaki kural ve kodları dikkate alarak davranacaklardır. Bir kurumda çalışanlar etik kararlarında mensup oldukları mesleki dalın etik kurallarını ve yasalarını takip etmek zorundadırlar. Aksi takdirde meslektaşları arasındaki saygınlıklarını kaybedeceklerine inanırlar (Wimbush, Shepard 1994: 639). Bu etik iklim boyutunda kişiler etik kararlarda mesleki kuralları veya yasaları dikkate almaları gerektiği konusunda kurum içerisinden destek göreceklarinin farkındadırlar (Martin, Cullen 2006: 179).

2.8.3. Etik İklimin Belirleyicileri ve Sonuçları

Etik iklimin üç temel kaynağı bulunmaktadır. Bunlar; sosyokültürel, bürokratik-yapısal ve kurum merkezli kaynaklardır. Bu kaynakların çeşitli olmasının sebebi, etik iklim kavramının etik felsefesinin, ahlaki gelişimle ilgili psikoloji

teorilerinin ve örgütlerin sosyokültürel yapılarının bir bileşimi olmasından dolayıdır. Yani kurumlarda normatif kontrol mekanizmaları olarak ortaya çıkan etik iklimler temelde sosyal normlar, kurumsal yapı ve kuruma ait faktörler tarafından belirlenmektedir (Victor, Cullen 1988: 119). Bu üç belirleyiciye ilave olarak etik kodlar da etik iklimin belirleyicileri arasında gösterilmektedir (Martin, Cullen 2006: 190).

Sosyal Normlar: Kurumlar buldukları çevreye uyumlu olmak ve meşruiyet kazanma kaygısıyla sosyal normlara ve kurallara uygun yapılar geliştirirler. Bu bağlamda kurumlarda ortaya çıkan etik iklim kurumsallaşmış bir çeşit sosyal normun yansımasıdır denilebilir (Martin, Cullen 2006: 179; Victor, Cullen 1988: 119). Örneğin özel veya kar amaçlı kurumlarda çıkar odaklı bir etik iklim sosyal normlar ile uyumlu bir yapıyken; kamu kurumları ve kar amacı gütmeyen kurumlar yasalara bağlı hareket etmek zorunda oldukları için ilkeliliği esasa alan bir etik iklimle sosyal normlara uyum geliştirirler. Kısaca kurumlar, sosyal normların kendilerinden bekleyecekleri etik iklimleri benimserler (Victor, Cullen 1988: 119–20).

Kurumsal Yapı: Etik iklimi belirleyen ikinci kaynak kurumsal yapıdır. Kurumsal yapı karşılıklı ilişkilerin derecesine göre şekillenmektedir. Kurumlarda ortaya çıkan karşılıklı ilişkiler üç farklı yapı meydana getirir. Bunlar; piyasa odaklı, bürokratik ve grup odaklı yapılarıdır. Piyasa odaklı yapılar fiyat belirleyici faktörler tarafından yönetilir. Grup odaklı yapılar, grup üyelerine belirli değerlerin ve geleneklerin dayatıldığı oluşumlardır. Bürokratik yapılar ise, değerler, karşılıklılık ve kabul edilmiş kurallarca şekillendirilir (Ouch 1980: 130–131). Bu bağlamda, piyasa odaklı yapılarda araçsallığın ve egoizmin hakim olduğu etik iklimler ortaya çıkarken, bürokratik ve grup odaklı yapılarda yasalar, kurallar ve etik kodların şekillendirdiği etik iklimler ortaya çıkmaktadır (Victor, Cullen 1988, 120–121; Martin, Cullen 2006, 180).

Kuruma Ait Faktörler: Etik iklimin üçüncü kaynağı kurumların ve buralarda çalışan bireylerin kendilerine özgü ortaya çıkardıkları özelliklerdir. Bu özellikler kurumların sosyalleşme biçimi ve bu kurumlarda çalışan bireylerin seçilmesi, elde tutulması ve çalıştırılmasının bir birleşimidir. Kurumların kendilerine ait özellikler kurum içinde bulunan farklı birimlerde birbirine eşdeğer olmayan

bileşimler halinde ortaya çıkarlar. Bu sebeple, bir kurumun geneline hakim olan homojen ve tek bir etik iklimden söz edilemez. Örneğin, bireylerin çalışma deneyimleri arttıkça yardımsever bir etik iklim ortamına yönelim artmaktadır. Benzer şekilde, yönetim kademesinde çalışmayan kişilerde yardımsever etik iklimi oluşturan davranışlar gözlemlenirken, yönetim kademesinde çalışanlarda bu iklim tipi daha az gözlemlenmektedir. (Victor, Cullen 1988: 122).

Etik Kodlar: Etik kodlar, kurumlarda etik kararların nasıl verileceğini, çalışanların etik davranışlarını ve etik iklim algılarını etkileyen önemli bileşenlerden biridir (Adams, Tashchian, Shore 2001: 207). Etik kodların kurumlarda etik iklimi etkilemesi üç şekilde görülmektedir. İlk olarak etik kodlar, kurumun etik konusundaki ilgisini açığa çıkarmaktadır. İkinci olarak etik kodlar kurum çalışanlarına kurumun etik değerlerini aktarmaktadır. Son olarak etik kodlar çalışanlarının etik davranış biçimlerini etkilemektedir. Böylelikle kurumun etik iklimi ortaya çıkmaktadır (Wotruba, Chonko, Loe 2001: 60). Yapılan araştırmalara göre, etik kodların bulunduğu ve uygulanmasının zorunlu kılındığı kurumlarda etik davranışların ortaya çıkma oranı daha yüksektir. Bir bakıma etik kodlar kurumlarda etiğin bu anlamda bürokratikleşmiş halidir (Ferrell, Skinner 1988: 107). Etik kodların varlığı, etik davranışların ortaya çıkmasında yönetimin desteği ve egoist olmayan etik iklimden daha fazla belirleyici olabilmektedir. Ayrıca kurumlarda etik kodların mevcudiyeti çalışanların daha yüksek etik standartlara sahip olmasını sağlamaktadır (Ki, Lee, Choi 2012: 132).

Etik iklimin varlığı çalışanların etik karar verme süreçlerini etkilemenin yanında işlerine ve konumlarına olan tutumlarına da etki etmektedir. Bu tutumlar çoğu zaman olumlu olabileceği gibi ne tür bir etik iklim benimsendiği ile de bağlantılı olarak olumsuzda olabilir. Genel anlamda etik iklimin çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını, iş tatminlerini, psikolojik esenliklerini ve işle ilgili olumsuz davranışlarını etkilediği bilinmektedir (Martin, Cullen 2006: 180).

Kurumsal Bağlılık: Çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları üç temel boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; kurumun misyon ve hedeflerini destekleme, kurumun misyon ve hedefleri için fedakarlıkta bulunma ve kurumun bir çalışanı olarak kalmayı isteme olarak sıralanabilir. (Martin, Cullen 2006: 180). Etik iklim

türleri ise sahip oldukları farklı özellikler nedeniyle çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını değişik şekillerde etkilemektedir. Örneğin, yardımsever iklimler çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını artırırken, egoist iklimler azaltmaktadır. İkelilik etik iklimi ise sadece yönetim kademesindeki çalışanların kurumsal bağlılıklarına olumlu etkide bulunmaktadır. Egoist etik iklimler, bireysel çıkarı ön plana aldığı için çalışanlarda kendi çıkarını koruma ve artırma eğilimine sebep olur. Bu durumda çalışanlar arasında birlik ve beraberlik duygusu azalmakta ve bu çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları fazla gelişmemektedir. Ayrıca böylesi iklimlere çalışanların kurumsal değerleri benimsemesi zorlaşmaktadır. Yardımsever etik iklimlerde çalışanlar, kurumlarında oluşan destekleyici ortam sayesinde kurumlarına karşı olumlu bir tutum geliştirmekte ve daha bağlı hale gelmektedirler. Bu tarz bir işbirliğini önceleyen bir iklimde çalışanlar arasında uyumun artması kurumsal bağlılığı olumlu etkileyecektir (Cullen, Parboteeah, Victor 2003: 138).

İş Tatmini: Etik iklimle ilgili çalışmalar, bireylerin kurumlarındaki etik iklimin uygulanma şeklinden etkilendiğini ortaya koymaktadır (Schwepker Jr 2001: 48). Tıpkı kurumsal bağlılıkta olduğu gibi bireysel çıkarların öne çıktığı etik iklimler iş tatminini olumsuz yönde etkilerken, takım ruhu ve sosyal sorumluluk gibi yardımsever etik iklimler iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Benzer şekilde, yasalar ve mesleki ilkeler etrafında şekillenen etik iklimlerde çalışanların iş tatminleri daha yüksek olmaktadır (Elçi, Alpkan 2009: 306). İş tatmini farklı boyutlarıyla birlikte ele alındığında, etik iklimin ücret tatmini üzerinde bir etkisinin olmadığı, terfi, yöneticiler ve işin kendisi ile ilgili tatminde olumlu bir etkisi olduğu ileri sürülmektedir. Özellikle araçsallığın ön plana çıktığı etik iklimlerde terfi, iş arkadaşları, yöneticiler ve işin tümüyle ilgili tatmin olumsuz yönde etkilenmektedir (Deshpande 1996: 657). Öte yandan yardımsever ve profesyonel bir etik iklimde çalışanların hem içsel hem de dışsal iş tatminleri olumlu bir çerçevede şekillenmektedir (Suar, Khuntia 2004: 17).

Psikolojik Esenlik: Psikolojik esenlik, çalışanların kurumlarıyla ilgili içsel olarak geliştirdikleri duygusal durumlardır ve kurumsal bağlılıktan farklıdır. Çünkü kurumsal bağlılık çalışanların kurumlarına olan doğrudan duygusal bağlılıklarını yansıtır. Bu açıdan bakıldığında psikolojik esenliğin kurumlarda ortaya çıkan etik iklim sonucunda oluştuğu söylenebilir. Ayrıca bu iklim güven, iş birliği, uyumlu

olma, özerklik, karşılıklı dayanışma veya bütün bunların çeşitli bileşimlerinden oluşabilir (Martin, Cullen 2006: 181).

Yardımsever etik iklimler nasıl ki kurumsal bağlılığı olumlu yönde etkiliyorsa aynı şekilde psikolojik esenliği de olumlu şekilde etkileyecektir. Benzer şekilde, ilkelilik etik iklimi çalışan ve işveren arasında öngörülebilir bir iş ilişkisi oluşturduğundan çalışanların psikolojik esenliğine olumlu şekilde katkıda bulunmaktadır. Öte yandan araçsal etik iklimler çalışanların psikolojik esenliklerine olumsuz yönde etki edecektir. Çalışanların işverenlerine karşı kendilerini mecburi bir iş ilişkisi içinde görmeleri bu durumu pekiştirecektir (Martin, Cullen 2006: 181).

İşle İlgili Olumsuz Davranışlar: Yapılan son çalışmalar kurumlarda bulunan etik iklim ortamı ile etik olmayan ve işle ilgili olumsuz davranışlar arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermektedir (Peterson 2002: 57; Peterson 2002b: 324; Martin, Cullen 2006: 181). İşle ilgili olumsuz davranışlar, bireysel düzeydeki önemli iş çıktıları arasında yer alır. Bu nedenle kurumsal iklime dair çalışmalarda işle ilgili olumsuz davranışlar birer sonuç olarak dikkate alınmalıdır (Carr vd. 2003: 612). Örneğin, araçsallığın öne çıktığı ve ilkeliliğin azaldığı etik iklimlerde birçok farklı olumsuz davranış biçimi gözlemlenirken, başkalarını önemseyen etik iklimlerde ise çalışanlardaki olumsuz davranış biçimlerinde azalma olduğu öne sürülmektedir (Peterson 2002b 324; Vardi 2001: 330). Kurumlarda etik iklimin ortaya çıkmasında etik liderliğin önemi büyüktür. Bu açıdan, etik liderliğin varlığı olumsuz iş davranışlarını etik iklimi oluşturmak yoluyla azaltmaktadır (Mayer, Kuenzi, Greenbaum 2010: 13). Kısaca ifade etmek gerekirse, etik iklimin varlığı çalışan davranışlarını kurumun sahip olduğu etik iklim türüne göre olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyecektir.

Literatüre ait bu açıklamalardan hareketle çalışmanın uygulama kısmı ve bulgularına ait verilere üçüncü bölümde yer verilmiştir.

III. BÖLÜM

3. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNİN KAMU YÖNETİMİNDE ETİK İKLİM ALGISI VE ETİĞİN KURUMSALLAŞMASINA ETKİLERİ: DİYARBAKIR ÖRNEĞİ

3.1. Kavramsal Model ve Hipotez Geliştirme

Etik kodlar günümüzde birçok kamu ve özel kurumun etik programlarının bir parçası haline gelmiştir. Etik kodların varlığı; etik eğitim programları, etik komiteler ve etik olmayan davranışları ihbar edenleri destekleyen bir araç konumundadır (Singh 2011: 385). Benzer şekilde, etik kodlar, kurumdaki etik iklimi geliştirerek çalışanların etik davranmasını sağlamaktadır. Etik kodlar aynı zamanda ahlaki kuralların ve değerlerin kurumsallaşmasını sağlayarak, kurum kültürünün bir parçası olmakta ve kuruma yeni gelmiş çalışanların da bu kültür içinde sosyalleşmesine imkan vermektedir. Bunun yanında, etik kodların varlığı kurumların çalışanlarını yasadışı ve etik olmayan davranışlarından da korumasını sağlamaktadır (Adams, Tashchian, Shore 2001: 199–200). Bir başka deyişle, kurumların sahip olduğu etik kodlar, etik değerlerin oluşmasını sağlamakta ve bu değerler çalışanların etik karar vermelerini desteklemektedir. Kurumlar etik kodlara sahip olduğunda, çalışanlarda kurumlarının etik konulara değer verdiğini düşünecek ve kurumları hakkında olumlu bir yargıya sahip olacaklardır. Burada önemli olan nokta, etik kodların sadece hazırlanıp yayınlaması değil, çalışanlar tarafından da bilinmesi ve farkına varılmasıdır. Bu da ancak etik konusunda yapılacak eğitim programları ile mümkün olacaktır (Valentine, 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. İlave olarak, kurumlarda etik kodun kendisinden ziyade bu kodların nasıl geliştirildiği ve çalışanlara ne şekilde iletildiği etik konularla ilgili farkındalık noktasında daha fazla etkiye sahiptir (Adams, Tashchian, Shore 2001: 207). Bir başka çalışmaya göre, etik kodlara sahip kurumlarda çalışanlar herhangi bir etik koda sahip olmayanlara göre kurumlarında daha az yanlış veya etik olmayan davranışlarla karşılaştıklarını öne sürmektedirler (Somers 2001: 189).

Bu bağlamda, Türk Kamu Yönetiminde etik davranış kuralları 2004 yılında çıkarılan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'a kadar mevzuatımızda dağınık halde bulunmaktaydı. Birçok çağdaş demokratik ülkede olduğu gibi kamu görevlilerinin tabi olduğu Etik Davranış İlkeleri'ni sistemleştiren bir etik kod ve bu etik kodun hazırlanması için hukuki çerçeveyi çizen bir yasa mevcut değildi. Bununla birlikte etik davranış kuralları Anayasa'da Devlet Memurları Kanunu'nda, özellikle yolsuzluk suçları ve çıkar çatışması halleri olmak üzere Türk Ceza Kanunu'nda ve diğer birçok kanunda yer almaktadır (Yüksel 2006: 202). İşte bu Kanun ve Kanuna dayalı olarak Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafında çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği, Türk Kamu Yönetimi'nde dağınık halde bulunan Etik Davranış İlkeleri'ni tek bir çatı altında toplamış ve Kamu Yönetimimizde eksik olan etik kodları belirlemiştir.

Bununla birlikte, bir kurumun etik kodlara sahip olması bu kodların bütün çalışanlar tarafından eşit şekilde algılanmasını veya davranışlarda rehber edilmesini garanti etmemektedir. Çünkü etik kodlar kurumların etik değerlerine temel oluştururken, bu değerlerin bireylerin etik karar alma mekanizmalarını etkilemesi, kişisel farklılıkların da etkisi altında gerçekleşecektir. Yani bir kurumda yeni işe başlamış bir kişi ile uzun yıllardır o kurumda çalışan kişinin kurumun etik kodlarına dair bilgisinin ve farkındalığının aynı olması mümkün değildir. Yine bireylerin eğitim durumu, kurum içerisindeki pozisyonları, cinsiyetleri ve aylık gelirleri de kurumlarının sahip olduğu etik kodları algılamalarını etkileyecektir. Nasıl ki etik kodlar kurumsal düzeyde bir değişken olarak çalışan kişilerin 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 kodların algılanması ile demografik özelliklerinin ilişkisini içeren hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 1: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; demografik özelliklere (cinsiyete, eğitim durumuna, aylık gelir düzeyine, mesleki tecrübeye, mesleki pozisyona) göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Hipotez 1a: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; kamu personelinin yönetici olup olmamalarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Hipotez 1b: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Hipotez 1c: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Hipotez 1d: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Hipotez 1e: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; mesleki unvana göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Hipotez 1f: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Hipotez 1g: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Hipotez 1h: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; aylık gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Hipotez 1i: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; etik eğitimi alıp almamalarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Hipotez 1j: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nu bilip bilmemelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Hipotez 1k: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; Türkiye'deki kamu personelinin, etik konusunda duyarlı olup olmadığını düşünmelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Hipotez 1l: *Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; Etik Haftası'nı bilme durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

Kurumlarda etiğin bir başka önemli bileşeni etiğin kurumsallaşmasıdır. Etiğin kurumsallaşması, etiğin günlük iş yaşamına formel ve açık bir şekilde dahil olması durumudur. Etiğin kurumsallaşması, çalışanlar ve kurumları arasındaki psikolojik anlaşmanın, çalışanların kurumsal bağlılığının güçlendirilmesi ve etik temelli bir kurum kültürünün teşvik edilmesi ile sağlanır (Sims 1991: 495). Etiğin kurumsal hale gelmesinde yöneticilerin etik tutumu, çalışanlara olan desteği ve kurumun yerleşik etik politikaları önemli rol oynamaktadır (Carlson, Perrew 1995: 830).

Etik kodların veya ilkelerin varlığı etiğin kurumsallaşmasının önemli bileşenlerinden biridir (Jose, Thibodeaux 1999: 134). Etik kodlar etik değerleri şekillendirdiğinden etiğin kurumsallaşması için önemli bir adımı oluşturur. Benzer şekilde, kurumların meşruiyet kazanması ve içinde buldukları çevrede kendilerini kabul ettirebilmeleri için etik kodlara sahip olmaları gerekli görülmektedir (Meyer ve Brian 1977: 352; Long, Driscoll 2008, 173). Birçok özel kurum için etik kodlara sahip olma halk nezdinde önemli bir meşruiyet kaynağı kabul edilirken bu durum kamu kurumları için aynı derecede öneme sahip olmayabilir. Kar amacı güden kuruluşlar meşruiyetlerini sağlamak için etik kodları birincil kaynaklar olarak görülürken, kamu kurumlarının birincil görevi şeffaf ve hesap verebilir kamu hizmeti olduğundan dolayı etik kodların ve ilkelerin varlığı zaten belli bir meşruiyete sahip kamu kurumlarının toplum nezdindeki kabul edilebilirliklerini daha da güçlendirecektir. Yani meşruiyet noktasında toplum tarafından kabul edilen kamu kurumları, etik kodlara sahipse meşruiyetleri daha da pekişecektir. Etik kodlar, aynı zamanda kamu kurumlarının halka karşı etik davranacaklarını bir nevi gösterme şeklidir.

Kurumlarda etik davranışın ortaya çıkması, etik karar verme mekanizmalarının işleyişiyle bağlantılıdır. Etik karar verme mekanizması büyük

ölçüde kurum kültüründen etkilenmektedir. Çünkü kurum kültürü çalışan davranışlarını etkileyecek kolektif normları belirlemektedir. Yani etik davranışlara ilişkin güçlü bir kurum kültürü güçlü bir etik normatif yapı ile yakından ilişkilidir (Trevino 1986: 612). Kurumların, özellikle de kamu kurumlarının, normatif yani kuralcı bir yapıya sahip olmaları yasalar, yönetmelikler ve etik kodların varlığı ile mümkündür. Bu noktada etik davranış biçimlerini destekleyen bir kurum kültürü aynı zamanda o kurum için etiğin kurumsallaşmasını sağlayacak ve çalışanların etik davranışları ortaya koymasında kolaylık sağlayacaktır (Carlson, Perrew 1995: 836).

Bir kurumun sahip olduğu etik kodlar ve bu kodların çalışanlar tarafından bilinmesi kurum kültürünün önemli bir parçası haline gelirken aynı zamanda etik davranışların kurum içinde sürekli tekrarlanan bir gelenek haline gelmesini de kolaylaştıracaktır. Bir başka deyişle, etik kodların veya ilkelerin varlığı etiğin kurumsal bir hale gelmesinde başlangıç noktasını oluşturacaktır. Bu açıdan kamu görevlileri Etik Davranış İlkeleri'nin varlığı Türk Kamu Yönetimi'nde etiğin kurumsallaşmasını sağlayacak önemli bir adım niteliğindedir. Bu kapsamda Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile etiğin kurumsallaşması bağlamında araştırmada inceleyeceğimiz hipotez şu şekildedir:

Hipotez 2: *Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı, etiğin kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir.*

Etiğin kurumsallaşması, iki boyut üzerinden açıklanmaktadır. Etiğin örtük kurumsallaşması (implicit ethics institutionalization) ve etiğin açık kurumsallaşması (explicit ethics institutionalization) (Jose, Thibodeaux 1999: 138). Etiğin örtük kurumsallaşması; etik kurum kültürü, etik liderlik ve çalışanlar arasında açık iletişim gibi yazılı olmayan, ama kurumlarca benimsenmiş olan değerler, inançlar olarak ifade edilebilir. Etiğin açık kurumsallaşması ise, kurum içerisindeki etik kodların, etik eğitiminin, etik komisyonların varlığıyla ilişkilidir (Singhapakdi, Vitell 2007: 284–285).

Etiğin açık kurumsallaşmasının en önemli aracı kurum içerisinde etik kodların varlığıdır. Kurum içerisindeki etik kodların varlığı, çalışanlara hangi davranışın etik olup olmadığı, doğru davranışın ölçütleri ve o kurumun etiğe verdiği önemi kıyaslaması noktasında bir yol gösterici olmaktadır. Türk Kamu

Yönetimi'nde, etiğin açık kurumsallaşması kapsamında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'nin varlığı ve nasıl algılandığı etiğin açık kurumsallaşmasına etki edebilecektir. Bu kapsamda araştırmanın bir diğer hipotezi şu şekildedir:

Hipotez 2a: *Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı, etiğin açık kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir.*

Yine etiğin açık kurumsallaşmasının bir diğer aracı kurum içerisinde etik eğitiminin varlığıdır. Eğitim sayesinde etik davranış kodları ve davranış kuralları işlevsel hale gelmektedir (Tüsiad 2003: 157). “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 davranışları sağlanabilirken aynı zamanda etik kodların günlük hayatta görünümüleri çalışanlara gösterilebilmektedir. Bu açıdan etiğin açık kurumsallaşması, etik eğitim ile de yakından ilişkilidir.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği'nin 20'nci maddesi etik eğitimi bağlamında yönetici kamu görevlilerine altlarında çalışan personele etik konusunda eğitim vermelerini zorunlu kılmaktadır. Yine aynı Yönetmeliğin 'etik kültürün yerleştirilmesi ve eğitimi' başlıklı 21'nci maddesi Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na etik eğitimle ilgili önemli görevler yüklemektedir ve şu şekildedir: “*etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda her türlü çalışmayı yapar, yaptırır, araştırma, yayın, anket, kamuoyu yoklaması, bilimsel toplantılar ve benzeri etkinlikler düzenler, kamu görevlileri için eğitim programları hazırlar, koordine eder, yürütür veya bu konularda bakanlıklar, diğer kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, mahalli idareler ve konusunda uzman sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapabilir. Etik Davranış İlkeleri'nin, kamu görevlilerine uygulanan temel, hazırlayıcı ve hizmet içi eğitim programlarında yer alması, kurum ve kuruluş yöneticilerince sağlanır*”. Buradan da anlaşılacağı üzere, etiğin açık kurumsallaşmasının bir aracı olan etik eğitimi mevzuatımızda kamu yöneticilerine

verilmiş bir görevdir. Bu araştırma kapsamında, etiğin açık kurumsallaşması bağlamında etik eğitime ilişkin hipotez şu şekildedir:

Hipotez 2b: *Kamu görevlilerine etik konusunda verilen eğitim, etiğin açık kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir.*

Etiğin örtük kurumsallaşması, Etik Davranış İlkeleri'nin doğrudan doğruya ifade edilmesinden ziyade; etik kurum kültürü ve etik liderlik, etik davranmaya özendirici ödül sistemleri, adaletli terfi politikaları, kurum içerisinde yöneticilerin çalışanlara adil davranması gibi yollarla ima edilmesi suretiyle gerçekleşir (Jose, Thibodeaux 1999: 135). Yapılan çalışmalar göstermiştir ki etiğin açık kurumsallaşması etiğin örtük kurumsallaşmasını da olumlu yönde etkilemektedir. Bu noktada kurumlar öncelikli olarak etik kodları ve etik eğitim programlarını geliştirerek etiğin örtük kurumsallaşmasına zemin hazırlayabilir (Singhapakdi vd. 2010: 88–89). Etik kodlar ve etik eğitimi, etiğin örtük kurumsallaşmasına da etki etmektedir ancak bu etki öncelikli olarak etiğin açık kurumsallaşmasının oluşmasına bağlıdır. Yani kamu kurumlarında etik ilkelerin veya kodların varlığı ve algılanması, ilk olarak etiğin açık kurumsallaşmasını sağlamakta ve sonrasında etiğin örtük kurumsallaşmasına katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda ilgili hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 2c: *Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik algısı, etiğin örtük kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir.*

Hipotez 2d: *Etiğin açık kurumsallaşmasının, kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı ile etiğin örtük kurumsallaşması arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunmaktadır.*

Çalışmanın bir diğer önemli unsuru etik iklimidir. Etik iklim algısı ile ilgili çalışmaların önemli bir kısmı kar amaçlı kuruluşlar üzerinde yapılmış olsa da kamu kurumlarındaki etik iklim türleri ile ilgili çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Malloy, Agarwal (2010: 15) kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve kamu kurumlarını dahil ettikleri çalışmalarında, bu kurumlarda görülen etik iklim türleri arasında farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Kar amacı gütmeyen kurumlarda başkalarını önemseme, bağımsızlık, kurallar ve prosedürler, verimlilik ve sosyal sorumluluk etik iklim türleri öne çıkarken, kamu kurumlarında başkalarını önemseme, bağımsızlık,

araçsallık, verimlilik ve kanun ve kodlar etik iklim türleri öne çıkmıştır. Kamu kurumlarında etik iklimin varlığını incelemek, bu kurumlardaki adaletsizlik ve kurum içi politik yapıya yönelik algıların özel sektör kuruluşlarına göre daha fazla olması ve bunun sonucunda kamu hizmetini ve performansını olumsuz etkilemesi nedeniyle daha fazla önem taşımaktadır (Vashdi, Vigoda-Gadot, Shlomi, 2012: 152).

Kamu kurumlarında etik iklimin etkili bir şekilde ortaya çıkmasında en önemli etkenlerden biri etik kodların varlığıdır. Çünkü etik kodların varlığı etik davranışın desteklendiği ve beklendiği bir kurum iklimi oluşmasını sağlamaktadır. Yani, etik kodların olmadığı ve etik bir iklimin gelişmediği kurumlarda çalışanlar kendi ahlaki standartlarına göre karar vermek zorunda kalacak ve kişisel çıkarı ile kurum çıkarları arasında bir tercih yapmak zorunda hissedeceklerdir. Ancak kamusal etik kodların varlığı, çalışanlar için ahlaki bir pusula işlevi görecektir ve etik karar verme konusunda tutarlılıklarını artıracaktır. Bu bağlamda etik kodlara sahip olan kurum çalışanlarının etik iklim algıları da etik kodların varlığından olumlu bir şekilde etkilenecektir (Adams, Tashchian, Shore 2001: 208). Ayrıca kamu kurumlarında doğru bir şekilde geliştirilmiş etik kodlar, kurumsal bütünlüğe de katkıda bulunacak ve olumlu bir etik iklim oluşmasını sağlayacaktır (Bowman ve Knox 2008: 636). Bu olumlu etik iklim Kamu Yönetimi'nin ve çalışanlarının hizmet sunmadaki performansını artıracığı için toplum nezdinde de kamu çalışanlarının etik davrandıkları yönünde bir izlenim oluşturacaktır. Kısaca kamu hizmet performansına işaret eden unsurlar arasında sayılabilecek etik iklim, kamu kurumlarına olan toplumsal güveni de olumlu yönde etkileyecektir (Raile 2013: 254). Nitekim vatandaşların Kamu Yönetimi'ne olan güvenlerinin yükselmesi kamu kurumlarında çalışan personelin etik davranması ile doğrudan ilişkilidir. Kamu personelinin etik davranış konusundaki standartlarını yükseltmesi devletin de güvenilirliğini artıracaktır.

Etik kodların varlığı ve algılanması kamu kurumlarındaki etik iklimin türlerini etkileyeceğinden, ortaya çıkacak etik olmayan davranışlarda dolaylı yoldan etkilenecektir. Yani etik kodların bulunduğu kurumlarda ortaya çıkan etik iklim türü ile etik kodların bulunmadığı veya algılanmadığı kurumlardaki etik iklim türü birbirinden farklı olacaktır. Etik kodların olmadığı veya düşük seviyede algılandığı kurumlarda egoist etik iklimler ortaya çıkarken, etik kodlara sahip ve daha fazla

derecede algılandığı kurumlarda yardımseverlik ve ilkelilik etik iklim türleri öne çıkmaktadır (Peterson 2002b: 323–24). Bunun yanında, kurumlarda etik kodların varlığı çalışanların daha yüksek bir etik davranış standardını yakalamalarını sağlamaktadır (Ki, Lee, Choi 2012: 132). Ayrıca etik kodlar olumlu bir etik iklim oluşmasını sağlayarak etik olmayan davranışların ortaya çıkmasının önüne geçecektir. Bu kapsamda, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'nin algılanması (etik kodlar) ile etik iklim algısı arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 3a: *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, egoist etik iklimi olumsuz yönde etkilemektedir.*

Hipotez 3b: *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, iyiliksever etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.*

Hipotez 3c: *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, ilkelilik etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.*

Etik iklim ve etiğin kurumsallaşması kavramları literatürde ayrı ayrı çalışılmış ve bazen de birbirinin yerine geçecek şekilde kullanılmıştır (Bkz: Malloy, Agarwal 2010). Çalışma ortamında çalışanların etik ikilemlerle karşılaştıklarında bu ikilemleri nasıl çözecekleri etiğin kurumsallaşmasına bağlı görülmektedir. Kurumsallaşmış normlar, politikalar ve prosedürlerin çalışanlara neyin etik olarak doğru veya yanlış olduğunu hatırlattığını ve etik karar verme mekanizmalarını şekillendirdiğini öne süren çalışmalar vardır. Bu çalışmalarda etiğin kurumsallaşmasının etik iklim ile benzer değişkenlerle tanımlanmaya çalışıldığı görülmektedir (Suar, Khuntia 2004: 12). Ancak Lee ve diğerlerinin (2018, 857–858) belirttiği üzere, etik iklim, etiğin örtük kurumsallaşmasının bir göstergesi gibi anlaşılabilir, etik iklim, etiğin örtük kurumsallaşması; etik liderlik, açık iletişim, teşvik ve değerlendirme sistemleri gibi farklı birçok unsurdan oluşmaktadır. Bunun yanında etik iklimin aslında etiğin örtük kurumsallaşmasının diğer unsurlarının bir sonucu olabileceğini belirtmişlerdir. Çünkü etik iklimin kurumlardaki etik uygulamaların çalışanlar tarafından algılanma biçimi olduğu belirtilmektedir. Örneğin, etiğin örtük ve açık kurumsallaşmasının yardımseverlik ve ilkelilik etik iklimlerini olumlu yönde etkilediği, egoist etik iklimlere olumsuz bir etkiyle bulunduğu gözlemlenmiştir (Floyd 2010: 97).

Etik iklimin, etiğin örtük kurumsallaşması yerine kullanılan bir kavram olarak görülmesi, etik davranışların sadece etik iklim sonucunda ortaya çıktığını kabul etmekle eşdeğer olacaktır. Ancak bu durumda etiğin örtük kurumsallaşması kavramı içinde yer alan diğer bileşenlerin varlığı ihmal edilecektir. Etiğin örtük kurumsallaşması içinde bulunan diğer bileşenler (etik eğitimi, etik liderlik, teşvik ve değerlendirme sistemleri) etik iklimin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Örneğin bir başka araştırma sonucuna göre kurumlar genel anlamda çalışanların etik davranışlarını örtük kurumsallaşma süreçleriyle sağlamaktadır. Öte yandan etik davranışın ve etik iklimin kurumlarda yerleşmesi için açık ilkeler ve kurallar olmak zorundadır (Pajo, Mcghee 2003: 62). Bir başka çalışmaya göre, etiğin kurumsallaşması yalnızca etik iklim üzerinde değil, çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve takım ruhu üzerinde de olumlu bir etkiye sahiptir. Bu etki etiğin örtük kurumsallaşması aracılığıyla sağlanmaktadır (Koonmee vd. 2010: 24). Olumlu bir etik iklim, çalışanların kurumsal bağlılıklarını ve iş tatminlerini olumlu yönde etkileyeceğinden, etiğin örtük kurumsallaşmasının işe yönelik olumlu davranışları ve tutumları ortaya çıkarması öncelikle etik bir kurum ikliminin oluşmasıyla mümkündür. Ayrıca örtük kurumsallaşmayı destekleyecek şekilde etik kodların varlığı ile açık kurumsallaşmada çalışanların kurumlarını etik değerlere sahip olarak görmesini sağlayacaktır. Bu durum kurumlarda etik bir iklimin gelişmesini isteyen yöneticilerin öncelikli olarak etiğin somut ve soyut bir şekilde kurumsallaşmasına önem vermesi gerektiğini göstermektedir (Valentine, Barnett 2003: 365).

Etiğin kurumsallaşması özellikle kurumlarda ortaya çıkan etik problemleri kontrol edebilmenin yanı sıra kurumsal iklimin farklı boyutları üzerinde de belirgin bir etkiye sahiptir. Etiğin örtük kurumsallaşması kurumlarda kurum kültürünü değiştirecek üst yönetim desteği ve etik liderlik gibi unsurları da içermektedir. Etiğin kurumsallaşması kurumun etik kodları ve buna bağlı uygulamaları sürekli olarak tekrarlaması ile mümkünken, etik iklim çalışanların kurumlarındaki etik davranış ortamını nasıl algıladığı ile ilgilidir (Vitell ve Singhapakdi 2008: 350). Bir başka ifadeyle, bir kurumda çalışanların olumlu bir etik iklimi algılaması öncelikli olarak kurum tarafından etiğe dair pratiklerin yerleştirilmesi ile mümkündür. Etiğin kurumsallaşması kurum düzeyinde var olan bir değişken iken etik iklim algısı bireysel düzeyde oluşmaktadır.

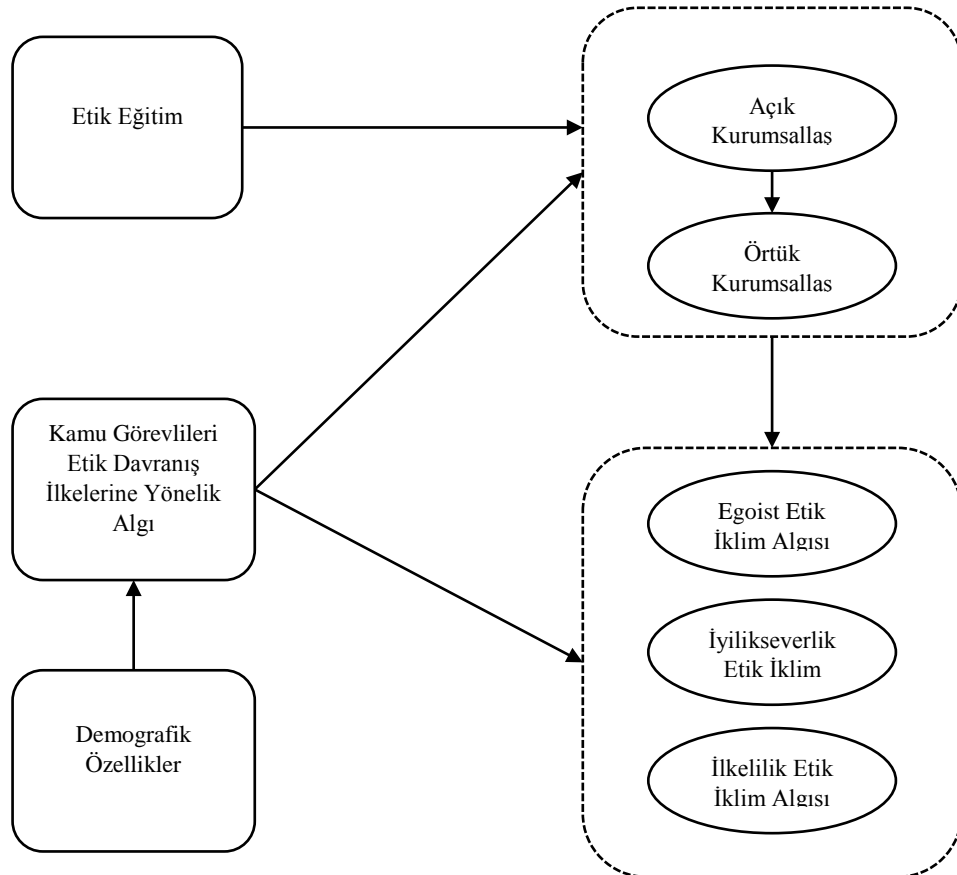
Etigin kurumsallaşması kurumlarda çalışanlar ile olan psikolojik veya örtük anlaşmanın nasıl yönetildiği ile de bağlantılıdır (Sims 1991: 495). Etigin kurumsallaşması içinde yer alan unsurlar doğrudan çalışanların kontrolünde değil, kurumların inisiyatifi altındadır. Bu unsurların etkin bir şekilde uygulanması çalışanlar ile kurumları arasındaki psikolojik anlaşmayı güçlendirecek ve çalışanların buldukları kurumun etik iklimini daha olumlu bir şekilde algılamasını kolaylaştıracaktır (Singhapakdi vd. 2010: 89). Bu bağlamda, etigin kurumsallaşması ile etik iklim arasındaki ilişkiyi inceleyen hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 4a: *Kamu kurumlarında etigin kurumsallaşması, egoist etik iklimi olumsuz yönde etkilemektedir.*

Hipotez 4b: *Kamu kurumlarında etigin kurumsallaşması iyiliksever etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.*

Hipotez 4c: *Kamu kurumlarında etigin kurumsallaşması ilkelilik etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.*

Yukarıdaki açıklanmaya çalışılan hipotezler ışığında araştırma modelimiz aşağıdaki şekilde gösterildiği üzeredir.



3.2. Araştırmanın Yöntemi

3.2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Vatandaşlara sunulan hizmetler Kamu Yönetimi örgütü ile yerine getirilir. Kamu Yönetimi örgütü ise kamu personellerinden oluşmaktadır. Kamu personelleri görevlerini yerine getirirken kamu kaynaklarını kullanmakta ve vatandaşların verdikleri vergilerle kendilerine maaş ödenmektedir. Dolayısıyla kamu çalışanları vatandaşa hizmetle mükelleftirler. Bu mükellefiyet yerine getirilirken etik değer ve normlar çerçevesinde hareket etmek kamu hizmetlerinin sunumunda olmazsa olmaz bir konudur.

Kamu Yönetimi'nde etik kısaca, kamu hizmetinin amacı dışında kullanılmamasını ifade eder. Amacı dışında kullanılan kamu hizmeti, kamu personeline emanet olarak verilmiş göreve ihanet etmek anlamına gelecektir. Ayrıca, etik dışı davranışlar vatandaşın devlete olan güvenini aşındıracaktır. Bunun sonucu olarak ise devlet-vatandaş bütünleşmesi sağlanamayacaktır. Bu çerçevede kamusal hizmetlerin doğru ve düzenli işleyebilmesi ve devlete güvenin oluşması ve sürdürülebilmesi için, kamu personelinin etik ilke ve değerlere uygun davranmaları gereklidir.

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. Kamu görevlileri bu etik ilkelere göre hareket etmelidirler.

Kamu Yönetimi'nin iyi işlemesi için etik ilke ve değerlerin kamu görevlileri tarafından benimsenip uygulanması şarttır. Bunun için ise öncelikle kurum içerisinde etik eylemin kurum kültürü haline getirilerek günlük işlere uygulanması gereklidir. Kamu kurumları, etik davranışları önemseyen ve bu davranışları görünür kılmaya yardımcı olan bir kültürle bezenmeli ve sonrasında bu kültürü geliştirmek için sürekli bir gayret içerisinde olmalıdır. Kısaca etiğin kurumsallaşması olarak adlandırılan bu durum, kamu kurumlarında etiğin yerleşmesi ve sürekliliği için başta karar alıcılar

sonrasında ise uygulayıcılar için daha iyi işleyen vatandaş odaklı bir etik Kamu Yönetimi iklimi idealine hizmet edecektir.

Bu çalışmanın amacı, yukarıda saydığımız gerçeklerden hareketle, Diyarbakır ilimizdeki kamu çalışanlarının, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne ilişkin algılarını ölçümlemek ve bu algının Kamu Yönetimi'nde Etiğin kurumsallaşmasına ve etik iklime etkilerini tespit etmektir.

3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma bulgularının genellenebilmesini sağlayacak tüm verilerin yer aldığı büyük gruba evren veya ana kütle denir ve N simgesi ile gösterilir. Evrenin belirlenmesi ve tanımlanması yapılacak araştırmanın amacına göre şekillenir. Örneğin; kamu çalışanları oldukça geniş bir evreni tarif ederken; coğrafi açıdan ele alındığında Diyarbakır'da bulunan kamu çalışanları farklı bir evreni ifade edecektir. Bunun yanında evren kavramı genel evren ve araştırma evreni olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genel evreni tanımlamak kolay ancak çoğu zaman tüm öğelerine ulaşmak olanaksız olduğundan, çalışmalarda çoğunlukla araştırma evreni tanımlanmaktadır. Örneğin Türkiye'deki kamu çalışanları araştırma evreni olarak belirlendiğinde genel evreni oluşturacak ve veri toplamak imkansızlaşacaktır. Buna karşın, Diyarbakır'daki kamu çalışanları evren olarak tanımlandığında, evrene ulaşmak ve genelleme yapabilmek kolaylaşacaktır. Bunun yanında araştırma evreninin tümüne ulaşmak zaman, maliyet, emek ve ahlaki nedenlerden dolayı mümkün değildir. Bu yüzden araştırmacılar araştırma bulgularını genellebilecekleri evreni temsil edecek bir örneklemden verileri toplayarak araştırmalarını gerçekleştirirler. Dolayısıyla örneklem, araştırma evrenindeki birimler içinden sistematik olarak seçilen ve tüm evreni temsil ettiği varsayılan daha küçük birimler topluluğunun adıdır. Buradaki sistematik ifadesi örnekleme belirlerken bazı tekniklere göre hareket edildiğini ifade etmektedir. Örneklem n ile simgeleştirilir (Gürbüz, Şahin 2018: 124–26).

Araştırmalarda örnekleme süreci araştırma evreninin tanımlanması, örneklem çerçevesinin belirlenmesi, örneklem büyüklüğünün tespit edilmesi ve örneklem büyüklüğünün hesaplanması ile gerçekleştirilir. Araştırmalarda olasılıklı ve olasılıklı olmayan örnekleme teknikleri kullanılır. Olasılıklı örnekleme tekniğine göre

rastlantısallık kuralı dikkate alınmakta ve araştırma evrenindeki tüm öğelerin bu evrene girme şanslarının eşit olacağı varsayılmaktadır. Olasılıklı örneklem teknikleri basit tesadüfi örnekleme, sistematik örnekleme, tabakalı örnekleme ve kümeli örnekleme tekniklerini içermektedir.

Olasılıklı olmayan örnekleme tekniğinde ise rastlantısallık kuralının tamamen gerçekleşmesi mümkün görülmemektedir. Bu teknik, kolayda örnekleme, amaçlı örnekleme, kota örnekleme, kartopu örnekleme ve aykırı durum örneklemesini içerir. Bu çalışmada basit tesadüfi örnekleme ve kolayda örnekleme teknikleri kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklemeğe göre araştırma evrenindeki öğelerin her birinin örnekleme seçilme şansı eşittir. Kolayda örnekleme tekniğinde ise araştırmacı ihtiyaç duyduğu büyüklükteki örneklem sayısına ulaşınca dek en kolay ve çabuk ulaşabileceği deneklerden veri toplar (Gürbüz, Şahin 2018: 131–35).

Bu çalışmanın evreni, Diyarbakır ilinde bulunan kamu kurumlarında çalışan memur, sözleşmeli personel ve işçilerinden oluşmaktadır. Bu evrenin seçilmesinin sebebi, kamu görevlilerinin kamu kaynaklarını kullanarak vatandaşa hizmet sunarken etik değerlere bağlı kalmalarının toplumun tüm kesimleri ve ülkenin geleceği açısından hayati öneme sahip olmasıdır. Ayrıca etik kavramının davranışlar ve tutumlar üzerindeki etkisinin ülkemizdeki kamu personelleri üzerinde çok fazla çalışılmamış olması ve Diyarbakır özelinde hiç çalışılmamış olması bu araştırmanın özgün yanını oluşturmaktadır.

Diyarbakır Valiliği'nden alınan bilgilere göre Diyarbakır ilindeki kamu kurumlarında çalışan toplam kamu personeli sayısı 65.000 civarındadır. Bu rakam çalışmamızın evrenini oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında ise Bartlett, Kotrlık ve Higgins'in (2001: 46–47) geliştirdikleri formül esas alınmıştır. Bu formül şu şekildedir:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad n_0 = \frac{t^2 x s^2}{d^2}$$

N: Evren Büyüklüğü

n: Örneklem Büyüklüğü

t= Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0,05 için 1,96; 0,01 için 2,58 ve 0,001 için 3,28)

s= Evren için tahmin edilen standart sapma

d= Kabul edilebilir sapma toleransı

Sosyal bilim araştırmalarında genellikle %95 güven düzeyinde çalışıldığından bu araştırmanın evrenini hesapladığımız minimum örneklem büyüklüğü şu şekildedir:

$$n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5^2}{0,05^2} = 384,16 \quad n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{65000}} = 381,90$$

Bu araştırmada basit tesadüfi ve kolayda örnekleme yoluyla toplamda 814 kamu personeline ulaşılmıştır. Böylece ulaşılması gereken en düşük örneklem büyüklüğü olan 382 rakamının oldukça üzerine çıkılmış ve veriler toplanmıştır. Ankete katılımda gönüllülük esas alınmış ve anketler araştırmacı tarafından katılımcılarla yüz yüze görüşülerek doldurtulmuştur. Anketler, 2019 yılının Nisan, Mayıs, Haziran ve Temmuz aylarını içeren 4 aylık süreçte katılımcılara uygulanmıştır. Uygulanan 814 anketten 32 adedi anket formlarındaki tahribat ve gerekli özenin gösterilmediğinin tespiti neticesinde, 78 anket ise eksik cevaplar içerdikleri için değerlendirmeye alınmamıştır. Analizler 704 anket üzerinden yapılmıştır. Eksiksiz olarak doldurulmuş anket oranı %86,5 olarak gerçekteleşmiştir.

3.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Araştırmada karşılaşılan sınırlılıkların ilki etik kavramı konusunda çalışanlarda net bir algının oluşamamasıdır. Anketin uygulanmasından önce, etik sözcüğünün çalışanlarca ahlak sözcüğü ile eşanlamlı olarak düşünüldüğü ve daha çok ahlak kavramının bilindiği gözlemlenmiştir. Bu sınırlılığı aşmak için anket metninde geçen etik kelimelerinin yanına ahlak kelimesi de eklenmiş ve böylelikle bu sınırlılık aşılmaya çalışılmıştır. İkinci sınırlılık etik kavramının kamu personeline oluşturduğu çağrışımların olumsuzluğu ile ilgilidir. Şöyle ki; etik, kamu personelleri tarafından olumsuz olarak algılanmakta ve cevapları da bu olumsuz algı çerçevesinde şekillenmektedir. Üçüncü sınırlılık, araştırma kamu kurumlarında yapıldığı için çalışanlarda etik uygulamalarla ilgili düşüncelerini rahatça ifade etmeleri noktasında

belirgin bir korku olduğu ve bu korkunun soruları algılama ve cevaplamalarda yanlı ve çarpık sonuçlara neden olabileceği noktasıdır. Kamu çalışanları, etik gibi hassas bir konuda ‘acaba başıma bir iş gelir mi’ korkusuyla hareket edebilmekte, bu ise verilen cevapların sıhhati konusunda şüpheler oluşturmaktadır. Bu sınırlılığı aşmak için çalışanlara anket uygulanmadan önce kısa bir bilgilendirme yapılmış ad-soyadı veya kimlik bilgilerinin istenmediği, verdikleri cevapların hiçbir şekilde üçüncü kişilerce paylaşılmayacağı güçlü bir şekilde ifade edilmiş, çalışanlarla bu noktada karşılıklı güven temin edilmiştir. Dördüncü sınırlılık, kamu çalışanlarında etik davranma noktasında kendisi dışında herkesin eksik ve hatalı yani etik dışı davranışta bulunduğu algısının yaygın oluşunun gözlemlenmesidir. Etik son derece öznel bir kavram olduğundan her çalışan etiği kendi perspektifinden görüp yorumlamaktadır. Beşinci sınırlılık, Kamu Yönetimi bağlamında etiğin ilk olarak rüşvet, adam kayırma gibi sınırlı bir alanda algılanmasıdır. Halbuki Kamu Yönetimi’nde Etik kamu hizmeti bilincinden, dürüstlük ve tarafsızlığa, kamu personelinin hizmet sunarken nezaket ve saygılı davranmasından çıkar çatışmasından kaçınmasına, kamu kaynaklarının ekonomik ve etkin kullanılmasından saydamlık ve katılımcılığa önem vermeye kadar geniş bir yelpazededir. Bu sınırlılığı aşmak için anketin uygulanması esnasında çalışanlara çok kısa bir bilgilendirme yapılmıştır. Son olarak, sosyal bilimlerde var olan insan algısından kaynaklanan sınırlılıkların olduğu gerçeği de bu araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

Araştırma verilerini toplamak amacıyla hazırlanan anket sorularının araştırma modelinin test edilmesi için sayı ve anlam bakımından yeterli olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca anket verilerinin analizinde kullanılan istatistiksel teknik ve yöntemlerin yeterli olduğu çalışmamızın bir diğer varsayımdır.

3.2.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu çalışmada doğrudan verinin kaynağından elde edilen birincil veriler kullanılmıştır. Birincil veriler genellikle araştırmalara katılan canlı varlıklar olabileceği gibi yazılı ve görsel kaynaklardan oluşan cansız varlıkları da içerebilir. Birincil veriler özgün şekilde elde edildiklerinden araştırma sonuçlarının tutarlılığını artırır. Temel birincil veri kaynakları anketler, gözlem, görüşme ve odak grup çalışmalarından oluşmaktadır. Bu çalışmada birincil veri kaynaklarından anket

yöntemiyle araştırma konusuna dair veri toplanmıştır. Anketler, ankete katılanların herhangi bir konudaki düşüncelerini, tutumlarını ve davranışlarını belirli bir sıra ve yapıya göre oluşturulmuş sorulara dayandırılarak elde etmeyi amaçlar. Bu noktada anketler en çok kullanılan veri toplama araçlarından biridir. Çünkü anketler aracılığıyla toplanan verilerin istatistiksel ve matematiksel yollarla analiz edilmesi oldukça kolaydır. Anketlerdeki sorular katılımcıların kişisel değerlendirmeleri sonucunda cevaplanmaktadır. Araştırmacılar bireylerin kişisel değerlendirmelerini belirlemek istediklerinde anket tekniği uygulanabilecek en doğru yöntemlerden biridir (Gürbüz, Şahin 2018: 173–76). Bu çalışmada çoğunlukla ölçeklendirme soruları tutum ve davranışları tespit edebilmek için kullanılırken çok seçenekli sorular demografik özellikleri tespit etmek için kullanılmıştır. Ayrıca az sayıda iki seçenekli sorulara yer verilerek Kamu Yönetimi'ndeki etik uygulamalara dair verilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Son olarak anket formunda yer almamasına rağmen, anketin uygulanması sırasında yönetici pozisyonunda çalışan kamu personellerinin cevapladığı anketler işaretlenerek analiz esnasında demografik değişkenler arasına dahil edilmiştir.

Anket formunun hazırlanmasında Kamu Yönetimi Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği, etiğin kurumsallaşması ve etik iklim algısına dair literatür incelenerek anket soruları şekillendirilmiştir. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde demografik özelliklere dair sorular ve kamu kurumlarındaki etik uygulamalara ilişkin iki seçenekli sorular yer almaktadır. Demografik değişkenler olarak, katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, mesleki unvan, mesleki deneyim, medeni hal ve aylık gelirlerine dair sorular sorulmuştur. Yine anketin bu bölümünde katılımcılara etik konusunda herhangi bir eğitim alıp-almadıkları, kamu görevlileri etik kurulunu duyup-duymadıkları, Türkiye'de kamu personelinin etik konusunda duyarlı olup-olmadıkları ve etik haftasını bilip-bilmediklerine yönelik Evet-Hayır seçenekli sorular yöneltilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde, Kamu Görevleri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği'nde yer alan ve 22 maddede açıklanan Etik Davranış İlkeleri incelenerek 18 soru ifadesi oluşturulmuş ve 5'li Likert ölçeği ile kamu çalışanlarının bu ilkelere katılma dereceleri ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçekte, 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım/Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-

Kesinlikle katılıyorum şeklinde ifade edilmiştir. Anketin bu kısmındaki sorular bizzat araştırmacı tarafından adı geçen Yönetmeliğin detaylı bir şekilde incelenmesi ile oluşturulmuştur. Anketin üçüncü bölümünde 24 ifadeden oluşan etiğin kurumsallaşmasını ölçmeye yönelik ifadelere yer verilmiştir. Anketin dördüncü ve son bölümünde ise kamu personelinin etik iklim algısını ölçen 26 ifadeden oluşan etik iklim algısı ölçeğine yer verilmiştir.

Bu araştırmada Diyarbakır'daki kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşmasını ölçmek için Singhapakdi ve Vittel (2007) tarafından geliştirilmiş 24 maddelik genişletilmiş etiğin kurumsallaşması ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçek, 15 maddeden oluşan etiğin örtük kurumsallaşması ve 9 maddeden oluşan etiğin açık kurumsallaşması olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Singhapakdi ve Vittel'in (2007) 24 maddelik orijinal ölçeğinde 6,12,14,16,17,19,20,21 ve 22'nci ifadeler ters kodlanmıştır. Ölçeğin 16 maddelik kısa versiyonu önceki çalışmalarda Türkçeye çevrilerek çeşitli araştırmalarda kullanılmış ve geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Örneğin, Torlak ve arkadaşları (2014) çalışmalarında bu ölçeği kullanmışlar ve orijinal ölçekle uyumlu olarak iki faktörlü alt boyutları bulmuşlar ve Cronbach alfa katsayısını 0,836 olarak tespit etmişlerdir. Yine Kandemir (2010) çalışmasında kullanılan 16 maddelik etiğin kurumsallaşması ölçeğinin Türkçe versiyonu orijinal ölçeğinde olduğu gibi iki faktör altında toplanmıştır ve Cronbach alfa katsayısı 0,889 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada kullanılan 24 maddelik geniş versiyonlu ölçek Kandemir (2010)'un çalışmasında kullandığı ölçek ile de karşılaştırılmış ve alanında uzman üç akademisyen tarafından İngilizceden Türkçeye çevirisi yapılarak 5'li Likert ölçek tipi ile 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım/Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde ifadelendirilmiştir. İlk 15 soru etiğin örtük kurumsallaşması, 16 ve 24 arasındaki sorular ise etiğin açık kurumsallaşmasını ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır.

Anketin dördüncü ve son bölümünde yer alan ve kamu personelinin etik iklim algısını ölçmeye yönelik ifadeler, Victor, Cullen (1988) tarafından geliştirilen ve 26 ifadeden oluşan etik iklim ölçeğidir. Victor, Cullen (1988)'in geliştirdiği ilk ölçek 26 ifadeden oluşmakta ve orijinalinde 5 faktörde toplanmaktadır. Bu faktörler, başkalarının iyiliğini isteme (benevolence), kanun ve kodlar (law and code), kurallar

(rules), araçsallık (instrumental) ve bağımsızlık (independence) şeklinde adlandırılmıştır. Bu faktörler, Victor, Cullen (1988)'in çalışmasında sırasıyla 0,80, 0,79, 0,79, 0,71 ve 0,60 Cronbach alfa değerlerini alarak güvenilirliklerini ispatlamışlardır. Ayrıca Elçi, Alpkın (2009)'ın çalışmalarında dokuz alt boyut ortaya çıkmış ve boyutların en küçük Cronbach alfa değeri 0,63 olarak tespit edilmiştir. Bu noktada ölçeğin mevcut araştırmada kullanılabilmesi için herhangi bir sorun tespit edilmemiştir. Elçi, Alpkın'ın (2009) çalışmaları da dikkate alınarak bu araştırmada kullanılan ölçek ifadeleri kamu personelinin daha kolaylıkla anlayabileceği şekilde yeniden düzenlenmiştir. Etik iklim algısı 5'li Likert ölçek tipi ile ölçülmüş ve 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım/Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde ifade edilmiştir.

3.2.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verilerinin analizi IBM SPSS 25 programı ile yapılmış ve %95 güven aralığında çalışılmıştır. Analiz teknikleri olarak tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, aritmetik ortalama, çarpıklık, basıklık), keşfedici faktör analizi, normallik testleri, güvenilirlik analizleri, nedensellik ilişkilerini belirlemeye yönelik fark testleri, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Bulguları

3.3.1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Araştırmaya katılan kamu personellerinin demografik özellikleri Tablo 3'deki gibidir.

Tablo 3. Demografik Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzdeler

Değişkenler		f	%
Yönetici Olup Olmama	Evvet	30	4,3
	Hayır	674	95,7
	<i>Toplam</i>	<i>704</i>	<i>100</i>
Cinsiyet	Kadın	262	37,2
	Erkek	442	62,8
	<i>Toplam</i>	<i>704</i>	<i>100</i>
Yaş	21-25	23	3,3
	26-30	58	8,2
	31-35	142	20,2
	36-40	180	25,6
	41-45	160	22,7
	46 ve üstü	141	20
	<i>Toplam</i>	<i>704</i>	<i>100</i>
Eğitim Seviyesi	İlkokul/Ortaokul	2	0,3
	Lise	48	6,8
	Önlisans	125	17,8
	Lisans	470	66,8
	Lisans üstü	59	8,4
	<i>Toplam</i>	<i>704</i>	<i>100</i>
Mesleki Unvan	Memur	551	78,3
	Sözleşmeli Personel	68	9,7
	İşçi	85	12,1
	<i>Toplam</i>	<i>704</i>	<i>100</i>
Mesleki Deneyim	1 yıldan az	4	0,6
	1-5 yıl	120	17
	6-10 yıl	198	28,1
	11-15 yıl	145	20,6
	16 yıl ve üstü	237	33,7
	<i>Toplam</i>	<i>704</i>	<i>100</i>
Medeni Hal	Evli	550	78,1
	Bekar	95	13,5
	Boşanmış	59	8,4
	<i>Toplam</i>	<i>704</i>	<i>100</i>
Aylık Gelir	2500 TL altı	17	2,4
	2500-3499	86	12,2
	3500-4499	194	27,6
	4500-5499	235	33,4
	5500-6499	120	17
	6500-7499	51	7,2
	7500-8499	1	0,1
	<i>Toplam</i>	<i>704</i>	<i>100</i>

Araştırma örnekleminde yer alan katılımcıların %4,3'ü yönetici olarak çalışırken, %95,7'si yönetici değildir.

Araştırmaya katılan kamu personelinin %37,2'si kadın, %62,8'i erkektir. Türkiye Cumhuriyeti Devlet Personel Başkanlığı'nın (DPB) kamu personeli istatistiklerine göre Türkiye'deki toplam kamu personelinin Aralık 2018 itibariyle

%38,4'ü kadın, %61,6'sı erkektir³⁰. DPB'nin paylaşmış olduğu cinsiyete ilişkin bu veriler ile bizim örneklemimizde ulaştığımız veriler neredeyse örtüşmektedir.

Araştırmaya katılanların %3,3'ü 21-25, %8,2'si 26-30, %20,2'si 31-35, %25,6'sı 36-40, %22,7'si 41-45 ve %20'si 46 ve üstü yaş aralığındadır. Bu bulgular örnekleme yer alan kamu personelinin ağırlıklı olarak 30 yaş ve üstü bireylerden oluştuğunu göstermektedir. DPB'de yer alan istatistiklerde Türkiye'deki kamu personelinin yaş dağılımına ilişkin herhangi bir istatistiğe ulaşılammıştır.

Tablo 3'deki bulgulara göre; araştırmaya katılan kamu personellerinin %0,3'ü ilkokul/ortaokul, %6,8'i lise, %17,8'i ön lisans, %66,8'i lisans ve %8,4'ü lisans üstü eğitimi almıştır. Araştırma örneklemimizin çoğunlukla ön lisans ve üstü mezuniyet derecesine sahip katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların mesleki deneyimleri ise şu şekilde gerçekleşmiştir: %0,6'sı 1 yıldan az, %17'si 1-5 yıl, %28,1'i 6-10 yıl, %20,6'sı 11-15 yıl ve %33,7'si 16 yıl ve üstü mesleki deneyime sahiptir.

Katılımcıların %78,1'i evli, %13,5'i bekar ve %8,4'ü boşanmış kişilerden oluşmaktadır.

Araştırma örnekleminde yer alanlar aylık gelirlerine göre incelendiğinde; %2,4'ü 2500 TL altı, %12,2'si 2500-3499 TL, %27,6'sı 3500-4499 TL, %33,4'ü 4500-5499 TL, %17'si 5500-6499 TL, %7,2'si 6500-7499 TL ve %0,1'i 7500-8499 TL maaş almaktadır.

Son olarak araştırmaya katılanların %78,3'ü memurlardan, %9,7'si sözleşmeli personelden ve %12,1'i işçilerden oluşmaktadır. Bu bulgular DPB'nin Aralık 2018 istatistiklerinde yer alan bulgularla kısmen örtüşmektedir. DPB'nin Aralık 2018 verilerine göre Türkiye'deki kamu personelinin %72,6'sı memurlardan, %7,6'sı sözleşmeli personelden ve %19,7'si işçilerden oluşmaktadır.

³⁰ www.dbp.gov.tr/tr-tr-istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri

3.3.2. Kamu Kurumlarındaki Etik Uygulamalara İlişkin Bulgular

Tablo 4. Etik Eğitim Almaya İlişkin Veriler

Etik Eğitim	Evet	297	% 42,2
(Etik/Ahlak konusunda herhangi bir eğitim aldınız mı?)	Hayır	407	% 57,8
	<i>Toplam</i>	<i>704</i>	<i>% 100</i>

Kamu Yönetimi'nde etik ilke ve değerlerin benimsetilmesi ve etik bir Kamu Yönetimi kültürü meydana getirilmesinde eğitiminin tartışmasız bir önemi vardır. Hangi davranışın etik hangi davranışın etik dışı olduğu, Kamu Yönetimi'nde eşitliğin, şeffaflığın, tarafsızlığın, kamu yararının, hesap verilebilirliğin neden önemli olduğu, hizmetlerin sunumunda uyulması gereken temel değerlerin bilgisi çalışanlara etik eğitim verilmesi ile mümkündür. Eğitim ile yasalarda ve yönetmeliklerde yazılı halde var olan ilkeler çalışanlarca fark edilir hale gelmekte ve bunların uygulanabilirliği sağlanmaktadır. Etik eğitimi ile çalışanlar karşılaştıkları özel durumları etik bir perspektiften değerlendirme fırsatı yakalarlar.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği'nde Etik Kurul'un temel görevlerinden birinin etik konusunda eğitim vermek olduğu belirtilmiştir. Yine yönetici olan kamu görevlilerine, personeline Etik Davranış İlkeleri ile ilgili olarak uygun eğitimi sağlamak ve bu ilkelere uyulup uyulmadığının gözetimi görevi verilmiştir. Bu açıdan, yönetmeliğin kapsamı dahilindeki kamu personellerine etik eğitimi vermek öncelikli olarak Etik Kurulu'nun, sonrasında ise kurum yöneticilerinin bir görevidir.

Bu çalışmada Tablo 4'te görüldüğü üzere 'Etik/Ahlak konusunda herhangi bir eğitim aldınız mı?' sorusuna evet diyenlerin oranı %42,2 hayır diyenlerin oranı ise %57,8 olarak gerçekleşmiştir. Hayır diyenlerin oranı oldukça yüksek seviyelerde gerçekleşmiştir. Bu veriye bakarak özellikle kurumların üst yöneticileri etik eğitimi verme konusunda iyi seviyelerde değildir. Eğitimin etik konusundaki önemi göz önüne alındığında, kamu çalışanlarının yarısından fazlası Kamu Yönetimi'nde etik ilkelere hipotetik olarak tam anlamıyla haberdar olmadan çalışmaktadır denilebilir.

Yönetmelikte Kamu Yönetimi'ndeki etik davranış ilke ve standartlar ayrıntılı olarak sayılmıştır. Kamu personelinin elbette bu ilkelerini hiç birini bilmediği ya da duymadığı iddia edilemez. Örneğin tarafsızlık, eşitlik, nezaket, kamu hizmeti bilinci

gibi temel ilkeler muhtemelen çalışanların büyük bir çoğunluğunca bilinmektedir ancak, kamu hizmeti sunumunda çıkar çatışması halleri, çıkar çatışmasından kaçınılması gereken durumlar, katılımcılığın ve şeffaflığın sınırları, eski ya da emekli olmuş kamu görevlileri ile ilişkilerde nasıl bir yol izleneceği gibi hallerde çalışanların eğitim almaları onlara yol gösterici olacaktır. Bu çerçevede, davranışlarını etik konusunda konumlandırabilmek isteyen bir çalışan ancak eğitim ile bu konumlandırmayı yapabilir.

Tablo 5. Kamu Görevlileri Etik Kurulunu Duymaya İlişkin Veriler

Etik Kurul Bilme (Kamu Görevlileri Etik Kurulu adında bir kurulu daha önce duydunuz mu?)	Evet	280	% 39,8
	Hayır	424	% 60,2
	<i>Toplam</i>	<i>704</i>	<i>% 100</i>

‘Kamu Görevlileri Etik Kurulu adında bir kurulu daha önce duydunuz mu?’ sorusuna Tablo 5’te yer alan bulgulara göre, katılımcıların %39,8’i evet cevabını verirken %60,2’si hayır cevabını vermiştir. Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kamu görevlilerinin uymaları gereken tarafsızlık, eşitlik, hesap verebilirlik, dürüstlük gibi temel Etik Davranış İlkeleri’ni Kamu Yönetimi’ne yerleştirmek ve uygulanmasını gözetmek amacıyla, 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’la kurulmuştur. Bu Kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken göz önünde bulundurmaları gereken Etik Davranış İlkeleri’ni belirlemek, bu ilkelerin uygulanmasını gözetmek ve Kamu Yönetimi’nde 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 ilkesini belirlemiştir. Daha öncesinden bu ilkeler yasal mevzuatımızda dağınık halde bulunmaktayken bu Kurul ilkeleri tek bir çatı altında toplamıştır. Ayrıca, 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.

Etik Kurulun çalışanların %60’ı gibi yüksek bir oranda duyulmamış olması, tanıtımının yeterli ölçüde yapılamadığının bir göstergesidir. Kamu Yönetimi açısından en temel ilkeleri belirlemiş ve çeşitli usullerle şikayet mekanizması görevi

de olan böylesi bir kurumun çalışanlar tarafından daha yüksek bir oranda bilinirliği beklenmektedir. Etik Kurul, çıkardığı Yönetmelikle etik ilke ve esasları belirlemiş olabilir ancak kamu personeline yeterli düzeyde bilinmemesi bu ilke ve esasların bilinirliği konusunda da şüpheye düşülmesine neden olacaktır. Çünkü kamu görevlileri, ilkeleri uygulamak için öncelikle bu ilkeleri çıkaran kurumu bilmelidir ki ne yaptığının farkında olsun. Kurulun %60 oranında bilinmemesi Ankara'nın bürokrasisine sıkışmış, fonksiyonsuz ve gereksiz bir yapı sergilediği sonucuna bizleri ulaştırabilir. 2004 yılından beri Kamu Yönetimimiz içerisinde yer alan Kurulun yeni bir kurum olduğu söylenemez. Ayrıca bilinirliğinin yüksek seviyelerde olmaması kamu kurumlarındaki üst yöneticilerin etik konusunda gerekli çalışmaları yapmadığı anlamına da gelecektir. Çünkü, yukarıda da belirtildiği gibi, Kurul etik ilkeleri belirlemiştir ve bu ilkelerin personele benimsetilmesi görevi aynı zamanda, kamu kurumlarının yönetim kademelerinde bulunanların da bir görevidir. En basit haliyle yöneticiler, çalışanlara Kamu Yönetimi'nde uyulması gereken Etik Davranış İlkeleri hakkında bir eğitim verdiklerinde mutlaka Kurulun belirlediği etik kodlara atıf yapmalıdırlar. Böylesi bir eğitimin yeterli ölçülerde yapılmaması Kamu Görevlileri Etik Kurulunun da bilinirliğini önemli ölçüde etkileyecektir. Nitekim yukarıda açıklanan 'etik eğitim aldınız mı?' sorusuna %57,8 oranında hayır cevabı verilmesi bu yorumu destekler niteliktedir.

Tablo 6. Türkiye'deki Kamu Personelinin Etik Konusundaki Duyarlılığına İlişkin Veriler

Türkiye’de Etik Duyarlılık (Sizce Türkiye’de kamu kurumları/personeli etik/ahlak konusunda duyarlı mı?)	Evet	48	% 6,8
	Hayır	656	% 93,2
	<i>Toplam</i>	<i>704</i>	<i>% 100</i>

Tablo 6’da görüldüğü üzere çalışanlara ‘sizce Türkiye’de kamu kurumları/kamu personeli etik/ahlak konusunda duyarlı mı?’ sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya %93,2 oranında hayır cevabı verilmiştir ve bu oran inanılmaz derecede yüksektir. Örnekleme çalışanların Türkiye’deki kamu personeli bu kadar yüksek oranda etik konusunda duyarlı bulmaması, Kamu Yönetimimize bizzat çalışanlarca yapılmış bir eleştiri olarak görülebilir. Çünkü gündelik işlerde, çalışanlar çalışma arkadaşlarının davranışlarını gözleme imkanı bulmakta ve onları etik/ahlak

konusunda daha yakından izleyebilmektedir. Böylesi bir sonuç çalışanların gözlemlerinden kaynaklanıyor olabilir.

Oranın bu kadar yüksek olması diğer taraftan, kamu görevlilerinin kendileri dışında herkesi etik dışı davranıyor görme eğiliminden de kaynaklanıyor olabilir. Gerçektende de, çalışmanın uygulanması esnasında gözlemlerimizden hareketle ve anketin tamamı da göz önünde bulundurulduğunda, çalışanlar kendini etik değerlere en bağlı çalışan, diğerlerini ise etik ilkelere riayet etmeyen olarak görme eğilimindedir. Bir nevi bencillik, hatta kıskançlık ya da en basitinden Kamu Yönetimi'nde etik değerleri bilmeme/kafa karışıklığı olarak nitelendirilebilecek bu durum, çalışanların etik değerleri algılamalarında ve bunları hayata geçirmelerinde etiğin göreceliliği ve herkesçe farklı algılanabileceği gerçeği ile bizleri karşı karşıya getirmektedir. Gerçekten de, etik değerler herkesçe farklı algılanabilmekte ve ne kadar insan varsa o kadar farklı etik olabileceği varsayımı bu veriye bakarak ileri sürülebilir. Kamu Yönetimi Etik İlkeleri de bundan müstesna değildir.

Kamu Yönetimi kapsamında her ne kadar farklı farklı ilkelere söz edilse de aslında Kamu Yönetimi Etiği bir bütündür. Şöyle ki; örneğin, görevleri yerine getirirken kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinci, yasallık, adalet, eşitlik, dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket, çıkar çatışmasından kaçınma, akraba eş, dost kayırmacılığı, rüşvet yolsuzluk, savurganlık vb ilkelerin tamamının ihlali günlük hayatın akışı içerisinde kamu görevlilerince kolay kolay gerçekleştirilemeyecektir. Ancak tamamının değil belli bazılarının ihlali söz konusu olabilecektir. Söz gelimi, bir kamu görevlisi akraba eş-dost kayırmacılığı yaparken, aynı kamu görevlisi hizmet standartlarına sıkı sıkıya bağlı kalabilir ya da savurganca davranan biri kamu hizmetlerinde eşitlik ilkesine harfiyen uyuyor olabilir. Bu kapsamda, kamu görevlileri Kamu Yönetimi Etiğini bir bütün olarak algılamakta, tek tek ilkelerin ihlalinin ön plana çıkarmaktan ziyade, bu ilkeleri bir bütün olarak görüp ona göre karar vermelerinden kaynaklanabilir.

Kamu kurumlarının etik ilkelere uygun davranış sergilemedikleri konusu vatandaşlar tarafından da sık sık dile getirilen bir husustur. Hangi kurumla muhatap olunursa olunsun genel olarak, bir memnuniyetsizlik, hizmetlerin sunumundan şikayet, zamanında işlerin çözülememesi ve kamu görevlilerinin nezaketsizliğinden

bahsedilmektedir. Böylesi bir algının çalışanlarda da %93'ler seviyesinde gerçekleşmesi, kendileri de aynı zamanda kamu hizmetlerinden yararlanan birer vatandaş olmaları noktasında bu memnuniyetsizliğin gerçekliğini gözler önüne sermektedir. Bu noktada, vatandaşların da yüksek bir oranda kamu görevlilerini hizmetlerin yerine getirilmesinde etik bulmadıkları sonucuna varılabilir.

Sonuç olarak bu oranlara bakıldığında; Türkiye'de ciddi bir Kamu Yönetimi Etiği sorunu olduğunu ve bu etik sorun bizzat kamu çalışanlarınca dile getirildiğini görülmektedir. Ancak, 'hiçbir yağmur tanesi kendisini selden sorumlu tutmaz' sözünden hareketle, kamu çalışanlarında bu etik başarısızlığı sahiplenme noktasında sıkıntılar yaşanmaktadır. Suçu başkalarına atma, var olan başarısızlığın inşasında kendisini de bir tuğla olarak görmememe genel olarak çalışanların eğilimi haline gelmiştir denilebilir.

Tablo 7. Etik Haftasını Bilmeye İlişkin Veriler

Etik Haftası Bilme (Etik haftasını biliyor musunuz?)	Evet	30	% 4,3
	Hayır	674	% 95,7
	<i>Toplam</i>	<i>704</i>	<i>% 100</i>

Kamu kurumlarında etik kültürü yerleştirilmek ve geliştirilmek, etik farkındalık ve bilinci artırmak amacıyla her yılın 25 Mayıs günü 'Etik Günü', 25-31 Mayıs tarihleri arası ise 'Etik Haftası' olarak kutlanmaktadır. Ülkemizde özel günler ve haftalar bir hayli fazladır. Neredeyse yılın her haftasına denk gelen özel bir gün vardır. Etik Haftası da bunlardan biridir. Etik Haftası genellikle Valilikler tarafından gönderilen resmi yazılarla hatırlanan ve çok sönük geçen bir hafta niteliğindedir ve pek fazla kişi tarafından bilinmez. Bizim örneklemimizde de bu haftanın kamu personelleri tarafından pek bilinmediği sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 7'ye göre çalışanlardan sadece %4,3'ü Etik Haftası'nı bildiğini belirtmiştir.

Etik Haftası'nı bilme kamu çalışanının etik konusunda belli bir hassasiyete sahip olduğu izlenimi verebilir. Nitekim bu araştırmanın ilerleyen safhalarında da görüleceği üzere etik haftasını bilen kamu personellerinin etik ilke ve değerlere bağlılıkları daha yüksek, kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması ve etik iklim algıları daha belirgindir.

3.3.3. Verilerin Düzenlenmesi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Sosyal bilim araştırmalarında özellikle Likert tipi ölçekle elde edilen verilerde normal dağılıma ulaşmak çoğu zaman zordur. Bu araştırmanın modelini ve hipotezlerini test etmek için kullanılacak istatistiksel tekniklerin temel varsayımı, verilerin normal dağılım gösterdikleridir. Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit edebilmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) testlerinin yapılması gerekmektedir. Çünkü, belli bir araştırma içinde yer alan değişkenlerin dağılım şekillerini ortaya çıkarmak, değişkenlerin yapısının anlaşılmasını kolaylaştıracaktır. Verilerin normal dağılıma uygun dağılıp dağılmadığının belirlenmesi hangi tür analizlerin kullanılması gerektiğinin de en önemli belirleyicisidir. Eğer veriler normal dağılım gösteriyorsa parametrik analizler kullanılabilir (Gürbüz, Şahin 2018: 212; Durmuş, Yurtkoru, Çinko 2016: 65).

Çarpıklık, değişkenle ilgili gözlemlenen değerlerin ortalamasının sağında veya solunda yoğunlaşması sonucu ortaya çıkar ve değerlerin ne kadar simetrik dağıldığını gösterir. Belli bir örneklemden elde edilen verilere ait değerler genelde ortalama çevresinde toplanmış ve simetrik şekilde uçlara doğru azalmışsa normal dağılım söz konusudur. Normal dağılım söz konusu olduğu zaman çarpıklık katsayısı 0 (sıfır)'a eşit olmaktadır. Pozitif çarpıklık durumunda gözlenen değerler genellikle ortalamasının altında yoğunlaşmaktadır. Negatif çarpıklık durumunda, değişkenle ilgili gözlemlenen değerler ortalamasının üstünde yoğunlaşmaktadır.

Basıklık ise değişkene ait gözlemlenen değerlerin dağılımının ne kadar sivri olduğunu göstermektedir. Normal dağılım gösteren bir değişkenin basıklık değeri 0 (sıfır)'dır. Basıklık değeri pozitif bir değer alıyorsa dağılım eğrisi sivri bir görünüm kazanmakta, negatif değer alıyorsa giderek yassı yani basık hale gelmektedir (Gürbüz, Şahin 2018: 212–13; Tabachnick, Fidell 2013: 79). Darren ve Mallery (2010: 21) çarpıklık ve basıklık katsayısının +2 ile -2 arasında bir değer alması durumunda normal dağılım varsayımının kabul edilebileceğini belirtmiştir.

Bu araştırmada yer alan ifadelerin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler.

İfadeler	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Etik İlkeler	2,71	1,0	0,65	-0,80
1-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamu hizmeti bilinci taşırlar	2,48	1,26	1,56	-0,86
2-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halka hizmet ettikleri bilinci ile hareket ederler	2,53	1,25	0,51	-0,88
3-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yerine getirirler	2,55	1,27	0,44	-0,97
4-Bu kurumda çalışanlar ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler	2,48	1,24	0,52	-0,85
5-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler	2,46	1,23	0,54	-0,77
6-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar	2,55	1,23	0,47	-0,83
7-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken nezaket ve saygı çerçevesinde hareket ederler	2,62	1,26	0,37	-0,96
8-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken etik/ahlaki olmayan bir davranışla karşılaştıklarında bu durumu yetkili makamlara bildirirler	2,58	1,22	0,40	-0,85
9-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamusal çıkarları kişisel çıkarlarının üstünde tutarlar	2,45	1,25	0,59	-0,72
10-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasi kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapmazlar	2,47	1,27	0,59	-0,76
11-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken hediye almamaları ve herhangi bir surette menfaat sağlamamaları gerektiğinin bilincindedirler	2,59	1,25	0,42	-0,91
12-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanılmayacağına farkındadırlar	2,63	1,26	0,36	-0,97
13-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken savurganlıktan kaçınmaları gerektiğini bilirler	2,49	1,26	0,56	-0,81
14-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kurumlarını bağlayıcı açıklama ve gerçek dışı beyan vermemeleri gerektiğini bilirler	2,90	1,29	0,15	-1,15
15-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halka bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık bilinci taşırlar	2,64	1,27	0,50	-0,77
16-Bu kurumda yöneticiler, etik/ahlaki olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar	3,16	1,33	-0,09	-1,27
17-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kurumdan ayrılan veya emekli olan eski kamu görevlilerine herhangi bir ayrıcalık tanınmaması gerektiğinin farkındadır	3,49	1,23	-0,42	-0,87
18-Bu kurumda çalışanlar düzenli olarak mal bildiriminde bulunurlar	3,87	1,17	-0,85	-0,22
Etığın Kurumsallaşması	2,81	1,05	0,28	-1,34
1-Kurumum kamu hizmetlerinin önceliği kadar etik/ahlaki değerlere ve dürüstlüğe de önem verir.	2,86	1,41	0,11	-1,41
2-İdareciler kurumum için dürüstlük merkezli bir kültür geliştirmiştir.	2,77	1,42	0,22	-1,36
3-İdareciler etik/ahlaki davranışların sadece yasalara uymak için değil kurumun başarısı için de en önemli değer olduğuna inanır.	2,85	1,42	0,10	-1,41
4-Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik/ahlaki itibarının korunması için bir sorumluluk anlayışı mevcuttur.	2,37	1,34	0,58	-0,98
5-Kurumumdaki idareciler, çalışanlar tarafından alınmış etik/ahlaki ve yasal olmayan kararlarla ilgili sorumluluk alırlar.	2,86	1,31	0,06	-1,26
6-Kurumumda bazı çalışanların sorgulanabilir davranışları, kurumla ilgili hedeflerde (işlerde) başarılı olduklarından görmezden gelinir.	2,97	1,17	0,09	-0,83
7-Kurumumda, uygun davranış biçiminin ne/nasıl olması gerektiğine dair bir değerler sistemi ve anlayışı mevcuttur.	2,91	1,26	0,06	-1,25
8-Kurumumdaki idareciler, dürüstlük ve etığın/ahlakın çalışma ortamında yerleşmesi için sorumluluk alırlar.	2,85	1,42	0,12	-1,39
9-Kurumum, etik/ahlaki standart ve kodları sürekli olarak uygulanmasını gözetirler.	2,84	1,36	0,16	-1,29
10-Kurumumdaki idareciler, etik/ahlaki standartların sürekli olarak uygulanmasını gözetirler.	2,81	1,35	0,20	-1,27
11-Astlar ve üstler arasında etik/ahlaki anlaşmazlık ve ikilemlere dair tartışmak için açık bir iletişim ortamı mevcuttur.	2,70	1,30	0,25	-1,19
12-Kurumum, kabul edilmesi mümkün olmayan etik/ahlaki davranışlarla ilgili süreç ve eylemler hakkında çalışanlarla iletişim halinde değildir.	2,85	1,28	0,21	-1,18
13-İdarecilerimiz, genel hayat kalitesinin ve toplumun genel refahının artırılması için kurumumuzun rol alması gerektiğine inanmaktadır.	3	1,13	-0,04	-1,06

14-Kurumumda, aldığımız etik/ahlaki kararlar için herhangi bir ödüllendirme yoktur.	2,15	0,98	0,78	0,16
15-Kurumumuzdaki idareciler, genellikle etik/ahlaki kuralların çiğnenmesini cezalandırırlar.	2,71	1,07	0,28	-0,69
16-Kurumumda resmi olarak etik/ahlaki değerler üzerine odaklanmış bir eğitim programı yoktur.	2,89	1,45	0,20	-1,43
17-Kurumumda düzenli olarak etik denetim gerçekleştirilmektedir.	2,71	1,35	0,38	-1,15
18-Kurumumuzdaki idareciler, düzenli olarak etik/ahlaki değerler eğitim programlarını değerlendirirler.	2,89	1,08	0,11	-0,83
19-Kurumumda idareciler, arasında etik/ahlaki değerlere uygunluk programları için sorumlu olan biri yoktur.	3,01	1,13	0,00	-1,07
20-Kurumumuzdaki idareciler, etik/ahlaki değerler eğitim programlarında yer almazlar.	3,03	0,97	0,06	-0,30
21-Kurumum, etik standart ve politikaların etkili bir şekilde anlatılması için eğitim programlarına sahip değildir.	2,88	1,47	0,16	-1,45
22-Kurumum, etik/ahlaki konularla ilgilenen herhangi bir etik kurul ya da birime sahip değildir.	2,92	1,45	0,12	-1,45
23-Kurumumda suistimali önleyecek etkili bir etik/ahlaki kültürün oluşması için eğitim programları mevcuttur.	2,82	1,57	0,17	-1,56
24-Kurumumuzdaki idareciler, yerel halkı ilgilendiren etik/ahlaki konuları tespit edebilecek bir yönteme sahiptir.	2,83	1,37	0,15	-1,22
Etik İklim	2,85	0,51	0,31	-0,47
1-Bu kurumun temel önceliği, çalışanların çıkarlarını en iyi şekilde korumaktır.	2,63	1,43	0,36	-1,33
2-Bu kurumun en önemli hassasiyeti, çalışan herkesin çıkarlarının bütüncül olarak gözetilmesidir.	2,66	1,44	0,35	-1,32
3-Bu kurumda çalışanların temel gayesi, başkaları için en iyi olanı düşündürmektir.	2,12	1,25	0,97	-0,20
4-Bu kurumda çalışanlar, birbirlerinin yararını gözetirler.	2,04	1,23	0,98	-0,24
5-Bu kurumda çalışanlardan daima vatandaşın ve toplumun faydasına olacak işler yapması beklenir.	3,16	1,40	-0,20	-1,35
6-Bu kurumda “en doğru yol en verimli yoldur” görüşü hakimdir.	2,49	1,22	0,50	-0,79
7-Bu kurumda her bir çalışandan verimli bir şekilde çalışması beklenir.	2,79	1,40	0,19	-1,35
8-Bu kurumda çalışanların her şeyden önce yasalara ve mesleki standartlara uyması beklenir.	3,14	1,43	-0,21	-1,38
9-Bu kurumda yasalara ve mesleğin ahlaki kurallarına uymak esas düşüncedir.	2,74	1,33	0,21	-1,23
10-Bu kurumda, çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı bir şekilde takip etmeleri beklenir.	3,08	1,36	-0,16	-1,31
11-Bu kurumdaki birinci öncelik, alınan bir kararın yasaları ihlal edip etmediğidir.	2,86	1,18	0,06	-0,84
12-Bu kurumda etik/ahlaki kural ve prosedürlere uymak oldukça önemlidir.	2,59	1,28	0,38	-1,06
13-Herkesin kurum kurallarına ve prosedürlerine uyması beklenir.	3,01	1,47	0,01	-1,47
14-Bu kurumda başarılı çalışanlar etik/ahlaki kurallara göre hareket ederler.	2,90	1,32	-0,03	-1,16
15-Bu kurumda çalışanlar kurum politikalarına sıkı bir şekilde uyarlar.	2,22	1,23	0,73	-0,64
16-Bu kurumda çalışanlar, kendi çıkarlarını korumayı her şeyin üstünde tutarlar.	3,85	1,25	-0,88	-0,41
17-Bu kurumda çalışanlar, çoğunlukla kendi çıkarlarını gözetirler.	3,95	1,24	-1,01	-0,18
18-Bu kurumda kişisel etik/ahlaki değerlere yer yoktur.	3,46	1,11	-0,33	-0,65
19-Bu kurumun menfaatleri doğrultusunda sonuçlarına bakmaksızın, çalışanlardan her şeyi yapmaları beklenir.	2,35	0,98	0,32	-0,32
20-Bu kurumda çalışanlar, kurumun çıkarlarını diğer bütün çıkarların üstünde tutarlar.	2,11	1,08	0,79	-0,37
21-Bu kurumda, kurumun çıkarlarına zarar vermeye başlayan bir iş ya da uygulama çalışanlarca doğru karşılanmaz.	2,21	1,17	0,74	-0,60
22-Bu kurumda çalışanların temel sorumluluğu israfı önlemektir.	2,59	1,18	0,42	-0,91
23-Bu kurumda çalışanların kendi kişisel ve etik/ahlaki inançlarına uygun hareket etmeleri beklenir.	3,12	1,32	-0,22	-1,26
24-Bu kurumdaki her çalışan neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendisi karar verir.	3,38	1,37	-0,43	-1,14
25-Bu kurumdaki en önemli şey, her bir çalışanın doğru ve yanlış konusunda kendi düşüncesine sahip olmasıdır.	3,22	1,37	-0,25	-1,21
26-Bu kurumda çalışanlar kendi kişisel etik/ahlaki değerleri çerçevesinde hareket eder.	3,51	1,43	-0,49	1,20

Tablo 8’de yer alan bulgular incelendiğinde, çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım varsayımı için önerilen +2 ve -2 değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Bu değerlere göre araştırma verileri normal dağılıma uygunluk göstermekte ve parametrik analizlere imkan sağlamaktadır. Tabloda yer alan standart

sapma değerleri her bir ifade ve ölçeğin tümü için ortalamadan ne kadar uzaklaşıldığını göstermektedir.

Tablo 8 incelendiğinde, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne ilişkin algıya yönelik yönetmelikten faydalanarak hazırlanmış 18 ifade yer almaktadır. Veri toplama araçları başlığında belirtildiği gibi katılımcıların bu ifadelere katılma dereceleri 5'li Likert ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Tabloda yer alan ortalama değerler incelendiğinde, kamu görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri ile ilgili algıları 2,71 değeri olarak kısmen düşük seviyede gerçekleşmiştir. Bu ilkelere bakıldığında, kamu personeline yönelik çok önemli etik kurallar getirdiği görülecektir. Örneğin kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinci, hizmetler yerine getirilirken eşitlik, adalet, dürüstlük, nezaket, saygı, kamusal çıkarları kişisel çıkarların üzerinde tutma, savurganlıktan kaçınma gibi ilkeler Kamu Yönetimimiz için hayati önemdedir. Böylesi önemli ilkelere karşı algının düşük seviyede gerçekleşmesi, kamu personelinin etik davranışlarını kurumsallaştırmaya yönelik çıkarılan yasaların, yönetmeliklerin ve uygulanan eğitimlerin, kamu personeli tarafından yeterince benimsenmediğine ve kalıcı bir etki bırakmadığına bir işaret olarak değerlendirilebilir. Öte yandan, anketin bu bölümünde yer alan 'bu kurumda yöneticiler, etik/ahlaki olmayan işlem ve eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar', 'bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kurumdan ayrılan veya emekli olan eski kamu görevlilerine herhangi bir ayrıcalık tanınmaması gerektiğinin farkındadır' ve 'bu kurumda çalışanlar düzenli olarak mal bildiriminde bulunurlar' ifadeleri ortalamayı yükseltmektedir. Özellikle yıllar içerisinde kamu kurumlarında etiğe ilişkin yerleşmiş uygulamaların kamu personeli tarafından olumlu olarak algılanma eğiliminde olduğu söylenebilir. Çünkü mal beyanında bulunmak, emekli olan personele ayrıcalık tanınmaması ve yöneticilerin etik olmayan eylemlere karşı önlem almaları Türkiye'de kamu kurumlarında her düzeyde memurun tecrübe ettiği durumlardır denilebilir. Son olarak ortalaması en yüksek olan (3,87) kamu personelinin mal beyanında bulunmasına yönelik ifade, zaten kamu kurumlarında yıllık düzenli olarak belli maktu formlarla gerçekleştirilmesi yasal olarak zorunlu bir uygulamadır. Bu açıdan bakıldığında kamu personelinin yasal denetimi olmayan ilkelere dair algısının daha olumsuz olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada etiğin kurumsallaşmasını ölçmeye yönelik 24 ifade yer almaktadır. Tablo 8 incelendiğinde, etiğin kurumsallaşmasına yönelik algının da ortalama 2,81 değeri olarak katılmıyorum ifadesine yaklaştığı görülecektir. Ölçekte yer alan sorulara bakıldığında ters kodlanan ifadelerden ‘kurumumda idareciler arasında etik/ahlaki değerlere uygunluk programları için sorumlu olan biri yoktur’ ve ‘kurumumdaki idareciler etik/ahlaki değerler eğitim programlarında yer almazlar’ ifadeleri en yüksek ortalama değerleri almışlardır. Bu bulgular ışığında kamu personelinin etik uygulamaların yerleşmesi ve kurumsallaşmasında en önemli aktör olarak kendi idarecilerini sorumlu tuttıkları dikkati çekmektedir. Yine en düşük ortalama değere (2,37) sahip olan ‘kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik/ahlaki itibarının korunması için bir sorumluluk anlayışı mevcuttur’ ifadesi ışığında, kamu personelinin kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması için çalışma arkadaşlarının da yeterli düzeyde sorumluluk bilinciyle hareket etmedikleri algısına sahip oldukları söylenebilir. Yani hem yöneticilerinin hem de çalışma arkadaşlarının etiğin kurumsallaşması ve uygulanması noktasında gereken özeni göstermedikleri bu araştırmada dikkati çekmektedir.

Etiğin kurumsallaşması kapsamında, etiğin örtük kurumsallaşması boyutunda yer alan ifadelerin genel anlamda ortalama değeri düşürdüğü, öte yandan etiğin açık kurumsallaşması ifadelerinin ‘kurumunda düzenli olarak etik denetim gerçekleştirilmektedir’ ifadesi hariç, ortalama değer üzerinde yer aldıkları gözlemlenmektedir.

Etiğin örtük kurumsallaşması, etik davranışın doğrudan ifade edilmekten ziyade imalarla ortaya konulması yoluyla gerçekleşir. Etiğin açık kurumsallaşması ise, etik davranışın belirsizlikten uzak bir şekilde resmi kanallarla ifade edilmesidir. Bu bağlamda, Kamu Yönetimi’nde Etiğe ilişkin normatif uygulamalar kamu personeli tarafından daha fazla dikkate alınırken, daha soyut ve denetlenmesi zor olan etik uygulama ve davranışlar daha az sıklıkta dikkate alınmaktadır. Bu durum aynı zamanda yukarıda ifade edilmeye çalışılan Kamu Yönetimi Etik Davranış İlkeleri’nin algılanma biçimi ile de paralellik göstermektedir. Yani yasal zorunluluk ile sürdürülen etik uygulamaların kamu personelleri tarafından yerine getirilmesi daha sık görölmektedir. Öte yandan, gönüllü bir şekilde etik davranış sergilemek ve

bunun çalışma ortamında yaygınlaşmasını teşvik etmek kamu personeli arasında daha nadir karşılaşılan bir durumdur denilebilir.

Tablo 8’de görüldüğü üzere etik iklim algısını ölçmeye yönelik 26 adet ifade bulunmaktadır. Etik iklim algısının ortalama 2,85 değerini alarak katılmıyorum ifadesine yakınsadığı görülmektedir. Ölçeğin orijinalinde ilk boyutu oluşturan yardımseverlik (caring), 1 ve 7’nci sorular arasında yer almaktadır. Bu ifadelerin ortalama değerlerine bakıldığında, biri hariç, genel etik iklim algısı ortalamasının altında yer aldıkları görülmektedir. Bu boyutta, çalışanların kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına yönelik sorular bulunmaktadır. Tablo incelendiğinde görülecektir ki, kamu çalışanları hem kurumlarını hem de çalışma arkadaşlarını etik iklimin oluşması konusunda destekleyici görmemektedirler. Hem kurumda hem de çalışanlar arasında genel bir güvensizlik ortamı mevcuttur. Bu ifadeler arasında yer alan ‘bu kurumda çalışanlar, kendi çıkarlarını korumayı her şeyin üstüne tutarlar’ ve ‘bu kurumda çalışanlar çoğunlukla kendi çıkarını gözetirler’ ifadeleri sırasıyla 3,85 ve 3,95 ortalama değerini almıştır. Öte yandan, ‘bu kurumda çalışanlar birbirinin yararını gözetirler’ ifadesi 2,04 ile en düşük ortalama değeri almıştır. Bu ifadelerin birbirlerinin zıddı anlama geldiği rahatlıkla görülebilmektedir. Yani çalışanlar, kamu hizmetinin sunumunda, kamu yararından ziyade kişisel yararların ön plana çıkarıldığı görüşündedirler.

Etik iklim ölçeğinin ikinci boyutu olan kanun ve kodlar (law and code) 8-11 arasındaki ifadeleri içerirken, üçüncü boyut olan kurallar (rules) 12-15 arasındaki soruları içermektedir. Bu boyutlar içerisinde ortalamadan belirgin bir şekilde düşük değer alan (2,22) ‘bu kurumda çalışanlar kurum politikalarına sıkı bir şekilde uyarlar’ ifadesi dikkat çekmektedir. Bu ortalamaya bakarak kamu kurumlarında çalışanların kurum politikalarına pek uymadıkları görülmektedir. Etik iklimin oluşmasına dönük çalışmalar da kurum politikaları kapsamında değerlendirilebileceği için, çalışanların bu politikaları da pek dikkate almayacakları sonucuna ulaşılabilir. Etik iklim ölçeğinin bu iki boyutunda yer alan ‘bu kurumda yasalara ve mesleğin ahlaki kurallarına uymak esas düşüncedir’ ve ‘bu kurumda etik/ahlaki kural ve prosedürlere uymak oldukça önemlidir’ ifadeleri ortalamasının altında ve katılmıyorum seçeneğine yakın değerler almışlardır. Yasalar ve kurullarla ilgili olan bu normatif boyutların ahlaka/etiğe vurgu yapan ifadelerden daha yüksek

ortalama değere sahip olduğu görülecektir. Anketin diğer bölümlerindeki ifadelerle paralel olarak, kamu personelinin etik denildiğinde ilk aklına gelen, Kamu Yönetimi'nde etiğe ilişkin normatif kurallardır.

Etik iklim ölçeğinin dördüncü boyutu araçsallık (instrumental) olarak adlandırılmakta ve 16-22 arasındaki ifadeleri içermektedir. Bu boyuttaki sorular incelendiğinde, kamu personeli kamu kurumları içerisinde çalışanların öncelikle vatandaşa hizmet etmek yerine, kendi çıkarlarını ön plana aldıkları görüşündedir. Ayrıca 'bu kurumda çalışanlar kurumun çıkarlarını diğer bütün çıkarların üstünde tutarlar' ve 'bu kurumda, kurumun çıkarlarına zarar vermeye başlayan bir iş ya da uygulama çalışanlarca doğru karşılanmaz' ifadelerinin ortalamaları genel etik iklim ortalamasından belirgin bir şekilde düşüktür. Bu durum, sadece vatandaş çıkarlarının ötelenmesi değil aynı zamanda kurum çıkarlarının da kamu çalışanları tarafından daha geri planlara itildiği sonucuna bizleri ulaştırabilir.

Son boyutta yer alan 23-26 arasındaki ifadeler bağımsızlık (independence) boyutunu oluşturmaktadır. Bu boyut altında yer alan ifadelerin ortalama değerleri, genel ortalamadan belirgin bir şekilde yüksek ve katılıyorum seçeneğine daha yakındır. Bu boyutta yer alan ifadeler, kamu çalışanlarının kamu kurumlarında normatif etik ilkeler rehberliğinde hareket etmekten ziyade, kendi kişisel hayatlarında sahip oldukları etik değerlere göre davrandıklarını göstermektedir. Bu veriler aynı zamanda kamu kurumlarında uyulması gereken normatif ilkelerin olmaması veya çalışanlara normatif ilkelerin yeterince benimsetilemediği şeklinde de yorumlanabilir. Nitekim, Tablo 4'te etik konusunda eğitim alınıp alınmadığına yönelik soruya kamu çalışanlarının neredeyse %60'ı hayır cevabını vermiştir. Bu veriler de göstermektedir ki, kamu çalışanlarının çoğuna etik eğitim vermemek, normatif kuralların varlığı durumunda bu kurallara uyma eğilimi gösteren personelin bir nevi etik konusunda rehbersiz olmalarına sebep olmaktadır.

Faktör analizi; herhangi bir konuyu ölçmeye dair soru veya ifadelerin sayıca fazla olması durumunda, bu soru veya ifadelerin birbirleriyle tutarlı ve daha az sayıda ifade içerecek şekilde gruplandırılmasına ve genel bir yapı örüntüsü oluşturulmasına imkan veren analizdir. Bir başka deyişle, faktör analizi araştırmaya konu olan çok sayıdaki değişkenin birkaç adet temel değişkene dönüştürülmesi

sürecidir. Faktör analizinin birkaç temel amacı vardır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir: (1) Sayıca fazla olan değişkenler arasından birbirleriyle tutarlı olacak şekilde daha az sayıda faktör oluşturmak. (2) Ölçek geliştirmeleri ve uyarlama çalışmaları sonucu ortaya çıkan faktör ve yapıların isimlendirilmesi ve yorumlanması için kolaylık sağlamak. (3) Araştırma değişkenleri ve faktörleri arasındaki ilişkilerin oluşturduğu yapıyı ortaya çıkarmak. (4) Ölçeklerin boyut ve faktörlerinin yapı geçerliliğini test etmek. (5) Analizlerde kullanılacak örtük değişkenleri bulmak. (6) Araştırmacının öngördüğü kuramsal modellerin geçerliliğini test etmek. (7) Daha önce geliştirilmiş bir ölçeğin farklı örneklerle doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek (Gürbüz, Şahin 2018: 317; Tabachnick, Fidell 2013: 612).

Sosyal bilimlerde faktör analizi iki şekilde uygulanabilmektedir: Keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi. Keşfedici faktör analizi; genellikle yeni bir ölçek geliştirildiğinde eldeki değişkenler ile hangi faktörlerin oluştuğunun tespitinde kullanılır. Doğrulayıcı faktör analizi ise, daha önceden geliştirilmiş ve farklı çalışmalarda kullanılmış kuramsal dayanağa sahip bir ölçeğin doğruluğunun test edilmesi için kullanılmaktadır. Eğer bir sosyal bilim araştırmacısı yeni bir ölçek geliştiriyor veya mevcut bir ölçeğe yeni maddeler ekliyor veya çıkarıyor ise keşfedici faktör analizi uygulaması daha doğru bir tercih olacaktır (Gürbüz, Şahin 2018: 317).

Keşfedici faktör analizi yapılabilmesi için bazı ön koşulların var olması gereklidir. Bu koşullar sırasıyla, verilerin parametrik olması, değişkenlerin eşit aralıklı ölçeklerle ölçülmesi, değişkenlerin normal dağılım göstermesi, değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrusal olması, örneklemin kabul edilebilir büyüklükte olması ve her bir faktörde en az üç ifadenin bulunması şeklindedir. Araştırmada kullanılan ölçeğin faktör analizine uygunluğunu test etmek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure) örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi kullanılmaktadır. KMO değerinin 0,60 ve üzerinde bir değer alması araştırma örnekleminin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. KMO değeri 0 ile 1 arasında değer almakta ve 1'e yaklaştıkça değişkenlerin birbirini hatasız bir şekilde tahmin edebileceğini göstermektedir. KMO değerinin 0,50'nin altında olması örneklemin faktör analizi yapmaya uygun olmadığını gösterir. KMO değerinin 0,80 ve üzerinde olması değişkenler arası ilişkinin mükemmel, 0,70-0,80 arasında olması iyi, 0,60-0,70 arasında olması orta ve 0,50-0,60 arasında olması değişkenler

arasındaki ilişkinin kötü olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi ise araştırma değişkenleri arasında belirli bir oranda korelasyon yani ilişki olup olmadığını gösterir. Bu test sonucunun anlamlı yani $p < 0,05$ şeklinde olması değişkenler arasında faktör analizi yapmaya imkan verecek derecede bir ilişki olduğuna işaret eder (Gürbüz, Şahin 2018: 319; Durmuş, Yurtkoru, Çinko 2016: 79–80)

Faktör analizinde bir maddenin veya ifadenin ilgili faktör boyutu altında yer alıp almaması gerektiğine faktör yükü değerlerine bakılarak karar verilir. Faktör yükü, bir ifadenin ilişkili olduğu faktör ile korelasyonunu gösterir. Faktör yük değeri düşükse o ifadenin ilgili faktörü açıklamada yetersiz olduğu söylenebilir. Bu durumda ifadenin analizden çıkarılması gerekmektedir. Genellikle faktör yüklerinin 0,32'nin üzerinde olması önerilmektedir. Öte yandan faktörlerinin güçlü maddelerden oluşmasını arzu eden bir araştırmacı, faktör yük değerlerinin en az 0,50 olmasını da esas alabilir. Faktör analizi ile ilgili bir başka kavram olan öz değer (Eigen Value), herhangi bir faktörü oluşturan ifadelerin faktör yüklerinin karelerinin toplamına eşittir. Öz değer genellikle faktör sayısına karar vermek için kullanılır ve bu değer 1'den büyük olduğu faktörler dikkate alınır. Açıklanan varyans ise, faktör analizi sonucu ortaya çıkmış her bir faktörün açıkladığı varyans miktarı demektir (Gürbüz, Şahin 2018: 320; Tabachnick, Fidell 2013: 654).

Bir sosyal bilim araştırmasında kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliği keşfedici faktör analizi ile tespit edildikten sonra bu ölçeklerin tutarlı bir şekilde ölçüm yapıp yapmadığı da belirlenmelidir. Buradaki tutarlılık ölçek maddeleri arasında olmalıdır. Ölçek maddelerinin tutarlılık testi güvenilirlik analizi ile gerçekleştirilir. Sosyal bilimlerde en fazla kullanılan güvenilirlik analizi yöntemi iç tutarlılık güvenilirlik analizidir. Bir ölçeğin sahip olduğu ifadelerin birbirleriyle tutarlı olup olmadıkları Cronbach alfa değerine bakılarak anlaşılır. Cronbach alfa değerinin en az 0,70 olması beklenir. Ancak yeni bir ölçek geliştirildiğinde bu değer 0,60 olduğunda da kabul edilebilmektedir (Gürbüz, Şahin 2018: 331–33).

3.3.3.1. Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algı Ölçeği

Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algıyı ölçmek için keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin faktör analizi yapmaya uygunluğunu test etmek için öncelikle KMO ve Barlett Testi yapılmıştır. Ölçeğe ait ifadelerin faktör yükleri, KMO ve Barlett Testi sonuçları Tablo 9'daki gibidir.

Tablo 9. Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algı Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör 1	Faktör 2
Etik İlke 2	0,877	
Etik İlke 1	0,876	
Etik İlke 4	0,868	
Etik İlke 3	0,858	
Etik İlke 11	0,839	
Etik İlke 5	0,838	
Etik İlke 7	0,838	
Etik İlke 6	0,829	
Etik İlke 12	0,825	
Etik İlke 9	0,818	
Etik İlke 13	0,818	
Etik İlke 10	0,814	
Etik İlke 15	0,809	
Etik İlke 8	0,804	
Etik İlke 14	0,723	
Etik İlke 18		0,855
Etik İlke 17		0,841
Etik İlke 16		0,772
Açıklanan varyans yüzdesi	58,44	15,64
Toplam açıklanan varyans yüzdesi	74,09	
Cronbach alfa	0,975	0,817
Toplam Cronbach alfa	0,975	
KMO=0,968; Barlett's $X^2=12763,212$; $p<0,05$		

Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı ölçeğinin faktör yükleri 0,723 ile 0,877 arasında değişmektedir ve ölçeğe ait ifadeler iki alt faktörde toplanmaktadır. KMO ve Barlett test sonuçlarına göre örneklem faktör analizine uygundur ve değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matris faktör analizi yapmak için anlamlı düzeydedir. Ölçek ilk defa geliştirilmiş olmasına rağmen oldukça yüksek derecede faktör yüklerine sahip ifadelerden oluşmaktadır. Ayrıca, ölçeğin tüm maddeleri için toplam varyansı açıklama yüzdesi 74,09 düzeyinde gerçekleşmiştir. Yani ölçeğin içindeki ifadeler ölçülmek istenen kavramı neredeyse %75 düzeyinde açıklamaktadır.

Ölçeğin boyutlarına yönelik ayrı ayrı ve bütün olarak güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra ikinci faktör altında bulunan 16,17 ve 18'nci ifadeler ölçekten Cronbach alfa değerini yükseltmek için çıkarılmıştır. Bu ifadelerin çıkarılması ölçeğin güvenilirliğini artırmıştır. Böylelikle ölçek tek boyutlu bir yapı kazanmış ve Cronbach alfa katsayısı 0,975 olarak hesaplanmıştır. Bu bulguya göre ölçeğin güvenilirlik düzeyi çok yüksektir.

3.3.3.2. Etiğin Kurumsallaşması Ölçeği

Etiğin kurumsallaşması ölçeğine yönelik keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir. Etiğin kurumsallaşması ölçeğinin daha önceki araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olsa da bu ölçeğin Türkçe literatürde çok fazla araştırılmamış olması sebebiyle bu araştırmada doğrulayıcı faktör analizi yerine keşfedici faktör analizi kullanılması daha uygun görülmüştür. Ayrıca, etiğin kurumsallaşması ölçeği Türkçe literatürde ilk defa kamu personellerinden oluşan böylesi bir örnekleme uygulandığından keşfedici faktör analizi kullanılması daha doğru olacaktır.

Tablo 10. Etiğın Kurumsallaşması Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör 1	Faktör 2
Etiğın Kurumsallaşması 2	0,805	
Etiğın Kurumsallaşması 3	0,804	
Etiğın Kurumsallaşması 8	0,780	
Etiğın Kurumsallaşması 1	0,778	
Etiğın Kurumsallaşması 5	0,777	
Etiğın Kurumsallaşması 9	0,777	
Etiğın Kurumsallaşması 10	0,771	
Etiğın Kurumsallaşması 11	0,734	
Etiğın Kurumsallaşması 4	0,728	
Etiğın Kurumsallaşması 13	0,718	
Etiğın Kurumsallaşması 15	0,705	
Etiğın Kurumsallaşması 7	0,697	
Etiğın Kurumsallaşması 12	0,676	
Etiğın Kurumsallaşması 18	0,653	
Etiğın Kurumsallaşması 6	0,569	
Etiğın Kurumsallaşması 21		0,879
Etiğın Kurumsallaşması 22		0,865
Etiğın Kurumsallaşması 16		0,848
Etiğın Kurumsallaşması 23		0,812
Etiğın Kurumsallaşması 19		0,778
Etiğın Kurumsallaşması 17		0,702
Etiğın Kurumsallaşması 20		0,623
Açıklanan varyans yüzdesi	41,32	33,25
Toplam açıklanan varyans yüzdesi	74,57	
Cronbach alfa	0,975	0,949
Toplam Cronbach alfa	0,978	
KMO=0,978; Barlett's $X^2=117961,016$; $p<0,05$		

Tablo 10 incelendiğinde etiğın kurumsallaşması ölçeğinin orijinal ölçekte olduğu gibi iki faktörlü bir yapı gösterdiği görülmektedir. Faktör yükleri 0,50 ve

üzerinde olan ifadeler ilgili faktörün altında kabul edilmiştir. Ancak orijinal ölçekte yer alan 14 ve 24'ncü ifadeler yeterli faktör yüküne sahip olmadıklarından ve birden fazla faktör altında yakın faktör yüklerine sahip olduklarından ölçekten çıkarılmışlardır. Orijinal ölçekten farklı olarak ikinci faktör altında olması gereken 18'nci ifade bu araştırmada birinci faktör altında yer almıştır. Birinci faktörün varyans açıklama yüzdesi 41,32 ve ikinci faktörün varyans açıklama yüzdesi 33,25 olarak gerçekleşmiştir. Böylece ölçeğin tümü için varyans açıklama yüzdesi 74,57 olarak oluşmuş ve kullanılan ölçeğin etiğin kurumsallaşması kavramını büyük ölçüde açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin KMO ve Barlett test sonuçları da ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinin ardından ölçeğin alt boyutları ve tüm maddeleri için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin birinci faktörü olan örtük kurumsallaşma boyutundan 4 ve 6'ncı ifadeler Cronbach alfa katsayı değerini düşürdükleri için çıkarılmış ve böylelikle birinci boyutun güvenilirlik düzeyi 0,975 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran oldukça yüksektir. Ölçeğin ikinci faktörünü oluşturan etiğin açık kurumsallaşması boyutundan hiçbir ifade çıkarılmamış ve Cronbach alfa değeri 0,949 olarak tespit edilmiştir. Son olarak ölçeğin tüm ifadeleri için güvenilirlik düzeyini ifade eden Cronbach alfa değeri 0,978 olarak hesaplanmış ve ölçeğin sonraki analizlerde kullanılacak düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür.

Faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda çıkarılan ifadelerin ardından etiğin örtük kurumsallaşması, 1,2,3,5,7,8,9,10,11,12,13,15 ve 18 numaralı ifadelerden oluşurken; etiğin açık kurumsallaşması boyutu 16,17,19,20,21,22 ve 23 numaralı ifadelerden oluşmaktadır.

3.3.3.3. Etik İklim Ölçeği

Etik iklim ölçeğinin daha önceki araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış olsa da bu ölçek Türkçe literatürde ilk defa kamu personellerinden oluşan bir örnekleme uygulandığından keşfedici faktör analizi kullanılması daha doğru olacaktır. Etik iklim ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. Etik İklim Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Etik İklim 21	0,842		
Etik İklim 4	0,836		
Etik İklim 3	0,820		
Etik İklim 20	0,818		
Etik İklim 15	0,810		
Etik İklim 17	-0,796		
Etik İklim 16	-0,771		
Etik İklim 6	0,646		
Etik İklim 12	0,619		
Etik İklim 8		0,856	
Etik İklim 10		0,852	
Etik İklim 13		0,721	
Etik İklim 7		0,712	
Etik İklim 11		0,704	
Etik İklim 5		0,689	
Etik İklim 1		0,676	
Etik İklim 2		0,670	
Etik İklim 9		0,619	
Etik İklim 14		0,593	
Etik İklim 25			-0,826
Etik İklim 26			-0,800
Etik İklim 24			-0,785
Etik İklim 23			-0,781
Açıklanan varyans yüzdesi	28,55	27,48	15,68
Toplam açıklanan varyans yüzdesi		71,71	
Cronbach alfa	0,937	0,942	0,901
Toplam Cronbach alfa	0,862		
KMO=0,943 Barlett's $X^2=15604,667$; $p<0,05$			

Yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda, 18,19 ve 22'nci ifadeler birden fazla faktör altında yüksek faktör yükü aldığından ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin KMO ve Barlett test sonuçları değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada etik iklim ölçeği orijinal ölçeğin beş faktörlü yapısından farklı olarak üç faktör altında toplanmıştır. Bu faktör yapısı Ambrose vd (2008: 327)'nin çalışması ile benzerlik göstermektedir. Mevcut örnekleme ilişkin faktör analizi sonucunda birinci faktör altında araçsallık boyutundan 16,17,20 ve 21'nci ifadeler, yardımseverlik boyutundan 3,4 ve 6'ncı ifadeler ve ilkelilik boyutundan 12 ve 15'nci ifadeler güvenilirlik analizi öncesinde yer almıştır. Bu faktörde toplanan ifadeler birbirinden farklı boyutlardan gelmiş olsa da araştırmanın kavramsal çerçevesi dikkate alınarak egoist iklim boyutu olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin ikinci faktörünü oluşturan ifadeler Ambrose vd (2008: 327)'in çalışmasında oluşan iyilikseverlik boyutu altındaki ifadeler ile neredeyse aynıdır. İyilikseverlik boyutu olarak adlandırılan bu faktörde 1,2,5 ve 7'nci ifadeler orijinal ölçeğin iyilikseverlik boyutundan, 8,9,10,11,13 ve 14'ncü ifadeler orijinal ölçeğin kanun/kodlar ve kurallar boyutlarından gelmiştir. Son faktör orijinal ölçeğin bağımsızlık boyutunda yer alan 23,24,25 ve 26'nci ifadelerden oluşmakta ve ilkelilik boyutu olarak adlandırılmaktadır. Özetle, bu çalışmada kullanılan etik iklim ölçeğinde egoist etik iklim boyutu 3,4,6,12,15,20 ve 21'nci ifadelerden, iyilikseverlik iklim boyutu; 1,2,5,7,8,9,10,11,13 ve 14'ncü ifadelerden ve ilkelilik iklim boyutu; 23,24,25 ve 26'nci ifadelerden oluşmaktadır. Etik iklim ölçeğinin bu çalışmada orijinal ölçekten oldukça farklı bir faktör yapısı ortaya koyması, araştırmanın uygulandığı örneklemin özelliklerinden kaynaklanıyor denilebilir. Etik iklim ölçeği önceki çalışmalarda genel olarak özel sektör çalışanlarına uygulanmıştır. Bu çalışmada ise kamu personeline uygulanmıştır.

Ölçeğin, açıklanan varyans yüzdeleri birinci faktör için 28,55, ikinci faktör için 27,48 ve üçüncü faktör için 15,68 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %71,71'dir. Faktör analizinin ardından uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin birinci faktöründe yer alan 16 ve 17'nci ifadeler güvenilirlik katsayısını düşürdüklerinden dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Böylelikle ölçeğin birinci faktörü için Cronbach alfa katsayısı 0,937 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin ikinci ve üçüncü faktörleri için Cronbach alfa katsayıları sırasıyla 0,942 ve

0,901 olarak gerçekleşmiştir. Etik iklim ölçeğinin tümü için güvenilirlik katsayısına bakıldığında 0,862 değeri bulunmuştur. Bu durum etik iklim ölçeğinin bu araştırmada kullanılmak için geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.3.4. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Sosyal bilim araştırmalarında hipotez testleri yapılmadan önce iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmakta ve araştırma değişkenleri normal dağılım gösteriyor ve aralıklı ölçek ile ölçülmüşse, Pearson korelasyon katsayısına bakılmaktadır. Pearson korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında bir değer almaktadır. Bu değer değişkenler arasında var olan ilişkinin kuvvetini gösterir. Korelasyon katsayısı 'r' harfi ile gösterilir. Korelasyon katsayısı 0 ile 0,3 arasında ise değişkenler arası ilişki zayıf, 0,3 ile 0,7 arasında ise değişkenler arasındaki ilişki orta ve 0,7 ile 1 arasında ise değişkenler arasındaki ilişki kuvvetlidir. Bu durum negatif değer aralıkları için de geçerlidir. Her ne kadar iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi tespit etmek için kullanılsa da korelasyon, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini tek başına açıklayamaz. Örneğin, bir ülkeye gelen yıllık leylek sayısı ve yeni doğan çocuk sayısı incelendiğinde pozitif korelasyon bulunabilir. Ancak bu korelasyon yeni doğan çocukları leyleklerin getirdiğini göstermez. Çünkü hem yeni doğan çocuk sayısı hem de ülkeye gelen leylek sayısı ekonomik gelişme ve şehirleşme nedeniyle azalmış olabilir. Bu iki değişkendeki azalma birinin diğerinin sebebi veya sonucu olduğu anlamına gelmez (Gürbüz, Şahin 2018: 262–63).

Bu araştırmada da yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Değişkenlere ait korelasyon katsayıları, aritmetik ortalamalar ve standart sapmaları Tablo 12'de görülmektedir. Değişkenlere ait korelasyon katsayıları hesaplanmadan önce, faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen ve analize tabi tutulacak ifadelerin toplamının ortalaması hesaplanmıştır.

Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı ile etiğin örtük kurumsallaşması ($r=0,645$; $p<0,01$), etiğin açık kurumsallaşması ($r=0,455$; $p<0,01$) ve etiğin kurumsallaşmasının ölçeğinin tümü ile ($r=0,602$; $p<0,01$) orta düzeyde ve olumlu bir ilişki vardır.

Tablo 12. Değişkenlere Ait Korelasyonlar, Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar

Değişkenler	Ort.	Std Sapma	1	2	3	4	5	6	7
Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algı	2,56	1,07	1						
Örtük Kurumsallaşma	2,82	1,14	0,645**	1					
Açık Kurumsallaşma	2,89	1,18	0,455**	0,820**	1				
Etiğin Kurumsallaşması	2,85	1,10	0,602**	0,977**	0,924**	1			
Egoist İklim	2,25	1,03	0,824**	0,620**	0,458**	0,586**	1		
İyiliksever İklim	2,89	1,12	0,628**	0,860**	0,739**	0,853**	0,681**	1	
İlkelilik İklimi	3,30	1,20	-0,412**	-0,683**	-0,742**	-0,735**	-0,478**	-0,663**	1

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Çift Yönlü)

Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının egoist iklim ile kuvvetli ve olumlu ($r=0,824$; $p<0,01$), iyiliksever iklim ile orta ve olumlu ($r=0,628$; $p<0,01$) ve ilkelilik iklimi ile orta ve olumsuz ($r=-0,412$; $p<0,01$) yönde ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Beklenenin aksine Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'nin egoist etik iklimleri azaltmak yerine artırıyor olduğu ve ilkelilik iklimini artırmak yerine azaltıyor olduğu görülmektedir. Ayrıca, ilkelilik ikliminin hem etiğin kurumsallaşması boyutları (örtük kurumsallaşma için $r=-0,683$; açık kurumsallaşma için $r=-0,742$; $p<0,01$) ile hem de etik iklimin diğer iki boyutu ile (egoist iklim için $r=-0,478$; iyiliksever iklim için $r=-0,663$; $p<0,01$) zıt yönlü ilişkileri olduğu görülmektedir.

Etiğin örtük kurumsallaşması, etiğin açık kurumsallaşması ($r=0,820$; $p<0,01$) ve etiğin kurumsallaşması ($r=0,977$; $p<0,01$) ile olumlu ve kuvvetli bir ilişki içindedir. Öte yandan etiğin açık kurumsallaşmasının ($r=0,924$; $p<0,01$) etiğin kurumsallaşması ile olumlu ve kuvvetli bir ilişkisi olsa da örtük kurumsallaşmanın ilişkisinden az da olsa zayıftır. Etiğin örtük kurumsallaşmasının egoist iklim ($r=0,620$; $p<0,01$) ile orta ve olumlu ve iyiliksever iklim ($r=0,860$; $p<0,01$) ile kuvvetli ve olumlu yönde ilişkisi olduğu görülmüştür.

Egoist iklimin iyiliksever iklim ($r=0,681$ $p<0,01$) ile orta ve olumlu, ilkelilik iklimi ($r=-0,478$; $p<0,01$) ile orta ve olumsuz ve iyiliksever iklimin ilkelilik iklimi ($r=-0,663$; $p<0,01$) ile orta ve olumsuz yönde ilişkisi bulunmaktadır.

3.3.5. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi ve Elde Edilen Bulgular

Bilimsel araştırmalarda, bu araştırmada olduğu gibi, temel amaç var olan bilimsel kuramları test etmektir. Bu amaçla hipotezler oluşturularak bu hipotezler test edilir. Hipotezler, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi veya ilişkileri test etmeye yarayan önerme şeklindeki ifadelerdir. Bir başka deyişle, doğruluğunu araştırmalar yoluyla test etmeye çalıştığımız önermelere veya öngörülere hipotez denir. Hipotez testi ise, belirli bir evrenden seçilmiş, örnekleme yoluyla test edilmeye çalışılan ve evrene ait olan bir parametre hakkında ortaya atılan iddiadır. Hipotez testi temel olarak beş aşamadan oluşan bir süreçtir. Bunlar sırasıyla; araştırma hipotezlerinin ifade edilmesi, anlamlılık düzeyine karar verme, veri toplama, uygun test seçimi ve uygulama ve karar verme aşamalarını kapsar (Gürbüz, Şahin 2018: 225–26). Bundan sonraki bölümlerde araştırmaya konu olan araştırma sorusunun hipotezlerinin test sonuçları ve yorumlarına yer verilmektedir.

3.3.5.1 Demografik Değişkenlerin Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algı Üzerindeki Etkisinin Fark Testleri Bulguları

Bu araştırmada oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için birbirinden farklı istatistiksel analiz yöntemleri uygulanmıştır. Araştırma hipotezlerinden Hipotez 1 ve alt hipotezleri parametrik ve parametrik olmayan fark testleri kullanılarak test edilmiştir. Fark testlerinin parametrik veya parametrik olmayan şeklinde seçiminin yapılması öncesinde normallik testlerinin yapılması gerekmektedir. Daha önce belirtildiği üzere, verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespitinde çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri kullanılır. Ayrıca, diğer sosyal bilimler araştırmalarında olduğu gibi, bu araştırmada da hipotezler 0,95 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Parametrik hipotez testleri; eşit aralıklı veya oransal ölçekler ile ölçülmüş değişkenlerin kullanıldığı testlerdir. Ayrıca parametrik hipotez testlerinin uygulanabilmesi için değişkenlere ait verilerin normal dağılım göstermesi

gerekmektedir. En bilinen parametrik hipotez testleri, t-testi ve ANOVA testidir. Eğer değişkenlere ait veriler normal dağılım göstermiyorsa parametrik olmayan testler uygulanması daha doğru bir tercih olacaktır. En bilinen örnekleri Kolmogorov-Smirnov (KS) testi, Kruskal-Wallis testi, Mann-Whitney testi ve Wilcoxon testidir (Gürbüz, Şahin 2018: 229–42).

Aşağıda sırasıyla araştırma modelinde ön görülen hipotezler ve alt hipotezleri uygun yöntemler açıklanarak test edilmiştir.

Hipotez 1: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; demografik özelliklere (cinsiyete, eğitim durumuna, aylık gelir düzeyine, mesleki tecrübeye, mesleki pozisyona) göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 1'de yer alan demografik değişkenlerin hipotez testlerinin yapılması için öncelikle normallik testleri yapılmıştır. Değişkenlere ait verilerin normal dağılım göstermesi çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olmasına göre değerlendirilmiştir. Normallik testlerinin sonuçları aşağıdaki Tablo 13'te gösterildiği gibidir.

Tablo 13. Demografik Değişkenlere Ait Normallik Test Sonuçları ve Kullanılan Hipotez Testleri

Değişkenler		Çarpıklık	Basıklık	Dağılım Türü	Uygulanan Test
Yönetici	Evett	-0,047	-0,301	Normal	Bağımsız Gruplar t-testi
	Hayır	0,772	-0,687	Normal	
Cinsiyet	Kadın	0,940	-0,268	Normal	Bağımsız Gruplar t-testi
	Erkek	0,513	-1,168	Normal	
Yaş	21-25	0,733	0,203	Normal	Welch testi
	26-30	0,412	-1,182	Normal	
	31-35	0,783	-0,545	Normal	
	36-40	0,689	-0,921	Normal	
	41-45	0,873	-0,657	Normal	
	46 ve üstü	0,351	-1,416	Normal	
Eğitim Seviyesi	İlkokul/Ortaokul ³¹	Hesaplanamadı	Hesaplanamadı	Hesaplanamadı	ANOVA testi
	Lise	0,378	-1,454	Normal	
	Önlisans	0,586	-0,971	Normal	
	Lisans	0,777	-0,751	Normal	
	Lisans üstü	0,380	-1,087	Normal	
Mesleki Unvan	Memur	0,614	-0,962	Normal	Welch testi
	Sözleşmeli Personel	1,342	0,445	Normal	
	İşçi	0,569	-1,137	Normal	
Mesleki Deneyim	1 yıldan az	0,079	-5,435	Normal değil	Kruskal-Wallis testi ³²
	1-5 yıl	0,743	-0,506	Normal	
	6-10 yıl	0,728	-0,800	Normal	
	11-15 yıl	0,792	-0,732	Normal	
	16 yıl ve üstü	0,531	-1,246	Normal	
Medeni Hal	Evli	0,574	-1,087	Normal	Welch testi
	Bekar	0,918	-0,006	Normal	
	Boşanmış	1,168	-0,008	Normal	
Aylık Gelir	2500 TL altı	0,511	-0,663	Normal	Welch testi
	2500-3499 TL	0,698	-0,948	Normal	
	3500-4499 TL	0,543	-1,021	Normal	
	4500-5499 TL	1,069	0,014	Normal	
	5500-6499 TL	0,448	-1,344	Normal	
	6500-7499 TL	0,168	-1,538	Normal	
	7500 TL ve üstü	Hesaplanamadı	Hesaplanamadı	Hesaplanamadı	
Etik Eğitim Alma	Evett	0,219	-1,620	Normal	Bağımsız Gruplar t-testi
	Hayır	0,926	0,036	Normal	
Etik Kurul Bilme	Evett	0,275	-1,480	Normal	Bağımsız Gruplar t-testi
	Hayır	0,919	-0,254	Normal	
Personel Etik Duyarlılık	Evett	-2,010	5,011	Normal değil	Mann-Whitney testi
	Hayır	0,812	-0,591	Normal	
Etik Hafta Bilme	Evett	-0,314	-1,495	Normal	Bağımsız Gruplar t-testi
	Hayır	0,703	-0,843	Normal	

Hipotez 1a: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; kamu personelinin yönetici olup olmamalarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

³¹ Örneklemimizde yer alan İlkokul/Ortaokul mezunu katılımcı sayısı sadece 2 adet olduğundan bu gruba ait çarpıklık ve basıklık değerleri SPSS programı tarafından hesaplanamamıştır.

³² Mesleki deneyim değişkeninde '1 yıldan az' seçeneği normal dağılım göstermediği için mesleki deneyimin tamamına parametrik olmayan fark testlerinin kullanılması gerekmektedir.

Tablo 14. Yönetici Olup Olmama Durumuna Göre Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

Yönetici	N	Ortalama	Std. Sapma	Ser. Der.	t	p
Evet	30	4,28	0,39	49	21,81	0,000
Hayır	674	2,48	1,03			

Kamu personelinin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının yönetici olup olmama durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği 704 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden araştırılmış ve bu veriler normal dağılım gösterdiğinden bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 14'de görülmektedir. Bu bulgulara göre kamu personelinin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($t_{49}=21,81$; $p<0,05$). Yönetici olanların Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algılarının ortalaması (Ort.=4,28; Std. Sapma=0,39), yönetici olmayanların ortalamasından (Ort.=2,48; Std. Sapma=1,03) daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlara göre, yönetici pozisyonunda çalışan kamu personellerinin yönetici olmayanların Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı, anlamlı şekilde daha yüksek düzeydedir. Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre Hipotez 1a desteklenmiştir.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Kamu Yönetimimiz içerisindeki tüm çalışanların uymak zorunda olduğu etik kodları belirlemiştir. Kamu kurumlarında yönetici olarak çalışanlar, yönetici olmayanlara nazaran daha az sayıdadır. Örnekte toplam 704 kamu çalışanının 30'u yönetici olarak çalışmaktadır.

Bir yöneticiden beklenen, altlarında çalışan personele aldıkları eğitimler, kişisel deneyimleri ve kurumun etik konusundaki tutumu ışığında gerekli bilgilendirmeyi yapmasıdır. Bu noktada yönetici olan kamu personelinin gerekli hassasiyeti göstermedikleri söylenebilir. Çünkü yukarıda da bahsedildiği üzere, 'Etik/Ahlak konusunda herhangi bir eğitim aldınız mı?' sorusuna çalışanların %60'a yakın bir kısmı 'hayır' cevabını vermiştir. Bu oran, görevleri arasında çalışanlarına etik davranış konusunda gerekli eğitimleri, hassasiyetleri, tutumları, değerleri benimsetmek olan yöneticilerin bu noktalarda yeterli seviyelerde olmadıkları sonucuna ulaşılabilir.

Örneklemede yöneticilerin ortalamaları yönetici olmayanların ortalamalarına göre bir hayli yüksektir. Yani yönetici olanların, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ni yönelik algı seviyeleri yüksektir (4,28) ve verdikleri cevaplar 'katılıyorum' ve 'kesinlikle katılıyorum' yönündedir. Ancak benzeri bir durum yönetici olmayan kamu görevlileri için geçerli değildir. Yönetici olmayanların ortalamaları daha düşük seviyelerdedir (2,48). Böylesi bir durumdan hareketle şu sonuçlara ulaştırabilir. İlk olarak, yönetici kamu görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algıları, aldıkları eğitimden, kişisel deneyimlerinden, kurumlarına olan bağlılıklarından kaynaklanan nedenlerden dolayı yüksek olabilir. İkinci olarak, etik ilkeleri ölçen sorulara bakıldığında, yöneticilerin aksi cevap vermeleri durumunda yöneticiliklerinin sorgulanmasına yol açacak soruları içerdiği görülecektir. Örneğin; 'bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamu hizmeti bilinci taşırlar', 'bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halka hizmet ettikleri bilinci ile hareket ederler', 'bu kurumda çalışanlar ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler', 'bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler'... gibi sorulara yöneticilerin olumsuz cevaplar vermelerinin yüksek bir olasılık olmadığı ileri sürülebilir. Bu noktada yönetici olmayanların cevapları daha gerçeğe yakındır denilebilir ki bunların ortalaması ise yönetici olanlara nazaran bir hayli düşüktür. Üçüncü olarak, Kamu Yönetimi'nde çalışanlarca benimsenmesi gereken bu etik kodların yeterli düzeyde algılanmadığı ileri sürülebilir. İdeal olan, tıpkı yönetici kamu personelinde olduğu gibi cevapların, 'katılıyorum' ve 'kesinlikle katılıyorum' yönünde yoğunlaşmasıdır.

Hipotez 1b: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 15. Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklemler t-testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Ser. Der.	t	p
Kadın	262	2,38	0,98	601	-3,36	0,001
Erkek	442	2,66	1,11			

Kamu personelinin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine dair bağımsız örneklemler t-

testi sonuçları Tablo 15’de yer almaktadır. Bu bulgular ışığında kamu personelinin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algısının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($t_{601}=-3,36$; $p<0,05$). Erkek çalışanların Etik Davranış İlkeleri’ne ilişkin algılarının ortalaması (Ort.=2,66; Std. Sapma=1,11) kadın çalışanların ortalamasından (Ort.=2,38; Std. Sapma=0,98) daha yüksek bir değer almıştır. Bu bulgulara göre, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı ortalamasının anlamlı derecede fazla olduğu söylenebilir. Test sonuçlarına göre Hipotez 1b desteklenmiştir.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algının erkeklerde daha yüksek olması, kadın çalışanların etik kodlar konusunda kamu çalışanlarını daha olumsuz bulmaları anlamına gelmektedir. Etik Davranış İlkeleri ölçeğindeki sorular incelendiğinde, çalışanlardaki kamu hizmeti, halka hizmet bilinci, görevleri yerine getirirken yasallık, adalet, eşitlik, dürüstlük gibi ilkelere riayet etme, kamusal çıkarların kişisel çıkarların önünde olması, akraba-eş-dost kayırmacılığı, çıkar çatışmasından kaçınma gibi temel değerlere uyma noktasındaki seviyeyi erkeklerden daha fazla olumsuz algıladıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Bu noktada kadın çalışanlar kamu görevlilerini erkeklere kıyasla daha az etik bulmaktadır. Ortalamalara bakıldığında kadınlarla erkekler arasında farkın çok yüksek olmamasına rağmen, kadınların ‘katılmıyorum’ ve ‘kesinlikle katılmıyorum’ seçeneklerini daha yoğun işaretledikleri görülecektir. Kadın çalışanlar etik dışı davranışları/uygulamaları erkeklerden göreceli olarak daha hassas gözlemliyor ve algılıyor olabilirler. Gerçekten de erkekler için sorun yaratmayacak kimi davranışlar veya karşılaşılan durumlar kadınlarca sorun olarak algılanabilmektedir. Örneğin, kamu görevlisinin uyması gereken bir etik davranış ilkesi 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.

Hipotez 1c: Kamu kurumlarında, kamu görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı; yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 16. Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	Ser. Der. 1	Ser. Der. 2	p
21-25	23	2,25	0,62	5	170	0,075
26-30	58	2,70	0,98			
31-35	142	2,51	0,98			
36-40	180	2,56	1,06			
41-45	160	2,44	1,09			
46 ve üstü	141	2,71	1,23			

Kamu personelinin etik ilkelere yönelik algısının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Tek yönlü varyans analizleri arasında en bilineni, grupların varyanslarının eşit olması varsayımına dayanan ANOVA'dır. Grupların varyansının eşit olup olmadığının tespiti için Levene testi uygulanır. Bu araştırmada, Levene testi sonuçlarından elde edilen p değeri (0,000) 0,05'den küçük olduğu için, grup varyanslarının homojen olmadığı görülmüştür. Bu durumda tek yönlü ANOVA testi şartı sağlanamadığından Welch veya Brown-Forsythe testlerinin uygulanması önerilmektedir (Durmuş, Yurtkoru ve Çınko 2016: 132–34). Welch testi daha güçlü olduğundan, yaşa göre kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının farklılık gösterip göstermediği bu test yoluyla belirlenmiştir. Tablo 16 incelendiğinde Welch testinin p değerinin (0,07) 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre, kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre Hipotez 1c desteklenmemiştir.

Yaş, kamu görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri'ni algılamalarında önemli bir değişkendir. Örneğimizde yaşın Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algıda anlamlı bir farklılık sergilememesi çeşitli nedenlere bağlanabilir. İlk olarak, bu sonuç göstermektedir ki etik ilke ve kodlar çalışanların yaş gruplarına bakmaksızın benzer şekilde algılanmaktadır. Genel itibariyle, yaş gruplarından bağımsız olarak algılanan bir Kamu Yönetimi Etiği sorununuz vardır denilebilir. Etik Davranış İlkeleri ölçeğindeki sorulara bakıldığında bu durum net olarak gözlemlenebilecektir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde de değinileceği üzere, örneğin 'bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamu hizmeti bilinci taşırlar' sorusuna

‘katılmıyorum’ ve ‘kesinlikle katılmıyorum’ diyen personelin oranı %62,8 seviyesindedir. Yine ‘bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halka hizmet ettikleri bilinci ile hareket ederler’ sorusuna ‘katılmıyorum’ ve ‘kesinlikle katılmıyorum’ diyen personelin oranı %60,5 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bunlar ve benzeri sorulara verilen cevaplardan hareketle, kamu personellerinin yaş grupları fark etmeksizin, kurumlarını ve çalışma arkadaşlarını etik ilkeler açısından düşük seviyelerde buldukları görülmektedir. İkinci olarak, yaş grupları yükseldikçe mesleki açıdan yıpranmışlık, sıkılmışlık, tükenmişlik gibi olguların varlığı ile kurumlarını ve çalışma arkadaşlarını daha düşük seviyelerde etik bulmaları daha anlaşılabilir iken tam tersi, daha düşük yaş gruplarında mesleki tükenmişlik, sıkılmışlık ve yıpranmışlık göreceli olarak az olduğundan kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına yönelik etik algılarının yüksek seviyelerde olması beklenebilecektir. Ancak bu çalışmada, durum böyle çıkmamış, yaş grupları fark etmeksizin Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı anlamlı farklılık göstermemiş, yaş gruplarının tamamında etik ilkeler benzer şekilde algılanmıştır.

Hipotez 1d: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı, eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 17. Eğitim Seviyesine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Eğitim Seviyesi	N	Ortalama	Std. Sapma	Ser. Der.	F	p
Lise	48	2,75	1,18	3.698	2,62	0,050
Önlisans	125	2,55	1,06			
Lisans	470	2,49	1,06			
Lisans üstü	59	2,86	1,04			

Kamu personelinin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algısının eğitim seviyesine göre ANOVA testi sonuçları Tablo 17’de yer almaktadır. Tablo 17 incelendiğinde, Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algının eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(3,698)}=2,62$; $p=0,05$). ANOVA testi sonucu bulunan p değeri 0,05’e eşit olduğundan Post Hoc testleri uygulanmamıştır. Eğitim seviyesine göre ANOVA testi yapılmadan önce örnekleme yer alan İlkokul/ortaokul mezunu iki kişi, bu gruba ait basıklık ve çarpıklık değerleri

belirlenemediğinden ve normal dağılım gösterip göstermediği bilinemediğinden analizlerden çıkarılmıştır. Bu sonuçlara göre Hipotez 1d desteklenmemiştir.

Eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte etik davranış ve tutumların daha da yükseleceği, etiği algılama ve etik davranışları hayatında uygulama noktasındaki bilincin gelişeceği ileri sürülebilir. Kamu personelinin eğitim seviyesinin yükselmesi ile beraber sorumluluklarının bilincinde olan çalışan, vatandaşa karşı hizmet standartlarını yükseltecek, hesap verebilir, eşitlikçi, adalete ve kamu yararına önem verir hale gelecektir. Bu çalışmada, kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algılarının, eğitim seviyesine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bunun çeşitli sebepleri olabilir. Öncelikle, Kamu Yönetimi Etiği konusunda çalışanlarda var olan kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına yönelik güvensizlik, kurumların tamamını sarmış ve böylelikle eğitim seviyesi ne olursa olsun her düzeyde çalışan tarafından algılanabilir hale gelmiştir denilebilir. Ayrıca, eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte daha iyi kamu hizmeti sunma, halka hizmet bilinci, yasallık, adalet, eşitlik, çıkar çatışmasından kaçınma, hesap verebilirlik, nezaket ve saygı gibi temel Kamu Yönetimi Etik değerlerine yönelik algının kamu çalışanları arasında farklılaşmıyor olması, çalışanların eğitim seviyesinin yükselmesine paralel olarak kendilerini geliştirmedikleri veya aldıkları eğitimin onlara bu bilinci aşilayamadığı, ülkemizdeki eğitim sisteminin daha etik bireyler ve kamu çalışanları yetiştirme noktasında yetersiz kaldığı sonucuna bizleri ulaştırabilir. Normal olanı, eğitim seviyesi yükseldikçe (en azından önlisans ve üstü) çalışanlarından etik ilke ve davranışların algılanması noktasında iyiye doğru bir gidişin beklenmesidir. Maalesef durum bu şekilde gerçekleşmemektedir. Son olarak, eğitim seviyesine göre Etik Davranış İlkeleri'ni algılamada farklılaşma yaşanmaması, Kamu Yönetimi içerisinde zaten iyi seviyelerde olmayan etik algının personelin etik tutum ve değerlerini de aşağıya çekiyor olmasından kaynaklanabilir. Şöyle ki; örneğin eğitim seviyesi yüksek, idealist olarak kamu hizmetine başlayan bir çalışanın, çalışma hayatı içerisinde deneyimlediği, karşılaştığı etik ihlaller onu etik noktasında daha özensiz davranmaya itebilir, 'zaten bu kurumda etik değerlere kim riayet ediyor ki ben edeyim' düşüncesine kendini kaptırmak suretiyle hareket etmesine neden olabilir. Bu düşünce yapısının anlaşılabilir ancak sağlıklı olmadığı ortadadır. Kurum içerisinde, yöneticiler dahil, çalışanlar ne kadar düşük düzeyde etik

davranıyor olurlarsa olsunlar, asli vazifesi vatandaşa hizmet olan kamu çalışanının bu olumsuzluklara rağmen görevini yerine getirirken etik ilke ve değerlerden asla sapmaması kamu çalışanından beklenendir.

Hipotez 1e: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, mesleki unvana göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 18. Mesleki Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Mesleki Unvan	N	Ortalama	Std. Sapma	Ser. Der. 1	Ser. Der. 2	p
Memur	551	2,58	1,08	1	127	0,09
Sözleşmeli P.	68	2,31	0,97			
İşçi	85	2,61	1,08			

Kamu personelinin Etik İlkelerine yönelik algısının mesleki unvana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Yaş grupları değişkeninde olduğu gibi Levene testi sonucu elde edilen p değeri (0,02) 0,05'den küçük olduğu için tek yönlü ANOVA testi uygulanamamıştır. Mesleki unvana göre Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının farklılık gösterip göstermediği Welch testi ile sınanmıştır. Tablo 18'de yer alan Welch testi bulgularına göre (p=0,09) mesleki unvan grupları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Dolayısıyla Hipotez 1e desteklenmemiştir.

Bu araştırmaya konu kamu çalışanlarını DMK'ya göre belirlenen memurlar, sözleşmeli personeller ve işçiler oluşturmaktadır. Örnekleme Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, mesleki unvana göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Mesleki unvan noktasında anlamlı farklılaşmanın olmaması, daha önce de vurgulanan etik ilke ve kodların mesleki unvan noktasında da çalışanların tamamı tarafından benzer şekilde algılandığı çıkarımına bizleri ulaştırabilir. İster memur, ister sözleşmeli personel, isterse de işçi olsun Etik Davranış İlkeleri çalışanların tamamında kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz seviyelerdedir. Bu yargıyı kanıtlamak için çalışmada bulguladığımız şu iki örnek verilebilir: İlki, 'bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken yasallık, adalet,

eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler’ ifadesine olumsuz cevap verenlerin toplam oranı %60,5 seviyelerinde gerçekleşmiştir. İkinci olarak ‘bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamusal çıkarları kişisel çıkarlarının üstünde tutarlar’ ifadesine olumsuz cevap verenler %61,4 düzeyindedir. Bu noktadan hareketle, etik ilkelere yeterli seviyelerde uymamanın, mesleki unvan fark etmeksizin tüm çalışanlarca algılanabilir halde olduğu ileri sürülebilir. Tabi bu ortak algı Kamu Yönetimimiz için istenilir bir durum değildir. Hiç değilse, kamu personeli içerisinde en büyük paya sahip memurların Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algılarının anlamlı ve olumlu düzeyde farklılık göstermesi beklenebilirdi.

Hipotez 1f: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı, mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 19. Mesleki Deneyime Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Mesleki Deneyim	N	Sıralı Ortalama	χ^2	Ser. Der.	p
1 yıldan az	4	486,25	2,182	4	0,70
1-5 yıl	120	362,40			
6-10 yıl	198	350,56			
11-15 yıl	145	346,53			
16 yıl ve üstü	237	350,50			

Kamu personelini Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algısının mesleki deneyimlerine göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Bu test sınamak istenen değişkenler normal dağılım göstermediğinde tercih edilmektedir. Araştırmada yer alan 704 kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algısının ortalaması 2,56 ve standart sapması 1,07’dir. Tablo 19’da yer alan bulgulara göre, Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı kamu çalışanlarının mesleki deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($\chi^2 = 2,182$; $p > 0,05$). Grupların sıralı ortalama değerleri incelendiğinde, kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algılarının mesleki deneyimlerinin 1 yıldan az (486,25), 1-5 yıl (362,40), 6-10 yıl (350,56), 16 yıl ve üstü (350,50) ve 11-15 yıl (346,53) olmasına göre büyükten küçüğe sıralandığı görülmektedir. Test

istatistiği sonucuna göre Hipotez 1f desteklenmemiştir. Bir başka ifadeyle, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı meslekteki çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tıpkı yaş değişkeninde olduğu gibi mesleki deneyimde de yıllar içerisinde kamu görevlisinin tutumlarında, algılarında belli oranlarda geri gidişler yaşanabilmektedir. Mesleki deneyim arttıkça, yapılan işten sıkılma, mesleki deformasyon, tükenmişlik gibi sorunlar ortaya çıkabilmekte ve bu sorunlar çalışanların kurumlarına ve çalışma arkadaşlarının karşı değerlendirmelerini etkileyebilmektedir. Normal olanı, mesleki deneyimi görece az olanların etik algılarının mesleki deneyimleri fazla olanlardan daha yüksek olarak gerçekleşmesidir. Bu çalışmada, mesleki deneyim değişkeninin etik davranışları algılama noktasında anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bunun çeşitli nedenleri olabilir. Öncelikle, mesleki deneyim ne olursa olsun, tüm çalışanlar etik ilke ve kodları benzer şekilde algılıyor denilebilir. Gerçekten de, yukarıda da bahsedildiği üzere, kamu çalışanları arasında genel bir etik duyarsızlık vardır ve bu durum deneyimden bağımsız olarak tüm mesleki seviyelerde görülebilir bir hal almıştır. İkinci olarak, nispeten daha az deneyimli çalışanların etik ilke ve davranışlara yönelik hassasiyet noktasında daha iyi düzeylerde olması beklenebilir bir durum iken örneklemimizde bu yönde bulgulanmamış olması düşündürücüdür. Bu sonuç, Etik Davranış İlkeleri ölçeğinden elde edilen bulgularla birlikte değerlendirdiğinde; Kamu Yönetimimiz içerisinde ve kamu çalışanları arasında etik değerlere uyma noktasında önemli bir yetersizlik olduğu sonucuna bizleri ulaştırmaktadır. Bu etik yetersizlik, mesleki deneyimden bağımsız olarak tüm çalışanlarca benzer şekilde algılanmaktadır.

Hipotez 1g: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 20. Medeni Duruma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Ser. Der. 1	Ser. Der. 2	p
Evli	550	2,59	1,09	2	122	0,20
Bekar	95	2,44	0,90			
Boşanmış	59	2,40	1,11			

Kamu personelinin etik ilkelere yönelik algısının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Yaş grupları değişkeninde olduğu gibi Levene testi sonucu elde edilen p değeri (0,00) 0,05’den küçük olduğu için bu değişkende de tek yönlü ANOVA testi uygulanamamıştır. Medeni duruma göre Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algının farklılık gösterip göstermediği Welch testi ile sınıanmıştır. Tablo 20’de yer alan bulgulara göre (p=0,20) medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Dolayısıyla Hipotez 1g desteklenmemiştir.

Medeni duruma göre Etik Davranış İlkeleri’nin anlamlı bir farklılık göstermiyor olması, yukarıda bahsedilen etik ilke ve değerlerin tüm kamu çalışanlarınca benzer şekilde algılanıyor olması durumuna bir başka örnek niteliğindedir.

Hipotez 1h: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı, aylık gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 21. Aylık Gelire Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Aylık Gelir	N	Ortalama	Std. Sapma	Ser. Der. 1	Ser. Der. 2	p
2500 TL Altı	17	2,94	1,01	5	120	0,00
2500-3499 TL	86	2,56	1,04			
3500-4499 TL	194	2,59	1,07			
4500-5499 TL	235	2,29	0,98			
5500-6499 TL	120	2,79	1,12			
6500-7499 TL	51	2,98	1,22			

Kamu personelinin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algısının aylık gelire göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için öncelikle grup varyanslarının homojenlik (eşitlik) testi yapılmıştır. Levene test istatistiği sonuçlarına göre (p<0,05), grup varyanslarının homojen olmadığı görülmüştür. Bu durumda uygulanan Welch testi bütün gruplar analize dahil edildiğinde geçerli bir sonuç ortaya koyamadığından ve 7500 TL ve üstü aylık gelir grubunda bir katılımcı yer aldığından analizler bu katılımcı çıkarılarak tekrarlanmıştır. 703 katılımcının verileri dikkate alınarak yapılan Welch testi

sonuçları Tablo 21’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre, p değeri 0,05’den küçük olduğu için aylık gelir grupları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu farkın hangi gelir grupları arasında olduğunun tespiti için yapılan Tamhane’s T2 Post hoc test sonuçlarına göre; aylık geliri 4500-5499 TL olan kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algısının aylık geliri 3500-4499 TL, 5500-6499 TL ve 6500-7499 TL aylık geliri olan kamu personellerinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre Hipotez 1h desteklenmiştir.

Gelir seviyesine göre Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’nin 4500-5499 TL aylık maaş alan kamu görevlilerinde diğer maaş dilimlerinde olanlardan anlamlı şekilde farklı olması, örnekleme en çok sayıda çalışanın bulunduğu dilim olmasından kaynaklanıyor olabilir. Maaş seviyesi yükseldikçe Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı düşüyor veya yükseliyor gibi bir yorumda bulunmak bu veriler ışığında doğru olmayacaktır. Çünkü, 3500-4499 TL maaş alanlara kıyasla bir üst dilimde olan kamu çalışanlarının etik algıları anlamlı şekilde farklılaşmaktadır, ancak aynı şey 4500-5499 TL ve üstünde maaş alanlar açısından ileri sürülemeyeceği için farklılıkları tam olarak yorumlama şansına sahip değiliz. Ancak yukarıda ortaya çıkan verilerden de hareketle (eğitim seviyesi, cinsiyet, yaş, mesleki unvan, mesleki deneyim), maaş dilimleri fark etmeksizin, Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algının kamu çalışanları tarafından benzer şekilde algılandığı sonucu, öncekiler kadar güçlü olmasa da, ileri sürülebilir.

Hipotez 1i: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı, etik eğitim alıp almamalarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 22. Etik Eğitim Alıp Almama Durumuna Göre Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

Etik Alma	Eğitim	N	Ortalama	Std. Sapma	Ser. Der.	t	p
Evet		297	2,91	1,19	525	7,32	0,000
Hayır		407	2,30	0,89			

Kamu personelinin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algısının etik eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 22’de yer almaktadır. Tablodaki bulgulara göre, kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri’ne

yönelik algısının etik eğitim alıp almamalarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t_{525}=7,32$; $p<0,05$). Etik eğitim alan kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının ortalaması (Ort=2,91; Std. Sapma=1,19), etik eğitim almamış kamu personelinin ortalamasından (Ort=2,30; Std. Sapma=0,89) daha yüksek gerçekleşmiştir. Bu bulgular ışığında Hipotez 1i desteklenmiştir.

Kamu personeli, aldıkları her çeşit kararda ve görevlerinin gereği olan tüm işlerde olabildiğince saydam ve hesap verebilir olmalı, tarafsızlığa, adalete, eşitliğe, kamusal çıkarları kendi çıkarlarının önüne koymaya dikkat etmelidir. Ayrıca kamu görevlileri, vatandaşa nezaket dışı ve saygısızca davranmak, akraba-eş-dost kayırmacılığı yapmak gibi etik dışı davranışların içerisine de girmemelidir. En temel Kamu Yönetimi Etik ilkeleri olan bu değer ve davranışların eğitim ile yerleşip derinleşeceği kuşkusuzdur. Çünkü Pieper'in de belirttiği gibi (2012: 112) "insan doğası gereği ahlaki bir varlık değildir, ahlaki olarak eğitilmesi, yetiştirilmesi gerekir".

Etik, felsefenin kadim bir çalışma alanı olarak, şu an belli oranda form değiştirmiş, etikle ilgili felsefi tartışmalar halen yapılıyor olmasına rağmen, etiğin mesleklere, bilim dallarına uygulanması sonucu ortaya çıkan 'uygulamalı etikler' popüler hale gelmeye başlamıştır. Bugün artık; tıp etiği, sanat etiği, biyoetik, çevre etiği, siyaset etiği, medya etiği, hukuk etiği gibi alanlara ahlak felsefesi çerçevesinde yaklaşılmakta ve bu alanların temel ilkeleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Kamu Yönetimi Etiği de bu popülerleşmenin sonucu ortaya çıkmış uygulamalı etik alanıdır. İşte, etiğin teorilerle dolu ve anlaşılması güç bir alan olmaktan çıkarılıp gerçek hayatın içerisinde yaşanılabilir hale getirilmesi düşüncesinden hareketle ortaya çıkan uygulamalı etiklerin benimsenmesinde ve davranış haline dönüştürülmesinde en önde gelen araçlardan biri, belki de ilki, eğitimidir.

Kamu Yönetimi içerisine giren bir çalışanın ahlaki düzeyi, ailede başlayıp eğitim hayatı ile devam eden ve yaşanan sosyo-kültürel çevreden de beslenerek şekillenmektedir. Bu noktadan hareketle; kamu görevlisinin göreve başlarken belli oranda ahlaki seviyede olduğu ileri sürülebilir. Bu düzeye kadar yapılması gerekenler çok ve çeşitlidir ayrıca bu çalışmanın sınırlarını aşmaktadır. Ancak, göreve başladıktan sonra Kamu Yönetimi Etik ilke ve davranışlarının benimsetilmesi, iyi

planlanmış eğitim programları ile gerçekleştirilebilir. Gerek hizmete başlamadan önce gerekse de hizmet içi eğitimler ile kamu personeline etik sorunları anlama, bu sorunlara uygun tepkiler verme ve kendi kendilerine doğru davranışı bulma gibi noktalarda bir takım yetkinlikler kazandırılabilir.

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 kaldırabilecek 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.

Kamu Yönetimi'nde Etik ile ilgili düzenlemeler ya kanunlarla ya da kanunların verdiği yetkiye dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde düzenlenmiştir. Kanunlar, doğaları gereği, genel çerçeveler sunar ve oluşabilecek bütün somut olayları düzenleyemez. Kamu görevlileri, kimi zaman kişisel ve ailevi ilişkilerinden kaynaklı, kimi zaman siyasal ve yönetsel baskılar, kimi zaman da maddi kaygılarla günlük hayatın akışı içerisinde özel durumlarla karşı karşıya gelebilmektedir. Böylesi özel durumlarda, kamu görevlisine verilen etik eğitimler nasıl hareket etmeleri konusunda onlara yol gösterici olabilecektir. Bu yargıyı birkaç örnekle güçlendirecek olursak; devlet hastanesinde görevli kadın doğum doktorunun doğum yaptırdığı hastalarını özel muayenehanesinde çocuk hastalıkları uzmanı olarak çalışan eşine yönlendirmesi kanunlarca düzenlenmesi olanaksız özel durumlardan biridir ve etik açıdan doğru değildir. Yine, kamuda vergi müfettişi olarak çalışan bir personelin, hesaplarını denetlemeye gittiği binek araç bayisinden özel indirimler istemesi etik olarak doğru olmayacaktır. Bunlar ve benzeri birçok durumda kanunlar yetersiz kalabilmekte, kamu personeli ikilemler yaşayabilmektedir. Bu sorunların aşılmasında en büyük yardımcı, karşılaşılan özel durumlara etik perspektifinden yaklaşabilecek bilinç düzeyine sahip çalışanları eğitim vermek suretiyle yetiştirmektir. Bu açıdan, 'Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri', Kamu Yönetimimizde etik eğitimler konusunda en önemli kaynak niteliğindedir ve karşılaşılan özel durumlarda nasıl davranılması gerektiği konusunda çalışanlara rehberlik edecek 18 adet etik ilke ve kod belirlemiştir.

Örneklemede 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.

Hipotez 1j: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nu bilip bilmemelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 23. Etik Kurul Bilme Durumuna Göre Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

Etik Bilme	Kurul	N	Ortalama	Std. Sapma	Ser. Der.	t	p
Evet		280	2,89	1,15	520	6,61	0,000
Hayır		424	2,34	0,96			

Kamu personelinin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının Etik Kurulu bilme durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 23'de yer almaktadır. Tablodaki bulgular ışığında, kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nu bilip bilmemelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t_{520}=6,61$; $p<0,05$). Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nu duyduğunu belirten kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının ortalaması (Ort=2,89; Std. Sapma=1,15), Etik Kurulunu duymayan kamu personelinin ortalamasından (Ort=2,34; Std. Sapma=0,96) daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgular ışığında Hipotez 1j desteklenmiştir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nu duyan çalışanların Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algılarının daha yüksek seviyelerde gerçekleşmesi, Kurulun bilinirliği arttıkça kamu personellerinin etik konusundaki algısının da yükseleceği sonucuna bizleri ulaştırabilir. Bu noktada örneklemede Kurulu duyanların oranının yaklaşık %40 seviyesinde gerçekleştiğini hatırlamakta fayda vardır. Bilinirliğin istenilen seviyelerde olmaması, kamu personelinin de yeterli düzeyde etik bilince sahip olmadığı sonucuna bizleri ulaştırabilir.

Hipotez 1k: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; Türkiye'deki kamu personelinin, etik konusunda duyarlı olup olmadığını düşünmelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 24. Türkiye'de Kamu Kurum/Personel Etik Duyarlılığına Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Kurum/Personel Duyarlılık	Etik	N	Sıralı Ortalama	M-U Değeri	p
Evet		48	603,20	3710,5	0,000
Hayır		656	334,16		

Kamu personelinin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının kamu kurum/personelinin etik konusunda duyarlı olup olmadığını düşünmelerine göre anlamlı farklılık gösterdiğini sınamak için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney testi uygulanmıştır. Mann-Whitney testi, birbirinden bağımsız iki grup arasındaki farkın önem derecesini sınamak için kullanılan en yaygın parametrik olmayan testlerden biridir. Bu test, araştırılan değişkene dair verinin normal dağılım sergilemediği yani, parametrik olmadığı durumlarda bağımsız örneklem t-testinin yerine kullanılır. Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının farklılık gösterip göstermediğini sınamak için uyguladığımız Mann-Whitney U testi bulguları Tablo 24'de görülmektedir. Araştırmada yer alan tüm kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının ortalaması 2,56 ve standart sapması 1,07'dir. Bu tabloya göre, kamu personelinin Türkiye'deki kamu kurum/personelinin etik konusunda duyarlı olduğunu düşünenler ve düşünmeyenler arasında Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($U=3710,5$; $p<0,05$). Bu iki grup için hesaplanmış sıralı ortalama değerleri incelendiğinde, kamu personelinin etik konusunda duyarlı olduğunu düşünenlerin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı (603,20), kamu personelinin etik konusunda duyarlı olduğunu düşünmeyenlerden (334,16) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu veriler ışığında kamu kurum/personelinin etik konusunda duyarlı olduğunu düşünenler ve düşünmeyenler arasında Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiş ve Hipotez 1k desteklenmiştir.

Kamu personelinin tüm 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 Yönetimi'ne güveni de artıracaktır. Örneklemimizde, 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, Kamu Yönetimi Etik İlkelerini personele benimsetmenin 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 Yönetimi'ne güveninin yükselmesi ile neticelenecektir. Ancak, örnekleme, yukarıda da bahsedildiği üzere, 'sizce Türkiye'de kamu kurumları/personeli etik/ahlak konusunda duyarlı mı?' sorusuna %93,2 oranında 'hayır' cevabı verdiği bulgusundan hareketle, kamu personelleri arasında birbirlerini etik bulmama noktasında çok yüksek seviyelerde bir mutabakat vardır ve bu bulgu, bizleri Kamu Yönetiminin iyi işlemediği sonucuna ulaştıracaktır.

Hipotez 11: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, Etik Haftası'nı bilmelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 25. Etik Haftası'nı Bilmelerine Göre Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

Etik Hafta Bilme	N	Ortalama	Std. Sapma	Ser. Der.	t	p
Evet	30	3,36	1,23	31	3,667	0,001
Hayır	674	2,52	1,05			

Çalışanların, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının, Etik Haftası'nı bilmelerine göre anlamlı farklılık sergileyip sergilemediği bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 25'de gösterilmiştir. Bu tablo incelendiğinde kamu personelinin, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algılarının Etik Haftası'nı bilmelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t_{31}=3,667$; $p<0,05$). Etik Haftası'nı bilen kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne ilişkin algılarının ortalaması (Ort.=3,26; Std. Sapma=1,23), Etik Haftası'nı bilmeyen kamu personelinin ortalamasından (Ort.=2,52; Std. Sapma=1,05)

daha yüksek bir değer almıştır. Buna göre, Etik Haftasını bilen kamu görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri'ne dair algılarının ortalaması, Etik Haftası'nı bilmeyenlerin algılarından anlamlı derecede farklıdır. Bu verilere göre Hipotez 11 desteklenmiştir.

Etik Haftası'nı bilen kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algılarının anlamlı farklılık göstermesi ve daha yüksek gerçekleşmesi, Etik Haftası'nın kamu personeli tarafından bilinirliğinin artması ile Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algılarının da artacağı sonucuna ulaşılabacaktır. Ancak, örnekleme, yukarda da belirtildiği gibi, kamu personelleri arasında 'Etik Haftasını' bilenlerin oranı %4,3 gibi son derece düşük bir seviyede gerçekleşmiştir. Başta Kamu Görevlileri Etik Kurulu, sonrasında ise kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan yöneticilerin Etik Haftası'nın bilinirliğini artırmak için daha fazla çaba sarf etmeleri gereklidir. Çünkü Etik Haftası'nın bilinirliği arttıkça Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı yükselmektedir.

3.3.5.2. Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algı, Etiğin Kurumsallaşması, Egoist İklim, İyiliksever İklim ve İkelilik İklimi Arasındaki İlişkilerin Regresyon Analizi Bulguları

Bir bağımsız değişken veya değişkenler topluluğunun bağımlı bir değişken üzerindeki etkisini bir model yöntemiyle açıklanmasına regresyon analizi denmektedir. Regresyon analizi değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemeye yarar. Bağımsız değişken çevresel bir etkiye maruz kalmadan kendiliğinden ortaya çıkan, X ile sembolize edilen ve bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen değişkendir. Örneğin, bir memurun aylık geliri bağımsız bir değişken (neden) ise o memurun mutluluğu bu değişkenin bir sonucu olabilir. Bağımlı değişken ise sonuç olarak ortaya çıkan durumları veya olayları tanımlamak için kullanılır. Y ile gösterilir ve bağımsız değişken tarafından açıklanan değişken olarak ifade edilir. Örneğin bir mağazaya gelen müşteri sayısı bağımsız değişken iken mağazanın karlılığı bağımlı değişkendir. Bir bağımsız değişkenin bir bağımlı değişken üzerindeki etkisi araştırılıyorsa '*basit regresyon analizi*', iki veya daha fazla bağımsız değişkenin bir bağımlı değişken üzerindeki etkisi araştırılıyorsa '*çoklu regresyon analizi*' uygulanır. Regresyon analizinin amaçları şu şekilde sıralanabilir: Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi regresyon denklemi yoluyla

açıklamak, bağımlı değişkenin bağımsız değişken veya değişkenlerin vasıtasıyla ne kadar açıklandığını belirlemek ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki belirleyiciliğinin anlamlılığını ve önem derecesini belirlemektir. Regresyon analizinin yorumlanması için bazı temel terimlerin bilinmesi gereklidir (Gürbüz, Şahin 2018: 269–71). Bu terimler ve açıklamaları Tablo 26’da gösterilmiştir.

Tablo 26. Regresyon Analizi Terimleri ve Açıklamaları

R	Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi ifade eder
R²	Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişim miktarını ne düzeyde açıkladığını gösterir. Kısaca regresyon modelinin tahmin gücünü ifade eder.
Düzeltilmiş R²	R ² 'nin hatalardan arındırılmış ve daha gerçekçi bir versiyonudur. R ² den daima daha küçük bir değer alır.
F testi	Regresyon modelinin anlamlılığını gösterir.
β	Basit regresyonda bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiye eşittir. Çoklu regresyon analizinde ise bağımsız değişkendeki bir birimlik standart sapmanın bağımlı değişken üzerinde ne kadar bir değişime yol açtığını gösterir.
B	Regresyon denkleminde yer alan katsayıları ifade eder.
VIF	Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağlantının derecesidir. 10 ‘dan büyük olduğunda değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olabileceğine işaret eder.
Tolerans	Bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını ifade eder. Bu değer 0,2’den küçük olması, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olduğunu gösterir.

Hipotez 2: *Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algısı, etiğin kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir.*

Tablo 27. Etik Davranış İlkeleri’ne Yönelik Algının Etiğin Kurumsallaşmasına Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	1,27	0,08	-	14,74	0,000
Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı	0,62	0,03	0,60	19,98	0,000
R ² =0,36; Düz. R ² =0,36; F _(1,702) =399,56; p=0,000					

Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının, kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşmasını ne kadar belirlediğini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonucu elde edilen bulgular Tablo 27'de yer almaktadır. Tablo 27'de görüldüğü üzere F testinin anlamlılık değeri 0,05'den küçük olduğundan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F_{1,702}; p < 0,05$). Bu nedenle elde edilen regresyon modeli hipotez tahmini için kullanılabilir. R^2 değeri 0,36'ya eşittir ve bu bulguya göre etiğin kurumsallaşmasındaki %36 oranındaki varyans kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı tarafından açıklanmaktadır. Tablodaki β katsayısı incelendiğinde kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşmasının açıklanmasında kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının anlamlı katkısı olduğu görülmektedir ($\beta=0,60; p<0,05$). Ayrıca, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı değişkeninin B değeri 0,62 olarak gerçekleşmiştir. Bu değer pozitif olması bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu gösterir. Bu bulgular ışığında, kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle Hipotez 2 desteklenmiştir.

Etiğin kurumsallaşması, etik ilke ve değerlerin kamusal hizmetlerin sunumuna açık ve anlaşılır olarak dahil edilmesi ile gerçekleştirilir. Etiğin kurumsallaşması ile çalışan ve kurumu arasındaki bağlar güçlendirilir. Etiğin kurumsallaşmasının sağlanması açısından etik kodların varlığı, bu kodların uygulanması ve etik eğitimler önemli birer araç niteliğindedir. Ayrıca etik liderlik, adil terfi politikaları, etik bir kurum kültürünün varlığı da etiğin kurumsallaşmasına katkıda bulunur.

Kamu kurumlarında etik kodların varlığı, etiğin kurumsallaşmasında en önemli araçlardan biridir. Etik kodlar, etik davranışları belirlediğinden, kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması için atılacak ilk ve en önemli adım etik kodların belirlenmesidir. Türk Kamu Yönetimi'nde etik kodlar birçok kanun ve yönetmelikle belirlenmiş ve son derece dağınık bir görünüm sergilemekteyken Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun belirlediği 'Etik Davranış İlkeleri' bu dağınıklığa bir son vermiştir.

Etik kodlar; kamu görevlilerinin günlük işlerini yerine getirirken nasıl davranmaları gerektiği noktasında kılavuz olmaktadır. Ayrıca etik kodların varlığı ile kurumlara olan güven artmakta, kamusal çıkarlar ile bireysel çıkarların çatışması durumunda kamu görevlisinin neden kamusal çıkarı öncelemesi gerektiği konusunda yol gösterici olmaktadır. Kurum içerisinde etik kodların varlığı, çalışanlarca bilinmesi ve uygulanması etik bir kurum kültürü meydana getirecek, etik kurum kültürü ise o kurumda etik dışı davranışları sınırlandıracaktır. Etik davranış kodları, kabul edilebilir davranışları belirlediği için aslında kamu hizmeti alan vatandaşlara karşı da bir irade beyanı/taahhüt niteliğindedir. Örnekleme de, Etik Davranış İlkeleri'nin, etiğin kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bulgudan hareketle, kamu personellerinin etik ilkeleri benimseme ve davranış kalıbı haline getirerek hizmet sunumunda kılavuz edinmesi, Türk Kamu Yönetimi'nde etik noktasında daha fazla mesafe alınmasını kolaylaştıracak, vatandaşla hizmet sunumunda etik kaliteyi artıracaktır.

Hipotez 2a: Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı, etiğin açık kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 28. Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algının Etiğin Açık Kurumsallaşmasına Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	1,61	0,10	-	15,65	0,000
Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı	0,50	0,03	0,45	13,54	0,000
$R^2=0,20$; Düz. $R^2=0,20$; $F_{(1,702)}=183,35$; $p=0,000$					

Hipotez 2a'nın test edilmesi için basit regresyon analizi yapılmıştır. Basit regresyon analizi sonuçları Tablo 28'de gösterilmiştir. Bu tablo incelendiğinde, F testinin anlamlılık değeri 0,05'den küçük olduğundan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F_{1,702}; p < 0,05$). Bundan dolayı regresyon modeli hipotezin tahmininde kullanılabilir. R^2 değeri 0,20'ye eşittir. R^2 değerinin 0,20 olması etiğin açık kurumsallaşmasındaki %20'lik bir varyansın Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı tarafından açıklandığını gösterir. Tablo 28'deki β katsayısı, kamu kurumlarında etiğin açık kurumsallaşmasının açıklanmasında, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının anlamlı bir katkısı olduğunu gösterir ($\beta=0,45$; $p<0,05$).

Yine Etik Davranış İlkeleri'nin B değeri 0,50 olarak gerçekleşmiştir ve bu değer pozitif olması iki değişken arasındaki ilişkinin olumlu olduğunu gösterir. Bu veriler doğrultusunda, kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının, kamu kurumlarında etiğin açık kurumsallaşması üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu görülmektedir. Yani Hipotez 2a desteklenmiştir.

Etiğin açık kurumsallaşması, kurum içerisinde etik kodların varlığı, etik eğitimler ve etik komisyon ve kurullar gibi somut araçlarla hayata geçirilir. Etiğin açık kurumsallaşması, etik eylem ve davranışların kurum tarafından ciddiye alındığının ve bunun somut uygulamalarla ve yazılı belgelerle desteklendiğinin çalışanlara yansıtılmasıdır. Etiğin açık kurumsallaşması örgütlerde etik kültür oluşturulmasına da yardımcı olur.

Bu çalışmada, kamu personelinin Etik Davranış İlkelerine yönelik algısı, etiğin açık kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir. Bu sonuç göstermektedir ki, etik kodların varlığı, etik eğitimler ve kurum içerisindeki etik komisyon ve kurullar personelde etik ilkelere yönelik algıyı yükseltmektedir. Eğer bir kurumda Etik Davranış İlkeleri iyi seviyelerde benimsenmiş ve etik kodlar çalışanların günlük işlerinde uygulanır bir hal almış ise o kurumda etiğin kurumsallaşmasının önemli adımlarından biri atılmış demektir. Kamu kurumlarında karar verici pozisyonda bulunanlar, etik kodların bilinirliğini yükselterek etiğin açık kurumsallaşmasına olumlu katkıda bulunacakları bilinci ile hareket etmelidirler.

Hipotez 2b: Kamu görevlilerine etik konusunda verilen eğitim, etiğin açık kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 29. Etik Eğitimin Etiğin Açık Kurumsallaşmasına Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	2,19	0,04	-	51,58	0,000
Etik eğitim alma	1,66	0,06	0,69	25,34	0,000

$R^2=0,47$; Düz. $R^2=0,47$; $F_{(1,702)}=642,18$; $p=0,000$

Kamu personelinin etik eğitim almasının etiğin açık kurumsallaşmasına etkisinin test edilmesinde basit regresyon analizi yapılmıştır. Etik eğitim alma değişkeni kategorik bir değişken olduğu için analize dahil edilmeden önce 'kukla

değişken' olarak yeniden kodlanmıştır. Ardından yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 29'da görüldüğü üzeredir. Regresyon modeline dair F testi sonuçları anlamlı çıkmıştır ($F_{1,702}; p < 0,05$). Bu nedenle regresyon modelinin ilgili hipotezin tahmininde kullanılması mümkündür. Regresyon modelinin R^2 değeri 0,47'ye eşittir ve kamu personelinin etik eğitim almış olmasının etiğin açık kurumsallaşmasının varyansını %47 oranında açıkladığını göstermektedir. Kamu personelinin etik eğitim almasının etiğin açık kurumsallaşması üzerindeki etkisi anlamlıdır ($\beta=0,69; p<0,05$). Etik eğitim alma değişkeninin eğim değeri $B=1,66$ olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre, kamu personelinin etik eğitim alması durumunda kamu kurumlarında etiğin açık kurumsallaşması olumlu yönde etkilenmektedir. Dolayısıyla Hipotez 2b desteklenmiştir.

Etiğin açık kurumsallaşması araçlarından bir diğeri etik eğitimlerdir. Etik ilke ve kodların eğitim ile yerleştirileceği, yukarıda da belirttiğimiz gibi, kuşkusuzdur. Örnekleme, kamu kurumlarında etik konusunda verilen eğitimin, etiğin açık kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bu çerçevede, etiğin açık kurumsallaşmasına katkıda bulunmak isteyen kamu kurum ve yöneticileri, etik eğitimlere önem vermelidir. Etik eğitimlerin bu destekleyici yönünün bilinci ile hareket eden kamu kurumlarının, etik noktasında daha başarılı olacağı muhakkaktır.

Hipotez 2c: Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik algısı, etiğin örtük kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 30. Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algının Etiğin Örtük Kurumsallaşmasına Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	1,08	0,08	-	12,79	0,000
Etik Davranış İlkelerine yönelik algı	0,68	0,03	0,64	22,36	0,000
$R^2=0,41$; Düz. $R^2=0,41$; $F_{(1,702)}=500,14$; $p=0,000$					

Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısının, kamu kurumlarında etiğin örtük kurumsallaşmasını ne ölçüde etkilediğini belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analize dair bulgular Tablo 30'da görülmektedir. Regresyon modelinin F testinin anlamlılık değeri 0,05'den küçük bir değer aldığından hipotez modeli anlamlı çıkmıştır ($F_{1,702}; p < 0,05$). Modelin R^2 değeri

0,41 olduğundan, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının etiğin örtük kurumsallaşmasındaki varyansın %41'ni açıkladığı görülmektedir. Ayrıca tablodaki β katsayısı ($\beta=0,64$; $p<0,05$) ve B (0,68) değerleri incelendiğinde, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının etiğin örtük kurumsallaşması üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kısaca Hipotez 2c desteklenmiştir.

Etiğin örtük kurumsallaşması, açık kurumsallaşmadan farklı olarak, etik davranışların direkt olarak ifade edilmesinden ziyade, kurum içerisinde kurum kültürünün bir bileşeni olarak etik liderlik, etik davranışlara özendirici ödül mekanizmaları, adil terfi ve yükselme imkanı ve kurum içerisinde yöneticilerin çalışanlara adil davranması gibi yollarla gerçekleşir.

Kamu kurumlarında etiğin örtük kurumsallaşması, açık kurumsallaşma kadar önem taşımaktadır. Çünkü her ne kadar kurum içerisinde iyi oluşturulmuş etik kodlar bulunsa ya da etik kodları yerleştirmek için eğitimlere önem verilse de, çalışanların beklentileri tam karşılanamayabilir. Çalışanlar içsel/psikolojik olarak da desteklenmeli, kurum içerisinde yöneticiler, etik kodları ve eğitimleri destekleyici nitelikte, ama kodlar ve eğitimler gibi doğrudan olmayan kimi davranışlarla/uygulamalarla kurum içerisinde etik bir hava yaratmaya çalışmalıdırlar. Bu davranışlardan/uygulamalardan ilki 'etik liderliktir'. Yönetimin kararlarında etiğin daha görünür hale getirilmesi, etik davranışları önemseme ve kurum içerisinde çalışanlara etiğin kurum kültürünün önemli bir parçası olduğunu benimsetme noktasında davranışlarıyla bunu ortaya koyan yöneticiler etik liderliğin kapsamı içerisinde yer almaktadır. Etik liderlik, etiğin kamu hizmetlerinin tüm aşamalarında bir öncelik olduğu, çalışanlara bu önceliğin davranışlarla ve uygulamalarla gösterildiği veya ima edildiği, tartışılması hassas olan etik sorunların serbestçe ele alınıp tartışıldığı ve belli oranlarda sonuca bağlandığı, kurum içerisinde adil olunduğuna yönelik havanın çalışanlarca da hissedildiği tutum ve davranışların varlığı ile gerçekleştirilebilir .

Etiğin örtük kurumsallaşması kapsamında değerlendirilebilecek bir diğer unsur 'etik davranışın ödüllendirilmesidir'. Çalışanlara etik davranışların benimsetilmesi açısından ödül verilmesi önemli bir motive edicidir. Bu ödüllerin illa ki maddi bir karşılığı olması gerekmez. Kimi zaman takdir ve övgü içeren kelimeler, kimi zaman da çalışanlara örnek gösterilmek ödül kapsamına girebilir.

Son olarak, örtük kurumsallaşma kapsamında adalete vurgu yapmak gerekir. Çalışma hayatının her aşamasında, özellikle yöneticiler adil olmak durumundadırlar. Kurum içi adalet noktasında çalışanların içsel/psikolojik tatminleri sağlanamadığı sürece etik davranışlar istenilen seviyelere gelemeyecektir.

Örneklemede, kamu görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı, etiğin örtük kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir. Bu bulgular bizi şu sonuçlara ulaştırabilir: İlk olarak, kamu kurumlarında etik kodların varlığı, bizleri bir kez daha bu kodların önemine ulaştırır. Etik kodlar bulunmalıdır ki çalışanların örtük kurumsallaşma algıları ölçümlenebilsin. İkinci olarak, örtük kurumsallaşma temelde yöneticilerin kurum içerisindeki çabalarının bir ürünüdür. Çalışanlar, tamamen böyledir diyemesek de, yöneticilerine bakarak etik davranışlarını şekillendirirler. İyi/etik değerleri önceleyen bir yönetici iyi/etik çalışanları, iyi/etik çalışanlarsa iyi/etik kurumları ortaya çıkaracaktır. Bunu sağlayacak ise en zor konuların dahi tartışılabilirdiği açık bir diyalog ortamıdır. Bu açıdan, yöneticilere önemli sorumluluklar düştüğü açıktır. Bu noktada etiğin kurumsallaşması ölçeğinde bulguladığımız bir örneği vermekte fayda vardır. 'Astlar ve üstler arasındaki etik/ahlaki anlaşmazlık ve ikilemlere dair tartışmak için açık bir iletişim ortamı mevcuttur' sorusuna 'kesinlikle katılmıyorum' ve 'katılmıyorum' diyenlerin oranı %52,7 'kesinlikle katılıyorum' ve 'katılıyorum' cevabını verenler %34,2 'kararsız' olanlar ise, %13,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu bulguya bakarak kamu kurumlarında yeterli ve istenen düzeyde oluşmuş bir diyalog ortamı vardır diyemeyiz. Dolayısıyla da kamu kurumlarımızın etiğin örtük kurumsallaşmasından, en azından kurum içi diyalog noktasında, uzak oldukları yorumu yapılabilir.

Hipotez 2d: Etiğin açık kurumsallaşmasının, kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı ile etiğin örtük kurumsallaşması arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunmaktadır.

Sosyal bilim araştırmalarında bağımsız ve bağımlı değişken dışında ancak ikisi arasındaki ilişkide belirleyici rol oynayan değişkenler bulunmaktadır. Bunlardan en bilinenleri aracı ve düzenleyici değişkenlerdir. Aracı değişken, bağımsız değişkenin etkisini veya belirleyiciliğini bağımlı değişkene ileten ve bu etkiyi açıklamaya yardım eden değişken olarak tanımlanmaktadır. Kısaca aracı değişken

bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin nasıl ve neden meydana geldiğini anlamamızı sağlar. Örneğin, çalışma ortamında strese yol açan koşullar bağımsız değişken ve alkol tüketimi bağımlı değişken iken bu ilişkide stres koşulları sonucu oluşmuş ve alkol tüketimini arttırmış depresyon, aracı değişken olmaktadır. Aracılık ilişkisinin etkisini test etmek için farklı istatistiksel yaklaşımlar geliştirilmiştir. Ancak bu yaklaşımlardan en çok bilineni Baron ve Kenny (1986)'e ait olan 'nedensel adım' yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, aracılık testi analizinin yapılabilmesi belirli kriterlere bağlıdır. Bu kriterler sırasıyla; bağımsız ve bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olması, bağımsız değişken ve aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olması, bağımsız değişken ve aracı değişken aynı model içinde kullanıldığında aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olması ve bağımsız ve aracı değişkenler regresyon analizine birlikte dahil edildiğinde bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin ya anlamsız hale gelmesi (tam aracılık etkisi) ya da bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlılığını devam ettirmesi ancak ilişkinin katsayı değerinin azalması (kısmi aracılık) şeklindedir (Gürbüz, Şahin 2018: 284). Bu kriterlerin oluşturduğu model test aşamaları Tablo 31'de kısaca gösterilmiştir.

Tablo 31. Aracı Değişken Modelinin Test Aşamaları

Aşamalar	Analizler	Gösterim Şekli
1.Aşama	Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile test edilmesi (c); $Y = B_0 + B_1X + e$	X ----- c ----- > Y
2.Aşama	Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile test edilmesi (a); $M = B_0 + B_1X + e$	X ----- a ----- > M
3.Aşama	Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile test edilmesi (b); $Y = B_0 + B_1M + e$	M ----- b ----- > Y
4.Aşama	Bağımsız ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin çoklu regresyon analizi ile test edilmesi; $Y = B_0 + B_1X + B_2M + e$	(----- c' -----) X. M ----- b ----- > Y

Bu kriterler ışığında ve gerekli aşamalar takip edilerek gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 32'de yer almaktadır. Bu sonuçlara göre; ilk aşamada Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının etiğin örtük kurumsallaşması üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi ($\beta=0,64$; $p<0,001$) olduğu, ikinci aşamada Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının etiğin açık kurumsallaşması üzerinde pozitif

yönlü ve anlamlı etkisi ($\beta=0,45$; $p<0,001$) olduğu, üçüncü aşamada etiğin açık kurumsallaşmasının etiğin örtük kurumsallaşması üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi ($\beta=0,82$; $p<0,001$) olduğu görülmektedir. Dördüncü aşamada Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı ve etiğin açık kurumsallaşmasının, etiğin örtük kurumsallaşması üzerindeki etkilerine birlikte bakıldığında; etiğin açık kurumsallaşmasının etiğin örtük kurumsallaşması üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta=0,66$; $p<0,001$) olduğu ve Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının etiğin örtük kurumsallaşması üzerindeki pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta=0,34$; $p<0,001$) devam ettiği ancak bu etkinin azaldığı bulunmuştur. Kısaca ifade etmek gerekirse, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi devam ederken; bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlılığı da devam etmiş, ancak etkinin gücü azalmıştır. Bu durumda kısmi aracılık etkisi söz konusudur. Bir başka deyişle, etiğin açık kurumsallaşması değişkeni regresyon modeline dahil edildiğinde Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının etiğin örtük kurumsallaşması üzerindeki etkisi $\beta=0,64$ ($p<0,001$) değerinden $\beta=0,34$ ($p<0,001$) değerine düşerek istatistiksel olarak etkisini azaltmıştır. Bunlara ek olarak, aracılık etkisinin belirlenmesi için Sobel testi uygulanmış ve aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ($Z= 12,761$; $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Sobel testi, β değerlerindeki azalmanın anlamlılık düzeyini test etmek için kullanılır ve aracılık modelinin istatistiksel olarak anlamlılığını test eder (Sobel 1982). Yani, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının etiğin açık kurumsallaşmasını olumlu etkilediğini ve bu etkinin dolaylı olarak etiğin örtük kurumsallaşmasını da olumlu etkilediği doğrulanmıştır. Ancak bu etki kısmidir. Böylelikle, Hipotez 2d desteklenmiştir.

Tablo 32. Etiğin Açık Kurumsallaşmasının Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algı İle Etiğin Örtük Kurumsallaşması İlişkisinde Aracılık Etkisi Sonuçları

Aşamalar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	SH	β	
1.Aşama BsızD: Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı BlıD: Etiğin örtük kurumsallaşması	0,68	0,03	0,64***	R ² = 0,41 F _(1,702) = 500,14 p < 0,001
2.Aşama BsızD: Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı AracıD: Etiğin açık kurumsallaşması	0,50	0,03	0,45***	R ² = 0,20 F _(1,702) = 183,35 p < 0,001
3.Aşama AracıD: Etiğin açık kurumsallaşması BlıD: Etiğin örtük kurumsallaşması	0,78	0,02	0,82***	R ² = 0,67 F _(1,702) = 1444,98 p < 0,001
4.Aşama BsızD: Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı AracıD: Etiğin açık kurumsallaşması BlıD: Etiğin örtük kurumsallaşması	0,36 0,63	0,02 0,02	0,34*** 0,66***	R ² = 0,76 F _(2,701) = 1148,08 p < 0,001
BsızD=Bağımsız Değişken; BlıD= Bağımlı Değişken; AracıD=Aracı Değişken; *** p<0,001; ** p<0,01; * p< 0,05				

Kamu kurumlarında Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının etiğin açık kurumsallaşmasını etkilemek suretiyle etiğin örtük kurumsallaşmasını da etkilemesi aslında beklenen bir durumdur. Yukarıda da görüldüğü gibi, etik kodlar hem açık hem de örtük kurumsallaşmayı olumlu yönde etkilemektedir.

Etik kodlar, etik eğitimler ile kamu personeli etik noktasında istenilen seviyelere getirilmeye çalışılır. Ancak kamu personelinin sadece kodlar ve eğitimler ile etik bilincinin ve davranışlarının yükseleceğini beklemek hatalı olacaktır. Elbette etik kodların bulunmadığı ve etik eğitimlerin verilmediği yönetimler düşünülemez. Bunlara ilave olarak çalışanların kurum içerisindeki çalışma ortamından, yönetsel uygulamalardan da memnuniyet duymaları, bu açılardan da tatminlerinin sağlanması gereklidir. İyi işleyen etik bir Kamu Yönetimi için bu iki ayağın birbirine paralel ve

birbirini destekleyici şekilde yürütülmesi önem taşımaktadır. Sadece etik kodları veya etik eğitimleri ya da sadece kurum içerisinde adaleti, etik liderliği veya ödüllendirmeyi önemsemek eksik olacaktır. Etik kodlar, etik eğitimler, adil bir liderlik ve yönetim biri olmadan diğeri eksik kalacak ve kamu kurumlarında etik bütünlüğün sağlanmasında yardımcı olacak araçlardır. Nitekim örneklemimizdeki bulgular ile de bu yorum desteklenmiştir. Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, öncelikle açık kurumsallaşmayı olumlu etkiler, bu olumlu etki dolaylı olarak örtük kurumsallaşmayı da olumlu etkilemektedir.

Bu bulgular ışığında bazı sonuçlara ulaşılabilir: İlk olarak, çalışanların etik kodlar ve etik eğitimler ile desteklenmesi Kamu Yönetimi'ndeki etik davranışları güçlendireceği bir kez daha ifade edilebilir. Etik Kurulun yayınladığı 'Etik Davranış İlkeleri' ile Kamu Yönetimimizde kurumların çalışanlardan ne beklediği, nasıl hareket etmeleri gerektiği ve karşılaşılan etik ikilemlerde nasıl tercihlerde bulunması istendiği, son derece açık ve şüpheye yer bırakmayacak şekilde belirlenmiş, ayrıca Yönetmeliğin 24'ncü maddesinde bu ilkeler personelin istihdamına ilişkin koşulların bir parçası olarak belirtilmiştir. Bu etik kodların varlığı açık kurumsallaşma için önemli bir noktadır. Açık kurumsallaşmanın bir diğer bileşeni olan etik eğitimler noktasında ise Kamu Yönetimimizin istenilen düzeylerde olmadığı yukarıda incelenmiştir. Örtük kurumsallaşma bağlamında ise 'etik liderlik' ilk vurgulanması gereken araçtır. Örnekleme etiğin kurumsallaşması ölçeğinde çalışanlara yöneltilen, 'idareciler kurumum için dürüstlük merkezli bir kültür geliştirmişlerdir' ifadesine 'kesinlikle katılmıyorum' ve 'katılmıyorum' cevabını verenlerin toplam oranı %52,5 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu oran bizleri, kamu kurumlarında yöneticilerin çalışma ortamında gerekli güveni yeterli seviyelerde sağlayamadıkları sonucuna ulaştırabilir.

Yine, etiğin örtük kurumsallaşmasının araçlarında olan 'etik davranışların ödüllendirilmesi' noktasında da istenilen seviyelerden çok uzaklarda olduğumuz bulgulanmıştır. Etiğin kurumsallaşması ölçeğinde 14'ncü ifade yeterli faktör yüküne sahip olmadığı ve birden fazla faktör altında yakın faktör yüklerine sahip olduğu için analizlerden çıkarılmıştır. Ancak, etik davranışların ödüllendirilmesi noktasında önemli bir veri bizlere sunduğu için bu noktada belirtmekte fayda vardır. Bu ifade ters (reverse) sorulmuştur ve şu şekildedir: 'Kurumumda, aldığımız etik/ahlaki kararlar için herhangi bir ödüllendirme yoktur'. Bu ifadeye araştırmaya katılanların

%71'i 'kesinlikle katılıyorum ve 'katılıyorum' cevabını vermiştir. Bu bulgudan hareketle etiğin örtük kurumsallaşmasının araçlarından olan etik davranışların ödüllendirilmesi konusunda da kurumlarımızın yeterli seviyelerde olmadığı açıktır. Etik davranışların ödüllendirilmesi kanaatimizce, kamu hizmetlerinin sunumunda, özellikle ödülden beklenti herhangi bir maddi veya parasal bir karşılıksa, gereksizdir. Çünkü zaten kamu görevlisi gördüğü hizmetler için bütçeden maaş almaktadır, ayrıca bir parasal ödüllendirmeye ihtiyaç duyulmamalıdır. Ödül den kasıt, maddi bir karşılığı olmayan, diğer çalışanlarında motivasyonu için soyut düzlemde bir takdir, bir övgü veya örnek gösterilme ise bunun önemi elbette göz ardı edilemez.

Örtük kurumsallaşmanın bir diğer aracı 'yöneticilerin adaletli olmasıdır'. Adalet beklentisi günlük hayatın içerisinde kamu görevlisi olsun ya da olmasın bütün insanların temel bir beklentisidir. Adalet insanı insan yapan, göz ardı edilmesi ya da vazgeçilmesi imkansız olan temel bir değerdir. Adaletten taviz verildiğinde insanların birbirlerine güveni kalmaz. Adalet duygusu herkeste olmalıdır, ancak Kamu Yönetimi içerisinde ve yöneticilerde daha belirgin olmalıdır. Kamu hizmeti için belli bir grubu idare eden yöneticiler kurum içerisindeki örgütsel uyumu adalet ile tahsis edebilirler. Adaletten sapıldığında etik davranışlar da yara alacak, beklenen seviyelerde gerçekleştirilemeyebilecektir. Örneğimizde, direkt olarak yöneticilerin adil davranıp davranmadıkları ya da buna benzer bir ifade bulunmamasına rağmen, kamu kurumlarında var olan etik yetersizliğe ilişkin bulgulardan ve çalışmamızın genel havasından hareketle, yöneticilerin adalet noktasında sorgulanabilir davranışlar sergiledikleri, çalışanlar arasında yöneticilere karşı yüksek seviyelerde bir güven ortamının oluşmadığı sonucuna varılabilir.

Genel olarak toparlayacak olursak; kamu kurumlarında gerek açık gerekse de örtük kurumsallaşma açısından bulunulan seviye yetersizdir. Sadece Etik Kurulun yayınladığı etik kodların varlığı noktasında istenilen seviyelerde olduğu ileri sürülebilir. Bunun dışında, etiğin kurumsallaşmasını güçlendirecek ve çalışanların etik duyarlılığını yükseltecek bütünlüklü bir kamu politikasına, örnekleme katılanların verdikleri cevaplardan elde edilen bulgular ışığında, sahip olmadığımız yorumu yapılabilir. Ayrıca literatürde de önemine sık sık vurgu yapılan, 'formel/yasal mevzuatın yeterliliğine paralel ve bu yeterliliği kaldırabilecek düzeyde insan kaynağı ve yönetici potansiyelinin bulunmaması durumunda Kamu Yönetimi

Etigi de istenilen seviyelere ulaştırılmayacaktır' vurgusu bu çalışma ile de desteklenmiştir.

Hipotez 3a: Kamu Gevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, egoist etik iklimi olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo 33. Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algının Egoist Etik İklım Algısı Üzerindeki Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	0,23	0,05	-	4,06	0,000
Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı	0,78	0,02	0,82	38,48	0,000

$R^2=0,67$; Düz. $R^2=0,67$; $F_{(1,702)}=1481,40$; $p=0,000$

Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının egoist etik iklim üzerindeki etkisinin test edilmesinde basit regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz Tablo 33'de gösterilmiştir. Regresyon modeline ilişkin F testi sonuçları anlamlı çıkmıştır ($F_{1,702}$; $p < 0,05$). Bu nedenle regresyon modelinin ilgili hipotezin tahmininde kullanılması mümkündür. Regresyon modelinin R^2 değeri 0,67'ye eşitir. Yani, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı egoist etik iklim varyansını %67 oranında aklamaktadır. Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının egoist etik iklim üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı sonuç vermektedir ($\beta=0,82$; $p<0,05$). Ancak bu etki beklenenin aksine negatif yerine pozitif yönlü bulunmuştur ($B=0,78$). Bu bulgular ışığında Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının egoist etik iklimi olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Sonuç olarak Hipotez 3a desteklenmemiştir.

Etik iklim, örgütlerin kural, politika ve standartlarının etik olduğuna dair çalışanlarda var olan ortak konsensüsü ifade eder (Victor, Cullen 1988). Victor, Cullen (1988)'in geliştirdiği etik iklim kavramı; egoist, yardımsever ve ilkelilik olmak üzere üç boyut üzerinden aklanır. Egoist etik iklimde çalışanlar karar verirken ve günlük işleri yerine getirirken çalışma arkadaşlarının veya vatandaşların ihtiyaç ve çıkarlarına yardımcı olmaktan ziyade, kendi kişisel ve egoist isteklerinin tatmini peşinde koşarlar. Egoist etik iklimin hakim olduğu örgütlerde çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarının güçlü olması beklenemez.

Kamu kurumlarında etik iklimin ortaya çıkmasında en önemli etkenlerden biri etik kodların varlığıdır. Etik kodlar ile etik davranışın belirlendiği ve desteklendiği

bir kurum iklimi oluşturulması amaçlanır. Bu çerçevede, kamu kurumlarında çalışanların egoist etik iklim algılarının bu kodlardan olumlu şekilde etkilenmesi ve egoist tutumlarının gerilemesi beklenir. Ancak örneklemimizde bu durum ters çıkmıştır. Yani, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, çalışanların egoist etik iklim iklimlerini düşürmek yerine yükseltmektedir. Literatüre ters olan bu durum öncelikle, etik iklim ölçeğindeki soruların tam olarak anlaşılmasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, orijinal ölçek İngilizce olduğu için Türkçeye çevrilmesi tarafımızca yeterli düzeyde gerçekleşmemiş olabilir. Ancak ölçeğin çevrilmesi aşamasında, alanında uzman akademisyenlerden görüş alınmış ve daha önce özel sektör çalışmaları için çevrilmiş araştırmalardan da yararlanılmıştır. Sonuçların literatüre ters bulgular içermesi bu sorunlardan kaynaklanabileceği gibi, daha yapısal sorunlara da işaret ediyor olabilir. İlk olarak, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının egoist etik iklimi olumlu etkiliyor olması Kamu Yönetimimizde etik konusundaki yetersizliği bir kez daha gözler önüne sermektedir. Hayata geçirilmeye çalışılan ileri uygulamalar, eksiklikleri kapatması beklenen standartların yürürlüğe konulması çalışanların egoist tutum ve davranışlarını geriletme yerine daha da ilerletmektedir. Bu bulgu ikinci olarak, egoist etik iklimde çalışanların kurum içi etik değerleri önemsemedikleri sonucuna bizleri ulaştırabilir. Ayrıca, etik kodlar, Türk Kamu Yönetimi'nde çalışanların egolarını beslemek suretiyle var olan bencilliklerini ortaya çıkarıyor olabilir. Bu açıdan, etik kodların olmaması olmasından daha faydalıdır denilebilir. Ancak, etik kodların çalışma hayatında bulunmaması ise daha farklı sorunlara neden olabileceğinden, egoist etik iklim bağlamında, iki kötünden biri yani etik kodların varlığı tercih edilmelidir. Ortaya çıkan bu durumun açıklanması aslında çok zordur. Kodların çalışma hayatına olumlu katkı yapması beklenir. Ancak örneklemimizde tersi çıkması çalışanların etik noktasında nasıl bir kafa karışıklığı yaşadıklarının da bir göstergesidir. Normal şartlarda, egoizmi olumsuz yönde etkilemesi beklenen kodların, tam tersi olumlu etkide bulunması kamudaki çalışma hayatının etik noktasında olağanüstülüğünün (çapraşıklık, karmaşıklık ve açıklanamazlığının) da bir göstergesi olduğu yorumu yapılabilir.

Hipotez 3b: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, iyiliksever etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 34. Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algının İyiliksever Etik İklim Üzerindeki Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	1,22	0,08	-	14,39	0,000
Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı	0,65	0,03	0,62	21,38	0,000
$R^2=0,39$; Düz. $R^2=0,39$; $F_{(1,702)}=457,43$; $p=0,000$					

Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının iyiliksever etik iklim üzerindeki etkisine dair regresyon analizi bulguları Tablo 34'de gösterilmiştir. F testinin sonuçlarının anlamlı ($F_{1,702}; p < 0,05$) olması regresyon modelinin tahmin gücü olduğunu belirtir. Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı iyilikseverlik etik iklim varyansını %39 ($R^2=0,39$) oranında açıklamaktadır. Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının iyiliksever etik iklim üzerindeki etkisi anlamlı ($\beta=0,62$; $p<0,05$) ve pozitif yönde ($B=0,65$) tespit edilmiştir. Yani, kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı iyiliksever etik iklim olumlu yönde etkilemektedir. Böylelikle Hipotez 3b desteklenmiştir.

Etik iklim türlerinden iyiliksever etik iklim, çalışma hayatında bireylerin kendi çıkarlarını önemsemekten ziyade çalışma arkadaşlarını ve vatandaşların çıkarlarını öncelemeleri durumunu ifade eder. Bu iklim türünde çalışanlar arasında işbirliği ve yardımlaşma ön planda, etik dışı uygulama ve davranışlar nispeten daha düşük seviyelerdedir. Kamu kurumlarında iyi işleyen bir etik yapılanmanın varlığı ve devamı için iyiliksever etik iklimin desteklenmesi gereklidir. Bu iklimi destekleyecek en önemli araçlardan biri ise etik ilke ve davranışların varlığıdır.

Çalışma kapsamında, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının, iyiliksever etik iklimi olumlu yönde etkilediği bulgulanmıştır. Kamu kurumlarında temel öncelik vatandaşlara hizmet olduğundan çalışanların yardımsever ve iyiliksever olmaları aslında beklenen bir durumdur. Etik kodlar çalışanların karşı karşıya kaldıkları etik ikilemleri çözmesi ve olası çıkar çatışmalarında personelin nasıl davranması gerektiği gibi noktalarda çalışanlara yardımcı olarak, iyilikseverliği olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca çalışma hayatındaki güvenin tesisi ve olumlu çalışma ortamı yaratılmasında da etik kodların önemi yadsınamayacaktır. Etik

Davranış İlkeleri'ne yönelik algı yükseldikçe iyiliksever etik iklim de olumlu yönde ilerlemektedir. Çalışmada da bu sonuç desteklenmiştir.

Ancak iyiliksever etik iklim noktasında istenilen seviyelerde olunmadığı da bir gerçektir. Etik iklim ölçeğindeki 'bu kurumda çalışanların temel gayesi, başkaları için en iyi olanı düşünmektir' ifadesine 'katılmıyorum' ve 'kesinlikle katılmıyorum' diyenlerin toplam oranının %73,5 olarak bulgulanması, bu yorumu destekler niteliktedir. Kamu Yönetimimizde çalışanların iş arkadaşlarına ve kurumlarına yönelik algıları, bu örnek özelinde de görüleceği üzere, son derece düşüktür. Çalışanlar gerek çalışma arkadaşlarına gerekse de vatandaşlara yardım etme konusunda isteksizdirler. Temel vazifelerinden birinin de vatandaşa hizmet olan kamu görevlisinin bu konuda istenilen seviyelerden çok uzak olduğu sonucu, yönetimden şikayet edilmesinin haklılığını gözler önüne seren bir bulgudur.

Hipotez 3c: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, ilkelilik etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 35. Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algının İkelilik Etik İklimi Üzerindeki Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	4,49	0,10	-	41,89	0,000
Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı	-0,46	0,03	-0,41	-11,98	0,000

$R^2=0,17$; Düz. $R^2=0,16$; $F_{(1,702)}=143,70$; $p=0,000$

Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının ilkelilik etik iklim üzerindeki etkisinin test edilmesinde basit regresyon analizine dair bulgular Tablo 35'de gösterilmiştir. Regresyon modeline ilişkin F testi sonuçları anlamlı çıkmıştır ($F_{1,702}$; $p < 0,05$). Bu nedenle regresyon modelinin ilgili hipotezin tahmininde kullanılması mümkündür. Regresyon modelinin R^2 değeri 0,17'ye eşittir. Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının, ilkelilik etik iklimi üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=-0,41$; $p<0,05$). Fakat Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algının ilkelilik etik iklim algısı üzerindeki etkisi beklenenin tersine pozitif yerine negatif yönlü bulunmuştur ($B=-0,46$). Bu bulgular ışığında, Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik

algının, ilkelilik etik iklimi olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Buna göre Hipotez 3c desteklenmemiştir.

İlkelilik etik ikliminde çalışanlar etik bir ikileme ya da sorunla karşı karşıya geldiklerinde kurum kurallarını, etik kodları ya da genel yasaları takip etme eğilimi içerisindeyler. İlkelilik etik ikliminde çalışanlar, kuralları katı bir şekilde takip ederler ve etik sorunların çözümünde veya karşılaşılan özel durumlarda onlar için tek yol göstericinin kurumda var olan etik kodlar olduğuna inanırlar. Kural merkezli ilkelilik etik ikliminde kamu görevlilerinin kurumlarına olan bağlılıkları yüksek, çalışma hayatında etik ilkelerin gözetilmesindeki özen daha belirgindir.

Bu çalışmada, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı ilkelilik etik iklimi beklenenin aksine olumlu yönde değil, olumsuz olarak etkilemektedir. Bu şaşırtıcı sonuç, daha önce de bahsedildiği gibi, çalışanlarca ölçek sorularının tam olarak anlaşılmasından veya Türkçeye çevrilmesindeki sorunlardan kaynaklanıyor olabileceği gibi kamu kurumları ve çalışma ortamlarından kaynaklı daha yapısal sorunlara da işaret ediyor olabilir.

İlkelilik etik iklimi bağlamında ilk olarak, Etik Kurulun yayınladığı 'Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri' ülkemizde etik kodların tek bir mevzuat metninde düzenlenmesi suretiyle öncesinde var olan açıklığı ortadan kaldırmıştır. Bu açıdan, kamu kurumlarında çalışanların etik konusunda, en azından yazılı kaynak bakımından, rehbersiz oldukları ileri sürülemez. Kamu Yönetimi için etik kodlar, sıklıkla bahsedildiği üzere, çok önemlidir. Etik kodların var olması, ilkelilik etik ikliminin de kamu kurumlarında yaygınlaşması ile sonuçlanacağına yönelik bizleri beklenti içerisine sokar. Genel olarak, çalışanların ilkelilik etik iklimine yönelik algılarının yüksek olması istenilen ve beklenen bir durumdur. Bu algının yükselmesinde en önemli araçlar ise etik kodlardır. Ancak örneğimizde beklenen bu sonuca ulaşamaması Kamu Yönetimimizde etik konusunda yeterli düzeyde olmadığımızı tekraren göstermiştir. Etik ilkelere yönelik algının ilkelilik etik iklimini olumsuz düzeyde etkilemesi kurumların ve çalışanların rasyonel bir zeminde hareket etmedikleri sonucuna bizleri ulaştırabilir. İkinci olarak, Kamu Yönetimi'nde karar verici olarak görev yapan kişi ve kuruluşlar (en başta hükümet ve idare organı ya da en tepe yöneticiler) daha iyi işleyen bir Kamu Yönetimi, etik ilkelere sıkı sıkıya bağlı

bir personel hayaliyle gerekli düzenlemeleri, standartları ve kurumları hayata geçiriyor olabilirler. Ancak yapılan bu düzenlemelerin çalışanlarca algılanması, bürokrasinin üst kademelerindeki yöneticilerin beklentilerinin tam tersi sonuçlar doğuruyor olabilir. En azından ilkelilik etik iklimi ile ilgili ulaştığımız bulgudan hareketle bu yorum yapılabilir. Son olarak, 2002 yılından beri iktidarda olan siyasi parti, değiştirilmesi çok zor olan önemli anayasal ve yasal düzenlemeleri hayata geçirmiştir. Hatta ülkenin hükümet sistemini dahi değiştirecek güç ve kudrettedir. Ancak aynı hükümet iktidarda olduğu yıllar boyunca, en temel kamu görevlileri mevzuatı olan 657 sayılı DMK'yı değiştirememiş, bu kanun üzerinde yapısal düzenlemeler yapamamıştır/yapmamıştır. Kamu kurumlarında böylesi rasyonellikten uzak sonuçlar çıkmasının bir nedeni de DMK'dan kaynaklanıyor olabilir.

Hipotez 4a: Kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması, egoist etik iklimi olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo 36. Etiğin Kurumsallaşmasının Egoist Etik İklim Üzerindeki Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	0,69	0,08	-	7,94	0,000
Etiğin Kurumsallaşması	0,54	0,02	0,58	19,17	0,000
$R^2=0,34$; Düz. $R^2=0,34$; $F_{(1,702)}=367,61$; $p=0,000$					

Kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşmasının egoist etik iklim üzerindeki etkisine dair basit regresyon analizi sonuçları Tablo 36'da yer almaktadır. Regresyon modelinin F testi sonuçları anlamlı bulunmuştur ($F_{1,702}; p < 0,05$). R^2 değerinin 0,34'e eşit olması, etiğin kurumsallaşmasının egoist etik iklim varyansının %34'ünü açıkladığını göstermektedir. Bunun yanında, etiğin kurumsallaşmasının egoist etik iklim üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta=0,58$; $p<0,05$). Öte yandan iki değişken arasındaki anlamlı ilişki hipotezde öngörülenin aksine pozitif yönde gerçekleşmiştir (B= 0,54). Buna göre, kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması egoist etik iklimi olumlu yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak Hipotez 4a desteklenmemiştir.

Etik iklim kamu kurumlarında çalışanların psikolojik durumlarıyla daha ilgili iken kurumsallaşma örgütsel yapıya dönüktür. Kurumsallaşmış etik normlar ile

çalışanlara hangi davranışın etik, hangi davranışın etik dışı veya neyin doğru neyin yanlış olduğu açık veya örtülü olarak gösterilmeye çalışılmakta iken, etik iklim ile kurum içerisinde, o kurumun etik noktasında oluşturmaya çalıştığı ortak yargılar ön plandadır. Yani etik bir ikilemeyle karşılaşıldığında çalışanın, kurumun etik konusundaki tutumuna, uygulamalarına ya da genel kurumsal havaya bakarak karar vermesi etik iklim kapsamında değerlendirilir. Eğer çalışan etik karar verirken olumsuz, kamu çalışanından beklenmeyecek noktalara kolayca kayabiliyorsa ya da etik dışı davranırken herhangi bir çekince duymuyorsa, o kurumun etik ikliminin yeterli düzeylerde olmadığı söylenebilir. Bu, çalışma ortamında çalışanların kendilerine rehber edinecekleri kodlar veya ilkelerin olmamasından, yöneticilerin kurum içi adaleti sağlama konusunda hassas davranmamalarından, yeri geldiğinde cezalandırma yeri geldiğinde ise ödüllendirme yollarına başvurulmamasından veya da kamu kurumlarında olması gereken formel ilişkilerden ziyade informal ilişkilerin varlığı gibi sorunlardan kaynağını alıyor olabilir. Görüleceği gibi, etiğin kurumsallaşmasına ait araçlar etik ikliminde belirleyicileri arasındadır. Daha doğrusu, öncelikle etiğin kurumsallaşmasını sağlamak suretiyle kurumlarda etik bir çalışma havası oluşturulmalı, bu havanın çalışanlarca hissedilmesi ile de etik iklimin yükseltilmesi amaçlanmalıdır.

Örnekleme etiğin kurumsallaşması egoist etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir. Beklenenin aksi yönde gerçekleşen bu bulgu, kamu kurumlarındaki çalışma hayatına yönelik önemli sonuçlara bizleri ulaştırabilir: Öncelikle, kamu kurumlarında etik davranışlar için belirlenen kodlar, bu kodları yerleştirmek için verilen eğitimler ya da yöneticilerin etik liderlik sergilemeleri olumlu bir etik iklime katkıda bulunmadığından bir nevi boşa kürek çekmektir. Bunun altında yatan sebeplere bakmak gerekir. İlk olarak çalışma hayatı içerisine giren kamu personelinin ahlaki gelişim noktasında belli bir seviyede olduğu ileri sürülebilir. Şöyle ki, daha önce de bahsedildiği üzere, ahlak; doğuştan gelmeyen, önce aile içerisinde başlayıp daha sonra eğitim ile devam eden ve içinde bulunulan toplumun sosyal ve kültürel dokusundan da etkilenerek şekillenen öğrenilen bir olgudur. Kamu personeli bu anlamda çalışmaya başladığında ahlaki bir takım değerlerle yüklüdür denilebilir. Ülkemizde, insanların birbirlerine karşı güvenlerinin son derece düşük olduğuna

ilişkin çalışmalardan da hareketle³³ kamuda çalışanlarında birbirlerine güvenmemesi geçmişlerinden gelen bagajlarla ilişkili olabilir. Birbirine güvenmeme, kendi çıkarını düşünerek hareket etme eğilimlerini yani egoist tutumları desteklemektedir.

Ülkemizde kamu kurumlarında çalışmaya karşı müthiş bir rağbet vardır. Hemen herkes çocuğunun memur olmasını ister. Çünkü kamu kurumlarında çalışmak iş garantisini de beraberinde getirmektedir. ‘*Devlete kapağı atmak*’ tabiriyle özlü bir şekilde de halk arasında ifadesini bulan bu anlayış; amaçsız, vatandaşa hizmet bilinci taşımayan çalışanlarla dolu kamu kurumlarını ortaya çıkarmaktadır. Toplumumuz içerisinde var olan birbirine karşı güvensizlik ve yetersiz etik eğitimler de birlikte düşünüldüğünde egoist eğilimlerin yüksek olması pek şaşırtıcı olmayacaktır. Şaşırtıcı olan egoist eğilimleri düşürmesi beklenen standart ve uygulamaların beklenenin tersi etkide bulunmasıdır.

Diğer taraftan, devlet memurlarına ilişkin mevzuatın, çalışanın emekli olmasına kadar yüksek seviyelerde çalışma garantisi sunması da önemli bir sorun alanıdır. Kamu görevlisinin performansa dayalı olarak değerlendirilmemesi, kamu kesiminde çalışanın katma değer üretip üretmediğinin belirlenememesi, kamusal çıktılarının niteliğinden ziyade niceliğine önem verilmesi gibi nedenler yüksek çalışma garantisi ile beslenince, çözülmesi zor sorunları da beraberinde getirmektedir. Etiği kurumsallaştırma çabaları da bu durumdan olumsuz etkilenecek, zaten etik iklimleri istenilen noktalarda olmayan kurumlarımızda egoist eğilimler yükselecektir.

Genel olarak Kamu Yönetimimizde yöneticilerle çalışanlar arasındaki resmi, sınırları belirlenmiş formel ilişkilerden ziyade informal ilişkiler söz konusudur. Yöneticiler kamusal hayatta karşılaştıkları etik dışı uygulama veya davranışlarda, kuralları ve kaideleri işletecekleri yerde kendi duygularını ön plana alan bir yönetim sergilemektedirler. ‘*Ekmek parasından etmeyeyim*’, ‘*çalışanlara kötü gözükmeyeyim*’, ‘*sözlü uyarı ile geçiştireyim*’, ‘*başına bir iş almayayım*’ şeklinde kamusal hayatta istisnai ve dikkatli kullanılması gereken metotlara sıklıkla başvurmak suretiyle çalışanlar arasında egoist eğilimleri, istemeseler dahi, destekleyebilirler. Çünkü etik dışı davranışlarda bulunan personelin yöneticilerce etkin bir şekilde cezalandırılmadığını gözlemleyen çalışan daha rahat davranabilecek,

³³ <https://bilimakademisi.org/wp-content/uploads/2015/12/Türkiyede-ve-Dunyada-Vatandaslik-2014-1.pdf>

bu rahatlık onların egolarını besleyebilecektir. Tabii bu noktada kamusal hayatta yöneticiler açısından durumun bu kadar düz ve basit ilerlemediğini de vurgulamak gerekir. Yönetici pozisyonunda olan kişilerin bu pozisyonlara gelme ve devam etmeleri gerçek hayatın akışı içerisinde bir takım şartlara bağlı olabilir. Bu şartların devamlılığı da mevcut statükonun sürdürülmesinden geçebilir. Mevcut statüko etik anlamda sıkıntılı ve sorunlu dahi olsa, yöneticiler bunun düzeltilmesi noktasında sorumluluk alırken çekinceli davranabileceklerdir.

Kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşmasının egoist etik iklimi olumsuz etkilemesi beklenirken olumlu bir etkide bulunmasının bir başka nedeni, çalışanların zihinlerinde var olan ve günlük hayatta da sıklıkla duyduğumuz ‘devletin malı deniz yemeyen keriz!’ düşüncesi olabilir. Gerçekten de, gerek vatandaşlarımız arasında gerekse de kamu çalışanlarında yaygın olan bu anlayış, kamu malının ve kaynaklarının hoyratça savrulmasına, amaçları dışında kullanılmasına neden olmaktadır. Bu yağmacı anlayış, aslında kamu kaynaklarına önceden beri gerekli özeni göstermeyen Kamu Yönetimi sisteminin, yöneticilerin ve çalışanların ortaklaşa yarattığı ortamın bir ürünüdür. Bir vesile ile kamuda göreve başlayan çalışan kendini böylesi bir ortam ve anlayış içerisinde bulmakta, ancak bu ortama adapte olmakta zorlanmamaktadır. Çarkın böyle işlediği noktada; etiğin kurumsallaştırılması için yapılan düzenlemeler, uygulamalar, hayata geçirilen kurumlar, etik kodlar, etik eğitimler istenilenin tersi etkilerde bulunabilmektedir. Çünkü Kamu Yönetimi’ne, kamu kaynaklarına, devlet kurumlarına bakışta bozuk bir zihniyet vardır. Bu bozuk zihniyet çalışanların egoist davranma eğilimlerini besleyebilmektedir.

Hipotez 4b: Kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması iyiliksever etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 37. Etiğin Kurumsallaşmasının İyiliksever Etik İklim Üzerindeki Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	0,43	0,06	-	7,07	0,000
Etiğin Kurumsallaşması	0,86	0,02	0,85	43,24	0,000
$R^2=0,72$; Düz. $R^2=0,72$; $F_{(1,702)}=1870,07$; $p=0,000$					

Etiğin kurumsallaşması ve iyilikseverlik etik iklim algısı değişkenlerine ait regresyon analizi bulguları Tablo 37’de görülmektedir. Etiğin kurumsallaşması ile iyilikseverlik etik iklim algısı arasındaki ilişkinin regresyon modeli, F testi sonuçlarına göre anlamlı bulunmuştur ($F_{1,702}; p < 0,05$). Ayrıca, iyiliksever etik iklim algısının varyansının %72’si etiğin kurumsallaşması tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,72$). Etiğin kurumsallaşmasının iyiliksever etik iklim üzerindeki etkisi anlamlı ($\beta=0,85; p<0,05$) ve pozitif yönde ($B=0,86$) gerçekleşmektedir. Böylelikle, kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşmasının iyiliksever etik iklimi olumlu yönde etkilediği tespit edilmiş ve Hipotez 4b desteklenmiştir.

İyiliksever etik iklimde çalışanlar, hem vatandaşlar hem de çalışma arkadaşlarının faydasına olacak işler yapma amacındadırlar. Kendi bireysel çıkarlarını geri plana atarlar. Böylesi etik iklimlerde çalışma düzeni uyum ve işbirliği içerisinde ilerlemekte, kurumun hedefleri daha ulaşılabilir olmaktadır. Etiğin kurumsallaşması kurumun etik davranışları destekleyen standart ve uygulamalarının sürekli olarak tekrarlanması ile yerleştirilmeye çalışılır. Etik davranışların gerek açık gerekse örtük şekilde yerleştirilmesindeki ısrar, kurumların iyiliksever etik iklimlerini de yükseltecektir. İyiliksever etik iklim çalışma hayatında istenilen bir iklim türüdür. Bu iklim türünde çalışanların etik değerlere bağlılıkları daha yüksektir.

Bu çalışmada, kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması, beklenildiği üzere, iyiliksever etik iklim algısını olumlu etkilemektedir. Gerek açık kurumsallaşma gerekse örtük kurumsallaşma araçları desteklenerek Kamu Yönetimimizdeki iyiliksever iklim daha yaygın hale getirilebilir.

Hipotez 4c: Kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması ilkelilik etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 38. Etiğin Kurumsallaşmasının İlkelilik Etik İklim Üzerindeki Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	5,60	0,08	-	65,49	0,000
Etiğin Kurumsallaşması	-0,80	0,02	-0,73	-28,75	0,000
$R^2=0,54; \text{Düz. } R^2=0,54; F_{(1,702)}=827,10; p=0,000$					

Etiğin kurumsallaşmasının ilkelilik etik iklim üzerindeki etkisine dair bulgular Tablo 38’de gösterilmiştir. İlgili ilişkinin regresyon modeli, F testi bulgularına göre anlamlı çıkmıştır ($F_{1,702}; p < 0,05$). İlave olarak etiğin kurumsallaşmasının ilkelilik etik iklim varyansının %54’ünü açıkladığı tespit edilmiştir ($R^2=0,54$). Ancak etiğin kurumsallaşmasının ilkelilik etik iklim üzerindeki anlamlı ($\beta=-0,73$; $p<0,05$) etkisi negatif yönde ($B=-0,80$) sonuçlanmıştır. Bu sonuca göre, etiğin kurumsallaşması ilkelilik etik iklim algısını olumsuz şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla Hipotez 4c desteklenmemiştir.

İlkelilik etik iklim, kurum içerisinde karşılaşılan etik ikilemlerde ve etik karar verilmesi gereken durumlarda çalışanın etik kanunlar, kodlar ve standartları dikkate alarak karar verdiği bir etik iklim türüdür. Bu iklim türünde etik davranışları, değerleri düzenleyen kural ve kodların varlığı son derece önemlidir. Çünkü ilkelilik iklim türünü benimsemiş çalışan karar verme noktasında bu kural ve kodlara dayanmak durumundadır. Böylesi kod ve kuralların olmadığı kurumlarda ilkelilik etik iklim gelişemeyecektir. Kamu kurumları açısından ilkelilik etik iklimi istenen, beklenen ve desteklenen bir iklim türüdür.

Örnekleme etiğin kurumsallaşması, beklenenin aksine, ilkelilik etik iklimi olumsuz yönde etkilemektedir. Etiğin kurumsallaşması kapsamında etik kodlar, etik eğitimler, başarılı etik liderlik uygulamaları ve kurum içi adalet ilkelilik iklimini desteklememektedir. Bu durum; öncelikle, ölçeğin çalışanlarca anlaşılammış olmasından kaynaklanabilir. Anlaşılammış olmasının sebebi ise ölçeği Türkçeye çevirirken yapılan çeviri hatalarından kaynaklanıyor olabilir. Çeviri esnasında İngilizce eğitim almış, alanında uzman akademisyenlerden faydalanılmış olması ve aynı ölçeğin özel sektörde yapılmış çevirileri de dikkate alınarak oluşturulmuş olması bu hata olasılığını minimize etmektedir. Beklenenin aksi sonuçlar elde edilmesi kamu kurumlarında var olan daha yapısal sorunlara işaret ediyor olabilir.

İlk olarak, çalışanların etiğin kurumsallaşması araçlarına karşı bir inançsızlıkları, güvensizlikleri söz konusu olabilir. Kurumlar; etik kodlar belirleyebilirler, etik kodlarla ve genel Kamu Yönetimi Etiği ile ilgili eğitimler de verebilirler ancak uygulama esnasında bunların dikkate alınmadığının gözlemlenmesi veya sık sık esnetilmesi, delinmesi çalışanlar tarafından bu kodlara karşı bir

güvensizlik geliştirilmesine neden oluyor olabilir. Bu açıdan Kamu Yönetimi'nde etik ilke ve kodların yönetici olan kamu personelleri tarafından katı bir şekilde uygulanması ilkelilik etik iklimi noktasında büyük önem taşımaktadır.

İkinci olarak, çalışmanın genel havasına bakıldığında, çalışanların gerek kurumlarına gerekse de çalışma arkadaşlarına karşı güvensizlikleri söz konusudur. Güvensiz çalışma ortamı ister istemez çalışma hayatına yansıtacak, kamu hizmeti etik noktasında istenilen seviyelere ulaşamayacaktır. Temel olarak baktığımızda, Kamu Yönetimi ve idare esas olarak normatif düzenlemelerle işlemektedir. Kamu personelinden beklenen ise, bu normatif düzenlemeler çerçevesinde hareket etmesidir. Birbirine karşı güvenin azaldığı kurumlarda etik ilkeler, kodlar, yasal düzenlemeler '*zaten kimse uymuyor!*' düşüncesi ile fonksiyonsuz kalacak, dolayısıyla ilkelilik etik iklimi de gelişemeyecektir. Bu noktada şunu belirtmek gerekir: Genel olarak tüm insanlar, özelde ise kamu görevlileri başkalarına bakarak ya da başkalarının davranışlarını merkeze alarak tavır geliştirmemelidir. İnsanlar ilkeleri ile yaşarlar. İlkesiz hayat etik anlamda sağlıklı bir hayat değildir. Kamu görevlisinin işi ona emanet olarak verilmiş kamu hizmetini yasal düzenlemeler çerçevesinde etik ilkelere riayet ederek yerine getirmektir. Başkalarının etik dışı yaklaşım ve uygulamalarına bakarak çalışanın kendini konumlaması kamu hizmeti bilinci ile bağdaşmaz.

3.3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında çalışmada kullanılan ölçeklerin frekans dağılımları, yüzde, ortalama ve standart sapmaları değerleri incelenmiştir. Ölçeklerdeki ifadeler, güvenilirliği artırmak için çıkarılan ifadelerden sonra elimizde kalan anket sorularından oluşmaktadır.

İlk olarak, Tablo 39'da Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı ölçeği yer almaktadır. Bu tabloda, kamu hizmetleri yerine getirilirken uyulması gereken temel etik değerleri ölçen ifadeler dikkatleri çeker. Genel olarak anket soruları incelendiğinde, cevapların ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve kamu görevlilerinin kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına yönelik olumsuz bir tutum içerisinde oldukları dikkatleri çeker. Bu sonuçlara daha yakından bakarsak;

(1) Kamu Yönetimi'nin varlık amacı halka hizmet etmektir. Kamu hizmeti kamu kurumlarının en temel unsuru ve motivasyon kaynağıdır. Kamu görevlileri kamusal hizmetleri yerine getirirken; halka hizmetle görevli olduğunun bilinci ile hareket etmeli, hizmetlerin daha kaliteli, faydalı, herkes için ulaşılır ve hesap verebilir biçimde sunumu için sürekli bir gayret içerisinde olmalıdır. Çalışmamız kapsamında kamu hizmeti bilincini ölçümlemek amacıyla çalışanlara 'bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamu hizmeti bilinci taşırlar' ifadesi yöneltilmiştir. Bu ifadeye 'kesinlikle katılmıyorum' ve 'katılmıyorum' diyenlerin toplam oranı %62,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Ayrıca %10,2'lik de 'kararsızım/fikrim yok' cevabını verenler mevcuttur. Asli vazifesi halka hizmet etmek olan kamu kurumlarına karşı çalışanların bu düzeyde olumsuz bakışı bizleri bazı sonuçlara ulaştırabilir:

Tablo 39. Katılımcıların Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik Algı Ölçeğine Verdikleri Cevapların Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım /Fikrim Yok		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama ve Std. Sapma	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Ort	Std.S.
1-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamu hizmeti bilinci taşırlar	172	24,4	270	38,4	72	10,2	134	19,0	55	8,0	2,48	1,264
2-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halka hizmet ettikleri bilinci ile hareket ederler	157	22,3	269	38,2	85	12,1	136	19,3	57	8,1	2,53	1,253
3-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yerine getirirler	164	23,3	246	34,9	94	13,4	141	20,0	59	8,4	2,55	1,272
4-Bu kurumda çalışanlar ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler	173	24,6	253	35,9	97	13,8	129	18,3	52	7,4	2,48	1,246
5-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler	174	24,7	252	35,8	107	15,2	120	17,0	51	7,2	2,46	1,233
6-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halkın kamu hizmetlerine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar	153	21,7	251	35,7	119	16,9	124	17,6	57	8,1	2,55	1,234
7-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken nezaket ve saygı çerçevesinde hareket eder	149	21,2	232	33,0	124	17,6	135	19,2	64	9,1	2,62	1,261
8-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken etik/ahlaki olmayan bir davranışla karşılaştıklarında bu durumu yetkili makamlara bildirirler	151	21,4	231	32,8	143	20,3	124	17,6	55	7,8	2,58	1,223
9-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamusal çıkarları kişisel çıkarlarının üstünde tutarlar	182	25,9	250	35,5	106	15,1	107	15,2	59	8,4	2,45	1,254
10-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapmazlar	182	25,9	247	35,1	105	14,9	105	14,9	65	9,2	2,47	1,273
11-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken hediye almamaları ve herhangi bir menfaat sağlamaları gerektiğinin bilincindedirler	153	21,7	237	33,7	123	17,5	127	18,0	64	9,1	2,59	1,259
12- Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malı ve kaynaklarının kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanılmayacağını farkındadırlar	147	20,9	231	32,8	125	17,8	136	19,3	65	9,2	2,63	1,262
13-Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken savurganlıktan kaçınmaları gerektiğini bilirler	168	23,9	263	37,4	91	12,9	121	17,2	61	8,7	2,49	1,262
14- Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kurumlarını bağlayıcı açıklama ve gerçek dışı beyan vermemeleri gerektiğini bilirler	107	15,2	213	30,3	127	18,0	160	22,7	97	13,3	2,90	1,296
15- Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halka bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık bilinci taşırlar	114	16,2	284	40,3	119	16,9	118	16,8	69	9,8	2,64	1,217

Öncelikle çalışanların büyük bir bölümü kurumlarının halka hizmet ettiğine inanmamaktadır. Kurumların içerisinden gelen ve bir nevi öz eleştiri olarak düşünülebilecek bu veri, Kamu Yönetimimizin içinde bulunduğu etik açığı gözler önüne sermektedir. Kamu kurumları yeterli oranda halka hizmet etmeyecekse neye hizmet edecektir! İkinci olarak bu veri, vatandaşlarda var olan Kamu Yönetimi'ne karşı genel güvensizlik ve şikâyetlerin bir nevi doğrulanması olarak görülebilir. Gerçektende halkta, yönetime karşı bir hoşnutsuzluk, hizmetlerin sunum kalitesinden bir şikâyet sürekli olarak dillendirilmektedir. Kurumların içerisinden gelen bu veri de şikâyetlerin haksız olmayabileceğini bizlere göstermektedir. Ayrıca kamu personellerinin de aynı zamanda kamu hizmeti alan vatandaşlar olduğu düşünüldüğünde bu yargı güçlenmektedir. Üçüncü olarak, kamu hizmeti bilinci aslında temel etik değerleri içerisinde barındıran şemsiye bir kavramdır. Bu kavram ile dürüstlük, adalet, doğruluk, eşitlik, nezaket ve saygınlık, saydamlık ve hesap verebilirlik gibi temel Kamu Yönetimi Etik değerlerine atıflar vardır. Kamu kurumlarında çalışanların %62,8'inin halka hizmet bilinci taşımadığına yönelik algının aslında en temel değerlerin kamu personeli tarafından yeterli oranda içselleştirilememiş ve benimsenememiş olduğuna da bir işarettir. Son olarak, kamu hizmeti bir emanettir. Halkın kendi faydasına ve çıkarına hizmet edilmesi kaydıyla kamu personeline verdiği bir emanettir. Nasıl ki, özel yaşantıda ve toplumsal düzende emanete hıyanet edilmemesi yüceltilen bir değerse, kamu hizmetinin de emanet olması ve kamu çalışanlarınca korunması ve yüceltilmesi son derece önemlidir. Ancak çalışanların %62,8'i kurumlarında çalışanların kamu hizmeti bilinci taşımadığını düşünmesi bu emanete gereği gibi sahip çıkılmadığının bir göstergesi olabilir.

Benzer saptamalar, anketimizdeki 'bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halka hizmet ettikleri bilinci ile hareket ederler' ifadesi için de geçerlidir. Bu ifadeye olumsuz cevap verenlerin oranı %60,5 düzeyindedir.

(2) Tablo 39'da dikkat çeken bir başka veri; 'bu kurumda çalışanlar ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler' ifadesine 'kesinlikle katılmıyorum' ve 'katılmıyorum' diyenlerin toplam oranının %60,5 olarak gerçekleşmesidir. Kamu kurumlarının temel hedeflerinden bir de ülkenin çıkarları ve toplumun refahı için hizmet etmektir. Kamu personelleri

çalıştıkları kurumların hizmet idealleri çerçevesinde kamu yararı için çalışırlar. Çalışmamızda ulaştığımız bu sonuç; kamu personelinin azımsanamayacak bir bölümünün kamusal çıkarlara hizmet etmedikleri, kurumlarının hedefleri doğrultusunda çalışmadıklarını bizlere göstermektedir. Kamu personelinin, ülkenin ve toplumun refahı için yeterli düzeyde hareket etmemesi, çalışanların daha çok kendi bireysel çıkarları doğrultusunda çalıştıkları sonucuna bizleri ulaştırabilir. İnsanların bireysel çıkarları için hareket etmesi elbette yadırganacak veya olumsuzlanacak bir durum değildir. Ancak, kamu sektörü vatandaşın verdiği vergilerle işlediği için çalışanların bir nevi patronu ya da işvereni olan halka karşı kendi bireysel çıkarlarını öncelemesi pek kabul edilebilir değildir. Kamu çalışanının özel sektör çalışanından farkı, bireysel çıkarları geri plana atıp kamusal çıkarları ve toplumun refahını öncelemesidir.

(3) Yine, Etik Davranış İlkeleri ölçeğinde yer alan ‘bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler’ ifadesine verilen cevaplar dikkatleri çeker. Kamu Yönetimi için hayati ve temel bir ilke olan bu ifadeye ‘katılıyorum’ diyenlerin oranı %17,0, ‘kesinlikle katılıyorum’ diyenlerin oranı sadece %7,2 düzeyindeyken ‘kararsızların oranı %15,2’dir.

Kamu personeli, yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri ışığında hareket etmeli, hizmetten faydalananlara dil, din, inanç, cinsiyet, ırk vb ayırım yapmaktan kaçınmalı, etik değerleri merkeze alan ve iyi işleyen bir kamu hizmetinin herkesin hakkı olduğu bilinci ile görevlerini yerine getirmelidir. Örneklemimizde, çalışanların sadece %24,2’si kurumlarında böylesi bir bilincin olduğunu ifade etmiştir. Kamu Yönetimimizin içinde bulunduğu etik çıkmazı bir kez daha gözler önüne seren bu veri, çalışanların en temel ahlaki ilkeleri dahi yeterli düzeyde içselleştiremediği sonucuna bizleri ulaştırabilir. Kamuda eşitlik, adalet, dürüstlük gibi ilkelerin toplumu bir arada tutan ve vatandaşın devlete karşı güvenini sağlayan yönleri dikkate alındığında beklenen düzeylerde olmadığımız açık ve net olarak ortadadır. Aslında bu durum sadece kamu görevlileri için de geçerli değildir. Genel olarak toplumumuz, temel ahlaki değerler noktasında aşınma ile karşı karşıyadır. En ufak tartışmalar büyük kavgalara dönüşmekte, toplumsal tahammül seviyelerimiz git gide aşağılara

düşmektedir. Kamu personellerinin de bu geriye gidişten paylarını aldıkları, bu veriye de bakarak, bir realitedir.

(4) Ölçekte Kamu Yönetimi'nde etik açısından önemli olan bir başka ifade ise 'bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halkın kamu hizmetlerine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar' ifadesidir. Genel olarak literatürde 'çıkar çatışması' şeklinde geçen bu ifade; Kamu Yönetimi'nde rüşvet, yolsuzluk gibi etik dışı yollara tevessül edilmesi ihtimalini bünyesinde barındıran bazı durumlara işaret eder. Örneğimizde bu ifadeye olumsuz cevap verenlerin oranı %57,4, olumlu cevap verenlerin oranı %25,7, kararsızlar ise %16,9 seviyesindedir.

Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği'nin 13'ncü maddesi çıkar çatışması "kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halı" şeklinde tanımlanmıştır. Çıkar çatışması, yolsuzluk demek değildir ancak böylesi bir 'ihtimali' bünyesinde barındırır. Ayrıca görevlerini tarafsız şekilde yerine getirme yükümlülüğü taşıyan kamu personeline dışarıdan bakıldığında tarafsızlığına gölge düşürdüğü izlenimi uyandırabilir. Bu açılardan kamu personeli çıkar çatışmasından kaçınmalıdır. Çalışmamız kapsamında çıkar çatışması noktasında da kamu personelinin istenilen seviyelerde olmadığı söylenebilir. Kamu görevlilerinin üstlendikleri görev ve sorumlulukları yerine getirirken kararlarının ve eylemlerinin belli düzeylerde dışsal faktörlerden etkilendiği ve kamusal çıkarların yeterince öncelenmediği sonucuna ulaşabiliriz. Kamu görevlilerinin rüşvet ve yolsuzlukla sonuçlanma ihtimali olan çıkar çatışması hallerine yeterince dikkat etmedikleri izlenimini de içinde barındıran bu sonuçlar, vatandaşın Kamu Yönetimi'ne güven duygusunu da aşındıracaktır. Sıklıkla üstünde durulduğu gibi, toplumda Kamu Yönetimi'ne karşı var olan derin güvensizliğin bir diğer nedeni de kamu personelinin çıkar çatışmasından kaçınmayarak toplum nezdinde kamu hizmetine şaibe düşürmelerinden kaynağını alıyor olabilir.

(5) Tablo 39’da yer alan çarpıcı sonuçlardan bir diğeri ‘bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamusal çıkarları kişisel çıkarlarının üstünde tutarlar’ ifadesine verilen cevaplardır. Çalışanların %61,4’ünün olumsuz, %23,6’sının olumlu ve %15,1’inin kararsız olduğu bu ifade yine çok temel bir noktada istenilen seviyelerde olmadığımızı göstermesi açısından önemlidir.

Çalışmada sık sık atıf yaptığımız gibi, kamu çalışanları kişisel çıkarlarını kamusal çıkarların önüne geçiremez. Bu yasak, Kamu Yönetimi Etiği ile ilgili hemen her düzenlemede açıkça belirtilmiştir. Kamu personelinin en temel vazifelerinden biri kamusal çıkarları öncelemesidir. Yaptığı hizmete karşılık devlet bütçesinden maaş alan kamu çalışanının kişisel çıkarlarını kamusal çıkarların büyük oranda önüne aldığına işaret eden bu sonuç, aynı zamanda Kamu Yönetimimizde egoist bir etik iklimin varlığına da işaret eder. Gerçekten de anketimizin bütününe baktığımızda kamu çalışanlarının öncelikli olarak kendilerini düşündükleri, kamuya hizmet ettikleri bilincini yeterli düzeyde taşımadıkları sorunsalı ile karşı karşıya olduğumuz dikkatleri çeker. Egoist etik iklimin hakim olduğu kamu kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılıklarının son derece düşük olduğu gerçeğinden de hareketle, kurumlarımızın başarısızlıkları belli oranda bu egoist eğilimlerle açıklanabilir.

(6) Kamu Yönetimi Etiği açısından önemli noktalardan biri de akraba eş-dost ya da siyasal kayırmacılık olarak adlandırılan alandır. Çalışmamızda bu alan ‘bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken akraba, eş, dost ve hemşeri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapmazlar’ ifadesiyle ölçülemeye çalışılmıştır. Bu ifadeye verilen cevaplar şu şekildedir: ‘Kesinlikle katılmıyorum’ ve ‘katılmıyorum’ diyenlerin toplam oranı %61, ‘kararsızlar’ %14,9, ‘katılıyorum’ ve ‘kesinlikle katılıyorum’ diyenlerin oranı %24,1’dir.

Görev ve yetkilerini kendisine veya akraba, eş, dost ya da hemşerisine menfaat sağlamak amacıyla kullanan kamu görevlisi önemli bir etik ihlalin içerisindedir. Kamusal hizmet herkese eşit sunulmalı, kamu görevlisine belli bir yakınlık, arkadaşlık, hemşerilik hizmeti almada bir üstünlük aracı haline getirilmemelidir. Temel ilke budur. Örneklemimizde, çalışma arkadaşlarının %61’inin bu ilkeye riayet etmediğini düşünen kamu personeli, Türk Kamu

Yönetimi'nde öteden beri dillendirilen kayırmacılık sorunsalının temelsiz olmadığına işaret ediyor olabilir.

Kayırmacılığın iki yönü vardır. İlk olarak kamu kurumlarında günlük rutin işlerde topluma yansıyan yön olarak kayırmacılık değerlendirilebilir. Bu bağlamda, kamu görevlilerine bir vesile ile yakınlık, onları öne geçirebilir, iş ve işlemleri daha hızlı ve prosedürlere takılmadan yerine getirilebilir. Günlük hayatta çok sık rastladığımız bu kayırmacılık türü, kamusal hizmetlerin herkese eşit ve adil sunulması ilkeleri ile çelişir. İkinci olarak, kamuya girişte liyakatin dışında özelliklerin ön plana alınmasından kaynaklanan kayırmacılık türü dikkatleri çeker. Kayırmacılık neticesinde, kamu hizmetlerinin liyakatsiz ve ehliyetsiz kişilerce görülmesi söz konusu olacak, kamusal kaynaklar israf edilecektir. Bu noktada, belli bazı sınav ve yeterlilik şartları son yıllarda kullanılmaya başlanmış olsa da, örneklemimizden ulaştığımız bu veriden hareketle, bu kayırmacılık türünde de istenilen seviyelerde olmadığımız öne sürülebilir. Nitekim kurumları içerisinde yapılan her şeyden bir şekilde haberdar olan çalışanların güçlü bir şekilde kayırmacılık yoktur diyememesi (olumlu cevap verenlerin %24,1'de kalması) bizi bu sonuca ulaştırabilir.

(7) Kamu kurumlarında etik dışı uygulamalardan biri de hediye alma sorunudur. Çalışmamızda ankete katılanlara yönelttiğimiz 'bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken hediye almamaları ve herhangi bir menfaat sağlamamaları gerektiğinin bilincindedirler' ifadesi ile ölçümlenmeye çalışılmıştır. Bu ifadeye olumlu cevap verenlerin oranı %27,1, kararsızım diyenler oranı ise %17,5 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği'nde hediye "kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat" olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, Etik Kurulun hediye alma yasağı ile ilgili ilkesel kararları da mevcuttur. Buna ilave olarak, kamu görevlisinin hediye alması mevzuatımız açısından da yasaktır.

Hediyeler ilk bakışta masum, zararsızmış gibi görünebilir. Hatta kültürümüzden kaynaklanan hediye kabul etmemenin nezaketsizlik olarak

değerlendirilebileceği de ileri sürülebilir. Ancak hediyelerin kamu hizmetinin yerine getirilmesinde çalışanlara kurulan tuzaklar olarak değerlendirilebilecek yönleri bulunabilir. Her şeyden önce, kamu görevlisi gördüğü hizmete karşılık bir maaş almaktadır. Onun görevi zaten kamusal hizmeti hiçbir maddi ya da manevi çıkar elde etmeden yerine getirmektir. Diğer taraftan maddi karşılığı yüksek ev, araba, tatil vb hediyelerin çalışanın, amiyane tabirle, *karakaşı*, *karagözü* için olamayacağına, böylesi hediyelerin sembolik olmanın ötesinde anlamlar taşıyabileceğine dikkat etmek gerekir. Çalışanların hediye almamaları gerektiğine yönelik bilinçlerinin düşük seviyelerde olduğu verisi ayrıca vatandaşlar nezdinde kamu kurumlarında şaibeli işler yapıldığına yönelik bir ön kabule de kapı aralayabilir.

(8) Son olarak, Tablo 39’da dikkatleri çeken bir başka veri kamu kurumlarında savurganlıkla ilgili yönelttiğimiz ifadedir. ‘Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken savurganlıktan kaçınmaları gerektiğini bilirler’ ifadesine ‘kesinlikle katılmıyorum’ ve ‘katılmıyorum’ diyenlerin toplam oranı %61,3 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Kamu kaynaklarının etkin ve verimli şekilde, kamusal bir emanet bilinciyle kullanılması, Kamu Yönetimi 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 Davranış İlkeleri’yle bağdaşmayacaktır. Çok küçük bir örnek vermek gerekirse; ülkemizde kabaca 3,5 milyon kamu çalışanı mevcuttur. Bu çalışanların her biri mesailerini esnasında devlet kaynakları ile alınan yarım litre su içmiş olsa (suyun şişesini de 1 TL’den hesaplarsak) günlük sadece suya kamu kaynaklarından 3,5 milyon TL harcanmaktadır. Sadece bu örnek bile kamu kaynaklarının kolaylıkla savurganca kullanılabilmesine bir işarettir. Ne yazık ki anketimize katılanların bu noktada da yeterli düzeylerde olmadığı dikkatleri çeker.

İkinci olarak, etiğin kurumsallaşması ölçeğine ait frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 40'da yer almaktadır. Bu ölçek orijinalinde de olduğu gibi etiğin örtük kurumsallaşması ve etiğin açık kurumsallaşması şeklinde iki boyutludur. Tablo incelendiğinde şu noktalar dikkatleri çekmektedir:



Tablo 40. Katılımcıların Etiğin Kurumsallaşması Ölçeğine Verdikleri Cevapların Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım /Fikrim Yok		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama ve Std. Sapma	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Ort	Std.S.
Etiğin Örtük Kurumsallaşması												
1-Kurumum kamu hizmetlerinin önceliği kadar etik/ahlaki değerlere ve dürüstlüğe de önem verir	153	21,7	199	28,3	55	7,8	190	27,0	107	15,2	2,86	1,418
2-İdareciler kurumum için dürüstlük merkezli bir kültür geliştirmiştir	170	24,1	200	28,4	64	9,1	164	23,3	106	15,1	2,77	1,426
3-İdareciler etik/ahlaki davranışların sadece yasalara uymak için değil kurumun başarısı için de en önemli değer olduğuna inanır	164	23,3	178	25,3	71	10,1	182	25,9	109	15,5	2,85	1,429
5-Kurumumdaki idareciler, çalışanlar tarafından alınmış etik/ahlaki ve yasal olmayan kararlarla ilgili sorumluluk alırlar	130	18,5	195	27,7	99	14,1	202	28,7	78	11	2,86	1,315
7-Kurumumda uygun davranış biçiminin ne/nasıl olması gerektiğine dair bir değerler sistemi ve anlayışı mevcuttur	94	13,4	238	33,8	78	11,1	223	31,7	71	10,1	2,91	1,260
8-Kurumumdaki idareciler, dürüstlük ve etiğin/ahlakın çalışma ortamında yerleşmesi için sorumluluk alırlar	160	22,7	182	25,9	76	10,8	174	24,7	112	15,9	2,85	1,426
9-Kurumum, etik/ahlaki standart ve kodların sürekli olarak uygulanmasını gözetir	139	19,7	205	29,1	91	12,9	167	23,7	102	14,5	2,84	1,369
10-Kurumumdaki idareciler, etik/ahlaki standartların sürekli olarak uygulanmasını gözetirler	139	19,7	214	30,4	88	12,5	166	23,6	97	13,8	2,81	1,359
11-Astlar ve üstler arasındaki etik/ahlaki anlaşmazlık ve ikilemlere dair tartışmak için açık bir iletişim ortamı mevcuttur	149	21,2	222	31,5	92	13,1	174	24,7	67	9,5	2,70	1,304
12-Kurumum, kabul edilmesi mümkün olmayan etik/ahlaki davranışlarla ilgili süreç ve eylemler hakkında çalışanlarla iletişim halinde değildir	102	14,5	245	35,1	94	13,4	172	24,4	89	12,6	2,85	1,290
13-İdarecilerimiz, genel hayat kalitesinin ve toplumun genel refahının artırılması için kurumumuzun rol alması gerektiğine inanmaktadır	60	8,5	220	31,3	135	19,2	236	33,5	53	7,5	3,00	1,136

15-Kurumumdaki idareciler, genellikle etik/ahlaki kuralların çiğnenmesini cezalandırırlar	83	11,8	256	36,4	186	26,4	143	20,3	36	5,1	2,71	1,076
18-Kurumumdaki idareciler, düzenli olarak etik/ahlaki değerler eğitim programlarını değerlendirirler	61	8,7	227	32,2	188	26,7	182	25,9	46	6,5	2,89	1,086
İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım /Fikrim Yok		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama ve Std. Sapma	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Ort	Std.S.
Etğin Açık Kurumsallaşması												
16-Kurumumda resmi olarak etik/ahlaki değerler üzerine odaklanmış bir eğitim programı yoktur	135	19,2	238	33,8	40	5,7	150	21,3	141	20,0	2,89	1,452
17-Kurumumda düzenli olarak etik denetim gerçekleştirilmektedir	144	20,5	246	34,9	82	11,6	131	18,6	101	14,3	2,71	1,360
19-Kurumumda idareciler arasında etik/ahlaki değerlere uygunluk programları için sorumlu biri yoktur	51	7,2	232	33,0	133	18,9	230	32,7	58	8,2	3,01	1,130
20-Kurumumdaki idareciler, etik/ahlaki değerler eğitim programlarında yer almazlar	35	5,0	163	23,2	296	42,0	160	22,7	50	7,1	3,03	0,970
21-Kurumum, etik standart ve politikaların etkili bir şekilde anlatılması için eğitim programlarına sahip değildir	154	21,9	207	29,4	49	7,0	155	22,0	139	19,7	2,88	1,472
22-Kurumum, etik/ahlaki konularla ilgilenen herhangi bir etik kurul ya da birime sahip değildir	139	19,7	215	30,5	46	6,5	168	23,9	136	19,3	2,92	1,450
23-Kurumumda suistimali önleyecek etkili bir etik/ahlaki kültürün oluşması için eğitim programları mevcuttur	213	30,3	152	21,6	45	6,4	140	19,9	154	21,9	2,82	1,571

(1) ‘İdareciler kurumum için dürüstlük merkezli bir kültür geliştirmiştir’ ifadesine ‘kesinlikle katılmıyorum’ cevabını verenler %24,1, ‘katılmıyorum’ diyenler %28,4 olarak gerçekleşmiştir. Olumsuz cevap verenlerin oranı %52,5’dir. Bu ifadeye olumlu cevap verenlerin (kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum) oranı %38,4 düzeyindedir.

Dürüstlük; normal hayatta olduğu gibi Kamu Yönetimi için de en temel etik ilkelerden biri olarak ön plana çıkmaktadır. Özellikle yöneticilerin dürüstlük merkezli bir liderlik sergilemesi çalışma hayatı açısından son derece önemlidir. Dürüst yöneticiler çalışanların güvenini kazanmanın yanında, onlara etik ilke ve değerler konusunda rol model de olurlar. Dürüstlüğün hakim olduğu kurumlarda çalışma hayatının daha ahenkli olduğu ileri sürülebilir. Ayrıca idarecilerin çalışanlarca dürüst olarak algılanması etiğin kurumsallaşmasına da katkılar sunar. Özellikle, örtük kurumsallaşma noktasında; çalışanların yöneticilerinden haksızlık görmeyeceği, etik ikilemlerle karşılaşıldığında durumu paylaşabileceği, kurum içi iletişimde sıkıntı yaşamayacağı gibi noktalarda çalışanlara belli oranlarda rahatlık sağlar. Yani, sağlıklı ve iyi işleyen iletişim ortamı etiğin kurumsallaşmasına katkıda bulunur. Bu ortamın ısrarla devam ettirilmesi ile de etik bir kurum kültürü meydana getirilebilir. Örneğimizde, çalışanların yarısından fazlasının kurumlarında idareciler tarafından böylesi bir ortamın ve kurum kültürünün oluşturulmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Temel olarak bu veri; daha önce de sıklıkla bahsettiğimiz Kamu Yönetimimizdeki etik açığa işaret etmektedir. Günlük hayatın akışı içerisinde kurulan ikili ilişkilerde de olduğu gibi, sağlıklı işleyen iletişimin merkezinde bulunan dürüstlüğün çalışma hayatında yeterli düzeylerde benimsenmemesi etiğin kurumsallaşması çabalarını da bir nevi boşa çıkarmaktadır. Öncelikli olarak yönetici-çalışan ilişkileri dürüstlük eksenine oturtulmalıdır. Yönetici-çalışan barışı olarak adlandırılacak bu durum, kamu kurumlarına yönetici atanması noktasının siyasal ve informel etkilere açık olmasından dolayı kolay kolay sağlanamayabileceğini de belirtmek gerekir.

(2) ‘Kurumumdaki idareciler, çalışanlar tarafından alınmış etik/ahlaki ve yasal olmayan kararlarla ilgili sorumluluk alırlar’ ifadesine ‘kesinlikle katılmıyorum’ ve ‘katılmıyorum’ cevabını verenlerin toplam oranı %46,2, ‘kararsızım/fikrim yok’ diyenlerin oranı %14,1, olumlu cevap verenlerin toplam oranı ise %39,7 olarak

gerçekleşmiştir. Birbirine nispeten yakın düzeylerdeki bu veriler, en azından yarıdan fazla çalışanın bu ifadeye olumsuz yaklaşmaması noktasında kötünün iyisidir denilebilir. Kurum içerisinde yöneticilerin çalışanlarca alınmış etik olmayan kararlar karşısında sorumluluk alması aslında yöneticilik pozisyonunda yapılması gerekenlerdir. Bir yöneticinin etik dışı kararlar ve uygulamalara seyirci kalması normal olarak düşünülemez. Bu aynı zamanda, Kamu Yönetimi'nde etiğin kurumsallaşmasına da katkılar sunacaktır. Özellikle örtük kurumsallaşma bağlamında etik dışı davranışların cezalandırılması, çalışanlara kurumun bu tarz davranışlara izin vermediği/vermeyeceği mesajını da bünyesinde taşıdığı için önem arz etmektedir. Örneğimizde, çalışanların %46,2'sinin bu ifadeye katılmaması her ne kadar yetersiz olarak değerlendirilse de, yarıyandan az düzeyde gerçekleşmesi bir nebze olsun içimize su serpmektedir. Elbette beklenen, etik dışı davranışların yüksek oranlarda yöneticilerce sorumluluk alınarak cezalandırılmasıdır.

Bu noktada şu hususlara değinmekte fayda vardır: İlk olarak, kamu kurumlarında yöneticiler pek sevilmez. Özellikle yasal ve hukuksal prosedürleri sıkı biçimde takip etme hevesindeki yöneticiler, işlerini yaptıkları için, çalışanlarca sevilmemektedir. Kamu çalışanları arasında denetim, hesap sorma, kamusal çıktılarının değerlendirilmesi gibi Kamu Yönetimi araçlarını pek hoş karşılanmaz. Böylesi araçları önemseyen yöneticiler içinse belli bir sempati beslenmez. Kişisel gözlemlerimizden de hareketle ve birazda iddialı olan bu yorum, kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşmasını engelleyen çalışan kaynaklı bir sorun olarak değerlendirilebilir. Diğer taraftan, çalışmamızın önceki bölümlerinde de ifade ettiğimiz gibi, bulunduğu pozisyonu koruma hevesiyle hareket eden yöneticilerin, etik dışı davranış ve uygulamalar karşısında kendilerinden beklenen sorumlulukları almada pek hevesli olmamaları da Kamu Yönetimimizin bir gerçeği olduğu ileri sürülebilir. Son olarak, kamu kurumları siyasal etkilere açık kurumlardır. İktidarlar da tıpkı yöneticiler gibi, iktidarlarının devamı için çalışırlar. Kamu personelinin etik davranıp davranmadığından çok, kendilerine yakın olması ve oy vermeleri suretiyle onları desteklemelerini önemseyebilirler. Haliyle yöneticilerini de bu bakış açısına sahip kişilerden seçerek kamu kurumları idare edilir. Böylesi bir ortamda; idarecilerden etik bir yönetim istemek hayalcilik, kurumlarda etiğin kurumsallaşması ve etik kültürün yerleşmesini beklemek abes olacaktır.

Benzer değerlendirmeleri ‘kurumumdaki idareciler, dürüstlük ve etiğin/ahlakın çalışma ortamında yerleşmesi için sorumluluk alırlar’ ifadesi için de yapabiliriz. Bu ifadeye olumsuz cevap verenlerin toplam oranı %48,6 olarak gerçekleşmiştir. Dikkat edileceği üzere; bu ifadeye verilen cevapların oranı, bir önceki ifadeye verilen cevapların oranına yakın seviyelerdedir.

(3) Tablo 40 incelendiğinde dikkatleri çeken bir başka nokta; ‘kurumum, etik/ahlaki standart ve kodların sürekli olarak uygulanmasını gözetir’ ve ‘kurumumdaki idareciler, etik/ahlaki standartların sürekli olarak uygulanmasını gözetirler’ ifadeleridir. İlk ifadeye olumsuz cevap verenlerin toplam oranı %48,8, ikinci ifadeye ise olumsuz cevap verenlerin toplam oranı %50,1 olarak gerçekleşmiştir.

Bu ifadelere verilen cevapların birbirine yakınlığından hareketle, kurum ile yöneticilerin birbiri ile özdeş olarak algılandığı sonucuna ulaşılabilir. Kurum ile yöneticinin özdeş olarak algılanması, aslında yöneticilerin sorumluluklarını bir kat daha artırmaktadır. Çalışanlar arasında saygın, adil, dürüst olarak algılanan bir yönetici, kurumunun da bu Şekilde algılanacağının farkında olmalıdır. Diğer taraftan; iki ifadede Kamu Yönetimi’nde etik yetersizliğin yansımaları olarak değerlendirilebilir. Yöneticiler, dolayısıyla da kurumlar, etik kodları ve değerleri yeterli düzeylerde gözetmemektedir.

(4) Kurum içi iletişime ilişkin çalışanlara yöneltilen ‘astlar ve üstler arasındaki etik/ahlaki anlaşmazlık ve ikilemlere dair tartışmak için açık bir iletişim ortamı mevcuttur’ ifadesine ‘kesinlikle katılmıyorum’ ve ‘katılmıyorum’ diyenler %52,7 seviyesindedir.

Kurumlarda açık bir iletişim ortamının varlığı özellikle etiğin örtük kurumsallaşmasına katkıda bulunan bir araçtır. Çalışanların kendilerini serbestçe ifade edemediği, üzerlerinde baskı hissettiği ortamlar Kamu Yönetimi Etiği noktasında istenilmeyen ortamlardır. Yönetimin bir anlamda başarılı olması diyalog kanallarının açıklığından geçmektedir. Özellikle etik gibi hassas bir konuda bunun böyle olduğu şüphe götürmez bir gerçektir. Çalışmamızda ankete katılanların %52,7’sinin kurumlarında etik konusunda yeterli düzeyde açık bir iletişim ortamının var olmadığına yönelik bir nevi şikayetleri, sağlıklı işlemeyen Kamu Yönetimimize

işaret eden bir başka veridir. Çalışan-yönetici-kurum iletişimi yeterli düzeylerde değilken kurum-vatandaş ilişkisinin/iletişiminin yüksek seviyelerde oluşacağını beklemek hata olacaktır.

(5) Tablo 40 incelendiğinde, etiğin açık kurumsallaşması kapsamında çalışanlara yönelttiğimiz ‘kurumumda düzenli olarak etik denetim gerçekleştirilmektedir’ ifadesine verilen cevapların dikkat çekici olduğu görülmektedir. Bu ifadeye olumsuz cevap verenlerin toplam oranı %55,4, olumlu cevap verenlerin oranı ise %32,9’dur.

Kamu Yönetimimizdeki etik sorunların nedenleri arasında denetim önemli bir yer tutar. Denetim, önceden belirlenmiş amaçlara ne ölçüde ulaşıldığının tespit edilmesi amacıyla uygulanan sistemli ve planlı bir faaliyettir. Kamu Yönetimi’nde etik denetim ise; yasalarda, yönetmeliklerde var olan etik ilke ve değerlere kamu görevlisinin riayet edip etmediği ile ilgilidir. Ülkeler resmi olarak bir takım etik kodlar belirleyebilirler ve kamu görevlilerinin bu kodlarla bağlı olduğunu ilan da edebilirler ancak bunlara uyulup uyulmadığının belirlenmesi denetim ile gerçekleştirilebilir. Denetim olmadan ne kadar ileri düzenlemeler yapılırsa yapılsın kat edilen mesafenin tespiti mümkün olamayacaktır. Bu açılarından, güçlü/yeterli etik kodlar güçlü/yeterli bir denetim mekanizmasını gerektirir. Bunlar birbirlerini tamamlayan iki eşit parçasıdır.

Ankete katılanların %55,4’ünün kurumunda düzenli olarak etik denetim yapılmadığı yönündeki cevapları bizleri bazı sonuçlara ulaştırabilir. Öncelikle, etik denetim genel olarak yöneticilerin sorumluluğunda olduğundan, yönetici kamu görevlilerinin denetim noktasında istenilen seviyelerde olmadığı ileri sürülebilir. Yöneticilerin denetim konusunda gerekli hassasiyeti göstermediği, çalışmamızda elde ettiğimiz diğer verilerden de anlaşılacağı üzere aslında şaşırtıcı değildir. Çünkü genel olarak çalışanların yöneticilerinden yeterli düzeylerde memnun olmadıkları ölçümlenmiştir.

İkinci olarak bu veri, yöneticiler etik denetimi nasıl yapacaklarını bilmemelerinden kaynaklanıyor olabilir. Gerçektende, bizzat teftişle görevli kamu görevlilerinin uymaları gereken esaslar, ilkeler mevzuatımızda belli oranlarda düzenlenmiş olsa da, teftiş görevi olmayan, normal bir yöneticinin denetim yaparken

nasıl hareket edeceğine ilişkin düzenlemeler, Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu dahilinde mali konuları kapsayan düzenlemeler hariç, bildiğimiz kadarıyla, mevzuatımızda yoktur. Kamu Yönetimi'nde Etiğin denetimi açısından bir eksiklik olarak değerlendirilebilecek bu durum; yetersiz düzeylerde olan hizmet içi eğitimlerle de birlikte düşünüldüğünde keyfi uygulamalara yol açma potansiyeli taşımaktadır. Ancak bu noktada şunu belirtmek gerekmektedir: Aslında Kamu Yönetimi'nde Etik karmakarışık, içinden çıkılamayan, zor algılanan vs durumları içerisinde barındırmaz. Temel olarak Kamu Yönetimi'nde Etik çok basittir. Vatandaşa hizmet ilk kuraldır, hizmetin gerekleri de bellidir; tarafsız ol, dürüst ol, adil ol, hesap verebilir ol, kamu yararı için çalış, savurgan olma, kamu hizmetlerinin emanet olduğunu bil. Normal şartlarda, bu bilince sahip olmak herhangi bir eğitime, zorlamaya, ilkeler belirlemeye gerek kalmaksızın yöneticide bulunması gereken özelliklerdir. Yöneticinin tek yapması gereken amiri olduğu kurumda çalışanların bu ilkelere riayet edip etmediğinin düzenli olarak kontrol edilmesinden ibarettir. Kanaatimizce bu denetim için ayrıca standartların belirlenmesine gerek yoktur.

Üçüncü olarak, denetimin beklenen noktalarda olmaması çalışanların etik davranışlardan uzaklaşmalarına sebep olabilir. İnsanın bulunduğu her yerde olduğu gibi kamu kurumlarında da hatalar elbette ki yapılacaktır. Hatasız işleyen hiçbir sistem veya örgüt yoktur. Önemli olan bu hataların tekrar etmemesi ve onlardan dersler çıkarılarak ilerlenmesidir. Bunun sağlanmasında en önemli araçta hiç kuşkusuz denetimdir. Denetimle etik dışı davranış ya da uygulama içerisinde bulunan çalışanların etik sınırları içerisinde hareket etmesi sağlanabilir. Denetimin düzenli olarak yapılmaması veya istenilen/beklenen seviyelerde olmaması, etiğe riayet etmeyen çalışanların bu tavırlarını değiştirmeleri için dışsal kaynaklı bir zorlamanın olmadığı anlamına da geldiğinden, etik dışı davranışlar çalışanlarda alışkanlık haline gelebilir. Çalışmamızda ulaştığımız %55,4'lük veri, kamu kurumlarında bu risklerin varlığına bir işaret olarak değerlendirilebilir.

Dördüncü olarak denetim eksikliği, kurumlarda etik kültürün yerleştirilememesi ile sonuçlanabilir. Daha önce de üzerinde durulduğu gibi, gerek etiğin kurumsallaşmasında gerekse de etik iklim oluşturulmasında yöneticilerin ve kurumların etik ilke ve kodları belirlemeleri, bu ilke ve kodlar çerçevesinde etik davranışlar üzerinde ısrarla durmaları gerekmektedir. Geçici, süreklilikten yoksun,

adil olmayan, palyatif (geçitirici) çözümler etik kurum kültürünün oluşturulmasının/yerleştirilmesinin önündeki engellerdir. Etik kültür noktasında alınan mesafenin belirlenmesi ise denetimle mümkündür. Denetim olmaksızın ilerlemenin olup olmadığı tespit edilemez. Başarılı bir Kamu Yönetimi yolundaki en büyük kilometre taşlarından biri hiç şüphesiz denetimdir. Çalışmamızda ulaştığımız denetim eksikliğine ilişkin bu veri, Kamu Yönetimimizin başarısızlık sebeplerinden bir diğeridir.

Son olarak denetim eksikliğini, çalışanlar arasında kamu hizmetlerine veya mallarına karşı var olan yanlış ve sakat bakış açısının (kim etik davranıyor ki!, devletin malı deniz, yemeyen keriz!) varlığıyla da ilişkilendirmek mümkündür. Şöyle ki; kamu çalışanları denetlenmeyi pek sevmez. Denetlendikleri taktirde etik yetersizliklerinin ortaya çıkacağı farkındadırlar. Bu sebeple, işini hakkıyla yapan yöneticilerin çalışanlar arasında sevilmediği ileri sürülebilir. Kamu kurumlarına yönetici olarak atanmak, bu yöneticiliğin devamını sağlamak bir takım siyasal etkilere açık olduğundan, yöneticilerin genellikle idare-i maslahatçı (işleri öyle veya böyle idare etmek) oldukları ileri sürülebilir. Denetim noktasında yetersizliğin sebeplerinden biri de bu idare-i maslahatçı zihniyet olabilir. Elbette beklenen, kamu kurumlarının siyasal etkilerden uzaklaştırılması ve etik denetimlerin hakkıyla yapılmasıdır.

Son olarak, etik iklim ölçeğine ait frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 41’de yer almaktadır. Bu tabloda yer alan veriler incelendiğinde aşağıdaki noktalar dikkatleri çeker:

(1) ‘Bu kurumda çalışanların temel gayesi, başkaları için en iyi olanı düşünmektir’ ifadesine ‘kesinlikle katılmıyorum’ ve ‘katılmıyorum’ diyenlerin toplam oranı %73,5’tir.

Kamu kurumları vatandaşların yararı için hareket eder. Varlık sebebi budur. Kamu personeli de bu amaçlar doğrultusunda hizmet sunmakla mükelleftir. Bunun aksi durumlar Kamu Yönetimlerinde aksayan, yanlış giden bir şeye işaretler. Örneğimizde çalışanların neredeyse üçte ikisinin kurumlarında vatandaşlar için iyi olanın düşünülmediği yönündeki cevapları bir şeylerin yanlış gittiğine işaretler.

Öncelikle bu veri, kamu hizmetinin amacı konusunda çalışanlar arasında yüksek seviyelerde oluşması beklenen mutabakatın oluşmadığına/oluşturulamadığına işaret edebilir. Kamu görevlilerinin ilk amacı halka hizmet, halk için iyi olanı düşündürmektir. Maalesef kurumlarımızda bu amaç dışında amaçların öncelendiği, bu veriye dayanarak, ileri sürülebilir. Peki, vatandaş için iyi olan öncelenmiyorsa ne



Tablo 41. Katılımcıların Etik İklim Ölçeğine Verdikleri Cevapların Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım /Fikrim Yok		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama ve Std. Sapma	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Ort	Std.S.
Egoist Etik İklim												
3-Bu kurumda çalışanların temel gayesi, başkaları için en iyi olanı düşündürmektir	287	40,8	260	32,7	52	7,4	89	12,6	46	6,5	2,12	1,251
4-Bu kurumda çalışanlar birbirlerinin yararını gözetirler	317	45,0	206	29,3	47	6,7	101	14,3	33	4,7	2,04	1,230
6-Bu kurumda 'en doğru yol en verimli yoldur' görüşü hakimdir	163	23,2	255	36,2	112	15,9	125	17,8	49	7,0	2,49	1,220
12-Bu kurumda etik/ahlaki kural ve prosedürlere uymak oldukça önemlidir	162	23,0	239	33,9	90	12,8	155	22,0	58	8,2	2,59	1,281
15-Bu kurumda çalışanlar kurum politikalarına sıkı bir şekilde uyarlar	258	36,6	217	30,8	82	11,6	112	15,9	35	5,0	2,22	1,234
20-Bu kurumda çalışanlar, kurumun çıkarlarını diğer bütün çıkarların üstünde tutarlar	241	34,2	274	38,9	73	10,4	105	14,9	11	1,6	2,11	1,083
21-Bu kurumda, kurumun çıkarlarına zarar vermeye başlayan bir iş ya da uygulama çalışanlarca doğru karşılanmaz	234	33,2	265	37,6	54	7,7	128	18,2	23	3,3	2,21	1,179
İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım /Fikrim Yok		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama ve Std. Sapma	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Ort	Std.S.
İyiliksever Etik İklim												
1-Bu kurumun temel önceliği, çalışanların çıkarlarını en iyi şekilde korumaktır	200	28,4	209	29,7	41	5,8	160	22,7	94	13,4	2,63	1,435
2-Bu kurumun en önemli hassasiyeti çalışan herkesin çıkarlarının bütüncül olarak gözetilmesidir	197	28,0	204	29,0	52	7,4	146	20,7	105	14,9	2,66	1,448
5-Bu kurumda çalışanlardan daima vatandaşın ve toplumun faydasına olacak işler yapması beklenir	114	16,2	165	23,4	60	8,5	225	32,0	140	19,9	3,16	1,405
7-Bu kurumda her bir çalışandan verimli bir şekilde çalışması beklenir	161	22,9	202	28,7	68	9,7	173	24,6	100	14,2	2,79	1,404
8-Bu kurumda çalışanlardan her şeyden önce yasalara ve mesleki standartları sıkı bir şekilde takip etmeleri beklenir	132	18,8	144	20,5	64	9,1	219	31,1	145	20,6	3,14	1,439
9-Bu kurumda yasalara ve mesleğin ahlaki kurallarına uymak esas düşüncedir	151	21,4	208	29,5	96	13,6	172	24,4	77	10,9	2,74	1,330
10-Bu kurumda çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı bir şekilde takip etmeleri beklenir	117	16,6	164	23,3	80	11,4	230	32,7	113	16,1	3,08	1,365
11-Bu kurumdaki birinci öncelik, alınan bir kararın yasaları ihlal edip etmediğidir	106	15,1	167	23,7	216	30,7	150	21,3	65	9,2	2,86	1,185
13-Herkesin kurum kurallarına ve prosedürlerine uyması beklenir	141	20,0	182	25,9	61	8,7	168	23,9	152	21,6	3,01	1,471
14-Bu kurumda başarılı çalışanlar etik/ahlaki kurallara göre hareket ederler	145	20,6	182	25,9	61	8,7	168	23,9	152	21,6	2,90	1,321
İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım /Fikrim Yok		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama ve Std. Sapma	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Ort	Std.S.
İkkelilik Etik İklim												
23-Bu kurumda çalışanların kendi kişisel etik/ahlaki inançlarına uygun hareket etmeleri beklenir	103	14,6	170	24,1	71	10,1	258	36,6	102	14,5	3,12	1,327
24-Bu kurumdaki her çalışan neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendisi karar verir	90	12,8	136	19,3	67	9,5	237	33,7	174	24,7	3,38	1,374
25-Bu kurumdaki en önemli şey, her bir çalışanın doğru ve yanlış konusunda kendi düşüncesine sahip olmasıdır	105	14,9	136	19,3	111	15,8	203	28,8	149	21,2	3,22	1,371
26-Bu kurumda çalışanlar kendi kişisel etik/ahlaki değerleri çerçevesinde hareket eder	87	12,4	136	19,3	52	7,4	191	27,1	238	33,8	3,51	1,434

öncelenmektedir? Bu soruya kolayca, çalışanın kendi için iyi olanı öncelediği cevabı verilebilir. Nitekim anketimizde ulaştığımız kamu kurumlarında egoist etik iklimin hakim olduğuna ilişkin veriler bunu doğrulamaktadır. İkinci olarak, daha önce de bahsedildiği gibi, insanların kendi çıkarını düşünmesi elbette ki yadırganacak bir durum değildir. Netice itibariyle herkes hayatını kazanma ve daha iyi şartlarda yaşama için çalışmak durumundadır. Ancak kamu kurumlarında çalışanların, en basitinden, maaşlarını devlet bütçelerinden aldıkları göz önünde bulundurulduğunda, kişisel çıkarları konusunda duraksamaları ve biraz düşünmeleri gereklidir. Bu veri kamu çalışanlarının böyle bir bilince sahip olmadıklarına da bir işaret olabilir. Üçüncü olarak, yöneticilerin de başarısızlıkları söz konusudur. Yöneticilerin, altlarında çalışanlara kamu hizmetinin amacını yeterli düzeylerde benimsetemedikleri ileri sürülebilir. Son olarak, 'bu kurumda çalışanların temel gayesi, başkaları için en iyi olanı düşünmektir' ifadesindeki 'başkalarından' kastın, sadece vatandaşları kapsamadığı, çalışma arkadaşlarını da içerdiği düşünülebilir. Öyle olsa dahi, oranın yüksekliği bizlere kamu kurumlarında yanlış giden bir şeylerin olduğunu göstermektedir. Zaten bir sonraki ifade de çalışma arkadaşlarına yöneliktir ve kamu kurumlarının içyapısı hakkında önemli ipuçları sunar.

(2) 'Bu kurumda çalışanlar birbirlerinin yararını gözetirler' ifadesine olumsuz cevap verenlerin toplam oranı %74,3'tür. Bu oran bizlere çalışanların birbirinin yararın önemsemedikleri ve dolayısıyla kurum içi sağlıklı bir çalışma ortamının yeterli düzeylerde oluşmadığını/oluşturulamadığını gösterir.

Uyumlu bir çalışma ortamının temel göstergelerinden biri, çalışanların birbiri ile dayanışma içerisinde hareket etmesidir. Birinin eksik bıraktığını bir diğeri tamamlamalı, biri etik dışı yola tevessül ederse bir başkası bunu rahatlıkla ona söyleyebilmelidir. Çalışma ortamındaki barışa işaret eden bu durum, kamu örgütlerinde önemsenmeli ve desteklenmelidir. Maalesef elde ettiğimiz veriler, çalışanlar arasında böylesi bir bilincin hakim olmadığını göstermektedir. Verilerle destekleyemesek de daha ileri bir yorum da şu şekilde yapılabilir: Mademki çalışanların %74,3'ü çalışma arkadaşlarının yararını gözetmiyor, bunlar; çalışma arkadaşlarının zararını gözetiyor olabilirler. Gerçekten de, kamu kurumlarında başkalarının yükselmesi, terfi alması genel itibariyle kıskanılır. Ben yükselemiyorsam/terfi alamıyorsam o da almasın düşüncesi belli oranlarda Kamu

Yönetimimizde vardır. Tabii elimizde net olarak ölçümlediğimiz bir veri olmadan böylesi ileri bir yorumda bulunmak pek doğru olmasa da en azından kişisel gözlemlerimizin bu yönde olduğunu not etmekte fayda vardır.

Diğer taraftan, dayanışmanın sağlanması için ‘iyi bir yönetim’ sergilemek gerekir. Kurumsal bağlılık, kurum çıkarını önemseme, işbirliği hep bu iyi yönetimle ilişkilidir. Elde ettiğimiz bu veri yani, çalışanların birbirinin yararını gözetmemeleri, kamu kurumlarında yönetsel zafiyetlerin varlığının bir diğer göstergesidir.

(3) Tablo 41 incelendiğinde dikkat çeken bir başka nokta, ‘bu kurumda ‘en doğru yol en verimli yoldur’ görüşü hakimdir’ ifadesidir. Bu ifadeye ‘katılmıyorum’ ve ‘kesinlikle katılmıyorum’ diyenlerin toplam oranı %59,4, kararsızların oranı ise %15,9 düzeyindedir.

Kamu kurumlarının verimsiz, hantal oldukları literatürde sık olarak vurgulanan bir noktadır. Ülkemizde kamu personeli ve kamuya ayrılan kaynaklar sürekli olarak artmasına karşın, hizmette beklenen düzeyde verimlilik sağlanamamaktadır. Bu, hizmet sunmakla görevli ve yönetimin temel unsurlarından biri olan personelin motive edilememesi anlamına gelmektedir. Gerçekten sayısı ne kadar artarsa artsın, motive edilmeyen personel, zamanla başarılı veya üretken olmadığı hissine kapılır ve bu da verimliliğini olumsuz yönde etkiler. Dolayısıyla verimliliği sağlamak ya da verimsizliğin önüne geçebilmek için, personelin motive edilmesi maddi-manevi açıdan özendirilmesi önemli bir konudur (Aydın, 2004: 61).

Örneklemeden elde ettiğimiz bu veriden hareketle kamu kurumlarının verimli çalışmadığı ileri sürülebilir. Ayrıca çalışanları verimliliğe yönlendirecek motivasyon araçlarının da yeterli düzeylerde olmadığı söylenebilir. Maddi motivasyon araçlarından en önemlisi çalışanların maaşlarıdır. Anketimize katılanların %2,4’ü 2500 TL ve altı, %12,2’si 2500-3499 TL, %27,6’sı 3500-4499 TL, %33,4’ü 4500-5499 TL, %17’si 5500-6499 TL ve %7,2’si 6500-7499 TL maaş aldıklarını belirtmişlerdir. Ülkemizdeki yoksulluk sınırı dikkate alındığında (6.705 TL)³⁴ bu maaşların yeteri kadar motive edici olmadığı, bununsa çalışanları verimsizliğe ittiği ifade edilebilir. Manevi motivasyon aracı olarak ise ödüller, adil yönetim, kurum içi barış noktasında ise, yukarıda da sık sık vurguladığımız gibi, zaten iyi düzeylerde

³⁴ <http://www.turkis.org.tr/EKIM-2019-ACLİK-VE-YOKSULLUK-SINIRI--d305750>

olmadığımız ortadadır. Bunların sonucu olarak ise neredeyse %60'a varan düzeyde çalışanların kurumlarını verimli bulmadıkları gerçeğidir.

(4) Dikkatleri çeken bir diğer ifade 'bu kurumda çalışanlar kurum politikalarına sıkı bir şekilde uyarlar' ifadesine olumsuz cevap verenlerin oranının %67,4 olarak gerçekleşmesidir.

Genel olarak kamu kurumlarının temel politikaları bellidir. Vatandaşa hizmet. Vatandaşa hizmeti ederken ise uyulacak esaslar mevzuatta yer almaktadır. Bunlar içinde ise en temel olanı Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'dir. Bir kamu görevlisi bu ilkelere uymak zorundadır. Örneklelimizde ulaştığımız bu veri, çalışanların kurum politikalarına yeterli seviyelerde uymadıklarını gözler önüne seren bir diğer veridir.

(5) Tablo 41'de yer alan 'bu kurumda çalışanlar, kurumun çıkarlarını diğer bütün çıkarların üstünde tutarlar' ifadesine 'katılıyorum' diyenler %14,9, 'kesinlikle katılıyorum' diyenler sadece %1,6 seviyesinde, olumsuz cevap verenler %73,1 ve kararsızlar %10,4'tür.

Çalışanların neredeyse üçte ikisinin çalışma arkadaşlarının kurum çıkarlarını diğer bütün çıkarların üstünde tutmadıklarını düşünmeleri; kamu çalışanlarının kurumlarına olan bağlılıklarının zayıflığına işaret edebilir. Gerçekten de bu veri, Etik Davranış İlkeleri ve etiğin kurumsallaşması anketlerinin sonuçlarıyla birlikte değerlendirildiğinde; çalışanların kurumlarını yeterli düzeylerde benimsemedikleri, o kurumda çalışmaktan mutlu olmadıkları, kuruma bir şeyler katma noktasında istek duymadıkları gibi sonuçları destekler niteliktedir. Ayrıca sıklıkla vurguladığımız gibi, Kamu Yönetimi'nde Etik açığının nedenlerinden birinin de çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarının düşük olmasıdır yorumunu bu veri ile güçlendirebiliriz.

(6) 'Bu kurumda, kurumun çıkarlarına zarar vermeye başlayan bir iş ya da uygulama çalışanlarca doğru karşılanmaz' ifadesine 'kesinlikle katılmıyorum' ve 'katılmıyorum' diyenlerin oranının %70,8 olması Tablo 41'de dikkat çekici bir diğer veridir.

Kamu kurumlarında etik; sadece tüm çalışanlardan bireysel olarak beklenen bir davranış biçimi değildir. Kurumlarda etiği hakim kılabilmek için çalışanların

kolektif hareketine de ihtiyaç vardır. Çalışma arkadaşlarının birlikte etik ilke ve değerlere riayet etmesi, birbirlerine karşı düzeltici/uyarıcı davranışları rahatça dillendirebilmeleri, böylesi bir ortamı sağlayabilecek yönetim sergilenmesi kamu kurumlarının iç işleyişi açısından önem taşımaktadır. Ancak ulaşılan bu veriden hareketle kurumlarımızda çalışanların, çalışma arkadaşlarının etik dışı davranışlarına kayıtsız kaldıkları, dolayısıyla da kurumlarına karşı bir sahiplenme duygusu içerisinde olmadıkları sonucuna ulaşılabılır. Zaten anketimizin bütünü değerlendirildiğinde, personelin çalışma arkadaşlarına ve kurumlarına karşı var olan olumsuz eğilimleri dikkatleri çekmektedir. Bu veri, bu eğilime bir başka örnek niteliğindedir.

(7) ‘Bu kurumun en önemli hassasiyeti çalışan herkesin çıkarlarının bütüncül olarak gözetilmesidir’ ifadesine olumsuz cevap verenler %57’dir. Bu veri şu açılardan dikkat çekicidir: Öncelikle, nasıl ki çalışanlar kurumlarını yeteri kadar sahiplenmiyorlar, aynı şekilde kurumların da çalışanlar nezdinde, kendilerini yeterli düzeylerde sahiplenmediği algısı ortaya çıkmaktadır. Birbirini besleyen bu iki durum kamu kurumlarımızın başarısızlıklarını, etik yetersizliklerini de açıklayabilir. Şöyle ki; iyi işleyen bir Kamu Yönetimi için iyi düzenlemelere, iyi düzenlemeleri hayata geçirecek iyi bir yönetsel ve kurumsal yapıya ihtiyaç vardır. Tüm bunları halka yansıtan ise elbette ki çalışanlardır. Çalışanların kurumlarını benimsemeleri, onlardan etik konusunda gerekli desteği görmeleri, kurum içi adalet gibi faktörler çalışanların kurumlarına bağlılığını artıracak, tabiatıyla iyi/ileri yasal düzenlemeler halka yansıtılabilecektir. Ancak ulaştığımız bu veriden hareketle, kamu kurumlarının bu olumlu noktalardan uzaklarda olduğu ifade edilebilir.

Diğer taraftan; ifadede geçen ‘çalışan herkesin’ ibaresinden kurum içinde ‘iltimaslı//kayırlan’ diyeceğimiz bir kitlenin varlığı anlaşılabilirdiğinden, çalışanların bu oranda bir olumsuz yaklaşım içerisinde olabilecekleri ileri sürülebilir. Anketimizde ölçümlememiş olsak da, kişisel gözlemlerimizden ve genel olarak kamu kurumlarının siyasal etkilere açık olduğundan hareketle, kurum içerisinde kayırlan, iltimas geçilen, etik dışı davranışları tolere edilen bir kesimin olabileceği unutulmamalıdır. Çalışanlar, kurum içerisinde bu kişilerin çıkarlarının daha fazla önemsendiği, yöneticileri tarafından kullandıkları algısına kapılabilir. Kamu

Yönetimimiz açısından şaşırtıcı olarak karşılanmayacak bu durum, çalışanların kurumlarının çıkarlarını korumadığına yönelik algılarını güçlendirebilir.

Her ne kadar kamu personelinin hiçbir siyasi, ideolojik bağlılıkla hareket etmeyeceği mevzuatta sıklıkla dile getirilse de, hayatın akışı içerisinde buna harfiyen uyulduğu elbette ki ifade edilemez. Yukarıda bahsedildiği üzere, kamu kurumlarının siyasi etkilere açık olmasından dolayı, genel olarak yöneticilerin iktidardaki siyasi partiye yakın olanlar arasından seçildiği bir gerçektir. Yöneticilerin, yönetimlerini sergilerken çalışanların siyasi eğilimlerini dikkate alarak hareket edebilecekleri ihtimali gözlerden uzak tutulmamalıdır. Çalışanlarda oluşmuş %57 düzeyindeki algının bir başka açıklaması bu olabilir.

(8) Tablo 41’de ‘bu kurumda çalışanlardan her şeyden önce yasalara ve mesleki standartları sıkı bir şekilde takip etmeleri beklenir’ ifadesine %51,7 seviyesinde verilen olumlu cevapta dikkatleri çekmektedir. Anketimiz incelendiğinde, çalışanların genel olarak gerek kurumları, gerek yöneticileri ve gerekse de çalışma arkadaşlarına karşı bir karamsarlık, şikayet, memnun olmama içerisinde oldukları gözlemlenecektir. Bu ifadeye ise verilen cevaplar %50’nin üstünde olumlu şekilde gerçekleşmiştir. Bu veriden hareketle, en azından her iki çalışandan birinin kurumlarının onlardan beklentilerinden bir tanesinin (yasaları ve mesleki standartları sıkı bir şekilde takip etmek) farkında oldukları görülmektedir. Ancak bu ifadeye yakın olan ‘herkesin kurum kurallarına ve prosedürlerine uyması beklenir’ ifadesine olumlu cevap verenlerin %45,5 seviyesinde kalması, yasalara ve mesleki standartlara uyma noktasında da iyi seviyelere olmadığımızın göstergesidir.

(9) Son olarak, Tablo 41’deki son dört ifadeye değinmekte fayda vardır. ‘Bu kurumda çalışanların kendi kişisel etik/ahlaki inançlarına uygun hareket etmeleri beklenir’ şeklindeki ilk ifadeye %51,1 seviyesinde ‘katılıyorum’ ve ‘kesinlikle katılıyorum’ cevabı verilmiştir. İkinci ifade, ‘bu kurumdaki her çalışan neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendisi karar verir’ şeklindedir ve olumlu cevap verenlerin oranı %58,4’dür. Üçüncü, ‘bu kurumdaki en önemli şey, her bir çalışanın doğru ve yanlış konusunda kendi düşüncesine sahip olmasıdır’ ifadesidir ve olumlu cevap verenler %50 olarak gerçekleşmiştir. Son ifade olan ‘bu kurumda çalışanlar kendi

kişisel etik/ahlaki değerleri çerçevesinde hareket eder' ifadesine ise 'katılıyorum' ve 'kesinlikle katılıyorum' diyenlerin toplam oranı %60,9'dur.

Bu ifadelere baktığımızda hepsinin en düşük %50 seviyesinde olduğu ve çalışma ortamında kişisel etik ilkeler çerçevesinde hareket edilip edilmediğini ölçümlenmektedir. Bu veriler bizleri bazı sonuçlara ulaştırabilir.

Kamu kurumlarında etik temel olarak kanunlar ve genel etik ilke ve kodların düzenlendiği yönetmeliklerde mevcuttur. Kamu görevlileri bu ilkelere uymak zorundadır. Bu noktada onlara bir serbestlik genel olarak tanınmamıştır. Zaten 'kanuni idare' ilkesinin de gereği olan bu durumun kurumlarımıza hakim olması beklenir. Ancak bu verilerden hareketle, çalışanların kişisel etik inançlarına, doğru ve yanlış algılamalarına göre davranış geliştirmelerinin öncelendiği sonucuna ulaşabiliriz. Çalışanların kişisel etik inançları çerçevesinde davranışlar sergilemesi ilk bakışta olumluymuş gibi görünse de aslında bu durum, etik davranışların standartlaşması, zaman ve hizmetin sunulduğu yer fark etmeksizin kamu hizmetlerinin aynı şekilde yerine getirilmesini zorlaştırır. Çünkü insanların iyiye, doğruya, yanlışa veya kötüye atfettikleri değer farklılık göstermektedir. Bunun sonucu ise kamu hizmetlerinde etik davranışların standartlaştırılmamasıdır. Bu durum aslında etiğin felsefe tarihi boyunca sürekli tartışmalı bir alan olarak kalması, etik hiçbir soruya net olarak cevap verilmemesi sorunsalıyla doğrudan ilişkilidir. Gerçektende, çalışmamızın ilk bölümünde belirtilmeye çalışıldığı gibi, felsefe tarihine iz bırakmış birçok büyük filozof 'ahlak felsefesi' ile ilgilenmiş, en önemli eserlerini bu alanda vermişlerdir. Onlar ve onların takipçileri, ahlakın göreceliliğinden kaynaklı olarak, bakış açılarına göre açıklamalar getirmişler ancak bu alanda tartışmalar ola gelmeye devam etmiştir.

Çalışanların kişisel etik değerleri/inançları çerçevesinde hareket etmelerinin beklendiğine yönelik algıları, etik ilke ve değerlerin yeterince tanıtılmadığı, eğitiminin verilemediğinden kaynaklanıyor olabilir. Anketimizin ilk bölümünde sorduğumuz 'etik/ahlak konusunda herhangi bir eğitim aldınız mı?' sorusuna çalışanların %57,8'inin hayır cevabı vermesi verisi ile değerlendirildiğinde, Kamu Yönetimimizde etik noktasında yeterli seviyelerde eğitim almayan personelin kendi etik değerlerine göre hareket etmesi son derece normal karşılanabilir. Gerekli

eğitimler, tanıtımlar yapılır etik kodlar çalışanlara benimsetilir ise kamu kurumlarında kişisel etik değerler ön plana ıkarılmaktan ziyade yasalarda/yönetmeliklerde yazan etik ilke ve kodların hizmetin sunumunda temel belirleyici olması beklenebilir.





SONUÇ

Genel olarak, iyi-kötü, doğru-yanlış şeklinde nitelediğimiz yargıların veya eylemlerin neden bu şekilde ifade edildiklerinin araştırılması çabası olan etik, ahlak felsefesi olarak da isimlendirilir.

Felsefe tarihi içerisinde kadim bir geçmişe sahip olan etik, birçok büyük filozofun ilgilendiği bir alan olarak dikkatleri çeker. Sokrates'ten Platon'a, Aristoteles'ten Epiküros'a, Kant'tan Nietzsche'ye, Bentham'dan John Stuart Mill'e kadar birçok filozof, ahlak felsefesi ile ilgilenmiş, önemli eserlerini bu alanda vermiştir.

Felsefe içerisinde '*akıl*' kavramı; aklın bilme ve eylemde bulunma özelliklerinden dolayı, '*teorik akıl*' ve '*pratik akıl*' olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Teorik akıl; olgular ve nesnelere üzerinde düşünen ve bunlar arasında bağlantı kurabilen akıl iken, pratik akıl; amaçlar koyan, seçim ve tercihlerde bulunan, bu seçim ve tercihlere uygun davranışlar geliştiren akıldır. İnsanlar, pratik akıl yardımıyla ihtiyaçlarını karşılayabilmek için 'teknik' denilen toplumsal yaşamda kullanılan araç ve gereçleri meydana getirmişlerdir. Ne var ki, pratik akıl tekniği geliştirmenin yanında, toplumsal hayatın akışı içerisinde başkalarını gözetme, onların eylemlerine 'iyi', 'kötü', 'doğru', 'yanlış' gibi değer atfetme özelliklerini de bünyesinde barındırır. İşte etik, pratik aklın bu değer atfeden yönüyle ilişkilidir.

İnsanda, ondan başka hiçbir canlıda bulunmayan sevgi, aşk, nefret, bencillik gibi bir takım değer duyguları söz konusudur. İnsanı ahlaki bir varlık haline getiren bu değerlerle kişi kendisine bir duygu dünyası yaratır. Bu duygu dünyasının aynı zaman da bir taşıyıcısı da olan insan, hayatını anlamlı kılmak, belirli ahlaki temeller üzerinde yaşama gereksinimi ile karşı karşıyadır. Etik bu noktada devreye girer ve kişinin hayatını anlamlı hale getiren ahlaki değerleri temellendirir.

Etik ve ahlak günlük hayatta eş anlamlıymış gibi kullanılsa da, tam olarak aynı olguları/şeyleri karşılayan kavramlar değildirler. 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 düşünmektir. Bu açıdan etiğin konusunu ahlak oluşturur.

Ahlak, belli bir tarihsel dönem veya kültür içerisinde, o döneme ya da kültüre ait ortaya konulmuş veya belirlenmiş değerleri, inançları, gelenekleri, yaşama biçimlerini içine alırken, etik; yaşanan tarihsel dönemden veya kültürden bağımsız olarak ahlaki olanın ne olduğunu genel, ilkesel ve dolayısıyla soyut olarak tartışma çabasıdır. Bu nedenle etik, hangi amaçların tek başına iyi ya da doğru veya herkesçe kabul edilmesi gereken amaçlar olduğunu belirlemez, daha çok iyi denilen şeyin ilkelerini belirler. Etik, yapılması gerekeni söyleyen ya da normlar koyan bir etkinlik değil, doğrulanabilir veya yalınlanabilir bilgiler ortaya koyma çabasıdır. Bu nedenle ahlakın yerelliğinden, toplumdaki topluma farklılığından, geçiciliğinden, dönemselliğinden söz edebilirken, etiğin dönemden döneme veya toplumdaki topluma farklılaşmayan evrenselliğinden bahsedilebilir.

Etiği, Pieper'in pusula benzetmesiyle açıklamak aydınlatıcı olacaktır: Amacına ulaşmak için elinde pusula bulunan biri, buna bakarak kendi bulunduğu yeri ve hedefe götüreceği yolu hemen göreceğini düşünüyorsa, yanılır. Pusula bunlar hakkında doğru bilgi vermez, yalnızca tek bir yönü gösterir, yani kuzeyi. Gene de hedefe götürür, ancak kişi nereye gideceğini ve kendi bulunduğu konumdan bakıldığında kuzeye göre nerede olduğunu bilmek zorundadır. Pusula doğrudan yolu göstermez, doğru yolun nasıl belirleneceğini gösterir. Pusula kişiye yalnızca doğru yolu bulmasında yardımcı olur; ama onu bu doğru sayılan yolu fiilen izlemeye zorlayamaz, etik de kişiyi, ahlaki olarak görülen eylemi gerçekten de yapmaya zorlamaksızın sadece eylem yapma iradesini ahlaki açıdan belirlemesinde yardımcı olur. Kişi uygulamada, ahlaki açıdan yapılması gereken davranışı gerçekleştirme reddedebilir, hatta sonuçta ahlaka aykırı olan bir davranışta sergileyebilir.

Etiğin tarihsel olarak köklü bir geçmişe sahip olmasına karşın; çeşitli mesleklerin, alanların etik ilkelerini belirleme girişimi nispeten yenidir. 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 Yönetimi Etiği; özellikle 1970'lerden itibaren yönetsel ve siyasal sistemdeki yozlaşma ve devlete bakıştaki paradigma değişimi ile gündeme gelmeye başlamıştır. Bu paradigma değişimi ile birlikte devletin ve bürokratik yapının içinde bulunduğu durum eleştirilmeye başlanmış, Kamu Yönetimlerinin daha etkin, esnek, hesap verebilir ve sorunları hızlıca teşhis edip çözüme yeteneğine kavuşturulmasına yönelik adımlar atması gerekliliği, başta bilimsel ve akademik çevreler olmak üzere, sıklıkla dillendirilmeye başlanmıştır. 'Yeni Kamu İşletmeciliği' olarak adlandırılan bu değişim, devletlerin bürokratik yapısını, kamu kurumlarını ve personelini derinden etkilemiş ve değiştirmiştir.

Kamu Yönetimi Etiği temel olarak, kamusal hizmetlerin yerine getirilmesinde uyulması gereken eşitlik, adalet, hesap verebilirlik, saydamlık, etkililik ve etkinlik, kamu yararı, liyakat, verimlilik, nezaket ve saygı gibi değerlere atıf yapan bir kavramdır. Kamu Yönetimi Etiği ile sunulan hizmetlerin daha adil, tarafsız ve yüksek standartlarda yerine getirilmesi amaçlanır. Kamu Yönetimi'nin de temel ilkeleri olan bu değerleri benimsemek ve bunlar çerçevesinde kamusal görevleri yerine getirmek tüm kamu personeli için bir zorunluluktur.

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, ayrıca Kamu Yönetimi'nde Etiğin kurumsallaşması ve etik bir iklim meydana getirilmesinde önemli bir dayanak/hareket noktası olduğundan, çalışmamızın temelini oluşturmuştur.

Etiğin kurumsallaşması, bir kurumun etiği karar verme süreçlerine açık ve örtülü olarak dahil etme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Etiğin karar verme süreçlerine örtük olarak dahil edilmesi, etik davranışın doğrudan ifade edilmeden, ima edilerek ortaya konulması ve kurum için etik davranışın önemsendiğinin çalışanlara yansıtılmasıdır. Etiğin karar verme süreçlerine açık olarak dahil edilmesi ise, etik davranışın herhangi bir belirsizliğe yol açmayacak şekilde resmi olarak ifade

edilmesidir. Etik ilke ve kodlar bu açıdan etiğin açık kurumsallaşmasına hizmet eden en önemli araçlardan biridir.

Öte yandan, kamu kurumlarının işleyişi açısından etik iklim de önemli bir belirleyicidir. Etik iklim, bir kurumda etik meselelerin nasıl ele alınacağını ve hangi davranışların etik olarak doğru olduğuna dair kurum çalışanlarınca paylaşılan ortak algılardan meydana gelir. Etik iklim kamu kurumlarında çalışanların etik bir ikilem ile karşılaştıklarında ‘ne yapmam gerekir?’ sorusuna cevap verebilmelerinde onlara yardımcı olacaktır. Bu noktada da etik kodlar ve ilkeler çalışanlara kılavuzluk eden yegâne araç niteliğindedir.

Diğer taraftan, Kamu Yönetimi’nde etik davranışlar sergilemeye destek olan bir diğer nokta, etik bilincin yerleştirilmesine yönelik olarak yapılan eğitimlerdir. Eğitim olmaksızın ne kadar ileri düzenlemeler yapılırsa yapılsın, etik ilkeler çalışanlara yeterli düzeylerde benimsetilemeyeceğinden beklenen ilerleme sağlanamayacaktır.

Kısaca ifade etmek gerekirse etik kodlar; hem etiğin kurumsallaşmasına hem de etik iklim oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Kurumsallaşmış, etik değerlere bağlı sunulan kamu hizmetleri daha etkin ve verimli olacaktır. Etiğin kurumsallaşması ise etik bir çalışma iklimi meydana getirecek, çalışanlar etik ikilemlerle karşılaştığında, kurumlarının etiğe verdiği önem derecesine göre davranışta bulunacaklardır. Eğer çalışan kurumunun etiği yeteri kadar önemsemediği kanısında ise, etik dışı davranışlara tevessül edebilecektir.

Çalışmada test ettiğimiz hipotezlerin desteklenip desteklenmediğini ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir

Hipotez 1a: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı; kamu personelinin yönetici olup olmamalarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Desteklendi
Hipotez 1b: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı; cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Desteklendi
Hipotez 1c: Kamu kurumlarında, kamu görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı; yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 1d: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı, eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 1e: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne yönelik algı, mesleki unvana göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 1f: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri’ne	

yönelik algı, mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 1g: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 1h: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, aylık gelire göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Desteklendi
Hipotez 1i: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, etik eğitim alıp almamalarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Desteklendi
Hipotez 1j: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nu bilip bilmemelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Desteklendi
Hipotez 1k: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, Türkiye'deki kamu personelinin, etik konusunda duyarlı olup olmadığını düşünmelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Desteklendi
Hipotez 1l: Kamu kurumlarında, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, Etik Haftası'nı bilmelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Desteklendi
Hipotez 2: Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı, etiğin kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir.	Desteklendi
Hipotez 2a: Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı, etiğin açık kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir.	Desteklendi
Hipotez 2b: Kamu görevlilerine etik konusunda verilen eğitim, etiğin açık kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir.	Desteklendi
Hipotez 2c: Kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne Yönelik algısı, etiğin örtük kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilemektedir.	Desteklendi
Hipotez 2d: Etiğin açık kurumsallaşmasının, kamu personelinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algısı ile etiğin örtük kurumsallaşması arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunmaktadır.	Desteklendi
Hipotez 3a: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, egoist etik iklimi olumsuz yönde etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 3b: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, iyiliksever etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.	Desteklendi
Hipotez 3c: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı, ilkelilik etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 4a: Kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması, egoist etik iklimi olumsuz yönde etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
Hipotez 4b: Kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması iyiliksever etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.	Desteklendi
Hipotez 4c: Kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşması ilkelilik etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir.	Desteklenmemiştir

Bu çerçevede çalışmamızda ulaştığımız sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

(1) Anket, 2019 yılının Nisan, Mayıs, Haziran ve Temmuz aylarında Diyarbakır il sınırları içerisinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi çalışanlara uygulanmış, basit tesadüfi ve kolayda örneklem metodu ile 814 kamu personeline ulaşılmıştır. Uygulanan 814 anketten 32 adedi anket formundaki tahribat ve gerekli özenin gösterilmediğinin tespiti neticesinde, 78 adedi ise eksik bırakılan cevaplar

barındırdıkları için değerlendirmeye alınmamıştır. Analizler geriye kalan 704 anket üzerinden yapılmıştır. Araştırma verilerinin analizi IBM SPSS 25 programı ile yapılmış ve %95 güven aralığında çalışılmıştır.

Çalışmaya katılanların %37,2'sini kadınlar %62,8'ini erkekler oluşturmaktadır. Örneklemimizde ilkokul/ortaokul mezunları %0,3, lise mezunları %6,8, önlisans mezunları %17,8, lisans mezunları %66,8, lisansüstü mezunları ise %8,4 düzeyinde bulgulanmıştır. Mesleki unvanı memur olanlar %78,3, sözleşmeli personel %9,7 ve işçi %12,1 düzeyindedir. Ankete katılanların %0,6'sı 1 yıldan az, %17'si 1-5 yıl, %28,1' 6-10 yıl, %20,6'sı 11-15 yıl ve %33,7'si 16 yıl ve üstü mesleki deneyime sahipken %2,4'ü 2500 TL altı, %12,2'si 2500-3499 TL, %27,6'sı 3500-4499 TL, %33,4'ü 4500-5499 TL, %17'si 5500-6499 TL, %7,2'si 6500-7499 TL ve %0,1'i 7500-8499 TL aylık gelire sahiptir . Bu rakamlar DPB'nin internet sitesinde yayınladığı kamu personeline ait istatistiki verileri ile büyük oranda örtüşmektedir.

(2) Ankete katılanların %42,2'si etik konusunda eğitim aldığını, %57,8'i ise herhangi bir eğitim almadığını belirtmiştir.

Kamu Yönetimi'nde 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.

Kamu personelinin görev, yetki ve sorumlulukları mevzuatta sayılmış ve belirlenmiş olsa da, hayatın akışı içerisinde özel durumlardan kaynaklanan etik ikilemler ve kafa karışıklığı ile sık sık karşı karşıya kalınabilir. Böylesi durumlarda etik bilincin eğitimle yerleştirilmiş olması çalışanın etik dışına kaymasına engel olabilecektir. Diğer taraftan, insanlar kişisel ilişkilerle, maddi gereksinimlerle ya da siyasi baskılarla da etik dışına sapabilmektedir. Bu noktada da etik bilincin çalışanda var olması eğitimle sağlanır.

Örnekleme çalışanların neredeyse %60'ının etik konusunda bir eğitim almamış olması, yöneticilerin etik eğitimi verme konusunda yetersizliğine işaret

eder. Çünkü etik konusunda eğitim verilmesindeki sorumluluk en başta yöneticilere aittir.

(2) Ülkemizde spesifik olarak Kamu Yönetimi'nde 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 Yönetimi'nde 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. Ayrıca, Kamu Yönetimimizde tek bir mevzuat altında hükme bağlanmış Etik Davranış İlkeleri'ni belirlemek de bu kurulun görevidir. Bu açılardan Etik Kurulunun kamu personeli tarafından yüksek seviyelerde bilinir olması beklenir. Ancak örneklemimizde çalışanların %60,2'si bu Kurulu daha önce hiç duymadığını belirtmiştir.

(3) Çalışmaya katılanların %93,2'si Türkiye'de kamu kurumlarının/personelinin etik konusunda duyarlı olmadığı kanısındadır. Oranın bu seviyede yüksekliğine, Kamu Yönetimimizin etik konusundaki yetersizliğine bizzat çalışanlar tarafından yapılan bir eleştiri olarak yaklaşılabilir. Diğer taraftan bu oran, kamu görevlilerinin kendileri dışında herkesi etik dışı davranıyor görme eğilimlerinden de kaynaklanıyor olabilir. Gerçektende, bu çalışmanın uygulanması esnasında gözlemlerimizden hareketle ve anketin tamamı da göz önünde bulundurulduğunda çalışanlar; kendini etik değerlere en bağlı çalışan, diğerlerini ise etik ilkelere riayet etmeyen olarak görme eğilimindedir. Bir nevi bencillik, hatta kıskançlık ya da en basitinden Kamu Yönetimi'nde Etik değerleri bilmeme/kafa karışıklığı olarak nitelendirilebilecek bu durum, çalışanların etik değerleri algılamalarında ve bunları hayata geçirmelerinde etiğin göreceliliği ve herkesçe farklı algılanabileceği gerçeği ile bizleri karşı karşıya getirmektedir.

(4) Çalışmada, etik bilincin yüksekliğine ve etik farkındalığa ilişkin bir gösterge olarak kabul edilebilecek Etik Haftası'nı bilip bilmeme sorusuna çalışanların %95,7'si hayır cevabını vermiştir. Etik Haftası'nı bilme, çalışanların belli bir etik bilinç düzeyine eriştiğinin, etiği önemsedığinin yansıması olarak

değerlendirilir. Oranın bu kadar yüksek olması kamu personelinin bu noktada yetersizliğine bir işarettir.

(5) Örneklemede, yönetici olmayanların oranı %95,7, yönetici olanların oranı ise %4,3'tür. Yönetici olan kamu personellerinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı ortalamaları (4,28), yönetici olmayan kamu personelinin algı ortalamalarından (2,48) belirgin şekilde yüksektir. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yakından bakıldığında, yönetici olarak çalışanların bu ifadelere olumsuz cevaplar vermelerinin, kendileri açısından sıkıntı yaratacağını düşünmelerinden dolayı olumlu cevaplar verdikleri ve bu sebeple de ortalamalarının yüksek çıktığı sonucuna ulaşabiliriz. Gerçekten de, bu kurumda çalışanlar kamu hizmeti bilinci taşırlar, bu kurumdakiler halka hizmet ettiğinin bilincindedir, bu kurumda çalışanlar adalet, yasallık, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler gibi ifadelere yöneticilerin genel itibarıyla olumsuz cevap vermeleri beklenmeyebilir. Bu açıdan yönetici olmayan kamu görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı ortalamalarının gerçeği daha fazla yansıttığı söylenebilir.

(6) Çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algılarının daha düşük olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgu, kadınların kamu çalışanlarını erkeklere kıyasla daha az etik buldukları anlamına gelir. İfadelere verilen cevapların ortalamalarına baktığımızda kadınların 'katılmıyorum' ve 'kesinlikle katılmıyorum' seçeneklerini daha fazla işaretledikleri görülmektedir.

(7) Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı; yaş grupları arasında, eğitim seviyelerinde, mesleki unvanlarda, mesleki deneyime ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Etik ilke ve kodların bu değişkenler fark etmeksizin çalışanların tamamı tarafından benzer şekilde ve olumsuz algılandığı, çalışanların gerek kurumlarına ve gerekse de çalışma arkadaşlarına karşı yaş, eğitim seviyesi, mesleki unvan ve deneyime göre farklılaşmayan olumsuz kalıplarla düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır.

(8) Etik konusunda eğitim alanların Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algıları, eğitim almayanlara göre daha yüksektir. Bu sonuç, eğitimlerle kamu çalışanlarının etik bilincinin yükseltilebileceği, daha iyi ve yüksek standartlarda hizmet

sunabileceği ve görevinin gerektirdiği adalet, eşitlik, kamu yararı, hesap verebilirlik gibi ilkelere daha bağlı kalabileceğine ilişkin değerlendirmeleri destekler niteliktedir.

(9) Kamu Görevlileri Etik Kurulu, yukarıda da bahsedildiği üzere, Kamu Yönetimi'nde Etiğin yerleştirilmesi ve hakim kılınması için kurulmuştur. Çalışmamızda, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nu bilen personelin Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu açıdan, Kurulun kamu çalışanları arasında bilinirliğini artırmak, etik bir Kamu Yönetimi amacına hizmet edecektir.

(10) Örnekleme, Etik Davranış İlkeleri'nin etiğin açık ve örtük kurumsallaşmasını olumlu yönde etkilediği bulgulanmıştır. Kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşmasının en önemli araçlarından biri, çalışanlara rehber olan etik kodlar ve ilkelerdir. 2004 yılında Etik Kurulu tarafından çıkarılan Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği, kamu personeline yol gösterici ilkeleri belirlemesi ve etiğin kurumsallaşmasının bir aracı olması bakımından önemli bir açığı gidermiştir.

(11) Etik Davranış İlkeleri, kamu kurumlarında egoist etik iklimi olumlu yönde etkilemektedir. Egoist etik iklimde çalışanlar, karar verirken veya eylemde bulunurken vatandaşların, kurumunun veya çalışma arkadaşlarının çıkarlarını düşünmekten ziyade şahsi çıkarlarını koruma peşindedirler. Egoist etik iklimin belirgin olduğu örgütlerde çalışanların kuruma bağlılıkları son derece düşüktür. Çalışmamızın tamamı dikkate alındığında kamu kurumlarımızda egoist etik iklimin hakim olduğu sonucuna ulaşabiliriz.

(12) Çalışmada Etik Davranış İlkeleri'nin, kamu kurumlarında iyiliksever etik iklimi olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Örgütlerde sağlıklı işleyen bir etik sistem için; kurum, yöneticiler ve çalışanlar arasında belli bir uyumun gerekliliği şarttır. Uyumu sağlayacak araçlardan biri ise şüphesiz çalışanların birbirlerine yardımcı olmasıdır. Bu, kurumlardaki iyiliksever etik iklime de katkıda bulunacaktır. Ancak, çalışmamızın bütünü değerlendirildiğinde kamu kurumlarımızda iyiliksever bir iklimin hakim olmadığı, çalışanların birbirlerine yardımcı olmaktan ziyade kendi çıkarlarını öncelikledikleri gözlemlenmiştir.

(13) Ankete katılanların verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde Etik Davranış İlkeleri'nin, ilkelilik etik iklimini olumsuz yönde etkilediği sonucuna

ulaşmıştır. Bu iklim türünde çalışanlar, etik bir ikilem veya sorunla karşılaştıklarında, yasal düzenlemeleri, etik kodları ya da kurumun etik kurallarını takip etme eğilimindedirler. İkelilik ikliminde personel kurallara sıkı sıkıya bağlıdır. Bu açıdan Etik Davranış İlkeleri'nin varlığının ikelilik etik iklimine olumlu katkı sunması beklenir. Ancak çalışmamızda bu durumun tam tersi bir sonuç bulgulanmıştır.

(14) Örnekleme, kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşmasının egoist etik iklimi olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Egoist etik iklim istenmeyen bir iklim türü olduğundan, örgütlerde çeşitli çabalarla, uygulamalarla geriletilmeye, kontrol altında tutulmaya çalışılır. Bu çabalardan biri de etiğin kurumsallaştırılmasıdır. Etik kurumsallaştıkça egoist eğilimlerin dizginlenmesi beklenir. Ancak çalışmamızda etiğin kurumsallaşmasının egoist etik iklimi beslediği bulgulanmıştır.

(15) Araştırmada elde ettiğimiz sonuçlardan bir diğeri de, kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşmasının iyiliksever etik iklimi olumlu yönde etkilemesidir. Etiğin kurumsallaşması, kurumun etik davranışları destekleyen standart ve uygulamaları sürekli olarak tekrarlanması ile yerleştirilmeye çalışılır. Literatürde, etik davranışların gerek açık gerekse örtük şekilde kurumsallaştırılmasındaki ısrarın, kurumların iyiliksever etik iklimlerini yükselteceğine, bu iklim türünde çalışanların etik değerlere daha bağlı olduklarını bulgulayan çalışmalar vardır. Çalışmamızda ulaştığımız bu sonuç, bu yorumları destekler niteliktedir.

(16) Çalışmada, etiğin kurumsallaşmasının ikelilik etik iklimini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Etiğin kurumsallaştırılması için, daha önce de bahsettiğimiz gibi, etik kanunlar, kodlar ve standartlara ihtiyaç vardır. Çalışanlar bunlara bakarak davranış geliştirirler. Özellikle ikelilik ikliminin çalışma ortamında yerleştirilmesi için etik kanunlar ve kodların varlığı zaruridir. Etik kurumsallaştıkça, dolayısıyla etik pratikleri düzenleyen kural ve kodlar daha bilinir ve benimsenir hale geldikçe, ikelilik etik ikliminin de güçlenmesini bekleriz. Ne var ki çalışmamızda ulaştığımız sonuçlar bu beklentiyi desteklememekte hatta tam tersi şekilde gerçekleşmektedir.

(17) Çalışanların %62,8'i çalışma arkadaşlarının görevlerini yerine getirirken kamu hizmeti bilinci taşımadığı, %60,5'i ise çalışma arkadaşlarının halka hizmet etme bilincine sahip olmadığı kanısındadır. Örnekleminizde çalışanların %60,5'i çalışma arkadaşlarının ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumun hizmet ideallerine doğrultusunda hareket etmediğini ve görevlerin yerine getirilirken yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkelerine uyulmadığı kanısındadır.

(18) Kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözüken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları hali olarak tanımlanan 'çıkarcı çatışması' noktasında da kamu görevlileri çalışma arkadaşlarını beklenen seviyelerde etik bulmadıkları bu çalışmada ulaştığımız bir diğer sonuçtur. Çalışanların %57,4'ü çıkar çatışmasından kaçınılmadığı kanaatindedir.

(19) Çalışmada ulaştığımız önemli sonuçlardan biri de, kamu çalışanlarının kendi çıkarlarını kamusal çıkarların önüne koymalarıdır. Anketimizin tamamına bakıldığında, kamusal çıkarların ne derece önemsendiği veya çalışanların birbirlerinin yararını gözetip gözetmediklerine ilişkin birkaç ifade ile bu sonuç elde edilmiştir. Örneğin; Etik Davranış İlkeleri ölçeğinde yer alan 'bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamusal çıkarları kişisel çıkarlarının üstünde tutarlar' ifadesine çalışanların %61,4'ü olumsuz cevap vermiştir. Yine, anketin etik iklim algısı ölçeğinde yer alan 'bu kurumda çalışanlar birbirlerinin yararını gözetirler' ifadesine %74,3 oranında olumsuz cevap verilmesi bizleri çalışanların kamusal çıkarlardan ziyade kendi çıkarlarını önemsedikleri sonucuna ulaştırmaktadır.

(20) Çalışmada, vatandaşların da sıklıkla şikayetçi olduğu, kısaca *kayırmacılık* olarak adlandırılan etik problemin aslında temelsiz olmadığı ulaştığımız bir diğer sonuçtur. Ankette çalışanlara yönelttiğimiz 'bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken akraba, eş, dost ve hemşeri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapmazlar' ifadesine 'katılmıyorum' ve 'kesinlikle katılmıyorum' cevabını verenlerin toplam oranının %61 düzeyinde gerçekleşmesinden hareketle bu sonuca ulaşılmıştır.

(21) Çalışmada dikkatleri çeken bir diğer sonuç; kamusal kaynaklara sahip çıkma noktasında da gereken hassasiyetin gösterilmediğidir. Çalışanlar, %61,3 düzeyinde çalışma arkadaşlarının savurganlıktan kaçınmaları gerektiği bilincini taşımadıkları görüşündedir.

(22) Kamu kurumlarında yönetici kaynaklı yapısal sorunların varlığı da çalışmamızda dikkatleri çeken bir sonuçtur. Çalışanlar genel itibariyle yöneticilerine yüksek seviyelerde güvenmemektedir. Diğer taraftan, yöneticilerin etik ilke ve değerleri yerleştirmeleri için gereken hassasiyeti göstermedikleri, çalışanların tamamına eşit mesafede olmadıkları, bazı çalışanlara daha yakın oldukları gibi noktalarda istenen ve beklenen düzeylerde değildirler. Yönetici kaynaklı sorunların varlığını birkaç veriyle destekleyebiliriz. Örneğin, yöneticilerin kurumda dürüstlük merkezli bir kültür geliştirip geliştirmediklerine dair ifadeye olumsuz cevap verenler %52,5 seviyesindedir. Yine yöneticilerin kurum içinde etik ilke ve standartları sürekli olarak gözetip gözetmediklerine ilişkin ifadeye çalışanların %61,8'i olumsuz yaklaşmaktadır. Ayrıca etik konusunda çalışanlara eğitim verilmesi temel olarak yöneticilerin bir görevi olduğundan; ancak eğitim almayan kamu personelinin oranının %57,8 de kalmasından da ilk sorumlu tutulacak yöneticilerdir. Son olarak etik değerlere bağlı bir Kamu Yönetimi için kurum ile çalışan arasında iyi işleyen bir iletişim ortamının varlığı şarttır. Bu ortamı tesis edecek olanlar ise başta yöneticilerdir. Kurum içi iletişime dair çalışanlara yöneltilen 'astlar ve üstler arasındaki etik/ahlaki anlaşmazlık ve ikilemlere dair tartışmak için açık bir iletişim ortamı mevcuttur' ifadesine olumsuz cevap verenlerin %52,7 seviyesinde gerçekleşmiştir.

(23) Çalışmada ulaştığımız bir diğer sonuç, kamu kurumlarında kurum-yönetici-çalışan arasında iletişimin istenen seviyelerde olmadığıdır. Çalışanların kendilerini rahatça ifade edemediği ortamlarda etiğin kök salıp gelişmesi kolay olmayacaktır. Yönetimin başarılı olması bir anlamda diyalog kanallarının açıklığı ile ilgilidir. Özellikle etik gibi hassas bir konuda sağlıklı iletişimin/diyalogun önemi göz ardı edilemez. Çalışmamızda ankete katılanların %52,7'sinin kurumlarında etik konusunda yeterli düzeyde açık bir iletişim ortamının var olmadığına yönelik bir nevi şikayetleri, bizleri bu sonuca ulaştırabilir.

(24) Etik denetim eksikliği de çalışmamızda dikkat çeken bir sonuçtur. Çalışanların %55,4'ü kurumlarında düzenli olarak etik denetim gerçekleştirilmediği görüşündedir. Kamu Yönetimi'nde Etiğin denetim ayağı eksik bırakıldığında sorunsuz işleyen Kamu Yönetimi idealine yaklaşılamayacaktır. Denetimler ile ulaşılmak istenen hedefe yönelik kat edilen mesafe ölçülebilir. Ayrıca çalışanların etik dışı yollara sapıp sapsadıkları, sapsırlarsa eğer bu durumun tespiti ve herhangi bir ceza uygulanıp uygulanmayacağı etik denetimlerle gerçekleştirilir. Çalışmamızda ulaştığımız bu sonuç, Kamu Yönetimi'nde Etik denetim noktasında da istenilen/beklenen yerlerde olmadığımızı göstermektedir.

(25) Kamu hizmetlerinin amacının çalışanlar tarafından yanlış/sakat değerlendirilmesi de çalışmamızda ulaştığımız sonuçlardan biridir. Şöyle ki; anketimizde yer alan ifadelerle bakıldığında ve anket bir bütün olarak değerlendirildiğinde kamu görevlileri, kamusal hizmetlerin yerine getirilmesini yeteri kadar önemsememekte, vatandaşa hizmet etme gayesi ile çalıştığını fark edememektedir. Çok temel ve yapısal bir soruna işaret eden bu durum, Kamu Yönetimimizin etik başarısızlığının da altında yatan nedenlerden biridir.

Bu tespite ulaşmamıza neden olan birkaç veri ise şu şekildedir: 'Bu kurumda çalışanların temel gayesi, başkaları için en iyi olanı düşünmektir' ifadesine olumsuz cevap verenler %73,5 olarak gerçekleşmiştir. 'Bu kurumda çalışanlar birbirlerinin yararını gözetirler' ifadesine %74,3 olumsuz yaklaşmaktadır. 'Bu kurumda çalışanlar, kurumun çıkarlarını diğer bütün çıkarların üstünde tutarlar' ifadesine %73,1 olumsuz cevap vermiştir.



ÖNERİLER

Genel olarak çalışmadan elde ettiğimiz bulgulardan hareketle şu önerilerde bulunmak mümkündür:

(1) Kamu Yönetimi'nde Etiğin hayata geçirilmesinde yapılması gerekenlerden belki de ilki eğitimidir. Çünkü etik doğuştan gelmez. Eğitim ile etik değerler öğretilir, benimsetilebilir. Etik değerlere bağlı, iyi işleyen bir Kamu Yönetimi idealine en başta eğitim ile yaklaşılabılır. Eğitim; ailede başlayıp, yaşanan sosyal ve kültürel çevrenin de etkisiyle şekillenen ve hayatın her aşamasında devam eden bir süreç olduğundan sabırla ve ısrarla üzerinde durulması gereken bir alandır.

Dürüstlük, doğruluk, adalet, saygı, eşitlik gibi değerler sadece Kamu Yönetimi açısından değil, toplumsal hayatımızın her aşamasında önemsenen bizleri bir arada tutan değerlerdir. Bu değerlere bağlı kalarak yaşarız, ticaret yaparız, kişisel ilişkiler kurarız. Toplumsal barış ve bir arada yaşama iradesi bunlar üzerinde yükselir. Eğitimle bu değerlerin yüceliği zihinlere işlenmelidir.

(2) Etiğin bir toplumda yerleşip kök salabilmesi için var olması gereken şartlardan biri de toplumsal güvenin tesis edilmesidir. Toplumların gelişmişlik seviyesini gösteren unsurlardan biri de güvendir. İnsanların birbirlerine güvendiği toplumlarda etik değerler daha kolay benimsenir ve hayata geçirilir. En basitinden; güven duygusunun yüksek olduğu bir toplumda vatandaşlar, kamusal hizmetlerin yerine getirilmesinde çalışanların kendilerine haksızlık, adaletsizlik, nezaketsizlik yapmayacağına inanmaktadır. Bu açıdan devletin toplumsal güveni yükseltecek adımlar atması gerekmektedir. Tabi bu kolay bir süreç değildir. Ekonomik, sosyolojik, siyasi, psikolojik ayakları olan güvenin devletin daima gündeminde olması, sabırla yerleştirilmeye çalışılması elzemdir.

(3) Kamu Yönetimi'nin en temel ilkelerinden biri hiç şüphesiz liyakattir. Liyakat ilkesi ile görevi en fazla hak edenin, yapılacak hizmetin özellikleri ile kişisel niteliklerin en fazla uyduğu personelin istihdam edilmesi amaçlanır. Liyakatli olana güvenebiliriz. Liyakatli ellerde kamu hizmeti değer bulur, kamusal kaynaklar gereksiz kullanılmaz. Liyakatin sağlanması için ise, kamu hizmetlerinin siyasallaşmadan, partizanlıktan uzak gerçekleştirilmesi, göreve seçilirken o işin

gerekleri dışında başkaca bir özelliğin aranmaması gereklidir. Kamu kurumlarının tamamında etik idealine yaklaşılmak isteniyorsa liyakat vazgeçilmez bir ilkedir.

(4) Kamu çalışanları kamu hizmetini onlara verilmiş birer emanet olarak görmelidirler. Nasıl ki emanete hıyanet etmemek toplumsal olarak yüceltilen bir değerse, kamusal hizmetin emanetliğine de sahip çıkılmalıdır.

(5) Kamu çalışanlarının işvereni aslında vatandaşlardır. Çünkü aldıkları maaşlar devlet bütçesinden karşılanır. Nasıl ki, özel sektörde işveren çalışanından aldığı ücret karşılığı en yüksek verimi alma amacındaysa, Kamu Yönetimi açısından da çalışandan en yüksek verimi alma hedeflenmelidir. Bunun yolları ise öncelikle personel mevzuatının köklü revizyonundan geçmektedir. Personel mevzuatımız günün şartlarına, etkin, verimli, savurganlıktan uzak yeni devlet anlayışına maalesef çok uzaktır.

Artık devletler kamu hizmetlerinin niceliğine değil, niteliğine önem vermektedir. Yeni Kamu İşletmeciliği anlayışının bir yansıması olan bu yaklaşım, devletin idaresinde piyasa mekanizmasının kurallarının hakim olmasını, devletin özel sektör mantığı ile işletilmesini önceler. YKİ anlayışının elbette sakıncaları vardır ancak, en azından personel istihdamı konusunda bu mantığın işletilmesi, verimsiz, herhangi bir artı değer üretmeyen, *'bankamatik memuru'* anlayışının YKİ perspektifinden değerlendirilmesi gereklidir. Artık personel mevzuatımız, *'bir değer/katkı sunamıyorsam işimden olma riskim var'* korkusunu tüm personelin iliklerine kadar hissedebileceği standartlara çıkarmalıdır.

(6) Etiğin en önemli özelliklerinden biri bizlere ilkelerle yaşamayı öğretmesidir. İnsanlar hayatları boyunca birçok dışsal etki ile karşı karşıya gelirler. Kimi zaman maddi, kimi zaman belli bir makam ya da mevki kaynaklı, kimi zaman siyasi veyahut çok çeşitli durumlarla karşılaştığımızda, belli kararlar vermek durumunda kalırız. Bu karar verme aşamasında dürüstlük, doğruluk, adalet, hoşgörü, nezaket gibi temel etik ilkeler bizlere yol gösterici olmalıdır. Şartlar ne olursa olsun etik dışına kaymamak kamu çalışanının bir ilkesi olmalı ve sabırla bu yoldan devam etmelidir.

(7) Bizler; hayatımızı kazanmak ve rahat yaşamak için çalışmak zorundayız. Ancak kamuda çalışmak bizlere ayrıca sorumluluklar yükler. Bu sorumluluklardan

belki de en önemlisi kamusal hizmetin çalışanlarca gönülden, severek ve istenerek yapılan bir iş olarak algılanmalıdır. Gerçekten de, özel sektörde çalışıldığında en temel beklenti kişisel çıkarlar olabilir. Ama kamu sektöründe kişisel çıkarların daha geri planlara atılması, kamusal çıkarların öncelenmesi gereklidir. Bunun için ise kamu görevinin bir gönül işi olarak algılanması ve benimsenmesi çok önemlidir.

(8) Ülkemizde spesifik olarak Kamu Yönetimi Etiği üzerinde çalışan Etik Kurul, kamu çalışanları arasında daha bilinir ve tanınır olmalıdır. Bu haliyle çalışanlar tarafından %60 oranında duyulmayan Etik Kurulun kendini tanıtmayı için daha fazla çalışması gereklidir.

(9) Etik Davranış İlkeleri çalışma hayatının her anına nüfuz edecek şekilde günlük işlerin bir parçası olmalıdır. Ayrıca etik ilkelere uyulup uyulmadığının denetimi önemsenmeli, bu konuda hiçbir savaştılamaya izin verilmemelidir.

(10) Kamuda yönetici olanlar için normal çalışanlardan daha sıkı kurallar ve standartlar belirlenmeli, karar verdikleri noktalarda yöneticilere olabildiğince az bir hareket alanı sağlanmalı, yaptıkları her işte şeffaflık en temel ilke olmalıdır. Çünkü yönetici olan kamu görevlilerinin etik ikilemlerle daha sık karşılaşabilecekleri ve bu paralelde etik dışına kayabilmelerinin daha kolay olacağı unutulmamalı. Kısaca üst düzey kamu görevlilerine daha katı standartların getirilmesi gerekmektedir.

(11) Yine yöneticilerin, çalışma arkadaşlarınınca sevilen, saygı gören, kendisini kanıtlamış, şaibesiz ve ahlaki gelişmişliği yüksek personel arasından belirlenmesi şarttır. Siyasi ve ideolojik saiklerle yapılmış ve liyakatten uzak yönetici atamaları kamu kurumlarını yıpratmaktadır.

(12) Kamu Yönetimi'nde Etik bağlamında değerlendirilen 'çıkarcı çatışması' da özel olarak ilgilenen bir alan olmalıdır. Çıkarcı çatışması hallerinde özel çıkar ile kamusal çıkar çatışmakta, çalışan bu konuda belli oranlarda savunmasız kalabilmektedir. Böylesi durumlarda çalışanın yolunu aydınlatan kılavuz bilgiler belirlenmeli, sıkı eğitimlerle çalışanlara benimsetilmelidir.

(13) Kamu Yönetiminde eksik olan noktalardan biri de etik davranışların ihbar edilmesi mekanizmasıdır. Eğer etik dışı davranışlarda bulunuluyor ve biz de buna şahit oluyorsak, durumu gereken yerlere bildirmedığımızda biz de etik dışına sapmış oluruz. Kamu hizmetlerinin etik sınırlar içerisinde yerine getirilmesi için son

derece önemsenmesi gereken bu mekanizma, ne yazık ki kurumlarımızda 'gammazlama', 'arkadaşlarını satma' vs gibi ifadelerle küçümsenmektedir. Etik dışı davranışları ihbar etme kolaylaştırılmalı, bu ihbarı yapan personel korunmalıdır. Ancak bu noktada gereksiz, amaç dışı, yalan ihbarların yapılabileceği gerçeği asla göz ardı edilmemelidir.

(14) Çalışanların rüşvet, yolsuzluk, zimmete para geçirme gibi etik olmayan yollara tevessül etmesinin sebebi maaş yetersizliği olabilir. Kamu görevlilerine hayatlarını rahatlıkla idame ettirebilecekleri maaşlar verilmesi böylesi yollara sapılmasını engelleyebilir.

(15) Etiğin toplumda ve kamu kurumlarında yerleştirilmesi için devletin tüm kurum ve kuruluşlarının ortak çabası gereklidir. Kamu kurumları, en büyüğünden en küçüğüne kadar etik bir Kamu Yönetimi mücadelesinin içerisinde olmalıdır.

(16) Kamu Yönetimi'nde Etiğe ayrı bir alan olarak yaklaşılmamalı, yönetim sisteminin her kademesinde, yerine getirilen her hizmette en önemli bileşenin bizatihi etik olduğu idarelerin temel prensibi olmalıdır.

(17) Vatandaşlar, kamu hizmetlerini alırken daima en yüksek etik standartları talep edecek bilinç seviyesine ve sorumluluk duygusuna sahip olmalıdır. Kamu çalışanlarını bir noktada etik sınırlar içerisinde çekecek vatandaşlardır. Kendisine yapılan haksızlığı, adaletsizliği, nezaketsizliği sineye çekmeyen, yeri geldiğinde bunu yüksek sesle dillendirmekten korkmayan bilinçli vatandaşların varlığı kamu çalışanlarını etik davranmaya zorlayacaktır.

(18) Kamu kurumlarında yöneticiler ile çalışanlar arasında etkili bir iletişim sağlanmalıdır. Etik gibi hassas bir konuda çalışanların birbirlerini uyarabileceği, yöneticinin hiç çekinmeden etik dışına sapılmışsa bunu ifade edebileceği demokratik bir iletişim ortamı etik ilke ve değerlerin kurumlarımızda yerleşmesine yardımcı olacaktır.

(19) Kamu Yönetimi'nde ödül ve ceza mekanizmaları, çalışma hayatının ahengini bozmadan, ama etkin bir şekilde işletilmelidir. Çalışmamızda etik davranıldığı için ödül beklentisi içerisinde girildiği tespit edilmiştir. Ödüllendirmenin motive edici yönünden hareketle, özellikle yöneticiler tarafından sıklıkla kullanılan bir yöntem haline getirilmesi düşünülebilir. Ancak, ödüllerin maddi bir karşılıktan

ziyade bir takdir, herkesin içerisinde onore etme, bir saygı veya övgü şeklinde yerine getirilmesi daha etkin bir yol olacaktır.

(20) Araştırma göstermiştir ki, Etik Davranış İlkeleri'nin varlığı kamu kurumlarında etiğin kurumsallaşmasına katkıda bulunmaktadır. Etiğin kurumsallaşması için ise daha önce de sıklıkla üzerinde durduğumuz gibi, etik eğitimler, adil yükselme ve terfi politikaları, güvenilir liderlik ve ödül mekanizmaları önemsenmelidir.

(21) Kamu görevlilerinin aldıkları tüm kararlar ve yaptıkları tüm işlerde mümkün olduğunca saydam olmaları gereklidir. Kamu görevlileri karar alma sürecinde bu kararların yarattığı sonuçları izlemek için gerekli olan bilgiyi düzenli, anlaşılabilir, tutarlı ve güvenilir bir biçimde sunmalıdır. Mevcut koşullara, kararlara ve eylemlere dair bilgi erişilebilir, görünür ve anlaşılır olmalıdır.

Sonuç olarak şu ifade edilebilir ki; Kamu Yönetimi'nde Etiğin hemen yerleştirilmesi, bugünden yarına çözümlenmesi mümkün değildir. Her sosyal fenomende olduğu gibi etik konusunda da birçok değişken göz önünde bulundurulmalıdır. Kamu Yönetimi'nde Etik; sosyal, kültürel, siyasal, ekonomik ve psikolojik değişkenlerle sıkı bir ilişki içerisinde ve bunlardan bağımsız olarak düşünülmesi elbette mümkün değildir. Etiğin zorluğuna işaret eden bu durum, aynı zamanda halen tartışılır ve güncel olmasının da bir açıklamasıdır. Çünkü toplumlar, sürekli değişmekte, bu değişim ise yaşanan çağa, çağın anlam ve değerler dünyasına yeni açıklamalar getirilmesini zorunlu kılmaktadır. Genel olarak etiğin, özelde de Kamu Yönetimi Etiği'nin bu değişimlerden en fazla etkilenen alan oldukları rahatlıkla ileri sürülebilir. Bu açıdan etik, hemen öğrenilen, durağan, yerinde sayan bir olgu değildir. Yıllar içerisinde, ailede başlayan, yaşanan çevre içerisinde şekillenen ve eğitimle desteklenerek öğrenilen bir süreçtir. Etiğin insan davranışlarında temel bir belirleyici olması süreci zor ve meşakkatlidir. Ve bunun bir reçetesi yoktur. Etik değerlerin içselleştirilmediği, öğretilmediği bir toplumda istenildiği kadar yasal düzenleme, mevzuat hükmü vb tedbirler alınırsa alınır, varılmak istenen hedeflere ulaşamayacağı da bir gerçektir.



KAYNAKÇA

- Adams, Janet, Armen Tashchian ve Ted Shore (2001). "Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior". *Journal of Business Ethics*. 29: 199–211.
- Ağaoğulları, Mehmet Ali (2011). *Sokrates'ten Jakobenlere Batı'da Siyasal Düşünce*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Akarsu, Bedia (1975). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Akarsu, Bedia (1982). *Ahlak Öğretileri*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Akarsu, Bedia (1987). *Çağdaş Felsefe: Kant'tan Günümüze Felsefi Akımlar*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Akçakaya, Murat ve Yağız Aksakallıoğlu (2017). "Kamu Hizmeti Kapsamında Yeni Kamu Yönetiminin Vatandaşlık Anlayışı". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19(1): 42–71.
- Akdeniz, İbrahim (2016). "Kamu görevlileri Etik Kurulunu Yeniden Düşünmek". *Sayıştay Dergisi*. (103): 59–83.
- Appelbaum Steven H., Kyle J. Deguire, ve Mathieu Lay (2005). "The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behaviour". *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*. 5(4): 43–55.
- Arap, İbrahim, ve Yılmaz Levent (2005). "Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının 'Yeni' Kurumu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu". *Amme İdaresi Dergisi*. 39(2): 1–17.
- Aristoteles (1997). *Nikomakhos'a Etik*. (Çev: Saffet Babür). Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Arslan, Ahmet (2009). *Felsefeye Giriş*. Ankara: Adres Yayınları.
- Asunakutlu Tuncer, ve Bayram Coşkun (2005). "Frederick Winslow Taylor ve Fizyolojik Örgüt Kuramı". *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 5(10): 157–176.
- Ateş, Hamza, ve Bülent Oral (2003). "Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve 'Örgütsel Ruhçuluk' Kuramı Ekseninde Bir Analiz". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(1): 55–71.

- Ay, Canan (2005). “İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü”. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 12(2): 31–52.
- Aydın, Ahmet Hamdi (2004). *Türk Kamu Yönetimi Sisteminde Temel Sorunlar ve Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, İnyet (2012). *Yönetimsel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, Metin (2013). John Stuart Mill’in Faydacı Ahlakı. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 15(28), 143-167.
- Aydın, Yılmaz ve Barutçu Abdülkadir (2015). “Etik Dışı Davranışları Önleme Mekanizması Olarak Yaptırımlar ve Kamu Görevlileri Etik Kurul Kararlarının Yayınlanması”. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15(2): 159–178.
- Badiou, Alain (2013). *Etik Kötülük Kavrayışı Üzerine Bir Deneme*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Bailey, Stephen K. (1964). “Ethics and the Public Service”. *Public Administration Review*. 24(4): 234–243.
- Balcı, Asım (2005). “Türkiye AB İlişkileri Perspektifinden Kamu Yönetimi Sisteminin Yeniden Yapılandırılması”. *Amme İdaresi Dergisi*. 38(4): 23–27.
- Balcı, Asım (2013). “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik Anlayışı”. Balcı, Asım, Nohutçu Ahmet, Öztürk, N. Kemal ve Coşkun Bayram. (ed) *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar*, Ankara: Seçkin Yayınları, 155–179.
- Barnett, Tim, ve Cheryl Vaicys (2000). “The Moderating Effect of Individuals’ Perceptions of Ethical Work Climate”. *Journal of Business Ethics*. 27: 351–362.
- Baron, Reuben, ve Kenny David (1986). “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6): 1173–1182.
- Bartlett, James, Joe Kotrlik, ve Chadwick Higgins (2001). “Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research”. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*. 19(1): 43-50.

- Başbakanlık (2002). *Türkiye’de Saydamlığın Arttırılması ve Kamuda Etkin Yönetimin Geliştirilmesi Eylem Planı*. Ankara.
- Baydar, Tülay (2005). “Yönetim Etiği Açısından İngiltere’deki Kamu Yönetimi Uygulamaları”. *Türk İdare Dergisi*. 447: 101–134.
- Becker, Lawrence C. ve Becker Charlotte B. (2003). *A History of Western Ethics*. New York: Routledge.
- Bilgin, Kamil Ufuk (1997). “21. Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu”. *Kamu Yönetiminde Yönetmel Etiğin Yönetim Ölçeğinde Değerlendirilmesi*, Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Billington, Ray (2011). *Felsefeyi Yaşamak: Ahlak Düşüncesine Giriş*. (Çev. Abdullah Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Birinci, Görkem (2009). “Kamu Etiği ve İnsan Hakları”. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*. (8): 123–145.
- Blackburn, Simon (1996). *The Oxford Dictionary of Philosophy Oxford Paperback Reference*. London: Oxford University Press.
- Bowman, James S. (2006). “From Codes of Conduct to Codes of Ethics”. *Handbook of Administrative Ethics*, (ed. Terry L. Cooper). New York: Marcel Dekker Inc, 336–353.
- Bowman, James S. ve Knox Claire C. (2008). “Ethics in Government: No Matter How Long and Dark the Night”. *Public Administration Review*. 68(4): 627–639.
- Bozkurt, Ömer, ve Ergun Turgay (1998). *Kamu Yönetimi Sözlüğü*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Yayın No: 283.
- Brenner, Steven N. (1992). “Ethics Programs and Their Dimensions”. *Journal of Business Ethics*. 11(5–6): 391–399.
- Brown, Peter G. (1986). “Ethics and Education for the Public Service in A Liberal State”. *Journal of Policy Analysis and Management*. 6(1): 56–68.
- Carlson, Dawn S, ve Pamela L Perrewe (1995). “Institutionalization of Organizational Ethics Through Transformational Leadership”. *Journal of Business Ethics*. 14: 829–838.

- Carr, Jennifer Z., Aaron M. Schmidt, J. Kevin Ford, ve Richard P. DeShon (2003). "Climate Perceptions Matter: A Meta-Analytic Path Analysis Relating Molar Climate, Cognitive and Affective States, and Individual Level Work Outcomes". *Journal of Applied Psychology*. 88(4): 605–619.
- Cassirer, Ernst (1984). *Devlet Esanesi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cengiz, Erdal (1998). "Töre Bilimde Değer ve Ölçüt Sorunu". *Doğu Batı*. 1(4): 29–44.
- Ceylan Tuncay (2012). "Belirlenimci Etikte Paradoksal Bir Durum Olan Özgürlük - Zorunluluk Bağıntısı ve Rasyonalite (Spinoza Örneği)". *Kaygı. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi*. 19: 55–76.
- Cevizci, Ahmet (1999). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cevizci, Ahmet (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Chandler, Ralph Clark (1983). "The problem of Moral Reasoning in American Public Administration: A Case for A Code of Ethics". *Public Administration Review*. 43(1): 32–39.
- Cohen, Steven, ve Eimicke William (2000). "Trends in 20th Century United States Government Ethics". *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 3(3): 571–597.
- Coşkun, Bayram (2005). "Türkiye’de Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Tarihsel Geçmiş ve Genel Bir Değerlendirme". *Türk İdare Dergisi*. (448): 13-47.
- Coşkun, Bayram, Nohutçu Ahmet (2005). "Türkiye’de Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: Kurumsal-Tarihsel Perspektif, Genel Değerlendirme ve Saptamalar". Aşım Balcı, Ahmet Nohutçu (ed). *Bilgi Çağında Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması I*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Collste, Göran (2007). "Applied and Professional Ethics – An Introduction". *Perspectives on Applied Ethics*. Linköping: LiU-Tryck, Linköpings Universitet, 22–38.
- Cooper, Terry (1987). "Hierarchy, Virtue, and the Practice of Public Administration: A Perspective for Normative Ethics". *Public Administration Review*. 47(4): 320–328.

- Cullen, John B., Parboteeah K. Paraveen ve Victor Bart (2003). "The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two - Study Analysis". *Journal of Business Ethics*. 46: 127–141.
- Çevikbaş, Rafet (2012). "Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Türkiye Uygulamaları". *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 1(2): 9–32.
- Çevikbaş, Rafet (2014). "Bürokrasi Kuramı ve Yönetimsel İşlevi". *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 3(2): 75–102.
- Delius, Harald (1990). "Etik". *Günümüzde Felsefe Disiplinleri, (Çev: Doğan Özlem)*. İstanbul: Ara Yayıncılık, 311–334.
- Demirci, Mustafa, ve Genç F Neval (2008). "Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma". *Amme İdaresi Dergisi*. 41(2): 43–58.
- Demirel, Demokaan (2006). "Küresel Eksende Devletin Yeni Kimliği: Etkin Devlet". *Sayıştay Dergisi*. 60: 105–128.
- Demirel, Demokaan (2014). "Modernizmden Postmodernizme Kamu Yönetimi". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 24(2): 169–178.
- Demirel, Demokaan (2015). "Yasal Çerçeve de Bilgi Edinme Hakkı: Kanada ve Türkiye Örneği". *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 6(11): 145–161.
- Denhardt, Kathryn (1984). "Towards A More Ethical Public Administration". Kansas University.
- Deshpande, Satish P. (1996). "The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation". *Journal of Business Ethics*. 15: 655–660.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2018). *Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu*. Ankara.
- Doğan, Kadir Caner (2015). "Yeni Kamu Yönetimi ve Etik Anlayışının Türk Kamu Yönetiminde Kurumsallaşması: Kamu Görevlileri Etik Kurul Örneği". *Turkish Studies*. 10: 381–402.
- Durmuş, Beril, Yurtkoru Serra ve Çinko Murat (2016). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Dyck, Arthur J. (1981). "Ethical Dilemmas and the Education of Policymakers". *The Linacre Quarterly*. 48(1): 87–88.

- Elçi, Meral ve Alpkan Lütüfhak (2006). “Etik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri”. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 24(1): 141–170.
- Elçi, Meral ve Alpkan Lütüfhak (2009). “The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction”. *Journal of Business Ethics*. 84: 297–311.
- Erdoğan, Çetin (2009). “Kamu Etiği”. *Kamu Yöneticilerinin Etik Karar Verme Yaklaşımları*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No: 347, 18–33.
- Erdoğan, İrfan (2006). “Medya ve Etik: Eleştirel Bir Giriş”. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*. (23): 1–26.
- Ergun, Turgay (2004). *Kamu Yönetimi: Kuram, Siyasa, Uygulama*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Erondu, Emmanuel A., Sharland Alex, ve Okpara John (2004). “Corporate Ethics in Nigeria: A Test of the Concept of An Ethical Climate”. *Journal of Business Ethics*. 51: 349–357.
- Etik Rehberi (2017). *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*. Ankara.
- Ertan, Kıvılcım Akkoyunlu (1998). “Çevre Etiği”. *Amme İdaresi Dergisi*. 31(1): 125–139.
- Eryılmaz, Bilal ve Biricikoğlu Hale (2011). “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik”. *İş Ahlakı Dergisi*. 4(7): 19–45.
- Eryılmaz, Bilal (2008). “Etik Kültürü Geliştirmek”. *Türk İdare Dergisi*. 459: 1–12.
- Eryılmaz, Bilal (2012). *Kamu Yönetimi: Düşünceler, Yapılar, Fonksiyonlar, Politikalar*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Ferrell, Oliver. C. ve Skinner Steven J. (1988). “Ethical Behavior and Bureaucratic Structure in Marketing Research Organizations”. *Journal of Marketing Research*. 25(1): 103–109.
- Frankena William K. (1988). *Ethics*. New Jersey: Prentice Hall Press.
- Floyd, Kevin Scott (2010). “Leadership Styles, Ethics Institutionalization, Ethical Work, Climate, and Employee Attitudes toward Information Technology Misuse in Higher Education: A Correlational Study”. Georgia Southern University.

- Frederickson, George ve Hart David (1985). "The Public Service and the Patriotism of Benevolence". *Public Administration Review*. 45(5): 547–553.
- Gençkaya, Ömer Faruk (2009). *Türkiye 'de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi – Akademik Araştırma Çalışması – Çıkar Çatışması*. Ankara.
- George, Darren, ve Mallery Paul (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson Education.
- Goodman, Paul. S ve Dean James. W. (1989). "Why Productivity Efforts Fail". *Organisation Development: Theory, Practise and Research*, (Ed. Wendell L. French, Jr. Cecil Bell, ve Robert A. Zawacki). Business Publications.
- Goss, Robert P. (1996). "A Distinct Public Administration Ethics?". *Journal of Public Administration Research and Theory*. 6(4): 573–597.
- Gözler, Kemal (2007). *İdare Hukuku Dersleri*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Gözübüyük, Şeref (2006). *Yönetim Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Gökberk, Macit (1993). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gökçe, Orhan, ve Örselli Erhan (2011). "Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı". *İş Ahlakı Dergisi*. 4(7): 47–63.
- Güler, Birgül Ayman (1994). "Nesnesini Araya Disiplin". *Amme İdaresi Dergisi*. 27(4): 3–19.
- Gürbüz, Ahmet (2012). *Hukuk Felsefesi Açısından Yararcılık Teorisinin Eleştirisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gürbüz, Sait, ve Şahin Faruk (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Güzelsarı, Selime (2004). "Kamu Yönetimi Disiplininde Yeni Kamu İşletmeciliği ve Yönetişim Yaklaşımı". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi*. 66: 1–25.
- Güzelsarı, Selime (2007). "Küresel Kapitalizm ve Devletin Dönüşümü Türkiye 'de Mali İdarede Yeniden Yapılanma" (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (Yönetim Bilimleri) Anabilim Dalı, Ankara.
- Harper, Sarah J. (2009). "Ethics Versus Morality: A Problematic Divide". *Philosophy and Social Criticism*. 35(9): 1063–1077.

- Heinemann, Fritz (1990). "Etik". *Günümüzde Felsefe Disiplinleri* (Çev: Doğan Özlem). İstanbul: Ara Yayıncılık, 335–359.
- Hejka-Ekins, April (2006). "Ethics in In-Service Training". *Handbook of Administrative Ethics*, (Ed. Terry Cooper). New York: Marcel Dekker Inc, 79–103.
- Hood, Christopher (1991). "A Public Management For All Seasons". *Public Administration Review*. 69: 3–19.
- Huemer, Michael (2005). *Ethical Intuitionism*. London: Palgrave Macmillan.
- Işıktaç, Yasemin (2000). "Hukuk, Etik İlişkinde Yeni Gelişmeler". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 58(1–2): 3–14.
- İnankul, Hakan (2013). "Türk Polis Teşkilatında Etik Algısı" (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Jørgensen, Torben Beck ve Bozeman Barry (2007). "Public Values". *Administration & Society*. 39(3): 354–381.
- Jose, Anita, ve Mary S. Thibodeaux (1999). "Institutionalization of Ethics: The Perspective of Managers". *Journal of Business Ethics*. 22(2): 133–143.
- Kagan, Shelly (2018). *Normative Ethics*. London: Routledge.
- Kalfa, Ceren (2011). "Kamu Yönetimi Disiplininin Gelişimi ve Kimlik Tartışmaları". *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 16(1): 403–417.
- Kandemir, Ayşe Üstünoldu (2010). "The Influence of Institutionalization of Ethics on Job Satisfaction and Organizational Justice". Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kant, Immanuel (1999). *Pratik Aklın Eleştirisi*. (Çev. Ioanna Kuçuradi). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Kant, Immanuel (2002). *Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi*. (Çev. Ioanna Kuçuradi). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Karahanogulları, Onur (2002). *Kamu Hizmeti (Kavram ve Hukuksal Rejim)*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Karakoç, Süleyman ve Oltulu Arif (2011). "Demokrasi ve Yönetişim Boyutu İle Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı". *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 11(22): 403–418.

- Karcı, Şükrü Mert (2008). “Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının Temel Değerleri Üzerine Bir İnceleme”. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. (16): 40–64.
- Kaya, Mustafa (2013). “Platon’un Ruh Kuramı”. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 15(1): 171–182.
- Kernaghan, Kenneth (1974). “Ethics and Administrative Responsibility”. *Canadian Public Administration*. 17(4): 527–541.
- Kesim, Erdoğan (2005). “Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu”. *Bir Etik Davranış İlkesi Olarak Hesap Verebilirlik (Hesap Verme Sorumluluğu)*, Sakarya, 269–281.
- Ki, Eyun-Jung, Lee Junghyuk ve Choi Hong-Lim (2012). “Factors Affecting Ethical Practice of Public Relations Professionals within Public Relations Firms”. *Asian Journal of Business Ethics*. 1: 123–141.
- Kılavuz, Raci (2002). “Yönetimsel Etik ve Halkın Yönetimsel Etik Oluşumuna Etkileri”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 26(2): 255–266.
- Kılıç, Muharrem (2007). “Hukuk-Ahlak İlişkisinin Temellendirilmesi ve Ayırım Kriterlerinin Analizi”. *Teorik ve Pratik Yönleriyle Ahlak*, (Ed. Recep Kaymakcan ve Mevlüt Uyanık). İstanbul: Dem Yayınları.
- Kılıoğlu, İsmail (1988). “Ahlak ve Hukuk İlişkisi”. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://acikerisim.istanbul.edu.tr/handle/123456789/10994>.
- Koonmee, Kalayanee, Anusorn Singhapakdi, Busaya Virakul, ve Dong Jin Lee (2010). “Ethics Institutionalization, Quality of Work Life, And Employee Job-Related Outcomes: A Survey of Human Resource Managers in Thailand”. *Journal of Business Research*. 63(1): 20–26.
- Küçükalp, Derda (2010). “Efendi-Köle Ahlakı vs Efendi Köle Diyalektiği”. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 29(1): 53–63.
- Kuçuradi, Ioanna (1994). *Uludağ Konuşmaları*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Kuçuradi, Ioanna (2000). *Felsefi Etik ve Meslek Etikleri*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Kuçuradi, Ioanna. (2004). “Yunus Aran Birlikteliği Konferansı”. *Felsefe ve Etik*, İstanbul, 1–14.
- Kuçuradi, Ioanna (2006). *Etik*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

- Lee, Dong-Jin, Grace B. Yu, Sirgy M. Joseph, Singhapakdi Anusorn ve Lucianetti Lorenzo (2018). “The Effects of Explicit and Implicit Ethics Institutionalization on Employee Life Satisfaction and Happiness: The Mediating Effects of Employee Experiences in Work Life and Moderating Effects of Work–Family Life Conflict”. *Journal of Business Ethics*. 147(4): 855–874.
- Long, Brad S. ve Driscoll Cathy (2008). “Codes of Ethics and the Pursuit of Organizational Legitimacy: Theoretical and Empirical Contributions”. *Journal of Business Ethics*. 77: 173–189.
- Maesschalck, Jeroen (2004). “The Impact of New Public Management Reforms on Public Servants’ Ethics: Towards a Theory”. *Public Administration Review*. 82(2): 465–489.
- Maesschalck, Jeroen (2005). “Approaches to Ethics Management in The Public Sector”. *Public Integrity*. 7(1): 21–41.
- Malloy, David Cruise, ve Agarwal James (2010). “Ethical Climate in Government and Nonprofit Sectors: Public Policy Implications for Service Delivery”. *Journal of Business Ethics*. 94(1): 3–21.
- Mackenzie, Margaret Mary (1985). “Plato’s Moral Theory”. *Journal of Medical Ethics*. 11: 88–91.
- MacIntyre, Alasdair (2001) *Ethik’in Kısa Tarihi: Homerik Çağdan Yirminci Yüzyıla*. (Çev: Hakkı Hünler ve Solmaz Zelyüt Hünler). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Martin, Kelly D. ve Cullen John B. (2006). “Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review”. *Journal of Business Ethics*. 69: 175–194.
- Mayer, David M. Kuenzi Maribeth ve Greenbaum Rebecca (2010). “Examining The Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate”. *Journal of Business Ethics*. 95: 7–16.
- Meyer, John W. ve Rowan Brian (1977). “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony”. *American Journal of Sociology*. 83(2): 340–363.

- Mill, John Stuart (1991). *Faydacılık*. (Çev: Nazmi Coşkunlar). Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Miller, Alexander (2003). *An Introduction to Contemporary Metaethics*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Motilal, Shashi (2010). *Applied Ethics and Human Rights: Conceptual Analysis and Contextual Applications*. Delhi: Anthem Press.
- Nuttall, Jon (1997). *Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş*. (Çev: Abdullah Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Nohutçu, Ahmet (2004). “Etik ve Kamu Yönetimi”. *Çağdaş Kamu Yönetimi II* (Ed. Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Okçu Murat (2008). “Kamu Yönetimi ve Ahlak: Yönetimsel Ahlak Üzerine Düşünmek mi Yoksa Modern Kamu Yönetimini Düşünmek mi?” *Amme İdaresi Dergisi*. 41(2): 21–42.
- Oecd (2000). *Trust in Government. Ethics Measures in OECD Countries*. Paris. <https://www.oecd.org/gov/ethics/48994450.pdf>.
- Oecd (2003). *Managing Conflict of Interest in the Public Service, OECD Guidelines and Country Experiences*. Paris. <https://www.oecd.org/gov/ethics/48994419.pdf>.
- Ouchi, William G. (1980). “Markets, Bureaucracies, and Clans”. *Administrative Science Quarterly*. 25(1): 129–141.
- Öztürk, Namık Kemal (1999). “Kamu ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlikler ve Farklılıklar”. *Amme İdaresi Dergisi*. 32(2): 15–26.
- Ömürgönülşen, Uğur (1997). “The Emergence of A New Approach To The Public Sector: The New Public Management”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 52(1): 517–565.
- Ömürgönülşen, Uğur (2016). *Türkiye'nin Ulusal Etik ve Dürüstlük Sistemi ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun Bu Sistemdeki Rolünün Gözden Geçirilmesi*. Ankara: Kamu Görevlileri Etik Kurulu.
- Örselli, Erhan (2010). “Türkiye’de Toplumsal ve Yönetimsel Etik Değerler İle İkilimler: Uygulamalı Bir Araştırma” (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Konya.

- Öktem, Kemal ve Ömürgönülşen Uğur (2005). “Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı”. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 231–237.
- Övgün, Barış ve Tosun İlkay (2018). “Yönetime İçkin Etikten Kamu Etiğine”. *SBF Dergisi*. 73(2): 453–474.
- Özdemir, Murat (2008). “Kamu Yönetiminde Etik”. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(7): 179–195.
- Özden, Ömer ve Elmalı Osman (2016). *Yeniçağ Felsefe Tarihi*. İstanbul: Arı Sanat Yayınevi.
- Özel, Kadir Can (2018). “Etik ve Etik - Hukuk Arasındaki İlişki”. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. 33: 685–708.
- Özer, Akif M. (2016). “Herbert Simon’un Yönetim Bilimine Katkıları Üzerine Değerlendirmeler”. *Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 5(11): 160–185.
- Özgür, Hüseyin (2004). “Kamu Örgütlerinde Stratejik Yönetim”. *Çağdaş Kamu Yönetimi –II*, (Ed. Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür). İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 1–34.
- Özlem, Doğan (2004). *Etik - Ahlâk Felsefesi*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Öztepe, Mısra Cığercioğlu (2013). “*Kamu Yönetiminde Etik Sorunu: Türk Kamu Yönetiminde Etik Sistemin Eleştirel Bir Çözümlemesi*” (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (Yönetim Bilimleri) Anabilim Dalı, Ankara.
- Pajo, Karl, ve Mcghee Peter (2003). “The Institutionalisation Of Business Ethics: Are New Zealand Organisations Doing Enough?” *Journal of The Australian And New Zealand Academy of Management*. 9(2): 52–65.
- Peterson, Dane K. (2002a). “Deviant Workplace Behavior And The Organization’s Ethical Climate”. *Journal of Business and Psychology*. 17(1): 47–61.
- Peterson, Dane K. (2002b). “The Relationship Between Unethical Behavior and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire”. *Journal of Business Ethics*. 41: 313–326.
- Pieper, Annemarie (2012). *Etiğe Giriş*. (Çev: Veysel Atayman ve Gönül Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Plant, Jeremy (2001). "Codes of Ethics". *Handbook of Administrative Ethics*, (Ed. Terry L. Cooper). New York: Marcel Dekker Inc, 309–333.
- Pojman, Louis ve Fieser James (2011). *Ethics Discovering Right and Wrong*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Popoola, Tobi vd (2017). "How Does Ethics Institutionalization Reduce Academic Cheating?" *Journal of Education for Business*. 92(1): 29–35.
- Pops, Gerald (2000). "A Teleological Approach to Administrative Ethics". *Handbook of Administrative Ethics* (Ed. Terry L. Cooper). New York: Marcel Dekker Inc, 195–206.
- Raile, Eric D. (2013). "Building Ethical Capital: Perceptions of Ethical Climate in the Public Sector". *Public Administration Review*. 73(2): 253–262.
- Recep Kılıç (1993). "Ahlakı Temellendirme Problemi". *Felsefe Dünyası*. (8): 67–78.
- Rest, James (1984). "Research on Moral Development: Implications for Training Counseling Psychologists". *The Counseling Psychologist*. 12(3): 19–29.
- Robbins, Stephen P. ve Timothy A. Judge (2017). *Organizational Behavior*. Essex: Pearson Education Limited.
- Rothstein, Bo ve Sorak Nicholas (2017). *Ethical Codes for The Public Administration*. Goteborg.
https://qog.pol.gu.se/digitalAssets/1663/1663513_2017_12_rothstein_sorak.pdf.
- Ruige, Anke, Sezin Üskent ve Pavel Micka (2014). *Yönetişim ve Katılım: Etkili Katılım için Araçlar, Yöntemler, Mekanizmalar*. Ankara.
http://www.tepav.org.tr/upload/files/1408538775-7.Yonetisim_ve_Katilim.pdf.
- Russel, Bertrand (2013). *A History of Western Philosophy*. New York: Routledge.
- Saylı, Halil, Mengenci, Cengiz ve Bürcü Ramazan (2015). "Yönetim Düşüncesinin Evrimi ve Sosyal Hizmet Yaklaşımı". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi Sosyal Hizmet Özel Sayısı*. 37–57.
- Saylı, Halil ve Kızıldağ Duygu (2007). "Yönetimsel Etik ve Yönetimsel Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz". *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(1): 233–251.

- Saint-Martin, Denis (1998). "The New Managerialism and the Policy Influence of Consultants in Government: An Historical Institutional Analysis of Britain, Canada and France". *Journal of Policy and Administration*. 11(3): 319–356.
- Schneider, Benjamin (1975). "Organizational Climates: An Essay". *Personal Psychology*. 28: 447–479.
- Schwartz, Mark (2001). "The Nature of the Relationship between Corporate Codes of Ethics and Behaviour". *Journal of Business Ethics*. 32: 247–262.
- Schwepker Jr, Charles H. (2001). "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in The Salesforce". *Journal of Business Research*. 54: 39–52.
- Seyidoğlu, Halil (2002). *Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük*. İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Sezer, Özcan ve Sarı Cengiz (2017). "Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Türk Yargı Sistemine Etkileri". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(20): 196–215.
- Sims, Ronald R. (1991). "The Institutionalization of Organizational Ethics". *Journal of Business Ethics*. 10(7): 493–506.
- Singh, Jang B. (2011). "Determinants of the Effectiveness of Corporate Codes of Ethics: An Empirical Study". *Journal of Business Ethics*. 101(3): 385–395. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10551-010-0727-3.pdf> (23 Kasım 2018).
- Singhapakdi, Anusorn, Sirgy M. Joseph, Dong Jin Lee, ve Vitell Scott J. (2010). "The Effects of Ethics Institutionalization on Marketing Managers: The Mediating Role of Implicit Institutionalization and The Moderating Role of Socialization". *Journal of Macromarketing*. 30(1): 77–92.
- Singhapakdi, Anusorn ve Vitell Scott J. (2007). "Institutionalization of ethics and its consequences: a survey of marketing professionals". *Journal of the Academy of Marketing Science*. 35(2): 284–294.
- Sobel, Michael (1982). "Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models". *Sociological Methodology*. 13: 290–312.

- Somers, Mark 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.
- Soykan, Cavidan (2007). "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatlarında Bilgi Edinme Hakkı". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 56(2): 63–74.
- Steinberg, Sheldon S. ve Austern David T. (1996). *Hükümet Ahlak ve Yöneticiler* (Çev: Turgay Ergun). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Suar, Damodar ve Khuntia Roorplekha (2004). "Does Ethical Climate Influence Unethical Practices and Work Behaviour?" *Journal of Human Values*. 10(1): 11–21.
- Sullivan, Roger J. (1997). *Foundations An Introduction to Kant's Ethics*. New York: Cambridge University Press.
- Spinoza, Baruch (2011). *Etika*. (Çev: Hilmi Ziya Ülgen). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Svara, James (2015). *The Ethics Primer for Public Administrators in Government and Nonprofit Organizations*. Burlington: Jones & Bartlett Learning.
- Şaylan, Gencay (1995). "Değişim ve Yolsuzluk". *Amme İdaresi Dergisi*. 28(3): 2–11.
- Şaylan, Gencay (2000). "Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Yeni Açılımlar Üzerine Düşünceler". *Amme idaresi Dergisi*. 33(2): 1–22.
- Şenel, Alaeddin (1999). *Siyasal Düşünce Tarihi*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Şengül, Ramazan (2005). "Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Türk Kamu Yönetimini 'Camdan Eve' Dönüştürür mü?" *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 60(3): 215–234.
- Tabachnick, Barbara ve Fidell Linda (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson Education.
- Taner, Ahmet (2011). "Kamuda Hesap Verme Sorumluluğunun Aracı Olarak Performans Esaslı Bütçeleme". *Sayıştay Dergisi*. 83: 1–28.
- Taner, Ahmet (2012). "Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Arayışları ve Hesap Verme Sorumluluğuna Etkileri". *Sayıştay Dergisi*. 85: 27–50.

- Taşçı, İzzet (2012). “Türk Kamu Yönetiminde Hediye Alma ve Verme Sorunu”. *Türk İdare Dergisi*. (475): 119–130.
- TBMM (2003). *Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı ile Avrupa Birliği Uyum, İçişleri ve Anayasa Komisyonları Raporları*.
- Tepe, Harun (1992). *Etik ve Metaetik*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Tepe, Harun (1998). “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik: Etik Kavramı, Tarihçesi ve Günümüzde Etik”. *Doğu- Batı*. 1(4): 11–27.
- Tepe, Harun (2008). “ODTÜ Felsefe Bölümü Anlam Kongresi”. *Değer ve Anlam: Değerler Anlamlar Mıdır?* 1–10.
- Tepe, Harun (2016). *Pratik Etik, Etiğin Pratik Sorunları*. İstanbul: Bilgesu Yayıncılık.
- TESEV (2008). *İyi Yönetişim El Kitabı*. İstanbul: Tesev Yayınları.
- Thilly, Frank (2000). *Felsefenin Öyküsü*. (Çev: İbrahim Şener). İstanbul: İzdüşüm Yayınları.
- Thiroux, Jacques (1998). *Ethics: Theory and Practice*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Thompson, Dennis (1992). “Paradoxes of Government Ethics”. *Public Administration Review*. 52(3): 254–259.
- Thompson, Dennis (1985). “The Possibility of Administrative Ethics”. *Public Administration Review*. 45(5): 555–561.
- Trevino, Linda (1986). “Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model”. *The Academy of Management Review*. 11(3): 601–617.
- Tseng, Lu Ming ve Chung Chi Erh (2017). “The Role of Explicit Ethics Institutionalization and Management Accountability in Influencing Newcomer Trust”. *International Journal of Organizational Analysis*. 25(4): 613–627.
- Tutar, Hasan ve Altınöz Mehmet (2015). “Hesap Verebilirlik Bağlamında İç Denetim ve Sorun Alanları: Eleştirel Bir Analiz”. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 8(15): 225–248.
- TÜSİAD (2003). “Kamu Hizmetinde Etik: Güncel Konular ve Uygulama”. 1–98.

- TÜSİAD (2005a). *Devlette Etikten Etik Devlete: Altyapı, Saydamlık ve Ayrıcalıklar Cilt II*. (Ed. Cüneyt Yüksel). İstanbul.
- TÜSİAD (2005b). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik: Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar Cilt I*. (Ed. Cüneyt Yüksel). İstanbul.
- Usta, Aydın (2010). "Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme". *Türk İdare Dergisi*. 468: 159-181.
- Usta, Aydın (2014). "Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlâk". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1(2): 39-50.
- Usta, Sefa (2013). "Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması" (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Sakarya.
- Uluğ, Feyzi (2009). "Yönetim ve Etik". *Kamu Etiği*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, 3-15.
- Uysal, Enver (2003). "Değerler Üzerine Bazı Düşünceler ve Bir Erdem". *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 12(1): 51-69.
- Uzun, Turgay (2005). "Kamu Yönetiminde Değişim ve Bilgi Edinme Hakkı". *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. (9): 229-256.
- Uzun, Yaşar (2017). "Kamu İdarelerinde Etik Yönetim Altyapısı ve Değerlendirilmesi". *Kamu Denetçiliği Kurumu Ombudsman Akademi Dergisi*. 3(6): 107-141.
- Üstüner, Yılmaz (2000). "Kamu Yönetimi Kuramı ve Kamu İşletmeciliği Okulu". *Amme İdaresi Dergisi*. 33(3): 16-31.
- Valentine, Sean ve Barnett Tim (2003). "Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values, and Organizational Commitment". *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 23(4): 359-367.
- Vardi, Yoav (2001). "The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work". *Journal of Business Ethics*. 29: 325-337.
- Vashdi, Dana R, Vigoda-Gadot Eran ve Shlomi Dvir (2012). "Assessing Performance: The Impact Of Organizational Climates And Politics On Public Schools' Performance". *Public Administration Review*. 91(1): 135-158.

- Victor, Bart ve Cullen John B. (1988). "The Organizational Bases of Ethical Work Climates". *Administrative Science Quarterly*. 33(1): 101–125.
- Vitell, Scott John, ve Singhapakdi Anusorn (2008). "The Role of Ethics Institutionalization in Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction and Esprit de Corps". *Journal of Business Ethics*. 81(2): 343–353.
- Yazıcı, Mehmet (2014). "Değerler ve Toplumsal Yapıda Sosyal Değerlerin Yeri". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 24(1): 209–223.
- Wart, Montgomery Van (1998). *Changing Public Sector Values*. New York: Garland Publishing Inc.
- Weber, Max (1993). *Sosyoloji Yazıları*. (Çev: Taha Parla). İstanbul: Hürriyet Vakfı Yayınları.
- Weber, James, ve Seger Julie E. (2002). "Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of A Single Firm at Two Points in Time". *Journal of Business Ethics*. 41: 69–84.
- Willa, Bruce (1996). "Codes of Ethics and Codes of Conduct: Perceived Contribution to the Practice of Ethics in Local Government". *Public Integrity Annual*. 17: 23–30.
- Willbern, York (1984). "Types and Levels of Public Morality". *Public Administration Review*. 44(2): 102–108.
- Williams, Bernard (2006). *Ethics and the Limits of Philosophy*. London: Routledge.
- Wimbush, James C. ve Shepard Jon M. (1994). "Toward An Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence". *Journal of Business Ethics*. 13: 637–647.
- Wimbush, James C., Shepard Jon M. ve Markham Steven E. (1997). "An Empirical Examination of the Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis". *Journal of Business Ethics*. 16: 1705–1716.
- Woller, Gary M. (1998). "Toward A Reconciliation Of The Bureaucratic And Democratic Ethos". *Administration & Society*. 30(1): 85–109.

- Worthley, John ve Grumet Barbara (1983). "Ethics and Public Administration: Teaching What 'Can't be Taught". *The American Review of Public Administration*. 17(1): 54–67.
- Wotruba, Thomas, Chonko Lawrence B. ve Loe Terry W. (2001). "The Impact of Ethics Code Familiarity on Manager Behavior". *Journal of Business Ethics*. 33: 59–69.
- Wyld, David C. ve Jones Coy A. (1997). "The Importance of Context: The Ethical Work Climate Construct and Model of Ethical Decision Making - An Agenda for Research". *Journal of Business Ethics*. 16: 465–472.
- Yakut, Hilal (2012). "Örgütsel Davranışta Kültürler Arası Etik Çalışmaları Üzerine Bir Eleştiri". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15(1): 115–125.
- Yıldırım, Murat (2010a). "Kamu Yönetimine Güven: E-Devlet Açısından Bir İnceleme". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 11(1): 1–19.
- Yıldırım, Murat (2010b). "Modernizm, Postmodernizm ve Kamu Yönetimi". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 7(1): 703–719.
- Yıldız, Gülsevil (2010). "Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 36: 155–178.
- Yüksel, Cüneyt (2006). "Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 64(2): 167–212.
- Yüksel, Cüneyt (2011). "Ülkemizde ve Dünyada Siyasette Etik Değerler". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 69(1–2): 617–633.
- Yüksel, Mehmet (2002). "Modernleşme Bağlamında Hukuk ve Etik İlişisine Sosyolojik Bir Bakış." *SBF Dergisi*. 57(1): 177–195.
- Yüksel, Mehmet (2012). "Hukuk Kültürü Kavramına Sosyolojik Bir Bakış". *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi* 35: 1–18.

İnternet Kaynakları

1982 Anayasası

https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf

(Erişim Tarihi: 12.09.2018)

Devlet Memurları Kanunu <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>

(Erişim Tarihi: 07.10.2018)

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Genel Gerekçe

https://www.tbmm.gov.tr/bilgiedinme/bilgi_edinme_komisyon_raporu.pdf

(Erişim Tarihi: 22.11.2018)

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4982.pdf>

(Erişim Tarihi: 22.11.2018)

Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi

(2010-2014) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/02/20100222-1.htm>

(Erişim Tarihi: 17.10.2018)

Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında

Yönetmelik http://etik.gov.tr/Portals/0/anasayfa/etik_sozlesme.pdf

(Erişim Tarihi: 30.10.2018)

<http://www.acikogretimadalet.com/hizmet-standartlarina-uyma-nezaket-ve-saygi-konusu.html>

(Erişim Tarihi: 10.02.2019)

<http://www.acikogretimadalet.com/sayginlik-ve-guven-konusu.html>

(Erişim Tarihi: 04.02.2019)

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.14273&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>

(Erişim Tarihi: 06.02.2019)

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3628.pdf> (Erişim Tarihi: 24.10.2018)

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4982.pdf> (Erişim Tarihi: 22.11.2018)

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf> (Erişim Tarihi: 28.10.2018)

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim Tarihi: 22.10.2018)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/04/20050413-6.htm>

(Erişim Tarihi: 17.01.2019)

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090731.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090731.htm>

(Erişim Tarihi: 24.01.2019)

<https://avrupakonseyi.myenocta.com/avrupakonseyi/eep/kurumportal/Content/brosurler/15/>

(Erişim Tarihi: 24.01.2019)

<https://avrupakonseyi.myenocta.com/avrupakonseyi/eep/Specific/AVRUPAKONSEYI/Upload/05%20Durustluk%20ve%20tarafsizlik.pdf>

(Erişim Tarihi: 30.01.2019)

<https://avrupakonseyi.myenocta.com/avrupakonseyi/eep/Specific/AVRUPAKONSEYI/Upload/07%20Nezaket%20ve%20saygi.pdf>

(Erişim Tarihi: 09.02.2019)

<https://avrupakonseyi.myenocta.com/avrupakonseyi/eep/Specific/AVRUPAKONSEYI/Upload/08%20Yetkili%20makamlara%20bildirim.pdf>

(Erişim Tarihi: 12.02.2019)

<https://avrupakonseyi.myenocta.com/avrupakonseyi/eep/Specific/AVRUPAKONSEYI/Upload/09%20Cikar%20catismasindan%20kacinma.pdf>

(Erişim Tarihi: 14.02.2019)

<https://avrupakonseyi.myenocta.com/avrupakonseyi/eep/Specific/AVRUPAKONSEYI/Upload/14%20Baglayici%20aciklamalar.pdf>

(Erişim Tarihi: 17.02.2019)

<https://docplayer.biz.tr/3890419-T-c-58-hukumet-acil-eylem-plani-aep.html>

(Erişim Tarihi: 10.11.2018)

<https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/value>

(Erişim Tarihi: 22.09.2018)

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/02/20100222-1.htm>

(Erişim Tarihi: 17.20.2018)

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100518-20.htm>

(Erişim Tarihi: 07.01.2019)

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160430-13.pdf>

(Erişim Tarihi: 28.12.2018)

https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf

(Erişim Tarihi: 22.10.2018)

https://www.tbmm.gov.tr/bilgiedinme/bilgi_edinme_komisyon_raporu.pdf

(Erişim Tarihi: 22.11.2018)

www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.07.2018)



EKLER

Ek 1: Anket Metni

SAYIN ÇALIŞAN,

“Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkelerinin Kamu Yönetiminde Etik İklim Algısı ve Etiğin Kurumsallaşmasına Etkileri: Diyarbakır Örneği” konulu Doktora çalışması için hazırladığımız ankete katılımınız bizi çok mutlu edecektir. Anket sorularında adı ve soyadı gibi kişisel bilgileriniz istenmemektedir ve cevaplarınız hiçbir şekilde üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Çalışma tamamen akademik amaçlıdır.

Araştırma Görevlisi
Müslüm KAYACI

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
2. Yaşınız: 21-25 26-30 31-35
 36-40 41-45 46 ve üstü
3. Eğitim seviyeniz: İlkokul/Ortaokul Lise Ön Lisans
 Lisans Yüksek Lisans/ Doktora
4. Mesleki unvanınız Memur Sözleşmeli Personel İşçi
5. Kaç yıldır kamu görevinde çalışıyorsunuz? 1 yıldan az 1-5 yıl
 6-10 yıl 11-15 yıl 16 Yıl ve Üstü
6. Medeni Haliniz: Evli Bekar Boşanmış
7. Aylık Geliriniz: 2500 TL Altı 2500-3499TL 3500-4499TL
 4500-5499TL 5500-6499 6500-7499TL
 7500-8499TL 8500TL Üstü
8. Etik/ahlak konusunda herhangi bir eğitim aldınız mı?
 Evet Hayır
9. Kamu Görevlileri Etik Kurulu adında bir kurulu daha önce duydunuz mu?
 Evet Hayır
10. Sizce Türkiye’de kamu kurumları/personeli etik/ahlak konusunda duyarlı mı?
 Evet Hayır
11. Etik Haftasını Biliyor Musunuz?
 Evet Hayır

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım/	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
A. KURUMUNUZLA İLGİLİ AŞAĞIDAKİ İFADELERE NE DERECE KATILIYORSUNUZ?					
1. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamu hizmeti bilinci taşırlar	1	2	3	4	5
2. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halka hizmet ettikleri bilinci ile hareket ederler	1	2	3	4	5
3. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yerine getirirler.	1	2	3	4	5
4. Bu kurumda çalışanlar ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler.	1	2	3	4	5
5. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler	1	2	3	4	5
6. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar	1	2	3	4	5
7. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken nezaket ve saygı çerçevesinde hareket ederler	1	2	3	4	5
8. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken etik/ahlaki olmayan bir davranışla karşılaştıklarında bu durumu yetkili makamlara bildirirler	1	2	3	4	5
9. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamusal çıkarları kişisel çıkarlarının üstünde tutarlar	1	2	3	4	5
10. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasi kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapmazlar	1	2	3	4	5
11. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken hediye almamaları ve herhangi bir surette menfaat sağlamamaları gerektiğinin bilincindedirler	1	2	3	4	5
12. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanılmayacağını farkındadırlar	1	2	3	4	5
13. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken savurganlıktan kaçınmaları gerektiğini bilirler	1	2	3	4	5
14. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kurumlarını bağlayıcı açıklama ve gerçek dışı beyan vermemeleri gerektiğini bilirler	1	2	3	4	5
15. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken halka bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık bilinci taşırlar	1	2	3	4	5
16. Bu kurumda yöneticiler, etik/ahlaki olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar	1	2	3	4	5
17. Bu kurumda çalışanlar görevlerini yerine getirirken kurumdan ayrılan veya emekli olan eski kamu görevlilerine herhangi bir ayrıcalık tanınmaması gerektiğinin farkındadır	1	2	3	4	5
18. Bu kurumda çalışanlar düzenli olarak mal bildiriminde bulunurlar	1	2	3	4	5

B.KURUMUNUZLA İLGİLİ AŞAĞIDAKİ İFADELERE NE DERECE KATILIYORSUNUZ?	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım/ Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kurumum kamu hizmetlerinin önceliği kadar etik/ahlaki değerlere ve dürüstlüğe de önem verir.	1	2	3	4	5
2. İdareciler kurumum için dürüstlük merkezli bir kültür geliştirmiştir.	1	2	3	4	5
3. İdareciler etik/ahlaki davranışların sadece yasalara uymak için değil kurumun başarısı için de en önemli değer olduğuna inanır.	1	2	3	4	5
4. Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik/ahlaki itibarının korunması için bir sorumluluk anlayışı mevcuttur.	1	2	3	4	5
5. Kurumumdaki idareciler, çalışanlar tarafından alınmış etik/ahlaki ve yasal olmayan kararlarla ilgili sorumluluk alırlar.	1	2	3	4	5
6. Kurumumda bazı çalışanların sorgulanabilir davranışları, kurumla ilgili hedeflerde (işlerde) başarılı olduklarından görmezden gelinir.	1	2	3	4	5
7. Kurumumda, uygun davranış biçiminin ne/nasıl olması gerektiğine dair bir değerler sistemi ve anlayışı mevcuttur.	1	2	3	4	5
8. Kurumumdaki idareciler, dürüstlük ve etiğin/ahlakın çalışma ortamında yerleşmesi için sorumluluk alırlar.	1	2	3	4	5
9. Kurumum, etik/ahlaki standart ve kodları sürekli olarak uygulanmasını gözetirler.	1	2	3	4	5
10. Kurumumdaki idareciler, etik/ahlaki standartların sürekli olarak uygulanmasını gözetirler.	1	2	3	4	5
11. Astarlar ve üstler arasında etik/ahlaki anlaşmazlık ve ikilemlere dair tartışmak için açık bir iletişim ortamı mevcuttur.	1	2	3	4	5
12. Kurumum, kabul edilmesi mümkün olmayan etik/ahlaki davranışlarla ilgili süreç ve eylemler hakkında çalışanlarla iletişim halinde değildir.	1	2	3	4	5
13. İdarecilerimiz, genel hayat kalitesinin ve toplumun genel refahının artırılması için kurumumuzun rol alması gerektiğine inanmaktadır.	1	2	3	4	5
14. Kurumumda, aldığımız etik/ahlaki kararlar için herhangi bir ödüllendirme yoktur.	1	2	3	4	5
15. Kurumumuzdaki idareciler, genellikle etik/ahlaki kuralların çiğnenmesini cezalandırırlar.	1	2	3	4	5
16. Kurumumda resmi olarak etik/ahlaki değerler üzerine odaklanmış bir eğitim programı yoktur.	1	2	3	4	5
17. Kurumumda düzenli olarak etik denetim gerçekleştirilmemektedir.	1	2	3	4	5
18. Kurumumdaki idareciler, düzenli olarak etik/ahlaki değerler eğitim programlarını değerlendirirler.	1	2	3	4	5
19. Kurumumda idareciler, arasında etik/ahlaki değerlere uygunluk programları için sorumlu olan biri yoktur.	1	2	3	4	5
20. Kurumumdaki idareciler, etik/ahlaki değerler eğitim programlarında yer almazlar.	1	2	3	4	5
21. Kurumum, etik standart ve politikaların etkili bir şekilde anlatılması için eğitim programlarına sahip değildir.	1	2	3	4	5
22. Kurumum, etik/ahlaki konularla ilgilenen herhangi bir etik kurul ya da birime sahip değildir.	1	2	3	4	5
23. Kurumumda suistimali önleyecek etkili bir etik/ahlaki kültürün oluşması için eğitim programları mevcuttur.	1	2	3	4	5
24. Kurumumdaki idareciler, yerel halkı ilgilendiren etik/ahlaki konuları tespit edebilecek bir yönteme sahiptir.	1	2	3	4	5

C.KURUMUNUZLA İLGİLİ AŞAĞIDAKİ İFADELERE NE DERECE KATILIYORSUNUZ?	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım /Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu kurumun temel önceliği, çalışanların çıkarlarını en iyi şekilde korumaktır.	1	2	3	4	5
2. Bu kurumun en önemli hassasiyeti, çalışan herkesin çıkarlarının bütüncül olarak gözetilmesidir.	1	2	3	4	5
3. Bu kurumda çalışanların temel gayesi, başkaları için en iyi olanı düşündürmektir.	1	2	3	4	5
4. Bu kurumda çalışanlar, birbirlerinin yararını gözetirler.	1	2	3	4	5
5. Bu kurumda çalışanlardan daima vatandaşın ve toplumun faydasına olacak işler yapması beklenir.	1	2	3	4	5
6. Bu kurumda “en doğru yol en verimli yoldur” görüşü hakimdir.	1	2	3	4	5
7. Bu kurumda her bir çalışandan verimli bir şekilde çalışması beklenir.	1	2	3	4	5
8. Bu kurumda çalışanların her şeyden önce yasalara ve mesleki standartlara uyması beklenir.	1	2	3	4	5
9. Bu kurumda yasalara ve mesleğin ahlaki kurallarına uymak esas düşüncedir.	1	2	3	4	5
10. Bu kurumda, çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı bir şekilde takip etmeleri beklenir.	1	2	3	4	5
11. Bu kurumdaki birinci öncelik, alınan bir kararın yasaları ihlal edip etmediğidir.	1	2	3	4	5
12. Bu kurumda etik/ahlaki kural ve prosedürlere uymak oldukça önemlidir.	1	2	3	4	5
13. Herkesin kurum kurallarına ve prosedürlerine uyması beklenir.	1	2	3	4	5
14. Bu kurumda başarılı çalışanlar etik/ahlaki kurallara göre hareket ederler.	1	2	3	4	5
15. Bu kurumda çalışanlar kurum politikalarına sıkı bir şekilde uyarlar.	1	2	3	4	5
16. Bu kurumda çalışanlar, kendi çıkarlarını korumayı her şeyin üstünde tutarlar.	1	2	3	4	5
17. Bu kurumda çalışanlar, çoğunlukla kendi çıkarlarını gözetirler.	1	2	3	4	5
18. Bu kurumda kişisel etik/ahlaki değerlere yer yoktur.	1	2	3	4	5
19. Bu kurumun menfaatleri doğrultusunda sonuçlarına bakmaksızın, çalışanlardan her şeyi yapmaları beklenir.	1	2	3	4	5
20. Bu kurumda çalışanlar, kurumun çıkarlarını diğer bütün çıkarların üstünde tutarlar.	1	2	3	4	5
21. Bu kurumda, kurumun çıkarlarına zarar vermeye başlayan bir iş ya da uygulama çalışanlarca doğru karşılanmaz.	1	2	3	4	5
22. Bu kurumda çalışanların temel sorumluluğu israfı önlemektir.	1	2	3	4	5
23. Bu kurumda çalışanların kendi kişisel ve etik/ahlaki inançlarına uygun hareket etmeleri beklenir.	1	2	3	4	5
24. Bu kurumdaki her çalışan neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendisi karar verir.	1	2	3	4	5
25. Bu kurumdaki en önemli şey, her bir çalışanın doğru ve yanlış konusunda kendi düşüncesine sahip olmasıdır.	1	2	3	4	5
26. Bu kurumda çalışanlar kendi kişisel etik/ahlaki değerleri çerçevesinde hareket eder.	1	2	3	4	5

Ek 2: İzinler

T.C.

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı 201293132031 numaralı doktora öğrencisiyim. Tez çalışmam kapsamında “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'nin Kamu Yönetiminde Etik İklim Algısı ve Etiğin Kurumsallaşmasına Etkileri: Diyarbakır Örneği” konusunda anket yapabilmem için “Diyarbakır Valiliği'nden” gerekli iznin verilmesi hususunda;

Gereğini arz ederim.

29.03. 2019

Müslüm KAYACI

Çalışma Süresinin Başlama ve Bitiş Tarihi: 01 Mayıs 2019 – 15 Eylül 2019

T.C. NO : 26329845290

ADRES : Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

TEL : 0505 889 20 80

E-MAİL : muslumkayaci@gmail.com

Ekler:

- 1- Araştırma önerisi
- 2- Anket Formu
- 3- Nüfus Cüzdanı Fotokopisi

Sakıncası Yoktur

Dr. Öğr. Üyesi Raci KILAVUZ

Tez Danışmanı

Ek 3: İzinler

Evrak Tarih ve Sayısı: 01/05/2019-22647



T.C.
SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 99711239-300-E.22647
Konu : Anket yapma talebi

01/05/2019

DİYARBAKIR VALİLİĞİNE

Enstitümüz Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanlığı 201293132031 numaralı doktora öğrencisi Müslüm KAYACA'nın " Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkelerinin Kamu Yönetiminde Etik İklim Algısı ve Etiğin Kurumsallaşmasına Etkileri: Diyarbakır Örneği" konulu tez çalışması kapsamında Milli Eğitim Müdürlüğü, Valilik Birimleri, Sağlık Müdürlüğü, Defterdarlık, Çevre ve Şehircilik Müdürlüğü ve Vergi Dairesi Müdürlüğünde anket yapma talebine ilişkin evraklar yazımız ekinde sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof.Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL
Müdür

Ek:

- 1- Araştırma örneği, Nüfus Cüzdanı fotokopisi ve anket formu (11 sayfa)
- 2- Dilekçe (1 sayfa)

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://193.140.145.81/en/Vision/DoGrula/NU4588L>

Adres : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Sivas

Telefon : 0 346 219 1150 Belgegeçer : 0 346 219 1149

e-Posta : sosyalbilinst@cumhuriyet.edu.tr Elektronik Ağ : www.cumhuriyet.edu.tr

Bilgi için : Osman TAMER
Unvanı : Birim Evrak Sorumlusu



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

Ek 4: İzinler



T.C.
DIYARBAKIR VALİLİĞİ
İl Yazı İşleri Müdürlüğü



Sayı : 54207647-000-E.11652
Konu : Anket Yapma Talebi

10/05/2019

İlgi : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü'nün 01.05.2019 tarihli ve 99711239-300.01.01-E.22647 sayılı yazı.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanlığı 201293132031 numaralı doktora öğrencisi Müslüm KAYACA' nın " Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkelerinin Kamu Yönetiminde Etik İklim Algısı ve Etiğin Kurumsallaşmasına Etkileri Diyarbakır Örneği" konulu tez çalışması kapsamında anket yapma talebi değerlendirme ve karar biriminize ait olmak üzere ilişikte gönderilmiştir.

Bilgi ve gereğini rica ederim.

Dr. Ahmet Naci HELVACI
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek: İlgili yazı.

DAĞITIM :
Valilik Birimlerine ✓
Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü ✓
Diyarbakır İl Sağlık Müdürlüğü ✓
Diyarbakır Defterdarlığı ✓
Diyarbakır Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü ✓
Diyarbakır Vergi Dairesi Başkanlığı ✓

*Bu belge elektronik imzalıdır. imzalı suretinin aslını görmek için <https://www.e-icisleri.gov.tr/EvrakDogrulama> adresine girerek (hmnJhF-uf1W0L-+6fnm7-4kuv6L-ZNieBd5q) kodunu yazınız.

Diyarbakır
Telefon No: (412)280 20 00 Faks No: (412)280 20 35
e-Posta: diyarbakir@icisleri.gov.tr İnternet Adresi: <https://www.diyarbakir.gov.tr>

Bilgi için: Öznür Çağlar ALİPTETRİN
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:

Ek 5: Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 27/05/2019-23900



T.C.

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği

Sayı : 60263016-050.06.04-E.23900
Konu : Kararlar(Müslüm KAYACI'nın
Dilekçesi Hk.)

27/05/2019

Sayın Müslüm KAYACI

İlgi: 20/05/2019 tarih ve 31136 sayılı dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz ve ekleri, Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşeri Bilimler Kurulunca incelenmiştir. Kurulun 23/05/2019 tarih ve 05 no'lu toplantısında alınan 13 no'lu kararda; "Karar 13: Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı doktora öğrencisi Müslüm KAYACI'nın 20/05/2019 tarih ve 31136 sayılı dilekçesi ekinde sunduğu "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkelerinin Kamu Yönetiminde Etik İklim Algısı ve Etiğin Kurumsallaşmasına Etkileri: Diyarbakır Örneği" isimli doktora anket araştırması Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşeri Bilimler Kurulu Başkanlığı tarafından incelenmiş ve etik açıdan bir sakınca olmadığı yönünde, Rektör olurlarına sunulmak üzere oybirliği ile Karar verildi." denilmekte olup, 23/05/2019 tarihli Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşeri Bilimler Kurul toplantısında alınan 13 no'lu karar, Rektörlük olurlarına sunulmuş ve Rektör oluru alınmıştır.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof.Dr. Ünal KILIÇ
Rektör Yardımcısı

GİZLİ

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://193.140.145.81/enVision/Dogrula/8446DE1>

Adres : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Müşavirliği Sivas
Telefon : 0 346 219 1010 Belgegeçer : 0 346 219 1138
e-Posta : hukuk@cumhuriyet.edu.tr Elektronik Ağ : www.cumhuriyet.edu.tr

Bilgi için : Esengül KIRMAÇ
Unvanı : Bilgisayar İşletmeni



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Müslüm KAYACI
Doğum Tarihi : Şereflikoçhisar-1986
E- mail : muslumkayaci@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	2008
Yüksek Lisans	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	2013

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
Dicle Üniversitesi	Araştırma Görevlisi	2011-

YABANCI DİL BİLGİSİ

Yabancı Dilin Adı YÖKDİL (72) ÜDS () TOEFL () EILTS ()