

**T.C.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL VE YÖNETSEL ETİK  
DEĞERLER İLE İKİLEMLER: UYGULAMALI BİR  
ARAŞTIRMA**

**ERHAN ÖRSELLİ**

**DOKTORA TEZİ**

**DANIŞMAN:  
PROF. DR. ORHAN GÖKÇE**

**KONYA-2010**



T.C.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Erhan Örselli
	Numarası	094128001003
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Kamu Yönetimi/Kamu Yönetimi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input checked="" type="checkbox"/>
Tezin Adı	Türkiye’de Toplumsal ve Yönetimsel Etik Değerler İle İkilemler: Uygulamalı Bir Araştırma	

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Erhan Örselli



## DOKTORA TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Erhan Örselli
	Numarası	094128001003
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Kamu Yönetimi/Kamu Yönetimi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input checked="" type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Orhan GÖKÇE
Tezin Adı	Türkiye’de Toplumsal ve Yönetmel Etik Değerler İle İkilemler: Uygulamalı Bir Çalışma	

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “Türkiye’de Toplumsal ve Yönetmel Etik Değerler İle İkilemler: Uygulamalı Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma 17.12.2010 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

**Unvanı, Adı Soyadı**                      **Danışman ve Üyeler**

Prof. Dr.                                      Eyyup Günay İSBİR

Prof. Dr.                                      Orhan GÖKÇE

Prof. Dr.                                      M. Akif ÇUKURÇAYIR

Prof. Dr.                                      Birol AKGÜN

Doç. Dr.                                      Ali ŞAHİN

**İmza**

*(Handwritten signatures in blue ink)*



Öğrencinin	Adı Soyadı	Erhan Örselli
	Numarası	094128001003
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Kamu Yönetimi/Kamu Yönetimi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input checked="" type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Orhan GÖKÇE
Tezin Adı	Türkiye’de Toplumsal ve Yönetmelik Etik Değerler İle İkilemler: Uygulamalı Bir Çalışma	

## ÖZET

Günümüzde etik, giderek sosyal bilimlerin önemli araştırma konularından biri haline gelmiştir. Küreselleşmenin başat ideolojisi olan neo-liberal politikaların kamu yönetimi alanlarını etkisi altına alıp değişime zorlamasıyla birlikte artık daha hızlı, verimli ve vatandaş oduğuna alan kamu hizmeti sunumu yapılması ve kamu yönetimlerinin yeniden yapılandırılması zorunluluk halini almıştır. Bu bağlamda kamu yönetimlerinin yeniden yapılandırılmasında etik ve yönetmelik etik yaklaşımı önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hemen hemen bütün kamu yönetimlerinde görülebilen etik sorunlar ve etik dışı davranışlar vatandaşların devlete olan güvenini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca etik dışı davranışlar kamu yönetimlerinin ciddi prestij ve saygınlık zafiyeti yaşamalarına neden olmaktadır. Vatandaşlar nezdinde kamu yönetimlerinin güvenilirliği ve imajı artık etik davranış ve davranmamalarıyla ilişkili olarak algılanmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’nin yönetmelik etik konusundaki mevcut durum analizini yapmaktır. Başka bir ifadeyle, bu çalışma etik ilkelerin ve etik sorunların hem uygulayıcılar, hem de vatandaşlar tarafından nasıl algılandığını saptama amacı gütmektedir.

Bu amaç doğrultusunda çalışmamız kapsamında etik konusunda kuramsal bir çerçeve oluşturularak; bu tartışmanın ışığında çalışmamıza yön verecek varsayımlar formüle edilip, ardından sınanacaktır. Bu bağlamda üç ana bölümden oluşan çalışmada kuramsal çerçeveyi oluşturabilmek için yapılan literatür taramasının yanında, anket yöntemi de kullanılmıştır.



Öğrencinin	Adı Soyadı	Erhan Örselli
	Numarası	094128001003
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Kamu Yönetimi/Kamu Yönetimi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input checked="" type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Orhan GÖKÇE
Tezin İngilizce Adı	Social and Administrative Ethic Values and Dilemmas in Turkey: An Applied Research	

### SUMMARY

**Ethics has become as an important research base at the present day. As today's ideology, neo-liberal politics have effected public administration system and forced it to change. In this process, public bodies have to be restructured and also public service has to be citizen oriented, effective and quick. In this context, ethics and administrative ethical approach has become an important factor in restructuring public administration.**

**Ethic problems and unethical behaviors can be seen in all public bodies, and this also have negative effects on citizens' trust on government. Besides, unethical behaviors mean loss prestige for public bodies. Public bodies' reliability and image is perceived as related to their ethical or unethical behaviors.**

**This study's aim is to analyse the current situation of Turkey's administrative ethics. In other words, this study aims to determine how ethical principles and also problems are perceived by both the citizens and practitioners.**

**In this context, a theoretical framework has been done and in the light of this argument, the hypothesis have formulated and then tested. In this respect, the study consists of three main sections including a literature scanning and survey method is used.**

## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER .....	i
TABLolar LİSTESİ.....	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	vii
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### ETİĞİN KAVRAMSAL ANALİZİ VE YÖNETSEL ETİĞİN FELSEFİ KÖKENLERİ

1.1. Etik Kavramının Anlam ve Kapsamı .....	5
1.2. Etik İle Ahlak İlişkisi .....	9
1.2.1. Etik ve Ahlak Kavramlarının Etimolojik Kökeni .....	10
1.2.2. Ahlak Kavramının Tanımı ve Özellikleri .....	11
1.2.3. Etik-Ahlak Kavramlarının Ayrışımı .....	14
1.3. Etik Türleri.....	17
1.4. Etik Davranışın Yönlendiricileri.....	20
1.5. Etik ve Değer İlişkisi .....	23
1.6. Etik ve Kültür İlişkisi.....	26
1.7. YönetSEL Etik ve Etik Sistemleri.....	28
1.8. YönetSEL Etiğin Felsefi Kökenleri.....	38
1.8.1. Teleolojik Yaklaşım.....	39
1.8.2. Deontolojik Yaklaşım .....	43

### İKİNCİ BÖLÜM

#### YÖNETSEL ETİK: KAVRAMIN ANLAM VE KAPSAMI

2.1. Kamu Yönetimi ve Değişim .....	49
2.2. YönetSEL Etik Kavramının Tanımı .....	52
2.3. YönetSEL Etiğin Doğuşu .....	57
2.4. YönetSEL Etiğin Önemi ve İşlevi .....	64
2.5. Kurumlara Duyulan Güven ve YönetSEL Etik .....	66

2.6. Kamu Görevlilerinin Etik Dışı Davranışlarının Nedenleri .....	72
2.7. Kamu Görevlilerinin Etik Eğitimi .....	74
2.8. Yönetmelik Kararlarda Etik İnkilemler ve Etik Karar Verme .....	79
2.8.1. Etik Karar Modelleri .....	83
2.8.1.1. Tanımlayıcı/Davranışçı Modeller .....	83
2.8.1.2. Normatif Modeller .....	86
2.9. Etik Kodlar.....	89
2.10. Yolsuzluk ve Yönetmelik Etik Yaklaşımı .....	95
2.10.1. Yolsuzluk Kavramının Tanımı ve Kapsamı.....	97
2.10.2 Yolsuzluk Algılama İndeksi (CPI) ve Türkiye .....	100
2.10.3. Yolsuzluğun Sonuçları.....	102
2.10.4. Yolsuzluk Sınıflandırması ve Türleri.....	103
2.10.4.1. Maddesel Bedel İçerikli Yolsuzluk.....	105
2.10.4.2. Dayanışma İçerikli Yolsuzluk.....	107
2.11. Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı .....	109
2.11.1. Türk Kamu Yönetiminde Etik Reformu ve Arka Planı .....	113
2.11.1.1. IMF Niyet Mektuplarında Etik.....	116
2.11.1.2. OECD Raporlarında Etik .....	117
2.11.1.3. Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında Etik .....	117
2.11.2. 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun .....	118
2.11.3. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik .....	122
2.11.4. Kamu Etik Kuruluna ve Yönetmeliğe Yöneltilen Eleştiriler .....	127
2.11.5. Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Yapılan Başvurular .....	129

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL VE YÖNETSEL ETİK DEĞERLER VE İKİLEMLER: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi.....	131
3.2. Araştırmanın Yöntemi .....	133

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi .....	136
3.4. Araştırmanın Hipotezleri .....	138
3.5. Araştırma Verilerinin Analiz ve Bulguları .....	139
3.5.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerinin Analizi .....	139
3.5.2. Kurumlarda Etik Dışı Davranışların Varlığı .....	143
3.5.3. Kurumlara Duyulan Güven ve Etik Dışı Davranış Algısı .....	150
3.5.4. Kurumlara Duyulan Güven, Hayattan Memnuniyet ve Gelecekteki Ekonomik Durum İlişkisi .....	156
3.5.5. Kurumlara Duyulan Güven ve Kurumların Sundukları Hizmetlerden Memnuniyet Algısı .....	159
3.5.6. Kurumlardaki Etik Dışı Davranış Algısı İle Bu Kurumlarda Çalışanların Dürüstlük Algısı .....	163
3.5.7. Hükümetten Memnuniyet İle Etik Dışı Davranış Algısı .....	166
3.5.8. Kamu Yönetiminde Patronaj İlişkileri ve Vatandaş Algısı .....	168
3.5.9. Hediye, Rüşvet Gibi Maddi Menfaat .....	176
3.5.10. Katılımcıların Etik Sorunlara Bakışı ve Kamu Görevlilerinin Hizmet Sunumunda Etik Davranma ve Etik Dışı Davranma Nedenleri Algısı .....	183
3.5.11. Etik Dışı Davranışların İhbar Edilmesi .....	190
3.5.12. Katılımcıların Etik Algıları ve Etik Algı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları .....	193
3.5.13. Kamu Görevlileri ve Etik .....	205
3.5.13.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Analizi .....	205
3.5.13.2. Kamu Görevlilerinin Etik Algıları .....	208
3.5.13.3. Kamu Görevlilerinin Etik İnkilem Algı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları .....	217
SONUÇ ve GENEL DEĞERLENDİRME .....	226
KAYNAKÇA .....	234
Ekler .....	257



## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Etik Sistemler ve Temsilcileri .....	29
Tablo 2.1. Türkiye'nin Yolsuzluk Algılama Endeksi.....	101
Tablo 2.2. Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Yapılan Başvurular.....	130
Tablo 3.1. Bölgelere Göre Örneklem Kapsamına Alınan İller ve Örneklemin Dağılımı .....	137
Tablo 3.2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri .....	140
Tablo 3.3. Kurumlara İşi Düşenler .....	144
Tablo 3.4. Etik/Ahlak Dışı Davranışlara Şahit Olma .....	144
Tablo 3.5. Hediye, Rüşvet vb. Bir Ödeme Yapılmasının Teklif Edilip-Edilmediği.....	145
Tablo 3.6. Kamu Kurumlarında Etik Dışı Davranışların Varlığı .....	146
Tablo 3.7. Etik Dışı Davranışların Yaygınlığı-Algısı.....	147
Tablo 3.8. Yolsuzlukla Mücadele Algısı .....	147
Tablo 3.9. Kamu Kurumlarında Etik Dışı Davranışların Varlığı .....	148
Tablo 3.10. Kamuya Ait Araçların Şahsi İşler İçin Kullanımı .....	149
Tablo 3.11. Kurumlara Duyulan Güven .....	151
Tablo 3.12. Kurumlarda Etik Dışı Davranış Algısı .....	153
Tablo 3.13. Kurumlara Duyulan Güven-Etik Dışı Davranış Algısı İlişkisi.....	155
Tablo 3.14. Mesleklerinden Memnuniyet.....	155
Tablo 3.15. Gelecekteki Ekonomik Durum Tasavvuru .....	157
Tablo 3.16. Türkiye'deki Ekonomik Sıkıntı ve Hayat Pahalılığı Algısı .....	157
Tablo 3.17. Kurumlara Güven-Gelecekteki Ekonomik Durum İlişkisi.....	158
Tablo 3.18. Kurumların Sundukları Hizmetlerden Memnuniyet.....	160
Tablo 3.19. Kurumların Sunmuş Olduğu Hizmetlerden Memnuniyet Düzeyi İle Kurumlara Duyulan Güven Algısı.....	161
Tablo 3.20. Kurumların Sunduğu Hizmetlerden Memnuniyet-Etik Dışı Davranış Algısı İlişkisi.....	162
Tablo 3.21. Meslek Mensuplarının Dürüstlük Algısı .....	163
Tablo 3.22. Meslek Mensuplarının Dürüstlük Algısı-Etik Dışı Davranış Algısı İlişkisi.....	165
Tablo 3.23. Hükümetten (Performansından) Memnuniyet.....	166
Tablo 3.24. Hükümete Güven-Hükümetten (Performansından) Memnuniyet .....	167

Tablo 3.25. Hükümetten Memnuniyet İle Etik Dışı Davranış Algısı .....	168
Tablo 3.26. Kamu Kurumlarının Vatandaşlara Ne Derece Eşit Davrandığı .....	169
Tablo 3.27. Kurumlarda İş Yaptırmak İçin Geçerli Yollar.....	169
Tablo 3.28. İş Yaptırmak İçin Yardım Alınan Kişiler .....	170
Tablo 3.29. Belediyelerde İhalelerin Etik İlkelere Uygun Yapılıp-Yapılmadığı .....	171
Tablo 3.30. Kurumlarda İşe Girmek İsteyenlerin Başvurularının Değerlendirilme Şekli .....	172
Tablo 3.31. Kamu Yönetiminde Patronaj İlişkileri-1 .....	173
Tablo 3.32. Kamu Yönetiminde Patronaj İlişkileri-2 .....	174
Tablo 3.33. Kamu Yönetiminde Patronaj İlişkileri-3 .....	174
Tablo 3.34. Kamu Yönetiminde Patronaj İlişkileri-4 .....	175
Tablo 3.35. Hediye vb. Maddi Bir Menfaat Teklif Edip-Edemeyeceği .....	176
Tablo 3.36. Hediye Kamu Görevlilerinin Davranışlarını Etkiler Mi? .....	177
Tablo 3.37. Kendi İsteğiyle Verilen Hediyelerin Kamu Görevlileri Tarafından Kabulü.....	178
Tablo 3.38. Hediye Kabulünde Kamu Görevlilerinin Maaşlarının Etki Düzeyi .....	178
Tablo 3.39. “Benim Memurum İşini Bilir” .....	179
Tablo 3.40. Trafik Çevirmesi.....	180
Tablo 3.41. Tapu Dairesi .....	181
Tablo 3.42. Belediye .....	182
Tablo 3.43. Üç Senaryonun Karşılaştırması .....	182
Tablo 3.44. Ülkemizde Görülen ve Çözülmesi Gereken Etik Dışı Davranış Algısı .....	183
Tablo 3.45. Kamu Görevlilerinin Hizmet Sunumu Yaparken Etik Davranmaya Yönelten Nedenler .....	185
Tablo 3.46. Kamu Görevlilerinin Hizmet Sunumu Yaparken Etik Davranmamaya Yönelten Nedenler .....	187
Tablo 3.47. Kamu Kurumlarında Etiğin Yerleşmesi İçin Önemli Olan Faktörler .....	189
Tablo 3.48. Etik Dışı Davranışla Karşılaşınca Ne Yaparsınız? .....	191
Tablo 3.49. Etik Dışı Davranışları İhbar Etme Davranışı.....	192
Tablo 3.50. Etik Algı Ölçeği.....	195
Tablo 3.51. Etik Algı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları .....	197
Tablo 3.52. Dürüstlük Tarafsızlık ve Eşitlik Boyutu.....	198

Tablo 3.53 Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama Boyutu.....	198
Tablo 3.54. Sorumluluk Boyutu .....	199
Tablo 3.55. Cinsiyete Göre Etik Algı .....	200
Tablo 3.56. Yaş Gruplarına Göre Etik Algı.....	200
Tablo 3.57. Gelir Gruplarına Göre Etik Algı.....	201
Tablo 3.58. Çalışılan Sektöre Göre Etik Algı.....	201
Tablo 3.59. Eğitim Düzeylerine Göre Etik Algı.....	202
Tablo 3.60. Katılımcıların Kendilerini Tanımlama Biçimi .....	203
Tablo 3.61. Bireylerin Siyasal Açından Kendilerini Tanımlama ve Konumlandırma Biçimlerine Göre Etik Algısı .....	203
Tablo 3.62. Kamu Görevlilerinin Sosyo-Demografik Özellikleri .....	206
Tablo 3.63. Kamu Görevi Esnasında Etik Dışı Davranış Sergileme Düzeyi .....	208
Tablo 3.64. Meslektaşını İhbar Etme.....	209
Tablo 3.65. İhbar Etmeme Nedenleri.....	210
Tablo 3.66. Kamu Kurumlarındaki Etik Dışı Davranışların Nedenleri Algısı .....	211
Tablo 3.67. Kamu Çalışanlarının Etik Sorumluluktan Ne Anladıkları.....	212
Tablo 3.68. Uyulması Gereken Etik İlkelerin Bilinme Düzeyi .....	213
Tablo 3.69. Katılımcıların Kurumlarına Ait Etik Kuralları Nerden Öğrendikleri.....	214
Tablo 3.70. Katılımcıların Etik Konusunda Hizmet İçi Eğitim Alıp-Almadıkları .....	214
Tablo 3.71. Kamu Kurumlarında Yazılı Etik Kuralların Bulunup Bulunmadığı .....	215
Tablo 3.72. Kurumsal ve Kişisel Etik Kuralların Çatışması Durumu .....	216
Tablo 3.73. Katılımcıların Etik Sözleşmesini İmzalama Oranı .....	216
Tablo 3.74. Etik İnkilem Algı Ölçeği .....	218
Tablo 3.75. Etik İnkilem Algı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	219
Tablo 3.76. Kurumsal Etik Algı Faktörü .....	220
Tablo 3.77. Sorumluluk Faktörü.....	221
Tablo 3.78. Kişisel Çıkar .....	221
Tablo 3.79. Etik İnkilemlerle Karşı Karşıya Kalma .....	222
Tablo 3.80. Cinsiyete Göre Etik İnkilem Algısı .....	222
Tablo 3.81. Yaş Gruplarına Göre Kamu Çalışanlarının Etik İnkilem Algısı .....	223
Tablo 3.82. Kamu Çalışanlarının Gelir Düzeylerine Göre Etik İnkilem Algısı .....	223
Tablo 3.83. Kamu Görevlilerinin Pozisyonlarına Göre Etik İnkilem Algısı .....	224

Tablo 3.84. Kamu Görevlilerinin Eğitim Düzeylerine Göre Etik İnkilem Algıları.....	224
--	-----

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Çalışmada İzlener Yöntem ve Metodoloji .....	134
---	-----

## GİRİŞ

Bireylerin, genelde doğru ile yanlış ayırt etme amacıyla kullandıkları kriterler olarak tanımlanan etik, giderek sosyal bilimlerin önemli araştırma konularından biri haline gelmiştir. Bunun ana nedeni etiğin, bireylerin nasıl davranmaları veya neyi yapıp, neyi yapmamaları gerektiği konusunda kuralları konu edinmesidir.

Küreselleşmeye bağlı olarak teknolojiye yaşanan gelişmeler toplumsal yaşamın tüm alanlarını derinden etkilemiştir. Bu bağlamda başta devlet-vatandaş ilişkisi değişmeye başlamış ve bunun doğal bir sonucu olarak da vatandaşlar devlete ve onun kurumlarına, ayrıca kamu bürokrasisine karşı daha aktif ve eleştirel bir yaklaşım benimsemeye başlamışlardır. Küreselleşmenin başat ideolojisi olan neo-liberal politikaların kamu yönetimi alanlarını etkisi altına alarak ve değişime zorlamasıyla bu değişim baskısı daha da ivme kazanmıştır. Artık günümüzde daha hızlı, verimli ve vatandaşı odağına alan kamu hizmeti sunumu yapılması ve kamu yönetimlerinin yeniden yapılandırılması bir zorunluluk halini almıştır. Bu bağlamda kamu yönetimlerinin yeniden yapılandırılmasında etik ve yönetsel etik yaklaşımı önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hemen hemen bütün kamu yönetimlerinde görülebilen etik sorunlar ve etik dışı davranışlar vatandaşların devlete olan güvenini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca yozlaşmış uygulamalar kamu yönetimlerinin ciddi prestij ve saygınlık zaafiyeti yaşamalarına neden olmaktadır. Vatandaşlar nezdinde kamu yönetimlerinin güvenilirliği ve imajı artık etik davranıp davranmamalarıyla ilişkili olarak algılanmaktadır. Bu yüzden birçok gelişmiş ülke yönetiminin ve uluslararası kuruluşun etik olgusunu gündemlerine alarak çalışmalar yaptığı görülmektedir. Etik bir yönetim oluşturabilmenin kilit faktörlerinden etik yasal alt yapı düzenleme çalışmaları da son yıllarda hız kazanmıştır.

Ülkemizde yolsuzluk, kötü yönetim uygulamaları, yozlaşma, etik dışı davranışlar ve sorunlar da uzun süredir kamuoyunun gündemini meşgul etmekte özellikle de ekonomik krizlerin nedeni olarak algılanmaktadır. Diğer yandan son

yıllarda etik sorunların ülkemizde yaygınlaştığı ve buna bağlı olarak da toplumda her yere sirayet ettiği yönünde bir kanaat de oluşmuş ve artık kamu görevlilerinin etik dışı davranışları olağan karşılanarak vatandaşlar tarafından kanıksanmaya başladığı düşüncesi yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu da sorunun çok daha karmaşık ve ciddi boyutlara taşınmasına neden olarak etiğin kamuoyu gündeminde yerini almasını sağlamıştır.

Türkiye küresel sisteme tamamıyla entegre olduğu için dünyadaki etik yönetim oluşturma çabaları kapsamında ülkemizde de önemli adımlar atılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda 2004 yılında 5176 Sayılı Kanun'la Başbakanlık bünyesinde "Kamu Görevlileri Etik Kurulu" kurulmuş, 2005 yılında da kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkelerin yer aldığı yönetmelik etik kurul tarafından hazırlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin yönetsel etik konusundaki mevcut durum analizini yapmaktır. Başka bir ifadeyle, bu çalışma etik ilkelerin ve etik sorunların hem uygulayıcılar, hem de vatandaşlar tarafından nasıl algılandığını saptama amacı gütmektedir.

Bu amaç doğrultusunda çalışmamız kapsamında etik konusunda kuramsal bir çerçeve oluşturularak; bu tartışmanın ışığında çalışmamıza yön verecek varsayımlar formüle edilip, ardından sınanacaktır.

Çalışmamız üç ana bölümden oluşmaktadır. Etiğin kavramsal analizinin yapıldığı ayrıca yönetsel etiğin felsefi kökenlerinin incelendiği birinci bölümde; etik kavramının anlamı; ahlak kavramı, ahlak ve etik kavramlarının etimolojik kökenleri; etik türleri; etik davranışın yönlendiricileri; etik ve değer ilişkisi, etik ve kültür ilişkisi; yönetsel etik ve yönetsel etiğin felsefi kökenleri irdelenmiştir.

Yönetsel etik kavramının anlam ve kapsamının incelendiği ikinci bölümde; kamu yönetiminde yaşanan değişim olgusu; yönetsel etiğin doğuşu, önemi ve işlevleri; güven olgusu ve kurumlara duyulan güven; kamu görevlilerinin etik dışı davranış nedenleri; etik eğitimi; etik ikilemler ile etik karar verme; etik kodlar;

yolsuzluk olgusu; Türk kamu yönetiminde etik reformu ve arka planı ve Türk etik mevzuatı irdelenmiştir.

Türkiye’de toplumsal ve yönetsel etik değerler ve ikilemler üzerine yapılan alan araştırması ve bu alan araştırmasının sonuçlarının incelendiği üçüncü bölümde; kuramsal çerçevesi çizilen etik ve yönetsel etiğin bireyler tarafından nasıl algılandığı, toplumsal ve yönetsel etik değerlere ve etik sorunlara bireylerin bakış açıları ve ayrıca kamu görevlilerinin yönetsel etik algıları irdelenmiştir.

Çalışmada kuramsal çerçeveyi oluşturabilmek için yapılan literatür taramasının yanında, anket yöntemi de tercih edilmiştir. Çünkü ülkeler arası karşılaştırmalarda ve görgül çalışmalarda en çok tercih edilen ölçüt, çeşitli uluslararası kuruluş veya özel araştırmacılar tarafından yapılan anket çalışmalarıdır. Anket yöntemi uygulanarak yapılan çalışmalarda en çok kullanılan öznel ölçüt türü, algılamaya ve deneyime dayalı elde edilen veri ve bulgulardır. Türkiye’de de yapılan çalışmalarda çoğunlukla uygulanan yöntem anket yöntemidir. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında etik ve etik sorunların varlığı vatandaşların ve kamu görevlilerinin algısı üzerinden ölçülüp, analiz edilmeye çalışıldığı için anket yöntemi tercih edilmiştir.

Son olarak çalışmamızın diğer çalışmalarla olan benzerlik ve farklılıklarına da kısaca değinmekte fayda vardır. Çalışmamızın kuramsal boyutunu oluşturan etik olgusu ve algısı daha önceki çalışmalarda da ele alınıp irdelenmiştir. Ancak bu çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde etik olgusunu yalnızca uygulayıcılar perspektifinden ele alıp incelemişlerdir. Çalışmamız ağırlıklı olarak vatandaş perspektifi üzerine odaklandığı ve ayrıca bunun yanında uygulayıcılar perspektifini de değerlendirdiği için, diğer çalışmalardan öncelikle bu noktada ayrılmaktadır. Bir diğer husus da, çalışmaların evreni noktasındaki farklılıktır. Çalışmamız Türkiye evrenine yönelik iken, bundan önceki yapılan çalışmalar yalnızca belirli illerle sınırlı kalmışlardır. Dolayısıyla çalışma sonuçlarının temsil kabiliyeti, yani geçerlilik ilkesine uygunluğu açısından da çalışmamız farklılaşmaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ETİĞİN KAVRAMSAL ANALİZİ VE YÖNETSEL ETİĞİN FELSEFİ KÖKENLERİ

Modernleşme sürecinin yalnızlaşma olgusunu bünyesinde barındırdığı artık herkesçe kabul görmektedir. Yalnızlaşma, insanlarda güven ve dayanışma duygusunun zayıflamasına, bunun yerine kimlik, çıkar gibi kavramların daha güçlü bir biçimde gündeme gelmesine yol açmaktadır. Böyle bir ortamda, doğal olarak insan ilişkilerini çerçeveleyecek ve düzenleyecek hukuk kurallarının yanı sıra bazı farklı normlar ve simgeler sistemine ihtiyaç duyulduğu bir gerçektir.

Toplumsal yaşamın devamı ve istikrarı için bireylerin, toplum içinde belli kurallar çerçevesinde hareket etmesi ve diğer bireylerle ilişkilerinde her zaman bu kurallara uyması gerekmektedir. Ancak hukuk kurallarının yaşamın her alanını düzenlemesi mümkün olmadığı için bireylere bazı durumlarda serbest hareket edebileceği bir alanın bırakıldığı da bilinen bir husustur. Bireyler serbest bırakılan bu alanda, bizzat kendisi karar almak ve uygulamak durumundadırlar. Bireylere bırakılan bu serbest alanda “doğru-yanlış” veya ne kadar doğru ya da niçin doğru olduğu şeklinde insan davranışlarına bağlı sorular/sorunlar ortaya çıkmakta ve önem kazanmaktadır. İşte bu sorgulamaların yapıldığı andan itibaren, etiğin alanına girilmiş olunmaktadır<sup>1</sup>.

Etik, toplumsal hayat içinde önemli bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle son yıllarda bu konuda yapılan felsefi, dilbilimsel ve sosyolojik çalışmaların sayısında önemli bir artış görülmektedir. Etik, bireylerin ya da daha geniş manada toplumların doğrular ve yanlışlar alanında ne yaptığının ya da ne yapması gerektiğinin tanımlanmasından daha fazla bir anlam ifade etmektedir. Şöyle ki etik, doğrular ve yanlışlar alanı üzerinde hüküm yürütme ve müzakere yapabilme kapasitesinin geliştirilmesi ile ilgili tüm zihinsel faaliyetleri

---

<sup>1</sup> Selim Kılıç, **Çevre Etiği, Ortaya Çıkışı Gelişimi ve Sonuçları**, Orion Kitabevi, 2008, Ankara, s. 9



kapsamaktadır. İdeal anlamda etik, evrensel olarak doğru davranışı tanımlayan bir olgudur. Bu olgu, bütün insanlar için iyiyi kötüden ayırmaya yaramaktadır<sup>2</sup>.

Günlük yaşantımızda yer alan hareketlerin her zaman doğru ve iyi davranış olması zorunluluğu yanında etik/ahlaki değerlere de uygun olması beklenmektedir. Eğer bireyler, davranışlarını kontrol altına almak zorunluluğunda hissediyor ve aynı tutumu diğer bireylerden de bekliyorsa, bu etiğin ilişkilerde ön şart olarak kabul edildiğini göstermektedir<sup>3</sup>. Etik eleştirel ve disipline edilmiş bir sorgulama biçimi olduğundan değerlendirme ve yorum yapılması konusunda aracılık eder<sup>4</sup>. Bunun kaçınılmaz sonucu olarak günlük yaşantıda davranışların “iyi-kötü”, “doğru-yanlış”, “haklı-haksız”, “yapılmalı-yapılmamalı”, “değerli-değersiz” şeklinde toplum tarafından kodlanmaya başladığı bir süreç başlar<sup>5</sup>. Bu bağlamda etik dışı davranış olarak nitelenen davranış biçimlerini gösteren bireyler toplum tarafından dışlanır.

### 1.1. Etik Kavramının Anlam ve Kapsamı

Toplumsal yaşamın her anında etik sorunlarla karşılaşılmasına rağmen, felsefe tarihinde etik konusuna ilgi dalgalanmalar göstermiştir. Felsefenin bir alanı olarak etik uzun zaman arka planda kalmıştır. Ancak son zamanlarda bilimsel tartışmalarda etik giderek daha fazla ilgi görmeye başlamıştır<sup>6</sup>.

Etik kavramının anlamına ilişkin literatür incelendiğinde; sosyal bilimlerde yaygın olduğu gibi bu kavram üzerinde de tam olarak henüz herkesin görüş birliği ettiği bir tanımın bulunmadığı görülmektedir. Kavramı tanımlamada karşılaşılan sorunların bazı nedenleri mevcuttur. Bunların başında kavramının belirli kalıplar içerisine sokulamaması gelmektedir. Diğer bir husus da her toplumun kendine özgü ahlaki düşünce ve inanç yapısı doğrultusunda kavrama farklı anlam yüklemeleridir.

<sup>2</sup> TÜSİAD, **Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik: Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar Cilt 1**, TÜSİAD, Ankara, 2005, s. 42

<sup>3</sup> Kılıç, **a.g.e.**, s. 10

<sup>4</sup> Şevki Özgener, **İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004, s. 12

<sup>5</sup> Kılıç, **a.g.e.**, s. 10

<sup>6</sup> İonna Kuçuradi, “Felsefi Etik ve Meslek Etikleri”, **Etik ve Meslek Etikleri: Tıp, Çevre, İş, Basın, Hukuk ve Siyaset**, Haz. Harun Tepe, Türkiye Felsefe Kurumu, Ankara, 2000, ss. 17-18

Dolayısıyla da etik konusunda literatürde zaman zaman birbirini dışlayan ya da birbirine benzeyen birçok tanımlanma biçimine rastlamak mümkündür.

Bu tanım biçimlerinden bazıları genel bir izlenim oluşması açısından aşağıda verilmektedir:

Kuçuradi'ye göre etik, insan ve insan gruplarının törel ilişkilerini, tutum ve davranışlarına ilişkin değer sorunlarını ele alan bir felsefe dalıdır. Ayrıca bunun yanında, günümüzde daha yaygın bir kullanım kazanarak çalışma yaşamı içinde kendine özgü değer ve normlara vurgu yapan bir kavram durumuna geldiği de görülmektedir<sup>7</sup>.

Pieper etiği, doğru yönü bulmak için kullandığımız pusulaya benzetmektedir. Bu bağlamda Pieper, nasıl ki pusula insanoğluna doğru yolu bulmasına yardımcı oluyorsa, etik de aynı pusula gibi bireyi doğru-iyi olarak görülen eylemi yapmaya zorlamadan, sadece eyleme yönelik iradesini belirlemede yardımcı olduğunu belirtmektedir<sup>8</sup>.

Greene'de Pieper'e benzer bir tanımla etiği, davranışlarımıza yol gösteren ve ahlaki bir seçimde bize yardımcı olan standartlar topluluğu olarak tanımlamıştır<sup>9</sup>. Ayrıca Pieper'e göre etik toplumsal süreçte insan ilişkilerinin özünü oluşturan değer, norm ve davranışlara ilişkin törel uzantılı ölçütler olarak da tanımlanmaktadır<sup>10</sup>.

Cevizci, etik kavramını neyin iyi-doğru ve neyin kötü-yanlış olduğunu araştıran, insan hayatının gerçek amacının ne olması gerektiğini soruşturan, ahlaki ve erdemli bir yaşayışın hangi unsurları içerdiğini irdeleyen felsefe dalı anlamında açıklamaktadır<sup>11</sup>. Etik, ödev, yükümlülük, sorumluluk, gereklilik ve erdem gibi kavramları analiz eden; doğruluk ya da yanlışlıkla, iyi ve kötüyle ilgili ahlaki yargıları ele alan ahlaki eylemin doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması

<sup>7</sup> Kuçuradi, **a.g.e.**, s. 16

<sup>8</sup> Annemarie Pieper, **Etiğe Giriş**, Çev. Veysel Atayman ve Gönül Sezer, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1999, s. 99

<sup>9</sup> Jeffrey D. Greene, **Public Administration in The New Century: A Concise Introduction**, Wadsworth Publishing, Belmont, United States, 2004, s. 360

<sup>10</sup> Feyzi Uluğ, "Yönetim ve Etik", **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1**, TODAİE, Ankara, 2009, s. 5

<sup>11</sup> Ahmet Cevizci, **Etiğe Giriş**, Paradigma Yayınları, İstanbul, 2002, s. 5

gerektiğini açıklamaya çalışan felsefenin bir dalıdır. Etik bir kişinin ya da grubun davranışlarına rehberlik eden doğrunun veya yanlışın, iyi veya kötünün standartlarını oluşturan moral ilkelerinin kodu olarak da tanımlanabilir<sup>12</sup>.

Denhardt etik kavramını, kişisel ve sosyal moral deneyimlere ussallığın sistematik bir şekilde uygulanarak insan davranışlarını yönetecek kuralların belirlenmesi olarak tanımlamaktadır<sup>13</sup>.

Bowman etiği, bireylerin değerlerini uygulama yolu; karar vermede kullanılacak bir güdüleme sistemi olarak tanımlamaktadır. Bowman'a göre etik "olanla olması gereken arasındaki boşlukta yer alır"<sup>14</sup>. Benzer bir tanımlı da Wittmer yapmıştır. Wittmer'e göre etik, gruplar halinde birlikte yaşayan insanların ortak çıkarlarının optimize edilmesi için, insani çıkarlardaki çatışmaların nasıl halledileceğini gösteren ve temel kılavuzlar temin eden normlar ve ilkeler bütünüdür<sup>15</sup>.

Badiou'ya göre etik Yunancada iyi bir "varoluş tarzı", bilgece bir eylem yolu arayışı anlamındadır<sup>16</sup>. Billington etiği, doğru ve yanlış davranışın teorisi olarak tanımlamaktadır<sup>17</sup>. Ayrıca etik, iyi ve kötü hakkında bir bilim ya da belirli bir grup veya her insan için geçerli genel eylem kurallarının toplamı olarak da yorumlanabilir<sup>18</sup>.

Kuşkusuz etik konusunda tanımlama şekillerinin ya da girişimlerinin sayısını çoğaltmak mümkündür. Ancak burada verilen tanımların genel bir kanaat oluşturma açısından yeterli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle aşağıda çalışmamıza yön

<sup>12</sup> Raci Kılavuz, **Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 25

<sup>13</sup> B. Robert Denhardt and Janet V. Denhardt, **Public Administration: An Action Orientation**, Six Edition, Wadsworth Publishing Company, USA, 2009, s. 101 vd.

<sup>14</sup> James S. Bowman, "Introduction: Ethical Theory and Practice in Public Management", **In Ethical Frontiers in Public Management: Seeking New Strategies for Resolving Ethical Dilemmas**, Ed. James S. Bowman, Jossey Bass, San Francisco, 1991, s. 2

<sup>15</sup> Dennis P. Wittmer, "Ethical Decision-Making", **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, s. 483

<sup>16</sup> Alain Badiou, **Etik Kötülük Kavrayışı Üzerine Bir Deneme**, Çev. Tuncay Birkan, 2. Basım, Metis Yayınları, İstanbul, 2006, s. 17

<sup>17</sup> Ray Billington, **Felsefeyi Yaşamak Ahlak Düşüncesine Giriş**, Çev. Abdullah Yılmaz, 1. Basım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1997, s. 45

<sup>18</sup> Doğan Özlem, **Etik: Ahlak Felsefesi**, İnkılap Yayınevi, İstanbul, 2004, s. 366

vermesi açısından sözü edilen tanımların ortak noktalarının tespitine yönelinmektedir. Yukarıda verilen tanımların ortak noktalarını şu şekilde özetlemek mümkündür. Etik, bir insanın doğru ile yanlış ayırt ederken kullandığı kişisel kriterler anlamına gelmektedir. Kişilerin nasıl davranmaları gerektiğini gösteren etik; görev ve sorumlulukları esas alan bir davranış kuralı ya da disipline işaret etmekte ve bir kişinin neyi yapıp neyi yapmaması gerektiği konusunda davranış biçimi tanımlayan kuralları konu edinmektedir<sup>19</sup>. İnsanın içinde bulunduğu toplum tarafından belirlenen moral prensipler ve değerler kümesi, moral görev ve yükümlülüklerin, doğru ya da yanlışın, iyi ya da kötünün ne olduğu hususunda insanların yaşamına kılavuzluk etmektedir<sup>20</sup>.

Bu açıdan etiğin amacı da şu şekilde belirlenebilir: İnsanın bireysel ve toplumsal yaşamdaki davranışları ile ilgili sorunları incelemek; iyi-doğru hareketin ne olduğunu araştırmak; iyi insan olmanın gerektirdiği özellikleri ve bireyin davranışlarını belirleyen ve sınırlayan kuralları temellendirmek, ahlakın ana öğeleri olan iyilik, kötülük, erdem, mutluluk, ahlaki kişilik, onurlu yaşama vb. kavramları belirleyip yorumlamaktır<sup>21</sup>.

Pieper de etiğin amaçlarını benzer şekilde şöyle belirlemektedir<sup>22</sup>:

- İnsan pratiğini ahlaki niteliği bakımından açıklamak;
- Eleştirel, ahlak tarafından belirlenmiş bir bilinç geliştirmek;
- Eleştiri için etik argümantasyon biçimi ve temellendirme süreçleri oluşturmak;
- Ahlaki eylemin insanın keyfine bağlı olmadığını, aksine insan olarak varlığının vazgeçilmez bir niteliği olduğunu göstermek;

<sup>19</sup> Hüseyin Ali Kutlu, “Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 63, Sayı 2, 2008, s. 146

<sup>20</sup> Raci Kılavuz, “Yönetmel Etik ve Halkın Yönetmel Etik Oluşumuna Etkileri”, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt. 26, No. 2, Aralık 2002, s. 256

<sup>21</sup> Bedia Akarsu, **Felsefe Terimleri Sözlüğü**, Savaş Yayınları, Ankara, 1984, s. 62

<sup>22</sup> Pieper, **a.g.e.**, s. 18

- İnsanı sevmeyi öğretmek.

Etik konusundaki tartışmaların odak noktasını, insanın eylemlerini ahlaki bakımdan değerli ya da değersiz kılanın ne olduğu sorusu oluşturmaktadır. Bireyler istekleri konusunda görüş birliği içerisinde değildirlir ve genellikle bir biri ile çelişirler. İşte etik, bu çelişen isteklerin, ya da istenen iyiler konusunda bireylerin çatışmalarını çözümlenecek ilişkilerin belirlenmesi sürecine ilişkin tartışmalar üzerine odaklanmaktadır<sup>23</sup>. Hitt'in etik algısı ve tanımlaması da bu yöndedir. Hitt etiği, istenen bir yaşamın araştırılması ve anlaşılması, diğer bir deyişle, neyin yapılacağını neyin yapılmayacağını, neyin isteneceği neyin istenemeyeceğini, neye sahip olunacağı neye sahip olunamayacağını bilmesi şeklinde ifade etmiştir<sup>24</sup>.

Bireysel anlamda etik olgusu ise, bireyin bütün hareket ve davranışlarının temelini özel bir sorun alanı olarak araştırılmasıdır. Bireysel etik (ahlak), toplumsal değerlerin özümsemesinin ötesinde, söz konusu bu değerlerin bireylerin kişilik oluşumlarında ve davranışlarında bilinçli hareket noktaları haline gelmesi ile yakın bir ilişki içindedir. Buradan hareketle bireysel etik, kişinin davranışlarını temellendiren değer yargıları hakkında sahip olduğu bilinç, bireyler arası ilişkilerde uyulması beklenen kuralları ve yapılması gereken görevleri belirtir. Bu nedenle en başta bir etik (ahlakilik) türü olarak birey ahlakından söz etmek yerinde olur<sup>25</sup>.

## 1.2. Etik İle Ahlak İlişkisi

Etik ve ahlak kavramları arasında literatürde anlam açısından farklılık bulunduğu işaret edilmekle birlikte her iki kavramın, hem geleneksel hem de günlük dildeki kullanımı büyük benzerlik ve paralellik sergilemekte ve etik ahlakın bir çalışma alanı halini almaktadır.

<sup>23</sup> Ümmühan Yılmaz ve Murat Bayram, “Kredi ve Yurtlar Kurumuna Bağlı Öğrenci Yurtlarında Çalışan İdari Personelin Etik Algılamalarının Değerlendirilmesi”, **Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, Yıl. 3, Sayı. 2, Temmuz, 2007, s. 2

<sup>24</sup> William D. Hitt, **Ethics and Leadership, Putting Theory into Practice**, Columbus, Batelle Press, 1990, s. 98

<sup>25</sup> Kılavuz, **a.g.m.**, 2002, s. 259

Bu kavramların anlamsal açıdan birbirlerinden farklı olup olmadıkları sorusuna geçmeden önce bu kavramların etimolojik kökenlerine değinmenin yerinde olacağı düşünülmektedir.

### 1.2.1. Etik ve Ahlak Kavramlarının Etimolojik Kökeni

Etik ile ahlak kavramları arasında ayırım yapma çabalarına rağmen, günlük yaşamda ve hatta felsefede etik, ahlak ve moral sözcüklerinin birbirleri yerine kullanıldığı görülmektedir.

Türk Dil Kurumu'nun Büyük Türkçe Sözlüğünde etik, “törebilim, ahlakla ilgili” olarak açıklanmaktadır. Aynı sözlüğün devamında “ahlak felsefesi”, felsefenin “ödev”, “yükümlülük”, “sorumluluk” ve “erdem” gibi kavramları analiz eden, “doğruluk” veya “yanlışlık” ile “iyi” veya “kötü”yle ilgili ahlaki yargıları ele alan, “ahlaki eylem”in doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan dalı şeklinde açıklanmıştır.<sup>26</sup>

Etik kavramını etimolojik olarak inceleyenler söz konusu kavramın Grekçe “ethos”, moral sözcüğü Latince “mores/mos”tan geldiğini belirtmektedirler. Ethos da, mores/mos da “töre, gelenek, görenek, alışkanlık, yerleşikleşmiş duygululuk hali, karakter, huy, mizaç” anlamlarını içermektedir. Moral karşılığı dilimizde kullandığımız ahlak kavramı da Arapça “hulk” kökünden gelmektedir ve ayrıca yine “töre, gelenek, görenek, alışkanlık, huy, karakter” anlamlarına sahiptir. Bu bağlamda, etik-ahlak ayırımı, sözcüklerin etimolojileri dikkate alınarak yapılmış bir ayırım değildir. En azından, “ahlak” ve “moral” sözcüklerinin etimolojilerine uygun bir anlam içeriğine sahip oldukları belirtilse de “etik”, özellikle felsefede özel ve özgül bir anlam kazanmıştır<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> Türk Dil Kurumu, **Büyük Türkçe Sözlük**, <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=etik&ayn=tam> (Erişim Tarihi: 02.09.2010)

<sup>27</sup> Doğan Özlem, **Kavram ve Düşünce Tarihi Çalışmaları: Kavramlar ve Tarihleri II**, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 2006, s. 74; Özlem; **a.g.e.**, 2004, s. 23; Ayrıca bak. Pieper, **a.g.e.**, ss. 29-34

Ahlak, bir nesneyi örneksiz asıl ve emsalsiz (yaratmak=halk etmek) anlamına gelen ve Allah'ın sıfatlarından olan "Halk" kökünden türetilmiştir. Yaratıcı=Allah anlamına gelen "El-Halık", yaradılış, tabiat manasına gelen "El-Halika"; tepsi gibi dümdüz (dosdoğru) olmak anlamına gelen "El-Halak" ve bunun çoğulu olan "El-Ahlak" aynı kökten gelmektedirler. Ahlak davranış kuralları anlamındaki amel-i ahlak kurallarından çok bireysel ahlak anlamındadır. İyi ahlak anlamında kullanılmaktadır. Diğerleri ile olan ilişkilerde insanın uyması gereken kuralları ifade eden sosyal ahlak kavramını ise "adap" terimi daha iyi ifade etmektedir. Ancak aynı kökten gelen "El-Muhalaka" insanlar ile iyi ilişkiler kurup güzelce geçinmek anlamına geldiğinden, ahlak terimi davranış kuralları (amel-i ahlak) anlamını da vermektedir<sup>28</sup>.

### 1.2.2. Ahlak Kavramının Tanımı ve Özellikleri

Etik ile ahlak kavramları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ahlak kavramının da anlam, kapsam ve özelliklerinin açıklanması kaçınılmazdır. Etik kavramında olduğu gibi ahlak kavramının da literatürde birçok tanımı yapılmıştır. Ancak çalışmamızın sınırları içerisinde kalmak amacıyla burada ahlak kavramı ile ilgili tüm tanım girişimine yer verilmeyecek daha ziyade tanımların ortak noktaları özetlenmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda Özlem'e referansla ahlak kavramının tanımlarındaki ortak noktalar şu şekilde özetlenebilir<sup>29</sup>:

- Ahlak, tek kişinin, bireyin veya bir insan topluluğunun belli bir tarihsel dönemde belli türden eğilim, düşünce, inanç, töre, alışkanlık, görenek ve bunlarda içerilmiş olan değer, buyruk, norm ve yasaklara göre düzenlenmiş ve bu haliyle gelenekleşmiş, yerleşmiş yaşama biçimidir.
- Ahlak, iyi olduğuna yaşama deneyimiyle veya düşünüp tartarak ya da herhangi bir irdeleme ve eleştiri olmaksızın, din, devlet veya cemaat türünden

<sup>28</sup> Tahsin Erdinç, "Hukuk Devletinde Siyasette ve Yönetimde Etik (Ahlak)", **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Adapazarı, 1998, s. 566

<sup>29</sup> Özlem, **a.g.e.**, 2006, ss. 75-76

bir otorite kaynağı tarafından ikna veya dayatma, hatta zor yoluyla benimsettirilmiş bir yaşama tarzı ve kurallar topluluğu ve bu tarz ve kurallara uygun eylemler bütünüdür.

- Ahlak mutlak anlamda “iyi” olduğu düşünülen bir yaşam görüşünde yapılanıp yerleşiklik kazanan, gelenekler ve göreneklerle taşınan, yazılı ya da yazılı olmayan eylem kurallarıdır.
- Ahlak, bir ulustan bir başka ulusa, bir dönemden bir başka döneme, bir yaşam dünyasından bir başka yaşam dünyasına hem kapsam hem içerik bakımından değişiklik gösteren değerlemeler alanıdır.
- Ahlak, kişinin karakter sağlamlığını oluşturan tutumlar, eğilimler ya da eylemler topluluğudur.
- Ahlak, değerlerin yaşama geçirilmesinde birinci dereceden bağlayıcı olan yaradılış, doğa, huydur.

Ahlak genel anlamıyla, insanların bir toplum içinde uyumlu yaşamaları için kendilerine göre belirledikleri ilkelerin tümüdür. Bu bakımdan, ahlak, insanların toplum içindeki davranışlarını, eylemlerini ve birbirleriyle olan ilişkilerini düzenlemek amacıyla kabul edilen ilkeler topluluğudur<sup>30</sup>. Ahlak belirli bir dönemde belirli bir toplumda meydana gelen, iyi-kötü, doğru-yanlış, değer yargılarına dayanan bireylerden bağımsız olarak toplum tarafından oluşturulan ve onlara uyulması yönünde genel bir inanç olan, zamanla değişebilen kurallar bütünü olarak da tanımlanmaktadır<sup>31</sup>.

<sup>30</sup> A. Kadir Çüçen, **Felsefeye Giriş**, Asa Kitabevi, Bursa,1999, s. 283

<sup>31</sup> Sami Selçuk, “Ahlak, Hukuk ve Suç Hukuku”, **Demokrasi ve Politika Hukuk Yönetim ve İktisat Üzerine Ruşen Keleş Armağanı**, Ed. Ayşegül Mengi, İmge Kitabevi, Ankara, 2007, s. 79’den akt. Ali Balkan, “Genel İdari Usul Yasa Tasarısı ve Kamu Yönetimi Etiğine Katkısı”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2**, TODAİE, Ankara, 2009, s. 870



Ahlak<sup>32</sup> toplumsal bir kurum olarak, bireyin kendine rehber alacağı basit bir keşfi ya da buluşu olarak görülmemelidir. Kişinin dili, dini, devleti gibi bireyden önce var olur ve bireyden sonrada var olmaya devam eder. Birey bunun içinde doğar ve az ya da çok onun bir parçası olur. Ahlak bireylerden isteklerde bulunur, bu istekler dışsal niteliktedir ve bireyler bunu belli ölçülerde içselleştirmektedirler. Toplumsal bir düzen olarak düşünüldüğünde ahlak, hukuk kurallarına, geleneklere veya görgü kurallarına benzemektedir<sup>33</sup>. Ahlak, toplumla birlikte vardır ve hiç kimse ahlaki davranışları bilmiş olarak doğmamaktadır. Ahlak, toplum içinde yaşanarak öğrenilir. Bu nedenledir ki toplumdan topluma farklılık arz eder. Ahlak sabit bir şey olarak da kalmaz. Çünkü ahlak her toplumsal olgu gibi değişmektedir. Bu nedenle bir bilgi konusudur ve epistemolojik bir temeli vardır<sup>34</sup>.

Tanilli ahlak kavramını, toplumların gereksinim ve çıkarları doğrultusunda alışkanlıklar, gelenekler, töreler ve kamuoyunun gücünden destek alan, genel kabul görmüş yasaklama ve değerlendirmeler olarak değerlendirmektedir. Toplumda birçok ahlak bir arada yaşar ve herkes başkalarının ahlakını kendi ahlakına göre değerlendirir. Ayrıca, Tanilli ahlak kurallarının belirgin özelliklerini ise şöyle sıralamıştır<sup>35</sup>:

- Ahlak kuralları belirli bir yerde geçerli olan değer yargılarıdır. Tüm insanlar için ve her yerde genel geçerliliğe sahip ahlaki kurallar söz konusu değildir.
- Ahlak kuralları, belirli bir zamanda geçerli olan değer yargılarıdır.
- Ahlak kuralları, kişiden kişiye değişen subjektif değer yargılarını ifade etmektedir.

<sup>32</sup> Katip Çelebi ünlü “Keşfu’z-zunun” adlı eserinde ahlak kavramını şu şekilde tanımlamaktadır: “Ahlak ilmi faziletler ve reziletler ilmidir ki, nefsi faziletlerle süsleme ve reziletlerden koruma yollarını gösterir.”; Ayrıntılı bilgi için bak. Coşkun Can Aktan, **Toplam Ahlak Temiz Topluma Doğru**, Zaman Kitap, İstanbul, 2004, s. 14

<sup>33</sup> William Frankena, **Etik**, Çev. Azmi Aydın, İmge Kitabevi, Ankara, 2007, ss. 23-26

<sup>34</sup> Ramazan Yelken, “Sosyolojinin Ontolojik Haritası”: Sosyoloji ve Etik”, **Sosyal Bilim, Etik ve Yöntem**, Ed. Osman Konuk ve Ahmet Kemal Bayram, Adres Yayınları, Ankara, 2009, ss. 158-159

<sup>35</sup> Server Tanilli, **Yaratıcı Aklın Sentezi: Felsefeye Giriş**, Adam Yayınları, İstanbul, 1997, s. 233’den akt. Oktay Alkuş, “Lisans Düzeyinde Kamu Yönetimi Eğitimi İçin Bir Etik Yönerge Önerisi”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2**, TODAİE, Ankara, 2009, s. 817

- Ahlakı, bireysel ve toplumsal düzeyde ele almak mümkündür.

Ahlak davranışları normlar, psikogenetik ve çevresel olgular tarafından güdülenen davranışların zaman içinde bir toplulukta yaygınlaşması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bir ahlak normunun geçerliliği ve devamlılığı, o toplumun sürekliliğini sağlamasına katkıda bulunmasına ve toplumun gündelik ihtiyaçlarına cevap vermesi ile yakından ilişkilidir. Toplum üzerinde etkin olan her türlü değişken bu normların oluşmasında rol oynar. Bu sebeple farklı değişkenlerin toplumlarda etkili olabilmesi toplumlarda farklı normların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir<sup>36</sup>.

### 1.2.3. Etik-Ahlak Kavramlarının Ayrışımı

Felsefi olarak ahlak ve etik kavramları, çoğu kez birbirinin yerine kullanılmasına rağmen bu iki kavram farklı anlamları çağrıştırmaktadır<sup>37</sup>. Bu bağlamda etik kavramı günlük kullanımda “ahlak”, “ahlakilik” ya da “ahlaklılık” anlamında kullanılsa bile ahlakla arasında içerik farkı vardır<sup>38</sup>.

Ahlak, bir toplumda bireylerin benimsedikleri uymak zorunda oldukları ilkelerin kuralların tümünü anlatmaya yarayan bir kavramdır. İnsanların birbirlerine göstermesi gerekli olan duyularla sezilebilen, görünmeyen, soyut, tinsel, manevi düşünce ve davranış kalıplarını içermektedir<sup>39</sup>. Etik ise, geçmiş ve bugüne ilişkin doğru ve yanlış ölçülerinin anlatımı, ahlak ise bir toplumun değerleri, normları ve ilkeleri ile ilgili davranış biçimlerinin bütünüdür<sup>40</sup>.

<sup>36</sup> Aysun Aydın ve Ayhan Sol, “Olgular ve Değer Ayrımı Temelinde Farklı Bir Evrimsel Etik Yaklaşım”, **II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi**, 19-20 Ekim 2006, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, s. 190

<sup>37</sup> Davut Dursun, “Siyaset ve Ahlak: Gerçeklikle İdealin Bağdaşmazlığı Sorunu”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2005, s. 17

<sup>38</sup> Ahmet Nohutçu, “Etik ve Kamu Yönetimi”, **Çağdaş Kamu Yönetimi II**, Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür (Ed.), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004, s. 391

<sup>39</sup> Özcan Köknel, “Mutluluğun Kaynağı Ahlak ve Akıl”, **Küreselleşme, Ahlak ve Değerler**, Ed. Yurdağül Mehmedoğlu ve Ali Ulvi Mehmedoğlu, Litera Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 111

<sup>40</sup> İnalet Pehlivan Aydın, **Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Pegem-A Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 3

Bir disiplin olarak ahlak, etiğin yaşam pratiğine yansıyan kurallar demetidir. Yani ahlaki anlamda “ben” etik anlamda “biz” in bir parçasıdır<sup>41</sup>. Diğer bir ifadeyle ahlak, toplumsal anlamda var olan davranış ve inançları yönlendiren bir değerler sistemidir. Etiğin soyut ve kuramsal bakış açısının tersine ahlak, bireylerin günlük yaşam içerisinde nasıl yaşamaları gerektiğini ince ayrıntılar içinde pratik açıdan ortaya koymaktadır<sup>42</sup>.

Ahlak kavramı, karşılıklı bir kabullenme ve uzlaşma sürecinin sonucunda ortaya çıkan bütün düzen ve kural sistemlerini kapsamaktadır. Bu nedenle her dönemde toplumsal alanda kabullenme ve uzlaşma değerleri farklılık arz etmektedir<sup>43</sup>. Ahlaki değerler kişilere, toplumlara, bölgesel, ulusal değerlere, eğitim düzeyi gibi ögelere bağlı olarak farklılıklar gösterebilir. Etik değerler, daha evrensel olarak kabul edilmektedir<sup>44</sup>. N. Hartmann “ahlaklar çokluğuna karşı etik tektir”<sup>45</sup> tespitiyle etik değerlerin daha evrensel ve genel geçer kurallar olduğuna işaret etmiştir. Delius’a göre bununla kastedilen şey, bir felsefe disiplini olarak etiğin tekligidir. Bir disiplin olarak etiğin görevi, herhangi türde bir moral geliştirmek ve bu morale uyulmasını öğütlemek değil, tersine ahlaksal bağıntıların niteliği üzerine bir genel görüş elde etmektir<sup>46</sup>.

Ahlak, toplumdan topluma değişiklik gösteren bir yapıya sahip olmasına karşın, genelde anlayış olarak değişmesi/değişime uğraması zaman alan toplumsal ve insana özgü bir olgudur<sup>47</sup>. Ahlak yaşanıldır, etik ise düşünülendir<sup>48</sup>.

Tepe (1992), ahlak kavramının farklı şekillerde kullanımı ve değişik şeyleri nitelemesi göz önüne alındığında, ahlak kavramının etik ile aynı anlamda

<sup>41</sup> Zygmunt Bauman, **Postmodern Etik**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1998, s. 63

<sup>42</sup> Kılavuz, **a.g.m.**, 2002, s. 256

<sup>43</sup> Kılıç, **a.g.e.**, ss. 12-13

<sup>44</sup> TÜSİAD, **a.g.e.**, s. 50

<sup>45</sup> Doğan, **a.g.e.**, 2004, s. 23

<sup>46</sup> Harald Delius, “Etik”, **Günümüzde Felsefe Disiplinleri**, Der. Doğan Özlem, İnkılap Kitabevi, 3. Basım, İstanbul, 2007, s. 336

<sup>47</sup> Ahmet Yatkın, “Kamu Yöneticilerinin Etik Düşünce ve Davranışların Kamu Hizmetine ve Hizmet Tatminine Yansımaları: Elazığ Valiliği Örnek Alan Araştırması”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1**, TODAİE, Ankara, 2009, s. 105

<sup>48</sup> Hakan Poyraz, “Siyasi Ahlakın Coğrafi Sınırları: Ahlak Felsefesi ve Siyaset”, <http://www.yerelsiyaset.com/pdf/ocak2008/5.pdf> (15.08.2010)

kullanılmaması gerektiğini<sup>49</sup> ve ayrıca ahlak kavramının çeşitli kullanılışlarına bakıldığında bu kavramın üç ayrı anlamda kullanılabilirdiğini belirtmektedir. Ahlak kavramının bu anlamlarından ancak birinin tam olarak etikle örtüştüğü, diğer iki anlamda kullanılışının ise temelde felsefenin bir dalı olan etikten ayrıldığı belirtilebilir<sup>50</sup>:

- Birinci anlamıyla ahlak, insanlar arası ilişkilerde kişilerden uymaları beklenen ve talep edilen davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda ahlak yapılması ve yapılmaması gereken davranışlardır. Başka bir deyişle belirli bir grupta ya da genel olarak iyi veya kötü sayılan davranışlardır. Kısaca, ahlak kişilerarası ilişkilerde davranışlara ilişkin geçerli bir grupta belirli bir zamanda ya da genel olarak geçerli olan, olması istenen, çeşitli değer yargıları sistemleridir. Ayrıca ahlak bu anlamıyla belli bir kültüre ait değer yargısı sistemi olarak da karşımıza çıkmaktadır. Böyle olunca aynı eylemin bir kültürün içindeki farklı gruplarca ve farklı kültürlerce birbirinden çok farklı şekilde, hatta birbirine tam olarak zıt biçimde değerlendirilmesi mümkün olabilmektedir. Böylece aynı eylem aynı anda farklı gruplarca ya da kültürlerce hem iyi hem de kötü olarak değerlendirilebilmektedir. Dolayısıyla bu anlamıyla ahlakın ve etiğin de göreliliği olduğu belirtilmektedir.
- İkinci anlamıyla ahlak, ahlaklılık anlamında kullanılmaktadır. Bu anlamda ahlak ya da ahlaklılık “insanlara, insan olarak eşit muamele yapmak gerekir”, “sözünde durmak gerekir”, “ırk ayrımı yapmamak gerekir”, “işkence yapmamak gerekir” gibi doğrudan ya da dolaylı olarak insanın değerinin bilgisinden yapılan çıkarımlardır.
- Üçüncü anlamıyla ahlak “etik”tir. Bir felsefe disiplini olarak etik bilimsel bir alandır. Bu nedenle doğru-yanlıştan söz eder. Dolayısıyla, ahlaki değer yargıları göreliliği değildir.

<sup>49</sup> Harun Tepe, **Etik ve Metaetik**, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara, 1992, ss. 4-8

<sup>50</sup> Harun Tepe, “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik: Etik Kavramı Tarihçesi ve Günümüzde Etik”, **Doğu Batı Düşünce Dergisi**, Yıl. 1, Sayı. 4, Ağustos-Eylül-Ekim 1998, s. 9

Nuttall'a göre, ahlak yanlış ve doğru, iyi ve kötü, erdem ve kusur ile yaptıklarımızı ve yaptıklarımızın sonuçlarını değerlendirme ile ilgilidir. Etik ise, ahlakı konu edinen bir felsefe dalıdır. Kullandığımız ahlak terimlerini ve ahlaki yargıların statüsünü analiz eden etik, takınılan ahlaki tutumlarımız ardında yatan yargıları ele almaktadır<sup>51</sup>.

Ahlak yazılı olmayan, geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin standartları içerir. Zaman ve koşullarda ki değişime bağlı olarak, önceden yasaklanan davranışlar, zaman içinde destek bulan ve hatta teşvik edilen davranışlar olabilirler. Temelde aynı olan bir eylemde, farklı ahlak anlayışları açısından değişik şekilde yorum söz konusu olabilmektedir. Ahlak, ideallerle ilgili, kültürel değerlerle ilgili yanlış ve doğruları, buradan hareketle toplumsal anlamda nasıl davranılması gerektiğini açıklamaya çalışan bir olgudur. Ancak etik, özellikle meslek etiğine ilişkin ilkeler evrenseldir ve farklılık göstermezler<sup>52</sup>.

Etik, ahlaksal olanla ilintili bütün sorunları çok genel, ilkesel, dolayısıyla da soyut düzlemde tartışmaktadır. Bu nedenle etik, hangi somut amaçların tek tek iyi, tüm bireyler için ulaşılmaya değer amaçlar olduğunu belirlemez, daha çok ölçütleri belirler ve bu ölçütlere göre öncelikle hangi amacın iyi amaç olarak kabul edilmesinin bağlayıcı olabileceğini gösterir. Etik iyi olana değil, bir şeyin iyi olduğu hükmüne nasıl varıldığını ortaya koymaktadır<sup>53</sup>.

### 1.3. Etik Türleri

Etiğin, aralarında belli bir tarihsel, epistemolojik ilişki bulunan farklı türleri ya da aynı anlama gelmek üzere üç ayrı araştırma düzeyi vardır<sup>54</sup>. Bunlar; “Normatif Etik”, “Uygulamalı Etik” ve “Meta-Etik”dir.

<sup>51</sup> Mustafa Gündüz, **Ahlak Sosyolojisi**, Anı Yayıncılık, Ankara, 2006, s. 9

<sup>52</sup> Kılavuz, **a.g.m.**, 2002, ss. 256-257

<sup>53</sup> Pieper, **a.g.e.**, s. 28

<sup>54</sup> Cevizci, **a.g.e.**, s. 6

Normatif etik, 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 yapmaktadır<sup>55</sup>.

Normatif etik bireyin ahlak, bakımdan ne yapması, nasıl bir kişi olması gerektiği gibi soruları cevaplamaya yönelmektedir<sup>56</sup>. Ayrıca bireylere neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi ve kötü olduğuyla, belirli durumlarda, ne yapıp ne yapmamaları gerektiğiyle, hayatta hangi nihai amaçların peşinden gitmek durumunda olduklarıyla, hayatlarını nasıl sürdürmeleri gerektiğiyle ilgili bilgi veren, insanların ahlaki eylemleri için norm ve düzenleyici ilkeler getirir<sup>57</sup>. Böylece bir yaşamı iyi yapan şeyler, insan için söz konusu olan erdemli davranışlar, birbirimize ve kendimize karşı ödevlerimiz ve doğru eylemin ne olduğuna yönelik çalışmalar, normatif etiğin ele aldığı temel sorun alanlarını oluşturmaktadır<sup>58</sup>.

Normatif etik, meta-etik ile uygulamalı etik arasındaki köprü işlevini görmektedir. Normatif etik ahlaki bir yaşama ulaşma yolunda doğruyu yanlıştan, iyiyi kötüden ayırmakta kullanılacak pratik ahlaki standartlara ulaşma çabasını ifade etmektedir. Ahlaki davranışın nihai olarak yalnızca bir ölçütü, standardı olabileceğini belirten normatif etik, ideal ön tanımlamalar yapmakta ve durumların özgünlüğünü göz ardı etmektedir. Bu teori tüm eylemleri yargılayabileceğimiz tek bir ilke tesis etme arayışındadır. Yani ahlaki davranışla ilgili olarak ister tek bir kuraldan isterse ilkeler kümesinden bahsedilsin, nihai ölçüt tektir<sup>59</sup>.

Normatif etik kişilere, karakterlere, eylemlere, niyetlere ilişkin yargılar ortaya koymaktadır. Bu nedenle normatif etiğin öncelikli işi eylemler hakkındaki ahlaksal yükümlülük yargıları ile ahlaksal değer yargılarının temellendirilmesidir. Normatif

---

<sup>55</sup> Pieper, **a.g.e.**, s. 224

<sup>56</sup> Sedat Yazıcı, **Felsefeye Giriş**, Alfa Basım Yayın, İstanbul, 1999, s. 130

<sup>57</sup> Cevizci, **a.g.e.**, s. 7

<sup>58</sup> Kılavuz, **a.g.m.**, 2002, s. 257

<sup>59</sup> Ahmet Kemal Bayram, “Siyasetin Ahlakilik Problemi”, **II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi**, 19-20 Ekim, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, 2006, s. 231

etik bireylere hangi tür şeylerin, eylemlerin ve karakter özelliklerinin iyi-kötü ve ödev olduğunun bilgisini vermektedir<sup>60</sup>.

Uygulamalı etik ise, normatif etik teorilerinin tartışmalı olan somut meselelere uygulanmasını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle belli somut bir durumda nasıl davranılması gerektiğini ortaya koyar. Herhangi bir mesele karşısında savunulabilir niteliği olan kuramsal bir çerçeve benimsenir ve bu teoriye başvurularak normatif nitelikte tavsiyeler türetilir. Uygulamalı etik yaklaşımının kapsamındaki meselelerin tartışmalı olması nedeniyle bu etiğin işleyebilmesi için tarafların karşılıklı olarak bazı ilkelerle ilgili ön kabulleri benimsemeleri zorunludur. Etiğin toplumsal alanlarda pratik olarak yer alması da uygulamalı etik ile ilgilidir. Farklı meslek dallarının etik sorunları yine uygulamalı etik çerçevesinde ele alınır ve mesleki işleyişinden kaynaklanan etik problemlerle ilgili meseleler ve bu meselelere karşı takınılacak tutumlar tanımlanır<sup>61</sup>.

Uygulamalı etik, soyut etik prensipler ve teorik görüşlerin, örgüt yaşamında ne ölçüde uygulanabileceğini kendisine konu edinmiş ve etiğin bu türü uygulamalı bir disiplin ve çalışma alanı olarak ortaya çıkmıştır. Örneğin, “Siyaset Etiği”, “Sanat Etiği”, “Tıp Etiği”, “Yargı Etiği”, “Çevre Etiği”, “Medya Etiği”, “Kamu Yönetimi Etiği ya da Yönetiş Etiği” gibi. Bu alanlar için ortak etik kurallar var olmakla birlikte, daha çok kendilerine özgü etik kuralları da içermektedirler. Ancak bu anlamda etik kurallar, bu kurallara uyması beklenen bireylerin özelliklerine göre değil, evrensel anlamda genel kabul gören ilke ve standartlara dayalı olarak geliştirilmektedir<sup>62</sup>.

Günümüzde etiğin ulaştığı nokta norm önermelerini çözümlemeye ve temellendirme ya da temelini bulmaya çalışan “meta-etik”tir<sup>63</sup>. Meta-etik, etik kavramların ve yargıların doğasını sorgulamaktadır. Ahlaken olumlu ya da olumsuz olarak bir şeyleri değerlendiren (yalan söylememelisin gibi) etik yargıların,

<sup>60</sup> Harun Tepe, “Yüzyılımızın Dönemecinde Etikler Beklenenler ve Etiğin Durumu”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt. 15, Sayı. 2, 1998, ss. 60-61

<sup>61</sup> Bayram, **a.g.m.**, ss. 230-232

<sup>62</sup> Kılavuz, **a.g.m.**, 2002, ss. 257-258

<sup>63</sup> Kuçuradi, **a.g.m.**, 2000, ss. 19-20

doğruluğu veya yanlışlığının mutlak ya da görelî olup olmadığı ile ilgilenir. Meta-etik ahlakın ya da etiğin yalnız başına temel doğasının nasıl anlaşılması gerektiğini ve nesnel bir haklılaştırımı olup olmadığı ile ilgilenir. Özellikle etik ilkelerin anlamı ve kaynağı çerçevesindeki nesnel ve görelî yaklaşım meta-etik tartışmalarına damgasını vurmuştur<sup>64</sup>.

Frankena meta-etinin, düşünme, deneysel ve tarihsel incelemelerden ya da teorilerden ibaret olmadığını belirtmektedir. Ayrıca normatif yargılarda veya değer yargılarında bulunmayı ya da bu tür yargılar benimsemeyi içermemektedir. Meta-etik tümüyle kavramsal çözümlerden oluşur<sup>65</sup>. Örneğin ahlaki sorumluluklarımızın ne olduğu veya ne olması gerektiği sorusunu değil, sorumluluk kavramının ne olduğunu araştırır. Gerçekten nesnel ahlaki olgular var mıdır?, eğer varsa bu olgular ne tür olgulardır?, “doğru ve yanlış, iyi ve kötü” gibi ahlaki kavramların net tanımını verebilir miyiz? Ya da “insan öldürme yanlıştır” dediğimizde buradaki yanlışlık nasıl bir niteliktir? Etik doğrular ne tür doğrulardır?, bu doğruların kaynağı nedir?, duyguların ve aklın ahlak bilgisindeki rolü nedir?, şeklindeki soruların yanıtları meta-etinin ilgi alanına girmektedir<sup>66</sup>.

#### 1.4. Etik Davranışın Yönlendiricileri

Bireyleri etik anlamda davranışa yönlendiren bazı temel faktörler vardır. İçinde bulunulan toplumun bireylere yüklediği “ödev ve yükümlülükler”, bireyin kendinde olan “vicdan ve iyi niyet duyguları”, “iyilik, doğruluk ve sevgi öğeleri” bireyleri etik davranışa yöneltten faktörler olarak sıralanabilir<sup>67</sup>.

Ödev, bir kimsenin yapması gerekli olan ya da bireylerden yapması beklenen eylemdir. Yükümlülük ise eylemlere yön veren ahlaki nitelikteki istek olarak tanımlanabilir. Ödev, içerdiği buyruğun niteliğine göre olumlu veya olumsuz anlamda gereklilik olabilir. Yapılması gereken bir eyleme ilişkin buyruklar olumlu

<sup>64</sup> Bayram, **a.g.m.**, s. 230

<sup>65</sup> Frankena, **a.g.e.**, s. 21

<sup>66</sup> Yazıcı, **a.g.e.**, s. 130

<sup>67</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 40



bir gerekliliği yani ödevi ifade ederken, yapılmaması gereken bir eyleme ilişkin buyruklar olumsuz bir gerekliliği yansıtmaktadır<sup>68</sup>. Ödevler kapsam açısından değerlendirildiğinde ulusal anlamda geniş bir yelpazeyi ilgilendirdiği gibi, sadece salt bir sınıfa örneğin kamu görevlilerine vb. yönelik de olabilir. Ödevin ortaya çıkışını bireysel ya da kamu vicdanına dayandıran görüşler de mevcuttur. Örneğin, Rousseau ödevin ferdi bilinçten kaynaklandığını savunurken, Durkheim kamu vicdanında veya toplumun bilincinden kaynaklandığını ileri sürmüştür<sup>69</sup>.

İnsanın bir birey olarak eylemleri üzerinde yargıda bulunmasını gerçekleştiren ve eylemlerindeki iyi ve kötü değerleri anlamasını sağlayan güç bireyin vicdanıdır. Vicdan, kişinin eylemlerini gerçekleştirme sırasında başvurduğu bir yargılama yeri olduğu için aslında bireylerin içindeki mahkeme gibidir<sup>70</sup>. Vicdan bir kaideler sistemidir. Bu sistem, insanın kendi davranışları veya başkalarının davranışları hakkında doğru veya yanlış şeklinde yargılar yapmasına yaramaktadır<sup>71</sup>. Vicdan bireylerin ahlaki sonuç çıkarmasında yardımcı olan içsel bir bileşkedir. Aynı zamanda vicdan bireylere zor, birbiriyle çelişen ve belirsiz durumlarda neyi yapması gerektiği konusunda yol gösteren kritik bir role de sahiptir<sup>72</sup>. Vicdan kavramı çok çeşitli şekillerde tanımlanmıştır<sup>73</sup>.

Bir eylemin, ahlaki olup olmasını ortaya çıkaran özellik, bu olgunun gerçeğe uygun olup olmadığını ayırt etmeksizin, ona açıklık veren şuura ait değil, iyiyi kötüden ayırmak yetkisine sahip olan vicdana aittir. Vicdanın özel etkisi salt bir hüküm olmaktan çok, bir çeşit kıyastır. Verdiği hüküm ise, bir çeşit akıl yürütmenin

<sup>68</sup> Mustafa Lütfi Şen, “Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetmelik Yaklaşımı”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998, s. 76

<sup>69</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 40

<sup>70</sup> Çüçen, **a.g.e.**, s. 291

<sup>71</sup> Erol Güngör, **Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak**, Ötüken Yayınları, İstanbul, 1995, s. 57

<sup>72</sup> Genevieve E. Kyarimpa and Jean-Claude Garcia-Zamor, “The Quest for Public Service Ethics: Individual Conscience and Organizational Constraints”, **Public Money&Management**, January, 2006, s. 34

<sup>73</sup> Örneğin; “vicdan tanrı tarafından doğruluk ve eğriliği ayırt etsin diye insanın içine ekilmiş bir akıl yargısı” (Thomas); “tanrısal istencin organı” (Rothe); “moral aklın kategorisi” (Kant); “bizim eyleyici ve değer koyucu doğamızın sesi” (Th. Lipps); “ırkını tını” (Leslie Stephen) ya da “hatta bir görevi yerine getirmemekten doğan acı duygusu” (Mill); Ayrıntılı bilgi için bak. Fritz Heinemann, “Etik”, **Günümüzde Felsefe Disiplinleri**, Der. Doğan Özlem, İnkılap Kitabevi, 3. Basım, İstanbul, 2007, s. 374

sonucudur<sup>74</sup>.

Vicdan bireylere yaşamları sırasında yolunu bulma olanağı veren bir ahlaksal pusula gibidir. Ama vicdan her zaman doğru yolu ve yönü gösteren şaşmaz bir pusula da değildir. Özellikle görevlerin ne olduğu konusunda açık seçik kararlar verilemediği zor durumlarda yanılabilir. Vicdan hem bireysel, hem de toplumsal olabilir; ama kuşkusuz o doğuştan gelen bir şey de değildir. Vicdan, insanın ahlak yaşamının temelini oluşturur<sup>75</sup>.

İyi niyet ise bireylerin, toplumsal ilişkiler ya da olaylar karşısında, ahlaki açıdan eylem ve işlemlerine yön vermek üzere takındığı hareket ve düşüncedir. İyi niyet dışarıdan fark edilemez olup ancak kişinin eylem ve işlemleri sonucu ortaya çıkması, etik açıdan önemli bir sorunu ortaya çıkarmaktadır<sup>76</sup>.

Ahlaki anlamda, insanların eylemleri, genellikle iyi ve kötü ekseninde değerlendirilmektedir. Ahlaki yönden olumlu ve uygun olarak kabul edilen niyet ve eylemler “iyi”, ahlaki açıdan uygun olmayan ve olumsuz olarak değerlendirilen eylemler ise “kötü” olarak nitelendirilmektedir<sup>77</sup>. Ahlaki değeri olanın iyi niyetle eşdeğer olduğu söylene bile, iyi niyetle yapılan her şeyin iyi olduğunu söylemek her zaman doğru olmayabilir. Bu yüzden amaca ulaşmak için kullanılan araç ve yöntemlerin doğru olması da gerekmektedir<sup>78</sup>.

Ahlaki anlamda sevgi, egoizme karşı bir davranış olarak kabul edilir. Bu anlamıyla mikro anlamda sevgiden ziyade, makro anlamda insan ilişkilerinde karşılıksız bir özveriye dayalı olan bağı ve anlayışı ifade eder. Bu bağlamda, toplumsal anlamda dayanışmanın gelişmesi ve bireylerin “ben” demekten “bize” kayışı bu duygunun gelişimi, yani sevginin güçlenmesi ile ilgilidir<sup>79</sup>. Bireylerin

<sup>74</sup> Alexis Bertrand, **Ahlak Felsefesi**, Çev. Salih Zeki, Sadeleştiren Hayrani Altıntaş, Seba Yayınları, Ankara, 1999, ss. 17-18

<sup>75</sup> Heinemann, **a.g.e.**, ss. 375-376

<sup>76</sup> Adil İzveren, **Toplumsal Törebilim (Sosyal Ahlak)**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayın No: 130, Ankara, 1980, s. 99’dan akt. Rafet Çevikbaş, “Yönetimde Etik ve Yozlaşma”, **Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, Cilt. 20, Sayı. 1, Yıl. 2006, s. 268

<sup>77</sup> Şen, **a.g.e.**, s. 78

<sup>78</sup> İzveren, **a.g.e.**, ss. 110-113’den akt. Çevikbaş, **a.g.m.**, ss. 268-269

<sup>79</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 42

herhangi bir eylemde bulunurken kendi çıkarlarından önce toplumsal çıkarları göz önünde bulundurması ancak bu şekilde mümkün olabilir.

Bireylerin eylemlerini etkileyen sevgi ögesinin tam karşıtı olarak nitelendirilebilecek bencillik ögesi, bireylerin sadece kendini ve kendi çıkarlarını gözetme ve kollamaya, tüm çevresini kendi yararına uydurmaya yönelik eğilimdir<sup>80</sup>.

Şeref, namus ve haysiyet olarak adlandırılan onur, insanın kendi kişiliğine karşı saygınlığı olup, öznel değerleri ve ahlaki niteliklerinin toplum veya toplum üyeleri tarafından kabul edilmesi esası üzerine kurulmuştur<sup>81</sup>. Ayrıca ahlaki bakımdan sürekli iyi ve değerli olan davranışlara da erdem denir. Erdem, ahlak felsefesinin yücelttiği, övdüğü, arzuladığı ve ön plana çıkardığı değerlerdir. Örneğin, dürüstlük, doğruluk, iyilik, adalet, hoşgörü, alçakgönüllülük vb. değerler birer erdemdir<sup>82</sup>.

### 1.5. Etik ve Değer İlişkisi

Değer kavramı, literatürde çok değişik şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlar, birey veya toplum açısından yapılmalarına göre kendi içerisinde iki grupta toplanabilir<sup>83</sup>:

Birey açısından değer;

- Uğruna uğraşılması, çaba gösterilmesi, gerçekleştirilmesi gereken;
- Genellikle benimsenen, özenilen, önemsenen, üstün tutulan;
- Nesne, olgu ve olayların kendilerinde bulunmayan, fakat insan tarafından

<sup>80</sup> Şen, **a.g.e.**, s. 78

<sup>81</sup> İzveren, **a.g.e.**, s. 115'den akt. Çevikbaş, **a.g.m.**, s. 269

<sup>82</sup> Çüçen, **a.g.e.**, s. 289; Erdem etiği 1958'de Elizabeth Anscombe'n "Modern Ahlak Felsefesi" adlı makalesinde Kantçılık ve faydacılık gibi modern etik kuramları eleştirerek, Aristo etiğine geri dönüş çağırısı yapması ile başlayan bir akımdır. Bu yüzden erdem etiğine Neo-Aristocu bir akımda denebilir. Ayrıntılı bilgi için bak. Barış Parkan, "Cinsel Taciz ve Erdem Etiği", **II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi**, 19-20 Ekim 2006, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, s. 555

<sup>83</sup> Doğan Özlem, "Değer Felsefesi", **Günümüzde Felsefe Disiplinleri**, Der. Doğan Özlem, İnkılap Kitabevi, 3. Basım, İstanbul, 2007, ss. 389-390

bunlara bireysel ve öznel olarak atfedilen, yükletilen niteliklerdir.

Toplum açısından değer ise;

- Bir sosyal grubun veya toplumun bütününe kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin ortak duygu, düşünce, amaç ve çıkarlarını yansıtan, genelleştirilmiş ilke ve inançlardır;
- Grupların veya toplumların arzu edileni ve edilmeyeni, beğenileni veya beğenilmeyeni, doğru olanı ve doğru olmayanı belirleyen temel standart veya standartlarıdır.

Değer, toplumsal nitelikli, kültürel olarak relatif, sosyal yapı ve bireyler itibarıyla farklı şekiller alan ve toplumlara göre farklılık arz eden oryantasyon standartlarıdır<sup>84</sup>. Değer yargıları ise bireylere bağlı olarak ortaya çıkan olgulara yönelik olarak verilen hükümlerdir. Değerlerin taşıdığı genel ve evrensel anlam ne yere, ne insana, ne topluma, ne de zamana göre değişmezken, değer yargıları bireyden bireye, toplumdan topluma ve zamana göre değişebilmektedir<sup>85</sup>. Ancak değerlerin, her insan üzerinde aynı türden bir etki bıraktığını söylemek mümkün değildir. Çünkü her insanın, farklı bir ideolojisi ve düşüncesi vardır. Bu da, bireylerin, nesnelere, görüşlere ve olaylara olan bakış açılarını farklılaştırmaktadır<sup>86</sup>.

Değer, ahlaki anlamda “iyi”yi dile getiren veya ahlaksal ihtiyacı karşılayan bir olgu olarak da belirtilebilir. Bireylerin yaşamlarındaki bütün etkinlikleri bir bakıma değerler belirleyip düzenlemektedir. Yani bireylerin düşünce, tutum, davranış ve faaliyetlerinin şekillenmesinde değerlerin ve özellikle de ahlaki değerlerin önemli rol oynadığı görülmektedir<sup>87</sup>. Bu bağlamda değer, bireylerin tercihlerinin oluşumunda kullandıkları temel kriter olarak tanımlanabilir<sup>88</sup>.

<sup>84</sup> Orhan Gökçe, H. Hakan Afacan ve M. Akif Çukurçayır, “Türk Gençliğinin Sosyal ve Ahlaki Değerleri”, **Ata Dergisi**, Sayı. 6, Yıl. 1994, s. 134

<sup>85</sup> Çüçen, **a.g.e.**, s. 286

<sup>86</sup> Harold F. Gortner, “Values and Ethics”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, s. 510

<sup>87</sup> Çevikbaş, **a.g.m.**, s. 267

<sup>88</sup> Richard Coughlan, “Codes, Values and Justifications in the Ethical Decision-Making Process”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 59, No. 1-2, 2005, s. 47

Her eylem bir değerlendirmeye başlamakta ve değerlendirilen şey etik ilişkinin türüne göre farklılık göstermektedir<sup>89</sup>. Değer kavramı, nesnelere anlamlandırılması ve yorumlanması sürecinde oldukça işlevsel olan bir kavramdır. Ayrıca değerler bireyler, gruplar ve toplumlar arasında düzenli ve disiplinli bir sistemin olanaklı hale gelmesini sağlayan unsurlardır<sup>90</sup>.

Değer kavramı, kişinin neyin iyi olduğu hakkındaki fikirlerini kapsadığı için ahlaki bir boyut taşımakta ve etik, değer kavramı ile temellenmektedir. Değer hükmü, herhangi bir şeyin arzu edilebilir ya da edilemez olduğu hakkındaki bir genel inancı ifade etmektedir<sup>91</sup>. Başka bir ifadeyle değer, insanın varlığına kattığı bir bilinç boyutudur ve değerle bir şeyin aynı türden şeyler arasında özel yeri olduğu kastedilir<sup>92</sup>.

İnsanlar ve gruplar, birbirleriyle kurdukları ilişki ve etkileşimler çerçevesinde değerleri yaratırlar. Değerler, kişilerin düşünce, tutum ve davranışlarında birer ölçüt olarak ortaya çıkan toplumun geneli tarafından paylaşılan ortak iyileri oluşturan kurallardır ve toplumsal yaşamın harcı görevini yerine getirmektedirler. Değerler, bir gruba ya da topluma mensup olanların uymak durumunda oldukları veya dikkate almaları beklenen genelleşmiş ahlaki (etik) inançlar olarak da tanımlanabilir. Etik bir yönüyle değerler dünyasının bir parçasıdır. Çünkü iyi ve kötü başta olmak üzere her türlü etik yargılar, birer değer olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>93</sup>.

Erdem kavramı ise, yaşamın uyumu ve ahlaki prensiplerle davranış; kabul edilmiş ahlaki kurallara gönüllü itaat veya doğru davranış standartları; ahlaki alanlarda yanlış veya ahlaksız şeyler yapmaktan çekinme olarak tanımlanmaktadır<sup>94</sup>. Erdemler, bireyin en yüksek potansiyelini gerçekleştirecek şekilde eyleme geçmesini

<sup>89</sup> A. Serap Fırat, "Çevre Etiği Kavramı Üzerine Yeniden Düşünmek", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 53, Sayı. 3, 2003, s. 107

<sup>90</sup> H. George Frederickson and Jeremy D. Walling, "Research and Knowledge in Administrative Ethics", **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, s. 53

<sup>91</sup> M. Emin Köktaş, "Toplumsal ve Siyasal Hayatımızda İhmal Edilen Değer: Ahlak" **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Adapazarı, 1998, ss. 4-5

<sup>92</sup> İonna Kuçuradi, **Etik**, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara, 1996, s. 181

<sup>93</sup> Yelken, **a.g.m.**, s. 159

<sup>94</sup> David K. Hart, "Administration and The Ethics of Virtue: In All Things, Choose First for Good Character and Then for Technical Expertise", **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, s. 136

sağlayan tutumlar ve karakter özellikleridir. Onlar bireylerin benimsediği ideallere ulaşmasını sağlamaktadır. Erdemler alışkanlıklar gibidir; yani bir kez kazanıldıktan sonra onlar kişinin karakteristiği olurlar. Üstelik erdemlerini geliştiren bir kişi, doğal olarak ahlaki ilkelerle tutarlı bir şekilde eyleme geçme niyetinde olacaktır. Öyleyse erdemli kişi ahlaklı kişi olmaktadır<sup>95</sup>.

### 1.6. Etik ve Kültür İlişkisi

Kültür, üzerinde çok konuşulan, tartışılan ancak tanımı konusunda bir fikir birliğine varılamayan, kullanılması çok kolay ancak tanımlanması oldukça zor olan bir kavramdır. Bu nedenle kültürle ilgili yapılan tanımların, bu kavramın içine aldığı tüm öğeleri kapsamaması olanaklı görülmektedir<sup>96</sup>.

Kültür bireylerin bizzat kendisinin yarattığı bir alan olmakla birlikte, insanoğlu hem kültürü yaratan hem de yarattığı kültür tarafından da belirlenen bir varlıktır<sup>97</sup>. Bu bağlamda kültür, yaşamın ne olduğu ve ne olması gerektiğine dair değerler, tutumlar ve harekete geçme standartlarını 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. Bu açıdan kültürün etikle ilişkisini de bu noktadan başlatmak mümkündür<sup>98</sup>.

Davranışlara yön veren etik kurallar, kültürün ürünleridir<sup>99</sup>. Çünkü kültür etiğin oluşmasında ve şekillenmesinde doğrudan bir etkiye sahiptir<sup>100</sup>. Etik ilkeler, genel değerlerden beslenen; kurumsal yapı içinde hareket tarzı ve amaçları tanımlayan, alınan kararların bunlara uygunluğu için kılavuzluk yapan kültürel yapı taşları olarak düşünülebilir. Söz konusu değer ve ilkeler sistemi uzun dönemli

<sup>95</sup> Özgener, **a.g.e.**, s. 35

<sup>96</sup> Canan Ay, "İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü", **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt. 12, Sayı. 2, 2005, s. 32

<sup>97</sup> Orhan Gökçe, H. Hakan Afacan ve H. Tuğba Eroğlu, **Toplumbilim (Ders Notları)**, Konya, 2010, s. 134

<sup>98</sup> Ay, **a.g.m.**, s. 32

<sup>99</sup> Uluğ, **a.g.m.**, s. 7

<sup>100</sup> Guy B. Adams, "Administrative Ethics and the Chimera of Professionalism: The Historical Context of Public Service Ethics", **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, s. 302

kazanımlar biçiminde ortaya çıkar ve kurumsal süreçler yoluyla benimsenebilir davranışların kuşatıcı özelliklerini ortaya koyan ölçütleri vurgular<sup>101</sup>.

Kültürün, davranışlara nitelik veren ahlaki kodları barındıran bir hazine olduğu söylenebilir. Bu ahlaki kodlar bireyin davranışları için öylesine kolaylaştırıcı bir fonksiyon sahibidirler ki, insanlar davranışlarını ortaya koyarlarken, çok uzun boylu düşünmeksizin, yalnızca öyle öğretildiği, öyle olması gerektiği için öyle hareket ederler. Ve bu anlamda kültür bireylerin ahlaki tercihleri, dolayısıyla etik anlayışları ile doğrudan ve birinci dereceden ilgilidir. İnsanlar, yaşamlarının her anında, ahlaki inanç birikimleri doğrultusunda bir karar almak durumuyla karşı karşıya kalabilirler. Ve çoğunlukla, bu durumla karşılaştıklarında, fazla düşünmeksizin, ahlaki alışkanlıkları, dolayısıyla kültürel altyapıları temelinde bir davranış sergilerler<sup>102</sup>.

Etik davranış her zaman kültürün akrabasıdır. Kültür, davranışın kabul edilebilir standartlarını, toplumsal yükümlülükleri ve ödevleri yansıtmaktadır. Bireyler etik kararları belli bir durumun ya da bir dizi benzer durumların sınırları içinde vermektedirler. Nasıl davranılacağı ve ne yapılacağı konusundaki kararlar büyük ölçüde deneyimlere bağlıdır<sup>103</sup>. Bu bağlamda örgütsel kültür insanların etik davranış davranmadıklarının bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. Bundan dolayı örgüt yöneticileri, örgütlerinde etik davranış standartlarını oluşturmak ve yerleştirmek için örgütsel kültürden yararlanma yoluna gitmektedirler<sup>104</sup>.

Etik ya da etik dışı davranışlar ancak toplumların kendi kültürüyle ilişkilendirilerek açıklanabilir. Hitt'in sınıflandırması<sup>105</sup> da bunun açık göstergesidir. Bu bağlamda, etik dışı davranışları tespit etmek amacıyla geliştirilen kriterlerin tüm kültürler için aynı derecede etkin ve geçerli olduğunu söylemek mümkün değildir. Örneğin, bir bakanın ya da herhangi bir kamu görevlisinin ihale verilen bir firmanın

<sup>101</sup> Uluğ, **a.g.m.**, s. 5

<sup>102</sup> Hamza Ateş ve Bülent Oral, “ Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve Örgütsel Ruhçuluk Kuramı Ekseninde Bir Analiz”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt, 5, Sayı. 1, 2003, ss. 56-59

<sup>103</sup> Sheldon Steinberg ve David T. Austern, **Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler**, TODAİE Yayını, No. 264, Ankara, 1996, s. 140

<sup>104</sup> TÜSİAD, **Kamu Hizmetinde Etik, Güncel Konular ve Uygulama**, Eylül, 2003, Ankara, s. 21

<sup>105</sup> Ayrıntılı bilgi için bak. Tablo 1.1.

daveti üzerine tatile gitmesi ve bunun öğrenilmesi durumunda bazı toplumlarda istifayı gerektirirken, bizde olağan olarak algılanması beklenen bir durumdur. Dolayısıyla ölçek kriterlerini kültür ile ilişkili görüp değerlendirmek gerekir.

### 1.7. Yönetmelik ve Etik Sistemleri

Etik sistemleri, “Amaçlanan Sonuç Etiği”, “Kural Etiği”, Toplumsal Sözleşme Etiği”, “Kişisel Etik” olarak dört farklı yaklaşımla ele alınmaktadır<sup>106</sup>. Hitt verdiği etik ve liderlik seminerinde katılımcılara doğru karar verirken etik açıdan ne gibi temel kurallar belirlediklerini sorduğunu ve verilen yanıtları şöyle sınıflandırdığını belirtmiştir<sup>107</sup>:

- Kararlarımın temelini, beklediğim sonuçlar oluşturur.
- Karar vereceğim konunun yasalara uygun olup olmadığını dikkat ettiğim en önemli unsurdur.
- Kararlarımın temel dayanağı içinde bulunduğum organizasyonun değer ve stratejileridir.
- Kişisel inançlarım ve vicdanımın sesi doğrultusunda kararlarımı veririm.

Birbirinden farklı bu bakış açıları aynı zamanda etik sistemlerini de yansıtmaktadır. Bu dört etik sisteminin temsilcileri, anlamı ve bu etik sistemlerine yapılan eleştiriler Tablo 1.1.’de özetlenmiştir.

<sup>106</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 70 vd.; Pehlivan Aydın, **a.g.e.**, s. 20 vd.

<sup>107</sup> **a.g.e.**, 2003, s. 70



Tablo 1.1. Etik Sistemler ve Temsilcileri

Etik Sistemler ve Temsilcileri	Tanımı	Güçlü yanları	Yöneltelen Eleştiriler
Amaçlanan Sonuç Etiği John S. Mill	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, amaçlanan sonuçları tarafından belirlenir.	Amaçlanan sonuç etiğinin en güçlü yanı, pratik oluşu, sonuçlara dönük olması, ilgili pek çok kişiyi göz önüne alması ve bireylerin sağduyusuna dayalı olmasıdır.	1. Mutluluk haz ve faydanın tek bir tanımı nasıl yapılabilir? 2. Mutluluk, haz ve fayda nasıl ölçülebilir? 3. Belli bir eylemin sonuçları tam olarak nasıl kestirilebilir? 4. Kısa ve uzun dönemli mutluluk arasında nasıl bir seçim yapılabilir? 5. Eğer bir toplumun %90'ı özgür, ancak %10'u köle ise, en üst düzeyde mutluluk nasıl sağlanacaktır?
Kural Etiği Immanuel Kant	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, standartlar ve yasalar tarafından belirlenir.	Kural etiğinin en güçlü yanı, etik davranışlar için yapılandırılmış, güçlü bir çerçeve önermesidir. Belli eylemlerin doğruluğu ya da yanlışlığını kararlaştırmada, bu kurallar oldukça işlevseldir. Kurallar kesinlik sağlar ve belirsizlikten hoşlanmayan bireylerin işini kolaylaştırır.	1. Bireylere kabul ettirilecek ilkeleri ve bu ilkelerin doğruluğunu hangi otorite belirleyecektir? 2. Çatışmalı kurallardan hangisi yeğlenmelidir. 3. Belirlenen genel kurallar, özel durumlara nasıl uygulanabilecektir. 4. Değişen durumlarla birlikte bu kurallar nasıl değişecektir? 5. Eğer sonuçları kötü olursa, niçin bir kuralın uygulanmasında ısrar edilsin?
Toplumsal Sözleşme Etiği Jean Jacques Rousseau	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, bir toplumun normları ve gelenekleri tarafından belirlenir.	Toplumsal sözleşme etiğinin güçlü yanı, demokratik devletin kurulmasında felsefi bir temel oluşturmasıdır.	1. Toplum adına karar verecek "genel politik organ" nasıl seçilecektir? 2. Kamu yararının anlamı nedir? 3. Bağımsız düşünenler ne olacaktır. 4. Hitler'in Nazi Almanya'sı ahlaki bir toplum olarak kabul edilebilir mi? 5. Toplumun geneli, her şeyin bir ölçütü müdür?
Kişisel Etik Martin Buber	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, kişinin vicdanı tarafından belirlenir	Kişisel etik, bireylerin kendini ifade etmelerine olanak tanıyan ve bireyi, çeşitli kurallar, gelenekler ile sınırlamıştır.	1. "Yapmam gereken en doğru şeyin bu olduğunu hissediyorum" diyebilmek için nasıl bir yargılama yapılmalıdır. 2. İki kişinin çatışan bakış açılarına nasıl bir çözüm getirilecektir. 3. Kişisel etiği besleyen bir grupta kamu sınırı nasıl belirlenecektir. 4. Örgütlerde kişisel etik sistemi benimsenirse, çalışanlar arasında eş örneklik nasıl sağlanacaktır?

**Kaynak:** William D. Hitt, **Ethics and Leadership: Putting Theory Into Practice**, Columbus, Battelle Press, 1990, s. 99 vd.'dan uyarlayan İnyet Pehlivan Aydın, **Yöneltilen Mesleki ve Örgütsel Etik**, Pegem A Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2002, s. 21-33

Amaçlanan sonuç etiği faydacılık olarak bilinmektedir. Sonuç etiği, mevcut sorunlara pratik bir yaklaşımı ve tüm kaynaklarını elde edilecek sonuca odaklayarak amacına ulaşır. Amaçlanan sonuç etiği haz arama ve acıdan kaçma üzerine kurulmuştur. Faydacı yaklaşımın kurucularından J. Bentham'ın görüşleri daha sonra J. S. Mill tarafından amaçlanan sonuç etiği olarak geliştirilmiştir<sup>108</sup>. Mill görüşlerini on ilke olarak şu şekilde belirtmiştir<sup>109</sup>:

1. *Bir eylemin doğru ya da yanlış olduğuna karar verebilmek için olası sonuçlarına yoğunlaşmak gerekir:* Eylemin doğru olup olmadığını yargılamada, eylemin olası sonuç ve etkilerinin neler olacağına bakmalıdır.
2. *Eylem kuralları, onlara uyacak bireylerin karakterinden kaynaklanmalıdır:* Sonuç etiğinde, kuralların kaynağı, beklenen sonuçlarda bulunur. Örneğin karayollarında hız sınırının 90 km. oluşunun nedeni açıktır. Hız sınırını azaltmanın beklenen sonucu, her yıl meydana gelen can kayıplarını azaltmaktadır. Kurallar, hizmet ettikleri bireyler için konulmaktadır.
3. *Eylemlerin doğruluk oranı arttıkça, mutluluk da artar; azaldıkça mutluluk da azalır:* Eylemleri yargılarken, mutluluğu artırma eğiliminin bir hedef olarak kullanılması, bireylere eylemlerini hiç istenmeyenden her zaman ve çok istenen arasında uygun yerlere yerleştirme olanağını vermektedir.
4. *Mutluluk, acının yokluğu ve hazzın varlığı olarak tanımlanabilir:* Mutluluk kesin bir biçimi olmayan bir kavramdır. Ancak, faydacılar bir mutluluk tanımı getirmişlerdir. Bireyler, haz aldıkları şeylerin artması oranında mutludurlar; acının arttığı oranda da mutsuzdurlar. Tüm insanların mutluluğu, bireylerin yalnızca haz verici deneyimleri ile olanaklıdır.
5. *Her insan kendi mutluluğunu arzuladığı sürece, bu onların sonsuz mutluluğa ulaşmaları için yeterli bir nedendir:* Her insan yaratılışı gereği, acıdan kaçma, hazzı arama eğilimindedir. Bütün insanlar, mutluluğu aradıkları sürece, sonsuz mutluluğa ulaşmaya çalışacaktır.
6. *Mutluluk, insan eyleminin biricik amacıdır ve onun ölçütü ahlaki oluşudur:* Eylemlerin ahlaki oluşunu yargılamak için, açık bir ölçüte gerek vardır. Bu ölçüt, yargılarla temellendirilir. Mutluluk, insan eyleminin son amacıdır. Bu eylemlerin etik ya da etik dışı olup olmadığı ya da ne derecede etik olduğunu yargılamaya yardım eder.
7. *Mutluluk, bireyin kendi mutluluğunun değil, davranışın doğruluğunun belirleyicisidir. Ancak bunlar birbirleri ile ilişkilidir:* Bu ilke, bir eylemden etkilenecek bütün tarafların olası

<sup>108</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 71; Pehlivan Aydın, **a.g.e.**, s. 21

<sup>109</sup> Hitt, **a.g.e.**, ss. 101-104'den akt. Pehlivan Aydın, **a.g.e.**, ss. 21-23

yargılarında, karar veren bireyin bir bağımsız gözlemci olmasını vurgulamaktadır. Bu ilke faydacılığı, hazcılık ve bencillikten ayırır. Buradaki odak noktası, bütün ilgililerin mutluluğudur ve hümanist bir yaklaşımdır.

8. *Eylemin fayda derecesi, mutluluğu yaratabilir ya da mutsuzluğu önleyebilir:* Bentham faydayı söyle tanımlamaktadır; fayda, herhangi bir objenin özellikleri aracılığı ile ilgili bireylere çıkar, avantaj, haz, iyilik veya mutluluk sağlaması veya ağrı, kötülük veya mutsuzluğu ortadan kaldırmasıdır.
9. *Bir eylemin etik bakış açısı ile doğru sayılması için, eylemin sağladığı toplam faydanın, bireyin yapacağı başka bir eylemin sağlayacağı toplam faydadan daha büyük olması gerekir:* Bu ilke etik kararlar verilmesi konusunda daha sayısal bir çerçeve çizer. Bir bireyin, iki istenmeyen seçenektan birini seçmesi gerektiğini düşünürsek, burada her iki seçeneğin faydası düşünülerek, fazla olan seçilir.
10. *Faydacılık birbirine zıt etik yükümlülükler arasından seçim yapmada, genel bir hakemlik işlevi görür:* Nesnel düşünceli bireyler, etik karar verirken taraflı ve öznel davranmaktan kaçınırlar. Ayrıca bu bireyler, ilgili tüm taraflara kesin bir dürüstlikle yaklaşmak isterler. Genel hakemlik, hem tarafsızlık hem de dürüstlük sağlar. Burada sorun benim görüşüme karşı onun görüşü değil; daha çok faydaların hesaplanması ve uygun kararların verilmesidir.

Amaçlanan sonuç etiği, Mill'in görüşleri doğrultusunda on maddede özetlendiği gibi amaçlarla ilintili olarak "yararlılık" ve "fayda ilkesi"ni ahlak ilkesi olarak formüle etmektedir. Bir eylem yöneldiği bireylere en büyük yararı getirdiğinde ahlakidir. Başka bir ifadeyle bir eylemin ya da bir davranışın sonuçları, azami haz ve sevinç, asgari üzüntü ve acı getirirse bunlar ahlakidir denilmektedir<sup>110</sup>. Mill'e göre yararlılık ilkesi ahlaki bakımdan iyi olan bütün eylem ve davranışlarının temelini ve normunu oluşturmaktadır. Ayrıca Mill bu eylemlerin muhataplarının da bu tür eylemler sayesinde mutluluklarının artacağını ileri sürmüştür<sup>111</sup>.

Bireyler yaşamları süresince kurallarla karşı karşıyadırlar. Ailede, okulda, iş yaşamında birçok kural söz konusudur. Dolayısıyla bireylerin yaşamlarını kurallar şekillendirmektedir. Ancak bireyler çoğu zaman bu kurallardan ve kuralların çokluğundan yakınsa bile, toplumsal yaşam için kuralların olması kaçınılmaz bir gerekliliktir. Kural Etiği I. Kant tarafından geliştirilmiş ve daha sonra Konisberg

<sup>110</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 73

<sup>111</sup> Pieper, **a.g.e.**, s. 239

tarafından gözden geçirilerek geliştirilmiştir. Kant, etik gerçeklerin binlerce yıldır bilindiğini, evrensel ve nesnel olduklarını belirtmiştir<sup>112</sup>. Kant, ahlâkın temeli olarak faydayı temel alan ahlâk anlayışına karşıdır. Kant’a göre insanı insan yapan ve diğer canlılardan ayıran özelliği saf aklıdır. Bu saf akıl ahlâkî bakımdan insanda vicdan ve ödev duygusu şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle saf akıl olan vicdan tamamen güdülere ve isteklere uymayı değil, tam aksine onlara karşı çıkmayı ve insani sorumlulukların hatırlanmasını sağlamaktadır<sup>113</sup>. Kant kural etiği konusundaki görüşlerini şu şekilde özetlemiştir<sup>114</sup>:

1. Tüm etik kavramlar tümüyle a priori'dir (öncüllere dayanan) ve bundan dolayı ampirik bilgilerden soyutlanamazlar. Etik, olan ve olması gereken arasındaki ilişkiler bakımından tanımlanabilir. Olan, yaşanan, gerçekleşen ve insanların gerçekte ne yaptıklarından oluşmaktadır. Olanı gereken ise, ussal olan ve bireylerin ne yapacağına dayalı olan olası düşüncelerden oluşmaktadır. Olanı gereken olandan ayrılamaz. Ancak olan, olması gerekenden ayrılabilir. Örneğin, herhangi bir toplulukta bireylerin %80'inin birbirine benzer bir biçimde hareket etmesi, bu davranış biçiminin doğru olarak kabul edileceği anlamına gelmez. Ancak bireylerin ahlaki ilkelere uygun biçimde davranmaları gerekir.
2. Bireyler, zorlamalar nedeniyle veya eylemin gerçekten iyi olması nedeniyle davranışlarda bulunmaktadır. Bu ilkeye göre yasalar asgari etiği sağlayacak kadar temsil edebilirler. Ancak gerçek etik, salt yasal olandan daha üst seviyede davranışları yönlendirebilir. Bireyler, yasal sınırlar içerisinde kalsalar bile davranışları etik dışı olabilir. Diğer yandan başka bir birey insanlık dışı bir yasayı sorgulayabilir, mücadele edebilir. Fakat yine de bu birey etik ilkelere bağlı bir eylemde bulunmuş olarak düşünülür. Çünkü ikinci birey yasaların üstünde etik ilkeler tarafından yönlendirilmektedir.
3. Bireyler kendilerini kısıtlayan ilke ve kurallara uygun davranışta bulunmak zorundadırlar. Temel ilke ve kurallar bir bütün halinde, bireyler için bir ahlâkî davranış pusulası işlevini görmelidir. Temel ahlâkî prensipler binlerce yıldır insanlar tarafından bilinmektedir. Bütün bireylerin ödevi, bu ahlâkî prensipleri öğrenmek ve onlara uygun olarak yaşamaktır. Tüm insanlar, doğru ve yanlış davranışın ne olduğunu yargılamak için, yönlendirilmeye ve yol gösterilmesine gereksinim duymaktadırlar. Bu yargılamayı sağlayacak başlıca yol göstericiler ise şüphesiz ahlaki prensipler ve kurallardır.

<sup>112</sup> Pehlivan Aydın, **a.g.e.**, s. 23; Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 73

<sup>113</sup> Ahmet Arslan, "Tarih Boyunca Ahlak", **Egevizyon**, Yıl. 4, Sayı. 15, 1997, s. 20'den akt. M. Ali Köseoğlu, "Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması", **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon, 2007, s. 16

<sup>114</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, ss. 74-76

4. Erdemli davranış, prensiplere bağlı davranmaktır. Erdem ise ahlaki mükemmellik, doğruluk, dürüstlük olarak tanımlanır. Kant'a göre ilkelere uygun yaşamak iyi yaşamının da tek yoludur. Faydacı, fırsatçı ve sadece dış koşullarca yönlendirilen insanlar erdemli sayılmazlar. Erdemli olabilmenin temel şartı, bireyin ahlaki prensipleri benimsemesi ve davranışlarını bu prensiplere göre yönlendirmesiyle mümkündür.
5. Sonsuz mutluluk, haz dolu bir yaşamdan ziyade, erdemli bir yaşamdır. Bu noktada amaçlanan sonuç etiği ile kural etiğinin ayırımı ortaya çıkmaktadır. Amaçlanan sonuç etiği haz dolu bir yaşamı savunurken, kural etiği erdemli bir yaşamı en yüksek mutluluk olarak kabul etmekte ve erdemli bir yaşamı da bireyin temel amacı olarak göstermektedir. Diğer amaçların da bu asıl amaca hizmet edeceğini ileri sürmektedir.
6. Erdem bir fikir, düşüncedir ve tüm bireyler bir düşünceye mümkün olabildiğince ulaşmak için mücadele etmelidirler. Erdem, iyi yaşamı oluşturan ahlâkî bir mükemmellik düşüncesidir. Ahlaki mükemmelliği 10 puan üzerinden değerlendirdiğimizde hiç kimse tam puanı alamayacaktır. Fakat 10 puana ulaşmak için çalışmak tüm insanların en büyük amacı olmalıdır.
7. Tüm bireyler kendilerini öncelikle başkaları ile değil, kendi kendileri ile mükemmellik açısından değerlendirmelidirler. Kant'a göre mükemmellik, kusursuzluk düşüncesi önemli bir ölçüttür ve insanlar buna göre bir değerlendirme yaparlarsa, mükemmelliğe ulaşmak için çaba gösterirler. Bunun tam tersi başkalarını ölçü olarak bir değerlendirmeye giderlerse ve bu kişilerde erdemli niteliklere sahip değillerse, kişi o zaman kendisinin kolay bir şekilde erdemli ve değerli olduğuna karar verebilir.
8. Asıl olan bireylerin ahlâk kurallarını kendine göre uyarlaması değil, kendisini bu kuralları içeren bir yaşam düzenine uydurmasıdır. Şüphesiz bu etik denklem sabit ve değişken öğeleri içermektedir. Ahlaki kusursuzluk sabit, bireyin davranışları ise değişkendir. Bu noktadan hareketle bireyler, ahlak kurallarını davranışlarına uydurmak için bu davranışlarını ussallaştırılma hatasından kaçınarak, davranışlarını ahlâkî kurallara uydurmalıdır.
9. Tüm bireylerin davranışlarının temelinde yatan ahlaki ilkeleri, insanlık için genel geçer kurallar olarak görmesi ve ona göre davranması gerekir. Örneğin değişmez bir ilke olan "sana yapılmasını istemediğin şeyi sen de başkasına yapma" ilkesi tüm insanlık için vazgeçilmez bir ilkedir. Bu insanlara hem büyük bir sorumluluk yükleyen hem de tüm insanların bu ilkenin tümüyle çalıştığı bir dünyayı yaratma konusunda ödev yüklenmesi gerektiği bir ilkedir.
10. İnsanlara karşı davranışlarımızda, onları amacımızı gerçekleştirecek araçlar olarak görmeyip, salt bireysel amaçlarımızı değil, karşı tarafın amaçlarını da göz önünde tutarak

davranışlarımıza yön vermeliyiz. Kant'ın burada vurgulamak istediği bireylerin insan olmaktan kaynaklanan değerleri ve bu nedenle de saygı duyulmayı hak ettikleri düşüncesidir.

Toplumsal sözleşme etiğinin öncüsü J. J. Rousseau'dur. Rousseau için en önemli olgu, otorite ve özgürlük arasındaki dengedir. Devletin otoritesi, yalnızca devlet tarafından kurallar altına alınan bütün bireylerin görüş birliğine dayalı olarak kurulabilir. Rousseau'nun etik anlayışının temel özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir<sup>115</sup>:

1. *İnsanlar doğada ilkel ve yalnız yaşadıkları takdirde yok olurlar. Bunun için toplum haline gelmeleri ve üzerinde birleşilen ilkelerle yönetilmeleri gereklidir:* Bireyler doğada tek başlarına uzun süre yaşayamazlar, bu nedenle yaşamak için başkalarına tamamen bağımlı olduklarını anlamak zorundadırlar.
2. *Doğal yaşamdan uygar yaşama geçiş, eylemlere ve içgüdülere daha önce gereksinim duyulmayan, ahlaki bir karakter kazandırır:* Doğal yaşam içinde yalnız ve ilkel olarak yaşayan bireylerin, eylemlerini ahlaki ya da ahlak dışı olduğuna ilişkin bir yargılama gereksinimi yoktur. Ahlaki eylemler, başka bireyler söz konusu olduklarında gündeme gelir. Birey, doğal yaşamdan ayrılarak, toplumun bir üyesi haline gelmişse, ahlaki davranmak onun yaşamında bir etken olmaya başlar. Toplumun bir parçası olmak bireyin yalnız içgüdüleriyle değil, ahlaki bir perspektif içinde davranmasını gerektirir.
3. *Kolektif ve ahlâkî bir organ olarak, toplumun genel prosedürlerine uygun davranmak:* Bireylerin bir araya gelerek kolektif bir organ oluşturmaları aynı zamanda doğru ve yanlış davranışları belirleyerek, yargılayacak çerçeve kuralları oluşturularak, ahlaki bir organın oluşturulmasını da gerektirir. Çerçeve kurallar olmaksızın, kolektif bir organ yaratmak olanaklı değildir. Böylece çerçeve kurallar, kolektif organ ve bireyler arasında bir toplumsal sözleşmeyi de oluşturur. Çerçeve kuralların oluşturduğu ahlaki standartlar, bireyin kendi davranışlarından daha üstündür. Bu standartlar, kendi varlığına ve gerçekliğine sahiptir.
4. *Toplumdaki bireylere, ödevler ve yararlar eşit olarak dağıtılır ve toplumun üyeleri birbirine yardım ederler:* Yeni kurulan toplumun üyeleri, bir toplumsal sözleşme tarafından yönlendirilir. Bu toplumsal sözleşmenin tümüyle gerçekleştirilebilmesi, hem toplumun hem de bireylerin sahip oldukları önemli rolleri gerçekleştirmelerine bağlıdır. Toplum, bireylerin iyiliği için ve onların yararlarını gözetmek için kurulmuştur. Bütün bireyler de, toplumun iyiliği için ve toplumsal varlığın korunması için ödev ve yükümlülüklerini yerine

---

<sup>115</sup> Pehlivan Aydın, **a.g.e.**, ss. 26-29

getirmelidirler. Toplumun bireylere, bireylerin de topluma gereksinimi vardır. Hiçbiri diğeri olmadan var olamaz.

5. *Toplumun standartları, bireyin ne yapması gerektiğine karar vermesine yardım eder:* Toplum, yalnızca kamu yararı için toplumu yönlendirir. Kamunun farklı yararları, kamunun sınırları içinde düşünülmalıdır. Bireylerin çıkarları, merkezde toplanmalıdır. Aksi halde toplumun varlığı tehlikeye düşer. Kamu çıkarları, yine kamu tarafından belirlenebilir.
6. *Toplumsal sözleşme, toplumun yönetimini, yine toplumca belirlenen üyelere verir:* Toplumu temsil eden politik organ, toplumun tüm üyelerinin iyiliği ve yararını artırmaktan sorumludur. Bunun amacı, politik organın sorumlulukları ile orantılı otoriteye sahip olmasıdır. Bu otorite, ne bireyler ne de başka otoritelerce sorgulanamaz ve değiştirilemez.
7. *Toplumun ahlâk kuralları ve anlayışı, bir köprüünün mihenk taşı olarak işlev görürken, hukuki yasalar diğer yapı taşlarıdır:* Yasalar, toplumun genelinin davranışlarının formüleştirilmesi aracıdır. Örneğin, toplum hırsızlık, içki içme, zina gibi davranışlara karşı ise, bu tür davranışları yasaklayan yasalar çıkarılacaktır. Toplumdaki tüm bireylerin görevi ise, bu yasaları geliştirmek ve onla uygun davranmaktır.
8. *Bireyler kendilerini geliştirmeli ve yasaları koyma hakkından dolayı hoşnut olmalıdırlar:* Belli bir toplumda davranışlar ve ahlak anlayışı belli bir zaman içinde değişebilir. Böylece değişen ahlak anlayışı ve davranış standartlarını doğru olarak yansıtabilmeleri için yasaların da değiştirilmeleri gerekir. Yasaların değiştirilmesi süreci, bireylerin tümünün katkılarıyla seçilen politik organ tarafından gerçekleştirilmelidir.
9. *Toplumun bütün üyeleri yasalara, onların muhalefetine rağmen kabul edilmiş olsalar bile rıza göstermek ve uygun davranmak zorundadırlar:* Toplumun bütün üyeleri aykırı görüşleri açıklama özgürlüğüne sahiptir. Ancak toplumca seçilmiş politik organ tarafından bir yasa oluşturulmuş ise, bireyler karşı da olsalar bu yasaya uygun davranmak zorundadırlar.
10. *Bireyler toplumsal sözleşmeye karşı çıkarlarsa, bireylerin muhalefeti onu geçersiz kılmaz, ancak topluma üyeliklerini engeller:* Toplumsal sözleşme, toplumun bütün üyeleri için bazı çerçeve kuralları koyan, birey ve toplum arasındaki bir anlaşmadır. Bu kurallar, toplumun bütün üyelerini kapsar. Küçük bir grubun muhalefet etmesi, çerçeve kurallarını geçersiz kılmaz. Bireylerin iki seçeneği vardır; ya toplumun kurallarını uymayı kabul ederler ya da toplumdaki ayrılırlar. Başka seçenekleri yoktur.

Birçok temsilcisi bulunan kişisel etiğin en önemli temsilcilerinden biri M. Buber'dir. Buber'e göre, kişisel etiğin kaynağı, bireyin içinden gelen ses olarak

tanımladığı “vicdan”dır. Buber’in kişisel etik sisteminin on ilkesi aşağıdaki gibi özetlenebilir<sup>116</sup>:

1. *Gerçeğin yeri bilginin kapsamı değil, yalnızca insanın varlığıdır:* Etik, gerçeğin ve doğrunun temelini arar. Kişisel etik ise, gerçeğin ve doğrunun sadece bilgi ve zekâda değil, her bireyin kendi içinde yattığını savunmaktadır.
2. *Vicdan, kişisel niyetleri gerçekleştirmek için girişilen eylemlerde, doğru ve yanlış ayırıp doğru kararlar verebilmesine yardım eden bireyin içinden gelen sestir:* Doğruluk her bireyin içinde yer aldığı gibi, etik davranış standartları da her bireyin içinde yer alır. Bu standartlar bireyin davranışlarına yön veren bir pusula gibidir ve bireyin doğru ile yanlış ayırmasına kılavuzluk eder. Bu pusulanın gösterdiği yönden sapan davranışlar, bireyde suçluluk duygusu yaratır. Bireyin vicdanı, etik dışı davranmasını engeller. İki tür insan suçluluk hissetmez. Birincisi etik pusulasından ayrılmayan bireydir. İkinci tip ise etik pusulası olmayan ve etik sıkıntılar hissetmeyen insandır. Bu iki tip insan davranışı tümü ile birbirinden ayrıdır.
3. *Kişisel vicdan, bireyin nasıl davranması gerektiğine ilişkin karar vermesine yardım eden en üst düzeyde standartlar geliştirmeyi sağlar:* Kişisel etik, diğer etik sistemlerden farklı olarak bireyin kendisine dönmesini sağlar. Birey ne yapacağına ilişkin standartları kendi vicdanı yardımı ile oluşturur.
4. *Birey, karşılaştığı durumlarda kendisi ile yüzleşmeli ve hangi standartları koruyacağına karar vermelidir:* Birey çeşitli durumlarla karşılaşır ve tepki gösterir. Birey karşılaştığı durumlara tam ve kendi olarak tepki vermelidir
5. *Ulaşılmak istenen amaçlar, izlenilecek yolu belirler, bu nedenle amaçlar gözden kaçırılmamalıdır:* Buber bu ilkede Machiavelli’nin amaca ulaşmada her aracın kullanılabileceğine ilişkin yaklaşımına karşı çıkar ve “eğer bize ulaşmak istediğimiz amaca götürecek araç tartışmalı ise, amaç da ortadan kalkacaktır” görüşünü savunur. Amaç ve amaca ulaştırılan araç uyumlu ve etik olmalıdır.
6. *Yaşamın belli bir formülü yoktur. Yaşamda her şey olabilir:* Bu ilke ile Buber, kural etiğine karşı çıkar. Kant, tüm insanlık için geçerli ve evrensel geçerliliği olan ahlak yasaları olduğunu savunmuştur. Bireylerin görevleri bu yasaları korumaktır. Buna karşılık Buber yaşamda belirli bir kuralın düzenlenemeyeceği pek çok durumun söz konusu olduğunu vurgulamıştır.
7. *Birey bir grupta etkin üye olabilir ancak bu durum bireyin haklı tarafı tutmasına engel*

---

<sup>116</sup> Pehlivan Aydın, **a.g.e.**, ss. 29-32



*olmamalıdır:* Bu ilke Buber'in kişisel etiği ile Rousseau'nun toplumsal sözleşme etiği arasındaki farklılığı vurgular. Toplumsal sözleşme etiğinde birey toplumun ayrılmaz bir parçası olmakla birlikte, bireyin varlığı, genel içinde ikincildir ve kamu yararının sağlanması birincildir. Kişisel etik sisteminde ise bireyin yine toplumun ayrılmaz bir parçası olması beklenir, ancak birey toplum içinde kendi bireyselliğini de korur. Böylece bireyle toplum arasında doğru-yanlış konusunda bir görüş farklılığı varsa birey bu durumu sorgulamak ve gerekli tavrı almakla sorumludur. Eğer kolektif vicdan bireyi yanlış yönlendiriyorsa birey buna uymak zorunda değildir. Burada içten ve dıştan denetimli birey kör izleyici ve sorumlu lider farklılığı da ortaya çıkmaktadır.

8. *Birey özgürleştikçe daha çok şeyi reddeder ve daha kişisel ve yalnız davranma sorumluluğu artar:* Buber "otantik kendilik" düzeyine ulaşan yani kendi esas doğrularını oluşturmuş bireyi merkeze alır. Bu düzeydeki bireyin dış desteğe çok fazla gereksinmesi yoktur. Çünkü bu düzeydeki birey kendi etik standartlarını oluşturmuştur.
9. *Birey ancak kendi çabaları ile kusursuzluğa ulaşır. Başkası bunu birey için yapamaz:* Buber, bütün bireylerin yeni, önceden hiç var olmamış, özgün ve biricik şeylerle dünyaya geldiğini savunur. Bunun için her bireyin görevi başkalarının yaptıklarını tekrar etmek değil kendini gerçekleştirmektir. Bütün bireyler bunu başarmak için gerekli fırsat ve olanaklara sahiptir. Bunun yolu da bireyin kendisi olmak kendi biricikliğini korumak ve olabileceğinin en iyisi olmaktır.
10. *Yaşam boyunca bireylerin gelişimine koşul olarak inançları da değişir:* Çocukluk ve gençlik dönemlerinden sonra yetişkin birey anlar ki bazı değerleri değişmiştir ve buna uygun olarak yeni bir değerler dizisi oluşturmak zorundadır.

Özellikleri sayılan etik sistemleri değerlendirildiğinde hiç birinin tek başına, farklı şekillerde ortaya çıkabilecek etik sorunları ve etik ikilemleri çözüme kavuşturabileceğini söylemek pek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Ancak karşılaşılan etik sorunların çözümü noktasında etik sistemlerinden biri veya bir kaçının bütüncül bir yaklaşımla ele alınmaları yardımcı olabilir. Etik sistemleri kendi içlerinde tutarlı bir etik düşünce sistemi oluşturmayı amaçlamış olmakla birlikte, nihai karar bireylerin kendi yaklaşımlarına ve seçimlerine kalmıştır. Bu bağlamda; bireyleri tek bir etik sistemi seçmeye yönlendirmek yerine, bireylerin davranışlarının doğru ve iyiye yönlendirilmesini sağlayacak etkin düşünce becerilerinin kazandırılması

daha doğru bir yaklaşım olacaktır<sup>117</sup>.

### 1.8. Yönetmel Etiğin Felsefi Kökenleri

Etik ve kamu yönetimi ilişkisi 20. yüzyılın sonlarına doğru önem kazanmaya başlasa da, kamu yönetimi-etik ilişkisinin düşünsel temelleri çok daha eskiye dayanmaktadır<sup>118</sup>. Kamu yönetimi örgütlerinde kamusal hizmetleri sunmakla yükümlü olan kamu görevlilerinin, eylem ve işlemlerle ilgili kararları alırken, ortaya koyacakları hareket tarzı ya da düşüncenin dayanağı, başka bir ifadeyle felsefi temelleri ne olacaktır veya ne olmalıdır? Kamu görevlilerinin bu eylem ve işlemleri değerlendirilirken bu davranışlarında ahlaki ya da ahlaki değil ölçütünün belirleyicisi ne olacaktır? Ya da ahlaki bakımdan bu davranışları değerli ya da değersiz şeklinde tanımlarken dayanağımız ne olacaktır? Bu soruların cevapları konusunda literatürde iki farklı düşünce akımının bulunduğu görülmektedir: Birincisi, eylemin sonuçlarından hareketle eylemi ahlaki açıdan değerli ya da değerli değildir şeklinde tanımlayan görüş; ikincisi de ortaya konulan eylemleri eyleme temel olan ya da eylemi ortaya koyan düşüncenin niteliğine göre ahlaki açıdan değerli ya da değersiz sayan görüştür<sup>119</sup>.

Yönetmel etiğin<sup>120</sup> felsefi temelleri de bu iki ana düşünce akımından hareketle ele alınabilir. Bu yaklaşımlardan bir tanesi, “teleolojik veya subjektivist yaklaşım” olarak bilinmektedir. İkincisi ise, “deontolojik veya objektivist yaklaşım”dır<sup>121</sup>.

<sup>117</sup> Pehlivan Aydın, **a.g.e.**, s. 34; Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, ss. 83-84

<sup>118</sup> M. Bürkan Serbest, “Kamu Yönetiminde Etiğin Düşünsel Kökenleri: Machiavelli-Kant Diyalektiği”, **II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi**, 19-20 Ekim 2006, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, s. 594

<sup>119</sup> Bedia Akarsu, **Ahlak Öğretileri**, Remzi Kitabevi, 1982, s. 10

<sup>120</sup> Çalışmada “Administrative Ethics” kavramının karşılığı olarak “kamu yönetimi etiği” ve “yönetmel ahlak” kavramlarıyla eş anlamlı kullanılan “yönetmel etik” kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

<sup>121</sup> Serbest, **a.g.e.**, s. 594

### 1.8.1. Teleolojik Yaklaşım

Teleolojik yaklaşım, ahlaki olarak neyin doğru, neyin yanlış olduğunun standardını veya nihai bir kriteri benimseyen bir yaklaşımdır. Teleolojik yaklaşımda nihai referans, elde edilen ya da elde edilmesi beklenen faydanın karşılaştırılan miktarıdır<sup>122</sup>. Teleolojik etik sonuç etiğidir yani verilen kararın sonuçlarının iyi veya kötülüğü önemlidir<sup>123</sup>.

Teleoloji kavramının etimolojisi incelendiğinde, Yunanca “tamamlama” (telos) ve “bilgi” sözcüklerinin birleşmesinden oluştuğu görülmektedir. Bu yaklaşım, hayal edilen amaçlara ulaşmayı veya arzulanan sonuçları elde etmeyi, ödev, doğru davranış ve ahlaki yükümlülük gibi kavramlara tercih etmektedir. Başka bir ifadeyle, teleolojik yaklaşımda kullanılacak araçların ahlakiliği çok önemli değildir. Normatif faktörler düzeyinde neticecilikte bir davranışın ahlaki durumunu belirlemeyle doğrudan ilişkili olan tek faktör sonuçların iyiliğidir. “Erek, fayda, sonuç, ümit, araçlar-amaçlar” gibi kavramlar teleolojik yaklaşımın anahtar kelimeleridir<sup>124</sup>.

Teleolojik etikte ödev kavramı iyi kavramından mantıksal olarak bağımsızdır. Teleolojik etik anlayışta son derece iyi niyetli olarak ya da yüksek ahlaki ilkelere bağlı olarak davranmayı ön plana alan kişinin bu tarzda eylem ve kararlarından zarara uğrayanlar söz konusu oluyorsa, bu durumda, eylemin ahlaki bakımdan kesinlikle yanlış olacağı kabul edilmektedir. Böylece yarar düşüncesi ön plana çıkmaktadır<sup>125</sup>.

Teleolojik etiğin iki kaynağı vardır. Birinci kaynak felsefecilerin “egoizm” olarak adlandırdıkları N. Machiavelli ve M. Weber’in savundukları görüş; ikinci kaynağı ise J. Bentham ve J. S. Mill tarafından savunulan “faydacılık” anlayışıdır.

<sup>122</sup> Gerald M. Pops, “A Teleological Approach to Administrative Ethics”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 157’den akt. Şen, **a.g.e.**, s. 83

<sup>123</sup> F. Neil Brady, “Publics Administration and The Ethics of Particularity”, **Public Administration Review**, Vol. 63, No. 5, September/October 2003, ss. 527-528

<sup>124</sup> Mustafa Demirci, “Kamu Yönetimi Etiğinin Normatif Temelleri”, **Kamu Yönetimi Yazıları: Teoride Değişim, Yeniden Yapılanma, Sorunlar ve Tartışma**, Ed. Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve Mustafa Lütfi Şen, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007, s. 202

<sup>125</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 61

Egoizme göre benim kendi lehime olan işler doğrudur veya herhangi biri kendisi için en iyi olarak neyi görüyorsa o doğrudur. Dolayısıyla egoist bir hareketin topluma olan sonuçlarından kendini kolayca kurtarabilir. Bireysel değerlerin maksimizasyonu başlıca teleolojik değer olarak kabul edilmektedir<sup>126</sup>. Egoistlere göre, aktörler kendi kişisel refahını artıracak biçimde hareket ederler. Herkes gerçekte kendisi için en iyi olanı istemektedir. Yapılacak doğru şey, kendi iyiliğini artıran şeydir. Bu durum, diğer kişiler için zorunlu olarak optimalden daha düşük sonuçlar olacağı anlamına gelmemektedir<sup>127</sup>. Egoistler bir davranışın doğruluğunu ölçmek amacıyla kendileri için “en iyi ve uzun vadeli kazanç” yaklaşımını esas almaktadırlar. Eğer, bir davranış, uzun dönemde bireyler için kötüye oranla en yüksek iyiyi ortaya çıkarıyorsa ya da muhtemelen çıkaracaksa, o zaman doğrudur ve bireyler bu davranışı sergilemelidirler<sup>128</sup>.

Machiavelli, yönetim ve yöneticilik konusundaki temel düşüncelerini ortaya koyduğu “Prens” adlı eserinde önemli olanın yöneticinin davranışlarının sonucu olduğunu ifade etmiştir. Tek tek ele alındığında ahlak dışı sayılacak davranışlar eğer sonuç bakımından yarar sağlıyorsa meşruiyet de kazanmış olur. Örneğin, Machiavelli’ye göre bir yöneticinin sözüne sadık kalmaması ve düzenbazlıklar yapması büyük işler yaptığı takdirde çok önem taşımaz. Verdikleri sözleri tutamayan ve insanları kurnazca uyutan yöneticiler de önemli ve büyük işler başarabilirler. Nitekim Machiavelli’ye göre tarihte bunun örnekleri görülmüştür. Bu biçimde davranan yöneticiler büyük işler başararak dürüstlüğü temel almış yöneticilere üstün gelmişlerdir<sup>129</sup>.

Egoizmin görünen mantıki yetersizlikleri dikkate alındığında, egoistler fiilin kişisel sonuçlarından, herkes için sonuçlarına yani faydacılığa kayarlar<sup>130</sup>. Bundan dolayı sonuçsal ahlaki eylem, bir kimsenin belki de insancıl bir amaç için güç ve nüfuza ilgisinden (Machiavelli), bir kimsenin daha yüksek bir otoritenin düzenine

<sup>126</sup> Namık Kemal Öztürk, “Kamu ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlikler ve Farklılıklar”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 32, Sayı 2, Haziran 1999, s. 24

<sup>127</sup> Demirci, **a.g.m.**, s. 202

<sup>128</sup> Özgener, **a.g.e.**, s. 33-34

<sup>129</sup> Serbest, **a.g.e.**, s. 597

<sup>130</sup> Jon Nuttall, **Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş**, Çev. Abdullah Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1997, s. 222

riayet etmesine ilgi duymasına (Weber), en büyük sayının en büyük mutluluğa ahlak ve yaşamanın temelidir görüşüne (Bentham) doğru bir kayış sergilemektedir<sup>131</sup>.

Faydacılık yaklaşımı ise Mill ve Bentham ile birlikte anılır ve bu geleneğe göre kararlar onların sonuçlarının maksimizasyonuna göre değerlendirilir<sup>132</sup>. Faydacılık kısaca ve çok genel olarak ahlaki eylem ve davranışlarda yararın temel ilke olarak benimsenmesi olarak tanımlanabilir. Yararlı olan iyidir<sup>133</sup>. Özellikle J. Bentham ve J. S. Mill'in tanımlarına göre bir eylem en çok sayıda insana en büyük oranda mutluluğu ortaya çıkarabildiği kadarıyla doğrudur<sup>134</sup>.

Hem egoizm hem de faydacılık eylemlerin sonuçlarıyla ilgilenmektedir. Ancak, egoistlerden farklı olarak faydacılar, en fazla sayıda insan için en yüksek düzeyde iyiyi sağlamayı amaçlamaktadır. Faydacılara göre, ahlaki bir davranış doğru kılan şey, herkesin en yüksek düzeydeki mutluluğudur. Özellikle Bentham, bir toplumda, toplumu oluşturan tek tek bireylerden ziyade bir bütün olarak toplumun kendisiyle ilgilenmiştir. Ona göre, toplumun çıkarları, basit olarak toplumu oluşturan bireylerin çıkarlarının toplamıdır. Bir eylem ancak bireylerin acılarını ortadan kaldırdığı ve hazlarını arttırdığı sürece toplumun mutluluğunu artırır<sup>135</sup>.

Bentham'ın en güçlü temsilcisi sayılan J. S. Mill, bireysel ahlak normlarının olamayacağını, çünkü değer sorunlarının toplumsal alanda bulunduğunu düşünmektedir. Bu yüzden de toplum yaşamını ahlaki normlar çerçevesinde akla uygun olarak biçimlendirmek gerektiğini ileri sürmüştür. Birey ile toplum arasında var olan dinamik ilişkiden çıkardığı ilkelerle, toplumsal ahlak anlayışı oluşturmaya çalışan Mill, aynı zamanda bunun toplumun, gelişmesine de katkıda bulunacağını savunmuştur. Faydacılık bir sosyal hazcılık biçimidir. Faydacılık ilkesine göre, bir eylem, en fazla sayıda birey için en büyük faydayı sağlıyor veya en az sayıda birey için en düşük düzeyde zarara sebebiyet veriyorsa ahlakidir". Bu ilke faydanın ölçülebileceğini varsaymaktadır. Bireyden ziyade toplum üzerinde odaklanmaktadır.

<sup>131</sup> Şen, a.g.e., s. 84

<sup>132</sup> Öztürk, a.g.m., s. 24

<sup>133</sup> Halil Turan, "Yararcı Etik: Bir Temel Arayışı", **Felsefe Dünyası**, Sayı. 37, Cilt. 1, 2003, s. 153

<sup>134</sup> Mehmet Türkeri, **Etik Kuramları**, Lotus Yayınevi, Ankara, 2008, s. 120

<sup>135</sup> Özgener, a.g.e., s. 39

Faydacılara göre, ne yaparsanız yapın ahlaki bir nedene sahip iseniz, bu genel refahı arttıracaktır<sup>136</sup>. Ancak, faydacılığa mutluluk ve faydanın hesaplanması, adil olarak dağıtılması ve en fazla kişiye en fazla mutluluğu sağlamaya çalışırken temel ahlaki haklara zarar verebileceği noktalarında eleştiriler yöneltilmektedir<sup>137</sup>.

Faydacı yaklaşım, “eylem faydacılığı”, “genel faydacılık”, “kural faydacılık” olarak üç başlık altında incelenmektedir<sup>138</sup>:

Eylem faydacılığı belli bir durumda davranış tarzımın, genel toplum açısından faydaları nasıl gerçekleşecektir, şeklindeki bir düşünceyi ifade etmektedir. Eylem faydacılığı, herkes için kötüye göre iyinin en büyük muhtemel dengesini her zaman ortaya çıkaracak şekilde bireyin eyleme geçmesi gerektiğini savunan ahlak doktrini olarak tanımlanabilir. Eylem faydacılığına göre, bir insan herkes dikkate alındığında, iyinin kötü karşısında en büyük ağırlığı olacak biçimde davranmalıdır. Bireyin eylemlerinin amacı fayda olduğundan, zorunlu olarak bu fayda ahlakın temel ölçütüdür. Bir eylemin ahlaki olup olmadığına, sonuçta getirdiği faydaya bakılarak karar verilir. Genel faydacılık; belli bir durumda toplumun tüm bireyleri şu şekilde davranırsa, genel toplum açısından ortaya çıkabilecek sonuçlar ne olacaktır, şeklindeki bir düşüncedir. Genel yararcılığın ana fikri, bir şeyi yapmak, birisi için belli bir durumda doğruysa, o zaman o şeyi yapmak aynı durumdaki herkes için doğrudur. Kural faydacılık ise; bu durum ve benzeri türden olaylar karşısında, ne tür kurallar en maksimum iyiyi ya da toplumsal faydayı ortaya çıkaracaktır şeklindeki bir anlayışı ifade etmektedir. Kural faydacılığı, bir davranışsal kod veya kuralın benimsenmesinin sonuçları, herkese zararlı olmaktan çok yararlı oluyorsa, o kuralın ahlaki olduğunu ileri süren faydacılık biçimidir. Kural faydacılığı, faydacılık ile Kant’ı birleştiren karışık bir teoridir. Bireyin yerine getirmekle mecbur kılındığı ödevleri vardır. Bu ödevlerin, herhangi bir ahlaki karar esnasında bireylerin birbirlerine karşı ödevlerini tartmada esas alınması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu uygun sonuç en zorunlu olan ödevin kararlaştırılmasına bağlı olmaktadır.

<sup>136</sup> Özgener, **a.g.e.**, s. 39

<sup>137</sup> Nohutçu, **a.g.e.**, s. 396

<sup>138</sup> Frankena, **a.g.e.**, ss. 71-87; Pops, **a.g.e.**, s. 158’den akt. Kılavuz, **a.g.e.** 2003, s. 62; Özgener, **a.g.e.**, ss. 40-41

### 1.8.2. Deontolojik Yaklaşım

Deontolojik yaklaşım, neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusunda geçerli ölçü olarak gözlemlenebilir olguların varlığını kabul etmez. Aksine doğru ve yanlış a priori kurallara ve nedenlere ve kutsal hukuka veya sezgilere bağlama eğilimindedirler. Doğruluk veya yanlışlık bir hareketin sonuçlarına değil kendisine bağlıdır. Bireylerin verdiği kararlar bilinçleri ve sosyal durumlarıyla zorunlu ilişki içerisindedirler. Deontolojik sorunlar ise adalet, eşitlik, dürüstlük gibi yüksek ahlaki prensiplerdir ve sonuçların ahlaki değerlerle bir alakası yoktur<sup>139</sup>. Deontolojik etik yükümlülüğü sonuç ya da faydanın bir fonksiyonu sayan teleolojik etiğin tersine yükümlülüğü ödev ya da ilkenin bir gereği saymaktadır<sup>140</sup>.

Deontolojik kavramının başındaki “-de” İngilizcede kullanıldığı gibi olumsuzluk anlamını taşımaktadır. Yunanca “birleştirme”, “bağlama” anlamına gelen “deont” sözcüğünden türemiş olup “deon” şeklinde bir bütün olarak kullanılmaktadır. Deon ayrıca ihtiyaç duyma, arzu etme, eksikliğini duyma anlamlarına gelen ve “dein” kökünden gelen “dei” kavramından gelmektedir. Bu bağlamda “deon” bağlayan/ihtiyaç duyulan anlamlarına gelmektedir. Bu anlamda deontolojinin de ahlaki zorunluluk, ödev bilgisi anlamında kullanılacağı söylenebilir<sup>141</sup>.

Teleolojik yaklaşım, bir eylemin ahlakiliğini değerlendirmede sonuçlarını düşünmemiz gerektiğini ileri sürerken, deontolojik teoriler eylemin kendisi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ayrıca deontolojik teoriler, “başkalarının sana karşı nasıl davranmasını istiyorsan, sen de o şekilde davranmalısın” ilkesini temel almaktadır. Bir eylemin ahlaki değeri, eyleme geçen kişinin niyetiyle belirlenmektedir. Doğru eylem, evrensel olarak herkesçe ahlaki bir ödev sayılır. Topluma dönük bir eğilimden ziyade bireye dönük bir eğilim söz konusudur<sup>142</sup>.

<sup>139</sup> Öztürk, **a.g.m.**, s. 24

<sup>140</sup> Cevizci, **a.g.e.**, ss. 15-17

<sup>141</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 63

<sup>142</sup> Özgener, **a.g.e.**, s. 42

Deontolojik etik özellikle davranışın kendisini esas almaktadır. En azından bazı davranışlar sonucuna bakmaksızın ahlaken bir yükümlülüktür. Ödev, ilke, irade, yükümlülük, yasa ve kural gibi kavramlar deontolojik yaklaşımın anahtar kavramlarıdır. Deontolojik etik, ödev veya yükümlük etiğidir. Bir eylemin veya davranışın ahlaki durumunu belirlemek açısından sonuçların hiçbir önemi yoktur. Deontolojik etik, “kural etiği” olarak da isimlendirilmektedir. Ayrıca, insanların neyin doğru ve ahlaki olduğunu bildiğini varsaymaktadır, insanların yapması gereken her halükarda herkes gibi doğru olanı seçmektir<sup>143</sup>.

Deontolojik yaklaşımın üç temel teorisi bulunmaktadır: “Kant’ın Formel Ahlak Teorisi”, “Ahlaki ve Kültürel Relativizm” ve “Agapizm”.

Kant evrensel zorunlulukların kaynağını Tanrı ya da devlet olarak değil insan aklı olarak görmüştür. Kant’a göre bireyler sadece evrenselleştirilebilir olan bu kurallara göre hareket etmelidirler<sup>144</sup>. Kant’ın ahlak felsefesi sisteminde ahlak, pratik akıl üzerinde temellendirilmektedir. Kant en büyük önemi akla vermiştir. Bu teori en çok bilinen ve en etkili olan ahlak teorisidir. Kant’a göre ödev temelini ahlak yasasına saygıda bulmaktadır. Ödev yasaya saygıdan dolayı bir eylemi yapma zorunluluğudur. Kant bir davranışın yöneldiği amacın, o davranışın ahlakiliğini belirleyemeyeceğini, amacı ve sonucu ne olursa olsun, sırf ödev ilkesinden dolayı yapılan hareketlerin ahlaki değeri olabileceğini kabul etmektedir<sup>145</sup>.

Kant faydacılardan farklı olarak, bir eylemin ahlaki olup olmadığını, eylemin sonucunda değil, motifinde yani niyetinde aramaktadır. Kant’ın “evrende, hatta evrenin dışında mutlak olarak iyi diye adlandırılacak tek bir şey vardır, o da iyi niyettir” sözü uyarınca, saf iyi niyete dayanan ve ödev duygusundan doğan eylemler, sonuçları ne olursa olsun, ahlaki eylemlerdir<sup>146</sup>.

Kant’a göre ahlakın temelini mutluluk gibi, kişiden kişiye değişen bir kavrama bağlamak doğru değildir. Kant için ahlakın temelini, herkes için aynı kalan,

---

<sup>143</sup> Demirci, **a.g.m.**, s. 203

<sup>144</sup> Brady, **a.g.m.**, s. 529

<sup>145</sup> Özgener, **a.g.e.**, s. 42

<sup>146</sup> Şen, **a.g.e.**, s. 86



herkes için değişmeyen bir Şey, oluşturmalıdır. Kant'a göre herkes için aynı kalan değişmeyen bu temel "iyiyi isteme" ve "ahlak yasası"dır. Asıl önemli olan, insanın iyiyi istemesidir. Hatta onun hedefinin gerçekleşmesi ya da gerçekleşmemesi bile önemli değildir. Kant için ahlak yasası, bir buyruk Şeklinde ifade edilen bir yasadır<sup>147</sup>. Kant'a göre ahlaksallığın bu kesin buyruğu kategoriktir, mutlaktır, koşulsuz ve evrenseldir. Buradan da "yle davran ki eyleminin maksimi (ilkeleri) iraden tarafından evrensel, genel geçer bir yasa olarak gösterilsin" kuralı ortaya çıkar<sup>148</sup>.

Kant'ın ahlak felsefesinin dört temel dayanağı bulunmaktadır: "İyi istenç (isteme)", "dev", "ahlak yasası" ve "zgrlk".

Kant'a göre bir eylemin iyi olabilmesi için hiç koşulsuz olarak devden çıkmış olması gerekir; ancak ödevin belirlemiş olduğu bir istenç iyidir. Ahlaki iyi duyular üstü bir Şey olduğundan, ona ancak akıl vasıtasıyla ulaşılabilir. Bu nedenle de eylemin arkasındaki düşünce önemlidir<sup>149</sup>. Kant ahlaklılığın bir ltn sunar, ama bu lt eyleme değil, eylemin arkasında yatan istemeye ya da istence ilişkindir. Bu nedenle bireylere ne yapacağını söylemez, buna karar vermek her zaman tek tek bireylerin işidir; bu etiğin söylediği ahlaklı bir eylemin temelinde yatan istemenin maksiminin nasıl olacağıdır. Kısaca hakkında konuşulan Şey eylem değil, istemedir, sözü edilen Şey eylem ilkesi değil isteme ilkesidir<sup>150</sup>.

Kant iyi kavramını geliştirmek için dev kavramına başvurur, ancak devden kaynaklanan bir eylemin kendi başına iyi olabileceğini ve ahlaki değer taşıyabileceğini savunur. Buna göre iyi istencin ilk belirtisi, eylemin salt devden doğmuş olmasıdır. dev ise, bir eylemin zorunlu olarak akıl yasası karşısındaki saygıdan doğmayı gerektirir, yani aklın buyruğudur. İyi istencin ikinci belirtisi, bir eylemin ahlaki değer ölüsünün ne olması gerektiği ile ilgilidir. devden doğan bir eylemin ahlaki değer, o eylemle varılmak istenen amaçta değil, o eylemin kararlarını verdiren düşüncededir. Eylemin iyi olması, başardığı sonuçta değil, dayandığı

<sup>147</sup> Takıyettin Mengüşoğlu, **Felsefeye Giriş**, Remzi Kitabevi, 6. Basım, 1997, s. 265

<sup>148</sup> Nejat Bozkurt, **Kant**, Say Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2005, ss. 44-45

<sup>149</sup> zgener, **a.g.e.**, s. 43

<sup>150</sup> Tepe, **a.g.m.**, 1998, ss. 22-23

ilkededir<sup>151</sup>. Kant'a göre kişi ancak duygularını ve eğilimlerini bastırduğu ve bir eylemi, yapmak zorunda olduğu için yaptığı zaman ahlaki davranış ortaya koymuş olmaktadır. Dolayısıyla ödevi olduğu için yapmak, bir şeyi kişinin o şeye eğilimi olduğu ya da yapmayı arzuladığı için değil, yapması gerektiğini kabul ettiği için yapmasıdır. Ortada bir yükümlülük vardır ve kişi onu yerine getirmek zorundadır. Kant'ın ahlak anlayışı bireylerin ödevleri ve yükümlülükleriyle çok yakından ilgilidir<sup>152</sup>.

Kant ahlaklılığın ancak özgürlükle birlikte bulunduğu zaman anlamlı olduğunu ve ahlak yasasının özgürlük varsayımı üzerine temellendirildiğini ileri sürmektedir. Ahlak yasası, insana insan olmayı buyuran bir yasadır. Özgürlük istenc ile ilgilidir, onun bir özelliğidir. Ahlaki olmanın en üstün ilkesi, istencin özerkliğidir. İstencin özerkliği, istencin kendi kendisinin bir yasa olması özelliğidir. Özgürlük kavramı, istencin özerkliğini açıklamak için bir anahtardır. Özgürlük bütün akıl sahibi varlıkların iradesinin bir özelliği olarak kabul edilmelidir. Kategorik emrin gerçekleşebilmesi için istencin özgür olması şarttır. Kategorik emir ya da istencin özerkliği, ancak özgürlüğü kabul etmekle mümkün olabilir. Çünkü irade içgüdülerden bağımsız olamıyorsa, o zaman insanın karşısına bir emirle çıkmak anlamsız olur. Kategorik emrin bir anlamı olacaksa, insanın içgüdüleri karşısında özgür olması gerekir. Ancak, bir keyfilik şeklinde anlaşılması gereken bu özgürlük, insanın nedensellik yasasından başka bir yasaya, kendi yasasına bağlı olması demektir. Bu yasanın kendisi de kategorik emirdir, ahlak yasasıdır<sup>153</sup>.

Deontolojik yaklaşımın ikinci teorisi “ahlaki ve kültürel relativizm”dir. Ahlaki ve kültürel relativistler, örneğin “on emir” gibi kategorik doğru ahlak kuralları olarak anladıkları mutlakların varlığını inkâr etmektedirler. Onlara göre, on emirdeki spesifik özellikler artan iyinin genel özelliğiyle tezat teşkil etmektedir. Relativistler iyiyi arttıracak uygun eylemler arasında seçim yapma özgürlüğü

<sup>151</sup> Özgener, **a.g.e.**, s. 43

<sup>152</sup> Kant'a göre bireylerin, bir şeyi yapmama durumundan korktuğu (borcunu ödememesi halinde hapse girecek olması gibi) için o şeyi yapan kişi ahlaklı değil, örneğin borcunu sadece ödemeyi istediği için ödeyen ya da başka bir şeye değil de böyle davranmaya eğilim gösteren kişi de ahlaklı değildir. Bireyler, samimi olarak ahlaklı bir kişi olma yükümlülüğü bulunduğu için borcunu geri ödemesi gerektiğini kabul ettiği zaman ahlaklı olur; Türkeri, **a.g.e.**, s. 129

<sup>153</sup> Özgener, **a.g.e.**, s. 44; Ayrıca ayrıntılı bilgi için bak. Bozkurt, **a.g.e.**, s. 57 vd.

istemektedirler. Ahlaki relativizm, toplumda mutlak ve herkesin kabul edeceği ve her yerde geçerli olabilecek ahlak kuralları oluşturulamayacağını savunurlar. Relativistlere göre doğru-yanlış, iyi-kötü gibi ahlaki değerlendirmeler birey, grup ve toplumsal kültüre göre değişmektedir. Bu nedenle ahlaki standartlar koymak doğru değildir<sup>154</sup>. Relativistler içinde bulunulan kültürün çoğunluğu tarafından kabul edilen görüş ve düşüncelere göre hareket edilmesini istemektedir. Bu nedenle, evrensel bir anlayış değildir. Çünkü bir kültürde doğru olarak kabul edilen bir şey, diğer kültürde doğru olmayabilir<sup>155</sup>.

Deontolojist yaklaşımın son teorisi agapizm'dir. Ahlak alanında belirleyici öğeler ve ilkeler olarak birtakım buyruklar bulunduğunu, fakat bu buyruklar arasından birinin temel olup, tüm diğerlerinin bu buyruktan çıktığını savunan anlayışa; tek bir ahlaki buyruğun var olduğuna, tüm diğer buyruk ya da değerlerin kendisinden türetilmek durumunda olduğu bu temel buyruğun "sev" buyruğu olduğunu ileri süren sevgi ahlakına "agapizm" denir. Agapistlere göre sevgi doğruluğun tek kaynağıdır. Herhangi bir kimse sevgiden kaynaklanan bir eylem ortaya koyarsa, söz konusu eylemin sonuçları ne olursa olsun bu eylem doğru bir eylemdir<sup>156</sup>.

Sonuç olarak kısaca değerlendirilecek olursa, teleolojik ve deontolojik yaklaşımların sergiledikleri benzerlik ve farklılıklar, literatürde kamu yönetiminde hangi yaklaşımın daha etkin olacağı noktasında da farklı yorumları beraberinde getirmiştir. Bir başka ifadeyle kamu görevlilerinin eylem ve işlemleri değerlendirilirken sergiledikleri davranışlarının etik ya da etik değil ölçütünün belirleyicisinin ne olacağı konusunda tam bir netlik yoktur.

Yine de bu konudaki görüş ve düşünceler genel olarak değerlendirildiğinde, kamu yönetimi ve kamu politikaları açısından teleolojik yaklaşım ve buna dayalı sistemlerin öne çıktığı görülmektedir. Kamusal orjinli yapılan tüm değerlendirmelerde, kamusal politikalar sonuçların etkinliğine bağlı olarak ölçülmekte, nelerin doğru, nelerin yanlış olduğuna ve etik anlamda

<sup>154</sup> Aktan, **a.g.e.**, s. 26

<sup>155</sup> Şen, **a.g.e.**, ss. 88-89

<sup>156</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 67

değerlendirmelere sonuçların ortaya koyduğu fayda düzeylerine göre karar verilmektedir<sup>157</sup>. Kamu görevlileri için ahlaki zorunluluklar kadar, yasal nedenlerle haklara, kurallara ve ödevlere uygun hareket etmek şüphesiz bir gerekliliktir. Fakat siyasal rolleri ve doğal bir takım eğilimleri, onları sonuçlara da ilgi duyma noktasına itmektedir<sup>158</sup>.

---

<sup>157</sup> Raci Kılavuz, “Etik Sistemleri ve Kamu Yönetimi Etiği Açısından Görünümleri”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı. 30, Mart, 2004, s. 28

<sup>158</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 68

## İKİNCİ BÖLÜM

### YÖNETSEL ETİK: KAVRAMIN ANLAM VE KAPSAMI

Çalışmamız öncelikle yönetsel etik üzerinde odaklandığı için bu bölümde yönetsel etik kavramı ele alınıp irdelenmeye ve çerçevesi belirlenmeye çalışılacaktır.

#### 2.1. Kamu Yönetimi ve Değişim

Yönetim<sup>159</sup> kavramının literatürde çok farklı ve çeşitli tanımlarını görmek mümkündür. Kısaca yönetim kavramı “başkalarını sevk ve idare etme faaliyeti ya da süreci”<sup>160</sup> ve “insanların ortak örgütlü eylemlerinin yönünü, amacını belirlemek, ortak hareketi sağlamak için yönlendirilmesi eylemi” olarak tanımlanmaktadır<sup>161</sup>. Kamu yönetimi kavramı, “toplumun ya da halkın yönetimi” anlamını içermektedir. Bu işi üstlenen aygıt devlettir; bu nedenle kavram başka bir yönüyle halkın yönetilmesi işinin cismi olan devlet olarak da anlaşılabilir. Kamu yönetimi, hem yönetme edimi ile usulünü hem de bu işi yapan kurumsal yapının kendisini içeren bir anlam bütünlüğü sergiler<sup>162</sup>. Bu bağlamda kamu yönetimi ya da devlet Poggi’nin de belirttiği gibi “devlet dairelerindeki memurların sürekli ve talimatlara uygun çalışmaları yoluyla yönetimi sağlamak için oluşturulmuş karmaşık, kurumsal düzenlemeler” olarak tanımlanabilir<sup>163</sup>. Ayrıca kamu yönetimi, kamunun gereksinimlerini karşılamak amacıyla kurulmuş olan en kapsamlı örgüttür<sup>164</sup>.

Kamu yönetimi, kamu bürokrasisi ve iş görme yöntemleriyle bireylerin zihinlerinde tasavvur edilmektedir. Buna bağlı olarak bir ülkedeki kamu yönetimi

<sup>159</sup> Yönetim kavramının etimolojik kökeni konusunda ayrıntılı bilgi için bak. Birgül Ayman Güler, **Türkiye’nin Yönetimi-Yapı**, İmge Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2010, s. 19 vd.

<sup>160</sup> Bilal Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, Okutman Yayıncılık, Ankara, 2008b, s. 3

<sup>161</sup> Güler, **a.g.e.**, 2010, s. 25

<sup>162</sup> **a.g.e.**, 2010, s. 78

<sup>163</sup> Gianfranco Poggi, **Modern Devletin Gelişimi: Sosyolojik Bir Yaklaşım**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2009, s. 15

<sup>164</sup> Koray Karasu, **Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi**, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, Yay. No. 11, Ankara, 2001, s. 209

yapısı ve işleyişi devlet-vatandaş ilişkisini de doğrudan etkilemektedir. Özellikle kamu yönetiminin işleyişinden kaynaklanan olumsuz bir algı devlet-vatandaş ilişkisini olumsuz yönde etkileyecektir. Doğal olarak bunun sonucunda toplumda genel olarak kamu yönetimine ve devlete olan güven düzeyinin azalması söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla doğacak olan bu güven bunalımı da devletin kamu yönetimi sisteminin meşruiyetini devam ettirmesini kuşkusuz güçleştirecektir<sup>165</sup>.

Günümüz dünyası hemen her alanda sınır tanımaz bir değişim olgusuyla yüz yüzedir. Değişim olgusu başlı başına bir toplumsal olgu olarak karşımıza çıkmakta, bu niteliğiyle de insanları ve insan yapısı sistemleri yenileşmeye zorlamaktadır. Nitekim toplumsal yaşamda kendisini gösteren değişme olgusu başta değerler olmak üzere, anlayışları, alışkanlıkları, ilişkileri, tutum ve davranışları, beklentileri, yaşam standartlarını etkileyerek birey ve toplum yaşamında köklü dönüşümlere yol açmaktadır<sup>166</sup>. Bu değişimden hem disiplin hem de uygulama alanı olarak kamu yönetimi örgütlenmesi ve işleyişi de etkilenmiş, örgütlenmeyi ve işleyişi etkileyen ve yönlendiren değer sistemleri ve ilkelerinde önemli yeniden tanımlamalara gidilmesi söz konusu olmuştur<sup>167</sup>.

Günümüzde pek çok ülkede kamu yönetimleri işlevsizliği nedeniyle eleştirilerin hedefi haline gelerek, kamu yönetiminin işleyiş, yapı ve özellikle de örgütsel yapısında köklü değişimler tartışılmaya başlanmıştır<sup>168</sup>. Kamu yönetimi açısından değişim, örgütlenme biçiminin, kullanılan yöntem ve teknolojinin kamusal amaçlara en etkin ve verimli şekilde ulaşılmasını sağlayacak hale getirilmesi<sup>169</sup> şeklinde ifade edilmektedir. Kamu yönetiminde değişim devlet-özel sektör, devlet-vatandaş, devlet-toplum ilişkilerinin yanı sıra, devlet mekanizması içinde siyaset-bürokrasi dengesini, bürokratik aygıtın örgütlenme ve çalışma ilkelerini de

<sup>165</sup> Ayrıntılı bilgi için bak. Gülise Gökçe, "Kamu Yönetiminin Yapısal Görünümü ve Sorunları", **Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları**, Ed. M. Akif Çukurçayır ve Gülise Gökçe, Çizgi Kitabevi, Konya, 2007a, s. 8

<sup>166</sup> Uluğ, **a.g.m.**, s. 3

<sup>167</sup> Şinasi Aksoy, "Kamu Yönetimi Nereye Gidiyor? Bir Durum Saptaması", **II. Kamu Yönetimi Forumu Bildiriler Kitabı**, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2004, s. 32

<sup>168</sup> Nevzat Saygılıoğlu ve Selçuk Arı, **Etkin Devlet**, Sabancı Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2002, s. 93

<sup>169</sup> Gencay Şaylan, "Bir Yapısal Değişim Sorunu Olarak Yönetim Reformu", **Türkiye'de Kamu Yönetimi**, Ed. Burhan Aykaç ve diğerleri, Yargı Yayınevi, Ankara, 2003, s. 422

değişmeye zorlamaktadır”<sup>170</sup>. Bu süreçte, devletin yapısı, faaliyet alanı, toplum, birey ve piyasa ile ilişkileri, hizmet yöntemleri, çalışanların rolleri ve statülerinde kapsamlı ve radikal bir yeniden yapılanma olmuştur<sup>171</sup>. Ayrıca geleneksel kamu yönetiminin yerine ikame edilmek istenen yeni kamu yönetimi anlayışının da etkisiyle, günümüzde daha etkin, esnek, saydam, sorunları yerinde görüp çözümleyen bir devlet beklentisi de ağır basmaktadır<sup>172</sup>. Bu bağlamda kamu görevlileri eskisinden farklı olan ve değişimin devam ettiği bir ortamda hizmet sunmak zorunda kalmışlardır ve “devlet işini” yürütmek için yeni yöntemler benimsemek durumundadırlar<sup>173</sup>.

Kamu yönetimi, hizmet sunumunu (görevlerini vb.) kamu kurumları ve kamu bürokrasisi yani kamu görevlileri aracılığıyla yerine getirmektedir ve kamu hizmetlerini yerine getirirken geniş kaynak ve yetkilere sahiptir. Kamu hizmetlerinin alıcısı konumunda bulunan vatandaşların beklentisi kamu kaynaklarının dürüst ve adil bir şekilde dağıtılmasıdır. Ancak bazı durumlarda kamu bürokrasisi sahip olduğu kaynak ve yetkileri farklı amaçlar için kullanabilmekte ve kamusal yarar düşüncesinden uzaklaşabilmektedir. Bu gibi durumlarda kamu yönetimi sisteminde hizmet sunumunu gerçekleştiren kamu görevlilerine yönelik birçok eleştiri ve güvensizlik duygusu doğabilmektedir<sup>174</sup>.

Yaşanan değişim ve kamu yönetimine yapılan olumsuz eleştiriler sonucunda, kamu yönetiminin yapısı, işleyişi ve örgütlenmesinin etik değerler açısından yeniden değerlendirilmesine ve bu değerlerden uzaklaşma sonucunda ortaya çıkan yozlaşmaya yönelik davranışların sorgulanmasına neden olarak, kamu yönetiminde etiğin yeri ve önemi tartışılmaya başlanmıştır.

<sup>170</sup> Birgül Ayman Güler, **Yeni Sağ Devletin Değişimi**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1996, s. 9

<sup>171</sup> Bilal Eryılmaz, “Kamu Yönetiminde Değişim”, **II. Kamu Yönetimi Forumu Bildiriler Kitabı**, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2004, s. 55

<sup>172</sup> Uluğ, **a.g.m.**, s. 4

<sup>173</sup> TÜSİAD, **a.g.e.**, 2003, s. 11

<sup>174</sup> Erol Turan, “Türk Kamu Yönetiminde Etik Davranışların Algılanmasına Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Türk Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları, 5. Kamu Yönetimi Sempozyumu**, 13-14 Mayıs, Konya, 2010, s. 445 vd.

## 2.2. Yönetmel Etik Kavramının Tanımı

Dünyada küreselleşmeye bağılı olarak teknolojiye yaşanan gelişmeler toplumsal yaşamın tüm alanlarını derinden etkilemiştir. Bu bağlamda başta devlet-vatandaş ilişkisi değişmeye başlamış ve bunun doğal bir sonucu olarak da vatandaşlar devlete ve onun kurumlarına ayrıca kamu bürokrasisine karşı daha aktif ve eleştirel bir yaklaşım benimsemeye başlamışlardır. Küreselleşmenin başat ideolojisi olan neo-liberal politikaların kamu yönetimi alanlarını etkisi altına alarak ve değişime zorlamasıyla bu değişim baskısı daha da ivme kazanmıştır.

Dünyada ve ülkemizde tüm kurumlarda karşılaşılabilen etik dışı davranışlar olarak nitelendirilebilecek kötü yönetim uygulamaları, yolsuzluk, patronaj, rüşvet vb. kamu yönetimlerini, yönetim tarzlarının etiksel bir temele oturtularak, insan kaynaklarını (kamu görevlilerini) yeniden yorumlama hedefine yönlendirmiştir. Bu bağlamda, kendisine temel insani değerleri rehber edinen etik, yönetimde “istenilir iyi” nitelikte ilke ve standartların belirlenmesi ve etik dışı davranışlarla mücadelede etkili bir mekanizma oluşturma hedefinde, birçok ülkenin ilgi odağı haline gelmiştir<sup>175</sup>.

Etik, yakın geçmişten bu yana çeşitli disiplinlerin ilgi alanında giderek daha geniş ölçüde yer alan bir konudur. Yönetim alanındaki yozlaşma ve kayırma vb. etik dışı davranışlar ciddi sorunlar olarak algılanmaya başlamasıyla birlikte, “yönetmel etik” de son zamanlarda üzerinde önemle durulan konuların başında gelmektedir. Yönetmel etik sadece gelişmemiş veya gelişmekte olan ülke yönetimlerini değil aynı zamanda gelişmiş ülkeleri de yakından ilgilendirmekte, yeni yönetim yaklaşımlarıyla birlikte etik kapsamlı, yeniden düzenleme çalışmalarına girilmektedir<sup>176</sup>. Bunun yanında bir de kamu yönetimine ve devlete duyulan güven düzeyinin azalması ve etik dışı davranışlar konusundaki kamuoyunda artan endişelerle birlikte çoğu ülke kendi etik kodunu gözden geçirmeye başlamıştır<sup>177</sup>.

<sup>175</sup> Tülay Baydar, “Yönetmel Etiğı Açısından İngiltere’deki Kamu Yönetimi Uygulamaları”, **Türk İdare Dergisi**, Yıl. 2005, Sayı. 447, Haziran, s. 101

<sup>176</sup> Uluğ, **a.g.m.**, s. 3

<sup>177</sup> Uğur Emek, “Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanmanın Etik Temelleri”, <http://www.sbe.yildiz.edu.tr/etiktemeller.pdf>, (Erişim Tarihi: 08.02.2009), s. 6



Kamu yönetiminde etik tartışmalarının kökeni ve yönetsel etiğin felsefik temelleri çok eski zamanlara kadar gitse de, 1970'lerden itibaren tartışmaların yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Kamu yönetiminde etik dışı davranışlar, uzun bir süre az gelişmiş ülkelere özgü olarak düşünülmüş ise de, gelişmiş Batı ülkelerinde 1970'lerde ortaya çıkan skandallar kamuoyunun dikkatini etik olgusuna çekmiş ve etik konusunda tartışmayı alevlendirmiştir. Bu yıllardan itibaren kamu görevlilerinin etik davranması konusu birçok Batı ülkesinin gündemine girmiştir. “İyi” ve “etik” bir yönetimin kurulması için kamuoyundan artarak gelen baskılar karşısında, Batılı hükümetlerin, etik kurallar ve standartlar ile düzenleyici-denetleyici kurumları oluşturma ve geliştirme çabası içine girdikleri görülmektedir<sup>178</sup>.

Kamu yönetimlerinin amaçlarından biri ve belki de en önemlisi, sunulacak kamusal hizmetlerle vatandaşlarının refahını arttırmaktır. Vatandaşlar yaşamları boyunca doğumlarından ölümlerine kadar kamu hizmetlerinin alıcısı olarak birçok yönetsel uygulamayla karşılaşmaktadırlar. Bu bağlamda, uygulamalı bir etik alanı olarak ifade edilen yönetsel etik, devlet-vatandaş ilişkisinde kamu gücünün keyfi kullanımına karşı önemli bir denge unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>179</sup>.

Kamu yönetimi literatüründe iş ahlakı, örgüt kültürü, kamu yönetimi ahlakı, yönetsel ahlak gibi kavramlarla ifade edilen yönetsel etik; göreceli bir kavram olan ahlakın belli bir örgüt içerisinde, o örgütçe belirlenmiş kurallarla beslenerek ortaya çıkmış biçimidir<sup>180</sup>.

Bowman, “kamu çalışanlarının verecek birçok zor kararı vardır, etik olanlar çoğundan daha zordur” diyerek yönetsel etiğin önemine dikkat çekmiştir<sup>181</sup>. Kamu kesiminde çalışan bürokrat ve memurlar, gerek toplumu ilgilendiren temel konularda, gerekse rutin işlerde çeşitli kararlar almak durumundadırlar. Kamu görevlilerinin kararlarında ve davranışlarında çeşitli faktörler etkili olmaktadır.

<sup>178</sup> M. Kemal Öktem ve Uğur Ömürganülşen, “Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya, 2005, s. 231

<sup>179</sup> Kılavuz, **a.g.m.**, 2002, s. 255

<sup>180</sup> **a.g.m.**, 2002, s. 258

<sup>181</sup> Max J. Skidmore, “Ethics and Public Service”, **Annals of the American Academy of Political and Social Science**, Vol. 537, 1995, s. 27

Kamu görevlilerinden, içinde buldukları örgütün amaçlarıyla uyumlu hareket etmeleri ve kamu yararına uygun kararlar almaları beklenmektedir. Bu beklenti içerisinde kamu görevlileri, birçok açmaz ve ikileme karşı karşıya kalmaktadırlar<sup>182</sup>. Yönetmelik etik bu bağlamda, ikilemlerle karşı karşıya kalan kamu görevlilerine nasıl davranmaları gerektiği konusunda bir rehber olmaktadır.

Yönetmelik etik, bir yandan kamu yöneticilerinin etik dışı davranışlarda bulunmaması ile ilgilenirken, diğer yandan yöneticilerin karşılaştıkları çıkar çatışmaları ve ikilemlerin çözümünde onlara yardımcı olacak ilke ve standartların oluşturulmasıyla da ilgilenmektedir<sup>183</sup>. Etik ilkeler, kamu çalışanlarına iyi olanı yapma ve kötü olandan kaçınma konusunda rehberlik sağlamaktadırlar. Değerlerin çelişkide olduğu durumlarla karşı karşıya kalan karar mercilerine de rehberlik ederler<sup>184</sup>. Ayrıca etik ilkeler, kamuoyuna çıkarlarının korunduğu ve işlerin doğru olarak yapıldığına dair güven verir<sup>185</sup>.

Yönetmelik etik, yönetmelik eylemlerde uyulması gereken ilkeler veya davranış kuralları olarak tanımlanmaktadır<sup>186</sup>. Bu yönü ile yönetmelik etik; örgütlerdeki bireylerin ahlaki karar almalarını ve ahlaki kararların amaçlanmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla etik, doğru ve yanlış ayırt etme, karar süreçlerinde doğru olanı tercih etmeye yönlendirme görevini üstlenmektedir<sup>187</sup>.

Yönetmelik etik “kamu görevlilerinin kamusal işleri yerine getirirken tarafsızlık, nesnellik ve dürüstlük ilkeleri çerçevesinde buldukları makamı kişisel, özel, maddi veya partizan bir kazanç için kullanmaktan çekindikleri bir yönetim anlayışı”

<sup>182</sup> Mustafa L. Şen, “Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkararak Bubi Tuzakları”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya, 2005, s. 363

<sup>183</sup> Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 82

<sup>184</sup> Jeremy F. Plant, “Codes of Ethics”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, s. 309

<sup>185</sup> Cüneyt Yüksel, “Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya, 2005, s. 347

<sup>186</sup> Dennis F. Thompson, “The Possibility of Administrative Ethics”, **Public Administration Review**, September-October, 1985, s. 555

<sup>187</sup> Halil Sayılı ve Duygu Kızıldağ, “Yönetmelik Etik ve Yönetmelik Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt. 9, Sayı. 1, Haziran, 2007, s. 233

anlamında kullanılmaktadır. Başka bir ifadeyle, “etik ilke ve değerlere dayanan ve işleyişinde bu ilke ve değerlere işlerlik kazandıran yönetim” biçimidir<sup>188</sup>.

Yönetmelik etik, kamu çalışanları için kabul edilebilir davranış kurallarını belirler ve kamu görevlisi sorumluluğunun devamı için bireysel davranışlara getirilecek kısıtlamaları açıklar<sup>189</sup>. Ayrıca, kamu çalışanlarına halka karşı sorumlu olduklarını, kendi idari amirlerine ve hatta kendi vicdanlarına değil tüm vatandaşlara hizmet için çalıştıklarını hatırlatılmasının bir yolu olarak da görülmelidir<sup>190</sup>.

Ahlaki standartlar ve davranış kuralları insanlarla günlük iletişim içinde olan kamu çalışanları için özel bir önem taşımaktadır. Üstelik kamu çalışanlarının, kıdemli ve üst düzey yöneticilerin ahlaki saygınlığı bir hükümet için ayrıca önem taşımaktadır<sup>191</sup>.

Yönetmelik etik, bir durum değil bir faaliyettir. Etik davranışların desteklenmesi, sadece uyulması gereken kurallar listesinin belirlenmesi değildir. Devletin işleyişinin temelini oluşturan ve hep devam eden bir yönetim sürecidir; yönetişimin başarısında ve evriminde son derece önemlidir. Belki etik gerçekten de yalnızca bir amaca hizmet eden bir araçtır, ancak zorunlu bir araçtır. Yönetmelik etik, iyi bir kamu politikasının önkoşuludur. Bu anlamda başka herhangi bir politikadan daha önemlidir, çünkü tüm politikalar ona dayanır. Bu bağlamda Thompson, etiğin hükümetlerin hedefi değil bir aracı olması gerektiğini belirtmektedir<sup>192</sup>.

Yönetmelik etik, etiğin temel problemi olan iyi ve kötü ayırımının ortaya çıkarılması hedefinden yola çıkarak, yöneticilerin iş görenlere ve işin kendisine karşı tutumlarında iyi ve kötüyü sınıflandırmaya çalışmaktadır. Yönetmelik etiğin ana

<sup>188</sup> Uğur Ömürgönülşen, “Türkiye’de Etik Kamu Yönetimi Kurulmasına Yönelik Hukuki Altyapı ve Süreçler”, <http://www.tarim.gov.tr/Files/EtikKomisyonu/EtikKamuYonetimi.ppt> (Erişim Tarihi: 12.11.2008).

<sup>189</sup> Jacques A. M. van Blijswijk vd., “Beyond Ethical Codes: The Mangement of Integrity in the Netherlands Tax and Customs Administration”, **Public Administration Review**, Vol. 64, No. 6, November-December, 2004, s. 719

<sup>190</sup> Dennis F. Thompson, “Paradoxes of Government Ethics”, **Public Administration Review**, Vol. 52, No. 3, May-June, 1992, s. 255

<sup>191</sup> <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN004661.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.10.2008).

<sup>192</sup> Thompson, **a.g.m.**, 1992, s. 255

amacının normatif bir metodoloji ile yönetici tutumlarının nasıl olması gerektiğini ve nasıl olmaması gerektiğini belirlemek olduğu söylenebilir<sup>193</sup>.

Yönetmelik etik, hem teknik-bürokratik değerleri, hem de ahlaki-siyasal değerleri içermektedir. Aslında, tüm bu değerler, kamu görevlileri için geliştirilen davranış kurallarının temel unsurlarını yansıtmaktadır<sup>194</sup>. Bu çerçevede, kamu hizmeti etiğine dayalı “etik yönetim”, “kamu görevlilerinin kamunun işini yaparken yansız, nesnel ve dürüstlikle davranmaları ve devlet makamını kişisel, maddi veya siyasi kazanç için kullanmaktan sakınmaları” anlamına gelmektedir<sup>195</sup>.

Doğru bir yönetim için gerekli kuralları sağlayacak bir bireye veya gruba adapte edilen ahlak ilkelerinin ifadesi olan yönetim etiği anlayışının yaratılmasında, şu prensipler göz önünde bulundurulmalıdır<sup>196</sup>:

- Kamu hizmetlerinde etik standartlar açık ve anlaşılır olmalı,
- Etik kurallar yasal düzenlemelerle çelişki içinde olmamalı,
- Kamu görevlileri için etik kılavuz ve danışmanlık mekanizmaları kurulmalı,
- Kamu görevlileri, kendilerine karşı yapılan haksız eylemlere karşı hak ve yükümlülüklerini bilmeli,
- Etiksel altyapıya siyasilerin katkısı, kamu çalışanlarının etiksel yönetimini güçlendirmeye dönük olmalı,
- Karar alma süreçleri şeffaf olmalı ve kamuoyu bilgilendirilmeli,
- Yönetim sistemi, bozulmalarla mücadele edebilir hale getirilmeli,

<sup>193</sup> İsmail Kitapçı, “Etik Yozlaşmadan Siyasi Yozlaşmaya: Seçmen-Siyasetçi İlişkileri Perspektifinden Bir Değerlendirme”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2**, TODAİE, Ankara, 2009, s. 507

<sup>194</sup> Karasu, **a.g.e.**, ss. 244-245

<sup>195</sup> Kenneth Kernaghan and O. P. Dwivedi, “Public Service Ethics: Issues and Ideas” **Ethics In The Public Service: Comparative Perspective**, Ed. K. Kernaghan and O.P. Dwivedi, International Institute of Administrative Science, Brussels, 1983, s. 1’den akt. Öktem ve Ömürgönülşen, **a.g.m.**, s. 232

<sup>196</sup> Namık Kemal Öztürk, “Etik ve Kamu Yönetimi”, **Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar: Sorunlar, Tartışmalar, Çözüm Önerileri, Modeller, Dünya ve Türkiye Yansımaları**, Ed. Asım Balcı vd., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 213 vd.

- Yönetim karar ve politikaları, etik davranışları ilerletmeye dönük olmalıdır.

### 2.3. Yönetmel Etiğın Doğuşu

Yönetmel etik ile ilgili çalışmaların ne zaman ve nasıl başladığı yönünde literatürde birbirinden farklı görüşler ileri sürülmektedir. Nigro ve Richardson ilk olarak 1940'lı yıllarda Amerika Birleşik Devletlerinde "American Society for Public Administration-ASPA" (Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğı) tarafından yayınlanan "Public Administration Review-PAR" isimli derginin yayınlanmasıyla birlikte yönetmel etik ile ilgili çalışmaların başladığını ileri sürmüşlerdir<sup>197</sup>. Cooper "Yönetmel Etiğın Bir Çalışma Alanı Olarak Amerika Birleşik Devletlerinde Ortaya Çıkışı" isimli makalesinde bu konuda ayrı bir görüş ileri sürerek, bir akademik disiplin anlamında yönetmel etik ile ilgili çalışmaların 1970'li yıllarla birlikte başlatılmasının daha doğru olacağını ileri sürmektedir<sup>198</sup>. Cooper'a göre, yönetmel etik konusu 1970 senesinden sonra akademisyenler tarafından titizlikle ve disiplinli bir şekilde incelemeye alınmıştır. Bu süreç içerisinde, etik konusuna ilişkin birçok makale yayınlanmıştır. Makalelerde, genel olarak, etik unsuruna önem veren ve etiksel boyutu sistemli ve ciddi bir şekilde uygulayan yönetimlerin, gelişme ve ilerleme düzeylerinin artacağı belirtilmiştir<sup>199</sup>.

Ayrıca Cooper makalesinde bir konunun akademik bir disiplin ve ortak bir çalışma alanı olabilmesi için bazı temel kriterlerin olması gerektiğini ileri sürmektedir. Cooper bu kriterleri şu şekilde sıralamaktadır<sup>200</sup>:

<sup>197</sup> Llyod G. Nigro and William G. Richardson, "Between Citizen and Administrator: Administrative Ethics and PAR" **Public Administrative Review**, Vol. 50, Issue. 6, November-December, 1990, s. 623 vd.

<sup>198</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 45

<sup>199</sup> Terry L. Cooper, "The Emergence of Administrative Ethics as a Field of Study in the United States", **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, s. 2

<sup>200</sup> Terry L. Cooper, "The Emergence of Administrative Ethics as a Field of Study in the United States", **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 1994, s. 3'den akt. Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 106

- Konu üzerinde sürekli çalışan ve en azından bunların bir kısmının kendini uzman olarak tanımladıkları araştırmacı ve bilim adamlarının olması,
- Konuyla ilgili yayınlanan akademik dergilerde, kitaplarda veya konferanslarda<sup>201</sup> teorinin gelişmesini sağlayıcı birbirini tamamlayan basılmış materyalin bulunmasıdır. Bu literatür, eleştirel analiz, tenkit etme, diğer çalışmaları tamamlama, spesifik konuların ve problemlerin ampirik araştırması ve spesifik teorilerin test edilmesi, teorilerin ve araştırma sonuçlarının bütünleştirilmesi üzerine yoğunlaşmalıdır.
- Üniversitelerin mesleki eğitim dallarında akademik programların oluşturulmasıdır. Özellikle etik konusunda okullarda eğitimin verilmesi ve en önemlisi de bu eğitimin profesyonel bir eğitim olması gereklidir.

Yönetel etik literatürü incelendiğinde, etik konusunda yazılmış kitaplar, ASPA tarafından etik konusunda yapılan konferanslar, PAR ve Administration&Society isimli dergilerde yayınlanan makaleler görülmektedir. Cooper, Amerika Birleşik Devletleri'nde yönetel etik literatürünün üç aşamada incelenebileceğini belirtmektedir<sup>202</sup>: “Bir Çalışma Alanı Olarak Kamu Yönetiminin İlk Yıllarında Etik”, “Bir Çalışma Alanı Olarak Etiğin Temellerinin Atılması” ve “Bir Çalışma Alanı Olarak Etiğin Ortaya Çıkışı”.

Kamu yönetimi disiplinin ortaya çıkışı Woodrow Wilson'un 1887 yılında yayınlanan “Yönetimin İncelemesi” isimli makalesine dayandırılmaktadır. Ancak Van Riper 1983 yılında yazdığı makalesinde Dorman B. Eaton'ın 1880 yılında yayınladığı çalışmasını Wilson'un makalesinden yedi yıl önce yazdığını ve bu nedenle yönetel etik ile ilgili ilk çalışmanın Eaton'ın yaptığı çalışma olması gerektiğini iddia etmiştir. Cooper, Eaton'ın çalışmasını yönetel etik açısından

<sup>201</sup> Özellikle etik konusunun Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkış süreci ve önem kazanmaya başlaması, düzenlenen konferanslar neticesinde olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde, etik kavramının önemini vurgulamaya yönelik olarak özellikle, ulusal düzeyde konferansların düzenlenmesi, hem yöneticilerin, hem de halktan bireylerin katılım gösterdikleri geniş bir alan olmuştur. Cooper, **a.g.m.**, 2000, s. 2

<sup>202</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 91; Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 107

Wilson'ın makalesine göre daha önemli gördüğünü belirterek Ripper'in bu görüşüne katıldığını ifade etmiştir<sup>203</sup>.

Eaton, kamu yönetiminde gerçekleştirilmesi gereken reformların, etiksel unsurları zedelemeyen yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Bir başka deyişle, kamu yönetimi reformları, etik unsurlara dikkat edilerek gerçekleştirilmelidir. Aksi durumda, yeniden düzenleme yapılırken, değerler sisteminde bozulmalar meydana gelir<sup>204</sup>.

Eaton ve Wilson arasında, yönetsel etik konusunda önemli bir görüş ayrılığı olmasına rağmen, başarılı ahlaki davranışın anlamı konusunda fikir birliği bulunmaktadır. Yazarlara göre başarılı ahlaki davranış, hizmete girişte politik patronaj yerine yeterliliği ve terfilerde siyasal kayırmacılık yerine performansı esas alan işlemsel reformlar konusudur<sup>205</sup>. Eaton ve Wilson'ın görüşlerine göre, etik kavramı, kamu yönetimi üzerinde farklı şekillerde baskı yapmaktadır. Her iki yazar da, kamu yönetiminde başarının yakalanmasında, etik kavramına gereken önemin verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Özellikle, reformist süreçlerde başarıya ulaşılabilmesi açısından, kamu yönetiminde etik konusuna büyük bir önem verilmelidir. Reformist süreçlerde istenen sonuca ulaşılabilmesi için, kamu yöneticilerinin ve uygulayıcıların etik düzeyleri üst derecede olmalıdır.

Eaton ve Wilson'ın düşüncelerine benzer bir görüşe F. Goodnow tarafından yapılan bir araştırmada yer verilmiştir. Goodnow, çalışmasında etik, ahlaklılık, kamunun ilgisi, iyi hizmet sunumu gibi olgular üzerinde durmuştur. Goodnow'a göre, yönetsel etiğin geliştirilmesinde ve yaygınlaştırılmasında söz konusu olan kavramlardan en önemlisi, sorumluluk kavramıdır. Sorumluluk, yöneticilerin etiksel konularda üstlenmeleri gereken tutumları ifade eder. Buna göre, etik konusunun geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması, yöneticilerin sorumluluklarına bağlıdır<sup>206</sup>.

William F. Willoughby'de 1927 yılında yazdığı kitabında, kamu yönetiminde liyakat sistemi üzerinde yoğunlaşarak, bunun etiğe dayalı bir yönetime ulaşmada

<sup>203</sup> Cooper, **a.g.m.**, 2000, ss. 2-3

<sup>204</sup> **a.g.m.**, 2000, s. 3

<sup>205</sup> Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 108

<sup>206</sup> Cooper, **a.g.m.**, 2000, s. 3

önemini savunmuştur. Ona göre tüm vatandaşların kamu hizmetlerine girişte eşit şansa sahip olması, benzer işi yapanların aynı ücreti alması, terfilerde çalışanların performanslarına göre değerlendirilmesi bir gerekliliktir. Personel yönetiminde eşitlik kavramı üzerinde durarak bunu ahlakiliğin bir ön şartı olarak kabul etmiştir<sup>207</sup>.

1930'lu yıllardan 1960'lı yıllara kadar yapılan çalışmalarda yönetsel etik konusunun bir çalışma alanı olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

Willoughby'ın çalışmasından sonra, etik konusunda başka çalışmaların da yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalardan bir tanesi, John M. Gaus, Leonard D. White ve Marshall E. Dimock tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu üç isim, gerçekleştirdikleri çalışmada yönetimde uzlaşının sağlanmasında etik olgusunun ne düzeyde etkili olduğunu ve bu bağlamda, yönetsel etiğin önemi üzerinde durmuşlardır<sup>208</sup>.

Dimock, kitapta yer alan “Kamu Yönetiminin Anlamı ve Alanı” isimli bölümde, kamu yönetiminin alanının belirlenmesinde siyaset ve yönetim arasındaki farktan ziyade; yer, zaman ve yerel yönetimler açısından bir farklılık olabileceğini belirtmiştir. Gaus, ise “Kamu Yönetiminin Sorumluluğu” isimli bölümde, kamu yöneticilerinin sorumluluklarının ne düzeyde olduğunu incelemiştir. Gaus, sorumluluklarının bilincinde olan kamu yöneticilerinin, görevlerini zamanında ve doğru bir şekilde yerine getirdiklerini ifade etmiştir. Ona göre, sorumluluklarının bilincinde olan kamu yöneticileri, yönetsel standartların belirlenmesi ve uygulanması noktasında oldukça girişimci ve istekli bir şekilde hareket ederler. Ayrıca Gaus sorumluluk konusunda iç kontrol kavramını da ortaya atmıştır<sup>209</sup>.

C. Friedrich ve H. Finer, yaptıkları araştırmada, 1935 ile 1941 seneleri arasındaki süreci incelemişlerdir. Söz konusu süreç içerisinde, değerlerde, standartlarda ve etik olgusunda yaşanan değişmelerin hangi boyutta olduğunu belirlemeye çalışmışlardır. Bu sayılan kavramların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için, söz konusu dönem içerisinde çeşitli hukuk kurallarının konulduğunu belirtmişlerdir. Friedrich, söz konusu dönem içerisinde, bu hukuk

<sup>207</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, ss. 47-48

<sup>208</sup> Cooper, **a.g.m.**, 2000, ss. 3-4

<sup>209</sup> **a.g.m.**, 2000, s. 4



kurallarının pek de yeterli olmadığını belirtmiştir. Hukuk kurallarının, denetimi etkinleştiremediğini ve yetersiz denetim mekanizmasının da, değerleri ve sistemleri yozlaştırdığını belirtmiştir. Gaus ve Finer'ın, uzlaştıkları nokta, yönetimde rasyonalitenin sağlanması için, denetim mekanizmasının son derece titiz, disiplinli ve sistemli bir şekilde uygulanması gerektiğidir. Bu noktada her iki isim de, kamu yönetiminde denetimin sağlanabilmesi için, siyasal süreçlerin devreye sokulması gerektiğini belirtmişlerdir<sup>210</sup>.

1940'lı yıllara gelindiğinde F. M. Marx yazdığı kitapta yasal denetimin sorumluluğu sağlamada çok da etkin olamayacağını savunarak, geleneksel politika araçları ve yasal denetimle beraber, yönetsel sorumluluğun belirlenmesinde etinin önemini kaçınılmaz olduğunu savunmuştur<sup>211</sup>.

Caldwell, etik konusundaki yaptığı araştırmalarda daha çok, Thomas Jefferson'ın görüşlerinden ve düşüncelerinden faydalanmıştır. Caldwell, yönetsel anlamda gelişmenin ve ilerlemenin sağlanabilmesi için siyasetçilerin ve yöneticilerin, bazı kurallar koymaları gerektiğini belirtmiştir. Jefferson ise, yöneticilerin bu noktada önemli sorumluluklar üstlenmeleri gerektiğinin altını çizmiştir. Yönetsel gelişmenin sağlanmasında bir diğer yöntem de, belirlenen kuralların, yasalaştırılarak, anayasaya dâhil edilmesidir. Kuralların, anayasaya dâhil edilmesi, bütün bireylerde bir zorunluluk hissi uyandırır. Bunun neticesinde de, yönetsel değerlerin ve normların uygulanması sırasında, aksamalarla ve yanlışlıklarla karşılaşmaz. Demokratik süreçlerde söz konusu olan sorunların çözülmesi noktasında en büyük görev, kamu yöneticilerine düşmektedir<sup>212</sup>.

W. A. Leys'in takdir yetkisine dikkat çektiği ve kamu yönetiminin siyasal ve değer yüklü doğasını ortaya koyduğu çalışması yönetsel etik çalışmalarında bir dönüm noktası olmuştur. Leys açık bir şekilde, felsefeyi çalışmanın birincil odağı olarak kullanarak yönetsel takdir yetkisi gerçeğini, mesleki etikle daha büyük bir dikkat ihtiyacıyla ilişkilendirmiştir. Leys yönetsel takdir yetkisinin, sadece yasama tarafından oluşturulan soyut genel kuralların uygulanma zorluğunun bir sonucu

<sup>210</sup> Cooper, **a.g.m.**, 2000, s. 4

<sup>211</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 49

<sup>212</sup> Cooper, **a.g.m.**, 2000, s. 6

olarak değil de, modern endüstri toplumunun olumlu bir gerekliliği olduğunu ileri sürerek, takdir yetkisi gücünün kullanımında dirayet ihtiyacını gözlemlemiştir. Ayrıca takdir yetkisinin sınırlandırılması yolları üzerinde yoğunlaşan negatif yaklaşımın yetersiz olduğunu belirterek etiğe daha büyük dikkatin verilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>213</sup>.

L. D. White ilk baskısı 1926 yılında yayınlanan “Kamu Yönetiminin İncelemesine Giriş” kitabının üçüncü baskısında etiği, dış denetim aracı olarak değerlendirmiştir. Etik kuralları, halkın dikkatini olumlu yönde çekme ve prestij yükseltmede yardımına ihtiyaç duyulan profesyonelleşmenin temel bir unsuru olarak tartışmıştır<sup>214</sup>.

Bu gelişmelerle birlikte 1949’lu yıllarda F. M. Marx “Yönetmelik ve Hukuk Kuralı” isimli makalesiyle yönetmelik etiğinin kamu yönetiminde bir çalışma alanı olarak ivme kazanmasına yol açmıştır. Marx kamu yönetimine bireylerin katılımını teşvik etmenin yollarını aramanın etik anlayışının bir sonucu olduğunu savunarak, profesyonelleşmiş kamu yönetiminin aktif vatandaşlık ihtiyacını ortadan kaldırdığı hususundaki görüşü ortaya atmıştır. 1952 yılında tamamıyla yönetmelik etik konusunda yayınlanan iki çalışma büyük ilgi uyandırmıştır. Bunlar P. H. Appleby’ın yazdığı “Demokratik Devlette Ahlak ve Yönetim” ve W. A. Leys tarafından yazılan “Etik Kararlarda Mantıklı Soru Sorma Sanatı” isimli çalışmalardır. Temel mantığını demokratik yönetimin etiği üzerine yoğunlaştıran Appleby, demokratik değerlerle bürokrasiyi bütünleştirmeye çalışarak, organizasyon yapıları içerisinde hiyerarşik örgütlenmenin demokratik olarak belirlenen politikalara karşı bir sorumluluk yapısını ve bilgi akışını da temsil ettiğini ileri sürmüştür. Leys ise, etik karar verirken kullanılacak klasik yunan düşüncesini yani Platon ve Aristoyu da içerisine alan, faydacılık, kantçı felsefe, stoacılar, Hobbes, Butler, Hegel, Marx, Dewey vb. içeren bir dizi felsefi yaklaşımı özetlemiştir<sup>215</sup>.

Bunların dışında yönetmelik etik konusunda, P. Moneyppenny tarafından 1953 yılında “Yönetmelik Davranışı Kontrol Etmenin Bir Aracı Olarak Etik İlkeler” isimli

<sup>213</sup> Şen, a.g.e., 1998, ss. 110-111

<sup>214</sup> a.g.e., 1998, s. 111

<sup>215</sup> Kılavuz, a.g.e., 2003, ss. 50-51

makale, 1962 yılında R. T. Golembiewski tarafından “Ahlaki Bir Problem Olarak Örgüt” isimli makale ve 1965 yılında “İnsan, Yönetim ve Ahlak: Yeni Bir Örgütsel Etiğe Doğru” isimli kitap, 1964 yılında S. Bailey tarafından “Etik ve Kamu Hizmeti” isimli makale yayınlanmıştır.

Yönetimsel etiğin bu gelişme döneminden sonra birkaç yıl bir duraklama sözü konusu olmuştur. Bu durgunluğun temel nedenlerinden bir tanesi, yönetimsel etik kavramına kamuoyunun bakış açısında yaşanan olumsuzluklar ve yönetimsel etik konusunda yapılan çalışma ve araştırmaların sayısındaki azalmadır. Ancak bu durgunluk sürecinden hemen sonra yönetimsel etik konusunda tekrar çalışmalar yapılmaya başlanmıştır<sup>216</sup>.

1973 yılında W. G. Scott ve D. K. Hart tarafından “Yönetimsel Krizler: Metafiziksel Spekülasyonun İhmali” isimli makale yayınlanmıştır. Scott ve Hart pozitivist yaklaşımın yönetimsel bir kriz yarattığını ileri sürmüşlerdir. Çalışmada kamu yönetimi ile etiğin örgütsel şartlarının ayrıştırılamayacağını belirtmişlerdir<sup>217</sup>.

Yönetimsel etiği konu edinen 1974 yılında D. Waldo tarafından “Kamu Ahlakı Üzerine Düşünceler”; Fredericson tarafından “Sosyal Eşitlik ve Kamu Yönetimi”; M. Harmon tarafından “Sosyal Eşitlik ve Örgütsel İnsan: Motivasyon ve Örgütsel Demokrasi”; D. K. Hart tarafından “Sosyal Eşitlik, Adalet ve Adil Yönetici” isimli makaleler yayınlanmıştır. 1976 yılında J. A. Rohr doğrudan yönetimsel etik eğitimi ile ilgili “Kamu Yönetiminde Müfredatında Etik Çalışması”; ardından S. Wakefield “Etik ve Kamu Hizmeti: Bireysel Sorumluluk Durumu” isimli makaleler PAR’da yayınlanmıştır<sup>218</sup>.

J. A. Rohr 1976 yılında PAR’da yayınlanan makalesini genişleterek 1978 yılında birinci baskısını, 1989 yılında ikinci baskısını yapan “Bürokratlar İçin Etik: Hukuk ve Değerler Üzerine Bir Çalışma” ismiyle kitap haline dönüştürmüş ve yönetimsel etiği normatif anlamda güncel tartışmaların odağı haline getirmiştir<sup>219</sup>.

<sup>216</sup> Cooper, **a.g.m.**, 2000, ss. 9-10

<sup>217</sup> Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 113

<sup>218</sup> Cooper, **a.g.m.**, 2000, s. 12

<sup>219</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 53

1981 yılında G. D. Foster, “Hukuk, Ahlak ve Kamu Görevlisi” başlıklı; T. L. Cooper 1982’de “Sorumlu Yönetici: Yönetmel Rol İçin Etik Bir Yaklaşım” başlıklı; R. C. Chandler 1983’de “Amerikan Kamu Yönetiminde Ahlaki Düşünme Problemi: Bir Etik Kodu Örneği” başlıklı çalışmaları yayınlamışlardır<sup>220</sup>.

1980’li yıllardan sonra yönetmel etik konusunda yapılan çalışmaların sayısının her geçen gün arttığı bir dönem olmuştur. Özellikle 1990’dan sonra yönetmel etik konusunda birçok kitap yayınlanmış; bu kitapların yanında akademik dergilerde yayınlanan makaleler ve ulusal-uluslararası düzeyde yapılan konferanslar yönetmel etiğe olan ilginin gün geçtikçe arttığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

TODAİE tarafından düzenlenen (2009) “Kamu Etiği Sempozyumu”nda yayınlanan bir çalışmada<sup>221</sup> “Amme İdaresi Dergisi”, “Administration and Society”, “Interanational Journal of Public Administration”, “Journal of Public Administration Research and Theory”, “Public Administration”, “Public Administration Review” dergilerinin 1999 ile 2009 yılları arasında yayımlanan ve erişime açık olan sayıları yönetmel etik açısından taranmış ve ulaşılan makaleler arasında ampirik/alan araştırmasına dayalı olanlar değerlendirilmiştir. Değerlendirmeye alınan bu makaleler, Menzel’in<sup>222</sup> ampirik etik araştırmaları literatüründe üzerinde durduğu beş ana tema boyutunda incelenmiştir. Çalışmada yönetmel etik konusunda 1999-2009 yılları arası birçok ampirik çalışmanın yapıldığı tespit edilmiştir<sup>223</sup>.

#### 2.4. Yönetmel Etiğin Önemi ve İşlevi

Uzun bir süre etik dışı davranışlar ve özellikle yolsuzluk olgusu geri kalmış veya gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu olarak algılanmıştır. Ancak 1970’li

<sup>220</sup> Cooper, **a.g.m.**, 2000, s. 14

<sup>221</sup> F. Neval Genç, Hüseyin Özgür ve Gökçen Kılınç, “Seçilmiş Uluslararası Kamu Yönetimi Dergilerinde Etik İlgili Kuramsal ve Kavramsal Tartışmalar”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1**, TODAİE, Ankara, 2009, s. 178 vd.

<sup>222</sup> Bu ana temalar: “Etik karar verme ve ahlaki gelişme”, “etikle ilgili yasal düzenlemeler”, örgütsel performans ve etik”, “etik yönetim tecrübeleri ve stratejileri” ve “topluluk, kültür ve etik çerçeve”; Donal C. Menzel, “State of The Art of Empirical Research on Ethics and Integrity in Governance”, **Paper Prepared for Presentation at the Annual Conference of the European Group of Public Administration**, Oeiras, Portugal, 3-6 September 2003

<sup>223</sup> Ayrıntılı bilgi için bak. Genç, Özgür ve Kılınç, **a.g.m.**, s. 178 vd.

yıllardan sonra birçok gelişmiş ülkede yaşanan yolsuzluk olayları bu algının tersine çevrilmesine neden olmuştur. Ayrıca etik bir yönetimin kurulması için kamuoyundan artarak gelen baskıyla birlikte birçok hükümet, etik kurallar ile düzenleyici ve denetleyici kurumları oluşturma ve geliştirme çabası içine girmişlerdir<sup>224</sup>. Bununla birlikte yönetsel etik konusunda birçok akademik ve uluslararası çalışma yapılmaya başlanmıştır.

1980'li yıllardan sonra ivme kazanan reform hareketleriyle birlikte yönetsel etik yaklaşımı, yönetimin etkinliği ve verimliliğinin artırılmasında önemli bir faktör olarak görülmeye başlanmıştır. Etik bir yönetimle vatandaşlara, hizmet ve faaliyetlerin daha tarafsız, nesnel ve adil olarak sunulması, sorumluluk bilinci içinde hareket edilmesi ve kamu kaynaklarının etkin kullanımı sağlanabilir. Bu bağlamda, etik temelli bir yönetim anlayışı, hizmet kalitesinin ve verimliliğinin artırılmasının bir yolu olarak düşünülmüştür<sup>225</sup>.

Bunun yanında toplumlarda etik anlamda ortaya çıkan duyarlılık ve yoğun ilgi nedeniyle oluşan beklentiler<sup>226</sup>, kamu örgütlerinin ve kamusal hizmet sunumu yapan kamu görevlilerinin bir bakıma özel sektörde beklenenin daha ötesinde, standardı yüksek ve etik davranışta bulunmalarını gerektirmiştir. Çünkü etik dışı davranış ve uygulamalar, kamu yönetiminin yasallığını ve saygınlığını azaltarak, kamusal hizmetlerin maliyetini arttırmakta, hizmetlerin rasyonel ve verimli sunumunu engellemektedir. Bu bağlamda yönetsel etik yaklaşımıyla, kamu gücünün keyfi kullanımı engellenmiş olmaktadır<sup>227</sup>.

Kamu görevlilerinin hizmet verdiği kişilere karşı sorumluluk bilinci içerisinde davranmasını sağlayan etik davranış ilkeleri, kamu görevlilerinin, hukuka uygun, adaletli ve objektif işlem ve eylemlerde bulunmalarını amaçlamaktadır. İdare, kamu hizmetlerinin yürütülmesi sırasında tarafsızlık, dürüstlük, açıklık, hesap verebilirlik ilkeleri teminat altına alındığında ve kamu yararına uygun işlediğinde

<sup>224</sup> Öktem ve Ömürganülşen, **a.g.m.**, s. 231

<sup>225</sup> Baydar, **a.g.m.**, s. 104

<sup>226</sup> Namık Kemal Öztürk, "Kamu Yönetiminde Etik ve Yöneticiler", **Türk İdare Dergisi**, Yıl. 70, Sayı. 419, Haziran 1998, s. 110

<sup>227</sup> Kılavuz, **a.g.m.**, 2002, s. 264

etkili ve verimli işleyebilir. Dürüst, güvenilir ve adil kamu hizmeti kamuya olan güveni artırdığı gibi, iş dünyası için de uygun bir ortam oluşturmak suretiyle piyasaların iyi işlemesine ve ekonomik gelişmeye katkıda bulunur. Kamu yönetiminde etik, iyi yönetimin temel anahtarıdır<sup>228</sup>.

## 2.5. Kurumlara Duyulan Güven ve Yönetmel Etik

Güven kavramı birçok disiplinde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Herkesin üzerinde uzlaşa sağladığı bir tanımdan söz etmek çok mümkün değildir. Ancak yine de güven konusunda birbirine benzer tanımların yapıldığı görülmektedir.

Coleman, güven kavramını “belirsizlik altında işbirliği yapma kararı” olarak; Hardin, “birbiri içerisine geçmiş çıkarlar” şeklinde, Braun, “nesnelere yönelik belirli standartlara ve beklentilere dayalı olumlu yönelim ya da iki kişinin birbiri ile ilişkilerinin özelliği” olarak tanımlamıştır<sup>229</sup>. Miller ve Listhaug (1990) güveni siyasal sistemin vatandaşların taleplerine duyarlı olduğuna ve sürekli bir gözetim olmasa dahi sistemin doğru olanı yapacağına ilişkin kanaatlerin bir özeti olarak tanımlanmaktadır<sup>230</sup>. F. Fukuyama (1995) ise yayınladığı “Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması” (The Social Virtues and Creation Prosperity) isimli kitabında güveni ülkelerin ekonomik performansları arasındaki farklılıkları açıklayan bir faktör olarak tanımlamıştır<sup>231</sup>.

<sup>228</sup> Fuat Canan, “Kamuya Güvenin Tesisinde Etik Altyapının Önemi”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı. 543, Yıl. 2006, s. 67

<sup>229</sup> Gülise Gökçe, “Türkiye’de Kurumlara Güvenin Yapısı ve Gelişimi”, **Türk Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları, 5. Kamu Yönetimi Sempozyumu**, 13-14 Mayıs, Konya, 2010, s. 168

<sup>230</sup> Birol Akgün, **Türkiye’de Seçmen Davranışı, Partiler Sistemi ve Siyasal Güven**, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara, 2007, s. 118

<sup>231</sup> Francis Fukuyama, **The Social Virtues and Creation Prosperity**, Free Press, New York, 1995, s. 12 vd.

Güven kavramı konusunda E. Uslaner tarafından geliştirilen güven tipolojisine göre üç farklı türde güven bulunmaktadır. Bunlar: “Stratejik/kısmi güven”; “ahlaki/genelleştirilmiş güven” ve “kurumlara duyulan güven”<sup>232</sup>.

Bunlardan birincisi “stratejik/kısmi” güvendir. Eğer, “A”, “B”nin sözünü tutacağına ve B’de A’nın sözünü tutacağına inanıyorsa, işbirliğine gitmeye karar verirler ve durum her ikisi içinde daha iyi olur. Bu durumda A ve B’nin tercihleri stratejik tercihlerinin bir sonucudur ve her ikisi birbirini tanıyorsa geçerlidir. İlk defa karşılaşan iki kişinin birbirlerine güvenmeleri için stratejik bir sebep bulunmamaktadır. Bu açıdan bakıldığında güven kavramı bireyleri işbirliğine motive edecek bir değişken olarak denkleme dahil olmaktadır. İkinci tür güven ise; bireylerin diğer bireylerin davranışları hakkındaki beklentilerine dayanmaktadır. Uslaner’e göre ahlaki/genelleştirilmiş güven bireylerin nasıl davranmaları gerektiğini belirtmektedir. Ahlaki/genelleştirilmiş güven daha iyimser bir dünya görüşüne dayanır ve bireylerin yaşadıkları deneyimlerden etkilenmez. Güvenin üçüncü boyutu ise bireylerin kurumlara duyduğu güvendir. Kurumlara duyulan güven, stratejik güvene benzemektedir ve kurumlara duyulan güven hükümetlerin ekonomide, savaşta ve barışta toplumda kanun ve düzeni tesis etmekte ne kadar başarılı olduğuna bağlıdır<sup>233</sup>.

Ayrıca literatürde “kurumlara güven” yerine “siyasal güven” kavramı da sıkça kullanılmaktadır<sup>234</sup>. Newton, siyasal kurumlara ve aktörlerine duyulan güveni “siyasal güven” olarak nitelendirmektedir<sup>235</sup>. Siyasal güven konusunda ilk çalışmaları yapan Almond ve Verba güveni, “bir bütün olarak sisteme yönelik genelleşmiş tutumlar”, Easton ise, “siyasal otoritelere ya da rejime yönelik yaygın destek” olarak nitelendirmektedir<sup>236</sup>. Newton’un demokratik ve istikrarlı bir siyasal

<sup>232</sup> M. Eric Uslaner, “Trust as a Moral Value” **Handbook of Social Capital**, Ed. Dario Castiglione, Jan W. Van Deth and Guglielmo Wolleb, Oxford University Press, 2004, ss. 2-6’den akt. Emre Erdoğan, “Sosyal Sermaye, Güven ve Türk Gençliği”, [http://www.urbanhobbit.net/PDF/Sosyal%20Sermaye\\_emre%20erdogan.pdf](http://www.urbanhobbit.net/PDF/Sosyal%20Sermaye_emre%20erdogan.pdf) (Erişim Tarihi: 21.07.2010)

<sup>233</sup> Uslaner, **a.g.e.**, s. 2-6’den akt. Erdoğan, **a.g.k.**, s. 6

<sup>234</sup> Ayrıca bak. Birol Akgün, “Türkiye’de Siyasal Güven: Nedenleri ve Sonuçları”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt. 56, Sayı. 4, 2001, s. 1 vd.

<sup>235</sup> Kenneth Newton, “Trust, Social Capital, Civil Society, and Democracy”, **International Political Science Review**, Vol. 22, Issue. 2, 2001, s. 201 vd.

<sup>236</sup> Gökçe, **a.g.m.**, 2010, ss. 168-169

sistemin gereği olarak betimlediği siyasal güven, bazı dış ve objektif koşulların bir sonucudur ve bireylerin dünya görüşlerinden çok siyasal çevresi ile sürekli etkileşimlerine bağlıdır. Bu açıdan vatandaşların siyasal güven skorlarının düşük olması, “bir şeylerin yanlış gittiğinin en önemli göstergesidir”<sup>237</sup>.

Bu çalışmada siyasal güven kavramı değil, “kurumlara duyulan güven” kavramı tercih edilmiştir. Çünkü siyasi aktörler, belli dönemlerde etkindirler ve onlara duyulan güven büyük ölçüde dönemseldir.

Kamu kurumlarına olan güven soyut bir kavram olması nedeniyle ölçülmesi de zor bir olgudur<sup>238</sup>. Güven, siyasal-yönetimsel sistemin meşruluğu, kamu kurumları ve hizmetlerine yönelik spesifik tecrübeler ve bu iki faktör arasındaki dinamik etkileşimi gibi genel ve sistemik pek çok faktörün etkileşimiyle ortaya çıkmaktadır. Ayrıca kamu kurumları hakkında kamuoyunun oldukça değişken ve tutarlılıktan uzak oluşu yani bu husustaki bilişsel karmaşa<sup>239</sup> da güvene ilişkin yapılan çalışmaları zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla kurumlara duyulan güvenin tek boyutlu olacağını söyleyebilmek oldukça güçtür. Bireylerin kurumlarla olan tecrübeleri, bu kurumlara duyulan gereksinimlerin yoğunluğu ve bunların uzun dönemli performanslarıyla paralel olarak kurumlara duyulan güven değişecektir<sup>240</sup>.

Literatürde kurumlara duyulan güveni açıklamaya yönelik ya da güvenin belirleyici faktörleri ve kaynağı konusunda farklı teoriler söz konusudur.

Kurumlara duyulan güvenle ilgili tartışmalar genelde iki yaklaşımın görüşleri çerçevesinde gerçekleşmektedir. Bu yaklaşımlardan ilki olan “kimlik ya da kültürel” yaklaşım, kamu kurumlarına duyulan güveni ya da güvendedeki azalmayı daha çok sosyal faktörler, bireysel/kollektif değerler ve kimliklerdeki değişiklikler

<sup>237</sup> Newton, **a.g.m.**, s. 205’den akt. Erdoğan, **a.g.k.**, ss. 6-7

<sup>238</sup> Gülise Gökçe, **Güçlü ve Zayıf Devlet Tartışmaları Bağlamında Türkiye**, Çizgi Kitabevi, Konya, 2007b, s. 122

<sup>239</sup> Tom Christensen ve Per Lægred, **Trust in Government-the Relative Importance of Service Satisfaction, Political Factors and Demography**, Stein Rokkan Centre for Social Studies Bergen University Research Foundation, 2002, s. 7’den akt. Hülya Eşki Uğuz, “Türkiye’de Kamu Kurumlarına Duyulan Güven: Mikro Performans Yaklaşımı Çerçevesinde Bir Analiz”, **Türk Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları, 5. Kamu Yönetimi Sempozyumu**, 13-14 Mayıs, Konya, 2010, s. 177

<sup>240</sup> Fikret Adaman ve Ali Çarkoğlu, **Türkiye’de Yerel ve Merkezi Yönetimlerde Hizmetlerden Tatmin, Patronaj İlişkileri ve Reform**, TESEV Yayınları, İstanbul, 2000, s. 15



temelinde açıklamaya çalışmaktadır. Bir diğer yaklaşım olan performans yaklaşımı-teorisi ise kamu kurumlarına duyulan güveni, kamu kurumlarının performansının etkilediğini ileri sürmektedir<sup>241</sup>. Performans yaklaşımı içerisinde de iki farklı görüşten söz etmek mümkündür. İlk görüş makro performansa yani ülkeler arasında güvenin farklılaşmasını açıklayan karşılaştırmalı çalışmalara atıfta bulunmakta ve devletin ekonomik büyüme, enflasyon, istihdam, sağlık, eğitim, çevre gibi belirli alanlarda kamu hizmeti sunmadaki rolüne (ya da algılanan rolü) odaklanmaktadır. Diğer görüş mikro performansa odaklanmakta, bürokratlara ve yönetsel süreçlere duyulan güven bu grupta yer almaktadır<sup>242</sup>. Mikro performans teorisi genelde vatandaşların etkinlik ve kaliteli hizmet sunumuyla ilgilendiklerini ve bunun kamu kurumlarını değerlendirmede öncelikli kriterleri olduğunu iddia etmektedir. Başka bir ifadeyle vatandaşlar kaliteli hizmet bekler ve kamu kurumlarını sundukları hizmetleriyle değerlendirir<sup>243</sup>.

Son yıllarda birçok batılı ülkede gerçekleştirilen araştırmada kamu kurumlarına güven ile bu kurumların sundukları hizmetlerin kalitesi arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Bu araştırmalarda elde edilen bulgulara göre kamu kurumlarının sunduğu hizmetlerden memnuniyetin bu kurumlara duyulan güveni artırdığı tespit edilmiştir<sup>244</sup>. Ayrıca toplumun devlete ve kamu görevlilerine duyduğu güvensizliğin temelinde kayırmacılık, rüşvet, yolsuzluk gibi etik dışı davranışlar bulunmaktadır. Söz konusu uygulamaların azalması ve toplumun güveninin artması, gelecekte etik dışı davranışların tekrarlanma riskini de azaltacaktır<sup>245</sup>.

Yönetsel etik anlayışının tam olarak uygulanmadığı yönetsel sistemlere karşı toplumun güveninde önemli düzeyde azalmaların görülmesi son derece doğaldır. Toplumun, yönetsel sisteme karşı güvensiz bir tutum sergilemesi, kamu yöneticileri üzerinde önemli bir baskı unsuru olmaktadır. Bu da, kamu yöneticilerini, zorunlu bir

<sup>241</sup> Peter Kotzian, "Conditional Trust: The Role of Individual and System Level Features for Trust and Confidence in Institutions", <http://ssrn.com/abstract=1585759> (Erişim Tarihi: 02.08.2010)

<sup>242</sup> Uğuz, a.g.m., s. 179

<sup>243</sup> Geert Bouckaert and Steven Van de Walle, "Government Performance and Trust in Government", **Paper for the Permanent Study Group on Productivity and Quality in the Public Sector at the EGPA Annual Conference**, Vaasa, Finland, 2001, s. 21

<sup>244</sup> Ralph Heintzman ve Marson Brian, "People, Service and Trust: Is There a Public Sector Service Value Chain?", **International Review of Administrative Sciences**, Vol. 71, Issue. 4, 2005, s. 556

<sup>245</sup> Musa Eken ve Ferruh Tuzcuoğlu, "Kötü Yönetimi Tedavi Etmek", **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İİBF, 18-19 Kasım, 2005, Sakarya, s. 120

şekilde, etik kurallara uymaya zorlamaktadır<sup>246</sup>. Siyasetçilerin ve kamu yöneticilerinin, etik konusunda uygun bir şekilde davranmaları, toplumu da doğru orantılı bir şekilde etkiler. Buna paralel olarak, toplumun, hükümete ve kamu yönetimine olan güven düzeyinde önemli artışlar söz konusu olmaya başlar<sup>247</sup>.

Vatandaşlar nezdinde kurumların ve kamu görevlilerinin güvenilirliği, yönetimin dürüstlük, tarafsızlık, adalet, hukuka uygunluk, saydamlık, eşitlik ve etkinlik gibi değerlere ne ölçüde bağlı olduğuyla ilgilidir. Bir başka deyişle devletin güvenilirliğinin temeli etik standartlardır<sup>248</sup>. Genel olarak toplumda ve özel olarak da devlet kurumlarında güvenin oluşturulabilmesi etkili bir etik sistemin kurulması ile başarılabilir<sup>249</sup>. Bunun yanında bir de kamu örgütlerinde genel ve özel durumları gözetken etik kodların ortaya konulması kadar, bunların kurum kültürünün ayrılmaz bir parçası durumuna getirilmesi de ayrı bir önem taşımaktadır<sup>250</sup>.

OECD'nin (2000) yaptığı bir çalışmada kamu kurumlarına güvenin tesis edilmesi için aşağıda sıralanan unsurlara dikkat edilmesi gerektiği vurgulanmıştır<sup>251</sup>:

- *Kamu hizmeti misyonunun açıkça ifade edilmesi*: Hızla değişen dünyada hükümetlerin karşılaştığı temel sorunlar, kamu hizmeti misyonunun mevcut ihtiyaçlara göre şekillendirilmesini ve kamu hizmeti temel değer ve standartlarının değişen kamuoyu beklentilerine cevap verebilmesini sağlamaktır.
- *Değişime uyum sağlanırken değerlerin korunması*: Değişen sosyo-ekonomik koşullar ve özellikle şeffaflığa ilişkin artan talep, hükümetlerin kamu görevlilerinin tutumlarının öngörülen standartlara uygun olmasını sağlamak amacıyla var olan mekanizmaları gözden geçirmelerini ve yeni düzenlemelerde bulunmalarını gerektirmektedir.

<sup>246</sup> Adams, **a.g.m.**, ss. 292-293

<sup>247</sup> David K. Hart, "A Dream of What We Could Be", **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 214-215

<sup>248</sup> Canan, **a.g.m.**, s. 65

<sup>249</sup> Ömer Faruk Gençkaya, "Çıkar Çatışması", **Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Çalışması**, T.C. Başbakanlık, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara, 2009, s. 25

<sup>250</sup> Uluğ, **a.g.m.**, s. 8

<sup>251</sup> Umut Evin Özdemir, "Kamuoyu Güveninin Tesisi: OECD Ülkelerinde Alınan Etik Önlemler (Ethic Measures)", **Maliye Dergisi**, Sayı. 138, Eylül-Aralık 2001, ss. 5-7

- *Kamu görevlileri ve vatandaşların görevin kötüye kullanılması hallerini rapor etmelerinin sağlanması:* Suç teşkil eden fiillerin rapor edilmesinin kolaylaştırılması ve ihbarcılarının korunmasına ilişkin açıkça ifade edilen yöntemlerin bulunması, görevi kötüye kullanma vakalarının ortaya çıkarılmasına yardımcı olmaktadır.
- *Yönetim genelinde dürüstlüğün sağlanmasına yönelik önlemler alınması:* Dürüstlüğün sağlanması yönünde alınacak önlemler başlı başına bir eylem değil, genel yönetim ortamına tamamlayıcı bir destek niteliği taşıyan ve yönetim sistemlerinden ayrılmaz bir unsurdur.
- *Dürüstlüğün sağlanması yönünde alınacak önlemlerin eşgüdüm halinde yürütülmesi, başarının ön koşulu:* Dürüstlüğün sağlanmasına yönelik önlemler tutarlı ve kamu hizmeti ortamını geniş anlamda ele alan bir eylemler bütünüdür. Söz konusu önlemlerin etkinliğinin değerlendirilmesi politika belirleyenlere uygulamaları konusunda bir fikir vermenin yanı sıra, gelecekte belirleyecekleri politikalar açısından da temel oluşturur.
- *Yetkilendirmeden çok önlemin vurgulanması:* Etik değerlere önem veren tutarlı bir yönetim politikası, hem yetkilendirmeye hem de önlemeye yönelik önlemler içerir. Buna karşın, önlemeye çok fazla önem verilmesinin, yetkilendirme gereksinimini azalttığı görülmektedir. Önleme, kamu hizmeti kültürü ve kamu hizmeti ile sivil toplum arasındaki ilişki üzerinde olumlu bir etkiye sahip olan ve uzun dönemde fazla masraflı olmayan bir yatırım olarak değerlendirilebilir.
- *Olası sorunların tahmin edilip önlem alınması:* Hükümetler, kamu hizmeti değerlerine ve davranış standartlarına bağlılığı azaltacak koşulları önceden tahmin ederek, olumsuz etkileri önlemek amacıyla çeşitli önlemler alabilir. Örneğin, hükümetler özel menfaatleri etkileyen idari kararların nasıl alındığına ilişkin daha fazla bilgi verilmesi yönündeki artan kamuoyu talebine ne şekilde cevap verebilir?

- *Yeni teknolojiden yararlanılması*: Hükümetlerin yeni teknolojiden yararlanması, dürüstlüğün kurumsallaştırılması için yeni yollar bulunmasını ve kamu görevlilerinin uymaları öngörülen standartlara ilişkin olarak vatandaşların bilgilendirilmesini sağlayacaktır.

## 2.6. Kamu Görevlilerinin Etik Dışı Davranışlarının Nedenleri

Etik dışı davranışların çok çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenler arasında “ideolojik yakınlık”, “bilgisizlik”, “güvensizlik”, “bencillik”, “güç sağlama hırısı” gibi bireysel nedenler, değer uyumsuzluklarından doğan kurumsal, toplumsal yabancılaşma sayılmaktadır. Ayrıca sıradan bir kamu görevlisinde etik sapmanın en belirgin nedenlerinden birisi belki de en önemlisi etik davranışın “kısa dönemli bedelini ödemekten sakınma” duygusudur. Kamu görevlileri üzerinde yoğunlaşan baskılar, alacağı kararlarda onu kendi etik algısıyla karşı karşıya getirmektedir. Bu durumda kamu görevlisinin tercihi ve kararı belirleyicidir ve tercihinin türüne göre ödeyeceği bedel de değişik olacaktır<sup>252</sup>.

Literatürde kamu görevlilerinin etik dışı davranışa iten nedenler arasında aldıkları maaş düzeylerinin etkisinin bulunduğu ve daha kötüsü onları etik dışı davranmaya sevk ettiği konusunda görüşler mevcuttur. Maaşların kamu çalışanlarını ikinci bir iş yapmaya zorlayacak ya da haksız bir ödemeye (rüşvet vb.) boyun eğdirecek kadar düşük olması elbette önemli bir faktördür. Ancak, kamu görevlileri hak ettiklerinden az maaş aldıklarını düşünür ve kendilerini güvende hissetmezlerse, fazladan bir çaba göstermek onlara daha zor gelecektir<sup>253</sup>.

Kamu görevlilerini etik dışı davranmaya iten nedenleri Steinberg ve Austern yaptıkları çalışmada aşağıdaki gibi tasnif etmişlerdir. Bu nedenler<sup>254</sup>:

<sup>252</sup> Uluğ, **a.g.m.**, s. 8

<sup>253</sup> TÜSİAD, **a.g.e.**, 2003, ss. 27-28

<sup>254</sup> Steinberg ve Austern, **a.g.e.**, ss. 37-61; Ayrıca bak. Turgay Ergun, **Kamu Yönetimi Kuram Siyasa Uygulama**, TODAİE Yayın No: 322, Ankara, 2004, ss. 359-360

- *İyi Niyet Duygusu:* Bürokrasinin ağır işleme zaman zaman kamu görevlilerinin işi hızlandırma adına bürokratik kuralları çiğnemelerine neden olmaktadır. Bunun da altında yatan sebebin kamu görevlilerinin kendilerince iyi niyetli olmalarıdır. Oysa kamu görevlilerinin nasıl davranacakları yasa ve yönetmeliklerde belirtilmiştir.
- *Yasaların, kuralların siyasaların ve yöntemlerin bilinmemesi.*
- *Benlik güç gösterisi:* Yasadışı uygulamaların, devletin yararına olduğu inancıyla kamu görevlileri tarafından göz ardı edilmesi ve “devlet benim yerimde olsaydı aynı şeyi yapardı” inancı bir başka neden olarak ortaya çıkmaktadır<sup>255</sup>.
- *Açgözlülük*
- *Bölgede egemenlik kurmak:* Bazı kamu görevlilerinin görev yaptıkları bölgede adeta bir derebeyi olarak davrandıkları görülmektedir.
- *Arkadaşlık ve dostluklar*
- *İdeoloji:* Kamu görevlileri kendi ideolojik davranışlarının ve inançlarının hukukun üstünde olduğuna ve tarihin kendilerini haklı çıkaracağına inanırlar.
- *Kişisel kazanç beklentisi.*
- *Görevden ayrılma sonrası döner kapı:* Bazı kamu görevlilerinin kendi görevleriyle ilgili daha iyi gelir getiren özel bir kuruluşa geçmeleri döner kapı uygulaması olarak tanımlanmaktadır.
- *Mali sorunlar ve ücret düşüklüğü*
- *Aptallık:* Kamu görevlilerinin kimi durumlarda içinde bulunduğu durumun kendisini ileride zor duruma düşürebileceğini öngöremedikleri görülmektedir.

---

<sup>255</sup> Amerika Birleşik Devletleri'nde 1988 yılında İran-Conragate Skandalı'na adı karışan Yarbay Oliver North böyle bir gerekçenin arkasına sığınmıştır.

- *Sömürücüleri sömürmek*: Bazı durumlarda kamu görevlileri, üstlerince ya da hükümet tarafından sömürüldüklerine ve kendilerine hep kirli işlerin verildiğine inanmaktadırlar. Bu amaçla, kurallara göre çalışarak mümkün olan en az işi yapmak, evrakların bekletilmesi gibi düşük performans göstererek; kendilerini kullandıklarına inandıkları kişilerden bir bakıma intikam aldıklarına inanırlar.
- *Oyun oynama*: Kamu görevlileri, devlet işlerinin normal olarak yürütülmesinde etik dışı veya yasa dışı oyunlar oynamayı severler. Bir kamu görevlisinin, kendisinin veya yakınlarının kurduğu bir vakıfa kamu görevini bedel karşılığı yaptırması, belgeleri herhangi bir nedenle teslim edemeyeceğini bildirmesi, özel bir toplantı veya eyleme parasal destek vermesi vb.
- *Birlikte gitmek*: Etik dışı davranışları protesto etmeye çalışan ya da basına konuşan kamu görevlilerinin (atanmış memurlar), yetkisi olmadan bilgi sızdırdıkları için kovuşturmaya konu olmaktadır. Hükümet değişikliği ile yerleri de değişebilen, hatta bakanla birlikte giden kamu görevlilerinin bazı etik dışı eylemleri bildikleri ya da planladıkları ortaya çıkmıştır.
- *Yalnızca emirleri yerine getiriyordum*: Savaş sonrasında sivil insanları öldürme eylemine katılanların durumları buna benzemektedir.
- *Ne pahasına olursa olsun yaşamak*: Devletin çeşitli kademelerinde mevcut konumlarını korumak için gerçek ya da hayali baskılar, kamu görevlilerini etik dışı faaliyetlere sevk edebilmektedir.

## 2.7. Kamu Görevlilerinin Etik Eğitimi

Eğitim, etkili bir etik sisteminin en önemli unsurlarından biridir. Eğitim sayesinde etik davranış kodları ve davranış kuralları işlevsel hale gelmektedir. Bir etik alt yapının en önemli işlevlerinden biri kamu görevlilerinin ve hatta toplumun

tümünün etik bilincinin geliştirilmesidir. Dolayısıyla, bir ülkede kamu görevlilerine etik bilincinin aşılması için yapılması gereken çalışmaların başında eğitim gelmektedir<sup>256</sup>. Kuçuradi'nin belirttiği gibi bireyler normlara/kurallara göre davranmaya zorlanabilirler, ama etik eylemde bulunmaya zorlanamazlar. Etik davranışlar bireylerin öğrenebileceği bir konudur<sup>257</sup>. Bu bağlamda etik eğitim kamu gücüne hükmeden kamu görevlilerinin etik davranışlar sergilemesinde ve kurumun etik kodlarını öğrenmesinde önemli bir faktördür<sup>258</sup>.

Etik eğitim uzun dönemde yarar sağlayan bir çözümdür. Bu yüzden etik konusunda gelişimin ve yaygınlaşmanın sağlanması için Frederickson ve Walling etik eğitiminin alt kademe eğitim kurumlarından<sup>259</sup> başlaması gerektiğini belirtmektedirler. Böyle bir etik eğitimi sayesinde birçok etik dışı davranışın azalması sağlanabilir<sup>260</sup>.

19. yüzyılın sonlarına doğru etik, bir disiplin olarak sadece din okulları ve felsefe bölümlerinde yer almıştır. 1914'lü yıllarda kamu yönetiminin bir disiplin, bir pratik ve bir meslek olarak algılanarak eğitim programlarında yer almasıyla birlikte, etik eğitim konusu 1970'li yıllara kadar gereken önemi görmemiştir. Bu yıllarda kamu yönetimi programlarında eğitim konusu yer almaya başlamış ancak asıl ilgi 1980'den sonra olmuştur<sup>261</sup>.

---

<sup>256</sup> TÜSİAD, **a.g.e.**, 2003, s. 157

<sup>257</sup> Kuçuradi, **a.g.e.**, 2000, s. 32

<sup>258</sup> Dalton S. Lee and Susan C. Paddock, "Improving The Effectiveness of Teaching Public Administration Ethics", **Public Productivity&Management Review**, Vol. 15, No. 4, Summer, 1992, ss. 487-488

<sup>259</sup> "Etikle ilgili bilgi ve pratiklerin, ilk basamak eğitim kurumu olan anaokulundan itibaren kazandırılması hususu bilimsel bir gerçektir. Okullarda öğretilen etik değerlerin uygun pratiklerle bütünleştirilmesi, etik ve etik dışı davranışlar konusunda bir bilinç oluşturulması ve dolayısıyla etik kültürün geliştirilmesi, eğitim ve öğretim kurumlarının temel misyonlarındandır.", Kamu Görevlileri Etik Kurulu İlke Kararı 2008/2; [http://www.etik.gov.tr/kurulkararlari/24kasim\\_ilkekarari.pdf](http://www.etik.gov.tr/kurulkararlari/24kasim_ilkekarari.pdf) (Erişim Tarihi: 21.11.2010)

<sup>260</sup> Frederickson ve Walling, **a.g.m.**, s. 54

<sup>261</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, ss. 146-147

Lewis (1991) yaptığı çalışmada kamu görevlilerinin etik eğitiminde kullanılan üç modelin bulunduğunu belirtmiştir. Bu modeller: “uyum etiği”, “bütünlük etiği” ve “kaynaşma etiği”dir<sup>262</sup>.

- Uyum etiği, kamu görevlilerinin uyumunu; diğer bir ifadeyle çalışanların yapmaması gereken şeyi kazanmak amacıyla, kurumun kurallarına ilişkin uygun yasal kurallar bakımından çalışanların eğitilmesi anlamına gelir. Lewis’e göre bu yaklaşım, minimum standartlara ve hukuki yasaklamalara itaati teşvik etmek amacıyla tasarlanmıştır. Bu modelde, etik eğitimi kabul edilebilir bir düzeyde sıradan bir riski amaçlayan işle ilgili kontroller tarafından desteklenir. Uyum modelinde yasal statüler ve kurum kuralları vurgulanmaktadır. Eğitimin amacı, katılımcılara bu kurallarla ilgili bilgi vermek ve kamu görevlilerinin rollerine spesifik etik yasalarının uygulanması ile bir anlayış kazanmalarına yardımcı olmaktır. Bu modelde yöntem olarak canlı konferanslar, video, filmler, olay incelemeleri, panel tartışmaları, küçük grup egzersizleri ve tartışmalar kullanılmaktadır.
- Bütünlük etiği modelinde, kamu hizmeti etik ilkeleri, etik standartlar ve değerlerle, rol modelleri ve etik davranışa ilham edecek ahlâki süreci sorgulamakla ilgili bir farkındalık yaratmaya çalışılır. Bu modelde önemli olan kamu görevlilerinin kendine karşı sorumluluk ve özellikle ahlâki karakterin yükseltilmesidir. Bu yöntem içsel, proaktif, gönüllü çabalara dayanmaktadır. Lewis ayrıca, hem “uyum modelinin” hem de “bütünlük modelinin” belli amaçlara hizmet etse de, bazı noktalarda problemler içerdiğine de işaret etmiştir. Kamu görevlilerinin sorumluluklarını teminat altına almaları için, uyum modeli gereklidir, bu kamu hizmetini ifa etmede çok önemlidir. Bütünlük modeli ise, yüksek düzeydeki ahlâki davranışı özendirmeyi amaçlamakla birlikte, etik olmayan davranış, suistimal ve yozlaşma problemlerinden kaçınır. Ancak bu iki model, örgütün etik davranış üzerindeki kritik etkisini büyük oranda yok saymıştır. Eğer kurum

<sup>262</sup> April Hejka-Ekins, “Ethics in In-Service Training”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 82-89



kuralları etik eğitimi desteklemezse veya daha da kötüsü, etik davranışı caydırırsa, kamu görevlilerinin etik davranışları nasıl beklenebilir.

- Bu bağlamda Lewis, uyum ve bütünlük modellerine ilişkin problemleri ortadan kaldırmak amacıyla her ikisini de üçüncü bir modele bağlamaya çalışan “kaynaşma etiği”nin uygulanmasını savunmuştur. Bu modelde, uyum ve bütünlük etiğindeki müfredat alanları birleştirilmiştir.

Kamu görevlilerinin etik eğitimlerinde uygulanan eğitim programları üç ana başlık altında incelenebilir. Bunlar: “İşe alma eğitim programları”; “sürekli eğitim programları”; “örnek oluşturarak yol göstermek”<sup>263</sup>.

- *İşe Alma Eğitim Programları*: İşe alma eğitimi ve başlangıçtaki eğitim programlarının içerdiği bilgiler şu şekilde sıralanabilir: “Kamu hizmetinin, yürütme organı ve kamuoyuyla ilişkisi dahil olmak üzere, genel rolü”; “İlgili mevzuat, yönetmelik ve davranış kuralları”, “İdari usulleri ve raporların taşınması gereken özellikleri de içeren hesap verebilirlik mekanizmaları”, “Muhakeme ve karar vermede gerek kurumsal gerekse kişisel değerlerin rolü”.
- *Sürekli Eğitim Programları*: Kamu yönetiminde deneyimli olan kamu görevlilerini hedefleyen sürekli etik eğitiminin farklı bir işlevi vardır. Bu programlar, kamu görevlilerine işlerinin etik boyutuyla ilgili duyarlılık kazandırmanın yanı sıra, düşünmeyi ve muhakemeyi veya etik analizini teşvik eden eleştirel ve analitik becerilere yoğunlaşarak, kamu görevlilerinin karar verme becerilerini geliştirmeyi hedefler.
- *Örnek Oluşturarak Yol Göstermek*: Üst düzey kamu görevlilerinin örnek davranışları, mesleki sosyalleştirme için son derece önemlidir. Kamu görevlilerini harekete geçiren asıl unsur, dinlendikleri öğütler değil tanık oldukları davranışlardır. Yönlendirici rolüyle mesleki sosyalleştirme, etik altyapının kontrol işlevini birkaç yönden tamamlar. Öncelikle, eğitimden ve

<sup>263</sup> Cüneyt Yüksel, “Kamu Yönetiminde Etik Altyapı”, **II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi**, 19-20 Ekim 2006, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, ss. 729-730

rol modellerinden yararlanarak standartların nasıl karşılanacağına yoğunlaşarak proaktif bir yaklaşım sergiler. İkinci olarak, konuların etik boyutlarını kurumlarda yaşanan gerçek olaylarla ilişkilendirerek daha direkt ve pratik bir düzeye taşır. Son olarak mevzuat, yönetmelik ya da kuralların kapsamadığı ya da kapsayamayacağı etik ikilemlerin çözümüne yardımcı olur. Ayrıca, pratik düzeyde, ülkeler, kalıcı ve geçici çalışanlar dahil olmak üzere kamu sektöründeki farklı çalışan gruplarının ihtiyaç ve beklentilerini de göz önünde almak durumundadırlar.

Etik eğitiminin neleri kapsayacağı başka bir ifadeyle hangi konuları ele alması gerektiği literatürde tartışılan bir konudur. Aslında etik eğitimi etik davranışları geliştirmek için tek yol olarak görülmesine rağmen, etik eğitiminin başarısı sadece neyin olması gerektiğine değil aynı zamanda gerçekçi bir yaklaşımla neyin mümkün olduğuna da bağlıdır. Bu nedenle etkili bir etik eğitimi tasarlamak ve uygulayabilmek için gelecekte beklenmedik olaylara yönelik stratejiler de etik eğitiminde ele alınmalıdır<sup>264</sup>. Dwivedi ve Engelbert (1981) yaptıkları çalışmada etik eğitiminde bahsedilmesi gereken konuları şu şekilde belirlemiştir<sup>265</sup>:

- Kamu yönetiminin işleyişini sağlayacak her türlü hukuk ve yasal düzenlemeler,
- Kamu görevlilerinin kamu gücünü kendi çıkarlarına kullanmalarını engelleyecek yöntem standartları,
- Kamu görevlilerinin halkla, meslektaşlarıyla ya da çalışma gruplarıyla ilişkilerinde belirleyici olacak dürüstlük, sorumluluk ve adalet standartları,
- Kamu görevlilerinin davranış biçimleri: Meslektaşlarına karşı sadakat gösterme ve sorumluluk duyma; kurumun yasal politika ve programlarını destekleme; kurumun kural ve uygulamalarına işlerlik kazandırma; kamu kaynaklarının etkin kullanımının sağlanması.

<sup>264</sup> Hejka-Ekins, **a.g.m.**, ss. 79-80

<sup>265</sup> Berkan Demiral ve Nalan Demiral, “Kamu Yönetiminde Etik Eğitiminin Önemi”, **Kamu Yönetimi: Yöntem ve Sorunlar**, Ed. Şinasi Aksoy ve Yılmaz Üstüner, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007, s. 281

Kamu görevlilerinin etik eğitimleri sonucunda amaçlanan hedefler, bir başka ifadeyle etik eğitiminin sonunda elde edilecek yararlar da şu şekilde sıralanabilir<sup>266</sup>:

- *Ahlaki davranış edinmeyi güçlendirir*: Burada etik eğitimi, bireylerin irade zafiyetleri ile onları doğru davranıştan uzaklaştırabilecek zararlı unsurları ortadan kaldırmaya çalışır.
- *Ahlaki davranışları geliştirir*: Etik eğitimi ahlaki davranışların enine ve derinliğine gelişmesine yardımcı olur, ona geniş bir perspektif kazandırır. Nerede ve ne zaman etik değerlerin uygulamaya konulacağına karar verilmesini kolaylaştırır.
- *Ahlaki Tecrübe Aktarır*: Meslek mensuplarının etik davranışları uygulama ağırlıklı olarak öğrenmesine yardımcı olur.

## 2.8. Yönetmel Kararlarda Etik İkilemler ve Etik Karar Verme

İnsan yaşamı boyunca sıklıkla seçeneklerle karşılaşır ve bu seçenekler arasında tercih yaparak bir karar vermesi gerekir. Seçenekler arasında hangisinin en uygun olduğuna karar verilemediği durumlarda ise ikilemler yaşanır<sup>267</sup>. Bu bağlamda, kamu görevlileri de kamu hizmeti görevlerini ifa ederken, her biri farklı değer taşıyan alternatif seçenekler arasından tercihte bulunurken zorlanmakta, başka bir ifadeyle neyin etik ve neyin etik dışı olduğu konusunda tereddüde düşerek etik ikilemlerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Etik ikilem, iki veya daha fazla yarışan değerlerin çatışma halinde olmasıdır. Eğer, çatışan bu değerlerden birisi korunursa, diğeri korunamamakta ya da bir veya daha fazlasını koruyabilmek için, diğerlerini göz ardı etmek zorunluluğu bulunmaktadır. Kamu görevlisi, karşılaştığı her biri

<sup>266</sup> John P. Crank and Michael A. Caldero, **Police Ethics: The Corruption of Noble Cause**, Anderson Publishing, Cincinnati, Ohio, 1999, ss. 221-226'den akt. Serkan Bayraktaroğlu, Rana Özen Kutanis ve Yasemin Özdemir, "Etik Eğitiminde Neredeyiz?: İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri Örneği", **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 18-19 Kasım 2005, Sakarya, s. 379

<sup>267</sup> Çetin Erdoğan, "Kamu Yöneticilerinin Etik Karar Verme Yaklaşımları", **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1**, TODAİE, Ankara, 2009, s. 22

farklı bir değer taşıyan alternatifler içerisinde birisini seçmekle, değer taşıyan diğer alternatifi reddetmiş olmaktadır. Görevlinin bu seçimi, yasalara uygun olsa bile, etik açıdan iyi ve doğru olmayabilmektedir<sup>268</sup>. Etik ikilemler çoğunlukla insanların birbirleriyle çelişen ilkeler arasından bir seçim yapmaları gerektiğinde ortaya çıkarlar. Bu bağlamda etik ikilem, genellikle kafa karıştırıcı durumlarda, çelişen ilkeler arasında bir seçim yapmak zorunda kalınan durum olarak tanımlanabilir<sup>269</sup>.

Makrydemetres (2002), kamu görevlilerinin etik ikilemlerin çözümünde dikkat etmeleri gereken dört temel faktörün bulunduğunu belirtmiştir. Bunlar; “yönetimde demokratik hesap verebilirlik”, “yasalara uygunluk ilkesi”, “mesleki dürüstlük” ve “topluma karşı sorumluluk”tur. Hesap verebilirlik ilkesi yöneticinin kararlarından ve kararlarının sonuçlarından sorumlu olmasını, gerektiğinde bu kararları nedeniyle üst makamlara ve ilgililere hesap vermesi gerektiğini ifade etmektedir. Alınan kararların yasalarla çelişmemesi ve illegal nitelik taşıyamaması yasalara uygunluk ilkesinin gereğidir. Mesleki dürüstlük, o mesleğin ilkelerine ve meslek ahlakına uygun davranışlar sergilenmesini gerektirir. Topluma karşı sorumluluk ise örgütün topluma yönelik rollerine işaret etmektedir. Kararlarda toplumun genel iyiliği ve kamu yararı göz önünde bulundurulmalıdır<sup>270</sup>.

Kamu görevlileri kamusal hizmet sunumu esnasında, farklı seçenekler arasında tercihler yapmak ve kararlar almak durumunda kalırlar. İşte bu anlamda tercihlerin yapıldığı ve kişisel değer yargılarının devreye girdiği bir durumda verilen kararlardan da başkaları doğal olarak etkilenmektedir. Bu nedenle karar verme, etik açıdan önem taşımakta ve konuyla ilgili olarak çeşitli yaklaşımlar ve modeller ileri sürülmektedir<sup>271</sup>. Bu bağlamda Montgomery (1983) karar vermeyi “iyi sonuçlar elde etmek için etik değer yargılarını içeren seçeneklerin içinden yapılan bir araştırma” olarak tanımlamaktadır<sup>272</sup>.

<sup>268</sup> Şen, **a.g.m.**, 2005, s. 361

<sup>269</sup> Erdoğan, **a.g.m.**, 2009, s. 22

<sup>270</sup> Anthony Makrydemetres, “Dealing With Ethical Dilemmas in Public Administration: The “Alir” Imperatives of Ethical Reasoning”, **International Review of Administrative Sciences**, Vol. 68, No. 2, June, 2002, ss. 255-256

<sup>271</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 128

<sup>272</sup> Coughlan, **a.g.m.**, s. 45

Karar verme hem özel sektörde, hem de kamu yönetiminde önemli bir yönetim faaliyetidir. Ancak kamu yönetimindeki karar verme süreci, nitelik itibarıyla özel sektördekinden oldukça farklıdır. Çünkü kamu yönetiminde alınacak kararlarda temel etkili olan faktör kamu yararadır<sup>273</sup>. Ancak alınan kararların etiksel açıdan doğru ya da yanlış veya iyi ya da kötü olup olmadığı önemli bir sorundur. Bu bağlamda günümüzde kamu görevlilerinin karar verme sürecini etik boyutuyla da değerlendirmeleri bir gereklilik arz etmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, kamu görevlilerinin kamu hizmetini ifa ederken etiksel sorunlar karşısında nasıl karar alabileceklerini anlamak giderek daha büyük önem taşımaktadır<sup>274</sup>.

Belli bir durumda etik açıdan kararların verilmesini gerekli kılan koşulların ve bireyi böyle bir karara yönlendiren etkenlerin neler olabileceği sorusuna, çeşitli cevaplar verilmiştir. Bir kararın ya da karar setlerinin etik anlamda doğruluğunu ya da yanlışlığını ölçebilmenin temelinde felsefi anlamda gelenekler yatmaktadır. Bu geleneklerden birincisi, etik anlamda kararları fundamental ilkelere dayandıran deontolojik yaklaşım; ikincisi ise, etik anlamda kararları ve yapılan eylemleri sonuçlarına bakarak değerlendiren teleolojik yaklaşımdır. Bu noktada etik karar verebilmenin boyutlarını, teleolojik anlayış çerçevesinde “faydacılık ve sonuçlara yönelme” ve deontolojik anlayış bağlamında da “evrensel kurallara ve ödeve yönelme” anlamında iki yaklaşımla açıklanmaktadır<sup>275</sup>.

### ***Faydacılık ve Sonuçlara Yönelme:***

Faydacı yaklaşımın temel fikri oldukça basittir. Buna göre dünyada mümkün olduğunca çok mutluluk yaratacak kurallar ve uygulamalar geliştirmek ahlaklılık olarak görülmektedir. Bu yüzden, karar vericilere fayda ilkesi kılavuzluk etmeli ve mutsuzluk üzerinde en büyük mutluluk dengesini üretecek hareket biçimi seçilmelidir. Faydacı yaklaşım, karardan etkilenenlerin tamamı için çıkarların ve

<sup>273</sup> Şen, a.g.e., 1998, s. 148

<sup>274</sup> Oya Aytemiz Seymen ve Tamer Bolat, “Kohlberg’in Bilişsel Ahlâkî Gelişim Modelinden Yararlanan Etiksel Karar Verme Modellerinin Karşılaştırmalı Analizi”, **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt. 7, Sayı. 13, 2007, s. 25

<sup>275</sup> Kılavuz, a.g.e., 2003, s. 129

sonuçların dikkate alınmasını içermektedir. Mutluluğu azami hale getiren seçimler etik olarak yapılması doğru şeyleri meydana getirmektedir<sup>276</sup>.

Faydacı yaklaşımın Avrupa tarihinin çalkantılı döneminde sosyal devrimciler olan filozoflar tarafından geliştirildiğinin dikkate alınması gerekmektedir. J. Bentham ve J. S. Mill tarafından çağdaş ulus devletinin ortaya çıktığı “özgürlük, eşitlik ve kardeşlik” fikirlerinin yayılmakta olduğu bir anda faydacılık yaklaşımı formüle edilmiştir. Faydacılar için hareketler ve uygulamalar doğal olarak doğru veya yanlış değildir. Onlara göre ortaya çıkacak sonuçların ne derecede mutluluğa yol açacağıdır. Bu yaklaşım, genelin (toplumun) faydasının gözetilmesi noktasında kamu yöneticilerine uygun bir yaklaşım gibi değerlendirilse de, bu yaklaşımın kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde uygulanması açısından bazı sınırlılıkları ve zayıflıkları mevcuttur. Bunlar: “mutluluğun ölçülmesi ve hesaplanması ile ilgili zorluklar”, “mutluluğun adil dağıtımını ile ilgili sorunlar” ve “en büyük sayı için en büyük mutluluğu” azami hale getirirken bireylerin temel ahlaki haklarının çiğnenmesi tehlikesi” olarak sıralanabilir<sup>277</sup>.

Kamu yönetiminde karardan etkilenen herkesi memnun edecek ve onların tümüne fayda sağlayacak kararlar almak, hemen hemen imkânsızdır. İyi ve doğru kararın oluşmasında sonuçlar önemli olmakla birlikte, tek başına yeterli değildir. Kararın iyi ve doğruluğu ve dolayısıyla da kararı verenin sorumluluğu, salt sonuca göre belirlenecek olursa, kamu görevlileri, kararın olumsuz olarak sonuçlanabileceği kuşkusuyla sorumluluk üstlenmekten kaçınabileceklerdir<sup>278</sup>.

### ***Evrensel Kurallara ve Ödeve Yönelme:***

Karar verme ile ilgili ikinci yaklaşım sonuçları göz önüne alarak seçim yapmak yerine kararların iyi niyetle ve belli etik ilke ve standartlara uygun olarak alınmasını sağlayacak bir karar verme sürecini öngörmektedir. Bu yaklaşımın en

---

<sup>276</sup> Wittmer, **a.g.m.**, s. 500

<sup>277</sup> **a.g.m.**, s. 500

<sup>278</sup> Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 150

önemli temsilcisi I. Kant'tır. Kant'ın "öyle hareket et ki, senin hareketlerinin yasası, aynı zamanda diğer bireylerin hareketleri için de bir yasa ve prensip olsun" önermesi bu yaklaşımın temel felsefesidir. Bunun yanında kamu görevlilerinin karar verirken kendilerini karardan etkilenen bireylerin yerine koymasıştır. Kant, etik karar verme ile karşılaşıldığında, ahlaki ödevlerin ne olduğunu belirlemeye yönelik bir prosedür amaçlamaktadır<sup>279</sup>.

Kant'ın etik karar verme konusundaki görüşleri belirsiz ve özel durumlarda yardım edici olmadığı ve ödevlerin çatıştığı durumlarda, yol gösterici olmadığı için bazı eleştiriler almıştır. Ancak kamusal karar verme sürecinin Kantçı yaklaşıma göre dizayn edilmesi uygulama açısından daha pratik ve yararlı görünmektedir. Ancak böyle bir yaklaşım sonuçları tamamen ihlal etmek anlamına gelmemelidir. Kamusal alanda verilen kararların, en iyi olduğundan ya da en iyi sonuçları getireceğinden emin olunmaya çalışılmalıdır. Sonuç olarak karar alma sürecinde, etik ilke ve standartlara uygun olarak hareket edilmesi ve kararlarda etik gerekçelendirme yapılması etik açıdan iyi ve doğru kararların verilmesi açısından yararlı olacaktır<sup>280</sup>.

### **2.8.1. Etik Karar Modelleri**

Etik anlamda karar verme konusunda çeşitli "karar verme modelleri" geliştirilmiştir. Bu modeller iki ana başlıkta ele alınarak incelenebilir: "Tanımlayıcı ya da davranışçı modeller" ve "normatif modeller".

#### **2.8.1.1. Tanımlayıcı/Davranışçı Modeller**

Bu başlık altında L. Trevino'nun "Kişi-Durum Etkileşimi Modeli"; "Clarkson Gurubu"; "J. Rest'in "Dört Bileşenli Model", T. Jones'un "Soruna Bağlı Etik Karar Modeli" ve "Genel Model" yer almaktadır.

---

<sup>279</sup> Wittmer, **a.g.m.**, s. 501

<sup>280</sup> Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 151

***Kişi-Durum Etkileşimi Modeli:***

Trevino (1986), örgütlerdeki etik karar verme davranışını açıklamak için bu modeli önermiştir. Trevino'ya göre etik olan veya etik olmayan karar verme davranışının açıklanmasında bir bireyin zihinsel ahlaki gelişimi kritik değişkendir. Diğer bireysel değişkenler (kontrol yeri, ego kuvveti, alana bağımlılık) ve durumsal değişkenler (destekleme ihtimalleri, örgütsel kültür) de aynı zamanda etik karar vermenin açıklanmasında ahlaki gelişimin bireysel seviyesini ılımlı hale getirmek için teorik hale getirilmiştir. Trevino'nun teorisi şu açılardan önem arz etmektedir: Birincisi, etik karar vermenin karmaşıklığını ve idari kapsamda karar vermeyi etkileyen sayısız faktörü açıkça tanımaktadır. Kararlar sayısız faktörün sonucu olup bazı araştırmacılar bu etkilerin bir veya daha fazlası üzerine odaklanmıştır. İkincisi, karmaşıklığı kabul ederken, modeli basitleştirdiğinden ve etik karar verme üzerine muhtemel etkileri gruplandırdığından aydınlatıcıdır. Üçüncüsü, teori davranışsal bir modeli önerirken, açıkça etik davranışların açıklanmasındaki zihni süreçlerin önemini açıkça kabul etmektedir<sup>281</sup>.

***Clarkson Grubu:***

Clarkson Üniversitesi'nden bir grup araştırmacı örgütlerdeki etik davranışın anlaşılması için teorik bir çalışma yapmışlardır. Modele göre etik davranış bireysel özellikler ve çevresel etkilerin bir fonksiyonudur. Trevino'nun geliştirdiği model ile Clarkson modeli etik davranış bireysel ve çevresel etkilerin bir ürünü olarak görmekte benzerlik taşımaktadırlar. Clarkson grubu Trevino modelini hem içsel hem de dışsal olarak genişletmiştir. Clarkson modeli karar süreci ve sonuçlarına açıkça önem vermektedir<sup>282</sup>.

---

<sup>281</sup> Wittmer, **a.g.m.**, ss. 484-485

<sup>282</sup> **a.g.m.**, s. 485



***James Rest (Dört Bileşenli Model):***

Etik karar verme modelinin gelişimine diğer önemli bir katkı ise kavramsal ahlaki gelişimin bir ölçümü olan “Tanımlayıcı Konular Testini” geliştirmiş bir ahlak psikologu olan James Rest’in çalışmasıdır. Rest (1984, 1986) ahlaki davranışı veya psikolojik gelişimi anlamak için dört bileşenli bir model önermiştir. Rest’in modeli şu noktaları içermektedir: Durumların etik anlamda kavranması veya etik yorumlama; neyin ahlaki olarak doğru hareket şekli olacağına etik yargılması veya formülasyonu; ahlaki değerler ve hareketlerin seçimi veya elenmesi; ahlaki hareket şeklinin vurgulanması veya uygulanması. Rest tüm bileşenlerdeki uygun çalışmanın ahlaki davranışı elde etmek için gerekli olduğunu belirtmiştir. Bu model bazı yönlerden normatif modellerle benzerlik taşımasına rağmen etik olan veya etik olmayan kararların psikolojik oluşu süreçlerini anlamaya yönelik olmasıyla farklılık göstermektedir<sup>283</sup>.

***Soruna Bağlı Etik Karar Modeli:***

T. Jones (1991) etik karar verme modellerinin sentezini yaparak “ahlaki yoğunluk” kavramını bu modellere eklemiştir. Jones etik karar vermenin karar verenin karşılaştığı durum ve sorunlardan çeşitli yönlerden etkilendiğini iddia etmiştir. Diğer bir ifadeyle, karar verme davranışı karar verenin karşılaştığı etik konunun özelliklerine de bağlıdır. Jones daha önceki karar verme modellerinin açıkça bu faktörleri açıklamadığını iddia etmektedir<sup>284</sup>.

***Genel Model:***

Genel modele göre, etik karar verme, bireyin karar sürecini kavrayışının bir fonksiyonu olarak, çeşitli bireysel özelliklerce (kendine saygı, yaş veya cinsiyet gibi) ve çeşitli çevresel faktörlerce (örgütsel desteklemeler, örgütsel kültür veya

<sup>283</sup> Wittmer, a.g.m., ss. 485-486

<sup>284</sup> a.g.m., s. 486

profesyonel standartlar gibi) etkilenmektedir. Bu modele göre etik anlamda karar verme şu şekilde formüle edilebilir<sup>285</sup>: Etik karar verme=f (etik karar süreçleri, bireysel özellikler, çevresel faktörler). Bu bağlamda etik karar verme, bireysel özellikler ve çevresel faktörlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

### 2.8.1.2. Normatif Modeller

Kamu görevlileri etik/etik olmayan karar vermenin davranışsal belirleyicilerinin daha iyi anlaşılmasından fayda sağlayabilirler. Bu nedenle, kamu görevlileri ve yöneticileri sıklıkla “etik olarak doğru” hareket şeklinin ne olduğunun belirlenmesi için kılavuzluk edecek çerçevenin belirlenmesi konusunda bir arayış içerisindeyler. Etik karar verme ile ilgili bir durumda belirsizlikle karşılaşınca kamu görevlileri etik olarak doğru çözümü ararlar. Normatif modeller kamu görevlilerine neyin yapılması gerektiği veya hangi hareket biçiminin etik olarak doğru olduğu şeklinde kılavuzluk yaparlar. Kamu görevlileri aldıkları kararlarda haklı olduklarını ve bu kararların doğruluğunu, halka ve hükümetlere karşı savunmak durumunda olduklarından, kararlarına rehberlik edecek ilkeler ve kararlarını haklı çıkaracak nedenler ararlar. Bu bağlamda kamu yönetiminde etik anlamda kararları hakim kılmak amacıyla birçok normatif model geliştirildiği görülmektedir. Bu modeller şu şekilde sıralanabilir<sup>286</sup>:

#### *J. Rohr ve Rejim Değerleri:*

Rohr (1989) “Bürokratlar İçin Etik: Kanun ve Değerler Hakkında Bir Deneme” (Ethics for Bureaucrats: An Essay on Law and Values) isimli çalışmasında hem etik eğitiminde hem de etiğe dayalı karar vermede kullanılabilecek bir model önermektedir. Anayasada, yasalarda ve önemli yüksek mahkeme kararlarında mevcut olan rejim değerleri etik karar vermede yol gösterici olabilir.

<sup>285</sup> Wittmer, a.g.m., s. 487

<sup>286</sup> a.g.m., s. 493 vd.

***Terry L. Cooper ve Dinamik Süreci:***

Cooper'a göre uygulamalı etik belli bir zaman zarfında kamu görevlilerinin verdikleri kararlar yoluyla geliştirilmektedir. Bu bağlamda etik karar verme yeteneği bu sürecin anlaşılması ve uygulanması yoluyla öğrenilebilir. Bu yüzden, Cooper'ın normatif etikle ilgili yaklaşımı içerik boyutlu olmak yerine daha çok süreç boyutludur. Cooper'ın önerdiği model şu aşamalardan oluşmaktadır<sup>287</sup>:

- Etik sorunun kavranması,
- Durumun tanımlanması,
- Etik konuların tanımlanması,
- Alternatiflerin belirlenmesi,
- Sonuçların tahmini,
- Bir hareket biçiminin seçilmesi,
- Çözüm ve karar.

Cooper'a göre bu süreç düzenli olarak kullanılır ve tekrarlanırsa sezgisel ve etik karar verme yeteneği geliştirilebilir.

***Gerald Pops ve Thomas Pavlak'ın Öncü Rehber Olarak Adalet Modeli:***

Pops ve Pavlak (1991) çalışmalarında, yönetsel karar vermenin adalet ilkeleri ve prensiplerine bağlı olması gerektiğini iddia etmektedirler. Kamu görevlilerinin karar verme aşamasında ihtiyaç duydukları şey öncü (meta kılavuz-metaguide) bir temel kriterdir. Adalet yöneticiler için normatif bir ilke ve rehberdir. Bunun yanında, adalet pratik olarak uygulanabilecek ve herkes tarafından paylaşılacak bir değer olduğundan, karar vermede etkin olarak kullanılabilir. Çünkü adalet, temel ve yaygın

---

<sup>287</sup> Wittmer, **a.g.m.**, s. 494-496

olarak kullanılabilir ortak bir değerdir. Adalet kavramını, kamu çıkarı, sosyal eşitlik ve etkinlik gibi kamu yönetimi değerlerini birleştirici bir unsur olarak düşünmüşlerdir<sup>288</sup>.

***Carol Lewis'in Karar Verme Araçları:***

Lewis etik karar verirken daha toparlayıcı ve faydacı (pragmatik) bir yaklaşımı benimsemiştir. “Kamu Hizmetlerinde Etik Mücadele” (In The Ethics Challenge in Public Service) isimli eserinde kamu görevlilerinin etik karar vermelerini sağlayacak ve onlara yardımcı olacak bir kontrol listesi önermiştir<sup>289</sup>:

- Gerçekler (kanuni),
- Empati,
- Kararın altında yatan sebepler,
- Çıkar grupları ve sorumluluklar,
- Motivasyon ve hedefler,
- Muhtemel sonuçlar,
- Potansiyel zarar,
- Katılım,
- Uzun vadeli planlama ve beklenen değişim,
- Açıklama ve halk tarafından bilinir hale getirme,
- Görünüm ve iletişim,
- Evrensellik ve tutarlılık.

---

<sup>288</sup> Wittmer, **a.g.m.**, ss. 497-498

<sup>289</sup> **a.g.m.**, s. 497

Lewis'in önerdiği bu kontrol listesi kamu görevlilerinin karar verme sürecinde değerlendirilmesi durumunda, onların alacakları kararlarda yardımcı olabilecektir.

Sonuç olarak etik karar verme ile ilgili önerilen modeller değerlendirildiğinde, bu modellerin sadece birinin alınarak içselleştirilmesi yerine birden fazla etik karar verme modelinin dikkate alınması karar verme davranışında kamu görevlilerini etik karar verme yönünde teşvik edecektir.

Ayrıca etik karar verme yaklaşımlarının tek bir alanı odak noktası almayıp da, kamu sektöründe karar verme sürecinin bütün önemli unsurlarını kapsayacak bir değerler dizgesi oluşturulması, araştırmacılar arasında kamu yönetiminde etik standartların yerleştirilmesi açısından daha faydalı olacaktır<sup>290</sup>.

## 2.9. Etik Kodlar

Kamu yönetimi sisteminde etik açıdan geçerli bir yönetsel düzeneğin kurulabilmesi, öncelikle yönetsel faaliyetlerde uygulayıcılar açısından standartları ve benzerliklerin varlığını gerektirmektedir. Yönetsel etiğin yerleştirilebilmesi açısından temel zorunluluk, belli olaylar karşısında etik bir yaklaşımı içeren, genel geçer bir eylemler dizisinin ve davranış kalıplarının, diğer bir ifadeyle etik kodların<sup>291</sup> belirlenmesidir<sup>292</sup>.

Bireylerin neyin doğru olduğunu bilmesi durumunda, doğru olanı yapmasının daha kolay olacağına inanılmaktadır. Bunun bir sonucu olarak, yazılı hale getirilip

<sup>290</sup> Cüneyt Yüksel, "Kamu Yönetiminde Etik Davranış Kuralları", **Kamu Yönetimi Yazıları: Teoride Değişim, Yeniden Yapılanma, Sorunlar ve Tartışma**, Ed. Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve Mustafa Lütfi Şen, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007, s. 587

<sup>291</sup> Webster'in 3. Yeni Uluslararası Sözlüğü'ne göre "kod" (code) kelimesi latince ağaç gövdesi anlamına gelen "codex" sözcüğünden gelmektedir. Eskiden ağaç gövdeleri bölünür, mumlanır ve üzerlerine hukuk sistemleri kaydedilirmiş. Sözlük kod kelimesinin üç anlamı bulunduğunu belirtmektedir: "kanunların yazılmış bir koleksiyonu"; "kanun olmayan ama bağlayıcı kurallar bütünü'nün bir koleksiyonu"; ve "anamlı iletişim sembollerinin bir sistemi". P. B. Gove, **Webster's Third New International Dictionary of the English Language**, Ed. in chief P. B. Gove, G&C Merriam Company, Unabridged, Springfield, 1961'den akt. Plant, **a.g.m.**, ss. 310-311

<sup>292</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, 151

sistemleştirilen davranış standartları, kabul edilir davranış hakkında minimum beklentileri açıklamak ve aydınlatmak için popüler bir araç haline gelmiştir<sup>293</sup>. Bu yüzden günümüzde birçok ülke, kamu görevlileri için etik davranışla ilgili düzenlemeler yaparak etik kodlar ve kılavuz ilkeler yürürlüğe koymaktadır. Bu etik kodlar, kamu sektöründe faaliyetleri şekillendirmek için sistemleştirilen temel etik değerleri içermektedirler ve kamu görevlilerine günlük çalışma düzeni içinde kamusal faaliyetler için neyin iyi ve doğru olduğuna dair rehberlik ederler<sup>294</sup>. Ayrıca etik kodlar kamu görevlilerine yapılması ve yapılmaması gereken davranışları saptayan normlardan oluşan bir liste ortaya koyarak bu doğrultuda davranışta bulunmalarını isterler. Bu kodlar etik sorunları gidermede her zaman tek araç olarak görülmesi de temel enstrüman olarak görülmektedir<sup>295</sup>. Stevens (1994) etik kodları kurumun çalışanlarından beklediği etik davranışları iletmeye yarayan mesajları olarak yorumlamaktadır<sup>296</sup>. Ayrıca kamu yönetiminde etik davranış kodları, kamu görevlilerinin doğru davranışına dair ilkeler ve standartların beyanıdır<sup>297</sup>.

Etik ilke ve standartlar kabul edilebilir davranışları tanımlamak amacıyla yapılan sistematik gayretlerdir. Etik ilkeler, iyi davranışta bulunma ve kötü davranışlardan kaçınma konusunda, kamu görevlilerine rehberlik ederler; devlete olan güveni artırırlar ve kamu örgütlerindeki yönetsel davranış standartlarını yüceltirler, değerlerin çatıştığı durumlarda karar vericilere yol gösterirler<sup>298</sup>.

Bir mesleğin ne yaptığını tanımlamada yardımcı olacak önemli unsurlardan biri o mesleğin etik veya davranış kodudur. Bu bağlamda bir kod işverenlere, müşterilere, halka, bireysel olarak profesyonellere ve meslek örgütüne mesleğin nasıl olması gerektiğini söyler<sup>299</sup>.

---

<sup>293</sup> Yüksel, **a.g.m.**, 2007, s. 591

<sup>294</sup> **a.g.m.**, 2007, s. 582

<sup>295</sup> Işıl Bayar Bravo, “Kamu Alanında Karşılaşılan Etik Sorunlara Felsefi Çözüm Önerisi”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1**, TODAİE, Ankara, 2009, s. 144

<sup>296</sup> Betsy Stevens, “An Analysis of Corporate Ethical Code Studies: Where Do We Go From Here?”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 13, No. 1, 1994, s. 64

<sup>297</sup> Yüksel, **a.g.m.**, 2007, ss. 594-595

<sup>298</sup> Plant, **a.g.m.**, ss. 309-310

<sup>299</sup> Mustafa Demirci, “Şehir Planlamasında Etik Kodları Bağlamında Etik Davranış İlkeleri ve Standartları”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya, 2005, s. 286

Temel etik değerleri ihtiva eden etik davranış standartları, genel olarak, çıkar çatışmasına yol açacak durumları düzenler ve özellikle resmi bilgilerin ve kamu kaynaklarının kullanımı, armağan veya benzeri faydaların kabulü ve kamu hizmetinin dışındaki işler ile ilgili olarak kamu görevlilerinin davranışlarını sınırlandırır<sup>300</sup>.

Etik kodları, örgütlerde karmaşık süreçleri önler ve etik olgusu çerçevesinde şekillenen saydam bir mekanizmanın ortaya çıkmasını sağlar<sup>301</sup>. Kodlar kurumlarda tüm çalışanların o kurumun değerlerini ve ilkelerini anlamasında, kendinden beklenenleri bilmesinde ve uygulamada bu doğrultuda davranmasında yardımcı olur<sup>302</sup>.

Etik kodları etik beklentileri artırmak, etik konulardaki diyalogları yasallaştırmak, etik karar vermeyi teşvik etmek ve uygulamalar için yetkiyi kötüye kullanımının engellenmesi temel amaçlarıdır<sup>303</sup>.

Ancak etik kodların gerçekten fonksiyonel olması isteniyorsa, kurum kültürünün bir parçası olmaları gerekmektedir. Etik kodlar, kurumsal dürüstlüğü ve hesap verebilirliği kurum kültürünün bir parçası olduklarında geliştirebilirler. Bu açıdan, kurumsal kültürle bütünleşmesi oldukça önemlidir<sup>304</sup>.

Etik davranış kodları, kurum içi bir belge olarak, özellikle, karar alma sürecine ilişkin faaliyetlerin düzenlenmesine katkıda bulunur. Etik kodlarının işlevleri şu şekilde sıralanabilir<sup>305</sup>:

- Yolsuzluk, kamu makamını kötüye kullanma, taraf tutma ya da diğer etik dışı veya yasadışı davranışlarla mücadele etmek,

<sup>300</sup> Yüksel, **a.g.m.**, 2007, s. 592

<sup>301</sup> Josef Wieland, "The Ethics of Governance", **Business Ethics Quarterly**, Vol. 11, No. 1, January, 2001, s. 74

<sup>302</sup> Murat Akçakaya ve Mürteza Hasanoğlu, "21. Yüzyılda Kamu Personeli: Etik Sorunlar ve Yeni Arayışlar", **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2**, TODAİE, Ankara, 2009, s. 583

<sup>303</sup> Çetin Bektaş ve Mehmet Ali Köseoğlu, "Etik Kodlarının Yönetmelik Karar Alma Sürecine Etkileri ve Bir Model Önerisi", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt. 9, Sayı. 2, Nisan, 2007, s. 97

<sup>304</sup> TUSİAD, **a.g.e.**, 2005, s. 96

<sup>305</sup> Yüksel, **a.g.m.**, 2007, s. 598

- Kamu görevlilerinin, görevlerini yerine getirirken, davranışlarının kurallara uygunluğunu düşünmelerini sağlamak,
- Bir kamu görevlisinin uygun olmayan davranışını bildiren bir vatandaşın haklarını korumak,
- Avrupa Birliği standartlarına uygun kamu çalışma koşullarının yaratılması ve kamu politikaların izlenmesine yönelik koşulları yaratmak,
- Çeşitli çıkar grupları tarafından ifade edilen toplumun ihtiyaçlarına uygun kamusal çözümler ve eylemlerin niteliğini geliştirmek,
- Kamuda “iyi yönetim” modelinin gelişmesinin temellerini atmak,
- Kamusal eylemlerin açık ve daha ussal bir şekilde gerçekleştirilmesi için daha büyük olanaklar sağlamak,
- Kamu görevlilerinin çalışmalarında çeşitli denetim araçları uygulamak,
- Kamu görevlilerinin davranışlarına ilişkin olarak vatandaşların, kişisel gözlemlerine dayanarak toplumun kamu yönetimine güvenini sağlamak.

Etik kodların sayılan bu işlevleri yerine getirebilmesi için kapsamının iyi belirlenmesi gerekmektedir. Yapılan bir çalışmada etik kodların kapsamı şu şekilde belirlenmiştir<sup>306</sup>:

- Etik davranışların özendirilmesi ve etik dışı davranışların önlenmesi,
- İlgililerin davranışlarının değerlendirilmesi için bir dizi yazılı standart ölçütler,

---

<sup>306</sup> Jolanta Palidauskaite, “Doğu ve Merkezi Avrupa Ülkelerinde Kamu Görevlileri İçin Davranış Kuralları: Karşılaştırmalı Yaklaşımlar”, **Yayınlanmamış Tebliğ**’den akt. Ömer Faruk Gençkaya, “Arı Hareketi ve Ulusal Demokratik Enstitüsü tarafından düzenlenen 3. Etik Zirvesi’nde Sunulan Rapor”, 04.12.2003, <http://www.aso.org.tr/kurumsal/media/kaynak/TUR/asomedyamart2004/dosyamart2004.html> (Erişim Tarihi: 11.09.2010)



- İlgili kişinin karar alma sırasında kamu yararıyla bireysel çıkar arasında tercih yaparken bir güçlkle karşılaşınca yararlanacağı bir rehber,
- İlgili kişinin faaliyetin sonuçlarıyla ilgili hak ve sorumlulukları,
- İlgili kişinin örgütsel ya da mesleki olarak amaçladığı hakkaniyet, tarafsızlık vb. temel ilkeler,
- Kamu görevlileri ya da meslek sahipleri ile vatandaşlar ya da müşteriler arasında faaliyete ve hizmete ilişkin kuralları belirleyen bir anlaşma,
- İlgili kişinin mesleki ve ahlaki gelişimiyle ilgili kurallar,
- Mesleki kuralların ve bu kuralların ihmal edildiğinde ya da etik dışı davranışlara uygulanacak yaptırımların meşruiyetinin sağlanması,
- Mesleğin toplumdaki konumunu güçlendirecek kurallar,
- Vatandaş ya da müşterilerin kamu görevlileri ya da meslek sahiplerinden beklentilerini belirleyen mesleki davranış kuralları.

Etik kodların belirtilen işlevlerini yerine getirebilmesi etik kodların içeriği ile doğrudan bağlantılıdır. Ancak etik kodların içeriği ülkeden ülkeye değişebilmekte bir başka ifadeyle her ülkenin kendi özel koşullarını yansıtmaktadır<sup>307</sup>. Ülkeler arasındaki bulunan farklılıklara rağmen genel kabul gören (evrenselleşen) birçok etik kod (standart) bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir<sup>308</sup>:

- Kamu görevlilerinin davranış standartları,
- Resmi bilgilerin ifşası,

<sup>307</sup> Örneğin, İngiltere ve Avustralya gibi ülkelerde taraflar arasındaki ilişkilere ve çıkarların çatışması olasılığı göz önünde bulundurulmaktadır. ABD'deki bürokratları tanımlayan, özel sektör ve kamu sektörü arasında geçişkenliğin olduğu diğer ülkelerde memuriyet ve istihdam konularına önem verilmektedir. Geleneksel toplumun bulunduğu gelişmekte olan ülkelerde güçlü akrabalığa ve etnik bağlara dayalı kayırmacılık ve iltimasın nasıl üstesinden gelineceği konusunda etik kodlar bulunmaktadır. Alan Lawton, "Developing and Implementing Codes of Ethics", <http://internet.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/vpa/z7/1648-2603-2006-nr7-94.pdf> (Erişim Tarihi: 04.03.2010)

<sup>308</sup> a.g.k.

- Kamu görevlilerinin politik tarafsızlığı ve siyasi faaliyetlerdeki sorumluluğu,
- Kamu görevlilerinin toplumun diğer paydaşları ile olan ilişkileri,
- Çıkar çatışması,
- Hediye vb. (maddi değer ifade eden) kabulü,
- Yolsuzluk,
- Kamu görevlilerinin sorumlulukları ve hakları,
- İşe alma ve terfi konularında objektiflik,
- Bireyleri ve kamu görevlilerini adaletsiz bir tarzda haklarından mahrum bırakan kötü yönetim,
- Kamu gücünün suiistimali,
- Ayrım yapma veya yanlı davranma,
- Kamu görevlilerinin etik dışı davranışları yetkili makamlara bildirim ve korunması,
- İş ve istihdam konuları,
- Lobi faaliyetleri,
- Hükümet ve kamu kurumları ile iş dünyası arasındaki ilişkiler,
- Kamusal ve özel yaşam arasındaki fark.

Literatürde etik kodların işlevsiz ve kendisinden beklenen yararı sağlayamadığı konusunda eleştiriler söz konusudur. Bu eleştiriler kısaca şu şekilde özetlenebilir<sup>309</sup>: Etik ilke ve standartların çoğu, genel niteliklidir ve spesifik durumlara uygulanması zordur. Etik kodlar içerik olarak detaylı maddeler kapsasa

---

<sup>309</sup> Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 129; Demirci, **a.g.m.**, 2005, ss. 288-289; Lavton, **a.g.k.**

dahi etik standartların uygulanma güçlüğü bulunmaktadır. Kamu yönetimi örgütlerinin karmaşık yapısı dikkate alındığında, bütün kurum ve birimlerde etkin ve adilane bir biçimde uygulanabilecek etik ilke ve standartlar hazırlamak zordur. Etik ilke ve standartlar, ilgili kamu görevlilerinin yanında diğer aile bireylerinin de bireysel mahremiyetlerini etkilemektedir. Örgütün kabul ettiğini söylediği dışsal etik ilke ve standartların örgüt içi uygulamalarla çeliştiği ve örgüt içi uygulamaların, dışsal etik standardını ihlal etmeyi teşvik ettiği durumlarda, etik ilke ve standartlar, sistemik yozlaşmayla etkin bir şekilde mücadele edemez.

## 2.10. Yolsuzluk ve Yönetmelik Etik Yaklaşımı

Yolsuzluk<sup>310</sup> evrensel anlamda dünyanın birçok ülkesinde az ya da çok görülebilen bir olgudur<sup>311</sup>. Bir başka ifadeyle yolsuzluk veya yozlaşmış uygulamaların zamanı ve coğrafyası yoktur. Yolsuzluk olgusu en az devlet kavramı kadar eskidir<sup>312</sup>.

Günümüzde hemen hemen dünyanın her yerinde ve kamu yönetimlerinde görülen yolsuzluk, yozlaşma ve kötü yönetim gibi başlıklar altında toplanan etik sorunlar ve etik dışı davranışların yaygınlık kazanıp toplum tarafından kanıksanması kamu yönetimlerinin saygınlık ve prestijlerinin azalması gibi olumsuz sonuçlara neden olmuştur<sup>313</sup>. Günümüzde yalnız kamu yönetimlerinde değil, toplumun her alanında genel anlamda yolsuzluğun/etik dışı davranışların varlığına ilişkin yaygın bir kanı bulunmaktadır. Yolsuzluk olgusunun her kesimde yaygınlaşmasıyla birlikte

<sup>310</sup> Literatürde yolsuzluk kavramı yerine “yozlaşma”, “bozulma” kavramlarının da kullanıldığı görülmektedir. Özellikle yozlaşma kavramının yolsuzluk kavramını da içine alarak daha kapsayıcı olduğu yönünde görüşler mevcuttur. Ancak bu çalışma kapsamında “yolsuzluk” kavramının kullanılması tercih edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için ayrıca bak. Coşkun C. Aktan, **Ahlaki Yeniden Yapılanma ve Toplam Ahlaka Doğru: 3- Siyasal Ahlak**, Arı Derneği Yayınları, İstanbul, 1999, s. 13 vd.; Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, ss. 176-178; Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 6 vd.

<sup>311</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 173

<sup>312</sup> Majid Zamahani, “Good Governnce and Fighting Corruption” **2. International Conference on Social Sciences, ICSS, Public Economics, Public Management&Public Policy**, Volume 3, İzmir, 2009, s. 117; Mehmet H. Bilgin, “Yozlaşma ve Türk Siyasal Yaşamının Yeniden Yapılandırılması: Bir Model Önerisi”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 36, Sayı 2, Haziran, 2003, ss. 35-36

<sup>313</sup> Mustafa Demirci ve F. Neval Genç, “Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 41, Sayı. 2, Haziran, 2008, ss. 43-44

kamu kurumlarına olan güven de buna bağlı olarak azalmaktadır. Artık neyin doğru neyin yanlış olduğu konusundaki ölçülerin yitirmeye başlamasıyla sorun daha da büyümektedir<sup>314</sup>. Toplumun genel kanısı, kamu yönetimlerindeki bozulmaların temelinde, kamu görevlileri tarafından gerçekleştirilen yetersiz ve kötü yönetim uygulamaları bulunmaktadır<sup>315</sup>.

Toplumun yeniden kamu yönetimlerine ve dolayısıyla da devlete olan güvenini tekrar tesis edebilmek amacıyla birçok uluslararası kuruluş yolsuzluğun önlenmesi için çalışmalar yapmaya başlamıştır<sup>316</sup>. Çünkü yolsuzluk ve yozlaşma sadece bir ülkeyi ilgilendirmemekte, bunun yanında küresel bir nitelik taşımaktadır.

Son yıllarda yolsuzluk olgusuna bir ilgi artışı söz konusudur. Bu ilgi artışının ardında yatan nedenler şu şekilde özetlenebilir<sup>317</sup>:

- Uluslararası kuruluşların yolsuzluğa karşı önlem alma çabaları ve bu bağlamda daha fazla yolsuzluğu gündemlerine alma çabaları,
- Yozlaşmış uygulamaların ülke ekonomilerini olumsuz etkileyerek krizlere neden olduğu yönündeki toplumsal algı,
- Teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin etkisiyle yolsuzlukların kapsam ve genişliğinin artması yanında kamuya yansımalarının sağlanarak gündemde kalması ve böylece toplum tarafından daha algılanabilir hale gelmesi,
- Soğuk Savaş'ın bitmesiyle birçok ülkede o güne kadar göz yumulan yolsuzluk olaylarına artık uluslararası kuruluşlar ve gelişmiş ülkeler tarafından göz yumulmaması.

<sup>314</sup> Bilal Eryılmaz, "Etik Kültürü Geliştirmek" **Türk İdare Dergisi**, Sayı. 458, Haziran, 2008a, s. 6

<sup>315</sup> Mark W. Huddleston and Joseph C. Sands, "Enforcing Administrative Ethics", **Annals of the American Academy of Political and Social Science**, Vol. 537, 1995, s. 141

<sup>316</sup> Demirci ve Genç, **a.g.m.**, ss. 43-44

<sup>317</sup> Pınar Bedirhanoglu, "Tarihsel ve Sınıfsal Bağlamı İçinde Yolsuzluk Tartışmaları", **Küreselleşmeye Güneyden Tepkiler**, Haz. Ceyhun Gürkan, Özlem Taştan ve Oktar Türel, Türk Sosyal Bilimler Derneği, Dipnot Yayınları, Ankara, 2006a, s. 163 vd.; Hamza Al, "Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzlukla Mücadele: Geleneksel Bürokratik Yapı ve Yeni Etik Değerler", **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İİBF, 18-19 Kasım 2005, s. 239 vd.; Selçuk Akçay, "Yolsuzlukla Mücadele: Dünya Bankasının Rolü", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 37, Sayı. 3, Eylül, 2004, s. 111 vd.; Demirci ve Genç, **a.g.e.**, ss. 43-44

### 2.10.1. Yolsuzluk Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Yolsuzluk<sup>318</sup> kavramı, Türk Dil Kurumunun Güncel Türkçe Sözlüğü'nde "bir görevi, bir yetkiyi kötüye kullanmak" şeklinde tanımlanmaktadır. "Yol" kelimesi, "uyulan ilke, sistem, usul, tarz, tarik" anlamlarına gelmektedir. Bu biçimiyle "yolsuzluk", "usul-süzlük" kelimesiyle benzer bir anlam taşımaktadır. Yolsuzluk, doğru olan ilkedен, yoldan usulden uzak olma manasını örtük olarak içermektedir. Yani yolsuzluk kelimesine ahlaki olarak olumsuz bir yüklem söz konusudur. Yani yolsuzluk kavramından bahsedilirken belirtilmesi gereken, doğru ve yanlış yol ile iyi ve kötü kullanmanın, faydalanmanın ne olduğudur. Bu bağlamda yolsuzluk kavramı ahlaki yargılar barındırır<sup>319</sup>.

Literatür incelendiğinde, yolsuzluk olgusu konusunda birbirine benzer tanımlamalara rastlansa da tam anlamıyla uzlaşa sağlanan bir tanımın olmadığı görülmektedir. Ancak yapılan tanımlamalar, birbirini reddetmekten ziyade, birbirinin eksikliğini tamamlayan ve çeşitli bakış açılarını yansıtan tanımlamaların olduğu belirtilebilir.

Yolsuzluk, "kamu görevlilerinin yapılmaması gereken işlemleri yapmaları ya da yapmamaları gereken işlemleri çabuklaştırmaları karşılığı çıkar sağlamaları" olarak tanımlanmaktadır<sup>320</sup>. Dünya Bankasının yolsuzluk tanımı literatürde genel kabul gören tanımlar arasındadır ve yolsuzluğu "özel çıkar için kamu görevinin kötüye kullanılması" olarak tanımlamaktadır. Bunun yanında, "maddesel kazanç için ya da parasal olmayan özel amaçlara yönelik olarak kamusal yetkinin yasadışı kullanımını içeren davranış ve eylemler" olarak da yolsuzluk tanımlanabilmektedir<sup>321</sup>. Benzer bir tanımı da Ergun (1978) yapmıştır. Ergun'a göre yolsuzluk "kamu hizmeti gören kişinin özel amaçları ya da maddi çıkarları için

<sup>318</sup> İngilizcede "corruption" kavramı karşılığı olarak Türkçede "yolsuzluk", "yozlaşma" veya "bozulma" kavramları kullanılmaktadır. Corruption kavramının kökü "corrupt" kelimesi Latince "corruptus" kavramından gelmektedir. Bu kavram da "corrumpere" kavramından türemiş, "harap etmek, bozmak ve rüşvet" anlamlarını içermektedir. Corrumpere kelimesi birlikte anlamındaki "com" ile parçalara bölmek anlamındaki "rumpere" kelimelerinden türemiştir. Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 5

<sup>319</sup> Fatma Ü. Selçuk, "Yolsuzluk ve Rüşvet: İktisadi, Siyasi ve Kültürel Etkenler", **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2**, TODAİE, Ankara, 2009, s. 936

<sup>320</sup> Refik Çulpan, "Bürokratik Sistemin Yozlaşması", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 13, Sayı. 2, 1980, s. 34

<sup>321</sup> A. Ümit Berkman, **Gelişmekte Olan Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet**, Genişletilmiş 2. Baskı, TODAİE, Ankara, 2009, s. 11

normal görev davranışlarından sapmasıdır”<sup>322</sup>. Başka bir tanımda yolsuzluk kavramı, “hukuka ya da etik kurallara aykırı olarak; kamu mallarının, kamu görevlilerine tanınan takdir yetkisinin ve kamu görevlilerinin sağladığı işgücünün kamu yararı yerine şahsi çıkarlar doğrultusunda kullanılması” olarak tanımlanmıştır<sup>323</sup>.

Berkman (2009) yolsuzluğun üç ana niteliğinin bulunduğunu belirtmiştir. Birincisi, “yetki” ögesidir. Yani, yolsuzluğun taraflarından en az birinin “yetkili” olması gerekmektedir. Yetkiliden kast edilen genellikle “devlet otoritesinin temsilcisi” yani “kamu görevlisi”dir. İkinci öge ise, “yetkinin kuraldışı kullanımı”dır. Yolsuzluk olgusu aslında bir kuraldan sapmayı içerir. Kurallara aykırılık ya da sapma devletin yasal düzenlemelerinden daha doğrusu kamu görevi ve hizmetine ilişkin kurallardan kamu görevlilerinin maddesel kazanç ya da özel amaçlar için sapmasıdır. Üçüncü nitelik ise “çıkar” ögesidir. Yolsuzluk iki taraf arasında bir değiş-tokuşu içermektedir. Bir taraf yasal düzenlemelerde öngörülmeleyen bir etki aracı kullanarak diğer tarafın yani kamu görevlisinin konumundan kaynaklanan yetkisini isteği doğrultusunda saptırmaya çalışmaktadır. Bu etkileme aracı genellikle maddi değer taşıyan para, mal ve hediye gibi şeylerdir<sup>324</sup>. Zaten sağlanan çıkar maddi ya da parasal bir boyut kazandığı zaman ceza yasalarında tanımlanmış olan rüşvet ve benzeri suçlar işlenmiş olur<sup>325</sup>. Ancak maddi değer taşıyan etki araçları dışında da (ör. aile-akraba-arkadaşlık bağları vb.) maddi değeri olmayan araçlarla da kamu görevlileri etkilenmeye çalışılabilir<sup>326</sup>. Siyasal ya da toplumsal itibar kazanmak ve psikolojik doyum sağlamak için kamu yetkisinin kural dışı ve amaç dışı kullanımı da yolsuzluk kavramı içinde değerlendirilmektedir<sup>327</sup>.

Ancak Özsemerci (2010), yolsuzluk konusunda genel olarak yapılan yolsuzluk tanımlamaları ve yolsuzluğun açıklanan unsurlarının aksine bir noktanın

<sup>322</sup> Turgay Ergun, “Yönetimde Yozlaşma Olgusu Üzerine”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 11, Sayı. 1, 1978, s. 24

<sup>323</sup> Kemal Özsemerci, “Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yolsuzlukla Mücadele Yöntemleri”, **Türk Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları, 5. Kamu Yönetimi Sempozyumu**, 13-14 Mayıs, Konya, 2010, s. 385

<sup>324</sup> Berkman, **a.g.e.**, ss. 13-19

<sup>325</sup> İpek Ö. Sayan ve Mustafa Kışlalı, “Yolsuzluk Üzerine Ekonometrik Bir Çalışma”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 37, Sayı. 2, 2004, s. 32

<sup>326</sup> Berkman, **a.g.e.**, s. 19

<sup>327</sup> Sayan ve Kışlalı, **a.g.m.**, s. 32

altını çizmektedir. Yolsuzluğun var olması için mutlaka bir kamu görevlisinin olması gerekmemektedir. Özellikle kamu faaliyetlerinin yürütülmesinde kullanılan kamu mallarının yolsuzluğa konu olması durumunda, her zaman kamu yetkilisi, yolsuzluğun aktörleri arasında bulunmayabilir. Örneğin, anne veya babasının ölümünü yetkili mercilere bildirmeyip, onların emekli maaşını almaya devam eden bir kişi ya da kaçak elektrik kullanan bir kişi de kamu görevlisi olmadan, kamu kaynağını şahsi çıkarları için kullanmakta ve yolsuzluk yapmaktadır. Bu bağlamda yolsuzluğun unsurları arasında kamu yetkilisinin sayılması yolsuzluğun anlamını daraltmaktadır<sup>328</sup>.

Tanzi (1998) çalışmasında yolsuzluğun doğrudan ölçülmesinin zorluklarından ve yetersizliklerinden bahsetmekte bu bağlamda da yolsuzluğun izlerinin ölçülmesinin daha kolay olacağını ifade etmektedir. Tanzi'ye göre yolsuzluk olgusunu tanımlamak ve bir toplumsal yapıda var olan yolsuzluk düzeyini ölçmek bazı nedenlerden dolayı oldukça güç görünmektedir. İlk olarak; yolsuzluk düzeyinin ölçülmesinde, ölçümün kapsamına nelerin girdiği konusunda tam bir netlik yoktur. Başka bir ifadeyle, sadece rüşvetin ölçülmesi, rüşvet kapsamına girmeyen ve yolsuzluk içeren diğer faaliyetlerin ölçülmemesi anlamını taşıyacaktır. İkincisi ise; yolsuzluk düzeyinin ölçülmesinde yolsuzluklara ilişkin davaların sayısı dikkate alınırsa, bu durumda nispi olarak önemsiz faaliyetler de sayılmak zorunda kalınacak ve dava konusu faaliyetlerin tanımlanması ve sınıflandırılması gerekecektir<sup>329</sup>.

Klitgaard (1998), yolsuzluğu “C=M+D-A” şeklinde formülleştirmiştir. Bu formülde “C” yolsuzlukları, “M” tekel gücünü, “D” takdir gücünü, “A” ise hesap verebilirliği ifade etmektedir. Bu bağlamda Klitgaard, herhangi bir kamu görevlisinin veya bir kamu kurumunun, bir malın veya hizmetin yarattığı rant üzerinde tekel gücüne ve bu mal veya hizmetin kimlere dağıtılacağı konusunda takdir gücüne sahipse ve yaptıklarının da hesabını vermiyorsa, yolsuzluklar için uygun ortam çıkmaktadır<sup>330</sup>.

<sup>328</sup> Özsemerci, **a.g.m.**, s. 386

<sup>329</sup> Vito Tanzi, “Corruption Around The World: Causes, Consequences, Scope and Cures”, **IMF Staff Papers**, Vol. 45 Issue. 4, 1998, s. 571 vd.

<sup>330</sup> Robert Klitgaard, **Controlling Corruption**, University of California Press, Berkeley, 1998, s. 75

### 2.10.2 Yolsuzluk Algılama İndeksi (CPI) ve Türkiye

Son yıllarda Türkiye yolsuzlukla mücadele konusunda önemli adımlar atmış olsa da halen uluslararası kuruluşlar tarafından yayınlanan yolsuzluk endekslerinde yolsuzluğun en yoğun görüldüğü ülkeler sıralamasında üst sıralarda yer almaktadır<sup>331</sup>.

1993 yılında Berlin’de kurulan “Uluslararası Saydamlık Örgütü” her yıl “Yolsuzluk Algılama Endeksi” (Corruption Perceptions Index-CPI) yayınlamaktadır. Örgütün amaçları arasında, çeşitli ülkelerde özgürlüğü, adaleti, sorumlu ve yolsuzluktan uzak seçim kampanyalarını, yargı bağımsızlığını desteklemek bulunmaktadır. Türkiye Uluslararası Saydamlık Örgütü tarafından 1995 yılından itibaren endeks dahilinde yolsuzlukların yaygınlığı açısından değerlendirilmektedir. Yayınlanan endekslerde Türkiye’deki yolsuzluğun yaygınlığı ve boyutu açıkça görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye’nin endeks sıralamalarında, tüm gelişmiş ülkelerin altında ve yolsuzluğu bir yaşam biçimi haline getirmiş ülkelerin arasında yer aldığı görülmektedir.

---

<sup>331</sup> Kemal Özsemerci, Türkiye’de **Yolsuzluk Davranışı Analizi (Sunum Metni)**, TAIEX Seminer, Yolsuzlukla Mücadele ve Önlenmesi Metotları, 2009, s. 2



**Tablo 2.1. Türkiye'nin Yolsuzluk Algılama Endeksi<sup>332</sup>**

Yıllar	Endekse Katılan Ülke Sayısı	Türkiye'nin Endeksteki Sıralaması	Türkiye'nin Puanı
1995	41	29	4,1
1996	54	33	3,5
1997	52	38	3,1
1998	85	54	3,4
1999	99	54	3,6
2000	90	50	3,8
2001	91	54	3,6
2002	102	64	3,2
2003	133	77	3,1
2004	146	77	3,2
2005	159	65	3,5
2006	163	60	3,8
2007	179	64	4,1
2008	180	58	4,8
2009	180	61	4,4
2010	178	56	4,4

Kaynak: <http://www.transparency.org> (Erişim Tarihi: 30.10.2010)

Türkiye 2010 yılında 178 ülke arasında bir önceki yıla göre 5 sıra daha iyi konuma gelerek ve 4,4 puan ile 56. sıraya yükselmiştir. Uluslararası Saydamlık Örgütü'ne göre 5 puanın altındaki puanlar problem olarak görülmektedir<sup>333</sup>.

Türkiye'nin endekste aldığı puanlar incelendiğinde yolsuzlukla mücadele konusunda yıllar itibariyle iyileşmelerin olduğu görülmektedir. Ancak veriler incelendiğinde Türkiye'nin yolsuzlukla mücadelede birinci sınıf ülkeler arasında yer almadığı da bir gerçektir. Farklı uluslararası kuruluşlar da Türkiye'deki yolsuzluk ile

<sup>332</sup> Endeks "0" ile "10" arasında değişen puanlardan oluşmaktadır. 0 puan "en fazla" yolsuzluğu, 10 puan ise "en az" yolsuzluğu ifade etmektedir.

<sup>333</sup> 2010 yılında Türkiye, Namibya ve Malezya ile aynı sırayı paylaşmıştır. Danimarka, Yeni Zelanda ve Singapur 9,3 puanla ilk sırayı paylaşan ülkeler olmuştur. Son sırada ise Somali vardır. Endekste Türkiye'den daha iyi konumda bulunan ilk 10 ülke (iyiden-kötüye doğru) şu şekilde sıralanmıştır: Litvanya, Makau, Bahreyn, Şeyssel Adaları, Macaristan, Ürdün, Suudi Arabistan, Çek Cumhuriyeti, Kuveyt, Güney Afrika. Türkiye'den sonra listede yer alan 10 ülke ise (iyiden-kötüye doğru) şu şekildedir: Letonya, Slovakya, Tunus, Hırvatistan, Makedonya, Gana, Samoa, Ruanda, İtalya, Gürcistan. [http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/cpi/2010/results](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results) (Erişim Tarihi: 26.10.2010)

ilgili benzer sonuçlar<sup>334</sup> ortaya koymaktadır. Bu açıdan uluslararası kuruluşların verilerinin de Türkiye'deki yolsuzluğun mevcudiyetini tescil ettiği söylenebilir<sup>335</sup>. Şunu da belirtmek gerekir ki; günümüzde yolsuzluğu tamamen ortadan kaldırılabilmek pek olanaklı değildir. Ancak bu durum yolsuzluk olgusuna karşı önlem alınmasına da engel teşkil etmemektedir. Bu bağlamda ülkelerin yolsuzluğu önleme konusundaki kararlılığı, köklü değişiklikler, yasallık, güven ve şeffaflık doğrultusunda yolsuzlukların engellenmesinde büyük mesafeler elde etmek de mümkündür<sup>336</sup>.

### 2.10.3. Yolsuzluğun Sonuçları

Kötü yönetim ortamlarında artan yolsuzluk, bugün tüm toplumların en ciddi, acilen çözülmesi ve önlem alınması gereken problemlerinden birisi haline gelmiştir. Artık yolsuzluğa hoşgörü ile yaklaşmak veya bunları finanse edebilmek ülke yönetimleri açısından mümkün görülmemektedir. Küresel düzeyde yaşanan ekonomik krizlerin de başlıca nedenleri arasında yolsuzluk ve yozlaşmış uygulamalar bulunmaktadır. Yolsuzluk, yatırımları azaltma, yabancı sermayeyi kaçırma ve yarattığı güvensizlik ortamı ile ekonomiyi olumsuz etkileyerek toplumsal değerleri zedelerken, bir yandan da kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarını da körüklemektedir<sup>337</sup>.

Tanımı ve ortaya çıkış nedenleri üzerinde bir anlaşma sağlanamamış olsa da yolsuzluğun, kaynakların etkin kullanımını engelleyerek fakirliği arttırdığı ve önüne geçilebilmesi için siyasi otoritenin iktisadi alan içindeki rolünün azaltılarak iyi

<sup>334</sup> Dünya Yönetişim göstergelerine göre Türkiye yolsuzluğun kontrolü sıralamasında 1996'da 57.8. yüzdellik sıradayken, 2002 yılında bu alanda 38.3. sırada; 2008 yılında ise Türkiye'nin sırası 60.4 olmuştur. Dünya Bankası ülkeleri sıralarken "yüzdellik sıralama" yöntemini kullanmaktadır. Örneğin, Türkiye 2008 yılında yolsuzluğun kontrolü 60,4. sırada olması dünyada %60,4'ü Türkiye'den kötü %39,6'sı ise Türkiye'den iyi durumda anlamına gelmektedir; <http://www.ihlassondakika.com> (Erişim Tarihi: 29.06.2009)

<sup>335</sup> Gökçe, a.g.e., 2007, s. 173

<sup>336</sup> Mark Pyman and Admiral H. Edleston (2007); "Governance and Corruption", **Speech to the Course 2007, Transparency International UK, Royal College of Defence Studies**, London, s. 16

<sup>337</sup> Aslan T. Öcal, ve Mustafa Üstün, "İş Etiği Kapsamında Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt. 55, Sayı. 1, 2006, s. 1013

yönetişim ilkeleri etrafında yeniden yapılandırılması gerektiği yönünde hakim bir görüş birliği vardır<sup>338</sup>.

Ekonomik büyüme ve gelişmeyi yavaşlatan, devletin ve yönetimin saygınlığını ve yasallığını zedeleyen yolsuzluk, demokratik kurumların ve piyasa ekonomisinin uygulanabilirliğini de ciddi biçimde tehdit edebilmektedir. Yolsuzluk ile siyasal sistemde ve idari yapıda hukuk devleti yerine kişisel ve keyfi bir yönetim kurulmakta ve bunun sonucunda vatandaşların, hukuk sistemine ve devlete olan güvenleri zayıflamaktadır. Yolsuzluğun zamanla yaygınlaşmasıyla beraber, yolsuzluğa karşı bir hoşgörü ya da yolsuzluğu görmezlikten gelme gibi bir olgunun bazı toplumlarda egemen olmaya başladığı görülmektedir<sup>339</sup>.

Bunun yanında yolsuzluğun, piyasada devlet müdahalesi nedeniyle ortaya çıkan yatırımları ve büyümeyi engelleyen katılıkları ve kuralları ortadan kaldırdığı için verimliliği arttırdığı şeklinde kısmi faydalarının olabileceği de kabul edilmektedir. Ancak bu katılıklar ve kurallar bir toplumun değişmez unsurları değildir. Bu kurallar kamu görevlileri tarafından ortaya çıkarılmıştır. Belki de kamu görevlileri tarafından kasten çıkarılmışlardır<sup>340</sup>.

#### 2.10.4. Yolsuzluk Sınıflandırması ve Türleri

Birçok ülkede görülebilen yolsuzluk farklı şekil ve biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir. Bu bağlamda yolsuzluk olgusu, “kişisel çıkar için gücün istismar edilmesi”; “rüşvet alma”, “hırsızlık”, “zimmete para geçirme”; “dolandırıcılık ve rüşvet kabul etme”; “kar peşinde koşma”; “vergi kaçırma”; “şantaj ve spekülasyon yapmak”; “cinsel istismarda bulunmak veya diğer istismarlar”; “ayrımcılık”, “müştericilik”, “patronaj ya da arkadaşlık yapmak”; “doğruyu söylememe”; “gerçeğin saptırılması” ve “güç ve zenginlikten faydalanmak amacı ile samimi

<sup>338</sup> Pınar Bedirhanoglu, “Yeni Sağın Yolsuzluk Gündemi ve Devletin Dönüşümü”, **Türk Sosyal Bilimler Derneği**, 5-7 Eylül, Ankara, 2005, s. 1

<sup>339</sup> Mehmet Hüseyin Bilgin, “Yozlaşma ve Türk Siyasal Yaşamının Yeniden Yapılandırılması: Bir Model Önerisi”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 36, Sayı. 2, Haziran, 2003, ss. 36-37

<sup>340</sup> Tanzi, **a.g.e.**, s. 580

olmayan bir şekilde davranmak” gibi geniş bir yelpazede sıralanabilir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde buna benzer daha birçok örneğe rastlamak mümkündür<sup>341</sup>.

Yolsuzluğun bugüne kadar çoğunlukla boyutları ya da aktörleri temelinde sınıflandırıldığı görülmektedir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) yolsuzluğu “küçük ve büyük çaplı yolsuzluk” olarak ikiye ayırırken; Tanzi, “bürokrasi (küçük)” ve “siyasi liderlik (büyük)” tarafından yapılan yolsuzluk olarak sınıflandırmaktadır. Yolsuzluk kapsamında değerlendirilen faaliyetler, görece olarak küçük çaplı ve özel kazançların söz konusu olduğu rüşvet, ayrıcalıklı muamele gibi uygulamalar olabildiği gibi, geniş kamu kaynaklarının az sayıda yetkilinin özel çıkarları için talan edilmesi anlamına gelen büyük ya da siyasi yolsuzluk olarak da nitelendirilmektedir<sup>342</sup>.

Literatürde yolsuzluğun siyasal ve yönetsel olarak iki türünün bulunduğu belirtilmektedir. Siyasal işlevlere ilişkin kamu yetkisinin, siyasal yönetim ya da siyasa yapım sürecinde çıkar gözetilerek, yasal düzenlemelere aykırı biçimde kullanılması “siyasal yolsuzluk” olarak nitelendirilirken; yönetsel işlevlere ilişkin kamu yetkisinin kamu yönetimi ya da siyasa uygulama sürecinde çıkar gözetilerek yasal düzenlemelere aykırı şekilde kullanılması “yönetsel yolsuzluğu” anlatmaktadır<sup>343</sup>.

Siyasal yolsuzlukta siyasal yöneticilerin, yönetsel yolsuzlukta ise kamu bürokrasisinde çalışan kamu görevlilerinin baş aktörler olduğu söylenebilir. Hem siyasal hem de yönetsel işlev ve görevleri olan bakanların her iki tür yolsuzluğa karışabilmeleri olanaklıdır<sup>344</sup>. Siyasal yolsuzluk en geniş anlamda siyasal karar alma mekanizmasında rol alan aktörlerin özel çıkar elde edebilme amacıyla yasal ve ahlaki normları yok sayıp, göz ardı ederek davranış ve eylemlerde bulunmaları şeklinde

<sup>341</sup> Demetrios Argyriades, “Good Governance, Professionalism, Ethics and Responsibility”, **International Review of Administrative Sciences**, Vol. 72, Issue. 2, 2006, ss. 156-157

<sup>342</sup> Pınar Bedirhanoglu, “Yolsuzluk, Yeni Sağın Hegomonyaya Mücadelesi ve Devletin Dönüşümü”, **İktisat, Siyaset, Devlet Üzerine Yazılar, Prof. Dr. Kemali Saybaşlı’ya Armağan**, Yay. Haz. Burak Ülman ve İsmet Akça, Bağlam Yayıncılık, Mart, İstanbul, 2006b, ss. 187-189

<sup>343</sup> Berkman, **a.g.e.**, s. 22

<sup>344</sup> **a.g.e.**, s. 23

tanımlanabilir<sup>345</sup>. Kamu görevlilerinin özel maddi çıkarlar ya da buldukları statüyü kullanarak kazanç sağlamak amacıyla, görevlerinin gerektirdiği davranışlardan kaçınarak bu özel amaçları elde edebilme yönünde davranışlar sergilemeleri yönetsel yolsuzluk olgusunu ortaya çıkarmaktadır<sup>346</sup>. Yolsuzluk yalnız yasalardan kaynaklanan bir sorun olmadığı gibi, salt ahlaki bir problem de değildir. Yolsuzluğu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır<sup>347</sup>. Zaten yolsuzluk gibi toplumsal-siyasal yaşamın bütün dokularına işleyen olguları tek bir nedene indirgemek de, tek bir çözüm formülü aramak da hatalı olabilir<sup>348</sup>.

Kamu yönetiminde yaygın olan yolsuzluk örnekleriyle, çok karmaşık bir yapıya sahip olması, birçoğunun gizliliği ve ancak belli bir zaman süreci sonunda sonuçlarının ortaya çıkması gibi faktörlerin etkisiyle uygulamada birçok farklı şekilde karşılaşılmaktadır. Fakat temelde bir ayırım, yolsuzlukların içerdiği araçlarla ilgili olarak yapılabilir<sup>349</sup>. Berkman çalışmasında bu ayırımın “maddesel bedel içerikli yolsuzluk” ve “dayanışma içerikli yolsuzluk” biçiminde yapılabileceğini belirtmiştir<sup>350</sup>. Bu çalışma kapsamında yapılan yolsuzluk ayırımı Berkman’ın yaptığı bu tasnif dikkate alınarak yapılmıştır.

#### 2.10.4.1. Maddesel Bedel İçerikli Yolsuzluk

Maddesel bedel içerikli yolsuzluk, kamusal görev ve yetkilerin maddi kazanç gözetilerek yasal düzenlemelere aykırı biçimde kullanılmasıdır ve kapsamında “rüşvet”, “irtikap (haraç-zorla yiyicilik)”, “zimmet ve ihtilas” yer almaktadır<sup>351</sup>.

<sup>345</sup> Çoşkun C. Aktan, **Politik Yozlaşma ve Kleptokrasi: 1980-1990 Türkiye Deneyimi**, Afa Yayıncılık, İstanbul, 1992, s. 22

<sup>346</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 181

<sup>347</sup> Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 14

<sup>348</sup> Türker Alkan, **Siyasal Ahlak ve Siyasal Ahlaksızlık**, Bilgi Yayınevi, 1. Basım, İstanbul, 1993, s. 210

<sup>349</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 206

<sup>350</sup> Berkman, **a.g.e.**, ss. 25-26

<sup>351</sup> **a.g.e.**, ss. 25-31

### ***Rüşvet:***

Rüşvet olgusu, çok yakınılan konuların başında gelmesine rağmen, niteliği gereği üzerinde çok ayrıntılı çalışmalar yapılamamıştır. Çünkü rüşvet olgusu alan ile veren arasında bir sır olarak kalmakta, ancak bunlardan birinin diğerini açıklaması yoluyla ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yolsuzluğun toplumdaki yaygınlık derecesi ve boyutları tam olarak bilinmemekte, dedikodu ve kulaktan dolma bilgilerle olayın sınırlarını belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu konudaki istatistiki veriler de ancak adli makamlara intikal etmiş rüşvet ve yolsuzluk olaylarıyla sınırlı kalmaktadır<sup>352</sup>.

Mumcu (2005) rüşvet kelimesinin özünde “kuyulardan su çekmekte kullanılan organ” veya “kuş yavrusunun kendisine yem veren annesine boynunu uzatması<sup>353</sup>” anlamına geldiğini, ancak sonradan rüşvet kelimesinin anlam kaymasına uğrayarak yasak bir işi yapabilmek için verilen gizili menfaat anlamında kullanılmaya başlandığını belirtmektedir<sup>354</sup>.

Rüşvet olgusu maddesel bedel içeren yolsuzluk türünün en yaygın olanıdır ve kamu görevlilerinin bir takım maddi çıkar karşılığı bunları sağlayan kişi ya da gruplara ayrıcalıklı bir kamu işlemi ile çıkar sağlamaları olarak tanımlanmaktadır<sup>355</sup>.

Rüşvet genellikle “hafif-çabuklaştırıcı rüşvet” ve “ağır-çarpıtıcı rüşvet” olarak iki kategoride değerlendirilmektedir. Önceki Türk Ceza Kanunu da bu sınıflandırmayı benimsemiştir. Ancak 2004 yılında kabul edilen 5237 sayılı yeni Türk Ceza Kanunu, söz konusu ayırımı benimsememiş, rüşveti “bir kamu görevlisinin, görevinin gereklerine aykırı olarak bir işi yapması veya yapmaması için

<sup>352</sup> Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 44

<sup>353</sup> El-Misbah’a göre rüşvet bir kişinin hâkime veya başkasına, lehine hüküm verilmesini sağlamak veya bir isteğine taraftar etmek karşılığında verdiği maldır. Çoğul olarak “rişa”, “rüşa” şeklinde kullanılır. Rüşvet verildiğinde reşevtuhu rişven, rüşvet alındığında da “irteşa” denir. Aslında bu söz “kuş yavrusunun, kendisini yemlemeğe gelen annesine, boynunu uzatması” anlamına gelen “reşa” sözünden gelmektedir. Ayrıntılı bilgi için bak. Halil Salihlioğlu, “İbn-i Nüceym’in Rüşvet Hakkındaki Risalesi”, s. 692, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/337/3449.pdf> (Erişim Tarihi: 14.10.2010)

<sup>354</sup> Ahmet Mumcu, **Tarih İçindeki Genel Gelişimiyle Birlikte Osmanlı Devletinde Rüşvet: Özellikle Yargıda Rüşvet**, İnkılap Kitabevi, 3. Baskı, İstanbul, 2005, s. 185

<sup>355</sup> Berkman, **a.g.e.**, s. 26

kişiyile vardığı anlaşma çerçevesinde bir yarar sağlaması” olarak tanımlamış ve tarafların anlaşmaya varmasını suçun tamamlanması için yeterli görmüştür<sup>356</sup>.

### ***İrtikap (Haraç-Zorla Yiyicilik):***

İrtikap, rüşvetten biraz farklı, ancak ona çok benzeyen, hatta zaman zaman birbirlerinden kesin çizgilerle ayıramayan maddesel bedel içerikli bir yolsuzluk türüdür. Burada söz konusu olan kamu görevlisinin karşısındaki kişiden işini yapmak için bir bedel istemesidir. Başka bir ifadeyle kamu görevlisi yapması gerekli bir işlemi yapmak için vatandaştan yasal olmayan bir ödeme talebinde bulunmaktadır. Burada rüşvet olgusu kamu görevlisinden kaynaklanmaktadır<sup>357</sup>.

### ***Zimmet ve İhtilas:***

Rüşvet olgusunda iki taraf (rüşveti veren-vatandaş; rüşveti alan-kamu görevlisi) söz konusu iken burada sadece tek taraflı kamu görevlisi bulunmaktadır. Zimmet kamu görevlisinin para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı yasalara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcaması ya da kullanması olarak tanımlanmaktadır. İhtilas ise kamu görevlisinin yetkilileri kandırarak zimmet suçunun ortaya çıkmasını önlemek için çeşitli yöntemlere başvurmasıdır<sup>358</sup>.

#### **2.10.4.2. Dayanışma İçerikli Yolsuzluk**

Kamusal işlemlerde bireylere ayrıcalık sağlanması maddi çıkar gözetilmekten çok bazı bağılıklar ve yükümlülükler nedeni ile de yapılabilir. Örneğin bu durumda kişisel yakınlıklar, bağılıklar ve akrabalık ilişkileri ön planda tutularak etkileme aracı olarak kullanılmaktadır. Kayırmaya ve iltimasa dayanan ve maddi değer

<sup>356</sup> TCK m. 252; Şen, **a.g.m.**, 2005, s. 364

<sup>357</sup> Berkman, **a.g.e.**, ss. 29-30

<sup>358</sup> **a.g.e.**, s. 31

içermeyen bu yolsuzluk türü “dayanışma içerikli yolsuzluk” olarak nitelendirilmekte ve kapsamında “adam kayırmacılık” ve “hizmet kayırmacılığı” bulunmaktadır<sup>359</sup>.

### ***Adam Kayırmacılık:***

Adam kayırmacılık maddi bir içerik olmayan bir yolsuzluk türüdür. Günümüzde yaygın olarak kullanılan “iltimas” kelimesi de adam kayırmacılığı karşılamaktadır. İltimas kelime anlamı ile “haksız yere ve yasa dışı kayırma, arka çıkma” anlamlarına gelmektedir. Bunun yanında günlük konuşma dilinde iltimas ve adam kayırmacılık anlamında “torpil” kavramı da yaygın olarak kullanılmaktadır. Adam kayırmacılığın “akraba kayırmacılık”, “eş-dost kayırmacılık” ve “siyasal kayırmacılık” olmak üzere üç türü bulunmaktadır<sup>360</sup>.

Akraba kayırmacılık (nepotizm) kamusal hizmet sunumunda veya kamu görevlisi olarak işe alımlarda objektif ölçütler yerine akrabalık (hısımlık) veya kan bağı gibi değerlerin dikkate alınarak değerlendirmelerin yapıldığı bir kayırma türüdür<sup>361</sup>.

Eş-dost kayırmacılık (kronizm) ise; akraba kayırmacılıkla benzerdir. Ancak farklılığı ayrıcalık sağlanan kişilerin kan bağı veya hısımlık gibi ölçütler yerine eş-dost, arkadaş, tanıdıklar olmasıdır<sup>362</sup>.

Siyasal kayırmacılık (siyasal yandaşlık veya patronaj); kamu görevine atamalarda bireylerin liyakat usulüne göre değil siyasi görüşlerine göre atanmasını ifade etmektedir. Siyasal kayırmacılık sistemi iktidarla birlikte kamu görevlilerinin de değiştirilmesini ve iktidara gelen partinin kendi yandaşlarını atama yetkisine sahip olmasına dayanır. Siyasal kayırmacılığa ganimet ya da yağma sistemi (spoil sistem) de denilmektedir<sup>363</sup>.

<sup>359</sup> Berkman, **a.g.e.**, ss. 31-35

<sup>360</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, ss. 218-219

<sup>361</sup> Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 61

<sup>362</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 219

<sup>363</sup> Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 56



### ***Hizmet Kayırmacılığı:***

Hizmet kayırmacılığı, iktidarların bir sonraki seçimleri düşünerek, kamu bürokrasisini de bu düşünceleri doğrultusunda yönlendirmek ve bu kanalla bütçe tahsilâtlarını kendi seçim bölgelerine adeta yağma eder gibi tahsis etmeleri şeklinde gerçekleşir<sup>364</sup>.

Bu sayılan yolsuzluk türleri dışında “gönül yapma”, “aracılık”, “lobicilik”, “oy ticareti”, “rant kollama”, “kamusal sırları sızdırma ve vurgunculuk”, “siyasal dalavere” gibi farklı şekillerde tanımlanabilen yolsuzluk türleri de bulunmaktadır<sup>365</sup>. Ancak çalışmanın kapsamı açısından bu yolsuzluk türlerinin açıklanmasına değinilmemiştir.

### **2.11. Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı**

Kamu yönetimleri, kamu görevlilerinden bekledikleri davranışları belirlemek ve teşvik etmek, bunun yanında istenmeyen davranışları önlemek amacıyla bir dizi araç ve süreçten yararlanırlar. Kamu yönetiminde etik davranış standartları oluşturmak ve onları diğer ülkelerle ahenkli hale getirmek konusunda açıkça görülen trendin öncülüğünü OECD yapmaktadır<sup>366</sup>. OECD tarafından 1996 yılında yayınlanan *Ethics in the Public Service: Current Issues and Practice*<sup>367</sup> isimli rapora göre, bir etik altyapının sekiz kilit unsuru bulunmaktadır. Bunlar unsurlar şu şekilde sıralanabilir<sup>368</sup>:

- Etkili bir yasal alt yapı,
- Siyasi irade,
- Etkin hesap verme mekanizmaları,

<sup>364</sup> Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, s. 201

<sup>365</sup> Ayrıntılı bilgi için bak. Kılavuz, **a.g.e.**, 2003, ss. 221-227; Özsemerci, **a.g.m.**, ss. 386-390

<sup>366</sup> Demirci ve Genç, **a.g.m.**, s. 48

<sup>367</sup> OECD tarafından yayınlanan bu rapor TÜSİAD tarafından 2003 yılında Türkçeye çevrilerek “Kamu Hizmetinde Etik: Güncel Konular ve Uygulama” ismiyle yayınlanmıştır.

<sup>368</sup> Ayrıntılı bilgi için bak. TÜSİAD, **a.g.e.**, 2005, ss. 41 vd.

- Uygulanabilir davranış kuralları,
- Mesleki sosyalleştirme mekanizmaları,
- Kamu yönetiminde uygun çalışma koşulları,
- Etik konularda eş güdüm sağlayan bazı kuruluşların varlığı,
- Kamu görevlilerini denetleyen etkin bir sivil toplum.

Bu unsurlar zorlayıcı tedbirler ve yumuşak tedbirler olarak iki ana başlık altında incelenebilir. Zorlayıcı unsurlar olarak yasal çerçeve ve hesap verebilirlik mekanizmaları; yumuşak unsurlar olarak da etik koordinasyon organı ve profesyonel sosyalleşme mekanizmaları örnek olarak gösterilebilir<sup>369</sup>. Ayrıca bir etik altyapının öğeleri arasındaki etkileşim, o ülkenin kültürel ve idari geleneklerine, kamu yönetimine genel yaklaşımına ve geçmişte etik davranışlara verdiği desteğe bağlıdır. Şüphesiz bu sekiz unsurdan en önemlisi “etkili bir yasal altyapı”dır<sup>370</sup>.

Özellikle 2000’li yıllardan sonra Avrupa Birliği’nin Türkiye ile ilgili olarak hazırladığı raporlarda, Türkiye’nin Helsinki Zirvesini izleyen birkaç yıl içerisinde Avrupa Birliği’ne hem anayasal uyum paketlerinin çıkartılması, hem de Türkiye’yi siyasi, ekonomik ve yönetsel açılardan daha uyumlu hâle getirecek diğer hukuki-yönetsel önlemlerin alınması açısından oldukça başarılı performans sergilediği belirtilmektedir. Kamuoyu tarafından yaşanan ekonomik krizlerin temel sebebi olarak görülen yolsuzluklarla ve etik sorunlarla mücadeleye yönelik önlemler<sup>371</sup> ile kamu yönetimi reformunun önemli bir parçasını teşkil eden etik altyapıyı oluşturmaya yönelik yasal ve kurumsal düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır<sup>372</sup>.

<sup>369</sup> Nathalie Behnke, “A Nolan, Committee for the German Ethics Infrastructure” **European Journal of Political Research**, Vol. 41, Issue. 5, 2002, s. 680

<sup>370</sup> Yüksel, **a.g.m.**, 2005, s. 348

<sup>371</sup> Uğur Ömürgönülşen ve M. Kemal Öktem, “Avrupa Birliği’ne Yönetsel Uyum ve Yönetsel Kapasitenin Artırılması Sürecinde Türk Kamu Yönetiminde Etik Sorunu”, **Kamu Yönetimi Yöntem ve Sorunlar**, Ed. Şinasi Aksoy ve Yılmaz Üstüner, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara s. 355

<sup>372</sup> Mustafa Demirci ve F. Neval Genç, “Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma”, **Kamu Yönetimi Forumu Kayfor IV Kuramdan Uygulamaya (Yönetim ve Reform)**, Ed. Atilla Göktürk, Mahmut Özfidaner ve Güler Ünlü, Muğla Üniversitesi, 2006, s. 424

Türk etik mevzuatı incelendiğinde kamu yönetiminde etik davranış kurallarının 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun'una kadar mevzuatta dağınık halde bulunduğu görülmektedir. Ancak bunun yanında etik davranış kuralları Anayasa'da, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, özellikle yolsuzluk suçları ve çıkar çatışması halleri olmak üzere Türk Ceza Kanunu'nda ve diğer birçok kanunda yer almaktadır. Mevzuatımızda yer alan etik davranış kurallarıyla ilgili yasal alt yapı şu şekilde özetlenebilir<sup>373</sup>:

- Anayasa'nın 10., 129. ve 137. maddesi,
- 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun,
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,
- 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu,
- 2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun,
- 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu,
- 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu,
- 1156 Sayılı Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun,
- Bağımsız İdari Otoritelerle İlgili Yasal Düzenlemeler,
- 832 Sayılı Sayıştay Kanunu,

---

<sup>373</sup> Yüksel, **a.g.m.**, 2005, ss. 348-349

- 2443 Sayılı Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Kanun,
- 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu.

Bunların dışında Türkiye’de, etik alt yapı oluşturulmasıyla ilgili olarak uluslararası düzeyde Türkiye’nin imzaladığı anlaşma ve kararlar kronolojik olarak şu şekilde sıralanabilir<sup>374</sup>:

- 19 Nisan 1990 tarih ve 3628 sayılı “*Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu*”nun yürürlüğe girmesi,
- 1 Şubat 2000’de “*OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi*”nin 4518 sayılı Kanunla onaylanması,
- 24 Mart 2001, İçeriğinde yolsuzlukla mücadeleyle ilgili öncelikli hedeflerin de yer aldığı “*Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar*”ın kabul edilmesi,
- 16 Mayıs 2001, Etkin Yönetim ve Yolsuzlukla Mücadele Yönlendirme Komitesi ve bu Komiteye yardımcı olmak üzere bir çalışma grubu oluşturulması,
- 12 Ocak 2002, “*Türkiye’de Saydamlığın Artırılması ve Kamuda Etkin Yönetimin Geliştirilmesi Eylem Planı*”nın Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilmesi,
- 16 Kasım 2002, Yolsuzlukla mücadeleye ilişkin hususların da yer aldığı 58. T.C. Hükümeti Acil Eylem Planı açıklanması,
- 2 Ocak 2003, “*Yabancı Kamu Görevlilerine Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi İçin Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında 4782 sayılı Kanun*”un

<sup>374</sup> T. C. Maliye Bakanlığı Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı, [http://www.masak.gov.tr/mevzuat/yolsuzluk/ulusal\\_mevzuat.htm](http://www.masak.gov.tr/mevzuat/yolsuzluk/ulusal_mevzuat.htm) (Erişim Tarihi: 01.04.2010); Yüksel, a.g.m., 2005, s. 349; TÜSİAD, a.g.e., 2005, s. 56 vd.

kabul edilmesi,

- 17 Nisan 2003, “*Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Avrupa Konseyi Sözleşmesi*”nin 4852 sayılı Kanunla onaylanması,
- 10 Aralık 2003, “*Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi*”nin Türkiye tarafından imzalanması,
- 14 Ocak 2004, “*Yolsuzluğa Dair Ceza Hukuku Avrupa Konseyi Sözleşmesi*”nin 5065 sayılı Kanunla onaylanması şeklinde sıralanabilir.

### **2.11.1. Türk Kamu Yönetiminde Etik Reformu ve Arka Planı**

Türk kamu yönetiminde etik reform ve bu bağlamda etik alt yapı oluşturma çalışmaları incelendiğinde, bu çalışmaların temelinde bazı faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Etik reform ve etik alt yapı oluşturma sürecini tetikleyen faktörler kısaca şu şekilde özetlenebilir:

#### ***Kamu Yönetimine Olan Güven Kaybı:***

5176 Sayılı Kanunun gerekçe kısmında veya içerisinde açık bir biçimde dile getirilmemiş olsa da, kamu yönetiminin dayandığı temel değer ve standartlardaki düşme ve bununla bağlantılı olarak ortaya çıkan prestij kaybı, kamu yönetiminin gerek idari, gerekse siyasi yönlerinde ortaya çıkan olumsuz tablo (basında ve meclis gündeminde yer alan yolsuzluk ve rüşvet ve benzeri diğer suçlar, bazı siyasilerin organize suç örgütleri ile ilişkisi olduğu iddiaları), ülkemizde kamu yönetimi reformuna etiğin dahil edilmesinin temel nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Bu bağlamda Etik Kurul’un oluşturulma gerekçelerinden biri olan “kamu yönetimine halkın güvenini artırmak” ihtiyacı, yolsuzluğun yaygınlaşmasından doğmuştur<sup>375</sup>.

<sup>375</sup> Demirci ve Genç, **a.g.m.**, 2008, ss. 50-51

### ***Vatandaşların Daha Kaliteli Kamu Hizmeti Beklentisi:***

Küreselleşmeye bağlı olarak bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve ayrıca neo-liberal politikaların etkisiyle dünyada ve ülkemizde yaşanan değişim olgusu beraberinde vatandaş-devlet ilişkisini derinden etkilemiştir. Özellikle 1980’li yıllardan sonra vatandaşların kamu hizmetlerinin kalitesine yönelik şikâyetleri, daha hızlı ve kaliteli kamu hizmeti konusundaki taleplerinin artmaya başlaması söz konusu olmuştur. Bu gelişmeler sonucunda kamuoyunda yolsuzluğun ve yozlaşmış uygulamaların acilen çözülmesi beklentisi gündemin ilk sıralarında yerini almıştır. Bunun yanında kamu yönetiminin daha şeffaf olması yönündeki taleplerden bir bölümü de sivil toplum örgütlerinden<sup>376</sup> gelmiştir. Ancak 5176 Sayılı Kanunun gerekçelerinde sivil toplumun bu yöndeki duyarlılığı dile getirilmemiştir<sup>377</sup>.

### ***Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Gereklere:***

Yeni kamu yönetimi anlayışının etkileri, ülkemizde kamu yönetimi reformunun dayandığı temel faktör olması nedeniyle, Etik Kurul’un kurulma gerekçelerinden birini oluşturmaktadır. Bu bağlamda meclis görüşmelerinde<sup>378</sup> yasa, “kamuda reform sürecinin bir halkası, piyasaların daha iyi işlemesine ve ekonomik gelişmeye bir katkı olarak” takdim edilmiştir<sup>379</sup>.

---

<sup>376</sup> Bu dönemde, “Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği”, “Devlet Denetim Elemanları Derneği”, “Türkiye Etik Değerler Merkezi”, “Vatandaşın Vergisini Koruma Derneği”; “Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı”; “TÜSİAD”, “Beyaz Nokta Vakfı”, “TOBB”, “İTO”, “ATO”, “İSO” vb. sivil toplum örgütleri etik sorunları gündemlerine alarak bu konuda birçok çalışma yapmışlardır. Bu bağlamda söz konusu sivil toplum örgütlerinin çalışmaları bu konuda toplumsal duyarlılık ve kamuoyu oluşturma anlamında önemli adımlardandır.

<sup>377</sup> Demirci ve Genç, **a.g.m.**, 2008, s. 51

<sup>378</sup> 5176 Sayılı Kanunun Türkiye Büyük Millet Meclisi görüşmeleri için Ayrıca bak. [http://www.todaie.gov.tr/kyp/5176\\_meclis.htm](http://www.todaie.gov.tr/kyp/5176_meclis.htm) (Erişim Tarihi: 02.07.2010)

<sup>379</sup> Demirci ve Genç, **a.g.m.**, 2008, s. 52

*Uluslararası Kuruluşların Beklentileri ve İyi Yönetişim Gündemi:*

Yolsuzluk sorunu, hükümetleri, hükümet dışı kuruluşları ve sivil toplumu ilgilendirdiği gibi aynı zamanda Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu, Dünya Gümrükler Örgütü, Birleşmiş Milletler, Dünya Ticaret Örgütü, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı, Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi, Uluslararası Ticaret Odası vb. uluslararası kuruluşları da yakından ilgilendirmektedir. Bu uluslararası kuruluşların özellikle 1990'lı yılların ortalarından itibaren yolsuzluğu gündemlerine aldıkları görülmektedir<sup>380</sup>. Bu bağlamda bu kuruluşlar yolsuzlukla mücadele konusunda sözleşme ve ilkeler geliştirerek, uluslararası kamuoyu yaratılması, yolsuzluğun azaltılması ve iyi yönetişimin yaygınlaştırılması için çalışmalar yapmaktadırlar<sup>381</sup>. 5176 Sayılı Kanunun gerekçeleri arasında Bakanlar Kurulunun 23.06.2003 tarihli, 2003/5930 sayılı kararıyla kabul edilen Ulusal Programda “Kamuda Yönetişimin Güçlendirilmesi” başlığına atıf yapıldığı görülmektedir.

Ayrıca, Dünya Bankası ve IMF gibi uluslararası kuruluşlar Türkiye'ye sağladıkları mali destek karşılığında çeşitli yapısal değişim projelerini benimseme koşulu getirerek, kamu yönetiminin yeniden yapılanmasını gündeme getirmişlerdir<sup>382</sup>.

Ayrıca bu gelişmelerin yanında, son yıllarda Türkiye'de süregelen Avrupa Birliği'ne uyum çabalarının da kamu yönetiminde etik altyapıyı oluşturma ve bu bağlamda etik sorunları azaltma hedefi güttüğü görülmektedir. IMF Niyet Mektupları, OECD Raporları, Avrupa Birliği katılım sürecine ilişkin “ilerleme raporlarında” etik konusunda ilgili düzenlemelerin yapılıp, yürürlüğe konulması için önerilerde bulunmaktadır. Bu metinlerde etik, iyi yönetişimin ön koşulu olarak belirtilmektedir<sup>383</sup>. Bu nedenle 5176 Sayılı Kanunun gerekçesinde ve meclis görüşmelerinde OECD'nin kamu yönetiminde etiğe ilişkin tavsiye kararına; Avrupa

<sup>380</sup> Akçay, a.g.m., s. 113

<sup>381</sup> R. Bülent Tarhan vd., “Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri”, <http://www.tedmer.org.tr/pdf/yolsuzluk.pdf> (Erişim Tarihi: 18.02.2010)

<sup>382</sup> T. C. Başbakanlık, **Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim**, T.C. Başbakanlık Ankara, 2003, s. 57

<sup>383</sup> Aytül Güneşer Demirci, “Reformun Görünmeyen Yüzü: Kamuda Etik Düzenlemeler”, **Kamu Yönetimi Dünyası**, Yıl. 6, Sayı. 24, Ekim-Aralık, 2005b, s. 26

Birliği'ne verilen taahhütlere, IMF'ye verilen niyet mektuplarına atıfta bulunduğu görülmektedir<sup>384</sup>.

### 2.11.1.1. IMF Niyet Mektuplarında Etik

Türkiye, IMF'ye verdiği niyet mektuplarında etik ile ilgili kanun ve yönetmeliklerin çıkarılması konusunda taahhütlerde bulunarak yükümlülük altına girmiştir. Türkiye'nin IMF'ye verdiği 03.04.2002 tarihli niyet mektubunda “*kamuda şeffaflık, eylem planımızın aşama aşama hayata geçirilmesiyle geliştirilecektir*” ifadesiyle başlayan 18 numaralı bölümde şeffaflığın artırılması için benimsenecek adımlar arasında “*Memurların ve kamu idarecilerinin görevlerini ifa ederken uyacakları etik görev ve uygulama esaslarına ilişkin kanunun 2002 yılı sonuna kadar çıkarılmasını (yeni bir yasal kriter) içerecek şekilde kamu personel sisteminin iyileştirilmesi*” maddesi bulunmaktadır. Bunun dışında 05.04.2003 tarihli niyet mektubunun bazı yapısal taahhütler, erken seçimler, hukuki süreç veya hükümetin karşı karşıya kaldığı zaman darlığı nedenleriyle yerine getirilememiştir şeklinde başlayan 6 numaralı bölümde “*kamu yöneticileri ve memurlar için etik kuralları belirleyen kanunun meclisten geçirilmesine... ilişkin yapısal kriterlerin bulunduğu*” belirtilmektedir. Aynı niyet mektubunun 45 numaralı bölümünde “*memurlar ve kamu yöneticileri için ahlaki görev ve uygulama esaslarının oluşturulmasına ilişkin yasal düzenlemenin 2003 yılı temmuz ayı sonuna kadar geçirilmesi beklenmektedir ve böylelikle bir yapısal kriter gecikmeyle yerine getirilmiş olacaktır*” ifadesi yer almaktadır. 02.04.2004 tarihli niyet mektubunun 3 numaralı bölümünde de “*memurlar ve kamu yöneticileri için ahlaki görev ve uygulama esaslarının oluşturulmasına ilişkin yasal düzenleme TBMM'ye sunulmuş olup, söz konusu düzenlemenin kısa bir süre içinde yasalaşması beklenmektedir*” ifadesine yer verilmiştir<sup>385</sup>.

<sup>384</sup> [http://www.todaie.gov.tr/kyp/5176\\_meclis.htm](http://www.todaie.gov.tr/kyp/5176_meclis.htm) (Erişim Tarihi: 02.07.2010)

<sup>385</sup> IMF Niyet Mektupları ile ilgili ayrıntılı bilgi için bak. <http://www.tcmb.gov.tr/yeni/iletisimgm/IMFniyet.html>; Demirci, **a.g.m.**, 2005b, s. 26



### 2.11.1.2. OECD Raporlarında Etik

OECD tarafından bu konuda hazırlanmış birçok rapor bulunmaktadır. Bu raporlardan 1996 yılında “Ethics in Public Service: Current Issues and Practice” adıyla yayınlanan raporda etik yönetimin kamu yönetimindeki yeri başlığı altında OECD’nin etik sisteme ilişkin görüşleri yer almaktadır<sup>386</sup>. Ayrıca OECD’nin 1998 yılındaki “Kamu Yönetiminde Etik İlkeler” başlıklı tavsiye kararında “üye ülkelerin, kamu hizmetlerinde etik davranış ilkelerini hayata geçirmek amacıyla, iyi işleyen kurumsal yapılar oluşturmaları ve gerekli diğer tedbirleri almaları” ifadesi yer almaktadır<sup>387</sup>.

### 2.11.1.3. Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında Etik

Avrupa Birliği tarafından da etik konusunun ele alınması gerektiği, ilerleme raporlarında sıklıkla vurgulanarak, etik konusunun yolsuzlukla mücadelenin bir aracı olduğu belirtilmiştir. 2002 yılı ilerleme raporunun “yolsuzlukla mücadele tedbirleri” başlıklı bölümünde “*Ocak 2002’de Hükümet, Kamuda Saydamlığın Arttırılması ve Etkin Yönetim konusunda bir eylem planı kabul etmiştir. Plan her ne kadar kamu hizmetlerinin sunumunu iyileştirmek gibi geniş bir amaca sahip olsa da, saydamlığın arttırılması suretiyle yolsuzluğun önlenmesine de katkı sağlamaktadır. Söz konusu plan, kamu görevlileri ve yöneticilerine yönelik etik davranış kuralları yasınının çıkarılması, denetim sisteminin güçlendirilmesi ve kara paranın aklanması ile mücadelenin etkili hale getirilmesi gibi bir dizi tedbiri öngörmektedir.*” 2003 yılı ilerleme raporunda kamu yönetiminde davranış kuralları ve etik kurallarının sistematik olarak uygulanması tavsiye edilmekte, 2004 yılı ilerleme raporunda ise yine yolsuzlukla mücadele tedbirleri başlığı altında “*Mayıs 2004 de bir kamu görevlileri etik kurulu kurulmasına ilişkin kanunun kabulü ile şeffaflığın arttırılması*

<sup>386</sup> Demirci, a.g.m., 2005b, s. 26

<sup>387</sup> [http://www.todaie.gov.tr/kyp/5176\\_meclis.htm](http://www.todaie.gov.tr/kyp/5176_meclis.htm) (Erişim Tarihi: 02.07.2010)

*konusunda ilerleme kaydedilmiştir. Bu kanun kamu görevlileri etik kurulunu sağlamaktadır” şeklinde etik konusu ele alınmıştır<sup>388</sup>.*

Sonuç olarak Etik Kurul kurulması hakkındaki kanunun çıkarılması değerlendirildiğinde, bu konuda kendi iç dinamiklerimizin yanında uluslararası kuruluşların isteklerinin daha ağır bastığı izlenimi vermektedir<sup>389</sup>.

### **2.11.2. 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun**

Kamu görevlilerinin uymaları gereken davranış kuralları genel olarak mevzuatımızda<sup>390</sup> yer almasına rağmen, kamu görevlilerinin kamu hizmetini ifa ederken gösterdikleri etik dışı davranış ve uygulamaları, bu hizmetlerin alıcısı olan vatandaşların zaman zaman şikâyetlerine konu olmaktadır. Kamu yönetimimizde etik altyapının oluşturulması ve kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış kuralları, 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’la<sup>391</sup> yasalaşarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, etik konusundaki yasal altyapı eksikliğini doldurmaya yönelik atılmış bir adım olarak değerlendirilmektedir<sup>392</sup>.

Kanunun birinci maddesinde “amaç ve kapsam”, ikinci maddesinde “kuruluş” düzenlenmiştir. Kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerinden saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik ilkeler sıralanarak, etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek için Başbakanlık bünyesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. Bu Kanun,

<sup>388</sup> Demirci, **a.g.m.**, 2005b, s. 27

<sup>389</sup> Demirci ve Genç, **a.g.m.**, 2008, s. 52; Demirci, **a.g.m.**, 2005b, s. 27

<sup>390</sup> Çalışmada Türk etik mevzuatı değerlendirilirken, çalışmanın kapsamı açısından sadece “5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ve “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ayrıntılı olarak incelenmiştir. Dolayısıyla etik ilke ve standartları içeren diğer kanun ve yönetmelikler detaylı olarak incelenmemiştir.

<sup>391</sup> 25.05.2004 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde kabul edilmiş ve 08.06.2004 Tarih 25486 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>392</sup> Yüksel, **a.g.m.**, 2005, s. 305

genel bütçeye dâhil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsar. Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz<sup>393</sup>.

Ayrıca, Bakanlar Kurulu tarafından, bu kanun kapsamındaki konularda her türlü kararları almak ve uygulamak için, 4 yıllığına biri başkan olmak üzere toplam 11 üye seçilip, atanır. Kurul üyelerinin dağılımı ise şu şekildedir<sup>394</sup>:

- Bakanlık görevi yapmış olanlar arasından 1 üye,
- İl belediye başkanlığı yapmış olanlar arasından 1 üye,
- Yargıtay, Danıştay, Sayıştay üyeliği görevlerinden emekliye ayrılanlar arasından 3 üye,
- Müsteşarlık, büyükelçilik, valilik, bağımsız ve düzenleyici kurul başkanlığı görevlerinde bulunmuş veya bu görevlerden emekliye ayrılanlar arasından 3 üye,
- Üniversitelerde rektörlük veya dekanlık görevlerinde bulunmuş öğretim üyeleri veya bunların emeklileri arasından 2 üye,
- Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında en üst kademe yöneticiliği yapmış olanlar arasından 1 üye.

Kurul üyelerinin görev süresi 4 yıldır ve süresi dolan üyeler Bakanlar Kurulunca tekrar seçilebilirler. Ancak kurul üyelerinin görev süresi dolmadan

<sup>393</sup> “5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, [http://www.etik.gov.tr/mevzuat/kanun\\_5176.pdf](http://www.etik.gov.tr/mevzuat/kanun_5176.pdf) (Erişim Tarihi: 05.08.2010)

<sup>394</sup> a.g.k.

görevlerine son verilemez. Bunun yanında kurul üyeleri, ciddi bir hastalık veya sakatlık nedeniyle iş görememeleri veya atamaya ilişkin şartları kaybetmeleri halinde, atandıkları usule göre süresi dolmadan görevden alınabilir. Üyeler, görevi kötüye kullanmaktan veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkûm olmaları halinde ise Başbakan onayıyla görevden alınır. Görevden alma nedeniyle veya süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalan Kurul üyeliklerine bir ay içerisinde Bakanlar Kurulunca yeniden atama yapılır. Bu şekilde atanan üye, yerine atandığı üyenin görev süresini tamamlar. Kurul, Başkanın daveti üzerine en az altı üyeyle 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. Arka arkaya üç toplantıya veya bir yıl içinde toplam on toplantıya katılmayan üyeler istifa etmiş sayılırlar. Kurulun sekretarya hizmetleri Başbakanlık Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilir<sup>395</sup>.

Kanunun üçüncü maddesinde Etik Kurul'un görevlerine yer verilmiştir. Buna göre; etik kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak, bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmakla görevli ve yetkilidir<sup>396</sup>.

Kamu Etik Kurulu'nun yetki ve görevleri şu şekilde sıralanabilir<sup>397</sup>:

- Kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek (madde 3),
- Etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makama bildirmek (madde 3),

<sup>395</sup> "5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", [http://www.etik.gov.tr/mevzuat/kanun\\_5176.pdf](http://www.etik.gov.tr/mevzuat/kanun_5176.pdf) (Erişim Tarihi: 05.08.2010)

<sup>396</sup> a.g.k.

<sup>397</sup> a.g.k.

- Kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak (madde 3),
- Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, başvuru konusu ile ilgili olarak Kurul tarafından istenen bilgi ve belgeleri vermek zorundadırlar (madde 6),
- Kurul'a Kanun kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvurular, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'da belirlenen esaslara göre, en az genel müdür veya eşiti düzeyde kamu görevlileri hakkında yapılabilecektir (madde 4),
- “Genel Müdür” dışındaki hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağı Kurul tarafından belirlenecektir. Diğer kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalarına ilişkin başvurular, ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarınca değerlendirilecektir (madde 4),
- Kurul, kendisine ulaşan başvuruları etik davranış ilkelerinin ihlal edilip edilmediğini değerlendirerek, en geç üç ay içinde sonuçlandırmak zorundadır. Sonuçlandırılan incelemeler Başbakanlık Makamına ve ilgililere yazılı olarak bildirilir (madde 5)<sup>398</sup>,
- Kurul, bu Kanun kapsamındaki kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma yetkisine sahiptir (madde 6),
- Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin hususlar, Kurulca hazırlanacak yönetmeliklerle belirlenir. Kurul tarafından hazırlanan yönetmelikler Başbakan onayı ile yürürlüğe konulur (madde 7),

<sup>398</sup> Anayasa Mahkemesi'nin 04.02.2010 tarihli ve E.: 2007/98, K.:2010/33 sayılı Kararı ile 5. Maddenin 3. Fıkrası iptal edilmiştir. İptal edilen fıkra şu şekildedir: “Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin, etik davranış ilkelerine aykırı işlem veya eylemi olduğunu tespit etmesi ve bu kararın kesinleşmesi halinde, bu durumu Başbakanlık, Kurul kararı olarak Resmi Gazete aracılığıyla kamuoyuna duyurur. Ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmi Gazetede yayımlar.”

- Kurul, gerektiğinde mal bildirimlerini inceleme yetkisine sahiptir. Mal bildirimlerindeki bilgilerin doğruluğunun kontrolü amacıyla, ilgili kişi ve kuruluşlar (bankalar ve özel finans kurumları dahil) Kurul tarafından talep edilen bilgileri en geç otuz gün içinde Kurula vermekle yükümlüdürler (madde 8),
- Hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye<sup>399</sup>; en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemeye yetkilidir (madde 9).

### **2.11.3. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**

5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanunla Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuş<sup>400</sup> ve ilgili kanunun 3. ve 7. maddelerine dayanılarak kurul tarafından “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>401</sup>” hazırlanmıştır.

Yönetmeliğin amacı birinci maddede, “kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden

<sup>399</sup> Etik Kurul, “Hediye Alma Yasağı Hakkında 2007/1 İlke Kararı”, <http://www.etik.gov.tr/kurulkararlari/hediyeyalmayasagi.htm> (Erişim Tarihi: 21.10.2010); “24 Kasım Öğretmenler Günü İlke Kararı 2008/2”, [http://www.etik.gov.tr/kurulkararlari/24kasim\\_ilkekarari.pdf](http://www.etik.gov.tr/kurulkararlari/24kasim_ilkekarari.pdf) (Erişim Tarihi: 21.10.2010)

<sup>400</sup> Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkan ve Üyeliklerine, mezkur Kanununun 2. maddesi gereğince Bakanlar Kurulunun 10.08.2004 tarihli ve 2004/7791 sayılı kararıyla atama yapılmış ve Kurul ilk toplantısını 29.09.2004 günü gerçekleştirerek çalışmalarına başlamıştır, <http://www.etik.gov.tr/gorevveyetkiler.htm> (Erişim Tarihi: 21.11.2010)

<sup>401</sup> Bu yönetmelik 13.04.2005 tarih ve 25785 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. <http://www.etik.gov.tr/mevzuat/yonetmelik.htm> (Erişim Tarihi: 21.11.2010)

beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemek” şeklinde belirtilmiştir<sup>402</sup>.

Yönetmelik hükümleri 5176 Sayılı Kanun’un kapsamı içine aldığı tüm kamu görevlilerine uygulanmaktadır. Yönetmeliğin uygulanmasıyla görevli organ, “Kamu Etik Kurulu”dur.

Yönetmelikte yer alan, kamu görevlilerinin tabi oldukları etik davranış ilkeleri başlıklar halinde şu şekilde sıralanabilir<sup>403</sup>:

- Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci (madde 5),
- Halka Hizmet Bilinci (madde 6),
- Hizmet Standartlarına Uyma (madde 7),
- Amaç ve Misyonu Bağlılık (madde 8),
- Dürüstlük ve Tarafsızlık (madde 9),
- Saygınlık ve Güven (madde 10),
- Nezaket ve Saygı (madde 11),
- Yetkili Makamlara Bildirim (madde 12),
- Çıkar Çatışmasından Kaçınma (madde 13),
- Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması (madde 14),
- Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı (madde 15),
- Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı (madde 16),
- Savurganlıktan Kaçınma (madde 17),

<sup>402</sup> “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, <http://www.etik.gov.tr/mevzuat/yonetmelik.htm> (Erişim Tarihi: 21.11.2010)

<sup>403</sup> a.g.k.

- Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan (madde 18),
- Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık (madde 19),
- Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu (madde 20),
- Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler (madde 21),
- Mal Bildiriminde Bulunma (madde 22).

Yönetmelikte “Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı” başlığını taşıyan 15. maddede hediye alma yasağı ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre<sup>404</sup>; “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 hediye kapsamındadır”.

Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir. Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sağlayamazlar. Kamu görevlileri, kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremez, resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemezler; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremezler. Uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kuralları gereğince, yabancı kişi ve kuruluşlar tarafından verilen hediyelerden, 3628 sayılı Kanunun 3. maddesi hükümleri saklı kalmakla birlikte, söz konusu maddede belirtilen sınırın altında kalanlar da beyan edilir.

Yönetmelikte hediye alma yasağı kapsamına dâhil edilmeyen durumlar sayılmıştır. Bu istisnalar ise yönetmelikte şu şekilde sıralanmıştır:

<sup>404</sup> “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, <http://www.etik.gov.tr/mevzuat/yonetmelik.htm> (Erişim Tarihi: 21.11.2010)



- 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,
- Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,
- Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,
- Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,
- Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri,
- Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.

Ayrıca yönetmeliğe göre bazı durumlar ise hediye alma yasağı kapsamında tutulmuştur. Bunlar şu şekilde sıralanmıştır:

- Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,
- Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,
- Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,
- Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

Bu Yönetmelik kapsamına giren en az genel müdür, eşiti ve üstü görevliler, bu maddenin 5. fıkrası ve 6. fıkranın (a) bendinde sayılan hediyelere ilişkin bir önceki yılda aldıklarının listesini, herhangi bir uyarı beklemezsizin her yıl Ocak ayı sonuna kadar Kurula bildirirler.

Ayrıca Yönetmeliğin 26. maddesine göre kamu görevine yeni atanan kamu görevlileri “etik sözleşmesi<sup>405</sup>” imzalamakla yükümlü kılınmışlardır<sup>406</sup>.

Yönetmeliğin 31. maddesinde kurula başvuru hakkı düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, “3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına İlişkin Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşları ile Türkiye’de oturan yabancı gerçek kişiler başvuruda bulunabilirler. Başvuruda bulunabilmek için başvuranın menfaatinin etkilenmesi koşulu aranmaz. Yargı organlarınca incelenmekte olan veya karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur. Daha önce Kurulca incelenmiş şikâyet konusu, yeni kanıtlar gösterilmedikçe bir daha şikâyet konusu yapılamaz ve incelenemez.”

<sup>405</sup> Ek 1 “Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi”:

Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde 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, şikâyet 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.  
[http://www.etik.gov.tr/mevzuat/yonetmelik\\_etik.pdf](http://www.etik.gov.tr/mevzuat/yonetmelik_etik.pdf) (Erişim Tarihi: 15.10.2010)

<sup>406</sup> “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”,  
<http://www.etik.gov.tr/mevzuat/yonetmelik.htm> (Erişim Tarihi: 21.11.2010)

Kurula yapılacak başvurular üç şekilde yapılabilir. Bunlar;

- Yazılı dilekçe,
- Elektronik posta,
- Tutanağa geçirilen sözlü başvuru.

Başvuru, gerçek kişiler tarafından adı, soyadı, oturma yeri veya iş adresi ile imzayı kapsayan dilekçelerle, en az genel müdür ve Kurulca genel müdür düzeyinde oldukları kabul edilen Ek-2<sup>407</sup> listede bulunan unvanlarda bulunanlar için Kurul Başkanlığına, diğer görevliler için ise kurum yetkili disiplin kurullarına yöneltilmek üzere ilgili kurum amirliğine yapılır. Ayrıca kurulun inceleme yetkisi içinde bulunan bir kamu görevlisinin etik ilkelere aykırı davrandığının çeşitli yollarla öğrenilmesi üzerine Kurul res' en inceleme yetkisini kullanabilir. Kurulun verdiği kararlara karşı idari yargı yolu açıktır.

#### **2.11.4. Kamu Etik Kuruluna ve Yönetmeliğe Yöneltilen Eleştiriler**

Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve çıkarılan yönetmeliğe ilişkin, eksik yönlerinin bulunduğu gerekçesiyle literatürde bazı eleştiriler yapılmıştır. Yapılan bu eleştiri ve değerlendirmeler kısaca şu şekilde özetlenebilir<sup>408</sup>:

- Etik Kurulun, sınırlı görev ve denetim alanı nedeniyle uygulamayı gözetme görevini tam olarak yerine getiremediği ve bu bağlamda işlevsel olmaktan ziyade simgesel bir konumda kaldığı ifade edilmektedir.
- Yasama ve yürütme üyeleri gibi bazı kamu görevlilerinin denetleme kapsamı dışında tutulması önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmekte; yasama ve

<sup>407</sup> Ayrıntılı bilgi için bak. [http://www.etik.gov.tr/mevzuat/yonetmelik\\_etik.pdf](http://www.etik.gov.tr/mevzuat/yonetmelik_etik.pdf) (Erişim Tarihi: 21.10.2010)

<sup>408</sup> İbrahim Arap ve Levent Yılmaz, “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının “Yeni” Kurumu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 39, Sayı. 2, Haziran 2006, ss. 259-264; Yüksel, **a.g.m.**, 2005, ss. 356-360; Demirci ve Genç, **a.g.m.**, 2008; ss. 54-55; Şen, **a.g.m.**, 2005, ss. 364-367

yargı mensupları için de etik yasa ve kodların yürürlüğe sokulması gerektiği ifade edilmektedir.

- Üniversitelerin ve silahlı kuvvetlerin Kanun kapsamına alınmaması da önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir. Kanun ve yönetmelik değerlendirildiğinde, üniversitelerin veya Türk Silahlı Kuvvetlerinin mevcut özerkliğini zedeleyici ve ortadan kaldırııcı bir etkisi bulunmamaktadır<sup>409</sup>. Bu yüzden üniversiteler ve silahlı kuvvetler için etik kodların hazırlanarak yürürlüğe girmesi önem arz etmektedir. Çünkü kamuda yönetişimin başarısı, tüm devlet organlarının etik kod ve kurallara bağlılığıyla doğrudan ilişkilidir.
- Kurul üyelerinin Bakanlar Kurulu tarafından atanmaları ve görev süreleri sonunda yeniden seçilebilmeleri Kurul'un bağımsızlığını ve tarafsızlığını zedelediği yönünde de eleştirilmektedir.
- Yasayla düzenlenmesi gereken “etik davranış ilkeleri”, yasaya göre daha kolay değiştirilebilen yönetmelikle düzenlenmekte ve söz konusu ilkeler yeterince belirgin olmamaktadır.
- Yönetmelikte, hediye kapsamı belirtilmiş olmakla birlikte, hediye alma yasağı kapsamı dışında tutulan bağışlar konusunun suiistimale açık olduğu ve hediye ile ilgili istisnaların tamamen kaldırılmasının yerinde olacağı ifade edilmektedir.
- Anayasa Mahkemesinin 5176 Sayılı kanunun 5. Maddesinin 3. fıkrasını iptal kararından önce yönetmelik hükümlerinin ihlali söz konusu olduğunda

---

<sup>409</sup> Kamu Görevlileri Etik Kurul tarafından hazırlanan 2009 faaliyet raporunda etik kültürün geliştirilmesi ve Kanunla verilen diğer görevlerin yerine getirilmesi sürecindeki deneyimler ve AB mevzuatına uyum çerçevesinde Kurulun idari ve mali kapasitesinin güçlendirilmesi amacıyla mevzuatta değişiklik yapılması ihtiyacı doğduğu belirtilmektedir. Bu çerçevede; 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'da değişiklik yapılmasını öngören bir kanun tasarısı taslağı hazırlanmış ve ilgili kurum ve kuruluşlara gönderilmiştir. Hazırlanmış olan taslakta: “Üniversitelerin de kapsam içine alınması, Kurulun bağımsız bir statüye kavuşturulması, yargıya intikal etmiş olan konuların da incelenebilmesi, disiplin kurullarında olan etik inceleme yetkisinin etik komisyonlarına verilmesi” gibi bir dizi değişiklik öngörülmektedir. Kamu Görevlileri Etik Kurul 2009 Yılı Faaliyet Raporu, <http://www.etik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 20.11.2010)

öngörülen yaptırım sadece resmi gazetede yayınlanmasıydı<sup>410</sup>. Ancak etik ihlallerin sadece resmi gazetede yayınlanması yaptırımı da yetersiz görülerek çokça eleştirilmiştir. Zaten ilgili hüküm Anayasa Mahkemesinin 04.02.2010 tarihli ve E.: 2007/98, K.:2010/33 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.

- Kamu görevlilerinin imzalamakla yükümlü oldukları etik sözleşmesinin ihlali söz konusu olduğunda öngörülen yaptırım da belli değildir. Ayrıca yönetmelikte düzenlenen eğitim çalışmalarının nasıl ve hangi sıklıkla yapılacağı belirtilmemiştir.

### **2.11.5. Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Yapılan Başvurular**

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun kuruluşundan itibaren kurula yapılan başvurular kurulun yayınlamış olduğu faaliyet raporlarında yer almaktadır. 2005-2008 yılları arasında kapsayan faaliyet raporu ve 2009 yılı faaliyet raporunda yer alan kurula yapılan başvuruların konusu ve sayıları şu şekildedir<sup>411</sup>.

<sup>410</sup> Etik Kurul ilk kez kamu görevlilerinin etik ilke ve kuralarla uymadığı gerekçesiyle 2009 yılında bir belediye başkanı ve bazı kamu görevlileri ile ilgili karar almış ve ilgili karar resmi gazetede yayınlanmıştır. <http://www.etik.gov.tr/kurulkararlari/kurulkararlari.htm> (Erişim Tarihi: 15.11.2010)

<sup>411</sup> Faaliyet raporlarına <http://www.etik.gov.tr> adresinden ulaşılabilir. 2010 faaliyet raporu henüz yayınlanmadığı için 2010 yılında Etik Kurula yapılan başvurular hakkındaki veriler kullanılamamıştır.

**Tablo 2.2. Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Yapılan Başvurular**

Başvuru Konusu	2005-2008 Yılları Arası	2009 Yılı
Personel işlemleriyle ilgili	30	4
Genel etik davranış ilkelerine uygun davranmama iddiası	31	81
Görevi ihmal, görevi kötüye kullanma iddiasıyla ilgili	48	36
Kamu kaynaklarını kişisel amaçlar veya hizmet gerekleri dışında kullanmak iddiasıyla	36	5
İntihal (bilimsel eser hırsızlığı) ile ilgili	5	2
Kayırmacılık-ayırmacılık ile ilgili	19	6
Eşitlik ve tarafsızlığa aykırı uygulamalarla ilgili	30	7
Bilgi edinme hakkının ihlali ile ilgili	9	3
Yolsuzluk/usulsüzlük iddialarıyla ilgili	39	39
Muhtelif	18	-
<b>Toplam</b>	<b>265</b>	<b>183</b>

2005-2008 yılları arasında Etik Kurul 42 başvuruyu incelemeye almamıştır. Kurul, ayrıca, 36 başvuruyu yargıya intikal ettiği, 19 başvuruyu mevzuatın yürürlüğü öncesine ait olduğu, 87 başvuruyu da kapsam dışı kamu görevlileri ile ilgili olduğu gerekçesiyle değerlendirmeye almamıştır.

2009 yılında incelemeye alınan 53 dosya hakkında Etik Kurul tarafından karar verilmiş, 2009 yılı içerisinde işleme alınan 183 dosyanın 47 tanesine ilişkin inceleme ve araştırmaların 2010 yılı içerisinde de devam ettiği belirtilmiştir<sup>412</sup>.

<sup>412</sup> Kamu Görevlileri Etik Kurul 2009 Yılı Faaliyet Raporu, <http://www.etik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 20.11.2010)

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL VE YÖNETSEL ETİK DEĞERLER VE İKİLEMLER: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

#### 3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Günümüzde etik, giderek sosyal bilimlerin ve kamu yönetiminin önemli araştırma konularından biri haline gelmiştir. Genel olarak etik dışı davranışlar, patronaj ilişkileri, yolsuzluk olayları ve kötü yönetim uygulamaları hukuk sistemine ve devlete olan güvenin zayıflamasını ve buna bağlı olarak da tüm alanlarda kuralların çiğnenmesi, ahlaki normların ve değerlerin çöküşünü de beraberinde getirdiği gibi, bu etik dışı davranışların toplumun her yerine sirayet ettiği ve yaygınlık kazandığı şeklinde bir algı da oluşmuştur<sup>413</sup>. Bu algı vatandaşın devlete ve kurumlarına olan güvenini zedelemektedir. Artık günümüzde vatandaşlar nezdinde kamu kurumlarının güvenilirliği ve kurumların imajı etik davranış davranmamalarıyla ilişkili olarak algılanmakta ve değerlendirilmektedir. Hal böyle olunca etik konusu gündemin ilk sıralarında yerini almaktadır.

Araştırmanın ana konusunu oluşturan etik olgusu kuramsal çerçevesi çizilerek tüm boyutlarıyla ele alıp irdelenmeye çalışılmıştır. Kuramsal bazda elde edilen bilgi ve bulgular ışığında çalışmamızın başlıca amacı ve hedefi şu şekilde belirlenmiştir: Bu çalışmanın konusu; Türkiye’de vatandaşlar tarafından etik olgusu ve etik sorunların nasıl algılandığıdır? Bu ana soru ile ilişkili olarak vatandaşların etik algısını etkileyen, kamu kurumlarının sundukları hizmetlerden memnuniyet derecesi, kamu kurumlarında etik dışı davranışların olup olmadığı konusundaki düşünceleri, kamu kurumlarına olan güven düzeyi, kamu hizmeti sunarken kamu görevlilerinin<sup>414</sup> dürüst davranıp davranmadığı vb. sorular bu çalışmanın ana omurgasını

<sup>413</sup> Fikret Adaman, Ali Çarkoğlu ve Burhan Şenatalar, **Hanehalkı Gözünden Türkiye’de Yolsuzluğun Nedenleri ve Önlenmesine İlişkin Öneriler**, TESEV Yayınları, İstanbul, 2001, s. 17

<sup>414</sup> Bu çalışmada” kamu görevlileri” ile “memur” kavramı aynı anlamda kullanılacaktır. Çalışmada kamu görevlisi kavramı, “devletin yürütme gücü içinde kamu görevini yerine getiren tüm kamu görevlileri” için kullanılmaktadır.

oluşturmaktadır. Ancak etik algıyı tam olarak ölçebilmek için bu faktörlerin yeterli olduğunu söylemek, bu faktörlerle bağlantılı olarak kesin çıkarımlar ve yorum yapmanın zor olduğunu belirtmekte fayda vardır.

Vatandaşların ve kamu görevlilerinin etik algılarının tespit edilmeye çalışıldığı araştırmanın amaçları ve cevap aradığı sorular aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- i. Türkiye’de etik ve yönetsel etiğe ilişkin toplumsal algıyı tespit ve analiz etmek;
- ii. Vatandaşların kamu kurumlarının sundukları hizmetlerden memnuniyet ve bu kurumlara duydukları güven düzeyinin tespiti ve analizi;
- iii. Rüşvet ve yolsuzluk olgusu gibi etik dışı davranışların kamu kurumlarında yaygınlık seviyesi ve toplum tarafından nasıl algılandığının tespit ve analizi;
- iv. Etik davranışlar karşısında bireylerin kişisel tepkilerinin tespiti;
- v. Kamu kurumlarında yaşandığı düşünülen patronaj ve himayecilik anlayışının toplum tarafından algılanma biçiminin tespiti;
- vi. Kamu kurumlarında iş etiğinin yerleşmesi için gerekli faktörlerin tespiti;
- vii. Etik algının “yaş, cinsiyet, gelir durumu, çalışılan sektör, eğitim ve kendilerini tanımlama biçimlerine” göre değişip değişmediğinin tespit ve analizi;
- viii. Kamu görevlilerinin görevleri esnasında etik davranmasını gerektiren nedenler ve etik davranmasını engelleyen faktörlerin tespit ve analizi;
- ix. Kamu görevlerinin görevleri esnasında karşılaştıkları etik ikilemlerin tespit ve analizi;
- x. Kamu kurumlarında yaşanan etik dışı davranış nedenleri ve kamu görevlileri tarafından nasıl algılandığı, etik dışı davranışlar karşısındaki tutumları, etik sorumluluktan ne anladıkları;



- xi. Kamu görevlileri tarafından etik ilke ve kuralların bilinme düzeyi, kamu görevlilerinin etik ilkeleri nerden öğrendikleri, bu konuda hizmet içi eğitim alıp almadıkları, etik sözleşme imzalayıp imzalamadıklarının tespit ve analizi;
- xii. Kamu görevlilerinin yaşadığı etik ikilemlerin “yaş, cinsiyet, gelir durumu, buldukları pozisyonları, eğitim düzeylerine” göre değişip değişmediğinin tespit ve analiz edilmesidir.

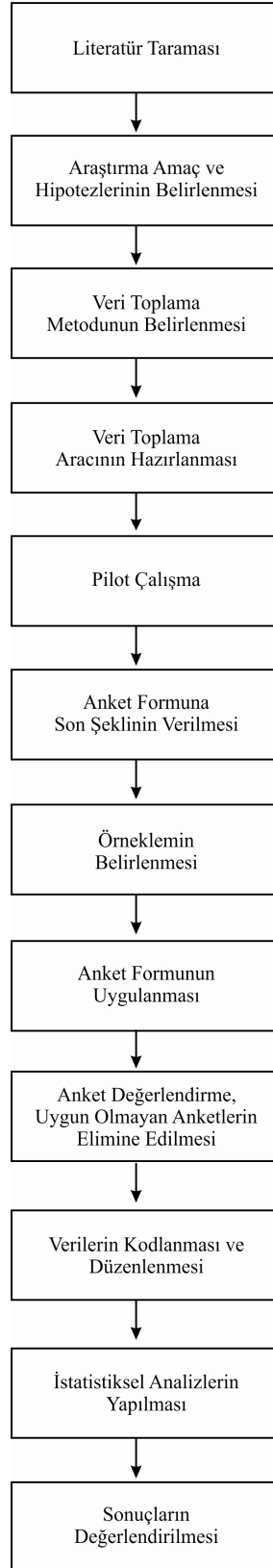
### 3.2. Araştırmanın Yöntemi

Ülkeler arası karşılaştırmalarda ve görgül çalışmalarda en sık kullanılan ölçütler, çeşitli uluslararası kuruluşlar ve özel araştırmacılar tarafından yapılan anket çalışmalarıdır. Dünya Bankası, Uluslararası Şeffaflık Örgütü gibi uluslararası kuruluşlar ve örgütler birçok ülkede algılanan etik dışı davranışlara ilişkin araştırmalar yapmaktadırlar. Anket yöntemi uygulanarak yapılan çalışmalarda en çok kullanılan öznel ölçüt türü, algılamaya ve deneyime dayalı göstergelerdir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda da çoğunlukla uygulanan yöntem anket yöntemidir<sup>415</sup>. Bu çalışma kapsamında da etik ve etik sorunların varlığı vatandaşların algısı üzerinden ölçülmeye çalışıldığı için anket yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırmada uygulanan yöntem, elde edilen verilerin etkin ve tutarlı bir şekilde ortaya konulabilmesinde oldukça önemlidir. Bu bağlamda araştırma yönteminin açıklanması elde edilen verilerin değerlendirilmesi bakımından önemlidir. Araştırmanın amaçlarına ulaşmak ve hipotezleri test etmek için; anket formunun hazırlanması, evren ve örneklemin belirlenmesi, anket formlarının dağıtılması, cevaplanan anketlerin kodlanması, düzenlenmesi ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan istatistikî yöntemlere ilişkin bilgiler Şekil 3.1.’de düzenlenmiştir.

<sup>415</sup> Gökçe, a.g.e., 2007b, s. 104; Adaman ve Çarkoğlu, a.g.e., 2000, 2001

**Şekil 3.1. Çalışmada İzlenen Yöntem ve Metodoloji**



Anket soruları hazırlanırken, etik ve yolsuzluk üzerine daha önce yapılmış anket çalışmalarının<sup>416</sup> taraması yapılarak değerlendirilmiş ve literatüre uygun bir şekilde taslak anket soruları hazırlanmıştır. Hazırlanan soruların yeterli ve anlaşılabilir olup-olmadığını belirleyebilmek ve ayrıca anket sorularının amaca uygun biçimde oluşturulup-olmadığını tespit edebilmek için “oluşturulan taslak anket soruları” 35’i “vatandaş” ve 15’i “kamu görevlisi” toplam 50 kişi üzerinde ön teste tabi tutularak, pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamaya katılan katılımcılardan anket formunda yer alan soruların anlaşılabilirliği ve anketin kapsamı hakkında yorum yapmaları istenmiştir. Bazı soruların katılımcılar tarafından net olarak anlaşılmadığı tespit edildiğinden, bu sorular yeniden formüle edilerek, anket formuna son hali verilmiştir. Yapılan ön testler sonucunda oluşturulan anket formu araştırmanın amaçlarını gerçekleştirebilmek için uygulanma aşamasına geçilmiştir.

Anket formu 2 ana kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım, tüm katılımcıların etik algısını ölçmeye yöneliktir. Anketin ikinci kısmı ise sadece kamu sektöründe çalışan katılımcılar için düzenlenmiştir. Ankette yer alan sorular kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır. Ancak her soruda cevap seçeneklerine ek olarak “diğer (lütfen belirtiniz)” şeklinde bir şık eklenmiş ve katılımcıların kendi görüşlerini de yazabilmelerine olanak verilmiştir. Daha sonra diğer şıkta yazılan cevaplar tasnif edilip, kodlanarak değerlendirilmeye alınmıştır.

---

<sup>416</sup> Adaman ve Çarkoğlu, **a.g.e.**, 2000; Fikret Adaman, Ali Çarkoğlu ve Burhan Şenatalar, **İş Dünyası Gözünden Türkiye’de Yolsuzluğun Nedenleri ve Önlenmesine İlişkin Öneriler**, TESEV Yayınları, İstanbul, 2003; Adaman, Çarkoğlu ve Şenatalar, **a.g.e.**, 2001; Fikret Adaman, Ali Çarkoğlu ve Burhan Şenatalar, **Toplumun Kamu Yönetimine ve Kamu Hizmetlerine Bakışı**, TEPAV, 2008; Kemal Görmez vd., “Etik, Kültür ve Toplum”, **Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Çalışması**, T.C. Başbakanlık, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara, 2009; Hamza Ateş, Tuncay Güloğlu ve Muharrem Es, “Gümrük Hizmetleri ve Etik”, **Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Çalışması**, T.C. Başbakanlık, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara, 2009; Hamza Ateş, H. Emre Bağcı ve Mustafa Lütfi Şen, “Tapu Hizmetleri ve Etik”, **Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Çalışması**, T.C. Başbakanlık, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara, 2009; İbrahim Cerrah vd., “Kolluk Hizmetleri ve Etik”, **Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Çalışması**, T.C. Başbakanlık, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara, 2009; Gökçe, **a.g.e.**, 2007b; Aydın Yılmaz, “Belediye Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumlarının İncelenmesi: Adapazarı Büyükşehir ve Merkez Belediyesi’nde Bir Araştırma”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 18-19 Kasım, Sakarya, 2005; Yılmaz Esmer, **Devrim, Evrim, Statüko: Türkiye’de Sosyal, Siyasal Ekonomik Değerler**, TESEV Yayınları, İstanbul, 1999

Araştırma kapsamında dağıtılıp geri dönen ve tutarlı olan anket formlarındaki veriler kodlanarak SPSS 11.0 programına yüklenmiştir. Daha sonra analiz aşamasına geçilmiştir. Araştırmada toplanan anket verileri SPSS 11.0 (Statistical Packages for the Social Sciences/Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi) paket programından yararlanılarak analiz edilmiştir.

Anket verilerinin değerlendirilmesinde ve çalışmanın hipotezlerini test edebilmek amacıyla “aritmetik ortalama”, “standart sapma” gibi istatistiksel yöntemlerin yanı sıra, en az aralık seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin ya da bağımlının şiddetini belirlemeye yönelik “Pearson Korelasyon” analizi de yapılmıştır. Ayrıca “Ki-Kare”, “Bağımsız Grup t Testi”, “Tek Örnek t Testi”, “Faktör Analizi” ve “Anova” testleri uygulanmıştır.

### 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Anket çalışması 20 Nisan-21 Mayıs 2010 tarihleri arasında belirlenen illerde gerçekleştirilmiştir<sup>417</sup>. Anketlerin %69,05'i (752 anket) kent merkezinde, %30,95'i (337 anket) ise ilçe ve kasabalarda yapılmıştır. Belirlenen örneklem planına göre 1165<sup>418</sup> anketin dağıtılması planlanmış, dağıtılan anketlerden geri dönen ve tutarlı cevaplara sahip olan 1089 adet anket değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye sınırları içerisinde yaşayan ve 18 yaşını doldurmuş vatandaşlar oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfi örneklem seçim

---

<sup>417</sup> Anket çalışmasında görev alan anketörler Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü 2. Sınıf öğrencilerinden seçilmiştir. Öğrenciler bu anket çalışmasını Prof. Dr. Orhan Gökçe başkanlığında “Bilimsel Araştırma Teknikleri” dersi kapsamında yürütmüşlerdir ve anketör grubu 80 öğrenciden oluşmaktadır. Öğrenciler, anketi uygulamadan önce yoğun bir eğitimin geçirilmiştir.

<sup>418</sup> Örneklem sayısı belirlenirken Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004) hazırlanmış olduğu tablodan yararlanılmıştır. Çalışmanın evreni için %95 güven aralığında 384 örneklem belirlenmesi yeterlidir. Yahşi Yazıcıoğlu ve Samiye Erdoğan, **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004, s. 50

yöntemi uygulanmıştır. Tesadüfi örneklem, hedeflenen kitlenin tüm üyelerinin seçilip örnekleme dahil edilme olasılıklarının eşit ya da bilinin olmasıdır<sup>419</sup>.

Örneklem seçiminde iller esas alınmıştır. İller, Devlet Planlama Teşkilatının, Avrupa Birliği Bölgesel İstatistik Sistemine uygun karşılaştırılabilir istatistiksel veri tabanı oluşturulması amacıyla ülke genelinde yaptığı “İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS)” esas alınarak saptanmıştır<sup>420</sup>. Örneklem seçiminde Düzey 3’de yer alan 16 il tesadüfi olarak belirlenmiştir. Bölgelere göre alınan iller ve örneklemin dağılımı Tablo 3.1.’de gösterilmektedir.

**Tablo 3.1. Bölgelere Göre Örneklem Kapsamına Alınan İller ve Örneklem Dağılımı**

Bölge No	Bölge İsmi	Anketin Uygulandığı İller	Planlanan Anket Sayısı	Değerlendirmeye Alınan Anket Sayısı	%
1	İstanbul	İstanbul	150	134	12,3
2	Batı Marmara	Balıkesir	50	48	4,4
3	Ege	İzmir	120	104	9,6
4	Doğu Marmara	Eskişehir	50	47	4,3
5	Batı Anadolu	Konya	120	116	10,7
		Ankara	120	120	11,0
6	Akdeniz	Antalya	60	60	5,5
		Adana	50	42	3,9
		İçel	70	70	6,4
7	Orta Anadolu	Kayseri	65	62	5,7
8	Batı Karadeniz	Samsun	50	44	4,0
9	Doğu Karadeniz	Trabzon	60	57	5,2
10	Kuzeydoğu Anadolu	Erzurum	50	46	4,2
11	Ortadoğu Anadolu	Van	50	41	3,8
12	Güneydoğu Anadolu	Diyarbakır	50	49	4,5
		Gaziantep	50	49	4,5
<b>Toplam</b>			<b>1165</b>	<b>1089</b>	<b>100</b>

<sup>419</sup> Orhan Gökçe ve M. Akif Çukurçayır, **Bilimsel Araştırma Teknikleri (Ders Notları)**, Konya, 2009, s. 49

<sup>420</sup> İBBS’de iller üç düzeyden oluşmaktadır. İlk aşamada iller, idari yapıya uygun olarak 81 adet il “Düzey 3”de bölge birimleri olarak tanımlanmıştır. Ekonomik, sosyal ve coğrafi yönden benzerlik gösteren komşu iller ise, bölgesel kalkınma planları ve nüfus büyüklükleri de dikkate alınarak “Düzey 1” ve “Düzey 2” olarak gruplandırılmak suretiyle Düzey 2’de 26 adet bölge birimi, yine aynı kritere göre Düzey 1’de de 12 adet bölge birimi tanımlanmıştır. Bu sınıflandırma 28.08.2002 tarih ve 2002/4720 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile uygulanmaya başlanmıştır. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSurumDetayAction.do?surumId=164&turId=7&turAdi=%205.%20Co%C4%9Fraf%C4%B1n%C4%B1flamalar> (Erişim Tarihi: 28.04.2010)

Tablodaki örneklem dağılımından anlaşıldığı üzere örneklem kapsamına alınan illerin birçoğunda geri dönen ve değerlendirmeye alınan anket sayısı, planlanan anket sayısının biraz altında kalmıştır. Ancak bu ikisi arasındaki fark oldukça düşük olduğu için araştırmanın sonuçları ve güvenilirliği açısından ciddi bir soruna yol açmayacağı düşünülmektedir.

### 3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

<b>Hipotez 1:</b>	<i>“Kamu kurumlarında etik dışı davranışların varlığı kabul edilmektedir.”</i>
<b>Hipotez 2:</b>	<i>“Kamu kurumlarında görülen etik dışı davranışlar ile kamu kurumlarına olan güven düzeyi arasında negatif ilişki vardır.”</i>
<b>Hipotez 3:</b>	<i>“Kurumlarda görülen etik dışı davranışlar ile kurumların sunduğu hizmetlerden memnuniyet düzeyi arasında negatif ilişki vardır.”</i>
<b>Hipotez 4:</b>	<i>“Hükümetten memnuniyet ile etik dışı davranış algısı arasında negatif bir ilişki vardır.”</i>
<b>Hipotez 5:</b>	<i>“Bireyler etik dışı davranışların ihbar edilmesi konusunda isteksizdirler.”</i>
<b>Hipotez 6:</b>	<i>“Bireylerin cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyleri, çalıştıkları sektör ve kendilerini tanımlama biçimlerine göre etik algılarında farklılık vardır.”</i>
<b>Hipotez 7:</b>	<i>“Kamu çalışanları görevleri esnasında etik ikilemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar.”</i>
<b>Hipotez 8:</b>	<i>“Kamu çalışanlarının görevleri sırasında yaşadıkları etik ikilemler cinsiyet, yaş, gelir, buldukları pozisyon, eğitim düzeylerine göre farklıdır”</i>

### **3.5. Araştırma Verilerinin Analiz ve Bulguları**

Bu bölümde, çalışmanın amacı ve kapsamı doğrultusunda bireylerin etik algılarını belirlemek üzere hazırlanan anketlerden elde edilen verilerin karşılaştırmalı analizi ve bulguları sunulacaktır.

#### **3.5.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerinin Analizi**

Katılımcıların demografik özelliklerinin tek tek tablolaştırılarak düzenlenmesi yerine elde edilen tüm verilerin bütüncül bir yaklaşımla tek bir tablo halinde düzenlenerek verilmesinin daha uygun olacağı kanaatine varılmıştır. Çalışmamıza katılan toplam 1089 katılımcının sosyo-demografik özellikleri Tablo 3.2.'de düzenlenmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Erkek (587 - %53,9)		Bayan (502 - %46,1)		Toplam (1089)		
		Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	
Medeni Durum	Evli	402	68,5	276	55,0	678	62,3	
	Bekâr	174	29,6	194	38,6	368	33,8	
	Dul	11	1,9	32	6,4	43	3,9	
Yaş	18-29 Yaş	190	32,4	202	40,2	392	35,9	
	30-43 Yaş	208	35,4	182	36,2	390	35,8	
	44-55 Yaş	151	25,7	101	20,2	252	23,2	
	56 Yaş ve üzeri	38	6,5	17	3,4	55	5,1	
Eğitim	Okur-yazar değil	1	0,2	8	1,6	9	0,8	
	Okur-yazar	13	2,2	8	1,6	21	1,9	
	İlkokul Mezunu	67	11,5	99	19,7	166	15,3	
	Ortaokul Mezunu	72	12,2	64	12,7	136	12,5	
	Lise Mezunu	238	40,5	164	32,7	402	36,9	
	Üniversite ve üstü Mezun	196	33,4	159	31,7	355	32,6	
Gelir	100-500 TL	13	2,2	41	8,1	53	4,9	
	501-1000 TL	158	26,9	67	13,4	226	20,7	
	1001-3000 TL	325	55,4	204	40,6	529	48,6	
	3001 TL ve üstü	34	5,8	27	5,4	61	5,6	
	Çalışmayanların*	57	9,7	163	32,5	220	20,2	
Meslek	Kamu Sektörü	Devlet Memuru	164	27,9	76	15,2	240	22,1
		Kamu Sektöründe üst-orta düzey yönetici	20	3,4	5	0,9	25	2,2
		Kamu sektöründe işçi	30	5,1	9	1,8	39	3,6
		Öğretmen	35	6,0	34	6,8	69	6,3
	Özel Sektör	Özel sektörde memur	46	7,9	59	11,8	105	9,6
		Özel sektörde işçi	77	13,1	83	16,6	160	14,7
	Kendi İşinde	Çiftçi	21	3,6	-	-	21	1,9
		Esnaf, tüccar vb. serbest meslek sahibi	69	11,8	34	6,8	103	9,5
		Avukat, doktor, mühendis vb. serbest meslek sahibi	32	5,4	26	5,2	58	5,4
	Çalışmıyor	İşsiz	10	1,7	10	1,9	20	1,8
		Ev hanımı	-	-	95	18,9	95	8,8
		Öğrenci	47	8,0	61	12,2	108	9,9
		Emekli	36	6,1	10	1,9	46	4,2



**Tablo 3.2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri (Devam)**

Demografik Özellikler		Erkek (587 - %53,9)		Bayan (502 - %46,1)		Toplam (1089)	
		Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Çalışma Süresi	1 yıldan az	26	4,4	24	4,8	50	4,6
	1-3 yıl	73	12,5	83	16,5	156	14,3
	4-7 yıl	97	16,5	93	18,5	190	17,4
	8-12 yıl	85	14,5	72	14,3	157	14,4
	12 yıldan fazla	249	42,4	64	12,8	313	28,8
	Çalışmıyor (Öğrenci, İşsiz ve Ev Hanımı)	57	9,7	166	33,1	223	20,5

Sosyo-demografik özellikler incelendiğinde katılımcıların, %53,9'u (587 kişi) "erkek", %46,1'i ise (502 kişi) "bayan"dır. Örneklem grubu cinsiyet açısından değerlendirildiğinde Türkiye evrenini genel olarak çok az bir farkla yansıttığı söylenebilir.

Katılımcılar medeni durum açısından incelendiğinde görece yüksek dağılımın erkek ve bayan katılımcılarda "evli" yönünde olduğu gözlenmektedir.

Katılımcıların yaş özellikleri incelendiğinde, erkek katılımcılarda "18-29 yaş" aralığının %32,4, "30-43 yaş" aralığının %35,4, "44-55 yaş" aralığının %25,7, "56 yaş ve üzeri" aralığının ise %6,5 olduğu gözlenmektedir. Bayan katılımcılarda, "18-29 yaş" aralığının %40,2, "30-43 yaş" aralığının %36,2, "44-55 yaş" aralığının %20,2, "56 yaş ve üzeri" aralığının ise %3,4 olduğu gözlenmektedir. Elde edilen bulgulara göre örneklem kapsamına alınan bayan katılımcıların, erkek katılımcılara oranla daha genç nüfusa sahip olduğu söylenebilir.

Çalışmamıza katılanların eğitim durumu incelendiğinde erkek katılımcıların %0,2'sinin "okur-yazar değil", %2,2'sinin "okur-yazar", %11,5'inin "ilkokul mezunu", %12,2'sinin "ortaokul mezunu", %40,5'inin "lise mezunu", %33,4'ünün "üniversite ve üstü mezun" oldukları gözlenmiştir. Bayan katılımcılar incelendiğinde ise, "okur-yazar değil" ve "okur-yazar" oranı %1,6 olduğu, %19,7'sinin "ilkokul mezunu", %12,7'sinin "ortaokul mezunu", %32,7'sinin "lise mezunu", %31,7'sinin "üniversite ve üstü mezun" oldukları gözlenmiştir. Her iki grupta da görece yüksek dağılımın "lise mezunu" olduğu görülmektedir.

Gelir durumu yönünden katılımcılar incelendiğinde, erkek katılımcıların %2,2'sinin “100-500 TL”, %26,9'unun “501-1000 TL”, %55,4'ünün “1001-3000 TL” ve %5,8'inin “3001 TL ve üstü” gelire sahip oldukları gözlenmiştir. Bayan katılımcıların %8,1'inin “100-500 TL”, %13,4'ünün “501-1000 TL”, %40,6'sının “1001-3000 TL” ve %5,4'ünün “3001 TL ve üstü” gelire sahip olduğu gözlenmiştir. Her iki grupta da görece yüksek dağılımın “1001-3000 TL” arası olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir durumu değerlendirilirken “öğrenci, işsiz ve ev hanımı” kategorisindeki katılımcıların kendi gelir kaynakları olmadığı için dolayı anketi cevaplarırken gelir durumu sütununu boş bıraktıkları gözlemlenmiş ve bu yüzden bu kategoriye girenlerin gelir durumları değerlendirmeye alınmamıştır.

Katılımcıların meslek gruplarına ve çalıştıkları sektöre göre dağılımları incelendiğinde; “kamu sektöründe” çalışan erkek katılımcıların %27,9'unun “devlet memuru”, %3,4'ünün “kamu sektöründe üst-orta düzey yönetici”, %5,1'inin “kamu sektöründe işçi” ve %6'sının “öğretmen” olduğu gözlemlenmiştir. “Kamu sektöründe” çalışan bayan katılımcıların %15,2'sinin “devlet memuru”, %0,9'unun “kamu sektöründe üst-orta düzey yönetici”, %1,8'inin “kamu sektöründe işçi” ve %6,8'inin “öğretmen” olduğu görülmektedir. “Özel sektör”de çalışan erkek katılımcıların %7,9'unun “özel sektörde memur”, %13,1'inin “özel sektörde işçi” olarak çalıştığı; bayan katılımcıların ise, %11,8'inin “özel sektörde memur” ve %16,6'sının “özel sektörde işçi” olduğu görülmektedir. “Kendi işinde” çalışan erkek katılımcıların %3,6'sının “çiftçi”, %11,8'inin “esnaf, tüccar vb. serbest meslek sahibi” ve %5,4'ünün “avukat, doktor, mühendis vb. serbest meslek sahibi” olduğu; bayan katılımcıların %6,8'inin “esnaf, tüccar vb. serbest meslek sahibi” ve %5,2'sinin “avukat, doktor, mühendis vb. serbest meslek sahibi” olduğu gözlemlenmiştir. Erkek katılımcıların, %1,7'sinin “işsiz”, %8,0'inin “öğrenci” ve %6,1'inin “emekli” olduğu; bayan katılımcıların %1,9'unun “işsiz” %18,9'unun “ev hanımı”, %12,2'sinin “öğrenci” ve %1,9'unun “emekli” olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışma süreleri açısından katılımcıların dağılımı incelendiğinde; erkek katılımcıların %4,4'ünün “1 yıldan az”, %12,5'inin “1-3 yıl”, %16,5'sinin “4-7 yıl”, %14,5'inin “8-12 yıl” ve %42,4'ünün “12 yıldan fazla” çalıştıkları; bayan

katılımcıların %4,8'inin "1 yıldan az", %16,5'inin "1-3 yıl", %18,5'inin "4-7 yıl", %14,3'ünün "8-12 yıl" ve %12,8'inin "12 yıldan fazla" çalıştıkları görülmektedir. Anketin uygulandığı zaman çalışmayan "işsiz, ev hanımı ve öğrenci" kategorisine giren katılımcıların çalışma süresi sütununu boş bıraktıkları için çalışma süreleri değerlendirilmemiştir. "Emekli" kategorisindeki katılımcıların hepsi "12 yıldan fazla" sütununu işaretledikleri tespit edilmiştir.

### 3.5.2. Kurumlarda Etik Dışı Davranışların Varlığı

Günümüzde yalnız kamu yönetiminde veya siyasette vb. değil toplumun her alanında genel anlamda etik sorunlarla karşı karşıya kalındığına yönelik yaygın bir kanaat söz konusudur<sup>421</sup>. Buna ilaveten son zamanlarda etik dışı olarak nitelendirilen bazı davranışların toplumda yaygınlık kazanması ve olağan karşılanması, sorunun daha da karmaşık bir hal almasına neden olmuştur. Bu bağlamda, kamu kurumlarında etik dışı davranışların ve etik sorunların varlığı ve vatandaşlar tarafından nasıl algılandığı önem kazanmaktadır.

Bu amaçla toplumumuzda etik sorunların nasıl algılandığını analiz edebilmek için katılımcılara bir dizi soru yöneltilmiştir. Sorulara verilen cevaplar kısaca değerlendirilip, yorumlanarak bir analiz yapılmaktadır.

Katılımcılara ilk olarak, kurumlara işlerinin düşüp düşmediğini belirlemek amacıyla "*Son zamanlarda Siz ya da ailenizden birinin aşağıda belirtilen kurumlardan hangisine veya hangilerine işi düştü?*" şeklinde bir soru yöneltilmiş ve birden fazla kurumu işaretleyebilecekleri belirtilmiştir. Sonuçlar Tablo 3.3.'de düzenlenmiştir.

---

<sup>421</sup> Eryılmaz, a.g.m., 2008a, s. 6

**Tablo 3.3. Kurumlara İşi Düşenler**

Kurumlar	Frekans	%*
Hastaneler	841	77,2
Belediyeler	389	35,7
Eğitim Kurumları	375	34,4
Vergi Dairesi	216	19,8
Tapu Dairesi	170	15,6
Emniyet Teşkilatı/Polis	120	11,1
Mahkemeler	107	9,8
Sivil Toplum Kuruluşları	85	7,8
Valilik	54	4,9
Gümrük	14	1,3
İşim Düşmedi	83	7,6

Tablo 3.3.'de katılımcıların herhangi bir şekilde işinin düştüğü kurumlar yer almaktadır. Buna göre katılımcıların en çok işinin düştüğü kurum %77,2 ile “hastaneler”dir. İkinci sırayı %35,7’lik oranla “belediyeler” almaktadır. Daha sonra sırasıyla “eğitim kurumları” (%34,5); “vergi daireleri” (%19,9); “tapu daireleri” (%15,6); “emniyet teşkilatı/polis” (%11,1); “mahkemeler” (%9,8’); “sivil toplum kuruluşları” (%7,8); “valilik” (%4,9) ve “gümrük” (%1,3)’tür. Katılımcıların %7,6’sı belirtilen kurumlara hiçbir şekilde işlerinin düşmediğini belirtmişlerdir.

Bu kurumlarda etik dışı davranışların varlığını ölçebilmek veya katılımcıların etik dışı davranışlara şahit olma durumlarını tespit edebilmek amacıyla ankete katılanlara şöyle bir soru yöneltilmiştir. “*Bu kurumlardan birine gittiğinizde, çalışan personelin kamu hizmeti yaparken etik/ahlak dışı davranışlarda bulunduğuna hiç şahit oldunuz mu?*” Verilen cevaplar Tablo 3.4.’de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.4. Etik/Ahlak Dışı Davranışlara Şahit Olma**

Cevaplar	Frekans	%
Evet, şahit oldum	325	29,8
Hayır, şahit olmadım	647	59,4
Fikrim yok	117	10,8
Toplam	1089	100

\* Katılımcılar birden fazla şık işaretleyebildikleri için yüzdeler toplamı 100’den fazladır.

Verilen cevaplara göre; kurumlarda çalışan personelin görevleri esnasında etik/ahlak dışı davranışlarına “evet, şahit oldum” diyenlerin oranı %29,8’dir. “Hayır, şahit olmadım” diyenlerin oranı ise %59,4 ve “fikrim yok” diyenlerin oranı %10,8’dir. Kurumlara “hiç işim düşmedi” diyen 83 katılımcı bu soruya “fikrim yok” şeklinde cevap vermiştir. Çalışmamıza katılanların neredeyse %30’unun kamu kurumlarında etik dışı davranışlara şahit oldum şeklinde cevap vermesi düşündürücüdür.

Ayrıca katılımcılara “*Peki, bu kurumlarda işinizin yapılabilmesi veya halledilebilmesi için Sizden hediye, rüşvet vb. bir ödeme yapmanız teklif edildi mi?*” şeklinde farklı bir soru yöneltilmiş ve verilen cevaplar Tablo 3.5.’de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.5. Hediye, Rüşvet vb. Bir Ödeme Yapılmasının Teklif Edilip-Edilmediği**

Cevaplar	Frekans	%
Evet, teklif edildi	109	10,0
Hayır, teklif edilmedi	870	79,9
Fikrim yok	110	10,1
Toplam	1089	100

Bulgular incelendiğinde; kurumlara işi düşen ve işlerinin halledilebilmesi için kendilerinden hediye, rüşvet vb. bir ödeme yapması istenen katılımcıların oranının %10 olduğu görülmektedir. Böyle bir teklifin yapılmadığını belirten katılımcıların oranı ise %79,9’dur. Fikrim yok diyenlerin oranı ise %10,1’dir. Kurumlara “hiç işim düşmedi” diyen 83 katılımcı bu soruya da “fikrim yok” şeklinde cevap vermiştir. Ancak dikkat edilmesi gereken bir husus da, genel olarak bireylerin konusu suç teşkil eden durumlarda doğru söylemek yerine ideal olan veya olması gereken seçeneği tercih edebilmesidir. Bu bağlamda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde “hayır teklif edilmedi-fikrim yok” seçeneğini tercih eden katılımcıların bir kısmının rüşvet verdim veya benden istendi demek yerine “hayır teklif edilmedi veya fikrim yok”

seçeneklerini işaretledikleri söylenebilir. Ancak “evet teklif edildi” diyenlerin oranı azımsanacak kadar da az değildir<sup>422</sup>.

**Hipotez 1: Kamu kurumlarında etik davranışların varlığı kabul edilmektedir.**

**Tablo 3.6. Kamu Kurumlarında Etik Dışı Davranışların Varlığı**

		Peki, bu kurumlarda işinizin yapılabilmesi veya halledilebilmesi için Sizden hediye, rüşvet vb. bir ödeme yapmanız teklif edildi mi?			Toplam
		Evet, teklif edildi	Hayır, teklif edilmedi	Fikrim yok	
<b>Bu kurumlardan birine gittiğinizde, çalışan personelin kamu hizmeti yaparken etik/ahlak dışı davranışlarda bulunduğuna hiç şahit oldunuz mu?</b>	Evet, şahit oldum	109 (%33,5)	211 (%64,9)	5 (%1,5)	325
	Hayır, olmadım	-	696 (%97,5)	19 (%2,5)	715
	Fikrim yok	-	31 (%23,9)	18 (%18)	49
<b>Toplam</b>		<b>109</b>	<b>938</b>	<b>42</b>	<b>1089</b>

Notlar= (i) n=1089, (ii) Pearson  $\chi^2 = 431,145$ ,  $p < .001$ , sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 3.6. incelendiğinde kamu kurumlarına gidenlerin azımsanmayacak bir kısmının kamu hizmeti alırken etik dışı davranışlara şahit olduğu (%29,8/325 kişi) ve bunlar içerisinde yine azımsanmayacak bir kısmının (%33,5/109 kişi) kendilerinden hediye, rüşvet vb. bir ödeme yapması talep edildiği anlaşılmaktadır. Tablodaki sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlı olup sonuçların bu anlamlılığı “*Kamu kurumlarında etik dışı davranışların varlığı kabul edilmektedir*” şeklindeki hipotezi desteklemektedir.

Katılımcıların etik dışı davranış algısını ölçebilmek için ayrıca, “*Son zamanlarda ülkemizde etik dışı davranışların (organize yolsuzluklar gibi) ne kadar yaygın olduğunu düşünüyorsunuz?*” şeklinde farklı bir soru daha yöneltilmiştir. Verilen cevaplar Tablo 3.7.’de özetlenmiştir.

<sup>422</sup> Bu soruya verilen yanıtların aslında taban olarak düşünülmesi gerekir. Çünkü hediye, rüşvet vb. bir ödeme yapması teklif edilen ve böyle bir ödeme yapanların tümünün gerçeği yansıtan açıklamalarda bulunmalarını beklemek gerçekçi bir varsayım olmayacaktır. Bulguları bu bakış açısıyla değerlendirmek daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Adaman, Çarkoğlu ve Şenatalar, **a.g.e.**, 2001, s. 68

**Tablo 3.7. Etik Dışı Davranışların Yaygınlığı-Algısı**

Cevaplar	Frekans	%
Çok yaygın	439	40,3
Yaygın	489	44,9
Fazla yaygın değil	117	10,7
Hiç yaygın değil	11	1,0
Fikrim yok	33	3,0
Toplam	1089	100

Son zamanlarda ülkemizde görülen etik dışı davranışların yaygın olup olmadığı konusundaki soruya; katılımcıların %40,3'ü “çok yaygın”, %44,9'u “yaygın”, %10,7'si “fazla yaygın değil”, %1'i, “hiç yaygın değil” ve %3'ü “fikrim yok” şeklinde cevap vermişlerdir. Çalışmaya katılanların neredeyse %85'i etik dışı davranışların yaygın olarak görüldüğü kanısındadır. Bu bulgu vatandaşların ülkemizde etik dışı davranışların varlığını kabul ettiğini ve bir sorun olarak algıladığını göstermektedir şeklinde yorumlanabilir.

“Son günlerde bazı yolsuzluk olayları ortaya çıkarılmaktadır. Sizce bu durum, bu tür yolsuzlukların son dönemde arttığını mı, yoksa yolsuzlukla mücadelenin son dönemlerde geçmişe nazaran daha ciddi yürütüldüğünü mü göstermektedir?” şeklindeki soruya, çalışmamıza katılanların verdikleri cevaplar Tablo 3.8.'de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.8. Yolsuzlukla Mücadele Algısı**

Cevaplar	Frekans	%
Hem yolsuzluk olgusu, hem de yolsuzlukla mücadele artmıştır	440	40,4
Yolsuzluk olgusu artmıştır	334	30,7
Yolsuzlukla mücadele artmıştır	263	24,2
Fikrim yok	52	4,8
Toplam	1089	100

Anketimize katılanların %40,4'ü “hem yolsuzluk olgusu, hem de yolsuzlukla mücadele artmıştır”, %30,7'si “yolsuzluk olgusu artmıştır”, %24,2'si “yolsuzlukla mücadele artmıştır”, %4,8'i ise “fikrim yok” şeklinde cevap vermiştir. Bulgulara göre, ülkemizde yolsuzlukla mücadelenin güçlendiğine ilişkin bir algının oluştuğu,

ancak buna rağmen yolsuzluk olgusunun azaldığına dair bir kanının kamuoyu nezdinde bulunmadığı belirtilebilir. Bu bağlamda kamu kurumlarında etik dışı davranışların (yolsuzluk vb.) varlığının kabul edildiğini söylemek mümkündür. Tablo 3.8.'de elde edilen bulgular Pearson  $\chi^2$  testince de doğrulanmaktadır. Bu bulguların Pearson  $\chi^2$  sonuçları Tablo 3.9.'da düzenlenmiştir.

**Tablo 3.9. Kamu Kurumlarında Etik Dışı Davranışların Varlığı**

		Son zamanlarda ülkemizde etik dışı davranışların (organize yolsuzluklar gibi) ne kadar yaygın olduğunu düşünüyorsunuz?					Toplam
		Çok Yaygın	Yaygın	Fazla Yaygın değil	Hiç yaygın değil	Fikrim yok	
Son günlerde bazı yolsuzluk olayları ortaya çıkarılmaktadır. Sizce bu durum, bu tür yolsuzlukların son dönemde arttığını mı, yoksa yolsuzlukla mücadelenin son dönemlerde geçmişe nazaran daha ciddi yürütüldüğünü mü göstermektedir?	Hem yolsuzluk olgusu, hem de yolsuzlukla mücadele artmıştır	175 (%39,8)	222 (%50,5)	34 (%7,7)	2 (%0,4)	7 (%1,6)	440
	Yolsuzluk olgusu artmıştır	177 (%53,0)	131 (%39,2)	19 (%5,7)	-	7 (%2,1)	334
Yürütüldüğünü mü göstermektedir?	Yolsuzlukla mücadele artmıştır	75 (%28,5)	113 (%43,0)	57 (%21,7)	6 (%2,3)	12 (%4,5)	263
	Fikrim yok	12 (%23,1)	23 (%44,2)	7 (%13,5)	3 (%5,8)	7 (%13,4)	52
<b>Toplam</b>		<b>439</b>	<b>489</b>	<b>117</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>1089</b>

Notlar= (i) n=1089, (ii) Pearson  $\chi^2= 136,055$ , p<.001, sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 3.9.'da hem “yolsuzluğun” hem de “yolsuzlukla mücadelenin” arttığını belirten katılımcıların yaklaşık %91'i, toplumda ve kamu kurumlarında etik dışı davranışların “çok yaygın-yaygın” olduğunu düşündükleri görülmektedir. Tablo 3.8. ve Tablo 3.9.'daki sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlı olup; sonuçların bu anlamlılığı, “Kamu kurumlarında etik dışı davranışların varlığı kabul edilmektedir” şeklindeki hipotezi desteklemektedir.

Elde edilen bulgular ayrıca yapılan istatistiksel test ve değerlendirmelere göre 1 numaralı hipotez kabul edilmiştir.



Son olarak kamuya ait araçların şahsi işler için kullanılması hakkındaki katılımcıların düşüncelerini öğrenebilmek için şöyle bir soru yöneltilmiştir. “*Kamu kurumunda yöneticilere tahsis edilen makam araçlarının kullanımıyla ilgili olarak yöneticinin kamu işleri dışında makam aracını kullanmasını (örneğin çocuklarını okula bıraktırması) nasıl değerlendirirsiniz?*” Bu soruya verilen cevaplar Tablo 3.10.’da gösterilmiştir.

**Tablo 3.10. Kamuya Ait Araçların Şahsi İşler İçin Kullanımı**

<b>Cevaplar</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
Koşullar ne olursa olsun kesinlikle kullanılmamalı.	757	69,5
Bazı durumlarda kullanılabilir. (Karlı, yağmurlu havalarda istisna olarak çocuklarını okula bıraktırabilir).	269	24,7
Yönetici olduğu için makam aracı ve şoförünü istediği gibi kullanabilir.	37	3,4
Fikrim yok	26	2,4
<b>Toplam</b>	<b>1089</b>	<b>100</b>

Bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde, çalışmamıza katılanların büyük bir kısmının (%69,5/757 kişi) kamu kurumlarında yöneticilere tahsis edilen ve kamu kurumlarına ait araçların koşullar ne olursa olsun kullanılmaması gerektiği görüşünü benimsediği görülmektedir. %24,7’si ise, bazı istisnai durumlarda araçların kullanılabileceğini, %3,4’ü ise yöneticilerin araçları istediği gibi kullanabileceğini belirtmiştir. %2,4’ü ise fikrim yok şeklinde cevap vermiştir. Bu veriler, araştırmaya katılanların büyük bir kısmının kamuya ait araçların kişisel amaçlar için kesinlikle kullanılmaması gerektiğini düşündüklerini ortaya koymaktadır.

### 3.5.3. Kurumlara Duyulan Güven ve Etik Dışı Davranış Algısı

Kurumların toplum tarafından değerlendirilmelerinde güven faktörü kuşkusuz çok önemlidir. Bireyler, güven duydukları kurumlara karşı daha olumlu yaklaşmaktadırlar. Bireylerin söz konusu kuruma olan güvenleri arttıkça da bu kurumun performansını daha iyi bulmaları<sup>423</sup> ve bunun yanında bu kurumlarda etik dışı davranışların yaygınlığı konusunda olumsuz (negatif) bir kanaate de sahip olmaları söz konusu olmaktadır. Bir başka deyişle, etik dışı davranışların toplumda yaygınlaştığı şeklindeki algı kamu kurumlarına ve özellikle de devlete olan güven düzeyini olumsuz etkileyerek düşürmektedir<sup>424</sup>. Bu bağlamda hükümet ve kamu kurumları hakkında oluşmuş bu tür kötü imajı ortadan kaldırılıp, bunun yerine pozitif bir imaj (etik dışı davranışların azaldığı gibi) oluşturulursa güven düzeyinin artması da söz konusu olacaktır<sup>425</sup>.

Son yıllarda birçok ülkede, devlete duyulan güven gözle görülür biçimde azalmakta ve vatandaşla devlet arasında oluşan bu güven açığı, devletin ve kurumlarının meşruiyetini olumsuz yönde etkilemektedir. Yolsuzluk ve kamu görevlilerinin etik dışı davranışları, halkın demokrasiye olan inancını da sarsarak hukuk güvenliğini zedelemekte ve toplumdaki ahlaki yozlaşmayı bir bakıma körüklemektedir<sup>426</sup>. Özellikle 1960'lardan beri dünya genelinde vatandaşların devlete ve dolayısıyla da kamu kurumlarına duydukları güvende bir azalma eğimli olduğu açıkça gözlemlenmektedir<sup>427</sup>. Son zamanlarda Türkiye'de yapılan bilimsel çalışmalarda, vatandaşların kamu kurumlarına, kamu görevlilerine ve bu bağlamda

<sup>423</sup> Adaman ve Çarkoğlu, **a.g.e.**, 2000, s. 6

<sup>424</sup> Güvensizlik doğuran faktörleri Akgün iki ana başlık altında toplamıştır. Birincisi, güven erozyonunu siyasal sisteme yönelik aşırı talep ve beklentilerin karşılanamamasından kaynaklanan hoşnutsuzluklarla açıklayan yaklaşım (demand overload theory); ikincisi ise, güvensizliği siyasal sistemin işleyiş sürecinde ortaya çıkan haksızlık ve adaletsizliklerden doğan hoşnutsuzluklardan kaynaklandığını savunan yaklaşımdır (procedural frustration). Ayrıntılı bilgi için bak. Akgün, **a.g.e.**, 2007, ss. 118-119

<sup>425</sup> Ali Şahin, "E-Devlet ve Yönetime Güven", **E-devlet: Gerçek ya da Hayal**, Ed. Kurt Marquardt ve Orhan Gökçe, Çizgi Kitabevi, Konya, 2008, s. 90

<sup>426</sup> Canan, **a.g.m.**, s. 63

<sup>427</sup> Peri K. Blind, "Building Trust In Government In The Twenty-First Century: Review of Literature and Emerging Issues", **7. Global Forum on Reinventing Government Building Trust in Government**, 26-29 June 2007, Vienna, Austria, s. 8 <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan025062.pdf> (Erişim Tarihi: 09.08.2010); TÜSİAD, **a.g.e.**, 2003, s. 17

da kamu kurumlarının yönetim süreçlerine yönelik güvenlerinin azaldığını göstermektedir<sup>428</sup>.

Bu bağlamda, Türkiye’de kurumlara olan güven düzeyini analiz edebilmek amacıyla katılımcılara şu şekilde bir soru yöneltilmiştir. “Aşağıda yazılı olan kurumlara ne kadar güvendiğinizi 0 ile 10 arasında bir puan vererek lütfen belirtir misiniz?”

**Tablo 3.11. Kurumlara Duyulan Güven**

Kurumlar	n	Ortalama	Std Sap.	Fikrim yok
Silahlı Kuvvetler	1039	6,97	2,79	50
Cumhurbaşkanı	1040	6,45	2,37	49
Emniyet Teşkilatı/Polis	1072	5,84	2,66	17
Mahkemeler/Yargı/yargıçlar	1056	5,81	2,84	33
Eğitim Kurumları	1070	5,65	3,25	19
Valilikler	1011	5,49	2,37	78
TBMM	1071	4,98	2,84	18
Sivil Toplum Örgütleri	981	4,91	2,49	108
Hastaneler	1024	4,91	2,54	65
Belediyeler	1072	4,73	2,62	17
Hükümet	1074	4,60	3,24	15
Vergi Daireleri	1060	3,45	2,53	29
Tapu Daireleri	1039	3,44	3,01	50
Medya (Gazete, TV ve radyo)	1060	3,28	2,62	29
Gümrük	1053	2,57	2,48	36

Notlar: (i) Ölçekte 0 “güvenmiyorum” ve 10 “güveniyorum” anlamındadır. (ii) Cronbach Alpha= ,8340<sup>429</sup> (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $\chi^2=2954,793$ :  $p<.001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 3.11. incelendiğinde en güvenilir olarak algılanan kurum “6,97” ortalama puanla “silahlı kuvvetler”dir. Silahlı kuvvetleri 6,45 ortalama puanla “Cumhurbaşkanı”, 5,84 ortalama puanla “emniyet teşkilatı/polis”; 5,81 ortalama

<sup>428</sup> Temsilen bak. Gökçe, **a.g.e.**, 2007b; Akgün, **a.g.e.**, 2007; PEW Araştırma Şirketinin Türkiye’de kurumların güvenilirliğini ölçtüğü araştırma sonucuna göre vatandaşların kurumlara olan güveninde azalma olduğu tespit edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bak. “Türklerin Herkese Güveni Azaldı”, **Milliyet Gazetesi**, 09.09.2010, <http://www.milliyet.com.tr/turklerin-herkese-guveni-azaldi/guncel/haberdetay/09.09.2010/1286991/default.htm> (Erişim Tarihi: 09.09.2010)

<sup>429</sup> Yapılan güvenilirlik testinde Cronbach Alpha değeri “,8340” olarak bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin “yüksek derece güvenilir” olduğunu göstermektedir. Cronbach alfa katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü  $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$  ise “ölçek güvenilir değildir”,  $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$  ise “ölçek düşük güvenilirliktedir”,  $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$  ise “ölçek oldukça güvenilir” ve  $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$  ise “ölçek yüksek derecede güvenilir”dir. Aliye Kayış, “Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis)”, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ed. Şeref Kalaycı, Asil Yayın, Ankara, 2005, s. 405

puanla “mahkemeler/yargı/yargıçlar”; 5,65 ortalama puanla “eğitim kurumları”; 5,49 ortalama puanla “valilikler” izlemektedir. Sayılan kurumlar 5 puanın üzerinde bir ortalama değer aldıkları için “güvenilen kurumlar” olarak değerlendirilebilir. TBBM, 4,98 ortalama bir puan algılamasıyla 5 puanın çok az altında bir değer almıştır. “Sivil toplum örgütleri ve hastaneler” 4,91 puanla; “belediyeler 4,73 puan ortalamasıyla; “hükümet” 4,60 puan ortalamasıyla; “vergi daireleri” 3,45 puan ortalamasıyla; “tapu daireleri” 3,44 puan ortalamasıyla; “medya (gazete, televizyon ve radyo)” 3,28 puan ortalamasıyla; “gümrük” 2,57 puan ortalamasıyla 5 puanın altında değer alarak ve “güvenilmeyen kurumlar” olarak algılanmaktadırlar.

Görüldüğü gibi vatandaşların kurumlara olan güven düzeyleri oldukça düşük seviyededir. Güven skalasında yer alan kurumlar arasında Silahlı Kuvvetler ilk sırada yer almaktadır. Benzer araştırmalar<sup>430</sup> Türk Silahlı Kuvvetleri’ne olan güven düzeyinin önceki yıllara göre ciddi oranda bir düşüş yaşadığını ancak yine de kurumlar arasında en güvenilir kurum olarak değerlendirildiğini belirtmektedirler. Araştırmamızın bulgusu da bu saptamayı destekler niteliktedir. Bu saptamalar neticesinde silahlı kuvvetlere olan güven düzeyinin dönemsel veya konjonktürel olaylardan aşırı derecede etkilenmediği çıkarımı yapılırsa çok da yanlış olmayacağı söylenebilir. Ancak yine de silahlı kuvvetlere güven düzeyinin önceki yıllara göre düşmesi, üzerinde ciddi olarak düşünülmesi gereken bir husustur.

Çalışmamıza katılanların, kurumlara yönelik etik dışı davranış algılarını belirleyebilmek için şöyle bir soru yöneltilmiştir. *“Sizce aşağıda yazılı olan kurumlarda rüşvet ve yolsuzluk gibi etik/ahlak dışı davranışlar ne kadar yaygındır? Lütfen 0 ile 10 arası bir puan vererek değerlendiriniz.”*

---

<sup>430</sup> Ayrıca bak. Gökçe, a.g.e., 2007b; Adaman, Çarkoğlu ve Şenatalar, a.g.e., 2001, 2003, 2008.

**Tablo 3.12. Kurumlarda Etik Dışı Davranış Algısı**

<b>Kurumlar</b>	<b>n</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sap.</b>	<b>Fikrim yok</b>
Tapu Daireleri	965	6,81	2,70	124
Gümrük	915	6,80	2,71	174
Belediyeler	1025	6,21	2,71	64
Medya (Gazete, TV ve radyo)	1023	5,97	2,62	66
Vergi Daireleri	964	5,88	2,70	125
Emniyet Teşkilatı (Polis)	1000	5,17	2,94	89
Sivil Toplum Örgütleri	838	4,87	2,58	251
Eğitim Kurumları	1015	4,64	2,73	74
Hastaneler	1039	4,52	2,59	50
Mahkemeler	911	4,41	2,83	178
Valilik	915	4,31	2,55	174
Silahlı Kuvvetler	932	3,31	2,95	157

Notlar: (i) Ölçekte 0 “az yaygın” ve 10 “çok yaygın” anlamındadır. (ii) Cronbach Alpha= ,8342<sup>431</sup>  
 (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $\chi^2=1554,356$ :  $p<.001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 3.12.’de kurumlarda rüşvet ve yolsuzluk gibi etik/ahlak dışı davranışların yaygınlık algılaması görülmektedir. 6,81 ortalama puan algılamasıyla “tapu daireleri” etik dışı davranışların en yaygın olduğu kurum olarak değerlendirilmiştir. 6,80 puan ortalamasıyla çok az bir farkla “gümrük daireleri” ikinci sırayı almıştır. “Belediyeler” 6,21 ortalama puanla; “medya (gazete, televizyon ve radyo)” 5,97 ortalama puanla; “vergi daireleri” 5,88 ortalama puanla; “emniyet teşkilatı/polis” 5,17 ortalama puanla 5 puanın üzerinde puan alarak etik dışı davranışların yaygın olduğu kurumlar olarak algılanmışlardır. Sivil toplum örgütleri, eğitim kurumları, hastaneler, mahkemeler ve valilik 5 puanın altında değerlendirilerek etik dışı davranışların az yaygın olduğu kurumlar olarak sıralanmışlardır. Etik dışı davranışların en az yaygın olduğu kurum ise 3,31 puan ortalamasıyla “silahlı kuvvetler” olmuştur.

Tablo 3.11. ile Tablo 3.12. birlikte değerlendirildiğinde *güven algılaması yüksek olan kurumlarda etik dışı davranış algılamasının düşük olduğu* gözlenmektedir. Bir başka deyişle etik dışı davranışların az yaygın olduğu düşünülen kurumlara vatandaşların güven düzeyi yüksek olmaktadır. Güven düzeyini belirleyen

<sup>431</sup> Güvenirlik testinde Cronbach Alpha değeri “,8342” olarak bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin “yüksek derece güvenilir” olduğunu göstermektedir.

faktörleri sadece etik dışı davranış algılamasıyla sınırlandırmak çok doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Kurumlara duyulan güveni birçok faktör etkilemekte ve şekillendirmektedir. Ancak şu da bir gerçektir ki rüşvet, yolsuzluk gibi etik davranışların olmadığını düşünenlerin güven algılaması da daha yüksek olmaktadır şeklinde yorum yapılabilir.

Hangi kurumlara işiniz düşüdü şeklinde sorulan soruda “Cumhurbaşkanı”, “TBMM” ve “Hükümet” ifadelerine yer verilmediği için, aynı yaklaşım etik dışı davranış algılama ölçeğinde benimsenmiş, bu ifadelere bu ölçekte de yer verilmemiştir. Bu yüzden güven algılama ölçeği ile etik dışı davranışlar ölçeğinde karşılaştırma yapılırken sayılan bu üç kurum güven ölçeğinden çıkarılarak karşılaştırma yapılmıştır.

***Hipotez 2: Kamu kurumlarında görülen etik dışı davranışlar ile kamu kurumlarına olan güven düzeyi arasında negatif ilişki vardır.***

**Tablo 3.13. Kurumlara Duyulan Güven-Etik Dışı Davranış Algısı İlişkisi**

		<b>Etik dışı Davranış Algısı</b>	<b>Kuruma Güven</b>
Tapu Daireleri	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,229
	Kuruma Güven	-,229	1
Belediyeler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,357
	Kuruma Güven	-,357	1
Hastaneler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,30
	Kuruma Güven	-,30	1
Emniyet Teşkilatı (Polis)	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,339
	Kuruma Güven	-,339	1
Mahkemeler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,241
	Kuruma Güven	-,241	1
Eğitim Kurumları	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,112
	Kuruma Güven	-,112	1
Vergi Daireleri	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,115
	Kuruma Güven	-,115	1
Silahlı Kuvvetler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,355
	Kuruma Güven	-,355	1
Valilik	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,306
	Kuruma Güven	-,306	1
Gümrük	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,243
	Kuruma Güven	-,243	1
Sivil Toplum Örgütleri	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,234
	Kuruma Güven	-,234	1
Medya (Gazete, TV ve radyo)	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,095
	Kuruma Güven	-,095	1
Toplam Değerler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	<b>-,149</b>
	Kuruma Güven	<b>-,149</b>	1

Not: (i)  $p < 0,01$  Sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Kurumlarda görülen rüşvet ve yolsuzluk gibi etik/ahlak dışı davranışlar ile kurumlara duyulan güven ölçeği arasındaki korelasyon kamu kurumlarında görülen etik dışı davranışlar ile güven arasında “pozitif” ya da “negatif” ilişki olup olmadığını göstermesi açısından oldukça önemlidir.

Tablo 3.13. incelendiğinde kurumlarda etik dışı davranış algısı ile kurumlara olan güven algısı arasında istatistiksel bakımdan anlamlı korelasyon mevcuttur. Bütün korelasyon sonuçlarında “r katsayısı” – (negatif) değer ve  $p < 0,01$  olarak bulunmuştur. Tek tek kurumlar incelendiğinde veya toplam olarak da değerler incelendiğinde sonuç değişmemektedir. Bir başka deyişle kurumlara duyulan güvenle kurumlardaki etik dışı davranış algısı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır<sup>432</sup>. Dolayısıyla elde edilen bulgular ve sonuçlara göre araştırmamızın “*Kamu kurumlarında görülen etik dışı davranışlar ile kamu kurumlarına olan güven düzeyi arasında negatif ilişki vardır*” şeklindeki hipotezi destekler niteliktedir. Bu bağlamda, Hipotez 2 kabul edilmiştir.

#### 3.5.4. Kurumlara Duyulan Güven, Hayattan Memnuniyet ve Gelecekteki Ekonomik Durum İlişkisi

Kurumlara olan güven düzeyini belirleyen şüphesiz birçok faktör vardır. Bu bölümde kişilerin hayatlarından memnuniyet düzeyleri ve gelecekteki ekonomik durum tasavvurlarının kurumlara olan güven düzeyinde etkili olup-olmadığı sorusunun cevabı üzerinde durularak analiz yapılacaktır.

Çalışmamıza katılanlara “*Bugün meslek seçimi yapıyor olsaydınız yine aynı mesleği seçer miydiniz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve bulgular Tablo 3.14.’de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.14. Mesleklerinden Memnuniyet**

Cevaplar	Frekans	%
Hayır	528	48,5
Evet	447	41,0
Fikrim yok	114	10,5
Toplam	1089	100

<sup>432</sup> Benzer sonuçlar için bak. Adaman, Çarkoğlu ve Şenatalar, **a.g.e.**, 2001, s. 131; Adaman, Çarkoğlu ve Şenatalar, **a.g.e.**, 2003, s. 11



Tablo 3.14. incelendiğinde çalışmaya katılanların %48,5'inin bugün meslek seçimi yapıyor olsa aynı mesleği seçmeyeceklerini; %41'i ise aynı mesleği seçeceğini belirtmişlerdir. %10,5'i ise fikrim yok şeklinde cevap vermiştir. Bu bulgular, mesleklerinden memnun olanların, mesleklerinden memnun olmayanların oranından daha az olduğunu göstermektedir.

Bu soruyla bağlantılı olarak katılımcılara şu şekilde farklı bir soru yöneltilmiştir. “*Ekonomik durumunuzun önümüzdeki yıllarda nasıl olacağını düşünüyorsunuz?*”

**Tablo 3.15. Gelecekteki Ekonomik Durum Tasavvuru**

Cevaplar	Frekans	%
Bugünden daha iyi olacak	228	20,9
Bugünden daha kötü olacak	504	46,3
Aynı kalacak	194	17,8
Fikrim yok	163	15,0
Toplam	1089	100

Bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde, bugünden daha iyi olacak diyenlerin oranı %20,9'dur. Bugünden daha kötü olacak diyenlerin oranı %46,3, aynı kalacak diyenlerin oranı %17,8'dir. Katılımcıların %15'i ise fikrim yok şeklinde cevap vermiştir. Gelecekteki ekonomik durumlarının kötüleşeceğini düşünenlerin oranının diğer seçeneklere göre daha fazla olması çalışmamıza katılanların büyük bir kısmının gelecek tasavvurlarının olumsuz olduğu şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 3.16. Türkiye'deki Ekonomik Sıkıntı ve Hayat Pahalılığı Algısı**

Cevaplar	Frekans	%
Yaşam giderek zorlaşıyor	428	39,3
Zengin daha zenginleşiyor, fakir daha da fakirleşiyor	368	33,7
Eskiden daha iyiye gidiyor	144	13,3
Eskisinden farklı değil	121	11,1
Fikrim yok	28	2,6
Toplam	1089	100

Ayrıca katılımcılara, “*Türkiye’de ekonomik sıkıntıların ve hayat pahalılığının arttığı söyleniyor. Siz ne düşünüyorsunuz?*” şeklinde farklı bir soru daha

yöneltmiştir. Bulgular incelendiğinde, çalışmaya katılanların %39,3’ü “yaşam giderek zorlaşıyor”; %33,7’si “zengin daha zenginleşiyor, fakir daha da fakirleşiyor”; %13,3’ü “eskiden daha iyiye gidiyor”; %11,1’i “eskisinden farklı değil”; %2,6’sı “fikrim yok” şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların büyük bir kısmının bu konuda olumsuz düşüncede olduğu; ekonomik sıkıntıların ve hayat pahalılığının yaşamı zorlaştırdığı şeklinde düşündüğü söylenebilir.

Kurumlara olan güven düzeyi ile gelecekteki ekonomik durum tasavvuru arasında bir ilişkinin olup olmadığını ölçmek amacıyla Anova testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3.17.’de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.17. Kurumlara Güven-Gelecekteki Ekonomik Durum İlişkisi**

Kurumlar	Gelecekteki Ekonomik Durum								Anova Testi	
	Bugünden Daha iyi olacak (n=226)		Bugünden Daha kötü olacak (n=497)		Aynı kalacak (n=190)		Fikrim yok (n=161)			
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p
Cumhurbaşkanı	7,53	2,81	4,59	3,16	6,03	2,82	5,93	3,32	49,542	<0,05
Hükümet	6,83	2,94	3,31	2,90	4,95	2,86	5,07	3,19	77,032	<0,05
TBMM	6,52	2,51	4,16	2,78	4,94	2,66	5,40	2,71	41,347	<0,05
Vergi Daireleri	4,17	2,42	3,00	2,59	3,28	2,32	4,03	2,43	14,576	<0,05
Silahlı Kuvvetler	6,29	2,97	7,31	2,72	6,84	2,68	7,08	2,70	7,139	<0,05
Eğitim Kurumları	6,05	2,44	6,62	2,39	6,40	2,31	6,63	2,29	3,293	<0,05
Mahkemeler/Yargı/Yargıçlar	5,23	2,94	5,97	2,84	5,96	2,71	5,99	2,79	4,004	<0,05
Emniyet Teşkilatı/Polis	6,71	2,30	5,10	2,75	6,30	2,56	6,42	2,37	27,137	<0,05
Sivil Toplum Örgütleri	5,35	2,53	4,49	2,51	5,02	2,21	5,55	2,51	9,768	<0,05
Hastaneler	4,94	2,49	4,76	2,68	5,15	2,38	5,04	2,36	1,186	0,314
Medya (Gazete, TV ve radyo)	3,61	2,52	2,92	2,60	3,43	2,75	3,79	2,57	6,6	<0,05
Valilikler	6,24	2,29	5,12	2,43	5,59	2,15	5,56	2,33	11,211	<0,05
Belediyeler	5,45	2,36	4,30	2,64	4,96	2,63	4,80	2,67	11,026	<0,05
Tapu Daireleri	4,73	2,80	2,55	2,90	3,96	2,90	3,79	2,98	32,492	<0,05
Gümrük	3,58	2,64	1,90	2,16	2,98	2,59	2,77	2,48	28,168	<0,05

**Notlar:** (i) Parantez içindeki rakamlar her bir gruba giren kişi sayısını göstermektedir. (ii) p <0,05 sonuçlar istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 3.17. incelendiğinde sonuçlar Anova testine göre istatistiksel açıdan anlamlıdır. Sadece “hastaneler”e duyulan güven ile gelecekteki ekonomik durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer bütün kurumlara duyulan güven ile gelecekteki ekonomik durum tasavvuru arasında anlamlı bir ilişki ( $p<0,05$ ) söz konusudur. Ekonomik durumunun bugünden daha iyi olacağını düşünenlerin kurumlara duydukları güven düzeyleri de bu bağlamda yüksek olmaktadır<sup>433</sup>. Dolayısıyla elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, gelecekteki ekonomik durumunun artacağını/daha iyi olacağını düşünenlerin kurumlara duydukları güven yüksektir şeklinde yorumlanabilir.

### **3.5.5. Kurumlara Duyulan Güven ve Kurumların Sundukları Hizmetlerden Memnuniyet Algısı**

Katılımcıların kurumların sundukları hizmetlerden, memnuniyet algılarını belirleyebilmek için şu şekilde bir soru yöneltilmiştir. “*Lütfen, aşağıda yazılı olan kurumların sundukları hizmetleri ve bu hizmetlerden memnuniyet derecenizi 0 ile 10 puan arası bir rakam vererek değerlendirir misiniz?*” Sonuçlar Tablo 3.18.’de özetlenmiştir.

---

<sup>433</sup> Benzer sonuçlar için bak. Adaman ve Çarkoğlu, **a.g.e.**, 2000, s. 13

**Tablo 3.18. Kurumların Sundukları Hizmetlerden Memnuniyet**

Kurumlar	n	Ortalama	Std. Sap.	Fikrim yok
Silahlı Kuvvetler	936	7,09	2,79	153
Eğitim Kurumları	1063	5,93	2,61	26
Emniyet Teşkilatı (Polis)	1003	5,91	2,78	86
Valilik	918	5,85	2,37	171
Hastaneler	1077	5,55	2,72	12
Mahkemeler	876	5,53	2,72	213
Sivil Toplum Örgütleri	812	5,08	2,60	277
Belediyeler	1034	5,02	2,72	55
Vergi Daireleri	945	4,96	2,57	144
Gümrük	746	4,29	2,42	343
Tapu Daireleri	854	4,15	2,52	235
Medya (Gazete, TV ve radyo)	877	3,85	2,42	212

Notlar: (i) Ölçekte 0 “hiç memnun değil” ve 10 “çok memnun” anlamındadır. (ii) Cronbach Alpha= ,8345<sup>434</sup> (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $\chi^2=912,342$ :  $p<.001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 3.18. incelendiğinde sunulan hizmetlerden en fazla memnun olunan kurum 7,09 ortalama puanla “silahlı kuvvetler”dir. Memnuniyet algısında ikinci sırayı 5,93 ortalama puanla “eğitim kurumları” almıştır. Daha sonra sırayla emniyet teşkilatı, valilik, hastaneler, mahkemeler, sivil toplum örgütleri ve belediyeler yer almıştır. Bu sayılan kurumlar 5 puanın üzerinde değerlendirildikleri için sundukları hizmetlerden memnun olunan kurumlar olarak algılanmaktadırlar. Vergi daireleri, gümrük daireleri, tapu daireleri ve medya ise 5 puanın altında kaldıkları için dolayısıyla da sundukları hizmetlerden memnun olunmayan kurumlar olarak algılanmaktadır<sup>435</sup>.

Hizmetten memnuniyet ile güven düzeyi arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla, memnuniyet ölçeğinde yer alan bütün kurumların toplam skorları<sup>436</sup> hesaplanmış ve elde edilen skorların medyan değerine göre çalışmamıza katılanlar iki grup şeklinde sınıflandırılmıştır. Medyan değeri yapılan hesaplamalar sonucunda “52” olarak çıkmıştır. Bu değer üzerinde skora sahip olanlar “memnuniyet algısı yüksek düzeyde olanlar”, bu değer altında toplam skora sahip olanlar ise

<sup>434</sup> Ölçek yüksek derece güvenlidir.

<sup>435</sup> Tablo 3.11’de kurumlara duyulan güven düzeyleri verildiği için tekrar burada güven algılamasına yer verilmemiştir.

<sup>436</sup> Toplam skorlar, bir katılımcının anketi cevaplarırken memnuniyet ölçeğinde bütün kurumlara verdiği puanların toplanması suretiyle hesaplanmıştır.

“memnuniyet düzeyi düşük düzeyde olanlar” olarak isimlendirilmiştir. Sonuçlar aşağıda Tablo 3.19.’da görülmektedir.

**Tablo 3.19. Kurumların Sunmuş Olduğu Hizmetlerden Memnuniyet Düzeyi İle Kurumlara Duyulan Güven Algısı**

Kurumlar	Memnuniyet Düzeyi				Bağımsız Grup t Testi	
	Düşük (n=541)		Yüksek (n=535)		t	p
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.		
Silahlı Kuvvetler	6,41	3,09	7,51	2,34	-6,466	<.001
Emniyet/Polis	5,13	2,77	6,58	2,33	-9,259	<.001
Yargı/Yargıçlar	5,13	2,82	6,53	2,69	-8,269	<.001
Eğitim Kurumları	5,09	3,38	6,23	3,03	-5,782	<.001
Valilikler	4,81	2,43	6,15	2,12	-9,377	<.001
Sivil Toplum Örgütleri	4,36	2,59	5,46	2,28	-7,067	<.001
Hastaneler	4,49	2,60	5,33	2,42	-5,378	<.001
Belediyeler	4,15	2,62	5,32	2,49	-7,482	<.001
Tapu Daireleri	2,88	2,96	4,00	2,98	-6,079	<.001
Vergi Daireleri	3,07	2,46	3,84	2,55	-4,998	<.001
Medya(Gazete, tv ve radyo)	2,90	2,58	3,67	2,62	-4,811	<.001
Gümrük	2,18	2,36	2,97	2,55	-5,245	<.001

Notlar: (i) Ölçekte 0 “hiç memnun değil” ve 10 “çok memnun” anlamındadır. (ii) Parantez içindeki rakamlar her bir gruba giren kişi sayısını göstermektedir.

Memnuniyet düzeyi yüksek olanların ölçekten aldıkları her bir değer memnuniyet düzeyi düşük olanlara göre yüksek olup sonuçlar istatistiksel bakımdan “bağımsız grup t testi”ne göre anlamlıdır. Başka bir ifadeyle kurumların sundukları hizmetlerden memnuniyet düzeyleri yüksek olanların yine bu kurumlara güven algıları da yüksek olmaktadır.

Güven algısı, kurumların performans ve buna bağlı olarak kurumların sunduğu hizmetten memnuniyet algısı üzerinden oluşmaktadır. Dolayısıyla kamu yönetimi açısından kurumlar hizmetlerini verimlilik ve etkenlik kriterlerine uygun sunabilirlerse, bu kurumlarla ilişkili güven algısı da o derece yüksek olacaktır.

Elde edilen bulgular, kurumların sundukları hizmetlerden memnuniyet/tatmin düzeyi ile kurumlara olan güven düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır.

*Hipotez 3: Kurumlarda görülen etik dışı davranışlar ile kurumların sunduğu hizmetlerden memnuniyet düzeyi arasında negatif ilişki vardır.*

**Tablo 3.20. Kurumların Sunduğu Hizmetlerden Memnuniyet-Etik Dışı Davranış Algısı İlişkisi**

		Etik dışı Davranış Algısı	Kurumlardan Memnuniyet
Tapu Daireleri	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,312
	Memnuniyet	-,312	1
Belediyeler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,300
	Memnuniyet	-,300	1
Hastaneler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,302
	Memnuniyet	-,302	1
Emniyet Teşkilatı (Polis)	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,312
	Memnuniyet	-,312	1
Mahkemeler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,358
	Memnuniyet	-,358	1
Eğitim Kurumları	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,271
	Memnuniyet	-,271	1
Vergi Daireleri	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,266
	Memnuniyet	-,266	1
Silahlı Kuvvetler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,391
	Memnuniyet	-,391	1
Valilik	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,351
	Memnuniyet	-,351	1
Gümrük	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,385
	Memnuniyet	-,385	1
Sivil Toplum Örgütleri	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,351
	Memnuniyet	-,351	1
Medya (Gazete, TV ve radyo)	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,223
	Memnuniyet	-,223	1
Toplam Değerler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,182
	Memnuniyet	-,182	1

Not: (i)  $p < 0,01$  Sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Kurumlarda görülen rüşvet ve yolsuzluk gibi etik/ahlak dışı davranışlar ile kurumların sundukları hizmetlerden memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkiyi analiz etmek için korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3.20.'de gösterilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde kurumlarda etik dışı davranış algısı ile kurumların sunmuş oldukları hizmetlerden memnuniyet algısı arasında istatistiksel bakımdan anlamlı korelasyon mevcuttur. Bütün korelasyon sonuçlarında “r katsayısı” – (negatif) değer ve  $p < 0,01$  olarak bulunmuştur. Kurumların sundukları hizmetlerden memnuniyet düzeyi yükseldikçe kurumlardaki etik dışı davranış algısı da

azalmaktadır<sup>437</sup>. Dolayısıyla elde edilen bulgu ve sonuçlar araştırmanın 3 numaralı hipotezini destekler niteliktedir. Bu bağlamda Hipotez 3 kabul edilmiştir.

### 3.5.6. Kurumlardaki Etik Dışı Davranış Algısı İle Bu Kurumlarda Çalışanların Dürüstlük Algısı

Vatandaşlar tarafından kurumlarda çalışan personelin, görevlerini yaparken “dürüst-dürüst değil” şeklindeki algısı ile yine bu kurumdaki etik dışı davranışların yaygınlığı arasında bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Çünkü dürüst olarak algılanan personelin etik dışı davranışta bulunmayacağı iddia edilebilir.

Bu ilişkiyi ortaya koyabilmek için katılımcılara şu şekilde bir soru yöneltilmiştir. “Sizce aşağıda yazılı olan meslek mensuplarının görevlerini yaparken ne derece dürüst davrandıklarını düşünüyorsunuz? Lütfen 0 ile 10 arası bir puan vererek değerlendiriniz” Sonuçlar Tablo 3.21.’de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.21. Meslek Mensuplarının Dürüstlük Algısı**

Kurumlar	n	Ortalama	Std. Sap.	Fikrim yok
Silahlı Kuvvetler Mensupları	1073	6,91	2,30	16
Sağlık Personeli(Doktor, hemşire vb.)	1072	6,42	2,48	17
Öğretmenler	1034	6,18	2,33	55
Hâkimler, Yargıçlar	1053	5,70	2,82	36
Emniyet Mensupları(Polis)	1061	5,51	2,63	28
Sivil Toplum Örgütleri Çalışanları	1069	4,49	2,81	20
Belediye Personeli	1067	4,41	2,51	22
Valilik Çalışanları	1008	4,09	2,39	81
Tapu Memurları	1001	3,74	2,36	88
Medya Personeli(Gazeteci vb.)	1054	3,35	2,63	35
Gümrük Memurları	911	3,33	2,38	178
Vergi Memurları	1057	2,73	2,42	32

Notlar: (i) Ölçekte 0 “hiç dürüst değil” ve 10 “tamamen dürüst” anlamındadır. (ii) Cronbach Alpha= ,8309<sup>438</sup> (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $\chi^2=2999,719$ :  $p<.001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

<sup>437</sup> Benzer sonuçlar için bak., Adaman, Çarkoğlu ve Şenatalar, **a.g.e.**, 2001, s. 131

<sup>438</sup> Ölçek yüksek derece güvenilir.

Elde edilen bulgulara göre en dürüst olduğu algılanan meslek grubu 6,91 ortalama puanla “silahlı kuvvetler mensupları”dır. Dürüstlük algılamasında ikinci sırayı 6,42 ortalama puanla “sağlık personeli” almıştır. Daha sonra 6,18 ortalama puanla “öğretmenler”; 5,70 ortalama puanla “hakimler/yargıçlar”; 5,51 ortalama puanla “emniyet mensupları” 5’in üzerinde puan alarak dürüst olarak algılanan meslek mensupları olmuşlardır. “Sivil toplum örgütü çalışanları” ise 5 puanın çok az altında 4,49 ortalama puanla yer almaktadır. 4,41 ortalama puanla “belediye personeli”, 4,09 ortalama puanla “valilik çalışanları”, 3,74 ortalama puanla “tapu memurları”, 3,35 ortalama puanla “medya personeli”, 3,33 ortalama puanla “gümrük memurları” ve 2,73 ortalama puanla “vergi memurları” 5 puanın altında bir puan alarak dürüstlük algılamasında daha az dürüst şeklinde algılanmışlardır.

Etik dışı davranış algısı ile meslek mensuplarının dürüstlük algılaması arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla bu iki ölçek arasındaki korelasyona bakılmıştır. Yapılan Pearson Korelasyonu hesaplaması sonucu Tablo 3.22.’de düzenlenmiştir.



**Tablo 3.22. Meslek Mensuplarının Dürüstlük Algısı-Etik Dışı Davranış Algısı İlişkisi**

		<b>Etik dışı Davranış Algısı</b>	<b>Kuruma Güven</b>
Tapu Daireleri	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,415
Tapu Memurları	Dürüstlük Algısı	-,415	1
Belediyeler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,397
Belediye Personeli	Dürüstlük Algısı	-,397	1
Hastaneler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,245
Sağlık Personeli	Dürüstlük Algısı	-,245	1
Emniyet Teşkilatı (Polis)	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,399
Emniyet Mensupları (Polis)	Dürüstlük Algısı	-,399	1
Mahkemeler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,262
Hakimler/Yargıçlar	Dürüstlük Algısı	-,262	1
Eğitim Kurumları	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,274
Öğretmenler	Dürüstlük Algısı	-,274	1
Vergi Daireleri	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,179
Vergi Memurları	Dürüstlük Algısı	-,179	1
Silahlı Kuvvetler	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,142
Silahlı Kuvvetler Mensupları	Dürüstlük Algısı	-,142	1
Valilik	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,122
Valilik Çalışanları	Dürüstlük Algısı	-,122	1
Gümrük	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,444
Gümrük Memurları	Dürüstlük Algısı	-,444	1
Sivil Toplum Örgütleri	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,088
Sivil Toplum Örgütleri Çalışanları	Dürüstlük Algısı	-,088	1
Medya (Gazete, TV ve radyo)	Etik Dışı Davranış Algısı	1	-,175
Medya Personeli	Dürüstlük Algısı	-,175	1
<b>Toplam Değerler</b>	Etik Dışı Davranış Algısı	1	<b>-,196</b>
	Dürüstlük Algısı	<b>-,196</b>	1

Not: (i)  $p < 0,01$  Sonuçlar istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Pearson Korelasyon sonuçlarına göre iki ölçek arasında negatif bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Tek tek kurumlar ve meslek mensupları arasında yapılan korelasyon sonuçlarında ve toplam skorlar üzerinden yapılan korelasyon sonuçlarında da negatif ilişki çıkmıştır. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde dürüst olduğu düşünülen meslek mensuplarının etik dışı davranışlarda bulunmayacağı ya da başka bir ifadeyle daha az etik dışı davranış sergileyecekleri, bunun yanında dürüst olarak algılanmayan meslek mensuplarının daha fazla etik dışı davranışta bulunma eğiliminde oldukları ileri sürülebilir.

### 3.5.7. Hükümetten Memnuniyet İle Etik Dışı Davranış Algısı

Hükümetten memnuniyet düzeyi ile kurumlarda algılanan etik dışı davranış algısı arasında bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Özellikle merkezi yönetim temsilcisi olarak hükümetin performansından memnun olanların etik dışı davranış algıları arasında negatif bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu bağlamda hükümetten memnuniyet ile kurumlarda algılanan etik dışı davranışlar arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemek için katılımcılara bir dizi soru yöneltilmiş ve elde edilen bulgulara göre bu ilişkinin varlığı analiz edilmiştir.

Katılımcıların öncelikle merkezi yönetimin temsilcisi hükümetten memnun olup olmadıklarını belirleyebilmek için, katılımcılara “*Hükümetten (performansından) memnun musunuz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir.

**Tablo 3.23. Hükümetten (Performansından) Memnuniyet**

Cevaplar	Frekans	%
Evet, memnunum	406	37,3
Hayır, memnun değilim	524	48,1
Fikrim yok	159	14,6
Toplam	1089	100

Verilen cevaplar incelendiğinde hükümetten (performansından) “memnun olduğunu” belirtenlerin oranı %37,3; “hayır memnun değilim” diyenlerin oranı %48,1; “fikrim yok” diyenlerin oranı ise %14,6’dır.

**Tablo 3.24. Hükümete Güven-Hükümetten (Performansından)  
Memnuniyet**

Güven	Hükümetten Memnuniyet Düzeyi						Anova Testi	
	Evet (n=400)		Hayır (n=520)		Fikrim Yok (n=149)		F	p
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.		
Hükümete Güven	7,75	2,07	2,75	2,46	5,05	2,69	43,233	<.001

Notlar: (i) Notlar: (i) Ölçekte 0 “güvenmiyorum” ve 10 “güveniyorum” anlamındadır. (ii) Parantez içindeki rakamlar her bir gruba giren kişi sayısını göstermektedir. (iii)  $p < 0,01$  sonuçlar istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Hükümete güven ile hükümetten memnuniyet ilişkisini analiz edebilmek için Anova testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3.24.’de düzenlenmiştir. Sonuçlar istatistiksel açıdan anlamlı olup gruplar arasında farklıklar olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla hükümetten memnun olanların hükümete olan güven düzeyleri; hükümetten memnun olmayanların güven düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Bu bağlamda kurumlara olan güvende memnuniyet faktörünün etkili olduğu ileri sürülebilir. Ancak daha önce de belirtildiği gibi güven algısını tek bir faktörle açıklamak yeterli değildir.

**Hipotez 4: Hükümetten memnuniyet ile etik dışı davranış algısı arasında negatif bir ilişki vardır.**

**Tablo 3.25. Hükümetten Memnuniyet İle Etik Dışı Davranış Algısı**

Kurumlar	Hükümetten Memnuniyet Düzeyi						Anova Testi	
	Evet (n=400)		Hayır (n=520)		Fikrim Yok (n=149)		F	p
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.		
Tapu Daireleri	6,61	2,85	6,95	2,63	6,64	2,67	1,743	0,175
Belediyeler	5,74	2,86	6,55	2,60	5,53	2,61	12,712	<.001
Hastaneler	4,20	2,76	4,68	2,53	4,61	2,43	3,705	<.05
Emniyet Teşkilatı (Polis)	4,36	2,91	5,41	2,94	4,56	2,66	14,79	<.001
Mahkemeler	4,21	3,01	4,48	2,73	4,67	2,81	1,287	0,277
Eğitim Kurumları	4,31	2,95	4,81	2,65	4,69	2,41	3,542	<.05
Vergi Daireleri	5,48	2,77	6,16	2,67	5,44	2,47	7,512	<.001
Silahlı Kuvvetler	3,84	3,14	2,98	2,85	3,63	2,61	8,925	<.001
Valilik	3,95	2,67	4,53	2,48	4,21	2,49	4,958	<.05
Gümrük	6,47	2,68	7,06	2,70	6,19	2,71	6,619	<.001
Sivil Toplum Örgütleri	4,79	2,59	4,90	2,61	5,01	2,48	0,257	0,774

Notlar: (i) Notlar: (i) Ölçekte 0 “az yaygın” ve 10 “çok yaygın” anlamındadır. (ii) Parantez içindeki rakamlar her bir gruba giren kişi sayısını göstermektedir. (iii)  $p < 0,01$  ve  $p < 0,05$  sonuçlar istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Hükümetten memnuniyet ile kurumlardaki etik dışı davranışlar arasındaki ilişkiyi ölçebilmek için Anova testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3.25.’de düzenlenmiştir. Bulgular incelendiğinde “tapu daireleri, mahkemeler ve sivil toplum örgütleri” için oluşan gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark oluşmamakla birlikte geriye kalan diğer kurumlar için sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlı olup oluşan gruplar arasında farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda hükümetten memnun olanların, hükümetten memnun olmayanlara göre kurumlardaki etik dışı davranış algılarının daha düşük olduğu ileri sürülebilir. Dolayısıyla bu durum hükümetten memnuniyet düzeyine göre etik dışı davranış algısı değişmektedir şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda elde edilen bulgular, 4 numaralı hipotezi destekler niteliktedir. “*Hükümetten memnuniyet ile etik dışı davranış algısı arasında negatif bir ilişki vardır*” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

### 3.5.8. Kamu Yönetiminde Patronaj İlişkileri ve Vatandaş Algısı

Kamu yönetiminde patronaj ilişkilerinin ve himayeciliğin varlığının ve/veya ne derece yaygın olduğunu belirleyebilmek için katılımcılara bir dizi soru yöneltilmiştir.

Kamu yönetiminde patronaj ilişkilerinin ve himayeciliğin varlığını ölçebilmek için ilk olarak çalışmaya katılanlara şöyle bir soru yöneltilmiştir. “*Kamu Kurumları vatandaşlara hizmet verirken ne kadar eşit ve adil davranmaktadırlar?*”

**Tablo 3.26. Kamu Kurumlarının Vatandaşlara Ne Derece Eşit Davrandığı**

Cevaplar	Frekans	%
Ne eşit, ne değil	547	50,2
Hiç eşit davranmıyorlar	430	39,5
Tamamen eşit davranıyorlar	60	5,5
Fikrim yok	52	4,8
Toplam	1089	100

Tablo 3.26. incelendiğinde, katılımcıların %39,5’i kamu kurumlarının hizmet sunumunda vatandaşlara “eşit davranmadığını” belirtmişlerdir. “Eşit davrandığını” belirtenlerin oranı ise %5,5’dir. “Ne eşit, ne de eşit değil” şeklinde cevap verenlerin oranı ise %50,2’dir. Bu bağlamda kamu kurumlarının hizmet sunumunda vatandaşlara eşit davranmadığı görüşü ağırlıktadır. Dolayısıyla çalışmaya katılanların algısı, kurumlarda iş yaptırabilmek için başka yol ve yöntemlere ihtiyaç duyulduğu yönündedir.

Kurumlarda iş yaptırmak için geçerli yollar nelerdir? Sorusunun cevabını bulmak için bu bağlamda katılımcılara şöyle bir soru yöneltilmiştir. “*Herhangi bir kamu kurumuna bizzat işiniz düştüğünde bu işinizi nasıl hallediyorsunuz?*” Verilen cevaplar Tablo 3.27.’de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.27. Kurumlarda İş Yaptırmak İçin Geçerli Yollar**

Cevaplar	Frekans	%
Normal (prosedür-kurallar yoluyla) yoldan hallediyorum	526	48,3
Araya tanıdık (aracı) birilerini sokuyorum	302	27,8
İlgili birimdeki tanıdıklarla hallediyorum	250	22,9
Fikrim yok	11	1,0
Toplam	1089	100

Herhangi bir kuruma işi düştüğünde “normal yoldan hallediyorum” diyenlerin oranı %48,3; “araya tanıdık birilerini sokuyorum” diyenlerin oranı %27,8; “ilgili birimdeki tanıdıklarla hallediyorum” diyenlerin oranı %22,9; “fikrim yok” diyenlerin oranı ise %1’dir. Bu bulgular çalışmamıza katılanların büyük bir kısmının kurumlarda iş yaptırmak için kişisel yöntemlere başvurduklarını göstermektedir ki, bu da doğal olarak kamu yönetiminin işleyişinde etik dışı olarak nitelendirilebilecek bazı yöntemlere başvurulduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Vatandaşların işleri olduğunda; ilgili kurumda sorunlarını çözmek ve işlerini yaptırabilmek için kendilerine özgü bir çözüm arama alışkanlığı geliştirip geliştirmedikleri sorusu bu noktada önem kazanmaktadır. Vatandaşların kurumlara işi düştüğünde kimlerin yardımcı olduğunu belirleyebilmek için çalışmamıza katılanlara şöyle bir soru yöneltilmiştir. “*Herhangi bir kamu kurumunda bir işiniz olduğunda aşağıda yazılı olan kurum ve kişilerden hangisi Size yardımcı olmaktadır? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz.)*”

**Tablo 3.28. İş Yaptırmak İçin Yardım Alınan Kişiler**

Cevaplar	Frekans	%*
İlgili kurumdaki işi yapmakla görevli çalışan memur	662	60,8
İlgili birimdeki arkadaş, hemşeri, akraba vb.	625	57,4
Siyasi parti temsilcisi	84	7,7
Milletvekili	46	4,2
Dini Cemaat mensupları	41	3,7
Belediye Başkanı	31	2,9
Sivil Toplum Örgütü mensupları	25	2,3

Sonuçlar incelendiğinde çalışmamıza katılanların %60,8’i kurumlarda iş yaptırabilmek için kurumdaki işi yapmakla görevli çalışan memurdan yardım aldıklarını belirtmişlerdir. Az bir farkla %57,4 oranında katılımcı ise ilgili birimdeki arkadaş, hemşeri, akraba vb. yardım aldığını belirtmiştir. Daha sonra sırasıyla siyasi parti temsilcisi, milletvekili, dini cemaat mensupları, belediye başkanı ve sivil toplum mensuplarından yardım alınmaktadır. Bulgulara göre, iş yaptırmak için ilk seçenek olarak ilgili birimdeki çalışan görevli memurla görüşüldüğünü, çözüm bulunamaması durumunda ise diğer seçeneklerde yer alan kişilerden yardım alındığı

\* Katılımcılar birden fazla şık işaretleyebildikleri için yüzdelik dağılımların toplamı 100’den fazladır.

görülmektedir. Ancak ilgili birimdeki arkadaş, hemşeri, akraba gibi kişilerden yardım aldığını belirtenlerin oranı azımsanmayacak kadar fazladır. Bu da toplumda hak arama kültürünün çok fazla yerleşmediği ve iş görülme (gördürme) usullerinde etik dışı davranışların varlığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Yerel düzeyde patronaj ve himayecilik ilişkilerinin nasıl algılandığını ölçebilmek için çalışmaya katılanlara şöyle bir soru yöneltilmiştir. “*Belediye (imar izni, yol yapımı, arsa ihaleleri vb.) hizmetlerinde ihalelerin etik davranışlara uygun yapıldığını düşünüyor musunuz?*” Verilen cevaplar Tablo 3.29.’da düzenlenmiştir.

**Tablo 3.29. Belediyelerde İhalelerin Etik İlkelere Uygun Yapılıp-Yapılmadığı**

Cevaplar	Frekans	%
Evet, düşünüyorum	133	12,2
Hayır, düşünmüyorum	742	68,1
Fikrim yok	214	19,7
Toplam	1089	100

Bulgular incelendiğinde yerel düzeyde belediye hizmetlerinde ihalelerin etik ilkelere uygun yapılmadığını algılayanların oranı (%68,1) görece yüksektir. İhalelerin etik ilkelere uygun yapıldığını düşünenlerin oranı %12,2 ve fikrim yok diyenlerin oranı ise %19,7’dir. Dolayısıyla çalışmaya katılanların büyük bir çoğunluğu yerel düzeyde belediyelerde himayecilik ve kayırmacılık yapıldığını düşünmektedir.

Türkiye’de kamu görevlilerinin işe alımları her yıl Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından gerçekleştirilen genel bir yetenek sınavı (Kamu Personeli Seçme Sınavı-KPSS) ile yapılmaktadır. Kamu kurumları işe girişte memur olmak için gereken genel koşullara ek olarak adaylardan bu sınavdan asgari bir puan almalarını istemektedir. Daha sonra kurumlar ya mesleki yeterlikleri içeren ek bir yazılı ve sözlü sınav ya da nihai seçim için sadece sözlü sınav yapmaktadırlar. Bununla birlikte özellikle sözlü sınav işe almada nesnellik ve tarafsızlığı garanti

etmemektedir. Ayrıca sözlü sınavlarla ilgili olarak adam kayırma ve kollamaya yol açtığı şeklinde yaygın şikâyetler bulunmaktadır<sup>439</sup>.

Bu bağlamda katılımcıların, kamu görevlilerinin işe yerleştirilmelerinde nasıl bir yol izlendiği konusundaki algılarını belirleyebilmek için şu şekilde bir soru yöneltilmiştir: “*Kamu kurumlarında işe girmek isteyenlerin başvurularının nasıl değerlendirildiğini düşünüyorsunuz?*” Elde edilen bulgular Tablo 3.30.’da gösterilmiştir.

**Tablo 3.30. Kurumlarda İşe Girmek İsteyenlerin Başvurularının Değerlendirilme Şekli**

Cevaplar	Frekans	%
Tamamen objektif kurallar çerçevesinde	57	5,2
Tamamen kişisel ilişkiler ve tanıdıklar çerçevesinde	281	25,8
Her ikisi de etkili	347	31,9
KPSS sınavı yapıldığından bu yana işlemlerin daha objektif yapıldığını düşünüyorum	387	35,5
Fikrim yok	17	1,6

Bulgular incelendiğinde işe yerleştirmelerin liyakate dayalı tamamen objektif kurallar çerçevesinde olduğunu düşünenlerin oranı %5,2’dir. Bunun yanında kişisel ilişkiler ve tanıdıklar sayesinde olduğunu düşünenlerin oranı %25,8; her iki faktörün etkili olduğunu düşünenlerin oranı ise %31,9’dur. KPSS sınavı yapıldığından bu yana işlemlerin daha objektif yapıldığını düşünenlerin oranı ise %35,5’dir. Bu bağlamda çalışmaya katılanların büyük bir çoğunluğu işe girmek için geçerli yol olarak liyakat faktörü dışında başka faktörlerin de etkili olduğunu düşünmektedir. Elde edilen bulgular benzer araştırmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir<sup>440</sup>.

İşe yerleştirmelerle ilgili farklı bir boyutta katılımcılara katılanlara şu şekilde bir soru yöneltilmiştir. “*Bir kamu kurumuna personel alımında o kurumun yöneticisi de sınavda görevlidir. Ancak sınava yöneticinin bir akrabası da başvurmuştur. Sizce kamu kurumunun yöneticisi ne yapmalıdır?*”

<sup>439</sup> Muhittin Acar ve Uğur Emek, “Preventing Corruption in Turkey”, **Issues, Instruments and Institutions Preventing Corruption in Asia Institutional Design and Policy Capacity**, Ed. Ting Gong and Stephen K. Ma, Routledge, 2009, ss. 178-202; OECD-SIGMA, Public Service Assessment, Turkey, OECD, Paris, 2006’dan akt. Gençkaya, **a.g.e.**, ss. 28-29

<sup>440</sup> Gökçe, **a.g.e.**, 2007b, s. 164; Adaman, Çarkoğlu ve Şenatalar, **a.g.e.**, 2001, s. 60



**Tablo 3.31. Kamu Yönetiminde Patronaj İlişkileri-1**

Cevaplar	Frekans	%
Durumu yetkili makamlara bildirerek görevden çekilmelidir	229	21,0
Sınavda herhangi bir ayırım yapmazsa sınavdan çekilmesine gerek yoktur	754	69,2
Hiçbir şekilde görevden çekilmesine gerek yok	65	6,0
Akrabası olan kişi sınava alınmamalıdır	28	2,6
Fikrim yok	13	1,2
Toplam	1089	100

Tablo 3.31. incelendiğinde böyle bir durumda kurumun yöneticisinin sınavdan çekilmesi gerektiğini düşünenlerin oranı %21'dir. %69,2 oranında katılımcı eğer yönetici sınavda ayırım yapmaz ve objektif olabilirse sınavdan çekilmesine gerek yoktur şeklinde cevap vermiştir. %6 oranında katılımcı ise hiçbir şekilde yöneticinin sınavdan çekilmesine gerek olmadığını sınavın yapılabileceğini belirtmiştir. %2,6 oranında katılımcı ise akrabası olan ve işe başvuran kişinin sınava alınmaması gerektiğini belirtmiştir. Genel olarak sonuçlar değerlendirildiğinde katılımcıların büyük bir kısmının yöneticinin sınavda ayırım yapmaması halinde görevinden çekilmesine gerek olmadığını düşünmektedir. Ancak böyle bir durumda objektif bir davranış sergileyebilmek çok zor bir durumdur. Çünkü etik davranmanın bedeli ağırdır. Sınavda görevli yönetici eğer işe başvuran kişiyi liyakat sahibi olmadığı için işe almazsa sosyal ilişkilerinde olumsuz yansımalarını görebilecektir. Aksi durumda işe başvuran kişi liyakat sahibi olsa bile, o kişinin işe sırf kurumun yöneticisiyle akrabalık ilişkisi olduğu için girdiği algılanacak, bu da kuruma ve yöneticiye karşı olumsuz tavır takınılmasına-güven kaybına neden olabilecektir. Dolayısıyla sonuçları bakımından karar verilmesi çok zor bir durumdur. Bu yüzden etik olan davranış, kurumun yöneticisinin sınavda görev almaması olmalıdır.

Kamu yönetiminde himayecilik, adam kayırmacılık anlayışının nasıl algılandığı konusunda katılımcılara şu şekilde bir soru yöneltilmiştir. *“Kamu kaynaklarını eşine-dostuna (yandaşlarına) rant yaratmada kullanan siyasilerin bir daha seçilebileceğini düşünüyor musunuz?”* Sonuçlar Tablo 3.32.'de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.32. Kamu Yönetiminde Patronaj İlişkileri-2**

Cevaplar	Frekans	%
Evet, çünkü yapanın yanına kar kalır anlayışı yaygın	584	53,6
Hayır	350	32,1
Fikrim yok	155	14,2
Toplam	1089	100

Tablo 3.32. incelendiğinde katılımcılar ağırlıklı olarak (%53,6) bu tür olayların toplumumuzda görüldüğünü ve “yapanın yanına kar anlayışı”nın yaygın olduğunu düşünmektedirler. Katılımcıların yaklaşık üçte biri ise (%32,1) bu tür davranışlarda bulunanların bir daha seçilemeyeceğini belirtmiş; %14,2’si ise fikir beyan etmemiştir. Bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların algıları genel olarak siyasetçilerin yakınlarına himayecilik ve rant sağlama yönünde davrandıkları şeklindedir.

Türkiye’de yolsuzluğun temel nedenlerinden biri olarak devletin rant dağıtan bir mekanizma gibi algılanması ve yapılanması gösterilmektedir. Ekonomi, üretim ve bölüşüm süreçlerinde hem iktidardaki partiler hem diğer partiler etkin rol oynamakta ve bunun bir sonucu olarak kendilerine, yakınlarına ve yandaşlarına devlet imkânlarını geniş ölçüde kullandırma eğilimi taşıyan siyasetçi profili karşımıza çıkmaktadır<sup>441</sup>.

*“Üst düzey bürokratların yakınlarının, onlar istemeseler dahi, kamu görevlileri tarafından korunup kollandığını düşünüyor musunuz?”*

**Tablo 3.33. Kamu Yönetiminde Patronaj İlişkileri-3**

Cevaplar	Frekans	%
Evet, toplumumuzda böyle bir gelenek var	913	83,8
Hayır	71	6,5
Fikrim yok	105	9,7
Toplam	1089	100

<sup>441</sup> Zeki Öztürk, **Seçimlerde Paranın Gücü: Seçim Harcamalarının Finansmanı, Şeffaflığı ve Denetimi**, Ebabil Yayınları, Ankara, 2006, ss. 96-100

Bulgular incelendiğinde, üst düzey bürokrat yakınlarının kamu görevlileri tarafından korunup kollanması noktasında katılımcıların ağırlıklı olarak algılaması (%83,8) kamu yönetiminde böyle bir geleneğin olduğu ve kamu görevlileri tarafından bu tür yakınlığı bulunan kişilerin korunup kollandığını şeklindedir. Bu görüşe katılmayanların oranı ise %6,5'tir. %9,7 oranında katılımcı ise fikir beyan etmemiştir. Bulgular değerlendirildiğinde kamusal kaynakların kullanımında vatandaşlar arasında eşit muamele edilmediği yakınlık bağı bulunan kişilerin kamu görevlileri tarafından korunduğu ve himaye edildiği şeklinde genel bir kanaatin bulunduğu ileri sürülebilir.

Çalışmamıza katılanlara kamu yönetiminde patronaj ve himayecilik konusunda “Üst düzey bürokratların (makama geldikten sonra) yakınlarının (çocuklarının, eşlerinin, akrabalarının) iş hayatına atılmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?” şeklinde farklı bir soru daha yöneltilmiş ve cevaplar Tablo 3.34.’de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.34. Kamu Yönetiminde Patronaj İlişkileri-4**

Cevaplar	Frekans	%
Yanlış buluyorum, çünkü bu ahlaki değil	776	71,3
Doğru buluyorum çünkü bu fırsat her zaman gelmez	109	10,0
Fikrim yok	204	18,7
Toplam	1089	100

Geçmişte olduğu gibi son yıllarda da ülkemizde de üst düzey kamu görevlilerinin, görevlerine atanmalarından hemen sonra kendilerine yakın olan kişilerin (eş-dost ve çocukları vb.) iş hayatına atıldıkları görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%71,3), bu davranışları ahlaki olmadığı için yanlış bulmaktadır. %10 oranında katılımcı ise bu tür davranışı doğru bulduğunu ifade ederek, bu türlü fırsatların her zaman gelmeyeceğini belirtmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde toplumumuzda himayecilik anlayışının yaygın olduğu ve kamu kaynaklarından yararlanmada, kaynakları elinde bulunduranların yakınlarına rant sağlayarak kayırmacılık yaptıkları yönünde toplumda yaygın bir kanaatin olduğu ileri sürülebilir.

### 3.5.9. Hediye, Rüşvet Gibi Maddi Menfaat

Bireyler herhangi bir cezai yaptırımla karşılaştığında veya işlerini hallettirebilmek için yasalara göre davranmak yerine, başka yol ve yöntemlere (hediye verme, maddi teşvik vb.) başvurmayı tercih edebilmektedirler. Bu türlü şeyler bazı durumlarda işini hallettirebilmek için vatandaş tarafından teklif edilebilmekte, bazı durumlarda ise kamu kurumlarında çalışan görevli memurlar tarafından istenebilmektedir. Bu bağlamda çalışmamıza katılanların bu konudaki algılarını ve tecrübelerini belirleyebilmek için katılımcılara bir dizi soru yöneltilmiştir.

İlk olarak katılımcılara şöyle bir soru yöneltilmiştir. “İşinizin düştüğü kamu kurumunda işlerinizi hızlandıracağı veya işinizin hallolacağı kanaatine varırsanız görevlilere hediye vb. maddi bir menfaat teklif eder misiniz?”

**Tablo 3.35. Hediye vb. Maddi Bir Menfaat Teklif Edip-Edemeyeceği**

Cevaplar	Frekans	%
Hayır, öyle bir şey teklif etmem. İstenirse de gerekli mercilere ihbar ederim	526	48,3
Hayır, asla ek bir menfaat teklif etmem sıramı bekler ve işimin normal zamanda yapılmasını beklerim	245	22,5
Duruma göre acelem varsa teklif ederim. Acelem yoksa etmem sıramı beklerim	196	18,0
Ben teklif edemem ama görevli isterse itiraz etmem ve veririm	72	6,6
Evet, bu teklifi yapıp işimin görülmesine bakarım	50	4,6
Toplam	1089	100

Tablo 3.35. incelendiğinde katılımcıların %48,3’ü “hayır, öyle bir şey teklif etmem ve istenirse de gerekli mercilere ihbar ederim” şeklinde cevap vermiştir. %22,5’i “hayır, asla ek bir menfaat teklif etmem sıramı bekler ve işimin normal zamanda yapılmasını beklerim” şeklinde; %18’i “duruma göre acelem varsa teklif ederim, acelem yoksa etmem sıramı beklerim” şeklinde; %6,6’sı “ben teklif edemem ama görevli isterse itiraz etmem ve veririm” şeklinde; %4,6’sı “evet, bu teklifi yapıp işimin görülmesine bakarım” şeklinde cevap vermişlerdir. Cevap verenlerin büyük

bir kısmı neredeyse %71'i böyle bir teklif yapmayacağını; neredeyse %25'i ise duruma göre böyle bir teklif yapabileceğini belirtmiştir.

*“Sizce, bir kamu görevlisinin cezai bir işlem gerektiren bir durumda, daha önce o kişiden bazı küçük hediyeler almış olması, kamu görevlisinin yapacağı işlemi etkiler mi?”*

**Tablo 3.36. Hediye Kamu Görevlilerinin Davranışlarını Etkiler Mi?**

Cevaplar	Frekans	%
Çok etkiler	541	49,7
Az etkiler	396	36,4
Etkilemez	52	4,8
Hiç etkilemez	19	1,7
Fikrim yok	81	7,4
Toplam	1089	100

Kamu görevlilerinin kurumuyla iş yaptığı kişilerden hediye vb. almış olması davranışını etkiler mi şeklindeki soruya çalışmaya katılanların %49,7'si “çok etkiler”; %36,4'ü “az etkiler”; %4,8'i “etkilemez”; %1,7'si “hiç etkilemez”; %7,4'ü ise “fikrim yok” şeklinde cevap vermişlerdir. Bulgular incelendiğinde cevap verenlerin büyük bir çoğunluğunun (neredeyse %85'i) hediye vb. maddi menfaat sağlayıcıların kamu görevlilerinin davranışlarını etkileyeceği görüşündedir.

Kamu görevlileri tarafından hediye kabulü konusunda çalışmaya katılanlara farklı bir soru daha yöneltilmiştir. *“Siz, vatandaşların iş sonunda kendi istekleri ile verdikleri hediyelerin (parasal ya da diğer) kamu görevlileri tarafından kabul edilmesini nasıl karşılıyorsunuz?”* Sonuçlar Tablo 3.37.'de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.37. Kendi İsteğiyle Verilen Hediyelerin Kamu Görevlileri Tarafından Kabulü**

Cevaplar	Frekans	%
Bence yanlış, hoş görülmemesi gereken bir davranış	542	49,8
Ne olursa olsun kamu görevlisi hediye kabul etmemelidir, çünkü bu suçtur	284	26,1
Bence, vatandaş kendi isteğiyle verdiği için herhangi bir mahsuru yok	135	12,4
Bu türlü davranışlar hoş görülebilir	70	6,4
Toplumsal değerlerimiz açısından hediyeleşmek güzel bir davranıştır	35	3,2
Fikrim yok	23	2,1
Toplam	1089	100

Bulgular incelendiğinde katılımcıların %49,8'i "bence yanlış, hoş görülmemesi gereken bir davranış"; %26,1'i "ne olursa olsun kamu görevlisi hediye kabul etmemelidir, çünkü bu suçtur" şeklinde cevap verdiği ve hediye kabulünün olumsuz sonuçlarının olacağını düşünmektedirler. Katılımcıların %12,4'ü "bence vatandaş kendi isteğiyle verdiği için herhangi bir mahsuru yok" şeklinde; %6,4'ü "bu türlü davranışlar hoş görülebilir"; %3,2'si "toplumsal değerlerimiz açısından hediyeleşmek güzel bir davranıştır" şeklinde cevap vermişlerdir. %2,1 oranında katılımcı ise fikir beyan etmemiştir. Katılımcıların %22'si hediyeleşme ve hediye kabulü konusunda kültürel değerlerimizden kaynaklanan nedenlerden dolayı daha olumlu yaklaşmaktadırlar.

Katılımcıların, kamu görevlilerinin hediye almasında maaş düzeylerinin etkili olup olmadığı konusundaki düşüncelerini öğrenebilmek için şu şekilde bir soru yöneltilmiştir. "Sizce hediye gibi küçük ikramların kamu görevlileri tarafından kabulünde kamu görevlilerinin maaş düzeyleri etkili midir?" Sonuçlar Tablo 3.38.'de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.38. Hediye Kabulünde Kamu Görevlilerinin Maaşlarının Etki Düzeyi**

Cevaplar	Frekans	%
Evet, etkilidir	526	48,3
Hayır, etkili değildir	425	39,0
Fikrim yok	138	12,7
Toplam	1089	100

Katılımcıların maaş düzeylerinin etkisi konusundaki algısı, %48,3 “evet, etkilidir” ve %39 “hayır etkili değildir” şeklindedir. Katılımcıların %12,7’si fikir beyan etmemiştir. Katılımcılar ağırlıklı olarak hediye vb. maddi menfaat sağlayıcıların kabulünde kamu görevlilerinin maaş düzeylerinin etkili olduğunu düşünmektedirler.

Katılımcıların kamu görevlileri için kullanılan toplumumuzda yerleşmiş bir ifadeye/deyime ne ölçüde katıldıklarını belirleyebilmek için “Sizce “Benim memurum işini bilir” sözü kamu görevlilerinin görevlerini kişisel menfaat sağlama aracı olarak kullanabilecekleri düşüncesini yaygınlaştırmış mıdır?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Sonuçlar Tablo 3.39.’da düzenlenmiştir.

**Tablo 3.39. “Benim Memurum İşini Bilir”**

Cevaplar	Frekans	%
Evet, kamu görevlilerinin “hak-hukuk” gibi değerlere pek riayet etmemelerine yol açmıştır	246	22,6
Evet, kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarda bulunmalarını teşvik etmiştir.	220	20,2
Evet, zaten kıt-kanaat geçinen kamu görevlilerinde “yapsam da bir şey olmaz” düşüncesinin gelişmesine yol açmıştır	171	15,7
Bence insanın kendisi önemlidir. Yapmak isteyen ne yapsanız önüne geçemezsiniz	389	35,7
Fikrim yok	63	5,8
Toplam	1089	100

Tablo 3.39. incelendiğinde katılımcıların %22,6’sı “evet, kamu görevlilerinin “hak-hukuk” gibi değerlere pek riayet etmemelerine yol açmıştır”; %20,2’si “evet, kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarda bulunmalarını teşvik etmiştir”; %15,7’si “evet, zaten kıt-kanaat geçinen kamu görevlilerinde “yapsam da bir şey olmaz” düşüncesinin gelişmesine yol açmıştır”; %35,7’si “bence insanın kendisi önemlidir, yapmak isteyen ne yapsanız önüne geçemezsiniz”; %5,8’i “fikrim yok” şeklinde cevap vermiştir. Bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların neredeyse %60’ı “benim memurum işini bilir” deyiminin kamu görevlilerini olumsuz etkilediğini ve onların etik dışı davranışlarda bulunmalarını bir nebze teşvik ettiğini

düşünmektedirler. Bu bağlamda, ülkemizde özellikle 1990'lı yıllardan başlayarak benim memurum işini bilir ve maaş düzeylerinin de etkisiyle, kamu görevlileri arasında etik dışı davranışların yaygınlaştığı ileri sürülebilir.

Çalışmamıza katılanların hediye verme ve rüşvet ile ilgili genel izlenimlerini öğrenmeye yönelik sorular dışında, kişilerin olası durumlarda rüşvet vb. verme eğilimlerini genel hatlarıyla analiz edebilmek için bazı senaryolar<sup>442</sup> oluşturulmuş ve bu gibi durumlarda ne yapacakları öğrenilmeye çalışılmıştır<sup>443</sup>.

Sorulara verilen cevapların tamamıyla gerçeği yansıtabileceği ve kişilerin bu sorulara tamamen objektif cevaplar verdiklerini düşünmek pek olası değildir. Verilen cevapların hediye verme ve rüşvetle ilgili daha çok ılımlı bir tablo ortaya koyacağını söylemek daha gerçekçi bir yaklaşım olacaktır.

**Senaryo 1:** “*Farz edin ki, arabanızla şehir dışı yolda hız sınırının üzerinde giderken polis çevirmesine yakalandınız. Polis memuru ödemeniz gereken cezanın 125 lira olduğunu ve cezai işlem yapacağını söyledi. Siz memura bu kadar ceza ödemek yerine “memur bey acaba 50 lira versem bu işi cezasız halledemez miyiz? der misiniz?”*

**Tablo 3.40. Trafik Çevirmesi**

Cevaplar	Frekans	%
Hayır, böyle bir teklif yapamam, cezayı kesmesini isterim	747	68,6
Böyle bir teklif yapamam ama istenirse veririm ve cezadan kurtulmaya çalışırım	240	22,0
Evet, böyle bir teklif yaparım	75	6,9
Fikrim yok	27	2,5
Toplam	1089	100

<sup>442</sup> Senaryolar Adaman, Çarkoğlu ve Şentalar (2001)'in oluşturmuş olduğu senaryolardan esinlenerek formüle edilmiştir.

<sup>443</sup> Örnek olarak yer verilen olaylara senaryo denilmesi, bunların hiç gerçekleşmediği ve hayal ürünü olduğu anlamına gelmemelidir. Bunun aksine, söz konusu olaylar günlük hayatımızda yaşanan ve sıkça karşılaşılabilen niteliktedir. Kamu görevlilerinin karşılaştıkları etik ikilemlere ilişkin pek çok örnek için bkz. Steinberg ve Austern, **a.g.e.**, ss. 6-13; Adalet Alada Bayramoğlu, **Yerel Yönetim ve Ahlak**, T.C. Başbakanlık Toplu Konut İdaresi Başkanlığı, IULA-EMME, İstanbul, 1994, ss. 49-53'den akt. Şen, **a.g.e.**, 1998, s. 104



Tablo 3.40. incelendiğinde katılımcıların %68,6’sı böyle bir teklif yapamayacağını ve cezayı kesmesini isteyeceklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların %22’si böyle bir teklif yapamayacağını ancak istenmesi halinde verebileceğini; %6,9’u ise böyle bir teklif yapabileceğini belirtmiştir. %2,5’i ise fikir beyan etmemiştir. Katılımcıların neredeyse %29’u böyle bir durumla karşılaşılırsa rüşvet vb. bir ödeme yapmayı tercih edebileceklerini beyan etmişlerdir<sup>444</sup>.

Katılımcıların tapu dairesi vb. bir kuruma gittiklerinde işlerini halledebilmek veya hızlandırabilmek için açıktan bir ödeme yapıp yapmayacaklarını öğrenmek amacıyla katılımcılara şu şekilde bir senaryo sunulmuştur:

**Senaryo 2:** “*Farz edin ki, tapu dairesinde halletmeniz gereken acil bir işiniz var. Görevli memur işlerin yoğunluğundan dolayı işinizi ancak gelecek hafta halledebileceğinizi söylüyor. Siz de ertesi haftaya kadar beklemek yerine “memur bey öğle yemeğinizi ben ısmarlayayım” diyerek 30-40 lira açıktan ödeyip işinizi hemen halletmeye çalışır mısınız?*”

**Tablo 3.41. Tapu Dairesi**

Cevaplar	Frekans	%
Hayır, böyle bir teklif yapmam, bir hafta beklerim	737	67,7
Böyle bir teklif yapmam ama istenirse veririm ve işimi halletme yoluna giderim	241	22,1
Evet, böyle bir teklif yaparım	84	7,7
Fikrim yok	27	2,5
Toplam	1089	100

Tablo 3.41. incelendiğinde, katılımcıların %67,7’sinin böyle bir teklif yapmayacağı; %22,1’inin böyle bir teklif yapamayacağını ancak istenmesi durumunda teklifi kabul edip işini halletme yoluna gidebileceğini; %7,7’sinin ise böyle bir teklif yapabileceğini belirtmişlerdir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde birinci senaryodaki elde edilen bulgularla paralellik arz ettiği görülmektedir.

<sup>444</sup> Benzer sonuçlar için bkz. Adaman, Çarkoğlu ve Şenatalar, **a.g.e.**, 2001, s. 81

**Senaryo 3:** “Farz edin ki, imar izni olmayan bir yere bina yapmak istiyorsunuz. Belediyeye gittiğinizde imar izninin olmadığı söyleniyor. Bu cevapla yetinmek yerine görevli memura bizzat ya da bir aracı kanalıyla yüklü bir tutarda ödeme yapma yoluna gider misiniz?”

**Tablo 3.42. Belediye**

Cevaplar	Frekans	%
Hayır, böyle bir teklif yapmam	816	74,9
Böyle bir teklif yapamam ama istenirse veririm ve işimi halletme yoluna giderim	163	15,0
Evet, böyle bir teklif yaparım	71	6,5
Fikrim yok	39	3,6
Toplam	1089	100

Tablo 3.42.’deki bulgular değerlendirildiğinde, böyle bir teklif yapmayacağını belirtenlerin oranı %74,9’dur. Katılımcıların %15’i böyle bir teklif yapamayacağını ancak istenmesi durumunda işini halledebilmek için ödeme yapabileceğini, %6,5’i ise böyle bir teklif yapabileceğini söylemişlerdir. Diğer iki senaryonun bulguları ile son senaryonun bulguları birlikte değerlendirildiğinde, üçüncü senaryoda böyle bir teklif yapamayacağını belirten katılımcıların oranı daha yüksektir. Ancak, “böyle bir teklif yapamam ama istenirse veririm ve işimi halletme yoluna giderim” diyenlerin oranı ile “evet böyle bir teklif yaparım” diyenlerin oranı diğer iki senaryoya göre daha düşüktür. Bu farkın nedeni; özellikle birinci senaryonun daha sık rastlanabilir ve teklif edilecek olan rakamın daha küçük/sembolik olması; buna karşın üçüncü senaryoda daha yüklü bir ödeme yapılacak olması ve daha nadir rastlanabilecek bir durum olmasıdır<sup>445</sup>.

**Tablo 3.43. Üç Senaryonun Karşılaştırması**

Cevaplar	Frekans	%
Hayır, böyle bir teklif yapmam	632	58,1
Böyle bir teklif yapamam ama istenirse veririm ve işimi halletme yoluna giderim	115	10,5
Evet, böyle bir teklif yaparım	47	4,3

<sup>445</sup> Benzer sonuçlar için bak. Adaman, Çarkoğlu ve Şenatalar, **a.g.e.**, 2001, s. 80

Üç senaryonun bulguları birlikte değerlendirilip karşılaştırma yapıldığında her üç senaryoda böyle bir teklif yapmayacağını yani rüşvet vb. bir ödeme yapmayacağını belirtenlerin oranı %58,1'dir. Böyle bir teklif yapamam ama istenirse veririm ve işimi halletme yoluna giderim diyenlerin oranı %10,5'dir. Evet, böyle bir teklif yaparım diyenlerin oranı ise %4,3'dür.

### 3.5.10. Katılımcıların Etik Sorunlara Bakışı ve Kamu Görevlilerinin Hizmet Sunumunda Etik Davranma ve Etik Dışı Davranmama Nedenleri Algısı

Katılımcıların etik sorunlara bakış açıları ile hizmet sunumunda kamu görevlilerinin etik ve etik dışı davranma nedenlerinin neler olabileceği yönündeki algılarını ve düşüncelerini öğrenebilmek için katılımcılara bazı sorular yöneltilmiştir.

İlk olarak katılımcıların ülkemizde görülen ve acilen çözülmesi gereken etik dışı davranışların neler olduğu konusundaki algılarını öğrenmek amacıyla katılımcılara şu şekilde bir soru yöneltilmiştir. “Sizce, bugüne kadar ülkemizde görülen ve çözülmesi gereken etik/ahlak dışı davranışlar nelerdir? Lütfen bunları 1'den 3'e kadar önem sırasına göre sıralayınız.” Cevaplar Tablo 3.44.'de özetlenmiştir.

**Tablo 3.44. Ülkemizde Görülen ve Çözülmesi Gereken Etik Dışı Davranış Algısı**

Cevaplar	1. Öncelikli Değer	2. Öncelikli Değer	3. Öncelikli Değer	Ağırlıklı Toplam
Rüşvet	568	176	129	2185
Yolsuzluk	223	274	205	1422
Adam kayırmacılık	123	211	270	1061
Zimmet ve ihtilas	48	173	82	572
Kamusal malların kişisel işler için kullanımı	43	84	149	446
Hizmet kayırmacılığı	61	85	73	426
Aracılık	12	55	115	261
Himayecilik	11	31	66	161
Toplam	1089	1089	1089	-

Çalışmaya katılanların önemli gördükleri etik dışı davranışlar 1. öncelikli, ikinci öncelikli ve üçüncü öncelikli değer olarak Tablo 3.44.'de düzenlenmiştir. Öncelik sıralaması yapıldığı için 1. öncelikli değere üç puan ağırlığı, ikinci öncelikli değere iki puan ağırlığı ve üçüncü öncelikli değere de bir puan ağırlığı verilerek ağırlıklı toplam puan hesaplanmış ve bu şekilde bir sıralama yapılmıştır. Bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların en önemli etik dışı davranış olarak gördükleri sorun 2185 toplam puanla “rüşvet” olgusu olmuştur. İkinci sırayı 1422 puanla “yolsuzluk”, üçüncü sırayı ise 1061 puanla “adam kayırmacılık” almıştır. Daha sonra, “zimmet ve ihtilas”; “kamusal malların kişisel işler için kullanımı”; “hizmet kayırmacılığı”; “aracılık” ve “himayecilik” çözülmesi gereken etik dışı davranışlar olarak sıralanmıştır. Etik dışı davranışlar düşünüldüğünde ilk olarak rüşvet olgusunun algılanması anlamlıdır. Katılımcılar adeta rüşvet olgusuyla etik dışı davranışları özdeşleştirmişlerdir.

Hizmet sunumunda bir kamu görevlisinin etik davranmasını gerektiren ve/veya etik davranma nedenlerinin ne olabileceğine yönelik katılımcıların algılarını tespit edebilmek amacıyla şu şekilde katılımcılara bir soru yöneltilmiştir. “*Sizce kamu hizmeti görevini yaparken bir kamu çalışanınun etik (ahlaki) davranmasını gerektiren nedenler nelerdir? Lütfen bunları 1’den 3’e kadar öncelik sırasına göre belirtiniz.*”

**Tablo 3.45. Kamu Görevlilerinin Hizmet Sunumu Yaparken Etik Davranmaya Yönelten Nedenler**

Cevaplar	1. Öncelikli Değer	2. Öncelikli Değer	3. Öncelikli Değer	Ağırlıklı Toplam <sup>446</sup>
Dürüst-doğru olmak için	603	134	119	1476
Yasalar ve yönetmeliklerden dolayı	159	204	166	1051
Dini inançlardan dolayı	117	251	162	1015
Mesleki ve kurumsal kurallardan dolayı	43	126	174	555
Kişisel sorumluluktan dolayı	62	114	111	525
Kişisel itibar/saygınlık kazanmak için	36	83	68	342
Güven duygusundan dolayı	22	69	122	326
İşe bağlılık duygusundan dolayı	25	62	74	273
İşyerinin itibarı için	16	26	61	161
Hayırseverlik duygusundan dolayı	6	20	32	90
Toplam	1089	1089	1089	-

Tablo 3.45. incelendiğinde sonuçlar kamu görevlilerinin görevleri esnasında etik davranma nedenlerinin neler olabileceği konusunda katılımcıların algılamalarını göstermektedir. Bulgular değerlendirildiğinde, bir kamu görevlisinin hizmet sunumu yaparken etik davranmasını gerektiren ilk değer 1476 puanla “dürüst-doğru olmak için”; ikinci önemli görülen değer 1051 puanla “yasalar ve yönetmeliklerden dolayı”; üçüncü önemli görülen değer ise 1015 puanla “dini inançlarından dolayı” şeklinde sıralanmıştır. Özet olarak söylemek gerekirse “mesleki ve kurumsal kurallar”; “kişisel sorumluluk”; “kişisel itibar/saygınlık kazanmak”; “güven duygusu”; “işe bağlılık duygusu”; işyerinin itibarı”; “hayırseverlik duygusu” gibi faktörler kamu görevlilerinin etik davranmaya yönelten değerler arasında önemli olarak görülmektedir. Aslında kamu görevlilerinin etik davranma nedenleri olarak sıralanan bu değerler normalde bir kamu görevlisinin sahip olması gereken değerlerdir. Kamu

<sup>446</sup> Verilen cevaplar önem sırasına göre sıralanarak 1. öncelikli değer için üç puan ağırlığı, 2. öncelikli değer için iki puan ağırlığı, 3. öncelikli değer için bir puan ağırlığı verilerek ağırlıklı toplam puan hesaplanmıştır.

görevlilerinin bu değerlere ve bilince sahip olması etik dışı davranışların önüne geçilmesinde kuşkusuz çok önemlidir.

Odak Araştırma Grubunun Nisan 2007’de gerçekleştirdiği “Etik Algılar Araştırması”nda katılımcılara “davranışlarınıza yön veren temel ahlak kurallarının kaynakları nelerdir” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Çalışma da elde edilen bulgulara göre, toplumun geneli en fazla “dini değerlere” göre, daha sonra “yasa/kanun, gelenek/töre, evrensel değerler ve ideoloji”ye göre davrandıklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda çalışmamızın sonuçları etik algılar araştırmasının bulgularıyla büyük paralellik göstermektedir<sup>447</sup>.

Kamuoyunda kamu hizmeti sunan kurum ve kuruluşlarda etik sorunların yaygınlaştığı genel bir kanı haline geldiği için, kamu görevlilerinin etik değerlere bağlı olarak hareket edip etmedikleri, kararlarını etik değerlere ve toplumun beklentilerine uygun şekilde alıp almadıkları soruları önem arz etmektedir. Bu bağlamda; kamu görevlilerinin hizmet sunumunda etik davranmasını gerektiren nedenlerin tespiti yanında, onları etik davranmamaya yönelten nedenlerin de tespit edilmesi etik dışı davranışların çözümü noktasında önemli rol oynayabilir. Bu bağlamda kamu görevlilerini hizmet sunumunda etik davranmamaya yönelten nedenleri belirleyebilmek için katılımcılara şu şekilde bir soru yöneltilmiştir. “*Sizce kamu hizmeti görevini yaparken kamu çalışanlarının etik davranmamasının nedenleri neler olabilir? Lütfen bunları 1’den 3’e kadar öncelik sırasına göre belirtiniz.*” Verilen cevaplar önem sırasına göre Tablo 3.46.’da sıralanmış ağırlıklı puan hesaplanmasında daha önceki sorularda uygulanan yöntem burada da benimsenmiştir.

<sup>447</sup> Odak Araştırma Grubu, “Etik Algılar Araştırması”, Nisan 2007, <http://www.odak1.com/etik/Slide12.JPG>, (Erişim Tarihi: 26.09.2007)

**Tablo 3.46. Kamu Görevlilerinin Hizmet Sunumu Yaparken Etik Davranmamaya Yönelten Nedenler**

Cevaplar	1. Öncelikli Değer	2. Öncelikli Değer	3. Öncelikli Değer	Ağırlıklı Toplam
Kişinin ahlak anlayışı	189	174	143	1058
Sistemden kaynaklanan nedenler	249	104	87	1042
Yasaların bilinmemesi	244	101	88	1022
Mali sorunlar	77	125	92	573
Siyasal görüş	67	126	55	508
Çalışanın liyakatsiz olması	59	98	105	478
Kurumda yazılı etik kuralların bulunmaması	49	93	142	475
Kişisel güç kazanma isteği	36	69	108	354
Aç gözlü olma isteği	59	55	47	334
Yöneticilerin davranışları	27	45	26	197
Kurum kültürü	11	30	94	187
İyi niyet ve duygusallık	11	25	22	105
Kişisel ve ailesel kazanç isteği	7	20	29	90
Hediye verme alışkanlığı	4	15	32	74
Kamu hizmetinde gizlilik	-	9	19	37
<b>Toplam</b>	<b>1089</b>	<b>1089</b>	<b>1089</b>	<b>-</b>

Sonuçlar incelendiğinde kamu görevlilerinin görevleri esnasında onları etik davranmamaya yönelten nedenler sıralamasında 1058 puanla “kişinin ahlak anlayışı”; 1042 puanla “sistemden kaynaklanan nedenler”; 1022 puanla “yasaların bilinmemesi” ilk üç sırayı almıştır. Ancak görüldüğü gibi aralarında çok az puan farkı bulunmaktadır. Dolayısıyla sıralamadaki bu ilk üç faktör etik dışı davranışların nedenleri olarak katılımcıların algılamasında ağırlıklı olarak yer almaktadır.

Kamu görevlilerinin etik davranmama nedenleri arasında ilk sırayı “kişinin ahlak anlayışı” almıştır. Günümüzde yaşanan hızlı değişim, toplumdaki ahlak anlayışını da kökünden etkileyerek bireylerin ahlak anlayışını da bir bakıma çöküntüye uğratmıştır. Bireylerin sahip oldukları kişisel ahlak anlayışlarını çalıştıkları kurumlara taşımaları sonucu etik dışı davranışların kurumlarda yaygınlaşmaya başladığı görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bulguların anlamlı olduğu görülmektedir. Kamu görevlilerinin etik davranmama nedeni olarak algılanan ikinci değer “sistemden kaynaklanan nedenler” şeklindedir. Kamu yönetimi

üzerine yapılan çalışmaların birçoğunda kamu yönetimi sisteminden kaynaklanan sorunların varlığından bahsedilmektedir. Bu bağlamda kamu yönetimi sisteminden kaynaklanan sorunların varlığı bir bakıma kamu görevlilerini etik dışı davranışlara sevk etmektedir.

“Yasaların bilinmemesi” de etik dışı davranış nedeni olarak katılımcılar tarafından algılanmaktadır. Ancak, şu da bir gerçektir ki kamu görevlilerinin görevleriyle ilgili yasa ve yönetmelikleri bilmesi gerekmektedir. Her zaman durum yasaların bilinmesiyle yeterli olmamakla birlikte, bunun yanında uygulanması da gerekmektedir.

“Mali sorunlar<sup>448</sup>”, “çalışanların liyakatsiz olması”, “kurumda yazılı etik kuralların bulunmaması”, “kişisel güç kazanma isteği”, “aç gözlü olma isteği”, “yöneticilerin davranışları”, “kurum kültürü”, “iyi niyet ve duygusallık”, “kişisel ve ailesel kazanç isteği”, “hediye verme alışkanlığı”, “kamu hizmetinde gizlilik” diğer önemli olarak algılanan etik davranmama nedenleri arasında yer almıştır.

Kamu görevlileri aslında çok çeşitli ve değişik nedenlerle etik dışı davranışlara yönelebilmektedirler. Bu nedenler farklı çalışmalarda da ortaya konulmuştur. Steinberg ve Austern etik dışı davranış nedenlerini “iyi niyet”, “kuralların bilinmemesi”, “benlik güç gösterisi”, “aç gözlülük”, “çalışılan kurum”, “arkadaşlık”, kişisel veya ailesel kazanç”, “mali sorunlar”, “oyun oynama”, “birlikte gitmek”, “buyruklara uymak” şeklinde ifade etmiştir<sup>449</sup>.

Kamu kurumlarında iş etiğinin/ahlakın yerleşmesi için önemli görülen faktörlerin neler olabileceği ve katılımcılar tarafından nasıl algılandığını belirleyebilmek için “Sizce, kamu kurumlarında iş etiğinin/ahlakının yerleşmesi için önemli olan faktörler nelerdir? Lütfen bunları 1’den 3’e kadar önem sırasına göre sıralayınız.” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve sonuçlar Tablo 3.47.’de düzenlenmiştir<sup>450</sup>.

<sup>448</sup> Benzer sonuçlar için bak. Gençkaya, **a.g.e.**, s. 72

<sup>449</sup> Steinberg ve Austern, **a.g.e.**, ss. 37-61

<sup>450</sup> Ağırlıklı puan hesaplanmasında diğer sorulardaki yöntem bu soruda da benimsenmiştir.



**Tablo 3.47. Kamu Kurumlarında Etiğin Yerleşmesi İçin Önemli Olan Faktörler**

Cevaplar	1. Öncelikli Değer	2. Öncelikli Değer	3. Öncelikli Değer	Ağırlıklı Toplam
Zihniyet değişikliği	397	89	108	1477
Yasaların herkese eşit uygulanması	214	282	119	1325
Personelin eğitimi	109	177	176	857
Gelir düzeyinin yükseltilmesi	120	157	181	855
Cezai yaptırımların uygulanması	93	136	130	681
Şeffaflık ve açıklık	44	93	152	470
Siyaset ve yönetim ayrımı	57	51	61	334
Hesap verebilirlik	27	52	114	299
Kurumsallaşma	28	52	48	236
Toplam	1089	1089	1089	-

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, kamu kurumlarında etiğin yerleşmesi için gerekli görülen faktörlerin başında 1477 puanla “zihniyet değişikliği” yer almaktadır. Mevcut kamu yönetimi sisteminin etkin ve verimli çalışabilmesi için kamu yönetimi sisteminde kapsamlı bir değişimin olması uzun süredir kamu yöneticileri ve bilim adamları tarafından tartışılmaktadır. Böyle kapsamlı bir değişimin ilk adımı belki de kamu yöneticilerinin veya kamu görevlilerinin “zihniyet değişikliği”dir. Değişimi engelleyen nedenlerin başında kamu yöneticilerinin var olan düşünceleri ve uygulamaları gelmektedir.

Katılımcılara göre iş etiğinin kamu kurumlarında yerleşebilmesi için önemli olan ikinci faktör 1325 puanla “yasaların herkese eşit uygulanması”dır. Kamuoyunda yargı sistemine olan güven düzeyi de göz önüne alındığında yasaların herkese eşit bir şekilde uygulanması, kamu kurumlarında etiğin yerleşmesi için ikinci sırada algılanması manidardır. Çünkü kamuoyunda yaşanan olayların da etkisiyle<sup>451</sup> yasaların herkese eşit uygulanmadığı, “yolunu/adamını bulanın bir şekilde işlerini halledebileceği” şeklinde genel bir kanının oluşmasına neden olmuştur. Bu kanının yok edilerek adalet sisteminin tabana yayıldığı ve herkese eşit şekilde uygulandığı

<sup>451</sup> Bir ekmek çalan kişiye çok uzun süre hapis cezası verilmesi, kamu kaynaklarını usulsüz kullanarak yolsuzluk yapanların birkaç yıl cezaya çarptırılması veya hiç cezaya çarptırılmaması gibi.

hissinin vatandaşlar tarafından algılanması halinde ancak etik dışı davranışların önüne geçilebilmesi daha mümkün olabilecektir. Üçüncü faktör ise 857 puanla “personelin eğitimi”dir. Etik öncelikli olarak bireyin kişiliği, tutumları ve ahlak anlayışı ile ilgili bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcılar bu sorunun eğitimle aşılabileceğine vurgu yapmaktadırlar. “*İyi insanlara iyi yasalar ve iyi yasalara iyi insanlar destek olmadıkça etik dışı davranışlar devam edecektir. Ancak iyi bir kamu görevlisi olmanın yolunun da eğitimden geçtiği...*”<sup>452</sup> kesindir.

Kamu görevlilerinin gelir düzeylerinin düşük olması onları bir an önce “köşeyi dönmek” için çoğu zaman farklı arayışlara itebilmektedir. Mali sorunlar, kişisel ve ailesel güç kazanma isteğinden doğabilecek etik dışı davranışlar kamu görevlilerinin gelir düzeylerinin yükseltilmesi ile çözüme kavuşturulabilir. Çünkü Türkiye’de gücün ölçüsü gelir düzeyi ile ilişkilendirilmektedir. Diğer taraftan “cezai yaptırımların uygulanması”, “şeffaf ve açık”, siyasetin etkisinden uzak, hesap verebilen ve kurumsallaşan bir kamu yönetimi anlayışı, etik dışı davranışları ortadan kaldıracabilecek diğer önemli faktörler olarak algılanmaktadır.

### 3.5.11. Etik Dışı Davranışların İhbar Edilmesi

Etik dışı davranışların ortaya çıkarılmasında kuşkusuz vatandaşların denetimi çok önemli bir rol oynamaktadır. Kamu kurumlarında hizmet alırken karşılaştıkları veya fark ettikleri etik dışı davranışları yetkili makamlara bildirmeleri halinde birçok sorun daha büyümeden gerekli tedbirler alınarak önlenilecektir. Ancak bireyler birçok faktörün de etkisiyle etik dışı davranışları yetkili makamlara bildirim ve ihbar etme konusunda isteksiz davrandığı yönünde genel bir kanaat de söz konusudur.

Bu kanaatin doğruluğunu ve yaygınlığını ölçebilmek için katılımcılara kamu kurumlarında etik dışı davranışla karşılaştıklarında nasıl bir tepki gösterdiklerini tespit edebilmek için şu şekilde bir soru yöneltilmiştir. “*Herhangi bir kamu*

<sup>452</sup> Kemal Özsemerci, “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yozlaşmanın Kültürel Altyapısı”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı. 58, 2005, s. 16

*kurumunda Sizden yasal olmayan bir menfaat talebi veya etik dışı bir davranış talep edilmesi durumunda ne yaparsınız?”* Elde edilen bulgular Tablo 3.48.’de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.48. Etik Dışı Davranışla Karşılaşınca Ne Yaparsınız?**

<b>Cevaplar</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
Hiçbir şey yapmam	511	46,9
Bağırır çağırır menfaat talep edeni rezil ederim	219	20,1
Kurumun müdürüne/yöneticisine şikâyet ederim	154	14,2
Genel müdürlüğe şikâyet ederim	145	13,3
Savcılığa suç duyurusunda bulunurum	60	5,5
<b>Toplam</b>	<b>1089</b>	<b>100</b>

Tablo 3.48. incelendiğinde katılımcıların %46,9’u etik dışı davranışla karşılaştığında “hiçbir şey yapmam”, %20,1’i “bağırır çağırır menfaat talep edeni rezil ederim”, %14,2’si “kurumun müdürüne/yöneticisine şikâyet ederim”, %13,3’ü “genel müdürlüğe şikâyet ederim”, %5,5’i “savcılığa suç duyurusunda bulunurum” şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Bu bağlamda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların neredeyse %67’sinin etik dışı davranışla karşılaştıklarında bu durumu yetkili makamlara bildirim konusunda isteksiz oldukları görülmektedir.

**Hipotez 5: Bireyler etik dışı davranışların ihbar edilmesi konusunda isteksizdirler.**

**Tablo 3.49. Etik Dışı Davranışları İhbar Etme Davranışı**

		Peki, bu kurumlarda işinizin yapılabilmesi veya halledilebilmesi için Sizden hediye, rüşvet vb. bir ödeme yapmanız teklif edildi mi?			Toplam
		Evet, teklif edildi	Hayır, teklif edilmedi	Fikrim yok	
<b>Herhangi bir kamu kurumunda Sizden yasal olmayan bir menfaat talebi veya etik dışı bir davranış talep edilmesi durumunda ne yaparsınız?</b>	Hiçbir şey yapmam	46 (%9)	418 (%81,8)	47 (%9,2)	511 (%46,9)
	Savcılığa suç duyurusunda bulunurum	4 (%6,6)	41 (%68,4)	15 (%25)	60 (%5,5)
	Kurumun müdürüne/yöneticisine şikâyet ederim	23 (%14,9)	125 (%81,2)	6 (%3,9)	154 (%14,2)
	Genel müdürlüğe şikâyet ederim	9 (%6,2)	116 (%80)	20 (%13,8)	145 (%13,3)
	Bağırır çağırır menfaat talep edeni rezil ederim	27 (%12,3)	170 (%77,6)	22 (%10,1)	219 (%20,1)
<b>Toplam</b>	-	<b>109 (%10)</b>	<b>870 (%79,9)</b>	<b>110(%10,1)</b>	<b>1089</b>

Notlar= (i) n=1089, (ii) Pearson  $\chi^2= 60,645$ ,  $p<.001$ , sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 3.49. incelendiğinde kamu kurumlarında kendilerinden hediye, rüşvet vb. bir ödeme yapılması teklif edilen katılımcıların büyük bir kısmının “hiçbir şey yapmam” veya “bağırır çağırır menfaat talep edeni rezil ederim” şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Tablodaki sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlı olup ( $p<.001$ ) sonuçların bu anlamlılığı “*Bireyler etik dışı davranışların ihbar edilmesi konusunda isteksizdirler*” şeklindeki hipotezi desteklemektedir.

Ayrıca elde edilen bulgular, Görmez vd.<sup>453</sup>.’nin elde ettiği bulgularla paralellik göstermektedir. Görmez vd.’ne göre “bireyler, diğer bireyleri ahlaki değerlere uyum konusunda şikâyet etmekten (hukuk önünde denetlemekten) kaçınılmaktadırlar. Ayrıca bu durum toplumun kültürel yapısıyla ilgili bir sorunu da ortaya çıkarmaktadır. Bireysel olarak algılanan etik problemler var olmasına karşın etik dışı problemlerle ilgili sadece olumsuz düşüncelerin ifade edilmesi ile yetinilmektedir. Özellikle kişiler başkaları ile ilgili olumsuz davranışları algılamakta ve eleştirmekte bir sorun yaşamazken, değişimi kendinden başlatma ve önce kendini

<sup>453</sup> Görmez vd., a.g.e., s. 17

değerlendirmeden uzak durmaktadırlar. Bunun temel nedeni toplumumuzda kişilerin iç denetimli olmaktan ziyade çoğunlukla dış denetimli olmalarıdır. İç denetimli insanlar, karşılaştıkları problemlerin çözümü için kendilerinin yapabileceklerinin ne olduğunu düşünüp, yaşadıkları olumsuz durumun sorumluluğunu kabul ederken, dış denetimli insanlar, karşılaştıkları problemlerin çözümü için başkalarının yapması gerekenleri değerlendirerek sorumluluğu başkalarına yüklemektedirler<sup>454</sup>.

### 3.5.12. Katılımcıların Etik Alguları ve Etik Algı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizi çok değişkenli istatistik tekniklerinden olup literatürde yaygın biçimde kullanılmaktadır<sup>455</sup>. Faktör analizinde amaç çok sayıdaki maddenin daha az sayıda “faktörle” ifade edilmesidir. Faktör analizi sonucunda ölçülen maddeler bir araya gelerek çeşitli gruplar oluşturur. Her faktör grubu, içinde bulunan maddelerin ortak özelliklerine göre, bir faktör adı ile belirtilir<sup>456</sup>. Bu şekilde aynı özelliği ölçen değişkenler bir araya toplanarak ölçmenin daha az sayıda faktörle yapılması olanaklı hale gelir.

Bu çalışma kapsamında da, araştırmanın temel değişkenlerinin yer aldığı ölçeklerin yapısal geçerliliklerini test etmek, bir başka deyişle tek bir yapıyı ölçüp ölçmediğini belirlemek ve ölçeği oluşturan maddelerin faktör yapısını belirlemek için “asal bileşenler” analizinden yararlanılmıştır.

Faktör analizi yapılmadan önce, değişkenler arasındaki karşılıklı korelasyon düzeyi ve faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testiyle değerlendirilmiştir. KMO’da 0.50’den düşük değerler “kabul edilemez düzeyi” ifade ederken, 0.90’lar düzeyindeki KMO değerleri “çok iyi” olarak kabul edilmektedir. Etik algı ölçeğinin KMO değeri<sup>457</sup> 0.50’den büyüktür. Bu değer yüksek düzeyde

<sup>454</sup> Görmez vd., **a.g.e.**, s. 17

<sup>455</sup> Aliye Kayış, “Faktör Analizi”, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ed. Şeref Kalaycı, Asil Yayın, Ankara, 2005, s. 321

<sup>456</sup> Niyazi Karasar, **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, 15. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s. 152

<sup>457</sup> Bkz. Tablo 3.51.

çıkması değişkenlerin faktör analizine tabi tutulabileceğini ortaya koymaktadır. Barlett testi de değişkenler arasındaki ilişkinin, analiz için elverişlilik derecesini ve sonuçların istatistiksel bakımdan anlamlılık taşıdığına işaret etmektedir. Bu bağlamda KMO ve Barlett testi sonuçları araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi için uygun olduğunu ve bunun sonucunda anlamlı gruplar oluşabileceğini göstermektedir. Ayrıca faktör analizi sonucu, en uygun çözümü bulmak için faktörlerin 1’den büyük özdeğere sahip olması ve faktör yüklerinin 0,45’den büyük olmaları koşulu aranmıştır.

Katılımcıların etik algılarını belirleyebilmek için “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”inde tanımlanmış ilkelere<sup>458</sup> ölçekte yer verilmiştir. Sorular 5’li likert ölçeğine göre oluşturulmuştur.

Tablo 3.50’de katılımcıların ölçekte yer alan sorulara verdikleri cevapların ortalamaları ve standart sapması düzenlenmiştir.

---

<sup>458</sup> Etik davranış ilkeleri; Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’inin ikinci bölümünde yer alan; “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 amacıyla kullanılmaması”, “hediye alma ve menfaat sağlama yasağı”, “kamu malları ve kaynaklarının kullanımı”, “savurganlıktan kaçınma”, “bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan”, “bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık”, “yöneticilerin hesap verme sorumluluğu”, “eski kamu görevlileriyle ilişkiler” ve “mal bildiriminde bulunma”dır.

**Tablo 3.50. Etik Algı Ölçeği**

S. No	İfadeler	Ortalama	Std. Sap.
36	Kamu görevlileri, insanlar arasında ayırım yapmamalı ve eşit davranmalıdır.	4,62	0,68
37	Kamu görevlileri, her durumda dürüst davranmalıdır.	4,67	0,63
38	Kamu görevlileri, üzerine düşen görevi belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yerine getirmelidir.	4,64	0,56
39	Kamu görevlileri sorumlulukları ve yükümlülükleri ile ilgili hesap verebilir; denetime her zaman açık ve hazır olmalıdır.	4,62	0,65
40	Kamu görevlileri, sürdürdükleri hizmetten doğrudan ya da dolaylı menfaat sağlamamalıdır.	4,61	0,70
41	Kamu görevlileri, hizmet sunumunda meslektaşları ve vatandaşa karşı saygılı, güler yüzlü ve nazik davranmalıdır.	4,51	0,61
42	Kamu görevlileri etik dışı davranışları yetkili makamlara bildirmelidir.	4,63	0,64
43	Emekli olan ya da görevinden ayrılan kamu görevlilerine eski kurumlarında ayrıcalıklı işlem yapılmamalıdır.	3,49	1,13
44	Toplumumuzda, büyüklerimize saygı ve koşulsuz itaat anlayışı kamu çalışanlarının da amirlerini sorgulamasını olumsuz etkiler.	3,23	1,15
45	Kamu görevlileri kamu kurumlarına güveni sağlayacak şekilde davranmalıdır.	4,20	0,45
46	Kamu görevlileri hizmet sunumunda kamu hizmeti bilinciyle hareket etmelidirler.	4,25	0,90
47	Medya, yayınlanan program ve haberler ile bireylerin etik değerlerini etkiler.	3,88	0,99
48	Kamu görevlilerinin mal bildiriminde bulunması etik dışı davranışları önler.	3,35	1,09
49	Medya, etiğe uygun davranışları (dürüstlük, demokrasi, adalet vb.) haber yaparak etik bilincin oluşmasını sağlar.	3,60	1,05
50	Kamu çalışanlarının katıldıkları konferans, seminer vb. masrafları özel kişi ya da kuruluş tarafından karşılanabilir.	3,70	1,13
51	Hediye, kamu görevlilerinin vatandaşa hizmet sunumunda ayrıcalıklı davranmasına neden olur.	3,74	1,10
52	Kamu çalışanları, üst tarafından verilen emirler yanlış olsa bile bunlara uyum göstermeye çaba sarf etmelidir.	2,33	1,22
53	Kamu hizmetinin kalitesi, hızı vatandaşların siyasi görüşlerine göre değişebilmektedir.	3,15	1,22
54	Kamu görevlilerinin tanıdıklara ve eş dostlara öncelik tanıması gerekir.	1,74	0,99
55	Kamu görevlileri vatandaşları farklı inanç ve ideolojik görüşler doğrultusunda yönlendirilebilir.	2,05	1,11
56	Kamu görevlileri kamu kaynaklarını israf etmemeli ve kişisel amaçları için kullanmamalıdır.	3,97	0,82
57	Kamu kurumlarında çalışma saatleri içerisinde kişisel işlerle ilgilenmek mümkündür.	2,02	1,18
58	Bana göre, etik davranışların/değerlerin kazanılmasında eğitimin önemli rolü vardır.	3,68	1,06
59	Kamu görevlileri çalıştıkları kurumun amaçlarına ve misyonuna uygun davranmalıdırlar.	3,78	1,04

**Tablo 3.50. Etik Davranış İlkeleri Algı Ölçeği (Devam)**

S. No	İfadeler	Ortalama	Std. Sap.
60	Kamu görevlileri hizmet sunumunda kişisel çıkarlarını ön planda tutabilir.	1,85	1,10
61	Türkiye’de kamu kurumlarında yerleşmiş iş ahlakından söz edilebilir.	2,76	1,01
62	Kamu hizmeti bir kamu emanetidir ve kamu hizmeti herkese eşit bir şekilde yapılmalıdır.	4,48	0,35
63	Kamu görevlileri vatandaşların bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olmalıdır.	3,77	0,76

Notlar: (i) n=1082; (ii) Ölçekte 1 “hiç katılmıyorum” ve 5 “kesinlikle katılıyorum” anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $\chi^2=15110,427$ ;  $p<.001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır. (iv) Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,7455’dir.

Tablo 3.50’de yer alan ölçekteki maddelerin gruplandırılabilmesi ve bunun sonucunda etik algı ölçeği ile ilgili daha net tanımlamaların yapılabileceği düşünülmüştür. Bu amaçla bir “*faktör analizi*” uygulaması gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi yapılmadan önce maddelerin güvenilirlikleri ve madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda bazı maddelerin güvenilirliği yüksek olsa bile madde toplam korelasyonlarının düşük olduğu görülmüştür. Dolayısıyla madde toplam korelasyonları düşük olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır<sup>459</sup>. Bu değerlendirmeden sonra maddeler arasındaki korelasyon incelenmiş ve bazı değişkenler arasında yüksek derecede korelasyon olduğu belirlenmiştir. Bu durum bir faktör analizinin yapılmasının mümkün olduğunu ve bunun sonucunda anlamlı gruplar oluşturulabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda etik algı ölçeğine “*varimaks rotasyonlu asal bileşen faktör analizi*” uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda, Tablo 3.51.’de görüldüğü gibi etik algı maddelerini üç grup altında toplamak mümkün olmuştur.

<sup>459</sup> Ölçeğin güvenilirlik değerlerine ilişkin tablo için bakınız Ek 2.



Tablo 3.51. Etik Algı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler/Madde	1,000	2,000	3,000
<b><i>Dürüstlük Tarafsızlık ve Eşitlik Boyutu</i></b>			
S36	0,791		
S37	0,850		
S42	0,848		
S54	0,809		
S55	0,773		
S60	0,766		
S62	0,746		
<b><i>Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama Boyutu</i></b>			
S40		0,652	
S41		0,641	
S45		0,678	
S51		0,774	
S56		0,512	
S63		0,707	
<b><i>Sorumluluk Boyutu</i></b>			
S38			0,524
S39			0,741
S46			0,926
S57			0,931
S59			0,907
<b>Cronbach Alpha</b>	0,9104	0,7656	0,7468
Özdeğer	4,577	2,800	2,078
Açıklanan Varyans(%)	28,61	17,50	15,99
Toplam Varyans (%)	62,09		

Notlar: (i) Varimax Rotasyonlu Asal Bileşenler Analizi, (ii) KMO: 0,847; Barlett Testi: 8205,221; p<,001 Sonuçlar istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 3.51.'de görüldüğü gibi asal bileşenler faktör analizi sonucu etik algı ölçeği maddeleri ile ilgili oluşan üç grup toplam varyansın %62,09'unu açıklamaktadır. Özdeğerleri 1'den büyük olup, faktör yükleri 0.45'den büyüktür. Faktör analizi sonucu oluşan gruplar “**Dürüstlük, Tarafsızlık ve Eşitlik Boyutu**”, “**Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama Boyutu**” ve “**Sorumluluk Boyutu**” şeklinde isimlendirilmiştir.

Tablo 3.51. incelendiğinde ilk faktör yapısını ifade eden Dürüstlük, Tarafsızlık ve Eşitlik Boyutu “S36., S37., S42., S54., S55., S60. ve S62.” maddelerini kapsamakta olup toplam varyansın %28,61'ini açıklamaktadır.

**Tablo 3.52. Dürüstlük Tarafsızlık ve Eşitlik Boyutu**

S No	İfadeler	Ortalama	Std. Sap.
36	Kamu görevlileri, insanlar arasında ayırım yapmamalı ve eşit davranmalıdır	4,62	0,68
37	Kamu görevlileri, her durumda dürüst davranmalıdır.	4,67	0,63
42	Kamu görevlileri etik dışı davranışları yetkili makamlara bildirmelidir.	4,63	0,64
54	Kamu görevlilerinin tanıdıklara ve eş dostlara öncelik tanınması gerekir	1,74	0,99
55	Kamu görevlileri vatandaşları farklı inanç ve ideolojik görüşler doğrultusunda yönlendirilebilir.	2,05	1,11
60	Kamu görevlileri hizmet sunumunda kişisel çıkarlarını ön planda tutabilir.	1,85	1,10
62	Kamu hizmeti bir kamu emanetidir ve kamu hizmeti herkese eşit bir şekilde yapılmalıdır.	4,48	0,35

Tablo 3.52. incelendiğinde “Dürüstlük, Tarafsızlık ve Eşitlik Boyutu” ile ilgili ölçekte yer alan yedi maddenin ortalamaları 4,67 ile 1,74 puan arasında değişmektedir. Katılımcılardan en yüksek ortalamayı alan ilke 4,67 ortalama puan ile “kamu görevlileri her durumda dürüst davranmalıdır” olmuştur. Bu bağlamda katılımcıların bu faktörde üzerinde durdukları ve kamu görevlilerinin sahip olması gereken niteliklerin başında gördükleri ilke “dürüstlük/dürüst davranma”dır.

İkinci faktörü tanımlayan “Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama Boyutu” toplam varyansın %17,50’ini açıklamakta olup “S40., S41., S45., S51., S56. ve S63.” maddelerini kapsamaktadır.

**Tablo 3.53 Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama Boyutu**

S No	İfadeler	Ortalama	Std. Sap.
40	Kamu görevlileri, sürdürdükleri hizmetten doğrudan ya da dolaylı menfaat sağlamamalıdır.	4,61	0,70
41	Kamu görevlileri, hizmet sunumunda meslektaşları ve vatandaşa karşı saygılı, güler yüzlü ve nazik davranmalıdır.	4,51	0,61
45	Kamu görevlileri kamu kurumlarına güveni sağlayacak şekilde davranmalıdır.	4,20	0,45
51	Hediye, kamu görevlilerinin vatandaşa hizmet sunumunda ayrıcalıklı davranmasına neden olur.	3,74	1,10
56	Kamu görevlileri kamu kaynaklarını israf etmemeli ve kişisel amaçları için kullanmamalıdır.	3,97	0,82
63	Kamu görevlileri vatandaşların bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olmalıdır.	3,77	0,76

Bulgular incelendiğinde ölçekte yer alan 6 maddenin her birinin ortalamaları 4,61 ile 3,74 puan arasında değişmektedir. “Kamu görevlileri, sürdürdükleri hizmetten doğrudan ya da dolaylı menfaat sağlamamalıdır” ifadesi en yüksek ortalamayı almıştır. Bu bağlamda bulgular değerlendirildiğinde katılımcılar, kamu görevlilerinin kamu hizmeti yaparken menfaat sağlamamaları konusuna büyük önem vermektedirler.

Üçüncü faktör “Sorumluluk Boyutu” olarak isimlendirilmiş olup toplam varyansın %15,99’unu açıklamakta ve “S38., S39., S46., S57. ve S59.” maddelerinden oluşmaktadır.

**Tablo 3.54. Sorumluluk Boyutu**

S No	İfadeler	Ortalama	Std. Sap.
38	Kamu görevlileri, üzerine düşen görevi belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yerine getirmelidir.	4,64	0,56
39	Kamu görevlileri sorumlulukları ve yükümlülükleri ile ilgili hesap verebilir; denetime her zaman açık ve hazır olmalıdır.	4,62	0,65
46	Kamu görevlileri hizmet sunumunda kamu hizmeti bilinciyle hareket etmelidirler.	4,25	0,90
57	Kamu kurumlarında çalışma saatleri içerisinde kişisel işlerle ilgilenmek mümkündür.	2,02	1,18
59	Kamu görevlileri çalıştıkları kurumun amaçlarına ve misyonuna uygun davranmalıdırlar.	3,78	1,04

Bulgular incelendiğinde sorulara verilen cevapların 4,64 ile 2,02 puan arasında olduğu görülmektedir. “Kamu görevlileri, üzerine düşen görevi belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yerine getirmelidir” ilkesi 3,64 ortalama puanla katılımcılar tarafından en fazla paylaşılan görüş olmuştur.

**Hipotez 6: Bireylerin cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyleri, çalıştıkları sektör ve kendilerini tanımlama biçimlerine göre etik algularında farklılık vardır.**

**Tablo 3.55. Cinsiyete Göre Etik Algı**

	Cinsiyet				Bağımsız Grup t Testi	
	Bay (n=587)		Bayan (n=502)		t	p
	Ort.	Std.Sap.	Ort.	Std.Sap.		
Dürüstlük Tarafsızlık ve Eşitlik	32,50	3,74	32,22	3,37	1,597	0,207
Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama	12,14	4,68	12,05	3,93	0,099	0,753
Sorumluluk	8,66	3,27	8,63	3,03	0,028	0,868

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

Cinsiyetin etik algılar üzerinde etkisinin olup olmadığını belirleyebilmek için bağımsız grup t testi uygulanmış, sonuçlar Tablo 3.55.'de gösterilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ( $p>0,05$ ) katılımcıların cinsiyete göre etik algılarında herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 3.56. Yaş Gruplarına Göre Etik Algı**

	Yaş Grupları								Anova Testi	
	18-29 (n=392)		30-43 (n=390)		44-55 (n=252)		56 ve üstü (n=55)		F	p
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.		
Dürüstlük Tarafsızlık ve Eşitlik	32,09	3,56	32,47	3,82	32,73	3,06	32,46	3,85	1,584	0,192
Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama	12,25	3,97	12,02	4,43	12,01	4,81	12,22	5,28	0,235	0,872
Sorumluluk	8,94	3,28	8,54	3,18	8,41	3,01	8,63	3,03	1,625	0,182

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

Yaş gruplarının etik algılar üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek için Anova testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.56.'da düzenlenmiştir. Yaş gruplarına göre katılımcıların etik algılarında herhangi bir fark ( $p>0,05$ ) bulunmamıştır.

**Tablo 3.57. Gelir Gruplarına Göre Etik Algı**

	Gelir Grupları (TL)								Anova Testi	
	100-500 (n=53)		501-1000 (n=226)		1001-3000 (n=529)		3001 ve üstü (n=61)			
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p
Dürüstlük Tarafsızlık ve Eşitlik	32,16	4,27	32,23	3,49	32,54	3,66	33,02	3,84	0,838	0,473
Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama	13,39	4,82	12,83	4,56	11,97	4,58	11,24	4,57	3,21	<0,05
Sorumluluk	9,52	3,41	8,87	3,41	8,56	3,15	7,69	2,87	2,751	<0,05

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

Katılımcıların gelir gruplarına<sup>460</sup> göre etik algılarında bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için Anova testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.57.'de düzenlenmiştir. Katılımcıların gelir durumları ile etik algıları arasında iki faktörde “saygınlık, güven ve menfaat sağlamama” ve “sorumluluk” boyutlarında fark bulunmuş; “dürüstlük, tarafsızlık ve eşitlik” faktöründe ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bulgular “Gelir gruplarına göre bireylerin etik algılarında farklılık vardır” şeklindeki hipotezi kısmen destekler niteliktedir.

**Tablo 3.58. Çalışılan Sektöre Göre Etik Algı**

	Sektör						Anova Testi	
	Kamu (n=373)		Özel (n=265)		Kendi işi (n=182)			
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p
Dürüstlük Tarafsızlık ve Eşitlik	33,06	3,06	31,97	4,06	32,04	4,01	9,189553	<0,05
Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama	12,12	4,82	12,57	4,40	11,82	4,47	1,658779	0,191
Sorumluluk	8,43	3,23	8,86	3,18	8,60	3,23	1,514801	0,220

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

Katılımcıların çalıştıkları sektöre<sup>461</sup> göre etik algılarında bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için Anova testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 3.58.'de düzenlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre sadece “dürüstlük, tarafsızlık ve eşitlik”

<sup>460</sup> Gelir gruplarına göre yapılan analizde çalışmıyor grubundaki (işsiz, ev hanımı, öğrenci) katılımcıların gelirleri olmadığı için değerlendirmeye alınmamıştır.

<sup>461</sup> Çalışılan sektöre göre yapılan analizde çalışmıyor grubundaki (işsiz, ev hanımı, öğrenci, emekli) katılımcılar değerlendirilmeye alınmamıştır.

faktöründe çalışılan sektöre göre bir farklılık, diğer iki faktörde anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 3.59. Eğitim Düzeylerine Göre Etik Algı**

	Eğitim Düzeyi							
	Okur-yazar değil (n=9)		Okur-yazar (n=21)		İlkokul Mezunu (n=166)		Ortaokul Mezunu (n=136)	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.
Dürüstlük Tarafsızlık ve Eşitlik	31,89	2,67	31,95	2,78	31,52	3,90	30,91	4,78
Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama	12,33	4,36	14,25	5,60	12,31	4,58	12,26	4,42
Sorumluluk	10,67	3,67	9,05	3,22	8,89	3,16	8,51	2,83

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

**Tablo 3.59. Eğitim Düzeylerine Göre Etik Algı (Devam)**

	Eğitim Düzeyi				Anova Testi	
	Lise Mezunu (n=402)		Üniversite ve üstü Mezun (n=355)			
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p
Dürüstlük Tarafsızlık ve Eşitlik	32,31	3,30	32,99	31,89	7,261	<0,001
Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama	12,25	4,17	11,81	12,33	3,254	<0,001
Sorumluluk	8,75	3,25	8,49	10,67	1,267	0,276

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre etik algılarında bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmış, elde edilen bulgular Tablo 3.59’da düzenlenmiştir. Bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların eğitim düzeylerine göre etik algılarında sorumluluk boyutu dışında diğer iki boyutta anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda sonuçlar değerlendirildiğinde eğitim düzeyi değiştikçe bireylerin etik algıları da değişmektedir şeklinde yorum yapılabilir.

Bireylerin siyasal açıdan kendilerini tanımlama ve konumlandırma biçimlerine göre etik algılarını analiz edebilmek için öncelikle, katılımcıların siyasi yelpazede kendilerini nasıl konumlandıklarının tespit edilebilmesi için, katılımcılara şu şekilde bir soru yöneltilmiştir. “Siyasi yelpazede kendinizi nerede görüyorsunuz?” Elde edilen bulgular Tablo 3.60.’da düzenlenmiştir.

**Tablo 3.60. Katılımcıların Kendilerini Tanımlama Biçimi**

Siyasi Kimlik	Frekans	%
Merkezde	245	22,5
Türk Milliyetçisi	196	18,0
Muhafazakâr-Dindar	173	15,9
Sosyal Demokrat	146	13,4
Liberal-Demokrat	121	11,1
Kürt Milliyetçisi	98	9,0
Muhafazakâr-Milliyetçi	71	6,5
Aşırı Solcu	19	1,7
Aşırı Milliyetçi	13	1,2
Fikrim yok	7	0,6
Toplam	1089	100

Bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların kendilerini siyasi yelpazede konumlandırma biçimi açısından görece yoğunluğun (%22,5) “merkezde” olduğu görülmektedir. İkinci sırayı “Türk milliyetçisi” (%18) almıştır. Daha sonra “muhafazakâr-dindar”, “sosyal demokrat”, “liberal-demokrat”, “kürt milliyetçisi”, “muhafazakâr-milliyetçi”, “aşırı solcu”, “aşırı milliyetçi” şeklinde sıralanmıştır.

**Tablo 3.61. Bireylerin Siyasal Açından Kendilerini Tanımlama ve Konumlandırma Biçimlerine Göre Etik Algısı**

	Siyasal Tercih									
	Muhafazakar-dindar (n=173)		Liberal-demokrat (n=121)		Muhafazakar-milliyetçi (n=71)		Merkezde (n=245)		Türk milliyetçisi (n=196)	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.
Dürüstlük Tarafsızlık ve Eşitlik	32,05	3,74	33,15	2,95	32,97	2,88	32,09	3,62	31,74	3,94
Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama	12,77	4,14	11,50	4,11	12,00	4,00	12,40	4,47	12,80	4,72
Sorumluluk	8,70	2,84	8,07	2,95	8,60	3,02	8,42	3,29	8,76	3,28

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

**Tablo 3.61. Bireylerin Siyasal Açından Kendilerini Tanımlama ve Konumlandırma Biçimlerine Göre Etik Algısı (Devam)**

	Siyasal Tercih										Anova Testi	
	Kürt milliyetçisi (n=98)		Sosyal demokrat (n=146)		Aşın solcu (n=19)		Aşın milliyetçi (n=13)		Fikrim yok (n=7)			
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p
Dürüstlük Tarafsızlık ve Eşitlik	31,76	5,08	33,36	2,70	32,95	2,84	31,92	2,69	28,86	32,05	4,657	<0,001
Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama	11,52	4,42	10,85	4,46	13,05	3,37	12,15	2,97	12,71	12,77	3,148	<0,001
Sorumluluk	8,65	3,00	8,83	3,25	10,37	4,07	8,92	3,40	9,86	8,70	1,323	0,220

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

Katılımcıların kendilerini siyasal açıdan tanımlama ve konumlandırma biçimlerine göre etik algılarında bir farklılığın olup olmadığını belirleyebilmek için Anova testi uygulanmıştır. Oluşan gruplar arasında “Dürüstlük, Tarafsızlık ve Eşitlik” ve “Saygınlık, Güven ve Menfaat Sağlamama” faktörlerinde Anova testine göre istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Bununla birlikte “Sorumluluk” faktöründe ise gruplar arasında bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar “bireylerin siyasal açıdan kendilerini tanımlama ve konumlandırma biçimlerine göre etik algıları arasında farklılık vardır” şeklindeki hipotezi önemli ölçüde desteklemektedir. Bulgular, insanların siyasi tercihlerine göre etik algılarının değiştiği/değişebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç olarak; yapılan faktör analizi ve ardından yapılan diğer istatistiksel testler sonucu elde edilen bulgulara göre, bireylerin “cinsiyet, yaş ve çalıştıkları sektöre göre” etik algılarında bir farklılığın olmadığını, ancak bireylerin “gelir durumları, eğitim düzeyleri ve kendilerini siyasal açıdan tanımlama ve konumlandırma biçimlerine” göre farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda cinsiyet, yaş grupları, çalıştıkları sektöre göre etik farklılık vardır şeklindeki hipotez ret edilmiş; ancak gelir ve eğitim düzeyleri ve bireylerin kendilerini siyasal açıdan tanımlama ve konumlandırma biçimlerine göre farklılık vardır şeklindeki hipotezimiz ise kısmen kabul edilmiştir.



### **3.5.13. Kamu Görevlileri ve Etik**

Anketin ikinci bölümü kamu görevlilerinin etik algılarını ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Dolayısıyla anketin ikinci bölümünün çalışmaya katılan kamu görevlileri tarafından doldurulması sağlanmıştır. Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar bu bölümde kısaca değerlendirilerek analiz edilecektir.

#### **3.5.13.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Analizi**

Anketin ikinci bölümünü dolduran toplam 373 katılımcı çeşitli kamu kurumlarında çalışan kamu görevlilerinden oluşmaktadır. Daha önce katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 3.2.'de düzenlenmişti. Ancak bu tabloda çalışmaya katılan tüm katılımcılara ait sosyo-demografik veriler düzenlenmişti. Sadece kamu görevlilerine ait sosyo-demografik özelliklerin verilmesinin yararlı olacağı düşünüldüğü için ayrıca bu bölümde, kamu görevlilerine ait sosyo demografik özellikler düzenlenerek verilecektir. Veriler Tablo 3.62.'de düzenlenmiştir.

Tablo 3.62. Kamu Görevlilerinin Sosyo-Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Erkek (249 - %66,87)		Bayan (124 - %33,2)		Toplam (373)	
		Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Medeni Durum	Evli	216	86,7	77	62,1	293	78,6
	Bekâr	31	12,4	44	35,5	75	20,1
	Dul	2	0,8	3	2,4	5	1,3
Yaş	18-29 Yaş	35	14,1	40	32,3	75	20,1
	30-43 Yaş	123	49,4	66	53,2	189	50,7
	44-55 Yaş	83	33,3	18	14,5	101	27,1
	56 Yaş ve üzeri	8	3,2	-	-	8	2,1
Eğitim	İlkokul Mezunu	16	6,4	-	-	16	4,3
	Ortaokul Mezunu	6	2,4	-	-	6	1,6
	Lise Mezunu	63	25,3	14	11,3	77	20,6
	Üniversite ve üstü Mezun	164	65,9	110	88,7	274	73,5
Gelir	501-1000 TL	16	6,4	7	5,6	23	6,2
	1001-3000 TL	222	89,2	108	87,1	330	88,5
	3001 TL ve üstü	11	4,4	9	7,3	20	5,4
Görevi	Devlet Memuru	164	65,9	76	61,3	240	64,3
	Kamu Sektöründe üst-orta düzey yönetici	20	8,0	5	4,0	25	6,7
	Kamu sektöründe işçi	30	12,0	9	7,3	39	10,5
	Öğretmen	35	14,1	34	27,4	69	18,5
Çalışma Süresi	1 yıldan az	4	1,6	8	6,5	12	3,2
	1-3 yıl	17	6,8	27	21,8	44	11,8
	4-7 yıl	38	15,3	29	23,4	67	18,0
	8-12 yıl	41	16,5	13	10,5	54	14,5
	12 yıldan fazla	149	59,8	47	37,9	196	52,5

Sosyo-demografik özellikleri bakımından incelendiğinde katılımcıların, %66,8'inin (216 kişi) "erkek", %33,2'sinin ise (124 kişi) "bayan" olduğu görülmektedir.

Katılımcılar medeni durum açısından incelendiğinde görece yüksek dağılımın erkek ve bayan katılımcılarda "evli" yönünde olduğu gözlenmektedir.

Katılımcıların yaş özellikleri incelendiğinde erkek katılımcılarda "18-29 yaş" aralığının %14,1 olduğu, "30-43 yaş" aralığının %49,4 olduğu, "44-55 yaş" aralığının %33,3 olduğu, "56 yaş ve üzeri aralığının ise %3,2 olduğu gözlenmektedir. Bayan katılımcıların, %32,3'ünün "18-29 yaş", %53,2'sinin "30-43 yaş", %14,5'inin "44-55 yaş" ve %2,1'inin "56 yaş ve üzeri" olduğu gözlenmektedir.

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde erkek katılımcıların %6,4'ünün "ilkokul mezunu", %2,4'ünün "ortaokul mezunu", %25,3'ünün "lise mezunu", %65,9'unun "üniversite ve üstü mezun" oldukları gözlenmiştir. Bayan katılımcılar incelendiğinde %11,3'ünün "lise mezunu", %88,7'sinin "üniversite ve üstü mezun" oldukları gözlenmiştir. Her iki grupta da görece yüksek dağılımın "üniversite ve üstü mezun" olduğu görülmektedir.

Gelir durumu yönünden katılımcılar incelendiğinde, erkek katılımcıların %6,4'ünün "501-1000 TL", %89,2'sinin "1001-3000 TL" ve %4,4'ünün "3001 TL'den fazla" gelire sahip oldukları gözlenmiştir. Bayan katılımcıların %5,6'sının "501-1000 TL", %87,1'inin "1001-3000 TL" ve %7,3'ünün "3001 TL'den fazla" gelire sahip oldukları gözlenmiştir. Her iki grupta da görece yüksek dağılımın "1001-3000 TL" arası olduğu görülmektedir.

Katılımcıların görevlerine göre dağılımları incelendiğinde; erkek katılımcıların %65,9'unun "devlet memuru", %8'inin "kamu sektöründe üst-orta düzey yönetici", %12'sinin "kamu sektöründe işçi" ve %14,1'inin "öğretmen" olduğu gözlemlenmiştir. Bayan katılımcıların %61,3'ünün "devlet memuru", %4'ünün "kamu sektöründe üst-orta düzey yönetici", %7,3'ünün "kamu sektöründe işçi" ve %27,4'ünün "öğretmen" olduğu görülmektedir.

Çalışma süreleri açısından katılımcıların dağılımı incelendiğinde; erkek katılımcıların %1,6'sının “1 yıldan az”, %6,8'inin “1-3 yıl”, %15,3'ünün “4-7 yıl”, %16,5'inin 8-12 yıl” ve %59,8'inin “12 yıldan fazla” çalıştıkları; bayan katılımcıların %6,5'inin “1 yıldan az”, %21,8'inin “1-3 yıl”, %23,7'sinin “4-7 yıl”, %10,5'inin “8-12 yıl” ve %37,9'unun “12 yıldan fazla” çalıştıkları görülmektedir.

### 3.5.13.2. Kamu Görevlilerinin Etik Algıları

Kamu görevlilerinin etik algıları ve etik ikilemlerini analiz edebilmek için katılımcılara bir dizi soru yöneltilmiştir. Bu sorulara katılımcıların verdikleri cevaplar kısaca özetlenerek aşağıda değerlendirilip analiz edilecektir.

Çalışmaya katılan kamu görevlilerine “*Kamu görevinizi yaparken etik bulmadığınız şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve bu soruya verilen cevaplar Tablo 3.63.'de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.63. Kamu Görevi Esnasında Etik Dışı Davranış Sergileme Düzeyi**

Cevaplar	Frekans	%
Nadiren	157	42,1
Hiçbir zaman	140	37,5
Ara sıra	61	16,4
Çoğunlukla	14	3,8
Her zaman	1	0,3
Toplam	373	100

Tablo 3.63. incelendiğinde çalışmaya katılan kamu görevlilerinin %42,1'i görevleri esnasında “nadiren”, %37,5'i “hiçbir zaman”, %16,4'ü “ara sıra”, %3,8'i “çoğunlukla”, %0,3'ü ise “her zaman” etik bulmadıkları veya etik dışı davranışları yapmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların neredeyse %65'i görevleri esnasında etik bulmadıkları davranışları sıklıkla olmasa bile bir şekilde sergilediklerini belirtmektedirler. Bu bulgular etik dışı davranışların kamu görevlileri tarafından yüksek bir oranda algılandığını göstermektedir. Bu bağlamda kamu

yönetimi sisteminin etik ilkelere göre düzenlenip kamu görevlilerinin objektif kurallar çerçevesinde çalışmalarının sağlanması çok büyük bir önem taşımaktadır.

Meslektaşlarının görevleri esnasında etik dışı davranış sergilediklerini fark etmeleri durumunda araştırma kapsamına alınan kamu görevlilerinin nasıl tepki vereceklerini öğrenmek amacıyla söz konusu katılımcılara şöyle bir soru yöneltilmiştir. “*Bir meslektaşınızın kamu görevini yaparken etik/ahlak dışı bir davranışını gördüğünüzde ne yaparsınız?*” Elde edilen bulgular Tablo 3.64.’de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.64. Meslektaşını İhbar Etme**

Cevaplar	Frekans	%
Kendisini uyarırım	247	66,2
Hiçbir şey yapmam	100	26,8
Üstlerime/gerekli mercilere bildiririm	17	4,6
Fikrim yok	9	2,4
Toplam	373	100

Tablo 3.64. incelendiğinde meslektaşlarının etik dışı bir davranışını gördüğünde katılımcıların %66,2’si “kendisini uyarırım”; %26,8’i “hiçbir şey yapmam”; %4,6’sı “üstlerime/gerekli mercilere bildiririm”; %2,4’ü “fikrim yok” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Görece yoğunluk “kendisini uyarırım” şeklindedir. Ancak “hiçbir şey yapmam” diyenlerin sayısı hiç de azımsanmayacak bir orandadır. Etik dışı davranışların tespit edilebilmesinde kamu görevlilerinin gerekli mercilere bilgi vermesi veya ihbar etmesi çok büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu tür davranışları ilk fark edebilecekler kamu görevlileridir. Ancak farklı nedenlerle kamu görevlileri bu türlü davranışlarla karşılaştıklarında gerekli mercilere bilgi verme yerine, çoğunlukla meslektaşını uyarma yoluna gidebilmekte veya hiçbir şey yapmamayı tercih edebilmektedir.

Meslektaşlarının etik dışı bir davranışını fark ettiğinde durumu gerekli makamlara bildirmek yerine, başka yol ve yöntemlere niçin başvurduklarını ve bunun nedenlerini tespit edebilmek için bir önceki soru ile bağlantılı olarak katılımcılara şu şekilde bir soru yöneltilmiştir. “*Kamu görevlilerinin*

*meslektaşlarında gördükleri etik/ahlak dışı davranışlarla ilgili olarak hiçbir şey yapmamalarının nedeni Sizce ne olabilir?”*

**Tablo 3.65. İhbar Etmeme Nedenleri**

Cevaplar	Frekans	%
Dışlanma endişesi	154	41,3
Zaten herkes yapıyor	80	21,4
Başının derde girmesini istemediği için	56	15,0
Kurumda üst yöneticilerinde yapması	50	13,5
Fikrim yok	33	8,8
Toplam	373	100

Elde edilen bulgular Tablo 3.65.’de düzenlenmiştir. Katılımcıların %41,3’ü “dışlanma endişesi”; %21,4’ü “zaten herkes yapıyor”; %15’i “başının derde girmesini istemediği için”; %13,5’i “kurumda üst yöneticilerinde yapması” şeklinde cevap vermişlerdir. Bu bağlamda cevaplar arasında görece ağırlığın dışlanma endişesi olduğu görülmektedir. Kamu görevlileri etik dışı davranışla karşılaştıklarında meslektaşlarını ihbar/şikâyet etmek yerine bu türlü nedenlerle hiçbir şey yapmamayı da seçebilmektedirler. Ancak ihbar mekanizmasının sağlam temele oturtularak çalıştırılabilmesi ve ihbar edene hukuki güvence verilmesi birçok etik dışı davranışın ortaya çıkarılmasında etkili olacağı kuşkusuzdur.

Kamu kurumlarında yaşanan etik dışı davranışlara hangi faktörlerin neden olduğu ve bu nedenlerin katılımcılar tarafından nasıl algılandığını belirleyebilmek için, katılımcılara şöyle bir soru yöneltilmiştir. “Sizce aşağıdakilerden hangisi kurumunuzda ya da kamu kurumlarında yaşanmakta olan etik/ahlak dışı davranış nedenlerindedir? Lütfen bunları önem sırasına göre 1’den 5’e kadar sıralayınız”. Cevaplar Tablo 3.66.’da özetlenmiştir.

**Tablo 3.66. Kamu Kurumlarındaki Etik Dışı Davranışların Nedenleri Algısı**

Cevaplar	1. Öncelikli Değer	2. Öncelikli Değer	3. Öncelikli Değer	4. Öncelikli Değer	5. Öncelikli Değer	Ağırlıklı Toplam
Maaşların düşüklüğü ve yeterli mesai ücreti almadan fazla çalışılması	75	58	62	23	24	863
Başka kurumlara göre çalışanların sosyal ve mali haklarımızın az olması	100	18	30	30	10	732
İş yükünün fazlalığı	36	77	25	16	18	613
Meslek ahlakı kurallarının ve diğer etik ilkelerin bilinmemesi	37	29	24	66	24	529
Bahşış ve hediye gibi kültürel alışkanlıkların toplumda yaygın olması	26	44	28	32	22	476
Mevzuatın etik dışı davranışları önlemekte yetersiz kalması	18	26	34	23	61	403
Vatandaşların haksız taleplerinin yerine getirilmesi için etik dışı davranışı teşvik etmesi	28	16	29	28	31	378
Vatandaşların işlerini bir an önce yaptırmak istemeleri, sıralarını beklememeleri	8	22	23	27	44	295
Memurların sorumluluğu fazla olan işlerin altına imza atmaları	9	14	26	19	52	269
Kurumdaki yasal/bürokratik işlemlerin uzun sürmesi	13	11	13	38	25	249
Komisyoncu ve aracılardan olması ve baskı yapması	9	12	21	23	13	215
Kurumun işleyişinde iletişimin yetersizliği	2	23	16	12	20	194
Çalışma ortamının kötü olması	5	7	32	17	10	193
Kurumun kamuoyundaki olumsuz imajının herkesin bu yönde hareket etmesine teşvik etmesi	7	16	10	19	19	186
<b>Toplam</b>	<b>373</b>	<b>373</b>	<b>373</b>	<b>373</b>	<b>373</b>	<b>-</b>

Çalışmaya katılanların önemli gördükleri etik dışı davranışlar Tablo 3.66.'da düzenlenmiştir. Öncelik sıralaması yapıldığı için 1. öncelikli değere beş puan ağırlığı, ikinci öncelikli değere dört puan ağırlığı, üçüncü öncelikli değere de üç puan, dördüncü öncelikli değere iki puan ağırlığı ve beşinci öncelikli değere bir puan ağırlığı verilerek ağırlıklı toplam hesaplanmış ve bu şekilde bir sıralama yapılmıştır.

Bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların çalıştıkları kurumlarda etik dışı davranış nedeni olarak gördükleri ilk faktör 863 ağırlıklı toplam puanla “maaşların düşüklüğü ve yeterli mesai ücreti almadan fazla çalışılması”dır<sup>462</sup>. İkinci faktör 732

<sup>462</sup> Benzer sonuçlar için bak. Gençkaya, a.g.e., s. 72

ağırlıklı toplam puanla “başka kurumlara göre çalışanların sosyal ve mali haklarının az olması” ve üçüncü faktör 613 ağırlıklı toplam puanla “iş yükünün fazlalığı” olarak algılanmıştır. Etik dışı davranışların nedenleri olarak görülen/algılanan ilk üç faktör kamu görevlilerinin mali hakları ve iş koşulları ile ilgilidir. Daha önce “Kamu Görevlilerinin Hizmet Sunumu Yaparken Etik Davranmamaya Yönelten Nedenler” (bkz. Tablo 3.46.) çalışmaya katılan tüm katılımcılara sorulmuş ve elde edilen bulgularda etik dışı davranış nedeni olarak kamu görevlilerinin mali sorunları dördüncü sırada yer almıştı.

Diğer etik dışı davranma nedenleri ise sırasıyla, “meslek ahlakı kurallarının ve diğer etik ilkelerin bilinmemesi”, “bahşış ve hediye gibi kültürel alışkanlıkların toplumda yaygın olması”, “mevzuatın etik dışı davranışları önlemekte yetersiz kalması”, “vatandaşların haksız taleplerinin yerine getirilmesi için etik dışı davranışı teşvik etmesi”, “vatandaşların işlerini bir an önce yaptırmak istemeleri, sıralarını beklememeleri”, “memurların sorumluluğu fazla olan işlerin altına imza atmaları”, “kurumdaki yasal/bürokratik işlemlerin uzun sürmesi”, “komisyoncu ve aracılardan olması ve baskı yapması”, “kurumun işleyişinde iletişimin yetersizliği”, “çalışma ortamının kötü olması” ve “kurumun kamuoyundaki olumsuz imajının herkesin bu yönde hareket etmesine teşvik etmesi” şeklindedir.

Çalışmamıza katılan kamu görevlilerinin etik sorumluluktan ne anladıklarını belirleyebilmek için şöyle bir soru yöneltilmiştir. “*Etik sorumluluktan ne anlıyorsunuz?*” Verilen cevaplar Tablo 3.67.’de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.67. Kamu Çalışanlarının Etik Sorumluluktan Ne Anladıkları**

Cevaplar	Frekans	%
Görev ve sorumlulukları yerine getirmek	180	48,3
Hukuk kurallarına uygun davranmak	98	26,3
Çalıştığım kurumun kurallarına uygun davranmak	58	15,5
Çalıştığım kurumun amaçlarına uygun davranmak	19	5,1
Başkalarına zarar vermemek	11	2,9
Fikrim yok	7	1,9
Toplam	373	100



Tablo 3.67. incelendiğinde katılımcıların %48,3'ü “görev ve sorumlulukları yerine getirmek”; %26,3'ü “hukuk kurallarına uygun davranmak”; %15,5'i “çalıştığım kurumun kurallarına uygun davranmak”; %5,1'i “çalıştığım kurumun amaçlarına uygun davranmak”; %2,9'u “başkalarına zarar vermemek” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. %1,7'si ise “fikrim yok” şeklinde cevap vermiştir. Elde edilen bulgulara göre, etik sorumluluk söz konusu olduğunda ilk olarak akla gelen görev ve sorumlulukların yerine getirilmesidir. Ancak kamu görevlilerinin sorumluluklarını ve görevlerini ne derece bildikleri ve objektif olarak ne kadar uygulayabildikleri önemli bir konudur.

Kamu görevlilerinin görevleri esnasında çalıştıkları kurumun değerlerini, çalışma prensiplerini ve uymaları gereken etik ilkeleri bilip bilmediklerini belirleyebilmek için “*Kurumunuzun değerlerini, çalışma prensiplerini ve kamu görevinizi yerine getirirken uymanız gereken etik ilkeleri ne derece biliyorsunuz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve bu soruya katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 3.68.'de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.68. Uyulması Gereken Etik İlkelerin Bilinme Düzeyi**

Cevaplar	Frekans	%
Biraz biliyorum	237	63,5
Çok iyi biliyorum	96	25,7
Pek bilmiyorum	24	6,4
Biliyorum ama uygulamıyorum/uygulayamıyorum	16	4,2
Toplam	373	100

Katılımcıların %63,5'i “biraz biliyorum”, %25,7'si “çok iyi biliyorum”, %6,4'ü “pek bilmiyorum”, %4,2'si “biliyorum ama uygulamıyorum/uygulayamıyorum” şeklinde cevap vermişlerdir. Verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun görevleri esnasında uymaları gereken etik ilkeleri tam manasıyla bilmedikleri söylenebilir. Bu bağlamda etik değerlerin ve ilkelerin öğrenilmesi ve benimsenmesinde kamu görevlilerinin etik değer ve ilkeler konusunda eğitimi ön plana çıkmaktadır.

Katılımcılara “Çalıştığınız kurumun etik kurallarını nereden öğrendiniz?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve verilen cevaplar Tablo 3.69.’da düzenlenmiştir.

**Tablo 3.69. Katılımcıların Kurumlarına Ait Etik Kuralları Nerden Öğrendikleri**

Cevaplar	Frekans	%
Yazılı bültenlerden	163	43,7
Hizmet içi eğitimlerden	99	26,5
Mesai arkadaşlarımdan	61	16,4
Yöneticilerimizden	17	4,6
Fikrim yok	33	8,8
Toplam	373	100

Verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların %43,7’si “yazılı bültenlerden”, %26,5’i “hizmet içi eğitimlerden”, %16,4’ü “mesai arkadaşlarından”, %4,6’sı “yöneticilerinden” kurumlarına ait etik ilkeleri öğrendiklerini belirtmişlerdir. Bulgular değerlendirildiğinde etik ilkelerin öğrenilmesinde yazılı bültenlerin ve hizmet içi eğitimin önemli rol oynadığı görülmektedir.

**Tablo 3.70. Katılımcıların Etik Konusunda Hizmet İçi Eğitim Alıp-Almadıkları**

Cevaplar	Frekans	%
Evet, aldım	107	28,7
Hayır, almadım	233	62,5
Fikrim yok	33	8,8
Toplam	373	100

Kamu görevlilerinin hizmet içi eğitim alıp almadıklarını tespit edebilmek için “Etik konusunda hiç hizmet içi eğitim aldınız mı?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.70.’de düzenlenmiştir. Verilen cevaplara göre katılımcıların %28,7’si etik konusunda hizmet içi eğitim aldığını, %62,5’i almadığını belirtmiştir. Katılımcıların neredeyse dörtte birinin etik konusunda hizmet içi eğitim aldığını belirttiği dikkate alınır bu oranın oldukça düşük ve arzulanan seviyede olmadığı değerlendirilebilir. Bu bağlamda kamu kurumlarında çalışanlara yönelik etik ilkeler ve değerler hakkında hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmeli ve bu tür eğitim faaliyetleri yaygınlaştırılmalıdır. Bu sayede kamu görevlilerinde etik bilincin ve etik farkındalığın oluşması sağlanabilir. Ayrıca etik ikilemlerle karşılaşan kamu

görevlileri nasıl davranmaları gerektiğini eğitim faaliyetleri sayesinde öğrenebilirler. Ayrıca etik eğitimi başarılı olduğunda da çalışanlar etik tercihlerden haberdar olurlar ve doğru kararları verip sürdürme konusunda bilgileri bulunabilir<sup>463</sup>.

Katılımcıların çalıştıkları kurumlarında yazılı etik kurallarının olup olmadığını belirleyebilmek için “Çalıştığınız kurumunuzda yazılı etik kurallar var mı?” şeklinde katılımcılara bir soru yöneltilmiştir.

**Tablo 3.71. Kamu Kurumlarında Yazılı Etik Kuralların Bulunup Bulunmadığı**

Cevaplar	Frekans	%
Evet	215	57,6
Hayır	93	24,9
Bilmiyorum	49	13,1
Fikrim yok	16	4,3
Toplam	373	100

Elde edilen bulgulara göre, çalıştığı kurumda yazılı etik kurallarının bulunduğunu belirten katılımcıların oranı %57,6, bulunmadığını belirtenlerin oranı ise %24,9’dur. Katılımcıların %13,1’i bilmiyorum, %4,3’ü ise fikrim yok şeklinde cevap vermiştir. Katılımcıların yarıdan fazlası kurumlarında yazılı etik kuralların bulunduğunu söylemektedir. Tüm kamu kurumlarında etik kuralların yazılı olarak bulunması ve çalışanlar tarafından ihtiyaç duyulduğunda bu kurallara ulaşılabilmesinin sağlanması etik dışı davranışların çözümünde önemli rol oynayabilir. Çünkü yapılan çalışmalarda meslek ahlakı kurallarının ve diğer etik ilkelerin bilinmemesi etik dışı davranış nedenleri sıralamasında ilk sıralarda yer almaktadır. Çalışmamızda da katılımcılar tarafından etik dışı davranış nedenleri algılamasında etik ilkelerin bilinmemesi üst sıralarda yer almıştır<sup>464</sup>.

Kamu görevlilerine “Kamu görevini yaparken kişisel kurallarınızla kurumsal etik kurallar çatırsa hangisini tercih edersiniz?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve bulgular Tablo 3.72.’de düzenlenmiştir.

<sup>463</sup> Kyarimpa and Garcia-Zamor, **a.g.m.**, s. 36; ayrıca bak. Yoder and Denhardt, **a.g.m.**, s. 59 vd.

<sup>464</sup> Ayrıntılı bilgi için bak. Tablo 3.66.

**Tablo 3.72. Kurumsal ve Kişisel Etik Kuralların Çatışması Durumu**

Cevaplar	Frekans	%
Kurumsal etik kuralları	234	62,7
Her ikisini	72	19,3
Kişisel kuralları	39	10,5
Hiç birini	5	1,3
Fikrim yok	23	6,2
Toplam	373	100

Kamu görevi esnasında kişisel etik kurallarla kurumsal etik kuralların çatışması halinde, katılımcıların %62,7'si “kurumsal etik kuralları”, %19,3'ü “her ikisini”, %10,5'i “kişisel kuralları”, %1,3'ü “hiç birini” şeklinde tercihte bulunduğunu belirtmiştir. Bu türlü bir ikilem durumunda kamu görevlilerinden beklenen davranış kurumsal etik kurallarını uygulamasıdır. Ancak her zaman kamu görevlilerinin bu kuralları uygulayabilmesi kolay olmayabilir. Bulgulara göre, çalışmaya katılanların büyük bir çoğunluğu etik ikilemle karşılaştığında kamu görevlisinden beklendiği gibi davranacaklarını veya davrandıklarını belirtmişlerdir.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ve Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e göre “Etik Sözleşmesi”ni her kamu görevlisinin imzalaması kanuni bir zorunluluktur<sup>465</sup>. Kamu görevlileri bu sözleşmede etik davranışlara uyacaklarını taahhüt etmektedirler. Çalışmaya katılanların ne kadarının etik sözleşmeyi imzaladığını tespit edebilmek için “*Kurumunuzda etik sözleşmesi imzaladınız mı?*” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve cevaplar Tablo 3.73.'de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.73. Katılımcıların Etik Sözleşmesini İmzalama Oranı**

Cevaplar	Frekans	%
Hayır	241	64,6
Evet	78	20,9
Hatırlamıyorum	54	14,5
Toplam	373	100

<sup>465</sup> Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ve Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (madde 23): “Bu kanun kapsamındaki kamu görevlileri, bir ay içinde Ek-1'de yer alan “Etik Sözleşme” belgesini imzalamakla yükümlüdürler. Bu belge personelin özlük dosyasına konur.”

Tablo 3.73. incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%64,6) etik sözleşme imzalamadığı görülmektedir. Katılımcıların sadece %20,9'u etik sözleşme imzaladığını belirtmiştir. %14,5 oranında katılımcı ise hatırlamıyorum şeklinde cevap vermiştir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde yasal bir zorunluluk olan etik sözleşmenin kamu kurumlarının çoğunda hala imzalanmadığı/imzalatılmadığı görülmektedir. Kamu görevlilerinin etik sorumluluklarının belirtildiği bu sözleşmenin bütün kamu görevlileri tarafından imzalanması etik bilinç ve farkındalık açısından olumlu bir etki yaratacağı kuşkusuzdur.

### **3.5.13.3. Kamu Görevlilerinin Etik İkilem Algı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları**

Çalışmaya katılan kamu görevlilerinin etiğe ilişkin algılarını belirleyebilmek için “etik ikilem algı” ölçeği oluşturulmuştur. Katılımcıların ölçekte yer alan sorulara verdikleri cevapların ortalamaları ve standart sapması Tablo 3.74.'de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.74. Etik İkilem Algı Ölçeği**

S No	İfadeler	Ortalama	Std. Sap.
S88	Çalıştığım kurum etik denetimden düzenli olarak geçmemektedir.	2,92	1,18
S89	Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirir.	3,16	1,10
S90	Çalıştığım kurumda etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmamaktadır.	3,09	1,17
S91	Kurumum etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim programına sahip değildir.	2,94	1,09
S92	Çalıştığım kurum, etik konularıyla ilgilenen bir etik kurula sahip değildir.	3,04	1,07
S93	Üst yönetim, kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır.	3,01	1,11
S94	Kurumun başarısında etik davranmak çok önemlidir.	3,29	0,95
S95	Üstler ve astlar arasında etik çatışma ve ikilemler açıkça tartışılabilir.	3,00	1,12
S96	Kurumumda iyi verilmiş etik kararlar için herhangi bir ödül yoktur.	3,64	0,95
S97	Kurumumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır.	3,50	0,99
S98	Etik ile ilgili konularda doğru olanı bilmek, doğru olanı yapmaktan daha kolaydır.	3,48	0,99
S99	Bir yönetici, ülkenin yasal düzenlemelerine bağlı kaldıkça etik davranmış olmaktadır.	3,53	0,96
S100	Çalıştığım kurumda, çalışanlar kamuya sadakat bilinciyle görev yaparlar.	2,50	0,99
S101	Çalıştığım kurumda çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.) yapılmaktadır	2,42	1,13
S102	Mesai arkadaşlarım çalışma saatlerinde çoğunlukla görev yerinde bulunmamaktadırlar.	2,36	1,02
S103	Çalıştığım kurumda görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama çok yaygındır.	2,41	1,08
S104	Kamu malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması kurumumda çok yaygındır.	2,45	1,01
S105	Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır.	2,96	1,15
S106	Çalıştığım kurumda çalışanlar hizmet sunumunda etik değer ve ilkelere uygun davranırlar.	2,52	1,11
S107	Çalıştığım kurumda iş takipçilerine veya komisyonculara ayrıcalıklı işlem yapılmıyor.	3,47	1,18
S108	Kişisel çıkarlar çalıştığım kurumda kurum çıkarlarından üstün tutulmaktadır.	2,31	1,09

Notlar: (i) n=367; (ii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $\chi^2=1489,881$ ;  $p<.001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır. (iii) Ölçeğin cronbach alpha değeri 0,7373'dir.

Tablo 3.74.'de yer alan ölçekteki maddelerin gruplandırılarak kamu görevlilerinin etik ikilem algılarının daha net tanımlanabileceği düşünülmüştür. Bu amaçla "faktör analizi" uygulaması gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi yapılmadan önce maddelerin güvenilirlikleri ve madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda bazı maddelerin güvenilirliği yüksek olsa bile madde

toplam korelasyonlarının düşük olduğu görülmüştür. Dolayısıyla madde toplam korelasyonları düşük olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır<sup>466</sup>. Bu değerlendirmeden sonra maddeler arasındaki korelasyon incelenmiş ve bazı değişkenler arasında yüksek derecede korelasyon olduğu belirlenmiştir. Bu durum bir faktör analizinin yapılmasının mümkün olduğunu ve bunun sonucunda anlamlı gruplar oluşturulabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda kamu görevlilerinin yönetsel etik algı ölçeğine “*varimaks rotasyonlu asal bileşen faktör analizi*” uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda, Tablo 3.75.’de görüldüğü gibi yönetsel etik algı ölçeğini üç grup altında toplamak mümkün olmuştur.

**Tablo 3.75. Etik İkilem Algı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları**

<b>Faktörler/Madde</b>	<b>1,000</b>	<b>2,000</b>	<b>3,000</b>
<b><i>Kurumsal Etik</i></b>			
S91	0,688		
S92	0,944		
S93	0,951		
S94	0,978		
S95	0,962		
<b><i>Sorumluluk</i></b>			
S100		0,742	
S101		0,849	
S102		0,798	
S106		0,681	
<b><i>Kişisel Çıkar</i></b>			
S103			0,738
S104			0,871
S108			0,879
<b>Cronbach Alpha</b>	0,9521	0,8250	0,8507
Özdeğer	4,247	2,725	2,354
Açıklanan Varyans(%)	35,39	22,71	19,62
Toplam Varyans (%)	77,72		

Notlar: (i)Varimax Rotasyonlu Asal Bileşenler Analizi, (ii) KMO:0,826; Barlett Testi=4795,276; p<.001

Tablo 3.75.’de görüldüğü gibi asal bileşenler faktör analizi sonucu etik ikilem algı ölçeği maddeleri ile ilgili oluşan üç grup toplam varyansın %77,72’unu

<sup>466</sup> Ölçeğin güvenilirlik değerlerine ilişkin tablo için bakınız Ek 3.

açıklamaktadır. Özdeğerleri 1'den büyük olup, faktör yükleri 0.45'den büyüktür. Faktör analizi sonucu oluşan gruplar, “**Kurumsal Etik**”, “**Sorumluluk**” ve “**Kişisel Çıkar**” şeklinde isimlendirilmiştir.

Tablo 3.76. incelendiğinde ilk faktör yapısını ifade eden “Kurumsal Etik”, ölçeğin “S91., S92., S93., S94., ve S95.” maddelerini kapsamakta olup toplam varyansın %35,39'ini açıklamaktadır.

**Tablo 3.76. Kurumsal Etik Algı Faktörü**

S No	İfadeler	Ortalama	Std. Sap.
S91	Kurumum etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim programına sahip değildir.	2,94	1,09
S92	Çalıştığım kurum, etik konularıyla ilgilenen bir etik kurula sahip değildir.	3,04	1,07
S93	Üst yönetim, kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır.	3,01	1,11
S94	Kurumun başarısında etik davranmak çok önemlidir.	3,29	0,95
S95	Üstler ve astlar arasında etik çatışma ve ikilemler açıkça tartışılabilir.	3,00	1,12

Tablo 3.76. incelendiğinde “Kurumsal Etik” faktörü ile ilgili ölçekte yer alan beş maddenin ortalamaları 3,29 ile 2,94 puan arasında değişmektedir. Katılımcılardan en yüksek ortalamayı alan ilke 3,29 ortalama puan ile “kurumun başarısında etik davranmak çok önemlidir” olmuştur. Katılımcıların kurumsal etik algı faktöründe en çok önem verdikleri husus, “kurumsal başarıda etiğin vazgeçilmez olduğu” anlayışıdır.

İkinci faktörü tanımlayan “Sorumluluk” faktörü toplam varyansın %22,71'ini açıklamakta olup, ölçeğin “S100., S101., S102. ve S106.” maddelerini kapsamaktadır.



**Tablo 3.77. Sorumluluk Faktörü**

S No	İfadeler	Ortalama	Std. Sap.
S100	Çalıştığım kurumda, çalışanlar kamuya sadakat bilinciyle görev yaparlar.	2,50	0,99
S101	Çalıştığım kurumda çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.) yapılmaktadır.	2,42	1,13
S102	Mesai arkadaşlarım çalışma saatlerinde çoğunlukla görev yerinde bulunmamaktadırlar.	2,36	1,02
S106	Çalıştığım kurumda çalışanlar hizmet sunumunda etik değer ve ilkelere uygun davranırlar.	2,52	1,11

Tablo 3.77. incelendiğinde “Sorumluluk” faktörü ile ilgili ölçekte yer alan dört maddenin ortalamaları 2,52 ile 2,36 puan arasında değişmektedir. Katılımcılardan en yüksek ortalamayı alan ilke 2,52 ortalama puan ile “çalıştığım kurumda çalışanlar hizmet sunumunda etik değer ve ilkelere uygun davranırlar” olmuştur. Bu bulgulara göre katılımcıların sorumluluk faktöründe en çok önem verdikleri husus, “hizmet sunumunda etik değer ve ilkelere uygun davranılması” olmuştur.

Üçüncü faktör, “Kişisel Çıkar” olarak isimlendirilmiş olup toplam varyansın %19,62’ünü açıklamakta ve ölçeğin “S103., S104. ve S108.” maddelerinden oluşmaktadır.

**Tablo 3.78. Kişisel Çıkar**

S No	İfadeler	Ortalama	Std. Sap.
S103	Çalıştığım kurumda görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama çok yaygındır.	2,41	1,08
S104	Kamu malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması kurumumda çok yaygındır.	2,45	1,01
S108	Kişisel çıkarlar çalıştığım kurumda kurum çıkarlarından üstün tutulmaktadır.	2,31	1,09

Tablo 3.78. incelendiğinde “Kişisel Çıkar” faktörü ile ilgili ölçekte yer alan üç maddenin ortalamaları 2,45 ile 2,31 puan arasında değişmektedir. Katılımcılardan en yüksek ortalamayı alan ilke 2,45 ortalama puan ile “kamu malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması kurumumda çok yaygındır” olmuştur.

**Hipotez 7: Kamu görevlileri, görevleri esnasında etik ikilemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar.**

Kamu görevlilerinin etik ikilemlerle karşı karşıya kalıp kalmadıklarını belirleyebilmek için “tek örnek t testi” uygulanmış, sonuçlar Tablo 3.79.’da düzenlenmiştir.

**Tablo 3.79. Etik İkilemlerle Karşı Karşıya Kalma**

	Ort.	Test Değeri	Tek Örnek t Testi		Sonuç
			t	p	
<b>Kurumsal Etik</b>	2,99	2	-,092	<,001	<b>Kabul</b>
<b>Sorumluluk</b>	2,41	2	-12,711	<,001	
<b>Kişisel Çıkar</b>	2,43	2	-12,465	<,001	

Not: (i) n=373, (ii) Tek Örnek t Testi

Elde edilen bulgulara göre ( $p < ,001$ ) kamu görevlileri, görevleri esnasında etik ikilemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Dolayısıyla “*Kamu görevlileri görevleri esnasında etik ikilemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar*” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

**Hipotez 8: Kamu çalışanlarının görevleri sırasında yaşadıkları etik ikilemler cinsiyet, yaş, gelir, buldukları pozisyon, eğitim düzeylerine göre farklıdır.**

**Tablo 3.80. Cinsiyete Göre Etik İkilem Algısı**

	Cinsiyet				Bağımsız Grup t Testi	
	Bay (n=249)		Bayan (n=124)			
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	t	p
<b>Kurumsal Etik</b>	14,39	5,02	16,16	5,00	-3,221	<,001
<b>Sorumluluk</b>	9,49	3,51	9,97	3,67	-1,209	0,227
<b>Kişisel Çıkar</b>	7,21	2,64	7,44	2,66	-0,79	0,43

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

Kamu görevlilerinin görevleri sırasında yaşadıkları etik ikilemlerin cinsiyete göre farklı olup olmadığını belirleyebilmek için bağımsız grup t testi uygulanmış, sonuçlar Tablo 3.80.'de düzenlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların cinsiyete göre etik ikilem algılarında kurumsal etik faktörü dışında diğer iki faktörde herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 3.81. Yaş Gruplarına Göre Kamu Çalışanlarının Etik İkilem Algısı**

	Yaş Grupları								Anova Testi	
	18-29 (n=75)		30-43 (n=189)		44-55 (n=101)		56 ve üstü (n=8)		F	p
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.		
<b>Kurumsal Etik</b>	14,56	4,94	15,11	5,15	15,03	5,16	15,13	4,02	0,214	0,887
<b>Sorumluluk</b>	9,97	3,61	9,36	3,60	9,72	3,41	12,38	3,07	2,219	0,086
<b>Kişisel Çıkar</b>	7,24	2,88	7,14	2,67	7,42	2,36	9,63	2,45	2,39	0,068

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

Kamu görevlilerinden oluşan katılımcıların yaşının etik ikilemler üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek için Anova testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.81.'de düzenlenmiştir. Yaş gruplarına göre katılımcıların etik ikilem algısında herhangi bir fark ( $p>,05$ ) bulunmamıştır.

**Tablo 3.82. Kamu Çalışanlarının Gelir Düzeylerine Göre Etik İkilem Algısı**

	Gelir Grupları (TL)						Anova Testi	
	501-1000 (n=23)		1001-3000 (n=330)		3001 ve üstü (n=20)		F	p
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.		
<b>Kurumsal Etik</b>	14,78	6,21	14,96	4,98	15,50	5,51	0,125	0,883
<b>Sorumluluk</b>	11,45	4,70	9,60	3,47	8,40	3,14	4,155	<0,05
<b>Kişisel Çıkar</b>	7,57	2,68	7,28	2,59	7,10	3,57	0,177	0,838

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

Kamu görevlilerinin gelir gruplarına göre etik ikilem algılarında bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için Anava testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.82.'de düzenlenmiştir. Katılımcıların gelir durumları ile etik ikilem algıları arasında sorumluluk faktörü dışında farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 3.83. Kamu Görevlilerinin Pozisyonlarına Göre Etik İikilem Algısı**

	Pozisyon								Anova Testi	
	Devlet Memuru (n=240)		Üst-Orta Düzey Yönetici (n=25)		İşçi (n=39)		Öğretmen (n=69)		F	p
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.		
<b>Kurumsal Etik</b>	15,24	5,02	15,16	6,16	12,69	4,19	15,28	5,11	2,986	<0,05
<b>Sorumluluk</b>	9,80	3,73	8,52	3,15	10,21	3,37	9,20	3,13	1,669	0,173
<b>Kişisel Çıkar</b>	7,56	2,68	5,76	2,44	7,62	2,64	6,72	2,33	5,031	<0,05

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

Çalışmaya katılan kamu görevlilerinin pozisyonlarına göre etik ikilem algılarında bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için Anava testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 3.83’de düzenlenmiştir. Katılımcıların pozisyonları ile etik ikilem algıları arasında iki faktörde (kurumsal etik ve kişisel çıkar) fark bulunmuş; “sorumluluk” faktöründe ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bulgular “*Kamu çalışanlarının görevleri sırasında yaşadıkları etik ikilemler buldukları pozisyonlara göre farklıdır*” şeklindeki hipotezi kısmen destekler niteliktedir.

Kamu görevlilerinin eğitim düzeylerine göre etik ikilem algılarında bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmış, elde edilen bulgular Tablo 3.84.’de düzenlenmiştir.

**Tablo 3.84. Kamu Görevlilerinin Eğitim Düzeylerine Göre Etik İikilem Algıları**

	Eğitim Düzeyi								Anova Testi	
	İlkokul Mezunları (n=16)		Ortaokul Mezunları (n=6)		Lise Mezunları (n=77)		Üniversite ve üstü Mezunları (n=274)		F	p
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.		
<b>Kurumsal Etik</b>	13,44	4,24	15,67	5,24	14,75	4,72	15,11	274,00	0,641	0,589
<b>Sorumluluk</b>	9,50	4,23	12,67	3,01	10,29	3,79	9,41	271,00	2,723	<0,05
<b>Kişisel Çıkar</b>	7,50	2,16	9,33	4,32	8,22	2,64	6,97	273,00	5,964	<0,05

Not: (i) n gruplara giren cevaplayıcı sayısını göstermektedir.

Bulgular incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeylerine göre etik ikilem algılarında kurumsal etik faktörü dışında diğer iki faktörde anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular eğitim düzeyi arttıkça kamu görevlilerinin etik ikilemde kalma oranı düşmektedir şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç olarak, yapılan faktör analizinin ve diğer istatistiki testler sonucu elde edilen bulgulara göre, çalışmaya katılan kamu çalışanlarının “cinsiyet, yaş ve gelir durumlarının”, görevleri esnasında yaşadıkları etik ikilem algılarında farklılık yaratmadığını, bunun yanında katılımcıların kurum içindeki “pozisyonlarına göre ve eğitim düzeylerine” göre etik ikilem algılarında farklılık yarattığını göstermektedir. Bu bağlamda, “kamu çalışanlarının görevleri sırasında yaşadıkları etik ikilemlerin cinsiyet, yaş ve gelir durumlarına göre farklılık vardır” şeklindeki hipotezimiz ret edilmiş; bunun yanında “kamu görevlilerinin kurum içindeki pozisyonları ve eğitim düzeylerinin ise etik ikilem algılarında farklılık vardır” şeklindeki hipotezi destekler nitelikte olduğu için hipotezimiz kabul edilmiştir.

## SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Etik ilkelerin ve yönetsel etiğin hem vatandaşlar hem de kamu görevlileri tarafından nasıl algılandığını ayrıca etik konusunda durum tespiti yapmak amacıyla gerçekleştirilen anket çalışmasında elde edilen bulguların aşağıda genel bir değerlendirmesi yapılmaktadır.

1. Vatandaşların büyük bir çoğunluğu kamu kurumlarında etik dışı davranışların yoğun olduğu kanaatini taşımaktadır. Ancak, bu kanaatin oluşumunda kişisel deneyimlerin payı yüksek değildir. Araştırmamıza katılan katılımcıların yaklaşık %10'u kendilerinden rüşvet vb. etik dışı bir ödeme yapılması istendiğini, yaklaşık %30'u da kamu kurumlarında etik dışı davranışlara şahit olduklarını ifade etmişlerdir. Yani çalışmamıza katılan katılımcıların önemli bir kısmı etik dışı davranışlarla karşı karşıya kalmışlardır. Ancak çalışmamıza katılanların yaklaşık %84'ü kamu yönetiminde etik dışı davranışların yaygın olduğunu belirtmesi ilginçtir. Bu türlü bir düşünceye ve algıya sahip olmak vatandaşların kamu görevlileri ve kamu kurumları karşısındaki tutumlarını büyük ölçüde belirlemektedir. Öyle ki, etik ilkelere uyum normal, etik dışı davranışlar anormal olarak görülmesi gerekirken, vatandaşların etik dışı davranışları adeta içselleştirmeleri nedeniyle, kamu görevlilerinin etik kurallar çerçevesinde davranışları beklenmedik bir davranış olarak algılanmaktadır. Bu nedenle etik kuralların yerleştirilmesi ve etkin kılınması vatandaşların bilinçlendirilmesi ile paraleldir. Bu saptamalar çalışmamızın ilk varsayımı olan “*kamu kurumlarında etik dışı davranışların varlığı kabul edilmektedir*” şeklindeki hipotezimizi destekler niteliktedir. Hipotezimiz doğrultusunda yapılan istatistiki (ki-kare testi) test ve analizler de bu varsayımın geçerliliği yönünde önemli ipuçları sunmaktadır.
2. Araştırmamızda elde edilen bulgular, kurumlara duyulan güven ile etik dışı davranış algısı arasında bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre bireylerin kurumlara olan güven düzeyi arttıkça, bu kurumlarda etik dışı davranış algısı da o ölçüde azalmaktadır. Yani aralarında negatif bir ilişki söz konusudur. Çalışmamızda elde edilen bulgular doğrultusunda vatandaşların

güven duydukları kurumlarda etik dışı davranış algılarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle etik dışı davranışların olmadığı düşünülen kurumlara vatandaşların güvenleri de yüksek olmaktadır. Kurumlara duyulan güven düzeyi ile kurumlarda görülen etik dışı davranışlar arasında yapılan korelasyon analizi sonucu bu iki algı arasında negatif bir ilişki tespit edilmiş ve *“kamu kurumlarında görülen etik dışı davranışlar ile kamu kurumlarına olan güven düzeyi arasında negatif bir ilişki vardır”* şeklindeki hipotezimiz kabul edilmiştir.

3. Kurumlara olan güven düzeyini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bireylerin içinde buldukları sosyal ortamın koşulları onların kurumlara duydukları güveni şüphesiz etkilemektedir. Bireylerin hayatlarından memnun olup olmamalarının ve gelecekteki ekonomik durum tasavvurlarının yani bir anlamda gelecekte umutlu olup olmamalarının, kurumlara duyulan güven düzeyini nasıl etkilediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular, kurumlara duyulan güven düzeyi ile gelecekteki ekonomik durum tasavvuru arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu destekler niteliktedir. Yani bulunduğu toplumsal koşullardan memnun, gelecekteki ekonomik durumunun iyi olacağını düşünen ve gelecekte umutlu olanların kurumlara duydukları güven düzeyleri yüksektir. Bu bağlamda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, gelecekteki ekonomik durum ve hayattan memnuniyet ile kurumlara duyulan güven arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir.
4. Kurumlara duyulan güven ile kurumların sundukları hizmetlerden vatandaşların memnuniyet ve tatmin düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmamızda elde edilen bulgular, hizmetin alıcısı konumunda bulunan vatandaşların kurumların sundukları hizmetlerden memnuniyet/tatmin düzeyleri yüksek olduğunda o kurumlara duydukları güven düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Çünkü güven algısı, kurumların performans ve buna bağlı olarak kurumların sundukları hizmetten memnuniyet algısı üzerinden oluşmaktadır. Dolayısıyla

kamu kurumları sundukları hizmetleri ne kadar verimli ve çağdaş tekniklerle sunabilirlerse, bu kurumlara duyulan güven düzeyi de o derece yüksek olacaktır.

5. Çalışmamızda elde edilen bulgulara göre, kurumlarda görülen rüşvet ve yolsuzluk vb. etik dışı davranışlar ile kurumların sundukları hizmetlerden memnuniyet arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkiyi analiz edebilmek için korelasyon testi yapılmıştır. Korelasyon testinin sonucuna göre, kurumlarda görülen etik dışı davranışların yaygınlığı algısı ile kurumların sunmuş oldukları hizmetlerden memnuniyet algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Yani kurumların sundukları hizmetlerden memnuniyet/tatmin düzeyi yükseldikçe kurumlardaki etik dışı davranış algısı da o ölçüde azalmaktadır. Bu bağlamda araştırmamızda elde edilen bulgular, *“kurumlarda görülen etik dışı davranışlar ile kurumların sunduğu hizmetlerden memnuniyet düzeyi arasında negatif bir ilişki vardır”* şeklindeki hipotezimizi destekler niteliktedir.
6. Dürüst olarak algılanan kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarda bulunmayacağı iddia edilebilir. Bunun da nedeni dürüstlük algılamasının etik dışı davranışlarla doğrudan ilişkili olmasındandır. Yani kamu görevlileri hakkındaki olumlu veya olumsuz düşüncenin sebebi, o kurumdaki etik dışı davranışların yaygınlığı konusundaki vatandaşların algılamalarıdır. Bu bağlamda etik dışı davranış algısı ile kamu görevlilerinin dürüstlük algısı arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve aralarında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dürüst olarak algılanan kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarda bulunmayacağı ya da başka bir ifadeyle daha az etik dışı davranış sergiledikleri, bunun yanında dürüst olarak algılanmayan kamu görevlilerinin ise daha fazla etik dışı davranışta bulunma eğiliminde oldukları söylenebilir.
7. Hükümetten memnuniyet düzeyi ile kurumlarda algılanan etik dışı davranış algısı arasında bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bu bağlamda hükümetten memnuniyet ile kurumlarda algılanan etik dışı davranışlar



arasında bir ilişkinin olup olmadığını saptamak amacıyla bazı istatistikî analizler yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulgular, hükümetin performansından memnun olanların, memnun olmayanlara göre kurumlardaki etik dışı davranış algılarının daha düşük olduğunu göstermektedir. Yani hükümetten memnuniyet düzeyine göre vatandaşların etik dışı davranış algısı değişmektedir. Bu bağlamda elde edilen bulgular, *“hükümetten memnuniyet ile etik dışı davranış algısı arasında negatif bir ilişki vardır”* şeklindeki hipotezi destekler niteliktedir.

8. Ayrıca çalışmamızda, kamu yönetiminde patronaj ilişkilerinin yaygınlığı ve bu ilişkilerin vatandaşlar tarafından nasıl algılandığı analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda kamu kurumlarının vatandaşlara eşit davranıp davranmadığı, himayeciliğin varlığı, kamu kurumlarında iş yaptırmak için geçerli yollar, işlerini halledebilmek için yardım alınan kişiler, belediyelerde ihalelerin etik ilkelere uygun yapılıp yapılmadığı konusundaki algı, kamu kurumlarına işe girmek isteyenlerin başvurularının değerlendirme şekli, adam ve hizmet kayırmacılığı vb. konularda vatandaşların algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; kamu kurumlarının hizmet sunumunda vatandaşlara eşit davranmadığı görüşünün ağırlıkta olduğu saptanmıştır. Bunun yanında, vatandaşlar tarafından kurumlarda iş yaptırmak için kişisel yöntemlerin geliştirildiği ve kamu yönetiminin işleyişinde etik dışı olarak nitelendirilebilecek bazı yöntemlere başvurulduğunu; iş yaptırmak için öncelikle ilgili birimdeki kamu görevlisiyle görüşüldüğü ancak çözüm bulunamaması durumunda arkadaş, hemşeri, akraba, tanıdık gibi birilerinden yardım alındığı tespit edilmiştir. Bu bulgu iş görülme usullerinde etik dışı davranışların varlığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Ayrıca, katılımcıların büyük bir çoğunluğu kamu kurumlarına işe girmede geçerli yol olarak liyakat faktörü dışında başka faktörlerin de etkili olduğunu düşünmektedirler. Bunun yanında toplumumuzda himayecilik anlayışının yaygın olduğu ve kamu kaynaklarından yararlanmada, kaynakları elinde bulunduranların yakınlarına

rant sağlayarak, kayırmacılık yaptıkları yönünde yaygın bir kanaatin oluştuğu da saptanmıştır.

9. Bireyler, işlerini hallettirebilmek için yasalara göre uygun davranmak yerine başka yol yöntemlere başvurarak kamu görevlilerine maddi çıkar sağlayıcı nitelikte şeyler teklif edebilmekte veya kamu görevlileri tarafından vatandaşlardan istenebilmektedir. Katılımcıların yaklaşık %30'u işlerini hallettirebilmek için maddi bir menfaat teklif edebileceğini, yaklaşık %25'i de vatandaşların kendi isteğiyle kamu görevlilerine maddi bir menfaat vermesinin bir mahsurunun olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların yaklaşık %85'i hediye gibi maddi menfaat sağlayıcıların kamu görevlilerinin davranışlarını etkileyeceğini, katılımcıların yaklaşık %50'si kamu görevlilerinin hediye vb. şeyleri kabul etmesinde maaşlarının etkili olduğunu belirtmişlerdir. Bunu yanında “*benim memurum işini bilir*” deyiminin kamu görevlilerini olumsuz etkileyerek onların etik dışı davranışta bulunmalarını teşvik ettiğini düşünmektedirler.
10. Kamu görevlilerinin hizmet sunumunda etik davranma ve etik davranmama nedenleri ile kamu kurumlarında etiğin yerleşmesi için gerekli olan faktörlerin algısı da tespiti yanında, vatandaşların etik sorunlara bakış açıları da tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların ülkemizde görülen ve çözülmesi gereken ve ilk olarak algıladıkları etik dışı davranış rüşvet olgusudur. Bunun yanında kamu görevlilerini hizmet sunumunda etik davranmaya yönelten nedenler arasında, “doğru-dürüst olmak”, “yasalar ve yönetmelikler” ve “dini inançlar” ilk üç faktör olarak değerlendirilmiştir. Kamu görevlilerini etik davranmamaya iten nedenler olarak da “kişinin ahlak anlayışı”, “sistemden kaynaklanan nedenler” ve “yasaların bilinmemesi” ilk üç sırayı almıştır. Kamu kurumlarında etiğin yerleşmesi için gerekli olan faktörler, “zihniyet değişikliği”, “yasaların herkese eşit uygulanması” ve “personelin eğitimi” olarak algılanmıştır. Elde edilen bulgular analiz edilip değerlendirildiğinde, bulguların daha önce yapılan çalışmalarla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

11. Etik dışı davranışların ortaya çıkarılmasında vatandaşların ihbar/şikâyet etmesi oldukça önemlidir. Kamu kurumlarında karşılaşılan veya fark edilen etik dışı davranışların yetkili makamlara bildirimini birçok etik dışı davranışın önlenbilmesine ve sorunlar büyümeden gerekli tedbirler alınarak çözülebilmesini sağlayacaktır. Ancak bireyler çeşitli nedenlerle etik dışı davranışların ihbar edilmesi konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Çalışmamıza katılan katılımcıların etik dışı davranışların ihbar edilmesi hususundaki düşüncelerini öğrenebilmek için etik dışı davranışlarla karşılaştıklarında ne yapacakları tespit edilmeye çalışılmış ve yapılan analiz sonucunda katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (yaklaşık %70) şikâyet etme konusunda isteksiz olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgular “*bireyler etik dışı davranışların ihbar edilmesi konusunda isteksizdirler*” hipotezini destekler niteliktedir.
12. Katılımcıların etik algılarını belirlemek için, oluşturulan etik algı ölçeğine faktör analizi yapılarak, ölçekte oluşturulan sorular “dürüstlük, tarafsızlık ve eşitlik boyutu”, “saygınlık, güven ve menfaat sağlamama boyutu” ve “sorumluluk boyutu” olarak üç ana başlık altında toplanmıştır. Oluşturulan bu etik boyutların katılımcıların cinsiyet, yaş grupları, gelir durumu, çalışılan sektör, eğitim düzeyi ve katılımcıların kendilerini tanımlama ve konumlandırma biçimlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgular, katılımcıların cinsiyeti, yaşı ve çalıştıkları sektörün etik algılarında farklılık yaratmadığını, bunun yanında katılımcıların gelir durumunun, eğitim düzeyinin ve kendilerini konumlandırma ve tanımlama biçimlerinin etik algılarında farklılık yarattığını göstermektedir. Bu bağlamda, bireylerin gelir durumu, eğitim düzeyi ve siyasal olarak kendilerini tanımlama biçimi değiştikçe etik algılarının da değiştiği veya değişebileceği şeklinde yorumlanabilir.
13. Çalışmamıza katılan kamu görevlileri tarafından da etik dışı davranışların varlığı kabul edilmektedir. Çünkü katılımcıların neredeyse %65’i görevleri esnasında etik bulmadıkları davranışları çoğunlukla olmasa bile bir şekilde

sergilediklerini belirtmişlerdir. Elde edilen bulgular etik dışı davranışların kamu görevlileri tarafından yüksek bir oranda algılandığını göstermektedir. Ancak meslektaşlarının etik dışı davranışlarını fark etmelerinde katılımcıların yaklaşık %66'sının “kendisini uyarırım”, %27'sinin ise “hiçbir şey yapmam” şeklinde cevap vermesi ilginçtir. Çünkü etik dışı davranışların ortaya çıkarılması ve gerekli önlemlerin alınabilmesi açısından kamu görevlilerine çok büyük görevler düşmektedir. Bu türlü olayları ilk fark edebilecek olanlar kamu görevlileridir. Ancak kamu görevlileri, “dışlanma endişesi”, “zaten herkes yapıyor”, “başının derde girmesini istemediği için”, “kurumda üst yöneticilerinde yapıyor olması” gibi nedenlerle meslektaşlarının etik dışı davranışlarını fark ettiklerinde ihbar etmemeyi tercih edebilmektedirler. Ayrıca kamu kurumlarında görülen etik dışı davranışların nedenleri algılamasında “maaşların düşüklüğü ve yeterli mesai ücreti alınmadan fazla çalışılması”, “başka kurumlara göre sosyal ve mali hakların az olması” ve “iş yükünün fazlalığı” ilk üç sırayı almıştır. Bunun yanında katılımcıların yaklaşık %90'ı uyulması gereken etik kuralları bildiğini, bu kuralları ise yazılı bültenlerden, hizmet içi eğitimlerden, mesai arkadaşlarından ve yöneticilerinden öğrendiklerini belirtmişlerdir. Ancak etik konusunda hizmet içi eğitim aldığını belirten kamu görevlilerinin oranı oldukça azdır. Kamu görevlileri arasında etik farkındalığın oluşturulabilmesi için bu türlü eğitim faaliyetlerinin kuşkusuz yaygınlaştırılması gerekmektedir. Etik ilkeler ve standartlar konusunda yapılacak eğitim faaliyetleri sayesinde, kamu görevlileri etik ikilemlerle karşılaştıklarında nasıl davranmaları gerektiğini öğrenebilirler.

14. Çalışmamıza katılan kamu görevlilerinin etik ikilemler konusundaki algılarını belirleyebilmek için, oluşturulan etik ikilem algı ölçeğine faktör analizi yapılarak, ölçekte oluşturulan sorular “kurumsal etik”, “sorumluluk” ve “kişisel çıkar” olarak üç ana başlık altında toplanmıştır. Kamu görevlilerinin görevleri esnasında etik ikilemlerle karşı karşıya kalıp kalmadıklarını belirlemek için “tek örnek t testi” yapılmış ve elde edilen bulgular kamu görevlilerinin sık sık etik ikilemlerle karşılaştığını göstermiştir. Bu bağlamda

bulgular “*kamu çalışanları görevleri esnasında etik ikilemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar*” hipotezini destekler niteliktedir. Ayrıca, oluşturulan etik ikilem boyutlarının katılımcıların cinsiyet, yaş grupları, gelir durumu, çalıştıkları pozisyonları ve eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgular, katılımcıların cinsiyeti, yaşı ve gelir durumlarının etik ikilem algılarında farklılık yaratmadığını, bunun yanında katılımcıların kurum içindeki pozisyonlarına göre ve eğitim düzeylerine göre etik ikilem algılarında farklılık yarattığını göstermiştir. Yani, çalışmamıza katılan kamu görevlilerinin kurum içindeki pozisyonları ve eğitim düzeyleri değiştikçe etik ikilem algılarının da değiştiği veya değişebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde; çalışmamız toplumsal ve yönetsel etik değerler ile ikilemler konusunda tündengelim ve tümevarım yaklaşımlarını mümkün olduğu ölçüde birleştirmeye özen göstermiştir. Bu bağlamda etik olgusu ve boyutları öncelikli olarak kurumsal bazda ele alınmış ve çalışmanın kuramsal/kavramsal çerçevesi oluşturulmaya çalışılmıştır. Oluşturulan bu kuramsal çerçeveden hareketle çalışmanın soruları ve varsayımları formüle edilerek, Türkiye geneline yönelik bir saha araştırmasıyla sınanmaya çalışılmıştır.

Kuşkusuz bu çalışma ile kamu yönetiminde etik sorunların tümü çözüme kavuşturulmuş sayılmaz. Aksine bu çalışma; diğer araştırmaların, her ne kadar amacı, yöntemi, kapsamı açısından farklılaşsa da, sonuçları üzerine inşa olmuş ve sorunun yeni boyutlarını ortaya koymuştur. Bu boyutların geçerliliği konusunda bu alanda yapılacak yeni çalışmalara kuşkusuz ihtiyaç vardır. Bu çalışmalar bir yandan bilimsel nitelikte ama aynı zamanda vatandaşları bilinçlendirmeye yönelik olmalıdır. Çünkü çalışmanın ortaya koyduğu gibi en iyi kanunların ve yönetmeliklerin oluşturularak çıkarılması, eğer vatandaşların bilinçlenmesini sağlamıyorsa, bu kanunların bir işe yaramadığı gerçeğidir. Dolayısıyla bu çalışmanın pragmatik açıdan da önemli sonuçlarından biri de budur.

## KAYNAKÇA

- ACAR**, Muhittin ve Uğur Emek, “Preventing Corruption in Turkey”, **Issues, Instruments and Institutions Preventing Corruption in Asia Institutional Design and Policy Capacity**, Ed. Ting Gong and Stephen K. Ma, Routledge, 2009, ss. 178-202
- ADAMAN**, Fikret ve Ali Çarkoğlu, **Türkiye’de Yerel ve Merkezi Yönetimlerde Hizmetlerden Tatmin, Patronaj İlişkileri ve Reform**, TESEV Yayınları, İstanbul, 2000
- ADAMAN**, Fikret; Ali Çarkoğlu ve Burhan Şenatalar, **Hanehalkı Gözünden Türkiye’de Yolsuzluğun Nedenleri ve Önlenmesine İlişkin Öneriler**, TESEV Yayınları, İstanbul, 2001
- ADAMAN**, Fikret; Ali Çarkoğlu ve Burhan Şenatalar, **İş Dünyası Gözünden Türkiye’de Yolsuzluğun Nedenleri ve Önlenmesine İlişkin Öneriler**, TESEV Yayınları, İstanbul, 2003
- ADAMAN**, Fikret; Ali Çarkoğlu ve Burhan Şenatalar, **Toplumun Kamu Yönetimine ve Kamu Hizmetlerine Bakışı**, TEPAV, 2008
- ADAMS**, Guy B.; “Administrative Ethics and the Chimera of Professionalism: The Historical Context of Public Service Ethics”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 291-305
- AKARSU**, Bedia; **Ahlak Öğretileri**, Remzi Kitabevi, 1982
- AKARSU**, Bedia; **Felsefe Terimleri Sözlüğü**, Savaş Yayınları, Ankara, 1984
- AKÇAKAYA**, Murat ve Mürteza Hasanoğlu; “21. Yüzyılda Kamu Personeli: Etik Sorunlar ve Yeni Arayışlar”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2**, TODAİE, Ankara, 2009, ss. 569-586

- AKÇAY**, Selçuk; “Yolsuzlukla Mücadele: Dünya Bankasının Rolü”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 37, Sayı. 3, Eylül, 2004, ss. 111-120
- AKGÜN**, Birol; “Türkiye’de Siyasal Güven: Nedenleri ve Sonuçları”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt. 56, Sayı. 4, 2001, ss. 1-23
- AKGÜN**, Birol; **Türkiye’de Seçmen Davranışı, Partiler Sistemi ve Siyasal Güven**, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara, 2007
- AKSOY**, Şinasi; “Kamu Yönetimi Nereye Gidiyor? Bir Durum Saptaması”, **II. Kamu Yönetimi Forumu Bildiriler Kitabı**, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2004, ss. 32-49
- AKTAN**, Coşkun C.; **Ahlaki Yeniden Yapılanma ve Toplam Ahlak Doğru: 3-Siyasal Ahlak**, Arı Derneği Yayınları, İstanbul, 1999
- AKTAN**, Coşkun C.; **Toplam Ahlak Temiz Topluma Doğru**, Zaman Kitap, İstanbul, 2004
- AKTAN**, Coşkun C.; **Politik Yozlaşma ve Kleptokrasi: 1980-1990 Türkiye Deneyimi**, Afa Yayıncılık, İstanbul, 1992
- AL**, Hamza; “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzlukla Mücadele: Geleneksel Bürokratik Yapı ve Yeni Etik Değerler”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İİBF, 18-19 Kasım 2005, ss. 239-249
- ALKAN**, Türker; **Siyasal Ahlak ve Siyasal Ahlaksızlık**, Bilgi Yayınevi, 1. Basım, İstanbul, 1993
- ALKUŞ**, Oktay; “Lisans Düzeyinde Kamu Yönetimi Eğitimi İçin Bir Etik Yönerge Önerisi”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2**, TODAİE, Ankara, 2009, ss. 815-829
- ARAP**, İbrahim ve Levent Yılmaz; “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının “Yeni” Kurumu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 39, Sayı. 2, Haziran 2006, ss. 51-69

- ARGRIADES**, Demetrios; “Good Governance, Professionalism, Ethics and Responsibility”, **International Review of Administrative Sciences**, Vol. 72, Issue. 2, 2006, ss. 155-170
- ARSLAN**, Ahmet; “Tarih Boyunca Ahlak”, **Egevizyon**, Yıl. 4, Sayı. 15, 1997, ss. 18-20
- ATEŞ**, Hamza ve Bülent Oral, “Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve Örgütsel Ruhçuluk Kuramı Ekseninde Bir Analiz”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt, 5, Sayı. 1, 2003, ss. 55-71
- ATEŞ**, Hamza; H. Emre Bağce ve Mustafa Lütfi Şen, “Tapu Hizmetleri ve Etik”, **Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Çalışması**, T.C. Başbakanlık, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara, 2009
- ATEŞ**, Hamza; Tuncay Güloğlu ve Muharrem Es, “Gümrük Hizmetleri ve Etik”, **Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Çalışması**, T.C. Başbakanlık, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara, 2009
- AY**, Canan; “İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü”, **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt. 12, Sayı. 2, 2005, ss. 31-52
- AYDIN**, Aysun ve Ayhan Sol, “Olgu ve Değer Ayrımı Temelinde Farklı Bir Evrimsel Etik Yaklaşım”, **II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi**, 19-20 Ekim 2006, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, ss. 189-195
- BADİOU**, Alain; **Etik Kötülük Kavrayışı Üzerine Bir Deneme**, Çev. Tuncay Birkan, 2. Basım, Metis Yayınları, İstanbul, 2006
- BALKAN**, Ali; “Genel İdari Usul Yasa Tasarısı ve Kamu Yönetimi Etiğine Katkısı”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2**, TODAİE, Ankara, 2009, ss. 869-888
- BAUMAN**, Zygmunt; **Postmodern Etik**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1998



- BAYDAR**, Tülay; “Yönetim Etiği Açısından İngiltere’deki Kamu Yönetimi Uygulamaları”, **Türk İdare Dergisi**, Yıl. 2005, Sayı. 447, Haziran, ss. 101-134
- BAYRAKTAROĞLU**, Serkan; Rana Özen Kutanis ve Yasemin Özdemir, “Etik Eğitiminde Neredeyiz?: İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri Örneği”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 18-19 Kasım 2005, Sakarya, ss. 211-218
- BAYRAM**, Ahmet Kemal; “Siyasetin Ahlakilik Problemi”, **II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi**, 19-20 Ekim 2006, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, ss. 229-235
- BAYRAMOĞLU**, Adalet Alada; **Yerel Yönetim ve Ahlak**, T.C. Başbakanlık Toplu Konut İdaresi Başkanlığı, IULA-EMME, İstanbul, 1994
- BEDİRHANOĞLU**, Pınar; “Tarihsel ve Sınıfsal Bağlamı İçinde Yolsuzluk Tartışmaları”, **Küreselleşmeye Güneyden Tepkiler**, Haz. Ceyhun Gürkan, Özlem Taştan ve Oktar Türel, Türk Sosyal Bilimler Derneği, Dipnot Yayınları, Ankara, 2006a, ss. 163-183
- BEDİRHANOĞLU**, Pınar; “Yeni Sağın Yolsuzluk Gündemi ve Devletin Dönüşümü”, **Türk Sosyal Bilimler Derneği**, 5-7 Eylül, Ankara, 2005, ss. 1-10
- BEDİRHANOĞLU**, Pınar; “Yolsuzluk, Yeni Sağın Hegomonya Mücadelesi ve Devletin Dönüşümü”, **İktisat, Siyaset, Devlet Üzerine Yazılar, Prof. Dr. Kemali Saybaşlı’ya Armağan**, Yay. Haz. Burak Ülman ve İsmet Akça, Bağlam Yayıncılık, Mart, İstanbul, 2006b, ss. 187-198
- BEHNKE**, Nathalie; “A Nolan, Committee for the German Ethics Infrastructure” **European Journal of Political Research**, Vol. 41, Issue. 5, 2002, ss. 675-708
- BEKTAŞ**, Çetin ve Mehmet Ali Köseoğlu, “Etik Kodlarının Yönetimsel Karar Alma Sürecine Etkileri ve Bir Model Önerisi”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt. 9, Sayı. 2, Nisan, 2007, ss. 94-115

- BERKMAN, A. Ümit; Gelişmekte Olan Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet**, Genişletilmiş 2. Baskı, TODAİE, Ankara, 2009
- BERTRAND, Alexis; Ahlak Felsefesi**, Çev. Salih Zeki, Sadeleştiren Hayrani Altıntaş, Seba Yayınları, Ankara, 1999
- BİLGİN, Mehmet Hüseyin; “Yozlaşma ve Türk Siyasal Yaşamının Yeniden Yapılandırılması: Bir Model Önerisi”**, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 36, Sayı. 2, Haziran, 2003, ss. 35-49
- BILLINGTON, Ray; Felsefeyi Yaşamak Ahlak Düşüncesine Giriş**, Çev. Abdullah Yılmaz, 1. Basım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1997
- BLIJSWIJK, Jacques A. M. van vd., “Beyond Ethical Codes: The Mangement of Integrity in the Netherlands Tax and Customs Administration”**, **Public Administration Review**, Vol. 64, No. 6, November-December, 2004, ss. 718-727
- BLIND, Peri K.; “Building Trust In Government In The Twenty-First Century: Review of Literature and Emerging Issues”**, **7. Global Forum on Reinventing Government Building Trust in Government**, 26-29 June 2007, Vienna, Austria, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan025062.pdf> (Erişim Tarihi: 09.08.2010)
- BOUCKAERT, Geert and Steven Van de Walle, “Government Performance and Trust in Government”**, **Paper for the Permanent Study Group on Productivity and Quality in the Public Sector at the EGPA Annual Conference**, Vaasa, Finland, 2001
- BOWMAN, James S.; “Introduction: Ethical Theory and Practice in Public Management”**, **In Ethical Frontiers in Public Management: Seeking New Strategies for Resolving Ethical Dilemmas**, Ed. James S. Bowman, Jossey Bass, San Francisco, 1991

- BOZKURT**, Nejat; **Kant**, Say Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2005
- BRADY**, F. Neil; “Publics Administration and The Ethics of Particularity”, **Public Administration Review**, Vol. 63, No. 5, September/October 2003, ss. 525-534
- BRAVO**, Işıl Bayar; “Kamu Alanında Karşılaşılan Etik Sorunlara Felsefi Çözüm Önerisi”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1**, TODAİE, Ankara, 2009, ss. 141-148
- CANAN**, Fuat; “Kamuya Güvenin Tesisinde Etik Altyapının Önemi”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı. 543, Yıl. 2006, ss. 63-73
- CERRAH**, İbrahim; vd., “Kolluk Hizmetleri ve Etik”, **Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Çalışması**, T.C. Başbakanlık, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara, 2009
- CEVİZCİ**, Ahmet; **Etiğe Giriş**, Paradigma Yayınları, İstanbul, 2002
- CHRISTENSEN**, Tom and Per Læg Reid, **Trust in Government –the Relative Importance of Service Satisfaction, Political Factors and Demography**, Stein Rokkan Centre for Social Studies, Bergen University Research Foundation, 2002
- COOPER**, Terry L.; “The Emergence of Administrative Ethics as a Field of Study in the United States”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 1-36
- COOPER**, Terry L.; “The Emergence of Administrative Ethics as a Field of Study in the United States”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 1994
- COUGHLAN**, Richard; “Codes, Values and Justifications in the Ethical Decision-Making Process”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 59, No. 1-2, 2005, ss. 45-53

**CRANK**, John P. and Michael A. Caldero, **Police Ethics: The Corruption of Noble Cause**, Anderson Publishing, Cincinnati, Ohio, 1999

**ÇEVİKBAŞ**, Rafet; “Yönetimde Etik ve Yozlaşma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt. 20, Sayı. 1, 2006, ss. 265-289

**ÇULPAN**, Refik; “Bürokratik Sistemin Yozlaşması”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 13, Sayı. 2, 1980, ss. 31-45

**ÇÜÇEN**, A. Kadir; **Felsefeye Giriş**, Asa Kitabevi, Bursa, 1999

**DELIUS**, Harald; “Etik”, **Günümüzde Felsefe Disiplinleri**, Der. Doğan Özlem, İnkılap Kitabevi, 3. Basım, İstanbul, 2007, ss. 333-359

**DEMİRAL**, Berkan ve Nalan Demiral, “Kamu Yönetiminde Etik Eğitiminin Önemi”, **Kamu Yönetimi: Yöntem ve Sorunlar**, Ed. Şinasi Aksoy ve Yılmaz Üstüner, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007, ss. 271-285

**DEMİRCİ**, Aytül Güneşer; “Reformun Görünmeyen Yüzü: Kamuda Etik Düzenlemeler”, **Kamu Yönetimi Dünyası**, Yıl. 6, Sayı. 24, Ekim-Aralık, 2005b, ss. 26-28

**DEMİRCİ**, Mustafa ve F. Neval Genç, “Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma”, **Kamu Yönetimi Forumu Kayfor IV Kuramdan Uygulamaya (Yönetim ve Reform)**, Ed. Atilla Göktürk, Mahmut Özfıdaner ve Güler Ünlü, Muğla Üniversitesi, 2006, ss. 423-438

**DEMİRCİ**, Mustafa ve F. Neval Genç, “Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 41, Sayı. 2, Haziran, 2008, ss. 43-58

**DEMİRCİ**, Mustafa; “Kamu Yönetimi Etiğinin Normatif Temelleri”, **Kamu Yönetimi Yazıları: Teoride Değişim, Yeniden Yapılanma, Sorunlar ve Tartışma**, Ed. Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve Mustafa Lütfi Şen, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007, ss. 200-219

- DEMİRCİ**, Mustafa; “Şehir Planlamasında Etik Kodları Bağlamında Etik Davranış İlkeleri ve Standartları”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya, 2005a, ss. 285-296
- DENHARDT**, B. Robert and Janet V. Denhardt, **Public Administration: An Action Orientation**, Six Edition, Wadsworth Publishing Company, USA, 2009
- DURSUN**, Davut; “Siyaset ve Ahlak: Gerçeklikle İdealin Bağdaşmazlığı Sorunu”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2005, ss. 17-25
- EKEN**, Musa ve Ferruh Tuzcuoğlu, “Kötü Yönetimi Tedavi Etmek”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İİBF, 18-19 Kasım, 2005, Sakarya, ss. 113-125
- EMEK**, Uğur; “Kamu Yönetişiminde Yeniden Yapılanmanın Etik Temelleri”, <http://www.sbe.yildiz.edu.tr/etiktemeller.pdf>, (Erişim Tarihi: 08.02.2009)
- ERDİNÇ**, Tahsin; “Hukuk Devletinde Siyasette ve Yönetimde Etik (Ahlak)”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Adapazarı, 1998, ss. 555-592
- ERDOĞAN**, Çetin; “Kamu Yöneticilerinin Etik Karar Verme Yaklaşımları”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1**, TODAİE, Ankara, 2009, ss. 17-33
- ERDOĞAN**, Emre; “Sosyal Sermaye, Güven ve Türk Gençliği”, [http://www.urbanhobbit.net/PDF/Sosyal%20Sermaye\\_emre%20erdogan.pdf](http://www.urbanhobbit.net/PDF/Sosyal%20Sermaye_emre%20erdogan.pdf) (Erişim Tarihi: 21.07.2010)
- ERGUN**, Turgay, **Kamu Yönetimi Kuram Siyasa Uygulama**, TODAİE Yayın No: 322, Ankara, 2004
- ERGUN**, Turgay; “Yönetimde Yozlaşma Olgusu Üzerine”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 11, Sayı. 1, 1978, ss. 24-30

- ERYILMAZ**, Bilal; “Etik Kültürü Geliştirmek” **Türk İdare Dergisi**, Sayı. 458, Haziran, 2008a, ss. 1-12
- ERYILMAZ**, Bilal; “Kamu Yönetiminde Değişim”, **II. Kamu Yönetimi Forumu Bildiriler Kitabı**, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2004, ss. 50-64
- ERYILMAZ**, Bilal; **Kamu Yönetimi**, Okutman Yayıncılık, Ankara, 2008b
- ESMER**, Yılmaz; **Devrim, Evrim, Statüko: Türkiye’de Sosyal, Siyasal Ekonomik Değerler**, TESEV Yayınları, İstanbul, 1999
- FIRAT**, A. Serap; “Çevre Etiği Kavramı Üzerine Yeniden Düşünmek”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt. 53, Sayı. 3, 2003, ss. 105-144
- FRANKENA**, William; **Etik**, Çev. Azmi Aydın, İmge Kitabevi, Ankara, 2007
- FREDERICKSON**, H. George and Jeremy D. Walling, “Research and Knowledge in Administrative Ethics”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 37-58
- FUKUYAMA**, Francis; **The Social Virtues and Creation Prosperity**, Free Press, New York, 1995
- GENÇ**, F. Neval; Hüseyin Özgür ve Gökçen Kılınç, “Seçilmiş Uluslararası Kamu Yönetimi Dergilerinde Etikle İlgili Kuramsal ve Kavramsal Tartışmalar”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1**, TODAİE, Ankara, 2009, ss. 75-99
- GENÇKAYA**, Ömer Faruk; “Çıkar Çatışması”, **Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Çalışması**, T.C. Başbakanlık, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara, 2009

- GENÇKAYA**, Ömer Faruk; “Arı Hareketi ve Ulusal Demokratik Enstitüsü Tarafından Düzenlenen 3. Etik Zirvesi’nde Sunulan Rapor”, 04.12.2003, <http://www.aso.org.tr/kurumsal/media/kaynak/TUR/asomedyamart2004/dosyamart2004.html> (Erişim Tarihi: 11.09.2010)
- GORTNER**, Harold F.; “Values and Ethics”, ”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 509-527
- GOVE**, P. B.; **Webster’s Third New International Dictionary of the English Language**, Ed. in chief P. B. Gove, G&C Merriam Company, Unabridged, Springfield, 1961
- GÖKÇE**, Gülise; “Kamu Yönetiminin Yapısal Görünümü ve Sorunları”, **Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları**, Ed. M. Akif Çukurçayır ve Gülise Gökçe, Çizgi Kitabevi, Konya, 2007a, ss. 7-55
- GÖKÇE**, Gülise; “Türkiye’de Kurumlara Güvenin Yapısı ve Gelişimi”, **Türk Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları, 5. Kamu Yönetimi Sempozyumu**, 13-14 Mayıs, Konya, 2010, ss. 167-175
- GÖKÇE**, Gülise; **Güçlü ve Zayıf Devlet Tartışmaları Bağlamında Türkiye**, Çizgi Kitabevi, Konya, 2007b
- GÖKÇE**, Orhan ve M. Akif Çukurçayır, **Bilimsel Araştırma Teknikleri (Ders Notları)**, Konya, 2009
- GÖKÇE**, Orhan; H. Hakan Afacan ve H. Tuğba Eroğlu, **Toplumbilim (Ders Notları)**, Konya, 2010
- GÖKÇE**, Orhan; H. Hakan Afacan ve M. Akif Çukurçayır, “Türk Gençliğinin Sosyal ve Ahlaki Değerleri”, **Ata Dergisi**, Sayı. 6, Yıl. 1994, ss. 131-139

- GÖRMEZ**, Kemal; vd., “Etik, Kültür ve Toplum”, **Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Çalışması**, T.C. Başbakanlık, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara, 2009
- GREENE**, Jeffrey D.; **Public Administration in The New Century: A Concise Introduction**, Wadsworth Publishing, Belmont, United States, 2004
- GÜLER**, Birgül Ayman; **Türkiye’nin Yönetimi-Yapı**, İmge Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2010
- GÜLER**, Birgül Ayman; **Yeni Sağ Devletin Değişimi**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1996
- GÜNDÜZ**, Mustafa; **Ahlak Sosyolojisi**, Anı Yayıncılık, Ankara, 2006
- GÜNGÖR**, Erol; **Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak**, Ötüken Yayınları, İstanbul, 1995
- HART**, David K.; “A Dream of What We Could Be”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 207-226
- HART**, David K.; “Administration and The Ethics of Virtue: In All Things, Choose First for Good Character and Then for Technical Expertise”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 131-148
- HEINEMANN**, Fritz; “Etik”, **Günümüzde Felsefe Disiplinleri**, Der. Doğan Özlem, İnkılap Kitabevi, 3. Basım, İstanbul, 2007, ss. 361-388
- HEINTZMAN**, Ralph and Marson Brian, “People, Service and Trust: Is There a Public Sector Service Value Chain?”, **International Review of Administrative Sciences**, Vol. 71, Issue. 4, 2005, ss. 549-575



- HEJKA-EKINS**, April; “Ethics in In-Service Training”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 79-103
- HITT**, William D.; **Ethics and Leadership, Putting Theory into Practice**, Colombus, Batelle Press, 1990
- HUDDLESTON**, Mark W. and Joseph C. Sands, “Enforcing Administrative Ethics”, **Annals of the American Academy of Political and Social Science**, Vol. 537, 1995, ss. 139-149
- İZVEREN**, Adil; **Toplumsal Törebilim (Sosyal Ahlak)**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayın No: 130, Ankara, 1980
- KARASAR**, Niyazi; **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, 15. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005
- KARASU**, Koray; **Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi**, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, Yayın No. 11, Ankara, 2001
- KAYIŞ**, Aliye; “Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis)”, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ed. Şeref Kalaycı, Asil Yayın, Ankara, 2005, ss. 403-419
- KAYIŞ**, Aliye; ”Faktör Analizi”, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ed. Şeref Kalaycı, Asil Yayın, Ankara, 2005, ss. 321-331
- KERNAGHAN**, Kenneth and O. P. Dwivedi, “Public Service Ethics: Issues an Ideas” **Ethics In The Public Service: Comparative Perspective**, Ed. K. Kernaghan and O.P. Dwivedi, International Institute of Administrative Science, Brussels, 1983
- KILAVUZ**, Raci; “Etik Sistemleri ve Kamu Yönetimi Etiği Açısından Görünümleri”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı. 30, Mart, 2004, ss. 15-29

- KILAVUZ**, Raci; “Yönetmelik Etik ve Halkın Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkileri”, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt. 26, No. 2, Aralık 2002, ss. 255-266
- KILAVUZ**, Raci; **Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003
- KILIÇ**, Selim; **Çevre Etiği, Ortaya Çıkışı Gelişimi ve Sonuçları**, Orion Kitabevi, 2008, Ankara
- KİTAPCI**, İsmail; “Etik Yozlaşmadan Siyasi Yozlaşmaya: Seçmen-Siyasetçi İlişkileri Perspektifinden Bir Değerlendirme”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2**, TODAİE, Ankara, 2009, ss. 497-512
- KLITGARD**, Robert; **Controlling Corruption**, University of California Press, Berkeley, 1998
- KOTZIAN**, Peter; “Conditional Trust: The Role of Individual and System Level Features for Trust and Confidence in Institutions”, <http://ssrn.com/abstract=1585759> (Erişim Tarihi: 02.08.2010)
- KÖKNEL**, Özcan; “Mutluluğun Kaynağı Ahlak ve Akıl”, **Küreselleşme, Ahlak ve Değerler**, Ed. Yurdagül Mehmedoğlu ve Ali Ulvi Mehmedoğlu, Litera Yayıncılık, İstanbul, 2006, ss. 111-153
- KÖKTAŞ**, M. Emin; “Toplumsal ve Siyasal Hayatımızda İhmal Edilen Değer: Ahlak”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Adapazarı, 1998, ss. 3-9
- KÖSEOĞLU**, M. Ali; “Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması”, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon, 2007
- KUÇURADI**, İonna, “Felsefi Etik ve Meslek Etikleri”, **Etik ve Meslek Etikleri: Tıp, Çevre, İş, Basın, Hukuk ve Siyaset**, Haz. Harun Tepe, Türkiye Felsefe Kurumu, Ankara, 2000, ss. 17-32

- KUÇURADI**, İonna; **Etik**, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara, 1996
- KUTLU**, Hüseyin Ali; “Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İkilimleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt. 63, Sayı. 2, 2008, ss. 143-170
- KYARIMPA**, Genevieve E. and Jean-Claude Garcia-Zamor; “The Quest for Public Service Ethics: Individual Conscience and Organizational Constraints”, **Public Money&Management**, January, 2006, ss. 31-38
- LAWTON**, Alan; “Developing and Implementing Codes of Ethics”, <http://internet.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/vpa/z7/1648-2603-2006-nr7-94.pdf> (Erişim Tarihi: 04.03.2010)
- LEE**, Dalton S. and Susan C. Paddock, “Improving The Effectiveness of Teaching Public Administration Ethics”, **Public Productivity&Management Review**, Vol. 15, No. 4, Summer, 1992, ss. 487-500
- MAKRYDEMETRES**, Anthony; “Dealing With Ethical Dilemmas in Public Administration: The “Alir” Imperatives of Ethical Reasoning, **International Review of Administrative Sciences**, Vol. 68, No. 2, June, 2002, ss. 251-266
- MENGÜŞOĞLU**, Takiyettin; **Felsefeye Giriş**, Remzi Kitabevi, 6. Basım, 1997
- MENZEL**, Donal C.; “State of The Art of Empirical Research on Ethics and Integrity in Governance”, **Paper Prepared for Presentation at the Annual Conference of the European Group of Public Administration**, Oeiras, Portugal, 3-6 September 2003
- MUMCU**, Ahmet; **Tarih İçindeki Genel Gelişimiyle Birlikte Osmanlı Devletinde Rüşvet: Özellikle Yargıda Rüşvet**, İnkılap Kitabevi, 3. Baskı, İstanbul, 2005
- NEWTON**, Kenneth; “Trust, Social Capital, Civil Society, and Democracy”, **International Political Science Review**, Vol. 22, Issue. 2, 2001, ss. 201-214

- NIGRO**, Llyod G. and William G. Richardson, “Between Citizen and Administrator: Administrative Ethics and PAR” **Public Administrative Review**, Vol. 50, Issue. 6, November-December, 1990, ss. 623-635
- NOHUTÇU**, Ahmet; “Etik ve Kamu Yönetimi”, **Çağdaş Kamu Yönetimi II**, Ed. Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004, ss. 389-411
- NUTTALL**, Jon; **Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş**, Çev. Abdullah Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1997
- OECD-SIGMA**, Public Service Assessment, Turkey, OECD, Paris, 2006
- ÖCAL**, Aslan T. ve Mustafa Üstün, “İş Etiği Kapsamında Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt. 55, Sayı. 1, 2006, ss. 1009-1036
- ÖKTEM**, M. Kemal ve Uğur Ömürgönülşen, “Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya, 2005, ss. 231-237
- ÖMÜRGÖNÜLŞEN**, Uğur ve M. Kemal Öktem, “Avrupa Birliği’ne Yönelik Uyum ve Yönelik Kapasitenin Artırılması Sürecinde Türk Kamu Yönetiminde Etik Sorunu”, **Kamu Yönetimi Yöntem ve Sorunlar**, Ed. Şinasi Aksoy ve Yılmaz Üstüner, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 339-367
- ÖMÜRGÖNÜLŞEN**, Uğur; “Türkiye’de Etik Kamu Yönetimi Kurulmasına Yönelik Hukuki Altyapı ve Süreçler”, <http://www.tarim.gov.tr/Files/EtikKomisyonu/EtikKamuYonetimi.ppt> (Erişim Tarihi: 12.11.2008).

- ÖZDEMİR**, Umut Evin; “Kamuoyu Güveninin Tesisi: OECD Ülkelerinde Alınan Etik Önlemler (Ethic Measures)”, **Maliye Dergisi**, Sayı. 138, Eylül-Aralık 2001, ss. 1-8
- ÖZGENER**, Şevki; **İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004
- ÖZLEM**, Doğan; “Değer Felsefesi”, **Günümüzde Felsefe Disiplinleri**, Der. Doğan Özlem, İnkılap Kitabevi, 3. Basım, İstanbul, 2007, ss. 389-418
- ÖZLEM**, Doğan; **Etik: Ahlak Felsefesi**, İnkılap Yayınevi, İstanbul, 2004
- ÖZLEM**, Doğan; **Kavram ve Düşünce Tarihi Çalışmaları (Kavramlar ve Tarihleri II)**, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 2006
- ÖZSEMERÇİ**, Kemal; “Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yolsuzlukla Mücadele Yöntemleri”, **Türk Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları, 5. Kamu Yönetimi Sempozyumu**, 13-14 Mayıs, Konya, 2010, ss. 385-394
- ÖZSEMERÇİ**, Kemal; “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yozlaşmanın Kültürel Altyapısı”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı. 58, 2005, ss. 3-20
- ÖZSEMERÇİ**, Kemal; Türkiye’de **Yolsuzluk Davranışı Analizi (Sunum Metni)**, TAIEX Seminer, Yolsuzlukla Mücadele ve Önlenmesi Metotları, 2009
- ÖZTÜRK**, Namık Kemal “Kamu ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlikler ve Farklılıklar”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 32, Sayı 2, Haziran 1999, ss. 15-26
- ÖZTÜRK**, Namık Kemal; “Kamu Yönetiminde Etik ve Yöneticiler”, **Türk İdare Dergisi**, Yıl. 70, Sayı. 419, Haziran 1998, ss. 101-125
- ÖZTÜRK**, Namık Kemal; “Etik ve Kamu Yönetimi”, **Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar: Sorunlar, Tartışmalar, Çözüm Önerileri, Modeller, Dünya ve Türkiye Yansımaları**, Ed. Asım Balcı vd., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, ss. 203-230

- ÖZTÜRK, Zeki; Seçimlerde Paranın Gücü: Seçim Harcamalarının Finansmanı, Şeffaflığı ve Denetimi**, Ebabil Yayınları, Ankara, 2006
- PARKAN, Barış; “Cinsel Taciz ve Erdem Etiği”, II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi**, 19-20 Ekim 2006, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, ss. 551-557
- PEHLİVAN Aydın, İnayet; Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Pegem-A Yayıncılık, Ankara, 2002
- PIEPER, Annemarie; Etiğe Giriş**, Çev. Veysel Atayman ve Gönül Sezer, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1999
- PLANT, Jeremy F.; “Codes of Ethics”, Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 309-330
- POGGI, Gianfranco; Modern Devletin Gelişimi: Sosyolojik Bir Yaklaşım**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2009
- POPS, Gerald M.; “A Teleological Approach to Administrative Ethics”, Handbook of Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 195-206
- POYRAZ, Hakan; “Siyasi Ahlakın Coğrafi Sınırları: Ahlak Felsefesi ve Siyaset”, <http://www.yerelsiyaset.com/pdf/ocak2008/5.pdf> (15.08.2010)**
- PYMAN, Mark and Admiral H. Edleston (2007); “Governance and Corruption”, Speech to the Course 2007, Transparency International UK, Royal College of Defence Studies, London, ss. 1-17**
- SALİHLİOĞLU, Halil; “İbn-i Nüceym’in Rüşvet Hakkındaki Risalesi”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/337/3449.pdf> (Erişim Tarihi: 14.10.2010)**

- SAYAN**, İpek Ö. ve Mustafa Kışlalı, “Yolsuzluk Üzerine Ekonometrik Bir Çalışma”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 37, Sayı. 2, 2004, ss. 31-50
- SAYGILIOĞLU**, Nevzat ve Selçuk Arı, **Etkin Devlet**, Sabancı Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2002
- SAYLI**, Halil ve Duygu Kızıldağ, “Yönetmelik Etik ve Yönetmelik Etiğinin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt. 9, Sayı. 1, Haziran, 2007, ss. 231-251
- SELÇUK**, Fatma Ü.; “Yolsuzluk ve Rüşvet: İktisadi, Siyasi ve Kültürel Etkenler”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2**, TODAİE, Ankara, 2009, ss. 931-951
- SERBEST**, M. Bürkan; “Kamu Yönetiminde Etiğinin Düşünsel Kökenleri: Machiavelli-Kant Diyalektiği”, **II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi**, 19-20 Ekim 2006, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, ss. 594-601
- SELÇUK**, Sami; “Ahlak, Hukuk ve Suç Hukuku”, **Demokrasi ve Politika Hukuk Yönetim ve İktisat Üzerine Ruşen Keleş Armağanı**, Ed. Ayşegül Mengi, İmge Kitabevi, Ankara, 2007, ss. 79-100
- SEYMEN**, Oya Aytemiz ve Tamer Bolat, “Kohlberg’in Bilişsel Ahlâkî Gelişim Modelinden Yararlanan Etiksel Karar Verme Modellerinin Karşılaştırmalı Analizi”, **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt. 7, Sayı. 13, 2007, ss. 24-61
- SKIDMORE**, Max J.; “Ethics and Public Service”, **Annals of the American Academy of Political and Social Science**, Vol. 537, 1995, ss. 25-36
- STEINBERG**, Sheldon ve David T. Austern, **Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler**, TODAİE Yayını, No. 264, Ankara, 1996
- STEVENS**, Betsy; “An Analysis of Corporate Ethical Code Studies: Where Do We Go From Here?”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 13, No. 1, 1994, ss. 63-69

- ŞAHİN**, Ali; “E-devlet ve Yönetime Güven”, **E-devlet: Gerçek ya da Hayal**, Ed. Kurt Marquardt ve Orhan Gökçe, Çizgi Kitabevi, Konya, 2008, ss. 79-109
- ŞAYLAN**, Gencay; “Bir Yapısal Değişim Sorunu Olarak Yönetim Reformu”, **Türkiye’de Kamu Yönetimi**, Ed. Burhan Aykaç ve diğerleri, Yargı Yayınevi, Ankara, 2003
- ŞEN**, Mustafa L.; “Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkararak Bubi Tuzakları”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya, 2005, ss. 361-376
- ŞEN**, Mustafa Lütfi; “Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetimsel Etik Yaklaşımı”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998
- T. C. Başbakanlık, **Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim**, T.C. Başbakanlık Ankara, 2003
- TANİLLİ**, Server; **Yaratıcı Aklın Sentezi: Felsefeye Giriş**, Adam Yayınları, İstanbul, 1997
- TANZİ**, Vito; “Corruption Around The World: Causes, Consequences, Scope and Cures”, **IMF Staff Papers**, Vol. 45 Issue. 4, 1998, ss. 559-594
- TARHAN**, R. Bülent vd.; “Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri”, <http://www.tedmer.org.tr/pdf/yolsuzluk.pdf> (Erişim Tarihi: 18.02.2010)
- TEPE**, Harun; “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik: Etik Kavramı Tarihçesi ve Günümüzde Etik”, **Doğu Batı Düşünce Dergisi**, Yıl. 1, Sayı. 4, Ağustos-Eylül-Ekim 1998, ss. 11-27
- TEPE**, Harun; “Yüzyılımızın Dönemecinde Etikler Beklenenler ve Etiğin Durumu”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt. 15, Sayı. 2, ss. 59-69
- TEPE**, Harun; **Etik ve Metaetik**, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara, 1992



- THOMPSON**, Dennis F.; “Paradoxes of Government Ethics”, **Public Administration Review**, Vol. 52, No. 3, May-June, 1992, ss. 254-259
- THOMPSON**, Dennis F.; “The Possibility of Administrative Ethics”, **Public Administration Review**, September-October, 1985, ss. 555-561
- TURAN**, Erol; “Türk Kamu Yönetiminde Etik Davranışların Algılanmasına Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Türk Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları, 5. Kamu Yönetimi Sempozyumu**, 13-14 Mayıs, Konya, 2010, ss. 445-461
- TURAN**, Halil, “Yararcı Etik: Bir Temel Arayışı”, **Felsefe Dünyası**, Sayı. 37, Cilt. 1, 2003, ss. 153-158
- TÜRKERİ**, Mehmet; **Etik Kuramları**, Lotus Yayınevi, Ankara, 2008
- TÜSİAD**, **Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik: Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar Cilt 1**, TÜSİAD, Ankara, 2005
- TÜSİAD**, **Kamu Hizmetinde Etik, Güncel Konular ve Uygulama**, Eylül 2003, Ankara
- UĞUZ**, Hülya Eşki; “Türkiye’de Kamu Kurumlarına Duyulan Güven: Mikro Performans Yaklaşımı Çerçevesinde Bir Analiz”, **Türk Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları, 5. Kamu Yönetimi Sempozyumu**, 13-14 Mayıs, Konya, 2010, ss. 177-186
- ULUĞ**, Feyzi, “Yönetim ve Etik”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1**, TODAİE, Ankara, 2009, ss. 3-33
- USLANER**, M. Eric; “Trust as a Moral Value” **Handbook of Social Capital**, Ed. Dario Castiglione, Jan W. Van Deth and Guglielmo Wolleb, Oxford University Pres, 2004
- WIELAND**, Joesf; “The Ethics of Governance”, **Business Ethics Quarterly**, Vol. 11, No. 1, January, 2001, ss. 73-87

- WITTMER**, Dennis P.; “Ethical Decision-Making”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 481-505
- YATKIN**, Ahmet; “Kamu Yöneticilerinin Etik Düşünce ve Davranışların Kamu Hizmetine ve Hizmet Tatminine Yansımaları: Elazığ Valiliği Örnektan Araştırması”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1**, TODAİE, Ankara, 2009, ss. 101-124
- YAZICI**, Sedat; **Felsefeye Giriş**, Alfa Yayınları, İstanbul, 1999
- YAZICIOĞLU**, Yahşi ve Samiye Erdoğan, **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004
- YELKEN**, Ramazan; “Sosyolojinin Ontolojik Haritası”: Sosyoloji ve Etik”, **Sosyal Bilim, Etik ve Yöntem**, Ed. Osman Konuk ve Ahmet Kemal Bayram, Adres Yayınları, Ankara, 2009, ss. 153-176
- YILMAZ**, Ümmühan ve Murat Bayram, “Kredi ve Yurtlar Kurumuna Bağlı Öğrenci Yurtlarında Çalışan İdari Personelin Etik Algılamalarının Değerlendirilmesi”, **Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, Yıl. 3, Sayı. 2, Temmuz, 2007, ss. 1-42
- YILMAZER**, Aydın; “Belediye Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumlarının İncelenmesi: Adapazarı Büyükşehir ve Merkez Belediyesi’nde Bir Araştırma”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 18-19 Kasım, Sakarya, 2005, ss. 311-324
- YODER**, Diane E. and Kathryn G. Denhardt, “Ethics Education in Public Administration and Affairs”, **Handbook of Administrative Ethics**, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA, 2000, ss. 59-86

**YÜKSEL**, Cüneyt; “Kamu Yönetiminde Etik Altyapı”, **II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi**, 19-20 Ekim 2006, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, ss. 722-730

**YÜKSEL**, Cüneyt; “Kamu Yönetiminde Etik Davranış Kuralları”, **Kamu Yönetimi Yazıları: Teoride Değişim, Yeniden Yapılanma, Sorunlar ve Tartışma**, Ed. Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve Mustafa Lütfi Şen, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007, ss. 582-606

**YÜKSEL**, Cüneyt; “Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya, 2005, ss. 347-360

**ZAMAHANI**, Majid; “Good Governnce and Fighting Corruption” **2. International Conference on Social Sciences, ICSS, Public Economics, Public Management&Public Policy**, Volume 3, İzmir, 2009, ss. 117-128

“5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, [http://www.etik.gov.tr/mevzuat/kanun\\_5176.pdf](http://www.etik.gov.tr/mevzuat/kanun_5176.pdf) (Erişim Tarihi: 05.08.2010)

“Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, <http://www.etik.gov.tr/mevzuat/yonetmelik.htm> (Erişim Tarihi: 21.11.2010)

“Kamu Görevlileri Etik Kurulu İlke Kararı 2008/2”; [http://www.etik.gov.tr/kurulkararlari/24kasim\\_ilkekarari.pdf](http://www.etik.gov.tr/kurulkararlari/24kasim_ilkekarari.pdf) (Erişim Tarihi: 21.11.2010)

“Türklerin Herkese Güveni Azaldı”, **Milliyet Gazetesi**, 09.09.2010, <http://www.milliyet.com.tr/turklerin-herkese-guveni-azaldi/guncel/haberdetay/09.09.2010/1286991/default.htm> (Erişim Tarihi: 09.09.2010)

5176 Sayılı Kanunun Türkiye Büyük Millet Meclisi Görüşmeleri,  
[http://www.todaie.gov.tr/kyp/5176\\_meclis.htm](http://www.todaie.gov.tr/kyp/5176_meclis.htm) (Erişim Tarihi: 02.07.2010)

<http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSurumDetayAction.do?surumId=164&turId=7&turAdi=%205.%20Co%C4%9Fraf%C4%B1n%C4%B1flamalar>  
 (Erişim Tarihi: 28.04.2010)

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAce/UNPAN004661.pdf>,  
 (Erişim Tarihi: 15.10.2008).

<http://www.etik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 20.11.2010)

<http://www.etik.gov.tr/gorevveyetkiler.htm> (Erişim Tarihi: 21.11.2010)

<http://www.ihlassondakika.com> (Erişim Tarihi: 29 Haziran 2009)

[http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/cpi/2010/results](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results)  
 (Erişim Tarihi: 26.10.2010)

IMF Niyet Mektupları, <http://www.tcmb.gov.tr/yeni/iletisimgm/IMFniyet.html>

Odak Araştırma Grubu, “Etik Algılar Araştırması”, Nisan 2007,  
<http://www.odak1.com/etik/Slide12.JPG>, (Erişim Tarihi: 26.09.2007)

T. C. Maliye Bakanlığı Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı,  
[http://www.masak.gov.tr/mevzuat/yolsuzluk/ulusal\\_mevzuat.htm](http://www.masak.gov.tr/mevzuat/yolsuzluk/ulusal_mevzuat.htm) (Erişim Tarihi: 01.04.2010)

Türk Dil Kurumu, **Büyük Türkçe Sözlük**,  
<http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=etik&ayn=tam> (Erişim Tarihi: 02.09.2010)



**Mesleği/Görevi:**

- 1( )Devlet Memuru  
 3( )Özel sektörde memur  
 5( )Özel sektörde işçi  
 7( )Emekli  
 9( )Öğrenci  
 11( )Çiftçi  
 13( )Avukat, Doktor, Mühendis vb. serbest meslek sahibi  
 14( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....
- 2( )Kamu sektöründe üst-orta düzey yönetici  
 4( )Kamu sektöründe işçi  
 6( )İşsiz  
 8( )Ev Hanımı  
 10( )Öğretmen  
 12( )Esnaf, Tüccar vb. serbest meslek sahibi

**Anketin doldurulduğu;**

- İlin Plaka Kodu (Lütfen yazınız) : .....
- İlçe (İsmi lütfen yazınız) : .....
- Mahalle ismi (Lütfen yazınız) : .....
- Köy(İsmi lütfen yazınız) : .....

**S1. Son zamanlarda Siz ya da ailenizden birinin aşağıda belirtilen kurumlardan hangisine veya hangilerine işi düştü? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)**

- 1( )Hastaneler  
 4( )Vergi daireleri  
 7( )Mahkemeler  
 10( )Sivil Toplum Kuruluşları  
 11( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....
- 2( )Belediyeler  
 5( )Emniyet teşkilatı(Polis)  
 8( )Gümrük  
 11( )İşim düşmedi
- 3( )Eğitim kurumları  
 6( )Tapu dairesi  
 9( )Valilik  
 12( )Fikrim yok

**S2. Bu kurumlardan birine gittiğinizde, çalışan personelin kamu hizmeti yaparken etik/ahlak dışı davranışlarda bulunduğuna hiç şahit oldunuz mu?**

- 1( )Evet şahit oldum  
 2( )Hayır olmadım  
 3( )Fikrim yok

**S3. Peki, bu kurumlarda işinizin yapılabilmesi veya halledilebilmesi için Sizden hediye, rüşvet vb. bir ödeme yapmanız teklif edildi mi?**

- 1( )Evet, teklif edildi  
 2( )Hayır, teklif edilmedi  
 3( )Fikrim yok

**S4. Herhangi bir kamu kurumunda Sizden yasal olmayan bir menfaat talebi veya etik dışı bir davranış talep edilmesi durumunda ne yaparsınız?**

- 1( )Kurumun müdürüne/yöneticisine şikâyet ederim  
 2( )Bağırır çağırır menfaat talep edeni rezil ederim  
 3( )Hiçbir şey yapmam  
 4( )Savcılığa suç duyurusunda bulunurum  
 5( )Genel müdürlüğe şikâyet ederim  
 6( )Fikrim yok  
 7( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....

**S5. Kamu Kurumları vatandaşlara hizmet verirken ne kadar eşit ve adil davranmaktadırlar?**

- 1( )Tamamen eşit davranıyorlar  
 3( )Ne eşit, ne değil
- 2( )Hiç eşit davranmıyorlar  
 4( )Fikrim yok

**S6. Lütfen, aşağıda yazılı olan kurumların sundukları hizmetleri ve bu hizmetlerden memnuniyet derecenizi değerlendirir misiniz?**

(0–hiç memnun değil; 5 kararsız; 10 çok memnun. Lütfen Size uygun seçeneğe (X) şeklinde işaretleme yapınız.)

S.No	Kurumlar	Değerlendirme										Fikrim Yok	
S6a.	Tapu Daireleri	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S6b.	Belediyeler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S6c.	Hastaneler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S6d.	Emniyet Teşkilatı (Polis)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S6e.	Mahkemeler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S6f.	Eğitim Kurumları	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S6g.	Vergi Daireleri	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S6h.	Silahlı Kuvvetler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S6i.	Valilik	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S6i.	Gümrük	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S6k.	Sivil Toplum Örgütleri	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S6l.	Medya (Gazete, TV ve radyo)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S6m.	Diğer.....	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )

**S7. Sizce aşağıda yazılı olan kurumlarda rüşvet ve yolsuzluk gibi etik/ahlak dışı davranışlar ne kadar yaygındır?**

(0–4 arası az yaygın; 5 kararsız; 6–10 arası çok yaygın. Lütfen Size uygun seçeneğe (X) şeklinde işaretleme yapınız.)

S.No	Kurumlar	Değerlendirme										Fikrim Yok	
S7a.	Tapu Daireleri	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S7b.	Belediyeler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S7c.	Hastaneler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S7d.	Emniyet Teşkilatı (Polis)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S7e.	Mahkemeler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S7f.	Eğitim Kurumları	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S7g.	Vergi Daireleri	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S7h.	Silahlı Kuvvetler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S7i.	Valilik	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S7i.	Gümrük	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S7k.	Sivil Toplum Örgütleri	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S7l.	Medya (Gazete, TV ve radyo)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S7m.	Diğer.....	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )

**S8. Türkiye’de ekonomik sıkıntılarının ve hayat pahalılığının arttığı söyleniyor. Siz ne düşünüyorsunuz?**

- 1( )Yaşam giderek daha zorlaşıyor  
 2( )Eskisinden farklı değil  
 3( )Zengin daha zenginleşiyor, fakir daha da fakirleşiyor  
 4( )Eskiden daha iyiye gidiyor  
 5( )Fikrim yok

**S9. Ekonomik durumunuzun önümüzdeki yıllarda nasıl olacağını düşünüyorsunuz?**

- 1( )Bugünden daha iyi olacak  
 2( )Bugünden daha kötü olacak  
 3( )Aynı kalacak  
 4( )Fikrim yok

**S10. Hükümetten (performansından) memnun musunuz?**

- 1( )Evet, memnunum  
 2( )Hayır, memnun değilim  
 3( )Fikrim yok

**S11. Belediye Başkanınızdan memnun musunuz?**

- 1( )Evet, memnunum  
 2( )Hayır, memnun değilim  
 3( )Fikrim yok

**S12. Çocuklarınızın kamu görevlisi (devlet memuru) mi olmasını istersiniz, yoksa serbest meslek sahibi mi olmasını istersiniz?**

- 1( )Devlet memuru olması isterim  
2( )Serbest meslek sahibi olmasını isterim  
3( )Fikrim yok

**S13. Son günlerde bazı yolsuzluk olayları ortaya çıkarılmaktadır. Sizce bu durum, bu tür yolsuzlukların son dönemde arttığını mı, yoksa yolsuzlukla mücadelenin son dönemlerde geçmişe nazaran daha ciddi yürütüldüğünü mü göstermektedir?**

- 1( )Hem yolsuzluk olgusu, hem de yolsuzlukla mücadele artmıştır  
2( )Yolsuzluk olgusu artmıştır  
3( )Yolsuzlukla mücadele artmıştır  
4( )Fikrim yok  
5( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....

**S14. Sizce “Benim memurum işini bilir sözü” kamu görevlilerinin görevlerini kişisel menfaat sağlama aracı olarak kullanabilecekleri düşüncesini yaygınlaştırmış mıdır?**

- 1( )Evet, kamu görevlilerinin “hak-hukuk” gibi değerlere pek riayet etmemelerine yol açmıştır  
2( )Evet, kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarda bulunmalarını teşvik etmiştir.  
3( )Evet, zaten kıt-kanaat geçinen kamu görevlilerinde “yapsam da bir şey olmaz” düşüncesinin gelişmesine yol açmıştır  
4( )Bence insanın kendisi önemlidir. Yapmak isteyen ne yaparsın önüne geçemezsiniz  
5( )Fikrim yok

**S15. Bugün meslek seçimi yapıyor olsaydınız yine aynı mesleği seçer miydiniz?**

- 1( )Evet  
2( )Hayır  
3( )Fikrim yok

**S16. Herhangi bir kamu kurumunda bir işiniz olduğunda aşağıda yazılı olan kurum ve kişilerden hangisi Size yardımcı olmaktadır? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)**

- 1( )İlgili birimdeki arkadaş, hemşeri, akraba vb.  
2( )İlgili kurumdaki işi yapmakla görevli çalışan memur  
3( )Siyasi parti temsilcisi  
4( )Milletvekili  
5( )Belediye Başkanı  
6( )Dini Cemaat mensupları  
7( )Sivil Toplum Örgütü mensupları

**S17. Belediye (imar izni, yol yapımı, arsa ihaleleri vb.) hizmetlerinde ihalelerin etik davranışlara uygun yapıldığını düşünüyor musunuz?**

- 1( )Evet  
2( )Hayır  
3( )Fikrim yok

**S18. Herhangi bir kamu kurumuna bizzat işiniz düştüğünde bu işinizi nasıl hallediyorsunuz?**

- 1( )Normal (prosedür-kurallar yoluyla) yoldan hallediyorum  
2( )Araya tanıdık (aracı) birilerini sokuyorum  
3( )İlgili birimdeki tanıdıklarla hallediyorum  
4( )Fikrim yok  
5( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....

**S19. Sizce, bir kamu görevlisinin cezai bir işlem gerektiren bir durumda, daha önce o kişiden bazı küçük hediyeler almış olması, kamu görevlisinin yapacağı işlemi etkiler mi?**

- 1( )Çok etkiler  
2( )Az etkiler  
3( )Etkilemez  
4( )Hiç etkilemez  
5( )Fikrim yok

**S20. Sizce, kamu görevlisinin kendi kurumuyla iş yapan iş adamlarıyla arkadaşlık etmesi, onlardan hediye alması, yemek yemesi, oteline gitmesi vb. etik açıdan sakıncalıdır mıdır?**

- 1( )Evet  
2( )Hayır  
3( )Fikrim yok



**S21. Siz, vatandaşların iş sonunda kendi istekleri ile verdikleri hediyelerin (parasal ya da diğer) kamu görevlileri tarafından kabul edilmesini nasıl karşılıyorsunuz?**

- 1( )Bence yanlış, hoş görülmemesi gereken bir davranış  
 2( )Bence, vatandaş kendi isteğiyle verdiği için herhangi bir mahsuru yok  
 3( )Bu türlü davranışlar hoş görülebilir  
 4( )Toplumsal değerlerimiz açısından hediyeleşmek güzel bir davranıştır  
 5( )Ne olursa olsun kamu görevlisi hediye kabul etmemelidir, çünkü bu suçtur  
 6( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....  
 7( )Fikrim yok

**S22. Sizce hediye gibi küçük ikramların kamu görevlileri tarafından kabulünde kamu görevlilerinin maaş düzeyleri etkili midir?**

- 1( )Evet, etkilidir                      2( )Hayır, etkili değildir                      3( )Fikrim yok

**S23. İşinizin düştüğü kamu kurumunda işlerinizi hızlandıracağı veya işinizin hallolacağı kanaatine varırsanız görevlilere hediye vb. maddi bir menfaat teklif eder misiniz?**

- 1( )Hayır öyle bir şey teklif etmem. İstenirse de gerekli mercilere ihbar ederim  
 2( )Duruma göre acelem varsa teklif ederim. Acelem yoksa etmem sıramı beklerim  
 3( )Hayır asla ek bir menfaat teklif etmem sıramı bekler ve işimin normal zamanda yapılmasını beklerim  
 4( )Ben teklif edemem ama görevli isterse itiraz etmem ve veririm  
 5( )Evet bu teklifi yapıp işimin görülmesine bakarım  
 6( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....  
 7( )Fikrim yok

**S24. Bir kamu kurumuna personel alımında o kurumun yöneticisi de sınavda görevlidir. Ancak sınava yöneticinin bir akrabası da başvurmuştur. Sizce kamu kurumunun yöneticisi ne yapmalıdır?**

- 1( )Durumu yetkili makamlara bildirerek görevden çekilmelidir  
 2( )Sınavda herhangi bir ayırım yapmazsa sınavdan çekilmesine gerek yoktur  
 3( )Hiçbir şekilde görevden çekilmesine gerek yok  
 4( )Akrabası olan kişi sınava alınmamalıdır  
 5( )Diğer (Lütfen belirtiniz).....  
 6( )Fikrim yok

**S25. Bir kamu görevlisinin kurumundan emekli olduktan sonra hemen bir şirket kurarak eski kurumuyla çalışmaya ve ihale almaya başlamasını nasıl değerlendirirsiniz?**

- 1( )İhale eşit şartlara göre yapılmamıştır  
 2( )Şirketi ihale şartlarını taşıyorsa yapabilir  
 3( )Bu davranışın yanlış olduğunu düşünmüyorum  
 4( )Diğer (Lütfen belirtiniz).....  
 5( )Fikrim yok

**S26. Kamu kurumunda yöneticilere tahsis edilen makam araçlarının kullanımıyla ilgili olarak yöneticinin kamu işleri dışında makam aracını kullanmasını (örneğin çocuklarını okula bıraktırması) nasıl değerlendirirsiniz?**

- 1( )Koşullar ne olursa olsun kesinlikle kullanılmamalı  
 2( )Bazı durumlarda kullanılabilir. (Karlı, yağmurlu havalarda istisna olarak çocuklarını okula bırakabilir)  
 3( )Yönetici olduğu için makam aracı ve şoförünü istediği gibi kullanabilir  
 4( )Diğer (Lütfen belirtiniz).....  
 5( )Fikrim yok

**S27. Siyasi yelpazede kendinizi nerede görüyorsunuz?**

- 1( ) Muhafazakâr-dindar                      2( ) Liberal/Demokrat                      3( ) Muhafazakâr-Milliyetçi  
 4( ) Merkezde                                      5( ) Türk Milliyetçisi                      6( ) Kürt Milliyetçisi  
 7( ) Sosyal Demokrat                      8( ) Aşırı solcu                              9( ) Aşırı Milliyetçi  
 10( ) Fikrim yok  
 11( ) Lütfen belirtiniz.....

**S28. Son zamanlarda ülkemizde etik dışı davranışların (organize yolsuzluklar gibi) ne kadar yaygın olduğunu düşünüyorsunuz?**

- 1( ) Çok yaygın                                      2( ) Yaygın                                      3( ) Fazla yaygın değil  
 4( ) Hiç yaygın değil                              5( ) Fikrim yok

(Lütfen 29-30-31-32. soruların şıklarını 1'den 3'e kadar önem derecesine göre sıralayınız)  
 (1. öncelikli değer 1, ikinci öncelikli değer 2, üçüncü öncelikli değer 3 şeklinde numara veriniz)

**S29. Sizce kamu hizmeti görevini yaparken bir kamu çalışanının etik (ahlaki) davranmasını gerektiren nedenler nelerdir? Lütfen bunları öncelik sırasına göre belirtiniz.**

- 1( ) Dürüst-doğru olmak için                      2( ) Kişisel sorumluluktan dolayı  
 3( ) Güven duygusundan dolayı                      4( ) Kişisel itibar/saygınlık kazanmak için  
 5( ) Dini inançlardan dolayı                      6( ) İşyerinin itibarı için  
 7( ) Hayırseverlik duygusundan dolayı                      8( ) İşe bağlılık duygusundan dolayı  
 9( ) Yasalar ve yönetmeliklerden dolayı                      10( ) Mesleki ve kurumsal kurallardan dolayı  
 11( ) Diğer (Lütfen belirtiniz) .....

**S30. Sizce kamu hizmeti görevini yaparken kamu çalışanlarının etik davranmamasının nedenleri neler olabilir? Lütfen bunları öncelik sırasına göre sıralayınız.**

- 1( ) Sistemden kaynaklanan nedenler                      2( ) Siyasal görüş  
 3( ) Kurum kültüründen                                      4( ) Aç gözlü olma isteği  
 5( ) İyi niyet ve duygusallık                                      6( ) Kişisel güç kazanma isteği  
 7( ) Yöneticilerin davranışları                                      8( ) Mali sorunlar  
 9( ) Kamu hizmetinde gizlilik                                      10( ) Yasaların bilinmemesi  
 11( ) Kişinin ahlak anlayışı                                      12( ) Kişisel ve ailesel kazanç isteği  
 13( ) Çalışmanın liyakatsiz olması                                      14( ) Kurumda yazılı etik kuralların bulunmaması  
 15( ) Hediye Verme alışkanlığı  
 16( ) Diğer (Lütfen belirtiniz) .....

**S31. Sizce, kamu kurumlarında iş etiğinin/ahlakının yerleşmesi için önemli olan faktörler nelerdir? Lütfen bunları önem sırasına göre sıralayınız.**

- 1( ) Zihniyet değişikliği                                      2( ) Yasaların herkese eşit uygulanması  
 3( ) Personelin eğitimi                                      4( ) Siyaset ve yönetim ayrımı  
 5( ) Kurumsallaşma                                      6( ) Şeffaflık ve açıklık  
 7( ) Gelir düzeyinin yükseltilmesi                                      8( ) Cezai yaptırımların uygulanması  
 9( ) Hesap verebilirlik  
 10( ) Diğer (Lütfen belirtiniz) .....

**S32. Sizce, bugüne kadar ülkemizde görülen ve çözülmesi gereken etik/ahlak dışı davranışlar nelerdir? Lütfen bunları önem sırasına göre sıralayınız.**

- 1( ) Rüşvet    2( ) Zimmet ve ihtilas                                      3( ) Aracılık  
 4( ) Adam kayırmacılık                                      5( ) Hizmet kayırmacılığı                                      6( ) Yolsuzluk  
 7( ) Kamuya ait malların kişisel işler için kullanımı  
 8( ) Himayecilik  
 9( ) Diğer(Lütfen belirtiniz).....

**S33. Aşağıda yazılı olan kurumlara ne kadar güvendiğinizi lütfen belirtir misiniz?**

(0–4 arası güvenmiyorum; 5 kararsız; 6–10 arası güveniyorum. Lütfen Size uygun seçeneğe (X) şeklinde işaretleme yapınız.)

S.No	Kurumlar	Değerlendirme										Fikrim Yok	
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		(10)
S33a.	Cumhurbaşkanı	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33b.	Hükümet	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33c.	TBMM	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33d.	Vergi Daireleri	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33e.	Silahlı Kuvvetler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33f.	Eğitim Kurumları	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33g.	Mahkemeler/Yargı/Yargıçlar	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33h.	Emniyet Teşkilatı/Polis	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33i.	Sivil Toplum Örgütleri	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33i.	Hastaneler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33k.	Medya(Gazete, TV ve radyo)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33l.	Valilikler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33m.	Belediyeler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33n.	Tapu Daireleri	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33o.	Gümrük	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S33ö.	Diğer.....	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )

**S34. Kamu kurumlarında işe girmek isteyenlerin başvurularının nasıl değerlendirildiğini düşünüyorsunuz?**

- 1( ) Tamamen objektif kurallar çerçevesinde  
2( ) Tamamen kişisel ilişkiler ve tanıdıklar çerçevesinde  
3( ) Her ikisi de etkili  
4( ) KPSS sınavı yapıldığından bu yana işlemlerin daha objektif yapıldığını düşünüyorum  
5( ) Diğer(Lütfen belirtiniz).....  
6( ) Fikrim yok

**S35. Sizce aşağıda yazılı olan meslek mensuplarının görevlerini yaparken ne derece dürüst davrandıklarını düşünüyorsunuz?**

(0 hiç dürüst değil; 5 kararsız; 10 tamamen dürüst. Size uygun seçeneğe (X) şeklinde işaretleme yapınız.)

S.No	Meslekler	Değerlendirme										Fikrim Yok	
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		(10)
S35a.	Belediye Personeli	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S35b.	Tapu Memurları	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S35c.	Valilik Çalışanları	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S35d.	Gümrük Memurları	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S35e.	Emniyet Mensupları(Polis)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S35f.	Öğretmenler	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S35g.	Silahlı Kuvvetler Mensupları	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S35h.	Sağlık Personeli (Doktor, hemşire vb.)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S35i.	Medya Personeli (Gazeteci vb.)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S35i.	Hakimler, Yargıçlar	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S35k.	Vergi Memurları	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S35l.	Sivil Toplum Örgütü Çalışanları	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )
S35m.	Diğer.....	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	( )

S.No	Aşağıda verilen ifadelere katılıp katılmadığınızı lütfen belirtir misiniz? (Lütfen katıldığınız cevaba (X) işareti koyunuz)	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
36	Kamu görevlileri, insanlar arasında ayırım yapmamalı ve eşit davranmalıdır	( )	( )	( )	( )	( )
37	Kamu görevlileri, her durumda dürüst davranmalıdır.	( )	( )	( )	( )	( )
38	Kamu görevlileri, üzerine düşen görevi belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yerine getirmelidir.	( )	( )	( )	( )	( )
39	Kamu görevlileri sorumlulukları ve yükümlülükleri ile ilgili hesap verebilir; denetime her zaman açık ve hazır olmalıdır	( )	( )	( )	( )	( )
40	Kamu görevlileri, sürdürdükleri hizmetten doğrudan ya da dolaylı menfaat sağlamamalıdır	( )	( )	( )	( )	( )
41	Kamu görevlileri, hizmet sunumunda meslektaşları ve vatandaşlara karşı saygılı, güler yüzlü ve nazik davranmalıdır	( )	( )	( )	( )	( )
42	Kamu görevlileri etik dışı davranışları yetkili makamlara bildirmelidir.	( )	( )	( )	( )	( )
43	Emekli olan ya da görevinden ayrılan kamu görevlilerine eski kurumlarında ayrıcalıklı işlem yapılmamalıdır.	( )	( )	( )	( )	( )
44	Toplumumuzda, büyüklerimize saygı ve koşulsuz itaat anlayışı kamu çalışanlarının da amirlerini sorgulamasını olumsuz etkiler	( )	( )	( )	( )	( )
45	Kamu görevlileri kamu kurumlarına güveni sağlayacak şekilde davranmalıdır.	( )	( )	( )	( )	( )
46	Kamu görevlileri hizmet sunumunda kamu hizmeti bilinciyle hareket etmelidirler.	( )	( )	( )	( )	( )
47	Medya, yayınlanan program ve haberler ile bireylerin etik değerlerini etkiler.	( )	( )	( )	( )	( )
48	Kamu görevlilerinin mal bildiriminde bulunması etik dışı davranışları önler.	( )	( )	( )	( )	( )
49	Medya, etiğe uygun davranışları (dürüstlük, demokrasi, adalet vb.) haber yaparak etik bilincin oluşmasını sağlar	( )	( )	( )	( )	( )
50	Kamu çalışanlarının katıldıkları konferans, seminer vb. masrafları özel kişi ya da kuruluş tarafından karşılanabilir.	( )	( )	( )	( )	( )
51	Hediye, kamu görevlilerinin vatandaşlara hizmet sunumunda ayrıcalıklı davranmasına neden olur.	( )	( )	( )	( )	( )
52	Kamu çalışanları, üst tarafından verilen emirler yanlış olsa bile bunlara uyum göstermeye çaba sarf etmelidir	( )	( )	( )	( )	( )
53	Kamu hizmetinin kalitesi, hızı vatandaşların siyasi görüşlerine göre değişebilmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
54	Kamu görevlilerinin tanıdıklara ve eş dostlara öncelik tanınması gerekir	( )	( )	( )	( )	( )
55	Kamu görevlileri vatandaşları farklı inanç ve ideolojik görüşler doğrultusunda yönlendirilebilir.	( )	( )	( )	( )	( )
56	Kamu görevlileri kamu kaynaklarını israf etmemeli ve kişisel amaçları için kullanmamalıdır.	( )	( )	( )	( )	( )
57	Kamu kurumlarında çalışma saatleri içerisinde kişisel işlerle ilgilenmek mümkündür.	( )	( )	( )	( )	( )
58	Bana göre, etik davranışların/değerlerin kazanılmasında eğitimin önemli rolü vardır	( )	( )	( )	( )	( )
59	Kamu görevlileri çalıştıkları kurumun amaçlarına ve misyonuna uygun davranmalıdırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
60	Kamu görevlileri hizmet sunumunda kişisel çıkarlarını ön planda tutabilir.	( )	( )	( )	( )	( )
61	Türkiye’de kamu kurumlarında yerleşmiş iş ahlakından söz edilebilir.	( )	( )	( )	( )	( )

S.No	Aşağıda verilen ifadelere katılıp katılmadığınızı lütfen belirtir misiniz? (Lütfen katıldığınız cevaba (X) işareti koyunuz)	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
62	Kamu hizmeti bir kamu emanetidir ve kamu hizmeti herkese eşit bir şekilde yapılmalıdır.	( )	( )	( )	( )	( )
63	Kamu görevlileri vatandaşların bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olmalıdır.	( )	( )	( )	( )	( )

**S64. Farz edin ki, arabanızla şehir dışı yolda hız sınırının üzerinde giderken polis çevirmesine yakalandınız. Polis memuru ödemeniz gereken cezanın 125 lira olduğunu ve cezai işlem yapacağını söyledi. Siz memura bu kadar ceza ödemek yerine “memur bey acaba 50 lira versem bu işi cezasız halledemez miyiz?” der misiniz?**

- 1( )Evet böyle bir teklif yaparım  
 2( )Hayır böyle bir teklif yapamam, cezayı kesmesini isterim  
 3( )Böyle bir teklif yapamam ama istenirse veririm ve cezadan kurtulmaya çalışırım  
 4( )Fikrim yok

**S65. Farz edin ki, tapu dairesinde halletmeniz gereken acil bir işiniz var. Görevli memur işlerin yoğunluğundan dolayı işinizi ancak gelecek hafta halledebileceğini söylüyor. Siz de ertesi haftaya kadar beklemek yerine “memur bey öğle yemeğinizi ben ısmarlayayım” diyerek 30-40 lira açıktan ödeyip işinizi hemen halletmeye çalışır mısınız?**

- 1( )Evet böyle bir teklif yaparım  
 2( )Hayır böyle bir teklif yapamam, bir hafta beklerim  
 3( )Böyle bir teklif yapamam ama istenirse veririm ve işimi halletme yoluna giderim  
 4( )Fikrim yok

**S66. Farz edin ki, imar izni olmayan bir yere bina yapmak istiyorsunuz. Belediyeye gittiğinizde imar izninin olmadığı söyleniyor. Bu cevapla yetinmek yerine görevli memura bizzat ya da bir aracı kanalıyla yüklü bir tutarda ödeme yapma yoluna gider misiniz?**

- 1( )Evet böyle bir teklif yaparım  
 2( )Hayır böyle bir teklif yapamam  
 3( )Böyle bir teklif yapamam ama istenirse veririm ve işimi halletme yoluna giderim  
 4( )Fikrim yok

**S67. Bürokratların, siyasilerin, kamu görevlilerinin firmalar tarafından yurtdışına götürülmelerini nasıl değerlendiriyorsunuz?**

- 1( )Ahlaka uygun                      2( )Ahlak dışı                      3( )Fikrim yok

**S68. Kamu kaynaklarını eşine dostuna (yandaşlarına) rant yaratmada kullanan siyasilerin bir daha seçilebileceğini düşünüyor musunuz?**

- 1( )Evet, çünkü yapanın yanına kar kalır anlayışı yaygın                      2( )Hayır  
 3( )Fikrim yok

**S69. Üst düzey bürokratların yakınlarının, onlar istemeseler dahi, kamu görevlileri tarafından korunup kollandığını düşünüyor musunuz?**

- 1( )Evet, toplumumuzda böyle bir gelenek var                      2( )Hayır  
 3( )Fikrim yok

**S70.Üst düzey bürokratların (makama geldikten sonra) yakınlarının (çocuklarının, eşlerinin, akrabalarının) iş hayatına atılmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?**

- 1( )Yanlış buluyorum, çünkü bu ahlaki değil  
 2( )Doğru buluyorum, çünkü bu fırsat her zaman gelmez  
 3( )Fikrim yok

**S71. Hangi televizyon kanallarını seyredersiniz? (Lütfen en fazla üç tane işaretleyiniz)**

- 1( )TRT                      2( )Star                      3( )Kanal D                      4( )CNN  
 5( )Samanyolu                      6( )ATV                      7( )NTV                      8( )Show TV  
 9( )Kanal 7                      10( )Kanal Türk                      11( )Televizyon izlemem  
 12( ) Diğer(Lütfen belirtiniz).....

**S72. Hangi gazeteyi-gazeteleri okursunuz? (Lütfen en fazla üç tane işaretleyiniz)**

- 1( )Akit                      2( )Akşam                      3( )Cumhuriyet                      4( )Hürriyet  
 5( )Milli Gazete                      6( )Milliyet                      7( )Radikal                      8( ) Sabah  
 9( )Türkiye                      10( )Zaman                      11( )Yeni Şafak  
 12( )Gazete okumam                      13( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....

**S73. Herhangi bir Dernek/Vakıf veya Sivil Toplum kuruluşuna üyeliğiniz var mı?**

- 1( )Evet, üyeliğim var  
 2( )Hayır üyeliğim yok  
 3( )Üyeliğim yok ama ara sıra toplantılarına katılıyorum  
 4( )Fikrim yok

**Eğer Kamu Sektöründe çalışmıyorsanız bundan sonraki soruları cevaplamayınız.**

**Sizin için anket bitmiştir.**

**Katkılarınızdan dolayı çok teşekkür ederiz.**

**Prof. Dr. Orhan GÖKÇE  
 Arş. Gör. Erhan ÖRSELLİ**

**Bundan sonraki soruları kamu kurumunda çalışıyor iseniz cevaplayınız.**

**S74. Bir meslektaşınızın kamu görevini yaparken etik/ahlak dışı bir davranışını gördüğünüzde ne yaparsınız?**

- 1( )Kendisini uyarırım  
 2( )Üstlerime/gerekli mercilere bildiririm  
 3( )Hiçbir şey yapmam  
 4( )Fikrim yok  
 5( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....

**S75. Kamu görevlilerinin meslektaşlarında gördükleri etik/ahlak dışı davranışlarla ilgili olarak hiçbir şey yapmamalarımın nedeni Sizce ne olabilir?**

- 1( )Zaten herkes yapıyor  
 2( )Dışlanma endişesi  
 3( )Kurumda üst düzey yöneticilerinde yapması  
 4( )Başının derde girmesini istemediği için  
 5( )Fikrim yok  
 6( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....

**S76. Çalıştığınız kamu kurumunda personel alımlarında, terfi, yer değiştirme ve lojman tahsisi gibi konularda Sizce kurallar tüm personele eşit uygulanmakta mıdır?**

- 1( )Hiç uygulanmıyor                      2( )Uygulanmıyor                      3( )Kısmen uygulanıyor  
 4( )Genelde uygulanıyor                5( )Tamamen uygulanıyor            6( )Fikrim yok  
 7( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....

**S77. Kurumunuzun değerlerini, çalışma prensiplerini ve kamu görevinizi yerine getirirken uymanız gereken etik ilkeleri ne derece biliyorsunuz?**

- 1( )Hiç bilmiyorum                              2( )Pek bilmiyorum  
 3( )Biraz biliyorum                              4( )Çok iyi biliyorum  
 5( )Biliyorum ama uygulamıyorum        6( )Fikrim yok  
 7( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....

**S78. Etik konusunda hiç hizmet içi eğitim aldınız mı?**

- 1( )Evet, aldım                                      2( )Hayır, almadım                      3( )Fikrim yok

**S79. Çalıştığınız kurumda amirleriniz ve etik/ahlaki davranışların geliştirilmesine ne derece öncelik verip bu konuda çalışmalar yapmaktadırlar.**

- 1( )Çok az    2( )Az    3( )Kısmen  
 4( )Biraz    5( )Çok fazla

**S80. Kamu görevinizi yaparken etik bulmadığınız şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?**

- 1( )Hiçbir zaman                                      2( )Nadiren                                      3( )Ara sıra  
 4( )Çoğunlukla                                      5( )Her zaman

**S81. Etik sorumluluktan ne anlıyorsunuz?**

- 1( )Çalıştığım kurumun kurallarına uygun davranmak  
 2( )Başkalarına zarar vermemek  
 3( )Hukuk kurallarına uygun davranmak  
 4( )Görev ve sorumlulukları yerine getirmek  
 5( )Çalıştığım kurumun amaçlarına uygun davranmak  
 6( )Fikrim yok  
 7( )Diğer(Lütfen belirtiniz).....





S.No	Aşağıda verilen ifadelere katılıp katılmadığınızı lütfen belirtir misiniz? (Lütfen katıldığınız cevaba (X) işareti koyunuz)	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
88	Çalıştığım kurum etik denetimden düzenli olarak geçmemektedir	( )	( )	( )	( )	( )
89	Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirir.	( )	( )	( )	( )	( )
90	Çalıştığım kurumda etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmamaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
91	Kurumum etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim programına sahip değildir.	( )	( )	( )	( )	( )
92	Çalıştığım kurum, etik konularıyla ilgilenen bir etik kurula sahip değildir.	( )	( )	( )	( )	( )
93	Üst yönetim, kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
94	Kurumun başarısında etik davranmak çok önemlidir.	( )	( )	( )	( )	( )
95	Üstler ve astlar arasında etik çatışma ve ikilemler açıkça tartışılabilmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
96	Kurumumda iyi verilmiş etik kararlar için herhangi bir ödül yoktur.	( )	( )	( )	( )	( )
97	Kurumumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır.	( )	( )	( )	( )	( )
98	Etik ile ilgili konularda doğru olanı bilmek, doğru olanı yapmaktan daha kolaydır.	( )	( )	( )	( )	( )
99	Bir yönetici, ülkenin yasal düzenlemelerine bağlı kaldıkça etik davranmış olmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
100	Çalıştığım kurumda, çalışanlar kamuya sadakat bilinciyle görev yaparlar.	( )	( )	( )	( )	( )
101	Çalıştığım kurumda çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.) yapılmaktadır	( )	( )	( )	( )	( )
102	Mesai arkadaşlarım çalışma saatlerinde çoğunlukla görev yerinde bulunmamaktadırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
103	Çalıştığım kurumda görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama çok yaygındır	( )	( )	( )	( )	( )
104	Kamu malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması kurumumda çok yaygındır	( )	( )	( )	( )	( )
105	Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır.	( )	( )	( )	( )	( )
106	Çalıştığım kurumda çalışanlar hizmet sunumunda etik değer ve ilkelere uygun davranırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
107	Çalıştığım kurumda iş takipçilerine veya komisyonculara ayrıcalıklı işlem yapılmıyor	( )	( )	( )	( )	( )
108	Kişisel çıkarlar çalıştığım kurumda kurum çıkarlarından üstün tutulmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )

**Katkılarınızdan dolayı çok teşekkür ederiz.**  
**Prof. Dr. Orhan GÖKÇE**  
**Arş. Gör. Erhan ÖRSELLİ**

## Ek 2.

## Etik Algı Ölçeği Güvenilirlik Tablosu

S No	İfadeler	Eğer madde ölçekte silinirse ölçeğin			
		Ortalama	Varyans	Toplam madde korelasyonu	Cronbach alpha
36	Kamu görevlileri, insanlar arasında ayırım yapmamalı ve eşit davranmalıdır.	88,7440	99,5135	,6566	,7364
37	Kamu görevlileri, her durumda dürüst davranmalıdır.	88,6978	99,2916	,5851	,7351
38	Kamu görevlileri, üzerine düşen görevi belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yerine getirmelidir.	88,7320	98,9585	,6783	,7331
39	Kamu görevlileri sorumlulukları ve yükümlülükleri ile ilgili hesap verebilir; denetime her zaman açık ve hazır olmalıdır.	88,7458	99,0149	,5962	,7344
40	Kamu görevlileri, sürdürdükleri hizmetten doğrudan ya da dolaylı menfaat sağlamamalıdır.	88,7597	98,4935	,6321	,7335
41	Kamu görevlileri, hizmet sunumunda meslektaşları ve vatandaşa karşı saygılı, güler yüzlü ve nazik davranmalıdır.	88,7569	99,5459	,7412	,7355
42	Kamu görevlileri etik dışı davranışları yetkili makamlara bildirmelidir.	88,7421	98,7373	,6987	,7335
43	Emekli olan ya da görevinden ayrılan kamu görevlilerine eski kurumlarında ayrıcalıklı işlem yapılmamalıdır.	89,8808	95,5926	,2285	,7329
44	Toplumumuzda, büyüklerimize saygı ve koşulsuz itaat anlayışı kamu çalışanlarının da amirlerini sorgulamasını olumsuz etkiler.	90,1405	94,6574	,2658	,7304
45	Kamu görevlileri kamu kurumlarına güveni sağlayacak şekilde davranmalıdır.	90,1673	90,1986	,5425	,7165
46	Kamu görevlileri hizmet sunumunda kamu hizmeti bilinciyle hareket etmelidirler.	90,6072	99,3414	,7086	,7417
47	Medya, yayınlanan program ve haberler ile bireylerin etik değerlerini etkiler.	89,4917	94,6609	,3274	,7266
48	Kamu görevlilerinin mal bildiriminde bulunması etik dışı davranışları önler.	90,0157	95,6344	,2400	,7320
49	Medya, etiğe uygun davranışları (dürüstlük, demokrasi, adalet vb.) haber yaparak etik bilincin oluşmasını sağlar.	89,7680	95,6251	,2551	,7310
50	Kamu çalışanlarının katıldıkları konferans, seminer vb. masrafları özel kişi ya da kuruluş tarafından karşılanabilir.	89,6691	94,0477	,3016	,7279

**Etik Algı Ölçeği Güvenilirlik Tablosu (Devam)**

S No	İfadeler	Eğer madde ölçekte silinirse ölçeğin			
		Ortalama	Varyans	Toplam madde korelasyonu	Cronbach alpha
53	Kamu hizmetinin kalitesi, hızı vatandaşların siyasi görüşlerine göre değişebilmektedir.	90,2209	89,7042	,3464	,7152
54	Kamu görevlilerinin tanıdıklara ve eş dostlara öncelik tanınması gerekir.	91,6238	97,6928	,6247	,7364
55	Kamu görevlileri vatandaşları farklı inanç ve ideolojik görüşler doğrultusunda yönlendirilebilir.	91,3142	94,3748	,7142	,7285
56	Kamu görevlileri kamu kaynaklarını israf etmemeli ve kişisel amaçları için kullanmamalıdır.	90,6941	89,0506	,6824	,7160
57	Kamu kurumlarında çalışma saatleri içerisinde kişisel işlerle ilgilenmek mümkündür.	91,2662	95,9328	,5914	,7322
58	Bana göre, etik davranışların/değerlerin kazanılmasında eğitimin önemli rolü vardır.	90,8142	95,6833	,3685	,7344
59	Kamu görevlileri çalıştıkları kurumun amaçlarına ve misyonuna uygun davranmalıdırlar.	91,5887	96,0703	,6541	,7322
60	Kamu görevlileri hizmet sunumunda kişisel çıkarlarını ön planda tutabilir.	91,5166	94,7106	,5754	,7292
61	Türkiye’de kamu kurumlarında yerleşmiş iş ahlakından söz edilebilir.	89,1165	97,5960	,1988	,7342
62	Kamu hizmeti bir kamu emanetidir ve kamu hizmeti herkese eşit bir şekilde yapılmalıdır.	90,5887	89,4116	,6231	,7180
63	Kamu görevlileri vatandaşların bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olmalıdır.	90,6026	96,4044	,7254	,7363

## Ek 3.

## Etik İnkilem Algı Ölçeği Güvenilirlik Tablosu

S No	İfadeler	Eğer madde ölçekte silinirse ölçeğin			
		Ortalama	Varyans	Toplam madde korelasyonu	Cronbach alpha
S88	Çalıştığım kurum etik denetimden düzenli olarak geçmemektedir	60,0545	76,7620	,2938	,7417
S89	Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirir.	59,8174	74,7562	,4348	,7308
S90	Çalıştığım kurumda etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmamaktadır.	59,8910	73,3542	,4138	,7270
S91	Kurumum etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim programına sahip değildir.	60,0409	72,1158	,5894	,7188
S92	Çalıştığım kurum, etik konularıyla ilgilenen bir etik kurula sahip değildir.	59,9373	70,6600	,6856	,7114
S93	Üst yönetim, kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır.	59,9646	70,3239	,6808	,7109
S94	Kurumun başarısında etik davranmak çok önemlidir	60,0218	69,1307	,7193	,7064
S95	Üstler ve astlar arasında etik çatışma ve ikilemler açıkça tartışılabilmektedir.	59,9782	69,9230	,6979	,7092
S96	Kurumumda iyi verilmiş etik kararlar için herhangi bir ödül yoktur.	59,3406	81,1487	,1259	,7522
S97	Kurumumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır.	59,4823	88,6220	-,2908	,7784
S98	Etik ile ilgili konularda doğru olanı bilmek, doğru olanı yapmaktan daha kolaydır.	59,4959	82,9720	,0141	,7597
S99	Bir yönetici, ülkenin yasal düzenlemelerine bağlı kaldıkça etik davranmış olmaktadır.	59,4496	85,7891	-,1415	,7687
S100	Çalıştığım kurumda, çalışanlar kamuya sadakat bilinciyle görev yaparlar.	60,4823	76,9498	,7601	,7370
S101	Çalıştığım kurumda çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.) yapılmaktadır	60,5586	76,4166	,6291	,7388
S102	Mesai arkadaşlarım çalışma saatlerinde çoğunlukla görev yerinde bulunmamaktadırlar.	60,5695	74,8141	,5373	,7307
S103	Çalıştığım kurumda görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama çok yaygındır	60,6213	76,4545	,7735	,7358

**Etik İnkilem Algı Ölçeği Güvenilirlik Tablosu (Devam)**

S No	İfadeler	Eğer madde ölçekte silinirse ölçeğin			
		Ortalama	Varyans	Toplam madde korelasyonu	Cronbach alpha
S104	Kamu malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması kurumumda çok yaygındır	60,5286	76,4083	,8850	,7351
S105	Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır.	58,6921	86,1481	-,1616	,7698
S106	Çalıştığım kurumda çalışanlar hizmet sunumunda etik değer ve ilkelere uygun davranırlar.	60,4578	76,0631	,6561	,7368
S107	Çalıştığım kurumda iş takipçilerine veya komisyonculara ayrıcalıklı işlem yapılmıyor	59,5095	88,5457	-,2586	,7832
S108	Kişisel çıkarlar çalıştığım kurumda kurum çıkarlarından üstün tutulmaktadır.	60,6703	76,4293	,7455	,7376