



Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 12/31, p. 87-102

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.12462>
ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Article Info/Makale Bilgisi

Referees/Hakemler: Doç. Dr. Aslı ER AKAN – Yrd. Doç. Dr. Fatma Zehra ÇAKICI – Doç. Dr. Hilal Tuğba ÖRMECİOĞLU

This article was checked by iThenticate.

KAMU KURUMLARINDA ETİK KÜLTÜRÜN OLUŞTURULMASINDA TÜRK ULUSAL ETİK MEVZUATIN REHBERLİĞİ

İkbal ERBAŞ*

ÖZET

Bir organizasyonda yer alan katılımcıların etik kurallara bağlılığı ve etik kurallar hakkındaki bilinç düzeyi organizasyonun kuruluş amacına yönelik faaliyetlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesi için oldukça önemlidir. Ancak günümüzde etik kavramı genellikle ahlak kavramıyla karıştırılmaktadır. Çoğu zaman da bu iki kavram birbirleri yerine kullanılmaktadır. Tanımdaki bu karmaşıklık uygulamada da etik kuralların organizasyonlar tarafından tanımlanmasını güçleştirmektedir. Kamu kaynaklarını etkin ve verimli kullanma amacıyla faaliyet gösteren kamu kurumlarında da etik kuralların varlığı ve söz konusu kuralların kamu çalışanları tarafından benimsenmesi yolsuzluk ve rüşvet gibi etik dışı davranışların engellenmesi açısından hayati önem taşımaktadır. Kamu kurumlarında meydana gelen etik dışı davranışlar kurumlara olan güveni önemli ölçüde sarsmaktadır. Etik kuralların çalışanlar tarafından benimsenmesi ise ancak güçlü bir etik mevzuata sahip olmakla mümkündür. Bu çalışma Türkiye'deki etik ulusal mevzuatta yer alan etik kuralların çalışanlara sağladığı rehberlik derecesini ölçmeyi hedef almakta ve mevzuatın geliştirilmesi gereken yönlerini sorgulamaktadır. Bu amaçla çalışma kapsamında kamu çalışanları için temel etik kuralları tanımlayan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında yönetmelik analiz edilmiştir. Yönetmeliğin kamu kaynaklarına zarar verilecek davranışlardan kaçınılması konusundaki rehberlik yönünün güçlü olmasına rağmen, ortaya konulan kural tabanlı hükümlerin yönetmeliğin çalışanlar tarafından içselleştirilmesini güçleştirdiği ve yönetmeliğin eksik yönlerinin toplumu daha fazla kucaklar bir şekilde geliştirilmesi gerektiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: etik, etik mevzuat, kamu, kamu çalışanı, rehberlik

* Yrd. Doç. Dr. Akdeniz Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Mimarlık, El-mek: iboyacilar@gmail.com

**GUIDANCE OF TURKISH NATIONAL ETHICS LEGISLATION
ON CONSTITUTION OF ETHICAL CULTURE IN PUBLIC
ADMINISTRATIONS**

ABSTRACT

In an organization participants' level of consciousness about ethical rules and their engagement to these rules are very important for successfully carrying out its activities in accordance with the purpose of its establishment. However, the concept of ethics is often confused with the concept of morality. Often these two concepts are used interchangeably. This complexity of definition also makes it difficult for organizations to define their ethical rules. The existence of ethical rules and the adoption of such rules by public employees are also vital for prevention of unethical behaviors such as corruption and bribery in public administrations operating in order to use public resources effectively and efficiently. The adoption of ethical rules is only possible with strong ethical legislation. This study aims to evaluate guidance degree of Turkish ethical national legislation to employees and examines the aspects that legislation needs to be developed. For this purpose Regulation Regarding to Ethical Code of Conduct for Public Employees was analyzed in the scope of the study. Although the regulation is strong about avoiding behavior that would harm public resources, it is found out that internalization of the rule-based provisions laid out in the scope of the regulation is difficult for employees. It has been determined that the regulation should be developed in a way that embraces whole society more.

STRUCTURED ABSTRACT

It is important for public employees to internalize certain values in order to be successful in combating bribery and corruption. Ethical values are the most important values that should be internalized by public employees. According to Grundstein-Amado (2001) without effective internalization, a code is a meaningless document that at best can only expect blind obedience to its precepts. An ethical culture settled in public employees is important in terms of protecting employees' honesty and impartiality in the decision-making process. Unethical behavior is one of the most dangerous ills of modern governance, with the potential to damage public trust in government and undermine the foundations of democracy (Beerli et al., 2012). According to Marini (1992) public administrators constantly face the need and difficulty of keeping the authority of their official role separate from inappropriate aspects of their personality and personal circumstances.

Grundstein-Amado (2001) assert that the codes of ethics in public service organizations should serve at least three purposes: 1) educate the public about the mission of the organization; 2) foster an ethical climate; and 3) provide guidance for resolving ethical problems. In this respect, the ethical rules should have the power to direct the behavior of the employees and provide strong guidance.

Turkish Studies

Today due to the unethical behavior of contractors many public construction works can not be completed or they are not built in accordance with the required quality standards. This study aims to analyze the guidance degree of current ethical national legislation to public employees and examines Regulation Regarding to Ethical Code of Conduct for Public Employees which is the basic document for constitution of ethical culture in public administrations. For this purpose, the provisions of the regulation were analyzed by using the method developed by Robin et al. (1989), and the strengths and weaknesses of the regulation have been revealed. It is expected that the results of the study would constitute a base for the regulation of the ethical rules existing in the public sector. It is also expected that contributions to the private sector will be provided in defining the codes of ethics.

Codes of ethics in the public sector play a pivotal role. Their function is to enhance public servants' ethical conduct and to convey to the public that public officials are genuinely committed to pursuing an honorable public service reflecting the public good (Grundstein-Amado, 2001). A code of ethics has the potential to be an extremely effective tool in ensuring accountability in public sector decision-making (Kinchin, 2007). Kinchin (2007) asserts that a code of ethics:

- Must reflect the precepts of democratic accountability and a responsible government
- Must be framed in language that the decision maker relates to and set in a familiar context.
- Must acknowledge the obstacles that arise in relation to each ethic for the successful internalization of that ethic by the individual

Eduard (2009) states that the code of ethics for a public sector institution must be built around some clear objectives, described from the start: 1. promotion of values, of ethical principles; 2. Creating an appropriate ethical climate of the professional activity, in line with the goals and mission of the institution; 3. preventing and resolving ethical conflicts; 4. discouraging unethical practices, punishing deviations from institution's values.

Internalization of ethical codes is an important issue for administrations. Effective internalization is most likely to occur when members of an organization clarify and construct their integrated values systems and when the code is formulated and adopted through a process of democratic participation. If codes are formulated and disseminated through a shared collective process and thus reflect the collective values of organizational members, the likelihood of a successful assimilation of the code's content is increased (Grundstein-Amado, 2001).

Public employees in Turkey are obliged to carry out their activities in accordance with Regulation Regarding to Ethical Code of Conduct for Public Employees. This legislation contains various provisions to prevent unethical behavior. On the other hand these provisions, which should direct the employees to ethical behavior, are scattered among the provisions of the related laws.

Due to the fact that the Regulation Regarding to Ethical Code of Conduct for Public Employees includes only provisions related to ethical rules, only this regulation has been analyzed in the scope of the study. Other laws that have limited number of provisions related with ethics have not been taken into consideration.

The most important problems encountered in the content analysis are related with ensuring a systematic analysis and choosing the expressions that define ethical rules correctly. In order to make a systematic analysis, the analysis method developed by Robin et al. (1989) was applied in the scope of the study. Robin et al. (1989) conducted their research based on firms in the list of Business Week 1000. They demanded construction companies to send their codes of ethics. A total of 84 companies had returned. They organized the codes according to categories. The codes were divided into 30 categories. These 30 categories were divided into 3 different clusters soon.

Cluster-1 was labeled as “Be a dependable organizational citizen”. The categories included in this cluster aimed to direct the employee to be a nice dependable person. Cluster-2 was entitled “Don’t do anything unlawful or improper that will harm the organization.” The legalistic character of the items in this cluster made it a set of rules designed to protect the organization, rather than a set of values to guide behavior. Cluster-3 was entitled “Be good to our customers”. Items in this cluster dealt with ways in which the behavior of employees could satisfy customers. Items that may not be clustered were grouped as unclustered items. In the scope of the study, the classification developed by Robin et al. (1989) was adapted for public administrations and statements have been rearranged by adhering to the originality of the classification. In the second part of their study, they made a logical breakdown of ethical codes to assess the degree of guidance on employees and developed an evaluation matrix of four cells. Same matrix was used for the last evaluation of the study. Identification of the codes that define ethical rules in the regulation is another difficulty in analysis process of the study. For a successful analyze, an analysing method developed by Gaumnitz and Lere (2004) was used.

The Regulation Regarding to Ethical Code of Conduct for Public Employees consists of 4 parts and 42 items. Within the regulation, 73 expressions defining ethical rules have been identified. When evaluated in terms of cell characteristics according to the matrix, 89.1% of the statements were rule-based statements providing high guidance, while the remaining statements were found to be value-based statements providing low guidance. These findings show that regulation is insufficient in terms of value- based statements.

When all of the groups are analyzed separately it is found out that group-1 is the group in which the least statement takes place (6.8%). According to Robin et al. (1989), evaluation of statements in group-1 may not be sufficiently descriptive for organizations. There is very little interest between these statements and ethical behaviour. Robin et al. states that these rules are specific rules that guide employees in a limited manner, therefore it is possible to view these rules as the basic rules for an organization. The results of the study supports this point of view.

Statements in group-2 attach importance to the interests of the organization and this group is the group which has the most statements (54.8 %). The low number of the statements related with corruption and bribery shows that the regulation is insufficient to provide guidance for prevention of corruption and bribery.

It is also found out that the number of the statements in group-3 and group-4 are too low. For ensuring public service consciousness it is necessary to give place to statements in group-3 more. The low number of the statements in group-4 shows that regulation is also insufficient in terms of directing employees to social behavior.

Creating ethical culture in a society, spreading this culture and transforming it into behaviors of the society are very important issues for establishing healthy relationships among the individuals. Public administrations are organizations that represent the state and they should act on the principle of efficient use of public resources. For this reason, mistakes in ensuring ethical culture or the lack of sustainability of this culture, could produce negative results. It is quite clear that regulation is also insufficient in terms of internalization of the ethical rules for avoiding employees from illegal behaviors such as corruption and bribery.

Unethical behaviors in public institutions that have their own department of construction will be a barrier to the achievement of time, cost and quality objectives of the public administration. Therefore using public resources effectively and efficiently will not be possible.

On the other hand it is necessary to develop value-based ethical rules which preserve the values of society instead of putting out strict rules in order to eliminate the deficiencies. Because ethical rules are directly related with society. It is essential to integrate the current statements with individuals' own internal values. Otherwise, this regulation will not go beyond being a text that has been inured by public employees.

Keywords: ethics, ethical legislation, public, public employee, guidance

1. Giriş

Yönetel değerlerin baskın olduğu kamu kurumları alınan tedbirlere rağmen suistimale açık durumların en çok rastlandığı kurumlardır. Suistimalin gerçekleştiği en önemli konular rüşvet ve yolsuzluktur. Her ne kadar rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konusunda ciddi yaptırımlar söz konusu olsa da bu konuda halen daha önemli problemlerin yaşanıyor olması alınan tedbirlerin yeterliğinin sorgulanmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konusunda başarılı olabilmek için kamu çalışanlarının bazı değerleri içselleştirmesi önem taşımaktadır. Etik değerler içselleştirilmesi gereken en önemli değerleri oluşturmaktadır. Kamu adına kamu gücünü kullanma yetkisine sahip olmaları nedeniyle kamu çalışanlarının etik değerleri benimsemiş olmaları bu gücün doğru bir şekilde kullanılmasını sağlayacaktır. Grundstein-Amado`ya göre (2001) etkili bir içselleştirme olmaksızın, etik kod yalnızca kurallarına kör bir itaat bekleyen anlamsız bir belgeden ibarettir.

Kamu çalışanlarında yerleşmiş bir etik kültür, çalışanların karar verme sürecindeki dürüstlük ve tarafsızlığını koruması açısından da önemlidir. Etik dışı davranış, modern yönetimin en tehlikeli tehditlerinden biridir. Devlete olan kamu güvenine zarar verebilir ve demokrasinin temellerini zayıflatma potansiyeline sahiptir (Beeri ve diğ., 2012). Marini`ye göre (1992) kamu çalışanları, resmi rollerinin otoritesini kişilik ve kişisel koşullarının uygun olmayan yönlerinden ayrı tutma ihtiyacı ve zorluklarıyla sürekli olarak yüzleşirler. Bu nedenle kamu görevlisi işinde vereceği kararların toplumu yakından etkileyeceğini bilmeli ve o bilinçle ahlaki bir düşünce sürecinden sonra karar vermelidir (Nohutçu, 2004).

Etik kültürün oluşturulmasındaki temel güçlük etik kavramının aslında doğru olarak anlaşılabilmesi ve etik teriminin ahlak terimiyle karıştırılmasıdır. Çoğu zaman birbiri yerine kullanılan etik ve ahlak terimleri birbirine özdeş terimler değildir. Ahlak, belirli bir toplumun değer yargıları, normları, ilkeler ve kuralları bütünüdür. Ahlak göreceli bir kavram olup toplumdan topluma değişebildiği gibi aynı toplum içindeki insanların benimsediği ahlak kuralları arasında da farklılıklar görmek mümkündür (Banks, 2006; Gökçearsan Çifçi ve Gönen, 2011). Yunanca ethos yani “töre” sözcüğünden türemiş olan etik kavramı ise temelini felsefeden almaktadır. Değerler ile kişiler arası ilişkilerin sınırları ve kişilerin birbirine karşı sorumlulukları konularıyla ilgilendirir. Böylece bu konular ahlak süzgecinden geçirildiğinde elde kalanların etik olana en yakın olduğu söylenebilir (Durmuş, 2017). Etik, ahlaki seçimleri yansıtan bir disiplindir. Bu disiplinin, kendi içeriği, yöntem bilimi ve literatürü vardır (Pellegrino, 1989; Guttman, 2006; Gökçearsan Çifçi ve Gönen, 2011). Bir kurumun değerlerinin ve etik kurallarının resmi bir ifadesi olan etik kodlar, çalışanların şirket ve toplum için ahlaki kararlar alması konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Neyin etik olduğu ve olmadığı konusundaki belirsizlik ise çalışanlar için bir sorun teşkil edebilir (Eser, 2015).

Etik kültürün oluşturulmasında organizasyonların önem vermesi gereken konulardan birini organizasyonların etik ilkelerini kurumsal politikaları ile destekleyerek iş ile ilgili uygulamalarına yansıtması oluşturmaktadır (Çetintaş, 2016). Bu bağlamda iyi tanımlanmış etik kodların varlığı çalışanları etik davranışa yönlendirmek için tek başına yeterli bir unsur değildir. Bu kodların çalışma hayatındaki ilişkilere yansıtılması önem taşımaktadır.

Etik kültürün kamu çalışanları tarafından benimsenmesi konusundaki başarı o kültürü çalışanlara aşılacak mevzuatın yeterliliğiyle doğru orantılıdır. Etik, kişi yada grubun davranışlarına rehberlik eden doğru/yanlışın, iyi/kötünün standartlarını oluşturan kodlardır (Saylı ve Uğurlu Yaşar, 2007). Grundstein-Amado`ya göre (2001) kamu hizmet kuruluşlarındaki etik kurallar en az üç amaca hizmet etmelidir: 1) kamuoyunu örgütün misyonu hakkında eğitmek; 2) etik ortamı teşvik etmek; ve 3) etik sorunları çözmek için rehberlik etmek. Bu yönüyle etik kurallar hitap ettiği kitlenin davranış şekillerini yönlendirme gücüne sahip olmalı ve güçlü bir rehberlik sağlamalıdır.

Uygulanmakta olan etik mevzuatının kamu çalışanlarına sağladığı rehberliğin gücünü analiz etmeye çalışan bu çalışmada, kamu çalışanlarına etik değerlerin kazandırılması için temel doküman olan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri incelenmiştir. Bu amaçla yönetmelik hükümleri Robin ve diğ. (1989) tarafından önerilen analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiş, yönetmeliğin güçlü ve zayıf yönleri ortaya konulmuştur. Çalışma kapsamının yalnızca kamu sektöründen oluşması çalışmanın kısıtını oluştururken, çalışmadan elde edilen sonuçların gerek kamu sektörüne gerekse söz konusu mevzuattan faydalanarak kendi etik kodlarını geliştiren özel sektör temsilcilerine fayda sağlaması hedeflenmektedir.

2. Kamu kurumlarında etik ve Türk ulusal etik mevzuatı

Kamu idarelerinde etik konusunda birbirinden farklı çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmaların bazıları etik kültürün oluşturulmasında etik kuralların içselleştirilmesinin gerekliliğini

savunmuş (Grundstein-Amado, 2001; Kinchin, 2007; Skubinn ve Herzog, 2016), bazı çalışmalar da etik kuralların çalışanlar üzerindeki etkilerini analiz etmiştir (Erwin, 2011; Beer ve diğ., 2013; Thaler ve Helmig, 2016; Wright ve diğ., 2016;). Kamu sektöründe etik kurallar çok önemli bir rol oynamaktadır. Etik kuralların görevleri, kamu çalışanlarının etik davranışlarını artırmak ve kamu görevlilerinin kamu yararını yansıtan saygın bir kamu hizmeti sunma konusunda gerçekten kararlı olduklarını kamuoyuna iletmektir (Grundstein-Amado, 2001). Kinchin'e göre (2007) etik kurallar kamu sektöründe karar verme konusunda hesap verebilirliğin sağlanmasında son derece etkili bir araç olma potansiyeline sahiptir ve bu nedenle etik kurallar;

- Demokratik hesap verilebilirliğin ve sorumlu bir hükümetin ana kurallarını yansıtmalı,
- Karar vericinin ilgilendiği ve tanıdığı bir bağlamda belirlenmiş bir dilde düzenlenmeli
- Etik kuralların birey tarafından başarıyla içselleştirilmesi için her kurala ilişkin olarak ortaya çıkabilecek engeller kabul etmelidir.

Eduard (2009) bir kamu kurumu için etik kuralların başlangıçtan itibaren açıklanan bazı net hedefler etrafında oluşturulması gerektiğini belirtmekte ve bu kuralları şöyle sıralamaktadır:

1. Etik ilkelerin değerlerinin yükseltilmesi
2. Kurumun amaç ve misyonu doğrultusunda mesleki faaliyetin uygun bir etik ikliminin oluşturulması
3. Etik çatışmaları önleme ve çözme
4. Etik dışı uygulamaları caydırmak, kurum değerlerinden sapmalara meydan okumak.

Etik kodların ortak bir süreç vasıtasıyla formüle edilmesi, yayılması ve böylece çalışanların kolektif değerlerini yansıtmaları halinde, kodun içeriğinin başarılı bir şekilde kabul edilmesi olasılığını artırmak mümkündür (Grundstein-Amado, 2001). Etik ilkelere uyumun “normal”, etik dışı davranışların “anormal” görülmesi beklenirken, günümüzde vatandaşların etik dışı davranışları adeta içselleştirmeleri nedeniyle, kamu görevlilerinin etik kurallar çerçevesinde davranışları beklenmedik bir davranış olarak algılanmaktadır (Gökçe ve Örselli, 2011). Bu durum kamu kurumları için tanımlanan etik kuralların yerleşik bir kültür oluşturma konusundaki yetersizliğini ortaya koymaktadır.

Türkiye’de kamu çalışanları faaliyetlerini Türk etik ulusal mevzuatına uygun olarak yürütmekle yükümlüdür. Türk ulusal mevzuatı etik dışı davranışın önlenmesi için gerekli çeşitli hükümler içermekle birlikte çalışanları etik davranışa yönlendiren bu hükümler aşağıda belirtilen kanunların hükümleri arasında dağınık olarak yer almaktadır.

- 1982 Anayasası
- 1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)
- 2004 tarih ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK)
- 1990 tarih ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu
- 1981 tarih ve 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun

- 1999 tarih ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun
- 1984 tarih ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun
- 2003 tarih ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu
- 2004 tarih ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun
- 1996 tarih ve 4208 sayılı Karaparanın Önlenmesine Dair Kanun
- 2006 tarih ve 5549 sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun
- 2003 tarih ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu

Diğer taraftan kamu çalışanlarının uyması gereken etik kurallar söz konusu kanun bölümleri dışında 2005 yılında yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde genel olarak tanımlanmıştır. Yolsuzluk ve etik dışı diğer davranışlarla ilgili olarak artan uluslararası ilgi ve endişenin bir sonucu olarak, kamu görevlilerinin etik davranış kodlarını belirlemek ve bunların uygulanmasını izlemek amacıyla hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde yeni kurumlar oluşturulmuştur. Türkiye’de de, etik konularla ilgili olarak farkındalık yaratma, önleme ve inceleme-soruşturma rollerine sahip bu türden özgün bir kurum olan Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2004 yılında kurulmuştur (Ömürgönülşen ve Alemdar, 2011).

3. Yöntem

İçerik analizi yapılan bu çalışmada içerik olarak yalnızca etik kurallara ilişkin hükümler içermesi nedeniyle, sadece Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik analiz edilmiştir. Etik kuralların diğer belirtilen kanunlarda sınırlı sayıda hükümle tanımlanıyor olmasından dolayı bu kanunlar değerlendirmeye alınmamıştır.

İçerik analizi çalışmalarında en önemli problemler sistematik bir analizin gerçekleştirilebilmesi ve etik kural tanımlayan ifadelerin doğru olarak seçilebilmesidir. Çalışma kapsamında sistematik bir analiz yapabilmek için Robin ve diğ. (1989) tarafından geliştirilen analiz yöntemi uygulanmıştır. Robin ve diğ. (1989) çalışmalarını Business Week 1000 dergisi listesine giren firmalar üzerinde yürütmüştür. Firmalardan kurumsal etik kodlarını göndermeleri talep edilmiş ve toplam 84 firmadan geri dönüş sağlanmıştır. Firmaların kurumsal etik kodlarında yer alan ifadeler içeriklerine göre 30 kategoriye ayrılmış, daha sonra ise birbirine benzerlik gösteren ifadeler dört farklı gruba bölünmüştür.

Grup-1 “Güvenilir bir çalışan ol” başlığı ile tanımlanmıştır. Bu grupta yer alan ifadeler, çalışanın iyi ve güvenilir bir kişi olması yönünde yönlendirmesine yönelik etik kodlar içermektedir. Grup-2 “Kuruma zarar verecek yasa dışı veya uygun olmayan herhangi bir şey yapma” başlığı altında tanımlanmıştır. Bu grupta yer alan ifadelerin karakteri, ortaya konan kodların çalışanı olumlu davranışa yönlendirmek yerine söz konusu kodların daha çok kurumu korumak yönünde geliştirilmesidir. Grup-3 “Müşterilerimize karşı iyi davranın” başlığı ile tanımlanmıştır. Bu gruptaki kodlar, çalışan davranışlarının müşterileri tatmin edebilecek şekilde yönlendirilmesini sağlamaktadır. Hiç bir gruba dahil edilemeyen ifadeler de “Gruplanamayan ifadeler” olarak grup-4 altında toplanmıştır.

Çalışma kapsamında Robin ve diğ. (1989) tarafından geliştirilen sınıflandırma kamu kurumları için adapte edilmiş ve sınıflandırmanın orjinaline bağlı kalarak ifadeler yeniden düzenlenmiştir (Tablo.1). Yeniden düzenlenen ifadeler ifade numarasının yanındaki “-rev” ibaresiyle diğerlerinden ayrılmıştır. Ayrıca çalışmayla örtüşmemesi nedeniyle grup-1’de 1 tane, grup-2’de 2

tane, grup-4'de 1 tane olmak üzere toplam 4 ifade değerlendirmeye alınmamıştır. Bunların yerine çalışmayla ilişkili Y1, Y2 ve Y3 kodlarıyla gösterilen 3 adet yeni ifade eklenmiştir.

Tablo.1. Sınıflandırmanın içeriği (Robin ve diğ. (1989)'den uyarlanmıştır)

İfade No	İfade İçeriği
Grup-1	Güvenilir bir çalışan ol
A1- <i>rev</i>	Kamu hizmetinden yararlananlar ve diğer kamu çalışanlarıyla olan ilişkilerde nezaket, saygı, dürüstlük ve adalet gösterin
A2	Sağlık ve güvenlik yönetmeliklerine uyun
A3	Küfürlü dil veya eylemlerde bulunmayın
A4	İş kıyafeti giyin
A5	Ateşli silah bulundurmayın
A6	Yasadışı uyuşturucu veya alkol kullanmayın
A7	Yöneticinizin direktiflerine uyun
A8	Güvenilir ve dakik olun
Grup-2	Kuruma zarar verecek yasa dışı veya uygun olmayan herhangi bir şey yapma
B1- <i>rev</i>	Kamu kurumu kayıtlarını ve bilgilerin gizliliğini koruyun
B2	Görevinizin yerine getirilmesiyle çelişen veya görevinizin yerine getirilmesini engelleyen dış faaliyetlerden kaçının
B3	Arkadaşlık veya kişisel kazanç dikkate alınmaksızın objektif bir şekilde karar verin
B4	Rüşvet kabul etmeyin
B5	Yasadışı veya izinsiz amaçlarla herhangi bir kişiye, işyerine, siyasi kuruluşa veya kamu görevlisine ödeme yapmayın
B6	Görevinizi ilgili tüm kanunlara, yönetmeliklere ve politikalara uygun olarak yürütün
B7	Denetçilere veya başka bir kamu kurumuna yanlış veya yanıltıcı bilgi vermeyin
B8	Kişisel amaçlar veya diğer uygun olmayan amaçlar için kamu mallarını veya kaynaklarını kullanmayın
B9- <i>rev</i>	Herhangi bir parti, kişi, eski kamu çalışanı veya zümreye ilgi duymayın
Y1	Kamu hizmeti alanlara doğru bilgi verin ve saydamlığı sağlayın
Y2	Çıkar çatışmasından kaçının
Grup-3	Kamu hizmeti alanlara karşı iyi davranın
C1	En yüksek kalitede ürün ve hizmetler sunmaya çalışın
C2- <i>rev</i>	Verilen görevleri kamu yararına uygun olarak en iyi şekilde yerine getirin
C3- <i>rev</i>	Şikayetleri ve talepleri yöneticinize iletin
Grup-4	Gruplanamayan ifadeler
D1	Kişisel bütünlük ve mesleki davranış standartlarını sergileyin
D2	İrk ayrımı, etnik ayrım, dini ayrım veya cinsel taciz yasaktır
D3	Şüpheli, etik olmayan veya yasadışı faaliyetleri yöneticinize bildirin
D4- <i>rev</i>	Toplumsal hizmetlere katılmak için fırsat arayın
D5- <i>rev</i>	Kamu kurumununun hizmet ettiği alanlarda kaynakların korunmasına ve çevre kalitesinin korunmasına özen gösterin

Robin ve diğ. (1989) çalışmalarının ikinci bölümünde etik kodların çalışanlar üzerindeki rehberlik derecesini değerlendirmek için mantıksal bir bölümlenme yapmışlar ve bu amaçla dört hücreden oluşan bir değerlendirme matrisi geliştirmişlerdir (Tablo.2). Yatay kategoriler etik kodların rehberlik gücünü derecelendirirken, dikey kategoriler kodları kural temelli veya değer temelli olarak rehberlik türüne göre sınıflandırmıştır (Robin ve diğ., 1989). Hücre-1 ve hücre-4'e herhangi bir öge yerleştirilmemiştir. Çünkü kural temelli ifadelerin hiçbiri, yazarlar tarafından hücre-1'de yer alacak kadar zayıf bulunmamıştır. Hücrelerin rehberlik dereceleri şu şekilde tanımlanmıştır:

- Hücre-1: Düşük rehberlik ve kural tabanlı
- Hücre-2: Yüksek rehberlik ve kural tabanlı
- Hücre-3: Düşük rehberlik ve değer tabanlı
- Hücre-4: Yüksek rehberlik ve değer tabanlı

Tablo.2. Değerlendirme matrisi (Robin ve diğ., 1989).

		<i>Rehberlik Derecesi</i>	
		<i>Düşük(Az Rehberlik)</i>	<i>Yüksek(Çok Özel Rehberlik)</i>
<i>Rehberlik Türü</i>	<i>Kural tabanlı</i>	Hücre-1	Hücre-2
		(Kural temelli ifadelerin hiçbiri, Grup-1'e konacak kadar zayıf bulunmamıştır)	Grup-1 (Tüm ifadeler) Grup-2 (Tüm ifadeler) Grup-3 (İfade C2 ve C3) Gruplanamayan ifadeler D2, D3, D4, D6
	<i>Değer tabanlı</i>	Hücre-3	Hücre-4
		Grup-3 (İfade C1) Gruplanamayan ifadeler D1 ve D5	

Yönetmelikteki etik kural tanımlayan ifadelerin saptanması analiz çalışmasında karşılaşılan bir diğer zorluktur. Gaumnitz ve Lere`in (2004) çalışmalarında ifade ettiği gibi bir etik kuralın analizinde karşılaşılan temel zorluklar birden çok fikir içeren cümleler ve bir yükümlülük veya şart içermeyen cümlelere ilişkindir. Yönetmeliğin hükümleri altında tanımlanan birçok kural çoğu zaman içinde birden fazla etik ifade taşırken, bazı kurallar ise bir kural tanımlamakla birlikte etik bir kural tanımlamamaktadır. Bu noktada çalışma kapsamında ifadelerin etik ifade olup olmadığının analizi için birden fazla etik ifade içeren ve birden fazla yükümlülüğü içeren bir madde, içerdiği ifadelerin sayısına bölünmüş ve her bir ifade uygun bulunan grup altında değerlendirilmiştir. Örneğin;

“Madde 11 - Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli ilgiyi gösterirler, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler.”

ifadesinde “Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar” ve “gerekli ilgiyi gösterirler” ifadeleri iki ayrı ifade olarak değerlendirilmiştir. Her iki ifade de A1-rev kodlu ifadenin altında ayrı ayrı gruplandırılırken, “konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler” ifadesi her iki ifadeden farklı olarak C3-rev kodlu ifadenin altında gruplandırılmıştır.

4. Bulgular

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 beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemek (KEY, md.1)

amacıyla yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik;

- Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar
- Etik Davranış İlkeleri
- Etik Davranış İlkelerinin Uygulaması ve Etik Kültürün Yerleştirilmesi
- Başvuru ve Resen İnceleme Usul ve Esasları

olmak üzere 4 bölümden ve 42 maddeden oluşmaktadır. Açıklanan yöntemle analiz edilen yönetmelik içerisinde 73 adet etik kural tanımlayan ifade tespit edilmiştir. Söz konusu ifadelerin 65 tanesi hücre-2`de, 8 tanesi hücre-3`de yer almaktadır (Tablo.3). Hücre-2`de yer alan ifadeler toplam ifadelerin % 89,1`ini, hücre-3`de yer alanlar ise %10,9`unu oluşturmaktadır. Hücre özellikleri açısından değerlendirildiğinde ifadelerin % 89,1`inin yüksek rehberlik sağlayan kural tabanlı ifadeler olduğu, geri kalan ifadelerin ise düşük rehberlik sağlayan değer tabanlı ifadeler olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen veriler yönetmelikte yer alan kodların değerlere yönelik ifadeler içermesi konusunda yetersiz olduğunu göstermektedir. Hükümlerin büyük bir oranı kural tabanlıdır. 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 yönelten faktörler olarak sıralanabilir (Kılavuz, 2003; Örselli, 2010). Kural tabanlı ifadeler daha çok toplumun bireylere yüklediği faktörleri içermektedir. Bu nedenle benimsenmesi daha güçtür. Oysa ki bireyin kendinde olan vicdan, iyi niyet, iyilik, doğruluk ve sevgiye yönelik değer tabanlı ifadelerin artırılması söz konusu kuralların kamu çalışanları tarafından içselleştirilmesini daha da kolaylaştıracaktır.

Tablo.3. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin değerlendirme matrisi

Rehberlik Derecesi

		<i>Düşük(Az Rehberlik)</i>		<i>Yüksek(Çok Özel Rehberlik)</i>	
<i>Rehberlik Türü</i>	<i>Kural</i>	Hücre-1		Hücre-2	
				Grup-1 (Tüm ifadeler)	5
				Grup-2 (Tüm ifadeler)	40
				Grup-3 (İfade C2, C3, C4)	5
				Gruplanamayan ifadeler (İfade D2, D3, D4, D6)	7
			TOPLAM	65 (%89.1)	
	<i>Değer tabanlı</i>	Hücre-3		Hücre-4	
		Grup-3 (İfade C1)	8		
		Gruplanamayan ifadeler (İfade D1 ve D5)	0		
		TOPLAM	8 (%10,9)		

Çalışma kapsamında ayrıca ifadelerin gruplar içindeki dağılımı da incelenmiştir. İfadeler yüzdelik dağılımı açısından değerlendirildiğinde ifadelerin %54,8`inin grup-2`de, %28,8`inin grup-3`de, %9,6`ının grup-4`de ve %6,8`inin grup-1`de yer aldığı tespit edilmiştir (Tablo.4).

Tablo.4. İfadelerin gruplar içindeki yüzdeler dağılımı

<i>İfade No</i>	<i>İfade İçeriği</i>	<i>Toplam İfade sayısı</i>
Grup-2	Kuruma zarar verecek yasa dışı veya uygun olmayan herhangi bir şey yapma	40(%54,8)
Grup-3	Kamu hizmeti alanlara karşı iyi davran	21 (%28,8)
Grup-4	Gruplanamayan ifadeler	7(%9,6)
Grup-1	Güvenilir bir çalışan ol	5 (%6,8)

Grup-1 % 6,8 oranıyla en az ifadenin yer aldığı grubu oluşturmaktadır (Tablo.5). Robin ve diğ. (1989)'e göre grup-1`de yer alan ifadelerin değerlendirilmesi organizasyonlar için yeterince açıklayıcı olmayabilir. Çünkü bu ifadelerin etik davranışla çok az bir ilgisi vardır. Robin ve diğ. bu kuralların çalışanlara sınırlı bir şekilde yön veren belli kurallar olduğunu, dolayısıyla bu kuralları bir kuruluş için zaten varolması gereken temel kurallar olarak görmenin mümkün olduğunu savunmaktadır. Bu görüşe göre işe uygun kıyafetle gitmek, ateşli silah bulundurmamak, uyuşturucu veya alkol kullanmamak gibi kurallar zaten kurumda olması gereken kurallardır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen sonuçlar da bu görüşü destekler niteliktedir. Yönetmelikte kamu çalışanının zaten uyması gereken kurallara ilişkin hususlara yer verilmemiştir. Bu grupta değinilen konular daha çok kamu hizmetinden yararlananlar ve diğer kamu çalışanlarıyla olan ilişkilerde uyulması gereken kuralları tanımlamaktadır.

Tablo.5. Grup-1`de yer alan ifadelerin analizi

<i>İfade No</i>	<i>İfade İçeriği</i>	<i>İfade sayısı</i>
Grup-1	Güvenilir bir çalışan ol	5 (%6,8)
A3	Küfürlü dil veya eylemlerde bulunmayın	3
A1-rev	Kamu hizmetinden yararlananlar ve diğer kamu çalışanlarıyla olan ilişkilerde nezaket, saygı, dürüstlük ve adalet gösterin	2
A2	Sağlık ve güvenlik yönetmeliklerine uyun	0
A4	İş kıyafeti giyin	0
A5	Ateşli silah bulundurmayın	0
A6	Yasadışı uyuşturucu veya alkol kullanılmayın	0
A7	Yöneticinizin direktiflerine uyun	0
A8	Güvenilir ve dakik olun	0

Grup-2`de yer alan ifadelerin içeriği incelendiğinde bu gruptaki ifadelerin organizasyonun çıkarlarını ön planda tuttuğu görülmektedir. Bu gruptaki ifadelerin %54,8 oranıyla en yüksek orana sahip olması yönetmeliğin kurum öncelikli bir içeriğe sahip olduğu sonucunu ortaya koysa da, yönetmeliğin kamu kurumları için hazırlanmış olduğu ve kuruma zarar verecek davranışlardan kaçınmanın aslında kamuya verilecek zarardan kaçınmakla eşdeğer olduğu oldukça açıktır. Örneğin en yüksek sayıya sahip ifade olan B10 kodlu “Kişisel amaçlar veya diğer uygun olmayan amaçlar için kamu mallarını veya kaynaklarını kullanmayın” ifadesinde kurum çıkarlarının yanı sıra kamu çıkarları da gözetilmektedir. Diğer taraftan söz konusu ifade özel sektörde yer alan bir firma açısından değerlendirilmiş olsaydı yalnızca firmanın mal ve kaynaklarının gözetilmesinden söz etmek mümkün olabilirdi. Bu açıdan değerlendirildiğinde kuruma dolayısıyla kamuya zarar verilecek davranışlardan kaçınılması yönündeki ifadelerin oransal çoğunluğu yönetmeliğin olumlu yönü olarak değerlendirmek mümkündür. Fakat rüşvet ve yolsuzluğun engellenmesi konusunda kurallar içeren B3, B4 ve B5 numaralı ifadelerin sayısı incelendiğinde yönetmelikte her bir ifadeye yalnızca 1`er kez yer verilmesi yönetmeliğin yolsuzluk ve rüşvetin engellenmesi hususunda sağladığı rehberliğin yetersiz olduğunu göstermektedir (Tablo.6).

Tablo.6. Grup-2`de yer alan ifadelerin analizi

<i>İfade No</i>	<i>İfade İçeriği</i>	<i>İfade sayısı</i>
Grup-2	<i>Kuruma zarar verecek yasa dışı veya uygun olmayan herhangi bir şey yapma</i>	40(%54,8)
B8	Kişisel amaçlar veya diğer uygun olmayan amaçlar için kamu mallarını veya kaynaklarını kullanmayın	9
Y1	Kamu hizmeti alanlara doğru bilgi verin ve saydamlığı sağlayın	7
B9-rev	Herhangi bir parti, kişi, eski kamu çalışanı veya zümreye ilgi duymayın	7
Y2	Çıkar çatışmasından kaçının	4
B2	Görevinizin yerine getirilmesiyle çelişen veya görevinizin yerine getirilmesini engelleyen dış faaliyetlerden kaçının	3
B7	Denetçilere veya başka bir kamu kurumuna yanlış veya yanıltıcı bilgi vermeyin.	3
B1-rev	Kamu kurumu kayıtlarını ve bilgilerin gizliliğini koruyun	2
B6	Görevinizi ilgili tüm kanunlara, yönetmeliklere ve politikalara uygun olarak yürütün	2
B3	Arkadaşlık veya kişisel kazanç dikkate alınmaksızın objektif bir şekilde karar verin	1
B4	Rüşvet kabul etmeyin	1
B5	Yasadışı veya izinsiz amaçlarla herhangi bir kişiye, işyerine, siyasi kuruluşa veya kamu görevlisine ödeme yapmayın	1

Grup-3 kamu çalışanlarının kamu hizmeti alanlarla ilişkilerine yönelik ifadeler içermektedir. Bu grupta yer alan ifadeler incelendiğinde C1 numaralı hizmet kalitesinin artırılmasına yönelik ifadelerin ve Y3 kodlu hediye kabul edilmemesine ilişkin ifadelerin yönetmelikte yer verilen en fazla sayıdaki ifadeler olduğu görülmektedir (Tablo.7). Bununla birlikte kamuya hizmet bilincinin artırılabilmesi için bu gruptaki ifadelere daha fazla yer verilmesi gerekmektedir.

Tablo.7. Grup-3`de yer alan ifadelerin analizi

<i>İfade No</i>	<i>İfade İçeriği</i>	<i>İfade sayısı</i>
Grup-3	<i>Kamu hizmeti alanlara karşı iyi davran</i>	21 (%28,8)
C1	En yüksek kalitede ürün ve hizmetler sunmaya çalışın	8
Y3	Hediye kabul etmeyin	8
C2-rev	Verilen görevleri kamu yararına uygun olarak en iyi şekilde yerine getirin	4
C3-rev	Şikayetleri ve talepleri yöneticinize iletin	1

Gruplanamayan ifadelerin yer aldığı grup-4`de üzerinde en çok durulan ifade ırk ayrımı, etnik ayrım, dini ayrım veya cinsel tacize ilişkin hususları içeren D2 kodlu ifadedir (Tablo.8). Bu gruptaki ifadeler incelendiğinde yönetmeliğin kamu çalışanlarının kişisel bütünlük ve mesleki davranış standartları sergilemesi, toplumsal faaliyetlerde yer alması ya da çevrenin korunması gibi olumlu toplumsal davranışlara yönlendiriciliğinin yetersiz olduğu tespit edilmiştir.

Tablo.8. Grup-4`de yer alan ifadelerin analizi

<i>İfade No</i>	<i>İfade İçeriği</i>	<i>İfade sayısı</i>
Grup-4	<i>Gruplanamayan ifadeler</i>	7(%9,6)
D2	İrk ayrımı, etnik ayrım, dini ayrım veya cinsel taciz yasaktır	4
D3	Şüpheli, etik olmayan veya yasadışı faaliyetleri yöneticinize bildirin	3
D1	Kişisel bütünlük ve mesleki davranış standartları sergileyin	0
D4-rev	Toplumsal hizmetlere katılmak için fırsat arayın	0
D5-rev	Kamu kurumunun hizmet ettiği alanlarda kaynakların korunmasına ve çevre kalitesinin korunmasına özen gösterin	0

Turkish Studies

5. Sonuç ve öneriler

Bir toplumda etik kültürü oluşturmak, bu kültürü yaygınlaştırarak toplum bireyleri tarafından benimsenmiş davranışlara dönüştürmek bireyler arasında sağlıklı ilişkiler kurmak için oldukça önemlidir. Toplumun her kademesinde yer alan bireyler için önemli olan etik kavramı, ne yazık ki çoğu zaman göz ardı edilmiş ve etik dışı davranışlar artık toplumda kabul edilen, kabullenilen davranışlar haline gelmiştir. Bunun bir sonucu olarak da toplumsal yozlaşmanın yaşanması, ahlaki ve sosyal değerlerin çöküntüye uğraması kaçınılmaz bir durumdur.

Kamu kurumları devleti temsil eden, kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması ilkesiyle hareket eden kurumlardır. Bu nedenle kamu kurumlarında etik kültürün oluşturulamaması ya da oluşturulan kültürün sürdürülememesi bu ilkeyle çelişen sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Önemli yaptırımlara karşın kamu kurumlarında yolsuzluk ve rüşvet iddialarının halen daha devam ediyor olması, bu iddiaların birçoğunun kanıtlanması söz konusu faaliyetlerde bulunan kamu çalışanlarının kurumun temelini oluşturması gereken etik kuralları hiçe saydığının da bir göstergesidir. Bu bağlamda etik mevzuata daha yakından bakıldığında kuruma dolayısıyla kamuya zarar verilecek davranışlardan kaçınılması yönündeki hükümlerin oransal çokluğunu yönetmeliğin olumlu yönü olarak değerlendirmek mümkünken, yönetmeliğin yolsuzluk ve rüşvet gibi kanun dışı uygulamaların önlenmesine yönelik olarak çalışanların içselleştirebileceği hükümler konusunda yetersiz olduğu da oldukça açıktır. Kamu çalışanlarının kamu hizmeti alanlarla olan ilişkilerinde dikkat etmesi gereken hususlara daha fazla yer verilmesinin gerekliliği ve kamu çalışanlarını kişisel bütünlüklerini sağlayarak mesleki davranış standartları geliştirmeye teşvik etmenin gerekliliği, toplum ve çevre konusunda daha fazla duyarlı olmaya yönlendirmenin gerekliliği yönetmeliğin diğer eksik yönlerini oluşturmaktadır.

Yönetmeliğin başarılı olması ve kamu çalışanlarına doğru bir şekilde rehberlik etmesi ancak bu eksik yönlerin giderilmesiyle mümkündür. Diğer taraftan eksiklerin giderilmesi amacıyla katı kurallar ortaya koymak yerine toplum değerlerini de ön planda tutan değer tabanlı kurallar geliştirmek gereklidir. Çünkü etik kurallar topluma ilişkin davranış kurallarıdır. Söz konusu olumsuz yönleri ortadan kaldırmak için mevcut hükümleri bireyin kendi iç değerlerine seslenen ifadelerle bütünleştirmek ve yönetmeliği benimsenir bir kurallar bütünü haline getirmek esastır. Geliştirilecek kurallar din, dil, ırk ayrımı yapmadan toplumun her kesimini kucaklamalı ve kamu çalışanının kamu çıkarlarını kendi çıkarlarıyla eş değer görmesine imkan tanımalıdır. Bu yönüyle kuralların toplumun ortak değerlerine hitap eder nitelikte olması bir zorunluluktur. Aksi halde etik kuralları ortaya koyan bu yönetmelik kamu çalışanları açısından kanıksanmış bir metin olmaktan öteye gidemeyecektir. Diğer taraftan, etik dışı davranışlara ilişkin olarak kamu spotu gibi toplumu bilgilendirici yayınların yapılması ve vatandaşların bilinçlenmesi büyük önem taşımaktadır. Vatandaşların bu tür davranışlara itibar etmemeleri; bu tür davranışlarla karşılaştıkları durumlarda ne yapmaları gerektiğine dair yönlendirmelerin yapılması kamu kurumlarında gerçekleşmesi muhtemel etik dışı davranışların önüne geçilmesinde faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Banks, S. (2006). *Ethical and values in social work*. Third Edition. London: Macmillan Press.
- Beeri, I., Dayan, R., Vigoda-Gadot, E., & Werner, S. B. (2013). Advancing ethics in public organizations: The impact of an ethics program on employees' perceptions and behaviors in a regional council. *Journal of Business Ethics*, 112(1), 59-78.
- Çetintaş, H.B. (2016). "Etik Kodları Bağlamında Kurumsal Etik İlkelerin İncelenmesi: İstanbul Sanayi Odası Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Örneği / Analyzing the Code of

- Ethics in View of Corporate Ethics: The Case of Istanbul Chamber of Industry The Top 500 Largest Industrial Organizations of Turkey”, *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, ISSN: 1308-2140, Volume 11/8 Spring 2016, ANKARA/TURKEY, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9168>, p. 167-186.
- Durmuş, M. (2017). Kamu Kurumlarında Etik Liderlik Algısı: Kamu Görevlilerine Yönelik Bir Uygulama / Ethical Perception in Public Institutions: an Application Towards Employees in Public Organizations. *TURKISH STUDIES - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, ISSN: 1308-2140,(Prof. Dr. Tahsin Aktaş Armağanı), 12(3), 167-186.
- Eduard, M. N. (2009). Public Sector Ethics. *Young Economists Journal/Revista Tinerilor Economisti*, 7.
- Erwin, P. M. (2011). Corporate codes of conduct: The effects of code content and quality on ethical performance. *Journal of Business Ethics*, 99(4), 535-548.
- Eser, O., Çeviri Hizmetleri Etik Kodlar Metinlerinde Sürdürülebilirlik, *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 10/6 Spring 2015, p. 449-458, ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.7986>, ANKARA-TURKEY
- Gaumnitz, B. R., & Lere, J. C. (2004). A Classification Scheme for Codes of Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 49(4), 329-335.
- Gökçe, O. ve Örselli, E. (2011). Kamu yönetiminde etik ve etik dışı davranış algısı. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(7), 45-66.
- Gökçearslan Çiğçi, E., ve Gönen, E. (2011). Sosyal Hizmet Uygulamalarında Etik Karar Verme Süreci. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 22(2), 149- 160.
- Grundstein-Amado, R. (2001). A strategy for formulation and implementation of codes of ethics in public service organizations. *International Journal of Public Administration*, 24(5), 461-478.
- Guttmann, D. (2006). *Ethics in social work: a context of caring*. New York: Haworth Press.
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (KEY) (2005), Resmi Gazete No: 25785, Resmi Gazete Tarihi: 13/04/2005.
- Kılavuz, R. (2003). *Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Kinchin, N. (2007). More than Writing on a Wall: Evaluating the Role that Codes of Ethics Play in Securing Accountability of Public Sector Decision-Makers. *Australian Journal of Public Administration*, 66(1), 112-120.
- Marini, F. (1992). The uses of literature in the exploration of public administration ethics: The example of Antigone. *Public Administration Review*, 420-426.
- Nohutçu, A. (2004). “*Etik ve Kamu Yönetimi*”, *Çağdaş Kamu Yönetimi II*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Ömürganülşen, U. ve Alemdar, S. (2011). AB Kamu Etik Komisyonlarının İhtiyaç Değerlendirmesine İlişkin Teknik Yardım Nihai Raporu.

-
- Örselli, E. (2010). *Türkiye'de toplumsal ve yönetsel etik değerler ile ikilemler: Uygulamalı bir çalışma*. (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Pellegrino, E. D. (1989). Teaching medical ethics: some persistent questions and some responses. *Academic medicine*, 64(12), 701-3.
- Robin, D., Giallourakis, M., David, F. R., & Moritz, T. E. (1989). A Different Look at Codes of Ethics. *Business Horizons*, 32(1), 66.
- Saylı, H. ve Uğurlu Yaşar, Ö. (2007). Kurumsal İtibar ve Yönetsel Etik İlişkisinin Analizine Yönelik bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 75-96.
- Skubinn, R., & Herzog, L. (2016). Internalized Moral Identity in Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 249-260.
- Thaler, J., & Helmig, B. (2016). Do codes of conduct and ethical leadership influence public employees' attitudes and behaviours? An experimental analysis. *Public Management Review*, 18(9), 1365-1399.
- Wright, B. E., Hassan, S., & Park, J. (2016). Does a Public Service Ethic Encourage Ethical Behaviour? Public Service Motivation, Ethical Leadership and the Willingness to Report Ethical Problems. *Public Administration*.