

# KAMU KURUMLARINDA ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNİN ETİĞİN KURUMSALLAŞMASINA ETKİSİ: ÜNİVERSİTE PERSONELİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA\*

## THE EFFECT OF ETHICAL BEHAVIOR PRINCIPLES ON THE INSTITUTIONALIZATION OF ETHICS IN PUBLIC INSTITUTIONS: A RESEARCH ON UNIVERSITY PERSONNEL

Yeliz KARADENİZ\*\* 

### Öz

Davranışların iyi-kötü ve doğru-yanlış olarak ayrışmasının arka planını açıklamaya çalışan etik, ahlak felsefesi olarak da adlandırılmakta ve felsefenin köklü bir alanı olarak ifade edilmektedir. Kamu yönetimi etiği ise daha yeni sayılabilecek uygulamalı etik türlerinden biridir. Kamu yönetimi etiği, kamu görevlilerinin iş süreçlerinde kamu yararını önceleyerek, tüm paydaşlara, vatandaşlara, astlarına ve üstlerine karşı eşitlik, adalet, nezaket ve saygı çerçevesinde davranmasını; görevini dürüstlük, tarafsızlık ve sorumluluk bilinciyle yerine getirmesini esas alan değerler ve ilkeler bütünüdür. Türkiye’de etik ilke ve değerlerin tek bir mevzuat altında toplanması 2005 yılında ilk defa yürürlüğe konulan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği’ne” dayanmaktadır. Bu Yönetmelik sayesinde kamu personeli için kılavuz niteliği taşıyan etik davranış ilkeleri belirlenmiştir. Etik ilkelerin varlığı, etiğin kurumsallaşması için de önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, Sakarya ilindeki bir kamu kurumu olan Üniversite’de, etik davranış ilkelerine ilişkin algı düzeylerinin ölçülmesi

\* Çalışma, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu’nun 18.01.2024 tarihli E.112477 sayılı kararıyla etik açıdan uygun bulunmuştur.

\*\* Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi/Akyazı SHMYO Yönetim ve Organizasyon Bölümü ykaradeniz@subu.edu.tr Orcid ID: 0000-0002-0594-3054

**How to cite this article/Atıf için:** Karadeniz, Y. (2025). Kamu kurumlarında etik davranış ilkelerinin etiğin kurumsallaşmasına etkisi: Üniversite personeli üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 20(64). DOI: 10.14783/maruoneri.1644937

Makale Gönderim Tarihi: 22.02.2025

Yayına Kabul Tarihi: 27.06.2025



Bu eser Creative Commons Atıf-Gayri Ticari  
4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

ve bu ilkelerin Söz konusu amaç doğrultusunda çalışmada nicel yöntemlerden biri olan anket uygulaması tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda katılımcıların etik davranış ilkelerine yönelik algılarının yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Etik, Kamu Yönetimi Etiği, Kamu Personeli, Etiğin Kurumsallaşması

### Abstract

Ethics, which seeks to explain the background of the distinction between good-bad and right-wrong behaviors, is also referred to as moral philosophy and is considered a well-established branch of philosophy. Public administration ethics, on the other hand, is a relatively newer form of applied ethics. Public administration ethics encompasses a set of values and principles that require public officials to prioritize the public interest in their professional conduct, and to act with equality, justice, courtesy, and respect towards all stakeholders, including citizens, subordinates, and superiors. It also emphasizes the importance of fulfilling one's duties with honesty, impartiality, and a sense of responsibility. In Turkey, the unification of ethical principles and values under a single piece of legislation was first realized with the enactment of the "Regulation on the Principles of Ethical Behavior of Public Officials" in 2005. This regulation established ethical behavior principles that serve as a guide for public personnel. The existence of ethical principles is also significant for the institutionalization of ethics. The aim of this study is to measure the level of perception regarding Ethical behavior principles in a public institution, namely a university located in the province of Sakarya. In line with this objective, a quantitative method namely, a survey was employed. The analyses revealed that participants demonstrated a high level of perception regarding the Ethical Behavior Principles.

**Keywords:** Ethics, Public Administration Ethics, Public Personnel, Institutionalization of Ethics

## 1. Giriş

Kamu yönetimi, devletin idari fonksiyonlarını kamu görevlileri aracılığıyla yerine getiren örgütsel bir yapıdır. Bu yapının etkinliği ve başarısı, büyük ölçüde beşeri sermayeyi oluşturan kamu görevlilerinin niteliğine bağlıdır. Vatandaşlara sunulan hizmetlerin kalitesi, kamu personelinin bilgi, beceri ve etik değerlere ne ölçüde sahip olduğuyla doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, kamu görevini yerine getiren personelin yalnızca teknik yeterliliğe değil, aynı zamanda güçlü etik değerlere sahip olması da kamu yönetiminin işleyişi açısından büyük önem taşımaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda kamu görevlilerinin ödev ve sorumlulukları, genel hakları ve yasakları açıkça düzenlenmiştir. Ancak kamu yönetimi etiği, bu yasal düzenlemelerin ötesinde, kamu görevlilerinin karar alma ve uygulama süreçlerinde yalnızca yasal olanı değil, doğru, adil ve toplumsal açıdan kabul edilebilir olanı yapmalarını sağlayan ilke ve değerler bütünüdür. Başka bir deyişle, etik ilkeler hukuki normlarla örtüşmekle birlikte, onlardan farklı olarak kamu görevlisinin vicdani sorumluluğunu, mesleki tutumunu ve davranış kalitesini de kapsamaktadır. 657 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeler çoğunlukla yasal çerçevede neyin yapılması gerektiğini belirlerken; kamu yönetimi etiği, bu eylemlerin nasıl bir ahlaki tutumla gerçekleştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda etik ilkeler, kamu görevlilerine rehberlik eden ve davranışlarının toplum nezdindeki meşruiyetini artıran normatif bir çerçeveye sunmaktadır.

Kamu Yönetimi'nde etik ilkeler denildiğinde pek çok ilke akla gelse de Türk Kamu Yönetimi'nde 2005 yılından itibaren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te ifade edilen etik değerler kabul edilmektedir. Bu ilkeler; görevlerin kamu hizmeti bilinciyle yerine getirilmesi, adil, eşit, dürüst, nazik ve saygılı hizmet sunulması, zamana ve hizmet ideallerine uyma, etik dışı davranışı yetkili makamlara bildirme, kamusal çıkarı gözetme, kayırmacılıktan kaçınma, kamu mallarını kamu amacı dışında kullanmama, hediye almama ve menfaat sağlamama, israftan kaçınma, gerçek olmayan açıklamada bulunmama, açıklık, katılımcılık ve bilgi verme sorumluluğu taşıma, eski kamu görevlilerine ayrıcalık tanıma ve düzenli olarak mal bildiriminde bulunma şeklinde açıklanabilir. Kamu görevlileri, yalnızca hukuki yaptırımların baskısıyla değil, aynı zamanda mesleki sorumluluk ve toplumsal güven duygusuyla, etik ilkelere uygun hareket etmelidir. Bu ilkeler, yasal düzenlemelerin ötesinde, kamu görevlilerine karar alma ve davranışlarında rehberlik eden, kamu hizmetinde güvenilirliği ve meşruiyeti artıran bir işlev görmektedir. Bu ilkelerin kurumlarda ne kadar karşılık bulduğu, etik dışı davranışları ne kadar önleyebildiği ve kamuda etik davranışların kurumsallaşmasını nasıl etkilediği son derece önemlidir.

Kamu kurumlarında etik davranış ilkeleri, yalnızca bireylerin ahlaki tercihlerine rehberlik etmekle kalmayıp, aynı zamanda kurum içinde sürdürülebilir bir etik kültürü oluşturmak, güçlendirmek ve kurumsallaştırmak açısından kritik bir rol üstlenmektedir. Türkiye'de son yıllarda bu konuda yapılan çalışmalar artış göstermektedir. Başaran ve arkadaşları (2017) çalışmalarında, Yükseköğretimde öğretim elemanlarının etik değerlere uygunluk derecelerini tespit etmek ve bu düzeydeki farkların farklı demografik veya kurumsal özelliklere göre nasıl değiştiğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Battal ve Seyrek (2022), "Türkiye'de Etik Liderlik ve Etik Kodlar Üzerine Lisansüstü Tez Analizi" isimli çalışmada Türkiye'de yapılmış lisansüstü tezleri sistematik olarak inceleyerek, etik liderlik ve etik kodlar konusunun hangi kurumlarda, hangi ölçeklerde, nasıl ele alındığını keşfetmeyi amaçlamıştır. Torun (2023), çalışmada Etik Liderlik Anlayışının Örgütsel Bağlılığa Etkisini ölçmeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda çalışmanın örneklemini olarak Van'daki kamu kuruluşlarında çalışan personeli belirlemiştir. Durmuş (2021), çalışmada üniversitelerdeki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, akademik personelin kuruma ve yöneticilere bağlılığı üzerindeki etkisini analiz etmektedir. Uzun ve Güngör (2024), çalışmada İç Anadolu bölgesindeki bir üniversitenin akademisyenleri üzerinden, akademik liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel etik iklim gibi üç kavram arasındaki ilişkileri incelemektedir.

Literatürde, kamu yönetiminde etik değerlerin belirlenmesi, sistematik olarak tanımlanması ve kodlaştırılmasının, yolsuzluk ve kayırmacılık gibi etik dışı uygulamaların önlenmesinde merkezî bir işlev gördüğü vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, üniversite gibi kamu kurumlarında etik davranış ilkelerinin benimsenmesiyle hem kişisel davranışlarda bir etik standart oluşturulmakta, hem de bu standartların karar süreçlerine referans sağlayarak kurumsal işleyişte şeffaflık, hesap verebilirlik ve tarafsızlık ilkeleri yerleşmektedir. Bu çalışmada, üniversite personelini örnek alarak sürecin incelenmesi, teorik literatüre katkı sağlarken pratikte de kamusal hizmet kalitesini yükseltme stratejilerine ışık tutması konunun önemini ortaya koymaktadır.

## 2. Literatür Taraması

### 2.1. Etik Kavramı

Etik kavramının kökünün, Yunanca ethos sözcüğünden geldiği bilinmektedir. Etik bir anlamıyla alışkanlık, töre, görenek olarak kullanılmaktadır. Ama etiğin en sık kullanılan tanımı olarak İnsan davranışlarında iyiyi ve kötüyü gösteren, doğru ve yanlış değerlendirmesini sağlayan ve ahlaki ilkelerin ve kuralların incelenmesini sağlayan felsefe dalı olduğundan bahsedilebilir (Pieper, 2012, s.31). Etik ilkeler, bireylerin ve toplumların davranışları da yönlendirmektedir. Bu ilkeler sayesinde dünyanın daha yaşanılabilir hale geleceği düşünülmektedir. Etik aynı zamanda, bireyi düşünme vasıtasıyla eğitmektedir (Usta, 2010, s.164). Etik, bireylerin değerlerini, normlarını ve davranış kalıplarını sorgulatarak, insan davranışlarını ahlaki olarak aydınlatmaktadır.

Etik ve ahlak kavramlarının birbirleriyle sık sık karıştırıldığı görülmektedir. Ahlak, bireysel, toplumsal ve kültürel değerleri ifade etmektedir. Ahlak, hep bir belli bir topluma aittir ve toplumdan topluma değişim gösterebilir. İyi ve kötü etrafında şekillenen kurallar olarak ifade edilmektedir (Tepe, 1998, s.14). Bireylerin davranışlarının ve bunların sonuçlarının değerlendirilmesiyle ilgilenmektedir. Etik ise, ahlaki değerlerin ve normların felsefi açıdan incelenmesini ve değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Ahlaki sorunların ve yargıların felsefi olarak düşünülmesidir (Frankena, 1988, s.4). Etik, sosyal hayatın gelişiminde etkili olan değer yargılarını ifade etmektedir. Etik, ahlaki davranışların arkasında yatan yargıları incelemektedir (Ertan, 1998, s.126).

Özet olarak ifade etmek gerekirse; etiğin öznesi insan hayatıyken, ahlakın öznesi davranışların işleyişidir. Etik değerlendirmeler tarafsızken, ahlaki değerlendirmeler taraflıdır. Etik kanaatler kişinin kendisiyle ilgiliyken, ahlaki değerler başkalarına ilişkindir (Saylı & Kızıldağ, 2007, s.237).

### 2.2. Kamu Yönetimi Etiği

Kamu yönetimi etiği, kurum içindeki yöneticilerin ve personelin ahlaki ilkeler doğrultusunda karar vermeleridir. Özellikle yöneticiler, kurum düzeyinde meşrulaştırılmış standartları mantık çerçevesinde sorgulayarak bunları değerlendirme sürecinde bağımsız olabilmeleridir (Nohutçu, 2004, s.394). Yönetici aynı zamanda, toplumsal değerlere ve kurumun misyonuna göre bu standartları değiştirebilmelidir. Yönetici, etik standartlara göre alınan kararlar sorumlu tutulmaktadır. Kamu yönetimi etiği, yöneticilerin kamu kurum ve kuruluşlarında gerçekleştirilen iş ve eylemlerde etik standartları belirlediği ve bu kararları bağımsız bir şekilde inceleyip sorumlu tutulduğu bir süreci ifade etmektedir (Denhardt, 1984, s.37).

Kamu yönetimi etiği, günümüzde uygulamalı etiğin bir boyutu olarak görülse de devlette etiğe yapılan vurgu oldukça eskiye dayanmaktadır. Hatta bu vurgu, devlet yönetimiyle ilgili düşüncelerin ortaya çıktığı ilk dönemlere kadar götürülebilir (Akdeniz, 2016, s.60). Kamu yönetimi etiğinin kökenlerini Platon'a dayandırmak mümkündür. Platon'a göre, toplumdaki her sınıf kendi sorumluluklarını yerine getirdiğinde adil bir yönetim sağlanmaktadır. Aristoteles'te ise cömertlik,

tutarlılık, adalet ve cesaret gibi erdemler kamuda etiğin temel ilkeleri arasında sayılmaktadır. Machiavelli'nin kamuda etik ile ilgili görüşleri; dürüstlük, sadakat, verilen sözü yerine getirme vb. değerlerin kamu yönetimi içinde farklılaştığı şeklindedir. Başka bir filozof olan Locke, etik ilkelerin devlet yönetimi içinde belirlendiğini ve anlam kazandığını ifade etmektedir (Şenel, 1999, s.150).

Bunlar dışında daha birçok filozofun kamuda etik anlayışa verdikleri önemi ifade eden alıntılar çoğaltmak mümkündür. Modern yönetim düşüncesi çerçevesinde de yönetimde iyiyi ve kötüyü belirlemeye ve kamu personelinin görevlerinin neler olacağına ilişkin fikirler ortaya atılmaktadır. Bu kapsamda, modern kamu yönetimi denilince akla gelen Max Weber, bürokrasi yaklaşımındaki ilkelere uyan personelin aynı zamanda etik değerlere de uygun kararlar alacağını vurgulamaktadır (Birinci, 2009, s.126).

1980'lere gelindiğinde, dünyadaki ekonomik ve finansal krizlerin etkisiyle, Kamu Yönetimi'nin aşırı büyümesi ve hantallaşması sonucunda, devletin yönetim fonksiyonu eleştirilmeye başlanmıştır. Bu eleştiriler doğrultusunda batı ülkelerinin yönetim yapıları incelenerek Weberyen bürokrasi Yeni Kamu Yönetimi anlayışına doğru evrilmiştir. YKY anlayışı çerçevesinde, Kamu Yönetimi'nde etik değerler önem kazanmıştır. Özellikle vatandaşlarla devlet arasındaki güven ilişkisinin oluşması ve yozlaşmanın engellenmesini sağlayacak ilke ve değerlere yapılan vurgular artmıştır (Öztürk, 1999, s.18). Bu kapsamda da geleneksel kamu yönetimi etiği terk edilerek, verimlilik, etkililik ve tutumluluk ilkeleri ön plana çıkarılmıştır. Artık kamu yönetiminin imajı, sadece yasalara uygunluğa değil, etik davranılıp davranılmamasına göre de ölçülmeye başlamıştır (Övgün & Tosun, 2018, s.467).

Etik ilkeler birçok bilim insanı tarafından da tespit edilmeye çalışılmıştır. Örnek vermek gerekirse, Bailey (1964, s.235-236), kamu kurumlarında etik davranış ilkeleri olarak; adaleti, iyimserliği ve cesareti; Brown (1986, s.56-68), doğruluğu, hoşgörüyü, yasalara bağlı kalmayı, ikna kabiliyetini ve açık fikirli olmayı; Cooper (1987, s.324), yardımseverliği, gerçekçiliği, adaleti, sağduyulu, disiplinli ve iş arkadaşlarına saygılı olmayı işaret ederler.

### 2.3. Türk Kamu Yönetimi'nde Etik

Dünya çapında etik üzerine yaşanan gelişmeler ve tartışmalardan Türkiye'nin etkilendiğini söylemek mümkündür. Bu doğrultuda, 5176 sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" yürürlüğe konulmuştur (Eryılmaz, 2008, s.5). Bu Kanun'a bağlı "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile de kamu kurumlarında uygulanacak etik ilkeler belirlenmiştir (Arap & Yılmaz, 2005, s.2).

Bu ilkeler, Türk Kamu Yönetimi'nde etiği kültür haline getirme ve kamu personelinin görevleri sırasında uygulayacakları ilkeleri belirleme amacı taşımaktadır. Yönetmeliğin 23. maddesinde de kamu personelinin etik ilkelere uygun davranmasının gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Etik Rehberi, 2017). Yönetmelikte 18 adet etik davranış ilkesi bulunmaktadır. Bu ilkelere mevzuattan yararlanarak detaylı olarak bakmakta fayda vardır (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği, 2005):

İlkelerden birincisi, kamu personelinin görevini yerine getirirken gerçekleştirdikleri hizmetin tüm vatandaşlar için hak olduğunun bilincinde olmalarıdır. İkincisi, personelin kişisel çıkardan önce kamunun menfaatini düşünmesi yani halka hizmet etme bilinciyle görevlerini yerine getirmesidir. Üçüncü ilke, hizmetlerde etkinlik, etkililik ve şeffaflık için hizmet standartlarına uyulmasıdır. Dördüncüsü, personelin çalıştıkları kurumun amaçlarına ve misyonuna uygun hareket etmeleridir. Beşinci olarak, yetkilerini keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanmalarıdır. Altıncısı, kamu personelinin yaptığı işe güven duyulmasını sağlaması ve görevin gerektirdiği itibarı sarsamayacak şekilde davranmalarıdır. Yedinci ilke olan nezaket ve saygı ise hem bir etik gereklilik hem de hizmet kalitesinin sağlanmasının önemli şartlarından biridir. Sekizincisi, merkezde etiğin olduğu bir yönetim anlayışıyla kurum içinde ahlak dışı davranışlar tespit edildiğinde açığa çıkarılması ve yetkili makamlara bildirilmesidir. Dokuzuncusu, kamu personeli görevlerini objektif bir şekilde yerine getirmeyi engelleyen ya da engelleyebilecek durumla karşı karşıya kaldığında çıkar çatışması yaşamaması için bu durumdan uzak kalmasıdır.

Onuncu ilke ise, kamu personelinin yetkilerini kullanarak hiç kimse için menfaat sağlamaması ve aracılıkta bulunmamasıdır. Ayrıca eş, dost, akraba kayırmacılığı yapılmaması da önemli etik kurallar arasında yer almaktadır. On birincisi, kamu personelinin tarafsızlığını, kararını etkileyebilecek herhangi bir hediyein kabul edilmemesidir. On ikinci ve on üçüncü olarak, kamu mallarının ve kaynaklarının kamusal amaçlar ve hizmetler doğrultusunda ve israftan kaçınarak kullanılması belirtilebilir. On dördüncüsü, personelin yetkilerini aşarak kurumlarını bağlayıcı açıklama yapmamaları ve gerçek dışı beyanda bulunmamalarıdır. On beşinci ilke kamu personelinin, bilgi verme ve saydamlık anlayışı içerisinde hem üst yöneticilere hem de kamuoyuna karşı sorumlu olmaya itmektedir. On altıncısı, kamu kurumlarındaki yöneticilerin, personeli denetlemeye ve denetlenmeye her zaman açık ve hazırlıklı olmalarıdır. On yedinci ilke ise, kamu görevlerinden ayrılan kişilere ayrıcalık tanınmaması ve onlarla yeniden iş ilişkisine girilmemesidir. Son etik ilke, kamu personelinin haksız mal kazancını önlemek amacıyla mal bildiriminde bulunmalarıdır.

## 2.4. Etiğin Kurumsallaşması

Bir kurumun etik değerlere sahip olduğunu, o kurumdaki personelin etik davranışlara uygun hareket etmesine ve bu davranışların kurumla bütünleşmesine bağlanmaktadır. Etiğin kurumsallaşması, kurumda günlük rutin işlemlerin etik değerlerle açık bir şekilde örtüşmesi olarak da tanımlanmaktadır (Elçi & Alpkan, 2006, s.145). Etiğe uygun davranışlara önem veren kurum kültürü, etik ilkelerin kurumsallaşmasında etkilidir. Kurumlar, etik ilkeleri kurumun temel yapı taşlarından biri olarak gördüğünde bu kültürün devamlılığını sağlayacak politikalar belirleyebilir (Çevikbaş, 2012, s.20).

Literatürde etiğin kurumsallaşması, kurumun alacağı kararlara etik ilkeleri açık ve örtük olarak entegre etme şeklinde tanımlanmaktadır. Etiğin açık kurumsallaşması, etik davranışın belirsizlik içermeden net bir şekilde resmi olarak ifade edilmesidir (Gökçe & Örselli, 2011, s.50). Etiğin açık kurumsallaşma göstergeleri arasında en önemlisi personelin kendilerinden beklenen

davranış standartlarını öğrenme, bu standartları doğru şekilde uygulama ve etik sorunlara ortak çözüm geliştirebilme amacı taşıyan etik eğitim programlarıdır. Kurumlar, etik eğitim programlarına personel katılımını teşvik etmeli ve böylece etik değerlerin günlük iş hayatına entegre edilmesini sağlamalıdır (Kılavuz, 2002, s.259). Diğer önemli bir kurumsallaşma göstergesi ise, kamu kurumlarında etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygunluğun sağlanmasını izlemek ve etik ihlallerini değerlendirmek amacıyla kurulan etik kurul ve etik komisyonlardır. Bu yapılar, hem kamu görevlilerine rehberlik etmekte hem de etik standartların uygulanmasını kurumsal bir zemine oturatarak kamu hizmetlerinde şeffaflık ve hesap verebilirliği artırmaktadır (Özdemir, 2008, s.186).

Etiğin örtük kurumsallaşması, etik davranışın direkt değil, ima yoluyla gösterilmesi olarak tanımlanmaktadır. Etiğin örtük kurumsallaşma göstergeleri arasında ise; kurum kültürü, etiğe özendirici sistemler, etik liderlik, ödüllendirme ve performans ölçümü yer almaktadır. Kurum kültürünün, kurumlarda etik davranışları teşvik etme noktasında önemi büyüktür. Kurum kültürü aracılığıyla, kurum içinde ahlaki atmosfer şekillenmektedir (Öztepe & Cigercioğlu, 2013, s.189).

Diğer önemli bir kurumsallaşma ölçütü ise, çalışanların davranışlarını ve motivasyonlarını etkilemesi açısından ödüllendirme mekanizmasıdır. Burada ifade edilen ödülün maddi bir karşılıktan ziyade takdir etme ve herkesin içerisinde saygı veya övgüde bulunma şeklinde olması daha yerinde olacaktır. Yine kurumdaki liderin etik davranışlarıyla rol model olan bir yönetici olması da etiğin örtük kurumsallaşması ile doğrudan ilişkilidir (Jose & Mary, 1999, s.135).

Etiğin kurumsal boyutunun önemine dikkat eden kurumlar bazı adımlar atmalıdır. Kurumda çalışanların karakterinin etik dışı davranışlara eğilimi tespit edebilmek ve bu hususta önlemler geliştirebilmek amacıyla psikolojik testler uygulanmalı, kapsamlı güvenlik soruşturmaları yapılmalı ve kuruma ait etik ilkeleri içeren sözleşme imzalatılmalıdır (Öktem & Ömürgönülşen, 2005, s.233). Kurumda etik dışı davranışlarda bulunan personele karşı uygulanacak resmi standartları belirten politikalar geliştirilmelidir. Ayrıca kurum içinde etik konusundaki belirsizlikleri gideren, etik kararları yazılı olarak duyuran ve gerektiğinde üst yönetime önerilerde bulunan bir etik komitesi kurulmalıdır. Kurumda çalışanlar, etik dışı davranışla karşılaştığında bunu ihbar etmekten çekinmemelidir. Aynı zamanda kurumda, etik olan davranışları ödüllendiren, etik olmayan davranışları da cezalandıran mekanizmalar bulunmalıdır.

## 2.5. Türkiye’de Etiğin Kurumsallaşması

Kamu Yönetimi alanında yeniden yapılanma girişimleri, etkinliği ve verimliliği artırarak bürokrasiyi azaltma, yönetimde açıklık ve hesap verebilirliği sağlama ve vatandaşların yönetsel süreçlere katılmasını sağlama gibi amaçlarla başlatılmıştır. Etik bağlamında ise bu yapılanmanın, liberal devlet anlayışı doğrultusunda gelişim gösterdiği söylenebilir. Ancak özellikle Türkiye’de etiğin kurumsallaşma süreci, AB’ye üye olmak için izlenen yollarla ivme kazanmıştır (Erdoğan, 2006, s.5).

Türkiye’de 2004 yılında etiğin kurumsallaşması için önemli bir yasal düzenleme yapılarak “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanun ile kamu kurum ve kuruluşları, vatandaşların



bilgi edinme amacıyla yapmış oldukları başvuruları cevaplandırmak ve belgeye erişimde kolaylık sağlamak zorundadır (Aydın, 2015, s.13). Bu durum da şeffaf bir yönetim anlayışını getirmiştir. Etiğin kurumsallaşması yolunda atılan diğer bir adım da 2010 yılında yayınlanan Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisidir. Bu stratejide, yolsuzluğu engellemek, kaynakların etkin kullanımını sağlamak ve kamu yöneticilerine olan güveni artırmak amaçlanmaktadır (Gürbüz & Şahin 2018, s.173-76).

Dünyadaki bazı ülkeler, kamu personelinin uygulayacağı etik ilkeleri yasal mevzuata dayandırmaktadır. Türkiye’de kamu yönetiminde etik davranış ilkelerini belirlemek ve etiğin kurumsallaşmasını sağlamak amacıyla 2004 yılında 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun” kabul edilmiş ve bu Kanun’a dayanarak “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” yürürlüğe konmuştur. Bu düzenlemeler, kamu yönetiminde önemli bir boşluğu doldurmuş, etik davranışların çerçevesini belirleyerek kamu görevlileri için rehber niteliği taşımıştır. Söz konusu Yönetmelikle etik davranışlar yalnızca tavsiye niteliğinde kalmamış, belirlenen ilkelere aykırı hareket eden kamu görevlileri hakkında etik kurul tarafından inceleme ve değerlendirme süreçleri başlatılabilmektedir. Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kamu yönetiminde etik ilkelere uyumu sağlamak amacıyla kurulmuş olup; kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine uygun hareket etmelerini gözetmek, etik ihlalleri incelemek ve bu konuda rehberlik etmekle görevlidir. Kurul, kamu görevlilerinden gelen başvuruları değerlendirmekte etik dışı davranışlara ilişkin inceleme ve araştırma yapmakta ve gerektiğinde tavsiye kararları almaktadır. Ayrıca etik kültürünün geliştirilmesi için eğitim faaliyetleri düzenleyerek kamu kurum ve kuruluşlarına rehberlik etmektedir. Bu kapsamda Kurul, hem önleyici hem de denetleyici bir işleve sahiptir. Kurul, etik ihlali tespit ettiği durumlarda, ilgili kuruma bildirimde bulunarak disiplin süreçlerinin işletilmesini sağlamaktadır. Bu yönüyle etik ilkeler, hem kurumsal bir denetim mekanizmasına bağlanmış hem de idari yaptırımlarla desteklenmiştir (Yüksel, 2006, s.169-170).

### 3. Alan Araştırması

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Etkin ve verimli işleyen bir Kamu Yönetimi için, etik ilkelerin kamu personeli tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Bunun için kurum içinde etik ilkeler, kurumda kültür haline getirilerek tüm işlemlerde uygulanmalıdır. Kamu kurumlarında etik davranışları önemseyen, uygulanmasında yardımcı olan ve kültürü geliştirmek için çaba içerisinde olan yöneticilerin ve personelin varlığı önemlidir.

Bu doğrultuda çalışmanın amacı, Sakarya’daki kamu kurumlarından biri olan devlet üniversitesinde çalışan hem akademik hem de idari personelin kamuda uygulanacak etik ilkelere yönelik algılarının ölçülmesi ve bu ilkelerin eğitim kurumsallaşmasına olan etkisini belirleyebilmektir. Bu amaç ışığı altında, araştırmanın teorik kısmında öncelikle etik kavramı ve etik ilkelerle etiğin



kurumsallaşmasına yönelik yasal düzenlemeler ele alınmıştır. Son olarak da nicel yöntem olan anket çalışmasından elde edilen veriler ve bu verilere ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

### 3.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu'nun 18.01.2024 tarihli E.112477 sayılı kararıyla etik açıdan uygun bulunmuştur. Bu çalışma, Sakarya ilindeki bir kamu üniversitesi personelinin etik davranış ilkelerine yönelik algılarının etiğin kurumsallaşmasını nasıl etkilediğini ortaya koymaya yöneliktir. Bu sebeple nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği tercih edilmiştir. Anket katılımcılara elden dağıtılarak araştırmacı tarafından toplanmıştır. Anketin ilk kısmında katılımcıların demografik bilgileri ve evet/hayır şeklindeki sorular yer almaktadır. Anketin ikinci kısmında ise, etik davranış ilkeleri ve etiğin kurumsallaşmasına yönelik algıları hakkında ölçekler bulunmaktadır.

Etik davranış ilkelerine yönelik algı ölçeği, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te yer alan ilkelere dayanarak oluşturulmuştur. Bu Yönetmelikte ifade edilen tüm ilkeler anket sorularında yer almaktadır. Etiğin kurumsallaşmasında, Singhapakdi ve Vitell'in 23 maddeden oluşan ölçeğinden yararlanılarak ölçülmüştür. Bu ölçekte, 15 madde açık kurumsallaşmayı 8 madde ise örtük kurumsallaşmayı ifade etmektedir. Ölçek Türkçe olarak uyarlanmış ve Torlak ve arkadaşları (2014) ve Kandemir'in (2010) çalışmalarında kullanılmıştır. Bu çalışmalarda ölçeklerin güvenilirliği (0,83 ve 0,88) şeklinde tespit edilmiştir. Anketler 2024 yılının Ocak ile Mayıs ayı arasında tamamlanmıştır. Ankette yer alan ifadelerin doğrudan çalışılan kuruma yönelik olmasından dolayı, katılımcılara kişisel bilgilerin paylaşılmayacağı güvencesi verilmiştir.

Bu doğrultuda çalışmada aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 1: Kamu personelinin, etik ilkelere yönelik algısı demografik özelliklere farklılaşmaktadır.

Hipotez 1a: Kamu personelinin, etik ilkelere yönelik algısı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1b: Kamu personelinin, etik ilkelere yönelik algısı yaşa göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1c: Kamu personelinin, Etik ilkelere yönelik algısı eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1d: Kamu personelinin, etik ilkelere yönelik algısı mesleğine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1e: Kamu personelinin, etik ilkelere yönelik algısı mesleki tecrübeye göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2: Kamu personelinin, etik ilkelere yönelik algısı etik eğitimi almasına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 3: Kamu personelinin, etik ilkelere yönelik algısı Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nu bilmesine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 4: Kamu personelinin, etik ilkelere yönelik algısı Türkiye'deki kamu personelinin, etik konusunda duyarlı olup olmadığını düşünmelerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 5: Kamu personelinin, etik ilkelere yönelik algısı etiğin kurumsallaşmasını etkilemektedir.

Hipotez 5a: Kamu personelinin, etik ilkelere yönelik algısı etiğin açık kurumsallaşmasını etkilemektedir.

Hipotez 5b: Kamu personelinin, etik ilkelere yönelik algısı etiğin örtük kurumsallaşmasını etkilemektedir.

### 3.3. Araştırma Verilerinin Analizi

Bu çalışmanın evreni, Sakarya ilinde bir kamu kurumu olan Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesindeki akademik ve idari personeller oluşturmaktadır. Anket verilerinin toplanabilmesi için ilgili kurumdan gerekli izin alınmıştır. İlgili Üniversiteden alınan bilgiye göre 630 akademik personel ve 230 idari personel olmak üzere 860 kamu personeli bulunmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen araştırmanın nihai örnekleme de ankette eksik bilgi bulunmayan 256 kişiden oluşmaktadır. Daha önce etiğin davranışlar üzerindeki etkisini, Üniversite personeli üzerinde değerlendiren bir çalışmanın bulunmaması bu çalışmanın özgün değerini ortaya koymaktadır.

Bu araştırmada veriler, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket yöntemiyle toplanmıştır. Anketler, en sık kullanılan veri toplama yöntemlerinden biridir. Ankette yer alan sorular katılımcıların bireysel değerlendirmelerini içermektedir. Anket formunda üç bölüm bulunmaktadır. İlk kısmında demografik değişkenlere ve etik uygulamalara yönelik evet/hayır şeklinde sorular bulunmaktadır. Anketin diğer bölümlerinde, beşli Likert ölçeği kullanılarak kamu personelinin etik ilkelere yönelik algıları ve etiğin kurumsallaşmasına katılma dereceleri ölçülmektedir.

Araştırma verileri, IBM SPSS 25 programı kullanılarak %95 güven aralığı ve %5 hata oranıyla analiz edilmektedir. Analiz teknikleri olarak tanımlayıcı istatistikler, gruplar arası fark testleri ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Çalışmada her bir ifade için faktör yükü değerlerine bakılmıştır. Ölçeklerde yer alan tüm ifadelerin faktör yükünün 0,05'in üstünde olduğu görülmüştür. Ayrıca soru gruplarında etik ilkelere yönelik algının KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri ,925; etiğin kurumsallaşmasına ait soru grubunun ise 942 olarak ölçülmüştür. Bununla beraber, güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Bu değer etik ilkelere yönelik algı ölçeğinde 0,93; etiğin kurumsallaşması ölçeğinde 0,94 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla anketin içsel tutarlılık ve güvenilirlikte üst seviyede olduğu söylenebilir.

## 4. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında demografik verilere ilişkin bulgular, anova testi, bağımsız örneklem t-testi ve regresyon analizi sonuçları tablolastırılarak ifade edilmiştir.

**Tablo 1:** Demografik Değişkenlerin Dağılımı

| Değişkenler |        | f   | %    |
|-------------|--------|-----|------|
| Cinsiyet    | Kadın  | 124 | 48,4 |
|             | Erkek  | 132 | 51,6 |
|             | Toplam | 256 | 100  |

|                  |                   |     |      |
|------------------|-------------------|-----|------|
| Yaş              | 21-25             | 34  | 13,3 |
|                  | 26-30             | 53  | 20,7 |
|                  | 31-35             | 49  | 19,1 |
|                  | 36-40             | 38  | 14,8 |
|                  | 41-45             | 38  | 14,8 |
|                  | 46 ve üstü        | 44  | 17,2 |
| Eğitim Seviyesi  | Lise              | 19  | 7,5  |
|                  | Ön Lisans         | 39  | 15,2 |
|                  | Lisans            | 66  | 25,8 |
|                  | Lisansüstü        | 132 | 51,6 |
| Mesleki Pozisyon | Akademik Personel | 117 | 45,7 |
|                  | İdari Personel    | 139 | 54,3 |
| Mesleki Deneyim  | 1 yıldan az       | 46  | 18   |
|                  | 1-5 yıl           | 66  | 25,8 |
|                  | 6-10 yıl          | 45  | 17,6 |
|                  | 11-15 yıl         | 37  | 14,5 |
|                  | 16 yıl ve üstü    | 62  | 24,2 |

Araştırmaya katılan kamu personelinin %48,4'ü kadın, %51,6'sı erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşlarına bakıldığında; %13,3'ü 21-25, %20,7'si 26-30, %19,1'i 31-35, %14,8'i 36-40, %14,8'i 41-45 ve %17,2'si 46 ve üstü yaş aralığındadır. Bu verilere göre katılımcıların çoğunluğunun 30 yaş ve üstü kişilerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim seviyesine bakıldığında; öncelikle katılımcıların görev yaptığı Üniversitede çalışan tüm personelin en az lise mezunu olduğunu belirtmek gerekir. Bu sebeple örneklem lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü personelden oluşmaktadır. Katılımcıların %7,5'i lise, %15,2'si ön lisans, %25,8'i lisans ve %51,6'sı lisansüstü mezunlarından oluşmaktadır. Bu durumda katılımcıların eğitim seviyesi yüksek olduğundan etik konusunda daha duyarlı ve farkındalıkları yüksek bireylerden oluştuğu düşünülebilir. Yine katılımcılar, idari ve akademik olarak ayrıldığında %45,7'sinin akademik personelden, %54,3'ünün idari personelden oluştuğu görülmektedir. Her iki mesleki pozisyonda da kendi alanlarına ilişkin uyulması gereken etik ilke ve kurallar mevcuttur. Son olarak katılımcıların; %18'i 1 yıldan az, %25,8'i 1-5 yıl, %17,6'sı 6-10 yıl, %14,5'i 11-15 yıl, %24,2'si 16 yıl ve üstü mesleki deneyime sahiptir.

**Tablo 2:** Etik Uygulamalara İlişkin Bulgular

| İfade            | Evet/Hayır | f   | %    |
|------------------|------------|-----|------|
| Etik Eğitim Alma | Evet       | 134 | 52,3 |
|                  | Hayır      | 122 | 47,7 |
| Etik Kurul Bilme | Evet       | 152 | 59,4 |
|                  | Hayır      | 104 | 40,6 |
| Etik Duyarlılık  | Evet       | 101 | 39,5 |
|                  | Hayır      | 155 | 60,5 |

Katılımcılara demografik bilgilerden sonra etik uygulamalara yönelik evet/hayır içerikli bazı sorular da yöneltilmiştir. Bunlardan bir tanesi daha önce etik konusunda eğitim alıp almadığı şeklindedir. Katılımcıların %52,3'ü eğitim aldığını %47,7'si eğitim almadığını belirtmiştir. Etik eğitim alanların çoğunlukta olduğu görüldüğünde araştırma verilerinin daha güvenilir çıkacağı sonucuna varılabilir. Aynı şekilde katılımcılardan etik kurul hakkında fikri olanların %59,4'ü oluşturduğu görüldüğünde anket sorularına karşı daha bilinçli bir katılımcı kitlenin varlığından söz edilebilir. Son olarak katılımcıların, Türkiye'deki kamu kurumlarında çalışan personelin etik duyarlılığının olup olmadığı hakkındaki görüşleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Bulgulara göre, katılımcıların %60,5 gibi yüksek bir kesimi kamu personelinin etik konusunda duyarlı olmadığını düşünmektedir.

**Tablo 3:** Tanımlayıcı İstatistikler

| İfadeler                                                                                                                | Ort.        | Ss          | Çarpıklık    | Basıklık     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| <b>Etik İlkeler</b>                                                                                                     | <b>3,62</b> | <b>,94</b>  | <b>-,585</b> | <b>,280</b>  |
| Bu kurumdaki personel, kamu hizmeti bilinciyle hareket eder.                                                            | 3,77        | ,86         | -,922        | 1,154        |
| Bu kurumdaki personel, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkelerine uygun hareket eder.                                      | 3,60        | 1,00        | -,539        | -,221        |
| Bu kurumdaki personel, güveni ihlal eden davranışlardan kaçınır.                                                        | 3,73        | ,92         | -,574        | -,028        |
| Bu kurumdaki personel, nezaket ve saygı çerçevesince hareket eder.                                                      | 3,89        | ,81         | -,789        | -,661        |
| Bu kurumdaki personel, kurumun hizmet prensiplerine göre davranır.                                                      | 3,76        | ,83         | -,607        | ,343         |
| Bu kurumdaki personel, görevlerini önceden belirlenen sürece ve zamana uygun olarak yerine getirir.                     | 3,76        | ,90         | -,813        | ,681         |
| Bu kurumdaki personel, etik olmayan bir davranışla karşılaştığında bu durumu yetkili makamlara bildirir.                | 3,45        | 1,11        | -,534        | -,451        |
| Bu kurumdaki personel, kamusal çıkarı kişisel çıkarın üstünde tutar.                                                    | 3,38        | 1,07        | -,448        | -,414        |
| Bu kurumdaki personel, eş, dost, akraba ve siyasi kayırmacılık yapmazlar.                                               | 2,96        | 1,26        | -,021        | -1,105       |
| Bu kurumdaki personel, görev sırasında hediye almamaları gerektiğinin farkındadır.                                      | 3,59        | 1,12        | -,658        | -,457        |
| Bu kurumdaki personel, kamu mallarının kamu amacı dışında kullanılamayacağını farkındadır.                              | 3,72        | 1,08        | -,817        | -,003        |
| Bu kurumdaki personel, görevini yerine getirirken israftan kaçınır.                                                     | 3,42        | 1,10        | -,649        | -,383        |
| Bu kurumdaki personel, kurumunu bağlayıcı ve gerçek dışı beyanda bulunmayacaklarının farkındadır.                       | 3,91        | ,78         | -,905        | 1,139        |
| Bu kurumdaki personel, açıklık, katılımcılık ve bilgi verme bilinci taşırlar.                                           | 3,82        | ,86         | -,739        | ,420         |
| Bu kurumda yöneticiler, etik dışı davranışları engellemek için gereken önlemleri zamanında alır.                        | 3,52        | 1,06        | -,556        | -,418        |
| Bu kurumdaki personel, kurumdan ayrılan veya emekli olan personellere ayrıcalık tanınmaması gerektiğinin bilincindedir. | 3,55        | 1,01        | -,539        | -,254        |
| Bu kurumdaki personel, mal bildiriminde bulunur.                                                                        | 3,45        | 1,11        | -,810        | ,333         |
| <b>Etigin Kurumsallaşması</b>                                                                                           | <b>3,30</b> | <b>1,01</b> | <b>-,177</b> | <b>-,207</b> |
| Kurumum, etik ilkelere ve dürüstlüğe önem verir.                                                                        | 3,65        | ,97         | -,897        | ,467         |

|                                                                                                               |      |      |       |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-------|-------|
| Kurumumdaki yöneticiler, kurumda dürüstlük eksenli bir kültür oluşturmuştur.                                  | 3,60 | 1,04 | -,733 | ,060  |
| Kurumumdaki yöneticiler, etik davranışların kurumun başarısında etkili olduğunu düşünür.                      | 3,68 | 1,02 | -,922 | ,455  |
| Kurumumdaki çalışanlar arasında etik itibarın korunması için sorumluluk alma anlayışı vardır.                 | 3,64 | 1,03 | -,692 | -,079 |
| Kurumumdaki yöneticiler, personeller tarafından alınmış etik olmayan kararlarla ilgili sorumluluk alırlar.    | 3,43 | 1,11 | -,464 | -,611 |
| Kurumdaki bazı çalışanların etik olmayan davranışları, kurumla ilgili başarı sağladığında görmezden gelinir.  | 3,07 | 1,09 | -,086 | -,819 |
| Kurumunda, etik davranış tarzlarının nasıl olduğuna yönelik değerler sistemi bulunmaktadır.                   | 3,51 | ,94  | -,724 | -,028 |
| Kurumumdaki yöneticiler, dürüstlük ve etiğin çalışma ortamına yerleşmesi için sorumluluk alır.                | 3,64 | ,96  | -,709 | -,045 |
| Kurumumdaki çalışanlar, etik ilkelerin sürekli olarak uygulanmasını gözetir.                                  | 3,61 | ,96  | -,408 | -,366 |
| Kurumumdaki yöneticiler, etik ilkelerin sürekli olarak uygulanmasını gözetir.                                 | 3,56 | 1,01 | -,630 | -,162 |
| Astlar ve üstler arasında etik anlaşmazlıkların tartışıldığı iletişim ortamı bulunmaktadır.                   | 3,37 | 1,13 | -,467 | -,699 |
| Kurumumdaki yöneticiler, etik olmayan davranışlarla ilgili çalışanlarla iletişim halinde değildir.            | 3,34 | 1,04 | -,293 | -,817 |
| Kurumunda, etik kararlar alındığında karşılığında bir ödüllendirme olmaz.                                     | 2,66 | 1,17 | ,458  | -,740 |
| Kurumumdaki yöneticiler, genellikle etik olmayan davranışları cezalandırır.                                   | 3,13 | ,99  | -,165 | -,432 |
| Kurumunda resmi olarak etik davranışlar üzerine odaklanmış eğitim programı yoktur.                            | 2,93 | 1,09 | ,177  | -,918 |
| Kurumunda etik davranışlara yönelik denetim yapılmamaktadır.                                                  | 2,82 | 1,19 | ,385  | -,915 |
| Kurumunda yöneticiler, etik eğitim programlarını değerlendirir.                                               | 3,07 | 1,04 | -,149 | -,696 |
| Kurumunda yöneticiler arasında etik davranışlara uygunluk programlarından sorumlu biri yoktur.                | 2,99 | 1,02 | ,245  | -,728 |
| Kurumumdaki yöneticiler, etik değerlere ilişkin eğitim programlarında yer almazlar.                           | 3,25 | ,93  | -,114 | -,286 |
| Kurumum, etik ilkelerin çalışanlara anlatılması için eğitim programına sahip değildir.                        | 3,15 | 1,07 | -,081 | -,796 |
| Kurumum etik, ahlak gibi konularla ilgilenen Etik Kurul'a sahip değildir.                                     | 3,57 | 1,10 | -,460 | -,648 |
| Kurumunda etik ihlalleri önleyecek etkili bir etik kültürünün oluşması için eğitim programları bulunmaktadır. | 3,11 | 1,01 | -,244 | -,709 |
| Kurumunda yöneticiler, etik olmayan bir davranışı tespit edebilecek sisteme sahiptir.                         | 3,25 | 1,18 | -,325 | -,775 |

Tablo 3'deki bulgulara bakıldığında, verilerin normalliğini ölçebilmek amacıyla basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığı görülmektedir. Bu değerler, - 1,5 ve +1,5 arasında yer aldığında verilerin normal dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür (Tabasnick & Fidell, 2013). Bu değerlere göre, araştırmada parametrik testlerin uygulanması gerekmektedir. Bu tabloda belirtilen standart

sapma değerleri ise, ifadelerle verilen yanıtlarda ortalama ne kadar uzaklaştığını göstermektedir (Durmuş vd, 2016: 65).

Tabloda yer alan, ifadelerle verilen yanıtların ortalamasına bakıldığında, kamu personelinin etik ilkelere ilişkin algılarının 3,62 değeri olarak oldukça yüksek bir seviye gösterdiği ve “katılıyorum” ifadesine yaklaştığı söylenebilir. Bu durumda Üniversite personelinin, etik davranışların kurumsallaşması için çıkarılan yasal düzenlemeleri ve uygulanan eğitimleri yeterince benimsediği ve kalıcı bir etki oluşturduğuna dair bir işaret olarak çıkarım yapılabilir. Algı ölçeğindeki ifadelerden en yüksek ortalama (3,91) sahip ifade “Bu kurumda çalışanlar, kurumlarını bağlayan ve gerçek olmayan beyanda bulunmamaları gerektiğinin bilincindedir.” şeklindedir. Katılımcıların neredeyse tamamına yakınının, kurumlarını zor durumda bırakmayacağını veya kurum dışına verilen bilgilerin gizlilik esas taşıdığının bilincinde olduğu söylenebilir. Yine bu ölçekte, en düşük yüksek ortalama (2,96) sahip ifade “Bu kurumda çalışanlar, eş, dost, akraba ve siyasi kayırmacılık yapmazlar.” şeklindedir. Bu durumda, katılımcıların kamu kurumlarında personel alımında veya çalışanlar arasındaki ilişkilerde liyakatli bir sistemin yürütülmediğini düşündükleri söylenebilir. Bu da personelin, etik değerlere olan bağlılığını ve iş motivasyonunu azaltabilir.

Yine tablo 3’te etiğin kurumsallaşmasıyla ilgili ifadelerin ortalamasının 3,30 olduğu, orta düzeyde bir katılmaya işaret ettiği ve “Ne katılıyorum Ne katılmıyorum” skalasında yer aldığı görülmektedir. Çalışma kapsamındaki sorulara çekimser kalanların genellikle “ne katılıyorum ne katılmıyorum” skalasını tercih ettiği görülmektedir. Katılımcıların kurumuyla ilgili bilgi vermekte çekindikleri ve psikolojik baskı olduğu düşünülerek bazı ifadelerde çekimser kaldığı düşünülebilir. Özellikle ölçekteki sorulardan ters kodlananlara verilen yanıtlara bakıldığında, her birinin orta puan aralığında yer alması bu iddiayı destekler durumdadır.

Kurumsallaşma ölçeğindeki ifadelerden en yüksek ortalamanın (3,68) ile “Kurumumdaki yöneticiler, etik davranışların kurumun başarısını etkilediğini düşünmektedir.” şeklindedir. Bu durumda, kamu personelinin etik uygulamaların kabul edilmesi, uygulanması ve kurumsallaşmasında en önemli aktörün yöneticileri olduğu düşünceleri dikkat çekmektedir. Bununla beraber katılımcıların; etik değerlere ve dürüstlüğe önem verme, etik davranışların kurumun başarısı için önemli bir değer olduğuna inanma, etik itibarın korunması için sorumluluk alma, personel tarafından alınmış etik olmayan kararlarla ilgili yöneticilerin sorumluluk alması, etik davranışların nasıl olması gerektiğine dair bir değerler sisteminin varlığı, yöneticilerin ve personelin dürüstlük ve etiğin çalışma ortamına yerleşmesi için sorumluluk alması gibi ifadelerle katılım düzeyinin yüksek olması etiğin kurumsallaşması doğrultusunda gereken özenin gösterildiğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca ölçeğin iki boyutundan biri olan etiğin örtük kurumsallaşması boyutundaki ifadelerin genel anlamda ortalama değeri yükselttiği, etiğin açık kurumsallaşmasına ilişkin ifadelerinin ise “Kurumum etik, ahlak gibi konularla ilgilenen Etik Kurul’a sahip değildir.” ifadesi hariç ortalama değerde yer aldıkları gözlemlenmektedir.

**Tablo 4:** Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem t-testi

| Ölçek                     | Cinsiyet | n   | Ort. | Ss   | t     | df  | p    |
|---------------------------|----------|-----|------|------|-------|-----|------|
| Etik İlkeler Yönelik Algı | Kadın    | 124 | 3,71 | ,670 | 2,111 | 254 | ,417 |
|                           | Erkek    | 132 | 3,53 | ,689 |       |     |      |

Kamu personelinin etik ilkelere yönelik algısının cinsiyete göre istatistiki açıdan bir farklılık olup olmadığına dair yapılan test sonuçları tablo 4'te verilmektedir. Tabloya göre, Erkek personelin algılarının ortalaması 3,53; kadın personelin ise 3,71'dir. Elde edilen bulgulara göre, bu algının cinsiyete göre farklılık göstermediği ortaya konmaktadır ( $p>0,05$ ). Bu durumda hipotez 1a desteklenmemiştir.

**Tablo 5:** Yaş Gruplarına Göre Anova Testi

| Ölçek                     | Yaş        | n  | Ort. | Ss   | f     | p    | Tukey                        |
|---------------------------|------------|----|------|------|-------|------|------------------------------|
| Etik İlkeler Yönelik Algı | 21-25      | 34 | 3,80 | ,589 | 6,331 | ,000 | 1-3*<br>1-4*<br>2-4*<br>6-3* |
|                           | 26-30      | 53 | 3,74 | ,644 |       |      |                              |
|                           | 31-35      | 49 | 3,39 | ,729 |       |      |                              |
|                           | 36-40      | 38 | 3,24 | ,711 |       |      |                              |
|                           | 41-45      | 38 | 3,60 | ,725 |       |      |                              |
|                           | 46 ve üstü | 44 | 3,87 | ,468 |       |      |                              |

Kamu personelinin etik ilkelere yönelik algısının yaşa göre istatistiki açıdan bir farklılık olup olmadığına dair uygulanan Anova testi sonuçları tablo 5'de ifade edilmiştir. Grup varyanslarının homojen olduğu Levene testi ile ölçülmüştür. Elde edilen bulgulara göre, yaş grupları arasında algının farklılık gösterdiği görülmektedir ( $p<0,05$ ). Hangi yaş grupları arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek amacıyla Tukey testi uygulanmıştır. Teste göre, en yüksek farkındalığa sahip yaş grubunun (ort. 3,87) 46 ve üstü; en düşük ise (ort.3,24) 36,40 yaş grubuna ait olduğu görülmektedir. Tabloya göre, 21-25 ve 31-35 yaş, 21-25 ve 36-40 yaş, 26-30 ve 36-40 yaş, 46 ve üstü ile 31-35 yaş grupları arasında etik davranış ilkelerine yönelik algının farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca şunu belirtmek gerekir ki; yaş arttıkça mesleki açıdan yıpranma ve tükenmişliğin etkisiyle kurumda çalışanların etik bulunması daha düşük bir ihtimal olarak düşünülürken, bu çalışmada durum tam tersi olarak 46 ve üstü yaş grubunun kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına yönelik etik algısının daha yüksek çıktığı gözlenmektedir. Bu durumda hipotez 1b'nin desteklendiği söylenebilir.

**Tablo 6:** Eğitim Düzeyine Göre Anova Testi

| Ölçek                     | Eğitim Seviyesi | n   | Ort. | Ss   | f    | p    | Tukey        |
|---------------------------|-----------------|-----|------|------|------|------|--------------|
| Etik İlkeler Yönelik Algı | Lise            | 19  | 3,69 | ,647 | 6,18 | ,003 | 2-3*<br>2-4* |
|                           | Ön lisans       | 39  | 4,03 | ,564 |      |      |              |
|                           | Lisans          | 66  | 3,53 | ,579 |      |      |              |
|                           | Lisansüstü      | 132 | 3,53 | ,730 |      |      |              |

Kamu personelinin etik davranış ilkelerine yönelik algısının eğitim seviyesine göre istatistiki açıdan bir farklılık olup olmadığına dair uygulanan Anova testi sonuçları tablo 6'da ifade edilmiştir.



Grup varyanslarının homojen olduğu Levene testi ile ölçülmüştür. Elde edilen bulgulara göre, eğitim düzeyleri arasında algı farklılık göstermektedir ( $p<0,05$ ). Bu farklılığın hangi yaş gruplarında olduğunu tespit edebilmek amacıyla Tukey testi uygulanmıştır. Teste göre, farklılığın Ön lisans ile Lisans ve Lisansüstü arasında olduğu söylenebilir. Bu durumda hipotez 1c desteklenmektedir. Ortalamalara bakıldığında lisans mezunu personelle lisansüstü mezunu personelin aynı düzeyde etik algılara sahip olduğu ifade edilebilir. Ancak gruplar arasında ön lisans mezunu personelin etik algılarının en yüksek seviyede (ort. 4,03) olduğu düşünüldüğünde, eğitim düzeyinin artıkça etik davranış ilkelerine yönelik algının arttığını söylemek güçleşmektedir.

**Tablo 7:** Mesleki Pozisyona Göre Bağımsız Örneklem t-testi

| Ölçek                      | Mesleki Pozisyon  | n   | Ort. | Ss   | t      | df  | p    |
|----------------------------|-------------------|-----|------|------|--------|-----|------|
| Etik İlkelere Yönelik Algı | Akademik Personel | 117 | 3,52 | ,748 | -2,101 | 254 | ,086 |
|                            | İdari Personel    | 139 | 3,70 | ,617 |        |     |      |

Kamu personelinin etik davranış ilkelerine yönelik algısının mesleğe göre istatistiki açıdan bir farklılık olup olmadığına dair uygulanan Anova testi sonuçları tablo 7’de ifade edilmiştir. Tabloya göre, Akademik personelin algılarının ortalaması 3,52; idari personelin ise 3,71’dir. Elde edilen sonuçlara göre, etik ilkelere yönelik algının personelin akademik veya idari personel olmasına göre farklılık göstermediği ortaya konmaktadır ( $p>0,05$ ). Bu sonuca göre hipotez 1d desteklenmemiştir.

**Tablo 8:** Mesleki Deneyime Göre Anova Testi Sonuçları

| Ölçek                      | Mesleki Deneyim | n  | Ort. | Ss   | f    | p    | Tukey |
|----------------------------|-----------------|----|------|------|------|------|-------|
| Etik İlkelere Yönelik Algı | 1 yıldan az     | 46 | 3,87 | ,490 | 3,02 | ,019 | 1-3*  |
|                            | 1-5 yıl         | 66 | 3,52 | ,742 |      |      |       |
|                            | 6-10 yıl        | 45 | 3,46 | ,743 |      |      |       |
|                            | 11-15 yıl       | 37 | 3,51 | ,698 |      |      |       |
|                            | 16 yıl ve üstü  | 62 | 3,70 | ,648 |      |      |       |

Kamu personelinin etik davranış ilkelerine yönelik algısının meslekteki tecrübeye göre istatistiki açıdan bir farklılık olup olmadığına dair uygulanan test sonuçları tablo 8’de ifade edilmiştir. Grup varyanslarının homojen olduğu Levene testi ile ölçülmüştür. Elde edilen sonuçlarda meslekteki tecrübeye göre algının farklılık gösterdiği söylenebilir ( $p<0,05$ ). Bu farklılığın hangi yaş gruplarında olduğunu tespit edebilmek amacıyla Tukey testi uygulanmıştır. Testin bulgularına göre 1 yıldan az süredir çalışmakta olanlar 6-10 yıl arasında kamu kurumunda çalışan personelin etik algılarının farklılaştığı görülmüştür. Bu durumda hipotez 1e doğrulanmaktadır.

Ortalamalara bakıldığında en yüksek algı düzeyini, kurumda yeni çalışmaya başlayan personelin oluşturduğu söylenebilir. Bu durumda kurumda yeni işe başlayan personelin kamu kurumlarındaki etik beklentilerinin daha yüksek olduğu düşünülebilir. Mesleki deneyim artıkça, kamu personelinin hem tutum hem de algılarında bazı gerilemeler görülebilmektedir. Yıllar içindeki mesleki

deformasyon ve bıkkınlık, personelin kurumlarını ve çalışma arkadaşlarını değerlendirmelerini etkileyebilmektedir. O halde normal olanın, mesleki deneyimi daha az olanların etik algılarının daha yüksek olarak gerçekleşmesidir.

**Tablo 9:** Etik Eğitim Almaya Göre Bağımsız Örneklem t-testi

| Ölçek                      | Etik Eğitim Alma | n   | Ort. | Ss   | t     | df  | p    |
|----------------------------|------------------|-----|------|------|-------|-----|------|
| Etik İlkelere Yönelik Algı | Evet             | 134 | 3,71 | ,693 | 2,370 | 254 | ,907 |
|                            | Hayır            | 122 | 3,51 | ,662 |       |     |      |

Kamu personelinin etik davranış ilkelerine yönelik algısının, personelin etik eğitime katılma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan test sonuçları tablo 9'da ifade edilmektedir. Tabloya göre, anlamlı bir farklılığın gözlenmediği söylenebilir ( $p>0,05$ ). Bu bulgulara göre, hipotez 2 desteklenmemiştir.

**Tablo 10:** Etik Kurulu Bilme Durumuna Göre t-testi

| Ölçek                      | Etik Kurulu Bilme | n   | Ort. | Ss   | t      | df  | p    |
|----------------------------|-------------------|-----|------|------|--------|-----|------|
| Etik İlkelere Yönelik Algı | Evet              | 152 | 3,58 | ,703 | -1,013 | 254 | ,447 |
|                            | Hayır             | 104 | 3,67 | ,656 |        |     |      |

Kamu personelinin etik davranış ilkelerine yönelik algısının, daha önce etik kurul hakkında bilgi sahibi olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair bağımsız örneklem t-testi sonuçları tablo 10'da verilmektedir. Tabloya göre, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın gözlenmediği söylenebilir ( $p>0,05$ ). Bu bulgulara göre, hipotez 3 desteklenmemiştir.

**Tablo 11:** Türkiye'de Kamu Personelinin Etik Duyarlılığına Göre t-testi

| Ölçek                      | Etik Duyarlılık | n   | Ort. | Ss   | t     | df  | p    |
|----------------------------|-----------------|-----|------|------|-------|-----|------|
| Etik İlkelere Yönelik Algı | Evet            | 101 | 3,93 | ,518 | 6,447 | 254 | ,003 |
|                            | Hayır           | 155 | 3,41 | ,702 |       |     |      |

Kamu personelinin etik davranış ilkelerine yönelik algısının, Türkiye'de Kamu Personelinin etik duyarlılığının olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair t-testi bulguları tablo 11'de verilmektedir. Tabloya göre kamu personelinin etik ilkelere yönelik algısı, Türkiye'deki kamu personelinin etik konusunda duyarlı olduğunu düşünenler ve düşünmeyenler arasında istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. Kamu personelinin etik konusunda duyarlı olduklarını düşünenlerin ortalaması (3,93), etik konusunda duyarlılığın olmadığını düşünenlerin ortalamasından (3,41) daha yüksektir. Bu durumda, hipotez 4 desteklenmiştir.

Bu sonuç, kamu personelinin etik ilkeleri benimsemesinin önemi bir kez daha göstermektedir. Etik davranış kurallarına yönelik farkındalıkları yüksek olan personelin hem kendine hem kurumuna hem de karşı Türkiye'deki kamu personeline yönelik algılarının yüksek olması beklenmektedir. Bu

yüksek algı, daha kaliteli hizmet sunumunu sağlayacak ve etkin işleyen bir kamu yönetimini ortaya çıkaracaktır. Etkili bir kamu yönetimi vatandaşların da devlete olan güvenini artıracaktır.

**Tablo 12:** Etik İlkelere Yönelik Algının Etiğin Kurumsallaşmasına Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi

| Değişken                               | B    | Std. Hata | Beta | t      | p    |
|----------------------------------------|------|-----------|------|--------|------|
| Sabit                                  | ,489 | ,154      | -    | 3,174  | ,002 |
| Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı | ,778 | ,042      | ,759 | 18,592 | ,000 |
| R <sup>2</sup> =,576 F=345,671 p=,000  |      |           |      |        |      |

Personelin etik ilkelere yönelik algısının, etiğin kurumsallaşmasına olan etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılarak, analiz sonuçları tablo 12'de ortaya konulmuştur. Tabloda p değerinin 0,05'den küçük çıkması regresyon modelinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, regresyon modelinin kullanılabileceği söylenebilir. R<sup>2</sup> değeri 0,56'ya eşittir ve bu da Etik İlkelere Yönelik Algının, etiğin kurumsallaşmasının %56'sını açıkladığını göstermektedir. Tabloda  $\beta$  katsayısına göre de kamuda etiğin kurumsallaşmasının açıklanmasında personelin etik ilkelere yönelik algısının anlamlı katkısı olduğu belirtilebilir ( $\beta=0,75$ ;  $p<0,05$ ). Bununla beraber, etik ilkelere yönelik algı değişkeninin B değeri 0,77 olarak bulunmuştur. Bu değer değişkenler arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu durum, Etik İlkelere yönelik algının kamuda etiğin kurumsallaşmasını olumlu etkilediğini göstermektedir. Yani hipotez 5 desteklenmiştir. Son olarak, etiğin kurumsallaşmasının çalışanların kurumuyla olan bağlılığını artırdığı söylenebilir.

**Tablo 13:** Etik İlkelere Yönelik Algının Etiğin Açık Kurumsallaşmasına Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi

| Değişken                               | B    | Std. Hata | Beta | t      | p    |
|----------------------------------------|------|-----------|------|--------|------|
| Sabit                                  | ,721 | ,225      | -    | 3,200  | ,002 |
| Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı | ,665 | ,061      | ,563 | 10,867 | ,000 |
| R <sup>2</sup> =,317 F=118,082 p=,000  |      |           |      |        |      |

Çalışmanın hipotez 5a'sını test edebilmek amacıyla yine basit doğrusal regresyon analizi yapılarak, analiz sonuçları tablo 13'de verilmiştir. Tabloda p değerinin 0,05'den küçük çıkması regresyon modelinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu durumda elde edilen regresyon modeli hipotez tahmininde kullanılabilir. R<sup>2</sup> değeri 0,31'e eşittir ve bu da etik ilkelere yönelik algının, etiğin kurumsallaşmasının %31'ini açıkladığını göstermektedir. Tabloda  $\beta$  katsayısına göre de kamuda etiğin açık kurumsallaşmasının açıklanmasında personelin etik ilkelere yönelik algısının anlamlı katkısı olduğu belirtilebilir ( $\beta=0,56$ ;  $p<0,05$ ). Bununla beraber, etik ilkelere yönelik algı değişkeninin B değeri 0,66 olarak bulunmuştur. Bu değer değişkenler arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu durum, etik ilkelere yönelik algının etiğin açık kurumsallaşmasını olumlu etkilediğini göstermektedir. Yani hipotez 5a desteklenmiştir.

Bu sonuca göre etik ilkeler, eğitimler ve kurumdaki etik komisyon ve kurulların bulunması personelin etik ilkelere yönelik algı düzeyini yükseltmektedir. Eğer bir kurumda etik davranış ilkeleri yüksek oranda benimsenir ve bu ilkeler personelin rutin işlerinde uygulanırsa etiğin kurumsallaşmasının önemli adımlarından birinin atıldığı söylenebilir. Kamu kurumlarında yöneticiler, etik eğitimlere önem verip etik ilkelere yönelik farkındalığı artırarak etiğin açık kurumsallaşmasına olumlu katkıda bulunabilir.

**Tablo 14:** Etik İlkeler Yönelik Algının Etiğin Örtük Kurumsallaşmasına Etkisine Dair Basit Regresyon Analizi

| Değişken                               | B    | Std. Hata | Beta | t      | p    |
|----------------------------------------|------|-----------|------|--------|------|
| Sabit                                  | ,342 | ,142      | -    | 2,410  | ,017 |
| Etik Davranış İlkeleri'ne yönelik algı | ,843 | ,039      | ,809 | 21,898 | ,000 |
| R <sup>2</sup> =,654 F=479,492 p=,000  |      |           |      |        |      |

Çalışmanın hipotez 5b'sini test edebilmek amacıyla yine basit doğrusal regresyon analizi yapılarak, analiz sonuçları tablo 14'de verilmiştir. Tabloda p değerinin 0,05'den küçük çıkması regresyon modelinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu durumda elde edilen regresyon modeli hipotez tahmininde kullanılabilir. R<sup>2</sup> değeri 0,65'e eşittir ve bu da etik ilkelere yönelik algının, etiğin kurumsallaşmasının %65'ini açıkladığını göstermektedir. Tabloda  $\beta$  katsayısına göre de kamuda etiğin örtük kurumsallaşmasının açıklanmasında personelin etik ilkelere yönelik algısının anlamlı katkısı olduğu belirtilebilir ( $\beta=0,80$ ;  $p<0,05$ ). Bununla beraber, etik ilkelere yönelik algı değişkeninin B değeri 0,84 olarak bulunmuştur. Bu değer değişkenler arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu durum, etik ilkelere yönelik algının etiğin örtük kurumsallaşmasını olumlu etkilediğini göstermektedir. Yani hipotez 5b desteklenmiştir.

Çalışmanın bu bulgularından yola çıkarak; kamu kurumlarında etik ilkelerin varlığının, personelin örtük kurumsallaşma algılarını ölçmek için önemli olduğu söylenebilir. Kamu kurumlarında etiğin örtük kurumsallaşması da açık kurumsallaşma kadar önem taşımaktadır. Etiğin örtük kurumsallaşması; etik davranışların doğrudan ifade edilmeden etik liderlik, etik davranışları benimsetici ödül ve etik dışı davranışları caydırıcı ceza mekanizmaları, terfi ve idarecilerin çalışanlara adil davranması gibi yollarla gerçekleşmektedir.

Personelin yöneticileri örnek olarak etik davranışlarını şekillendirmeleri için, örtük kurumsallaşmada yöneticilerin kurum içerisindeki çabalarının önem taşıdığı söylenebilir. Eğer yönetici etik değerleri ön planda tutan bir yöneticiyse çalışanların da etik değerleri yüksek kişilerden oluşması beklenmektedir. Bunu sağlamanın en iyi yollarından birinin de üst-ast arasında açık bir iletişim ortamının bulunmasıdır. Bu açıdan, yöneticilere önemli sorumluluklar düşmektedir.

## 5. Sonuç

Etik, evrendeki iyiyi ve kötüyü nitelendirilen eylemlerin neden bu şekilde ifade edildiğini belirlemeye çalışan bir ahlak felsefesi olarak adlandırılmaktadır. Etiğin çeşitli meslek dallarında etik uygulamaları belirleme girişimlerinin yeni olduğu söylenebilir. Etik kavramının günlük yaşantının içinde anılması da uygulamalı etik kavramının doğmasına yol açmıştır. Bu çerçevede, kamu yönetimi etiği'nin de uygulamalı bir etik olduğundan söz edilebilir. Kamu yönetimi etiği denildiğinde akla kamu hizmetlerini yerine getirirken eşitlik, adalet, kamu yararı, şeffaflık, hesap verebilirlik, nezaket ve saygı gibi ilkelere göre hareket edilmesi gelmektedir. Kamu yönetimi etiğinin gerekliliklerine uyulduğunda hizmetler daha kaliteli sunulabilmektedir. Kamu yönetiminde bu değerleri benimseyip uygulamak bir zorunluluk haline gelmelidir.

Son yıllarda etik davranışın önemi özel kuruluşlarda olduğu gibi kamuda da gündeme gelmektedir. Bugüne kadar özel kuruluşlardaki etik uygulamalara yönelik araştırmalar çokça yapılmasına rağmen kamu sektörü için yeterince çalışmanın olmadığı farkedilmiştir. Türk Kamu Yönetimi'nde personelin etik davranışlarına yönelik değerler, Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği' ile düzenlenmiştir. Bu Yönetmelik'teki ilkeler, aynı zamanda etiğin kurumsallaşmasına da önemli bir dayanak oluşturduğundan çalışmanın temelini oluşturmuştur. Kamu kurumlarının işleyişi açısından etiğin kurumsal boyut kazanması önemlidir. Kısacası etiğin kurumsallaşması, karar alma süreçlerine etik değerlerin dahil edilmesi anlamına gelmektedir. Bunu sağlayabilmenin önemli bir yolu da etik eğitimlerden geçmektedir. Çünkü etik konusunda bilgilendirici eğitimler olmadan kurumda bunun benimsenmesi beklenemez.

Çalışmanın hipotezleri doğrultusundaki bulgularına göre; kamu personelinin etik ilkelere yönelik algısı cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Dolayısıyla hipotez (1a) desteklenmemiştir. Etik ilkelere yönelik algı yaşa göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Özellikle 46 yaş ve üstü grubun etik algısı en yüksek düzeydedir. Hipotez (1b) desteklenmiştir. Etik ilkelere yönelik algı eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. En yüksek ortalama ön lisans mezunlarına aittir. Hipotez (1c) desteklenmiştir. Akademik ve idari personel arasında etik algı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Hipotez (1d) desteklenmemiştir. Etik algı, mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermektedir. 1 yıldan az deneyime sahip personel en yüksek algıya sahiptir. Hipotez (1e) desteklenmiştir. Etik eğitimi almış olmak etik algıyı artırsa da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Hipotez (2) desteklenmemiştir. Etik kurul hakkında bilgi sahibi olma durumu etik algıyı istatistiksel olarak etkilememektedir. Hipotez (3) desteklenmemiştir. Türkiye'de kamu personelinin etik duyarlılığı olduğuna inananlar, daha yüksek etik algısına sahiptir. Hipotez (4) desteklenmiştir. Etik ilkelere yönelik algı, etiğin kurumsallaşması üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Hipotez (5) güçlü şekilde desteklenmiştir. Etik algı, açık kurumsallaşma üzerinde anlamlı ve olumlu bir etki yaratmaktadır. Hipotez (5a) desteklenmiştir. Etik algı, örtük kurumsallaşma üzerinde daha da yüksek bir etkiye sahiptir. Hipotez (5b) güçlü biçimde desteklenmiştir. Bu çalışmanın bulguları, kamu personelinin etik ilkelere

yönelik algısının yüksek düzeyde olduğunu ve bu algının özellikle etiğin kurumsallaşmasına hem açık hem örtük boyutlarda anlamlı katkı sağladığını ortaya koymuştur.

Bu yönüyle elde edilen bulguları literatürdeki diğer çalışmalarla kıyaslayacak olursak; Torun'un (2023) çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Zira Torun'un araştırmasında da etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğu belirtilmiş ve kurum içi etik kültürün güçlendirilmesinin çalışanların kuruma olan bağlılığını artırdığı saptanmıştır. Benzer şekilde Durmuş'un (2021) üniversite yöneticileri üzerine yaptığı çalışmada da etik liderliğin, akademik personelin bağlılığı üzerinde belirleyici olduğu ifade edilmiştir. Bu durum, etik ilkelerin kurumsal düzeyde kabul görmesinin çalışan davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermesi açısından bu çalışmayla örtüşmektedir. Başaran ve arkadaşlarının (2017) öğretim elemanlarının etik değerlere uygunluk düzeylerini ortaya koyduğu çalışması da kamu kurumlarında etik algının ölçülebilir ve demografik değişkenlerle farklılaşabilir olduğunu göstermiştir. Bu yönüyle, bu çalışmada da yaş, eğitim düzeyi ve mesleki deneyime göre etik algının anlamlı şekilde farklılaştığı bulgusu, benzer sonuçlar üretmiştir. Ancak bu çalışmada etik eğitim alma, etik kurul bilgisi ve cinsiyet gibi bazı değişkenlerin etik algıda anlamlı farklılık yaratmadığı bulunmuşken, Başaran ve arkadaşlarının çalışmasında bu tür değişkenlerin etkisinin daha belirgin olduğu ifade edilmiştir. Battal ve Seyrek'in (2022) etik liderlik ve etik kodlar üzerine lisansüstü tezler üzerinden yaptığı içerik analizine bakıldığında, Türkiye'de etikle ilgili çalışmaların daha çok liderlik ve davranış kodları etrafında yoğunlaştığı görülmektedir. Oysa bu çalışmada doğrudan etik davranış ilkelerinin kurumsallaşmaya etkisini ölçerek, özellikle açık ve örtük kurumsallaşma ayrımıyla özgün bir katkı sunmaktadır. Son olarak, Uzun ve Güngör'ün (2024) çalışması akademik liderlik ile örgütsel etik iklim arasındaki ilişkiyi açıklarken, etik liderliğin kurumsal kültür üzerindeki rolünü vurgulamıştır. Bu çalışma ise bu tür liderlik temelli çıkarımlar yerine, doğrudan kamu personelinin algıları üzerinden kurumun etik iklimine etkisini ortaya koyması bakımından farklılık göstermektedir.

Bu değerlendirmeler ışığında, çalışma hem mevcut literatürü destekleyici bulgular sunmakta hem de etik ilkelere ilişkin algının kurumsallaşmaya etkisini nicel olarak test eden nadir örneklerden biri olarak literatüre özgün bir katkı sağlamaktadır. Son olarak hem yasa yapıcılara hem de uygulayıcılara bir öneride bulunmak gerekirse; yasa yapıcılara yönelik olarak, etik davranış ilkelerinin sadece rehber dokümanlarla değil, kurumsal performans ölçütlerine entegre edilerek daha bağlayıcı hale getirilmesi ve etik ihlallere yönelik izleme-değerlendirme mekanizmalarının yasal güvenceye kavuşturulması önerilmektedir. Uygulayıcılara yönelik olarak ise, kamu kurumlarında etik ilkelerin benimsenmesini artırmak amacıyla düzenli etik eğitimlerin verilmesi, etik liderlik anlayışının teşvik edilmesi ve hem açık hem de örtük kurumsallaşmayı güçlendirecek yapısal adımların atılması önem arz etmektedir. Ayrıca etiğin kurumsallaşmasını güçlendirmek amacıyla, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun kurumsal kapasitesi artırılmalı ve kamu kurum ve kuruluşlarında etik temsilcileri sistemi yaygınlaştırılmalıdır. Bu kapsamda, Kurul'la koordineli çalışacak, etik ilkelerin içselleştirilmesini sağlayacak ve etik rehberlik hizmeti sunacak eğitimli etik temsilciler görevlendirilmelidir. Böylece

etik ilkeler sadece denetim aracı olmaktan çıkarılarak kurum kültürünün ayrılmaz bir parçası haline gelebilir ve etik davranışlar kurumsal normlara dönüşebilir.

## Kaynakça

- Akdeniz, İ. (2016). Kamu görevlileri Etik Kurulunu Yeniden Düşünmek. *Sayıştay Dergisi*. (103), 59-83.
- Arap, İ. ve Yılmaz L. (2005). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Yeni Kurumu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu. *Amme İdaresi Dergisi*. 39(2), 1-17.
- Aydın, İ. (2012). *Yönetişel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bailey, S. K. (1964). Ethics and the Public Service. *Public Administration Review*, 24(4), 234-243.
- Battal, F. ve Seyrek, E. (2022). Türkiye’de etik liderlik ve etik kodlar üzerine yapılan lisansüstü tezlerin analizi: Sistematik incelemeye yönelik nitel çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(36), 1170-1185.
- Başaran, S. T., Ekinci, N. ve Arıkan, S. (2017). Öğretim elemanlarının etik ilkelere uygun davranma düzeyi üzerine bir araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(3), 197-208.
- Birinci, G. (2009). Kamu Etiği ve İnsan Hakları. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*. (8), 123-145.
- Brown, P. G. (1986). Ethics and Education for the Public Service in A Liberal State. *Journal of Policy Analysis and Management*. 6(1), 56-68.
- Cooper, T. (1987). Hierarchy, Virtue, and the Practice of Public Administration: A Perspective for Normative Ethics. *Public Administration Review*, 47(4), 320-328.
- Çevikbaş, R. (2012). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Türkiye Uygulamaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 9-32.
- Denhardt, K. (1984). *Towards A More Ethical Public Administration*. Kansas University.
- Durmuş, B., Yurtkoru S.ve Çinko M. (2016). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Durmuş, İ. (2021). Kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile çalışanların kuruma ve yöneticilerine olan sadakatlerinin imrenme ve kıskançlık davranışları moderatörlüğünde akademik başarı çabaları üzerindeki olası etkilerinin incelenmesi, *Doktora Tezi*, Gümüşhane Üniversitesi.
- Elçi, M. ve Alpan L. (2006). Etik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1),141-170.
- Erdoğan, İ. (2006). Medya ve Etik: Eleştirel Bir Giriş. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*. (23), 1-26.
- Ertan, K. (1998). Çevre Etiği. *Amme İdaresi Dergisi*, 31(1), 125-139.
- Eryılmaz, B. (2008). Etik Kültürü Geliştirmek. *Türk İdare Dergisi*, (459), 1-12.
- Etik Rehberi (2017). *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*. Ankara
- Frankena W. K. (1988). *Ethics*. New Jersey: Prentice Hall Press
- Gökçe, O. ve Örselli E. (2011). Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 47-63.
- Gürbüz, S. ve Şahin F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Jose, A. ve Mary S. T. (1999). Institutionalization of Ethics: The Perspective of Managers. *Journal of Business Ethics*, 22(2), 133-143.



- Kandemir, A. Ü. (2010). *The influence of institutionalization of ethics on job satisfaction and organizational justice*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kılavuz, R. (2002). Yönetisel Etik ve Halkın Yönetisel Etik Oluşumuna Etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 255-266.
- Nohutçu, A. (2004). *Etik ve Kamu Yönetimi*. Çağdaş Kamu Yönetimi II. (Ed. M. Acar ve H.Özgür). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Öktem, K. ve Ömürgönülşen U. (2005). Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 231-237.
- Övgün, B. ve Tosun İ. (2018). Yönetime İçkin Etikten Kamu Etiğine. *SBF Dergisi*, 73(2), 453-474.
- Özdemir, M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 179-195.
- Öztepe, M. (2013). *Kamu Yönetiminde Etik Sorunu: Türk Kamu Yönetiminde Etik Sistemin Eleştirel Bir Çözümlemesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Öztürk, N. K. (1999). Kamu ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlikler ve Farklılıklar. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(2), 15-26.
- Pieper, Annemarie (2012). *Etiğe Giriş*. (Atayman, V. Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Saylı, H. ve Kızıldağ D. (2007). Yönetisel Etik ve Yönetisel Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 233-251.
- Şenel, A. (1999). *Siyasal Düşünceler Tarihi*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tepe, H.(1998). Bir Felsefe Dalı Olarak Etik: Etik Kavramı, Tarihçesi ve Günümüzde Etik. *Doğu – Batı*, 1(4), 11-27.
- Torlak, Ö., Tiltay, M. A., Özkara, B. Y. ve Doğan, V. (2014). *The Perception of Institutionalisation of Ethics and Quality of Work Life: The Perspective of Turkish Managers*. *Social Business*, 4 (2),169-180.
- Torun, B. T. (2023). Etik Liderlik Anlayışının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 2139-2153.
- Usta, A. (2010). Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlakı Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 468, 159-181.
- Uzun, T. ve Güngör, S. K. (2024). Yükseköğretimde Akademik Liderlik, Örgütsel Adalet, Örgütsel Etik İklim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(43), 2395-2417.
- Yüksel, C.(2006). Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 64(2), 167-212.



## THE EFFECT OF ETHICAL BEHAVIOR PRINCIPLES ON THE INSTITUTIONALIZATION OF ETHICS IN PUBLIC INSTITUTIONS: A RESEARCH ON UNIVERSITY PERSONNEL\*

Yeliz KARADENİZ\*\*

Ethics is a concept that evaluates the behavior of individuals and institutions within the framework of good-bad and right-wrong distinctions and develops moral norms in this direction. Ethics in public administration is recognized as a set of basic principles that ensure that public officials act in accordance with justice, equality, transparency, accountability and public interest (Ertan, 1998, s.128). The adoption of ethical rules in public administration is of great importance in terms of improving the quality of public services, preventing corruption and strengthening citizen-state relations.

The main purpose of this study is to examine the effect of ethical codes of conduct on the institutionalization of ethics in public institutions. In this direction, the perceptions of academic and administrative staff working at a state university in Sakarya province on the principles of ethical behavior were measured and how these perceptions affect the institutionalization of ethics were investigated. The study also examined whether the perceptions of public personnel towards ethical principles differ according to demographic factors (age, gender, education level, professional experience).

In particular, how ethical principles are perceived in public institutions, the level of ethical awareness of employees and the impact of this awareness within organizational structures are evaluated. It is investigated whether ethical rules are not only on paper but also a part of daily functioning and the views of public employees on the institutionalization of ethics are analyzed. In

---

\* The study has been deemed ethically acceptable by the Ethics Committee of Sakarya University of Applied Sciences Rectorate in its decision dated 18.01.2024 and numbered E.112477.

\*\* Sakarya University of Applied Sciences / Akyazı Vocational School of Health Services, Department of Management and Organization, ykaradeniz@subu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-0594-3054.

this framework, the study aims to contribute to understanding the functioning of ethical rules in the field of public administration and to provide suggestions for improvement.

The research covers academic and administrative staff working at a state university operating in Sakarya. Public institutions are one of the areas where the implementation of ethical rules is critical due to their bureaucratic structure. For this reason, the scope of the research is limited to university employees, who have an important place in public administration. Universities are institutions where the principles of academic ethics, managerial ethics and public ethics are intertwined. While academic staff working here are subject to rules regarding scientific ethics and academic freedom, administrative staff are obliged to comply with the ethical rules of public administration. In this context, evaluating the perceptions of academic and administrative staff, who are the target group of the study, regarding ethical principles is important in terms of understanding ethical behavior and the institutionalization of ethics in public institutions.

In the study, how ethical principles are institutionalized, the level of adoption of ethical principles by public officials, the role of managers in the implementation of ethical rules, the impact of ethical trainings and perceptions about unethical behaviors were examined. In addition, the level of internalization of ethical rules in public institutions, participation of public employees in ethics training and attitudes towards ethical violations were also evaluated. In the study, quantitative research method was used to measure how ethical principles are perceived in public institutions. Questionnaire technique was preferred for data collection. The questionnaire was hand-distributed to the public personnel and collected back within the specified time interval. The population of the research consists of academic and administrative staff at a state university in Sakarya province. There are a total of 860 personnel in the institution. The sample was determined by convenience sampling method and analyzes were carried out on a group of 256 participants after removing missing data.

The questionnaire consists of three parts. The first section includes questions on demographic characteristics of the participants and ethical practices. In the second section, scales were used to measure perceptions of ethical behavior principles. The third section includes statements on the institutionalization of ethics. The data were analyzed using IBM SPSS 25 software. Descriptive statistics and sample characteristics were analyzed. With t-test and ANOVA tests, it was tested whether the ethical perceptions of public employees differed according to demographic factors. Regression analysis was used to determine how ethical perception affects the institutionalization of ethics.

As a result of the research, it was determined that the perception towards the principles of ethical behavior is high. It was seen that the awareness of the university staff towards ethical rules was largely positive. Participants think that ethical rules are important in public institutions and that employees mostly act in accordance with ethical values. Demographic variables affect ethical perception. Participants aged 46 years and above have higher ethical perceptions. The ethical perception of associate degree graduates was higher than that of undergraduate and graduate graduates. It was

determined that the ethical perception of those working in public institutions for less than 1 year was higher.

There are deficiencies in the institutionalization of ethics. Participants stated that ethics training in public institutions is insufficient and ethical violations are not sufficiently supervised. Ethical perception positively affects the institutionalization of ethics. According to regression analyses, public employees' high perception of ethical principles strengthens the institutionalization of ethics both explicitly (formal procedures) and implicitly (organizational culture).

This study reveals the impact of the principles of ethical behavior on the institutionalization of ethics in public institutions. The findings show that the ethical awareness of public employees is high, but more effort is needed for the full institutionalization of ethics. It is of great importance that ethical rules in public administration are not only limited to written documents but also integrated into business processes and organizational culture. It was observed that especially managers play a critical role in raising ethical awareness. Extending ethics trainings in public institutions, strengthening the audit mechanisms for ethical violations and encouraging employees' commitment to ethical values will support the institutionalization of ethics. In this context, more training programs should be organized, ethics commissions should be made more active and mechanisms should be established to encourage ethical behavior. Increasing ethical awareness in public administration will both improve the quality of public services and increase citizens' trust in public institutions.