

Din Sosyolojisi Araştırmaları

E-ISSN: 2791-8998

Cilt/Volume: 6, Sayı/Issue: 10, Yıl/Year: 2026 (Nisan/April)

**Kamu Kaynaklarının Kötüye Kullanımına İlişkin Algılar: Dinî ve Ahlaki Değerler
Bağlamında Bir Değerlendirme**

*Perceptions of the Misuse of Public Resources: An Assessment in the Context of Religious and
Moral Values*

Mehmet Ata Mirzaoğlu

Dr., Tarım ve Orman Bakanlığı

mehmetata.mirzaoglu@gmail.com / <https://orcid.org/0000-0003-3732-5477>

Makale Bilgisi – Article Information

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi/ Research Article

Geliş Tarihi/Date Received: 16/03/2026

Kabul Tarihi/Date Accepted: 29/04/2026

Yayın Tarihi/Date Published: 30/04/2026

Atıf / Citation: Mirzaoğlu, Mehmet Ata. “Kamu Kaynaklarının Kötüye Kullanımına İlişkin
Algılar: Dinî ve Ahlaki Değerler Bağlamında Bir Değerlendirme”. *Din Sosyolojisi
Araştırmaları* 6/10 (Nisan/April 2026) 59-89.

İntihal: Bu makale, intihal.net yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

Plagiarism: This article has been scanned by intihal.net. No plagiarism detected.

CC BY-NC 4.0 | This paper is licensed under a Creative Commons Attribution-
NonCommercial License

Öz

Bu araştırma, kamu kurumlarında görev yapan bireylerin kamu kaynaklarının kullanımına yönelik algı ve tutumlarını, dinî ve ahlaki değerler bağlamında incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın temel hedefi, kamu yönetiminde etik davranışların oluşumunda dinî-ahlaki referansların yönlendirici etkisi olup olmadığı sosyolojik bir perspektifle ortaya koymaktır. Araştırma, nicel yöntemle gerçekleştirilmiş ve veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen 19 maddelik beşli Likert tipi bir anket formu kullanılmıştır. Ölçek maddeleri, literatür taraması ve kamu yönetimi ile din sosyolojisi alanındaki uzman görüşleri doğrultusunda hazırlanmış, içerik geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir (Cronbach's Alpha=0,869). Araştırmanın örneklemini, Türkiye genelinde farklı kamu kurumlarında çalışan toplam 376 katılımcı oluşturmaktadır. Veriler SPSS 22 programında analiz edilmiş; betimsel istatistiklerin yanı sıra t-testi, ANOVA ve ki-kare analizleri uygulanmıştır. Bulgular, katılımcıların %72,3'ünün kamu kaynaklarının kötüye kullanımına tanık olduğunu; ancak mevcut denetim ve caydırıcılık mekanizmalarını yetersiz bulduğunu göstermektedir. Dinî ve ahlaki değerlerin etik davranışlar üzerindeki etkisinin güçlü biçimde algılandığı, özellikle yöneticilerin bu değerlere duyarlılığının kurumsal etik kültürün güçlenmesine katkı sağladığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, kamu yönetiminde etik farkındalığın yalnızca yapısal denetim mekanizmalarıyla değil, dinî ve ahlaki değerlere dayalı içsel denetim anlayışıyla da güçlendirilebileceği görülmüştür. Bu yönüyle çalışma, din sosyolojisi ve kamu etiği literatürüne özgün bir katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Din sosyolojisi, Dinî ve Ahlaki Değerler, Kamu Kaynakları, Kamu Yönetimi, Etik Tutumlar.

Abstract

This study aims to examine the perceptions and attitudes of individuals working in public institutions regarding the use of public resources within the context of religious and moral values. The primary aim of the study is to examine, from a sociological perspective, whether religious and moral references have a guiding influence on the formation of ethical behavior in public administration. The study was conducted using a quantitative method, and a 19-item, five-point Likert-type questionnaire developed by the researcher was employed as the data collection tool. The scale items were prepared based on a literature review and expert opinions in the fields of public administration and sociology of religion, and their content validity and reliability were tested (Cronbach's Alpha = 0.869). The sample of the study consisted of a total of 376 participants working in various public institutions across Turkey. Data were analyzed using SPSS 22, and descriptive statistics, t-tests, ANOVA, and chi-square analyses were applied. The findings indicate that 72.3% of participants have witnessed the misuse of public resources, yet they consider the existing supervisory and deterrent mechanisms insufficient. It was found that the influence of religious and moral values on ethical behavior is strongly perceived, and especially that managers' sensitivity to these values contributes to strengthening the institutional ethical culture. In conclusion, ethical awareness in public administration can be reinforced not only through structural control mechanisms but also through an internal control approach based on religious and moral values. In this respect, the study provides an original contribution to the literature on sociology of religion and public ethics.

Key Words: Sociology of Religion, Religious and Moral Values, Public Resources, Public Administration, Ethical Attitudes.

Giriş

Gündelik yaşamda sıkça kullandığımız kamu kavramı¹, toplumun ortak yaşam alanlarını² tanımlamakta olup toplumun yararını ve herkesin erişimine açık olan alanları ifade ederek birey ile devlet arasındaki ilişkilere temel bir çerçeve sunmaktadır. Gündelik yaşamda bireyler, farkında

¹ Bkz. Ruşen Keleş, "Yönetim, Kamu Yönetimi, Yönetim Kültürü", *Amme İdaresi Dergisi* 57/1 (2024), 1-8.

² Mustafa Tekin, "Kamusal Alanda Din", *Din Sosyolojisi*, ed. Niyazi Akyüz - İhsan Çapcıoğlu (Ankara: Grafiker Yayınları, 2012), 632.

olsalar da olmasalar da kamuya ait birçok hizmet ve alanla sürekli etkileşim içindedir. Toplu taşıma araçları, devlet okulları, hastaneler, parklar, belediye hizmetleri ya da güvenlik birimleri kamunun günlük hayattaki somut örneklerini oluşturur. Bu yönüyle ele alındığında kamu, soyut bir kavram değildir. Bireylerin yaşam kalitesini doğrudan etkileyen ve toplumsal düzenin sürekliliğini sağlayan bu yapı, kamuya ait kaynakların etkin, adil ve etik bir biçimde yönetilmesine doğrudan bağlıdır.

Kamu kaynaklarının etkin kullanımı, bireysel faydaların toplumsal maliyetle en azından dengelendiği bir toplumsal refah düzeyine ulaşılması³ şeklinde tanımlanmaktadır. Kamu kaynaklarının etkin ve adil kullanımı, kamusal hizmetlerin kalite ve güvenilirliği için kritik bir unsur olarak kabul edilmektedir. Kamu görevlilerinin kamusal kaynakları özel çıkarları doğrultusunda kullanması; yolsuzluk, kayırmacılık ve kaynak israfı gibi etik olmayan uygulamalara yol açmakta ve bu durum toplumsal güveni azaltmaktadır. Kamu yönetiminde etik değerlere uyum, kaynak israfını engelleyen temel bir mekanizma olarak kabul edilmektedir. Bu mekanizmanın işlerliği ise bireylerin değer dünyasıyla da yakından ilişkilidir. Bu bağlamda dinî ve ahlaki değerler, bireylerin etik davranışlarını yönlendiren önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır. Din sosyolojisi perspektifine göre, dinî inanç ve uygulamalar toplumsal normların yeniden üretilmesine ve bireylerin bu normlarla uyumlu biçimde sosyalleşmesine katkı sağlayarak ahlaki çerçevelerin oluşumunda etkili olabilmektedir. Kamu görevlisinin ahlaki yapısı aile, dinî inanç, kültürel ve toplumsal değerlerden büyük ölçüde etkilenmektedir.⁴ Dolayısıyla, dinî öğretiler çerçevesinde bireylerde suçluluk ve utanç duygularının güçlenmesi, yasa dışı fiillere karşı içsel bir caydırıcılık mekanizması oluşturabilir.⁵

Kamu kaynakları ile ilgili ilgili literatür incelendiğinde;

Sulitzeanu-Kenan'ın “Public-Sector Honesty and Corruption: Field Evidence from 40 Countries”⁶ çalışması, kamu sektöründe dürüstlük ve yolsuzluk arasındaki ilişkiyi incelemiş ve etik değerlerin, yolsuzlukla mücadelede önemli bir araç olabileceğini ortaya koymuştur.

Hossain'in “Public Service Ethics, Values and Spirituality in Developing and Transitional Countries: Challenges and Opportunities”⁷ çalışması, gelişmekte olan ve geçiş ekonomilerine

³ Mark Kleinman, *Kriz mi? Ne Krizi? Avrupa Refah Devletlerinde Süreklilik ve Değişim*, 163.

⁴ Murat Özdemir, “Kamu Yönetiminde Etik”, 183.

⁵ Berna Hızarcı Beşer ve Ummahan Yiğit Çetin, “Türkiye’de Vergi Ahlak Düzeyindeki Değişimin Dünya Değerler Anket Verileri ile İncelenmesi”, 8.

⁶ Raanan Sulitzeanu-Kenan vd., “Public-Sector Honesty and Corruption: Field Evidence from 40 Countries”, 310-325.

sahip ülkelerde kamu hizmeti etiği, değerler ve maneviyatın, etik dışı davranışları azaltmada nasıl bir rol oynayabileceğini incelemiştir. Bu çalışma, etik liderlik ve şeffaflık gibi faktörlerin önemini vurgulamaktadır.

Meyer-Sahling ve arkadaşlarının “The Causal Effect of Public Service Motivation on Ethical Behavior in the Public Sector: Evidence from a Large-Scale Survey Experiment”⁸ araştırması, kamu hizmeti motivasyonunun (PSM) etik davranışları teşvik ettiğini ve bu motivasyonun artırılmasının, kamu sektöründe etik dışı davranışların azaltılmasına katkı sağlayabileceğini ortaya koymuştur.

Mcgee ise “The Ethics of Bribery”⁹ isimli çalışmasında rüşvetin etiği konusunda 28 farklı ülkedeki değerlendirmeleri ele almıştır.

Akanni ve arkadaşlarının birlikte kaleme aldığı “Workplace Deviant Behaviour Among Public Sector Employees: The Roles of Perceived Religiosity and Job Status”¹⁰ isimli makalede kamu sektöründe çalışan bireylerin dinî inançlarının, işyerindeki sapkın davranışlarla negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu durum, dinî değerlerin, çalışanların etik dışı davranışlarını azaltmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Ark, “Kamu Kaynaklarının Manevi Sorumluluğu”¹¹ isimli makalesi ile İslâm hukuk düşüncesinde “hak” kavramına dikkat çekerek Allah-kul hakkı çerçevesinde değerlendirme yapmıştır.

Özdemir, “Kamu Yönetiminde Etik”¹² isimli makalesinde kamu yönetiminde etik dışı davranışların özellikle az gelişmiş ülkelerde yaygın olduğunu ve rüşvet gibi yolsuzlukların devlet yapısının büyümesi ve özelleştirme süreçleriyle ilişkili olabileceğini göstermektedir. Etik ilkelerin hâkim kılınabilmesi için siyaset baskısından arındırılmış özerk bir yönetim, şeffaflık, hesap verebilirlik ve hizmet içi eğitim gibi önlemlerin uygulanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

⁷ Farhad Hossain vd., “Public Service Ethics, Values and Spirituality in Developing and Transitional Countries: Challenges and Opportunities”, 147-155.

⁸ Jan -Hinrik Meyer-Sahling vd., “The Causal Effect of Public Service Motivation on Ethical Behavior in the Public Sector: Evidence from a Large-Scale Survey Experiment”, 1-15.

⁹ Robert W Mcgee, “The Ethics of Bribery: Summaries of 28 Studies”, 1-47.

¹⁰ Abimbola Akanni vd., “Workplace Deviant Behaviour Among Public Sector Employees: The Roles of Perceived Religiosity and Job Status”, 44-51.

¹¹ Ümmühan Ark, “Kamu Hakkının Manevi Sorumluluğu”, 143-171.

¹² Özdemir, “Kamu Yönetiminde Etik”, 177-193

Demir, “Kamu Yönetiminde Etik: Tartışma ve Birkaç Örnek”¹³ isimli makalesinde, kamu görevlilerinin büyük çoğunluğunun kötü niyetli olmadığını ve kamu hizmetine ahlaki bir karakter kazandırmayı amaçladığını vurgulamaktadır. Önemli sorunun, kamu hizmetinde doğru ve etik davranışın nasıl ve hangi ölçütlere göre belirleneceği konusundaki belirsizlikten kaynaklandığı belirtilmektedir.

Uzun’un “Kamu İdarelerinde Etik Yönetim”¹⁴ isimli çalışması kamu görevlilerinin bireysel ve davranış ilkelerinin kurumsal değer ve davranış ilkeleri ile uyumuna dikkat çekmektedir. Çalışmada kamu yönetiminde etik yönetim, saydamlık, hesap verebilirlik, etik komisyon ve kurulların oluşturulması, etik davranış ilkelerinin belirlenmesi ve ilgili mevzuat ile personel düzenlemeleri gibi uygulamalarla güçlendirildiği ifade edilmektedir.

Usta’nın “Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme”¹⁵ isimli makalesi kamu görevlilerinin etik düşünce ve ahlaki davranışlarının geliştirilmesinde bireysel özellikler, eğitim ve toplumsal dinamiklerin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, değer temelli bir yönetim ve etkili yönetsel denetim sistemleri ile yolsuzluğun önlenebileceği ve kamu çıkarının korunabileceği belirtilmektedir.

Aytaç ve Fırat’ın ortak olarak kaleme aldıkları “Rüşvet: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif”¹⁶ isimli makale de rüşvet konusunu sosyolojik düzlemde ele alarak bir yozlaşma örneği olarak incelemektedirler. Bu bağlamda eşitlik, adalet ve hukukilik ilkelerinin ihlalini izah etmektedirler.

Bu çalışma, Türkiye bağlamında dinî ve ahlâkî değerlerin kamu kaynaklarının kullanımına yönelik olası etkilerini ele alan sınırlı literatüre katkı sunmayı amaçlamaktadır. Özellikle bireylerin kamu kaynaklarına ilişkin tutum ve davranışlarının dinî ve ahlâkî değerlerle ilişkisini inceleyerek, mevcut tartışmalara ampirik bir perspektif kazandırmayı hedeflemektedir.

1. Amaç ve Kapsam

Bu araştırma, kamu kurumlarında kamu kaynaklarının kullanımına ilişkin algı, tutum ve davranışları incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada özellikle kamu kaynaklarının kötüye kullanımına yönelik farkındalık düzeyleri, çalışanların bu tür durumlara karşı geliştirdikleri tepkiler ve dinî–ahlaki değerlerin etik karar alma süreçlerindeki belirleyici rolü analiz edilmektedir. Çalışmada dinî ve ahlaki değerler kavramsal çerçeve içerisinde birbirini tamamlayan unsurlar

¹³ Fatih Demir, “Kamu Yönetiminde Etik: Tartışma ve Birkaç Örnek”, 14-22.

¹⁴ Yaşar Uzun, “Kamu İdarelerinde Etik Yönetim”, 33-56.

¹⁵ Aydın Usta, “Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme”, 159-181.

¹⁶ Ömer Aytaç ve Muhammet Fırat, “Rüşvet: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif”, 1548-1565.

olarak ele alınmaktadır. Dinî değerler, kutsal metinler ve inanç esasları üzerinden şekillenen, bireylere davranış ilkeleri ve yaşam rehberi sunan normatif ölçütlerdir. Ahlaki değerler ise, toplumsal uzlaş, vicdan ve ortak iyilik anlayışı temelinde bireylerin davranışlarını yönlendiren evrensel ilkelere işaret etmektedir. Her iki kavram, köken ve dayanak bakımından farklılık gösterebilse de kamu kaynaklarının kullanımına ilişkin algı ve tutumların şekillenmesinde büyük ölçüde örtüşmekte ve birbirini desteklemektedir.¹⁷ Bu nedenle, çalışmada dinî ve ahlaki değerler arasındaki ayrım özellikle vurgulanmakla birlikte, analiz sürecinde kavramların çoğu durumda eşdeğer veya tamamlayıcı anlamda kullanıldığı dikkate alınmalıdır. Dinî ve ahlaki değerlerin kamu yönetiminde yol gösterici işlevi, özellikle etik dışı davranışlara yönelik algıların ve tutumların anlaşılmasında önemli bir çerçeve sunmaktadır. Kamu görevlilerinin yolsuzluk ve etik dışı uygulamalara dair algılarının; kurumsal şeffaflık, hesap verebilirlik ve toplumsal güven açısından nasıl bir etki yarattığı ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Araştırma, Türkiye’de kamu kurumlarında görev yapan farklı meslek gruplarını kapsayan bir örneklem üzerinde yürütülmüştür. Katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve kurumsal pozisyonları gibi sosyo-demografik özellikleri dikkate alınarak, kamu kaynaklarının kötüye kullanımına ilişkin deneyimleri, bu durum karşısında sergiledikleri davranış biçimleri ve çözüm önerilerine yönelik görüşleri değerlendirilmiştir. Ayrıca, dinî ve ahlaki değerlerin kamu kaynaklarının etkin, doğru ve adil kullanımını teşvik etmedeki işlevleri; bireysel sorumluluk anlayışı ve kurumsal etik kültürü üzerindeki etkileri araştırmanın kapsamına dâhildir. Bu çerçevede çalışma, kamu yönetiminde etik kültürün inşasında dinî–ahlaki referansların rolünü sosyolojik bir perspektifle tartışmayı hedeflemektedir.

2. Yöntem

Bu çalışmada, kamu kurumlarında kamu kaynaklarının kullanımına yönelik algı ve tutumların belirlenmesi amacıyla nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu kullanılmış olup alanda uzman görüşü alınmıştır. Anket, katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, görev pozisyonu) belirlemeye yönelik soruların yanı sıra kamu kaynaklarının kötüye kullanımına ilişkin deneyimlerini, bu durum karşısındaki tepkilerini, çözüm önerilerini ve dinî–ahlaki değerlere ilişkin tutumlarını ölçmeyi hedefleyen maddelerden oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde yer alan sorular, beşli Likert ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ile hazırlanmış olup, katılımcıların algı ve tutumlarını derecelendirmelerine olanak sağlamıştır. Bu kapsamda, hem

¹⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Maksut Çetin, “Dindarlık-Ahlak İlişkisi ve Dini-Toplumsal Yansımaları”, 92-101.

kamu kaynaklarının kullanımına ilişkin genel farkındalık düzeyi hem de dinî–ahlaki değerlerin kamu görevlilerinin etik davranışları üzerindeki etkisine dair algıları ölçülmüştür.

Çalışmanın veri seti, çevrim içi anket aracılığıyla toplanmış olup, katılımcıların seçimi kolayda örnekleme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi, araştırmacının ulaşılabilir durumda olan ve katılım göstermeye gönüllü bireylerden veri toplamasına dayanmaktadır. Zaman ve maliyet açısından araştırmacıya pratik avantajlar sağlaması¹⁸ nedeniyle tercih edilse de bu yöntemin en önemli sınırlılığı seçilen örneklemin evrenin tamamını temsil etme gücünün sınırlı olmasıdır. Bu sınırlılığa rağmen, araştırmanın sınırlı zaman ve kaynaklar içinde geniş sayıda katılımcıya hızlı biçimde ulaşma gerekliliği nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örneklemin temsil gücündeki bu sınırlılık ise farklı demografik özelliklere sahip katılımcılara ulaşılmaya çalışılarak ve elde edilen bulguların genellenmesinde temkinli bir yaklaşım benimsenerek telafi edilmeye çalışılmıştır. Araştırma, Türkiye’de çeşitli kamu kurumlarında görev yapan bireylerden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Anket toplam 386 kişiye ulaştırılmış, bunlardan eksik veya hatalı doldurulanlar çıkarıldıktan sonra 376 geçerli anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Örneklem, farklı görev pozisyonlarını (memur, işçi, yönetici, akademisyen vb.) kapsayacak şekilde çeşitlendirilmesine özen gösterilmiş; bu doğrultuda amaçlı örnekleme yaklaşımından da yararlanılarak örnekleme çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Katılımcıların seçiminde gönüllülük esas alınmış olup anket uygulaması anonim bir şekilde yürütülmüştür.

Analizler SPSS 22 paket programında değerlendirilmiştir. Çalışmada tanımlayıcı veriler kategorik verilerde n, % değerleri, sürekli verilerde ise ortalama±standart sapma ($Ort \pm SS$) değerleri ile gösterilmiştir. Gruplar arası kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında ki-kare analizi (Pearson Chi-kare) uygulanmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile değerlendirilmiştir. İkili grupların karşılaştırılmasında student t testi, ikiden fazla değişkenlerin karşılaştırılmasında ise One Way ANOVA analizi yapılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırmada kullanılan 19 soruluk ölçme aracının güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach’s Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Güvenilirlik katsayısı 0,70’ten büyük olması¹⁹ beklenir. Ölçeğin yapı geçerliliği için uzman görüşlerine dayalı içerik geçerliliği değerlendirilmiş, güvenilirlik analizi kapsamında Cronbach’s Alpha değeri 0,869 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin yüksek

¹⁸ Naresh K. Malhotra, *Marketing Research an Applied Orientation*, 321.

¹⁹ Gökhan Arastaman ve Nuray Kısa, “Geçerlik ve Güvenirlik”, 194.

düzeide iç tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir. Pilot uygulama sonucunda maddeler arası korelasyon değerleri incelenmiş ve düşük uyum gösteren hiçbir madde bulunmamıştır.

Araştırma nicel yöntemle, kesitsel bir anket çalışması olarak tasarlanmıştır. Anket geliştirme sürecinde, kamu yönetiminde etik, yolsuzlukla mücadele ve kamu kaynaklarının kullanımı konularına ilişkin literatür ayrıntılı biçimde incelenmiş özgün bir ölçek formuna dönüştürülmüştür. İçerik geçerliliğini sağlamak amacıyla, kamu yönetimi ve sosyal bilimler alanında uzman iki akademisyenin görüşleri alınmıştır. Uzmanlardan gelen geri bildirimler doğrultusunda dil, kapsam ve tutarlılık açısından gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ölçekteki maddelerin oluşturulmasında, ‘Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik’ ve ilgili bilimsel çalışmalarda vurgulanan etik ilkelere dayalı kriterler temel alınmıştır. Güvenilirlik ve geçerlilik testi için pilot çalışma sonucunda ölçeğin bütünlüğü test edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak geliştirilen anket, üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların sosyodemografik bilgileri ve kamu sektöründeki pozisyonu yer almaktadır. İkinci bölümde kamu kaynaklarının kötüye kullanımıyla ilgili deneyimler ve farkındalık düzeyleri ölçülmüştür. Bu kapsamda katılımcılardan çalışma hayatlarında kaynak israfına tanık olup olmadıkları (evet/hayır) ve tanıklık ettikleri durumlarda bildirimde bulunup bulunmadıkları sorulmuştur. Ayrıca, katılımcılara “Kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önlemek için hangi adımlar atılmalıdır?” sorusu yöneltilmiş ve aşağıdaki seçeneklerden birden fazlasını işaretlemeleri istenmiştir:

1. Şeffaflık politikalarının uygulanması
2. Düzenli denetimler yapılması
3. Hediyeleşme politikalarının sınırlandırılması
4. Çalışanlara farkındalık eğitimleri verilmesi

Bu seçenekler, literatürde etik yönetim ve kamu kaynaklarının korunmasına yönelik en sık vurgulanan önlemleri yansıtmaktadır (şeffaflık ve etkin denetim mekanizmaları²⁰). Ayrıca Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in 5. maddesinde yer alan “Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği,

²⁰ Demir, “Kamu Yönetiminde Etik: Tartışma ve Birkaç Örnek”, 16.

öngörülebilirliği, hizmette yerindenliği ve beyana güveni esas alırlar”²¹ ifadesi de soruların oluşturulmasında temel dayanaklardan biri olmuştur. Üçüncü bölümde ise algı ve tutumlarını ölçmek amacıyla 5’li Likert tipi (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) ifadeler kullanılmıştır. Bu bölümde yer alan toplam 19 ifade iki alt boyutta toplanmaktadır:

(1) Kamu kaynaklarının kötüye kullanımı ve kurum içi denetim mekanizmalarına ilişkin algılar (11 ifade),

(2) Dinî ve ahlaki değerlerin kamu kaynakları yönetimine etkisine yönelik tutumlar (8 ifade).

Anket, çevrim içi ortamda uygulanmış ve farklı kamu kurumlarında görev yapan kamu çalışanlarından veri toplanmıştır. Verilerin analizinde öncelikle betimsel istatistiklere yer verilmiş; ardından değişkenler arası farklar ve ilişkiler korelasyon ve grup karşılaştırma testleriyle değerlendirilmiştir.

Araştırmada, kamu kaynaklarının kullanımına ve etik algılarına etki eden değişkenler olarak yaş grubu ve kamu sektöründeki pozisyon değişkenleri ele alınmıştır. Bu doğrultuda iki ana hipotez geliştirilmiştir.

Tablo 1: Araştırma Hipotezleri

Ana Hipotez No	Ana Hipotez	Alt Hipotezler
H1	Yaş grubu, kamu kaynaklarının kullanımı ve etik davranış algılarını etkilemektedir.	H1 _a : Yaş grubu ile kamu kaynaklarının kötüye kullanımı konusunda bilgi sahibi olma algısı arasında ilişki vardır.
		H1 _b : Yaş grubu ile dinî değerlerin kamu görevlilerinin etik davranışlarını etkileme algısı arasında ilişki vardır.
H2	Kamu sektöründeki pozisyon, kamu kaynaklarının kullanımı, denetim mekanizmaları ve etik/dinî değer algılarını etkilemektedir.	H1 _c : Yaş grubu ile yöneticilerin dinî ve ahlaki hassasiyetlerinin kurum içindeki etik davranışları teşvik ettiği algısı arasında ilişki vardır.
		H2 _a : Pozisyon ile kamu kaynaklarının kötüye kullanımı konusunda bilgi sahibi olma algısı arasında ilişki vardır.
		H2 _b : Pozisyon ile kamu kaynaklarının özel amaçlarla kullanılmasını önlemek için denetim veya kontrol

²¹ “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=8044&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (13 Nisan 2005).

mekanizmaları gerekliliği algısı arasında ilişki vardır.

H2c: Pozisyon ile kamu kaynaklarının kötüye kullanımının dinî öğretilerle çelişen bir davranış olarak görülmesi algısı arasında ilişki vardır.

H2a: Pozisyon ile kurumlarda kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önleyici mekanizmaların yeterliliği algısı arasında ilişki vardır.

3. Kuramsal Çerçeve

Kamu yönetiminde kaynakların etkin, verimli ve adil bir şekilde kullanılması, modern devlet anlayışının temel ilkelerinden biridir. Bu süreç sadece hukuki düzenlemelerle değil toplumun benimsediği etik, dinî ve ahlaki değerlerle de şekillenmektedir. Çünkü bunun manevi bir sorumluluğu²² bulunmaktadır. Kamu kaynaklarının yönetimi, bireylerin devlete olan güvenini, kamu kurumlarının meşruiyetini ve toplumsal adalet algısını doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, etik ilkeler ile dinî ve ahlaki değerlerin kamu yönetimindeki rolünü ele almak hem teorik hem de pratik düzeyde kamu hizmetlerinde şeffaflık, hesap verebilirlik ve adalet gibi temel ilkelerin anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

Din sosyolojisi literatüründe din, toplumsal değer sisteminin temel dinamiklerinden biri olarak ele alınır. İnsanların mistik ihtiyaçları arasında olan din²³, insanların birlikte yaşam tarzlarını biçimlendirir, toplumun değer ve kurallarını oluşturur ve toplumsal düzenin devamlılığında belirleyici bir işlev üstlenir.²⁴ Okumuş'un belirttiği gibi din, insanlara inanç ve uygulama esasları getirerek toplumsal hayatı tanzim etmeyi amaçlar.²⁵ Din, bireyler için yaşamı anlamlandırma, ahlaki değerleri benimseme ve toplumsal düzeni sürdürmede temel bir manevi dayanak işlevi gördüğü gibi ahlaki değerlerin yayılması ve insanların etik değerlere uygun davranmalarını teşvik edici bir rol üstlenir.²⁶ Dinî ritüeller ve inançlar toplumun kolektif vicdanını besleyerek norm bütünlüğünü sağlayan bir işlev görmektedir. Benzer biçimde modern sosyoloji yaklaşımları da dinî değerlerin bireylerin yaşam tarzını ve seçimlerini etkileyen güçlü normlar taşıdığını belirtir. Kamu yönetimi açısından bakıldığında, kamu görevlilerinin etik kararlarda kişisel değerleri önemli bir rol oynar. Bir kamu görevlisinin etik davranışları, aile eğitimi, dinî inançlar ve kültürel deneyimler gibi

²² bkz. Ark, "Kamu Hakkının Manevi Sorumluluğu", 154-163.

²³ Mehmet Taplamacıoğlu, *Din Sosyolojisi Giriş* (Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları no:32, 1961), 22.

²⁴ Ejder Okumuş, *Din Sosyolojisi* (Ankara: Maarif Mektepleri, 2018), 85.

²⁵ Ejder Okumuş, "İslâm, Müslümanlar ve Toplumsal Değişim" 1/1 (2020), 61.

²⁶ Mehmet Ata Mirzaoğlu, *Din ve Toplumsal Dayanışma*, 9.

bireysel geçmişin şekillendirdiği değerler tarafından belirlenir.²⁷ Başka bir deyişle, dinî inancın güçlü olduğu kişiler, dinî öğretilerin vurguladığı dürüstlük, adalet ve sorumluluk gibi erdemlere daha sıkı bağlı olabilir. İslam başta olmak üzere pek çok dinî gelenekte, “kamusal çıkarı gözetmek”, “rüşvet²⁸ ve hırsızlığın günah sayılması” gibi hükümler mevcuttur²⁹ bu durum, dinî değerlerin kamusal alanda etik standardı yükseltebileceği beklentisini oluşturur.

3.1. Kamu Kaynaklarının Kullanımı ve Etik Boyutu

Geleneksel örgüt modeli, örgütlerin rasyonel biçimde inşa edilip yönetilebileceği varsayımına dayanmakta ve işgörenleri mekanik birer parça gibi görerek davranışlarının önceden belirlenmiş kurallara bağlı olduğunu kabul etmektedir. Ancak bu yaklaşım, bilimsel verilerle desteklenmemiş ve ciddi eleştirilere maruz kalmıştır. Özellikle hukuki normların her durumda beklenildiği gibi işlemediği ve etik ilkelerle çelişebileceği vurgulanmıştır. Buna ek olarak, kamu yararını gerçekleştirmeyi amaçlayan kamu örgütleri son yıllarda artan yolsuzluk skandalları nedeniyle meşruiyet krizi yaşamaktadır. Taşar’a göre, yolsuzluk, genel olarak siyasi yozlaşmanın özel bir boyutu olarak değerlendirilebilir. Yani yolsuzluk, siyasi yozlaşmanın toplum tarafından en çok bilinen ve gözlemlenen yüzünü temsil etmektedir. Toplumlar, siyasi yozlaşma sürecine özgü çeşitli davranış ve uygulamaları sıklıkla yolsuzluk olarak tanımlamakta ve bu nedenle yolsuzluk kavramı, temel olarak siyasi yozlaşma kavramının anlamıyla büyük ölçüde örtüşmektedir.³⁰ Dolayısıyla, yolsuzluğun siyasi yozlaşmanın somut bir tezahürü olarak kamu yönetiminde kendini göstermesi, yönetim ile etik arasındaki ilişkinin daha derinlemesine incelenmesini zorunlu kılmakta ve konuyu akademik düzeyde tartışmaya açmaktadır. Kamu yönetimini etik sorunlarıyla yüzleşmeye zorlamış ve konunun akademik düzeyde yoğun biçimde tartışılmasına yol açmıştır. Kamu yönetimi ile etik arasındaki ilişkinin sağlıklı biçimde kavranabilmesi için her iki alanın ayrı ayrı incelenmesi ve tarihsel süreç içinde birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.³¹ Bu çerçevede, kamu yönetimi ile etik arasındaki ilişkinin en somut göstergelerinden biri kamu kaynaklarının kullanım biçiminde ortaya çıkmaktadır.

Kamu kaynakları, toplumsal yararı önceleyen ve ortak ihtiyaçların karşılanmasını amaçlayan unsurlar olarak, kamu yönetiminin en temel dayanaklarından biridir. Bu kaynaklar; mali kaynaklar, insan gücü, zaman ve fiziksel altyapı gibi çeşitli biçimlerde ortaya çıkmakta ve kamu

²⁷ Özdemir, “Kamu Yönetiminde Etik”, 183.

²⁸ bkz. Aytaç - Fırat, “Rüşvet: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif”.

²⁹ El-Bakara, 2/188., En-Nisa, 4/58., El-En’am, 6/141., Çıkış, 20:15, Efesliler, 4:28, Çıkış, 23:8, Süleyman’ın Özdeyişleri, 17:23, Deuteronomy, 16:9, Levililer, 19:11

³⁰ Mehmet Okan Taşar, “Siyasi Yozlaşma Kavramı ve Kamu Ekonomisi”, 354.

³¹ Özdemir, “Kamu Yönetiminde Etik”, 180-181.

hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesini mümkün kılmaktadır. Ancak bu kaynakların bireysel çıkarlar doğrultusunda kullanılması, mali kayıplara yol açtığı gibi kurumsal güvenilirlik, adalet ve toplumsal güven açısından ciddi sorunlar doğurmaktadır. Kamu kaynaklarının yanlış veya etik dışı kullanımı³², yolsuzluk, kayırmacılık ve kaynak israfı gibi uygulamaları beraberinde getirerek hem kamu yönetiminin meşruiyetini zedelemekte hem de vatandaşların kamu yönetimine olan güvenini sarsmaktadır. Bu bağlamda, kamu kaynaklarının etkin ve adil kullanımını tehdit eden davranışlar, çoğunlukla etik dışı uygulamalar biçiminde kendini göstermektedir.

Kamu yönetiminde sık rastlanan etik dışı davranışlar arasında haksız kazanç sağlama, rüşvet, zimmete para geçirme, ihale usulsüzlükleri, görev ihmali, yetkiyi kötüye kullanma, kayırmacılık, ayrımcılık, aşırı bağlılıkla çıkar temini (dalkavukluk) ve dedikoduya dayalı iş yürütme gibi uygulamalar yer almaktadır.³³ Kamu yönetiminde sıkça gözlemlenen etik dışı uygulamaların önlenmesi ve kamu kaynaklarının adil, etkin ve şeffaf bir biçimde kullanılmasının temini, hukuki düzenlemelerle yapılabildiği gibi etik kodlar ve dinî-ahlaki değerlerle desteklenen içsel denetim mekanizmaları aracılığıyla da mümkün olmaktadır.

Kamu kaynaklarının kullanımı, toplumsal yararın gözetilmesi ve hizmetlerin etkin şekilde sunulabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Etik kodlar³⁴, kamu görevlilerinin karar alma süreçlerinde hem hukuki hem de ahlaki bir çerçeve sağlayarak kaynakların adil ve etkin kullanımını destekler. Dinî ve ahlaki değerlerle uyumlu olarak oluşturulan etik kodlar, bireylerin vicdan ve sorumluluk bilincini güçlendirir, kurumsal güveni artırır ve yolsuzluk, kayırmacılık gibi etik dışı uygulamaları önlemeye katkı sağlar. Böylece etik kod, kamu yönetiminde hem bireysel davranışları hem de kurumsal süreçleri ve toplumsal güveni de şekillendiren temel bir araç olarak işlev görmektedir.

Etik boyut açısından, kamu kaynaklarının yönetimi yalnızca yasal düzenlemelerle sınırlı kalmamalı, ahlaki sorumluluk ve değerler çerçevesinde de ele alınmalıdır. Kamu görevlilerinin kaynak kullanımında dürüstlük, tarafsızlık, hesap verebilirlik ve kamu yararını gözetme gibi etik ilkelere bağlı kalmaları hem kaynakların verimli kullanılmasını sağlar hem de toplumsal eşitlik ve adaletin korunmasına katkıda bulunur. Bu noktada, dinî ve ahlaki değerler bireylerin etik davranışlarını yönlendiren ve kamu kaynaklarının yönetiminde sorumluluk bilincini pekiştiren önemli bir çerçeve sunmaktadır.

³² Bkz. Murat Altun vd., “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar”, 33-55.

³³ İnanet Aydın, *Yönetmelik ve Örgütsel Etik*, 60-68.

³⁴ bkz. Özdemir, “Kamu Yönetiminde Etik”, 1-47.

İlgi alanda gözlemlenen bir diğer boyut, bireylerin bencilliklerini sorgulamalarını sağlayan ve topluluk dayanışmasını güçlendiren ahlaki etki gücüdür. Durkheim'e göre, göre, bireylerin bencilliklerini sorgulamalarını sağlayan ve çalışanlar arasında daha güçlü bir topluluk dayanışmasını besleyen bir ahlaki etki gücünden söz edilebilir. Bu ahlaki güç, sanayi ve ticaret ilişkilerinde “güçlünün haklı olduğu” anlayışının hayata geçirilmesini engelleyici bir işlev üstlenmektedir.³⁵

Bu çerçeve, kamu yönetiminde etik ilkelerin hayata geçirilmesinde dinî ve ahlaki değerlerin oynadığı kritik rolü gözler önüne sermekte ve bir sonraki aşamada, bu değerlerin kamusal hizmetlerin güvenilirliği, sürdürülebilirliği ve toplumun devlete duyduğu güven üzerindeki etkisinin incelenmesini gerekli kılmaktadır. Dinî ve ahlaki değerlerin kamu yönetimindeki rolü, bireysel davranışların şekillenmesinde etkili olduğu gibi kurumsal etik kültürün oluşumunda ve kamusal hizmetlerin kalitesinin artırılmasında da belirleyici bir unsur olarak değerlendirilebilir.

3.2. Dinî ve Ahlaki Değerlerin Kamu Yönetimindeki Rolü

Kamu kurumlarında etik davranışlar hem hukuki düzenlemelerle hem de zamanda bireylerin içsel değer sistemleriyle şekillendiği bilinmektedir. Dinî ve ahlaki değerler, çalışanların sorumluluk bilincini artırmakta, içsel bir denetim mekanizması işlevi görmektedir ve kurumsal etik kültürün oluşumuna katkı sağlamaktadır. Bu değerler, bireylerin karar alma süreçlerinde mevzuata uygun hareket etmelerini sağlamakla olup toplumsal adalet ve kamu yararı ilkelerini ön planda tutmalarına da yardımcı olmaktadır.

Güçlü dinî inancın, bireyleri suçluluk ve vicdan duyguları aracılığıyla etik dışı hareketlerden alıkoyabileceği ileri sürülmüştür.³⁶ Bu kapsamda, bireylerin içsel değerleri ve inanç sistemleri, kamu görevlilerinin davranışlarını yönlendiren etkili bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır. Benzer şekilde, kamu yönetimi etiği çalışmaları da kamu görevlilerinin kamusal faydayı gözetmelerinin yasal bir zorunluluk olmanın yanı sıra ahlaki bir sorumluluk olduğunu vurgular.³⁷

Kamu görevlileri, etik amaçlara ulaşmak için ahlaki yükümlülüklerini yerine getirir; etik evrensel, ahlak bireysel ve değişkendir. Etik, kamu örgütlerinde toplumsal yararlılığı ve düzeni sağlayarak ahlaki sorunlara çözüm sunar.³⁸ Dinî ve ahlaki hassasiyetler, kamu görevlilerinin

³⁵ Emile Durkheim, *Toplumsal İşbölümü*, 31.

³⁶ Hızarcı Beşer - Yiğit Çetin, “Türkiye’de Vergi Ahlak Düzeyindeki Değişimin Dünya Değerler Anket Verileri ile İncelenmesi”, 8.

³⁷ Özdemir, “Kamu Yönetiminde Etik”, 183.

³⁸ Usta, “Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme”, 159.

davranışlarını yönlendiren güçlü bir çerçeve sunarak, kaynakların doğru ve etkin kullanımını destekler. Etik ilkelerle bütünleşmiş bir değer sistemi, yolsuzluk, kayırmacılık ve kaynak israfı gibi olumsuz uygulamaları önleyici bir rol üstlenir; aynı zamanda kurum içi güveni ve çalışanlar arası dayanışmayı güçlendirir. Dinî ve ahlaki değerler, bireysel davranışları şekillendirmekle birlikte kurumsal süreçlerin şeffaf, hesap verebilir ve sürdürülebilir olmasını sağlayan temel bir mekanizma olarak işlev görmektedir. Bireysel dinî ve ahlaki değerlerin yönlendirici etkisinin yanı sıra, kamu kurumlarında etik dışı davranışların önlenmesinde yapısal ve sistematik önlemler de kritik bir rol oynamaktadır. Değerler ve etik ilkelerle desteklenen bir kurumsal yapının, izleme ve denetim mekanizmalarıyla bütünleştiği durumlarda, etik dışı uygulamaların tekrarını sınırlayıcı ve caydırıcı etkiler ortaya çıkarabileceği değerlendirilmektedir.

Kamu yönetimi alanında yapılan çalışmalar, yolsuzluk gibi etik dışı olarak değerlendirilen davranışların önlenmesinde “izleme” süreçlerinin önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu süreçlerin, söz konusu davranışların tekrarını sınırlayabileceği ve caydırıcı bir etki oluşturabileceği yönünde literatürde yaygın bir kanaat bulunmaktadır.³⁹ Bununla birlikte, izleme ve denetim mekanizmalarının etkinliği tartışılırken, bu mekanizmaların işleyişinin bireysel ve kurumsal değerlerle ilişkili olduğu da ifade edilmektedir. Nitekim bazı çalışmalar, dinî ve ahlaki değerlerin içselleştirilmesi ile kurum kültürüne yansımalarının, izleme süreçlerinin işlevselliğini artırabileceğine ve etik standartların daha sürdürülebilir biçimde uygulanmasına katkı sağlayabileceğine işaret etmektedir.

Kamu yönetiminde etik davranışların güçlendirilmesi, dinî ve ahlaki değerlerin içselleştirilmesiyle mümkün olmakta ve bu değerlerin kurum kültürüne entegrasyonu, kamusal hizmetlerin güvenilirliği ile toplumun devlete duyduğu güvenin artırılması açısından kritik bir öneme sahip olmaktadır. Bu nedenle, kamu yönetiminde dinî ve ahlaki değerlerin rolü, bireysel vicdan ve etik farkındalıkla sınırlı kalmayıp, kurumsal düzeyde politikaların, uygulamaların ve hizmet standartlarının belirlenmesinde de temel bir referans noktası olarak görülmelidir.

3.3. Algı ve Tutum Kavramları

Algı ve tutum kavramları, bireylerin çevreleriyle kurdukları etkileşimi anlamada temel öneme sahiptir. Algı en genel anlamıyla, duyu organları aracılığıyla alınan uyarıcıların tutarlı, anlamlı bir bütünlük oluşturacak şekilde örgütlenmesi sonucunda, analiziyle, yorumuyla ve senteziyle ilişkili süreçlerin tamamı⁴⁰ olarak tanımlanmaktadır. Yani, kişinin dış dünyadan gelen

³⁹ Frank Anechiarico ve Ronald Goldstock, “Monitoring Integrity and Performance”, 117.

⁴⁰ Selçuk Budak, *Psikoloji Sözlüğü*,

uyarıcıları seçmesi, yorumlaması ve anlamlandırması sürecini ifade etmektedir. Tutum ise, bireyin belirli bir olguya, nesneye ya da duruma yönelik duygu, düşünce ve davranış eğilimini yansıtmaktadır.⁴¹ Bu iki mana çerçevesinde algı, bireyin gerçekliği nasıl gördüğünü ortaya koyarken; tutum, bu algı üzerinden şekillenen bir eğilim olarak bireyin sosyal ilişkilerine ve davranışlarına yön verir. Algı ve tutum, sosyal bilimler literatüründe birbirini tamamlayan iki kavram olarak değerlendirilmekte ve toplumsal olguların çözümlemesinde açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır.

Kamu kaynaklarının kullanımı bağlamında bireylerin algı ve tutumları, toplumsal ve kurumsal işleyişi anlamada kritik bir role sahiptir. Bu çalışmada kullanılan algı–tutum ölçeği aracılığıyla, bireylerin kamu kaynaklarının kötüye kullanımına ilişkin bilgi düzeyleri, kurum içindeki denetim ve şeffaflık mekanizmalarına yönelik değerlendirmeleri ve bu konudaki davranışsal eğilimleri ortaya konulmaktadır. Algı, bireylerin kurumlarında kamu kaynaklarının ne ölçüde doğru veya yanlış kullanıldığına dair gözlemlerini ve yorumlarını ifade ederken; tutum, bu algılar üzerinden şekillenen duygu, düşünce ve davranış eğilimlerini yansıtmaktadır. Ayrıca ölçekte yer alan dinî ve ahlaki değerlere ilişkin ifadeler, bireylerin etik hassasiyetlerini, içsel denetim mekanizmalarını ve değer temelli yaklaşımlarını değerlendirmeye imkân tanımaktadır. Böylece, algı ve tutum kavramları aracılığıyla kamu kaynaklarının yönetimine ilişkin bireysel ve kurumsal eğilimler, dinî ve ahlaki değerlerin etkisiyle birlikte bütüncül biçimde analiz edilebilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın bulguları, kamu kaynaklarının kullanımında değer temelli bir yaklaşımın önemini ortaya koyacaktır.

4. Bulgular

Araştırmadan elde edilen veriler, kamu kurumlarında çalışan bireylerin kamu kaynaklarının kullanımına ilişkin algı ve tutumlarının çeşitli sosyo-demografik değişkenlere göre farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Katılımcıların yaş, cinsiyet, öğrenim durumu ve kurumsal pozisyonları dikkate alındığında, kamu kaynaklarının kötüye kullanımına dair farkındalık düzeyleri ve çözüm önerileri çeşitlenmektedir. Ayrıca, dinî ve ahlaki değerlerin etik davranış üzerindeki etkisine ilişkin algılar çalışanların deneyimleriyle birlikte değerlendirilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların sosyodemografik özellikleri

		n	%
Cinsiyetiniz	Kadın	80	21,3

⁴¹ Icek Ajzen, *Attitudes, Personality and Behavior*, 1; Budak, *Psikoloji Sözlüğü*.

	Erkek	296	78,7
Yaşınız	18-25 yaş	23	6,1
	26-35 yaş	115	30,6
	36-45 yaş	162	43,1
	46 ve üzeri	76	20,2
Öğrenim durumunuz	Lisans öncesi	45	12,0
	Lisans	210	55,9
	Lisansüstü	121	32,2
Kamu sektöründeki pozisyonunuz nedir?	Memur	286	76,1
	İşçi	30	8,0
	Yönetici	60	16,0

Tablo 2’de katılımcıların sosyo-demografik özellikleri sunulmaktadır. Katılımcıların %78,7’si erkek, %21,3’ü kadındır. Yaş dağılımına bakıldığında, çoğunluğu 36-45 yaş aralığında (%43,1) yer almakta, bunu 26-35 yaş aralığı (%30,6) izlemektedir. Öğrenim düzeyi açısından katılımcıların %55,9’u lisans, %32,2’si lisansüstü, %12,0’si ise lisans öncesi öğrenim düzeyine sahiptir. Kamu sektöründeki pozisyonlara göre katılımcıların çoğunluğunu memurlar oluşturmakta (%76,1), bunu yöneticiler (%16,0) ve işçiler (%8,0) takip etmektedir. Bu dağılım, araştırma örnekleminin farklı görev pozisyonlarını kapsayacak biçimde çeşitlendiğini göstermektedir.

Tablo 3: Katılımcıların kamu kaynaklarını kötüye kullanıma tanık olma ve önerileri

İfadeler	Seçenekler	n	%
Çalışma hayatınızda kamu kaynaklarının kötüye kullanımına tanık oldunuz mu?	Evet	272	72,3
	Hayır	104	27,7
Kamu kaynaklarının uygunsuz kullanımına tanıklık ettiyseniz, bu durumla ilgili bir girişimde buldunuz mu?	Evet, üst yönetime bildirdim.	153	56,3
	Hayır, sessiz kaldım.	79	29,0

	Kendisini uyardım.	40	14,7
Kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önlemek için hangi adımlar atılmalıdır?	Şeffaflık politikalarının uygulanması	191	50,8
	Düzenli denetimler yapılması	253	67,3
	Hediyeleşme politikalarının sınırlandırılması	80	21,3
	Çalışanlara farkındalık eğitimleri verilmesi	165	43,9
	Diğer	44	11,7

Tablo 3, katılımcıların kamu kaynaklarının kötüye kullanımına tanıklık durumları ve çözüm önerilerini göstermektedir. Katılımcıların %72,3'ü çalışma hayatlarında kamu kaynaklarının kötüye kullanımına tanık olduklarını belirtmiş, %27,7'si ise böyle bir duruma rastlamadıklarını ifade etmiştir. Tanıklık eden katılımcıların çoğunluğu (%56,3) durumu üst yönetime bildirmiş, %29,0'ı sessiz kalmış ve %14,7'si doğrudan ilgisine uyarıda bulunmuştur.

Kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önlemek için önerilen adımlar incelendiğinde, katılımcıların büyük bir kısmı düzenli denetimler yapılması (%67,3) ve şeffaflık politikalarının uygulanması (%50,8) gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca çalışanlara farkındalık eğitimlerinin verilmesi (%43,9) de önemli bir önlem olarak öne çıkmıştır. Hediyeleşme politikalarının sınırlandırılması ve diğer öneriler ise nispeten daha az tercih edilmiştir.

Katılımcıların çoğunlukla kamu kaynaklarının kötüye kullanımına tanık olduklarını ve bu durum karşısında aktif çözüm arayışında olduklarını göstermektedir. Kamu kaynaklarının kötüye kullanımı ile ilgili belirtilen seçeneklerden şeffaflık ve etkin denetim mekanizmaları literatürde sıklıkla öne sürülen önlemleri yansıtmaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların kamu kaynaklarını kötüye kullanım ile ilgili algı ve tutumları

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kamu kaynaklarının kötüye kullanımı konusunda yeterli bilgiye sahibim.	22 (5,9)	26 (6,9)	78 (20,7)	76 (20,2)	174 (46,3)
Kurumumda kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önleyici mekanizmalar yeterlidir.	153 (40,7)	70 (18,6)	93 (24,7)	31 (8,2)	29 (7,7)
Kamu kaynaklarının kötüye kullanımı durumunda yasal sonuçların yeterince caydırıcı olduğunu düşünüyorum.	165 (43,9)	86 (22,9)	66 (17,6)	35 (9,3)	24 (6,4)
Yönetimimiz, kamu kaynaklarının doğru kullanımı konusunda açık ve şeffaftır.	94 (25,0)	72 (19,1)	101 (26,9)	46 (12,2)	63 (16,8)
Kurumumuzda yolsuzlukla mücadele için etkili politikalar uygulanmaktadır.	96 (25,5)	81 (21,5)	94 (25,0)	53 (14,1)	52 (13,8)
Kurumumda çalışanların, iş saatleri içinde kişisel işleri için kamu kaynaklarını kullandıklarına tanık oldum.	105 (27,9)	72 (19,1)	82 (21,8)	51 (13,6)	66 (17,6)
Çalışanların iş saatleri dışında da kamu kaynaklarını özel amaçlarla kullandıkları durumlar olduğunu düşünüyorum.	107 (28,5)	60 (16,0)	79 (21,0)	70 (18,6)	60 (16,0)
Kurumumuzda, çalışanların mesai saatleri içinde kişisel işlerini tamamlamak için kamu araçlarını, ofis malzemelerini veya elektronik cihazlarını kullandığına dair bir sorun olduğunu düşünüyorum.	92 (24,5)	62 (16,5)	78 (20,7)	64 (17,0)	80 (21,3)
Kamu kaynaklarının özel amaçlarla kullanımı, kurum kültürü içinde bir sorun olarak algılanıyor.	67 (17,8)	78 (20,7)	94 (25,0)	57 (15,2)	80 (21,3)
Kamu kaynaklarının özel işler için kullanımını önlemek adına kurumumuzda etkili denetim mekanizmaları bulunmaktadır.	102 (27,1)	94 (25,0)	89 (23,7)	49 (13,0)	42 (11,2)
Kamu kaynaklarının özel amaçlarla kullanılmasını önlemek için daha sıkı denetim veya kontrol mekanizmaları oluşturulmalıdır.	26 (6,9)	32 (8,5)	67 (17,8)	59 (15,7)	192 (51,1)
Dini ve ahlaki değerler, kamu kaynaklarının kullanımında yol gösterici olmalıdır.	43 (11,4)	21 (5,6)	67 (17,8)	66 (17,6)	179 (47,6)
Kamu kaynaklarının kötüye kullanımı, dini öğretilerle çelişen bir davranış olarak görülmemelidir.	66 (17,6)	27 (7,2)	65 (17,3)	50 (13,3)	168 (44,7)

Dinî değerlerin, kamu görevlilerinin etik davranışlarında etkili olduğunu düşünüyorum.	73 (19,4)	43 (11,4)	86 (22,9)	54 (14,4)	120 (31,9)
Kamu kurumlarında dinî değerlerin kamu kaynaklarının kötüye kullanılmasını önlemede caydırıcı bir etkisi vardır.	81 (21,5)	47 (12,5)	85 (22,6)	59 (15,7)	104 (27,7)
Kamu kaynaklarının özel amaçlarla kullanımı, dinî ve ahlaki sorumluluk anlayışından kaynaklanan içsel bir denetimle azaltılabilir.	49 (13,0)	52 (13,8)	92 (24,5)	68 (18,1)	115 (30,6)
Kamu kurumlarındaki yöneticilerin dinî ve ahlaki hassasiyetleri, kurum içindeki etik davranışları teşvik etmektedir.	75 (19,9)	47 (12,5)	89 (23,7)	57 (15,2)	108 (28,7)
Kamu kurumlarında dinî değerlere bağlılık, şeffaflığı ve etik davranışları güçlendirir.	71 (18,9)	36 (9,6)	94 (25,0)	68 (18,1)	107 (28,5)
Dinî değerlerin, kamu kaynaklarının yönetiminde daha fazla vurgulanması gerektiğini düşünüyorum.	71 (18,9)	39 (10,4)	86 (22,9)	59 (15,7)	121 (32,2)

Çalışmada kamu kaynaklarının kötüye kullanımı ile alakalı 5’li likert tipinde 19 adet tutum sorusu sorulmuş olup elde edilen yanıtlar toplandıktan sonra soru sayısına bölünerek ortalama tutum puanı hesaplanmıştır. Ortalama tutum puanı ortalaması $3,09 \pm 0,76$ olarak bulunmuştur. Bu değer katılımcıların genel olarak kamu kaynaklarının kötüye kullanımı konusunda orta düzeyde farkındalık ve tutum sergilediklerini göstermektedir. Tablo 3’te sunulan verilere göre;

Kamu kaynaklarının kötüye kullanımı ve kurum içi denetim mekanizmalarına ilişkin algılar incelendiğinde, katılımcıların çoğu, “kamu kaynaklarının kötüye kullanımı konusunda yeterli bilgiye sahibim” ifadesine olumlu yanıt vermiştir (%46,3 “kesinlikle katılıyorum”), bu durum katılımcıların kendi bilgi düzeyleri konusunda farkındalık taşıdığını göstermektedir. Ancak, “kurumumda kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önleyici mekanizmalar yeterlidir” (%40,7 “kesinlikle katılmıyorum”) ve “yasal sonuçların yeterince caydırıcı olduğu” (%43,9 “kesinlikle katılmıyorum”) ifadelerine verilen yanıtlar, katılımcıların kurumsal denetim ve caydırıcılık mekanizmalarına yönelik algılarının zayıf olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, “kurum içi şeffaflık” ve “yolsuzlukla mücadele politikalarının etkinliği” konularında orta düzeyde yanıtlar (%25–26 civarı kararsız/olumsuz) gözlenmiştir. Bu bulgular, katılımcıların kendi bilgi ve farkındalık düzeylerinin yüksek olduğu olduğunu ancak kurumsal mekanizmaların etkinliğine dair algılarının sınırlı kaldığını göstermektedir. Öte yandan, “daha sıkı denetim veya kontrol mekanizmaları oluşturulmalıdır” ifadesi %51,1 oranında “kesinlikle katılıyorum” olarak

yanıtlanmış ve katılımcıların çoğunun denetim eksikliğine dair farkındalığı ve çözüm önerisi geliştirdiği anlaşılmıştır.

Dinî ve ahlaki değerlerin kamu kaynakları yönetimine etkisi incelendiğinde, katılımcılar, dinî ve ahlaki değerlerin kamu kaynaklarının kullanımında yol gösterici olması gerektiğini güçlü biçimde desteklemişlerdir (%47,6 “kesinlikle katılıyorum”). Benzer şekilde, “kamu kaynaklarının kötüye kullanımı dinî öğretilerle çelişen bir davranış olarak görülmelidir” (%44,7 “kesinlikle katılıyorum”) ve “dinî değerlerin kamu görevlilerinin etik davranışlarını etkilediğini düşünüyorum” (%31,9 “kesinlikle katılıyorum”) ifadeleri de olumlu yanıtla desteklenmiştir. Ayrıca, “dinî ve ahlaki sorumluluk anlayışının içsel denetim sağladığı” (%30,6) ve “yöneticilerin dinî-ahlaki hassasiyetlerinin etik davranışları teşvik ettiği” (%28,7) yönündeki ifadeler, katılımcıların dini ve ahlaki değerlerin kurum kültürü ve etik davranışlar üzerindeki rolünü fark ettiklerini göstermektedir.

Tablo 5: Çeşitli parametrelere göre ortalama tutum puanının karşılaştırılması

İfadeler	Seçenekler	Ortalama tutum puanı	p*
		Ort±SS	
Cinsiyetiniz	Kadın	2,97±0,7	0,09
	Erkek	3,13±0,78	
Yaşınız	18-25 yaş	3,10±0,66	0,13
	26-35 yaş	3,23±0,71	
	36-45 yaş	3,02±0,78	
	46 ve üzeri	3,04±0,83	
Öğrenim durumunuz	Lisans öncesi	3,00±0,74	0,47
	Lisans	3,08±0,8	
	Lisansüstü	3,15±0,72	
Kamu sektöründeki pozisyonunuz nedir?	Memur	3,04±0,77 ^a	0,00
	İşçi	3,03±0,83 ^a	
	Yönetici	3,41±0,65 ^b	

Çalışma hayatınızda kamu kaynaklarının kötüye kullanımına tanık oldunuz mu?	Evet	3,06±0,76	3	0,12
	Hayır	3,19±0,77		
Kamu kaynaklarının uygunsuz kullanımına tanıklık ettiyseniz, bu durumla ilgili bir girişimde buldunuz mu?	Evet, üst yönetime bildirdim.	3,08±0,76	8	0,73
	Hayır, sessiz kaldım.	3,04±0,79		
	Kendisini uyardım.	2,98±0,71		
Kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önlemek için şeffaflık politikalarının uygulanması	Var	3,13±0,73	6	0,38
	Yok	3,06±0,8		
Kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önlemek için düzenli denetimler yapılması	Var	3,10±0,75	5	0,85
	Yok	3,08±0,79		
Kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önlemek için hediyeleşme politikalarının sınırlandırılması	Var	3,14±0,72	3	0,51
	Yok	3,08±0,78		
Kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önlemek için çalışanlara farkındalık eğitimleri verilmesi	Var	3,15±0,74	3	0,19
	Yok	3,05±0,78		
Kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önlemek için diğer adımlar atılmalıdır	Var	2,92±0,75	6	0,10
	Yok	3,12±0,76		

*Student t testi, **One Way ANOVA analizi uygulanmıştır. ^{a,b}Farklılığı kaynaklandığı grup

Tablo 5, çeşitli sosyo-demografik ve kurumsal parametrelere göre katılımcıların ortalama tutum puanlarının karşılaştırmasını göstermektedir. Cinsiyet ve yaş grupları arasında ortalama tutum puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Benzer şekilde, öğrenim durumu ve kamu kaynaklarının kötüye kullanımına tanıklık etme durumu da ortalama tutum puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır ($p>0,05$).

Kamu sektöründeki pozisyon açısından anlamlı bir fark gözlenmiştir ($p=0,002$). Özellikle yöneticiler, memur ve işçilere kıyasla daha yüksek ortalama tutum puanına sahip olup ($3,41±0,65$), bu durum yöneticilerin kamu kaynaklarının kullanımına yönelik algı ve tutumlarının diğer gruplara göre daha olumlu veya duyarlı olduğunu göstermektedir. Kurumsal önlemler açısından değerlendirildiğinde, şeffaflık politikaları, düzenli denetimler, hediyeleşme politikalarının sınırlandırılması ve farkındalık eğitimleri ile ilgili farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı

bulunmamıştır ($p>0,05$). Bu sonuç, katılımcıların kurumsal önlemlerin varlığına veya yokluğuna bakılmaksızın benzer tutum puanlarına sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 5'ten elde edilen bulgular, pozisyon farkının tutum puanları üzerinde etkili olduğunu, ancak diğer sosyo-demografik değişkenler ve kurumsal önlemlerin algılanışı ile ilgili değişkenlerin ortalama tutum puanları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 6: Yaş Gruplarına Göre Kamu Kaynaklarının Kullanımı ve Etik / Dinî-Ahlaki Değer Algıları

		Yaşınız								p
		18-25 yaş		26-35 yaş		36-45 yaş		46 ve üzeri		
		Sayı	Yüzde (%)	Sayı	Yüzde (%)	Sayı	Yüzde (%)	Sayı	Yüzde (%)	
Kamu kaynaklarının kötüye kullanımı konusunda yeterli bilgiye sahibim.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	,3%	3	2,6%	3	8,0%	5	6,6%	,040
	Katılmıyorum	3	3,0%	3	2,6%	1	6,8%	9	11,8%	
	Kararsızım	6	6,1%	8	24,3%	6	16,0%	18	23,7%	
	Katılıyorum	8	4,8%	1	18,3%	6	22,2%	11	14,5%	
	Kesinlikle Katılıyorum	5	1,7%	0	52,2%	6	46,9%	3	43,4%	
Dinî değerlerin, kamu görevlilerinin etik davranışlarında etkili olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	,3%	5	13,0%	9	24,1%	8	23,7%	,033
	Katılmıyorum	7	0,4%	5	13,0%	4	8,6%	7	9,2%	
	Kararsızım	5	1,7%	3	20,0%	3	26,5%	5	19,7%	
	Katılıyorum	4	7,4%	2	19,1%	8	11,1%	0	13,2%	
	Kesinlikle Katılıyorum	6	6,1%	0	34,8%	8	29,6%	6	34,2%	
Kamu kurumlarındaki yöneticilerin dinî ve ahlaki hassasiyetleri, kurum içindeki etik davranışları teşvik etmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	,3%	6	13,9%	1	25,3%	7	22,4%	,021
	Katılmıyorum	1	,3%	1	9,6%	1	13,0%	4	18,4%	
	Kararsızım	10	3,5%	2	27,8%	4	21,0%	3	17,1%	

Katılıyorum	6	6,1%	9	16,5%	25	15,4%	7	9,2%
Kesinlikle Katılıyorum	5	1,7%	7	32,2%	1	25,3%	5	32,9%

Tablo 6’da görüldüğü üzere, katılımcıların kamu kaynaklarının kötüye kullanımıyla ilgili bilgi düzeyi, yaşla birlikte belirgin bir artış göstermektedir. “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtı 18-25 yaş grubunda %21,7 iken, 26-35 yaş grubunda %52,2’ye yükselmekte; 36-45 yaş grubunda %46,9 ve 46 yaş ve üzeri grupta %43,4 olarak gözlemlenmektedir. Bu durum, yaş ilerledikçe bireylerin kamu kaynaklarıyla ilgili bilgi ve farkındalıklarının arttığını göstermektedir.

Dinî değerlerin kamu görevlilerinin etik davranışları üzerindeki etkisi, tüm yaş gruplarında önemli bir düzeyde algılanmaktadır. Özellikle orta ve üst yaş gruplarında bu algının daha güçlü olması, deneyim ve içsel değerlerin etik davranışları şekillendirmede etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, kamu kurumlarındaki yöneticilerin dinî ve ahlaki hassasiyetlerinin, kurum içindeki etik davranışları teşvik ettiği yönündeki algı da katılımcılar tarafından genel olarak olumlu bulunmuştur.

P değerleri incelendiğinde, tüm değişkenler için anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Ki-kare analizi sonuçları, yaş grupları ile kamu kaynaklarının kullanımı, dinî değerlerin etik davranışlara etkisi ve yöneticilerin dinî-ahlaki hassasiyetlerinin kurum içindeki etik davranışları teşvik etme algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir ($p < 0,05$). Bu bulgu, yaşın ve bireysel değerlerin, kamu görevlilerinin etik farkındalığı ve davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olduğunu desteklemektedir.

Tüm bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde hem bireylerin etik farkındalıkları hem de yöneticilerin değer odaklı yaklaşımları, kamu yönetiminde etik davranışların güçlendirilmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Dinî ve ahlaki değerlerin içselleştirilmesi, bireysel vicdan ve etik sorumluluk açısından olduğu gibi kurumsal süreçlerin şeffaflığı, hesap verebilirliği ve kamusal hizmetlerin güvenilirliği açısından da kritik bir öneme sahiptir.

Bu doğrultuda, araştırmanın temel hipotezini oluşturan H1 ve bu hipotezi destekleyen alt boyutlar şeklinde tasarlanan H1_a, H1_b ve H1_c hipotezleri istatistiksel analizler sonucunda doğrulanmış ve kabul edilmiştir. Elde edilen bulgular, araştırmanın kuramsal çerçevesi ile uyum göstermekte ve kamu kaynaklarının kullanımı ile etik boyut arasındaki ilişkinin çok yönlü ve güçlü bir biçimde ortaya çıktığını teyit etmektedir.

Tablo 7: Kamu Pozisyonuna Göre Kamu Kaynaklarının Kullanımı ve Etik Algılar

Kamu sektöründeki pozisyonunuz nedir?

		Memur		İşçi		Yönetici		p
		Sayı	Yüzde (%)	Sayı	Yüzde (%)	Sayı	Yüzde (%)	
Kamu kaynaklarının kötüye kullanımını konusunda yeterli bilgiye sahibim.	Kesinlikle Katılmıyorum	7	5,9%	4	3%	1	1,7%	0,004
	Katılmıyorum	8	6,3%	6	20,0%	2	3,3%	
	Kararsızım	7	23,4%	1	3,3%	10	16,7%	
	Katılıyorum	9	20,6%	6	20,0%	11	18,3%	
	Kesinlikle Katılıyorum	25	43,7%	13	43,3%	36	60,0%	
Kurumumda kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önleyici mekanizmalar yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	24	43,4%	11	36,7%	18	30,0%	0,033
	Katılmıyorum	6	19,6%	8	26,7%	6	10,0%	
	Kararsızım	62	21,7%	6	20,0%	25	41,7%	
	Katılıyorum	4	8,4%	1	3,3%	6	10,0%	
	Kesinlikle Katılıyorum	0	7,0%	4	13,3%	5	8,3%	
Kamu kaynaklarının özel amaçlarla kullanılmasını önlemek için daha sıkı denetim veya kontrol mekanizmaları oluşturulmalıdır.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	7,0%	5	16,7%	1	1,7%	0,005
	Katılmıyorum	3	8,0%	6	20,0%	3	5,0%	
	Kararsızım	5	19,2%	5	16,7%	7	11,7%	
	Katılıyorum	0	17,5%	1	3,3%	8	13,3%	
	Kesinlikle Katılıyorum	38	48,3%	13	43,3%	41	68,3%	
Kamu kaynaklarının kötüye kullanımını, dinî öğretilerle çelişen bir davranış olarak görmelidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	20,3%	4	13,3%	4	6,7%	0,002
	Katılmıyorum	9	6,6%	6	20,0%	2	3,3%	
	Kararsızım	4	18,9%	2	6,7%	9	15,0%	
	Katılıyorum	0	14,0%	1	3,3%	9	15,0%	
	Kesinlikle Katılıyorum	0	14,0%	1	3,3%	9	15,0%	

Kesinlikle Katılıyorum	15	40,2%	17	56,7%	36	60,0%
------------------------	----	-------	----	-------	----	-------

Tablo 7’de görüldüğü üzere, katılımcıların kamu sektöründeki pozisyonlarına göre kamu kaynaklarının kullanımı ve etik algıları farklılık göstermektedir. Kamu kaynaklarının kötüye kullanımı konusunda bilgi sahibi olma algısında, yöneticilerin %60’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verirken, memurların %43,7’si ve işçilerin %43,3’ü aynı görüşü belirtmiştir. Bu durum, yöneticilerin konuya dair bilgi ve farkındalıklarının diğer pozisyonlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Kurumlarda kamu kaynaklarının kötüye kullanımını önleyici mekanizmaların yeterliliği algısı, pozisyonlar arasında farklılıklar sergilemektedir. Memurların %43,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtını verirken, işçiler %36,7 ve yöneticiler %30 oranında aynı görüşü belirtmiştir. Bu sonuç, yöneticilerin mevcut denetim ve kontrol mekanizmalarını daha yeterli gördüğünü, memurların ise eksiklikleri daha fazla algıladığını ortaya koymaktadır.

Kamu kaynaklarının özel amaçlarla kullanılmasını önlemek için daha sıkı denetim veya kontrol mekanizmalarının gerekliliği konusunda, yöneticilerin %68,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Memurların %48,3’ü ve işçilerin %43,3’ü aynı görüşü paylaşmıştır. Bu durum, yöneticilerin kaynakların korunması ve denetim ihtiyacını diğer pozisyonlara göre daha güçlü algıladığını göstermektedir.

Kamu kaynaklarının kötüye kullanımının dinî öğretilerle çelişen bir davranış olarak görülmesi sorusunda, yöneticilerin %60’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verirken, memurların %40,2’si ve işçilerin %56,7’si aynı görüşü belirtmiştir. Bu sonuç, etik ve dinî değerlerin tüm pozisyonlar tarafından önemsendiğini, özellikle yöneticiler ve işçiler arasında bu algının daha güçlü olduğunu göstermektedir.

P değerleri incelendiğinde, tüm değişkenler için pozisyon ile algılar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Ki-kare analizi hem pozisyonun hem de bireysel farkındalığın, kamu kaynaklarının doğru kullanımı ve etik davranışların oluşmasında belirleyici bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu bulgular, kamu sektöründe pozisyonun etik farkındalık ve davranışlar üzerindeki etkisini ve denetim ile değer algısının önemini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, pozisyon ve

sorumluluk düzeyi, kamu kaynaklarının etkin ve adil kullanımının sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır.

Araştırmada ikinci ana hipotez olan H2 ve H2_a, H2_b, H2_c ve H2_d alt hipotezleri yapılan istatistiksel analizler sonucunda doğrulanmış ve kabul edilmiştir. Bu sonuç, kamu kurumlarında etik kodların, kamu kaynaklarının etkin ve şeffaf kullanımını destekleyen önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcıların kamu kaynaklarının kötüye kullanımına ilişkin açık uçlu sormuş olduğumuz soruda çözüm önerilerinde bulunmuşlardır. Bu öneriler incelendiğinde, görüşlerin büyük ölçüde denetim ve şeffaflık mekanizmalarının güçlendirilmesi üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcılar, sıkı ve düzenli denetimlerin yapılması, bağımsız denetim organlarının devreye girmesi, yöneticilerin de denetime tabi tutulması gerektiğini vurgulamışlardır. Bununla birlikte, caydırıcı cezaların ve disiplin süreçlerinin etkin uygulanması önemli bir çözüm unsuru olarak öne çıkmıştır. Bazı katılımcılar, kurumlarda liyakat esaslı yönetim anlayışının benimsenmesi gerektiğini, kayırmacılığın ve torpilin kaynak israfına yol açtığını ifade etmişlerdir. Öneriler arasında ayrıca ahlak ve etik eğitiminin erken yaşlardan itibaren verilmesi, kamu görevlilerinin etik farkındalıklarının artırılması gerektiği de dikkat çekmektedir. Bir kısım katılımcı, çözümün yalnızca dinî hassasiyetlerle sağlanamayacağını, ahlaki değerlerin dinî referanslardan bağımsız olarak da içselleştirilmesi gerektiğini belirtirken; bazıları ise dini ve manevi değerlerin bireyler üzerinde caydırıcı ve yönlendirici bir etki oluşturabileceğini ifade etmiştir. Bunun yanı sıra, vicdan, bireysel sorumluluk ve yöneticilerin örnek teşkil eden davranışları da kamu kaynaklarının doğru kullanımında belirleyici faktörler olarak dile getirilmiştir.

Sonuç

Çalışma, kamu kaynaklarının kullanımına ilişkin algı ve tutumları dinî ve ahlaki değerler bağlamında inceleyerek, kamu yönetiminde etik kültürün çok boyutlu doğasını ortaya koymuştur. Bulgular, bireylerin kamu kaynaklarının kötüye kullanımına yönelik farkındalıklarının yüksek olmasına rağmen, kurumsal denetim ve caydırıcılık mekanizmalarına ilişkin algılarının zayıf olduğunu göstermektedir. Bu durum, etik sorunların bireysel farkındalıkla çözülemeyeceğini ve bununla beraber güçlü kurumsal düzenlemelerle desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın ortaya koyduğu bir diğer önemli nokta, kamu kurumlarında bireylerin yaş, pozisyon ve deneyim gibi sosyo-demografik özelliklerinin etik farkındalık ve tutumları üzerinde etkili olduğudur. Özellikle yöneticilerin daha yüksek farkındalık ve duyarlılığa sahip olmaları, etik liderlik anlayışının kurum içi davranışları şekillendirmede kritik rol oynadığını göstermektedir. Bu

bulgu, kamu yönetiminde etik değerlerin kurumsal kültürün ve yönetsel pratiklerin ayrılmaz bir parçası olması gerektiğini teyit etmektedir.

Araştırma, dinî ve ahlaki değerlerin kamu görevlilerinin davranışlarını yönlendirmede güçlü bir içsel denetim mekanizması oluşturduğunu ortaya koymuştur. Katılımcılar, kişisel inanç ve vicdanlarının, karar alma süreçlerinde ve kaynak kullanımında etik standartların uygulanmasına önemli katkı sağladığını vurgulamışlardır. Dinî değerler, bireylerin görevlerini yerine getirirken sorumluluk ve adalet bilincini pekiştirirken; ahlaki değerler, toplumsal uzlaşi ve evrensel etik normlar üzerinden davranışları şekillendirmektedir. İki değer sisteminin birbirini tamamlayıcı bir işlev gördüğü ve kamu yönetiminde etik kültürün inşasında merkezi bir rol oynadığı görülmektedir.

Bulgular, kamu kaynaklarının kullanımında yaşanan etik ihlallerin sıklıkla denetim eksikliklerinden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Katılımcılar, mevcut denetim mekanizmalarının kapsam ve etkinliğinin sınırlı olduğunu, raporlama ve şeffaflık süreçlerinin yeterince işlevsel olmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, kamu kurumlarının etik davranışları teşvik edici politikalar geliştirmesi, iç denetim süreçlerini güçlendirmesi ve çalışanlar arasında sürekli farkındalık eğitimleri sunması gerektiği anlaşılmaktadır. Etik kültürün oluşturulması sadece bireysel vicdan ve inançlarla sınırlı kalmamalı, kurumsal yapının her düzeyine yayılmalıdır.

Araştırmanın bir diğer önemli sonucu, toplumsal güvenin kamu kaynaklarının etkin ve şeffaf yönetimiyle doğrudan ilişkili olduğudur. Katılımcılar, etik ihlallerin toplum nezdinde ciddi güven kayıplarına yol açtığını ifade etmişlerdir. Kamu kurumlarında şeffaflık, hesap verebilirlik ve düzenli denetim süreçlerinin güçlendirilmesi, hem kurum içi etik davranışların teşvik edilmesine hem de vatandaşların kamu kurumlarına olan güveninin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, kamu görevlilerinin etik değerler ve mevzuat konusunda bilgilendirilmesi, etik ihlallerin önlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır.

Araştırma bulgularına göre, kamu görevlilerinin karşılaştıkları sorunlar arasında kaynakların yanlış kullanımına yönelik baskı, yöneticilerden gelen talimatların etik olmayan biçimde uygulanması ve şeffaflık eksikliği öne çıkmaktadır. Bu durum, özellikle kaynak yönetimi süreçlerinde karar alma mekanizmalarının bağımsızlığı ve etik standartların uygulanabilirliği üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Katılımcılar, bu tür durumlarda etik değerler ve vicdani sorumlulukların rehberlik ettiği davranışların, yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından desteklendiğinde etkinliğinin arttığını belirtmişlerdir. Bu durum, etik kültürün kurumsal destekle pekiştirilebileceğine işaret etmektedir.

Kamu yönetiminde dinî ve ahlaki değerlerin önemi üç boyutta değerlendirilebilir: birincisi, bireysel düzeyde içsel denetim mekanizması olarak işlev görmeleri; ikincisi, kurumsal süreçlerin etik standartlarla uyumlu hâle getirilmesinde rehberlik etmeleri; üçüncüsü, toplumsal güven ve kamu yararının korunmasına katkı sağlamaları. Dinî ve ahlaki değerlerin etkin biçimde kurumsal politikalara entegre edilmesi, sadece bireysel vicdan ve etik farkındalıkla sınırlı kalmamalı, kurum kültürü ve yönetim stratejilerinin ayrılmaz bir parçası hâline getirilmelidir.

Çalışma, etik kültürün kurumsallaştırılmasının, eğitim ve denetim mekanizmalarının güçlendirilmesinin ve liderliğin sorumluluk bilinciyle hareket etmesinin önemini vurgulamaktadır. Kamu kurumlarının şeffaf, adil ve hesap verebilir bir yönetim anlayışı benimsemesi, toplumsal refahın artırılması ve kamu kaynaklarının etkin kullanımının sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır.

Gelecekte yapılacak araştırmaların, farklı bölge ve kurumları kapsayan karşılaştırmalı çalışmalarla bu bulguları genişletmesi, nitel yöntemlerle bireylerin deneyimlerini ve değer temelli karar alma süreçlerini derinlemesine incelemesi önem arz etmektedir. Ayrıca, dinî ve ahlaki değerlerin kamu yönetimi etiği üzerindeki etkisinin kültürler arası bağlamlarda analiz edilmesi, alana yeni perspektifler kazandıracaktır.

Kaynakça

- Ajzen, Icek. *Attitudes, Personality and Behavior*. Berkshire: Open University Press, 2. Baskı., 2005.
- Akanni, Abimbola vd. "Workplace Deviant Behaviour Among Public Sector Employees: The Roles of Perceived Religiosity and Job Status". *European Review Of Applied Sociology* 11/17 (2018), 44-51. <https://doi.org/10.1515/eras-2018-0010>
- Altun, Murat vd. "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar". *Sayıştay Dergisi* 91 (2013), 33-55.
- Anechiarico, Frank - Goldstock, Ronald. "Monitoring Integrity and Performance". *PublicxIntegrity* 9 (2007), 117-132.
- Arastaman, Gökhan - Kısa, Nuray. "Geçerlik ve Güvenirlik". *Bilimsel Araştırma Teknikleri ve Etik*. ed. Necati Cemaloğlu. 193-205. Ankara: Pegem Akademi, 2. Baskı., 2020.
- Ark, Ümmühan. "Kamu Hakkının Manevi Sorumluluğu". *İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi* 40 (2022), 143-171.
- Aydın, İnalet. *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Akademi, 2002.
- Aytaç, Ömer - Fırat, Muhammet. "Rüşvet: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif". *Neşebir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi* 11/3 (2021), 1548-1565.
- Budak, Selçuk. *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 3. Basım, 2005.
- Çetin, Maksut. "Dindarlık-Ahlak İlişkisi ve Dini-Toplumsal Yansımaları". *Miżanü'l-Hak: İslami İlimler Dergisi* 13 (2021), 83-106.
- Demir, Fatih. "Kamu Yönetiminde Etik: Tartışma ve Birkaç Örnek". *İnsan ve İnsan* 1/1 (2014), 14-22. <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.279974>
- Durkheim, Emile. *Toplumsal İşbölümü*. çev. Özer Ozankaya. İstanbul: Cem Yayınevi, 1. Baskı., 2006.
- Hızarcı Beşer, Berna - Yiğit Çetin, Ummahan. "Türkiye'de Vergi Ahlak Düzeyindeki Değişmenin Dünya Değerler Anket Verileri ile İncelenmesi". *Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi* 11 (2023), 1-13. <https://doi.org/10.58627/dpuibf.1172010>
- Hossain, Farhad vd. "Public Service Ethics, Values and Spirituality in Developing and Transitional Countries: Challenges and Opportunities". *Public Administration and Development* 40/3 (2020), 147-155. <https://doi.org/10.1002/pad.1890>
- Keleş, Ruşen. "Yönetim, Kamu Yönetimi, Yönetim Kültürü". *Amme İdaresi Dergisi* 57/1 (2024), 1-8.
- Kitab-ı Mukaddes. Erişim 4 Aralık 2025. <https://www.kitabimukaddes.com>

Kleinman, Mark. *Kriz mi? Ne Krizi? Avrupa Refah Devletlerinde Süreklilik ve Değişim*. ed. Çağlar Keyder - Ayşe Buğra. çev. Yakut Çakar vd. İstanbul: İletişim Yayınları, 5. Baskı., 2011.

Kur'ân Yolu. Erişim 4 Aralık 2025. <https://kuran.diyamet.gov.tr>

Malhotra, Naresh K. *Marketing Research an Applied Orientation*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 4. Edition., 2004.

Mcgee, Robert W. “The Ethics of Bribery: Summaries of 28 Studies”, 1-47.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18206.82243>

Meyer-Sahling, Jan -Hinrik vd. “The Causal Effect of Public Service Motivation on Ethical Behavior in the Public Sector: Evidence from a Large-Scale Survey Experiment”. *Journal of Public Administration Research And Theory* 1/15 (2018), 1-15.
<https://doi.org/10.1093/jopart/muy071>

Mirzaoğlu, Mehmet Ata. *Din ve Toplumsal Dayanışma*. Konya: Palet Yayınları, 2025.

Okumuş, Ejder. *Din Sosyolojisi*. Ankara: Maarif Mektepleri, 2018.

Okumuş, Ejder. “İslâm, Müslümanlar ve Toplumsal Değişim” 1/1 (2020), 61-95.
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.4414809>

Özdemir, Murat. “Kamu Yönetiminde Etik”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 4/7 (2008), 177-193.

Sulitzeanu-Kenan, Raanan vd. “Public-Sector Honesty and Corruption: Field Evidence from 40 Countries”. *Journal of Public Administration Research and Theory* 32/2 (2022), 310-325.
<https://doi.org/10.1093/jopart/muab033>

Taplamacıoğlu, Mehmet. *Din Sosyolojisi Giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları no:32, 1961.

Taşar, Mehmet Okan. “Siyasi Yozlaşma Kavramı ve Kamu Ekonomisi”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 14/2 (2006), 347-368. <https://doi.org/10.15337/SUHFD.2017.165>

T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”. Resmi Web Sitesi. 13 Nisan 2005. Erişim 25 Ağustos 2025.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=8044&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Tekin, Mustafa. “Kamusal Alanda Din”. *Din Sosyolojisi*. ed. Niyazi Akyüz - İhsan Çapcıoğlu. 631-648. Ankara: Grafiker Yayınları, 2012.

Usta, Aydın. “Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir

Değerlendirme”. *Türk İdare Dergisi* 468 (2010), 159-181.

Uzun, Yaşar. “Kamu İdarelerinde Etik Yönetim”. *Sayıştay Dergisi* 80 (2011), 33-56.