

**T.C.**  
**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KAMU KURUMLARINDA ETİK ALGILAMALAR**  
**ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:**  
**VERGİ DAİRELERİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Aydın SÜNDÜK**

**KARABÜK – 2014**

**T.C.**  
**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KAMU KURUMLARINDA ETİK ALGILAMALAR**  
**ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:**  
**VERGİ DAİRELERİ ÖRNEĞİ**

**Aydın SÜNDÜK**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**

**Doç. Dr. Abdullah KARAKAYA**

**KARABÜK –2014**

|                         |   |                                   |
|-------------------------|---|-----------------------------------|
| <b>Aydın<br/>SÜNDÜK</b> | <b>KAMU KURUMLARINDA ETİK ALGILAMALAR<br/>ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:<br/>VERGİ DAİRELERİ ÖRNEĞİ</b> | <b>Yüksek<br/>Lisans<br/>Tezi</b> |
|-------------------------|---|-----------------------------------|

## YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

İşletme Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Abdullah KARAKAYA danışmanlığında, Aydın SÜNDÜK tarafından hazırlanan bu çalışma 16/01/2014 tarihinde jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

**Jüri Başkanı – Danışman**

Doç. Dr. Abdullah KARAKAYA

**Jüri Üyesi**

Yrd. Doç. Dr. Murat YILDIRIM

**Jüri Üyesi**

Yrd. Doç. Dr. Halim AKBULUT

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
...../...../..... tarih ve ...../..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

**Enstitü Müdürü**

Doç. Dr. Abdullah KARAKAYA

## Tez Bildirim Sayfası

Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum **"Kamu Kurumlarında Etik Algılamalar Üzerine Bir Araştırma: Vergi Daireleri Örneği"** adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, hazırlanması, yürütülmesi, araştırılmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmada kullanılan doğrudan kendime ait olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

16.01.2014

Aydın SÜNDÜK



## İÇİNDEKİLER

|                        |     |
|------------------------|-----|
| ÖNSÖZ .....            | III |
| ÖZET .....             | IV  |
| ABSTRACT .....         | V   |
| ŞEKİLLER LİSTESİ ..... | VI  |
| TABLOLAR LİSTESİ ..... | VI  |
| GİRİŞ .....            | 1   |

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

|  |    |
|--|----|
| 1. ETİK KAVRAMI .....  | 3  |
| 1.1. ETİĞİN TANIMI .....   | 4  |
| 1.2. KAVRAMIN TARİHSEL GELİŞİMİ .....                                | 5  |
| 1.2.1. Antik Dönem .....   | 5  |
| 1.2.2. Ortaçağ ve Yakın Dönem .....                                  | 8  |
| 1.2.3. Günümüzde Etik .....  | 9  |
| 1.3. ETİK KURAMLARI .....  | 10 |
| 1.3.1. Teleolojik Yaklaşım .....                                     | 11 |
| 1.3.1.1. Faydacılık Teorisi .....                                    | 11 |
| 1.3.1.2. Egoizm Teorisi .....  | 12 |
| 1.3.1.3. Erdem Ahlakı .....  | 12 |
| 1.3.2. Deontolojik Yaklaşım .....                                    | 13 |
| 1.3.2.1. Adalet Teorisi .....  | 13 |
| 1.3.2.2. Bireysel Haklar Teorisi .....                               | 14 |
| 1.3.3. Rölativist Yaklaşım .....                                     | 15 |
| 1.3.3.1. Saf Rölativizm .....  | 15 |
| 1.3.3.2. Rol Rölativizmi .....                                       | 16 |
| 1.3.3.3. Kültürel Rölativizm .....                                   | 16 |
| 1.4. ETİK KAVRAMININ ÇEŞİTLİ KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ VE BOYUTLARI ..... | 16 |
| 1.4.1. Etik-Ahlak İlişkisi .....                                     | 17 |
| 1.4.2. Etik-Din İlişkisi .....                                       | 18 |
| 1.4.3. Etik-Kültür İlişkisi .....                                    | 19 |
| 1.4.4. Etik-Yozlaşma İlişkisi .....                                  | 21 |
| 1.4.4.1. Maddesel Yozlaşma .....                                     | 21 |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 1.4.4.2. Maddi Olmayan Yozlaşma ..... | 24 |
| 1.4.5. Etik-Yönetim İlişkisi .....    | 26 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### YÖNETİM VE ETİK

|  |    |
|--|----|
| 2. YÖNETİMDE ETİK UYGULAMALAR .....                | 28 |
| 2.1. ETİK VE YÖNETİM .....                         | 31 |
| 2.1.1. Etik ve Yönetimde Tarafsızlık .....         | 32 |
| 2.1.2. Etik ve Liderlik .....                      | 33 |
| 2.1.3. Etik ve Ayrımcılık .....                    | 34 |
| 2.1.4. Etik ve Mobbing İlişkisi .....              | 39 |
| 2.2. KANUNDAKİ ETİK UYGULAMALAR .....              | 40 |
| 2.2.1. Mal Bildirimi .....                         | 41 |
| 2.2.2. Devlet Memurları Kanununda Etik.....        | 43 |
| 2.2.3. İç Denetim.....                             | 44 |
| 2.2.4. Bilgi Edinme Hakkı .....                    | 48 |
| 2.2.5. Kamu Görevlileri Etik Kurulu .....          | 49 |
| 2.3. KÜRESEL KURULUŞLARIN ETİK VURGUSU.....        | 52 |
| 2.3.1. Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Örgütü ..... | 53 |
| 2.3.2. Birleşmiş Milletler .....                   | 54 |
| 2.3.3. Avrupa Birliği .....                        | 56 |
| 2.3.4. Uluslararası Şeffaflık Örgütü.....          | 62 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ALAN ARAŞTIRMASI

|  |     |
|--|-----|
| 3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ .....                      | 64  |
| 3.2 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....                              | 64  |
| 3.3 ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ .....                 | 65  |
| 3.4 ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKİ YÖNTEMLER.....      | 66  |
| 3.5 ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR VE DEĞERLENDİRME..... | 66  |
| SONUÇ.....   | 88  |
| KAYNAKÇA .....   | 91  |
| EKLER .....  | 102 |
| Ek-1 Anket Formu .....                                     | 102 |
| ÖZGEÇMİŞ.....  | 104 |

## ÖNSÖZ

Araştırmanın amacı, kamu kurumlarında etik algılamalar üzerine bir alan araştırması olarak belirlenmiştir. Bu amaçla Kahramanmaraş Vergi Dairesi Başkanlığına bağlı Vergi Dairesi Müdürlüklerinde görev yapan ve mükellefe hizmet sunan yönetici ve çalışanların etik algılamaları araştırılmıştır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca ve çalışmanın konusunun belirlenmesinde ve her aşamasında bilgi birikimleri ve önerileri ile bana yol gösteren saygıdeğer hocam, danışmanım Sayın Doç. Dr. Abdullah KARAKAYA'ya, en başından beri desteğini ve yardımlarını esirgemeyen Sayın Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ALKIŞ'a teşekkür ederim. Araştırma anketlerinin uygulama ve geri dönüş sürecinde destek sağlayan mesai arkadaşlarım Kahramanmaraş Vergi Dairesi Başkanlığı yönetici ve çalışanlarına teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca eğitimimde katkıları bulunan tüm hocalarıma ve her zaman olduğu gibi tez yazım sürecinde de gösterdikleri sabır ve özveriden dolayı sevgili eşime ve biricik kızlarım Emine Simay ve Ahsen Fidan'a teşekkürü bir borç bilirim.

Aydın SÜNDÜK



## ÖZET

**KAMU KURUMLARINDA ETİK ALGILAMALAR ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA: VERGİ DAİRELERİ ÖRNEĞİ**

SÜNDÜK Aydın

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Abdullah KARAKAYA

16.01.2014, 104 Sayfa

Bu araştırmanın amacı Kahramanmaraş vergi dairelerinde çalışan yönetici ve personelin etik davranışlara bakış açılarını, etik dışı durumlarla karşılaşma durumunda göstereceği tepki ve davranışları ortaya çıkarmaktır. Etik konusunun araştırma konusu olarak seçilmesinde; günümüzde oldukça popüler bir yönetim yaklaşımı olması, vergi daireleri ile ilişkisi bulunan çevreleri ve yönetim kademesini ilgilendirmesi etkili olmuştur. Bu bağlamda, mevcut olan sorunlar tespit edilebilecek ve çözüm önerileri geliştirilebilecektir. Ayrıca etik dışı davranışlara karşı personelin tutum ve davranışları gözlemlenip eksik veya hatalı davranışların eğitim seminerleri yoluyla düzeltilmesi sağlanabilecektir.

Araştırma kapsamında Kahramanmaraş'ta bulunan Aksu, Aslanbey, Afşin, Elbistan, Pazarcık vergi dairelerinde çalışan yönetici ve personele anket uygulanmıştır. Etik konulara bakış açısı ile ilgili konulardaki sonuçlar incelendiğinde çalışanların büyük bir kısmının çalışma yaşantısı boyunca etik dışı bir davranışla (rüşvet, hediye, bahşiş vb.) karşılaşmadıkları sevindirici bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca çalışanlar amirlerinden gelecek olan herhangi etik dışı davranışı tasvip etmedikleri ve yerine getirmemek için direnç göstereceklerini beyan etmişlerdir. Bu anlamda, çalışanların etik kurallara sahip çıktıkları ve benimsedikleri söylenebilir. Ancak, çalışanlar özellikle görevde yükseltme, atama ve eğitim gibi konularda etik kurallara yeterince önem verilmediğini düşünmektedirler.

Ayrıca, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan birim, çalışılan pozisyon, kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi özellikler açısından bireylerin etik konulara bakış açılarının farklılık gösterdiği görülmektedir. Araştırmanın sadece Kahramanmaraş vergi dairesi çalışanları ve yöneticileri değil etik konularla yakından ilgisi olan tüm maliye çalışanlarına faydalı olacağı ve önem taşıdığı düşünülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Etik, Etik Algılamalar, Vergi Daireleri, Etiğe dair Deneyimler.

**ABSTRACT****A RESEARCH ABOUT ETHICAL PERCEPTIONS IN PUBLIC INSTITUTIONS: THE CASE OF TAXATION OFFICES**

SÜNDÜK Aydın

Master Thesis, Department of Business

Thesis Consultant: Associate Professor Abdullah KARAKAYA

16.01.2014, Pages:104

The aim of this research to bring out views towards ethical behaviour, reactions and behaviour when they face unethical situations of managers and staff working in the Kahramanmaraş Taxation Offices. Ethics, being a considerably popular management approach and involving the Taxation Offices and the people in relation with these offices and the managerial levels; have been effective on this subject to be the research topic. In this regard, existing problems can be defined solution suggestions can be made. On the other hand, attitudes and behaviour of the staff through unethical behaviours will be observed and they will be able to be reclaimed by using training seminars.

In the context of the research a questionnaire has been conducted over the personnel working in the Aksu, Aslanbey, Elbistan, Pazarcık and Afşin Taxation Offices in Kahramanmaraş. When the results about the views on ethical issues are examined; a pleasing outcome is faced that most of the personnel have never met un ethical behaviour (bribery, presents, tips etc.) during their working lives. Additionally the personnel have indicated that they would not assent to unethical behaviour of their behaviour and they would resist in order not to carry out that kind of requests. In this regard, it can be stated that the personnel stake a claim to and adopt ethical rules. However it is thought that the personnel do not give adequate importance to ethical rules, especially about the issues such as appointments, promotions and trainings.

Also it is seen that the views of the personnel about ethical issues differ according to demographical variables such as age, gender, educational level, working unit, position, working time in the institution and total working time. It is thought that the study will be useful and is important for not only the staff and managers working in Kahramanmaraş, but also all of Treasury personnel.

**Keywords:** Ethics, Ethics Perceptions, Taxation Offices, Experiences on Ethics.

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Etik Standartlar Üzerinde Etkili Olan Kişisel ve Durumsal Faktörler ..... 31

## TABLolar LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| <b>Tablo 3.1.</b> Kahramanmaraş Vergi Dairelerinde Çalışanların Dağılımı.....  | 65 |
| <b>Tablo 3.2.</b> Genel Tanımlayıcı İstatistikler.....   | 67 |
| <b>Tablo 3.3.</b> Soru Bazında Tanımlayıcı İstatistikler .....   | 68 |
| <b>Tablo 3.4.</b> Soru Bazında Katılma Dereceleri .....  | 69 |
| <b>Tablo 3.5.</b> Etik ilkelere verilen cevapların cinsiyet değişkenine göre gruplar arası farklılıklar .....                | 71 |
| <b>Tablo 3.6.</b> Cinsiyet Değişkeni Farklılıkları.....  | 71 |
| <b>Tablo 3.7.</b> Etik ilkelere verilen cevapların yaş değişkenine göre gruplar arası farklılıklar .....                     | 73 |
| <b>Tablo 3.8.</b> Yaş Değişkeni Farklılıkları.....   | 73 |
| <b>Tablo 3.9.</b> Etik ilkelere verilen cevapların eğitim düzeyi değişkenine göre gruplar arası farklılıklar .....           | 75 |
| <b>Tablo 3.10.</b> Eğitim Düzeyi Değişkeni Farklılıkları.....  | 76 |
| <b>Tablo 3.11.</b> Etik ilkelere verilen cevapların çalışan birim değişkenine göre gruplar arası farklılıklar .....          | 78 |
| <b>Tablo 3.12.</b> Çalışan Birim Değişkeni Farklılıkları.....  | 79 |
| <b>Tablo 3.13.</b> Etik ilkelere verilen cevapların çalışan pozisyon değişkenine göre gruplar arası farklılıklar.....        | 80 |
| <b>Tablo 3.14.</b> Çalışan Pozisyon Değişkeni Farklılıkları .....  | 81 |
| <b>Tablo 3.15.</b> Etik ilkelere verilen cevapların kurumda çalışma süresi değişkenine göre gruplar arası farklılıklar ..... | 84 |
| <b>Tablo 3.16.</b> Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni Farklılıkları.....   | 84 |
| <b>Tablo 3.17.</b> Etik ilkelere verilen cevapların toplam çalışma süresi değişkenine göre gruplar arası farklılıklar .....  | 86 |
| <b>Tablo 3.18.</b> Toplam Çalışma Süresi Değişkeni Farklılıkları.....  | 86 |

## GİRİŞ

Sosyal bilimlerdeki birçok kavram gibi etik kavramının tanımlanmasında bir takım güçlükler bulunmakla beraber etik, "ahlak üzerine odaklanma, yorumlama ve düşünebilme etkinliği" (Tayfun, 2011: 30), "bireylerin ya da toplulukların davranışlarını düzenleyen ilkeler ve standartlar topluluğu" (Tiryakioğlu ve Seçim, 2011: 75), "bireyin hayata ve olaylara bakış açısını ve davranışlarını şekillendiren temel ilke ve normlar" (Ardıç, 2011: 185); "ahlak felsefesi" (Erol, 2011: 230) olarak tanımlanabilir.

Etik kavramının, gerçekleştirilecek davranış ve eylemlerin ahlâkîlik ya da doğruluk, haklılık ve iyilik eksenindeki pozisyonunu tayin etmenin bilimi olduğunu söylemek mümkündür. Etik bilimi bu bağlamda genel geçer ilkelere ulaşmayı hedef edinmekte, bu yönde davranmayı veya çeşitli davranışları bu bakış açısıyla ele almayı amaçlayanlara yol göstermektedir. Etik kavramı çeşitli kavramlarla ilişki içerisindedir. Örneğin ahlak ve etik kimi zaman birbirinin yerine kullanılmakta, kimi zaman ise etiğin ahlaka dair tutum ve anlayışın bilimi olduğu vurgulanmaktadır. Din ise etik çerçevenin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Çoğu kez etik değerler dini kurallarla pekiştirilmekte, dinin etik ilkelerin yerleştirilmesinde bir araç olarak kullanıldığı görülmektedir.

Yozlaşma ise bir bakıma, etik dışı davranışların özellikle kamusal ya da örgütsel yaptırım gücü, itibar veya imkânların kullanılması suretiyle gerçekleştirilmesini ifade etmektedir. Temel ödevi kamusal ya da örgütsel görevini yerine getirmek olan bireylerin, kendilerine bu amaçla verilmiş yetki ve sorumlulukları suistimal etmesi elbette ki etikle bağdaşmayacaktır. Diğer yandan etik, yönetim faaliyetlerinin etkili ve yerinde gerçekleştirilmesi, bu faaliyetlerden maksimum fayda sağlanması açısından da önemlidir. Etik iklimin hâkim olduğu örgütlerin daha başarılı ve devamlı olmasını beklemek yanlış olmayacaktır.

Etik ve yönetim bağlamında yönetsel faaliyetlerde karşılaşılan hem etik, hem de etik dışı davranışlar önem arz etmektedir. Etik ve yönetim noktasında tarafsızlık, liderlik, ayrımcılık ve mobbing kavramları da üzerinde durulması gereken konular olarak düşünülmektedir. Zira etik ilkelere bağlı bir yönetim anlayışı tarafsız ve etik liderlerin ayrımcılıktan ve mobbing davranışından uzak durmasını gerektirmektedir. Diğer yandan, etik ilkelere bağlı yönetici ve çalışanların yasalara da uygun hareket etmesi beklenir. Çünkü bireylerin etik davranacağına bir garantisi olmadığı gibi,

kişilerin etik ilkelere bakışı da göreceli olabilir. Bu bakımdan etik ilkelerin standartlaştırılması ve yaygınlaştırılması ile kamusal yetki, güç ve pozisyonlara sahip olanların etik çerçevesinde hareket etmesi için yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu araştırmanın amacı Kahramanmaraş vergi dairelerinde çalışan yönetici ve çalışanların etik konusuna bakış açısının belirlenmesidir. Araştırmanın birinci bölümünde etik kavramı ve etik kuramları detaylı olarak incelenmiş, ikinci bölümünde yönetimde etik uygulamaların önemi, liderlik ve etik unsurlar arasındaki ilişkiler, etik kavramının kanundaki yeri ve küresel organizasyonların etik kavramına bakış açılarına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise araştırmanın amacı ve önemi, yöntem kısmı, araştırma örnekleme, araştırmada kullanılan istatistikî yöntemler ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışma kapsamında Kahramanmaraş'ta bulunan Aksu, Aslanbey, Elbistan, Pazarcık ve Afşin vergi dairelerinde çalışan yönetici ve personele anket uygulanmış ve elde edilen 205 anketten 3'ü anketlerin tam olarak doldurulmaması nedeniyle geçersiz sayılmıştır. Dolayısıyla toplamda 202 anket dikkate alınmıştır. Elde edilen bulgular, çalışanların genel anlamda etik kurallara sahip çıktıklarını ve benimsediklerini göstermektedir.

Ancak, çalışanlar özellikle görevde yükselme ve atama gibi konularda etik kurallara yeterince önem verilmediğini düşünmektedirler. Yöneticilerin liyakata daha fazla önem vermeleri gerektiği ve eğitim faaliyetlerini arttırmaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan birim, çalışılan pozisyon, kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi demografik değişkenler açısından bireylerin etik konulara bakış açılarının farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde özellikle alt kademedeki çalışanların sorunlarının daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Elde edilen sonuçların özellikle çözüm önerileri geliştirecek olan yöneticiler açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde etik kavramı irdelenirken etiğin tanımlarına yer verilerek başlanmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Sosyal bilimlerdeki birçok kavram gibi etik kavramının tanımlanmasında bir takım güçlükler olduğu açıktır. Ancak, literatür üzerinden kavramın tanımı netleştirilmeye çalışılacak, etik kavramının ve etik biliminin tarihsel gelişimine yer verilecektir. Etiğin tarihsel gelişimi antik dönem, ortaçağ ve yakın dönem ve günümüz başlıkları altında incelenecektir.

Etiğin tarihsel gelişiminin ele alınmasının ardından etik kuramlarına değinilecektir. Etik kuramları teleolojik, deontolojik ve rölâivist teoriler ekseninde incelenecek, etik kavramına ilişkin farklı bakış açıları ele alınacaktır. Bu bölümün son kısmı ise etik kavramının çeşitli kavramlarla ilişkisine ayrılmıştır. Bu bağlamda etik kavramının ahlak, din, kültür, yozlaşma ve yönetim kavramlarıyla ilişkisine yer verilecektir.

#### 1. ETİK KAVRAMI

İnsanın yaşamsal faaliyetlerinden biri de yaptıklarının ve bunları yapma yöntemlerinin haklı ve doğru olduğunu izah çabasıdır. Dolayısıyla birey insan olmasının verdiği ayrıcalıkla sürekli olarak ahlaki yargılar üretmekte, bazı davranışları haklı ve doğru olarak değerlendirirken, bazı davranışları ise haksız ve yanlış olarak sınıflandırmaktadır. Etik biliminin ortaya çıkışı ise hadiseyi bu noktada bırakmayıp daha ileriye taşıma çabasından ileri gelmektedir. Etik bilimi haklı veya doğru olarak nitelendirme davranışının altında yatan kabullenişleri akılcı nedenlere bağlama çabasını ifade etmektedir. Etik disiplini, ahlaka ilişkin kuralları mantık çerçevesine oturtmak amacıyla sorgulayıp değerlendirerek "iyi" kabullenişinin nasıl oluştuğunu ortaya koyar. Dolayısıyla etik ahlakın felsefesidir. (Usta, 2012a: 409).

Özellikle son 30-40 yıllık dönemde daha fazla dikkat çeken etik kavramı aslında insanlık tarihinin ilk dönemlerinden itibaren ahlak kavramı temelinde tartışıla gelmiştir. Ancak uzun süredir üzerinde tartışmalar yürütülen, son yıllarda ise birçok bilim dalının ele aldığı bir kavram olan etik konusunda ortak bir tanım üretildiği söylenemez. Esasında bu durum farklı bilim dallarının etik kavramını ilgilendikleri temel konular üzerinden tanımlamaya çalışmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca tanım konusundaki

ayrışmanın bir diğer nedeni de tarihsel seyir içerisinde yaşanan toplumsal değişimlerdir. Toplumun dinamik ve değişken yapısı, sosyal konular üzerinden şekillendirilen kavramsallaştırmada bir tek tipleştirmeyi güçleştirmektedir (Filizöz, 2011a: 1).

### 1.1. ETİĞİN TANIMI

Etik, bir bakıma "ahlak üzerine odaklanma, yorumlama ve düşünebilme etkinliği" (Tayfun, 2011: 30), "bireylerin ya da toplulukların davranışlarını düzenleyen ilkeler ve standartlar topluluğu" (Tiryakioğlu ve Seçim, 2011: 75), "bireyin hayata ve olaylara bakış açısını ve davranışlarını şekillendiren temel ilke ve normlardır" (Ardıç, 2011: 185); "ahlak felsefesidir" (Erol, 2011: 230).

Etik, toplumun belirlediği ve toplumda uzlaşma içinde yaşamayı mümkün hale getirmektedir (Çetindağ Süme, 2011: 397). Yani, etik adını verdiğimiz düşünce topluluğu sayesinde bireylerin sosyal ve özel yaşamlarındaki tutum ve davranışların iyi-kötü, doğru-yanlış şeklinde tanımlanması, bu tutum ve davranışların daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır (Bolat ve Aytemiz Seymen, 2003: 69).

Türk Dil Kurumunun sözlüğünde ise etik kelimesinin karşılığı, "ahlâk, ahlâki, ahlâkla ilgili" olarak verilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2005: 661). Etik, "Ahlâkî açıdan kabul edilebilir bireysel, kurumsal ve toplumsal değerlerin tanımlanması ve bu değerlerin insan davranışını değerlendirmenin temel kıstası olarak kullanılmasıdır"(Demir, 2006: 25). Özkalp ve Kırel'e (2010: 504) göre ise etik, bireylerin neyi yapmaları ya da yapmamaları, istemeleri ya da istememeleri noktasında fikir vermekte, bu durumu açıklığa kavuşturmaktadır.

Etik konusundaki birçok farklı tanımın bir takım ortak noktaları söz konusudur. Bunlardan birincisi etiğin bireylerin doğru ve yanlış davranışları üzerinde yoğunlaşması, bir diğeri ise söz konusu davranışları ve bu davranışlara ilişkin standartları sorguladığıdır. Ayrıca etik bilimiyle; iyi-kötü, doğru-yanlış, haklı-haksız gibi ikilemler ele alınmakta, bu hususlara ilişkin olarak yapılan toplumsal sorgulama neticesinde evrensel ilkelerin ortaya konulması hedeflenmektedir (Filizöz, 2011a: 3).

Bu nedenle etiğin, gerçekleştirilecek davranış ve eylemlerin ahlâkilik ya da doğruluk, haklılık ve iyilik eksenindeki pozisyonunu tayin etmenin bilimi olduğunu söylemek mümkündür. Etik bilimi bu bağlamda genel geçer ilkelere ulaşmayı hedef

edinmekte, bu yönde davranmayı veya çeşitli davranışları bu bakış açısıyla ele almayı amaçlayanlara yol göstermektedir.

## **1.2. KAVRAMIN TARİHSEL GELİŞİMİ**

Etik kavramı ve etik biliminin tarihsel gelişimi üç bölümde ele alınacaktır. Bu kapsamda, antik dönem, ortaçağ ve yakın dönem ve günümüzde etik kavramına ilişkin bakış açıları ile etik bilimine katkıda bulunan öncülere yer verilecektir.

### **1.2.1. Antik Dönem**

Genel olarak etik konusunda ilk tespitler Sokrat'a dayandırılrsa da, Sokrat döneminde ve öncesinde de etiğe ilişkin çalışmalar söz konusudur. Zira Sokrat'ın yaşadığı devir Sofistlerin dönemidir ve bu dönemde etik fikrinin öncülleri sayılabilecek bir takım eserler verilmiştir. Aristophanes, Euripides, Thucydides ve hatta daha da öncesinde Xenophanes ve Heraclitus, Sokrat'ın felsefi yaklaşımı öncesinde etik fikrine dair tespitlere yer vermişlerdir (Kahn, 2003: 1).

Homerus'un eserlerinde de o dönemin etik anlayışına dair bulgulara rastlamak mümkündür. Homeros'un eserlerinde genel olarak doğru davranış, kendinden bekleneni gerçekleştirmek çerçevesiyle uyumludur. Homeros'un yaşadığı dönemde geçerli iyi özellikler bir krala yakışır şekilde, cesaretle, akıllıca ve kurnazca davranmayı gerektirir. Homeros'un bahsettiği bazı yüce davranışlar ancak o dönemde geçerlidir. Örneğin kölelik, söz konusu dönemde çok karşılaşılan bir durumdur ve bir köle ancak bir nesnedir. Bir köleye köle gibi davranılması olağandır ve doğru olan da öyle davranmaktır. Homeros'un eserlerinde yadsınan da kabullenilmiş durumlara aykırı davranışlar olduğundan, bir köleye farklı şekilde muamele etmek yanlış olacaktır. Nitekim bunun gibi durumların tartışılır hale gelmesi Pers ve Mısır kültürleriyle kaynaşmanın ardından, yani Homeros'tan birkaç yüzyıl sonra gerçekleşebilecektir (MacIntyre, 1998: 4-7).

Esasen etiğe ilişkin birçok tespit erken dönemde ahlak kavramı çerçevesinde yapılmıştır. Aristo'ya göre, salt ahlaka ilişkin konularla ilk defa ilgilenen filozof Sokrat'tır. Sokrat bilginin fazilet olduğunu ileri sürer. Bilen insan, doğrunun izinde hareket eder. Doğrunun ne olduğunu biliyorsa aksine hareket etmeyecektir. Ahlaki olmayan davranışlar cehaletten kaynaklanmakta olup, gayriahlâkî bir davranış ancak istemeden yapılabilir (Kılıç, 1996: 6). Bu tarz bir anlayışta Sokrates'ten önce bu alanla ilgilenen Protagoras'ın izleri görülmektedir.



Sokrat, kendisinin öncülü olan Protagoras'ın öne sürdüğü felsefi tespitlerine hâkimdir. Etik konusunda Protagoras doğacılığa karşıdır. Protagoras'a göre kesin bir doğru söz konusu olamaz. Bir birey yanlış bir kanaate vardırıya bile, aslında o onun doğru olduğunu düşündüğünden dolayı söz konusu kanaati bir başkasının değerleriyle yanlışlamak uygun değildir. Ayrıca, genel geçer olduğu düşünülen doğrular da zamana ve yere göre değişebilir. Bir şey, doğru olduğu düşünülen yerde ve öyle olduğu düşünüldüğü sürece doğrudur (MacIntyre, 1998: 4-7).

Ahlaka dair tespitlerini bir talebesi ile yürüttüğü diyaloglar üzerinden öğrendiğimiz Sokrat (Roberts, 1998: 198) kendisini, etikten uzak bir yaşam süren Romalılara erdemli davranışları öğretmeye adanmıştır. Etiğin genç kuşaklara öğretilmesini devletin bir görevi olarak görmeyen Sokrat, kendisini bu açıdan ait olduğu toplum için bir nimet olarak görmüştür (Roberts, 1998: 199). Sokrat'ın bu yaklaşımı hem kendisini ünlü kılmış, birçok takipçi ve öğrenci edinmesini sağlamış, ancak ölüme de götürmüştür. Yazılı bir eser bırakmamış olsa da Sokrat kendisi hakkında yazan çağdaşı ve daha sonraki dönemlerden yazarlara önemli bir ilham kaynağı oluşturmuştur.

Karar verme ve değerlendirmede kullandığımız kavramları nasıl anlarız? Doğru uygulamanın kriterleri nelerdir? Mevcut kullanım tutarlı mıdır? Eğer değilse tutarsızlıktan nasıl korunulur? Bunlar ve bunlara benzer temel felsefi soruları etik bilimine kazandıran Sokrates (MacIntyre, 1966: 24), kendini anlatan Platon ve Aristo gibi felsefeciler ile Aristophanes gibi drama yazarlarının ve daha nicelerinin eserlerine konu olmuştur. Belki de onun bu kadar çok işlenmesinin nedeni de bu sorgulayan tutumudur. Zira takipçileri eleştiri ve sorgulamada, kendi kötü sonuna şaşırmayan Sokrates gibi ölüm cezasına çarptırılacak kadar ileriye gidememişlerdir (MacIntyre, 1966: 25).

Sokrat'ın öğrencisi olan Platon'un eserlerinde Sokrat'ın sofistlerle olan diyaloglarına bolca yer verilmiştir. Platon'un iyilik ve iyi olanın bilinmesi ile yapılması arasında kurduğu bağıntı Sokrat'ın düşünceleriyle uyumludur. Bunun dışında Platon eserlerinde kendi görüşlerine de yer vermiştir. Platon'a göre doğru olanı bilmek, özel bir duruma dair doğruyu bilmek değil, tüm özel durumlarda geçerli olacak olan doğruyu bilmektir. Çünkü doğru, zamandan ve mekândan bağımsız şekilde doğru olandır. Adalet ise, bireyin ruhunu tatmin eden üç şeyin dengeli ve uyumlu bir bütün oluşturmasını ve ölümsüz olan ruhu rahatlatıp daha sonraki hayatlarında onu ödüllendirmesi için

gereklidir. Bu üç şey idrak, duygu ve arzudur. Adil olmayan kişide bunlar arasında bir uyumsuzluk ortaya çıkacak ve kişiyi rahatsız edecektir (Duignon, 2011: 33-35).

Diğer yandan Platon, iyiyi bazen birey, bazen toplum, bazen de her ikisi için de gerekli bir davranış olarak görür. Örneğin, Platon *Philebus* isimli eserinde bireysel iyi üzerine yoğunlaşırken, *Republic* isimli eserinde ise toplumsal iyiyi öğütlemiştir. Esasında Platon'un bakış açısı toplum için iyi ve adil davranışın bireyin kendisinin de iyiliğine olduğunu yansıtmaktadır. Toplum için adil davranan birey kendi çıkarına da hizmet etmiştir. Yani aslında toplumsal iyinin de altında kendiyi barışık olma ve tatmin yatmaktadır (Rogers, 1911: 42).

Aristo'nun etik yaklaşımı ise hem Platon'un hem de Sokrat'ın etik anlayışıyla benzerlikler içerir. Aristo, Platon'un denge için gerekliliğini ileri sürdüğü üç olgu ile Sokrat'ın insani bilgi ve insani iyiye yaptığı vurguyu harmanlar. Ancak elbette ki Aristo'nun hem Platon hem de Sokrat ile ayrıştığı durumlar da söz konusudur. Örneğin Aristo, Platon'un iyiye ve bilgiye yaptığı evrensel geçerlilik iddiasına katılmaz. Aristo'ya göre dışsal olan evrensel iyi ve bilgi kişiye özgü durum ve bilgi ile birlikte bireye göre ele alınır. Kişisel tecrübe, genel bilgi ve genel iyiye bakış açısını şekillendirir (Cooper, 2003: 15).

Dolayısıyla Aristo, Sokrat'ın özel önem atfettiği bilgiye, kendisinin farklı dallara ayrılmasının gerekliliğini vurguladığı Matematik, Fizik ve Metafizik gibi bilimlerle ulaşılabilmesini savunur. Aristo'ya göre bilimle ulaşılan teorik bilgi Plato'nun diğer iki denge unsuru üzerinde etkilidir. Arzu ve duygular, teorik bilgi birikimine göre şekillenir. İyiye ulaşmak bilgi birikiminin uygun kullanımıyla mümkündür (Cooper, 2003: 16).

Sokrat'ın etik felsefesine eğilmesiyle başlayan antik dönem etik düşüncesinin, genel olarak Platon ve Aristo'nun katkılarıyla belirginleştiğini söylemek mümkündür. Ortaçağa kadar geçen dönemde de etik düşüncesine ilişkin eserler verilmiş olmakla birlikte, bu eserler genel olarak Aristo'nun düşüncesi ekseninde gelişmiştir. Helenistik ve Roma dönemleri olarak ele alabileceğimiz bu dönemlerden Helenistik dönemi Post-Aristo dönemi olarak adlandırmak mümkündür (Long, 2003a: 18). Roma etik felsefesinde ise Helenistik yaklaşımın bir uzantısı olan Stoacılık hakimdir. Aristo'nun erdem fikri üzerine yoğunlaşılana Roma etik anlayışının öncüleri Cato, Cicero ve Lucretius gibi filozoflardır (Long, 2003b: 30-31).

### 1.2.2. Ortaçağ ve Yakın Dönem

Ortaçağa kadar geçen dönem ve ortaçağda Batı'da kilise eksenli bir etik yaklaşımı söz konusu olmuştur. Bu döneme "patristic" denilmesinin nedeni de budur. Milattan itibaren etik, özellikle Hıristiyan dünyada papazların yaşayış biçimi ya da hayat felsefesi olarak kabul görmüştür. Söz konusu dönem etik felsefesinin önde gelen düşünürleri John Damascene, Ambrose ve Augustine "aziz" mertebesi atfedilen papazlardır (Bourke, 1970: 69).

Antik Yunan felsefesinin bütünüyle dünyevi bir felsefe olarak ele aldığı etik düşüncesi, ortaçağda yerini dini eksenli bir etik anlayışa bırakmıştır. Antik dönemde etiğin temel amacı insanın mutluluğu olarak belirlenirken ortaçağda bu amaç ahiret mutluluğuna endekslenmiştir. İşte bu nedenden ötürü antik dönemde bağımsız bir felsefi disiplin olan etik, ortaçağda teoloji temelli bir hal almıştır (felsefe.gen.tr).

Bu bakımdan etik ile ilgilenen ortaçağ düşünürleri, yalnızca insanın mutlak varlıkla olan ilişkisi üzerine odaklanmıştır. Dolayısıyla antik dönemde insan iyi olarak ele alınırken, kilise eksenli ortaçağ felsefesinde insan doğuştan günahkar, kötü ve kötülüğe meyilli olarak görülmüştür. Kilisenin önderliğini esas alan görüşe göre, ahlaklılık dinin bir parçasıdır. İnsan, özünde kötü olduğunu kabullenmeli, etik ve ahlaklı davranışları dinin gereği olarak benimsemelidir. Zira antik dönemde etik iyimserlik temelinde ele alınırken, ortaçağda kötümserlik ön plandadır (felsefe.gen.tr).

Bu durum Hıristiyan dünyasının Yahudi düşüncesinin temellerini büyük oranda kabul etmelerinden kaynaklanmaktadır. Nitekim Yahudilikteki on emir Hıristiyanlıkta da kabul görmüştür (Bourke, 1970: 70). Dolayısıyla etik davranışın kodlarının Hıristiyan ortaçağ etiğinde on emir temelinde şekillendiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Ortaçağ ve Yakınçağ döneminde etik üzerine yazarları Yunan, Latin, Yahudi ya da Müslüman olan birçok eser verilmiştir. Başlıca Yunan yazarlar; İskenderiyeli Clement ve Origen, Nyssalı Gregory, Scytopolisli Maksimus ve John Damacene'dir. Latin yazarlar arasında ise Tertullian, Lactanius, Ambrose, Augustine, Boethius, John Scottus Erigena, St. Anselm, Peter Abelard sayılabilir. Yahudi ekolünde ise Philo Judaeus, Saadia ben Joseph al-Fayyumi, Ibn-Gabirol, Bahya ibn Pakuda, Rabbi Moses ben Maimon, Hillel ben Samuel, Levi ben Gerson, Hasdai ben Abraham Crescas ve Joseph Albo ön plana çıkmaktadır. İslam dünyasında ise ortaçağ döneminde etik

konusunda eserler veren Gazali, El-Kindi, ibn-Zakariya al-Razi, Farabi, ibn-Muhammad-ibn Yaqub Miskawaihi, abu-Ali al-Husayn ibn-Abdallah İbn-Sina, İbn-i Rüşd ve Asad Dawani gibi düşünürler sayılabilir (Bourke, 1970: 69-126).

### 1.2.3. Günümüzde Etik

Geçmişten günümüze çeşitli açılardan ele alınan etik kavramı günümüzde de önemini yitirmiş değildir. Hatta küreselleşmenin yaşamın her alanına sızması ve piyasa koşullarının yıkıcılığı etik kaygıları da tetikleyerek etik sorununun, son dönemlerde üzerinde en fazla tartışılan konulardan biri haline gelmesini sağlamıştır (İrge, 2011: 213). Günümüzde etik, sosyal ya da bireysel tercihlerin, kararların, eylemlerin ve onları belirleyen ilkelerin, değerlerin bilgisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Bayraktaroğlu, Kutanis Özen ve Özdemir, 2006: 378).

Modern yaşamda ön plana çıkan bireyselleşme, etik çoğullaşmayı beraberinde getirmiş ve bu çoğulluk, ekonomiden siyasete, toplumsal yaşamdan zihniyete kadar çeşitli alanlarda krizler doğurmuştur. Günümüzde yaşanan etik krizler; usallık, verimlilik, iktidar tutkusu, etik görececilik ve eşitlik gibi bileşenlerin ürünüdür. Modern insanın akli devlete itaati ve düzenin devamını önceleyen ilkelere sadakati sorgulamakta; itaat artık çıkar ya da zorunluluklardan ileri gelmektedir. Etik anlamdaki çöküş aile, ekonomi, eğitim ve din gibi alanlara nüfuz etmektedir (Bayram, 2006: 43).

Bu durumun kökeninde günümüz insanının bireyci yaklaşımının yattığını söylemek yanlış olmaz. Weber'in de belirttiği gibi artık etik iki türdür. Bireyler amaç etiğine, siyaset ise sorumluluk etiğine bağlı kalmak durumundadır (Bayram, 2009: 19-20). Dolayısıyla bireyler hedeflerine ulaştıracak, kendi konumlarını güçlendirecek davranışları etik addetmekte, siyasi otorite ise sorumluluk dışındaki etik yargılara bağımlı kalmamaktadır. Tüm bunlarda önce gelişmenin sonra etiğin önemsenmesi gerektiği ön plana çıkmaktadır.

Günümüz etiğinde Weber dışında etkili olan düşünürlerden Kant ise davranışın şeklinden ziyade ulaşılmaya çalışılan amacın önemli olduğunu vurgular. Kant'a göre ahlaklılığı, davranışın ödeve göre konumu belirler. Ödeve uygun değil, ödev gereği olan davranışlar etiğe uygundur (Bilge, 2012: 100) . Zira toplumsal davranış kalıplarının etkisinde beklenen davranış şeklini gerçekleştirmekten ziyade, davranışın sonucunu sorgulayarak kalıplara takılmadan etik amaca dönük davranmak gereklidir.

Etiğe ilişkin düşüncelerine değinilmesi gereken düşünürlerden birisi de Marx'dır. Marx'a göre etikle ilgili kaygılara kapılmamak gerekir. Zaten üretim araçlarına sahip yapının belirlediği kurallar ve değerler dâhilinde hareket eden sınıfların onların boyunduruğundan kurtulması olanaksızdır (Bilge, 2012: 100). Sermaye sınıfı ahlak, din, ekonomi gibi araçları kullanarak işçi sınıfının istediği gibi hareket etmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla işçi sınıfının devrimi gerçekleştirmesi, geleneksel tüm değerleri inkâr etmesiyle mümkündür.

Genel ahlaki kuralların dışında günümüz etiğinde farklılıklara göre bir ayrışma da söz konusudur. Bu ayrışma farklı etiklerin gündeme gelmesini sağlamıştır. Bunlardan birisi tıp mesleğinde dikkate alınması gereken etik ilkeleri ortaya koyan tıp etiğidir. Bu anlayışa göre, haklar ve sorumluluklar tıbbi etik çerçevesinde belirlenmelidir. Bir diğer etik türü ise siyasi etik ilkeleri ifade eden siyasi etikdir. Bu anlayış özellikle Watergate skandalından sonra daha fazla gündeme gelmiştir (web.deu.edu.tr: 7). Ayrıca ticaret etiği, mesleki etik, halkla ilişkiler etiği gibi birçok farklı etik anlayışı da toplamda günümüz etik anlayışını ortaya koyan farklı etik anlayışlarıdır.

### **1.3. ETİK KURAMLARI**

Etik kuramları, etik kavramına ilişkin çalışmaları bulunan felsefecilerin bakış açılarını yansıtmaktadır (Filizöz 2011a: 14). Bu açıdan bakıldığında etiğe ilişkin bir kuram düşünüldüğünde aslında o kuramın öncüsü olan felsefecinin söz konusu yaklaşıma bu ismi verdiği değil, etik ile ilgili felsefi bir düşünce biçimi üreten bilim insanının etiği ele alış biçimine sonradan verilen ismi anlamak gerekmektedir.

Felsefi alanda etik kuramlar genelde teleolojik ve deontolojik ve rölativist olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (Odabaşı ve Oyman, 2009: 433). Deontolojik teorilerin odak noktası özel olarak bireylerin hareket ve davranışları iken, teleolojik teorilerin odak noktası ise söz konusu hareket ve davranışların sonuçlarıdır. Dolayısıyla deontolojik teoriler bireysel hareketin kendisinin doğruluğu ile ilgili olup, teleolojik teoriler ise hareketin sonuçlarının iyi veya kötü olmasına dairdir (Ay, 2005: 34). Rölativist yaklaşım ise deneyimler ile çevresel değer sistemini esas almaktadır (Odabaşı ve Oyman, 2009: 433). Araştırmamızın bu bölümünde etik kavramının daha açık biçimde anlaşılması için, sözü edilen etik kuramlarına değinilecektir.

### **1.3.1. Teleolojik Yaklaşım**

Etik konusunda teleolojik kuram sonuçsallığı ifade etmektedir. Teleolojik yaklaşım bireysel eylemlerin sonuçları üzerine odaklanmaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde değerlendirildiğinde bireyin eyleminin ne derecede ahlaki olduğu, eylem neticesinde ortaya çıkan sonuçların iyi veya kötü, doğru veya yanlış olarak değerlendirilmesi neticesinde ortaya çıkacaktır (Usta, 2012a: 409). Teleolojik etik yaklaşımının öncüleri faydacılık eksenindeki Jeremy Bentham ve John Stuart Mill ile egoizm eksenindeki Niccolo Machiavelli ve Max Weber'dir (Öztürk, 1999: 24).

Teleolojik etik çerçevesinde değerlendirildiğinde bir eylemin iyi olarak değerlendirilmesi, onun iyinin üretilmesine katkıda bulunmasına bağlıdır (Filizöz, 2011a: 14). Teleoloji, bir amaca dönük yönlendirmeyi ifade etmektedir. Dolayısıyla, bu yaklaşım açısından etik konusundaki derecelendirme de en iyi sonucu üretecek eyleme yaklaşma durumuna göre belirlenecektir. Yani, eylem ne kadar çok insana ne kadar fazla fayda sağlarsa etik açıdan o derecede doğrudur. Ancak bu yaklaşım en fazla kişiye en fazla fayda sağlanmaya çalışılırken temel ahlaki haklara zarar verilebileceği noktasında eleştirilmektedir (Nohutçu, 2004: 395).

Teleolojik etik açısından kimin iyiliğini esas almak gerektiği sorgulandığında; faydacılık ve egoizm yaklaşımlarına ulaşılır (Usta, 2012b: 20). Diğer yandan teleolojik etik yaklaşımı salt kimin iyiliğine hizmet edildiği ile ilgilenmez. Davranışın ne derecede meşru olduğu da önemlidir. Dolayısıyla, teleolojik etik teorilerini üç başlık altında incelemek mümkün olup, bunlar: faydacılık teorisi, egoizm teorisi ve erdem ahlakı teorisidir (Usta, 2012a: 409).

#### **1.3.1.1. Faydacılık Teorisi**

Faydacılık yaklaşımına göre bir davranış veya eylemin iyi olarak ele alınabilmesi, o davranış veya eylemin toplum için en fazla iyiye neden olmasına bağlıdır. Faydacılık teorisine göre, etiğin amacı en fazla insana faydalı olmaktır. Dolayısıyla en yüksek toplumsal iyiliği getiren davranış veya eylem etiğe en uygun olandır (Usta, 2012b: 20).

Faydacılık teorisine göre, bir davranış en fazla iyiyle ya da en az kötüyle sonuçlanmasına göre değerlendirilmelidir. Verilen fayda zarardan fazla ise karar iyi ve ahlakidir. Dolayısıyla faydacılık bir bütün olarak insan refahı üzerindeki zararları

minimize ya da faydayı maksimize eden davranışları teşvik eder. Bu durumda faydacı karar alma şu adımları kapsar (Torlak, 2001: 112):

- Belirli bir karar durumunda mevcut alternatif eylemlerin belirlenmesi,
- Eylemden etkilenecek her bir kişi için eylem gerçekleştiğinde ortaya çıkacak fayda ve maliyetin belirlenmesi,
- En yüksek faydayı sağlayacak ya da en az zararı getirecek alternatifi seçilmesi.

Faydacı yaklaşım karşılaştırmalı olarak da ele alınabilir. Buna göre, bir eylemin ahlaki bakımdan doğru sayılabilmesi için, eylemin sağladığı toplam fayda, bireyin yapacağı başka bir eylemin sağlayacağı toplam faydadan daha büyük olmalıdır. Dolayısıyla, iki farklı seçeneğe birini seçmek durumundaki birey, daha fazla toplam faydayı sağlayacak olan seçeneğe yönelmelidir (Yıldırım, 2010: 35).

### **1.3.1.2. Egoizm Teorisi**

Teleolojik etik yaklaşımın egoizm teorisine göre bireyin çıkarına olan davranışlar doğru kabul edilmekte, bireyin kendisi için iyi olarak gördüğü eylemler haklı görülmektedir. Bu görüşte temel değer bireysel çıkarların maksimizasyonudur. Egoist teoriye göre kendi bireysel çıkarlarına hizmet eden bir kişi gerçekleştirdiği eylemin toplumsal sonuçlarından sıyrılabilir. Zira birey temel değer olan "kendi çıkarları" çerçevesinde hareket etmiştir (Öztürk, 1999: 24).

Dolayısıyla, egoist yaklaşımın faydacılık yaklaşımından farkı, bir davranışa ilişkin sonuçların genele göre değil eylemi gerçekleştiren kişiye göre değerlendirilmesidir. Bu açıdan ele alındığında, herhangi bir davranışın sonucu o davranışı gerçekleştiren açısından en yüksek faydayı veriyorsa, söz konusu davranış ahlakidir. Egoizm yaklaşımı çerçevesinde alternatif kararlar arasında bir seçim yapmak zorunda kalan birey, kendi çıkarlarını maksimize edecek olan alternatifi seçecek, diğer kişilerin çıkarlarını asla dikkate almayacaktır (Şentürk, 2006: 18-19).

### **1.3.1.3. Erdem Ahlakı**

Teleolojik etik kuramlarından olan erdem ahlakı, bireycilik temelinde şekillenmektedir. Bu yaklaşıma göre bireysel faaliyetlerin amacı mutluluktur. Erdem ahlakı açısından bireyin karakteri güduları ve niyetleri ön plandadır. Birey bilinçli bir

şekilde eylemde bulunmalı, bu eylemi gerçekleştirmeyi seçerken kendi mutluluğu için harekete geçmelidir (Filizöz, 2011a: 15).

Erdem ahlaki yaklaşımını savunanlar, erdem kavramına birincil önem atfetmektedirler. Bu yaklaşımın savunucularına göre, ahlaka dair diğer tüm kavramlar erdeme indirgenebilir veya bu kavramlar ancak erdem aracılığıyla temellendirilebilir. İnsana yakışan ölçüde iyi bir yaşam için erdem gerekliliğini vurgulayan bu yaklaşım, insanın ahlâki açıdan üst seviyeye ulaşması ya da iyi karakterli olabilmesi için gerekli olanın bir ödev bilincinden çok ahlaksal iyi veya erdem tam karşılığının bilinmesi olduğunu ileri sürer (Yıldırım, 2010: 36-37).

### **1.3.2. Deontolojik Yaklaşım**

Etik konusunda deontolojik görüşü paylaşanlar, doğru ve yanlış davranışlara değerlendirmelerini öncül (a priori) nedenler, kutsal hukuk ve sezgileri çerçevesinde yapmayı tercih ederler. Kanunların dayandığı, kendiliğinden doğru ya da yanlış kabul edilen görevler ya da prensipler ölçüt olarak alınır. Bir hareketin doğruluk ya da yanlışlığı onun sonuçlarına değil kendisine bağlı olarak teşhis edilir (Öztürk, 1999: 24).

Deontolojik etik kuramları ahlaki kurallar çerçevesinde değerlendirilen bir davranışın eylemsel niteliği üzerine yoğunlaşmakta, bireysel eylemin bizzat kendisinin ahlaka uygun olup olmadığı ile ilgilenmektedir (Usta, 2012a: 409). Deontolojik etiğe göre, bir eylemin ahlaki değeri onun sonucuna göre değil, arkasındaki niyete göre değerlendirilir (Usta, 2012b: 24). Bu bakımdan etiği deontolojik yaklaşımla ele alan kişi, doğruyu her zaman ve her koşulda ifade ederek, ayrıntıların tamamını vermeyi tercih eder (Bülbül, 2001: 12).

İnsanların yaratılış özellikleri ile öğrenme yoluyla kazanılan huy, mizaç veya karakter olarak isimlendirilen niteliklerin insan davranışına yön vereceğini; toplumsal hayat içerisinde genel kabul görmüş birtakım değer ve normların da davranışlar üzerinde etkili olacağını ileri süren deontolojik yaklaşımlar temel olarak, adalet yaklaşımları ve haklar olmak üzere iki başlık altında incelenecektir (Şentürk, 2006: 19).

#### **1.3.2.1. Adalet Teorisi**

Etik konusunda John Rawls'un ileri sürdüğü adalet teorisi, iyiden önce hakkın önemli olduğunu vurgulamaktadır. Adalet teorisine göre, doğru ve tarafsız eylemler için iyi en yüksek seviyeye çıkarılmalı ve tarafsız dağıtım kuralları izlenmelidir. Rawls'un



dağıtıcı adalet kuramına göre adalet üç temel üzerinde yükselir. Bu temeller şunlardır (Filizöz, 2011a: 18; Kirel, 2000: 39):

-Herkesin temel özgürlüklerinin eşit olmasını ve bu özgürlüklerin korunmasını savunan eşit özgürlük ilkesi,

-Eşit özgürlüğün sağladığı yararlarla sahip olmayanlara yardım etmeyi zorunlu kılan farklılık ilkesi

-Bireylerin sosyal statülerini yükseltmek için eşit fırsatlara sahip olması gerektiğini savunan fırsat eşitliği hakkı.

Adalet teorisi temel olarak eşit olanlara eşit, eşit olmayanlara eşitsiz davranılması ilkesini benimser. Eşit çalışan iki bireyin eşit ücret alması da, diğerinin iki katı çalışan bireyin onun iki katı ücret alması da etikdir. Adaletin bir diğer boyutunu oluşturan sosyal adalet için ise yük ve faydaların toplumsal düzlemde eşit dağılması, kısıtlı kaynakların tüm bireylere ilkeler çerçevesinde eşit dağıtılması gereklidir (Arslan vd., 2007: 15).

### 1.3.2.2. Bireysel Haklar Teorisi

Bireysel haklar teorisine göre, bazı durumlar sonuçlarının ne olduğuna bakılmaksızın ahlaki bağlayıcılık içerir. Adam öldürmek, işkence yapmak, tecavüz ya da soykırım gibi eylemler sonuçlarından bağımsız olarak kötü eylemler olarak değerlendirilirler. İnsanların doğuştan sahip oldukları bir takım hakları bulunmakta ve bu hakların aleyhindeki davranışlar kötü olarak nitelendirilmektedir. Bu türden haklara ilişkin olarak yapılan ahlaki değerlendirmeler durumsallık içermezler ve her durum ve şartta ayındırlar (Arslan vd., 2007: 4).

Diğer yandan, bir kimsenin ne yaptığı veya diğerlerinin bir kimseye ne yaptığıyla ilgili olan hakların varlığını sürdürmesi, bir yasal sistemin hakları tanımlamasına ya da söz konusu haklara ilişkin etik standartların bulunmasına bağlıdır (Kirel, 2000: 36). Dolayısıyla, bireysel haklardan söz edebilmek için yasalar ve ahlaki standartlar gereklidir. Bu bakımdan ahlak bireysel hakların korunması için gerekli ön koşuldur.

Tevrüz'e (2007: 26) göre bireysel haklar üç boyutta ele alınabilir:

- Bireyin kendisinin bir şey yapma hakkı

- Bireyin hakkı olan bir şeyin başkalarınınca temin edilmesini talep etme hakkı,
- Hakkın engellenmemesi.

### **1.3.3. Rölâtivist Yaklaşım**

Rölâtivist etik yaklaşımı eylem ya da davranış kararları alınırken, söz konusu eylem ya da davranışları gerçekleştirecek, onlardan etkilenecek olan birey ya da grupların değer yargılarına uygun biçimde düşünülmelidir. Başka bir deyişle, rölâtivist etik yaklaşımına göre birey kendi deneyimleri ve çevresindekilerin değerler sistemini etik standartlar için kaynak alır, çevresindeki grup ya da bireylerin eylemlerini gözlemleyerek grubun görüş birliğine göre hareket eder (Odabaşı ve Oyman, 2009: 434).

Rölâtivist bakış açısıyla değerlendirildiğinde, ahlaki bir davranışın tanımı, o davranışı gerçekleştirecek olan kişi ve grupların tecrübeleri ya da kültürel değerlerine bağlıdır. Rölâtivistler, ahlaki standartları kendileri ya da çevrelerindeki insanların fikirlerinden hareketle tanımlar. Davranışa ilişkin olumlu bir fikir birliği, eylemin doğruluğuna veya ahlaka uygunluğuna işaret eder. Ancak bu türden yargılar her durumda geçerli değildir. Şartlar ve grup değiştiğinde davranışa ilişkin yargı da değişebilir (Şentürk, 2006: 20-21).

Diğer yandan, rölâtivist etik anlayışına göre hareket eden bireyler etiğe ilişkin durumları salt kendi değer ve rolleri çerçevesinde de değerlendirebilirler. Bu durum ise bazı sakıncaları beraberinde getirecektir. Çünkü böyle bir durum kabul gördüğünde, kendi değer yargıları ve örgütsel ya da toplumsal rolleri çerçevesinde hareket eden bireylerin davranışına ilişkin değerlendirmenin genel etik ilkelere göre sorgulanmaması ve eleştirilmemesi gerekir. Etik ilkelere uyumun sağlanması için bireylerin bazı genel ilkelere göre sorgulanmaya ve eleştiriye açık olmaları şarttır (TÜSİAD, 2005: 54).

#### **1.3.3.1. Saf Rölâtivizm**

Saf rölâtivizm bütün ahlaki kararların her yönüyle kişisel olduğunu savunur. Saf rölâtivist yaklaşıma göre bireyler kendi yaşamlarını sürdürme hakkına sahiptir ve her bireyin kendi ahlaki değerlerini esas alarak harekete geçmesine izin verilmesi gerekir (Özgener, 2009: 49; Doğan, 2008: 183).

### **1.3.3.2. Rol Rölativizmi**

Rol rölativizmi, bireylerin salt sosyal rollerine dair belirli yükümlülöklere sahip olması gerektiğini savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre bir işten sorumlu olan kişi, kendi kişisel inançlarını bir kenara bırakarak, sahip olduğu rolün gereklerini yerine getirmelidir (Özgener, 2009: 49-50; Doğan, 2008: 183).

### **1.3.3.3. Kültürel Rölativizm**

Ahlaki konuların göz önünde bulundurulduğu bir karar alınırken, belirli bir durumun ya da bir dizi benzer durumların sınırları içinde hareket edilir. Davranış ya da eyleme ilişkin karar, büyük ölçüde kişinin bilgi ve deneyimlerine bağlı olup alınan karar veya gerçekleştirilen eylemlerin arkasında aslında bireylerin kültürel birikimleri yatar. Bu bakımdan, her insanın birbirine benzer yönleri yanında farklılıkları da olması gayet normaldir (Şentürk, 2006: 21).

Aynı zamanda, bireylerin davranışları bireysel değerlerden etkilenirken, toplumsal davranışları da toplumsal kültür etkilemektedir. Toplumsal yükümlölükler ve davranışların kabul edilebilirlik ölçütleri toplumsal kültür tarafından belirlenmektedir. Ahlaki davranışı belirleyen bir diğer etmen de içinde bulunulan zaman diliminin değer yargılarıdır. Etik standartlar belirlenirken ve davranışlar etik çerçevesinde değerlendirilirken, tüm bu etkenler göz önünde bulundurulmalıdır (Usta, 2012b: 28).

Etik ve kültür ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda, geliştirilmesi gereken kültürün de nasıl nitelikler taşıması gerektiği daha da netleşmektedir. Bu bakımdan geliştirilen kültür, vicdanı esas alan, güdü ve davranışları etkileyerek doğru ve yanlış arasında seçim yapmayı sağlayan kültür olmalıdır (Usta, 2012b: 28). Hem etik yargılamalar davranışı etkisi altına alan kültür göz ardı edilmeden yapılmalı, hem de kültürel değerlerin, etik çerçeveden uzaklaşmaması için azami çaba gösterilmelidir.

## **1.4. ETİK KAVRAMININ ÇEŞİTLİ KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ VE BOYUTLARI**

Etik kavramı çeşitli kavramlarla ilişki içerisindedir. Örneğin ahlak ve etik kimi zaman birbirinin yerine kullanılmakta, kimi zaman ise etiğin, ahlaka dair tutum ve anlayışın bilimi olduğu vurgulanmaktadır. Din ise etik çerçevenin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Çoğu kez etik değerler dini kurullarla pekiştirilmekte, dinin etik ilkelerin yerleştirilmesinde bir araç olarak kullanıldığı görölmektedir.

Yozlaşma ise bir bakıma, etik dışı davranışların özellikle kamusal ya da örgütsel yaptırım gücü, itibar veya imkânların kullanılması suretiyle gerçekleştirilmesini ifade etmektedir. Temel ödevi kamusal ya da örgütsel görevini yerine getirmek olan bireylerin, kendilerine bu amaçla verilmiş yetki ve sorumlulukları suistimal etmesi elbette ki etikle bağdaşmayacaktır. Diğer yandan etik, yönetim faaliyetlerinin etkili ve yerinde gerçekleştirilmesi, bu faaliyetlerden maksimum fayda sağlanması açısından da önemlidir. Etik iklimin hâkim olduğu örgütlerin daha başarılı ve devamlı olmasını beklemek yanlış olmayacaktır.

#### **1.4.1. Etik-Ahlak İlişkisi**

İnsanların kabul ettiği ve başka kesinlik ölçüleriyle ölçülemeyen hareketler toplamı ahlaktır. Ahlaki değerler metafizik ve fizik gerçeklere indirgenememekle birlikte bir gerçeklik alanına da sahiptirler. Ahlakın bu pozitif yapısı, deneyi mümkün kılar ve ahlakın kişisel olmayan ve tarafsız bir bilinç tarafından işlendiğini gösterir (Ülken, 2001: 19).

Tek başına bireyin ahlaki hayat düsturu olması söz konusu değildir. Birey, toplum tarafından kuşatılmıştır. Bireyin toplumla uyum içinde tekrar eden eylemleri alışkanlıkları doğurur ve diğer "ben"ler içerisinden özgün "ben" ortaya çıkar. Birey kendini aşan kolektif iradeye muhtaç olup, kolektif iradeye duyulan bu ihtiyaç arttıkça birey o ölçüde kendi iradesinden haberdar olur (Ülken, 2001: 97).

Etik, Yunanca "etos" sözcüğünden türetilmiştir ve karakter, davranış anlamına gelmektedir. Etik bilimi, felsefenin, ahlaki değerlerini inceler. Ahlak kavramının İngilizce karşılığı ise "morality" olup kelime Latince "moralis" sözcüğünden türetilmiştir. Kelime köken bakımından, görgü ve gelenek anlamlarını içermektedir (Özdemir, 2008: 182). Ahlak kelimesi ise Arapça'da huy anlamına gelen "hulk" kelimesinin çoğuludur (Bilge, 2012: 98; Özdaşlı ve Derya, 2011: 67). Esasen, etik ve ahlak (moral) sözcükleri farklılık arz etse de, gerek günlük dilde, gerekse felsefede etik ve ahlak kavramlarının birbirlerinin yerine kullanıldıkları görülmektedir. Ancak etik ve ahlak kavramları; teori, sınır ve yöntem açısından birbirinden ayrılmaktadır (Usta, 2012a: 406).

Ahlak, toplumda bireylerin benimsedikleri, uymak zorunda oldukları ilke ve kuralların tümünü anlatan bir kavram iken; etiği, bireylerin davranışlarına kılavuzluk eden, ahlaki bir seçim yapmaya yarayan standartlar olarak tanımlamak mümkündür

(Gökçe ve Örselli, 2011: 49). Etik ve ahlak kavramlarının ilişkisi bir başka şekilde ortaya konabilir. Etik doğru-yanlış ayrımını belirginleştiren teori iken, ahlak bu teorik kalıbın pratiğe aktarılmasıdır. Etik evrensel bir felsefi yaklaşım olduğu halde ahlak toplumsal kültürden de etkilenebilmektedir (Filizöz, 2011a: 6).

Ahlak toplumsal iradenin bireyi sınırlandırdığı kuralların tamamını ifade eder. Ahlak görülemeyen ancak hissedilebilen manevi düşünce kalıplarıdır. Bu manevi düşünce kalıpları içerisinde hareket eden insan ahlaklı olarak addedilir. Etik ise ahlak olgusuna dönük değerlendirmelerdir. Ahlak fiili yaşantı ile ilgili iken, etik düşüncelerle ilgilidir. Etik ahlaki davranışların araştırılıp değerlendirilmesidir (Örselli 2009: 1242).

Dolayısıyla, Yunanca'daki kökeni bakımından ahlak kelimesi ile eş anlamlı olsa da, etik sözcüğü, günümüzdeki kullanımı bakımından değerlendirildiğinde daha çok felsefe veya teoriye ilişkin anlamlar içermektedir. Etik kelimesi sıfat olarak kullanıldığında ahlak ve ilkelerini nitelerken, isim olarak kullanıldığında ise ahlak ve ahlakın temelleri hakkındaki felsefenin bir bölümünü ifade etmekte olup, töre ve ahlakın bilimi olarak da ele alınabilmektedir (Usta, 2012a: 408-409).

Etik ve ahlak kavramlarının hem birbirinin yerine hem de kavramlardan birinin tanımlanabilmesi için tanım içerisinde diğere yer verilmesi durumu kavramların birbirlerine göre başlangıç ve bitiş noktalarının kesin olarak saptanamamasından kaynaklanmaktadır. Bu zorluk nedeniyle de literatürdeki bir çok kaynakta etik ve ahlak kavramları eş değer kabul edilmekte birbirlerinin yerine kullanılabilmektedir. Söz konusu iki kavramın tam olarak eş değer olmadığı noktasındaki yaygın görüşe rağmen böyle bir durumun varlığı, kavramların benzer yönlerinin fazlalığı ve kavramların iç içe geçmiş yapısından kaynaklanmaktadır (Filizöz: 2011a: 3).

#### **1.4.2. Etik-Din İlişkisi**

İlahî dinler birey ve toplumun uyum sağlamasına imkân verecek bir takım kurallar içermektedirler. Ahlaki ilke ve değerleri de içinde barındıran bu kurallar insan ve Yaratıcı arasındaki bağın niteliğini de belirlemektedir. Bu yönüyle bireyin Yaratıcı'ya itaatinin de bir göstergesi olan etik kurallar, dini açıdan önemli derecede bağlayıcılık içermektedir (Bilge, 2012: 102).

Başka bir yaklaşıma göre ise din ve ahlaki normlar özellikle devlet mekanizmasının günümüzdeki kadar olgunlaşmadığı dönemde otoritenin bir aracı olduğunu savunmaktadır. Adalet, maliye, içişleri ve dışişleri gibi devlet olmanın

göstergeleri kabul edilen olgular elbette ki birer otorite aracı olarak kullanılmış ve kullanılmaktadır. Ancak özellikle devlet mekanizmasının yeni yeni oluşmakta olduğu dönemde devlet dine yaslanmış, dini kurallardan üretilen ahlaki normları da bir iktidar kaynağı olarak kullanmıştır. Devlet, özellikle söz konusu dönemde otorite araçlarını ilahi çerçeveye oturtarak konumunu güçlendirmiştir (Oral, 2005: 122).

Etik ve din konusunda yaptırımlar açısından ise bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Ahlak kurallarının uygulanmasını sağlayan yaptırımlar sosyal baskı, ya da vicdani baskı olarak karşımıza çıkmaktadır. Birey, toplum tarafından ayıplanma ya da vicdani rahatsızlık endişesiyle etiğe uygun davranır. Din ise ruhun ölmeyeceğine, bu dünyadan sonra bir başka dünyanın varlığına, o dünyada hesaba çekileceğine dair inanç üzerinden ahlak prensiplerine uymayı gerektirir. Dolayısıyla dini yaptırım bireyin ya da toplumun değil Yaratacının inisiyatifindedir (Elmalı, 2004: 182).

Etik ve din arasındaki bir diğer ayrışma da kuralların değişmezliği noktasında ortaya çıkar. Dinin getirdiği kuralların içerdiği ahlaki buyruklar değişmez niteliktedir. Her yer, zaman ve koşulda kesin olan dini kuralların durumunun aksine etik kurallar hem zamanla, hem de aynı zamanda farklı toplum veya coğrafyalarda farklılık arz edebilir (Özgener, 2009: 18).

#### **1.4.3. Etik-Kültür İlişkisi**

Ziya Gökalp'e göre (1997: 25) kültür tekil olarak bir ulusun (aynı gelişmişlik düzeyindeki ulusların kültürlerinin toplamı uygarlıktır) din, ahlak, hukuk .... felsefe ve fene dair birikimlerinin "uyumlu" bir toplamıdır. Nitekim ethos da bireylerin, kültürel grupların ve ulus bütünlüğü içerisindeki tekil şahısların; etik davranışları için bir temel oluşturan kendi tarihlerini, sosyal dünyalarını ve fiziksel çevrelerini, kendi görüş ve kanaatlerini ortaya koymak üzere yorumlama şekilleridir. Her kültür belirli bir yaşam biçiminin ilanıdır (López-Ibor ve Crespo, 2000: 48).

Tarih boyunca kültür temel olarak üç farklı anlamı karşılayacak şekilde kullanılmıştır. Bu kullanımlardan birincisi zihinsel, manevi ve estetik gelişime dair genel bir süreç, ikincisi bireyin ya da toplumun yaşam biçimi; üçüncüsü ise "düşünsel ve sanatsal etkinliğin ürünleri" anlamını içermektedir (Oğuz, 2011: 128). Etik, toplumdan topluma, hatta bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir (Horzum ve Demir, 2011: 158). Bir görüşe göre hangi sayıda farklı kültür söz konusuysa aynı sayıda da etik ilkeler kümesi söz konusudur (Okasha, 2000: xi)

Belirli bir toplumun üyeleri, o toplumda yaşam süren bireyler olarak dünyayı nasıl görmeleri ve duygusal olarak dünyayı nasıl ele almaları gerektiği, diğer bireylerle, doğüstü güçlerle ve doğal güçlerle nasıl ilişki kurmaları gerektiği noktasında bir takım kurallar ve ilkelerle karşılaşır. Bu ilke ve kurallar bütünü, gelecek nesillere kültür denilen olgunun içerdiği semboller, dil, sanat ve ritüeller aracılığı ile iletilir. İyi ve kötünün ayırt edilmesini sağlayarak toplumsal uyumsuzluğu azaltan etik de söz konusu kültürle yakından ilişkilidir. Zira insanlar ortak bir kültürü paylaşmaktadırlar (Okasha, 2000: xi).

Tarih boyunca (en azından Aristo'dan bugüne kadar) üzerinde herkesin birleşeceği, zaman ve içinde bulunulan toplumdan bağımsız olarak tüm zaman ve toplumlarda uygulanabilecek bir iyi-kötü ayrımı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ancak bu noktada bir nüans ortaya çıkmaktadır. Toplumda tekrar eden bireysel tutum ve davranışların zamanla iyi, toplumsal inanç ve adetlere ters düşen davranışların ise kötü olarak kabul edilmesi ve bu kuralların genel, hatta evrensel olarak yaygınlaştırılmaya çalışılması normaldir. Ancak, bu tutum ve davranışlar toplamının kesin biçimde uygulanan kuralların bir neticesi olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Zira etik olgusu kültürün bir ürünü olan kuralların ürünü olarak da görülebilir. Bu bakımdan etik ve kültür yakından ilişkilidir (Sartorius, 2000: 4).

Kültürler değerleri ve kendine özgü özellikleriyle, bunlar arasında da etik ilkeleriyle tanımlanırlar. Etik ilkeler bireysel kültürlerle aittir ve her sosyal grubun kimliğini tanımlamaya yararlar. Diğer yandan, sosyal ayrışmalar, çok kültürlülük ve modern sosyal yaşamdaki sosyal ve etik farklılıklar, genel geçer etik ilkelerin ortaya konmasını gerektirmektedir. Farklı kültürler ve etik ilkeler derinlemesine ele alındıkça, eşitlik ve farklılığı, homojenlik ve çeşitliliği, bireysel inançlarla sosyal normları uyumlaştırmak, tüm sosyal gruplar ve bireyler için ortak etik ilkeler geliştirmek hayati önem arz etmektedir (López-Ibor ve Crespo, 2000: 47-48.)

Dolayısıyla etik ve kültür yakından ilişkilidir. Zira kültür yaşamın ne olduğu ve ne olması gerektiğine ilişkin değer, tutum ve standartları belirlemekte, bu tutum ve standartlara göre de doğu-yanlış, iyi-kötü ayrımı belirginleştirilmektedir (Ay, 2005: 32). Bu bakımdan kültürün etik ile aynı vazifeyi görmemekle birlikte, etik standartlar noktasında altyapı oluşturmakta olduğu söylenebilir.

#### **1.4.4. Etik-Yozlaşma İlişkisi**

Daha çok gelişmekte olan ülkelerde görülen yozlaşma; kamu hizmeti gören birey veya grupların özel maddi menfaat veya statü kazancı maksadıyla, görevleri gereğince hareket etmek yerine, şahsi menfaatleri doğrultusunda davranış ve eylemlerde bulunmak suretiyle saptırmaları olarak ifade edilebilir (Bayır, 2007: 50-51).

Tüm toplumlarda çok eski dönemlerden beri görülen yozlaşma olgusu rüşvet, irtikâp, yolsuzluk ve ihtilas gibi isimler alabilmektedir. Yozlaşmanın yoğunluğu toplumlar ya da dönemler açısından farklılıklar gösterse de yönetsel yolsuzlukların tam anlamıyla yok edilmesi pek de mümkün değildir. Ancak bu durum, yozlaşma ile mücadele edilmesinin ve özellikle de bu konuda denetimin önemini ortadan kaldırmaz. Aksine yozlaşmayı denetim sayesinde azaltmak mümkün olabilir (Ergun, 1978: 24).

Toplumlarda ekonomik, sosyal ya da siyasal nedenlerle ortaya çıkan ve ahlaki kurallardan uzaklaşılmasını ifade eden yozlaşmayı (Arslan vd., 2007: 51), maddesel ve maddesel olmayan yozlaşma olmak üzere iki kısımda ele almak mümkündür (Berkman, 1983: 9).

##### **1.4.4.1. Maddesel Yozlaşma**

Yozlaşma ya da yolsuzluk denilince genelde kamu görevini kötüye kullanmak suretiyle ekonomik menfaat sağlamayı içeren rüşvet, zimmet, irtikâp gibi usulsüz davranışlar akla gelmektedir. Esasında, çoğu kez yozlaşma maddi çıkar sağlama unsurunu içermektedir (Uğur, 2012: 303-304).

Maddesel yozlaşmada örgüt içerisinde ya da kamu teşkilatındaki konumu nedeniyle elinde bulundurduğu yetkiyi sırf kendi maddi menfaati için kullanan bir görevliye atıfta bulunmaktadır. Bu türden yozlaşma, etik dışı davranış ya da eylemi gerçekleştiren bireyin bu yolla kazanç elde etmesini ifade eder. Kendisinin değil de, çevresindekilerin ya da akraba veya yandaş ve yakınlarının belirli konum ve menfaatler elde etmesini, kamusal kaynakları daha fazla kullanmasını sağlamak ise maddi olmayan yozlaşma kapsamına girmektedir. Aşağıda bazı maddesel yozlaşma şekillerine yer verilmiştir.

##### **Rüşvet**

Yolsuzlukların en yaygın şekillerinden biri olan rüşvet, örgütlü toplumun varlığı ile birlikte ortaya çıkmış günümüze kadar da varlığını sürdürmüş bir sorun olarak



karşımıza çıkmaktadır. Günlük dilde "rüşvet" sözü, memurun sağladığı menfaat ile birlikte rüşvet alma ya da verme şeklinde gerçekleşebilen söz konusu eylemi ve bunların tamamını ihtiva eden suç ifade etmektedir (Özsemerci, 2003: 23). Türk Dil kurumu sözlüğü rüşveti, "yaptırılmak istenen bir işte yasa dışı kolaylık ve çabukluk sağlanması için bir kimseye mal veya para olarak sağlanan çıkar" olarak tanımlamaktadır (tdk.gov.tr).

Türk Ceza Kanununun 252. Maddesinde cezaya tabi rüşvet eylemine dair fiillerin; görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, bir kamu görevlisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlamak ve kamu görevlisinin görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, kendisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlaması olduğu anlaşılmaktadır. Rüşvet eylemine aracılık eden ve rüşvet eyleminden menfaat sağlayan kişi, kişiler ya da tüzel kişiliğin temsilcisi de kamu görevlisi olup olmadığına bakılmaksızın müşterek fail olarak cezalandırılır. Ayrıca bu rüşvet alan veya talebinde bulunan ya da bu konuda anlaşmaya varan kişinin; yargı görevi yapan, hakem, bilirkişi, noter veya yeminli mali müşavir olması halinde ise bu kişiler hakkında ceza artırılarak uygulanır.

Görülmektedir ki yasalar karşısında rüşvet almak ve rüşvete aracılık etmek suçtur. Diğer yandan etik çerçevesinde değerlendirildiğinde rüşvet vermenin de etik dışı davranışın önünü açtığını gözden kaçırmamak yerinde olacaktır. Bu açıdan rüşvet konusunda değerlendirme yapılırken rüşvet almak, rüşvet vermek ve rüşvete aracılık etmenin etik noktasında sakıncalı eylemler olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

### **İrtikâp**

Türk Dil Kurumu Sözlüğü ise irtikâp kelimesinin karşılığını "kötü iş yapma, kötülük etme; yiyicilik; yalan söyleme, hile yapma" olarak vermektedir (tdk.gov.tr). Türk Ceza Kanunu'nun 250. maddesinden ise irtikâbın görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak, hileli davranışta bulunmak ya da kişinin hatasından yararlanmak suretiyle kamu görevlisinin bir kimseyi kendisine veya başkasına yarar sağlanmaya veya bu yolda vaatte bulunulmaya icbar etmesi olduğu anlaşılmaktadır.

Bir kamu görevlisinin karşısındakini icbar ya da ikna ederek menfaat sağlaması hali durumunda, diğer unsurlar da mevcutsa icbar ya da ikna suretiyle irtikâp suçu

oluşur. Karşıdakini bu menfaati sağlamaya icbar etme konusu belirgin olmakla birlikte, karşı tarafın hatasından yararlanarak menfaat sağlama hususu tartışmalı bir noktadır. Zira, kamu görevlisi kendisine sağlanan menfaati zorlama ya da kandırma yoluna gitmeden elde etmekte, bu durum karşı tarafın hatasından kaynaklanmaktadır (İtişgen 2013: 642).

Bu nedenle irtikâp suçuna ilişkin göreceli bir değerlendirme söz konusudur. Söz konusu etik dışı davranışın ortaya çıkış şeklinin, davranışın kanun ve etik karşısındaki konumunu etkilediğini söylemek mümkündür. Ancak, her ne şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin, nüfuzunu veya konumunu kullanmak suretiyle hak edilmeyen bir menfaati sağlamak, davranışın irtikâp tanımına girdiğine bakılmaksızın etik dışı olarak görülmelidir. Zira etik dışı bir davranışın kanundaki bir suç tanımına isabet etmiyor olması, davranışın etik dışı olduğu gerçeğini değiştirmemektedir.

### **Zimmet**

Türk Ceza Kanunu'nun 247. Maddesinde, kamu görevlisinin "görevi nedeniyle zilyedliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kendisinin veya başkasının zimmetine" geçirmesi halinde cezalandırılacağı belirtilmektedir. Suçun, gizlemeye dönük girişimle bir araya gelmesi halinde cezanın artırılacağı, malın iade edilmek üzere alınması, etkin pişmanlık, malın iadesi ve malın değerinin azlığı hallerinde ise belirli oranlarda azaltılacağı kanunda belirtilmiştir.

Zimmet suçu, hem haksız kazanç, hem de emanete ihaneti içermektedir. Zimmet suçunu işleyen kimse kolay yoldan kendisine ya da bir başkasına kazanç sağlamakla kalmamakta, hem de kendisine emanet edilen varlığı suistimal etmektedir. Bu türden bir davranışın etik dışı olduğu tartışma götürmez biçimde sabittir.

### **İhtilas**

İhtilas, zimmet suçunun açığa çıkmaması amacıyla hileli davranışlarla gizlenmesidir (İtişgen 2013, 668). Bir başka tanıma göre ise ihtilas, zimmet suçunu işleyen görevlinin suçunun ortaya çıkmaması için defter ve kayıtlarda tahrifat yapmasıdır. Zimmet suçunu işleyeninin anında yakalanmamak için iki yolu mevcuttur. Bunlardan birisi kaçmak, ikincisi ise suçun tespitini önlemek amacıyla suçu tahrifat yoluyla gizlemektir. Tahrifat yoluyla suçu gizlemek kaçmaya oranla daha ağır bir suçtur. Zira kaçan kişi suçu kabul etmiştir. İhtilas ise zimmet suçu yanında idareyi

yanılmaya çalışmak gibi bir başka suçun da işlenmesi halidir. Bu bakımdan ihtilas zimmet suçundan daha ağır bir suçtur (Erem, 1957-43-44).

İhtilas olarak isimlendirilen etik dışı davranış biçimi ya da daha yakışır biçimde etik dışı davranışlar zinciri kamu görevlisi vicdanına aykırı bir harekettir. Nitekim söz konusu etik dışı eylemler bütünü, bu davranışın bilinçli ve kasıtlı olarak ortaya konulduğunu ve hatta bu eylemi gizlemeye çalışmak suretiyle evrakta tahrifat gibi bir diğer etik davranışın da gerçekleştirildiğini göstermektedir. Dolayısıyla ihtilas eyleminin etik dışılığı konusunda şüpheye mahal yoktur.

#### **1.4.4.2. Maddi Olmayan Yozlaşma**

Yozlaşma denilince akla, kendisine verilen yetki ve gücü kötüye kullanan kamu çalışanlarının, kendilerine ve/veya yakınlarına bir aynı ve/veya nakdi "çıkart" (menfaat) sağlamaları akla gelmektedir. Ancak çıkarı, yalnızca maddi unsurlarla sınırlandırmak yanlıştır. Zira yozlaşma "kamu zararına özel çıkar sağlama" eylem ve davranışlarını içerir (Aktan, 2001: 52).

Yozlaşmada yalnızca ekonomik değer ifade eden bir çıkar sağlanması şart değildir. Elde edilen menfaat maddi bir şey olmayabilir. Etik dışı davranışlarla çevredekiler için konumunu ve gücünü gerekirse sonuna kadar kullanarak itibar, siyasi konum ya da manevi haz gibi çıkarlar da sağlanabilir. Unutulmamalıdır ki doğrudan kendisine ekonomik menfaat sağlamasa da bir kamu görevlisinin etik dışı davranışı, gereken biçimde cezalandırılmadıkça, özendirici bir hal alacaktır. Üstelik bu türden usulsüz eylemlerin yanında zaten görevi olan bazı işleri de usulüne uygun biçimde yerine getirenler bazen toplumun zamanla "helal olsun, kayırmacılık yapıyor ama ..." gibi yorumlarına muhatap olmaktadır.

Dolayısıyla, etik dışı davranışın toplumda yaygınlaşmaması ve görmezden gelinmemesi için şahsi maddi menfaat içermese de yozlaşma ile mücadele şarttır. Aksi takdirde, toplum topyekün yozlaşma tehlikesiyle karşı karşıya kalacaktır. Aşağıda maddi olmayan bir takım yozlaşma biçimleri açıklanmıştır.

#### **Yakınları Kollama**

Kollama; akraba, tanıdık ve dostlara istihdam veya görevde ilerleme gibi durumlarda ayrıcalık tanınmasını içermektedir. Kamuda veya özel sektörde işe almada referanslar ya da yakınlığın gözetilmesi karşılaşılan kollama eylemlerinden biridir. Bir

diğer kollama şekli de terfi ya da tayin gibi durumlarda benzer ilke(sizlik)lerle hareket edilmesidir. Ayrıca, bazı durumlarda lojman, yurtdışı görev gibi çalışanlara sağlanan haklar konusunda yakınlar veya referans sahiplerine ayrıcalık da tanınabilmektedir. Bu durumları engellemenin en uygun yolu ise seçme ve yerleştirme süreçlerinde etik standartlara uygun davranılmasını sağlayacak uygulamalar belirlenmesidir (Filizöz, 2011b: 236).

Bu türden yozlaşmada kamu görevlisinden, akrabalık ya da dostluk gibi kişisel yakınlık durumları kendisine ayrıcalıklı bir işlem yapılmasını istemek için kullanılmaktadır. Akrafa ya da dostlarının yakınlıklarından kaynaklanan baskılarını hisseden kamu görevlileri bazı durumlarda görevlerinin gerektirdiği gibi değil, söz konusu kişi ya da grupların kendisinden talep ettiği yönde ayrıcalıklı davranabilmektedir. Bu durum ise maddiyattan uzak manevi bir kazanç elde edilmesine katkıda bulunmakla birlikte, etik ilkelere aykırı bir kayırmacılığı doğurmaktadır (Arslan vd., 2007: 58).

### **Hizmet Kayırmacılığı**

Hizmet kayırmacılığı ya da bir başka deyişle oy avcılığı ile ifade edilen iktidarı elinde bulunduran siyasal partinin tekrar iktidara gelebilmek için, bütçeden ayrılan ödenekleri kendi seçim bölgelerine yönlendirmesi ve bu sayede kamu kaynaklarını bir anlamda yağmalamasıdır (Bayır, 2007: 59). Bu şekilde ortaya konulan etik dışı eylem ve davranışlar kaynak dağılımını olumsuz yönde etkileyerek ülkenin içinden çıkılması güç sorunlara sürüklenmesine ve aynı zamanda da toplumsal huzursuzluğa neden olabileceği açıktır.

Bu durum elbette ki istenmeyen bir durumdur. Zira Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na göre de "*Kamu görevlileri, kimseye öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar. Herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar*" (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2012: 40).

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla karşılaşılan hizmet kayırmacılığı ile mücadele ahlaki bir sorumluluktur. Nitekim tamamen siyasi kaygılarla ve ihtiyaç önceliği gözetilmeden yapılan yatırımlar kamu vicdanını ve ülke ekonomisini derinden yaralamaktadır. Ayrıca bu türden davranışlar, toplumun yatırımlardan mahrum kalan

kesim ve bölgelerinde intikam arzusuna yol açmakta, ilerleyen dönemde ele geçirilen iktidar, benzer davranışın diğer bir siyasi odak tarafından tekrarlanarak kamusal kaynak israfının bir kısır döngüye dönüşmesine neden olmaktadır.

### **Siyasi Kayırma**

Partizanca bir tavırla atamalar yapılması atamalar, hizmet verileceklerin siyasi konumlarını esas alacak biçimde verilen hizmetler gibi örnekler siyasi kayırma kapsamında değerlendirilebilir. Ayrıca, zaten yasal olan bir sürecin hızlandırılması veya yasalara uygun olamayan bir işlemi gerçekleştirmek amacıyla siyasilere çıkar sağlanması ve vatandaşların bazı işlerini aracılar vasıtasıyla gördürmeye çalışması (Bayır, 2007: 51) siyasi kayırmacılık davranışına örnek verilebilir.

Siyasal partilerin, iktidar gücüne sahip iken daha önce kendilerini destekleyen seçmenlere ayrıcalıklı işlem yaparak bu kişi ve gruplara haksız kazanç sağlamaları, siyasi kayırmacılık ya da başka şekillerde politik yandaşlık veya partizanlık olarak adlandırılmaktadır (Bayır, 2007: 59). Bu türden etik dışı davranışta esas, işgörene ya da onun üzerinde idari veya siyasi bir etkisi bulunan yöneticiye, siyaseten yakınlık ya da aynı tarafta bulunmadan dolayı bir ayrıcalık, kanunsuz eylem ya da etik dışı fiilin gerçekleştirilmesine aracılık yaptırılmasıdır.

Siyasallaşma ve partizan tutumların yönetsel açıdan doğuracağı en zararlı etkilerden birisi yükselmenin en kestirme yolunun ehliyet, liyakat ve başarı yerine siyasi parti ya da siyasilerle iyi ilişkiler kurmak olduğu görüşünün yaygınlaşmasıdır (Şirin, 2006: 73). Bu durum bireyleri çalışmak ya da arzulanan konumu elde etmek için çaba göstermek yerine araçlarla bağlantı kurmaya yönlendireceğinden, Toplumsal çöküşün önünü açacaktır.

### **1.4.5. Etik-Yönetim İlişkisi**

İş ahlakı, örgüt kültürü, yönetsel ahlak gibi kavramlarla karşılanan yönetsel etik; ahlakın belli bir örgüt içerisinde, o örgütçe belirlenmiş kurallarla beslenerek konmasıdır (Bilgin, 1997: 2). İş hayatındaki tüm diğer gruplara göre yöneticilerin etik kurallara uygun davranması daha fazla önem taşımaktadır. Zira etik davranış biçimleri hem yöneticilerden örgüte dağılmakta hem de örgütün sağlıklı şekilde devamlılığı açısından daha fazla önem arz etmektedir. Yöneticilerin etik noktasında çeşitli gruplara karşı sorumlulukları vardır. Bunlar; çevre ve tüketicilere karşı sorumluluklar olmak üzere iki küme oluşturan işletme dışındaki gruplara karşı sorumluluklar ile, hissedarlar ve

tüketicilere karşı sorumluluklar olmak üzere iki küme oluşturan işletme içindeki gruplara karşı sorumluluklardır (Birinci, 2009: 44).

Yönetmel alandaki çalışanlar ve yöneticilerin faaliyetlerindeki tüm ahlaki boyutları inceleyen yönetmel etiğinin temel görevi, yöneticiler ile çalışanlar/bireyler arasındaki ilişkinin düzenlenmesini sağlayıp etik ihtiyaçları karşılayarak sosyal yapıya ait değerleri vurgulamak ve bu yapıya uygun davranışlar geliştirmektir (Saylı ve Kızıldağ, 2007: 234). Yönetmel etik kapsamında ele alınabilecek ahlaki boyutlar şöyle sıralanabilir (Saylı ve Kızıldağ, 2007: 233; <http://unpan1.un.org/>).

*Değerler:* Bağımsızlık, adalet, dürüstlük, bağlılık, tarafsızlık, sorumluluk gibi kavramlara ilişkin bireysel, grupsal veya toplumsal değerlendirmeler.

*Standartlar ve Normlar:* Kişi ve çalışanların faaliyetlerine rehberlik eden, davranışlarına yön vermeye ve kontrol etmeye yardımcı olan prensiplerdir.

*Davranışlar:* Sosyal değerlere uygun, belirli norm ve standartlarla sınırlandırılmış farklı kişisel faaliyetlerdir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### YÖNETİM VE ETİK

Araştırmamızın bu bölümü yönetimde etik uygulamalara ayrılmıştır. Bu kapsamda, etik ve yönetim başlığı altında yönetsel faaliyetlerde karşılaşılan hem etik, hem de etik dışı davranışlardan bazılarına değinilecektir. Etik ve yönetim noktasında tarafsızlık, liderlik, ayrımcılık ve mobbing kavramları ele alınacaktır. Zira etik ilkelere bağlı bir yönetim anlayışı tarafsız ve etik liderlerin ayrımcılıktan ve mobbing davranışından uzak davranışını gerektirmektedir.

Diğer yandan, etik ilkelere bağlı yönetici ve çalışanların yasalara da uygun hareket etmesi beklenir. Çünkü bireylerin etik davranacağına bir garantisi olmadığı gibi, kişilerin etik ilkeler bakışı da göreceli olabilir. Bu bakımdan etik ilkelerin standartlaştırılması ve yaygınlaştırılması ile kamusal yetki, güç ve pozisyonlara sahip olanların etik çerçevesinde hareket etmesi için yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda etik ve yönetim ilişkisi kapsamında kanundaki etik uygulamalara yer verilmiştir.

Bu bölümde son olarak çeşitli ülkelerdeki yönetsel etik uygulamaları izleyen, bir takım etik ilkelere vurgu yaparak yönetsel etik standartların belirlenmesinde önemli rol oynayan küresel kuruluşlara yer verilmiştir. Bu açıdan, OECD, Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün etik kapsamındaki faaliyetlerine ve değerlendirmelerine kısaca değinilecektir.

## 2. YÖNETİMDE ETİK UYGULAMALAR

Yönetsel etiği; idari kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmak, bireylerin varlıklarına ve kişiliklerine saygılı olmak, herkes için en iyi eylem kararları vermek, gerçekleştirilen eylemlerde sevgi, hoşgörü, adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk gibi evrensel değerlere uymak, idare edilen örgütün faaliyetlerini gerçekleştirirken söz konusu edilen ilkelere ayrılmamak olarak tanımlamak mümkündür (Aydın, 1998: 6).

İşletmeler varlıklarını sürdürmek için toplumsal değerlere ayak uydurmak zorunda olup (Dinçer ve Fidan, 2011: 66), etik de bu toplumsal değerler silsilesinin bir parçasıdır. Longenecker vd.'ne (2005) göre kurumsal etik standartların belirlenmesinde kişisel ve durumsal faktörler etkili olabilmektedir. Etik standartlar üzerinde etkili olabilen kişisel faktörler şunlardır (Longenecker vd, 2005: 8-12):

**Girişimsel Faaliyet:** Girişimciler kesinlikle özgün bireylerdir. Girişimsel faaliyetin özünde, genellikle onlardan faydalanılmasının önündeki engeller nedeniyle henüz el değmemiş fırsatların tanımlanması yatmaktadır. Diğer yandan, girişimcinin önünde sosyal sakıncalar ve kanuni davranmak noktasındaki sınırlamalar ile yaratıcı uygulama arasındaki çizgi üzerinde yürümek gibi bir zorunluluk söz konusudur. Yine de girişimciler başka insanların aşmaya cesaret edemedikleri fırsat kapılarını kural sınırlamaları ve davranış kalıplarını zorlayarak açtıkları için takdir edilirler. Birçok durumda girişim, kendi etik ikilemlerini aşmak ve seri girişimler için uygun ortamı oluşturmak üzere etik-dışı olarak değerlendirilen faaliyetlere girişmek durumunda kalabilmektedir.

**Bilişsel Ahlak Gelişimi:** Her birey, hayat tecrübelerinin bir sonucu olarak, karar alma süreciyle ilgili ahlaki konularda rehber olacak bilişsel beceriler geliştirir. Bireylerin belirli bir konudaki ahlaki yargıları bireylerin bilişsel ahlak gelişimlerinin seviyesine göre değişecektir.

**Kontrol Odağı:** Girişimciler güçlü iç kontrol odağına sahip kişilerdir. Onlar yatırım yaparken elde edecekleri başarıları dış kontrol odaklarından çok kendi çabalarından elde edecekleri sonuçlara bağlarlar. Böyle bir durum etik standartlar konusunda yol ayrımlarına neden olabilmekle birlikte, girişimciler dış belirleyicileri alt faktör olarak değerlendirerek dışsal faktörlerden çok iç kontrol odağını yönlendirebilecekleri kendi etik standartlarına uyma eğilimindedirler.

**Başarma İhtiyacı:** Girişimci ruha sahip bireyler güçlü başarma ihtiyacına sahip bireyler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Başarma ihtiyacına dönük çaba da girişimcilerin etik standartlar konusunda ikilemlere düşmelerine neden olabilmektedir. Ne var ki girişimciler iş önceliklerini ön planda tutarak başarma ihtiyacının da etkisiyle etik standartları ikinci plana atmak durumunda kalabilmektedirler.

**Makyavelcilik:** Kişisel getiri için başkalarına olumsuz etkilerde bulunabilme eğilimi olarak ele alınabilecek Makyavelizm etik algılama ve karar verme



mekanizmalarında etkili olan bir diğerk faktördür. Bu alanda yapılan çalışmalardan bir kısmı girişimcilerin egoist davranma eğiliminde olduklarını ve uzun dönemli çıkarlarına hizmet eden eylemleri ahlaki olarak görmeye yatkın olduklarını göstermektedir.

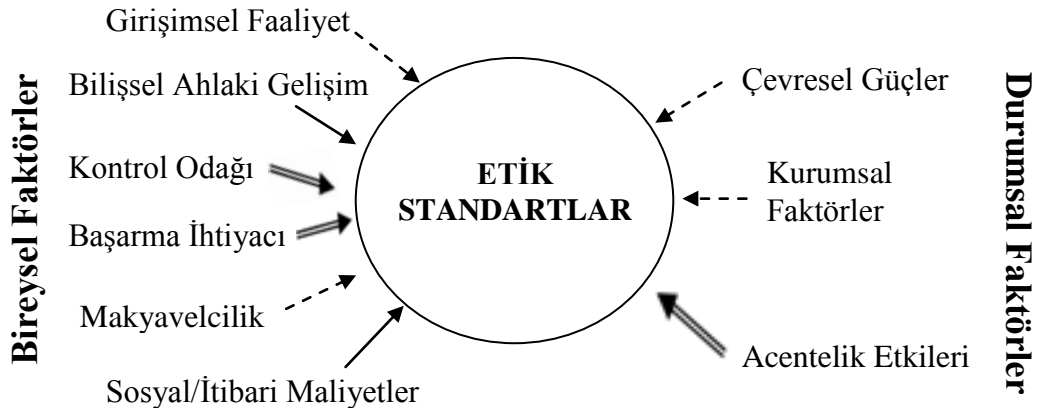
**Sosyal/İtibari Maliyetler:** Büyük girişimcilere oranla küçük girişimciler sosyal çevrelerinin koşullarından daha fazla etkilenebilmektedirler. Çoğu kez işletmenin hem sahibi hem de yöneticisi olan küçük girişimciler günlük yaşantılarında içinde buldukları çevreyle daha çok etkileşim halinde olduklarından, etik ilkelerin sahip oldukları ilişkileri ve işlerini kötü etkilememesi için etik ilkeleri fazla ihmal etmemeye gayret göstereceklerdir.

Kurumsal etik standartların belirlenmesinde etkili olabilen durumsal faktörler ise şunlardır (Longenecker vd, 2005: 13-16):

**Çevresel Güçler:** Küçük girişimciler genellikle pazarın küçük bir kısmına sahip, daha az deneyimli, nakit konusunda güçsüz işletmelerin başındadırlar. Çok fazla hata yapma lüksüne sahip değildirler ve çevreye karşı yapacakları hatalar çoğu kez onlar için varlığını devam ettiremeyip ortadan kalkma anlamına gelebilmektedir. Bu durumda etik ilkelere bağlılığın maliyeti getirisinden çok daha fazla olabilmektedir. Dolayısıyla küçük girişimciler çoğu kez etik standartlar için ayıracak yedek güce sahip değildirler.

**Kurumsal Faktörler:** Büyük girişimlerin kurumsal ortam ve etik standartlar ortaya koymak için uzunca zamanı olabilmektedir. Ancak, küçük girişimlerin bu standartları geliştirme noktasında bu kadar tecrübesi olmadığı söylenebilir. Büyük girişimler etik standartlara daha uygun resmi sistemler geliştirebilmelerine karşın, küçük girişimler ise bu kaygılardan daha uzak gayri resmi sistemlerle yürütülmektedirler.

**Acentelik Etkileri:** Girişimler büyüdükçe sahiplik ve yöneticilik pozisyonları birbirinden ayrışmaktadır. Bu durum profesyonel yönetim faaliyetiyle uğraşan temsil pozisyonlarını doğurmakta, profesyonel yaklaşım ise genelde etik standartlara daha bağlı bir yaklaşımı beraberinde getirebilmektedir. İşin yönetilmesiyle ilgilenen temsilci ya da acente için kişisel getiriler yerine kurumsal getiriler ön planda olacaktır. Bazı durumlarda aksine bir akış ya da çatışmalar ortaya çıksa da uzun dönemde acentelik durumunun etik standartlara bağlılık noktasında olumlu etki yapması beklenebilir.



**Şekil 2.1.** Etik Standartlar Üzerinde Etkili Olan Kişisel ve Durumsal Faktörler

Kaynak: Longenecker vd., 2005:32

Yukarıdaki şekil yönetsel etik standartların oluşmasında etkili olan faktörleri göstermektedir. Kesik çizgili oklar negatif ilişkiyi, tekil çizgili oklar pozitif ilişkiyi, çift çizgiler ise kesin olmayan ilişkiyi işaret etmektedir. Buna göre; etik standartların oluşmasında etkili olduğu düşünülen bireysel faktörlerden girişimsel faaliyet ve makyavelcilik ile durumsal faktörlerden çevresel güçler ve kurumsal faktörler etik standartların oluşturulması üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Diğer yandan bireysel faktörlerden bireysel ahlaki gelişim ve sosyal/itibari maliyetler etik standartların oluşmasında pozitif etkiye sahiptir. Ayrıca, bireysel faktörlerden kontrol odağı ve başarıma ihtiyacı ile durumsal faktörlerden acentelik etkilerinin ise yönetsel etik standartların oluşmasındaki etkisi kesinlik arz etmemektedir.

## 2.1. ETİK VE YÖNETİM

Günümüzde yönetime ilişkin değerler ve ahlaki ilkeler çeşitlenmekte bu durum ise yönetsel etiğin oluşmasına katkıda bulunmaktadır. İşletme organizasyonları için olduğu kadar kamu örgütleri için de önemli olan etik, kamusal alanda alınan kararların ahlaki çerçeve içerisinde değerlendirilmesinin gerekliliğine işaret etmektedir. Kamu örgütlerinde karar vericiler yönetsel etik ilkelerine uymak durumundadırlar. İdari görevlerde bulunanlar kararlarında etik standartları gözetmeli, bu standartları analiz edip kullanarak karar alımında kişisel ve profesyonel sorumluluk çerçevesinde hareket etmelidirler (Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 233).

Yöneticilerin yönetim etiğine uygun davranış ilkeleri şu şekilde sayılabilir (Ala, 2010: 57-59):

- Adalet ve eşitlik,
- Doğruluk ve açıklık,
- Tarafsızlık,
- Hesap verebilme,
- İnsan haklarına bağlılık ve kuruma sadakat
- Olumlu insan ilişkileri kurma ve emeğin hakkını verme,
- Kaynakları etkin kullanma.

### **2.1.1. Etik ve Yönetimde Tarafsızlık**

Tarafsızlık, bireyin diğer bireylerin ya da nesnelere gerçek durumunu, kendi zihninde onlara ilişkin oluşturmuş olduğu imgelerden ayırt edebilmesi, onları olduğu gibi görmesidir. Tarafsızlık, taraf tutmamanın ötesinde, saygı duymayı gerektirmektedir (Fromm, 1998: 25; Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 234).

Tarafsızlık bir düşünce (kanaat) hali olup, tarafsız olmak kanaatte dürüstlük, nesnellik, önyargıdan ve çıkarıcı davranışlardan uzak kalmayı gerektirir (Arslan, 2010: 7). Yani yönetici veya lider eylemlerine şekil verecek olan kanaatlerini nesnel, ön yargısız ve çıkar çatışmalarını gözetmeden belirlemelidir. İş ortamında etik prensiplerin yaygınlaşmasında yöneticinin rolü göz önünde bulundurulduğunda, yöneticinin tarafsızlığının önemi daha iyi anlaşılacaktır.

Yönetimde tarafsızlığın sağlanması için (Maliye Bakanlığı Etik Komisyonu, 2010: 5);

- Görevler yerine getirilirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapılmamalı,
- İnsan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamele yapılmayarak fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunulmamalı,
- Takdir yetkisi kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanılmalı,

- Gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapılmamalı,

- Herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunulmamalıdır.

Yöneticilerin, vatandaşlarla ve astlarıyla olan ilişkilerinde yansız davranışlar sergilemek ve bu çerçevede hizmet sunmak yükümlülüğü vardır. Çünkü yöneticilerin astlarına karşı taraflı davranışlar sergilemesi neticesinde, çalışanlar yöneticileriyle olan ilişkilerinde kapalı bir tavır takınacak, çalışanların adalet ve güven duyguları zedeleneyecektir (Aydın Pehlivan, 2002: 50).

Özellikle kamu görevlileri tarafsız olmalıdır. Nitekim "*Kamu görevlilerinin; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmeleri zorunludur. Bu çerçevede, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefî inanç, siyasî düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar*" (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2012: 38).

### **2.1.2. Etik ve Liderlik**

Etik liderliğin yönetsel kararlarının tamamının içindeki etik boyutu açığa çıkarmak ve belirginleştirmek, etik ilkeleri açık ve kesin şekilde ifade ederek gerçekleşmesini sağlamak gibi iki önemli amacı söz konusudur. Etik lider ise bu amaçları gerçekleştirmek üzere gerçekliği algılayıp, örgüt üyelerinin kararlarının bireylere etkisinden ve kurumsal amaçların gerçekleştirilmesinden sorumlu olmalıdır (Özdaşlı ve Derya, 2011: 69).

Liderin örgüte hakim olabilmesi için yalnızca üstün karakterli olması yeterli değildir. Liderin değerleri de, örgüt içerisindeki hakimiyetine etki eder. Çünkü etik davranışlar, etik kurumsallaşma üzerinde etkilidir. Başarılı bir dönüşümcü lider olabilmesine karşın, etik yönelimli olmayan bir lider örgüt üyelerine kendini kabullendirmede zorluk yaşayabilir. Bu bakımdan etik lider, eylem ve kararlarında etiksel sorumluluk almayı bilmelidir (Çelik, 2000: 91).

Liderin etik tutumu, yalnızca kendisinin değil, tüm örgütün tutum ve davranışlarını etkileyecektir. Kimi durumlarda ortaya çıkabilen yasal veya ahlaki

uygunsuzluklarla, örgütsel başarı ve performansa dönük engellemelere karşı, liderin etik tutumu önemli bir kalkandır. Dolayısıyla, liderin etik davranmadaki bu kararlı tutumunun, zamanla çalışanların da etik davranmasını sağlaması beklenir (Yılmaz, 2006: 30).

Liderlerin etiğe uygun davranış noktasındaki temel uygulaması; bir yandan maliyet (para, zaman, işgücü vb.) etkin ve kar odaklı yöneticiliği benimserken, bir yandan da kanuni ve ahlaki tutum ve eylemleri benimsemek olmalıdır. Bu sayede yüksek seviyede başarı elde edilirken etik standartlardan da ödün verilmemiş olacaktır. Bu çerçevedeki davranış kalıbının temel ilkesi eylemlerin hem lider hem de ilgili bütün taraflar için doğru davranış olup olmadığının sorgulanmasıdır (Bayram, 2005: 50-51).

### **2.1.3. Etik ve Ayrımcılık**

Anayasamızın 10. Maddesinde belirtildiği üzere "herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." Ayrıca, "hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." Bu hükümlerden anlaşılmaktadır ki eşitlik anayasal bir haktır ve ayrımcılık veya ailesel, zümresel ve sınıfsal imtiyaz yasaklanmıştır.

Diğer yandan, anayasamız eşitliğe ilişkin aynı maddede pozitif ayrımcılık noktasında da hükümler içermektedir. Buna göre; "kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz." Söz konusu hükümden ise, kısıtlılar ya da mağdurlar lehine uygulanabilecek pozitif ayrımcılığın eşitliğe aykırılık teşkil etmeyeceği anlaşılmaktadır. Bu durumda, ayrımcılığın ancak kısıtlı ya da mağdurlar lehine yapılabileceğini belirtmekle birlikte, hukukun aynı gruplar aleyhine yapılacak ayrımcılığın da karşısında olduğu görülmektedir.

Çayır (2012: 11-13) ayrımcılığın teorik boyutta aşağıdaki şekillerde ortaya çıkabileceğini belirtmiştir:

- Diğerlerine oranla daha baskın, hâkim ve güçlü olan bazı gruplar azınlık, madun, alt konumlu olarak adlandırılacak zayıf grupları damgalayabilir, tanımlayabilir ve etiketlendirebilir.

- Damgalamayla birlikte baskın grup madun gruplarla ilgili kalıpyargılar üretir.

- Üretilen kalıpyargılar bir grubun tüm üyelerini aynılaştırır, insanları bireysel niteliklerinden soyutlayarak damgalanmış bir grubun üyesi haline getirir. Bu da birçok alanda ayrımcılığa neden olur.

- Baskın grup, alt konumlu grubu, o grubun en kötü üyesiyle tanımlar ve homojenleştirir; kendini ise en iyi üyelerinin özellikleriyle tanımlar.

- Damgalanmış gruplar, kendileriyle ilgili kalıpyargılara uygun davrandığında ayrımcılık gibi sorunlar toplumsal bir meseleye dönüşmeyip, kendileri hakkındaki kalıpyargılara aykırı davrandıklarında sorun çıkar.

- Baskın grupların kaynaklar üzerindeki hâkimiyetini ve konumlarını meşrulaştıran birçok ‘meşrulaştırıcı ideoloji’ mevcut olup, bazen madun gruplar bile bu ideolojilere hak verebilirler.

- İnsanların birden fazla gruba aidiyeti vardır. Bir grup karşısın da baskın olan biri, başka bir grup karşısında alt konumda bulunabilir.

- Alt konumlu grupların da damgalanma sürecine karşı yürüttüğü stratejiler söz konusudur. Bu durum gizlenme, inkâr ya da kendi durumunun haklılığını iddia etme gibi şekillerde gerçekleşebilir.

Ayrımcılığı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olmak üzere iki şekilde incelemek mümkündür. Doğrudan ayrımcılık kişi veya bir grubun insan hak ve özgürlüklerinden, aynı veya benzer konumda olduğu diğer kişilerle eşit bir şekilde yararlanmasını ve bunları kullanmasını engelleme ya da zorlaştırma niyet veya etkisine sahip her türlü fark, dışlama, sınırlama ya da tercihtir. Dolaylı ayrımcılık ise kişi veya gruplar hakkında aynı muamele ya da tercihlerin bireylerin temel haklardan yararlanmasına engel olabileceği durumda ortaya çıkmaktadır. Doğrudan ayrımcılığın yasaklandığı durumlarda kişiler ve kişi grupları arasındaki mevcut ekonomik, sosyal, fiziksel özelliklerden doğan farklılıklar göz ardı edilmekte, yapılacak aynı muamelenin kişiler ya da gruplar açısından farklı sonuçlar doğurabileceği hesaba katılmamaktadır (Karan,

2009: 9-10). Bu durumda eşit muamele ve tercihlerin bazı durumlarda ayrımcılık boyutuna varabileceği görülmektedir.

Yani ayrımcılık noktasında esas olan temel haklara erişim noktasında fırsat eşitsizliğine yol açabilecek davranışlardan kaçınmaktır. Bu itibarla şu üç ilke de geçerlidir (Gül ve Karan, 2011: 13):

- Aynı durumdakilere farklı muamele ayrımcılık yasağının ihlali niteliğindedir.
- Farklı durumdakilere aynı muamele ayrımcılık yasağının ihlali niteliğindedir ve eşitsizlik yaratma, eşitsizlikleri pekiştirme ve eşitsizlikleri artırma potansiyeline sahiptir.
- Farklı durumdakilere yapılan farklı muameleler, muamelenin nitelik ve ölçüsüne göre eşitsizlikleri artırabilir, eşitsizlikleri muhafaza edebilir ya da eşitsizlikleri ortadan kaldıracaktır.

Ayrımcılığa ilişkin yukarıdaki ilkeler göz önünde bulundurulduğunda, ayrımcılıkla mücadele noktasındaki yaklaşımın artık eşit muamele ve tercihlerin ötesine geçtiğini, bu bakımdan da ayrımcılığın her türüne karşı hem hukuki hem de sosyal açıdan karşı durulduğunu söylemek mümkündür.

### **Cinsiyet Ayrımcılığı**

Cinsiyet ayrımcılığı cinsiyetçilik (sık bir şekilde erkekler tarafından gerçekleştirilen cinsiyet temelli ayrımcılık) ya da kadın düşmanlığı (kadından nefret edilmesi veya güvenilmemesi) (MAZLUMDER, 2011: 21) şeklinde görülebilir. Bu durumlar şiddet ya da yoksun bırakma şekline dönüşmese bile karşı tarafa hissettirildiğinde etik açıdan sorunlu bir durum oluşturacak cinstendir.

Bazı durumlarda ayrımcılığa öz teşkil eden iddianın haklılık payı olabilir. Örnek olarak, kadınların teknik konulardaki becerisi ya da yeteneğinin erkeklere oranla daha az olması gibi bir durum genel kabul görebilmektedir. Ancak, burada gözden kaçan önemli bir husus daha vardır ki bu beceri ve yeterlilikler zaten normalde erkeklerden beklenmekte olup, meselenin asıl sebebi kadın ya da erkek olmak değil toplumsal cinsiyetçi rol beklentileridir (Göregenli, 2012: 21). Zira toplumda geçmişten gelen, kadının ev üretiminde erkeğe, erkeğin de piyasa üretiminde kadına göre üstün olduğu şeklinde yaygın düşünce ve inançlar mevcuttur (Çolak ve Ardor, 2001: 90).

Diğer yandan, cinsiyete dayalı ayrımcılık tüm toplumlarda en fazla görülen ayrımcılık türü olarak değerlendirilebilir. Bu ayrımcılık türüne iş yaşamında sıklıkla rastlanmaktadır. Eskiden toplumsal hayatta ayrımcılıkla karşılaşan kadınlar, iş hayatında yer almaya başladıktan sonra da bu ayrımcı tutuma maruz bırakılmışlardır. Gelişmekte olan toplumlarda sıklıkla karşılaşılan iş hayatındaki cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının iş hayatına bir yansımasıdır (Filizöz, 2011b: 229).

### **İrk Ayrımcılığı**

İrk ayrımcılığı modernitenin daha öncesinde ulus düşüncesi, sekülerleşme ve aydınlanmanın eski özcü düşünceyi ortadan kaldırmaması ve hatta meşrulaştırması ve çeşitlendirmesinden beslenmiştir. Aydınlanma ile birlikte milliyetlerin belirginleştirilmesi, beyaz ırkın, diğerlerine üstünlüğü fikri ve ırkların derecelendirilmesi, Darwinci bir bakış açısıyla ırkların arılaştırılması ve hatta özürlü bireylerin ayıklanması gibi fikirler ortaya çıkmıştır. Bu durum sömürge fikrini meşrulaştırmakta, geçmişte dini temelde yapılan ayrımcılığın etnoloji, antropoloji gibi araçlarla ilmi bir taban oluşturularak ırk temelinde gerçekleştirilmesinde kullanılmıştır (Yumul, 2012: 91).

Ayrımcılık, sadece sahip oldukları kimlik ya da inançlarından ötürü belli insanların ya da grupların tüm insan haklarını sistematik bir biçimde yok sayar (MAZLUMDER, 2011: 14). İrkçilik de bir ayrımcılık türü olması bakımından kendi ırkı dışındaki ırkların hepsine ya da bir kısmına karşı hak ihlallerini içerir. Bu bağlamda aşağıdaki tanımlar ırkçılığa ilişkin bir çerçeve çizmekte yardımcı olabilecek kavramlardır (MAZLUMDER, 2011: 21-22).

**İrkçilik (Racism):** ırksal temelli ayrımcılık.

**Etnosentrik ya da Etnik Önyargı:** belli bir etnik gruba üye olanların tüm diğer gruplardan üstün olduğu inancı.

**Yabancı Düşmanlığı (Zenofobi):** aynı ulustan olmayanlara ya da yabancılara veya aynı ulustan olmayan ya da yabancı gibi görünen herhangi bir ırka karşı nefret ve/ya da korku.

**Yahudi Düşmanlığı (Anti-Semitism):** Yahudilere karşı ayrımcılık (Semites kavramı Arapları da içermektedir ancak geleneksel kullanımı Arapları içermez)



Şovenizm (Chauvinism): orijinal olarak kavram aşırı milliyetçiliğe (jingoism) ya da aşırı vatanseverliğe (excessive patriotism) atıfta bulunur, kavram sık bir şekilde kadınlara karşı özellikle erkeklerin cinsiyetçi tutumlarıyla birlikte hareketleri ifade eder;

Duygusal bir boyutu olan önyargıların bilişsel arka planını oluşturan ve ön yargılar için temel teşkil eden kalıpyargılar (Paker, 2012: 42) ayrımcılık davranışını beslemektedir. Irk ayrımcılığı konusunda bir takım araştırmalar, ırk ayrımcılığında kendi kendisini gerçekleştiren kalıpyargı kehanetinin nasıl işlediğine ilişkin somut bulgular ortaya koymaktadır. Örneğin Rubovits ve Maehr' in 1973 yılında yaptığı araştırma, orta sınıftan gelen beyaz tenli öğretmenler için iki beyaz ve iki siyah tenli öğrenciden oluşturulan sınıflardaki eğitim sürecinin sonunda, siyah tenli öğrencilerin nasıl diğerlerine göre başarısız olduklarını ortaya koymuştur. Beyaz tenli öğrencilerin başarısına dair beklentisi yüksek olan beyaz tenli öğretmenlerin cesaretlendirme ve ilgi konusunda beyaz tenli öğrencilere daha iyi davrandıkları, siyah öğrencileri ise daha fazla tenkit ederek cevaplarını reddettikleri görülmüştür (Madran, 2012: 35-36).

### **Engellilere Dönük Ayrımcılık**

Engelliler toplumsal yaşamın birçok alanında ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrımcı yaklaşım onların temel hak olarak görülen haklarını bile kullanmasına engel teşkil edebilmektedir. Örneğin engelliler aşağıda sayılan gerekçelerle çalışma yaşamından soyutlanabilmektedirler (Akbulut, 2012: 156):

- Engelli, işine düzenli gelemez.
- Engelli verimli çalışamaz.
- Engelli bünyesi çalışmaktan olumsuz etkilenir.
- Engelli, iş yeri için ekstra maliyetler doğurur.
- Engelli, iş yerinde motivasyonu düşürür.
- Engelli, iş yerini yasal açıdan sıkıntıya sokar.

2007'de imzaya açılan ve ülkemizde 2009 yılından bu yana iç yasa hükmünde yürürlükte bulunan Engellilerin İnsan Haklarına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin 2. maddesinde; engelliliğe dayalı ayrımcılığın siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alandaki tüm insan hak ve temel özgürlüklerinin diğerleri ile eşit bir şekilde yararlanmasını veya bunları kullanması imkânını ortadan

kaldıran veya bunu engelleyen her türlü ayrımın, dışlamanın veya kısıtlamanın engelliliğe dayalı olarak yapılması olduğu (EŞHİD, 2011: 6), engelliliğe dayalı ayrımcılığın makul uyumlaştırmanın yapılmaması dâhil her türlü ayrımcılığı kapsadığı belirtilmiştir.

Aynı sözleşmenin 4. maddesi sözleşmeye taraf devletlerin engelliliğe dayalı herhangi bir ayrımcılık yapılmaksızın bütün engellilerin tüm insan hak ve temel özgürlüklerinin tam olarak hayata geçirilmesini sağlama ve hak ve özgürlükleri güçlendirme sorumluluğu altında olduğuna hükmetmektedir. Sözleşmenin engellilerin evlilik aile ebeveynlik ve özel ilişkileri, eğitim, çalışma, sosyal haklar, sağlık hakkı gibi konularda ayrımcılığa tabi tutulmaması ve temel haklarını kullanmalarının temin edilmesine ilişkin birçok hüküm mevcuttur.

Bu noktada engellilere dönük makul uyumlaştırma ve pozitif ayrımcılık hükümleri de devreye girmektedir. Engelli bireylerin çalışma hakkından yararlanması için işe başlamaları için öngörülen saatin engellilerin kullanmasına uygun toplu taşıma aracının geliş saatine göre ayarlanması gibi uygulamalar makul uyumlaştırma kapsamındadır. Geçmiş dönemlerde görme engelliler için uygun imkanların sağlanmamış olması nedeniyle, görme engellilerin sınavsız olarak kabulü ya da harç alınmaması gibi uygulamalar ise pozitif ayrımcılığa örnek olarak verilebilir (Gül, 2012: 129).

#### **2.1.4. Etik ve Mobbing İlişkisi**

İş ortamlarında açık ya da kapalı çeşitli çatışma türleri görülür. İş ortamındaki çatışmalar ise hem ruhsal, hem de ülser, kalp hastalıkları gibi fiziksel rahatsızlıklara neden olmakta, çalışanları yıpratmaktadır. Son yıllarda işletmelerde görülmeye başlanan yeni bir çatışma ve taciz türü ise psikolojik terör olarak da adlandırılması mümkün olan mobbingdir (Çobanoğlu, 2005: 21).

Mobbing ya da bir başka deyişle yıldırma ve zorbalık iş yerlerinde giderek artan şekilde karşılaşılan bir etik dışı davranış şeklidir. İş ortamında üst ve ast ya da eşit düzeydekiler arasındaki haksız yere suçlama, ima, dedikodu ve taciz gibi davranışları kapsayan mobbing, güçlü olanın güçsüz olan üzerinde hâkimiyet kurmak amacıyla söz konusu etik dışı davranışlarda bulunması olarak da tanımlanabilir (Filizöz, 2011b: 237). Yani çoğu kez kendisi etik dışı bir davranış olarak ele alınan mobbing, bir çok etik dışı davranış şeklinin tek tek ya da topluca uygulanmasını kapsayabilmektedir.

Namie ve Namie (2000) ABD'de 1998 yılında internet üzerinden yapılan bir araştırma neticesinde işyerlerinde en çok karşılaşıldığı tespit edilen on yıldırma davranışını şu şekilde saymıştır (Çobanoğlu, 2005: 88):

- Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulma,
- Kişiye mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğinin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağının kaydırılması),
- Bağırılma,
- Şerefının lekelenmesi.

## **2.2. KANUNDAKİ ETİK UYGULAMALAR**

Etikle ilişkili olabilecek bazı kavramları ve bu kavramların etiğe göre konumlarını incelerken değinilmeyen konulardan birisi de hukuk olmuştur. Etik ve hukukun hem alanları çakışmakta, hem de yaptırım bakımından bir takım farklılıklar söz konusu olmaktadır. Genel olarak etik ilkeler kendilerine hukuk kuralları içerisinde yer bulmaktadır. Çoğu kez etik olan aynı zamanda hukukidir. Aynı zamanda etiğe uygun olmadığı için ayıplama gibi toplumsal müeyyidelere konu olan davranışlardan birçoğu hukukun maddi yaptırımlarıyla da karşı karşıyadır. Ancak etik dışı her davranış hukuken cezalandırılmadığı gibi bazen hukuki olmayan bir davranış da etik dışı kabul edilmeyebilir (Filizöz, 2011a: 6-8).

Bu bölümde ele alınacak konu başlıkları ise Türk hukuk sisteminde etiğe ilişkin düzenlemeler hakkındadır. Kamu çalışanlarının uymak zorunda olduğu etik kurallar, kanunların ön gördüğü etik uygulamalar ve bu bağlamda değinilmesinin yerinde olduğu düşünülen kurum ve kuruluşlar ele alınacaktır.

### 2.2.1. Mal Bildirimi

3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu 19.04.1990 tarihinde kabul edilerek, 04.05.1990 tarih ve 20508 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun "rüşvet ve yolsuzluklarla mücadele cümlesinden olarak; bu Kanunda sayılanların mal bildiriminde bulunmalarını, bildirimlerin yenilenmesini, mal edinmelerin denetimiyle, haksız mal edinme veya gerçeğe aykırı bildirimde bulunma halinde uygulanacak hükümleri, bu Kanunda belirlenen suçlarla bazı suçlardan dolayı kamu görevlileri ve suç ortakları hakkında takip ve muhakeme usulünü düzenlemek" amacını taşımaktadır.

Muhtarlar ve ihtiyar heyeti üyeleri hariç her hürlü seçimle işbaşına gelmiş kamu görevlileri ve dışardan atanan Bakanlar Kurulu üyeleri, noterler, Türk Hava Kurumunun genel yönetim ve merkez denetleme kurulu üyeleri ile genel merkez teşkilatında ve Türk Kuşu Genel Müdürlüğünde, Türkiye Kızılay Derneğinin merkez kurullarında ve Genel Müdürlük teşkilatında görev alanlar ve bunların şube başkanları, genel ve katma bütçeli daireler, il özel idareleri, belediyeler ve bunlara bağlı kuruluş veya alt kuruluşlarda, kamu iktisadi teşebbüsleri (İktisadi devlet teşekkülleri ve kamu iktisadi kuruluşları) ile bunlara bağlı müessese, bağlı ortaklık ve işletmelerde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan ve kamu hizmeti gören kurum ve kuruluşlar ile bunların alt kuruluşlarında veya komisyonlarında aylık, ücret ve ödenek almak suretiyle kamu hizmeti gören memurları, işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri ile yönetim ve denetim kurulu üyeleri, siyasi parti genel başkanları, vakıfların idare organlarında görev alanlar, kooperatiflerin ve birliklerinin başkanları, yönetim kurulun üyeleri ve genel müdürleri, yeminli mali müşavirler, kamu yararına sayılan dernek yönetici ve deneticileri, gazete sahibi gerçek kişiler ile, gazete sahibi şirketlerin yönetim ve denetim kurulu üyeleri, sorumlu müdürleri, başyazarları ve fıkra yazarları ile özel kanunlarında mal bildiriminde bulunmak zorunda olanlar kanun kapsamındadır.

Mal bildirimi göreve başlama tarihinden itibaren ve görevden ayrılışlarda bir ay içinde, seçimle gelinen görevlerde seçimin kesinleşmesinden itibaren ve mal varlığında önemli bir değişiklik olduğunda iki ay içinde, verilmek zorundadır. Ayrıca mal bildirimi 0 ve 5 ile biten yıllarda yenilenir ve mal bildirimleri yetkili merci tarafından önceki mal bildirimi ile karşılaştırılır. Mal bildirimleri kanuna göre takip, soruşturma ve

kovuşturmaya yetkili kişi, Maliye Bakanlığı Baş Hukuk Müşavirliği ve Muhakemat Genel Müdürlüğü veya temsilcisi ve Kanundaki diğer mercilerce istenmesi hali dışında gizli tutulur ve bildirimlerin içeriği hakkında yayın yapılamaz. Sayılanların dışında Kamu Görevlileri Etik Kurulu da mal bildirimlerini gerektiğinde inceleyebilir, özel finans kurumları ve bankalar da dâhil olmak üzere kurumlardan karşılaştırma yapmak amacıyla bilgi talep edebilir.

Kanunda bildirim yapmayan, gerçeğe aykırı açıklama yapan, gerçeğe aykırı beyanda bulunan, haksız mal edinen, kaçırana ya da gizleyenlere işlenen suç ya da kabahatin niteliğine göre para, hapis, zorulım ve kamu hizmetlerinden yasaklama cezaları öngörölmüştür. Ayrıca Kanunda gereğince verilecek olan mal bildiriminin şeklini, düzenleniş biçimini, sayısını, neleri kapsayacağını, merciine nasıl ulaştırılacağını ve Kanunun uygulanmasına ilişkin diğer esas ve usulleri düzenleyen bir de yönetmelik çıkarılmıştır.

10.08.1990 tarih ve 90/748 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına istinaden 15.11.1990 tarih ve 20696 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik'te, "mevzuata veya genel ahlaka uygun olarak sağlandığı ispat edilemeyen mallar veya ilgilinin sosyal yaşantısı bakımından geliriyle uygun olduğu kabul edilemeyecek harcamalar şeklinde ortaya çıkan artışların, Yönetmeliğin uygulanmasında haksız mal edinme" sayılacağı belirtilmiştir.

Ayrıca yönetmelikte "belirtilen kamu görevlilerinin, milletlerarası protokol, mücemele veya nezaket kaideleri uyarınca veya diğer herhangi bir sebeple yabancı devletlerden, milletlerarası kuruluşlardan, sair milletlerarası hukuk tüzel kişiliklerinden, Türk uyruğunda olmayan herhangi bir gerçek veya tüzel kişi veya kuruluştan, aldıkları tarihteki değeri on aylık net asgari ücret toplamını aşan her hediye veya hibe niteliğindeki eşyayı, aldıkları tarihten itibaren bir ay içinde kendi kurumlarına teslim etmek zorunda" oldukları belirtilmiştir.

İlgili kanun ve yönetmelik hükümlerinden anlaşılacağı üzere kamu görevlileri belirtilen süreler içerisinde mal bildiriminde bulunmak zorundadırlar. Mal bildiriminin temel amacı kamu görevlilerinin haksız ya da ahlaka aykırı biçimlerde mal edinmesinin engellenmesidir. Esas gelir getirici faaliyetleri, yürüttükleri kamu görevi olan kamu görevlilerinin bu görev dışında gelir elde etmemeleri esastır. Diğer yandan kamu görevlilerinin alabilecekleri hediye ve hibelerin sınırları da belirlenmiştir. Söz konusu

uygulama etik kuralların uygulanması bakımından önemli esas ve tedbirler içermektedir. Uygulama sayesinde kamu görevlilerinin mal varlığındaki önemli değişiklikler takip edilmekte, yasa ve yönetmeliğe aykırı fillere uygulanacak yaptırımlar caydırıcılık içermektedir.

### **2.2.2. Devlet Memurları Kanununda Etik**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 14.07.1965 tarihinde kabul edilerek 23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun "genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında ve Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanır." Kanun "Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini" düzenlemektedir.

Yasaya göre, " Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatla bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatla uygulamak zorundadırlar." Ayrıca, " siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar."

"Her durumda Devletin menfaatlerini korumak mecburiyetinde" olan Devlet memurları "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyetinin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler." Amir pozisyonundaki devlet memurları "maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır. Maiyetindeki memurlara kanunlara aykırı emir veremez ve maiyetindeki memurdan hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz."

Devlet memurları kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizlikleri nedeniyle oluşan zararı tazmin etmek durumundadırlar. "Devlet dairelerine tevdi veya bu dairelerce tahsil veya muhafaza edilen para ve para hükmündeki değerli kağıtların ilgili personel tarafından zimmete geçirilmesi halinde, zimmete geçirilen miktar, cezai takibat sonucu beklenmeden Hazine tarafından hak sahibine ödenir. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır." "Devlet memurları, kendileriyle, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında, özel kanunda yazılı hükümler uyarınca, mal bildirimini verirler." "Görevleri ile ilgili resmi belge araç ve gereçleri, yetki verilen mahaller dışına çıkaramazlar, hususi işlerinde kullanamazlar."

Devlet Memurları Kanunu, devlet memurlarının Anayasa ve kanunlara uygun hareket etmek zorunda olduklarını açıkça belirtmektedir. Hiç bir şekilde ayrımcılık yapma hakkına sahip olmayan devlet memurları siyasi faaliyette de bulunamazlar. Kanun amirlik ilkelerini de etik esaslar çerçevesinde düzenlemiş, araç ve gereçlerin şahsi işlerde kullanımını men etmiştir. Devlet adına hareket eden, devleti temsil eden devlet memurlarının etik ilkelere aykırı olabilecek faaliyetleri kanunla net biçimde yasaklanmıştır.

Diğer yandan kanun devlet memurlarına yasa, tüzük ve yönetmeliğin kendileri hakkında uygulanmasını isteme hakkına, iş ve özlük hakkı, emeklilik, çekilme, müracaat ve şikâyetle bulunma gibi haklara sahiptir. Devlet memurları haksız isnat ve iftiralara karşı da güvence altına alınmıştır. Bu durum devlet memurlarına yüklenen etik sorumlulukların etik dışı uygulamalara karşı güvence ile korunduklarını göstermektedir. Esasen etik uygulamasının karşılıklılığı kanunun kendi içinde tutarlılığını da göstermektedir.

### **2.2.3. İç Denetim**

İç denetim ile ilgili hususlar temel olarak 10.12.2003 tarihinde kabul edilerek 24.12.2003 tarih ve 25326 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 26.06.2006 tarih ve 2006/10654 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına istinaden 12.07.2006 tarih ve 26226 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ve 19.04.2013 tarih ve 28623 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu İç Denetim Genel Tebliği ile düzenlenmiştir.

Amacı, "kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedefler doğrultusunda kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını, hesap verebilirliği ve malî saydamlığı sağlamak üzere, kamu malî yönetiminin yapısını ve işleyişini, kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, tüm malî işlemlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve malî kontrolü düzenlemek" olarak belirlenen 5018 Sayılı Kanun, "merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahallî idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin malî yönetim ve kontrolünü" kapsamaktadır.

Kanunun çizdiği kamu maliyesi çerçevesi kamu görevlilerinin hesap verebilmelerini sağlayacak şekilde uygulanacaktır. Kamu kaynaklarının elde edilmesi ve kullanılmasında görevli ve yetkili olanlar, kaynakların etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak elde edilmesinden, kullanılmasından, muhasebeleştirilmesinden, raporlanmasından ve kötüye kullanılmaması için gerekli önlemlerin alınmasından sorumludur ve yetkili kılınmış mercilere hesap vermek zorundadır. Kanunda belirtilen "Üst yöneticiler, idarelerinin stratejik planlarının ve bütçelerinin kalkınma planına, yıllık programlara, kurumun stratejik plan ve performans hedefleri ile hizmet gereklerine uygun olarak hazırlanması ve uygulanmasından, sorumlulukları altındaki kaynakların etkili, ekonomik ve verimli şekilde elde edilmesi ve kullanımını sağlamaktan, kayıp ve kötüye kullanımının önlenmesinden, malî yönetim ve kontrol sisteminin işleyişinin gözetilmesi, izlenmesi ve bu Kanunda belirtilen görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinden Bakana; mahallî idarelerde ise meclislerine karşı sorumludurlar. Üst yöneticiler, bu sorumluluğun gereklerini harcama yetkilileri, malî hizmetler birimi ve iç denetçiler aracılığıyla yerine getirirler."

Kanun iç kontrolü "idarenin amaçlarına, belirlenmiş politikalara ve mevzuata uygun olarak faaliyetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesini, varlık ve kaynakların korunmasını, muhasebe kayıtlarının doğru ve tam olarak tutulmasını, malî bilgi ve yönetim bilgisinin zamanında ve güvenilir olarak üretilmesini sağlamak üzere idare tarafından oluşturulan organizasyon, yöntem ve süreçle iç denetimi kapsayan malî ve diğer kontroller bütünü" olarak tanımlamıştır. Kontrolün amaçları:

"a) Kamu gelir, gider, varlık ve yükümlülüklerinin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yönetilmesini,



b) Kamu idarelerinin kanunlara ve diğ er d uzenlemelere uygun olarak faaliyet göstermesini,

c) Her türlü malî karar ve işlemlerde usulsüzlük ve yolsuzluğun önlenmesini,

d) Karar oluşturmak ve izlemek için düzenli, zamanında ve güvenilir rapor ve bilgi edinilmesini,

e) Varlıkların kötüye kullanılması ve israfını önlemek ve kayıplara karşı korunmasını"

sağlamaktır.

Kanunda i  denetimi de kapsayan iç kontrol süreçleri neticesinde belirlenen kamu zararlarına ilişkin uygulanacak yaptırımlar ve bu yaptırımların uygulanma usulü de yer almaktadır.

   Denetçilerin  alışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ise i  denetçilerin:

"a) Nesnel risk analizlerine dayanarak kamu idarelerinin yönetim ve kontrol yapılarını değerlendirmek.

b) Kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılması bakımından incelemeler yapmak ve önerilerde bulunmak.

c) Harcama sonrasında yasal uygunluk denetimi yapmak.

 )  darenin harcamalarının, malî işlemlere ilişkin karar ve tasarruflarının, amaç ve politikalara, kalkınma planına, programlara, stratejik planlara ve performans programlarına uygunluğunu denetlemek ve değerlendirmek.

d) Malî yönetim ve kontrol süreçlerinin sistem denetimini yapmak ve bu konularda önerilerde bulunmak.

e) Denetim sonuçları çerçevesinde iyileştirmelere yönelik önerilerde bulunmak ve bunları takip etmek.

f) Denetim sırasında veya denetim sonuçlarına göre soruşturma açılmasını gerektirecek bir duruma rastlanıldığında, ilgili idarenin en üst amirine bildirmek.

g) Kamu idaresince üretilen bilgilerin doğruluğunu denetlemek.

ğ) Üst yönetici tarafından gerekli görülen hallerde performans göstergelerini belirlemede yardımcı olmak, belirlenen performans göstergelerinin uygulanabilirliğini değerlendirmek.

h) Suç teşkil eden durumlara ilişkin tespitlerini üst yöneticiye bildirmek

görevlerini yerine getireceğini bu görevleri yerine getirirken ise şu sorumlulukları yerine getirmesi gerektiğini belirtmektedir.

a) Mevzuata, iç denetim yönergesine, denetim ve raporlama standartlarına ve etik kurallara uygun hareket etmek.

b) Mesleki bilgi ve becerilerini sürekli olarak geliştirmek.

c) İç denetim faaliyetlerinde yetki ve ehliyetini aşan durumlarda iç denetim birimi başkanını haberdar etmek.

ç) Verilen görevin tarafsız ve bağımsız olarak yapılmasına engel olan durumların bulunması halinde, durumu iç denetim birimi başkanına bildirmek.

d) Denetim raporlarında kanıtlara dayanmak ve değerlendirmelerinde objektif olmak.

e) Denetim esnasında elde ettiği bilgilerin gizliliğini korumak."

Kamu İç Denetim Genel Tebliği ise İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerinin uygulamasının yönlendirilmesi ve uyulması gerekli usul ve esaslarını belirlemektedir. Tebliğde daha çok iç denetçilerin görevlendirilmesi, kariyer olanakları ve benzeri hususlar ele alınmaktadır.

İç denetim ile ilgili kanun ve yönetmelik hem kamu idarelerinde uyulması gereken etik kuralların gereğince uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi hem de söz konusu denetimi gerçekleştirecek olanların uyması gereken etik kuralların belirlenmesi açısından önemli düzenlemelerdir. İç denetim sayesinde kamu idarelerinde iş süreçlerinin daha etkin hale getirilmesi, süreçlerin ve harcamaların izlenmesi ve aksaklıkların giderilmesi noktasında idarelere tavsiyelerde bulunulabilmesinin önü açılmıştır. Kanunun getirdiği uygulama biçimleri merkezi idarenin yerel unsurlara daha fazla hakim olmasını ve özellikle de etik ilkelere riayet açısından yerinde ve zamanında tedbirler alınmasını oldukça kolaylaştırmış görünmektedir.

#### 2.2.4. Bilgi Edinme Hakkı

09.10.2003 tarihinde kabul edilerek, 24.10.2003 tarih ve 25269 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun amacı "demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir. Kanunda herkesin bilgi edinme hakkına sahip olduğu, kurum ve kuruluşların, Kanunda yer alan istisnalar dışındaki her türlü bilgi veya belgeyi başvuranların yararlanmasına sunmak ve bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru sonuçlandırmak üzere, gerekli idarî ve teknik tedbirleri almakla yükümlü" olduğu belirtilmiştir.

Kanunda bilgi edinme başvurusu usulü, istenebilecek bilgi ve belgelerin niteliği ile bilgi edinme hakkının nasıl kullanılacağı gibi hususlar düzenlenmiştir. Kanunla ayrıca bilgi edinme başvurusuyla ilgili yapılacak itirazlar üzerine, verilen kararları incelemek ve kurum ve kuruluşlar için bilgi edinme hakkının kullanılmasına ilişkin olarak kararlar vermek üzere; Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu oluşturulmuştur.

Kanun, bilgi edinme hakkının sınırlarını; yargı denetimi dışında kalan işlemler, devlet sırrına ilişkin bilgi veya belgeler, ülkenin ekonomik çıkarlarına ilişkin bilgi veya belgeler, istihbarata ilişkin bilgi veya belgeler, idarî soruşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler, adlî soruşturma ve kovuşturmayaya ilişkin bilgi veya belgeler, özel hayatın gizliliği, haberleşmenin gizliliği, ticarî sır, fikir ve sanat eserleri, kurum içi düzenlemeler, kurum içi görüş, bilgi notu ve tavsiyeler, tavsiye ve mütalaa talepleri ve gizliliği kaldırılan bilgi veya belgeler başlıkları altında toplamıştır. Kanun ayrıca kanunda belirtilen hükümlere aykırı hareket edenlere uygulanacak yaptırımlara ilişkin hükümler de içerir.

Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik ise 26.06.2006 tarih ve 2006/10654 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına istinaden 12.07.2006 tarih ve 26226 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin amacı, Bilgi Edinme Hakkı Kanununun uygulanmasına dair esas ve usulleri düzenlemektir. Yönetmelikte yasada belirtilen hususların yanında, bilgi edinme hakkı kapsamında bir talepte bulunanların gereği halinde ödeyecekleri ücretlere ilişkin hususlar da yer almaktadır. Yönetmelikte ayrıca kuruluş yöneticileri tarafından yapılan denetimlerde Kanunun ve bu Yönetmeliğin uygulanmasında ihmali, kusuru veya kastı bulunduğu tespit edilen memurlar ve diğer

kamu görevlileri hakkında, işledikleri fiillerin genel hükümler çerçevesinde ceza kovuşturması gerektirmesi hususu saklı kalmak kaydıyla, tabii oldukları mevzuatta yer alan disiplin cezaları uygulanacağı belirtilmiştir. Diğer yandan, kanunda ve Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde erişilen bilgi ve belgeler ticari amaçla çoğaltılamaz, kullanılamaz, erişimi sağlayan kurum ve kuruluştan izin alınmaksızın yayımlanamaz. Söz konusu hükme aykırı olarak erişilen bilgi veya belgeleri ticari amaçla çoğaltanlar, kullananlar veya yayımlayanlar hakkında kanunların cezai ve hukuki sorumluluğa ilişkin hükümleri uygulanır.

Bilgi Edinme Kanunu, uygulaması, uygulanacak ücretler, Bilgi Edinme Kurulu ve müteakabiliyet esasına göre bilgi edinme talepleri değerlendirilecek yabancı vatandaşlara ilişkin bir takım kanuni düzenlemeler de mevcuttur. Ancak, konumuzla yakın ilgisi bulunmayışı nedeniyle söz konusu düzenlemeler ayrıca ele alınmayacaktır.

Bilgi Edinme Kanunu ve ilgili yönetmelik hususları göz önünde bulundurulduğunda, etik ilkelere uyulmamasının bir bakıma vatandaşların ve tüzel kişilerin de denetimine açıldığını söylemek mümkündür. Bahsedilen düzenlemeler sayesinde kamu kurumları ve çalışanları vatandaşlar, medya ve paydaşlar gibi muhataplarının bir gözlerinin kendi üzerinde olabileceğini hissedeceklerdir. Bu kolaylık ve tedbirler, kötüye kullanılmadığı ve aşırı iş yükü haline gelmediği müddetçe kamu kurumlarında etkinlik, etkililik ve hesap verebilirliğin, dolayısıyla da etik davranışın önünü açacaktır.

### **2.2.5. Kamu Görevlileri Etik Kurulu**

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 25.05.2004 tarihinde kabul edilerek, 08.06.2004 tarih ve 25486 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun uyarınca kurulmuştur. İçlerinden biri başkan olmak üzere görev süresi dört yıl olan onbir kişilik Etik Kurul üyelerini Bakanlar Kurulu seçer ve atar. Üyelerin dağılımı şu şekilde gerçekleşmektedir.

- a) Bakanlık görevi yapmış olanlar arasından bir üye,
- b) İl belediye başkanlığı yapmış olanlar arasından bir üye,
- c) Yargıtay, Danıştay, Sayıştay üyeliği görevlerinden emekliye ayrılanlar arasından üç üye,

d) Müsteşarlık, büyükelçilik, valilik, bağımsız ve düzenleyici kurul başkanlığı görevlerinde bulunmuş veya bu görevlerden emekliye ayrılanlar arasından üç üye,

e) Üniversitelerde rektörlük veya dekanlık görevlerinde bulunmuş öğretim üyeleri veya bunların emeklileri arasından iki üye,

f) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında en üst kademe yöneticiliği yapmış olanlar arasından bir üye,

Kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmakla görevli ve yetkilidir. Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeleri vermek zorundadırlar. Kurul, Kanun kapsamındaki kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma yetkisine de sahiptir.

Kamu görevlilerinin uymak durumunda oldukları etik davranış ilkeleri ile Kurul'a başvuru usul ve esasları ise Başbakanlık'ın 13.04.2005 tarih ve 25785 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Yönetmeliği belirlenmiştir. Yönetmeliğin amacı; kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kamu görevlileri, yönetmelik ekinde yer alan etik sözleşmesini en geç bir ay içerisinde imzalamak zorunda olup, yönetmeliğe göre kamu görevlilerinin uyması gereken ilkeler şunlardır:

–Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişim, katılımcılık, saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, kamu yararının gözetilmesi, hesap verebilirlik, öngörülebilirlik, hizmette yerindenlik ve beyana güven esas alınmalıdır.

–Kamu hizmetleri yerine getirilirken halka hizmet bilinciyle hareket edilmelidir.

–Hizmet standartlarına uyulmalıdır.

–Çalışılan kurumun amaç ve misyona bağlı olunmalıdır.

–Dürüstlük ve tarafsızlık ilkeleri doğrultusunda hareket edilmelidir.

–Kamu yönetiminin saygınlığı ve kamu yönetimine güven duyulan zedelenmemelidir.

–Nezaket ve saygı ölçütleri çevresinde davranılmalıdır.

–Etik dışı davranış talebi halinde yetkili makamlara bildirimde bulunulmalıdır.

–Çıkar çatışmasından kaçınılmalıdır.

–Görev ve yetkiler menfaat sağlamak amacıyla kullanılmamalıdır.

–Tarafsızlık, performans, kararlar ya da görevin yapılmasına etki eden veya etkileme ihtimali bulunan hediyeler alınmamalı bu bağlamda menfaat sağlanmamalıdır. (Kurul bu konuda 16.12.2011 tarih ve 2011/1 sayılı genelge ile de kamu kurumlarını bilgilendirmiştir.)

–Kamu malları ve kaynakları kamusal amaçlar ve hizmet gereklilikleri dışında kullanılmamalı, gereği gibi korunarak hazır halde bulundurulmalıdır.

–Kamu kaynakları kullanılırken israf ve savurganlıktan kaçınılmalıdır.

–Yetkileri aşacak şekilde bağlayıcı açıklamalar yapılmamalı ve gerçek dışı beyanda bulunulmamalıdır.

–Bilgi edinme hakkının kullanılmasına yardımcı olunmalı, saydamlık ve katılımcılık çerçevesinde hareket edilmelidir.

–Yöneticiler, hesap verme sorumluluğuna uygun görev yapmalı, etik davranış konusunda rehberlik etmelidirler.

–Eski kamu görevlilerine ayrıcalık tanınmamalı, ilgili kanunlardaki hükümler ve süreler saklı kalmak koşuluyla daha önce görev yaptıkları kuruluşlarla ilgili çeşitli görev ve işlerden uzak tutulmalıdırlar.

–Kamu görevlileri 3628 Sayılı Kanun uyarınca mal bildiriminde bulunmalıdırlar.

Kurul' a yapılacak başvurular ise yazılı dilekçe, elektronik posta ya da tutanağa geçirilen sözlü başvuru yöntemleriyle gerçekleştirilmektedir.

Diğer yandan, hem 5176 Sayılı Kanun hem de Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile ilgisi bakımından 14.10.2010 tarih ve 27699 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik de konuya ilişkin önemli bir düzenlemedir. Yönetmeliğin amacı, 5176 sayılı Kanun kapsamında yer alan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan denetim görevlilerinin uyacakları meslekî etik davranış ilkelerini belirlemektir. Yönetmeliğe göre denetim görevlilerinin uyması gereken etik ilkeler: tarafsızlık ve nesnellik, eşitlik, dürüstlük, gizlilik, çıkar çatışmasından kaçınma, nezaket ve saygı, yetkinlik ve mesleki özendir.

### **2.3. KÜRESEL KURULUŞLARIN ETİK VURGUSU**

Başta Birleşmiş Milletler olmak üzere, OECD ve Avrupa Birliği gibi ulus üstü yapılar ile Uluslararası Şeffaflık Örgütü gibi bağımsız kuruluşlar etik ilkelere ve etik dışı davranışlarla mücadelede vurgu yapmaktadır (Seçkiner, 2012: 54-55; TÜSİAD, 2007: 56). Elbette bu yöndeki çabalar yersiz değildir. Gelir adaletsizliğinin giderek arttığı, ülkeler arasındaki refah uçurumunun ve bazı bölgelerdeki kalkınma ve hatta açlık problemlerinin gündemdeki yerini koruduğu bir ortamda, kıt kaynaklar etik dışı davranışlara kurban edilmemelidir.

Bu bakımdan küresel kuruluşların belirlediği etik kodlar önemli bir yere sahiptir. Çünkü her taşıt üretiminde tekerleğin yeniden icat edilmesine ihtiyaç bulunmadığı gibi, küresel kuruluşların tecrübe ve birikiminin de ulusal uygulamalara faydası gözden kaçırılmamalıdır. Mantıksal bir sınamayla bunun ne denli gerekli olduğu kolayca anlaşılabilir. Gelişmiş ülkeler, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerin bulunduğu noktaları daha önceden geçmiş bulunmaktadırlar. Dolayısıyla kurumsal yapı, sosyal ve ekonomik refah açısından daha ileri seviyedeki ülkelerin tecrübelerinden yararlanılması

içinde bulunulan sorunların üstesinden gelinmesine yardımcı olacaktır. Bu bağlamda aşağıda OECD, BM, Avrupa Birliği ve Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün etiğe ilişkin kod, ilke ve uygulamaları kısaca ele alınmıştır.

### **2.3.1. Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Örgütü**

OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)'nin uluslararası yolsuzluğu ilk defa gündeme alması 1989 yılında gerçekleşmiştir. OECD'nin bu yöndeki çalışmaları için belirlediği amaçlar uluslararası ticari işlemlerde yolsuzlukla mücadele ve bütün firmalara rekabet edebilecekleri bir ortam sağlanmasına yardımcı olmaktır. 1994 yılında ise OECD üyesi ülkeler tarafından Uluslararası Ticari İşlemlerde Rüşvet Verilmesine İlişkin Tavsiye üzerinde anlaşmaya varılmıştır. Ardından, 1996 yılında Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Vergiden İndirilmesi Hakkında Tavsiye ve 1997 yılında gözden geçirilmiş “Uluslararası Ticari İşlemlerde Rüşvet Verilmesi ile Mücadele Edilmesine İlişkin Tavsiye konusunda uzlaşmıştır (Saylam, 2007: 79).

OECD, 2000 yılında Kamu Güveninin Tesisi: OECD Ülkelerinde Etik Önlemler isimli raporunda adil ve güvenilir bir kamu hizmetinin kamu güvenini sağlamlaştıracağı, iş dünyası tarafından arzulanan bir ortam oluşturacağı belirtilmiştir. Bu yöndeki doğru uygulamalar ve alınacak önlemler sayesinde iyi işleyen piyasalar oluşturulacak, ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesine katkıda bulunulacaktır (Seçkiner, 2012: 55).

OECD etik dışı davranışlarla mücadele ve etik ilke ve standartların benimsetilmesi konusunda kurumsal bir yapıda hareket etmektedir. Bu bağlamda OECD bünyesinde çeşitli birimler ve sözleşmeler etiğe ilişkin konularda faaliyet göstermektedir. Bu birim ve sözleşmelerden bir kaçı (Saylam: 2007: 80-84; TÜSİAD, 2009: 57):

- OECD Yolsuzlukla Mücadele Birimi,
- Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi,
- Kamu Yönetimi ve Yönetişime İlişkin Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı Programı,
- Avrupa Ülkelerinde Yönetişimin ve Yönetimin Desteklenmesi Programı,
- Kurumsal Yönetim İlkeleri,



- Uluslararası Yatırımlar ve Çok Uluslu Şirketler Bildirgesidir.

OECD'nin etik konusuna bu derecede eğiliyor olmasının, OECD'nin hem gelişmekte olan ülkelerde kalkınmayı destekleme yaklaşımından, hem de uluslararası rekabetin sağlanarak yozlaşmış sistemlerin küresel piyasalara zarar vermesini önleme niyetinden kaynaklandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü yozlaşma tıpkı bir salgın hastalık gibi yayılarak sistemin tümüne zarar verebilecek ölçüde zararlı ve olumsuz etkilidir.

### **2.3.2. Birleşmiş Milletler**

Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu 12 Aralık 1996'da yolsuzluğa karşı eylem planı dâhilinde 51/59 nolu kararıyla üye ülkelere bir tavsiye kararı yayınlamıştır. Birleşmiş Milletlerin söz konusu tavsiye kararı üye ülkelerdeki kamu görevlilerinin uymaları gereken davranış kuralları açısından bir kılavuz niteliğindedir (TÜSİAD, 2005: 224). Söz konusu kararda belirtilen ilkeler şöyledir (meb.gov.tr):

1. Kamu görevi, kamu yararına faaliyette bulunmayı gerektiren itimada dayalı bir mevkidir. Bu nedenle, kamu görevlilerinin gerçek bağlılıkları devletin demokratik kurumlarında ifadesini bulan kamu yararına yönelik olmalıdır.

2. Kamu görevlileri görev ve fonksiyonlarını, kanunlara ya da idari politikalara uygun bir şekilde, verimli, etkin ve dürüst bir şekilde yerine getirmelidirler. Her zaman, sorumlu oldukları kamu kaynaklarının en verimli ve en etkin bir şekilde idare edilmesini sağlamaya çabalamalıdır.

3. Kamu görevlileri, özellikle halkla ilişkiye girdiklerinde ve fonksiyonlarını icra ederken nazik, adaletli ve tarafsız olmalıdırlar. Hiç bir zaman, her hangi bir grup ya da bireye karşı kanun dışı bir farklı muamelede bulunamaz ya da her hangi bir grup ya da bireye uygunsuz bir şekilde ayrımcılık yapamaz veya kendilerine sağlanan yetki ve otoriteyi kötüye kullanamazlar.

4. Kamu görevlileri kendilerinin veya ailelerinin şahsi ya da finansal çıkarlarını kanunlara uygun olmayan bir şekilde artırmak için resmi otoritelerini kullanamazlar. Sahip oldukları makamlarla bağdaşmayan her hangi bir muameleye girişemezler veya her hangi bir iş ya da görev alamazlar ya da her hangi bir finansal, ticari veya benzeri başka menfaat sağlayamazlar ya da bunlardan kaynaklanan ödemeleri kabul edemezler.

5. Kamu görevlileri, sahip oldukları mevkiilerin gerektirdiği çerçevede kalan ve kanunlara ya da idari politikalara uygun olan ve muhtemel bir çıkar çatışmasına yol açacak işi, ticari ve finansal menfaatleri ya da finansal kazanç elde etmek için yapılan faaliyetleri bildirmek zorundadırlar. Kamu görevlilerinin görevleri ile şahsi çıkarları arasında ortaya çıkması muhtemel olan ya da hissedilebilen çıkar çatışmalarının olması durumunda bu tip çıkar çatışmalarını azaltmak ya da ortadan kaldırmak için oluşturulan tedbirlere uygun davranmalıdırlar.

6. Kamu görevlileri resmi görevin ifası sırasında ya da bu görevin bir sonucu olarak elde edilen kamusal fonları, kamusal malları ya da bilgiyi resmi görevleriyle alakalı olmayan faaliyetler için, hiçbir zaman, kullanamazlar.

7. Kamu görevlileri resmi görevlerinden ayrıldıktan sonra bu görevleri nedeniyle kanunlara uygun olmayan bir avantaj elde edemesinler diye kanunlar ve idari politikalar tarafından oluşturulan tedbirlere uygun davranmalıdırlar.

8. Kamu görevlileri, buldukları mevkiye uygun olarak ve kanunlar ile idari politikaların izin verdiği ya da gerektirdiği şekilde, şahsi mal ve yükümlülüklerinin yanı sıra mümkünse eşlerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin mal ve yükümlülüklerini beyan ya da ifşa etme konusundaki gereksinimlere uygun davranmak zorundadırlar.

9. Kamu görevlileri yerine getirdikleri görevlerinin uygulamasını ya da performansını veya verdikleri kararları etkileyebilecek olan her hangi bir hediyeyi ya da başka her türlü armağanı dolaylı ya da dolaysız bir şekilde talep edemezler, alamazlar.

10. Yasalar, vazifenin ifası veya adalet kesin olarak başka türlü davranmayı gerektirmiyorsa kamu görevlilerinin sahip olduğu gizli niteliğe sahip meseleler gizli tutulmalıdır. Bu kısıtlamalar hizmetten ayrıldıktan sonrası için de geçerlidir.

11. Kanunlara ve idari politikalara uygun olmak koşuluyla kamu görevlilerinin kendi görev alanları dışında gerçekleştirecekleri siyasi ya da diğer faaliyetleri fonksiyon ve görevlerini ifa ederken halkın güvenini zedeleyecek bir tarzda olmamalıdır.

Etiğe ilişkin birçok uygulaması bulunan Birleşmiş Milletler'in bir diğer vurgusu da yolsuzluklara ilişkindir. Türkiye tarafından 18.05.2006 tarih ve 5506 sayılı Kanunla onaylanmış bulunan BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi, 10 Aralık 2003 tarihinde

imzaya açılmış ve Türkiye tarafından aynı tarihte imzalanmıştır. Sözleşmeye göre engellenmesi gereken davranışlar (Saylam, 2007: 73-74):

- Ulusal kamu görevlilerinin rüşveti,
- Yabancı kamu görevlilerinin ve uluslar arası örgüt görevlilerinin rüşveti,
- Malvarlığının kamu görevlilerince zimmete geçirilmesi, haksız olarak mal edinilmesi veya diğer şekillere dönüştürülmesi,
- Nüfuz ticareti,
- Görevin kötüye kullanılması,
- Haksız zenginleşme,
- Özel sektörde rüşvet,
- Özel sektörde zimmet,
- Suç gelirlerinin aklanması,
- Gizleme,
- Adaletin engellenmesi suçlarıdır.

### **2.3.3. Avrupa Birliği**

29 Mayıs 1997 tarihinde kabul edilen 97/C 195/01 sayılı AB (Avrupa Birliği) Görevlilerinin Karıştığı Yolsuzluğa Karşı Mücadele Yasası, üye ülkelerin sözleşmeye paralel olarak kendi anayasalarında ve iç mevzuatlarında yapacakları düzenlemeleri Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine bildirmelerinden 90 gün sonra yürürlüğe gireceği öngörülmüştür. Yasaya göre bir kimsenin görevini yapması veya yapmaktan kaçınması karşılığında bir memura herhangi bir menfaatin doğrudan, dolaylı veya bir aracı vasıtasıyla teklif edilmesi şeklinde tanımlanan aktif rüşvet suçtur. Yasada bir memurun görevini yapması veya yapmaktan kaçınması karşılığında doğrudan, dolaylı veya aracı vasıtasıyla kendisi veya üçüncü şahıslar için herhangi bir menfaati kasten talep etmesi veya alması şeklinde tanımlanan pasif rüşvet de suç sayılmıştır (Saylan, 2007: 75-76).

11 Mayıs 2000 tarihli Avrupa Konseyi Kamu Görevlileri için Davranış Kuralları Avrupa Konseyini finanse eden Avrupa Birliğinin kamu görevlileri için belirlediği etik ilkeleri içermektedir. Buna göre (dpb.gov.tr):

- Kamu görevlileri kanunlara, kanunlara uygun talimatlara ve göreviyle alakalı ahlaki standartlara uygun bir şekilde görevlerini yerine getirirler.

- Kamu görevlileri siyasi açıdan tarafsız bir şekilde davranmalı ve kamu otoritelerinin yasalar uygun politika, karar ve eylemlerini engellemeye teşebbüs etmemelidirler.

- Kamu görevlileri, yasalara uygun bir şekilde atanmış ulusal, yerel ve bölgesel otoritelere sadakatle hizmet etmekle görevlidirler.

- Kamu görevlilerinin dürüst, tarafsız ve verimli olmaları ve yalnızca kamusal yararı ve ilgili koşulları dikkate alarak, ustalık, doğruluk ve anlayışla kendi yeteneklerini en iyi bir şekilde kullanarak görevlerini ifa edecekleri beklenir.

- Kamu görevlileri hem üstleri, meslektaşları ve alt düzeydeki personel ile olan ilişkilerinde hem de hizmet ettikleri vatandaşlar ile ilişkilerinde nazik ve saygılı olmalıdırlar.

- Görevlerini yerine getirirken kamu görevlileri keyfi bir şekilde herhangi bir kişi, grup ya da kurumun aleyhine davranamaz ve herkesin haklarını, görevlerini ve yasaya uygun çıkarlarını gözetir ve saygı duyar.

- Karar verme aşamasında kamu görevlileri yalnızca ilgili meslekleri göz önünde tutarak yasalara uygun bir şekilde davranmalı ve takdir yetkilerini tarafsız bir şekilde kullanmalıdırlar.

- Kamu görevlileri şahsi çıkarlarının kamusal pozisyonları ile çatışmasına izin vermemelidirler. Gerçek, potansiyel veya görünürde olsun bu tip çıkar çatışmalarından kaçınmak kamu görevlilerinin sorumluluğundadır.

- Kamu görevlileri kendi şahsi çıkarları için mevkileri dolayısıyla asla uygunsuz ve yasal olmayan menfaat elde etmemelidirler.

- Kamu görevlileri, daima halkın kamusal hizmetlerin dürüst, tarafsız ve etkin bir şekilde sunulduğuna olan güven ve inancını sürdürecektir şekilde davranmakla görevlidirler.

- Kamu görevlileri yasalar tarafından başka bir şekilde belirtilmemişse ilk hiyerarşik üstlerine karşı sorumludurlar.

- Kamu görevlileri, resmi bilgilere erişme hakları dikkate alındığında, işinin bir sonucu olarak yada işi sırasında elde ettiği tüm bilgi ve dokümanlar açısından buna uygun bir şekilde davranmakla görevlidir.

- Kötü yönetimi bünyesinde barındıran, bu Kot ile uyumlu olmayan ve yasadışı, uygunsuz ve gayri ahlaki bir tarzda bir eylemde bulunmasının kendisinden talep edildiğine inanan kamu görevlileri yasalara uygun bir şekilde bu meseleyi ihbar etmelidirler.

- Kamu görevlileri, yasalara uygun bir biçimde, bu Kodun diğer kamu görevlileri tarafından ihlal edildiğini fark etmeleri durumunda bunu yetkili otoritelere bildirmelidirler.

- Yasalara uygun bir şekilde yukarıda belirtilen şeylerden herhangi birini rapor eden ve verilen cevabın kendilerini tatmin etmediğine inanan kamu görevlileri konuyu ilgili resmi kurumun başına yazıyla bildirmelidirler.

- İlgili kamu görevlisi için kabul edilebilir bir zeminde kamusal hizmetler ile ilgili mevzuatta yer alan prosedür ve başvuru yolları ile bir mesele halledilemiyorsa kamu görevlisi kendisine verilen yasal talimatları yerine getirmelidir.

- Kamu görevlileri, kendi işlerini yaparlarken ortaya çıkan bilgiler ile haberdar oldukları kamusal hizmetler ile alakalı yasadışı veya cezai suç niteliğindeki faaliyetler ile ilgili herhangi bir iddia veya şüpheyi yetkili makamlara bildirmelidirler.

- Kamu yönetimi mantıklı bir dayanak ve iyi niyetle yukarıdakilerden herhangi birini rapor eden bir kamu görevlisine bir zarar gelmeyeceğini garanti etmelidirler.

- Kamu görevlilerinin resmi görevlerini tarafsız ve objektif bir şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükken şahsi çıkarlara sahip olmaları halinde ortaya çıkar.

- Kamu görevlilerinin şahsi çıkarları kendisine, ailesine, yakın akrabalarına, arkadaşlarına ya da iş bağlantısı veya siyasi ilişkileri olduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati içerir. Bunun yanı sıra onlarla ilgili mali ya da diğer türlerdeki her türlü yükümlülüğü kapsar.

- Kamu görevlisi diğer kişilerin bu tip bir durumda olduğunu bilen tek kişi olduğu için aşağıdaki konularda şahsi sorumluluğa sahiptir:

- Herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda uyanık olmak;

- Bu tip bir çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atmak;

- Bu tip bir çıkar çatışmasının farkına varır varmaz bunu üstlerine bildirmek;

- Böyle bir durumdan geri çekilmek ya da çıkar çatışmasından kaynaklanan herhangi bir menfaatten kendisini tecrit etmek için verilecek nihai karara razı olmak.

- Ne zaman bu şekilde davranmak gerekirse kamu görevlileri herhangi bir çıkar çatışmasına sahip olmadıklarını deklare etmelidirler.

- Kamusal hizmet sunmaya aday biri ya da kamusal hizmette yeni bir göreve gelen biri tarafından deklare edilen herhangi bir çıkar çatışması göreve atanmadan önce çözüme bağlanmalıdır.

- Kişisel ya da özel çıkarları resmi görevlerince etkilenebilecek bir mevkii işgal eden bir kamu görevlisi, yasaların gerektirdiği bir şekilde, düzenli aralıklarla atanmasından sonra ve bu çıkarların doğasında ve boyutunda herhangi bir değişiklik olur olmaz, bunu deklare etmelidir.

- Kamu görevlisi, bir kamu görevlisi olarak yürüttüğü görevlerini uygun bir şekilde yerine getirmesini engelleyen ve bu görevleri ile mütenasip olmayan herhangi bir faaliyet ya da işleme iştirak edemez veyahut ücret mukabili ya da ücret almaksızın herhangi bir görev ya da fonksiyon icra edemez. Bir faaliyetin görevle mütenasip olup olmadığı açık değilse üstlerden gerekli izin alınmalıdır.

- Yasaların hükümlerine tabi olmak koşuluyla, bir kamu görevlisi, ister ücret mukabili isterse ücret almaksızın olsun, belirli faaliyetleri yapmak veya kamu hizmetlerinde istihdamın dışında bir pozisyonu ya da fonksiyonu kabul etmek için kamu hizmetleri işverenin onayını araması ve bunu bildirmesi zorunludur.

- Kamu görevlisi, bir kamu görevlisi olarak yürüttüğü görevlerini uygun bir şekilde yerine getirmesini engelleyebilecek herhangi bir derneğe ya da örgüte üyeliğini bildirmede kanuni gereklere uymalıdır.

- Temel insan haklarına ve anayasal haklara saygıya tabi olmak koşuluyla, kamu görevlisi siyasi veya siyasi müzakereler ile ilgili faaliyetlerinden hiçbirinin kamunun ve işverenin güvenini veya görevlerini tarafsız bir şekilde ve sadakatle yerine getirme kabiliyetini azaltıcı yönde olmamasına dikkat göstermelidir.

- Görevlerini yerine getirirken kamu görevlisi kendisinin partizan siyasi amaçlar ile kullanılmasına müsaade etmemelidir.

- Kamu görevlisi bulunulan makam veya görevin doğası gereği yasalara uygun bir biçimde belirli kamu görevliliği kategorileri ile alakalı olarak siyasi faaliyetlere getirilen her kısıtlamaya itaat etmelidir.

- Kamu görevlisinin kişisel dokunulmazlığının korunması

Kamu görevlisinin kişisel dokunulmazlığına gerektiği şekilde saygı gösterilmesi için tüm gerekli adımlar atılmalıdır; bu yasa ile sağlanmamışsa, bu Kodda sağlanan hükümler uygulanmalıdır.

- Kamu görevlisi, görevini ifa ederken tarafsızlığını etkileyen veya etkiliyormuş gibi gözükken ya da ifa ettiği görevle alakalı olarak bir mükafat niteliği taşıyan iş bağlantısı veya politik ilişki içinde olduğu kişi ya da örgütler ile kendisi, ailesi, yakın akrabaları ve arkadaşları için hediyeler, menfaat ya da yakınlık talep edemez.

- Yasadışı tekliflere karşı reaksiyon: Bir kamu görevlisine yasadışı bir menfaat teklif edilirse kendisini korumak için aşağıdaki adımları atmalıdır:

- Yasadışı menfaati reddetmeli, delil olarak kullanmak amacıyla onu kabul etmeye gerek yoktur;

- Teklif yapan kişinin kimliğini belirlemeye çalışmalıdır;

- Uzun temastan kaçınılmalı; ancak teklifin nedeninin bilinmesi delil gösterme açısından faydalı olabilir;

- Hediye reddedilemez veya gönderene iade edilemezse, muhafaza altına alınmalıdır, ancak mümkün olduğu kadar az elde tutulmalıdır;

- Mümkünse yakınında çalışan iş arkadaşları gibi şahitler bulunmalıdır;

- Tercihen resmi nitelik taşıyacak bir şekilde mümkün olan en kısa zamanda bu teşebbüs yazıyla kayıt altına alınmalıdır;

- Bu teşebbüs en kısa bir zamanda üstlere yada yasal bir mercilere bildirilmelidir;

- Özellikle yasadışı menfaatin önerildiği konularda olmak üzere çalışmaya devam edilmelidir.

- Kamu görevlisi, herhangi bir kişi yada kuruma karşı sağlanan menfaatin karşılığında kendisini bir yükümlülük altında kalma durumuna sokmamalı veya bu durumda kalmış gibi gözükmemelidir. Ne resmi görev ve davranışlarında ne de özel hayatında uygunsuz bir şekilde başkalarının etkisi altına girmemelidir.

- Kamu görevlisi, yasalar tarafından böyle yapması için yetkilendirilmişse, bir kamu görevlisi olarak ve kendi mevki ile bağlantılı olarak bir kişiye menfaat sağlamamalıdır.

- Kamu görevlisi, resmi konumunu kullanarak ya da başkalarına şahsi menfaat temin ederek, diğer kamu görevlileri de dâhil olmak üzere hiçbir kişi ya da kurumu şahsi çıkarları için etki altına almaya çalışmamalıdır.

- Kamu otoritelerinin sahip olduğu bilgiye ulaşmak için ulusal kanunlarca oluşturulan çerçeve göz önünde tutulmak koşuluyla, kamu görevlisi yalnızca istihdam edildiği otoriteye uygulanan kural ve gereklere göre bilgileri kamuya ifşa edebilir.

- Kamu görevlisi, sorumlu olduğu ya da bildiği bilgilerin güvenliğini ve güvenilirliğini muhafaza altına almak için uygun adımları atmalıdır.

- Kamu görevlisi, ele geçirmemesi gereken bilgilere erişmeye çalışmamalıdır.

- Aynı şekilde kamu görevlisi, düzenli bir şekilde yayınlanması gereken resmi bilgileri elinde tutmamak ve vakıf olduğu ...bilgileri başkalarına vermemekle görevlidir.

- Takdir yetkisini kullanırken, kamu görevlisi, bir yandan personelin diğer yandan kendisine emanet edilen kamu mallarının, kamusal hizmetlerin ve finansal kaynakların etkin, verimli ve ekonomik bir şekilde kullanılmasını ve yönetilmesini sağlamalıdır. Kanun tarafından kendisine cevaz verilmesi hariç bunları özel çıkarları için kullanmamalıdır.

- İşe adam almakla, terfi ettirmekle görevli olan kamu görevlisi, adayların yasal ve dürüstlük açısından zorunlu olan şartlar konusunda uygun kontrolü yapmalıdır.

- Bu tip bir kontrolün sonucu onu nasıl davranacağı konusunda bir belirsizliğe sevk ediyorsa uygun tavsiyeler almalıdır.

- Diğer kamu görevlilerini yöneten yada denetleyen kamu görevlisi çalıştığı kamu kurumunun politika ve amaçlarına uygun bir şekilde davranmalıdır. Kamu görevlilerinin kurumun politikasına ve amacına uygun olmayan eylemlerini engellemek



için kendisinin pozisyonundaki bir kişiden istenilen mantıklı adımları almamışsa personelinin bu tip eylemlerinden dolayı sorumludur.

- Diğer kamu görevlilerini yöneten veya denetleyen bir kamu görevlisi kendi işi ile alakalı personel tarafından gerçekleştirilen yolsuzluk eylemlerini önlemek için akılcı tedbirleri almalıdır. Bu tedbirler kural ve düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorlukların işaretleri konusunda uyanık olmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline dürüstlük ve edepli olma konusunda örnek olmayı kapsayabilir.

- Kamu görevlisi, kamu görevinin dışında iş olanakları elde etmek için kamusal görevini uygunsuz bir avantaj elde etmek amacıyla kullanmamalıdır.

- Kamu görevlisi, kendisi açısından gerçek, potansiyel veya apaçık bir çıkar çatışmasına neden olabilecek başka iş olanaklarının ortaya çıkma ihtimaline yol vermemelidir. Çıkar çatışmasına yol açabilecek herhangi bir somut iş teklifini kabul ederse bunu da üstlerine iletmelidir.

- Uygun bir zaman dilimi için ve yasalara uygun olmak koşulu ile eski kamu görevlisi kendisine ya da bir kuruma belirli menfaatler sağlayacak bir şekilde daha önce çalıştığı, tavsiyelerde bulunduğu herhangi bir konuyla ilgili olarak herhangi bir kişi ya da kurum için faaliyet gösteremez.

- Eski kamu görevlileri, yasalar tarafından yetkilendirilmediği sürece, kamu görevlisi olduğu sırada elde ettiği gizli bilgileri kullanamaz, ifşa edemez.

- Kamu görevlisi, eski kamu görevlilerinin kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırmamalı, imtiyazlı muamelede bulunmamalıdır.

#### **2.3.4. Uluslararası Şeffaflık Örgütü**

Devlet, iş çevresi, sivil toplum ve bireylerin günlük hayatlarının yozlaşmadan arındırılmasını kendisine hedef edinen küresel bir kuruluş olan Uluslararası Şeffaflık Örgütü 1993 yılında birkaç kişinin bu hedeflerle bir araya gelmesi neticesinde kurulmuştur. Örgüt bağımsız ve hesap verebilirdir. Hali hazırda örgüt, yüzün üzerinde ülkede bu yönde faaliyet göstermektedir. Örgütün yozlaşmayı durdurma hedefine ulaşması için çok daha fazlası gerekse de yolsuzluğa karşı uluslararası sözleşmeler oluşturulması ve yozlaşmış liderlerin ve haksız kazançlarının dava konusu yapılması noktasında gelişmeler kaydedilmiştir. Ayrıca, örgütün katkılarıyla, yolsuzlukla

mücadele noktasında siyasi uluslar düzeyinde kazanımların elde edilmesi ve firmaların hem yurt içinde hem de yurt dışındaki faaliyetlerinden sorumlu tutulması gibi kazanımlar elde edilebilmiştir (transperancy.org).

Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün küresel mücadelesi geliştirilmekte ve çeşitlendirilmektedir. Uluslararası Şeffaflık Örgütü beş küresel öncelik belirlemiş bulunmaktadır (seffaflik.org):

- Siyasal hayatta şeffaf, dürüst ve hesap verilebilir bir sistemin geliştirilmesi;
- Kamu ihalelerinde açıklık ve denetim ilkelerinin hâkim kılınarak, yolsuzluğun önlenmesi;
- İş dünyasındaki şeffaflık standartlarının yükseltilmesi;
- Uluslararası Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmelerinin hazırlanıp uygulanması;
- Yolsuzluğun demokratik, sosyal ve ekonomik gelişimi engellemesinin önlenmesi

12 bağımsız kuruluşun 18 ayrı çalışmasından elde ettikleri verilerle 1995 yılından bu yana uluslararası ölçekte bir yolsuzluk algılama endeksi yayınlayan (Arslan vd., 2007: 63-64) Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün yukarıda sayılan amaçlara paralel olarak gerçekleştirdiği faaliyetleri ise şöyle sıralamak mümkündür (Özbaran, 2003: 27-28):

- Yolsuzlukla mücadelede uluslararası ve ulusal çerçevenin çizilmesinde öncülük etmek ve uluslararası organizasyonlarda yer almak,
- Yolsuzlukla mücadele eden ülkelere yasal ve kurumsal anlamda yol göstermek ve destek sağlamak amacıyla “Ulusal Güvenilirlik Sistemleri Modeli” oluşturmak,
- Her yıl “Yolsuzluk Algılama Endeksi” yayımlamak,
- Her yıl “Rüşvet Ödeyen Ülkeler Endeksi” yayımlamak,
- Yıllık olarak “Global Yolsuzluk Raporları” üretmek,
- Eğitim faaliyetleri organize etmek,
- Dürüstlük ödülü vermek,
- Elektronik Ortamda Yolsuzluk Araştırma ve Bilgi Sistemi veri tabanı oluşturmak.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölüm araştırmanın amacı ve önemi, yöntem kısmı; araştırma örnekleme, araştırmada kullanılan istatistikî yöntemler ve elde edilen bulguların değerlendirildiği bölümlerden oluşmaktadır. Araştırma, bir alan araştırması niteliğindedir. Seçilen konu vergi dairesinde çalışanların etik konulara bakış açılarının belirlenmesidir. Etik konusunun araştırma konusu olarak seçilmesinde; günümüzde oldukça popüler bir yönetim yaklaşımı olması, vergi daireleri ile ilişkisi bulunan çevreleri ve yönetim kademesini ilgilendirmesi etkili olmuştur. Araştırmanın etik konusu ile yakından ilgilenen araştırmacılar ve Kahramanmaraş vergi daireleri ile ilişki içinde olan birey ve kurumlar açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

#### 3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırma, Kahramanmaraş vergi dairelerinde çalışan yönetici ve personelin etik davranışlara bakış açılarını, etik dışı durumlarla karşılaşma durumunda göstereceği tepki ve davranışları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, mevcut olan sorunlar tespit edilebilecek ve çözüm önerileri geliştirilebilecektir. Ayrıca etik dışı davranışlara karşı personelin tutum ve davranışları gözlemlenip eksik veya hatalı davranışların eğitim seminerleri yoluyla düzeltilmesi sağlanabilecektir. Çalışmanın sadece Kahramanmaraş vergi dairesi çalışanları ve yöneticileri değil etik konularla yakından ilgisi olan tüm maliye çalışanlarına faydalı olacağı ve önem taşıdığı düşünülmektedir.

#### 3.2 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma bir alan araştırması niteliğindedir. Araştırma kapsamında Kahramanmaraş'ta bulunan Aksu, Aslanbey, Afşin, Elbistan ve Pazarcık vergi dairelerinde çalışan yönetici ve personele anket uygulanmıştır. Bunun için de araştırma kapsamını oluşturan etik davranışlar ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Alan araştırması, istatistiksel analizler ile desteklenerek, bulgulara ve sonuçlara ulaşılmıştır.

### 3.3 ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni, Kahramanmaraş'ta bulunan vergi dairelerindeki çalışanlardır. Bu bağlamda Aksu, Aslanbey, Afşin, Elbistan ve Pazarcık vergi dairelerinde çalışan yönetici ve personele ulaşılmıştır.

**Tablo 3.1. Kahramanmaraş Vergi Dairelerinde Çalışanların Dağılımı**

|                                | Toplam | Aksu V.D | Aslanbey V.D | Afşin V.D | Elbistan V.D | Pazarcık V.D |
|--------------------------------|--------|----------|--------------|-----------|--------------|--------------|
| Vergi Dairesi Müdürü           | 4      | 1        |              | 1         | 1            | 1            |
| Vergi Dairesi Müdür Yardımcısı | 4      | 1        | 2            |           | 1            |              |
| Vergi Dairesi Müdür V.         | 1      |          | 1            |           |              |              |
| Avukat                         |        |          |              |           |              |              |
| Gelir Uzmanı                   | 79     | 24       | 30           | 7         | 16           | 2            |
| Gelir Uzman Yardımcısı         | 49     | 11       | 12           | 8         | 11           | 7            |
| Şef                            | 9      | 3        | 3            | 1         |              | 2            |
| V.H.K.İ                        | 66     | 21       | 21           | 7         | 12           | 5            |
| Memur                          | 2      | 1        |              |           |              | 1            |
| Yoklama Memuru                 |        |          |              |           |              |              |
| İcra Memuru                    | 1      | 1        |              |           |              |              |
| Tahsildar                      | 1      | 1        |              |           |              |              |
| Veznedar                       |        |          |              |           |              |              |
| Koruma ve Güvenlik Görevlisi   | 7      | 1        | 1            | 2         | 1            | 2            |
| Şoför                          | 5      | 1        | 1            | 1         | 1            | 1            |
| Teknisyen                      |        |          |              |           |              |              |
| Hizmetli                       | 9      | 2        | 3            | 1         | 2            | 1            |
| TOPLAM                         | 237    | 68       | 74           | 28        | 45           | 22           |

Tablo 3.1.'de Kahramanmaraş'ta adı geçen beş vergi dairesinde çalışan yönetici ve personelin dağılımları görülmektedir. Vergi dairelerinde toplam 237 çalışan

bulunmaktadır. Araştırmada tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında bu çalışanların tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla bu sayı aynı zamanda araştırmamanın örneklemini de temsil etmektedir. Örneklem için 237 adet anket formu yerinde teslim suretiyle vergi dairesi çalışanlarına ulaştırılmıştır. Ulaşılan 237 kişiden 205'i anketi doldurmuştur. Anket formu geri dönüşüm oranı , % 86.5 olarak gerçekleşmiştir. Elde edilen 205 anketten 3'ü anketlerin tam olarak doldurulmaması nedeniyle geçersiz sayılmıştır. Dolayısıyla toplamda 202 anket dikkate alınmıştır.

### **3.4 ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKÎ YÖNTEMLER**

Araştırmanın uygulama kısmında, örneklem olarak seçilen Kahramanmaraş vergi dairelerindeki yönetici ve çalışanlara anket uygulanmıştır. Çalışanların etik davranışlara bakış açılarını ortaya koymak için geçmiş çalışmalar incelenmiş ve 5'li Likert ölçeği kullanılarak sorular hazırlanmıştır. Anket kapsamı iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, çalışma süresi gibi demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik sorular, ikinci bölümde çalışanların etik davranışlar ile ilgili görüşlerini ortaya koymaya yönelik 5'li Likert tipi ölçekli sorular hazırlanmıştır. Araştırmayla ilgili yapılacak istatistiksel işlemlerde sosyal bilimler için genel kabul görmüşlüğü olan % 5'lik serbestlik derecesi dikkate alınmıştır. Araştırmanın birinci bölümünü oluşturan demografik faktörler ve ikinci bölümü oluşturan çalışanların etik davranışlara bakış açılarını analiz etmek üzere frekans analizleri yapılmış ve tablolastırılmıştır. Araştırma kapsamında uygulanan anket çalışması sonucu elde edilen veriler; bilgisayar ortamına aktarılmış, istatistiksel işlem programı yardımı ile analizler yapılmıştır. Araştırma konusunun niteliği gereği yapılan karşılaştırma işlemi için farklı istatistiksel işlemler yapılarak oluşturulan denenceler test edilmiş ve çıkan sonuçlarla ilgili yorumlar yapılmıştır.

### **3.5 ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR VE DEĞERLENDİRME**

Anketin güvenilirliği Cronbach's Alpha testine göre 0,644 bulunmuştur. Bu durum anketin güvenilirliği açısından yeterli bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Anket sonucu elde edilen bulgularda ilk olarak tanımlayıcı istatistiklere Tablo 3.2'de yer verilmiştir.

Tablo 3.2. Genel Tanımlayıcı İstatistikler

| Tanımlayıcı Kriterler |                     | Frekans | Yüzde (%) |
|-----------------------|---------------------|---------|-----------|
| Cinsiyet              | Kadın               | 50      | 24,4      |
|                       | Erkek               | 155     | 75,6      |
| Yaş                   | 30 ve altı          | 52      | 25,4      |
|                       | 31-40               | 52      | 25,4      |
|                       | 41 ve üstü          | 101     | 49,3      |
| Eğitim Durumu         | Lise ve altı        | 34      | 16,6      |
|                       | Önlisans            | 25      | 12,2      |
|                       | Lisans              | 129     | 62,9      |
|                       | Lisans üstü         | 17      | 8,3       |
| Çalışılan Birim       | Yazışma arşiv özlük | 33      | 16,1      |
|                       | Vergilendirme       | 96      | 46,8      |
|                       | Muhasebe            | 19      | 9,3       |
|                       | Kovuşturma          | 39      | 19,0      |
|                       | Tarama ve kontrol   | 18      | 8,8       |
| Çalışılan Pozisyon    | Müdür/Müd. Yard.    | 8       | 3,9       |
|                       | Uzman/ Uzm. Yrd.    | 108     | 52,7      |
|                       | Şef                 | 17      | 8,3       |
|                       | Genel idari hiz.    | 63      | 30,7      |
|                       | Yard. hiz.          | 9       | 4,4       |
| Kurum Çalışma Süresi  | 10 ve altı          | 67      | 32,7      |
|                       | 11-20               | 53      | 25,9      |
|                       | 21 ve üstü          | 85      | 41,5      |
| Toplam Çalışma Süresi | 10 ve altı          | 60      | 29,3      |
|                       | 11-20               | 56      | 27,3      |
|                       | 21 ve üstü          | 89      | 43,4      |
| <b>TOPLAM</b>         |                     | 205     | 100,0     |

Tablo 3.2.'ye göre örneklem grubunun yaklaşık %75'inin erkek geri kalanının ise kadın çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Çalışanlardan %25'inin 30 yaş altı, yine %25'inin 40 yaş altı %50'sinin ise 41 yaş ve üstü çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Çalışanların %62'sinin lisans derecesinde eğitime sahip olduğu görülürken, yalnızca %8,3'ünün lisansüstü seviyede eğitim aldığı görülmektedir. Çalışanların %46'dan daha fazlası vergilendirme biriminde çalışmakta iken, %16'dan fazlasının yazışma ve arşiv işleri ile uğraştıkları dikkat çekmektedir. Yeniden yapılanma sonrasında uzman ve uzman yardımcısı kadrosunda çalışanların sayısında ciddi bir artış dikkat çekmektedir. Çalışanların %50'den fazlasının bu kadrolarda görev yaptığı görülmektedir. Çalışma süresine yönelik dikkat çeken bir husus ise en fazla çalışan sayısının 20 yıldan fazla hizmet süresi bulunanlardan oluştuğudur. Bunun yanı sıra 10 yıl altında hizmet

verenlerin sayı olarak ikinci sırada geldiği görülmektedir. Dolayısıyla tecrübe sahibi çalışanların, genç ve dinamik kadrolarla birlikte çalıştığı dikkat çekmektedir.

**Tablo 3.3. Soru Bazında Tanımlayıcı İstatistikler**

|          | Frekans | Minimum | Maksimum | Ortalama | Std. Sapma |
|----------|---------|---------|----------|----------|------------|
| 1. SORU  | 202     | 1,00    | 5,00     | 2,6287   | 1,34044    |
| 2. SORU  | 202     | 1,00    | 5,00     | 1,6733   | 1,14700    |
| 3. SORU  | 202     | 1,00    | 5,00     | 1,4059   | 0,98424    |
| 4. SORU  | 202     | 1,00    | 5,00     | 3,4752   | 1,12938    |
| 5. SORU  | 202     | 0,00    | 5,00     | 2,7822   | 1,28213    |
| 6. SORU  | 202     | 1,00    | 5,00     | 2,9406   | 1,27994    |
| 7. SORU  | 202     | 1,00    | 5,00     | 3,3416   | 1,14481    |
| 8. SORU  | 202     | 1,00    | 5,00     | 2,6782   | 1,12874    |
| 9. SORU  | 202     | 1,00    | 5,00     | 2,5198   | 1,17694    |
| 10. SORU | 202     | 1,00    | 5,00     | 3,1188   | 1,20354    |
| 11. SORU | 202     | 1,00    | 5,00     | 4,2376   | 1,01872    |
| 12. SORU | 202     | 1,00    | 5,00     | 2,1337   | 1,13162    |
| 13. SORU | 202     | 1,00    | 5,00     | 1,8465   | 1,06561    |
| 14. SORU | 201     | 1,00    | 5,00     | 2,3333   | 1,26623    |
| 15. SORU | 202     | 1,00    | 5,00     | 3,8663   | 1,22858    |
| 16. SORU | 201     | 1,00    | 5,00     | 3,6716   | 1,17543    |
| 17. SORU | 202     | 1,00    | 5,00     | 2,5644   | 1,24522    |
| 18. SORU | 202     | 1,00    | 5,00     | 2,9505   | 1,25683    |
| 19. SORU | 202     | 1,00    | 5,00     | 4,4109   | 1,04357    |
| 20. SORU | 202     | 1,00    | 5,00     | 3,0198   | 1,36757    |
| 21. SORU | 202     | 1,00    | 5,00     | 3,7129   | 1,21218    |
| 22. SORU | 202     | 1,00    | 5,00     | 2,9356   | 1,11561    |
| 23. SORU | 201     | 1,00    | 5,00     | 2,8706   | 1,33536    |
| 24. SORU | 202     | 1,00    | 5,00     | 3,2921   | 1,10577    |
| 25. SORU | 201     | 1,00    | 5,00     | 3,7910   | 0,99806    |

Not: (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum)

Tablo 3.3.'de yapmış olduğumuz anket çalışmasının soru bazında tanımlayıcı istatistikleri gösterilmiştir. Bu tabloda her bir ifadenin frekans, ortalama ve standart sapma sonuçları hesaplanmıştır. Tablo 3.3'de yer alan istatistikler ankette yer alan likert ölçeğindeki sorulara katılımcıların verdiği en düşük ve en yüksek katılma derecelerini göstermektedir. Buna göre hemen her sorudaki her bir ifadeye tamamiyle katılan bireyler olduğu gibi hiç katılmayan bireylerin de var olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.4. Soru Bazında Katılma Dereceleri**

|                 | <b>Kesinlikle<br/>katılmıyorum<br/>(%)</b> | <b>Katılmıyorum<br/>(%)</b> | <b>Kısmen<br/>Katılıyorum<br/>(%)</b> | <b>Katılıyorum<br/>(%)</b> | <b>Kesinlikle<br/>katılıyorum<br/>(%)</b> |
|-----------------|--|-----------------------------|---------------------------------------|----------------------------|---|
| <b>1. SORU</b>  | 25,7                                       | 22,8                        | 29,2                                  | 7,4                        | 14,9                                      |
| <b>2. SORU</b>  | 65,3                                       | 17,8                        | 6,9                                   | 4,0                        | 5,9                                       |
| <b>3. SORU</b>  | 79,2                                       | 12,4                        | 2,0                                   | 1,5                        | 5,0                                       |
| <b>4. SORU</b>  | 7,4  | 9,4                         | 30,7                                  | 33,2                       | 19,3                                      |
| <b>5. SORU</b>  | 21,3                                       | 19,8                        | 24,8                                  | 25,2                       | 8,4                                       |
| <b>6. SORU</b>  | 18,8                                       | 15,8                        | 30,2                                  | 22,8                       | 12,4                                      |
| <b>7. SORU</b>  | 9,4  | 12,4                        | 26,2                                  | 38,6                       | 13,4                                      |
| <b>8. SORU</b>  | 18,8                                       | 22,8                        | 35,6                                  | 17,3                       | 5,4                                       |
| <b>9. SORU</b>  | 23,3                                       | 29,7                        | 23,8                                  | 18,3                       | 5,0                                       |
| <b>10. SORU</b> | 15,8                                       | 9,4                         | 31,7                                  | 33,2                       | 9,9                                       |
| <b>11. SORU</b> | 4,0  | 3,0                         | 9,9                                   | 31,7                       | 51,5                                      |
| <b>12. SORU</b> | 38,1                                       | 27,7                        | 19,3                                  | 12,4                       | 2,5                                       |
| <b>13. SORU</b> | 49,0                                       | 29,7                        | 12,9                                  | 4,5                        | 4,0                                       |
| <b>14. SORU</b> | 34,8                                       | 23,9                        | 21,4                                  | 12,9                       | 7,0                                       |
| <b>15. SORU</b> | 9,9  | 3,5                         | 12,9                                  | 37,6                       | 36,1                                      |
| <b>16. SORU</b> | 8,0  | 8,5                         | 17,4                                  | 40,8                       | 25,4                                      |
| <b>17. SORU</b> | 22,8                                       | 30,7                        | 23,3                                  | 13,9                       | 9,4                                       |
| <b>18. SORU</b> | 14,9                                       | 23,3                        | 27,2                                  | 21,3                       | 13,4                                      |
| <b>19. SORU</b> | 5,0  | 3,0                         | 3,5                                   | 23,3                       | 65,3                                      |
| <b>20. SORU</b> | 16,3                                       | 23,3                        | 22,3                                  | 18,3                       | 19,8                                      |
| <b>21. SORU</b> | 5,9  | 10,9                        | 23,3                                  | 25,7                       | 34,2                                      |
| <b>22. SORU</b> | 9,4  | 27,2                        | 33,7                                  | 19,8                       | 9,9                                       |
| <b>23. SORU</b> | 17,4                                       | 27,4                        | 22,4                                  | 16,4                       | 16,4                                      |
| <b>24. SORU</b> | 9,9  | 9,9                         | 32,2                                  | 37,1                       | 10,9                                      |
| <b>25. SORU</b> | 4,0  | 6,0                         | 20,4                                  | 46,3                       | 23,4                                      |

Tablo 3.4.'ten elde edilen bulgular, çalışanların 2, 3 ve 13 sorulardaki ifadelerine hemen hiç, 1, 5, 6, 8, 9, 12., 14. ve 17. sorulara kısmen de olsa katılmadıkları görülmektedir. Bu sorulardaki ifadelerin detaylarına inilmesi gerektiği düşünülmektedir. Buna göre çalışanların 2. ifadedeki çalıştığım kurumda kural dışı bir ödeme (rüşvet, hediye, bahşiş vb.) menfaat sağlama teklifi ile karşılaştım yargısına büyük oranda katılmadıkları dikkat çekmektedir. Benzer şekilde 3. ifade de, çalışanların çalıştığı kurumda sahip oldukları ünvanlarını özel hayatlarında kendilerine veya yakınlarına avantaj sağlamak için kullanmayı etik bulmadıkları görülmektedir. Yine benzer şekilde, 13. sorudaki ifade de yer alan yöneticilerin çalışanların göreviyle ilgili olarak etik kurallara uymayan bir talimat vermeleri durumunda, çalışanların bu talimatı yerine getirmeyi kesinlikle istemedikleri dikkat çekmektedir.



Bunun yanı sıra, 1. ifade de yer aldığı gibi bireyler çalıştıkları kurumda etik dışı davranışlara (kaytarma, yalancılık, sahtecilik gibi) şahit olmadıklarını kısmen de olsa belirtmektedirler. 5. sorudaki ifade de ise çalışanların etik ikilemlerle veya sorunlarla karşılaşması durumunda kurumdan rehberlik hizmeti almaya kısmen de olsa gönüllü olmadıkları görülmektedir. Bu durumun nedenlerinin sonraki çalışmalarda detaylı olarak incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Çalışanlar 6. ifade de yer alan kamu görevlerine seçilmede ve atamada etik değerlere uyulmaktadır görüşüne ise kısmen de olsa katılmamaktadırlar. Benzer şekilde çalışanlar, 8. ifade de yer alan kamu görevlileri etik kurulunun etik kültürün yerleştirilmesi için yapmış olduğu çalışmaları yeterli buluyorum görüşüne de katılmamaktadırlar. Bu bağlamda, kurum içinde kurum içi kültür ve eğitim çalışmalarına daha fazla yer verilmesi gerektiği yargısına kısmen de olsa ulaşılmaktadır. Elde edilen bu bulgu 17. sorudaki ifadeye çalışanların karşı çıkması ile desteklenmektedir. 17. ifade de iş yerinde her zaman meşguliyet içinde olma çalışanları etik dışı davranışlara yöneltebilir görüşü kabul görmemektedir. Bu bağlamda, çalışanlar etik davranışların edinilmesinde daha fazla iş yükünden ziyade eğitimin ve kurum içi kültürün önemine vurgu yapmaktadırlar. 9. İfadede yer alan kamu kurumlarında etik değerlerin aktarılmasında ve etik ikilemler karşısında nasıl davranılacağı konusunda kamu çalışanlarını destekleyici bir eğitim politikası uygulanmaktadır görüşüne yine kısmen katılmadıkları görülmektedir. Bu durum eğitim eksikliklerinin kısmen de olsa var olduğuna işaret etmektedir. Benzer şekilde, 14. sorudaki ifade de yöneticilerim görevimle ilgili olarak etik kurallara uymayan bir talimat verirse, verilen talimatın etik olmadığını söyler durumun düzeltilmesini isterim. Ancak ısrarcı davranırsa verilen talimatı yerine getiririm ifadesine kısmen de olsa katılmadıkları görülmektedir. Bu sonuç, kurumda bazı etik dışı davranışlarla kısmen de olsa karşılaşıldığını göstermektedir. 12. ifade de yer alan etik kurallara uygun davranmak için her türlü durumu denerim ancak çok zorda kalındığı durumlarda etik dışı davranışlarda bulunmak kötü bir davranış değildir görüşüne ise katılmadıkları görülmektedir. Bu anlamda, çalışanların etik kurallara sahip çıktıkları ve benimsedikleri de görülmektedir. Yapılan bu analizlerin ardından sonuçların cinsiyet, yaş, eğitim, çalışılan birim, çalışılan pozisyon, kurumdaki ve toplamdaki çalışma süresi açısından farklılık gösterip göstermediği ANOVA analizi yardımıyla incelenmiştir.

**Tablo 3.5. Etik ilkelere verilen cevapların cinsiyet değişkenine göre gruplar arası farklılıklar**

|          | Grup Farklılıkları T-Değeri | Grup Farklılıkları P-Değeri |
|----------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. SORU  | -0,904                      | 0,367                       |
| 2. SORU  | -2,396                      | 0,017 <sup>**</sup>         |
| 3. SORU  | -0,877                      | 0,382                       |
| 4. SORU  | 0,322                       | 0,748                       |
| 5. SORU  | -0,014                      | 0,989                       |
| 6. SORU  | -0,767                      | 0,444                       |
| 7. SORU  | 0,415                       | 0,679                       |
| 8. SORU  | -0,998                      | 0,319                       |
| 9. SORU  | -0,690                      | 0,491                       |
| 10. SORU | -1,213                      | 0,227                       |
| 11. SORU | -0,460                      | 0,646                       |
| 12. SORU | 0,477                       | 0,634                       |
| 13. SORU | -2,853                      | 0,005 <sup>***</sup>        |
| 14. SORU | -1,639                      | 0,103                       |
| 15. SORU | -0,042                      | 0,967                       |
| 16. SORU | -0,913                      | 0,362                       |
| 17. SORU | -0,159                      | 0,874                       |
| 18. SORU | -1,237                      | 0,217                       |
| 19. SORU | -0,397                      | 0,692                       |
| 20. SORU | -2,913                      | 0,004 <sup>***</sup>        |
| 21. SORU | 0,585                       | 0,559                       |
| 22. SORU | -0,698                      | 0,486                       |
| 23. SORU | -1,166                      | 0,245                       |
| 24. SORU | 0,205                       | 0,838                       |
| 25. SORU | 0,236                       | 0,814                       |

Üst Simge, \*\*\* ve \*\* sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3.5.'de yer alan bulgular çalışanların cevaplarının cinsiyet değişkenine göre farklılıkları göstermektedir. Tablo 3.5'de yer alan bulgular incelendiğinde, 2, 13 ve 20 numaralı ifadelerde cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu maddeler ile ilgili istatistikler Tablo 3.6.'da verilmiştir.

**Tablo 3.6. Cinsiyet Değişkeni Farklılıkları**

| Sorular  | Cinsiyet | Frekans | Ortalama | Std. Sapma |
|----------|----------|---------|----------|------------|
| 2. SORU  | Kadın    | 50      | 1,3400   | 0,74533    |
|          | Erkek    | 152     | 1,7829   | 1,23373    |
| 13. SORU | Kadın    | 50      | 1,4800   | 0,76238    |
|          | Erkek    | 152     | 1,9671   | 1,12419    |
| 20. SORU | Kadın    | 50      | 2,5400   | 1,34331    |
|          | Erkek    | 152     | 3,1776   | 1,34264    |

Tablo 3-6'ya göre, 2. ifadede yer alan çalıştığım kurumda kural dışı bir ödeme (rüşvet, hediye, bahşış vb.) menfaat sağlama teklifi ile karşılaştım ifadesine erkek çalışanların kadın çalışanlara kıyasla daha fazla oranda katıldıkları görülmektedir. Bu durum kurumdaki kadın çalışanlara daha mesafeli yaklaşıldığını, erkek çalışanlara oranla daha az etik dışı tekliflerde bulunulduğunu göstermektedir. Ancak, ortalamanın bu görüşe katılmama noktasına daha yakın olduğu dikkate alındığında, erkeklerin bu tür bir durumla kadınlara kıyasla daha fazla karşılaşmalarına rağmen çoğunluğunun aslında bu tür bir durumla yüz yüze gelmediğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Benzer şekilde 13. ifade de yer alan yöneticilerim görevimle ilgili olarak etik kurallara uymayan bir talimat verirse, verilen talimatı yerine getiririm fikrine erkekler daha fazla oranda katılım gösterirken bayanlar bu konuda daha fazla çekimser kalmaktadır.

Diğer iki ifadeden farklı olarak 20. ifade de çalışma koşullarının yetersizliği etik dışı davranışlara yönlendirir görüşüne ciddi anlamda bir katılım görülmektedir. Ayrıca, erkek çalışanların istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde bu görüşü daha fazla destekleri sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle, erkek çalışanlar çalışma koşullarının yetersizliğinin etik dışı davranışlara yol açtığı fikrini kadın çalışanlara göre daha fazla desteklemektedirler.

**Tablo 3.7. Etik ilkelere verilen cevapların yaş değişkenine göre gruplar arası farklılıklar**

|          | Grup Farklılıkları F-Testi Değeri | Grup Farklılıkları P-Değeri |
|----------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1. SORU  | 4,163                             | 0,017**                     |
| 2. SORU  | 4,280                             | 0,015**                     |
| 3. SORU  | 2,865                             | 0,059                       |
| 4. SORU  | 0,363                             | 0,696                       |
| 5. SORU  | 1,040                             | 0,355                       |
| 6. SORU  | 2,702                             | 0,070                       |
| 7. SORU  | 3,814                             | 0,024                       |
| 8. SORU  | 2,051                             | 0,131                       |
| 9. SORU  | 2,983                             | 0,053                       |
| 10. SORU | 0,576                             | 0,563                       |
| 11. SORU | 0,627                             | 0,535                       |
| 12. SORU | 0,257                             | 0,774                       |
| 13. SORU | 0,484                             | 0,617                       |
| 14. SORU | 5,487                             | 0,005***                    |
| 15. SORU | 0,984                             | 0,376                       |
| 16. SORU | 3,559                             | 0,030**                     |
| 17. SORU | 0,145                             | 0,865                       |
| 18. SORU | 1,895                             | 0,153                       |
| 19. SORU | 0,374                             | 0,689                       |
| 20. SORU | 2,854                             | 0,060                       |
| 21. SORU | 3,335                             | 0,038**                     |
| 22. SORU | 2,169                             | 0,117                       |
| 23. SORU | 1,094                             | 0,337                       |
| 24. SORU | 2,454                             | 0,089                       |
| 25. SORU | 1,225                             | 0,296                       |

Üst Simge, \*\*\* ve \*\* sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3.7. incelendiğinde 1, 2, 14, 16 ve 21 numaralı maddelerde yaş değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu maddeler ile ilgili istatistikler Tablo 3-8’de verilmiştir.

**Tablo 3.8. Yaş Değişkeni Farklılıkları**

| Sorular  | Yaş Grupları | Frekans | Ortalama | Std. Sapma |
|----------|--------------|---------|----------|------------|
| 1. SORU  | 30 ve altı   | 52      | 2,2308   | 1,18181    |
|          | 31-40        | 50      | 2,9800   | 1,39225    |
|          | 41 ve üstü   | 100     | 2,6600   | 1,35005    |
| 2. SORU  | 30 ve altı   | 52      | 1,3462   | 0,76401    |
|          | 31-40        | 50      | 2,0000   | 1,35526    |
|          | 41 ve üstü   | 100     | 1,6800   | 1,16237    |
| 14. SORU | 30 ve altı   | 52      | 2,5000   | 1,24460    |
|          | 31-40        | 50      | 2,7200   | 1,40029    |
|          | 41 ve üstü   | 99      | 2,0505   | 1,14619    |
| 16. SORU | 30 ve altı   | 52      | 3,8654   | 0,84084    |
|          | 31-40        | 50      | 3,3000   | 1,35902    |
|          | 41 ve üstü   | 99      | 3,7576   | 1,19600    |
| 21. SORU | 30 ve altı   | 52      | 3,8462   | 1,12694    |
|          | 31-40        | 50      | 4,0000   | 1,14286    |
|          | 41 ve üstü   | 100     | 3,5000   | 1,25931    |

Tablo 3.8.'e göre, 1. ifadede yer alan çalıştığım kurumda (kaytarma, yalancılık, sahtecilik gibi) etik dışı davranışlara şahit oldum ifadesine 30 yaş altı çalışanların daha az 31-40 yaş arası çalışanların ise daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu farklılığın 30 ve altı yaş grubunun ortalamasının düşük, 31-40 yaş grubunun ortalamasının yüksek olmasından kaynaklandığı dikkat çekmektedir.

2. ifadede yer alan çalıştığım kurumda kural dışı bir ödeme (rüşvet, hediye, bahşiş vb.) menfaat sağlama teklifi ile karşılaştım ifadesine 30 ve altı yaş çalışanların daha az, 31-40 yaş arası çalışanların ise daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu nedenle, farklılığın 30 ve altı yaş grubunun ortalamasının düşük, 31-40 yaş grubunun ortalamasının yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir.

14. ifadede yer alan yöneticilerim görevimle ilgili olarak etik kurallara uymayan bir talimat verirse, verilen talimatın etik olmadığını söyler durumun düzeltilmesini isterim. Ancak ısrarcı davranırsa verilen talimatı yerine getiririm ifadesine 41 yaş ve üstü çalışanların daha az, 31-40 arası çalışanların ise daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu nedenle, farklılığın 41 yaş ve üstü yaş grubunun ortalamasının düşük, 31-40 yaş grubunun ortalamasının yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir.

16. ifade de yer alan çalıştığım kurumda bir çalışan, kişisel amaçlı olarak (kurum kazancı yerine) etik dışı davranış sergilerse disiplin kuralları devreye girer yargısına 30 yaş ve altı çalışanların büyük oranda tamamen katıldığı dikkat çekmektedir. Ancak, özellikle 31-40 yaş grubu arasındaki çalışanlarda bu düşüncenin kısmen zayıfladığı görülmektedir. Bu nedenle, farklılığın 30 yaş altı grubun ortalamasının yüksek, 31-40 yaş grubunun ortalamasının düşük olmasından kaynaklandığı görülmektedir.

Benzer şekilde 21. ifade de yer alan iyi bir iş yaptığımızda takdir edilememiş iş yaşamınızı olumsuz yönde etkiler fikrine ilginç bir şekilde 31-40 yaş grubundaki tüm çalışanların tamamen katıldığı görülmektedir. Bu ifadeye katılımın genel oranda yüksek olmasına rağmen, istatistiksel anlamda farklılığın 41 yaş ve üstü yaş grubunun ortalamasının düşük, 31-40 yaş grubunun ortalamasının yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Bu bağlamda, 31-40 yaş grubundaki çalışanların takdir edilmemekten kaynaklanan sorunlarının üst düzeyde olduğu yargısına ulaşılmaktadır.

**Tablo 3.9. Etik ilkelere verilen cevapların eğitim düzeyi değişkenine göre gruplar arası farklılıklar**

|          | Grup Farklılıkları F-Testi Değeri | Grup Farklılıkları P-Değeri |
|----------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1. SORU  | 0,201                             | 0,896                       |
| 2. SORU  | 0,607                             | 0,611                       |
| 3. SORU  | 7,179                             | 0,000***                    |
| 4. SORU  | 5,329                             | 0,001***                    |
| 5. SORU  | 1,439                             | 0,233                       |
| 6. SORU  | 3,057                             | 0,029**                     |
| 7. SORU  | 1,951                             | 0,123                       |
| 8. SORU  | 3,277                             | 0,022**                     |
| 9. SORU  | 1,064                             | 0,366                       |
| 10. SORU | 1,486                             | 0,220                       |
| 11. SORU | 0,153                             | 0,928                       |
| 12. SORU | 1,063                             | 0,366                       |
| 13. SORU | 1,402                             | 0,243                       |
| 14. SORU | 0,187                             | 0,905                       |
| 15. SORU | 2,107                             | 0,101                       |
| 16. SORU | 0,653                             | 0,582                       |
| 17. SORU | 0,197                             | 0,899                       |
| 18. SORU | 0,478                             | 0,698                       |
| 19. SORU | 3,960                             | 0,009***                    |
| 20. SORU | 3,322                             | 0,021**                     |
| 21. SORU | 3,869                             | 0,010***                    |
| 22. SORU | 3,779                             | 0,011**                     |
| 23. SORU | 1,713                             | 0,166                       |
| 24. SORU | 2,118                             | 0,099                       |
| 25. SORU | 1,171                             | 0,322                       |

Üst Simge, \*\*\* ve \*\* sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3.9. incelendiğinde 3, 4, 6, 8, 19, 20, 21, ve 22 numaralı ifadelerde eğitim düzeyi değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu maddeler ile ilgili istatistikler Tablo 3-10'da verilmiştir.

**Tablo 3.10. Eğitim Düzeyi Değişkeni Farklılıkları**

| Sorular         | Eğitim Grupları | Frekans | Ortalama | Std. Sapma |
|-----------------|-----------------|---------|----------|------------|
| <b>3. SORU</b>  | Lise ve altı    | 33      | 1,4242   | 1,17341    |
|                 | Önlisans        | 25      | 2,2000   | 1,68325    |
|                 | Lisans          | 127     | 1,2441   | 0,61356    |
|                 | Lisans üstü     | 17      | 1,4118   | 1,00367    |
| <b>4. SORU</b>  | Lise ve altı    | 33      | 4,1515   | 1,14895    |
|                 | Önlisans        | 25      | 3,4400   | 1,26095    |
|                 | Lisans          | 127     | 3,3543   | 1,03531    |
|                 | Lisans üstü     | 17      | 3,1176   | 1,16632    |
| <b>6. SORU</b>  | Lise ve altı    | 33      | 3,4545   | 1,20133    |
|                 | Önlisans        | 25      | 3,0400   | 1,36870    |
|                 | Lisans          | 127     | 2,8583   | 1,24546    |
|                 | Lisans üstü     | 17      | 2,4118   | 1,32565    |
| <b>8. SORU</b>  | Lise ve altı    | 33      | 3,1515   | 1,22783    |
|                 | Önlisans        | 25      | 2,9200   | 1,22202    |
|                 | Lisans          | 127     | 2,5276   | 1,06776    |
|                 | Lisans üstü     | 17      | 2,5294   | 1,00733    |
| <b>19. SORU</b> | Lise ve altı    | 33      | 3,8788   | 1,57634    |
|                 | Önlisans        | 25      | 4,6400   | 0,63770    |
|                 | Lisans          | 127     | 4,5197   | 0,88954    |
|                 | Lisans üstü     | 17      | 4,2941   | 1,04670    |
| <b>20. SORU</b> | Lise ve altı    | 33      | 2,6970   | 1,53062    |
|                 | Önlisans        | 25      | 3,7600   | 1,33167    |
|                 | Lisans          | 127     | 2,9449   | 1,29288    |
|                 | Lisans üstü     | 17      | 3,1176   | 1,36393    |
| <b>21. SORU</b> | Lise ve altı    | 33      | 3,1818   | 1,57032    |
|                 | Önlisans        | 25      | 3,4400   | 1,38684    |
|                 | Lisans          | 127     | 3,8504   | 1,04713    |
|                 | Lisans üstü     | 17      | 4,1176   | 0,99262    |
| <b>22. SORU</b> | Lise ve altı    | 33      | 2,4848   | 0,97215    |
|                 | Önlisans        | 25      | 3,1200   | 1,20139    |
|                 | Lisans          | 127     | 2,9370   | 1,12510    |
|                 | Lisans üstü     | 17      | 3,5294   | 0,87447    |

Tablo 3.10.'a göre, 3. ifadede yer alan çalıştığım kurumdaki unvanımın, günlük hayatta bana ve yakınlarıma sağladığı avantajları (alışveriş yaparken indirim istemek gibi) kullanmayı etik buluyorum ifadesine ön lisans mezunlarının daha yüksek oranda destek verdiği görülmektedir. İstatistiksel anlamda farklılığın ön lisans grubunun ortalamasının yüksek, lisans eğitim grubunun ortalamasının düşük olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Ancak, her iki eğitim düzeyinde de genel ortalamanın halen katılmama yönünde olduğunun da altını çizmek gerekmektedir. Bu bağlamda, önlisans ve lisans eğitimi alanlar arasında bu yönde bir farklılık olsa da her iki eğitim düzeyindeki çalışanların da aslında bu ifadeye temelde katılmadıkları görülmektedir.

3. ifadeden farklı olarak 4. ifadede yer alan çalıştığım kurumda dürüstlük, tarafsızlık, nezaket, açıklık, adalet gibi etik davranış ilkelerine uyulur ifadesi üzerinde çalışanların genel anlamda hemfikir oldukları görülmektedir. Ancak, lise ve altı eğitim düzeyine sahip çalışanların bu görüşü lisansüstü eğitime sahip çalışanlara oranla lisans grubunun ortalamasının yüksek, lisansüstü eğitim grubunun ortalamasının düşük olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Bu bağlamda, eğitim düzeyi arttıkça etik davranışların kurumda hakim olduğuna yönelik inancın da kısmen zayıfladığı dikkat çekici bir sonuçtur.

Benzer şekilde, 6. ifadede yer alan kamu görevlerine seçilmede ve atamada etik değerlere uyulmaktadır ifadesi üzerinde çalışanların bir kısmının genel anlamda hemfikir oldukları bir kısmının ise katılmadıkları görülmektedir. Özellikle, lise ve altı ve ön lisans eğitimine sahip çalışanların bu görüşü önemli ölçüde destekledikleri görülmektedir. Ancak, bunun tam tersine lisans ve lisansüstü eğitime sahip çalışanların atamalarda etik kurallara dikkat edilmediği görüşünde oldukları açıkça görülmektedir. Bu ilgi çekici sonuç, 4. ifadedeki gibi eğitim düzeyi ile etik kuralların uygulanmasına olan inanç arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir.

Yine benzer şekilde, 8. ifade de yer alan kamu görevlileri etik kurulunun etik kültürün yerleştirilmesi için yapmış olduğu çalışmaları yeterli buluyorum ifadesi üzerinde çalışanların bir kısmının genel anlamda hemfikir oldukları bir kısmının ise katılmadıkları görülmektedir. Yine benzer şekilde, lise ve altı ve önlisans eğitimine sahip çalışanların bu görüşü önemli ölçüde destekledikleri görülmektedir. Ancak, bunun tam tersine lisans ve lisansüstü eğitime sahip çalışanların etik kültürünün oturtulması için gerekli olan çalışmaları yeterli bulmadıkları görülmektedir. Bu sonuç da yukarıda bahsedilen sonuçları destekler niteliktedir.

19. ifade de yer alan yöneticilerin çalışanlara muamelesi çalışma motivasyonunu etkiler görüşü genel anlamda kabul görmektedir. Ancak, önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanların bu görüşü tamamen desteklemesine rağmen, lise ve altı eğitimdeki çalışanların bu görüşe çok da sahip çıkmadıkları görülmektedir.

20. ifade de yer alan çalışma koşullarının yetersizliği etik dışı davranışlara yönlendirir ifadesi üzerinde çalışanların bir kısmının genel anlamda hemfikir oldukları bir kısmının ise katılmadıkları görülmektedir. Özellikle, ön lisans eğitim düzeyindeki çalışanlar bu görüşü desteklerken, lise ve altı eğitim düzeyindeki çalışanların aynı



fikirde olmadıkları dikkat çekicidir. İstatistiksel anlamda farklılığın önlisans grubunun ortalamasının yüksek, lise ve altı eğitim grubunun ortalamasının düşük olmasından kaynaklandığı görülmektedir.

Benzer şekilde, 21. ifade de yer alan iyi bir iş yaptığınızda takdir edilemeye iş yaşamınızı olumsuz yönde etkiler ifadesi üzerinde çalışanların bir kısmının genel anlamda hemfikir oldukları bir kısmının ise katılmadıkları görülmektedir. Lisans ve lisansüstü eğitim düzeyindeki çalışanlar bu görüşü desteklerken, ön lisans ve lise ve altı eğitim düzeyindeki çalışanların aynı fikirde olmadıkları görülmektedir. Bu bağlamda, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin performanslarının takdir edilmekten çok daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Son olarak, 22. ifade de yer alan hizmet almak için gelen kişilerin olumsuz davranışları çalışanları etik dışı davranışlara yöneltebilir görüşünün lisansüstü eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında genel anlamda kabul görmesine rağmen, lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireyler arasında kabul görmediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3.11. Etik ilkelere verilen cevapların çalışan birim değişkenine göre gruplar arası farklılıklar**

|          | Grup Farklılıkları F-Testi Değeri | Grup Farklılıkları P-Değeri |
|----------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1. SORU  | 0,189                             | 0,944                       |
| 2. SORU  | 1,685                             | 0,155                       |
| 3. SORU  | 0,179                             | 0,949                       |
| 4. SORU  | 0,884                             | 0,474                       |
| 5. SORU  | 0,306                             | 0,874                       |
| 6. SORU  | 0,281                             | 0,890                       |
| 7. SORU  | 2,272                             | 0,063                       |
| 8. SORU  | 0,244                             | 0,913                       |
| 9. SORU  | 0,469                             | 0,758                       |
| 10. SORU | 0,124                             | 0,974                       |
| 11. SORU | 0,678                             | 0,608                       |
| 12. SORU | 0,563                             | 0,690                       |
| 13. SORU | 3,449                             | 0,009***                    |
| 14. SORU | 4,848                             | 0,001***                    |
| 15. SORU | 2,111                             | 0,081                       |
| 16. SORU | 0,992                             | 0,413                       |
| 17. SORU | 0,353                             | 0,842                       |
| 18. SORU | 1,265                             | 0,285                       |
| 19. SORU | 1,551                             | 0,189                       |
| 20. SORU | 0,999                             | 0,409                       |
| 21. SORU | 0,998                             | 0,410                       |
| 22. SORU | 2,528                             | 0,042**                     |
| 23. SORU | 0,304                             | 0,875                       |
| 24. SORU | 1,384                             | 0,241                       |
| 25. SORU | 0,987                             | 0,416                       |

Üst Simge, \*\*\* ve \*\* sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3.11’de yer alan bulgular incelendiğinde, 13, 14 ve 22 numaralı maddelerde çalışılan birim açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu maddeler ile ilgili istatistikler Tablo 3.12.’de verilmiştir.

**Tablo 3.12. Çalışan Birim Değişkeni Farklılıkları**

| Sorular         | Çalışılan Birim     | Frekans | Ortalama | Std. Sapma |
|-----------------|---------------------|---------|----------|------------|
| <b>13. SORU</b> | Yazışma arşiv özlük | 33      | 2,3939   | 1,27327    |
|                 | Vergilendirme       | 94      | 1,7340   | 0,98566    |
|                 | Muhasebe            | 19      | 1,5263   | 0,61178    |
|                 | Kovuşturma          | 38      | 1,9474   | 1,20690    |
|                 | Tarama ve kontrol   | 18      | 1,5556   | 0,78382    |
| <b>14.SORU</b>  | Yazışma arşiv özlük | 33      | 3,0909   | 1,44403    |
|                 | Vergilendirme       | 93      | 2,2151   | 1,19646    |
|                 | Muhasebe            | 19      | 2,1579   | 1,11869    |
|                 | Kovuşturma          | 38      | 2,3684   | 1,28233    |
|                 | Tarama ve kontrol   | 18      | 1,6667   | 0,76696    |
| <b>22. SORU</b> | Yazışma arşiv özlük | 33      | 3,0303   | 0,95147    |
|                 | Vergilendirme       | 94      | 2,9043   | 1,14600    |
|                 | Muhasebe            | 19      | 3,5789   | 1,01739    |
|                 | Kovuşturma          | 38      | 2,8158   | 1,13555    |
|                 | Tarama ve kontrol   | 18      | 2,5000   | 1,09813    |

Tablo 3.12.’ye göre, 13. ifadede yer alan yöneticilerim görevimle ilgili olarak etik kurallara uymayan bir talimat verirse, verilen talimatı yerine getiririm ifadesine tarama ve kontrol biriminde çalışanlar ile muhasebe bölümünde çalışanlar kesinlikle katılmazken, bu ifadeye katılma oranının yazışma, arşiv ve özlük işleri birimlerinde daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, ortalamanın en yüksek olduğu yazışma, arşiv ve özlük işleri birimlerinde dahi genel anlamda bu görüşün kabul görmediği açıkça görülmektedir.

14. ifadede yer alan yöneticilerim görevimle ilgili olarak etik kurallara uymayan bir talimat verirse, verilen talimatın etik olmadığını söyler durumun düzeltilmesini isterim. Ancak ısrarcı davranırsa verilen talimatı yerine getiririm ifadesine yine tarama ve kontrol biriminde çalışanlar kesinlikle katılmazken, bu ifadeye katılma oranının yazışma, arşiv ve özlük işleri birimlerinde yine daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, bir önceki ifadede (13) farklı olarak buradaki (14) ifadenin yazışma, arşiv ve özlük işleri birimlerinde ciddi anlamda kabul gördüğü dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, tarama ve kontrol gibi büyük önem arz eden birimlerde etik kurallara sıkıca

bağlı olunduğu görülürken, yazışma, arşiv ve özlük işleri birimlerinde ise etik açıdan bazı esnek yapıların var olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

22. ifadede yer alan hizmet almak için gelen kişilerin olumsuz davranışları çalışanları etik dışı davranışlara yöneltebilir ifadesine yine tarama ve kontrol biriminde çalışanlar büyük oranda katılmazken, bu ifadeye katılma oranının muhasebe biriminde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, muhasebe birimindeki çalışanların olumsuz davranışlardan çok daha fazla etkilendikleri dikkat çekici bir sonuçtur.

**Tablo 3.13. Etik ilkelere verilen cevapların çalışan pozisyon değişkenine göre gruplar arası farklılıklar**

|          | Grup Farklılıkları F-Testi Değeri | Grup Farklılıkları P-Değeri |
|----------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1. SORU  | 0,912                             | 0,458                       |
| 2. SORU  | 0,414                             | 0,798                       |
| 3. SORU  | 1,555                             | 0,188                       |
| 4. SORU  | 4,934                             | 0,001***                    |
| 5. SORU  | 2,448                             | 0,048**                     |
| 6. SORU  | 3,408                             | 0,010***                    |
| 7. SORU  | 1,361                             | 0,249                       |
| 8. SORU  | 4,571                             | 0,001***                    |
| 9. SORU  | 1,921                             | 0,108                       |
| 10. SORU | 3,653                             | 0,007***                    |
| 11. SORU | 1,765                             | 0,137                       |
| 12. SORU | 2,645                             | 0,035**                     |
| 13. SORU | 2,503                             | 0,044**                     |
| 14. SORU | 1,074                             | 0,371                       |
| 15. SORU | 0,666                             | 0,616                       |
| 16. SORU | 0,636                             | 0,637                       |
| 17. SORU | 2,256                             | 0,065                       |
| 18. SORU | 4,371                             | 0,002***                    |
| 19. SORU | 3,398                             | 0,010***                    |
| 20. SORU | 0,470                             | 0,757                       |
| 21. SORU | 1,616                             | 0,172                       |
| 22. SORU | 0,151                             | 0,962                       |
| 23. SORU | 0,702                             | 0,591                       |
| 24. SORU | 2,883                             | 0,024                       |
| 25. SORU | 0,877                             | 0,479                       |

Üst Simge, \*\*\* ve \*\* sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3.13. incelendiğinde 4, 5, 6, 8, 10, 12, 13, 18 ve 19 numaralı maddelerde çalışan pozisyon değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu maddeler ile ilgili istatistikler Tablo 3.14.'de verilmiştir.

Tablo 3.14. Çalışan Pozisyon Değişkeni Farklılıkları

| Sorular | Çalışılan Pozisyon | Frekans | Ortalama | Std. Sapma |
|---------|--------------------|---------|----------|------------|
| 4.SORU  | Müdür/Müd. Yard.   | 8       | 4,0000   | 0,75593    |
|         | Uzman/ Uzm. Yrd.   | 107     | 3,1589   | 1,06532    |
|         | Şef                | 17      | 3,7647   | 0,90342    |
|         | Genel idari hiz.   | 61      | 3,8525   | 1,18090    |
|         | Yard. hiz.         | 9       | 3,6667   | 1,22474    |
| 5.SORU  | Müdür/Müd. Yard.   | 8       | 3,2500   | 1,03510    |
|         | Uzman/ Uzm. Yrd.   | 107     | 2,5794   | 1,19778    |
|         | Şef                | 17      | 3,4118   | 1,12132    |
|         | Genel idari hiz.   | 61      | 2,9508   | 1,38355    |
|         | Yard. hiz.         | 9       | 2,4444   | 1,58990    |
| 6.SORU  | Müdür/Müd. Yard.   | 8       | 3,1250   | 0,64087    |
|         | Uzman/ Uzm. Yrd.   | 107     | 2,6729   | 1,24215    |
|         | Şef                | 17      | 3,3529   | 1,27187    |
|         | Genel idari hiz.   | 61      | 3,3279   | 1,32566    |
|         | Yard. hiz.         | 9       | 2,5556   | 1,13039    |
| 8.SORU  | Müdür/Müd. Yard.   | 8       | 2,5000   | 1,06904    |
|         | Uzman/ Uzm. Yrd.   | 107     | 2,4486   | 0,98320    |
|         | Şef                | 17      | 3,5294   | 1,12459    |
|         | Genel idari hiz.   | 61      | 2,9016   | 1,20699    |
|         | Yard. hiz.         | 9       | 2,4444   | 1,42400    |
| 10.SORU | Müdür/Müd. Yard.   | 8       | 4,2500   | 0,46291    |
|         | Uzman/ Uzm. Yrd.   | 107     | 2,9065   | 1,12042    |
|         | Şef                | 17      | 3,4706   | 1,12459    |
|         | Genel idari hiz.   | 61      | 3,2951   | 1,34591    |
|         | Yard. hiz.         | 9       | 2,7778   | 0,97183    |
| 12.SORU | Müdür/Müd. Yard.   | 8       | 1,3750   | 1,06066    |
|         | Uzman/ Uzm. Yrd.   | 107     | 2,0561   | 1,08011    |
|         | Şef                | 17      | 2,7647   | 1,34766    |
|         | Genel idari hiz.   | 61      | 2,2295   | 1,16037    |
|         | Yard. hiz.         | 9       | 1,8889   | 0,60093    |
| 13.SORU | Müdür/Müd. Yard.   | 8       | 1,3750   | 0,74402    |
|         | Uzman/ Uzm. Yrd.   | 107     | 1,7664   | 1,00545    |
|         | Şef                | 17      | 2,0588   | 1,14404    |
|         | Genel idari hiz.   | 61      | 1,8525   | 1,10809    |
|         | Yard. hiz.         | 9       | 2,7778   | 1,20185    |
| 18.SORU | Müdür/Müd. Yard.   | 8       | 1,7500   | 0,88641    |
|         | Uzman/ Uzm. Yrd.   | 107     | 3,0374   | 1,22802    |
|         | Şef                | 17      | 3,1765   | 1,18508    |
|         | Genel idari hiz.   | 61      | 2,7377   | 1,25036    |
|         | Yard. hiz.         | 9       | 4,0000   | 1,11803    |
| 19.SORU | Müdür/Müd. Yard.   | 8       | 4,8750   | 0,35355    |
|         | Uzman/ Uzm. Yrd.   | 107     | 4,5794   | 0,86915    |
|         | Şef                | 17      | 4,3529   | 0,86177    |
|         | Genel idari hiz.   | 61      | 4,0328   | 1,35360    |
|         | Yard. hiz.         | 9       | 4,6667   | 0,50000    |

Tablo 3.14.'e göre, 4. ifadede yer alan çalıştığım kurumda dürüstlük, tarafsızlık, nezaket, açıklık, adalet gibi etik davranış ilkelerine uyulur ifadesinin genel anlamda kabul gördüğü görülmektedir. Ancak, bu görüşe uzman ve uzman yardımcıları daha az destek verirken müdür ve müdür yardımcıları tamamıyla katılmaktadır. Bu anlamda, alt kademe çalışanlarda dürüstlük, tarafsızlık, nezaket, açıklık, adalet gibi etik davranış ilkelerine uyum konusunda bazı çekincelerin olduğu söylenebilir. Bu etik kriterlerin kurumda uygulanmasından sorumlu olan yönetici konumundaki kişiler yani müdür ve müdür yardımcıları aslında görevlerini başarıyla yerine getirdikleri görüşündedirler.

5. ifadede yer alan etik ikilemlerle veya sorunlarla karşılaştığım zaman kurumumdan rehberlik hizmeti alırım ifadesine ise çalışanlardan bazılarının daha fazla destek verdiği bazılarının ise daha az destek verdiği görülmektedir. Buna göre, uzman, uzman yardımcıları ve yardımcı hizmetliler bu görüşe tam anlamıyla destek vermezken müdür, müdür yardımcıları ve şeflerin çok daha fazla destek verdiği görülmektedir. Bir başka ifadeyle, yönetici konumundaki çalışanlar rehberlik hizmetine daha sıcak bakar iken daha alt kademedeki çalışanlar rehberlik hizmetinden faydalanmayı daha az düşünmektedir.

6. ifadede yer alan kamu görevlerine seçilmede ve atamada etik değerlere uyulmaktadır ifadesinin yine kısmen kabul gördüğü görülmektedir. Buna göre, özellikle orta ve alt düzey çalışanların bazılarının (uzman ve uzman yardımcıları, yardımcı hizmetliler) atamada etik kriterlere uyulduğu yönünde şüpheleri bulunmaktadır. Ancak üst düzey yöneticiler olan müdür ve müdür yardımcıları ise atamaların hemen hemen tamamının etik kriterlere uygun olarak yapıldığını düşünmektedirler.

Benzer şekilde, 8. ifadede yer alan kamu görevlileri etik kurulunun etik kültürün yerleştirilmesi için yapmış olduğu çalışmaları yeterli buluyorum ifadesinin yine kısmen kabul gördüğü görülmektedir. Buna göre, bu ifadenin özellikle şefler tarafından kabul gördüğü ancak diğer alt ve üst yönetim çalışanlar tarafından çok da benimsenmediği dikkat çekmektedir.

10. ifadede yer alan çalıştığım kurumda yöneticiler çalışanlara davranış, destek ve önerileri konusunda adil davranır ifadesinin yine kısmen kabul gördüğü görülmektedir. Üst düzey yöneticiler olan müdür ve müdür yardımcıları adil bir yönetim sergiledikleri görüşünde olsalar da uzman ve uzman yardımcıları ile yardımcı

hizmetliler özellikle bu görüşe katılmamakta ve kendilerine adil davranılmadığını düşünmektedirler.

12. ifadede yer alan etik kurallara uygun davranmak için her türlü durumu denerim ancak çok zorda kalındığı durumlarda etik dışı davranışlarda bulunmak kötü bir davranış değildir ifadesinin üst düzey yöneticiler tarafından kesinlikle kabul görmediği görülürken bu ifadenin özellikle şefler tarafından kısmen kabul gördüğü dikkat çekmektedir. Bu durum, üst yönetimin belki de sahip olduğu yetkilerden ötürü daha dirayetli kalabildiği görüşünü ortaya çıkarmaktadır.

13. ifadede yer alan yöneticilerim görevimle ilgili olarak etik kurallara uymayan bir talimat verirse, verilen talimatı yerine getiririm ifadesinin üst düzey yöneticiler tarafından yine kesinlikle kabul görmediği ancak bu ifadenin özellikle yardımcı hizmetliler tarafından kısmen kabul gördüğü dikkat çekmektedir. Bu durum, üst yönetimin belki de sahip olduğu yetkilerden ötürü daha dirayetli kalabildiği görüşünü güçlendirmektedir.

18. ifadede yer alan işinizde bağımsız olarak çalışamama, baskı altında olma etik dışı davranışlar doğurabilir ifadesinin üst düzey yöneticiler tarafından kesinlikle kabul görmediği görülürken bu ifadenin uzman ve uzman yardımcıları, şefler ve özellikle de yardımcı hizmetliler tarafından ciddi anlamda kabul gördüğü dikkat çekmektedir. Bu durum, özellikle orta ve alt düzeyde çalışanların işinden bağımsız olarak çalışamamaktan şikayetçi olduğu ve bu durumun onlar üzerinde baskı yaratıp etik olmayan davranışlara sevk edebildiğini göstermektedir.

19. ifadede yer alan yöneticilerin çalışanlara muamelesi çalışma motivasyonunu etkiler ifadesinin hem üst düzey hem de orta ve alt düzey çalışanlar tarafından genel anlamda kabul gördüğü görülmektedir. Ancak, bu görüşe genel idari personel daha az destek verirken müdür ve müdür yardımcıları tamamıyla katılmaktadır.

**Tablo 3.15. Etik ilkelere verilen cevapların kurumda çalışma süresi değişkenine göre gruplar arası farklılıklar**

|          | Grup Farklılıkları F-Testi Değeri | Grup Farklılıkları P-Değeri |
|----------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1. SORU  | 1,791                             | 0,169                       |
| 2. SORU  | 3,727                             | 0,026**                     |
| 3. SORU  | 3,100                             | 0,047**                     |
| 4. SORU  | 0,683                             | 0,507                       |
| 5. SORU  | 1,299                             | 0,275                       |
| 6. SORU  | 3,070                             | 0,049**                     |
| 7. SORU  | 1,518                             | 0,222                       |
| 8. SORU  | 0,813                             | 0,445                       |
| 9. SORU  | 0,940                             | 0,392                       |
| 10. SORU | 0,457                             | 0,634                       |
| 11. SORU | 0,476                             | 0,622                       |
| 12. SORU | 0,234                             | 0,792                       |
| 13. SORU | 0,358                             | 0,700                       |
| 14. SORU | 5,919                             | 0,003***                    |
| 15. SORU | 0,227                             | 0,797                       |
| 16. SORU | 0,582                             | 0,560                       |
| 17. SORU | 0,816                             | 0,444                       |
| 18. SORU | 0,433                             | 0,649                       |
| 19. SORU | 1,741                             | 0,178                       |
| 20. SORU | 0,193                             | 0,824                       |
| 21. SORU | 5,919                             | 0,003***                    |
| 22. SORU | 1,179                             | 0,310                       |
| 23. SORU | 1,046                             | 0,353                       |
| 24. SORU | 0,093                             | 0,911                       |
| 25. SORU | 0,221                             | 0,802                       |

Üst Simge, \*\*\* ve \*\* sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3.15. incelendiğinde 2, 3, 6, 14 ve 21 numaralı maddelerde kurumdaki çalışma süresi değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu maddeler ile ilgili istatistikler Tablo 3.16.'da verilmiştir.

**Tablo 3.16. Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni Farklılıkları**

| Sorular  | Kurumda Çalışma Süresi | Frekans | Ortalama | Std. Sapma |
|----------|------------------------|---------|----------|------------|
| 2. SORU  | 10 ve altı             | 66      | 1,4091   | 0,87666    |
|          | 11-20                  | 52      | 1,9808   | 1,33564    |
|          | 21 ve üstü             | 84      | 1,6905   | 1,17172    |
| 3. SORU  | 10 ve altı             | 66      | 1,2424   | 0,74546    |
|          | 11-20                  | 52      | 1,2885   | 0,77552    |
|          | 21 ve üstü             | 84      | 1,6071   | 1,21256    |
| 6. SORU  | 10 ve altı             | 66      | 2,7576   | 1,30160    |
|          | 11-20                  | 52      | 2,7500   | 1,28147    |
|          | 21 ve üstü             | 84      | 3,2024   | 1,22995    |
| 14. SORU | 10 ve altı             | 66      | 2,7121   | 1,36737    |
|          | 11-20                  | 52      | 2,3654   | 1,25290    |
|          | 21 ve üstü             | 83      | 2,0120   | 1,10976    |
| 21. SORU | 10 ve altı             | 66      | 3,8788   | 1,13022    |
|          | 11-20                  | 52      | 4,0385   | 1,04715    |
|          | 21 ve üstü             | 84      | 3,3810   | 1,29786    |

Tablo 3.16.'ya göre, 2. ifadede yer alan çalıştığım kurumda kural dışı bir ödeme (rüşvet, hediye, bahşış vb.) menfaat sağlama teklifi ile karşılaştım ifadesinin genel anlamda kabul görmediği görülmektedir. Ancak, bu görüşe 11-20 yıl arası hizmeti olan çalışanlar kısmen daha fazla katılırken 10 yıl ve altı hizmeti olanlar çok az bir farkla da olsa daha az katılmaktadırlar. Ancak burada önemli olan husus hiç bir hizmet yılı açısından bu görüşün aslında kabul edilmediğidir.

3. ifadede yer alan çalıştığım kurumdaki unvanımın, günlük hayatta bana ve yakınlarıma sağladığı avantajları (alışveriş yaparken indirim istemek gibi) kullanmayı etik buluyorum ifadesinin genel anlamda yine kabul görmediği görülmektedir. Ancak, bu görüşe 10 yıl ve altı hizmeti olan bireyler hemen hiç katılmazken, 21 yıl ve üstü hizmeti olan çalışanlar kısmen daha fazla katılmaktadırlar

6. ifadede yer alan kamu görevlerine seçilmede ve atamada etik değerlere uyulmaktadır ifadesinin genel anlamda sadece kısmen kabul gördüğü görülmektedir. Özellikle, 21 yıl üstü hizmeti olan bireylerin bu görüşe destek verdikleri görülmektedir.

Benzer şekilde, 14. ifadede yer alan yöneticilerim görevimle ilgili olarak etik kurallara uymayan bir talimat verirse, verilen talimatın etik olmadığını söyler durumun düzeltilmesini isterim. Ancak ısrarcı davranırsa verilen talimatı yerine getiririm ifadesinin yine sadece kısmen kabul gördüğü görülmektedir. Bu görüşün özellikle, 10 yıl ve altı hizmeti olan çalışanlar tarafından daha fazla kabul edildiği görülmektedir. Bu görüşe en az destek ise 21 yıl ve üstü hizmeti olan çalışanlardan gelmektedir. Dolayısıyla, istatistiksel anlamda farklılığın 10 yıl ve altı hizmeti olan çalışanların ortalamasının yüksek, 21 yıl ve üstü hizmeti olan çalışanların ortalamasının düşük olmasından kaynaklandığı görülmektedir.

Son olarak, 21. ifadede yer alan iyi bir iş yaptığınızda takdir edilememe iş yaşamınızı olumsuz yönde etkiler ifadesinin ciddi ölçüde kabul gördüğü görülmektedir. Ancak, istatistiksel anlamda farklılığın 11-20 yıl hizmeti olan çalışanların ortalamasının yüksek, 21 yıl ve üstü hizmeti olan çalışanların ortalamasının düşük olmasından kaynaklandığı görülmektedir.



**Tablo 3.17. Etik ilkelere verilen cevapların toplam çalışma süresi değişkenine göre gruplar arası farklılıklar**

|          | Grup Farklılıkları F-Testi Değeri | Grup Farklılıkları P-Değeri |
|----------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1. SORU  | 2,102                             | 0,125                       |
| 2. SORU  | 3,075                             | 0,048**                     |
| 3. SORU  | 2,463                             | 0,088                       |
| 4. SORU  | 1,136                             | 0,323                       |
| 5. SORU  | 1,456                             | 0,236                       |
| 6. SORU  | 2,904                             | 0,057                       |
| 7. SORU  | 1,927                             | 0,148                       |
| 8. SORU  | 0,827                             | 0,439                       |
| 9. SORU  | 0,626                             | 0,536                       |
| 10. SORU | 0,737                             | 0,480                       |
| 11. SORU | 0,269                             | 0,765                       |
| 12. SORU | 0,009                             | 0,991                       |
| 13. SORU | 0,821                             | 0,442                       |
| 14. SORU | 7,683                             | 0,001                       |
| 15. SORU | 0,554                             | 0,576                       |
| 16. SORU | 1,021                             | 0,362                       |
| 17. SORU | 0,285                             | 0,752                       |
| 18. SORU | 0,954                             | 0,387                       |
| 19. SORU | 2,127                             | 0,122                       |
| 20. SORU | 0,870                             | 0,420                       |
| 21. SORU | 4,431                             | 0,013**                     |
| 22. SORU | 2,084                             | 0,127                       |
| 23. SORU | 0,999                             | 0,370                       |
| 24. SORU | 0,026                             | 0,974                       |
| 25. SORU | 0,361                             | 0,697                       |

Üst Simge, \*\*\* ve \*\* sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3.17. incelendiğinde sadece 2 ve 21 numaralı maddelerde toplam çalışma süresi değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu maddeler ile ilgili istatistikler Tablo 3.18.'de verilmiştir.

**Tablo 3.18. Toplam Çalışma Süresi Değişkeni Farklılıkları**

| Sorular  | Toplam Çalışma Süresi | Frekans | Ortalama | Std. Sapma |
|----------|-----------------------|---------|----------|------------|
| 2. SORU  | 10 ve altı            | 60      | 1,4167   | 0,88857    |
|          | 11-20                 | 54      | 1,9444   | 1,32347    |
|          | 21 ve üstü            | 88      | 1,6818   | 1,16012    |
| 21. SORU | 10 ve altı            | 60      | 3,8833   | 1,09066    |
|          | 11-20                 | 54      | 3,9815   | 1,10728    |
|          | 21 ve üstü            | 88      | 3,4318   | 1,30248    |

Tablo 3.18.'e göre, 2. ifadede yer alan çalıştığım kurumda kural dışı bir ödeme (rüşvet, hediye, bahşiş vb.) menfaat sağlama teklifi ile karşılaştım ifadesinin genel

anlamda kabul görmediği görölmektedir. Ancak, bu görüŖe 11-20 yıl arası hizmeti olan alıŖanlar kısmen daha fazla katılırken 10 yıl ve altı hizmeti olanlar ok az bir farkla da olsa daha az katılmaktadırlar. Ancak burada önemli olan husus hi bir hizmet yılı aısından bu görüŖün aslında kabul edilmediğidir.

21. ifadede yer alan iyi bir iŖ yaptığımızda takdir edilememe iŖ yaŖamınızı olumsuz yönde etkiler ifadesinin genel anlamda kabul gördüğü görölmektedir. Ancak, bu görüŖe 21 yıl ve üstü hizmeti olanlar daha az katılmakta iken, 11-20 yıl arası toplam hizmet süresi olan alıŖanlar kısmen daha fazla katılmaktadırlar.

## SONUÇ

Araştırmadan elde edilen sonuçlar iki farklı kategori altında gruplandırılabilir. Bireylerin etik kavramlara bakış açılarının yanı sıra demografik faktörler ile etik kavramına bakış açısı arasındaki ilişkilerin de önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen demografik sonuçlar incelendiğinde katılımcıların yaklaşık %75'inin erkek geri kalanının ise kadın çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Çalışanlardan %25'inin 30 yaş altı, yine %25'inin 40 yaş altı %50'sinin ise 41 yaş ve üstü çalışanlardan oluştuğu, %62'sinin lisans derecesinde eğitime sahip olduğu görülürken, yalnızca %8,3'ünün lisansüstü seviyede eğitim aldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışanların %46'dan daha fazlası vergilendirme biriminde çalışmakta iken, %16'dan fazlası yazışma, arşiv ve özlük biriminde çalışmaktadır. Yeniden yapılanma sonrasında uzman ve uzman yardımcısı kadrolarında çalışanların sayısında ciddi bir artış olduğu dikkat çekmektedir. Çalışanların %50'den fazlası bu kadrolarda görev yapmaktadır. Çalışma süresine yönelik dikkat çeken diğer bir husus ise en fazla çalışan sayısının 20 yıldan fazla hizmet süresi bulunanlardan oluştuğudur. Bunun yanı sıra 10 yıl altında hizmet verenlerin ise sayı olarak ikinci sırada yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla vergi dairelerinde tecrübe sahibi çalışanların, genç ve dinamik kadrolarla birlikte çalıştığı dikkat çekmektedir.

Etik konulara bakış açısı ile ilgili konulardaki sonuçlar incelendiğinde ise çalışanların büyük bir kısmının çalışma yaşantısı boyunca etik dışı bir davranışla (rüşvet, hediye, bahşiş vb.) karşılaşmadıkları ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çalışanlar amirlerinden gelecek olan herhangi bir etik dışı davranışı tasvip etmedikleri ve yerine getirmemek için direnç göstereceklerini beyan etmişlerdir. Bu anlamda, çalışanların etik kurallara sahip çıktıkları ve benimsedikleri söylenebilir.

Ancak, çalışanlar özellikle görevde yükselme ve atama gibi konularda etik kurallara yeterince önem verilmediğini düşünmektedirler. Ayrıca etik davranışlar konusunda verilen eğitimler de katılımcılar tarafından yetersiz bulunmuştur. Bu durum özellikle yöneticileri ilgilendirmektedir. Yöneticilerin liyakata daha fazla önem vermeleri ve eğitim faaliyetlerini arttırmaları gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmada ayrıca demografik faktörler açısından çalışanların farklılık gösterip göstermediği incelenmiş; Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan birim, çalışılan pozisyon, kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi demografik

değişkenler açısından bireylerin etik konulara bakış açılarının farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre kadınların erkek çalışanlara kıyasla etik dışı davranışlarla daha az karşılaştıkları dikkat çekici bir sonuçtur. Bu duruma göre kurumdaki kadın çalışanlara daha mesafeli yaklaşıldığı söylenebilir. Benzer şekilde erkek çalışanlar çalışma koşullarını büyük oranda yetersiz bulduklarını belirtmişler ve bu durumun etik dışı davranışlara yönlendireceğini kadın çalışanlara kıyasla daha fazla vurgulamışlardır.

Yaş değişkeni açısından da farklılıkların olduğu görülmektedir. Buna göre, kaytarma, yalancılık, sahtecilik gibi etik dışı davranışlara 30 yaş altı çalışanların daha az 31-40 yaş arası çalışanların ise daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durumu destekler nitelikteki bir diğer sonuç ise kural dışı bir ödeme (rüşvet, hediye, bahşiş vb.) menfaat sağlama teklifi ile yine 30 ve altı yaş çalışanların daha az, 31-40 yaş arası çalışanların ise daha fazla maruz kaldıkları dikkat çekicidir. Bu bağlamda etik dışı davranışlara maruz kalma ile yaş arasında pozitif bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Buna göre, tecrübesi daha çok olan dolayısıyla daha yaşlı olan bireylere bu tür tekliflerin daha fazla yapılmış olması yine ilginç bir sonuçtur.

Eğitim düzeyi açısından yapılan değerlendirmede eğitim düzeyi düşük olan çalışanların, unvanlarının günlük hayatta kendisine ve yakınlarına sağladığı avantajları (alışveriş yaparken indirim istemek gibi) kullanmayı daha fazla etik buldukları görülmektedir. Ayrıca elde edilen diğer bulgular, eğitim düzeyi arttıkça etik davranışların kurumda hakim olduğuna yönelik inancın da kısmen zayıfladığını göstermektedir. Yine eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin performanslarının takdir edilmemekten çok daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışılan birim açısından farklılıklar incelendiğinde ise tarama ve kontrol gibi büyük öneme haiz birimde etik kurallara sıkıca bağlı olduğu görülürken, yazışma, arşiv ve özlük biriminde ise etik açıdan bazı esnek yapıların var olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Dikkat çekici bir diğer sonuç ise hizmet almak için gelen kişilerin olumsuz davranışlarından muhasebe birimindeki çalışanların çok daha fazla etkilendikleridir.

Çalışılan pozisyon açısından farklılıklar incelendiğinde ise alt kademe çalışanlarda kurumdaki üst yöneticilerinin dürüstlük, tarafsızlık, nezaket, açıklık, adalet gibi etik davranış ilkelerine riayet göstermesi konusunda bazı çekincelerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, etik kriterlerin kurumda uygulanmasından sorumlu olan

yönetici konumundaki kişiler yani müdür ve müdür yardımcıları ise görevlerini başarıyla yerine getirdikleri düşüncesindedirler. Ayrıca, orta ve alt düzey çalışanların bazılarının (uzman ve uzman yardımcıları, yardımcı hizmetliler) atamada etik kriterlere uyulduğu yönünde şüpheleri bulunmaktadır. Ancak üst düzey yöneticiler olan müdür ve müdür yardımcıları ise atamaların hemen hemen tamamının etik kriterlere uygun olarak yapıldığını düşünmektedirler. Üst düzey yöneticiler olan müdür ve müdür yardımcıları adil bir yönetim sergiledikleri görüşünde olsalar da uzman ve uzman yardımcıları ile yardımcı hizmetliler özellikle bu görüşe katılmamakta ve kendilerine adil davranılmadığını düşünmektedirler.

Bunun yanı sıra, etik kurallara uygun davranmak için her türlü durumu deneyen ancak çok zorda kalındığı durumlarda etik dışı davranışlarda bulunmak durumunda kalanların büyük çoğunluğunun şef kadrosunda çalışanların olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, kurallara uymayan bir talimat verilmesi durumunda, verilen talimatı yerine getirme noktasında üst kademe yöneticilerin daha dirayetli durabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, üst yönetimin belki de sahip olduğu yetkilerden ötürü daha dirayetli kalabildiği görüşünü güçlendirmektedir. Ayrıca, özellikle orta ve alt düzeyde çalışanların işinden bağımsız olarak çalışmamaktan şikâyetçi olduğu ve bu durumun onlar üzerinde baskı yaratıp etik olmayan davranışlara sevk edebildiği görülmektedir.

Çalışma süresi açısından farklılıklar incelendiğinde ise 21 yıl üstü hizmeti olan bireylerin kamu görevlerine seçilmede ve atamada etik değerlere uyulduğu görüşünü benimsedikleri diğer bireylerin ise çoğunlukla bu görüşe destek vermedikleri görülmektedir. Benzer şekilde, yöneticilerin etik kurallara uymayan bir talimat vermesi durumunda, verilen talimatın etik olmadığını vurgulayabilen ve durumun düzeltilmesini isteyenlerin büyük oranda 21 yıl ve üstü hizmeti olan çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Özellikle, 10 yıl ve altı hizmeti olan çalışanların böyle bir davranışta bulunamayacaklarını söylemleri yine dikkat çekicidir.

Genel olarak değerlendirildiğinde özellikle alt kademedeki çalışanların sorunlarının daha fazla olduğu dikkat çekmekle birlikte bu araştırmada elde edilen sonuçların özellikle çözüm önerileri geliştirmekle yükümlü olan yöneticiler açısından büyük fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

Akbulut, Süleyman (2012). Gerçekten Eşit miyiz? Acı(ma), Zayıf Gör(me) ve Yok Say(ma) Ekseninde Engelli Ayrımcılığı, **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar** (Derleyenler: Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, ss. 149-162.

Aktan, Coşkun Can (2001). Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma, Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri, Ankara: Hak-İş Yayınları.

Ala, Şükran (2010). **Personeli Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etiksel Davranışın Rolü**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ardıç, Murat (2011). Etik Değerler Işığında Basının Siyasallaşması: Matbuat-ı Ecnebiye Örneği, **Medya ve Etik Sempozyumu: Medya-Kültür İlişkisinde Etik Bildiriler Kitabı**, Fırat Üniversitesi, İletişim Fakültesi 13-15 Ekim 2011, Elazığ, ss. 185-194.

Arslan, Ahmet (2010). *Denetim Mesleğinde Etik Prensipler*, Gündem Dergisi, ss. 7-11.

Arslan, Mahmut; Kılıç Akıncı, Sevcan ve Bayhan Karapınar, Pınar (2007). **E-İş, E-Devlet, Etik**, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Ay, Canan (2005). *İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü*, Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 12, Sayı 2, ss. 31-52.

Aydın, İnyet (1998). **Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik**, İstanbul: Pegema Yayıncılık.

Aydın Pehlivan, İnyet (2002). **Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik**, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Bayır, Mustafa Özgür (2007). **Türkiye’de Etik–Yansızlık–Katılım Boyutları Açısından Bürokrasi ve Siyaset İlişkisi**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bayraktaroğlu, Serkan; Kutanis Özen, Rana, Özdemir, Yasemin (2006) **Etik Davranışların Yöneliminde Cinsiyet Faktörü: Bir Devlet Üniversitesi Örneği**, 2.

Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, 18-19 Kasım 2005, Bildiriler Kitabı, ss. 377-383.

Bayram, Ahmet Kemal (2006) **Modern Etik ve Siyaset**, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, 18-19 Kasım 2005, Bildiriler Kitabı, ss. 43-55.

Bayram, Ahmet Kemal (2009) *Modern Zamanlarda Etik ve Siyasal Değerler*, Dem Dergi, Sayı 5, ss. 16-23.

Bayram, Seda (2005). **İşletme Etiği ve Çalışanların Şirketlerinde Mevcut Olan Etik Uygulamalara İlişkin Algılarının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Berkman, Ümit (1983). **Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet**, Ankara: TODAİE Yayınları (Yayın No: 3).

Bilge, Muhittin (2012). *Gelenekselden Moderne Etik ve Siyaset*, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 15, ss. 97-108.

Bilge, Muhittin (2012). *Gelenekselden Moderne Etik ve Siyaset*, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 15, ss. 99-108.

Bilgin, Kamil Ufuk (1997). Kamu Yönetiminde Yönetimsel Etiğin Yönetim Ölçeğinde Değerlendirilmesi, **21. Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu**, Ankara: TODAİE Yayınları.

Birinci, Merve (2009). **Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları: Bir Uygulama**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Birleşmiş Milletler Engellilerin İnsan Haklarına Dair Sözleşme (İmzaya açılış: Mart 2007, TBMM Onayı: 3 Aralık 2008, İç yasa hükmünde yürürlüğe giriş: 29 Ekim 2009). [http://eob.kku.edu.tr/duyurular/kaynaklar/Rusihak\\_BM\\_Sozlesmesi.pdf](http://eob.kku.edu.tr/duyurular/kaynaklar/Rusihak_BM_Sozlesmesi.pdf) (Erişim tarihi: 15.11.2013).

Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Genel Kurul'da kabul: 1979, Yürürlüğe: 1981). [http://www.unicef.org/turkey/cedaw/\\_gi18.html](http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html) (Erişim tarihi: 15.11.2013).

Bolat, Tamer ve Aytemiz Seymen, Oya (2003). *Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde "Dönüşümcü Liderlik Tarzı"nın Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 9, ss. 59-85.

Bourke, Vernon J. (1970). **History of Ethics (Cilt 1)**, New York: Image Books.

Bülbül, A. Rıdvan (2001). **İletişim ve Etik** (2. Baskı), Ankara: Nobel Yayınevi.

Cooper, John M. (2003). **Classical Greek Ethics, A History of Western Ethics** (Editörler: Lawrence C.Becker ve Charlotte B.Becker) (2. Baskı), New York: Routledge, ss. 8-17.

Çayır, Kenan (2012). **Gruplararası İlişkiler Bağlamında Ayrımcılık, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar** (Derleyenler: Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, ss. 5-16.

Çelik, Vehbi, (2000). **Eğitimsel Liderlik** (2. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Çetindağ Süme, Gülda (2011). **Televizyon Programlarında Yer Alan Halk Kültürü Unsurlarının Etik Yönden Değerlendirilmesi, Medya ve Etik Sempozyumu: Medya-Kültür İlişkisinde Etik Bildiriler Kitabı**, Fırat Üniversitesi, İletişim Fakültesi 13-15 Ekim 2011, Elazığ, ss. 393-406.

Çobanoğlu, Şaban (2005). **Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, İstanbul: Timaş Yayınları.

Çolak, Ömer Faruk ve Ardor, Hakan (2001). *İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri*, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, Sayı:40, ss. 89-112.

Demir, Vedat (2006). **Medya Etiği**, İstanbul. Beta Yayınları.

Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik (14.10.2010 tarih ve 27699 sayılı Resmi Gazete)

Diñer, Ömer ve Fidan, Yahya (2011). **İşletme Yönetimine Giriş** (10. Baskı), İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Doğan, Nilhun (2008). *İş Etiği Ve İşletmelerde Etik Çöküş*, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 10, Sayı 9, ss. 179-200.



Duignon, Brian (2011). **The History of Western Ethics** (Editör: Brian Duignon), New York: Britannica Educational Publishing.

Elmalı, Osman (2004). *Bazı Tanrısız Dinler Örneklemeyle Etik Yaptırım Üzerine*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, ss. 181-191.

Erem, Faruk (1957) *Zimmet ve İhtilas*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 14, Sayı 1-4, ss. 38-47.

Ergun, Turgay (1978). *Yönetimde Yozlaşma Olgusu Üzerine*, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, ss. 24-30.

Erol, Devrim Deniz (2011). Ebu Garip Fotoğrafları: Fotoğrafların Etik, Hukuksal Bağlamı ve Niteliği Üzerine, **Medya ve Etik Sempozyumu: Medya-Kültür İlişkisinde Etik Bildiriler Kitabı**, Fırat Üniversitesi, İletişim Fakültesi 13-15 Ekim 2011, Elazığ, ss. 229-238.

EŞHİD (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği) (2011). **Türkiye’de Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Hak İhlalleri 2011 Yılı İzleme Raporu** (Yayına Hazırlayanlar: Mahir Işık, Nejat Tastan, Nurcihan Temur, Özlem Kara, Sinem Mısırlıoğlu), İstanbul: EŞHİD.

Filizöz, Berrin (2011a). Etik ve Etiğe İlişkin Temel Kavramlar, **İşletme Etiği** (Editör: Zeyyat Sabuncuoğlu), İstanbul, Beta Basım A.Ş., ss. 1-38.

Filizöz, Berrin (2011b). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Etik, **İşletme Etiği** (Editör: Zeyyat Sabuncuoğlu), İstanbul, Beta Basım A.Ş., ss. 217-249.

Forysth, Danelson R. (1980). *A Taxonomy of Ethical Idologies*, Journal of Personality and Social Psychology, Cilt 39, Sayı 1, ss. 175-184.

Fromm, Erich (1998). **Kendini Savunan İnsan** (Çeviren: Nejla Arat), İstanbul: Say Dağıtım.

Gelir İdaresi Başkanlığı Etik Kurallar Bildirgesi <http://www.gib.gov.tr/index.php?id=1397> (Erişim tarihi: 12.09.2013).

Gökalp, Ziya (1997). **Türkçülüğün Esasları** (5. Baskı), İstanbul: İnkılâp Kitabevi.

Gökçe, Orhan ve Örselli, Erhan (2011). *Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı*, İş Ahlakı Dergisi, Cilt 4, Sayı 7, ss. 47-63.

Göregenli, Melek (2012). Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık, **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar** (Derleyenler: Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, ss. 17-28.

Gül, İdil Işıl (2012). Hukukta Ayrımcılık Yasağı, **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar** (Derleyenler: Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, ss. 117-134.

Gül, İdil Işıl ve Karan, Ulaş (2011). **Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme** (Editörler: Burcu Yeşiladalı ve Gökçeçiçek Ayata), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Horzum, Işıl ve Demir, Songül (2011). Az Sonra Haberciliği ve Etik, **Medya ve Etik Sempozyumu: Medya-Kültür İlişkisinde Etik Bildiriler Kitabı**, Fırat Üniversitesi, İletişim Fakültesi 13-15 Ekim 2011, Elazığ, ss. 155-164.

[http://web.deu.edu.tr/maden/etik/tr/Meslek\\_etigi.pdf](http://web.deu.edu.tr/maden/etik/tr/Meslek_etigi.pdf) (Erişim tarihi: 12.12.2013).

[http://www.dpb.gov.tr/dpb\\_etikABkural.html](http://www.dpb.gov.tr/dpb_etikABkural.html) (Erişim tarihi: 11.12.2013).

[http://etik.meb.gov.tr/Uluslararası\\_davranis\\_kurallari.pdf](http://etik.meb.gov.tr/Uluslararası_davranis_kurallari.pdf) (Erişim tarihi: 11.12.2013)

[http://www.felsefe.gen.tr/orta\\_cag\\_felsefesi\\_tarihi\\_2.asp](http://www.felsefe.gen.tr/orta_cag_felsefesi_tarihi_2.asp) (Erişim tarihi: 15.12.2013)

[http://www.seffaflik.org/detay\\_tr.asp?GID=47&MenuID=55](http://www.seffaflik.org/detay_tr.asp?GID=47&MenuID=55) (Erişim tarihi: 07.12.2013).

[http://www.tbmm.gov.tr/etik\\_komisyonu/belgeler/makale\\_DegisenEtikAnlayisi\\_YolsuzluklaMucadele-UmitBerkman.pdf](http://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale_DegisenEtikAnlayisi_YolsuzluklaMucadele-UmitBerkman.pdf) (Erişim tarihi: 10.12.2013).

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.52672a41787a59.44163860](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.52672a41787a59.44163860) (Erişim tarihi: 10.12.2013).

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&kelime=irtik%C3%A2p&uid=25381&guid=TDK.GTS.5268465d3054a6.99779695](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=irtik%C3%A2p&uid=25381&guid=TDK.GTS.5268465d3054a6.99779695) (Erişim tarihi: 11.12.2013).

<http://www.transparency.org/whoweare/organisation> (Erişim tarihi: 11.12.2013).

İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (12.07.2006 tarih ve 26226 sayılı Resmi Gazete)

İrge, Nadire Filiz (2011). Medya ve Siyasal Toplumsallaşma - Demokrasi İlişkisi, **Medya ve Etik Sempozyumu: Medya-Kültür İlişkisinde Etik Bildiriler Kitabı**, Fırat Üniversitesi, İletişim Fakültesi 13-15 Ekim 2011, Elazığ, ss. 213-228.

İtişgen, Rezzan (2013) *Türk Ceza hukukunda Zimmet Suçu*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 71, Sayı 1, ss. 639-672.

Kahn, Charles H. (2003). Presocratic Greek Ethics, **A History of Western Ethics** (Editörler: Lawrence C.Becker ve Charlotte B.Becker) (2. Baskı), New York: Routledge, ss. 1-7.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik (13.04.2005 tarih ve 25785 sayılı Resmi Gazete)

Kamu Görevlileri Etik Kurulu (2012). **Kamu Görevlileri Etik Rehberi**, Ankara: T.C Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu.

Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi <http://vdb.gib.gov.tr/kysrvdb/etik.htm> (Erişim tarihi: 12.09.2013).

Kamu İç Denetim Genel Tebliği (19.04.2013 tarih ve 28623 sayılı Resmi Gazete)

Karan, Ulaş (2009). **Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları**, Ankara: İnsan Hakları Ortak Platformu.

Kılıç, Recep (1996). **Ahlakın Dini Temeli**, Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları: Yayın No: 85.

Kırel, Çiğdem (2000). **Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Korkusuz, Şermin ve Keylan, Gaye (2009). **Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi: Kamu Etiği Akademik Araştırmaları (CİLT 2)**, Ankara: Fersa Ofset.

Long, A. A. (2003a). Hellenistic Ethics, ss. **A History of Western Ethics** (Editörler: Lawrence C.Becker ve Charlotte B.Becker) (2. Baskı), New York: Routledge, 18-29.

Long, A. A. (2003b). Roman Ethics, **A History of Western Ethics** (Editörler: Lawrence C.Becker ve Charlotte B.Becker) (2. Baskı), New York: Routledge, ss. 30-40.

Longenecker, Justin G.; Moore, Carlos W.; Petty, J. William; Palich, Leslie E. ve McKinney, Joseph A. (2005). Ethical Attitudes in Small Businesses and Large Corporations: Theory and Empirical Findings from a Tracking Study Spanning Three Decades,

[http://www.mubs.ac.ug/procdocs/Moral%20Distress/Ethics\\_WashingtonDC\\_Paper\\_05.16.05.pdf](http://www.mubs.ac.ug/procdocs/Moral%20Distress/Ethics_WashingtonDC_Paper_05.16.05.pdf) (Erişim tarihi: 03.11.2013)

López-Ibor, Juan J. Jr ve Crespo, M. Dolores (2000). A West Mediterranean Perspective, **Ethics, Culture, and Psychiatry** (Editörler: Ahmed Okasha, Julio Arboleda-Florez, Norman Sartorius) (1. Baskı), Washington: American Psychiatric Press, Inc., ss. 47-64.

MacIntyre, Alasdair C. (1966). **A Short History of Ethics**, New York: Touchstone Books.

MacIntyre, Alasdair C. (1998). **A Short History of Ethics: A History of Moral Philosophy from the Homeric Age to the Twentieth Century** (2. Baskı), Londra: Rotledge.

Madran, H. Andaç Demirtaş (2012). Temel Beklenti Etkisi: Kendini Gerçekleştiren Kehanet, **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar** (Derleyenler: Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, ss. 29-40.

Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik (15.11.1990 tarih ve 20696 sayılı Resmi Gazete)

Maliye Bakanlığı Etik Komisyonu (2010). **Etik Davranış İlkeleri ve Etik Kültürün Yerleştirilmesi**, (<http://www.adanadefterdarligi.gov.tr/upload/2013/07/etik-ilke.pdf> adresinden erişilmiştir : 11.12.2013) Ankara: Maliye Bakanlığı.

MAZLUMDER (İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği) (2011). **Türkiye’de Etnik Ayrımcılık Raporu**, Ankara: MAZLUMDER.

Nohutçu, Ahmet (2004). **Etik ve Kamu Yönetimi, Çağdaş Kamu Yönetimi II** (Editörler: Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür), Ankara: Nobel Yayınevi, ss. 389-411.

Odabaşı, Yavuz ve Oyman, Mine (2009). **Pazarlama İletişimi Yönetimi** (8. Baskı), İstanbul: MedaCat Kitapları.

Oğuz, Esin Sultan (2011). *Toplum Bilimlerinde Kültür Kavramı*, Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt 28, Sayı 2, ss. 123-139.

Okasha, Ahmed (2000). Preface, **Ethics, Culture, and Psychiatry** (Editörler: Ahmed Okasha, Julio Arboleda-Florez, Norman Sartorius) (1. Baskı), Washington: American Psychiatric Press, Inc., ss. xi-xiii.

Oral, Bülent (2005). **Kamu Yönetiminin Geleceğine Uzanan Çizgide Etik Değerler Perspektifinden Bireyin Örgüt ve Yönetim Kuram ve Uygulamaları İçindeki Konumu**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Örselli, Erhan (2009). Küreselleşme ve Kamu Yönetiminde Etik Değerler, **VII. Kamu Yönetimi Forumu: Küreselleşme Karşısında Kamu Yönetimi Bildiriler Kitabı**, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 08-10 Ekim 2009, Kahramanmaraş, ss.1240-1250.

Özbaran, M. Hakan (2003). *Yolsuzluk ve Bu Alanda Mücadele Eden Uluslararası Örgütler ve Birimler*, Sayıştay Dergisi, sayı 50-51, ss. 17-34.

Özdaşlı, Kürşad ve Derya, Seher (2011). Yönetim ve Etik, **İşletme Etiği** (Editör: Zeyyat Sabuncuoğlu), İstanbul, Beta Basım A.Ş., ss. 67-84.

Özdemir, Murat (2008). *Kamu Yönetiminde Etik*, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 7, ss. 179-195.

Özgener, Şevki (2009). İş Ahlakının Temelleri: Yönelimsel Bir Yaklaşım, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

Özkalp, Tamer ve Kırel, Çiğdem (2010). **Örgütsel Davranış** (4. Baskı), Bursa: Ekin Yayınları.

Özsemerci, Kemal (2003). **Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri**, Ankara. Sayıştay.

Öztürk, Namık Kemal (1999), *Kamu ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlikler ve Farklılıklar*, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 32, Sayı 2, ss. 15-26.

Paker, Murat (2012). Psikolojik Açından Önyargı ve Ayrımcılık, **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar** (Derleyenler: Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, ss. 41-52.

PTT Etik Anketi [www.ik.ptt.gov.tr/etik\\_komisyon.php](http://www.ik.ptt.gov.tr/etik_komisyon.php) (Erişim tarihi: 12.09.2013).

Qualls, Willam J. ve Puto Christopher P. (1989). *Organizational Climate and Decision Framing: An Integrated Approach to Analyzing Industrial Buying Decisions*, Journal of Marketing Research, Sayı 26, ss. 179-192.

Roberts, J.W (1998). **City of Sokrates: An Introduction to Classical Athens** (Second Edition), Londra. Routledge.

Rogers, Reginald A.P. (1911). **A Short History of Ethics: Greek and Modern**, Londra: Macmillan and Co., Limited.

Sartorius, Norman (2000). Ethics and the Societies of the World, **Ethics, Culture, and Psychiatry** (Editörler: Ahmed Okasha, Julio Arboleda-Florez, Norman Sartorius) (1. Baskı), Washington: American Psychiatric Press, Inc., ss. 3-14.

Saylam, Görkem (2007). **Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalar Ve Türkiye'deki Son Gelişmeler**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Saylı, Halil ve Kızıldağ, Duygu (2007). *Yönetmelik Etik ve Yönetmelik Etiğinin Oluşumunda İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 9, Sayı 1, ss. 231-251.

Schwepker Jr., Charles H. (2001). *Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in The Salesforce*, Journal of Business Research, Sayı 54, ss. 39-52.

Schwepker Jr. Charles H., Ferrell O.C. ve Ingram, Thomas N. (1997). *The Influence of Ethical Climate and Ethical Conflict on Role Stress in the Sales Force*, Journal of the Academy of Marketing Science, Cilt 25, Sayı 2, ss. 99-108.

Seçkiner, Ezgin (2011). Türkiye'de Etik Yönetim Sistemi Oluşturulması Sürecinde Dışsal Faktörlerin Bir Ürünü Olarak Kamu Görevlileri Etik Kurulu, **VII. Kuram ve Yöntem Açısından Türkiye'de Kamu Yönetimi: IX. Kamu Yönetimi Forumu Bildiriler Kitabı** (Yayına Hazırlayan: Prof. Dr. Hikmet Kavruk), Ankara: TODAİE Yayınları, ss. 51-70.

Şentürk, Tolga (2006). **Halkla İlişkiler ve Etik**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şirin, Yelim Nur (2006). **Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Sürecinde Etik Sorunlar ve Türkiye**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Muğla: Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tayfun, Recep (2011). Medya Etiği Perspektifinden Düzeltme ve Cevap Hakkı, **Medya ve Etik Sempozyumu: Medya-Kültür İlişkisinde Etik Bildiriler Kitabı**, Fırat Üniversitesi, İletişim Fakültesi 13-15 Ekim 2011, Elazığ, ss. 27-38.

Tevrüz S. (2007). **İş Hayatında Etik**, İstanbul: Beta Basım.

Tiryakioğlu, Filiz ve Seçim, Mustafa Özgür (2011). Türkiye'de Siyasal Reklamlar ve Etik: 22 Temmuz 2007 Genel Seçimine Yönelik Bir Analiz, **Medya ve Etik Sempozyumu: Medya-Kültür İlişkisinde Etik Bildiriler Kitabı**, Fırat Üniversitesi, İletişim Fakültesi 13-15 Ekim 2011, Elazığ, ss. 71-82.

Torlak, Ömer (2001). **Pazarlama Ahlakı**, İstanbul: Beta Yayınları.

Türk Dil Kurumu (2005), **Türkçe Sözlük**, Ankara: TDK.

TÜSİAD (2005). **Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar Cilt 1** (Yayın No: T/2005 11-412), İstanbul: TÜSİAD.

TÜSİAD (2009). Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi (Yayın No: T/2009 06-492), İstanbul: TÜSİAD.

Uğur, Hüsamettin (2012). *Türkiye'nin Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri*, TBB Dergisi, ss. 301-344.

UNPAN Administrative Ethics: Sociological Aspects, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN004661.pdf> (Erişim tarihi: 13.11.2013).

Usta, Aydın (2012a). *Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 17, Sayı 1, ss.403-421.

Usta, Aydın (2012b). Etik ve Ahlak Teorilerinin Kamu Yönetimine Uygulanabilirliği, **Kuram ve Yöntem Açısından Türkiye'de Kamu Yönetimi: IX. Kamu Yönetimi Forumu Bildiriler Kitabı** (Yayına Hazırlayan: Prof. Dr. Hikmet Kavruk), Ankara: TODAİE Yayınları, ss. 15-32.

Ülken, Hilmi Ziya (2001). **Ahlak**, İstanbul. Ülken Yayınları.

Yıldırım, Ali (2010). *Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, Ercan, (2006). **Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**, Yayınlanmış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

16.12.2011 tarih ve 2011/1 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Genelgesi

3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu (04.05.1990 tarih ve 20508 sayılı Resmi Gazete)

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu (24.10.2003 tarih ve 25269 sayılı Resmi Gazete)

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (24.12.2003 tarih ve 25326 sayılı Resmi Gazete)

5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (08.06.2004 tarih ve 25486 sayılı Resmi Gazete)

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu (12.10.2004 tarih ve 25611 sayılı Resmi Gazete)

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete)



## EKLER

### Ek-1 Anket Formu

#### KAMU KURUMLARINDA ETİK ALGISI ANKET FORMU

Değerli Yetkili / Cevaplayıcı,

Bu anketle elde edilen bilgiler yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Abdullah KARAKAYA  
Karabük Üniversitesi

Aydın SÜNDÜK  
Karabük Üniversitesi

**Etik (Ahlak), bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kurallarıdır.**

**A- TANIMLAYICI BİLGİLER** (Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.)

|                       |  |                              |   |
|-----------------------|--|------------------------------|---|
| 1- Cinsiyetiniz       | <input type="checkbox"/> Kadın<br><input type="checkbox"/> Erkek   | 5- Çalıştığınız Pozisyon     | <input type="checkbox"/> Müdür / Müdür Yardımcısı<br><input type="checkbox"/> Uzman / Uzman Yardımcısı<br><input type="checkbox"/> Şef<br><input type="checkbox"/> Genel İdari Hizmetler (Memur)<br><input type="checkbox"/> Yardımcı Hizmetler |
| 2- Yaşınız            | <input type="checkbox"/> 30 yaş ve altı<br><input type="checkbox"/> 31-40 yaş arası<br><input type="checkbox"/> 41 yaş ve üstü   | 6- Kurumdaki Çalışma Süreniz | <input type="checkbox"/> 10 yıl ve altı<br><input type="checkbox"/> 11-20 yıl arası<br><input type="checkbox"/> 20 yıl ve üstü  |
| 3- Eğitiminiz         | <input type="checkbox"/> Lise ve Altı<br><input type="checkbox"/> Ön Lisans<br><input type="checkbox"/> Lisans<br><input type="checkbox"/> Lisansüstü  | 7- Toplam Çalışma Süreniz    | <input type="checkbox"/> 10 yıl ve altı<br><input type="checkbox"/> 11-20 yıl arası<br><input type="checkbox"/> 20 yıl ve üstü  |
| 4- Çalıştığınız Birim | <input type="checkbox"/> Yazışma, Arşiv ve Özlük<br><input type="checkbox"/> Vergilendirme<br><input type="checkbox"/> Muhasebe<br><input type="checkbox"/> Kovuşturma<br><input type="checkbox"/> Tarama ve Kontrol |                              |   |

Sizce kamu kurumlarında etik politikalarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için ne tür çalışmalar yapılabilir? Görüşlerinizi belirtiniz.

.....

.....

.....

**B- FONKSİYONEL BİLGİLER** (Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.)

Aşağıda etik, etik kodlar, etik pozisyonlar ve etiğe ilişkin değerlendirmelerle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeye katılma derecenizi size en uygun seçeneğe çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz.

**(1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum)**

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1  | Çalıştığım kurumda ( kaytarma, yalancılık, sahtecilik gibi) etik dışı davranışlara şahit oldum  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2  | Çalıştığım kurumda kural dışı bir ödeme (rüşvet, hediye, bahşiş vb.) menfaat sağlama teklifi ile karşılaştım  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3  | Çalıştığım kurumdaki unvanımın, günlük hayatta bana ve yakınlarıma sağladığı avantajları (alışveriş yaparken indirim istemek gibi) kullanmayı etik buluyorum  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4  | Çalıştığım kurumda dürüstlük, tarafsızlık, nezaket, açıklık, adalet gibi etik davranış ilkelerine uyulur  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5  | Etik ikilemlerle veya sorunlarla karşılaştığım zaman kurumumdan rehberlik hizmeti alırım  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6  | Kamu görevlerine seçilmede ve atamada etik değerlere uyulmaktadır   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7  | Kamu kurumları kamu hizmetlerinde etik değerlere bağlılığın önemini her zaman vurgular  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8  | Kamu görevlileri etik kurulunun etik kültürün yerleştirilmesi için yapmış olduğu çalışmaları yeterli buluyorum  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9  | Kamu kurumlarında etik değerlerin aktarılmasında ve etik ikilemler karşısında nasıl davranılacağı konusunda kamu çalışanlarını destekleyici bir eğitim politikası uygulanmaktadır                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Çalıştığım kurumda yöneticiler çalışanlara davranış, destek ve önerileri konusunda adil davranır  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Çalıştığım kurumda her ne şekilde olursa olsun etik kurallara uyarım  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Etik kurallara uygun davranmak için her türlü durumu denerim ancak çok zorda kaldığı durumlarda etik dışı davranışlarda bulunmak kötü bir davranış değildir   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Yöneticilerim görevimle ilgili olarak etik kurallara uymayan bir talimat verirse, verilen talimatı yerine getiririm   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Yöneticilerim görevimle ilgili olarak etik kurallara uymayan bir talimat verirse, verilen talimatın etik olmadığını söyler durumun düzeltilmesini isterim. Ancak ısrarcı davranırsa verilen talimatı yerine getiririm | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | İş arkadaşlarım etik kurallara uygun olmayan bir davranış içerisinde olsa durumu düzeltmesini isterim   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Çalıştığım kurumda bir çalışan kişisel amaçlı olarak (kurum kazancı yerine) etik dışı davranış sergilerse disiplin kuralları devreye girer  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | İş yerinde her zaman meşguliyet içinde olma çalışanları etik dışı davranışlara yöneltebilir   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | İşinizde bağımsız olarak çalışmama, baskı altında olma etik dışı davranışlar doğurabilir  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Yöneticilerin çalışanlara muamelesi çalışma motivasyonunu etkiler   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Çalışma koşullarının yetersizliği etik dışı davranışlara yönlendirir  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | İyi bir iş yaptığımızda takdir edilemeye iş yaşamınızı olumsuz yönde etkiler  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Hizmet almak için gelen kişilerin olumsuz davranışları çalışanları etik dışı davranışlara yöneltebilir  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Ücretlerin ( maaşların) yeterli olmaması çalışanları etik dışı davranışlara yöneltebilir  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Çalışma arkadaşlarımla ve idarecilerimin etik davranışlarla ilgili bilgi sahibi olduklarını düşünüyorum   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Çalıştığım kurumdaki hizmet anlayışını esas alacak olursak hizmet sunumunda genellikle etik kurallara uyulur  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## **ÖZGEÇMİŞ**

1973 yılında Şanlıurfa'nın Ceylanpınar ilçesinde dünyaya gelen Aydın SÜNDÜK İlk, orta ve lise öğrenimini doğduğu ilçede tamamladı. 1998 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümünden mezun oldu. Aynı yıl Gaziantep Defterdarlığında Yoklama memuru olarak göreve başladı. 2004 - 2005 dönemi Eskişehir Maliye Mesleki Eğitim Kursunu bitirdi. 2007 - 2009 yılları arasında vekaleten Mardin Kızıltepe Vergi Dairesi Müdürlüğü, 2009 - 2010 yılları arasında Kütahya Tavşanlı Vergi Dairesinde Müdür Yardımcılığı, 2010 - 2013 yılları arasında da Karabük Defterdarlığında Karabük Vergi Dairesi Müdürlüğü yaptı. 22.04.2013 tarihinden itibaren de Kahramanmaraş Vergi Dairesi Başkanlığında Gelir İdaresi Grup Müdürü olarak görev yapmaktadır. Evli ve iki çocuk babası olan Aydın SÜNDÜK 2010-2011 bahar döneminde Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda başladığı yüksek lisans eğitimine devam etmektedir.