



GİRESUN
ÜNİVERSİTESİ . UNIVERSITY



SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ
Graduate School of
Social Sciences

İŞLETME
ANABİLİM DALI
Yüksek Lisans Tezi

İbrahim ATIKSOY
20152018009
2019

GİRESUN



T.C.
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

KAMU KURUMU NİTELİĞİNDE MESLEK KURULUŞLARINDA
ETİK ALGI ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA:
5174 SAYILI KANUNLA KURULMUŞ ODALAR VE BORSALAR ÖRNEĞİ

(A RESEARCH INTENDED FOR MEASURING THE ETHICAL
PERCEPTIONS OF PUBLIC PROFESSIONAL ORGANISATIONS:
EXAMPLE OF CHAMBERS AND COMMODITY EXCHANGES
ESTABLISHED BY THE LAW NUMBER 5174)

Yüksek Lisans Tezi

İbrahim ATIKSOY

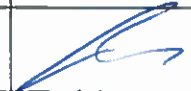


Tez Danışmanı
Doç. Dr. Gülşah KARAVARDAR

GİRESUN-2019

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 29.04.2019 tarihli toplantısında oluşturulan jüri, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi İbrahim ATIKSOY'un "Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşlarında Etik Algı Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma: 5174 Sayılı Kanunla Kurulmuş Odalar ve Borsalar Örneği" başlıklı tezini incelemiş olup 22.05.2019 tarihinde, saat 14:00'te jüri önünde tez savunması alınmıştır.

Aday çalışma, sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Sınav Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmzası
Üye (Başkan)	Doç. Dr. Gülşah KARAVARDAR	
Üye	Doç. Dr. Alper KARAVARDAR	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Adem KULAÇ	

ONAY

...../...../2019

Prof. Dr. Güven ÖZDEM
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşlarında Etik Algı Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma: 5174 sayılı Kanunla Kurulmuş Odalar ve Borsalar Örneği” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

22/05/2019

İbrahim ATIKSOY



ÖNSÖZ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunulan bu çalışmada; 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Oda ve Borsalarda etik algısının ne düzeyde olduğunun ölçülmesi ve Oda ve Borsalarda etik algısının kurumun niteliğine, personel sayısına, üye sayısına, bütçesine, sahip olunan yönetim sistemi belgelerine, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine, yazılı etik kodların mevcudiyetine, yazılı etik değerlerin mevcudiyetine göre karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Çalışma konusunun belirlenmesinde, planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgisini, bilgisini, tecrübesini esirgemeyen ve kıymetli zamanını bana ayıran DEĞERLİ danışman hocam Sayın Doç. Dr. Gülşah KARAVARDAR'a, doğduğum günden bugüne beni sabır ve sevgiyle büyüten ve her zaman destekleyen CANIM AİLEME, hayattaki en büyük şansım CANIM KIZIMA ve gerek iş hayatımda gerekse yüksek lisans eğitim sürecinde tüm zorlukları benimle birlikte göğüsleyen CANIM ARKADAŞIM Burcu AKKAYA'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET**KAMU KURUMU NİTELİĞİNDE MESLEK KURULUŞLARINDA ETİK ALGI ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: 5174 SAYILI KANUNLA KURULMUŞ ODALAR VE BORSALAR ÖRNEĞİ****İbrahim ATIKSOY**

Bu araştırma ile; 5174 sayılı Kanunla kurulmuş kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olan Oda ve Borsalarda etik algısının ne düzeyde olduğunu belirlenmesine yönelik analizler yapılmıştır. Bununla birlikte araştırmada etik algısı ve alt boyutları Oda ve Borsaların demografik özelliklerine göre karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın birinci bölümünde, etik kavramı ve etik türleri, ahlak kavramı ve etik kavramının ahlak, hukuk, din kavramlarıyla olan ilişkisine yer verilmiştir. İkinci bölümde, kamu yönetimi etiği kavramı ve Türkiye’de kamu yönetimi etiği konusundaki gelişmeler incelenmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Oda ve Borsalar detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Son bölümünde ise, TOBB’a bağlı olarak faaliyet gösteren ve çalışmanın örneklemini oluşturan 219 Oda ve Borsa yöneticisinden toplanan verilere yer verilmiştir. Veri toplama aracı olarak 2 bölümden oluşan bir elektronik anket formundan yararlanılmıştır. Anket formları araştırmanın evrenini oluşturan Oda ve Borsa yöneticilerine e-posta ile gönderilmiştir. Anket formunun birinci bölümü Oda ve Borsaların demografik bilgilerinden, ikinci bölüm ise Pelletier & Bligh (2006) tarafından hazırlanan Etik İklim Algısı ölçek sorularından oluşmaktadır. Anket formu ile toplanan veriler SPSS 21.0 programında analiz edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular, katılımcıların etik algılarının, etik farkındalıklarının ve etik liderliğe ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğunu, etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algılarının ise kararsız düzeyde kaldığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Etik Algısı, Kamu Yönetimi Etiği, 5174 sayılı Kanun, Odalar ve Borsalar

ABSTRACT

A RESEARCH INTENDED FOR MEASURING THE ETHICAL PERCEPTIONS OF PUBLIC PROFESSIONAL ORGANISATIONS: EXAMPLE OF CHAMBERS AND COMMODITY EXCHANGES ESTABLISHED BY THE LAW NUMBER 5174

İbrahim ATIKSOY

In this research, the level of the ethical perceptions of the Chambers and Commodity Exchanges, which are public professional organisations and have been established by the Law Number 5174, is examined and ethical perceptions of Chambers and Commodity Exchanges are compared according to their demographical features.

The first chapter of the research includes the literature research about definition and types of ethics, definition of morality, the relations between ethics, morality, law and religions. The second chapter includes conception of ethics in public administration and developments about ethics in Turkish public administration system. In the third chapter of the research, public professional organisations, The Union of Turkish Chambers and Commodity Exchanges (TOBB) and the Chambers and Commodity Exchanges which have been established by the Law Number 5174 are examined in detail.

The datas of the research which have been collected from 219 executives of Chambers and Commodity Exchanges are included in the last chapter of the research. An electronic questionnaire form comprised of two parts has been used and sent to the target population of the research via e-mail. The first part of the questionnaire form consists of demographic information of the Chambers and Commodity Exchanges and the Perception of Ethical Climate Scale of Pelletier & Bligh (2006) is in the second part. The datas gathered from the questionnaire forms have been analysed with SPSS 21.0 program.

The research findings indicate that the level of ethical perceptions, ethical awareness and ethical leadership perceptions of participants are high, but the level of the

perceptions of the participants about effectiveness of ethical implementations are neutral.

Key Words: Ethics, Perception of Ethics, Ethics in Public Management, The Law Number 5174, Chambers and Commodity Exchanges.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER.....	V
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ETİK VE AHLAK	3
1.1. ETİK KAVRAMI.....	3
1.1.1. Etik Türleri.....	7
1.1.1.1. Betimleyici Etik	7
1.1.1.2. Normatif Etik	7
1.1.1.2.1. Teleolojik Yaklaşım	8
1.1.1.2.2. Deontolojik Yaklaşım.....	9
1.1.1.2.3. Erdem Etiği.....	9
1.1.1.3. Meta-Etik.....	9
1.2. AHLAK KAVRAMI.....	10
1.3. ETİK KAVRAMININ DİĞER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ	12
1.3.1. Etik ve Ahlak İlişkisi	12
1.3.2. Etik ve Hukuk İlişkisi	16
1.3.3. Etik ve Din İlişkisi	17

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ VE TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ	19
2.1. KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ.....	19
2.2. TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ	23

2.2.1. Türkiye’de Kamu Yönetimi Etiğinin Gelişimi	23
2.2.2. Etik Davranış İlkeleri.....	33
2.2.2.1. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci	33
2.2.2.2. Halka Hizmet Bilinciyle Hareket Etme.....	34
2.2.2.3. Hizmet Standartlarına Uyuma.....	34
2.2.2.4. Amaç ve Misyona Bağlılık	34
2.2.2.5. Dürüstlük ve Tarafsızlık.....	34
2.2.2.6. Saygınlık ve Güven	35
2.2.2.7. Nezaket ve Saygı.....	35
2.2.2.8. Yetkili Makamlara Bildirim.....	35
2.2.2.9. Çıkar Çatışmasından Kaçınma	35
2.2.2.10. Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması	36
2.2.2.11. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı	36
2.2.2.12. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı	37
2.2.2.13. Savurganlıktan Kaçınma	37
2.2.2.14. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan	37
2.2.2.15. Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık.....	37
2.2.2.16. Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu	37
2.2.2.17. Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler	38
2.2.2.18. Mal Bildiriminde Bulunma	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KAMU KURUMU NİTELİĞİNDE MESLEK KURULUŞLARI.....	39
3.1. TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ	43
3.1.1. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği’nin Görevleri	43
3.2. ODALAR VE BORSALAR.....	47
3.2.1. Odaların ve Borsaların Görevleri.....	49
3.2.2. Odaların ve Borsaların Yönetim ve Personel Yapısı	52
3.2.3. Odaların ve Borsaların Organları ve Görevleri.....	53
3.2.3.1. Oda Meslek Komiteleri	53
3.2.3.2. Oda Meclisi	53

3.2.3.3. Oda Yönetim Kurulu.....	55
3.2.3.4. Oda Disiplin Kurulu.....	56
3.2.3.5. Borsa Meslek Komiteleri	56
3.2.3.6. Borsa Meclisi	57
3.2.3.7. Borsa Yönetim Kurulu	59
3.2.3.8. Borsa Disiplin Kurulu	60
3.2.4. Türkiye’de Faaliyet Gösteren Odalar ve Borsalar	60

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. KAMU KURUMU NİTELİĞİNDE MESLEK KURULUŞLARINDA ETİK ALGI ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: 5174 SAYILI KANUNLA KURULMUŞ ODALAR VE BORSALAR ÖRNEĞİ.....	75
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	75
4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	76
4.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	76
4.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	76
4.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	77
4.6. ARAŞTIRMADA KULLANILAN BAZI KAVRAMLAR.....	78
4.7. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	78
4.8. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	82
4.8.1. Evren ve Örneklem	82
4.8.2. Veri Toplama Aracı	84
4.8.3. Verilerin Analizi	85
4.8.4. Ölçeğin Güvenirlilik ve Geçerlik Analizlerine Ait Sonuçlar.....	87
4.8.4.1. Etik Algısı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	87
4.8.4.2. Etik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	91
4.9. ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN BULGULAR	94
4.9.1. Betimsel Bulgular	94
4.9.2. Hipotezlerin Sınanması.....	97
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	115
KAYNAKÇA	122

VIII

EK 1 – DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU	128
EK 2 – ETİK ALGISI ÖLÇEĞİ SORULARI	130
EK 3 – ÖZGEÇMİŞ	133

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

%	: Yüzde
akt.	: Aktaran
Borsa	: Ticaret Borsası
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
EAN	: The European Article Number
ed.	: Editör
Eurochambres	:The Association of European Chambers of Commerce and Industry
F	: ANOVA katsayısı
n	: Örneklem/gruptaki örneklem sayısı
Oda	: Ticaret Odası/Sanayi Odası/Ticaret ve Sanayi Odası/Deniz Ticaret Odası
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
r	: Korelasyon katsayısı
SPSS	: Statistical Packages for the Social Sciences
SS	: Standart sapma
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliği
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
t	: t testi puanı
UCC	: Uniform Commercial Number
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Diğerleri
\bar{X}	: Ortalama

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Sanayi Odaları.....	61
Tablo 2. Ticaret Odaları	61
Tablo 3. Ticaret ve Sanayi Odaları	63
Tablo 4. Ticaret Borsaları	69
Tablo 5. Deniz Ticaret Odaları.....	74
Tablo 6. Örneklem Sayısı Hesaplama Tablosu	83
Tablo 7. Model Uyum İndeksleri	86
Tablo 8. Etik Algısı Ölçeği İlk Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 9. Etik Algısı Ölçeği İkinci Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 10. Etik Algısı Ölçeği Son Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	90
Tablo 11. Etik Algısı Ölçeği Model Uyum İndeksleri	92
Tablo 12. Etik Algısı Ölçeği DFA ve Madde Analizi Sonuçları	93
Tablo 13. Kurumların Özelliklerine Göre Dağılımı.....	95
Tablo 14. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler.....	96
Tablo 15. Etik Algısının Kurumun Niteliğine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları	98
Tablo 16. Etik Algısının Personel Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları	99
Tablo 17. Etik Algısının Kurumun Üye Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları	100
Tablo 18. Etik Algısının Kurumun Bütçesine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları	102
Tablo 19. Etik Algısının Kurumda Etik Kurul /Etik Komite Mevcudiyetine Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları.....	103
Tablo 20. Etik Algısının Kurumda Etik Değerlerin Yazılı Olarak Mevcudiyetine Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları.....	104
Tablo 21. Etik Algısının Kurumda Etik Kodların Yazılı Olarak Mevcudiyetine Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları.....	106
Tablo 22. Etik Algısının Kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine Sahip Olma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları.....	107

Tablo 23. Etik Algısının Kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine Sahip Olma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları.....	109
Tablo 24. Etik Algısının Kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine Sahip Olma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları	110
Tablo 25. Etik Algısının Kurumun Diğer Yönetim Sistemi Belgelerine Sahip Olma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları.....	112
Tablo 26. Hipotez Testi Sonuçları	112

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli	77
Şekil 2. Etik Algısı Ölçeği Yamaç Birikinti Grafiği	88
Şekil 3. Etik Algısı Ölçeği Son DFA Diyagramı	93

GİRİŞ

Günlük yaşantımızda sıkça duymaya başladığımız kavramlardan birisi olan etik; yönetim, siyaset, ticaret, ekonomi, iletişim, tıp, spor gibi birçok alanda insanların yapmakta oldukları hatalar ve sahip oldukları zafiyetler karşısında ortaya çıkan bir değer olarak kullanılmaya başlanmıştır. Etik; iyi, kötü, doğru, yanlış kavramlarını tanımlamasının yanında, birçok konu ile ilgili karar alma süreçlerinde de yol gösterme işlevine sahiptir. Henüz birçok alanda yeni kullanılmaya başlanmış olsa da etik kavramı rekabet, müşteri ilişkileri, insan kaynakları, yönetim gibi konular açısından büyük önem taşımaktadır.

Diğer yandan 1970'li yıllarda Dünya'da yaşanan ekonomi ve maliye krizleri ile batı ülkelerinde yaşanan siyasi ve bürokratik skandallar sonucunda ön plana çıkan kamu yönetimi etiği kavramı, kamu görevlilerinin sundukları hizmetlerde adalet, eşitlik, tarafsızlık, hesap verebilirlik vb. değerlere bağlı kalarak etik davranış sergilemeleri gerektiği düşüncesini önemli bir gündem olarak ortaya çıkarmıştır.

Türkiye'de ise kamu yönetimi etiği, Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde bazı yasalarda yapılan değişikliklerle 2000'li yılların ortalarından itibaren Türk kamu yönetimi sistemine dahil edilmiştir. 2004 yılında kabul edilen 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ve bu kanunun uygulaması niteliğinde 13.04.2005 tarihinde yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Türk kamu yönetiminde etik bilincin artırılması ve kamu görevlilerinin hizmet verirken uymaları gereken etik davranış ilkelerinin belirlenmesi için atılan önemli bir adımdır.

Anayasada bazı kamu görevlerini yerine getiren ve üyeleri üzerinde kamu hukukundan doğan bir takım yetkilere sahip tüzel kişiler olarak tanımlanan kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları, verdikleri hizmetlerin birçoğunun kamusal niteliğe sahip olması dolayısıyla kamu yönetimi etiği kavramı içerisinde değerlendirilebilirler. Her ne kadar 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ve 13.04.2005 tarihinde yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik içerisinde açık bir şekilde kamu kurumu niteliğinde

meslek kuruluşlarını içerdiği belirtilmemiş olsa da, bazı hizmetlerinin kamusal nitelikte olması dolayısıyla bu kuruluşların etik davranış konusunda uyguladıkları politikalar kamu yönetimi etiği açısından önem taşımaktadır.

Bu çerçevede, bu araştırma ile; 5174 sayılı Kanunla kurulmuş kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları olan ve bu kanun çerçevesinde faaliyetlerini yürüten Oda ve Borsalarda etik algısının ne düzeyde olduğunun ölçülmesi ve bu kurumlardaki etik algısı ve alt boyutlarının kurumların demografik özelliklerine göre karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Bu kapsamda, 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Oda ve Borsaların Türk Ticaret Kanununda tacir olarak tanımlanan ve Türkiye’de iş dünyasını oluşturan önemli bir topluluğu temsil etmesi, geniş bir yelpazede yayılmış olan bu topluluğun büyüklüğü, benzer bir araştırmanın Oda ve Borsalarda bugüne kadar yapılmamış olması ve bu alanda literatürün zenginleşmesine katkıda bulunacak olması bu araştırmayı önemli kılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ETİK VE AHLAK

1.1. ETİK KAVRAMI

Günlük yaşantımızda sıkça duymaya başladığımız etik kavramının önemi, iyi ve kötü kavramlarını tanımlamasının yanında birçok alandaki karar alma süreçlerinde yol gösterici olma işlevine sahip olması nedeniyle her geçen gün artmaktadır. Genel anlamda soyut bir kavram olduğu için etik kavramı ile değerler, din, inançlar, gelenekler, kültür, kanunlar ve ahlak arasında bağlantı kurulmaya çalışılmıştır.

Birden fazla alanı kapsamaması sebebiyle literatürde etik kavramı üzerine birçok tanım geliştirilmiştir. Etik tanımlanması kolay olmayan bir kavramdır, bununla birlikte etiğin mahiyeti hakkında kesin bir uzlaşma olmadığı söylenebilir. Bu sebeple farklı kuramlardan birçok etik tanımının ortaya çıkması hiç de şaşırtıcı değildir (Apa, 2013, 6).

Etik kelimesinin kökeni Yunanca “ethos” sözcüğünden gelmektedir ve çoğul olan “ethos” sözcüğü genel olarak bir topluma yol gösteren ve o toplumu biçimlendiren inançları ve değerleri ifade etmek için kullanılmıştır. Bununla birlikte etik kavramı karakter, alışkanlıklar, töreler, adetler ve geçmişten gelen birikimler gibi birçok anlamı da içermektedir. Türk Dil Kurumu güncel sözlüğünde ise etik kelimesinin anlamı “töre bilimi”, “çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü”, “ahlaki” ve “ahlakla ilgili” olarak ifade edilmektedir.

Etik kavramıyla ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde, geçerli olabilecek tek bir tanım yapılmadığı anlaşılmaktadır. Etik kavramı tanımlanırken, bazen sorumluluk ve yükümlülük, bazen insani davranış, bazen de insanın kendisi veya kendisi dışındakilerin toplumla ya da bireyin kendisiyle olan ilişkilerinin temelinde bulunan değerler olarak yorumlanmıştır. Etik konusunda iki tespit yapılabilir; ilk olarak etik hangi özelliklerin iyi insan olmayı gerektirdiği, ikinci olarak ise bireylerin davranışlarını sınırlandıran kuralların neler olması gerektiği ile ilişkilidir (Yatgın, 2015, 13).

Etik, bireyin davranışlarının esası olan ahlaki ilkeler bütünüdür. Yani etik, insanlara işleri nasıl yapacakları konusunda yardımcı olan rehber ilke, değer ve standartlardır (Şen, 2014, 11). Etik, doğru, yanlış, ödev, yükümlülük ve toplumsal sorumluluk kavramlarını sorgular (Esmer, 2013, 43).

Bireylerin ve grupların davranışlarını düzenleyen ilkeler veya standartlar topluluğu olan etik, neyin doğru neyin yanlış olduğunu öğrenmeyi ve doğru olanı yapmayı içermektedir (Canan, 2004, 64). Neyin doğru neyin yanlış olduğuna odaklanan etik, örgütsel kültürün bir ürünü olmaktadır. Yani etik, toplumsal yaşama yön veren değer yargıları olarak tanımlanabilir (Uluğ 2004 akt .Çevikbaş, 2006, 268). Bununla birlikte etik, yarar, iyi, kötü gibi sorunları incelemekte, hangi davranışın iyi ve hangisinin kötü olduğu gibi sorunları kendisine konu edinmektedir (Yaman, 2013, 29). Bu anlamda etik, daha yaşanabilir bir dünya için nasıl davranılması gerektiği üzerinde düşünmektedir. Mükemmel bir toplumun ortaya çıkması için gayret eden etik, bir iyi eylem yargısına varmaya çalışırken bireyleri düşünmeye iter ve bireyleri düşündürerek eğitir (Usta, 2010, 164). Başkaları ile birlikte iyi bir yaşamın nasıl sağlanabileceği konusunda bir kişisel düşünme olan etik, ahlaki davranış ve normlara esas teşkil eden temelleri ve bu temellerin yöneldikleri değerleri araştıran bir disiplindir (Usta, 2014, 40).

Etik, her şeyden önce, istenebilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısıyla etik, bütün etkinlik ve amaçların yerleşmesini; yapılacak ya da yapılmayacak, istenecek ya da istenmeyecek, sahip olunacak ya da sahip olunamayacak şeylerin neler olduğunun bilinmesidir (Sayın, 1998, 8).

Bir diğer tanıma göre etik, motivasyon, cesaret, sadakat, dürüstlük, empati gibi karakterin diğer unsurları ve ahlaktan oluşan tutuma ait özel kurallardır (Turvey ve Crowder, 2017, 47). Hem gerçek hayat hem de prensipler ve ahlaki değerler üzerindeki bir sistematik yansıma, bireylerin ve toplumun iyi ve kötü konusundaki manevi uygulamalarıdır (Maxim, 2014, 554). Etik, insanların tutumlarının ve davranışlarının geçmişte, günümüzde ve gelecekte iyi-kötü, doğru-yanlış olarak değerlendirilmesini kapsayan evrensel ilke ve kurallar bütünüdür. Etik, tutum ve davranışların, düşünce, inanç, eylemler ile ahlaki vasıfların, iyi-kötü, doğru-yanlış ya da kabul edilebilir olup olmadıklarına yönelik çalışmaları kapsamaktadır (Yatgın, 2008, 213).

Toplumlar oluştukları günden itibaren bazı davranışların iyi bazı davranışların ise kötü olduğuna dair inanışlara sahiptirler. İyi ve kötü davranış tartışmaları ise eski Yunan'dan günümüze değin süregelmektedir. Felsefe bilimine göre bu iyi ve kötü davranışlar kişinin vicdanına dayanmaktadır. Etik konusu da felsefe biliminin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Vural ve Coşkun, 2011, 67-68). Felsefe biliminde etik, bir bireyin ya da grubun karakterinin incelenmesi ile ilişkilidir. Bir bireyin karakteri ahlak, erdem, değerler ve ideallerin içerisinde bulunduğu birçok unsurdan oluşmaktadır. Bununla birlikte etik, ahlak ve karakterin diğer unsurlarının meydana getirdiği tutuma ait özel durumsal kurallar olarak da tanımlanabilir (Turvey ve Crowder, 2017, 46-47). Etik, insan eylemlerini konu almakla birlikte, insanlar arasındaki ilişkileri etkileyen değerleri, ahlaki bakımdan iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış davranışların niteliğini ve dayanağını araştırmaktadır (İşgüden ve Çabuk, 2006, 62).

Türk Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliği (TMMOB) Elektrik Mühendisleri Odası tarafından 2004 yılında hazırlanan "Etik, Ahlak ve Meslek İlkeleri" isimli yayında etik ile ilgili şu genellemeler yapılmıştır (TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, 2004, 15-16);

- Etik, tarihi, toplumsal ve dinamik bir süreç olmasının yanında sosyal, kültürel, siyasal, ekonomik ve tarihi etkenler gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak oluşmaktadır.
- Etik, yasa hazırlar gibi hazırlanarak topluma sunulabilecek bir hazır ahlak reçetesi değildir. Bir otoriteye bağlı ve dayalı olarak oluşturulan ve zorunlu hale getirilen itaat türleri etik değerler olarak kabul edilemezler.
- Etik çerçevesinde oluşturulan normlar, hukuk kuralları gibi yasalarla değil toplumsal reaksiyonlar sonucunda oluşurlar.
- Etik kategoriler toplumun sosyal, siyasal, kültürel ve ekonomik düzeni içinde bulunan bütün kategorilerle doğrudan bağlantılı ve iç içe olduğu için tek başına incelenemezler.
- Etik değerler ithal edilemezler ve ihraç edilemezler. Toplumların birbirleri ile ilişkileri sonucu toplumdan topluma geçerler ve geçerlilik kazanmaları bu değerlerin içselleştirme oranlarına bağlıdır. Toplumun kültürü içerisinde yer almaları için zamana ihtiyaç vardır.

▪ Etik ve ahlaki değerlere aykırı davranıldığında yaptırım toplumsal tepkilerdir. Etik kavramının ne anlama geldiği ile ilgili yapılan tanımların yanında etiğin ne anlama gelmediğini, yani etiğin ne olmadığını kısaca belirtmek faydalı olacaktır (Ethics Across the Curricula Committee, 2007, 5).

- Etik, duygularla aynı şey değildir, duygular sadece etik seçimlerimiz için bize önemli bilgiler sağlarlar. Bazı insanlar yanlış bir davranış sergilediklerinde kendilerini rahatsız hissetmelerine sebep olan oldukça gelişmiş bir karaktere sahiptirler, bazı insanlar ise yanlış davranışlar sergilemelerine rağmen kendilerini iyi hissederler.
- Bütün dinler toplumlara bir takım etik standartlar sunsa da, etik yalnızca din değildir. Etik, dindar olsun ya da olmasın herkes için geçerli olan bir kavramdır. Dinlerin çoğu yüksek etik standartları savunsalar da bazen karşılaştığımız bütün problemleri ele alamayabilirler.
- Etik yalnızca yasaları takip etmek değildir. İyi bir hukuk sistemi pek çok etik standardı içermektedir, fakat yasalar etik olandan sapabilirler. Bazı totaliter rejimlerde olduğu gibi hukuk etik açıdan yozlaşabilir, tek başına iktidarın bir işlevi olabilir ve dar grupların çıkarlarına hizmet etmek için tasarlanabilir. Hukuk bazı önemli alanlarda standartların tasarlanmasında veya uygulanmasında zorlanabilir ve yeni sorunları ele alma konusunda yavaş olabilir.
- Etik yalnızca kültürel olarak kabul gören normları takip etmek değildir. Bazı kültürler oldukça ahlakidir, bazıları ise iç savaş öncesinde Amerika Birleşik Devletleri'nde köleliğin mevcut olması gibi belirli ahlaki değerler açısından yozlaşmış veya körleşmiş olabilirler. Bu açıdan bakıldığında "Roma'da Romalı gibi davran" yaklaşımı tatmin edici bir etik standart değildir ancak başka bir çevreye girerken o çevreye ait kültürel normların bilinmesi ve bu konuda duyarlı olunması akla uygun bir davranıştır.
- Etik bilim ile özdeş değildir. Sosyal bilimler ve doğa bilimleri, bizlerin daha iyi etik seçimler yapmamıza yardımcı olacak önemli veriler sağlayabilir, ancak bilim bize sadece ne yapmamız gerektiğini söylemez. Bilim, insanların neye benzediği ile ilgili bir açıklama getirebilir ancak etik, insanların nasıl

davranması gerektiğine dair sebepler sağlar. Diğer yandan bir eylemi sadece bilimsel veya teknolojik olarak mümkün olduğu için yapmak etik olmayabilir.

1.1.1. Etik Türleri

Etik anlayışının başladığı tarih tam olarak bilinmemektedir ancak birbirinden farklı coğrafyalarda ve birbirinden farklı toplumlarda çok eski çağlardan beri var olduğu anlaşılmaktadır. Etik kavramı sosyal, kültürel, siyasal, ekonomik ve tarihsel etkenlere bağlı olarak toplumlara ve zamana göre farklılık gösteren dinamik bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik alanındaki çalışmalar incelendiğinde genel olarak “betimleyici etik”, “normatif etik”, “meta etik” olarak üç tür etik anlayışı ortaya çıkmaktadır. Bu etik türlerini kısaca açıklamak konunun daha iyi anlaşılması için faydalı olacaktır.

1.1.1.1. Betimleyici Etik

Betimleyici etik anlayışı, ahlak alanına bilimsel yaklaşımın uygulanmasının bir sonucudur. Bu anlayış norm bildirmeden ya da kural koymadan insanların eylemlerini yalnızca gözlemler ve eylemlerin ortaya çıkardığı sonuçları betimler. Bu yaklaşımda etik çoğunlukla seyirci, gözlemci ya da gözlemleyici durumundadır. Ahlaki diye nitelendirilen olgu ve olayları dışarıdan izler, bilimsel bir bakış açısıyla gözlemler, tasvir eder ve açıklar (Cevizci, 2018, 39-40). Diğer bir ifadeyle betimleyici etik; herhangi bir değer yargısına yer vermeksizin, olayı resmeden etik türüdür. Yalan söylemek, kopya çekmek, hırsızlık yapmak doğru veya yanlıştır demeden varolan durumu ortaya koyar.

1.1.1.2. Normatif Etik

Normatif etik; betimleyici etikten farklı olarak, tutum, davranış, ahlaki inanç ve ahlaki inancın uygulamaları sonucunda bir değer yargısında bulunmaktadır. Bu yaklaşımda yalan söylemek, dürüst olmak, hırsızlık yapmak gibi eylem ya da davranışlar için iyidir, kötüdür, doğrudur veya yanlıştır gibi sonuçlardan birisine ulaşılır.

Diğer bir ifadeyle, normatif etik değerlendirme yapar, iyi, kötü, doğru ve yanlış olanı söyler, kurallar koyarak yaşam biçimini geliştirir, belirli bir hayat tarzını önerir ya da belirli bir yaşama biçiminin temelini oluşturur ve ahlaki açıdan insanlara rehberlik yapar. Klasik etiğin temeli olarak ortaya çıkan normatif etik insanlara rehberlik ederken yaşamı düzenleyecek normları da oluşturur (Cevizci, 2018, 39-40).

Felsefe disiplinleri içerisinde teori bolluğuna en fazla rastlanan disiplin olan etik, çeşitli ölçütlere göre sınıflandırılabilir. Etik teorileri, sıkça kullanılan sınıflandırma biçimi olan başat sayılan problemlere göre “en yüksek iyi”, “doğru eylem” ve “istenç-irade özgürlüğü (sağlam bir karakter)” problemlerini ele alan teoriler olarak sınıflandırılmaktadır (Özlem, 2017, 44). Bu teori tiplerinden birincisi olan en yüksek iyiyi “insanların seçmesi gereken amaçlar ve peşinden koşması gereken idealler nelerdir?” sorusu belirlemektedir. İkinci teori olan doğru eylem ise “insanların seçimlerini belirlemek veya yönlendirmek için gerekli olan ahlaki ilkeler nelerdir?” sorusu ile şekillenmektedir. Diğer başat problem olan “istenç-irade özgürlüğü (sağlam bir karakter)” “sağlam bir karakterin ve erdemli bir hayatın ölçüsü nedir?” sorusu üzerinden ortaya çıkmaktadır. Yani etik teoriler sonuçlar, ahlaki doğruluk veya yükümlülük ve ahlaki karakter ya da erdemler üzerinde yoğunlaşarak üç ana kategoride toplanmıştır. Bu temel üzerinde etik teorileri teleolojik yaklaşım, deontolojik yaklaşım ve erdem etiği olarak üçe ayırabiliriz (Cevizci, 2018, 44).

1.1.1.2.1. Teleolojik Yaklaşım

Teleolojik yaklaşıma göre bir eylem, tutum ya da davranışın ahlaki olup olmadığına karar verebilmek için sonucuna bakmak gereklidir. Yani eylemin, tutum ya da davranışın sonucu iyi ise o davranış doğru ya da ahlaki kabul edilir, sonuç kötü ise yanlış ya da ahlaka uygun olmayan olarak kabul edilir (Yaman, 2013, 19).

Bu yaklaşımda hayal edilen amaçlara ulaşmak veya arzulanan sonuçları elde etmek için faydalanılan ödev, doğru davranış ve yükümlülük gibi kavramların ahlakiliği çok önemli değildir. Asıl önemli olan amaca ulaşmak veya arzulanan sonucu elde etmektir.

1.1.1.2.2. Deontolojik Yaklaşım

Deontolojik yaklaşıma göre bir eylem, tutum ya da davranışın doğru ya da ahlaki olduğuna karar verebilmek için sonuçlarından ziyade o eylem, tutum ya da davranışın arkasındaki iyi olan isteğe bakmak gerekmektedir. Her birey sonuçlarına bakılmaksızın yerine getirilmesi gereken ödev ve zorunluluklara sahiptir. Ödev ve zorunluluklar bireyleri bu isteğe götürmektedir (Yaman, 2013, 21).

Deontolojik yaklaşıma göre, neyin doğru, neyin yanlış olduğu bir hareketin sonuçlarına değil, hareketin kendisine bağlıdır. Bireyler tarafından verilen kararlar, bireylerin kendisini, çevresini ve çevresinde olup biteni tanıma, algılama, kavrama, fark etme yetisi ve sosyal durumlarıyla zorunlu ilişki içerisindedir.

1.1.1.2.3. Erdem Etiği

Erdem etiği “nasıl yaşamalıyız?” sorusuna erdem kavramını temel alarak cevap vermeye çalışmaktadır. Aynı zamanda yasalardan ve ahlak kurallarından yola çıkan ödev ya da yükümlülük kavramlarına dayalı ahlak öğretileriyle karşıtlık içerisindedir. Bu yaklaşıma göre erdem en önemli kavramdır ve ahlak ile ilgili diğer kavramlar erdem temel alınarak açıklanabilir. Bireyin ahlaki yetkinliğe erişebilmesi ya da iyi bir karaktere sahip olabilmesi için ödev bilincinden çok erdemini yani ahlaksal iyinin ne olduğu bilinmelidir (Yaman, 2013, 22).

1.1.1.3. Meta-Etik

Meta-etik durum hakkında betimleme yapmadan ve yargıya varmadan eylem, tutum ve davranışlar için kullanılan kavramlara odaklanır. Meta-etik iyi, kötü, doğru, yanlış gibi kavramları açıklar ve bu kavramlar üzerinden çalışır.

Bu etik türüne göre bir filozof normlar ortaya koymaz. Filozofun görevi ahlak alanına giren kavramları ve ahlaki yargıları analiz etmek, ahlaki davranış ölçütlerini tartışmak ve bu kavramların anlamlarını ortaya çıkarmaktır (Özmen ve Güngör, 2008, 141). Meta-etik, herhangi bir ahlaki ilke veya bir eylem için hedefler önermez, bu nedenle meta-etik tamamen felsefi analizlerden oluşmaktadır. Genel olarak meta-etik şu soruları sorar (Frankena, 1973, 1);

- "Doğru", "yanlış", "iyi", "kötü" gibi etik terimlerin veya kavramların anlamı veya tanımını nedir?
- Bu ve benzer terimlerin veya kavramların ortaya çıktığı yargıların doğası, anlamı veya işlevi nedir?
- Bu tür terimlerin ve cümlelerin kullanımı için kurallar nelerdir?
- Bu tür etik terimlerin ahlaki kullanımları ahlaki olmayan kullanımlarından ya da ahlaki yargılar diğer kuralcı olan yargılardan nasıl ayırt edilir?
- Ahlaki olmayanla karşılaştırıldığında ahlakın anlamı nedir?
- "Eylem", "vicdan", "özgür irade", "yönelim", "umut verici", "af", "güdü" "sorumluluk", "akıl", "gönüllü" gibi etik ile ilgili terimlerin veya kavramların anlamı veya çözümlemesi nedir?
- Etik ve değer yargıları kanıtlanabilir, haklı gösterilebilir veya geçerli gösterilebilir mi? Eğer öyleyse, nasıl ve hangi mantıkla? Ya da ahlaki akıl yürütmenin mantığı ve değerle ilgili akıl yürütmenin mantığı nedir?

Yukarıdaki sorulardan da anlaşılacağı gibi meta-etik, etik ifade, etik davranış, tutum ve yargıların doğasını araştırır ve inceler.

1.2. AHLAK KAVRAMI

Arapça "h-l-k" kökünden türeyen ahlak sözcüğü anlam bakımından çoğunlukla "huluk", bazen de "halika" sözcükleri ile karşılanmaktadır. Ahlak sözcüğü klasik sözlüklerde "insanın yaratılıştan gelen kökleşmiş tabiatı" olarak kavranmakta ve her bir bireye ait tabiat, fitrat, mizaç, cibilliyet, şahsiyet, seciye ve huy gibi kelimelerle ifade edilen kişilik ve karakter özellikleriyle açıklanmaktadır. Bu yönüyle ahlak, toplumsal değil de bireysel ve kişiye özgü bir nitelik taşımaktadır (Koca, 2016, 132).

Türk Dil Kurumu güncel sözlüğünde ahlak sözcüğü, "bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları", "aktöre", "sağtöre", "huylar" şeklinde tanımlanmıştır. Türkçe sözcüklerin çoğunda ise ahlak "insandaki iyi ve kötü huylar", "tabiat", "insanı manen yükselten iyi tabiatlar", "faziletler" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi ahlak kavramı olumlu niteliktedir ve iyi, olması gereken bir şey olduğu ifade edilmektedir (Özturan, 2015: 2).

Ahlak, bir bireyin, bir grubun, bir halkın, bir toplumsal sınıftan, bir ulusun, bir kültür çevresinin belirli bir zamanda sahip olduğu inançlara, düşüncelere, alışkanlıklara, törelere, göreneklere ve bunların içerdiği değerlere, buyruklara, normlara ve yasaklara göre düzenlenmiş, bu haliyle de gelenekleşmiş ve yerleşmiş yaşama biçimidir. Bir bireyin ya da bir topluluğun eylemlerini yönlendiren, her yönüyle yaşamımızın içinde olan ve kişisel ya da toplumsal düzeyde yaşanan ahlaka tarihin her döneminde ve her insan topluluğunda rastlanılmaktadır (Özlem, 2017, 19-20-21-22).

Sosyal bilim dalı olarak ahlak, bir toplum içerisinde oluşmuş örf ve adetlerin, değer yargılarının, normların ve kuralların oluşturduğu sistem bütünüdür. Bir bireyin, bir grubun ya da tüm toplumun doğru ve yanlış davranışlarını belirleyen ve yönlendiren de bu sistem bütünüdür (Aktan, 2009, 39).

Ahlak büyük ölçüde toplum içerisinde oluşturulmuş norm ve kurallar sistemidir. Bu yönüyle ahlak insan davranışları ile insan ilişkilerini düzenlemek üzere oluşturulmuş eylem kuralları, normlar silsilesi ve değerler sistemidir (Cevizci, 2018, 13). Diğer bir ifadeyle ahlak, bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kurallardır (Yaman, 2013, 29). Nitekim genel anlamda ahlak, düşünce, inanç, töre, gelenek ve görenekler, buyruk ve yasaklara göre düzenlenmiş ve toplum tarafından benimsenmiş yaşam biçimi olarak tanımlanabilmektedir (Çilingir, 2014, 714). Ahlak, davranışlarımıza rehberlik eden iyi ve kötü hakkındaki inanç ve uygulamaları ifade etmektedir (Ethics Across the Curricula Committee, 2007, 6).

Ahlak, insanların kendilerine karşı görev ve yükümlülüklerini belirlemesinin yanında, davranış ilkeleri önermekte ve tüm bu görev, yükümlülük ve ilkelere uygun davranışları emretmektedir. Bu şekilde ahlak ilkeleri; insanların bizzat kendi görev ve yükümlülüklerini düzenlemenin yanında, diğer insanlarla olan ilişkilerinde doğru ile yanlış ayırt etme aracı olmaktadır (Kılıçoğlu, 1998, 112). Bu özelliği ile ahlak, hem iyi ya da kötü olarak sınıflandırılabilir tutum ve davranışları, hem de bir bireyin ya da toplumun genel olarak iyi ya da kötü davranışlarla ilgili anlayışını belirten kurallar bütünüdür tanımlamada kullanılabilecek bir kavramdır (Gül, 2016, 525).

Ahlak, bir toplum tarafından belirli bir dönemde benimsenmiş olan, insanların ilişkilerini düzenleyen davranış kuralları, yasa ve ilkeler bütünü ya da bazı toplumlarda ve dönemlerde kapsam ve içeriği değişen değerler alanı olarak ifade edilebileceği gibi,

bir kişi ya da bir insan grubu tarafından benimsenen eylem kurallarının bütünü şeklinde de tanımlanabilmektedir (Akarsu, 1998, 10).

Ahlak yaşanan bir olgu, belirlenmiş ilkeler bütünü, her grup veya toplumda karşılaşılan değerler örgüsüdür (Çilingir, 2014, 713).

1.3. ETİK KAVRAMININ DİĞER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

1.3.1. Etik ve Ahlak İlişkisi

Etik ve ahlak, günlük yaşantımızda sıklıkla kullanılan ve yaşamımızın her boyutunda etkili olmaya başlayan kavramlardır. Felsefenin temel ve en eski disiplinlerinden biri olan etik ile ahlakın birbiri yerine kullanıldığı sıkça görülmektedir. Etik sözcüğü dilimize ahlak sözcüğünün karşılığı olarak batı dünyasından girmiştir ve zaman içerisinde bu şekilde yerleştiği için Türkçe’de çoğunlukla etik ve ahlak kavramları birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Bu sebeple bu iki kavram arasındaki ilişkinin ve farkların belirlenmesi gerekmektedir.

Etik kelimesi Yunanca “ethos” sözcüğünden, ahlak kelimesi ise Latince “moralis” sözcüğünden türemiştir. Moral kelimesi ise Latince’deki “mos” sözcüğünden gelmektedir. “Ethos” ve “mos” gelenek, görenek, töre, alışkanlık, mizaç, huy, karakter, yerleşik hale gelmiş duygululuk hali anlamlarını taşımaktadır. “Moral” kelimesinin dilimizdeki karşılığı olan ahlak kelimesi ise Arapça “hulk” (h-l-k) kökünden türemiştir ve bu kelime de gelenek, görenek, töre, alışkanlık, huy, karakter, mizaç anlamlarını taşımaktadır. Yani etik, moral ve ahlak kelimeleri nüanslar göz ardı edilirse aynı anlamı taşımaktadır. Ancak bu kelimeler etimolojik olarak değil, felsefede kazanmış oldukları anlamlar dikkate alınarak birbirinden ayrılmaktadırlar.

Ahlak, fiilen ve tarihsel olarak bireyler veya toplumlar tarafından yaşanan bir yaşam biçimidir. Etik ise bu yaşam biçimini inceleyen, ahlakla ilgili görüş ve öğütleri irdeleyerek sınıflandıran, bu görüş ve öğütlerin benzerliklerini ve farklılıklarını ortaya koyarak karşılaştıran ve eleştiren bir felsefe disiplini (Özlem, 2017: 27).

Ahlak ve etik sözcükleri etimolojik olarak aynı kökten türemiş olsalar da etik kelimesi felsefe açısından ahlak üzerine ilkeler teorisi, diğer bir deyişle “ahlaklılığın

felsefesidir". Ahlak ise felsefenin ana disiplinlerinden birisi olan etiğin temelini oluştur ve felsefeden bağımsızdır (Cevizci, 2018, 12-13).

Etik, insanların gönüllü olarak gerçekleştirdikleri eylemlerin doğru ya da yanlış olup olmadığını araştıran ve değerlendiren pratik, normatif ve felsefi bir bilim dalı, ahlak ve ahlaki davranış doktrindir. Etik, insanların bireysel ve toplumsal olarak kurmuş oldukları ilişkilerin temelini oluşturan değer, norm ve kuralların doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü olduklarını ahlaki açıdan araştıran ve değerlendiren bir felsefe disiplini (Tekinay, 3). Ahlak ise, toplum tarafından doğru olduğuna inanılan ve kabul edilen, içinde yaşanılan topluma göre değişen düşünce ve değerlerin toplamıdır. Toplum tarafından doğru olduğu kabul edilen düşünce, değer ve davranış biçimlerinin, ahlaka da uygun olduğu kabul edilmekle birlikte bu durum toplumdan topluma değişmektedir. Ancak etik, kuralları ve değerleri mantık çerçevesinde yorumlamaya çalışması dolayısıyla ahlak üzerinde yeniden düşünme olarak tanımlanabilir (Yatgın, 2008, 214).

Etik; ahlakın teorik kısmını ve ahlak felsefesinin kavramsal boyutunu oluşturmaktadır. Ahlak üzerine felsefi çerçevede düşünme olarak tanımlayabileceğimiz etik, neyin iyi neyin kötü, neyin doğru neyin yanlış olması gerektiğini, ahlaklı bir yaşam için gerekli olan faktörlerin neler olduğunu, insan yaşamının amacının ne olduğunu araştırmakta, iyi ve doğrunun anlamlarını, bir eylemi iyi, kötü, doğru ya da yanlış yapan unsurların neler olduğunu açıklamaya çalışmaktadır (Mahmutoğlu, 2009, 234).

Ahlak; genellikle insanların içinde yaşadıkları topluma veya kendilerine göre yaşadıkları bir ilkeler topluluğu olarak değerlendirilebileceği için, bir meslek ahlakından, bir yönetim ahlakından ya da bir siyasal ahlaktan bahsetmek mümkündür. Oysaki ahlaktan farklı olarak etik, ahlaka konu olan davranışları felsefi temelde inceleyen ve açıklamaya çalışan bir disiplini (Arslan, 1998, 119). Etik; ahlaki değerlerin gerek toplumsal gerekse bireysel çerçevede subjektif temelde incelenmesini ve sorgulanmasını kendisine amaç edinmiştir, ahlak ise toplumun yapısına göre şekillendiği için objektif temelde belirlenmektedir (Nuttal, 2001, 39).

Ahlak bir insanın yaradılışı gereği yapmış olduğu davranışları ifade etmekte, huy, adet, alışkanlık anlamına gelmektedir. Etik ise insan davranışlarını ahlak kuralları içerisinde araştıran ahlak bilimi olarak tanımlanabilir (Uzun, 2007, 11).

Pratik anlamıyla ahlak kendisini kişilerin eylem ve tutumlarında göstermektedir. Kimin ahlaklı kimin ahlaksız olduğu ya da hangi davranışın ahlaki olduğu hangi davranışın ahlaki olmadığı kişiye, zamana, topluma, duruma ve kültüre göre değişiklik gösterebilir, çünkü ahlakın değişken bir yapısı vardır. Standartlar koyma eğiliminde olan etik ise düşünsel, felsefi ve evrensel bir niteliğe sahiptir. Etik tarafından konulan standartların kişiye özgü olmaktan ya da zamandan bağımsız olması istenir. Herhangi bir alanda etik olarak ifade edilebilecek ahlaki kodlar oluşmuşsa, o alan içerisindeki kişilerin, toplulukların ya da örgütlerin ahlakiliği bu kodlara uyup uymadığıyla değerlendirilir. Bu bakımdan etik, ahlakı kapsayan bir niteliğe sahiptir (Gül, 2016, 525).

Etik, insanların yapmış oldukları eylemler için karar verme nedenlerini anlamaya çalışmaktadır, ahlak ise insanların davranış kurallarına veya standartlara göre hareket edeceklerine ilişkin vermiş oldukları taahhüttür. Yani etik, karar alma konusunu inceleyip sorgularken, ahlak davranış konusunu ele almaktadır (Collins, 2018, 448-449).

Genel olarak düşünüldüğünde ahlak, bireylerin bir toplum içerisinde kabul ederek uyguladıkları prensip ve kurallar, etik ise davranışlarımızda ve ahlaki seçimlerimizde bizlere yol gösteren standartlar olarak tanımlanabilir (Gökçe, 2011, 49).

Etik, ahlak kuralı üretmeden ahlakı incelemekte, ahlak üzerine düşünmekte, insanların davranışlarını ahlaki değerler yönünden irdelemektedir. Etik evrensel bir özelliğe sahiptir, soyut ve genel ölçütler çerçevesinde çıkarsama yapmaktadır. Ahlak ise zamana ve topluma göre değişen normlar içermekte, somut ve tekil olaylar üzerine düşünmekte ve hüküm vermektedir. Ahlak, insanların birbiriyle ilişkilerinde iyi ya da kötü olarak nitelenen eylemler ve davranışlardır, yani pratikte yaşanan bir durumdur. Etik ise; bu davranış ve eylemlerin üzerindeki düşünce ve ilkeler, toplumsal yaşam içerisinde bireylerin davranışlarına yön veren ve biçimlendiren bir sistem bütünüdür (Yatgın, 2008, 214). Etik, ahlak üzerine düşünmek, fikir yürütmek, sorgulamak, tartışmak ve yargılamaktır (Dikili, 2015, 2).

Yukarıda ifade edilen tanımlar incelendiğinde ve etik ile ahlak kavramları arasındaki ilişki, benzerlik ve farklılıklar değerlendirildiğinde şu hususların ortaya çıktığını belirtmek gerekir (Mahmutoğlu, 2009, 243-244-245).

- Etik, ahlakın teorik bölümü ve kavramsal boyutu ile ilkeler ve kurallar oluşturmakta, ahlak üzerinde felsefi bakış açısıyla düşünmektedir.
- Etik, ahlaki kavramları analiz ederek iyinin ve doğrunun anlamı, bir eylemi iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış yapan unsurların neler olduğu gibi konularla ilgilenmektedir.
- Etik ahlakla ilgili felsefe dalı olarak tanımlanmaktadır ancak, etik sözcüğü bazen ahlak sözcüğü ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Diğer yandan ahlaki ve etik kavramlarının çoğunlukla doğru ya da iyi kelimeleri ile aynı anlamda kullanıldıkları görülmektedir.
- Etik iyi-kötü, doğru-yanlış kavramlarına kuramsal yönüyle bakarken, ahlak günlük hayatta nasıl yaşanmasını gerektiğini pratik yönüyle inceler.
- Ahlak; bireyin ya da toplumun davranışlarını ve inançlarını yönlendiren bir değerler sistemidir.
- Etik ahlak üzerine konuşur ancak ahlak üretmez. Etik, insanın bireysel ya da toplumsal ilişkilerinin temelini oluşturan değerler ile iyi, kötü, doğru, yanlış gibi kavramları araştırırken, ahlak insanın tutumlarını, davranışlarını ve sahip olduğu değerleri kapsar.
- Etik, iyi ve doğrunun anlamını araştırırken, ahlak kavramı toplum tarafından benimsenen değerler sistemi ve kişinin sonradan edindiği tutum ve davranışlar için kullanılmaktadır.
- Etik, davranışları kurallara dayalı olarak ifade ederken, ahlak davranışların duygusal boyutunu ifade etmektedir.
- Ahlak; etiğin yaşam pratiğine yansıyan kurallar bütünüdür.
- Etik, eylem ve davranışların ahlaki olup olmadığını sorgular, ahlak ise bireysel ve somut sorgulamalar yapar.
- Etik, eylem ve davranışları sorgulayarak kişinin o eylem ya da davranış konusundaki düşüncesine ahlaki yönden katkıda bulunur, kişiyi bilgilendirir.
- Etik, bir davranışın ya da eylemin ahlaki yönünü gösterir ve bireylerden eylemlerinin ya da davranışlarının bu şekilde olmasını talep eder, zorlamaz, buyurmaz, yasaklamaz.
- Etik ilkeler, iyi ya da doğru olanı değil, bir şeyin iyi ya da doğru olduğuna nasıl hükmedildiğini ve varıldığını ifade eder.

1.3.2. Etik ve Hukuk İlişkisi

Etik ve hukukun alanları birbirleri ile çakışmaktadır ancak, uyguladıkları yaptırımlar göz önünde bulundurulduğunda aralarında bir takım farklılıklar görülmektedir. Etik ilkeler genel olarak hukuk kuralları içerisinde kendilerine yer bulmaktadırlar. Etik olan eylemler çoğu zaman hukuki olduğu gibi, etik olmadığı için ayıplama vb. toplumsal müeyyidelere konu olan davranışların birçoğuna da hukukun maddi yaptırımları uygulanmaktadır. Diğer yandan etik olmayan her eylemin hukuki cezası yoktur, hukuka aykırı bir eylem de etik dışı kabul edilmeyebilir (Filizöz, 2011, 6-8).

Hak, adalet, eşitlik, özgürlük gibi değerlerin konu olduğu etik ve hukuk kavramları birbirine kuvvetli bir şekilde bağlıdır (Özel, 2018, 698). Tarih boyunca, temel etik değerlerin birçoğu hukuki kurallar haline gelmiş, insan eylem ve davranışlarının ahlaki ölçüleri zaman içerisinde hukuksal normlar haline dönüşmüştür.

Etik kurallar yazılı olmadığı için biçimsel bakımdan hukuktan farklı olsa da etik ile hukuk örtüşmekte, bazen de özdeşleşmektedir. Bu sebeple hukuk düzenlemeleri toplumun genel ahlak anlayışına ve kamu vicdanına uygun olmadığında beklenen sosyal işlevlerini yerine getiremezler ve uzun ömürlü olamazlar (Kılıoğlu, 1988, 360). Örnek vermek gerekirse cinayet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, rüşvet gibi genel ahlak açısından kötü olarak kabul edilen eylemler hukuk tarafından da suç sayılarak yasaklanmakta ve cezalandırılmaktadır (Güriz, 1985, 13-15).

Modern yaşam içerisinde ahlak felsefesi yerini büyük oranda hukuk ve hukuk felsefesine bırakmıştır. Sağlıklı temeller üzerine kurulmuş bir hukuk sisteminin var olması, yasa yapıcılar ile yasalara uymak zorunda olanlar arasında karşılıklı bir mutabakat ve kabullenme olmasını gerektirmektedir. Bununla birlikte istikrarlı bir hukuk sistemi, yasalara uymak zorunda olanların “öyle olmalı” duygusuyla yasaları kabullenmelerine bağlı olmaktadır (Poole, 1993, 25).

Etik ve hukuk aynı şey değildir ancak birbiriyle benzerlikler göstermektedir. Kanunlar tarafından suç kabul edilen eylemlerin büyük bir bölümü etik açıdan yanlış kabul edilir. Etik ve hukuk arasındaki temel fark yaptırım biçimlerinden kaynaklanmaktadır. Etik konusundaki yaptırımlar vicdanidir ancak hukuk suç işleyenlere ceza olarak maddi yaptırımlarda bulunur. Etik iyiye ulaşmayı ve iyi olanı yapmayı hedeflerken, hukukun hedefi adaleti sağlamaktır (Aktan, 2009, 52). Hukuk

içerisinde bulunan “adalet” kavramı ahlakta “iyi” kavramıyla örtüştüğü için etik ve hukuk arasında bir bağlantı olduğunu söylemek hiç de yanlış olmayacaktır (Saylam, 2007, 30).

Temelde ahlak ilkelerine dayanan hukuk, insanların eylemlerinin yasalara uygunluğunu denetlemektedir. Hukuk kuralları etik kurallardan türetilmedikleri veya etik kurallara uygun olmadıkları sürece iyi yasalar olarak değerlendirilmemektedir. Bu tür durumda hukukun üstünlüğünden bahsetmek mümkün olmamaktadır (Tepe, 2000, 140-141).

1.3.3. Etik ve Din İlişkisi

Amaçları bakımından bütün dinlerin birer etik sistem olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü temel anlamda din insanlara davranışlarının nasıl olması gerektiğini anlatmaya ve öğretmeye çalışmaktadır.

İlahi dinlerin ortaya koyduğu ahlaki ilke ve değerleri taşıyan kurallar insanlarla Yaratıcı arasında ortaya çıkan ilişkinin niteliğini belirlemektedir. Bu yönüyle etik kurallar bireyin Yaratıcı'ya boyun eğmesinin bir işareti olmasının yanında, din açısından bağlayıcı bir özelliğe sahiptir (Bilge, 2012, 102).

Devlet işleyişinin yeterince gelişmediği dönemlerde maliye, adalet, işçileri ve dışişleri gibi devlet olmanın gereği olarak kabul edilen olgularla birlikte din ve ahlak kuralları, yönetimler tarafından halkın itaatini ve otoriteyi sağlamak üzere bir araç olarak kullanılmıştır. Yani bu dönemlerde devlet, dini değerlerden oluşturulan ahlaki kuralları bir yönetsel kaynak olarak kullanmış, yönetsel araçları dini bir çerçevede içerisine oturtarak mevcut yapısını ve konumunu daha güçlü hale getirmiştir (Oral, 2005, 122).

Etik ve din kavramları yakın bir ilişki içerisinde olmalarına rağmen uyguladıkları yaptırımlar açısından farklılıklar söz konusudur. Bireyin ahlak kurallarına uymasının ve ahlaki kuralların toplum tarafından uygulanmasının sosyal ya da vicdani baskı gibi yaptırımları vardır. Bu durumda bireylerin etik norm ve kurallara uymalarının nedeni, toplum tarafından ayıplanma endişesi ya da vicdani rahatsızlıktır. Din ise bireylere ölümden sonra başka bir dünyanın var olduğunu ve ruh ölmeyeceği için ölümden sonra bireyin yaptıkları eylemlerden dolayı hesap vereceğini

belirtmektedir. Yani din açısından yaptırım toplumun değil Yaratıcı'nın inisiyatifindedir (Elmalı, 2004, 182).

Etik ve din kavramları arasındaki diğer bir fark ise kuralların değişmezliği konusundadır. Etik kurallar zamanla, farklı zamanlarda, birbirinden farklı toplumlarda değişiklik gösterebilirken, dinin ortaya koymuş olduğu kuralların içerisinde bulunan ahlaki kurallar ve buyruklar değişmez niteliktedirler (Özgener, 2009, 18).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ VE TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ

2.1. KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ

Kamu kelimesi Türk Dil Kurumu güncel sözlüğünde “halk hizmeti gören devlet organlarının tümü, bir ülkedeki halkın bütünü, halk, amme, hep, bütün” olarak tanımlanmıştır.

Kamu yönetimi ise, en sade tanımıyla devletin yürütme gücünü ifade etmektedir (Kolçak, 2018, 161). Devletin yürütme gücü olarak ifade edilen kamu yönetiminde ortaya çıkan verimsizlik, yolsuzluk, çıkar çatışması, kötü yönetim gibi konuların yaygınlaşarak önemli birer sorun haline gelmesi sonucunda “yönetimsel etik” kavramı üzerinde daha fazla durulmaya başlanmıştır.

Kamu yönetiminde etik, kamu görevlilerinin karar alırken ve hizmetleri yürütürken uymaları gereken dürüstlük, tarafsızlık, eşitlik, adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik, liyakat, kamu yararını gözetme, profesyonellik, israftan kaçınma ve etkinlik, hediye ve rüşvet almama gibi ilke ve değerler bütününden meydana gelmektedir. Etik yönetim ise bu ilke ve değerler bütününe benimseyerek uygulayan yönetim sistemi olarak tanımlanmaktadır (Eryılmaz, 2008, 7). Bir başka ifadeyle kamu yönetiminde etik davranış, toplum için dürüst, adil, sağlıklı olan ve demokratik devletin yasallığını geliştiren ve koruyan davranıştır (Yüksel, 2005a, 348).

Kamu yönetiminde yaşanan sorunlar ve etik dışı faaliyetler vatandaşların hukuk sistemine, devlete ve bürokrasiye olan güveninin azalmasına, kamu yönetiminin saygınlığının azalmasına, devletin ve kurumlarının meşruiyetlerinin sorgulanmasına ve bireylerin kuralları çiğneme eğilimlerinin artmasına neden olmaktadır. Devlete güvenin yeniden kazanılması ve kamuda etik dışı davranışların ortadan kaldırılması için en etkili araç, kamu yönetiminde modern, çağdaş değerler taşıyan uluslararası normlara uygun, uygulanabilir etik bir altyapının oluşturulmasıdır (Yüksel, 2006, 2).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından hazırlanan ve OECD ülkelerinin etik düzeylerinin incelendiği “Devlette (Yönetimde) Güven, OECD Ülkelerinde Etik Ölçümü” isimli raporda, etik altyapının sekiz unsuru şöyle belirtilmiştir (OECD, 2000, 24-25) :

- **Siyasi İsteklilik:** Yönetimde etik davranışlara yönelik istekliliğin bulunmaması durumunda, etik davranışların teşvik edilmesi için harcanan çaba faydasız olacaktır. OECD ülkelerindeki örnekler kamu sektöründe etik davranışları geliştirme girişimlerinin üst düzeyde siyaset tarafından desteklendiğini göstermektedir.

- **Uygulanabilir Davranış Kodları:** Özellikle kamu görevlilerine uygulanan kuralları azaltmış ve kamu yönetiminin daha çok yönetsel türlerini benimsemiş OECD ülkelerinde davranış kodları, beklenen davranış standartlarını ifade etmede önemli bir rol oynamaktadır. Bazı ülkeler kendi özel amaç ve görevlerinin yansıtıldığı, özgün ajanslar tarafından özel olarak düzenlemiş kamu hizmeti davranış kodlarını seçmişlerdir.

- **Mesleki Sosyal Uyum Mekanizmaları:** Davranış kodları içerikleri veya yasal hükümleri yeterince iletilmediği ve öğretilmediği takdirde kâğıt üzerindeki basit kelimeler ya da yasal hükümler olarak kalırlar. Sosyal uyum mekanizmaları kamu görevlilerinin kamu hizmeti değerlerini, davranış standartlarını ve etik normları öğrendikleri ve uyum sağladıkları süreçlerdir. Eğitim, etik farkındalığın artırılması ve etik çıkmazların çözülmesinde ihtiyaç duyulan yeteneğin geliştirilmesi için temel unsurdur. İyi rol modeller bu amaca hizmet ederler.

- **Etik Koordinasyon Kurulu:** Bu kurullar, parlamento komiteleri, merkezi kurumlar veya özel olarak kurulmuş kurumlar şeklinde yapılar olabilirler. Bununla birlikte bu kurullar kamu yönetimi etiğini teşvik etme, yolsuzluklara karşı koruma, rehberlik etme ve danışmanlık yapma işlevlerini üstlenirler. Etik Koordinasyon Kurulunun varlığı, yetki alanları içerisinde etik davranışı temin etmekten sorumlu bir aklama biriminin ya da yöneticilerin bulunduğu anlamına gelmemektedir.

- **Destekleyici Kamu Hizmeti İşlemleri:** Kamu görevlileri tarafından beklenen yüksek standartlı etik davranışlar madalyonun bir yüzüdür. Madalyonun diğer yüzü ise kamu görevlilerine elverişli çalışma ve yaşama koşulları sağlayan bir pakettir. Bu paket yeterli düzeyde iş güvenliği, terfi fırsatı ve kariyer gelişimi, adil ücret ve sosyal takdir gibi temel unsurlardan oluşmaktadır. Kamu görevlileri hak ettiklerinden düşük ücret alırlar, olması gerekenden fazla çalışırlar veya kendilerini güvensiz hissedersen, etik alan dahil olmak üzere performanslarını artırmak için daha az inisiyatif alabilmektedirler.

- Etkili Yasal Çerçeve: Kanun ve yönetmelikler kamu görevlileri için temel davranış standartlarını tanımlar, soruşturma ve kovuşturma sistemleri ile uygulanmasını sağlarlar. Ülkeler yasal çerçevelerini gözden geçirirken ceza kanunlarının, memuriyet kanunlarının, çıkar çatışması tüzüklerinin ve kamu görevlilerini ilgilendiren diğer tüzüklerin açık ve tutarlı olduğunu kontrol etmelidirler.

- Etkin Hesap Verebilirlik Mekanizmaları: Hesap verebilirlik mekanizmaları, etik olmayan davranışları yapmayı zorlaştırarak ve bu davranışların tespit edilmesini kolaylaştırarak etik davranışları teşvik etmelidir.

- Aktif Sivil Toplum: Etik, medya dahil herkesin sorumluluğundadır. Bilgiye erişim kanunları 1960'ların sonlarından itibaren vatandaşların kamu bilgilerine ulaşmalarını garanti altına almıştır. Bu sayede vatandaşların kurumsallaşabilmesi, kamu bilinci ve farkındalığının artırılması desteklenebilmektedir.

OECD tarafından hazırlanan raporda ifade edilen etik altyapı unsurlarının içeriği göz önünde bulundurulduğunda, kamu yönetiminde etik konusunun yalnızca Türkiye'de değil, diğer birçok ülkede karşılaşılan ve etik dışı davranıştan kaynaklanan sorunların çözülmesi adına gerçekleştirilen reform çalışmaları için temel ilgi alanlarından birisi olduğu anlaşılmaktadır. Konuya ilgiyi artıran nedenlerden birisi de günümüzde her alanda yaşanan hızlı değişimdir. Bir toplumsal olgu olarak ortaya çıkan değişim bu özelliği ile insanları ve insanlar tarafından oluşturulan sistemleri yenilemeye zorlamaktadır. Değişim olgusu birey ve toplum yaşamında köklü dönüşümlere yol açmakla birlikte değerleri, tutum ve davranışları, anlayışları, alışkanlıkları, ilişkileri, beklentileri, yaşam standartlarını etkilemektedir. Değişim toplumsal kurumları, bu kurumların kültürel yapılarını, ilişkilerini ve işleyiş düzenlerini de etkilemektedir (Uluğ, 2009, 3).

1970'li yıllarda dünyada yaşanan ekonomi ve maliye krizlerine yönelik uygulanan politikalara ve küreselleşmeye dayalı yeni bir kamu yönetimi anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu anlayış esneklik, yerellik, hesap verebilirlik, açıklık, özerklik, demokrasinin katılım kanallarının güçlendirilmesi gibi kavramları ön plana çıkarmıştır. Küreselleşme ve bu küreselleşmenin sonucunda dünyada ortaya çıkan gelişmeler ve değişim, kamu hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde toplumun isteklerinin ön planda tutularak beklentilerin karşılanması için daha duyarlı olunmasını sağlamıştır (Doğan, 2015, 390).

Bununla birlikte batı ülkelerinde aynı yıllarda ortaya çıkan siyasi ve bürokratik skandallar bu ülkelerde kamuoyunun dikkatini yolsuzluk ve yozlaşma olgusu üzerine çekmiş, kamu görevlilerinin yaptıkları işlerde etik davranmaları gerektiği düşüncesi birçok Batı ülkesinin gündeminde yer almıştır (Öktem ve Ömürgönülşen, 2005, 231). Batılı ülkeler, etik kurallar ve standartlar ile düzenleyici ve denetleyici kurumları oluşturma ve geliştirme arayışı içine girmişlerdir. Bunun sonucunda Amerika Birleşik Devletleri'nde "The Office of Government Ethics", İngiltere'de "The Committee on Standards in Public Life", Kanada'da "The Office of the Ethics Counsellor", Japonya'da "National Public Service Ethics Board", Avustralya'da "The Public Service and Merit Protection Commission", İrlanda'da "The Public Offices Commission" gibi kurumlar oluşturulmuştur (Demirci ve Genç, 2008, 44). Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası, Avrupa Birliği, OECD gibi uluslararası kuruluşlar da kamu yönetiminde etik reformları desteklemiş, özellikle yolsuzlukla mücadele konusunun ülkelerin kamu yönetiminde reform gündeminin ön sıralarına alınmasına ve bu konularda reformlar yapılmasına önemli katkıda bulunmuşlardır.

Ömürgönülşen tarafından kamuda etik reformunun ortaya çıkış sebepleri şu şekilde ifade edilmektedir (Ömürgönülşen, 2):

- Birçok dünya ülkesinin kamu yönetiminde yolsuzluk, kötü yönetim ve çıkar çatışması gibi yozlaşma ve etik dışı davranış problemleri önemli ölçüde artmış ve yaygınlaşmıştır. Vatandaşların devlete ve kamu bürokrasisine olan güvenlerinin azalması, kamu yönetiminin saygınlığını korumak adına reformlar yapmayı gerektirmiştir. Bu noktada yaşanan güven sorununun yalnızca vatandaşların değil, yabancı yatırımcıların da beklentilerine ilişkin bir güven sorunu olduğunu belirtmekte yarar vardır. Yani kamu yönetiminde etik dışı davranışlar yerli ve yabancı yatırımcıların yatırım kararlarını yolsuzluk, bürokratik ve diğer her türlü işlemin yavaş ilerlemesi vb. nedenlerle olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle kamu düzeni içerisinde ortaya çıkan ve üst düzey siyasetçi ya da bürokratların içerisinde bulunduğu skandallar ülkelerin güven oluşturmaya yönelik yolsuzlukla mücadele, yolsuzluğu kontrol altına almak gibi etik reform çalışmalarında etken olmuştur.
- Yozlaşma ve etik dışı davranışlara tepki olarak etik davranış ilkelerinin belirlenmesi ve bu ilkelere uyulup uyulmadığını denetlemesi konusunda oluşan uluslararası görüşler de bu reformu gerekli kılan etkenlerden birisi olmuştur.

Kamu yönetiminde etik davranış ilkeleri başta anayasa ve ceza kanunları olmak üzere, kanunlar, yönetmelikler, yönetime ilişkin kılavuz ilkelerle düzenlenmekte, etik davranış kodları ise dağınık halde bulunan etik davranış ilke ve kurallarının açık ve anlaşılır bir bütün halinde bir araya getirilmesiyle ortaya çıkmaktadır (Eryılmaz, 2008, 8).

Kamu yönetiminde etiğin en önemli özelliklerinden birisi de, sosyal sorumluluk bilincini içermesi ve topluma karşı sorumluluk gerektirmesidir. Bu sebeple kamu çalışanlarının görevlerini yerine getirirken bu bilinç ve sorumluluğa sahip olmaları gerekmektedir. Çünkü kamuda bu bilinç ve sorumluluğun var olması siyasal sistemin iyi işlediğinin bir göstergesidir ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde siyasal sistemlerin gelişmesini sağlamak için etik standartlar yerleşmiş olmalıdır (Saylam, 2007, 30).

Kamu görevlileri, hizmetini üretirken ve sunarken aynı kurumda görev yapan kişilerle, vatandaşlarla, tedarikçi vb. diğer paydaşlarla ilişki içerisinde bulunmaktadır ve hizmetlerini kamu yararını hâkim kılmak adına başta anayasa olmak üzere kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve benzeri mevzuata uygun olarak yapmakla mükelleftirler. Kamu yönetimi etiği, kamu görevlileri ile paydaşları arasındaki ilişkilerin etik değerler ve ilkelere dayalı olarak kurulmasını ve yürütülmesini gerektirmektedir. Kamunun bu şekilde bir yönetim anlayışına sahip olması, kamu kurumlarında bir etik yönetim altyapısı oluşturulmasını ve yaygınlaştırılmasını zorunluluk haline getirmiştir (Uzun, 2017, 70).

2.2. TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİ ETİĞİ

2.2.1. Türkiye'de Kamu Yönetimi Etiğinin Gelişimi

Kamu kesiminde yaşanan genel sorunlar incelendiğinde Türkiye'de kamu yönetimi etiği çok önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Batı ülkelerinde kamu yönetimi etiği ve etik davranış konusunda yapılan çalışmalar Türkiye'de etkisini son çeyrek yüzyılda göstermiştir. Türkiye'de yaşanan siyasi ve bürokratik yolsuzluk iddialarının kamuda etik algısının oluşmasında önemli etkisi olmuştur. Temeli ekonomiye dayanan ve 1980'li yıllarda başlayan reform süreci, ekonomik ve siyasi

yapı ile yönetim politikalarında değişim başlatmış, 2000’li yılların ortalarından itibaren de Avrupa Birliği müktesebatı ile uyum yasaları çerçevesinde çeşitli yasalarda değişiklikler yapılmıştır.

Etik ile ilgili düzenlemeler yeni kamu yönetimi anlayışının bir ürünü olarak Türk kamu yönetimi sistemine dâhil edilmiştir. Dünyada yaşanan gelişmeler ve Avrupa Birliği uyum sürecine paralel olarak 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 2004 yılında kabul edilmiştir.

Ülkemizde kamu kesiminde etik kültürünün yerleştirilmesi, kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerinin belirlenmesi, kamu hizmetlerinde adalet, dürüstlük, saydamlık, tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda kamuya ve kamu görevlilerine olan güveni sarsan olayları ortadan kaldırmak amacıyla, vatandaşın kamuya ve kamu görevlisine duyduğu güveni artırmak, toplumu kamu görevlilerinin davranışlarına karşı sahip olduğu haklarla ilgili bilinçlendirmek üzere bu Kanununun uygulaması niteliğinde olan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 13.04.2005 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

5176 Sayılı Kanun’a kadar mevzuatımızda dağınık bir şekilde yer alan etik davranış kuralları, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ile bir araya getirilerek toparlanmıştır (Yüksel, 2005a, 356).

5176 sayılı Kanunla oluşturulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun yetki ve görevleri;

- Kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkelerini belirlemek,
- Hediye alma yasağının kapsamını belirlemek,
- Etik davranış ilkelerinin ihlali hâlinde re’sen veya başvuru üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yapmak,
- Kamuda etik kültürü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak, şeklinde düzenlenmiştir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na 5176 sayılı Kanun kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında

başvurulabilmektedir. Hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağı kurum ve kuruluşların teşkilat yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından belirlenmektedir. Diğer kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine aykırı uygulamaları bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvurular ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarında, kurul tarafından çıkarılan yönetmeliklerde belirlenen etik davranış ilkelerine aykırılık olup olmadığı yönünden değerlendirilmekte, değerlendirme sonucu alınan karar ilgililere ve başvuru sahibine bildirilmektedir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na yapılacak olan başvurular, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye'de ikamet eden yabancı gerçek kişiler tarafından yapılabilir. Ancak, kamu görevlilerini karalama amacı güden, haklı bir gerekçeye dayanmayan, başvuru konusuyla ilgili yeterli bilgi ve belge sunulmamış başvurular değerlendirmeye alınmaz. Kamu Görevlileri Etik Kurulu başvurular hakkındaki inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlal edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul, kendisine şikayet veya ihbar yoluyla ulaşan başvurular üzerine yapacağı inceleme ve araştırmayı en geç üç ay içinde sonuçlandırmak zorundadır. Kurul tarafından yapılan inceleme ve araştırma sonucu ilgililere, Cumhurbaşkanlığı Makamına, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Makamına yazılı olarak bildirilmektedir (5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun).

Bu kanun ve yönetmeliğin yanında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu kamu yönetiminde etik konusunda düzenlemeler bulunan başlıca kanunlardır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenlemektedir. Kanunun içerisinde yer alan ve devlet memurlarının uyması gereken etik ilkelerle ilişkilendirilebilecek ödev ve sorumlulukları ile yasaklar şu şekilde ifade edilmiştir (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu).

Madde 6 – Sadakat : Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatla bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatla uygulamak zorundadırlar.

Madde 7 – Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık: Devlet memurları 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. Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyeti'nin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler.

Madde 8 – Davranış ve İşbirliği: Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.

Madde 9 – Yurt dışında davranış: Devlet memurlarından sürekli veya geçici görevle veya yetiştirme, inceleme ve araştırma için yabancı memleketlerde bulunanlar Devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamazlar.

Madde 10 – Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları: Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun ve diğer mevzuatla belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanır. Amir, maiyetindeki memurlara kanunlara ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine aykırı emir veremez ve maiyetindeki memurdan hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz.

Madde 11 – Devlet memurlarının görev ve sorumlulukları: Devlet memurları kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar. Devlet memuru amirinden aldığı emri, Anayasa, kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilirse, memur bu emri yapmaya mecburdur. Ancak emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir. Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz. Acele hallerde kamu düzeninin ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır.

Madde 12 – Kişisel sorumluluk ve zarar: Devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadırlar. Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır. Zararların ödettilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanır. Ancak fiilin meydana geldiği tarihte en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmeyen zararlar, kabul etmesi halinde disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu kararına göre ilgili memurca ödenir.

Madde 13 – Kişilerin uğradıkları zararlar: Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Ancak, 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.

Madde 14 – Mal bildirim: 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.

Madde 15 – Basına bilgi veya demeç verme: Devlet Memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına

bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir. Askeri hizmet ile ilgili bilgiler özel kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin yetkili kıldığı personel dışında hiç bir kimse tarafından açıklanamaz.

Madde 16 – Resmi belge, araç ve gereçlerin yetki verilen mahaller dışına çıkarılmaması ve iadesi: Devlet memurları görevleri ile ilgili resmi belge araç ve gereçleri, yetki verilen mahaller dışına çıkaramazlar, hususi işlerinde kullanamazlar. Devlet memurları görevleri icabı kendilerine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri görevleri sona erdiği zaman iade etmek zorundadırlar. Bu zorunluluk memurun mirasçılarında da şamildir.

Madde 28 – Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı: Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç). Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz. Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulmuş yardım sandıklarınının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri ile özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır. Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler.

Madde 29 – Hediye alma, menfaat sağlama yasağı: Devlet memurlarının doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemeleri ve görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaktır. Kamu Görevlileri Etik Kurulu, hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemeye yetkilidir.

Madde 30 – Denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı: Devlet memurunun, denetimi altında bulunan veya kendi görevi veya mensup olduğu kurum ile ilgisi olan bir teşebbüsten, doğrudan doğruya veya aracı eliyle her ne ad altında olursa olsun bir menfaat sağlaması yasaktır.

Madde 31 – Gizli bilgileri açıklama yasağı: Devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun etik ilkelerle ilişkilendirilebilecek, "Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar" başlıklı birinci bölümde yer alan ve 247. ve 266. maddeleri arasında düzenlenen suçlar ve bu suçlar karşısında belirlenen cezaların bazıları ise şu şekildedir (5237 sayılı Türk Ceza Kanunu):

Zimmet - Madde 247: (1) Görevi nedeniyle zilyedliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kendisinin veya başkasının zimmetine geçiren kamu görevlisi, beş yıldan oniki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) (3)

İrtikap - Madde 250: (1) Görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına yarar sağlanmasına veya bu yolda vaatte bulunulmasına bir kimseyi icbar eden kamu görevlisi, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) (3)

Denetim görevinin ihmali - Madde 251: (1) Zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine kasten göz yuman denetimle yükümlü kamu görevlisi, işlenen suçun müşterek faili olarak sorumlu tutulur. (2) Denetim görevini ihmal ederek, zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine imkan sağlayan kamu görevlisi, üç aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Rüşvet - Madde 252: (1) Rüşvet alan kamu görevlisi, dört yıldan oniki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Rüşvet veren kişi de kamu görevlisi gibi cezalandırılır. Rüşvet konusunda anlaşmaya varılması halinde, suç tamamlanmış gibi cezaya hükmolunur. (2) (3) Rüşvet, bir kamu görevlisinin, görevinin gereklerine aykırı olarak bir işi yapması veya yapmaması için kişiyle vardığı anlaşma çerçevesinde bir yarar sağlamasıdır. (4) Birinci fıkra hükmü, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, kamu kurum veya kuruluşlarının ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının iştirakiyle kurulmuş şirketler, bunların bünyesinde faaliyet icra eden

vakıflar, kamu yararına çalışan dernekler, kooperatifler ya da halka açık anonim şirketlerle hukuki ilişki tesisinde veya tesis edilmiş hukuki ilişkinin devamı sürecinde, bu tüzel kişiler adına hareket eden kişilere görevinin gereklerine aykırı olarak yarar sağlanması halinde de uygulanır. (5)

Yetkili olmadığı bir iş için yarar sağlama - Madde 255: (1) Görevine girmeyen ve yetkili olmadığı bir işi yapabileceği veya yaptırabileceği kanaatini uyandırarak yarar sağlayan kamu görevlisi, bir yıldan beş yıla kadar hapis ve adli para cezası ile cezalandırılır.

Zor kullanma yetkisine ilişkin sınırın aşılması - Madde 256: (1) Zor kullanma yetkisine sahip kamu görevlisinin, görevini yaptığı sırada, kişilere karşı görevinin gerektirdiği ölçünün dışında kuvvet kullanması halinde, kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır.

Görevi kötüye kullanma - Madde 257: (1) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir kazanç sağlayan kamu görevlisi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir kazanç sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. 3) İrtikap suçunu oluşturmadığı takdirde, görevinin gereklerine uygun davranması için veya bu nedenle kişilerden kendisine veya bir başkasına çıkar sağlayan kamu görevlisi, birinci fıkra hükmüne göre cezalandırılır.

Göreve ilişkin sırrın açıklanması - Madde 258: (1) Görevi nedeniyle kendisine verilen veya aynı nedenle bilgi edindiği ve gizli kalması gereken belgeleri, kararları ve emirleri ve diğer tebligatı açıklayan veya yayınlayan veya ne suretle olursa olsun başkalarının bilgi edinmesini kolaylaştıran kamu görevlisine, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası verilir. (2) Kamu görevlisi sıfatı sona erdikten sonra, birinci fıkrada yazılı fiilleri işleyen kimseye de aynı ceza verilir.

Kamu görevlisinin ticareti - Madde 259: (1) Yürüttüğü görevin sağladığı nüfuzdan yararlanarak, bir başkasına mal veya hizmet satmaya çalışan kamu görevlisi, altı aya kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

Kamu görevinin terki veya yapılmaması - Madde 260: (1) Hukuka aykırı olarak ve toplu biçimde, görevlerini terk eden, görevlerine gelmeyen, görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmayan veya yavaşlatan kamu görevlilerinin her biri hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir. Kamu görevlisi sayısının üçten fazla olmaması halinde cezaya hükmolunmaz. (2)

Kişilerin malları üzerinde usulsüz tasarruf - Madde 261: (1) İlgili kanunlarda belirlenen koşullara aykırı olduğunu bilerek, kişilerin taşınır veya taşınmaz malları üzerinde, karşılık ödenmek suretiyle de olsa, zorla tasarrufta bulunan kamu görevlisi, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç oluşturmadığı takdirde, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Kamu görevinin usulsüz olarak üstlenilmesi - Madde 262: (1) Bir kamu görevini, kanun ve nizamla aykırı olarak yerine getirmeye teşebbüs eden veya terk emri kendisine bildirilmiş olduğu halde görevi sürdüren kimseye üç aydan iki yıla kadar hapis cezası verilir.

Kanuna aykırı eğitim kurumu - Madde 263: (1) Kanuna aykırı olarak eğitim kurumu açanlara, bunları çalıştıranlara ve bu kurumlarda kanuna aykırı olarak açıldığını bildiği halde öğretmenlik yapanlara, altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir. (2)

Özel işaret ve kıyafetleri usulsüz kullanma - Madde 264: (1) Bir rütbe veya kamu görevinin veya mesleğin, resmi elbisesini yetkisi olmaksızın alenen ve başkalarını yanıltacak şekilde giyen veya hakkı olmayan nişan veya madalyaları takan kimseye üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir. (2) Elbisenin sağlayacağı kolaylık ve olanaklardan yararlanarak bir suç işlenirse, yalnız bu fiilden ötürü yukarıdaki fıkrada belirtilen cezalar üçte biri oranında artırılarak hükmolunur.

Görevi yaptırım için direnme - Madde 265: Bu madde kamu görevlilerine karşı işlenen suçtu düzenlemektedir.

Kamu görevine ait araç ve gereçleri suçta kullanma - Madde 266: (1) Görevi gereği olarak elinde bulundurduğu araç ve gereçleri bir suçun işlenmesi sırasında kullanan kamu görevlisi hakkında, ilgili suçun tanımında kamu görevlisi sıfatı esasen göz önünde bulundurulmamış ise, verilecek ceza üçte biri oranında artırılır.

09.10.2003 tarihinde kabul edilen ve 24.10.2003 tarih ve 25269 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Türk kamu işleyişinde şeffaf yönetimi sağlamak üzere atılmış olan önemli bir adımdır. Bu kanunla kişilerin, şeffaf ve demokratik yönetimin gereklilikleri olan açıklık, eşitlik ve tarafsızlık ilkelerine uygun olarak bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usuller düzenlenmiştir.

Bununla birlikte Türkiye’de kamuda etik ile ilgili altyapıyı oluşturan diğer kanun, yönetmelik vb. hususlar şunlardır (Kolçak, 2018, 164):

- 10.12.2003 tarihinde kabul edilen 5108 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu,
- 26.12.2007 tarih ve 26738 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu İç Kontrol Standardları Tebliği,
- 02.11.2011 tarih ve 28103 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,
- Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalar,
- 17.12.1997 Tarihinde Paris’de imzalanan Uluslararası Ticarî İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi’nin onaylanmasına ilişkin 01.02.2000 tarihinde kabul edilen 4518 sayılı Uluslararası Ticarî İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun,
- Avrupa Konseyi tarafından 04.11.1999 tarihinde imzaya açılan ve Türkiye Cumhuriyeti adına 27.09.2001 tarihinde Strazburg’da imzalanan Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Sözleşmesi’nin onaylanmasına ilişkin 17.04.2003 tarihinde kabul edilen 4852 sayılı Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun,
- Avrupa Konseyi bünyesinde hazırlanarak 27.01.1999 tarihinde imzaya açılan ve Türkiye tarafından 27.09.2001 tarihinde Strazburg’da imzalanan Yolsuzluğa Karşı Ceza Hukuku Sözleşmesi’nin onaylanmasına ilişkin 14.01.2004 tarihinde kabul edilen 5065 sayılı Yolsuzluğa Karşı Ceza Hukuku Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun,

- Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi'nin onaylanmasına ilişkin 18.05.2006 tarihinde kabul edilen 5506 sayılı Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun.

2.2.2. Etik Davranış İlkeleri

Kamu görevlilerinin davranışlarında yasalar ve etik değerler önemli rol oynamaktadır. Etik değerler kamu görevlilerinin davranışlarını içsel olarak denetleyip yönetirken, yasalar bu davranışları dışsal olarak belirlemekte ve denetlemektedirler. Kamu görevlilerinin davranışlarını dışsal olarak belirleyen yasalar ve kurallar, kamu görevlilerinin davranışlarını kamu yararı gözetilerek gerçekleştirmeye zorlamaktadır (Özdemir, 2008, 182).

Türk kamu yönetiminde etik davranışların geliştirilmesi sürecinin en önemli adımı olan 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun uyarınca hazırlanarak 13.04.2005 tarihinde yayımlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Türkiye'de kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemiştir. Bu yönetmelikte kamu görevlisinin uyması gereken etik davranış ilkeleri şu şekilde ifade edilmiştir (Şen, 2014, 27-82):

2.2.2.1. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci

Kamu görevlerinin yerine getirilmesinde kamu çalışanlarının yeniliklere ve gelişmelere açık olduğu, çalışanların ve hizmetten faydalananların yönetime katılabildiği, kurumların karar alma süreçlerinin kural olarak halka açık olduğu, yönetim tarafından alınan kararların kamuya duyurulduğu, resmi bilgi ve belgelerin istenildiğinde yönetimlerden alınabildiği, vatandaşlarına karşı tarafsız, doğru, dürüst, haktanır, kişisel çıkarlardan çok kamu yararını gözetken, kamu hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde hesap verilebilir, kamusal değerlendirme ve denetimlere açık ve hazır, iş ve işlem prosedürleri ile süreçlerinin öngörülebilir olduğu, hizmetlerin

vatandaşa en yakın birimler tarafından yürütüldüğü ve vatandaşın beyanına güvenen bir yönetim anlayışı ortaya konulmalıdır.

2.2.2.2. Halka Hizmet Bilinciyle Hareket Etme

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerini bir kişi ya da grubun değil, halkın çıkarlarına hizmet etmenin daha önemli olduğu bilinciyle yerine getirmelidirler. Kamu hizmetleri yerine getirilirken halkın günlük yaşamını kolaylaştırılmalı, halkın ihtiyaçları en etkin, hızlı ve verimli bir şekilde karşılanmalı, hizmet kalitesi yükseltilmeli, halkın hizmetlerden memnuniyetleri artırılmalı ve hizmetler hizmetten yararlananların ihtiyacına hizmetlerin sonuçlarına odaklı olmalıdır.

2.2.2.3. Hizmet Standartlarına Uyma

Vatandaşların almak istedikleri hizmet için ne tür belgelerle, hangi birimlere müracaat edeceklerinin, işlerin ne kadar sürede tamamlanacağını bilmesi ve bunun için de hizmet standartlarının ve iş süreçlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Belirlenen hizmet standardı ve süreçler vatandaşların kolayca ulaşabileceği mecralarda (İnternet, afiş, broşür, levha, ilan vb.) duyurulmalıdır. Oluşturulan hizmet standartları ile iş süreçlerine Kamu görevlileri tarafından uyulması da büyük önem arz etmektedir. Hizmet süreci boyunca vatandaşa açıklayıcı bilgi verilmelidir.

2.2.2.4. Amaç ve Misyona Bağlılık

Kamu görevlileri çalıştıkları kurumların misyon ve vizyonunu bilmeli, bu değerler doğrultusunda görevlerini yerine getirmelidirler.

2.2.2.5. Dürüstlük ve Tarafsızlık

Kamu görevlileri bütün eylem ve işlemlerini yasalara uygun, adil, eşit ve dürüst bir biçimde gerçekleştirmelidirler. Görevlerini yerine getirirken dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce gibi konularda ayırım yapamaz, insan hak ve özgürlüklerini kısıtlayamazlar.

2.2.2.6. Saygınlık ve Güven

Kamu görevlileri halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren eylemlerden kaçınmalıdır. Bununla birlikte kamu görevlileri hizmetten yararlanan halka kötü davranmamalı, yaptığı işi zamanında yapmalı, tarafsız olmalı ve çifte standart uygulamamalıdır. Yönetici ya da yönetici denetleyici konumunda olan kamu personeli, keyfi davranışlardan kaçınmalı, baskı kurmamalı, hakaret ve tehdit edici davranışlarda bulunmamalı, kendi menfaatlerine imkânlar oluşturmamalı, sunulanı kabul etmemelidir.

2.2.2.7. Nezaket ve Saygı

Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranmalı, gerekli ilgiyi göstermeli, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirmelidirler.

2.2.2.8. Yetkili Makamlara Bildirim

Kurum içi yolsuzluklar işe sürekli geç kalma gibi küçük suistimal ve kabahatlerle başlamakta, bu küçük suistimallerin boyutu rüşvet alma, rüşvet verme, kurum araçlarını kendi özel amaçları için kullanma, zimmete para geçirme gibi önemli suçlara kadar artmaktadır (Zamantılı Nayır, 2012, 13). Kamu görevlileri kendilerinden yasalara aykırı, etik ilkelerle bağdaşmayan işlem yapmaları ya da eylemde bulunmaları istendiğinde ya da bu tür bir işlemin ve eylemin kamu görevlisince yapıldığından haberdar olduklarında durumu yetkili mercilere bildirmelidirler. Kamu görevlileri kamu kurumlarında haberdar oldukları yolsuzluk, savurganlık ya da dolandırıcılık gibi ahlak dışı uygulamaları bildirerek ortaya çıkması güç olan olayları açığa çıkarmalıdır.

2.2.2.9. Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Kamu yönetiminde çıkar çatışması, kamu görevlisinin kendisinin ve eş, çocuk, kardeş, akraba vb. yakınlarının ya da özel bir yakınlığı ya da ilişkisi olan kişi, şirket

ve kuruluşların kamu ile olan ilişkilerinde bir görev ya da rol üstlenmesi ve kişisel menfaatin kamu menfaatiyle çatışması olarak tanımlanabilir (Yüksel, 2005b, 27) Çıkar çatışması kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri çıkarlara sahip olmalarını ifade etmektedir. Bu durumda kamu görevlilerinin alacağı kararlardan ya da yapacağı işlemlerden çıkar sağlayan veya olumsuz etkilenen kişilerin arasında kendi yakınları (arkadaş, dost, akraba, komşu vb.) olması çıkar çatışmasını ortaya çıkarmakta bu çıkar çatışması da görevi etkilemekte ya da etkiliyormuş gibi algılanmaktadır. Çıkar çatışmasında kamu görevlilerinin şahsi sorumlulukları olduğu için bu tip durumlardan kaçınılmalı ve amirlerini bilgilendirmelidirler.

2.2.2.10. Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması

Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşeri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar. Kendisine ve/veya yakınlarına çıkar sağlama, adam kayırmacılık, yapılan iş için özel ücret alma, aracılık, hizmet kayırmacılığı, görev, unvan ve yetki kullanarak ticaret yapma, kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım ve bağış alma, görev sırasında elde edilen bilgilerin açıklanması, seçimlerde kamu imkanlarını kullanma gibi eylemler görev, unvan ve yetki kullanarak menfaat sağlamanın türleridir.

2.2.2.11. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı

Kamu görevlilerine verilen veya kamu görevlilerince alınan hediyeler, kamu görevlilerinin eleştirilmelerine, yolsuzlukla ilgili algıların oluşmasına, kamu görevlilerine, kamu yönetimine ve kamu yöneticilerine duyulan saygı ve güvenin azalmasına ve kamuda yozlaşmaya yol açmaktadır. Temel ilke kamu görevlilerinin hediye almaması ve kamu görevlilerine hediye alınmamasıdır. Kamu görevlisinin çalışma performansını, kararlarını, tarafsızlığını etkileyebilecek tüm eşyalar hediye ya da menfaat kapsamındadır.

2.2.2.12. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı

Kamu görevlileri, kamuya ait araç, bina ve diğer kamu malları ile kamu kaynaklarını kamu menfaati, kamusal amaç ve hizmet kapsamı dışında kullanamaz ya da kullandıramazlar. Bununla birlikte kamu görevlileri kamu malları ile kamu kaynaklarını korumak ve hizmete hazır bulundurmaya zorundadırlar.

2.2.2.13. Savurganlıktan Kaçınma

Kamu görevlileri, kamuya ait araç, bina ve diğer kamu malları ile kamu kaynaklarını kullanırken savurgan davranmamalı, israftan kaçınmalıdırlar. Aynı zamanda kamu imkanlarını kullanırken ve çalışma sürelerinde etkin, verimli ve tutumlu davranmalıdırlar.

2.2.2.14. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan

Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken kendi yetkilerinin dışında olan ve yetkilerini aşan, çalıştıkları kurumları bağlayan açıklama ve taahhütte bulunamazlar.

2.2.2.15. Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık

Kamu görevlileri halkın bilgi edinme haklarını kullanmasına yardımcı olmalıdır. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında istenen bilgileri, istisnalar dışında, gerçek ve tüzel kişilere usulüne uygun bir şekilde vermek zorundadır. Kamu kurumlarında bulunan üst düzey yöneticiler, görev yaptıkları kurumların ihale süreçleri ile ilgili bilgileri, faaliyet ve denetim raporlarını kamuoyu ile uygun yöntemlerle paylaşmalıdır.

2.2.2.16. Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerini yerine getirilirken sorumluluk ve yükümlülükleri ile ilgili hesap verebilmelidir, kamusal değerlendirmeye açık ve denetime her zaman hazır olmalıdır. Yönetici kamu görevlileri görev yaptıkları kurumlarda, astlarının yolsuzluk yapmaması için gerekli tedbirleri almalıdır. Yönetici kamu görevlileri,

astlarının etik davranış ilkeleri konusunda eğitim almasını sağlamak, kurumunda etik ilkelere uyulup uyulmadığını gözlemek, etik davranış konusunda örnek olmak ve yol göstermekle sorumludur.

2.2.2.17. Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler

Eski kamu görevlileri daha önce görev yaptıkları kuruluşlarda kamu hizmetlerinden faydalanırken ayrıcalık bekleyebildikleri gibi, görevlerini halen sürdüren kamu görevlileri de eski kamu görevlilerine bir vefa örneği göstermek adına ayrıcalık tanıyabilmektedirler. Gerek adalet ve eşitlik ilkeleri gereği, gerekse kamu hizmetinden faydalanan diğer kişilerin mağduriyet yaşamamaları adına eski kamu görevlilerine ayrıcalıklar tanınmamalıdır. Bununla birlikte eski kamu görevlileri, görevleri sona erdikten sonra eski görev yaptıkları kurumla aracılık, komisyonculuk yüklenicilik vb. görev ve işlerden uzak tutulmalıdırlar.

2.2.2.18. Mal Bildiriminde Bulunma

Kamu görevlileri 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu gereği, kendileri, eşleri ve velayeti altındaki çocuklarına ait menkul ve gayrimenkulleri, alacaklarını ve borçlarını yetkili makama bildirilmek zorundadırlar. Yöneticiler astlarının mal bildirimlerini, gelirlerini göz önünde bulundurarak önceki mal bildirimleri ile karşılaştırmalı ve bu konuda gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamalıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KAMU KURUMU NİTELİĞİNDE MESLEK KURULUŞLARI

Kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları bazı kamu görevlerini yerine getiren ve üyeleri üzerinde kamu hukukundan doğan bir takım yetkilere sahip olan tüzel kişilerdir. Bu tür kuruluşlar kamusal yaşam açısından önemli olan mesleklerde bir meslek disiplini oluşturulması ve devletin bu kuruluşlar üzerindeki denetiminin kolaylaştırılmasına yönelik olarak kamusal düzenleme içerisinde yer almışlardır (Aslan, 2014, 1229).

Kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları ilk kez 1961 Anayasası'nın 122. maddesiyle düzenlenmiştir. Bu maddede; "kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, kanunla meydana getirilir ve organları kendileri tarafından ve kendi üyeleri arasından seçilir. İdare, seçilmiş organları, bir yargı merci kararına dayanmaksızın, geçici veya sürekli olarak görevinden uzaklaştıramaz. Meslek kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz." ifadeleri yer almıştır.

Anayasal düzeyde ilk kez 1961 Anayasası ile düzenlenmiş olsalar da bu kuruluşların çoğunun kanunları 1961 Anayasasından önce çıkarılmış, ilgili meslek alanlarında hangi meslek kuruluşları ve üst birliklerinin kurulacağı bu kanunlarda öngörülmüştür. 1961 yılı öncesi ve sonrasında çıkarılan bazı meslek kuruluşları kanunları şunlardır (Hakyemez, 2011, 59):

1961 Yılı Öncesi

- 08.03.1950 tarihinde 5590 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ve Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Kanunu,
- 23.01.1953 tarihinde 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu,
- 27.01.1954 tarihinde 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu,

- 09.03.1954 tarihinde 6343 sayılı Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği İle Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun,
- 25.01.1956 tarihinde 6643 sayılı Türk Eczacıları Birliği Kanunu,
- 15.05.1957 tarihinde 6964 sayılı Ziraat Odaları ve Ziraat Odaları Birliği Kanunu çıkarılmıştır.

1961 Yılı Sonrası

- 17.07.1964 tarihinde 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu,
- 19.03.1969 tarihinde 1136 sayılı Avukatlık Kanunu,
- 01.06.1989 tarihinde 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu,
- 18.01.1972 tarihinde 1512 sayılı Noterlik Kanunu,
- 14.09.1972 tarihinde 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu
- 28.07.1981 tarihinde 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu
- 07.06.1985 tarihinde 3224 sayılı Türk Diş Hekimleri Birliği Kanunu,
- 18.05.2004 tarihinde 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İle Odalar ve Borsalar Kanunu
- 07.06.2005 tarihinde 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu
- 19.10.2005 tarihinde 5411 sayılı Bankacılık Kanunu,
- 31.10.2006 tarihinde 5553 sayılı Tohumculuk Kanunu
- 03.06.2007 tarihinde 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu,
- 07.06.2012 tarihinde 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu çıkarılmıştır.

Türkiye'de bugün itibariyle Anayasanın 135. maddesinde öngörüldüğü şekilde kanunla kurulan 19 adet meslek kuruluşu bulunmaktadır. Bunlardan en sonuncusu 2012 yılında 6326 sayılı kanunla kurulan Turist Rehberleri Birliğidir. Bu kurumlar şunlardır (Avşarbay ve Dilekçi, 2014, 332):

- Türkiye Barolar Birliği ,

- Türk Diş Hekimleri Birliği,
- Türk Eczacılar Birliği ,
- Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu,
- Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği,
- Türkiye Noterler Birliği,
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği,
- Türkiye Serbest Muhasebeciler ve Mali Müşavir Odaları Birliği,
- Türk Tabipler Birliği,
- Türk Veteriner Hekimler Birliği,
- Türkiye Ziraat Odaları Birliği,
- Türkiye Bankalar Birliği,
- Türkiye Katılım Bankaları Birliği,
- Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kurumlar Birliği,
- Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği,
- Türkiye Seyahat Acentaları Birliği,
- Türkiye Değerleme Uzmanları Birliği,
- Türkiye Tohumcular Birliği,
- Turist Rehberleri Birliği,

1982 Anayasası'nın 135. Maddesinde ise kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları 1961 Anayasası'na göre daha açık bir şekilde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları; belli bir mesleğe mensup olanların, müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak maksadı ile kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından kanunda gösterilen usullere göre, yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzel kişilikleridir.

Yine 1982 Anayasası'nın 135.maddesinde kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları ile ilgili şu hükümler yer almaktadır:

- Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde asli ve sürekli görevlerde çalışanların meslek kuruluşlarına üye olmaları zorunlu değildir.
- Bu meslek kuruluşları, kuruluş amaçları dışında faaliyette bulunamazlar.

- Bu meslek kuruluşları ve üst kuruluşlarının organ seçimlerinde siyasî partiler aday gösteremezler.
- Bu meslek kuruluşları üzerinde Devletin idari ve mali denetimine ilişkin kurallar kanunla düzenlenir.
- Amaçları dışında faaliyet gösteren meslek kuruluşlarının sorumlu organlarının görevine, kanunun belirlediği mercinin veya Cumhuriyet savcısının istemi üzerine mahkeme kararıyla son verilir ve yerlerine yenileri seçtirilir.
- Ancak, milli güvenliğin, kamu düzeninin, suç işlenmesini veya suçun devamını önlemenin yahut yakalamanın gerektirdiği hallerde gecikmede sakınca varsa, kanunla bir merci, meslek kuruluşlarını veya üst kuruluşlarını faaliyetten men ile yetkilendirilebilir. Bu mercinin kararı, yirmi dört saat içerisinde görevli hakim onayına sunulur. Hakim, kararını kırk sekiz saat içinde açıklar; aksi halde, bu idari karar kendiliğinden yürürlükten kalkar.

Yukarıda ilk maddede belirtilen ve kamu görevlileri için meslek kuruluşlarına üyelik zorunluluğu getirilemeyeceğine dair hüküm, bu durumda olanların arzu ettikleri takdirde meslek kuruluşlarına üye olmalarına bir engel oluşturmamaktadır. Kamu görevlileri isteğe bağlı olarak meslek örgütlerine üye olabilirler, ancak kamu görevlisi olmayan meslek mensuplarının meslek kuruluşlarına üyeliği ise zorunludur.

1982 Anayasası'ndaki hükümlerden de anlaşılacağı gibi, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları kanunla kurulan, kuruluş amaçları dışında faaliyette bulunmaları kanunla yasaklanan, görevleri, amaçları, çalışma esasları ve denetimine ilişkin kuralları kanunla belirlenen, yönetimine siyasetin müdahale etmeyeceği öngörülen ve organları bağımsız olarak seçilen kamu tüzel kişilikleridir.

Kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları kendilerine kanunla verilen yetkileri kullanarak üyelerinin faaliyetlerine yönelik bağlayıcı kararlar alabilmekte ve üyeleri ile ilgili konularda yaptırım uygulayabilmektedirler. Bu tür farklılıkları nedeniyle kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları sivil toplum örgütü olarak kabul edilmemektedirler. Diğer taraftan kamu tüzel kişiliğine sahip olmaları ve bu meslek kuruluşlarına üyeliğin zorunlu olması sebebiyle Türk kamu yönetimi içerisinde kendine özgü bir yere sahiptirler (Hakyemez, 2011, 54).

3.1. TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), kendisine bağlı olan 365 Oda ve Borsa ile birlikte iş dünyasını temsil eden, iş dünyasını ilgilendiren uygulamalarla ekonomiye yön veren kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşudur. Bir diğer ifadeyle TOBB, Türkiye’de özel sektörün mesleki üst kuruluşu ve yasal temsilcisidir. 08.03.1950 tarihinde çıkarılan “Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ve Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Kanunu” ile kurulan TOBB’un görev ve yetkileri ile kurumsal yapısı, 01.06.2004 tarihinde 25479 sayılı resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5174 sayılı “Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu” ile yeniden düzenlenmiştir.

5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu, Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ile TOBB’un kuruluş ve işleyişine ilişkin esasların düzenlenmesi amacıyla yürürlüğe girmiştir. 5174 sayılı Kanun; Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ile TOBB’un kuruluşlarına, organlarının nitelikleri ve seçim usulleri ile organlık vasfını yitirme hal ve usullerine, görev ve yetkileri ile çalışma usullerine, üyeleri ile olan karşılıklı hak ve yükümlülüklerine, gelir ve harcamaları ile bütçelerine ilişkin esasları kapsamaktadır.

5174 sayılı Kanununun 54. maddesi’nde TOBB; Odaların ve Borsaların arasındaki birliği ve dayanışmayı sağlamak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, Oda ve Borsa üyelerinin mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, Oda ve Borsa üyelerinin birbirleriyle ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere, meslek disiplini ve ahlakını korumak, ülkenin kalkınması, ekonominin gelişmesi için gerekli çalışmaları yapmak ve 5174 sayılı Kanunda belirtilen hizmetleri yerine getirmek amacıyla kurulan, tüzel kişiliğe sahip, kamu kurumu niteliğinde meslek üst kuruluşu olarak tanımlanmıştır.

3.1.1. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği’nin Görevleri

Bir yandan Türkiye’nin en büyük sivil ekonomik kuruluşu olan ve kendisine bağlı Oda ve Borsaların çıkarlarını koruyan ve geliştiren, diğer yandan Türkiye’nin

ekonomik işleyişine yön vermek üzere ülkeyi yönetenlere katkıda bulunmaya çalışan TOBB'un görevleri 5174 sayılı Kanunun 56. maddesinde belirtilmiştir. TOBB'un bu maddede ifade edilen görevleri şunlardır (5174 sayılı Kanun):

- Odaları ve Borsaları güçlendirecek ve aralarında işbirliği ile uyumlu çalışma, gelişme imkânları sağlayacak karar ve tedbirleri almak ve gerekli teşkilatı kurmak; sektör meclisi adı altında istişari nitelikte üst kurullar oluşturmak; oda ve borsaların kanuni amaç ve görevlerini yerine getirmelerini sağlamak üzere, fikri yardımda bulunmak; gerektiğinde Oda ve Borsaların çalışma ve işlemlerinin mevzuat esasları içinde yürütülmesini sağlamak amacıyla ilgili oda veya borsanın talebi üzerine gerekli incelemeleri yapmak ve önerilerde bulunmak.

- Oda ve Borsa faaliyetlerinin ve sunulan hizmetlerin standardizasyonunu, muhasebe kayıtlarının ortak usullerde tutulmasını ve üyelere ilişkin bilgilerin TOBB merkezinde toplanmasını sağlamaya yönelik olarak gerekli elektronik alt yapıyı kurdurmak ve ticari sırların korunmasını gözeterek işletimini sağlamak; Oda ve Borsalardan üyelik kayıtları ile aیدatlara ilişkin bilgi ve belge talep etmek, bu taleplerin yerine getirilmesini sağlamak ve gerekli denetimleri yapmak.

- 5174 sayılı Kanunda TOBB tarafından çıkarılacağı belirtilen yönetmelikleri düzenlemek, Oda ve Borsaların iç yönergelerini onaylamak.

- Ülkenin iktisadi durumu hakkında raporlar hazırlamak, Oda ve Borsalarca bu konuda hazırlanan raporları incelemek ve değerlendirmek, Ekonomik ve Sosyal Konseyde ve benzeri kurum, kurul, komisyon ve kuruluşlarda ticaret ve sanayi kesimini temsil etmek.

- Yabancı ülkelerdeki Oda, Borsa ve benzeri ilgili organizasyonlar tarafından düzenlenen raporları incelemek ve ülkemizi ilgilendiren kısımları derleyip yayınlamak; gelişen dünya koşullarında ulusal ticaret, sanayi ve hizmet sektörlerinin gelişmesine yönelik çalışmalar yapmak; Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlarla olan ilişkilerde bu sektörlerin haklarını gözetmek; Avrupa Birliği mevzuatı konusunda çalışmalar yapmak, Oda ve Borsaları bu konularda bilgilendirmek.

- Milletlerarası Ticaret Odası Türkiye Milli Komitesini kurmak ve faaliyetlerini yürütmek.

- Ulusal ve uluslararası toplantı ve kongreler düzenlemek, bunlara katılmak; Oda ve Borsalara yurt içi fuarlar konusunda yapılan ve Birliğe intikal ettirilen müracaatları

inceleyip karara bağlamak; fuar şirketlerine yurt içi fuar düzenleme yetki belgesi vermek; yabancı ülkeler ticaret ve sanayi odalarının vekillik, mümessillik ve muhabirliğini kabul ve ifa etmek; Birliğin faaliyet alanı ile ilgili ulusal ve uluslararası kuruluşlara üye olmak veya bu tür kuruluşlar, iş konseyleri, ekonomik işbirliği komiteleri kurmak, uluslararası toplantılara katılmak; yurt içinde ve yurt dışında ticaret merkezleri kurmak ve kurulmuş olanlara katılmak; ekonomik ve sosyal sorunlarla ilgili etkinliklere katılmak; gerektiğinde bu tür faaliyetleri teşvik etmek, maddî destekte bulunmak; yabancı ülke oda ve birlikleri ile işbirliği komiteleri kurmak, bunlarla kapsamlı ve etkin işbirliği yapmak.

- Ülkemizdeki ve yabancı ülkelerdeki Türk veya Türk-yabancı ticaret, sanayi ve deniz ticaret odalarına gerektiğinde yardımlar yapmak; gerektiğinde Bakanlığın izni ile yurt içinde ve yurt dışında temsilcilikler ve irtibat büroları kurmak.
- Tüketicinin korunması ve sağlıklı bir rekabet ortamının oluşturulması için gerekli önlemleri almak, mevzuat uyarınca Bakanlık ve bakanlıklar tarafından bu ve benzeri konularda verilecek diğer görevleri yapmak ve gerekli teşkilatı kurmak.
- Talepleri halinde Oda ve Borsaların üyeleri arasındaki ihtilafları hakem olarak çözmek üzere yüksek tahkim heyeti kurmak.
- Özel sektörün ekonomik politikalarını belirlemek; dünya ekonomisi ile entegrasyonu teminen gerekli dış ekonomik ilişkilerin tesisinde ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına gerekli hallerde görüş vermek ve bu ilişkilerin yürütülmesinde yardımcı olmak.
- Sermaye piyasası, yatırımların teşviki ve yönlendirilmesi, ithalat -ihracat rejimi kararları, ithalatta haksız rekabetin önlenmesi ve vergi ile ilgili konularda resmi mercilere görüş bildirmek, önerilerde bulunmak, gerektiğinde bu konularla ilgili toplantılara katılmak; küçük ve orta ölçekli işletmeleri pazarlama, finansman, araştırma-geliştirme çalışmalarında teşvik etmek.
- Bakanlığın gözetimi ve denetiminde Türk Ticaret Kanununun 37nci maddesinde belirtilen Türkiye Ticaret Sicili Gazetesini çıkarmak.
- Yeni Oda ve Borsa kurulması, mevcut Oda ve Borsaların çalışma alanlarının genişletilmesi ya da daraltılması, mevcut Oda ve Borsaların dağılması ile kayıt ücretleri, aidatlar ve alınacak ücretlere ilişkin konularda 5174 sayılı Kanunla verilen görevleri yapmak.

- Belirli madde bazında büyük miktarda işlem hacmine sahip ve salon satış usulüyle çalışan Borsaların teknik olarak güçlendirilmeleri ile yurt içi ve yurt dışı Borsalar arasındaki iletişimi sağlamak üzere, gelişen teknolojinin sunduğu imkanlardan da yararlanarak, çalışmalar yapmak ve gerekli tedbirleri almak.
- İthal malların fiyatları ile ilgili uyumsuzluk halinde, talep eden kuruluşa konuya ilişkin teknik bilgi sağlamak.
- Odalarca düzenlenecek kapasite raporları ve benzeri belgeleri incelemek ve onaylamak.
- İlgili mevzuat uyarınca, organize sanayi bölgeleri, endüstri bölgeleri, teknoloji geliştirme bölgeleri, teknoloji merkezleri, teknopark kurulmasına yardımcı olmak, kurulmuş veya kurulacak olanlara katılmak.
- Yurt içinde ve uluslararası ticari anlaşmazlıklarda görev alacak tahkim kurumlarını ve uygulanacak tahkim şartlarını oluşturmak, tahkim konusunda odalarca yapılacak çalışmaları desteklemek.
- Ticaret ve sanayi kesimi ve faaliyetleri konusundaki bürokratik engellerin kaldırılması, özelleştirmenin hızlandırılması, yatırım teşviklerinde yatırım konusu ve yerinin belirlenmesi, ülkenin sanayi, ticaret, tarım, turizm ve hizmet sektörlerinin envanterinin çıkarılması konularında çalışmalar yapmak; ticaret ve sanayinin bünyesi ile işletme büyüklükleri, işçi sayıları konularında istatistikî bilgiler derlemek ve yayınlamak; elektronik ticareti geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak, gerekli araştırma birimlerini kurmak, sayısal sertifika verilmesi ve internet alan adı tahsisi konusunda önerilerde bulunmak.
- Bakanlık tarafından mevzuat çerçevesinde verilecek görevleri yapmak, ülke ekonomisinin geliştirilmesi ve yönlendirilmesi amacıyla resmi mercilere görüş bildirmek ve öneride bulunmak.
- Uluslararası anlaşmalar gereği, elektronik ortam dahil TIR ve ATA karneleri, menşe şahadetnameleri, dolaşım belge ve sertifikalarının basımı, dağıtımı ve uygulamalarına ilişkin hizmetler ile EAN-UCC çizgi kod sistemine ilişkin çalışmaları yürütmek.
- Sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetişmesini sağlamak amacıyla üniversiteler, yüksekokullar, mesleki ve teknik eğitim kurumları kurmak, kurulmuş bulunanlara iştirak etmek, işbirliği yapmak; ilgili kuruluşlarla işbirliği halinde görev

tanımları yapmak, bu görev tanımlarına uygun öğretim programları hazırlanması ve uygulanmasını teşvik etmek; Odalarca sürdürülen çıraklık ve meslekî eğitim hizmetlerinin uyumlu yürütülmesini teminen uygulamalara rehberlik etmek; Oda ve Borsaların yönetici ve personeline yönelik hizmet içi eğitim programları hazırlamak, uygulamak, bu amaçlarla gerektiğinde bir mesleki eğitim merkezi kurulmasını sağlamak.

TOBB, 5174 sayılı Kanunda belirtilen kuruluş amaçları ve görev alanı çerçevesinde kendisine tevdi halinde, mevzuatla bakanlıklara veya kamu kurum ve kuruluşlarına verilen görevleri de yerine getirir.

3.2. ODALAR VE BORSALAR

Odalar, üyelerinin ortak ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, üyelerinin birbirleri ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere mesleki disiplin, ahlak ve dayanışmayı korumak ve 5174 sayılı kanunda yazılı hizmetler ile mevzuatla odalara verilen görevleri yerine getirmek amacıyla kurulan, tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarıdır (5174 sayılı Kanun). Odalar; Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Ticaret ve Sanayi Odaları ve Deniz Ticaret Odaları olarak kurulabilmektedirler. Ticaret siciline kayıtlı gerçek ve tüzel kişilerin Odalara kayıt zorunluluğu bulunmaktadır.

Türkiye’de TOBB çatısı altında 81 il, 160 ilçeye yayılmış 365 Oda ve Borsa bulunmaktadır. Bu Oda ve Borsaların 183’ü Ticaret ve Sanayi Odası, 55’i Ticaret Odası, 12’si Sanayi Odası, 2’si Deniz Ticaret Odası olmak üzere toplam 252’si Oda, 113’ü de Borsa niteliğindedir.

Odalar illerde, TOBB’un olumlu görüşü üzerine T.C. Ticaret Bakanlığı’nın kararı ile kurulurlar. Bir ilde Oda kurulabilmesi için ticaret siciline kayıtlı ve 5174 sayılı Kanunda belirtilen nitelikleri haiz en az bin tacir ve/veya sanayici veya deniz ticareti ile iştilig edenlerin TOBB’a yazılı başvuruda bulunması gerekmektedir.

Bir ilde müstakil Sanayi Odası kurulabilmesi için ise, o ilde faaliyet gösteren sanayicilerin yarısından fazlasının yazılı talebi şarttır. 5174 sayılı Kanunun uygulanması bakımından, tezgah, cihaz, makine gibi muharrik kuvvet kullanarak ham

madde, yarı ve tam mamulleri, özellik, içerik, bileşim veya şeklini kısmen veya tamamen değiştirmek amacıyla işleyerek, seri halde veya standart olarak yeni bir ürün üretmek suretiyle katma değer oluşturan işyerleri ile yer altı kaynaklarının çıkarılıp işlendiği yerleri işletenler ve bilişim teknolojisi ve yazılım üretenler en az on işçi çalıştırmak şartıyla sanayici sayılırlar. Ancak seri halinde hazır elbise üretmeyen terziler, fabrika halinde işletilmeyen fırınlar, lokantacı, elbise temizleyici ve benzerleriyle mamullerini toptan satmayıp perakende olarak doğrudan doğruya tüketiciye satan kunduracı, şekerci, tatlıcı gibi işletmeler, şehir, kasaba ve köylerdeki su temizleme, arıtma, süzme ve dağıtma tesisleri, işlemek üzere, üretimleri nev'inden hariçten ham madde almamaları şartıyla, arazide ekim, dikim, bakım ve yetiştirme yollarıyla bitki, hayvan veya hayvan mahsullerinin, bizzat yetiştiricileri tarafından işlenip değerlendirilmesi işlerine tahsis edilen yerler, üniversiteler, meslek liseleri ve benzeri okulların üretim yapan atölye ve laboratuvarları, meslek kursları ve cezaevlerindeki atölyeler gibi öğretim ve eğitim amacıyla işletilen yerler, doğrudan doğruya Milli Savunma Bakanlığı teşkilatına bağlı olarak çalıştırılan askeri sanayi müesseseleri 5174 sayılı Kanunun uygulanması bakımından sanayici sayılmazlar.

Mevcut Ticaret ve Sanayi Odasından ayrılan sanayicilerin, Kanunda öngörülen usul ve esaslara uygun olmak kaydıyla, müstakil Sanayi Odası kurması halinde, o ildeki Ticaret ve Sanayi Odası, Ticaret Odası adını alır.

Bununla beraber bir ilde ticaret siciline kayıtlı gerçek ve tüzel kişilerden; gemi sahipleri, donatanlar ve donatma iştirakleri, gemi işletenler, gemi acenteleri, gemi alım satım, navlun komisyoncuları, forvarderler, stivedor ve puantaj firmaları, gemi klas müesseseleri, deniz sigorta müesseseleri ve acenteleri ile deniz ekspertiz kuruluşları ve sürveyörleri, deniz malzemesi, kumanyacılar ve deniz sanayi malzemesi alım satımı yapan firmalar, gemi akaryakıt ikmal ve sağlama işiyle uğraşan firmalar, marina ve liman işletme firmaları, balıkçılıkla ilgili gemi işleten firmalar, yat turizmi, balıkçı gemiciliği, kafes balıkçılığı, denizaltı su hizmetleri, gezinti tekneleri, kruvaziyer turizmi, dip kaynakları ve deniz kumcuları, denizde atık ve çevre temizliği ile uğraşan firmalar, gemi ve yat inşa ve yan sanayi firmaları, su üstü ve su altı deniz sporları ile uğraşan firmalar Deniz Ticaret Odası kurulması için, başvuruda bulunabilirler. Bu durumda başvuru sahiplerinin en az yüzde onunun gemi sahibi olması gerekmektedir.

Ticaret borsaları ise, 5174 sayılı Kanunda yazılı esaslar çerçevesinde borsaya dahil maddelerin alım satımı ve borsada oluşan fiyatlarının tespit, tescil ve ilanı işleriyle meşgul olmak üzere kurulan kamu tüzel kişiliğine sahip kurumlardır. Kambiyo ve kıymetli madenlerle ilgili borsalar 5174 sayılı Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır.

Borsalar ticari ihtiyaçların gerekli kıldığı illerde, TOBB'un olumlu görüşü üzerine T.C. Ticaret Bakanlığı tarafından kurulurlar. Diğer yandan ülke, bölge ve uluslararası düzeyde faaliyet göstermek üzere özel nitelikli borsalar da kurulabilmektedir. Türkiye'de henüz kurulmuş olan bir ülke ya da bölge borsası ya da başka türlü bir özel nitelikli borsa bulunmamaktadır.

3.2.1. Odaların ve Borsaların Görevleri

5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu Oda ve Borsalara birçok görev yüklemiştir. Kanununun 12. maddesinde belirtildiği üzere odaların görevleri şunlardır:

- Meslek ahlakını, disiplini ve dayanışmayı korumak ve geliştirmek, ticaret ve sanayinin kamu yararına uygun olarak gelişmesine çalışmak.
- Ticaret ve sanayiye ilgilendiren bilgi ve haberleri derleyerek ilgililere ulaştırmak, ilgili kanunlar çerçevesinde resmi makamlarca istenecek bilgileri vermek ve özellikle üyelerinin mesleklerini icrada ihtiyaç duyabilecekleri her çeşit bilgiyi, başvuruları durumunda kendilerine vermek veya bunların elde edilmesini kolaylaştırmak, elektronik ticaret ve internet ağları konusunda üyelerine yol gösterecek girişimlerde bulunmak, bu konularda gerekli alt yapıyı kurmak ve işletmek.
- Ticaret ve sanayiye ait her türlü incelemeleri yapmak, bölgeleri içindeki iktisadi, ticari ve sınai faaliyetlere ait endeks ve istatistikleri tutmak, başlıca maddelerin piyasa fiyatlarını takip ve kaydetmek ve bunları uygun vasıtalarla yaymak.
- 5174 sayılı Kanununun 26. maddesindeki belgeleri düzenlemek ve onaylamak.
- Meslek faaliyetlerine ait konularda resmi makamlara teklif, dilek ve başvurularda bulunmak; üyelerinin tamamının veya bir kesiminin mesleki menfaati olduğu takdirde meclis kararı ile bu üyeleri adına veya kendi adına dava açmak.

- Çalışma alanları içindeki ticari ve sınai örf, adet ve teamülleri tespit etmek, Bakanlığın onayına sunmak ve ilan etmek.
- Üyeleri tarafından uyulması zorunlu meslekî karar almak.
- Yurt içi ve yurt dışı fuar ve sergilere katılmak.
- Gerektiğinde 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 125 inci maddesinde sayılan mal ve hizmetlerin azami fiyat tarifelerini, kendi üyeleri için, Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliğe uygun olarak tespit etmek ve onaylamak.
- Deniz ticaretinin kamu yararına, milli ulaştırma ve deniz ticareti politikasına uygun şekilde gelişmesine çalışmak.
- Milli ve milletlerarası deniz ticaretine ait incelemeler yapmak ve bu konudaki bilgileri sağlamak, Türkiye limanları arası ve yurt dışı navlun, acente komisyonu ve ücretleri ile liman masrafları gibi bilgileri toplamak ve bunları mümkün olan vasıtalarla en seri şekilde yaymak, dünya deniz ticaretindeki en son gelişmeleri izlemek, istatistikler tutmak ve bunları ilgililere duyurmak.
- Deniz ticaretine ait ticari örf, teamül ve uygulamaları tespit ve ilan etmek, navlun anlaşmaları, konşimento ve benzeri evraka ait tip formları hazırlamak.
- Yabancı gemi sahip ve donatanları ile denizcilikle ilgili müesseselere Türkiye limanlarının imkanları, çalışma şekilleri, tarifeleri ve liman masrafları hakkında bilgi vermek ve onlardan benzeri bilgileri sağlamak.
- Deniz ticareti ile ilgili milletlerarası kuruluşlara üye olmak ve delege bulundurmak.
- İlgililerin talebi üzerine deniz ticareti ile ilgili ihtilaflarda hakemlik yapmak.
- Deniz acenteliği hizmet ücret tarifelerini hazırlamak ve Bakanlığın onayına sunmak.
- Sair mevzuatın verdiği görevlerle, ilgili kanunlar çerçevesinde TOBB ve T.C. Ticaret Bakanlığınca verilecek görevleri yapmak.
- Birliğin belirlediği standartlara göre üye kayıtlarını tutmak ve üyelik aidatlarına ilişkin belgeleri saklamak ve bunları Birliğe talep halinde bildirmek.
- Mevzuatla bakanlıklara veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarına verilen işlerin, 5174 sayılı Kanunda belirtilen kuruluş amaçları ve görev alanı çerçevesinde odalara tevdi halinde bu işleri yürütmek.

- Üyelerinin ihtiyacı olan belgeleri vermek ve bunlara ilişkin gerekli hizmetleri yapmak.
- Yurt içi fuarlar konusunda yapılacak müracaatları değerlendirip Birliğe teklifte bulunmak.
- Üyeleri hakkındaki tüketici şikayetlerini incelemek ve kuruluş amaçları doğrultusunda diğer faaliyetlerde bulunmak.
- Ticaret ve Sanayi Odalarınca, Odalar ayrı olan illerde ise Sanayi Odalarınca sanayiciler için kapasite raporları düzenlemek.

Yukarıda bahsedilen görevleri dışında odalar, mevzuat hükümleri çerçevesinde şu faaliyetleri de gerçekleştirmektedirler:

- Ticaret mallarının niteliklerinin belirlenmesine yönelik laboratuvarlar kurmak veya bunlara iştirak etmek, uluslararası kalibrasyon, test ölçme laboratuvarı kurmak veya iştirak etmek, belgelendirme hizmetleri sunmak,
- Milli Eğitim Bakanlığının izin ve denetiminde ticaret, denizcilik ve sanayi ile ilgili kursları açmak, açılan kurslara yardımda bulunmak, yurt içinde ve dışında ihtiyaç duyulan alanlar için öğrenci okutmak ve stajyer bulundurmak; mesleki ve teknik eğitim ve öğretimi geliştirme ve yönlendirme çalışmaları yapmak, kendi üyelerinin işyerleriyle sınırlı olmak üzere, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamına alınmamış meslek dallarında bu uygulamaya ilişkin belgeleri düzenlemek,
- İlgililerin talebi halinde, ticari ve sınai ihtilaflarda hakem olmak, tahkim kurulları oluşturmak,
- Açılmış veya açılacak olan sergiler, panayırklar, umumi mağazalar, depolar, müzeler ve kütüphanelere katılmak,
- Yetkili bakanlıkça uygun görülen alanlarda sanayi siteleri, endüstri bölgeleri, organize sanayi bölgeleri, teknoloji geliştirme bölgeleri, teknoparklar, teknoloji merkezleri kurmak ve yönetmek; 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu çerçevesinde serbest bölge kurucu ve işleticisi veya işleticisi olmak, antrepo işletmek ve fuar alanları, kongre merkezleri ile ticaret merkezleri kurmak, işletmek veya kurulmuş olanlara iştirak etmek görevlerini de yaparlar.

Borsaların görevleri ise 5174 sayılı Kanununun 34. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre Borsalar aşağıdaki görevleri yerine getirmektedirler:

- Borsaya dahil maddelerin, Borsada alım satımını tanzim ve tescil etmek.

- Borsaya dahil maddelerin borsada oluşan her günlük fiyatlarını usulü dairesinde tespit ve ilan etmek.
- Alıcı ve satıcının, teslim ve teslim alma ile ödeme bakımından yükümlülüklerini, muamelelerin tasfiye şartlarını, fiyatlar üzerinde etkili şartları ve ihtilaf doğduğunda ihtiyari tahkim usullerini gösteren ve Birliğin onayıyla yürürlüğe girecek genel düzenlemeler yapmak.
- Yurt içi ve yurt dışı borsa ve piyasaları takip ederek fiyat haberleşmesi yapmak, elektronik ticaret ve internet ağları konusunda üyelerine yol göstermek.
- 51inci maddedeki belgeleri düzenlemek ve onaylamak.
- Borsaya dahil maddelerin tiplerini ve vasıflarını tespit etmek üzere laboratuvar ve teknik bürolar kurmak veya kurulmuşlara iştirak etmek.
- Bölgeleri içindeki borsaya ilişkin örf, adet ve teamülleri tespit etmek, Bakanlığın onayına sunmak ve ilân etmek.
- Borsa faaliyetlerine ait konularda ilgili resmi makamlara teklif, dilek ve başvurularda bulunmak; üyelerinin tamamı veya bir kesiminin menfaati olduğu takdirde bu üyeleri adına veya kendi adına dava açmak. Rekabeti bozucu etkileri olabilecek anlaşma, karar ve uyumlu eylem niteliğindeki uygulamaları izlemek ve tespiti halinde ilgili makamlara bildirmek.
- Mevzuatla bakanlıklara veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarına verilen işlerin, 5174 sayılı Kanunda belirtilen kuruluş amaçları ve görev alanı çerçevesinde borsalara tevdi halinde bu işleri yürütmek.
- Üyelerinin ihtiyacı olan belgeleri vermek ve bunlara ilişkin gerekli hizmetleri yapmak.
- Yurt içi fuarlar konusunda yapılacak müracaatları değerlendirip Birliğe teklifte bulunmak. Sair mevzuatın verdiği görevlerle, ilgili kanunlar çerçevesinde TOBB ve T.C. Ticaret Bakanlığı'nca verilecek görevleri yapmak.

3.2.2. Odaların ve Borsaların Yönetim ve Personel Yapısı

Oda ve Borsaların yönetim organları 5174 sayılı Kanun çerçevesinde belirlenen şekilde meslek komiteleri, meclis, yönetim kurulu, disiplin kurulundan oluşmaktadır. Bu kurumların hukuki temsilcisi Yönetim Kurulu Başkanıdır. Ayrıca bu

yapı içerisinde Yönetim Kurulu tarafından atanan bir Genel Sekreter ve ihtiyaca göre bir ya da daha fazla Genel Sekreter Yardımcısı bulunmaktadır. Genel Sekreter ve/veya yardımcıları odaların idari işlerini yürüten ve Odaların iç işleyişini düzenleyen en üst idari amirlerdir. Oda ve Borsada yer alan ve Genel Sekreterliğe bağlı olan diğer personel ise kanun çerçevesinde belirlenen işlerin yürütülmesinden sorumludur. Personel statüsü, yetkili organlarının çıkardığı kanun ve yönetmeliklere tabidir (5174 sayılı Kanun).

3.2.3. Odaların ve Borsaların Organları ve Görevleri

3.2.3.1. Oda Meslek Komiteleri

Oda meslek komiteleri, meslek gruplarınca dört yıl için seçilecek beş veya yedi kişiden, üye sayısı onbini aşan odalarda beş, yedi, dokuz veya onbir kişiden oluşur. Komite, kendi üyeleri arasından dört yıl için bir başkan, bir başkan yardımcısı seçer. Asıl üyeler kadar da yedek üye seçilir (5174 sayılı Kanun).

Oda meslek komitelerinin görevleri şunlardır (5174 sayılı Kanun):

- Meslekleri ile ilgili incelemeler yapmak, yararlı ve gerekli gördükleri tedbirleri görüşülmek üzere yönetim kuruluna teklif etmek,
- Meslek komitesiyle ilgili olarak meclis gündeminde yer alan konularda başkan, başkan yardımcısı veya uygun görülen üyelerin, oy kullanmamak üzere meclis toplantısına katılmasına karar vermek,
- Mesleklerine ait işler hakkında, meclis veya yönetim kurulu tarafından bilgi istenmesi halinde, bu konuda araştırma yapmak ve istemi cevaplandırmak,
- İlgili mevzuatla verilen diğer görevleri yerine getirmek.

3.2.3.2. Oda Meclisi

Meslek komiteleri beş kişiden oluşan meslek gruplarında ikişer, yedi kişiden oluşan gruplarda üçer, dokuz kişiden oluşan gruplarda dörder, onbir kişiden oluşan gruplarda beşer meclis üyesi seçilir. Meclis, kendi üyeleri arasından dört yıl için bir başkan, bir veya iki başkan yardımcısı seçer. Ayrıca aynı sayıda yedek üye seçilir (5174 sayılı Kanun).

Oda meclisinin görevleri şunlardır (5174 sayılı Kanun):

- Oda yönetim kurulu ve disiplin kurulu üyelerini seçmek,
- Kendi üyeleri arasından Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği genel kurulu delegelerini seçmek,
- Yönetim kurulu tarafından yapılacak teklifleri inceleyip karara bağlamak,
- Uyulması zorunlu mesleki kararlar almak,
- Çalışma alanları içindeki ticari ve sınai örf, adet ve teamülleri tespit ve ilan etmek,
- Aylık mizanı ve aktarma taleplerini incelemek ve onaylamak,
- Üyeleri arasında veya üyelerin yapmış oldukları sözleşmede yer alması halinde bu sözleşmelerle ilgili olarak çıkan ihtilafları çözmek üzere tahkim müesseseleri kurmak, mahkemeler tarafından istenecek hakem ve bilirkişi listelerini onaylamak,
- Odaya kayıtlı üyeler hakkında disiplin kurulu tarafından teklif edilecek cezaları karara bağlamak,
- Yıllık bütçe ve kesin hesapları onaylamak ve yönetim kurulunu ibra etmek, sorumluluğu görülenler hakkında takibat işlemlerini başlatmak,
- Taşınmaz mal almaya, satmaya, inşa, ifraz, tevhit ve rehin etmeye, ödünç para almaya, kamulaştırma yapmaya, okul ve derslik yapmaya, kanun hükümleri çerçevesinde şirket ve vakıf kurmaya veya kurulu şirketlere ortak olmaya karar vermek,
- Oda iç yönergesini kabul etmek ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin onayına sunmak,
- Yönetim kurulunca odaya kayıt zorunluluğuna veya üyelerin derecelerine ilişkin olarak verilecek kararlara karşı yapılan itirazları incelemek ve kesin karara bağlamak,
- Mesleklere ve sorunlara göre ihtisas komisyonları ve danışma kurulları kurmak,
- Yurt içi ve yurt dışı sınai, ticari ve ekonomik kuruluşlara üye olmak ve kongrelerine delege göndermek,

- Tahsili imkansızlaşan alacakların takibinden vazgeçme veya ölen, ticareti terk eden ve odaya olan aidat borçlarını, yangın, sel, deprem ve benzeri afetler gibi, iradesi dışında meydana gelen mücbir sebeplerden dolayı ödeme güçlüğü içinde olan üyelerin aidat borçlarının ve gecikme zamlarının affı ve/veya yeniden yapılandırılmaları ile Oda veya üyeler adına açılacak davalar konusunda yönetim kurulundan gelen teklifleri inceleyip karara bağlamak ve gerekli gördüğünde bu yetkisini yönetim kuruluna devretmek,
- Oda çalışmalarına veya Türk ekonomi hayatına önemli hizmetler vermiş kimselere meclisin üye tam sayısının üçte ikisinin kararıyla şeref üyeliği vermek,
- İlgili mevzuatla verilen diğer görevleri yerine getirmek.

3.2.3.3. Oda Yönetim Kurulu

Oda yönetim kurulu, meclis üye sayısı yirmiden az olan Odalarda beş; yirmi ile yirmidokuz arasında olanlarda yedi; otuz ile otuzdokuz arasında olanlarda dokuz; kırk ve daha fazla olanlarda onbir kişiden oluşur. Meclis kendi üyeleri arasından yönetim kurulunun başkanını, asıl ve yedek üyelerini tek liste halinde seçer. Yönetim kurulu, kendi üyeleri arasından dört yıl için bir veya iki başkan yardımcısı ve bir sayman üye seçer (5174 sayılı Kanun).

Oda yönetim kurulunun görevleri şunlardır (5174 sayılı Kanun):

- Mevzuat ve meclis kararları çerçevesinde Oda işlerini yürütmek,
- Bütçeyi, kesin hesabı ve aktarma tekliflerini ve bunlara ilişkin raporları Oda Meclisine sunmak,
- Aylık hesap raporunu Oda Meclisinin incelemesi ve onayına sunmak,
- Oda personelinin işe alınmalarına ve görevlerine son verilmesine, yükselme ve nakillerine karar vermek,
- Disiplin kurulunun soruşturma yapmasına karar vermek, kanun uyarınca verilen disiplin ve para cezalarının uygulanmasını sağlamak,
- Hakem, bilirkişi ve eksper listelerini hazırlamak ve onaylanmak üzere meclise sunmak,
- Kanunda ve ilgili mevzuatta öngörülen belgeleri tasdik etmek,

- Odanın bir yıl içindeki faaliyeti ve bölgesinin iktisadi ve sınai durumu hakkında yıllık rapor hazırlayıp meclise sunmak,
- Hazırladığı oda iç yönergesini meclise sunmak,
- Ticaret ve sanayiye ait her türlü incelemeyi yapmak, çalışma alanı içindeki ticari ve sınai faaliyetlere ait endeks ve istatistikleri tutmak ve meclis tarafından belirlenen maddelerin piyasa fiyatlarını takip ve kaydetmek ve bunları uygun vasıtalarla ilan etmek,
- Oda personelinin disiplin işlerini kanunda ve ilgili mevzuatta öngörülen esas ve usuller çerçevesinde karara bağlamak,
- Yüksek düzeyde vergi ödeyen, ihracat yapan, teknoloji geliştiren üyelerini ödüllendirmek,
- Bütçede karşılığı bulunması kaydıyla sosyal faaliyetleri desteklemek ve özendirmek, bağış ve yardımlarda bulunmak, burs vermek, meclis onayı ile okul ve derslik yapmak,
- Hakem veya hakem heyeti seçmek,
- Kanunla ve sair mevzuatla odalara verilen ve özel olarak başka bir organa bırakılmayan diğer görevleri yerine getirmek.

3.2.3.4. Oda Disiplin Kurulu

Oda disiplin kurulu, meclis tarafından, odaya kayıtlı olan üyeler arasından dört yıl için seçilen altı asıl ve altı yedek üyeden oluşur (5174 sayılı Kanun).

Oda disiplin kurulunun görevleri şunlardır (5174 sayılı Kanun):

- Odaya kayıtlı üyelerin disiplin soruşturmalarını kanunda ve ilgili mevzuatta öngörülen usul ve esaslara uygun olarak yürütmek,
- Meclise, odaya kayıtlı üyeler hakkında disiplin ve para cezası verilmesini önermek.

3.2.3.5. Borsa Meslek Komiteleri

Borsa meslek komiteleri, meslek gruplarınca dört yıl için seçilecek beş veya yedi kişiden, üye sayısı onbini aşan borsalarda beş, yedi, dokuz veya onbir kişiden

oluşur. Asıl üyeler kadar da yedek üye seçilir. Komite, kendi üyeleri arasından dört yıl için bir başkan, bir başkan yardımcısı seçer (5174 sayılı Kanun).

Borsa meslek komitelerinin görevleri şunlardır (5174 sayılı Kanun):

- Konuları dahilinde incelemeler yapmak, faaliyet alanları için yararlı ve gerekli gördükleri tedbirleri, kararlaştırılmak üzere yönetim kuruluna teklif etmek,
- Meslek komitesiyle ilgili olarak meclis gündeminde yer alan konularda başkan, başkan yardımcısı veya uygun görülen üyelerin, oy kullanmamak üzere meclis toplantısına katılmalarına karar vermek,
- Faaliyet alanlarına ilişkin olarak, meclis veya yönetim kurulu tarafından bilgi istenmesi halinde, bu konuda araştırma yapmak ve istemi cevaplandırmak,
- İlgili mevzuatla verilen diğer görevleri yerine getirmek.

3.2.3.6. Borsa Meclisi

Meslek komiteleri beş kişiden oluşan gruplarda ikişer, yedi kişiden oluşan gruplarda üçer, dokuz kişiden oluşan gruplarda dörder, onbir kişiden oluşan gruplarda beşer meclis üyesi seçilir. Ayrıca aynı sayıda yedek üye seçilir. Meclis, kendi üyeleri arasından dört yıl için bir başkan, bir veya iki başkan yardımcısı seçer (5174 sayılı Kanun).

Borsa meclisinin görevleri şunlardır (5174 sayılı Kanun):

- Borsa yönetim kurulu ve disiplin kurulu üyelerini seçmek,
- Kendi üyeleri arasından Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği genel kurul delegelerini seçmek,
- Yönetim kurulu tarafından yapılacak teklifleri inceleyip karara bağlamak,
- Çalışma alanları içindeki örf, adet ve teamülleri tespit ve ilan etmek,
- Aylık mizanı ve aktarma taleplerini incelemek ve onaylamak,
- Borsada gerçekleştirilen işlemlerden veya üyelerin yapmış oldukları sözleşmede yer alması halinde bu sözleşmelerle ilgili olarak çıkan ihtilafları çözmekle görevli tahkim müesseseleri oluşturmak,
- Borsa dışında yapılan işlemlerden doğabilecek ihtilafların çözümü için, mahkemeler tarafından istenecek bilirkişi listesini onaylamak,

- Borsa üyeleri hakkında disiplin kurulu tarafından teklif edilecek cezalara karar vermek,
- Yıllık bütçe ve kesin hesapları onaylamak ve yönetim kurulunu ibra etmek, sorumluluğu görülenler hakkında takibat işlemlerini başlatmak,
- Taşınmaz alımına, satımına, inşa, ifraz, tevhit ve rehnine ve ödünç para alınmasına, kamulaştırma yapılmasına ve kanun hükümleri çerçevesinde şirketlere ortak olmaya karar vermek,
- Borsa iç yönergesini kabul etmek ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin onayına sunmak,
- Borsaya dahil maddelerden hangilerinin, daha sonra tescil ettirmek şartıyla, borsa yerinin dışında alınıp satılabileceğini belirlemek ve bu şekilde alınıp satılacak maddelerin otuz günü geçmemek kaydıyla tescil edilmesine ilişkin süreyi belirlemek,
- Yönetim kurulunca borsaya kayıt zorunluluğuna veya üyelerin derecelerine ilişkin olarak verilecek kararlara karşı yapılan itirazları incelemek ve kesin karara bağlamak,
- Mesleklere ve sorunlara göre ihtisas komisyonları kurmak,
- Yurt içi ve dışı sınıai ticari ve ekonomik kuruluşlara üye olmak ve kongrelerine delege göndermek,
- Tahsili imkansızlaşan alacakların takibinden vazgeçme veya ölen, ticareti terk eden ve borsaya olan aidat borçlarını yangın, sel, deprem ve benzeri afetler gibi iradesi dışında meydana gelen mücbir sebeplerden dolayı ödeme güçlüğü içinde olan üyelerin aidat anapara ve gecikme zammı borçlarının affı ve/veya yeniden yapılandırılmaları ile borsa veya üyeler adına açılacak davalar konusunda yönetim kurulundan gelen teklifleri inceleyip karara bağlamak ve gerekli gördüğünde bu yetkisini yönetim kuruluna devretmek,
- Borsaya veya Türk ekonomi hayatına önemli hizmetler vermiş kimselere meclisin üye tam sayısının üçte ikisinin kararıyla şeref üyeliği vermek,
- İlgili mevzuatla verilen diğer görevleri yerine getirmek.

3.3.3.7. Borsa Yönetim Kurulu

Borsa yönetim kurulu, meclis üye sayısı yirmiden az olan borsalarda beş; yirmi ile yirmidokuz arasında olanlarda yedi; otuz ile otuzdokuz arasında olanlarda dokuz; kırk ve daha fazla olanlarda onbir kişiden oluşur. Meclis kendi üyeleri arasından yönetim kurulunun başkanını, asıl ve yedek üyelerini tek liste halinde seçer. Yönetim kurulu, kendi üyeleri arasından dört yıl için bir veya iki başkan yardımcısı ve bir sayman üye seçer (5174 sayılı Kanun).

Borsa yönetim kurulunun görevleri şunlardır (5174 sayılı Kanun):

- Mevzuat ve meclis kararları çerçevesinde borsa işlerini yürütmek,
- Bütçeyi, kesin hesabı ve aktarma tekliflerini ve bunlara ilişkin raporları borsa meclisine sunmak,
- Aylık hesap raporunu borsa meclisinin incelemesi ve onayına sunmak,
- Borsa personelinin işe alınmalarına ve görevlerine son verilmesine, yükselme ve nakillerine usulüne uygun olarak karar vermek,
- Borsa personelinin disiplin işlerini kanunda ve ilgili mevzuatta düzenlenen esas ve usuller çerçevesinde karara bağlamak,
- Disiplin kurulunun soruşturma yapmasına karar vermek,
- Kanun uyarınca verilen disiplin ve para cezalarının uygulanmasını sağlamak,
- Borsada gerçekleştirilen işlemlerden doğacak ihtilafları çözmekle görevli hakem kurulunu belirlemek,
- Borsa dışında yapılan işlemlerden doğabilecek ihtilafların çözümü için, mahkemeler tarafından istenecek hakem ve bilirkişi listelerini hazırlamak ve onaylanmak üzere meclise sunmak,
- Kanunda ve ilgili mevzuatta öngörülen belgeleri tasdik etmek,
- Borsanın bir yıl içindeki faaliyeti ve bölgesinin iktisadi durumu hakkında yıllık rapor hazırlayıp meclise sunmak,
- Hazırladığı iç yönergeyi meclise sunmak,
- Borsaya ait her türlü incelemeyi yapmak, endeks ve istatistikleri tutmak ve başlıca maddelerin borsada oluşan fiyatlarını tespit etmek ve bunları uygun vasıtalarla ilan etmek,

- Yüksek düzeyde vergi ve tescil ücreti ödeyen, ihracat yapan, teknoloji geliştiren üyelerini ödüllendirmek,
- Bütçede karşılığı bulunmak kaydıyla sosyal faaliyetleri desteklemek ve özendirme, bağış ve yardımlarda bulunmak, burs vermek, meclis onayı ile okul ve derslik yapmak,
- Kanunla ve sair mevzuatla borsalara verilen ve özel olarak başka bir organa bırakılmayan diğer görevleri yerine getirmek.

3.2.3.8. Borsa Disiplin Kurulu

Borsa disiplin kurulu, meclis tarafından, borsaya kayıtlı olan üyeler arasından dört yıl için seçilen altı asil ve altı yedek üyeden oluşur (5174 sayılı Kanun).

Borsa disiplin kurulunun görevleri şunlardır (5174 sayılı Kanun):

- Borsa üyelerinin disiplin soruşturmalarını kanunda ve ilgili mevzuatta öngörülen usul ve esaslara uygun olarak yürütmek,
- Meclise, borsa üyeleri hakkında disiplin ve para cezası verilmesini önermek.

3.2.4. Türkiye’de Faaliyet Gösteren Odalar ve Borsalar

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi Türkiye’de 81 il, 160 ilçede kurulmuş olan ve TOBB’un bünyesinde faaliyet gösteren; 12’si Sanayi Odası, 55’i Ticaret Odası, 183’ü Ticaret ve Sanayi Odası, 113’ü Ticaret Borsası, 2’si Deniz Ticaret Odası niteliğinde olan toplam 365 oda ve borsa bulunmaktadır. Bu Oda ve Borsaların isimleri, buldukları il ve ilçeler ile kurum hakkında ayrıntılı bilgi alınabilecek olan web sayfaları aşağıda tablolar halinde sunulmuştur. Aşağıdaki tablolar ve web sayfaları incelendiğinde, TOBB’un neden ülkenin en büyük sivil ekonomik kuruluşu olduğu ve TOBB’un ve çatısı altında bulunan Odalar ve Borsaların ne kadar geniş bir yelpazede faaliyet gösterdikleri daha kolay anlaşılacaktır.

Türkiye’de faaliyet gösteren sanayi odaları il ve ilçelerine göre web sayfaları ile birlikte aşağıdaki tabloda (Tablo 1) belirtilmiştir.

Tablo 1. Sanayi Odaları

<i>S.N.</i>	<i>Kurum Adı</i>	<i>İl / İlçe</i>	<i>Web Sayfası</i>
1	Adana Sanayi Odası	Adana	http://www.adaso.org.tr
2	Ankara Sanayi Odası	Ankara	http://www.aso.org.tr/
3	Aydın Sanayi Odası	Aydın	http://www.ayso.org.tr/
4	Balıkesir Sanayi Odası	Balıkesir	http://www.bso.org.tr/
5	Denizli Sanayi Odası	Denizli	http://www.dso.org.tr/
6	Ege Bölgesi Sanayi Odası	İzmir	http://www.cbso.org.tr
7	Eskişehir Sanayi Odası	Eskişehir	http://www.eso.org.tr/
8	Gaziantep Sanayi Odası	Gaziantep	http://www.gso.org.tr/
9	İstanbul Sanayi Odası	İstanbul	http://www.iso.org.tr/
10	Kayseri Sanayi Odası	Kayseri	http://www.kayso.org.tr/
11	Kocaeli Sanayi Odası	Kocaeli	http://www.kosano.org.tr/
12	Konya Sanayi Odası	Konya	http://www.kso.org.tr/

Kaynak: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (www.tobb.org.tr)

Türkiye’de faaliyet gösteren ticaret odaları il ve ilçelerine göre web sayfaları ile birlikte aşağıdaki tabloda (Tablo 2) belirtilmiştir.

Tablo 2. Ticaret Odaları

<i>S.N.</i>	<i>Kurum Adı</i>	<i>İl / İlçe</i>	<i>Web Sayfası</i>
1	Acıpayam Ticaret Odası	Denizli / Acıpayam	
2	Adana Ticaret Odası	Adana	http://www.adanato.org.tr
3	Aliğa Ticaret Odası	İzmir / Aliğa	http://www.alto.org.tr/
4	Ankara Ticaret Odası	Ankara	http://www.atonet.org.tr/
5	Aydın Ticaret Odası	Aydın	http://www.ayto.org.tr/
6	Ayvalık Ticaret Odası	Balıkesir / Ayvalık	http://www.ayvalikto.org.tr/
7	Babadağ Ticaret Odası	Denizli / Babadağ	
8	Balıkesir Ticaret Odası	Balıkesir	http://www.bato.org.tr/

9	Bandırma Ticaret Odası	Balıkesir/Bandırma	http://www.bandirmato.org.tr
10	Bayındır Ticaret Odası	İzmir / Bayındır	http://www.bayindirto.tobb.org.tr
11	Bergama Ticaret Odası	İzmir / Bergama	http://www.bereto.org.tr/
12	Beypazarı Ticaret Odası	Ankara / Beypazarı	http://www.beypazarito.tobb.org.tr/
13	Beşşehir Ticaret Odası	Konya / Beşşehir	http://www.beyschirto.org.tr/
14	Bodrum Ticaret Odası	Muğla / Bodrum	http://www.bodto.org.tr/
15	Buldan Ticaret Odası	Denizli / Buldan	http://www.buldanticaretodasi.org.tr
16	Bünyan Ticaret Odası	Kayseri / Bünyan	http://www.bunyanto.org.tr
17	Burhaniye Ticaret Odası	Balıkesir/ Burhaniye	http://www.burhaniyeto.org.tr/
18	Ceyhan Ticaret Odası	Adana / Ceyhan	http://www.ceyhanto.org.tr/
19	Çumra Ticaret Odası	Konya / Çumra	http://www.cumrato.org.tr/
20	Denizli Ticaret Odası	Denizli	http://www.dto.org.tr/
21	Develi Ticaret Odası	Kayseri / Develi	http://www.develito.org.tr/
22	Didim Ticaret Odası	Aydın / Didim	http://www.didimto.org.tr/
23	Doğanhisar Ticaret Odası	Konya/Doğanhisar	http://www.doganhisar.to.org.tr/
24	Edremit Ticaret Odası	Balıkesir/Edremit	http://www.edremit-to.org.tr/
25	Erdek Ticaret Odası	Balıkesir / Erdek	http://www.erdekto.org.tr
26	Eskişehir Ticaret Odası	Eskişehir	http://www.etonet.org.tr/
27	Gaziantep Ticaret Odası	Gaziantep	http://www.gto.org.tr/
28	Gebze Ticaret Odası	Kocaeli / Gebze	http://www.gebzeto.org.tr/
29	Gönen Ticaret Odası	Balıkesir / Gönen	http://www.gonento.tobb.org.tr/
30	Haymana Ticaret Odası	Ankara / Haymana	
31	İlgın Ticaret Odası	Konya / İlgın	http://www.iginto.org.tr/
32	İslahiye Ticaret Odası	Gaziantep / İslahiye	http://www.islahiyeto.org.tr
33	İstanbul Ticaret Odası	İstanbul	http://www.ito.org.tr
34	İzmir Ticaret Odası	İzmir	http://www.izto.org.tr/
35	Kayseri Ticaret Odası	Kayseri	http://www.kayseri.to.org.tr
36	Kocaeli Ticaret Odası	Kocaeli	http://www.koto.org.tr/
37	Konya Ticaret Odası	Konya	http://www.kto.org.tr/

38	Kozan Ticaret Odası	Adana / Kozan	http://kozantto.org/
39	Körfez Ticaret Odası	Kocaeli / Körfez	http://www.korfezetto.org.tr
40	Kuşadası Ticaret Odası	Aydın / Kuşadası	http://www.kuto.org.tr/
41	Marmaris Ticaret Odası	Muğla / Marmaris	http://www.mto.org.tr/
42	Menemen Ticaret Odası	İzmir / Menemen	http://www.menemento.tobb.org.tr
43	Nazilli Ticaret Odası	Aydın / Nazilli	http://www.naztic.org.tr/
44	Nizip Ticaret Odası	Gaziantep / Nizip	http://www.nto.org.tr/
45	Ödemiş Ticaret Odası	İzmir / Ödemiş	http://www.odemisto.org.tr/
46	Polatlı Ticaret Odası	Ankara / Polatlı	http://www.pto.org.tr/
47	Sarayköy Ticaret Odası	Denizli / Sarayköy	http://www.saraykoyticaretodasi.org.tr/
48	Selçuk Ticaret Odası	İzmir / Selçuk	http://www.selcukticaretodasi.org.tr/
49	Şereflikoçhisar Ticaret Odası	Ankara / Şereflikoçhisar	http://www.sereflikochisarto.org.tr/
50	Söke Ticaret Odası	Aydın / Söke	http://www.sto.org.tr/
51	Susurluk Ticaret Odası	Balıkesir / Susurluk	http://www.susurlukto.org.tr
52	Tavas Ticaret Odası	Denizli / Tavas	http://www.tavasto.org.tr/
53	Tire Ticaret Odası	İzmir / Tire	http://tireto.org.tr/
54	Torbalı Ticaret Odası	İzmir / Torbalı	http://www.torbalito.org.tr/
55	Yahyalı Ticaret Odası	Kayseri / Yahyalı	http://yahyalito.org.tr/

Kaynak: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (www.tobb.org.tr)

Türkiye’de faaliyet gösteren Ticaret ve Sanayi Odaları il ve ilçelerine göre web sayfaları ile birlikte aşağıdaki tabloda (Tablo 3) belirtilmiştir.

Tablo 3. Ticaret ve Sanayi Odaları

S.N.	Kurum Adı	İl / İlçe	Web Sayfası
1	Adıyaman Ticaret ve Sanayi Odası	Adıyaman / Merkez	http://www.adiyamantso.org.tr
2	Afşin Ticaret ve Sanayi Odası	Kahramanmaraş / Afşin	http://www.afsintso.org.tr
3	Afyonkarahisar Ticaret ve Sanayi Odası	Afyonkarahisar / Merkez	http://www.afyonkarahisartso.org.tr/
4	Ağrı Ticaret ve Sanayi Odası	Ağrı / Merkez	http://www.agritso.org.tr
5	Akçakoca Ticaret ve Sanayi Odası	Düzce / Akçakoca	http://www.akcakocatso.org.tr/

6	Akhisar Ticaret ve Sanayi Odası	Manisa / Akhisar	http://www.akhisartso.org.tr
7	Aksaray Ticaret ve Sanayi Odası	Aksaray / Merkez	http://www.aksaraytso.org.tr
8	Akşehir Ticaret ve Sanayi Odası	Konya / Akşehir	http://www.aksehirtso.org.tr
9	Akyazı Ticaret ve Sanayi Odası	Sakarya / Akyazı	http://akyazitso.tobb.org.tr/
10	Alaca Ticaret ve Sanayi Odası	Çorum / Alaca	http://www.alacatso.org.tr/
11	Alanya Ticaret ve Sanayi Odası	Antalya / Alanya	http://www.altso.org.tr
12	Alaplı Ticaret ve Sanayi Odası	Zonguldak / Alaplı	http://www.alaplitso.org.tr/
13	Alaşehir Ticaret ve Sanayi Odası	Manisa / Alaşehir	http://www.alaschirtso.org.tr/
14	Amasya Ticaret ve Sanayi Odası	Amasya / Merkez	http://www.amasyatso.org.tr/
15	Anamur Ticaret ve Sanayi Odası	Mersin / Anamur	http://www.anamurtso.org.tr/
16	Antakya Ticaret ve Sanayi Odası	Hatay / Merkez	http://www.antakyatso.org.tr/
17	Antalya Ticaret ve Sanayi Odası	Antalya / Merkez	http://www.atso.org.tr
18	Ardahan Ticaret ve Sanayi Odası	Ardahan / Merkez	http://www.ardahanitso.org.tr/
19	Ardeşen Ticaret ve Sanayi Odası	Rize / Ardeşen	http://www.ardesentso.org.tr/
20	Arhavi Ticaret ve Sanayi Odası	Artvin / Arhavi	http://www.arhavitso.org.tr
21	Artvin Ticaret ve Sanayi Odası	Artvin / Merkez	http://www.artvintso.org.tr/
22	Babaeski Ticaret ve Sanayi Odası	Kırklareli / Babaeski	http://www.babaeskitso.org.tr/
23	Bafra Ticaret ve Sanayi Odası	Samsun / Bafra	http://www.bafratso.org.tr/
24	Bartın Ticaret ve Sanayi Odası	Bartın / Merkez	http://www.bartintso.org.tr/
25	Batman Ticaret ve Sanayi Odası	Batman / Merkez	http://www.batso.org.tr/
26	Bayburt Ticaret ve Sanayi Odası	Bayburt / Merkez	http://www.bayburttso.org.tr
27	Biga Ticaret ve Sanayi Odası	Çanakkale / Biga	http://www.bigatso.tobb.org.tr/
28	Bilecik Ticaret ve Sanayi Odası	Bilecik / Merkez	http://www.bileciktso.org.tr/
29	Bingöl Ticaret ve Sanayi Odası	Bingöl / Merkez	http://www.bintso.org.tr/
30	Birecik Ticaret ve Sanayi Odası	Şanlıurfa / Birecik	http://www.bireciktso.org.tr/
31	Bitlis Ticaret ve Sanayi Odası	Bitlis / Merkez	http://www.bitlistso.org.tr/
32	Boğazlıyan Ticaret ve Sanayi Odası	Yozgat / Boğazlıyan	http://bogazliyantso.org.tr/
33	Bolu Ticaret ve Sanayi Odası	Bolu / Merkez	http://www.bolutso.org.tr/
34	Bolvadin Ticaret ve Sanayi Odası	Afyonkarahisar / Bolvadin	http://www.bolvadintso.org.tr/
35	Bor Ticaret ve Sanayi Odası	Niğde / Bor	http://www.bortso.tobb.org.tr/
36	Borçka Ticaret ve Sanayi Odası	Artvin / Borçka	http://www.borckatso.tobb.org.tr/

37	Boyabat Ticaret ve Sanayi Odası	Sinop / Boyabat	http://www.boyabattso.org.tr/
38	Bozüyük Ticaret ve Sanayi Odası	Bilecik / Bozüyük	http://www.bozuyuktso.org.tr/
39	Bucak Ticaret ve Sanayi Odası	Burdur / Bucak	http://www.bucaktso.org.tr/
40	Bulancak Ticaret ve Sanayi Odası	Giresun / Bulancak	http://www.bulancak-tso.org.tr/
41	Burdur Ticaret ve Sanayi Odası	Burdur / Merkez	http://www.burdurtso.com/
42	Bursa Ticaret ve Sanayi Odası	Bursa / Merkez	http://www.btso.org.tr/
43	Çanakkale Ticaret ve Sanayi Odası	Çanakkale / Merkez	http://www.canakkaleitso.org.tr/
44	Çankırı Ticaret ve Sanayi Odası	Çankırı / Merkez	http://www.catso.org.tr/
45	Çarşamba Ticaret ve Sanayi Odası	Samsun / Çarşamba	http://www.carsambatso.org.tr/
46	Çay Ticaret ve Sanayi Odası	Afyonkarahisar / Çay	http://www.caytso.org.tr
47	Çayeli Ticaret ve Sanayi Odası	Rize / Çayeli	http://www.cayelitso.org.tr
48	Cizre Ticaret ve Sanayi Odası	Şırnak / Cizre	http://www.cizretso.tobb.org.tr
49	Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası	Tekirdağ / Çorlu	http://www.corlutso.org.tr/
50	Çorum Ticaret ve Sanayi Odası	Çorum / Merkez	http://www.ctso.org.tr
51	Çaycuma Ticaret ve Sanayi Odası	Zonguldak / Çaycuma	http://www.caycumatso.tobb.org.tr/
52	Çerkezköy Ticaret ve Sanayi Odası	Tekirdağ / Çerkezköy	http://www.cerkezkoytso.org.tr/
53	Demirci Ticaret ve Sanayi Odası	Manisa / Demirci	http://www.demireitso.org.tr
54	Devrek Ticaret ve Sanayi Odası	Zonguldak / Devrek	http://www.devrektso.org.tr/
55	Dinar Ticaret ve Sanayi Odası	Afyonkarahisar / Dinar	http://www.dinartso.org.tr
56	Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası	Diyarbakır / Yenişehir	http://www.dtso.org.tr
57	Doğubayazıt Ticaret ve Sanayi Odası	Ağrı / Doğubayazıt	http://www.dogubayazittso.tobb.org.tr
58	Dörtüyük Ticaret ve Sanayi Odası	Hatay / Dörtüyük	http://www.dortuyoltso.org.tr
59	Düzce Ticaret ve Sanayi Odası	Düzce / Merkez	http://www.duzcetso.org.tr/
60	Edirne Ticaret ve Sanayi Odası	Edirne / Merkez	http://www.etsso.org.tr/
61	Elâzığ Ticaret ve Sanayi Odası	Elâzığ / Merkez	http://www.elazigtso.org.tr/
62	Elbistan Ticaret ve Sanayi Odası	Kahramanmaraş / Elbistan	http://www.elbistantso.org.tr
63	Emirdağ Ticaret ve Sanayi Odası	Afyonkarahisar / Emirdağ	http://www.emirdagtso.org.tr
64	Erbaa Ticaret ve Sanayi Odası	Tokat / Erbaa	http://www.erbaatso.org.tr/
65	Erciş Ticaret ve Sanayi Odası	Van / Erciş	http://www.ercistso.tobb.org.tr/
66	Erdemli Ticaret ve Sanayi Odası	Mersin / Erdemli	http://www.erdemlitso.org.tr
67	Ereğli(Konya) Ticaret ve Sanayi Odası	Konya / Konya Ereğli	http://www.ertso.org.tr

68	Ereğli/Kdz. Ticaret ve Sanayi Odası	Zonguldak / Karadeniz Ereğli	http://www.ereglitso.org.tr
69	Erzin Ticaret ve Sanayi Odası	Hatay / Erzin	http://www.erzintso.org.tr
70	Erzincan Ticaret ve Sanayi Odası	Erzincan / Merkez	http://www.erzincantso.org.tr
71	Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası	Erzurum / Merkez	https://www.erzurumtso.org.tr/
72	Fatsa Ticaret ve Sanayi Odası	Ordu / Fatsa	http://fatsatso.tobb.org.tr/
73	Fethiye Ticaret ve Sanayi Odası	Muğla / Fethiye	http://www.fto.org.tr/
74	Gediz Ticaret ve Sanayi Odası	Kütahya / Gediz	http://gediztso.org.tr/
75	Gelibolu Ticaret ve Sanayi Odası	Çanakkale / Gelibolu	http://www.gelibolutso.org.tr
76	Gemlik Ticaret ve Sanayi Odası	Bursa / Gemlik	http://www.gtso.org.tr/
77	Gerede Ticaret ve Sanayi Odası	Bolu / Gerede	http://geredetso.tobb.org.tr/
78	Giresun Ticaret ve Sanayi Odası	Giresun / Merkez	http://www.giresuntso.org.tr/
79	Gördes Ticaret ve Sanayi Odası	Manisa / Gördes	http://gordestso.org.tr/
80	Gümüşhacıköy Ticaret ve Sanayi Odası	Amasya / Gümüşhacıköy	http://www.gumushacikoytso.org.tr/
81	Gümüşhane Ticaret ve Sanayi Odası	Gümüşhane / Merkez	http://gumushanetso.org.tr/
82	Hakkari Ticaret ve Sanayi Odası	Hakkari / Merkez	http://www.hatso.org.tr
83	Havza Ticaret ve Sanayi Odası	Samsun / Havza	http://www.havzatso.org.tr/
84	Hayrabolu Ticaret ve Sanayi Odası	Tekirdağ / Hayrabolu	http://www.hayrabolutso.org.tr/
85	Hopa Ticaret ve Sanayi Odası	Artvin / Hopa	http://www.hopatso.org.tr
86	İğdır Ticaret ve Sanayi Odası	İğdır / Merkez	http://www.igdiritso.org.tr
87	İnebolu Ticaret ve Sanayi Odası	Kastamonu / İnebolu	http://www.inebolutso.org.tr
88	İnegöl Ticaret ve Sanayi Odası	Bursa / İnegöl	http://www.itso.org.tr/
89	İskenderun Ticaret ve Sanayi Odası	Hatay / İskenderun	http://www.iskenderuntso.org.tr/
90	Isparta Ticaret ve Sanayi Odası	Isparta / Merkez	http://www.itso.org/
91	İzmit Ticaret ve Sanayi Odası	Bursa / İzmit	http://www.izmitso.org.tr/
92	Kadirli Ticaret Odası	Osmaniye / Kadirli	http://www.kadirliito.tobb.org.tr
93	Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası	Kahramanmaraş / Merkez	http://www.kmtso.org.tr/
94	Kaman Ticaret ve Sanayi Odası	Kırşehir / Kaman	http://www.kamantso.org.tr
95	Karabük Ticaret ve Sanayi Odası	Karabük / Merkez	http://www.karabuktso.org.tr/
96	Karacabey Ticaret ve Sanayi Odası	Bursa / Karacabey	http://www.karacabeytso.com/
97	Karahallı Ticaret ve Sanayi Odası	Uşak / Karahallı	http://karahallitso.tobb.org.tr/
98	Karaman Ticaret ve Sanayi Odası	Karaman / Merkez	http://www.ktso.org.tr/

99	Karapınar Ticaret ve Sanayi Odası	Konya / Karapınar	http://www.karapinartso.org.tr/
100	Kars Ticaret ve Sanayi Odası	Kars / Merkez	http://karstso.org.tr
101	Kastamonu Ticaret ve Sanayi Odası	Kastamonu / Merkez	http://www.kastamonutso.org.tr/
102	Kelkit Ticaret ve Sanayi Odası	Gümüşhane / Kelkit	http://kelkitso.tobb.org.tr/
103	Keşan Ticaret ve Sanayi Odası	Edirne / Keşan	http://www.kesantso.tobb.org.tr
104	Kırıkhan Ticaret ve Sanayi Odası	Hatay / Kırıkhan	http://kirikhantso.org.tr/
105	Kırıkkale Ticaret ve Sanayi Odası	Kırıkkale / Merkez	http://www.kirikkaletso.org.tr/
106	Kırklareli Ticaret ve Sanayi Odası	Kırklareli / Merkez	http://www.kirklarelitso.org.tr/
107	Kırşehir Ticaret ve Sanayi Odası	Kırşehir / Merkez	http://www.kirsehirtso.org.tr/
108	Kızıltepe Ticaret ve Sanayi Odası	Mardin / Kızıltepe	http://www.kiziltepetso.org.tr/
109	Kilis Ticaret ve Sanayi Odası	Kilis / Merkez	http://www.kilistso.tobb.org.tr/
110	Kumluca Ticaret ve Sanayi Odası	Antalya / Kumluca	http://www.kumlucatsso.org.tr
111	Kütahya Ticaret ve Sanayi Odası	Kütahya / Merkez	http://www.kutso.org.tr/
112	Lüleburgaz Ticaret ve Sanayi Odası	Kırklareli / Lüleburgaz	http://www.ltso.org.tr/
113	Malatya Ticaret ve Sanayi Odası	Malatya / Merkez	http://www.malatyatso.org.tr/
114	Malkara Ticaret ve Sanayi Odası	Tekirdağ / Malkara	http://www.malkaratso.org.tr/
115	Manavgat Ticaret ve Sanayi Odası	Antalya / Manavgat	http://www.matso.org.tr/
116	Manisa Ticaret ve Sanayi Odası	Manisa / Merkez	http://www.manisatsso.org.tr
117	Mardin Ticaret ve Sanayi Odası	Mardin / Merkez	http://www.mardintso.tobb.org.tr/
118	Mersin Ticaret ve Sanayi Odası	Mersin / Merkez	http://www.mtso.org.tr/
119	Merzifon Ticaret ve Sanayi Odası	Amasya / Merzifon	http://www.merzifontso.tobb.org.tr
120	Milas Ticaret ve Sanayi Odası	Muğla / Milas	http://mitso.org.tr/
121	Mucur Ticaret ve Sanayi Odası	Kırşehir / Mucur	
122	Muğla Ticaret ve Sanayi Odası	Muğla / Merkez	http://www.mutso.org.tr
123	Muş Ticaret ve Sanayi Odası	Muş / Merkez	http://mustso.org.tr/
124	Mustafakemalpaşa Ticaret ve Sanayi Odası	Bursa / Mustafakemalpaşa	http://www.mkptso.org.tr
125	Mut Ticaret ve Sanayi Odası	Mersin / Mut	http://www.muttso.org.tr/
126	Nevşehir Ticaret ve Sanayi Odası	Nevşehir / Merkez	http://www.ntso.org.tr/
127	Niğde Ticaret ve Sanayi Odası	Niğde / Merkez	http://www.nitso.org.tr/
128	Niksar Ticaret ve Sanayi Odası	Tokat / Niksar	http://www.niksartso.tobb.org.tr
129	Nusaybin Ticaret ve Sanayi Odası	Mardin / Nusaybin	http://nusaybintso.org.tr/

130	Of Ticaret ve Sanayi Odası	Trabzon / Of	http://www.ofitso.org.tr/
131	Oltu Ticaret ve Sanayi Odası	Erzurum / Oltu	http://www.oltutso.com/
132	Ordu Ticaret ve Sanayi Odası	Ordu / Merkez	http://www.otso.org.tr/
133	Orhangazi Ticaret ve Sanayi Odası	Bursa / Orhangazi	http://www.orhangazitso.org.tr/
134	Osmaniye Ticaret ve Sanayi Odası	Osmaniye / Merkez	http://www.osmaniyetso.org.tr/
135	Pasinler Ticaret ve Sanayi Odası	Erzurum / Pasinler	http://www.pasinleritso.tobb.org.tr/
136	Pazar Ticaret ve Sanayi Odası	Rize / Pazar	http://www.ptso.org.tr/
137	Reyhanlı Ticaret ve Sanayi Odası	Hatay / Reyhanlı	http://www.reyhanlitso.org.tr/
138	Rize Ticaret ve Sanayi Odası	Rize / Merkez	http://www.rizetso.org.tr/
139	Safranbolu Ticaret ve Sanayi Odası	Karabük / Safranbolu	http://www.safranbolutso.org.tr/
140	Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası	Sakarya / Merkez	http://www.satso.org.tr
141	Salihli Ticaret ve Sanayi Odası	Manisa / Salihli	http://www.salihlitso.org.tr
142	Samsun Ticaret ve Sanayi Odası	Samsun / Merkez	http://www.samsuntso.org.tr/
143	Sandıklı Ticaret ve Sanayi Odası	Afyonkarahisar / Sandıklı	http://www.sandiklitso.tobb.org.tr
144	Şanlıurfa Ticaret ve Sanayi Odası	Şanlıurfa / Merkez	http://www.sutso.org.tr/
145	Şefaati Ticaret ve Sanayi Odası	Yozgat / Şefaati	http://www.sefaatitso.tobb.org.tr/
146	Seydişehir Ticaret ve Sanayi Odası	Konya / Seydişehir	http://www.seydisehiritso.org.tr/
147	Siirt Ticaret ve Sanayi Odası	Siirt / Merkez	http://www.siirtitso.org.tr
148	Silifke Ticaret ve Sanayi Odası	Mersin / Silifke	http://www.sitso.org.tr/
149	Simav Ticaret ve Sanayi Odası	Kütahya / Simav	http://www.simavtso.org.tr/
150	Sinop Ticaret ve Sanayi Odası	Sinop / Merkez	http://www.sinoptso.tobb.org.tr/
151	Sivas Ticaret ve Sanayi Odası	Sivas / Merkez	http://www.sivastso.org/
152	Siverek Ticaret ve Sanayi Odası	Şanlıurfa / Siverek	http://www.siverekitso.org.tr
153	Soma Ticaret ve Sanayi Odası	Manisa / Soma	http://www.somatso.org.tr/
154	Sorgun Ticaret ve Sanayi Odası	Yozgat / Sorgun	http://sorguntso.org.tr/
155	Suluova Ticaret ve Sanayi Odası	Amasya / Suluova	http://www.suluovatso.org.tr/
156	Sungurlu Ticaret ve Sanayi Odası	Çorum / Sungurlu	http://www.sungurlutso.org.tr
157	Şınak Ticaret ve Sanayi Odası	Şınak / Merkez	http://www.sinaktso.org.tr
158	Tarsus Ticaret ve Sanayi Odası	Mersin / Tarsus	http://www.tarsustso.org.tr
159	Taşköprü Ticaret ve Sanayi Odası	Kastamonu / Taşköprü	http://taskoprutso.tobb.org.tr
160	Tatvan Ticaret ve Sanayi Odası	Bitlis / Tatvan	http://www.tatso.org.tr/

161	Tavşanlı Ticaret ve Sanayi Odası	Kütahya / Tavşanlı	http://www.tavsanlitso.org.tr/
162	Tekirdağ Ticaret ve Sanayi Odası	Tekirdağ / Merkez	http://www.tekirdagtsso.org.tr/
163	Terme Ticaret ve Sanayi Odası	Samsun / Terme	http://ternetso.org.tr/
164	Tokat Ticaret ve Sanayi Odası	Tokat / Merkez	http://www.tokattso.org.tr/
165	Tosya Ticaret ve Sanayi Odası	Kastamonu / Tosya	http://www.tosyatso.org.tr
166	Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası	Trabzon / Merkez	http://www.ttso.org.tr/
167	Tunceli Ticaret ve Sanayi Odası	Tunceli / Merkez	http://www.tuncelitso.org.tr/
168	Turgutlu Ticaret ve Sanayi Odası	Manisa / Turgutlu	http://www.tutso.org.tr/
169	Turhal Ticaret ve Sanayi Odası	Tokat / Turhal	http://www.turhaltso.org.tr/
170	Ünye Ticaret ve Sanayi Odası	Ordu / Ünye	http://www.unyetso.org.tr/
171	Ürgüp Ticaret ve Sanayi Odası	Nevşehir / Ürgüp	http://urguptso.tobb.org.tr/
172	Uşak Ticaret ve Sanayi Odası	Uşak / Merkez	http://www.usaktso.org.tr
173	Uzunköprü Ticaret ve Sanayi Odası	Edirne / Uzunköprü	http://www.uzunkoprutso.tobb.org.tr
174	Van Ticaret ve Sanayi Odası	Van / Merkez	http://www.vatso.org.tr/
175	Veziroköprü Ticaret ve Sanayi Odası	Samsun / Veziroköprü	http://www.vezirkoprutso.org.tr
176	Yalova Ticaret ve Sanayi Odası	Yalova / Merkez	http://www.ytso.org.tr/
177	Yalvaç Ticaret ve Sanayi Odası	Isparta / Yalvaç	http://www.yalvactso.org.tr/
178	Yenişehir Ticaret ve Sanayi Odası	Bursa / Yenişehir	http://www.yenisehirtso.org.tr/
179	Yerköy Ticaret ve Sanayi Odası	Yozgat / Yerköy	http://yerkoytso.org/
180	Yozgat Ticaret ve Sanayi Odası	Yozgat / Merkez	http://www.yozgattso.org.tr/
181	Yüksekova Ticaret ve Sanayi Odası	Hakkâri / Yüksekova	http://www.yuksekovatso.org.tr
182	Zile Ticaret ve Sanayi Odası	Tokat / Zile	http://www.ziletso.org.tr/
183	Zonguldak Ticaret ve Sanayi Odası	Zonguldak / Merkez	http://www.ztso.org.tr/

Kaynak: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (www.tobb.org.tr)

Türkiye’de faaliyet gösteren ticaret borsaları il ve ilçelerine göre web sayfaları ile birlikte aşağıdaki tabloda (Tablo 4) belirtilmiştir.

Tablo 4. Ticaret Borsaları

S.N.	Kurum Adı	İl / İlçe	Web Sayfası
1	Adana Ticaret Borsası	Adana	http://www.adanatb.org.tr

2	Adıyaman Ticaret Borsası	Adıyaman	http://www.adiyamantb.gov.tr
3	Afyonkarahisar Ticaret Borsası	Afyonkarahisar	http://www.afyonborsa.org.tr
4	Akhisar Ticaret Borsası	Manisa / Akhisar	http://www.akhisartb.org.tr
5	Aksaray Ticaret Borsası	Aksaray	http://www.aksaraytb.org.tr/
6	Aksehir Ticaret Borsası	Konya / Akşehir	http://www.akschirtb.org.tr/
7	Akyazı Ticaret Borsası	Sakarya / Akyazı	http://www.akyazitb.org.tr
8	Alaca Ticaret Borsası	Çorum / Alaca	http://www.alacatb.org.tr
9	Alasehir Ticaret Borsası	Manisa / Alaşehir	http://atb.org.tr/
10	Ankara Ticaret Borsası	Ankara	http://www.ankaratb.org.tr/
11	Antakya Ticaret Borsası	Hatay	http://www.antakyatb.gov.tr/
12	Antalya Ticaret Borsası	Antalya	http://www.antalyaborsa.org.tr/
13	Aydın Ticaret Borsası	Aydın	http://aydinticaretborsasi.org.tr/
14	Babaeski Ticaret Borsası	Kırklareli / Babaeski	http://www.babaeskitb.org.tr/
15	Bafra Ticaret Borsası	Samsun / Bafra	http://www.baftratb.org.tr/
16	Balıkesir Ticaret Borsası	Balıkesir	www.balikesirborsa.org.tr
17	Bandırma Ticaret Borsası	Balıkesir / Bandırma	http://www.bantb.org.tr/
18	Batman Ticaret Borsası	Batman	http://batmantb.org.tr
19	Biga Ticaret Borsası	Çanakkale / Biga	http://www.bigatb.tobb.org.tr/
20	Boğazlıyan Ticaret Borsası	Yozgat / Boğazlıyan	http://www.bogazliyantb.org.tr/
21	Bolvadin Ticaret Borsası	Afyonkarahisar / Bolvadin	http://www.bolvadintb.org.tr/
22	Burdur Ticaret Borsası	Burdur	http://www.burdurtb.tobb.org.tr/
23	Bursa Ticaret Borsası	Bursa	http://www./btb.org.tr/
24	Çanakkale Ticaret Borsası	Çanakkale	http://www.canakkaleticaretborsasi.org.tr/
25	Çankırı Ticaret Borsası	Çankırı	http://www.cankiritb.org.tr
26	Çarşamba Ticaret Borsası	Samsun / Çarşamba	http://www.carsambatb.org.tr
27	Ceyhan Ticaret Borsası	Adana / Ceyhan	http://www.ceyhantb.tobb.org.tr/
28	Cihanbeyli Ticaret Borsası	Konya / Cihanbeyli	http://www.cihanbeylitb.org.tr/
29	Çorlu Ticaret Borsası	Tekirdağ / Çorlu	http://www.corlutb.tobb.org.tr/
30	Çorum Ticaret Borsası	Çorum	http://www.corumtb.org.tr

31	Çubuk Ticaret Borsası	Ankara / Çubuk	http://www.cubuktb.org.tr/
32	Denizli Ticaret Borsası	Denizli	http://www.denizlitb.tobb.org.tr/
33	Diyarbakır Ticaret Borsası	Diyarbakır	http://www.ditib.org/
34	Düzce Ticaret Borsası	Düzce	http://www.duzcetb.org.tr/
35	Edirne Ticaret Borsası	Edirne	http://www.etb.org.tr/
36	Edremit Ticaret Borsası	Balıkesir / Edremit	http://www.edremitlb.tobb.org.tr/
37	Elazığ Ticaret Borsası	Elazığ	http://www.elazigtb.org.tr/
38	Ereğli / Konya Ticaret Borsası	Konya / Konya Ereğli	http://www.ereglitb.org.tr/
39	Erzincan Ticaret Borsası	Erzincan	http://www.erzincantb.org.tr/
40	Erzurum Ticaret Borsası	Erzurum	http://www.erzurumb.org.tr/
41	Eskişehir Ticaret Borsası	Eskişehir	http://www.eskitb.org.tr/
42	Fatsa Ticaret Borsası	Ordu / Fatsa	http://www.fatsatb.org.tr/
43	Gaziantep Ticaret Borsası	Gaziantep	http://www.gtb.org.tr/
44	Gemlik Ticaret Borsası	Bursa / Gemlik	http://www.gemliktb.org.tr/
45	Giresun Ticaret Borsası	Giresun	http://www.giresuntb.org.tr/
46	Gönen Ticaret Borsası	Balıkesir / Gönen	http://www.gonentb.tobb.org.tr/
47	Haymana Ticaret Borsası	Ankara / Haymana	http://www.haymanaborsasi.org.tr/
48	Hayrabolu Ticaret Borsası	Tekirdağ / Hayrabolu	http://hayrabolub.org.tr/
49	İğdır Ticaret Borsası	İğdır	http://igdirtb.org.tr/
50	Ilgın Ticaret Borsası	Konya / Ilgın	http://www.ilgintb.org.tr/
51	İpsala Ticaret Borsası	Edirne / İpsala	http://www.ipsalatb.org.tr/
52	İskenderun Ticaret Borsası	Hatay / İskenderun	http://www.iskenderuntb.org.tr/
53	Isparta Ticaret Borsası	Isparta	http://www.ispartatb.org.tr/
54	İstanbul Ticaret Borsası	İstanbul	http://www.istib.org.tr/
55	İzmir Ticaret Borsası	İzmir	http://www.itb.org.tr/
56	Kadirli Ticaret Borsası	Osmaniye / Kadirli	http://www.kadirliib.tobb.org.tr/
57	Kahramanmaraş Ticaret Borsası	Kahramanmaraş	http://kmtb.org.tr/
58	Karacabey Ticaret Borsası	Bursa / Karacabey	http://www.karacabeytb.org.tr/
59	Karaman Ticaret Borsası	Karaman	http://www.karamantb.org.tr/

60	Karapınar Ticaret Borsası	Konya / Karapınar	http://www.karapinarib.org.tr
61	Kars Ticaret Borsası	Kars	http://www.karstb.org.tr/
62	Kastamonu Ticaret Borsası	Kastamonu	http://www.kastamonutb.org.tr
63	Kayseri Ticaret Borsası	Kayseri	http://www.kayscrib.org.tr/
64	Keşan Ticaret Borsası	Edirne / Keşan	http://www.kesantb.tobb.org.tr
65	Kırıkkale Ticaret Borsası	Kırıkkale	http://www.kirikkaletb.org.tr/
66	Kırklareli Ticaret Borsası	Kırklareli	http://www.kirklarelib.org.tr/
67	Kırşehir Ticaret Borsası	Kırşehir	http://www.kirsehirtb.org.tr
68	Kızıltepe Ticaret Borsası	Mardin / Kızıltepe	http://www.kiziltepetb.org.tr/
69	Konya Ticaret Borsası	Konya	http://www.ktb.org.tr/
70	Kozan Ticaret Borsası	Adana / Kozan	http://www.kozantb.tobb.org.tr/
71	Kumluca Ticaret Borsası	Antalya / Kumluca	http://www.kumlucab.org.tr/
72	Kütahya Ticaret Borsası	Kütahya	http://www.kutbo.org.tr/
73	Lüleburgaz Ticaret Borsası	Kırklareli / Lüleburgaz	http://www.ltb.org.tr
74	Malatya Ticaret Borsası	Malatya	http://malatyatb.tobb.org.tr/
75	Malkara Ticaret Borsası	Tekirdağ / Malkara	http://www.malkarab.org.tr/
76	Manisa Ticaret Borsası	Manisa	http://manisatb.org.tr/
77	Mersin Ticaret Borsası	Mersin	https://www.mersintb.org.tr
78	Muğla Ticaret Borsası	Muğla	http://www.muglaticaretborsasi.org.tr/
79	Mustafakemalpaşa Ticaret Borsası	Bursa / M.Kemalpaşa	http://www.mkptb.org.tr
80	Nazilli Ticaret Borsası	Aydın / Nazilli	http://www.nazilib.org.tr/
81	Nevşehir Ticaret Borsası	Nevşehir	http://www.ntb.org.tr
82	Niğde Ticaret Borsası	Niğde	http://www.nigdeib.org.tr
83	Nizip Ticaret Borsası	Gaziantep / Nizip	http://www.nizipticaretborsasi.org.tr
84	Nusaybin Ticaret Borsası	Mardin / Nusaybin	http://www.nusaybintb.org.tr
85	Ödemiş Ticaret Borsası	İzmir / Ödemiş	http://www.otb.org.tr/
86	Ordu Ticaret Borsası	Ordu	http://www.ordutb.org.tr/
87	Osmaniye Ticaret Borsası	Osmaniye	http://www.osmaniyetb.org.tr/
88	Polatlı Ticaret Borsası	Ankara / Polatlı	http://www.polatliborsa.org.tr/

89	Reyhanlı Ticaret Borsası	Hatay / Reyhanlı	http://www.reyhanlib.org/
90	Rize Ticaret Borsası	Rize	http://www.rtb.org.tr/
91	Sakarya Ticaret Borsası	Sakarya	http://www.stb.org.tr/
92	Salihli Ticaret Borsası	Manisa / Salihli	http://www.salihlib.org.tr
93	Samsun Ticaret Borsası	Samsun	http://www.samsuntb.org.tr
94	Sandıklı Ticaret Borsası	Afyonkarahisar / Sandıklı	http://www.sandiklib.org.tr/
95	Sivas Ticaret Borsası	Sivas	http://www.sivastb.org.tr/
96	Söke Ticaret Borsası	Aydın / Söke	http://www.soketb.org.tr/
97	Sungurlu Ticaret Borsası	Çorum / Sungurlu	http://www.sungurlutb.org.tr/
98	Susurluk Ticaret Borsası	Balıkesir / Susurluk	http://www.susurlukib.tobb.org.tr
99	Sanlıurfa Ticaret Borsası	Şanlıurfa	http://www.sutb.org.tr
100	Tarsus Ticaret Borsası	Mersin / Tarsus	http://tarsustb.tobb.org.tr/
101	Tekirdağ Ticaret Borsası	Tekirdağ	http://www.tdag-ticbor.org.tr/
102	Terme Ticaret Borsası	Samsun / Terme	http://www.termetb.org.tr
103	Tokat Ticaret Borsası	Tokat	http://www.tokatib.org.tr
104	Trabzon Ticaret Borsası	Trabzon	http://www.tb.org.tr/
105	Turgutlu Ticaret Borsası	Manisa / Turgutlu	http://www.turgutlutb.org.tr
106	Uşak Ticaret Borsası	Uşak	http://www.usakib.org.tr
107	Uzunköprü Ticaret Borsası	Edirne / Uzunköprü	http://www.uzunkoprutb.org.tr/
108	Ünye Ticaret Borsası	Ordu / Ünye	http://www.unyetb.org.tr
109	Van Ticaret Borsası	Van	http://www.vatbo.org.tr
110	Yenişehir Ticaret Borsası	Bursa / Yenişehir	http://www.yenisehiritb.org.tr/
111	Yerköy Ticaret Borsası	Yozgat / Yerköy	http://www.yerkoytb.org.tr/
112	Yozgat Ticaret Borsası	Yozgat	http://www.yozgattb.org.tr/
113	Zile Ticaret Borsası	Tokat / Zile	http://www.ziletb.org.tr/

Kaynak: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (www.tobb.org.tr)

Türkiye’de faaliyet gösteren deniz ticaret odaları il ve ilçelerine göre web sayfaları ile birlikte aşağıdaki tabloda (Tablo 5) belirtilmiştir.

Tablo 5. Deniz Ticaret Odaları

<i>S.N.</i>	<i>Kurum Adı</i>	<i>İl / İlçe</i>	<i>Web Sayfası</i>
1	İmeak Deniz Ticaret Odası	İstanbul	http://www.denizticaretodasi.org.tr/
2	Mersin Deniz Ticaret Odası	Mersin	http://www.mdto.org

Kaynak: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (www.tobb.org.tr)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. KAMU KURUMU NİTELİĞİNDE MESLEK KURULUŞLARINDA ETİK ALGI ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: 5174 SAYILI KANUNLA KURULMUŞ ODALAR VE BORSALAR ÖRNEĞİ

Bu bölümde 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu ile kurulmuş Oda ve Borsalarda etik algısının ölçülmesine yönelik araştırma hakkında bilgiler sunulacaktır. Bu kapsamda, bölüm içerisinde araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları, modeli, hipotezleri, yöntemi, araştırmada kullanılan bazı kavramlar ve araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilecektir.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Oda ve Borsalarda etik algısının ne düzeyde olduğunun ölçülmesi, Oda ve Borsalarda etik algısı ve alt boyutlarının kurumun niteliğine, personel sayısına, üye sayısına, bütçesine, sahip olunan yönetim sistemi belgelerine, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine, yazılı etik kodların mevcudiyetine, yazılı etik değerlerin mevcudiyetine göre karşılaştırılmasıdır.

Bu amaç doğrultusunda araştırmanın temel soru cümlesi şudur:

“5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı ne düzeydedir?”

Temel araştırma sorusuna ek olarak şu soruya da cevap aranmaktadır;

“5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı ve alt boyutları, kurumun niteliğine, personel sayısına, üye sayısına, bütçesine, sahip olunan yönetim sistemi belgelerine, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine, yazılı etik kodların mevcudiyetine, yazılı etik değerlerin mevcudiyetine göre farklılık gösterir mi?”

4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

5174 sayılı Kanun çerçevesinde, TOBB'a bağlı olarak faaliyet gösteren 365 Oda ve Borsa, Türk Ticaret Kanununda tacir olarak tanımlanan ve Türkiye'de iş dünyasını oluşturan önemli bir topluluğu temsil etmektedir. Kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olarak Oda ve Borsalar, iş dünyasını ilgilendiren uygulamalarla ülke ekonomisine yön vermektedirler.

Türkiye'de özel sektörün mesleki üst kuruluşu ve yasal temsilcisi konumunda olan bu kurumlarda etik algısının ne düzeyde olduğu, nitelik, personel sayısı, üye sayısı, bütçe gibi bazı faktörlerin bu kurumların etik algısı ve alt boyutları üzerinde anlamlı farklılık gösterip göstermediği, bu kurumların temsil ettiği topluluğun büyüklüğü dolayısıyla önem taşımaktadır.

Bununla birlikte araştırma bu alanda literatürün zenginleşmesine katkıda bulunması açısından da önem taşımaktadır. Nitekim 5174 sayılı Kanunla kurulmuş ve bu kanun çerçevesinde faaliyet gösteren Oda ve Borsalarda bu araştırmaya benzer bir çalışma bugüne kadar yapılmamıştır.

4.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir;

- Araştırmanın temel kısıtı, birçok araştırmada olduğu gibi, zaman ve maliyet kısıtıdır.
- Araştırma 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda Genel Sekreter / Genel Sekreter Yardımcısı olarak görev yapan 219 yönetici ile sınırlı kalmıştır.
- Araştırma katılımcıların anket formuna verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

4.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmanın varsayımları şu şekildedir;

- Araştırmada katılımcıların anket formunu doldurmak için gerekli yeterliliğe sahip oldukları varsayılmıştır.

- Katılımcıların, ankette yer alan ifadelere gerçeğe uygun ve samimi cevap verdikleri varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçeğin araştırmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
- Katılımcıların anketlere verdikleri cevaplardan ulaşılabilecek sonuçların geçerli olduğu varsayılmıştır.

4.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ

5174 sayılı Kanunla kurulmuş Oda ve Borsalarda etik algısının ne düzeyde olduğunun belirlenmesini, Oda ve Borsalarda etik algısı ve alt boyutlarının kurumun niteliğine, personel sayısına, üye sayısına, bütçesine, sahip olunan yönetim sistemi belgelerine, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine, yazılı etik kodların mevcudiyetine, yazılı etik değerlerin mevcudiyetine göre karşılaştırılmasını amaçlayan bu araştırma uygulamalı bir araştırma olmasının yanında betimsel bir nitelik taşımaktadır. Bir konunun halihazırdaki durumunun araştırıldığı betimsel model türündeki bu araştırma, aynı zamanda özaktarım araştırması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Diğer bir ifadeyle araştırmanın verileri, örnekleme yer alan bireylerin kendilerinden anketler aracılığıyla bilgi alınarak toplanmıştır. Buna göre araştırmanın modeli şu şekildedir;

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



4.6. ARAŞTIRMADA KULLANILAN BAZI KAVRAMLAR

- ✦ **Etik Kodlar:** İçerisinde ahlaki unsurları barındıran, kurumun çalışanlarından beklediği davranış standartlarını içeren, kurumlara ve çalışanlarına etik davranış konusunda rehberlik yapan, açıklayıcı ve resmi belgelerdir.
- ✦ **Etik Değerler:** Etik açıdan arzu edilen ideal davranış biçimleri veya amaçlar hakkındaki inançlarımıza ve davranışlarımıza yön gösteren evrensel ölçülerdir.
- ✦ **Etik Kurul / Etik Komite:** Kurumlara ve çalışanlarına etik davranış konusunda rehberlik, danışmanlık yapan ve teşvik eden, sunulan hizmetlerde, kurumun toplumla ve paydaşlarıyla ilişkilerinde ortaya çıkan etik sorunları bağımsız bir biçimde değerlendiren yapılardır.
- ✦ **TOBB Akreditasyon Sistemi:** TOBB Akreditasyon Sistemi, TOBB, EUROCHAMBRES (The Association of European Chambers of Commerce and Industry) ve British Chamber of Commerce işbirliği çerçevesinde İngiltere ve Almanya Oda sistemlerinin en iyi uygulamalarını dikkate alarak 2001 yılında geliştirilen Oda Akreditasyon Modeli sonucu ortaya çıkmıştır. Sistem, TOBB'a bağlı olarak faaliyet gösteren Oda ve Borsalarda hizmet türlerinin artırılması, hizmet kalitesinin iyileştirilmesi, Oda/Borsa Sistemlerinin birbirine yakınlaşmanın sağlanması suretiyle Avrupa Oda/Borsa Sistemine uyumunun sağlanmasını amaçlamaktadır.

4.7. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amaçları doğrultusunda geliştirilen hipotezler şunlardır:

- ✦ *H1: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H2: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H3: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H4: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

- ✦ *H5: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H6: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H7: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H8: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H9: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H10: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H11: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H12: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H13: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H14: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H15: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H16: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H17: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H18: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

- ✚ H19: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- ✚ H20: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- ✚ H21: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- ✚ H22: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- ✚ H23: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- ✚ H24: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- ✚ H25: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- ✚ H26: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- ✚ H27: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- ✚ H28: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- ✚ H29: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

- ✦ *H30: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H31: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H32: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H33: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H34: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H35: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H36: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H37: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H38: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*
- ✦ *H39: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

✦ *H40: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

✦ *H41: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

✦ *H42: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

✦ *H43: 5174 sayılı Kanunla Kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

✦ *H44: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.*

4.8. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.8.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de 81 il, 160 ilçede kurulmuş olan ve 5174 sayılı Kanun çerçevesinde TOBB’a bağlı olarak faaliyet gösteren; 12’si Sanayi Odası, 55’i Ticaret Odası, 183’ü Ticaret ve Sanayi Odası, 113’ü Ticaret Borsası, 2’si Deniz Ticaret Odası niteliğinde olan toplam 365 Oda ve Borsada Genel Sekreter/Genel

Sekreter Yardımcısı olarak görev yapan 365 yönetici oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçek elektronik anket yöntemi ile 365 Oda ve Borsa yöneticisine gönderilmiş, yöneticilerin 219'u kendilerine gönderilen anketlere cevap vermiştir. Dolayısıyla toplanılan örneklem sayısı 219'dur.

Araştırmada ulaşılması gereken örneklem sayısı hesaplanırken aşağıdaki tablodan ve formülden faydalanılmıştır. (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011, 86-89).

Tablo 6. Örneklem Sayısı Hesaplama Tablosu

Evren Büüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p= 0.5 q= 0.5	p= 0.8 q= 0.2	p= 0.3 q= 0.7	p= 0.5 q= 0.5	p= 0.8 q= 0.2	p= 0.3 q= 0.7	p= 0.5 q= 0.5	p= 0.8 q= 0.2	p= 0.3 q= 0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1.000	416	406	473	278	198	244	88	58	75
2.500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5.000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10.000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25.000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50.000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100.000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1.000.000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100.000.000	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak : (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011, 86-89)

Evrendeki birey sayısının bilindiği durumlar için;

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

formülüne göre hesaplama yapılmaktadır.

Formülde;

N : Hedef kitledeki birey sayısı

n : Örneklem hacmini yani örnekleme girecek birey sayısını

p : İncelenen olayın oluş sıklığını yani gerçekleşme olasılığını

q : İncelenen olayın olmayış sıklığını yani gerçekleşmeme olasılığını

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosundan bulunan teorik değer (0.05 için

1.96)

d : Olayın oluş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasını göstermektedir. Literatürde bu değer 0.05 alınır.

Bu formül doğrultusunda \pm 0.05 örnekleme hatası ile $p=0.50$ ve $q=0.50$ için örnekleme sayısı 187 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada ise 219 örnekleme kullanılarak yapılacak analizlerin güvenilir olacağı ortaya konulmuştur.

4.8.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların görev yaptıkları kurumun niteliği, personel sayısı, üye sayısı, bütçesi, sahip olduğu yönetim sistemleri belgeleri, kurum bünyesinde etik kurul / etik komite mevcudiyeti, etik değerlerin ve etik kodların yazılı olarak mevcudiyeti gibi demografik bilgilerden oluşan bilgi formu yer almaktadır.

Veri toplama aracının ikinci bölümünde ise Pelletier & Bligh (2006) tarafından hazırlanan Etik İklim Algı Ölçeği (*The Perceptions of Ethical Climate*) yer almaktadır (Webb, 2011, 52-53). Pelletier & Bligh (2006) tarafından hazırlanan Etik İklim Algısı ölçeğinde yer alan sorular, Oda ve Borsalarda uygulanmak üzere, iyi derece İngilizce bilen iki akademisyen ve 1 uzmanın ortak çalışması sonucu Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu aşamada Yönetim Organizasyon alanından 2 akademisyen ve Oda ve Borsada görev yapan 3 uzman ile sorular gözden geçirilmiş, ölçeğin kapsam geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır. Kapsam geçerliği anketin orijinalinde yer alan 38 madde üzerinde yapılmıştır. İfadelerin katılımcılar tarafından doğru anlaşılabilmesi için yine aynı 3 uzman tarafından kontroller yapılmış ve düzeltmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada Pelletier & Bligh (2006) tarafından hazırlanan ve 38 sorudan oluşan ölçekten 2 adet soru çıkarılmış, anket uygulanan Oda ve Borsaların demografik özelliklerini belirlemek için 8 adet soru eklenmiş ve ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik testleri tekrar yapılmıştır. Ölçekte beşli likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum; 5: kesinlikle katılıyorum) 36 madde bulunmakta olup 6 madde (m13, m14, m15, m20 m21, m29) ters kodlanmaktadır. Ölçekte 12 madde (m1-m12) "*etik farkındalık*", 20 madde (m13-m32) "*etik liderlik*", 4 madde (m33-m36) "*etik uygulamaların etkinliği*" boyutlarında planlanmış olup ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmalarıyla en uygun yapının elde edilmesi hedeflenmiştir.

4.8.3. Verilerin Analizi

Araştırmada ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri; güvenirlik çalışması kapsamında madde analizi (madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha) kullanılmıştır. Açımlayıcı (açıklayıcı) faktör analizi birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler bulmayı ve keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanabilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016, 178).

Açımlayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlem gerçekleştirilir. Maddelerin ait oldukları faktördeki yük değerleri, diğer faktörlerdeki yük değerleri ve birden fazla faktördeki yükler arasındaki fark incelenmiştir. Faktör analizinde aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında faktör yük değerlerinin yüksek olmasına (0,45 ya da daha yüksek olması iyi bir ölçü olmakla birlikte bu oran 0,30'a kadar indirilebilir) ve maddelerin tek bir faktörde yüksek yük değerine, diğer faktörlerde düşük yük değerine sahip olmasına (her maddenin en yüksek faktör yüküne sahip olduğu faktör dışındaki faktörlerle faktör yük farkının en az 0,10 olmasına) dikkat edilmiştir (Büyüköztürk, 2012, 124-125).

Doğrulayıcı faktör analizi, gizil değişkenler ile ilgili kuramların test edilmesine dayanan ve ileri düzey araştırmalarda kullanılan oldukça gelişmiş bir teknik ve daha önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analizdir. Doğrulayıcı faktör analizi yapısal eşitlik modellerinden biri olup yapısal eşitlik modellerinde model uyumunun değerlendirilmesinde yaygın olarak “Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı” (X^2/sd), “bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı” (t değeri), “kalıntılara dayanan uyum indeksleri” (SRMR, GFI), “bağımsız modele dayanan uyum indeksleri” (NFI, NNFI, CFI) ve “yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)” olarak sınıflandırılan uyum indeksleri kullanılır (Çokluk vd., 2016, 266-270). Model uyum indeksleri için beklenen katsayılar Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Kabul	
	Edilebilir	Referans
X ² /sd	< 5	Tabachnick & Fidell, 2001
RMSEA	≤0,10	Kelloway, 1989; Tabachnick & Fidell, 2001
SRMR	≤0,08	Hu & Bentler, 1999; Brown, 2006
GFI	≥0,90	Kelloway, 1989; Schumacker & Lomax, 1996; Sümer, 2000; Hooper, Coughlan & Mullen, 2008
NFI	≥0,90	Kelloway, 1989; Schumacker & Lomax, 1996; Sümer, 2000; Tabachnick & Fidell, 2001
NNFI	≥0,90	Thompson, 2004
CFI	≥0,90	Hu & Bentler, 1999; Sümer, 2000; Thompson, 2004
Standart hata (min-max)	0,05 – 0,45	Bollen, 1989
Faktörler arası korelasyon	0,30 – 0,85	Tabachnick & Fidell, 2001

Kaynak: (Çokluk vd., 2016, 271-271)

Madde analizi yöntemlerinden Cronbach Alpha tekniği test puanları arasındaki tutarlığı incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Diğer bir madde analizi yöntemi olan madde toplam korelasyonu ise test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanılır ve her iki test maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve testin iç tutarlığının yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte her iki test, test maddelerinin ayırt ediciliğini gösterir. Madde toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini gösterir ve testin iç tutarlığının yüksek olduğunu gösterir. Genel olarak madde toplam korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği; 0,20-0,30 arasında kalan maddelerin gerektiğinde teste alınabileceği söylenebilir. Cronbach Alpha iç tutarlığı göstermektedir ve genellikle 0,70'in üzerinde olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2012, 171).

Verilerin analizinde SPSS 21.0 programları kullanılmıştır. Puanların normallik sınavında Çarpıklık (Skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2012, 40).

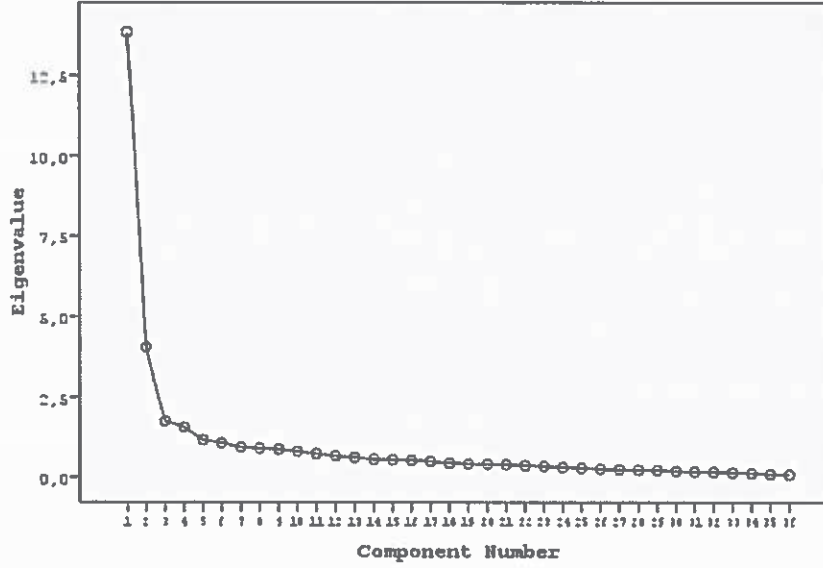
Ölçek geliştirme çalışmaları sonucunda elde edilen 3 boyut ve ölçek toplam puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden ölçek ve alt boyut puanlarının kurum bünyesinde etik kurul /etik komite mevcudiyeti, etik değerlerin ve etik kodların yazılı olarak mevcudiyeti, görev yapılan kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi ve diğer yönetim sistemi belgelerine sahip olması değişkenlerine göre karşılaştırılmasında Bağımsız İki Örneklem *t* Testinden; kurumun niteliği, personel sayısı, üye sayısı, bütçesi değişkenlerine göre karşılaştırılmasında Tek Yönlü Varyans Analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Ölçek ve alt boyutlar arası ilişki analizi için Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 ($p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

4.8.4. Ölçeğin Güvenirlik ve Geçerlik Analizlerine Ait Sonuçlar

4.8.4.1. Etik Algısı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Etik Algısı Ölçeğinin açımlayıcı faktör analizinde KMO 0,92; Bartlett's küresellik testi anlamlılık düzeyi ise $p < 0,01$ olarak ölçülmüştür. Araştırmaya katılan 219 örneklemin açımlayıcı faktör analizi yapmaya uygun olduğu gözlenmiştir. Yamaç birikinti grafiği incelendiğinde üçüncü faktörden sonra eğimin yataya döndüğü ve ölçeğin başlangıçta planlandığı gibi üç boyutlu (etik farkındalık, etik liderlik, etik uygulamaların etkinliği) yapısının daha uygun olduğu görülmektedir (Şekil 2).

Şekil 2. Etik Algısı Ölçeği Yamaç Birikinti Grafiği
Scree Plot



Tablo 8. Etik Algısı Ölçeği İlk Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde ve Boyut	F1	F2	F3	r
ETİK FARKINDALIK				
1. Çalıştığım kurumda işimle ilgili etik kodlar konusunda eğitim aldım.	0,06	0,42	0,39	0,43
2. Bir kararın etik sonuçları olduğunda, çalıştığım kurumun etik politikası karar alma sürecimde bana rehberlik eder.	0,07	0,27	0,60	0,52
3. Çalıştığım kurumun etik kodlarını / etik değerlerini okudum.	0,07	0,30	0,63	0,46
4. Çalıştığım kurumun etik davranış açısından benden ne beklediğini anlıyorum.	0,14	0,13	0,87	0,60
5. Çalıştığım kurumun etik kodlarının / etik değerlerinin içeriğini anlıyorum.	0,06	0,22	0,84	0,58
6. İşe alındığımda, kurumun etik karar alma ve etik davranış konusundaki beklentileri hakkında bilgilendirildim.	0,20	0,34	0,44	0,55
7. Çalıştığım kurumun, çalışanlarının nasıl etik karar almaları gerektiğine dair politikaları mevcuttur.	0,10	0,40	0,59	0,61
8. Çalışırken bir etik çatışma ile karşı karşıya kaldığımda, kararımın olası sonuçlarını tespit etmek için bana yardımcı olacak bir kılavuz ararım.	0,06	0,22	0,42	0,32
9. Olumlu ya da olumsuz etik sonucu olan bir karar almam gerektiğinde, konuyu ilk amirimle rahatlıkla müzakere edebileceğimi biliyorum.	0,32	0,09	0,51	0,51
10. Çalıştığım kurumda istediğim zaman etik hakkında soru sorabileceğim etik kaynaklar mevcuttur.	0,19	0,49	0,47	0,67
11. Çalıştığım kurumda mevcut etik kaynaklardan yardım almak kolaydır.	0,24	0,47	0,43	0,67
12. Çalıştığım kurumda, ihtiyaç duyduğumda etik konusunda destek vermek üzere belirlenmiş bir personel vardır.	0,22	0,42	0,47	0,64
ETİK LİDERLİK				
13. Mesai saatlerinde, etik olmayan karar almama yol açan bir zaman baskısı hissettiğim olmuştur. (R)	0,50	0,02	0,10	0,27
14. Çalıştığım kurumda zaman kısıtı dolayısıyla etik karar almanın mümkün olmadığı birçok örnek vardır. (R)	0,54	0,07	0,10	0,25
15. Zaman baskısı, etik ikilemleri ayrıntılarıyla değerlendirme becerimi olumsuz yönde etkilemektedir. (R)	0,49	0,10	0,17	0,19
16. Çalıştığım kurum bütçe kısıtları olduğu zamanlarda bile etik kararlar alır.	0,43	0,27	0,27	0,53
17. Çalıştığım kurum finansal maliyetlere rağmen doğru şeyleri yapacaktır.	0,50	0,33	0,30	0,64
18. Çalıştığım kurum etik davranış sergileyen çalışanları ödüllendirir.	0,25	0,60	0,27	0,62
19. Çalıştığım kurumdaki işe alma, terfi gibi personele yönelik kararlar kurumun etik ilkelerini yansıtmaktadır.	0,49	0,51	0,26	0,72
20. Çalıştığım kurumda etik hususlar hakkındaki çalışan kaygıları göz ardı edilir. (R)	0,37	0,12	0,09	0,27

21. Etik ihlal dolayısıyla bir iş arkadaşımı rapor etseydim, bana karşı bir misilleme olabilirdi. (R)	0,46	0,15	0,01	0,40
22. Bir konu ile ilgili etik kaygım olduğunda çalıştığım kurum tarafından destekleneceğimi bilirim.	0,69	0,31	0,33	0,76
23. Çalıştığım kurumun üst yönetimi etik uygulamalar konusunda ilgilidir.	0,65	0,43	0,32	0,79
24. Zor bir etik karar almak zorunda kaldığımda, ilk amirimle görüş alışverişinde bulunma konusunda rahat hissedirim.	0,60	0,19	0,30	0,61
25. Üst yönetim, verimlilik, kalite ve etik uygulamalara aynı değeri verir.	0,68	0,39	0,27	0,74
26. Çalıştığım kurumun üst yönetimi tarafından ahlaki kaygılara öncelik verilmektedir.	0,67	0,24	0,21	0,63
27. İlk amirim etik davranış konusunda iyi bir örnektir.	0,72	0,20	0,16	0,61
28. Üst yönetim etik konuları çözüme kavuşturmak için hızlı çalışır.	0,73	0,42	0,26	0,77
29. İlk amirim çalışanlar etik olmayan bir karar aldıklarında görmezden gelir. (R)	0,57	0,04	0,14	0,45
30. Üst yönetim ihtiyaç duyulduğunda çalışanlarına etik rehberlik sağlar.	0,55	0,51	0,30	0,76
31. Çalıştığım kurumun üst yönetimi her zaman etik olan kararlar almaya çaba gösterir.	0,69	0,34	0,33	0,76
32. İş arkadaşlarımdan birini etik bir ihlal dolayısıyla rapor etseydim, ilk amirim beni desteklerdi.	0,41	0,31	0,15	0,49
ETİK UYGULAMALARIN ETKİNLİĞİ				
33. Çalıştığım kurumda etik kurul, etik konusundaki kaygıları ve uygulamaları gizli bir biçimde ele alır.	0,12	0,60	0,29	0,54
34. Çalıştığım kurumda etik kodlar/etik değerler oluşturulması, kuruma olan güvenimi artırdı.	0,22	0,62	0,33	0,64
35. Çalıştığım kurum etik standartlarla gerçekten ilgilendiği için etik kodlar/etik değerler oluşturmuştur.	0,22	0,84	0,25	0,71
36. Çalıştığım kurumda etik konusundaki uygulamalar(etik kodlar/etik değerler) etkilidir.	0,27	0,78	0,30	0,74
	Özdeğer	13,84	4,05	1,75
	Varyans (%)	19,17	15,33	15,09
	Toplam (%)		49,59	

Açımlayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre ölçekte 8 maddenin (m1, m10, m11, m12, m18, m19, m30, m32) birden fazla faktörde yüksek faktör yükü ve faktörler arasındaki yük farkının 0,10'dan düşük olduğu; 4 maddenin (m13, m14, m15, m20) madde toplam korelasyonunun düşük olduğu tespit edilmiştir. Faktörlerin açıkladıkları varyanslar sırasıyla %19,17; %15,33 ve %15,09 olmak üzere açıklanan toplam varyans %49,59 olarak tespit edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 9. Etik Algısı Ölçeği İkinci Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde ve Boyut	F1	F2	F3	r
ETİK FARKINDALIK				
2. Bir kararın etik sonuçları olduğunda, çalıştığım kurumun etik politikası karar alma sürecimde bana rehberlik eder.	0,18	0,58	0,18	0,53
3. Çalıştığım kurumun etik kodlarını / etik değerlerini okudum.	0,01	0,65	0,27	0,47
4. Çalıştığım kurumun etik davranış açısından benden ne beklediğini anlıyorum.	0,24	0,88	0,07	0,65
5. Çalıştığım kurumun etik kodlarının / etik değerlerinin içeriğini anlıyorum.	0,16	0,86	0,17	0,62
6. İşe alındığımda, kurumun etik karar alma ve etik davranış konusundaki beklentileri hakkında bilgilendirildim.	0,29	0,43	0,25	0,55
7. Çalıştığım kurumun, çalışanlarının nasıl etik karar almaları gerektiğine dair politikaları mevcuttur.	0,23	0,59	0,30	0,63
8. Çalışırken bir etik çatışma ile karşı karşıya kaldığımda, kararımın olası sonuçlarını tespit etmek için bana yardımcı olacak bir kılavuz ararım.	0,06	0,41	0,12	0,35
9. Olumlu ya da olumsuz etik sonucu olan bir karar almam gerektiğinde, konuyu ilk amirimle rahatlıkla müzakere edebileceğimi biliyorum.	0,40	0,45	0,01	0,54
ETİK LİDERLİK				
16. Çalıştığım kurum bütçe kısıtları olduğu zamanlarda bile etik kararlar alır.	0,47	0,24	0,19	0,53
17. Çalıştığım kurum finansal maliyetlere rağmen doğru şeyleri yapacaktır.	0,55	0,26	0,24	0,63

21. Etik ihlal dolayısıyla bir iş arkadaşımı rapor etseydim, bana karşı bir misilleme olabilirdi. (R)	0,39	0,00	0,13	0,31
22. Bir konu ile ilgili etik kaygım olduğunda çalıştığım kurum tarafından destekleneceğimi bilirim.	0,78	0,24	0,20	0,75
23. Çalıştığım kurumun üst yönetimi etik uygulamalar konusunda ilgilidir.	0,73	0,27	0,31	0,78
24. Zor bir etik karar almak zorunda kaldığımda, ilk amirimle görüş alışverişinde bulunma konusunda rahat hissederim.	0,67	0,23	0,10	0,61
25. Üst yönetim, verimlilik, kalite ve etik uygulamalara aynı değeri verir.	0,75	0,22	0,31	0,73
26. Çalıştığım kurumun üst yönetimi tarafından ahlaki kaygılara öncelik verilmektedir.	0,74	0,13	0,15	0,62
27. İlk amirim etik davranış konusunda iyi bir örnektir.	0,77	0,07	0,13	0,61
28. Üst yönetim etik konuları çözüme kavuşturmak için hızlı çalışır.	0,80	0,19	0,35	0,77
29. İlk amirim çalışanlar etik olmayan bir karar aldıklarında görmezden gelir. (R)	0,54	0,09	0,03	0,41
31. Çalıştığım kurumun üst yönetimi her zaman etik olan kararlar almaya çaba gösterir.	0,76	0,27	0,25	0,75
ETİK UYGULAMALARIN ETKİNLİĞİ				
33. Çalıştığım kurumda etik kurul, etik konusundaki kaygıları ve uygulamaları gizli bir biçimde ele alır.	0,24	0,31	0,52	0,55
34. Çalıştığım kurumda etik kodlar/etik değerler oluşturulması, kuruma olan güvenimi artırdı.	0,33	0,34	0,55	0,65
35. Çalıştığım kurum etik standartlarla gerçekten ilgilendiği için etik kodlar/etik değerler oluşturmuştur.	0,31	0,28	0,86	0,70
36. Çalıştığım kurumda etik konusundaki uygulamalar(etik kodlar/etik değerler) etkilidir.	0,36	0,33	0,75	0,74
	Özdeğer	10,31	2,66	1,38
	Varyans (%)	26,15	16,96	11,51
	Toplam (%)		54,62	

Açımlayıcı faktör analizi ikinci varimax sonuçlarına göre ölçekten çıkarılan 12 madde sonrası açıklanan varyansın %54,62 düzeyine yükseldiği; faktörlerin açıkladıkları varyansların sırasıyla %26,15; %16,96 ve %11,51 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 9). Ölçekte 1 maddenin (m9) birden fazla faktörde yüksek faktör yükü ve faktörler arasındaki yük farkının 0,10'dan düşük olduğu, 1 maddenin (m21) ise faktör yük değerlerinin 0,40'ın altında olduğu tespit edildiğinden üçüncü varimax döndürmesi gerçekleştirilerek Tablo 10'daki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 10. Etik Algısı Ölçeği Son Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde ve Boyut	F1	F2	F3	r
ETİK FARKINDALIK				
2. Bir kararın etik sonuçları olduğunda, çalıştığım kurumun etik politikası karar alma sürecimde bana rehberlik eder.	0,18	0,70	0,15	0,53
3. Çalıştığım kurumun etik kodlarını / etik değerlerini okudum.	0,04	0,76	0,17	0,47
4. Çalıştığım kurumun etik davranış açısından benden ne beklediğini anlıyorum.	0,30	0,84	0,05	0,65
5. Çalıştığım kurumun etik kodlarının / etik değerlerinin içeriğini anlıyorum.	0,22	0,82	0,15	0,63
6. İşe alındığımda, kurumun etik karar alma ve etik davranış konusundaki beklentileri hakkında bilgilendirildim.	0,27	0,49	0,30	0,55
7. Çalıştığım kurumun, çalışanlarının nasıl etik karar almaları gerektiğine dair politikaları mevcuttur.	0,23	0,67	0,30	0,63
8. Çalışırken bir etik çatışma ile karşı karşıya kaldığımda, kararımın olası sonuçlarını tespit etmek için bana yardımcı olacak bir kılavuz ararım.	-0,02	0,52	0,25	0,36
ETİK LİDERLİK				
16. Çalıştığım kurum bütçe kısıtları olduğu zamanlarda bile etik kararlar alır.	0,56	0,20	0,17	0,53
17. Çalıştığım kurum finansal maliyetlere rağmen doğru şeyleri yapacaktır.	0,61	0,24	0,24	0,63
22. Bir konu ile ilgili etik kaygım olduğunda çalıştığım kurum tarafından destekleneceğimi bilirim.	0,78	0,23	0,24	0,74

23. Çalıştığım kurumun üst yönetimi etik uygulamalar konusunda ilgilidir.	0,73	0,23	0,37	0,77
24. Zor bir etik karar almak zorunda kaldığımda, ilk amirimle görüş alışverişinde bulunma konusunda rahat hissederim.	0,71	0,17	0,12	0,60
25. Üst yönetim, verimlilik, kalite ve etik uygulamalara aynı değeri verir.	0,74	0,15	0,38	0,73
26. Çalıştığım kurumun üst yönetimi tarafından ahlaki kaygılara öncelik verilmektedir.	0,73	0,06	0,26	0,62
27. İlk amirim etik davranış konusunda iyi bir örnektir.	0,81	0,04	0,13	0,60
28. Üst yönetim etik konuları çözüme kavuşturmak için hızlı çalışır.	0,81	0,14	0,36	0,77
29. İlk amirim çalışanlar etik olmayan bir karar aldıklarında görmezden gelir. (R)	0,66	0,11	-0,16	0,40
31. Çalıştığım kurumun üst yönetimi her zaman etik olan kararlar almaya çaba gösterir.	0,78	0,22	0,26	0,75
ETİK UYGULAMALARIN ETKİNLİĞİ				
33. Çalıştığım kurumda etik kurul, etik konusundaki kaygıları ve uygulamaları gizli bir biçimde ele alır.	0,18	0,27	0,73	0,57
34. Çalıştığım kurumda etik kodlar/etik değerler oluşturulması, kuruma olan güvenimi artırdı.	0,29	0,33	0,68	0,66
35. Çalıştığım kurum etik standartlarla gerçekten ilgilendiği için etik kodlar/etik değerler oluşturmuştur.	0,33	0,27	0,79	0,70
36. Çalıştığım kurumda etik konusundaki uygulamalar (etik kodlar/etik değerler) etkilidir.	0,38	0,31	0,73	0,74
	Özdeğer	9,89	2,57	1,27
	Varyans (%)	29,26	18,60	14,55
	Toplam (%)		62,42	

Ölçekte kriterlere uymayan son 2 maddenin çıkarılmasıyla tekrarlanan son varimax döndürmesi sonucunda elde edilen son yapıda tüm maddelerin faktör yükünün 0,40'ın üzerinde olduğu; birden fazla faktörde yük farkının 0,10'dan düşük olmadığı; madde toplam korelasyonlarının 0,30'un üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Son açıklayıcı faktör analizinde faktörlerin açıkladıkları varyanslar sırasıyla %29,26; %18,60 ve %14,55 olmak üzere açıklanan toplam varyans %62,42 olarak tespit edilmiştir (Tablo 10). Açıklayıcı faktör analizi ilk adımında 36 madde (Tablo 8) ile elde edilen toplam varyans (%49,59) ile ölçeğin 22 maddeli yapısından (Tablo 10) elde edilen varyans (%62,42) karşılaştırıldığında ölçekten çıkarılan 14 madde ile açıklanan varyansın yükseldiği ve kalan 22 maddenin daha uygun olduğu görülmektedir (Tablo 10).

4.8.4.2. Etik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Etik Algısı Ölçeğinde açıklayıcı faktör analizi sonucu kalan 22 madde ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indeks değerleri Tablo 11'de gösterilmiştir. İlk doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre faktör yüklerinin 0,40'ın üzerinde olduğu ancak model uyum indekslerinin yeterli düzeyde olmadığı

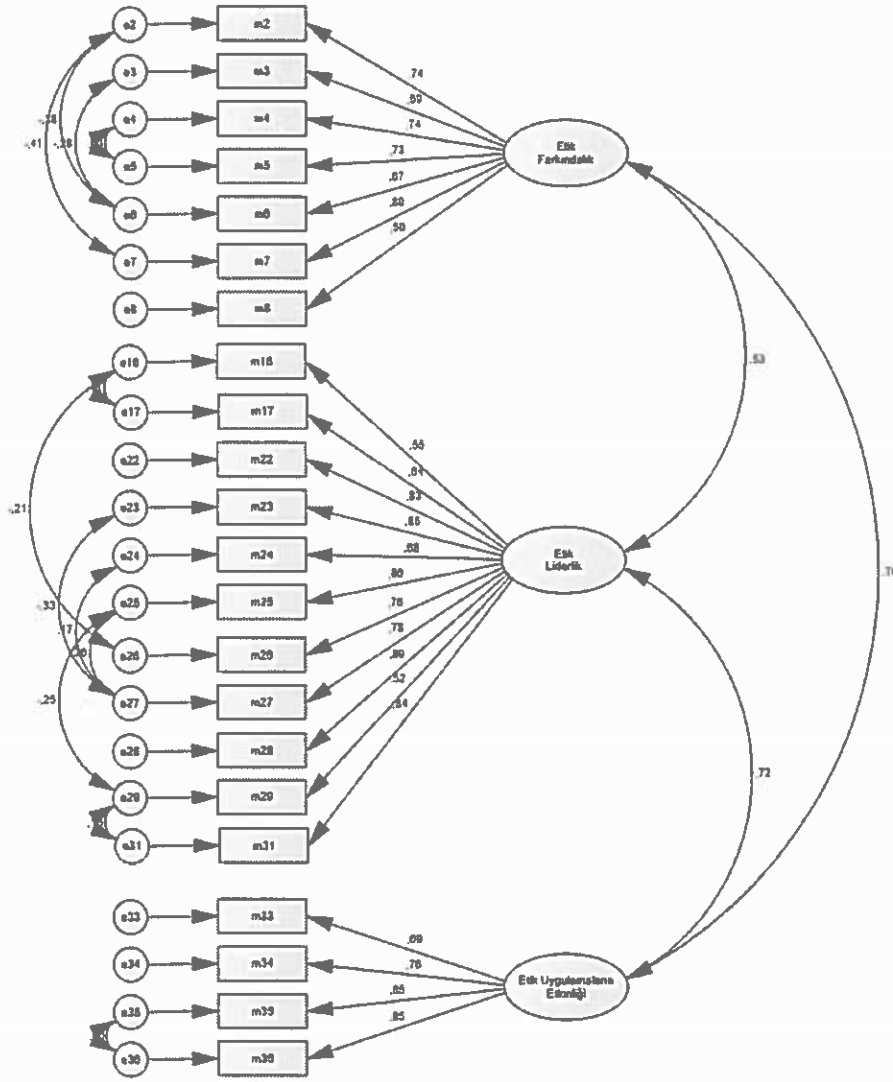
tespit edildiğinden öncelikle modifikasyon önerilerine uygun kovaryans bağlantıları kurularak Tablo 11'deki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 11. Etik Algısı Ölçeği Model Uyum İndeksleri

	İlk DFA	Son DFA
Model Uyum İndeksleri	22 madde	22 madde*
X ² /sd	2,66	1,84
RMSEA	0,09	0,06
SRMR	0,07	0,05
GFI	0,82	0,88
NFI	0,84	0,90
NNFI	0,88	0,94
CFI	0,89	0,95
Faktör yükü (min/max)	0,44 / 0,92	0,50 / 0,87
Standart hata (min/max)	0,10 / 0,17	0,09 / 0,17
Faktörler arası korelasyon (min/max)	0,53 / 0,60 / 0,70	0,53 / 0,70 / 0,72

*Kovaryans bağlantılarıyla

Şekil 3. Etik Algısı Ölçeği Son DFA Diyagramı



Modifikasyon önerilerine uygun kovaryans bağlantıları sonucunda model uyum indekslerinin genel olarak iyi düzeye çıktığı (Tablo 11); hata varyansı ve faktör yüklerinin yüksek ve t değerlerinin 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür (Şekil 3, Tablo 12).

Tablo 12. Etik Algısı Ölçeği DFA ve Madde Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Std. β	t	r	α (0,94)
F1 (Etik Farkındalık)	M2	0,74		0,53	0,86
	M3	0,69	9,30**	0,47	
	M4	0,74	9,90**	0,65	

	M5	0,73	9,82**	0,63	
	M6	0,67	8,00**	0,55	
	M7	0,80	9,41**	0,63	
	M8	0,50	7,01**	0,36	
	M16	0,55		0,53	
	M17	0,64	9,57**	0,63	
	M22	0,83	8,67**	0,74	
	M23	0,85	8,74**	0,77	
	M24	0,68	7,71**	0,60	
F2 (Etik Liderlik)	M25	0,86	8,77**	0,73	0,93
	M26	0,76	7,57**	0,62	
	M27	0,78	8,30**	0,60	
	M28	0,88	8,94**	0,77	
	M29	0,52	6,38**	0,40	
	M31	0,84	8,69**	0,75	
	M33	0,69		0,57	
F3 (Etik Uygulamaların Etkinliği)	M34	0,76	10,11**	0,66	0,88
	M35	0,85	10,83**	0,70	
	M36	0,85	10,77**	0,74	
r: Madde Toplam Korelasyonu			**p<0,01		

Tablo 12'deki madde analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,94; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,86 / 0,93 / 0,88; ölçekteki tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu 0,30'dan yüksek (0,36 ile 0,77 aralığında) olduğu tespit edilmiştir (Tablo 12).

Etik Algısı Ölçeği geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonuçlarına göre ölçekte kalan 22 madde ve oluşturduğu 3 boyut (etik farkındalık, etik liderlik, etik uygulamaların etkinliği) ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

4.9. ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN BULGULAR

4.9.1. Betimsel Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Oda ve Borsaların demografik bilgileri ile ölçeklere ilişkin betimsel bulgulara yer verilmiştir. Tablo 13'de katılımcıların görev yaptıkları kurumların özelliklerine göre dağılımlara yer verilmiştir.

Tablo 13. Kurumların Özelliklerine Göre Dağılımı

	Gruplar	n	%
Kurumun niteliği	Deniz Ticaret Odası	1	0,5
	Sanayi Odası	5	2,3
	Ticaret Borsası	69	31,5
	Ticaret Odası	33	15,0
	Ticaret ve Sanayi Odası	111	50,7
Personel sayısı	1-5 kişi	77	35,1
	6-10 kişi	68	31,1
	11-50 kişi	64	29,2
	50 kişiden fazla	10	4,6
Kurumun üye sayısı	1-1000 üye	128	58,4
	1001-5000 üye	60	27,4
	5000'den fazla	31	14,2
Kurum bütçesi	1 milyon TL ve altı	82	37,5
	1-2 milyon TL	50	22,8
	2-5 milyon TL	41	18,7
	5-10 milyon TL	25	11,4
	10 milyon TL üstü	21	9,6
Kurum bünyesinde etik kurul / etik komite mevcut	Hayır	171	78,1
	Evet	48	21,9
Etik değerler yazılı olarak mevcut	Hayır	120	54,8
	Evet	99	45,2
Etik kodlar yazılı olarak mevcut	Hayır	158	72,1
	Evet	61	27,9
TOBB Akreditasyon Sistemi	Hayır	58	26,5
	Evet	161	73,5
	Hayır	25	11,4

ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi	Evet	194	88,6
ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi	Hayır	159	72,6
	Evet	60	27,4
Diğer Yönetim Sistemi Belgeleri	Hayır	182	83,1
	Evet	37	16,9

Çalışma örneklemini oluşturan 219 kurumun %0,5'i Deniz Ticaret Odası, %2,3'ü Sanayi Odası, %31,5'i Ticaret Borsası, %15'i Ticaret Odası, %50,7'si Ticaret ve Sanayi Odası niteliğindedir. Kurumların %35,2'sinin personel sayısı 1-5 kişi, %31,1'inin 6-10 kişi, %29,2'sinin 11-50 kişi, %4,6'sının 50 kişiden fazladır. Kurumların %58,4'ü 1-1000 üyeye, %27,4'ü 1001-5000 üyeye, %14,2'si 5000'den fazla üyeye sahiptir. Kurumların %37,4'ünün bütçesi 1 milyon TL ve daha az, %22,8'inin 1-2 milyon TL, %18,7'sinin 2-5 milyon TL, %11,4'ünün 5-10 milyon TL, %9,6'sının 10 milyon TL'den fazladır. Kurumların %73,5'i TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine, %88,6'sı ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine, %27,4'ü ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine, %16,9'u diğer yönetim sistemi belgelerine sahiptir. Kurumların %21,9'unun bünyesinde etik kurul/komite mevcut; %45,2'sinde etik değerler yazılı olarak mevcut, %27,9'unda etik kodlar yazılı olarak mevcuttur (Tablo 13).

Tablo 14'te ölçek ve alt boyutlarına ait ortalama, standart sapma ve çarpıklık (Skewness) istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 14. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Alt Boyutlar	N	\bar{X}	SS	Skewness	Etik Liderlik	Etik Uyg. Etkinliği	ETİK ALGISI
					(r)	(r)	(r)
Etik Farkındalık	219	3,52	0,87	-0,57	0,49	0,61	0,83
Etik Liderlik	219	3,73	0,75	-0,77	1	0,63	0,82
Etik Uygulamaların Etkinliği	219	3,36	0,88	-0,21		1	0,88
ETİK ALGISI	219	3,54	0,71	-0,42			1

Tablo 14’te belirtilen istatistiksel veriler, araştırmaya katılan Oda ve Borsalardaki katılımcıların etik algısı (3,54±0,71), etik farkındalık (3,52±0,87) ve etik liderliğe (3,73±0,75) ilişkin algı puanlarının “katılıyorum” düzeyinde; etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı puanlarının (3,36±0,88) “kararsızım” düzeyinde olduğunu göstermektedir (Tablo 14).

4.9.2. Hipotezlerin Sınanması

Araştırmanın bu bölümünde 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Oda ve Borsalarda etik algısının ne düzeyde olduğunu ölçülmesi, Oda ve Borsalarda etik algısının ve alt boyutlarının kurumun niteliğine, personel sayısına, üye sayısına, bütçesine, sahip olunan yönetim sistemi belgelerine, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine, yazılı etik kodların mevcudiyetine, yazılı etik değerlerin mevcudiyetine göre karşılaştırılmasına yönelik geliştirilen hipotezler yer almaktadır.

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler Bağımsız İki Örneklem *t* Testinden ve Tek Yönlü Varyans Analizinden (*ANOVA*) yararlanılarak test edilmiştir. Hipotezler şu şekildedir;

H1: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 15’te katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının kurumun niteliğine göre karşılaştırılmasına ait Tek Yönlü Varyans Analizi (*ANOVA*) sonuçlarına yer verilmiştir. Örneklem sayılarının az olması dolayısıyla Deniz Ticaret Odası (1 adet) verileri Ticaret Odası verilerinin içerisine, Sanayi Odası (5 adet) verileri ise Ticaret ve

Sanayi Odası verilerinin içerisinde aktarılmıştır. Bu nedenle sayısı 33 olan Ticaret Odası tabloda 34 adet görülmekte, sayısı 111 olan Ticaret ve Sanayi Odası ise tabloda 116 adet görülmektedir.

Tablo 15. Etik Algısının Kurumun Niteliğine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut	Kurumun Niteliği	n	Ort.	SS	F	p
Etik Farkındalık	Ticaret Odası	34	3,45	0,99	0,45	0,637
	Ticaret ve Sanayi Odası	116	3,50	0,85		
	Ticaret Borsası	69	3,60	0,85		
Etik Liderlik	Ticaret Odası	34	3,69	0,74	0,74	0,477
	Ticaret ve Sanayi Odası	116	3,79	0,69		
	Ticaret Borsası	69	3,65	0,85		
Etik Uygulamaların Etkinliği	Ticaret Odası	34	3,29	0,88	0,56	0,572
	Ticaret ve Sanayi Odası	116	3,42	0,84		
	Ticaret Borsası	69	3,29	0,96		
ETİK ALGISI	Ticaret Odası	34	3,48	0,76	0,25	0,781
	Ticaret ve Sanayi Odası	116	3,57	0,66		
	Ticaret Borsası	69	3,52	0,77		

Tablo 15'te görüldüğü gibi katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir (Tablo 15).

Bu sonuca göre; H1, H2, H ve H4 hipotezleri reddedilmiştir.

H5: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H6: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H7: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H8: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 16’da katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının kurumun personel sayısına göre karşılaştırılmasına ait Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 16. Etik Algısının Personel Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut	Personel Sayısı	n	Ort.	SS	F	p
Etik Farkındalık	1-5 kişi	77	3,53	0,87	0,55	0,662
	6-10 kişi	68	3,54	0,85		
	11-50 kişi	64	3,55	0,85		
	50 kişiden fazla	10	3,19	1,19		
Etik Liderlik	1-5 kişi	77	3,75	0,75	1,78	0,152
	6-10 kişi	68	3,57	0,72		
	11-50 kişi	64	3,83	0,79		
	50 kişiden fazla	10	3,96	0,68		
Etik Uygulamaların Etkinliği	1-5 kişi	77	3,38	0,92	0,69	0,561
	6-10 kişi	68	3,29	0,82		
	11-50 kişi	64	3,45	0,88		
	50 kişiden fazla	10	3,10	1,09		

	1-5 kişi	77	3,55	0,73		
	6-10 kişi	68	3,47	0,65		
ETİK ALGISI	11-50 kişi	64	3,61	0,72	0,58	0,626
	50 kişiden fazla	10	3,42	0,88		

Tablo 16’da görüldüğü gibi katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir (Tablo 16).

Bu sonuca göre; H5, H6, H7 ve H8 hipotezleri reddedilmiştir.

H9: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H10: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H11: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H12: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 17’de katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının kurumun üye sayısına göre karşılaştırılmasına ait Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 17. Etik Algısının Kurumun Üye Sayısına Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut	Kurumun Üye		n	Ort.	SS	F	p
	Sayısı						
Etik Farkındalık	1-1000 üye		128	3,57	0,85	1,03	0,360

	1001-5000 üye	60	3,39	0,87		
	5000'den fazla	31	3,59	0,94		
	1-1000 üye	128	3,71	0,76		
Etik Liderlik	1001-5000 üye	60	3,67	0,76	1,12	0,330
	5000'den fazla	31	3,91	0,68		
	1-1000 üye	128	3,39	0,89		
Etik Uygulamaların Etkinliği	1001-5000 üye	60	3,28	0,87	0,33	0,719
	5000'den fazla	31	3,39	0,88		
	1-1000 üye	128	3,56	0,72		
ETİK ALGISI	1001-5000 üye	60	3,45	0,72	0,80	0,451
	5000'den fazla	31	3,63	0,67		

Tablo 17'de görüldüğü gibi katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir (Tablo 17).

Bu sonuca göre; H9, H10, H11 ve H12 hipotezleri reddedilmiştir.

H13: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H14: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H15: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H16: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 18'de katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının, kurumun bütçesine göre karşılaştırılmasına ait Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 18. Etik Algısının Kurumun Bütçesine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyut	Kurumun Bütçesi	n	Ort.	SS	F	p
Etik Farkındalık	1 milyon TL ve altı	82	3,54	0,86	0,52	0,721
	1-2 milyon TL	50	3,42	0,83		
	2-5 milyon TL	41	3,60	0,88		
	5-10 milyon TL	25	3,66	0,96		
	10 milyon TL üstü	21	3,39	0,92		
Etik Liderlik	1 milyon TL ve altı	82	3,72	0,72	0,97	0,423
	1-2 milyon TL	50	3,65	0,67		
	2-5 milyon TL	41	3,71	0,84		
	5-10 milyon TL	25	3,71	0,95		
	10 milyon TL üstü	21	4,03	0,62		
Etik Uygulamaların Etkinliği	1 milyon TL ve altı	82	3,40	0,87	0,55	0,697
	1-2 milyon TL	50	3,27	0,82		
	2-5 milyon TL	41	3,46	0,85		
	5-10 milyon TL	25	3,40	1,09		
	10 milyon TL üstü	21	3,17	0,93		
ETİK ALGISI	1 milyon TL ve altı	82	3,55	0,69	0,29	0,882
	1-2 milyon TL	50	3,45	0,64		
	2-5 milyon TL	41	3,59	0,73		
	5-10 milyon TL	25	3,59	0,90		
	10 milyon TL üstü	21	3,53	0,68		

Tablo 18’de görüldüğü gibi katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir (Tablo 18).

Bu sonuca göre; H13, H14, H15 ve H16 hipotezleri reddedilmiştir.

H17: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H18: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H19: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H20: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 19’de katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre karşılaştırılmasına ait Bağımsız İki Örneklem *t* Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 19. Etik Algısının Kurumda Etik Kurul /Etik Komite Mevcudiyetine Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Kurum Bünyesinde Etik Kurul /Komite	N	\bar{X}	SS	t	p
Etik Farkındalık	Hayır	17	3,36	0,85	-5,62	0,000
	Evet	48	4,11	0,65		
Etik Liderlik	Hayır	17	3,68	0,78	-2,19	0,031
	Evet	48	3,92	0,64		
Etik Uygulamaların Etkinliği	Hayır	17	3,21	0,88	-4,75	0,000
	Evet	48	3,87	0,71		
ETİK ALGISI	Hayır	17	3,42	0,70	-4,98	0,000
	Evet	48	3,96	0,56		

Tablo 19’da görüldüğü gibi katılımcıların etik farkındalık ($t=-5,62$; $p<0,05$), etik liderlik ($t=-2,19$; $p<0,05$), etik uygulamaların etkinliği ($t=-4,75$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve etik algısı ölçek puanının ($t=-4,98$; $p<0,05$) kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kurumlarında etik kurul / etik komite bulunan katılımcıların etik farkındalık, etik liderlik, etik uygulamaların etkinliği ve etik algısı toplam puanları, kurumlarında etik kurul / etik komite bulunmayan katılımcıların algı puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 19).

Bu sonuca göre; H17, H18, H19 ve H20 hipotezleri kabul edilmiştir.

H21: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H22: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H23: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H24: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 20’de katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre karşılaştırılmasına ait Bağımsız İki Örneklem t Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 20. Etik Algısının Kurumda Etik Değerlerin Yazılı Olarak Mevcudiyetine Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Etik	N	\bar{X}	SS	t	p
	Değerler Yazılı					

Etik Farkındalık	Hayır	12 0	3,13	0,87	-8,42	0,000
	Evet	99	4,00	0,60		
Etik Liderlik	Hayır	12 0	3,54	0,81	-4,20	0,000
	Evet	99	3,96	0,62		
Etik Uygulamaların Etkinliği	Hayır	12 0	3,05	0,84	-6,24	0,000
	Evet	99	3,74	0,78		
ETİK ALGISI	Hayır	12 0	3,24	0,68	-7,67	0,000
	Evet	99	3,90	0,56		

Tablo 20’de görüldüğü gibi katılımcıların etik farkındalık ($t=-8,42$; $p<0,05$), etik liderlik ($t=-4,20$; $p<0,05$), etik uygulamaların etkinliği ($t=-6,24$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve etik algısı ölçek puanının ($t=-7,67$; $p<0,05$), kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kurumlarında yazılı etik değerler mevcut olan katılımcıların etik farkındalık, etik liderlik, etik uygulamaların etkinliği ve etik algısı toplam puanları, kurumlarında yazılı etik değerler mevcut olmayan katılımcıların algı puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 20).

Bu sonuca göre; H21, H22, H23 ve H24 hipotezleri kabul edilmiştir.

H25: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H26: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H27: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H28: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 21’de katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre karşılaştırılmasına ait Bağımsız İki Örneklem *t* Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 21. Etik Algısının Kurumda Etik Kodların Yazılı Olarak Mevcudiyetine Göre Karşılaştırılmasına Ait *t* Testi Sonuçları

Alt Boyut	Etik Kodlar Yazılı	N	\bar{X}	SS	t	p
Etik Farkındalık	Hayır	15 8	3,29	0,85	-7,05	0,000
	Evet	61	4,13	0,59		
Etik Liderlik	Hayır	15 8	3,68	0,79	-1,62	0,106
	Evet	61	3,86	0,64		
Etik Uygulamaların Etkinliği	Hayır	15 8	3,20	0,85	-4,42	0,000
	Evet	61	3,77	0,84		
ETİK ALGISI	Hayır	15 8	3,39	0,69	-5,23	0,000
	Evet	61	3,92	0,61		

Tablo 21’de görüldüğü gibi katılımcıların etik farkındalık ($t=-7,05$; $p<0,05$), etik uygulamaların etkinliği ($t=-4,42$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve etik algısı ölçek puanının ($t=-5,23$; $p<0,05$), kurum bünyesinde etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kurumlarında etik kodları yazılı olarak mevcut olan katılımcıların etik farkındalık, etik uygulamaların

etkinliği ve etik algısı toplam puanları, kurumlarında etik kodları yazılı olarak mevcut olmayan katılımcıların algı puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 21).

Bu sonuca göre; H25, H27 ve H28 hipotezleri kabul edilmiştir, H26 hipotezi reddedilmiştir.

H29: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H30: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H31: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H32: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 22’de katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi belgesine sahip olma durumuna göre karşılaştırılmasına ait Bağımsız İki Örneklem *t* Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 22. Etik Algısının Kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine Sahip Olma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait *t* Testi Sonuçları

Alt Boyut	TOBB Akreditasyon					
	on	N	\bar{X}	SS	t	p
Etik Farkındalık	Hayır	58	3,43	0,98	-0,98	0,327
	Evet	16	3,56	0,83		
Etik Liderlik	Hayır	58	3,60	0,73	-1,50	0,134

	Evet	16 1	3,77	0,76		
Etik Uygulamaların Etkinliği	Hayır	58	3,34	0,90		
	Evet	16 1	3,37	0,88	-0,22	0,824
ETİK ALGISI	Hayır	58	3,45	0,74		
	Evet	16 1	3,57	0,70	-1,02	0,307

Tablo 22’de görüldüğü gibi katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir (Tablo 22).

Bu sonuca göre; H29, H30, H31 ve H32 hipotezleri reddedilmiştir.

H33: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H34: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H35: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H36: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 23’de katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi belgesine sahip olma durumuna göre karşılaştırılmasına ait Bağımsız İki Örneklem t Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 23. Etik Algısının Kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine Sahip Olma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları

Alt Boyut	ISO 9001	N	\bar{X}	SS	t	p
Etik Farkındalık	Hayır	25	3,35	0,78	-1,03	0,306
	Evet	19	3,54	0,88		
Etik Liderlik	Hayır	25	3,40	0,92	-2,37	0,019
	Evet	19	3,77	0,72		
Etik Uygulamaların Etkinliği	Hayır	25	3,13	1,01	-1,38	0,170
	Evet	19	3,39	0,86		
ETİK ALGISI	Hayır	25	3,29	0,79	-1,83	0,069
	Evet	19	3,57	0,70		

Tablo 23'de görüldüğü gibi katılımcıların etik liderlik alt boyut puanlarının kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=-2,37$; $p<0,05$). Kurumlarında ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi belgesine sahip olan katılımcıların etik liderliğe ilişkin algı puanları, kurumlarında ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi belgesine sahip olmayan katılımcıların algı puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 23).

Bu sonuca göre; H33, H35 ve H36 hipotezleri reddedilmiştir, H34 hipotezi kabul edilmiştir.

H37: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H38: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H39: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti

Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H40: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 24'te katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi belgesine sahip olma durumuna göre karşılaştırılmasına ait Bağımsız İki Örneklem *t* Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 24. Etik Algısının Kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine Sahip Olma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait *t* Testi Sonuçları

Alt Boyut	ISO 10002	N	\bar{X}	SS	t	p
Etik Farkındalık	Hayır	15	3,44	0,83	-2,40	0,017
	Evet	9				
Etik Liderlik	Hayır	15	3,64	0,75	-2,76	0,006
	Evet	9				
Etik Uygulamaların Etkinliği	Hayır	15	3,28	0,86	-2,29	0,023
	Evet	9				
ETİK ALGISI	Hayır	15	3,45	0,67	-2,93	0,004
	Evet	9				

Tablo 24'te görüldüğü gibi katılımcıların etik farkındalık ($t=-2,40$; $p<0,05$), etik liderlik ($t=-2,76$; $p<0,05$), etik uygulamaların etkinliği ($t=-2,29$; $p<0,05$) ve etik algısına ($t=-2,93$; $p<0,05$) ilişkin puanların, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kurumlarında ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim

Sistemi belgesine sahip olan katılımcıların etik algısı puanları, kurumlarında ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi belgesine sahip olmayan katılımcıların etik algısı puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 24).

Bu sonuca göre; H37, H38, H39 ve H40 hipotezleri kabul edilmiştir.

H41: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H42: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H43: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H44: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 25'te katılımcıların etik algısı ölçek puanı ile etik farkındalık, etik liderlik ve etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre karşılaştırılmasına ait Bağımsız İki Örneklem t Testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 25. Etik Algısının Kurumun Diğer Yönetim Sistemi Belgelerine Sahip Olma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Ait t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Diğer Yönetim Sistemi Belgeleri		N	\bar{X}	SS	t	p
Etik Farkındalık	Hayır		182	3,48	0,89	-1,47	0,142
	Evet		37	3,71	0,73		
Etik Liderlik	Hayır		182	3,70	0,78	-1,16	0,247
	Evet		37	3,86	0,57		
Etik Uygulamaların Etkinliği	Hayır		182	3,30	0,89	-2,05	0,041
	Evet		37	3,63	0,80		
ETİK ALGISI	Hayır		182	3,50	0,73	-1,87	0,063
	Evet		37	3,73	0,58		

Tablo 25'te görüldüğü gibi katılımcıların etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının katılımcıların görev yaptıkları kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=-2,05$; $p<0,05$). Diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olan kurumlarda katılımcıların etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı puanları, diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olmayan kurumlardaki katılımcıların algı puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 25).

Bu sonuca göre; H41, H42 ve H44 hipotezleri reddedilmiştir, H43 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında sınanan 44 hipoteze ilişkin sonuçlar Tablo 26'da yer aldığı gibidir.

Tablo 26. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H1: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H2: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H3: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET

H4: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun niteliğine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H5: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H6: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H7: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H8: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun personel sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H9: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H10: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H11: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H12: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun üye sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H13: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H14: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H15: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H16: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun bütçesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H17: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H18: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H19: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H20: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H21: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H22: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H23: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H24: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H25: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H26: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H27: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H28: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL

H29: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H30: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H31: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H32: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H33: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H34: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre şekilde farklılık göstermektedir.	KABUL
H35: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H36: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H37: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H38: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H39: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H40: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H41: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik farkındalık, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H42: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET
H43: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL
H44: 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Odalarda ve Borsalarda etik algısı, kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer Yönetim Sistemi Belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	RET

SONUÇ VE ÖNERİLER

Etik; en yalın anlatımıyla iyi, kötü, doğru ve yanlışla ilişkin standartları açıklamaktadır. Bunun yanında etik kavramının ahlak, hukuk, din vb. kavramlarla ortak özelliği bireylerin birbirlerine karşı davranışlarına yön veren davranış ilkelerini kapsamasıdır.

Günümüzün rekabetçi anlayışı, teknoloji alanında yaşanan değişiklikler ve bu değişikliklerin hızı, bireysel ve toplumsal değişimlere, bununla birlikte, bireylerin ve toplumun öncelik ve beklentilerinin önemli ölçüde farklılaşarak değişmesine sebep olmuştur. Bu değişim kendisini kamu yönetimi ile kamu hizmetlerinin sunulmasında da ortaya çıkmıştır. Özellikle batı ülkelerinde 1970’li yıllardan itibaren başlayan siyasi, bürokratik ve ekonomik gelişmeler batı toplumunun dikkatini kamu yönetiminde etik kavramı üzerine çekerek kamuda etik anlayışın artması yönündeki çalışmaların giderek daha fazla önem kazanmasına sebep olmuştur. Etik her alanda olduğu gibi kamu alanında da bir seçenek değil bir öncelik haline gelmiştir. Bu nedenle kamu yönetiminde etik anlayışı ortaya çıkarmak, OECD ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşların yanında özel sektör, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşlarının da gündeminde yer almaktadır.

Ülkemizde Avrupa Birliği yasalarına uyum çalışmaları kapsamında 5176 sayılı Kanunla kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu, kamu görevlilerinin uymaları gereken kamu yararını gözetme, dürüstlük, şeffaflık, tarafsızlık, hesap verebilirlik gibi etik davranış ilkelerini belirlemeyi ve uygulamayı gözetmektedir. Bu kapsamda, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile Türkiye’de kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uymaları gereken etik davranış ilkeleri belirlenmiştir. Kamu kurumu olmamakla birlikte kanunla kurulmaları ve kanunla verilen bazı görevleri yerine getirmeleri, üyeleri üzerinde kamu hukukundan doğan bazı yetkilere sahip olmaları nedeniyle kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları da kamu yönetimi etiği kavramı içerisinde değerlendirilebilirler.

Bu araştırmada 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu ile kurulmuş kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları olan ve bu kanun çerçevesinde TOBB’a bağlı olarak faaliyetlerini gerçekleştiren Oda ve Borsalarda etik algısının ne düzeyde olduğunun ölçülmesi, Oda ve Borsalarda etik

algısının ve alt boyutlarının kurumun niteliğine, personel sayısına, üye sayısına, bütçesine, sahip olunan yönetim sistemi belgelerine, kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine, yazılı etik kodların mevcudiyetine, yazılı etik değerlerin mevcudiyetine göre karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Bu çerçevede, araştırma kapsamında kullanılan Etik Algısı Ölçeği, çalışmanın evrenini oluşturan 365 Oda ve Borsada Genel Sekreter / Genel Sekreter Yardımcısı olarak görev yapan 365 yöneticiye elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Anket gönderilen yöneticilerin 219'u kendilerine gönderilen anketlere cevap vermiştir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan 219 Oda ve Borsanın %0,5'i Deniz Ticaret Odası, %2,3'ü Sanayi Odası, %31,5'i Ticaret Borsası, %15'i Ticaret Odası, %50,7'si Ticaret ve Sanayi Odası niteliğindedir. Oda ve Borsaların %35,2'sinin personel sayısı 1-5 kişi, %31,1'inin personel sayısı 6-10 kişi, %29,2'sinin personel sayısı 11-50 kişi, %4,6'sının personel sayısı 50 kişiden fazladır. Kurumların %58,4'ü 1-1000 üyeye, %27,4'ü 1001-5000 üyeye, %14,2'si 5000'den fazla üyeye sahiptir. Kurumların %37,4'ünün bütçesi 1 milyon TL ve daha az, %22,8'inin 1-2 milyon TL, %18,7'sinin 2-5 milyon TL, %11,4'ünün 5-10 milyon TL, %9,6'sının 10 milyon TL'den fazladır. Kurumların %73,5'i TOBB Akreditasyon Sistemi belgesine, %88,6'sı ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi belgesine, %27,4'ü ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim sistemi belgesine, %16,9'u diğer yönetim sistemi belgelerine sahiptir. Kurumların %21,9'unun bünyesinde etik kurul/komite mevcut; %45,2'sinde etik değerler yazılı olarak mevcut, %27,9'unda etik kodlar yazılı olarak mevcuttur .

5174 sayılı Kanunla Kurulmuş olan ve çalışmanın evrenini oluşturan 365 Oda ve Borsanın %0,55'i Deniz Ticaret Odası, %3,29'u Sanayi Odası, %30,96'sı Ticaret Borsası, %15,34'ü Ticaret Odası, %49,86'sı Ticaret ve Sanayi Odası niteliğindedir. Bu veriler çalışmanın örneklemini oluşturan 219 Oda ve Borsanın niteliğinin, çalışmanın evrenini oluşturan 365 Oda ve Borsanın niteliğine göre dağılımı ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen betimsel bulgulara göre araştırmaya katılan Oda ve Borsalardaki katılımcıların kurumdaki etik algısına yönelik verdikleri cevapların ortalaması 3,54($\pm 0,71$)'tür. Bu sonuca göre katılımcıların kurumlarındaki etik algısının yüksek olduğu söylenebilir.

Katılımcıların etik farkındalığa yönelik verdikleri cevapların ortalaması 3,52(\pm 0,87)'dir. Bu sonuca göre katılımcıların etik farkındalıklarının yüksek olduğu söylenebilir.

Katılımcıların etik liderliğe ilişkin yanıtlarının ortalaması 3,73(\pm 0,75)'tür. Bu sonuca göre katılımcıların kurumlarındaki etik liderliğe ilişkin algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Ancak, katılımcıların etik uygulamaların etkinliğine yönelik algı puanları (3,36(\pm 0,88)) incelendiğinde katılımcıların bu konuda kararsız kaldığı anlaşılmaktadır.

Araştırmadan elde edilen istatistiki verilere göre 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Oda ve Borsalarda görev yapan katılımcıların etik algılarının, etik farkındalıklarının, etik liderliğe ilişkin algılarının ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algılarının kurumun niteliğine, personel sayısına, üye sayısına, bütçesine, TOBB Akreditasyon Sistemi belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırmada istatistiksel açıdan bulunan farklılıklar ise şu şekildedir:

Araştırmaya katılan Oda ve Borsalarda katılımcıların etik algıları, etik farkındalıkları, etik liderliğe ilişkin algıları ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algıları kurumda etik kurul / etik komite mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Oda ve Borsalarında etik kurul / etik komite bulunan katılımcıların etik algıları, etik farkındalıkları, etik liderliğe ilişkin algıları ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algıları, kurumlarında etik kurul / etik komite bulunmayan katılımcıların algı puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışmanın literatür araştırmasında da ifade edildiği gibi Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından hazırlanmış olan *Devlette (Yönetimde) Güven, OECD Ülkelerinde Etik Ölçümü* isimli raporda, etik altyapının unsurlarından birinin Etik Koordinasyon Kurulu (etik kurul / etik komite) olduğu belirtilmiştir. Bu çerçevede Oda ve Borsaların bünyesinde bir etik kurul / etik komite oluşturulmasının, etik davranışları teşvik etme, çalışanlara etik ikilemlerinde rehberlik etme ve danışmanlık yapma işlevlerinin yanında, bu kurumlardaki etik algısı, etik farkındalık, etik liderliğe ilişkin algı ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı düzeyinin yükselmesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Araştırmaya katılan Oda ve Borsalarda katılımcıların etik algıları, etik farkındalıkları, etik liderliğe ilişkin algıları ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algıları, kurumda etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Oda ve Borsalarında etik değerleri yazılı olarak mevcut bulunan katılımcıların etik algıları, etik farkındalıkları, etik liderliğe ilişkin algıları ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algıları, kurumlarında etik değerleri yazılı olarak mevcut bulunmayan katılımcıların algı puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Etik davranışın en ayırt edici özelliği değer vurgusudur. Değer vurgusu ise yapılan bir işi, bir eylemi, verilen bir kararı isteyerek ve özgür iradeyle yapmayı ifade etmektedir. Özgür irade de tutum ve davranışı severek, isteyerek yapmayı ve bu konuda bilinci beraberinde getirmektedir (Türkeri, 2017, 125). Bu açıdan bakıldığında etik değerlerin yazılı olarak mevcudiyetinin etik bilincin oluşmasına, ayrıca kurumda etik algısı, etik farkındalık, etik liderliğe ilişkin algı ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı düzeyinin yükselmesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Araştırmaya katılan Oda ve Borsalarda katılımcıların etik algıları, etik farkındalıkları ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algıları, kurumda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Oda ve Borsalarında etik kodları yazılı olarak mevcut olan katılımcıların etik algıları, etik farkındalıkları ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algıları, Oda ve Borsalarında etik kodları yazılı olarak mevcut olmayan katılımcıların algı puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışmanın literatür araştırmasında da ifade edildiği gibi, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından hazırlanmış olan *Devlette (Yönetimde) Güven, OECD Ülkelerinde Etik Ölçümü* isimli raporda, uygulanabilir davranış kodlarının (etik kodlar) ve etkili yasal çerçevenin etik altyapıya ait unsurlar arasında olduğu belirtilmiştir. Bu çerçevede, Oda ve Borsalarda etik kodların yazılı olarak mevcudiyetinin, çalışanlardan beklenen davranış standartlarının ayrıntılı biçimde ifade edilmesini, oluşturulan etik kodların çalışanlara etik konularda yol göstermesini, etik dışı davranış konusunda kurumun tutumunun net çizgilerle belirlenmesini sağlayacağı, bu kurumlardaki etik algısı, etik farkındalık ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı düzeyinin yükselmesine katkıda bulunacağı söylenebilir.

Araştırmaya katılan Oda ve Borsalarda katılımcıların etik liderliğe ilişkin algıları, Odaların ve Borsaların ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Oda ve Borsalarında ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi belgesine sahip olan katılımcıların etik liderliğe ilişkin algı puanları, kurumlarında ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi belgesine sahip olmayan katılımcıların algı puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

ISO 9001 Kalite Yönetim Sisteminin 5. maddesi liderliğe vurgu yapmaktadır. Liderlerden beklenen; politika oluşturmaları, bu politikaları gözden geçirmeleri, sürdürmeleri, bunun da organizasyon içerisinde uygulandığını garanti etmeleridir. ISO'ya göre liderlik işyerinde güven ortamı yaratır, korkuları ortadan kaldırır, çalışanlara sorumluluk ve mesuliyet kavramları ile hareket etmek üzere gerekli olan kaynağı, eğitim ve esnekliği sağlar, kuruluşun her seviyesinde paylaşılmış değerler, adil ve etik rol modeller oluşturur. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi belgesine sahip Oda ve Borsalarda etik liderliğe ilişkin algının bu nedenle yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan Oda ve Borsalarda katılımcıların etik algıları, etik farkındalıkları, etik liderliğe ilişkin algıları ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algılarının, kurumun ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi belgesine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Oda ve Borsalarında ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi belgesine sahip olan katılımcıların etik algıları, etik farkındalıkları, etik liderliğe ilişkin algıları ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algıları, kurumlarında ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi belgesine sahip olmayan katılımcıların algı puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi, kuruluşlara, müşteri ile yaşanan bir sorun karşısında yapılması gereken işlemlerin planlanması konusunda rehberlik etmesinin yanında, yaşanan sorunun en adil şekilde ele alınmasını ve şikayetlerden ders çıkarılarak iyileştirmeye açık alanların tespit edilmesini sağlamaktadır. Ayrıca bu yönetim sistemi erişilebilirlik, cevap verebilirlik, objektiflik, gizlilik, müşteri odaklı yaklaşım, hesap verebilirlik, sürekli iyileştirme, şikayetleri ele alma, sorumluluk ve yetkilendirme, şikayetin değerlendirilmesi, şikayetin araştırılması gibi standartlar içermekle birlikte, bu sürecin titiz bir şekilde dokümanite edilmesini beklemektedir. ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sisteminin erişilebilirlik,

cevap verebilirlik, objektiflik, gizlilik, müşteri odaklı yaklaşım, hesap verebilirlik, şikayetleri ele alma gibi standartları, kamu hizmeti sunan kuruluşlar içinde önem taşımakta, etik davranış ilkeleri ile paralellik göstermektedir. Bu sebeple ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemine sahip Oda ve Borsalarda etik algısı, etik farkındalık, etik liderliğe ilişkin algı ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan Oda ve Borsalarda katılımcıların etik uygulamaların etkinliği alt boyut puanlarının katılımcıların görev yaptıkları kurumun TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer yönetim sistemi belgelerine sahip olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. TOBB Akreditasyon Sistemi belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi belgesi dışında kalan diğer yönetim sistemi belgelerine sahip olan Odalarda ve Borsalarda katılımcıların etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı puanları, TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi dışında kalan diğer yönetim sistemi belgelerine sahip olmayan Odalardaki ve Borsalardaki katılımcıların algı puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir .

Araştırma içerisinde TOBB Akreditasyon Sistemi Belgesi, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti dışında kurumun sahip olma durumu sorulan yönetim sistemleri belgeleri ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, EFQM Mükemmellik Modeli ve diğer belgelerdir. Oda ve Borsaların sahip olabilecekleri diğer belgelerin OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi Sistemi Belgesi ve ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi belgesi gibi diğer yönetim sistemlerine ait belgeler olabileceği düşünülmüştür. Bu kapsamda istatistiki açıdan anlamlı sonuç ortaya çıkarabilecek yeterli sayıya ulaşmadığı için ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, EFQM Mükemmellik Modeli belgelerine sahip Oda ve Borsalar diğer belgelere sahip Oda ve Borsalarla birlikte değerlendirilmiştir. Ancak her bir yönetim sistemi için istatistiki açıdan yeterli sayıya ulaşamaması ve bu yönetim

sistemlerinin birbirinden farklı alanları kapsamı nedeniyle anlamlı bir sonuç çıkarabilmek mümkün olmamıştır.

Elde edilen bulgular ve literatürde yer alan bazı çalışmalar, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarında etik altyapının oluşabilmesi, etik algısı, etik farkındalık, etik liderliğe ilişkin algı ve etik uygulamaların etkinliğine ilişkin algı düzeyinin yükselmesi için yazılı etik kodların, yazılı etik değerlerin bulunması ve kurum bünyesinde etik konularda rehberlik edecek, etik sorunları ve ikilemleri değerlendirerek ortadan kaldıracak bir etik kurul / etik komitenin oluşturulmasının önemli olduğunu göstermiştir.

Bununla birlikte üst yönetimlerin etik davranış konusundaki istekliliği, kurumda etik ile ilgili politika ve uygulamaların başarılı olmasına olumlu yönde etki edecektir. Üst yönetimler, etik davranış konusundaki isteklerini ve beklentilerini çalışanlarıyla paylaşmalı ve iyi bir rol model olmalıdırlar. Çalışanların etik davranış konusunda eğitim vb. mekanizmalarla desteklenmesi, adil ücret, eşit kariyer fırsatları, sosyal takdir, ödüllendirme gibi uygulamalarla etik davranışın teşvik edilmesi, etik davranış standartlarına ilişkin çerçevenin belirlenmesi ve çeşitli yönetim sistemleri ile hesap verebilirlik mekanizmalarının oluşturulmasının etik davranış ve politikaların içselleştirilmesine aynı zamanda etik uygulamaların etkinliğine pozitif yönde etki edeceği değerlendirilmektedir.

Bu alanda yapılan çalışmanın genişletilmesi ve çeşitlendirilmesi 5174 sayılı Kanunla kurulmuş Oda ve Borsalara, diğer kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarına ve bu kuruluşlardan hizmet alan paydaşlara faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1961).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982).
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu.
- 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu.
- 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete.
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu.
- Akarsu, B. (2016). Felsefe Terimleri Sözlüğü. (13. Baskı), İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Aktan, C. C. (2009). Ahlak ve Ahlak Felsefesine Giriş. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 38-59.
- Apa, Y.(2013). Seçmenlerin Belediyeler Hakkındaki Etik Algısı: Ankara Örneği, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, A. (1998). Felsefeye Giriş. (6. Baskı), İstanbul: Vadi Yayınları.
- Aslan, Z. (2014). Meslek Kuruluşlarına Zorunlu Üyelik Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı*, 15, 1229-1240.
- Avşarbay, A. & Dilekçi, T. (2014). Türkiye’de Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları İle İlgili Temel Tartışmalar ve İngiltere’deki Tıp Mesleği İle İlgili Uygulama. *Türk İdare Dergisi*, 478, 323-358.
- Bilge, M. (2012). Gelenekselden Moderne Etik ve Siyaset. *ZKU Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 97-108.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. (17. Baskı), Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Canan, F. (2004). Kamuya Güvenin Tesisinde Etik Altyapının Önemi. *Türk İdare Dergisi*, 444, 63-73.
- Cevizci, A. (2018). Etik Ahlak Felsefesi. (3. Baskı), İstanbul: Say Yayınları.
- Collins, J. (2018). Ethics, Integrity, And Independence. *HR Management in the Forensic Science Laboratory*, (25) 443–455.
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B978012801237600025>
- 7 Erişim Tarihi: 04.05.2018

- Çevikbaş, R. (2006). Yönetimde Etik ve Yozlaşma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20, (1), 265-289.
- Çilingir, L. (2014). Din mi Ahlak mı?. *International Journal of Science Culture and Sport*, 2(1), 711-720. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/91692>
Erişim Tarihi : 28.09.2018
- Çokluk, Ö. & Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2016). Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. (4. Baskı), Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Demirci, M. & Genç, F. N. (2008). Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma. *Amme İdaresi Dergisi*, 41(2), 43-58.
- Dikili, Ç. (2015). Uluslararası İşletmecilik ve Etik. İzmir.
http://www.academia.edu/23221779/uluslararası_etic_ve_etik
Erişim Tarihi:16.03.2018
- Doğan, K. C. (2015). Yeni Kamu Yönetimi ve Etik Anlayışının Türk Kamu Yönetiminde Kurumsallaşması: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Örneği. *Turkish Studies, International Periodical For The Languages*, Volume 10/10, 381-402.
<http://www.turkishstudies.net/english/DergiTamDetay.aspx?ID=8321&Detay=Ozet>
Erişim Tarihi: 18.09.2018
- Elmalı, O. (2004). Bazı Tanrısız Dinler Örneklemesiyle Etik Yaptırım Üzerine. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 181-191.
- Eryılmaz, B. (2008). Etik Kültürü Geliştirmek. *Türk İdare Dergisi*, 459, 1-12.
- Esmer, Y. (2013). Banka İşletmelerinde Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Ziraat Bankası Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 41-61.
- Ethics Across The Curricula Committe. (2007). A Common Ethics Language For Dialogue. *Ethics 101, Part III: Basic Distinctions*, DePaul University, Chiccago, United States, 1-25.
<https://business.depaul.edu/about/centers-institutes/institute-business-professional-ethics/Documents/EthicsManual.pdf> **Erişim Tarihi**: 04.05.2018
- Filizöz, B. (2011). İşletme Etiği, (Ed.Zeyyat Sabuncuoğlu). (1. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın.

- Frankena, W. K. (1973). Meaning and Justification, *Ethics, Second Edition, Chapter 6*. <http://www.ditext.com/frankena/e6.html> *Erişim Tarihi: 12.11.2018*
- Gökçe, O. & Örselli, E. (2011). Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 47-63.
- Gül, H. (2016). İş ve Çalışma Yaşamında Etik ve Ahlakla İlgili Kavramlar Üzerine Bir Tartışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi (ASOS Journal)*, 36, 522-535.
- Güriz, A. (1985). Hukuk Felsefesi. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları
- Hakyemez, Y. Ş. (2011). Anayasal Demokrasi Açısından Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları, Türkiye’de Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları, Sivil Toplum ve Demokrasi. *Liberal Düşünce Topluluğu*, 59. <http://www.liberal.org.tr/uploads/yuklemeler/Raporanametin.pdf>
Erişim Tarihi: 22.07.2018
- İşgüden, B. & Çabuk, A. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(16), 59-86.
- Kılınoğlu, İ. (1988). Ahlak ve Hukuk İlişkisi. (1. Baskı), İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.
- Koca, S. (2016). Ahlak Kavramı Üzerine Etimolojik ve Semantik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 57(2), 121-135.
- Kolçak, M. (2018). Meslek Etiği: Tüm Alanlar İçin. (4. Baskı), Bursa: Ekin Yayınevi.
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve Ahlâk Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler. *Türk İdare Dergisi*, (463-464), 225-256.
- Maxim, S. T. (2014). Ethics: Philosophy or Science?. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 149, 553-557.
- Nuttall, J. (2001). Ahlak Üzerine Tartışmalar Etiğe Giriş (Çev. Abdullah Yılmaz). (2. Baskı), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Oral, B. (2005). Kamu Yönetiminin Geleceğine Uzanan Çizgide, Etik Değerler Perspektifinden Bireyin Örgüt ve Yönetim Kuram ve Uygulamaları İçindeki Konumu, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kocaeli.

- OECD (2000). Trust in Government Ethics Measures in OECD Countries. 24-25.
<https://www.oecd.org/gov/ethics/48994450.pdf> *Erişim Tarihi:* 16.04.2018
- Öktem, M. K. & Ömürganülşen, U.(2005) Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, 18-19 Kasım Esentepe Kampüsü, Sakarya Üniversitesi*, 231-236. <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/3.1/1Omurgonulsen.pdf>
Erişim Tarihi: 20.04.2017
- Ömürganülşen, U. Türkiye’de Etik Kamu Yönetimi Kurulmasına Yönelik Hukuki Altyapı ve Süreçler & Etik Sorunların Ortaya Çıkma Sebepleri Üzerine Düşünceler.
https://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/sunum_TurkiyedeEtikKamuYonetimininKurulmasi.pdf *Erişim Tarihi:* 30.06.2018
- Özdemir, M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7), 179-195.
- Özel, K. C. (2018). Etik ve Etik-Hukuk İlişkisi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 33, 685-708.
- Özgener, Ş. (2009). İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım. (2. Baskı), İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Özlem, D. (2017). Etik Ahlak Felsefesi. (3. Baskı), İstanbul: Notos Kitap Yayınevi.
- Özmen, F. & Güngör, A. (2008). Eğitim Denetiminde Etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 137–155.
- Özturan, H. (2015). Ahlak Felsefesinin Temel Problemleri Seçme Metinler.(1. Baskı), Ankara: İlem Kitaplığı – Nobel Yayın.
- Poole, R. (1993). Ahlak ve Modernlik (Çev. Mehmet Küçük).(1. Baskı), İstanbul:Ayrıntı Yayınları.
- Sayın, D. (1998). Yönetimsel Etik. *Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi*, 2(12), 8-10.
- Saylam, G. (2007). Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalar ve Türkiye’deki Son Gelişmeler, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şen, M. L. (2014). Kamu Görevlileri Etik Rehberi.(4. Baskı), T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara.

- Tekinay, İ. Etik Liderlik ya da Ahlaki Liderlik, Eğitim Kurumlarının Yönetimi Açısından Önemi. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
https://www.academia.edu/7088274/etik_ve_ahlaki_liderlik_%c3%96zet
Erişim Tarihi: 18.03.2018
- Tepe, H. (2000). Etik ve Meslek Etikleri. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası. (2004). Etik, Ahlak ve Meslek İlkeleri.
TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Yayınları, 15-16.
- Turvey, B. E. & Covder, S. (2017). Investigative Ethics. *Forensic Investigations / An Introduction*, Chapter 3, (1. Baskı), Philadelphia, Academic Press.
- Türkeri, M. (2017). Etik Değer Açısından Eğitim, Siyaset, Kamu, Çalışma Hayatı ve Bilim. (2. Baskı), İstanbul: Lotus Yayınları.
- Uluğ, F. (2009). Yönetim ve Etik, Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Usta, A. (2010). Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 468, 159-181.
- Usta, A. (2014). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 39-50.
- Uzun, R. (2007). İletişim Etiği Sorunlar ve Sorumluluklar. (2. Baskı), Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Kırkinci Yıl Kitaplığı.
- Uzun, Y. (2017). Yüksek Denetim Kurumları ve Etik Denetim. *Sayıştay Dergisi*, 105, 69-89.
<https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/dergi/flash/105/mobile/index.html#p=76> **Erişim Tarihi:** 27.03.2018
- Vural Akıncı, Z. B. & Coşkun, G. (2011). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 1, 61-87.
- Webb, E. J. (2011). What is Good and What is Right: Ethics in Montana Municipal Government Elizabeth J. Webb , *Montana State University*, Montana, USA.
- Yaman, A. (2013). Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örneği. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Yatgın, A. (2008). Etik Düşünce ve Davranışın Yerel Yönetimlerde Hizmet Verimliliğinin Artırılmasında Rolü ve Önemi: Elazığ Belediyesi Örnek Alan Araştırması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 211-231.
- Yatgın, A. (2015). Kamuda Etik Yönetimi.(1.Baskı), Ankara: Nobel Yayınları.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2011). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (3. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yüksel, C. (2005a). Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi ve Çözüm Önerileri, Yönetim ve Etik, Kamu Etiği. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, 18-19 Kasım Esentepe Kampüsü, Sakarya Üniversitesi*, 347-360.
<http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/4.1/2Cuneyt%20Yuksel.pdf>
Erişim Tarihi: 20.04.2017
- Yüksel, C. (2005b). Kamu Yönetiminde Etik ve Çıkar Çatışması, Yönetim ve Etik, Kamu Etiği, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, 18-19 Kasım Esentepe Kampüsü, Sakarya Üniversitesi, 27-41.
<http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/1.1/yuksel.pdf>
Erişim Tarihi: 20.04.2017
- Yüksel, C. (2006). Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 64(2), 67-212.
- Zamantılı Nayır, D. (2012). Kurumsal Etik ve Whistleblowing. (1. Baskı), İstanbul: Pozitif Yayınları.

EKLER**EK 1 – DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU**

Değerli Oda/Borsa Yöneticisi,

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne bağlı Oda ve Borsalarımızda etik algısının ölçülmesine yönelik yüksek lisans çalışmamıza katkı sunmanızdan büyük mutluluk duyacağım. Çalışmada sorulan soruların kimler tarafından yanıtladığı, IP numaraları vb. bilgiler hiçbir şekilde, hiçbir kurum ya da kuruluşla paylaşılmayacaktır. Bu sebeple soruları tüm samimiyetinizle cevaplayacağınıza inanıyorum. İlginiz ve desteğiniz için şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Etik Kodlar: Etik kodlar, çalışanları ya da örgütsel davranışları yönlendirerek rehberlik eden, kabul edilir davranışların sınırlarını çizen ve ahlaki standartları içeren yazılı, açıklayıcı ve resmi belgelerdir.

Etik Değerler: Etik açıdan arzu edilen ideal davranış biçimleri veya amaçlar hakkındaki inançlarımıza ve davranışlarımıza yön gösteren evrensel ölçülerdir.

1. Lütfen çalıştığınız kurumun niteliğini belirtiniz.

- a) Ticaret Odası
- b) Ticaret ve Sanayi Odası
- c) Sanayi Odası
- d) Ticaret Borsası
- e) Deniz Ticaret Odası

2. Lütfen çalıştığınız kurumun personel sayısını belirtiniz.

- a) 1 - 5 kişi
- b) 6 - 10 kişi
- c) 11 - 50 kişi
- d) 51 - 100 kişi
- e) 101 kişi ve fazlası

3. Lütfen çalıştığınız kurumun üye sayısını belirtiniz.

- a) 1000 veya 1000'den az
- b) 1001 – 3000
- c) 3001 – 5000
- d) 5001 – 10000
- e) 10001 veya 10001'den fazlası

4. Lütfen çalıştığınız kurumun bütçesini belirtiniz.

- a) 1 milyon ve altı
- b) 1 milyon - 2 milyon arası
- c) 2 milyon - 5 milyon arası
- d) 5 milyon - 10 milyon arası
- e) 10 milyon ve üzeri

5. Çalıştığınız kurum aşağıdaki Yönetim Sistemlerinin hangilerinden belgelenmiştir?

- a) TOBB Akreditasyon Sistemi
- b) ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi
- c) ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi
- d) ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi
- e) ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi
- f) EFQM Mükemmellik Modeli
- g) Diğer

6. Çalıştığım kurumun bünyesinde bir etik kurul / etik komite mevcuttur.

- a) Evet
- b) Hayır

7. Çalıştığım kurumda etik değerler yazılı olarak mevcuttur.

- a) Evet
- b) Hayır

8. Çalıştığım kurumda etik kodlar yazılı olarak mevcuttur.

- a) Evet
- b) Hayır

EK 2 – ETİK ALGISI ÖLÇEĞİ SORULARI

MADDELER		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumda işimle ilgili etik kodlar konusunda eğitim aldım.					
2.	Bir kararın etik sonuçları olduğunda, çalıştığım kurumun etik politikası karar alma sürecimde bana rehberlik eder.					
3.	Çalıştığım kurumun etik kodlarını / etik değerlerini okudum.					
4.	Çalıştığım kurumun etik davranış açısından benden ne beklediğini anlıyorum.					
5.	Çalıştığım kurumun etik kodlarının / etik değerlerinin içeriğini anlıyorum.					
6.	İşe alındığımda, kurumun etik karar alma ve etik davranış konusundaki beklentileri hakkında bilgilendirildim.					
7.	Çalıştığım kurumun, çalışanlarının nasıl etik karar almaları gerektiğine dair politikaları mevcuttur.					
8.	Çalışırken bir etik çatışma ile karşı karşıya kaldığımda, kararımın olası sonuçlarını tespit etmek için bana yardımcı olacak bir kılavuz ararım.					
9.	Olumlu ya da olumsuz etik sonucu olan bir karar almam gerektiğinde, konuyu ilk amirimle rahatlıkla müzakere edebileceğimi biliyorum.					
10.	Çalıştığım kurumda istediğim zaman etik hakkında soru sorabileceğim etik kaynaklar mevcuttur.					

11.	Çalıştığım kurumda mevcut etik kaynaklardan yardım almak kolaydır.					
12.	Çalıştığım kurumda, ihtiyaç duyduğumda etik konusunda destek vermek üzere belirlenmiş bir personel vardır.					
13.	Mesai saatlerinde, etik olmayan karar almama yol açan bir zaman baskısı hissettiğim olmuştur. (R)					
14.	Çalıştığım kurumda zaman kısıtı dolayısıyla etik karar almanın mümkün olmadığı birçok örnek vardır. (R)					
15.	Zaman baskısı, etik ikilemleri ayrıntılarıyla değerlendirme becerimi olumsuz yönde etkilemektedir. (R)					
16.	Çalıştığım kurum bütçe kısıtları olduğu zamanlarda bile etik kararlar alır.					
17.	Çalıştığım kurum finansal maliyetlere rağmen doğru şeyleri yapacaktır.					
18.	Çalıştığım kurum etik davranış sergileyen çalışanları ödüllendirir.					
19.	Çalıştığım kurumdaki işe alma, terfi gibi personele yönelik kararlar kurumun etik ilkelerini yansıtmaktadır.					
20.	Çalıştığım kurumda etik hususlar hakkındaki çalışan kaygıları göz ardı edilir. (R)					
21.	Etik ihlal dolayısıyla bir iş arkadaşımı rapor etseydim, bana karşı bir misilleme olabilirdi. (R)					
22.	Bir konu ile ilgili etik kaygım olduğunda çalıştığım kurum tarafından destekleneceğimi bilirim.					
23.	Çalıştığım kurumun üst yönetimi etik uygulamalar konusunda ilgilidir.					
24.	Zor bir etik karar almak zorunda kaldığımda, ilk amirimle görüş alışverişinde bulunma konusunda rahat hissederim.					

25.	Üst yönetim, verimlilik, kalite ve etik uygulamalara aynı değeri verir.					
26.	Çalıştığım kurumun üst yönetimi tarafından ahlaki kaygılara öncelik verilmektedir.					
27.	İlk amirim etik davranış konusunda iyi bir örnektir.					
28.	Üst yönetim etik konuları çözüme kavuşturmak için hızlı çalışır.					
29.	İlk amirim çalışanlar etik olmayan bir karar aldıklarında görmezden gelir. (R)					
30.	Üst yönetim ihtiyaç duyulduğunda çalışanlarına etik rehberlik sağlar.					
31.	Çalıştığım kurumun üst yönetimi her zaman etik olan kararlar almaya çaba gösterir.					
32.	İş arkadaşlarımdan birini etik bir ihlal dolayısıyla rapor etseydim, ilk amirim beni desteklerdi.					
33.	Çalıştığım kurumda etik kurul, etik konusundaki kaygıları ve uygulamaları gizli bir biçimde ele alır.					
34.	Çalıştığım kurumda etik kodlar/etik değerler oluşturulması, kuruma olan güvenimi artırdı.					
35.	Çalıştığım kurum etik standartlarla gerçekten ilgilendiği için etik kodlar/etik değerler oluşturmuştur					
36.	Çalıştığım kurumda etik konusundaki uygulamalar(etik kodlar/etik değerler) etkilidir.					

EK 3 – ÖZGEÇMİŞ

İbrahim Atiksoy 19.10.1975 tarihinde Uşak'ta doğdu. Ortaokul ve lise eğitimini Giresun'da, lisans eğitimini ise 1998 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü'nde tamamladı. Sırasıyla Yüksel İnşaat A.Ş., Fatoğlu Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş., Fatsu Meşrubat Sanayi ve Tic. A.Ş. firmalarında muhasebe memuru, bütçeleme ve iç denetim uzmanı gibi görevlerde çalıştı. 2008 yılında Giresun Ticaret ve Sanayi Odası'nda çalışmaya başladı ve halen aynı kurumda Genel Sekreter Yardımcısı olarak çalışmaya devam etmektedir. İyi derecede İngilizce bilen İbrahim Atiksoy, Avrupa Birliği Uzmanlığı, Avrupa Birliği Müktesebat Denetimi Uzmanlığı sertifikalarına sahiptir.