



**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM
ELEMANLARININ MESLEKİ İŞ ETİĞİ
HUSUSUNDAKİ ÖZ DEĞERLENDİRMELERİ**

**2023
YÜKSEK LİSANS TEZİ
ETİK DEĞERLER ANABİLİM DALI**

Mehmet KARAOĞLU

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KARACA DEDEOĞLU**

**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ MESLEKİ İŞ
ETİĞİ HUSUSUNDAKİ ÖZ DEĞERLENDİRMELERİ**

Mehmet KARAOĞLU

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KARACA DEDEOĞLU

T.C.

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Etik Değerler Anabilim Dalında

Yüksek Lisans Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK

Ocak 2023

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	4
DOĞRULUK BEYANI	5
ÖNSÖZ.....	6
ÖZ.....	8
ABSTRACT.....	9
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	10
ARCHIVE RECORD INFORMATION.....	11
KISALTMALAR	12
ARAŞTIRMANIN KONUSU	13
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	13
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	14
ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ	16
EVREN VE ÖRNEKLEM	19
ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI	19
1. AHLAK ve ETİK KAVRAMLARI, ETİĞİN AHLAK VE HUKUKLA İLİŞKİSİ	20
1.1. Ahlak Kavramı	20
1.2. Etik Kavramı	21
1.3. Ahlak – Etik İlişkisi.....	25
1.4. Hukuk- Etik İlişkisi.....	27
1.5. Klasik Dönemden Modern Döneme Etiğin Gelişim Evresi	33
1.5.1. Betimleyici Etik.....	34
1.5.2. Normatif Etik	36

1.5.3. Analitik Etik (Meta Etik)	38
1.5.4. Eleştirel Etik.....	40
1.5.5. Uygulamalı Etik.....	42
1.6 Etiğin İlkeleri (Öğeleri).....	46
1.6.1. Adalet.....	46
1.6.2. Eşitlik.....	48
1.6.3. Tarafsızlık	51
1.6.4. Dürüstlük.....	53
1.6.5. Nezaket ve Saygı	56
1.6.6. Saygınlık ve Güven	60
1.6.7. Şeffaflık (Saydamlık) ve Hesap Verebilirlik	63
İKİNCİ BÖLÜM.....	71
2. MESLEKİ ETİK, KAMU YÖNETİMİNDE ETİK, BİLİMSEL ETİK VE YAYIN ETİĞİ.....	71
2.1. Meslek Kavramı	71
2.2. Mesleki Etik	72
2.2.1. Mesleki Etiğin Temel İlkeleri	75
2.2.1.1. Doğruluk ve Dürüstlük:	75
2.2.1.2. Eşitlik ve Adalet	77
2.2.1.3. Yeterlik ve Güvenilirlik:	78
2.2.1.4. Yasallık:	80
2.2.1.5. Mesleğe ve Kuruma Bağlılık:	81
2.2.1.6. Sorumluluk Bilinci.....	82
2.2.1.7. Sevgi ve Saygı	84
2.2.1.8. Tutumluluk ve Kaynakları Verimli Kullanma	86
2.2.1.9. Demokrasi ve Bireysel Hakların Korunması	88
2.2.1.10. Bireylerarası İlişkilerde Olumlu Tutum Geliştirme:	92
2.2.2. Mesleki Etiğin Gelişimi ve Önemi.....	92
2.3. Kamu Yönetiminde Etik.....	94
2.3.1. Kamu Yönetim Etiğinin Temel Değerleri	96

2.3.2. Ülkemizde Kamusal Etiğin Hukuki Alt Yapısı.....	98
2.3.3. Çıkar Çatışması ve Kamu Etiği.....	99
2.4. Bilimsel Araştırma, Yayın Etiği ve Akademik Etik.....	104
2.4.1. Bilgi, Bilim ve Bilimsel Bilgi	104
2.4.2. Bilimsel Araştırma.....	107
2.4.3. Bilimsel Yayın ve Bilimsel Yayın Etiği	110
2.4.4. Bilimsel Araştırma ve Yayınlarda Etik Dışı Unsurlar	113
2.4.5. Bir Meslek Olarak Akademisyenlik.....	115
2.4.6. Akademik Etik	119
2.4.6.1. Akademik Etik Kodlar	121
2.4.6.2. Akademik Meslek Etik İlkeleri.....	122
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	124
3. AKADEMİK PERSONELE YÖNELİK ARAŞTIRMA.....	124
3.1. Bulgular.....	124
3.1.1. Akademik Personelin Demografik Özellikleri	124
3.1.2. Mesleki İş Etiği Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlilik Sonuçları	125
3.1.2.1. Mesleki İş Etiğine İlişkin Betimsel Bulgular	127
3.1.2.2. Akademisyenlerin Mesleki İş Etiği Özelliklerinin Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırması.....	131
SONUÇ.....	138
KAYNAKÇA	143
TABLolar LİSTESİ.....	163
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	164
EKLER.....	165
Ek 1: Mesleki İş Etiği Ölçeği	165
Ek 2: KBÜ Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı	167
Ek 3: Karabük Üniversitesinde Görev Yapan Öğretim Elemanı Sayıları....	168
ÖZGEÇMİŞ.....	169

TEZ ONAY SAYFASI

Mehmet KARAOĞLU tarafından hazırlanan “KARABÜK ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ MESLEKİ İŞ ETİĞİ HUSUSUNDAKİ ÖZ DEĞERLENDİRMELERİ“ başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KARACA DEDEOĞLU

Tez Danışmanı, Etik Değerler Ana Bilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile Etik Değerler Alanında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 27.01.2023

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Nesrin GEZİCİ (KBÜ)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KARACA DEDEOĞLU (KBÜ).....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Yasemin ASLAN (BANÜ)

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Müslüm KUZU

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Mehmet KARAOĞLU

İmza :

ÖNSÖZ

Yunanca “  thos” kelimesinden gelen etik, ahlaki alanda yapılan felsefi düşünüş biçimidir. Esasen bireyler arası ilişkilerdeki davranışların niteliğini ölçen bir d şunme faaliyeti olan etik, iyi-kötü, fayda-zarar gibi olguları incelemekle birlikte örfe dayanan, bir davranış normu oluşturan, hayata anlam kazandıran, savaşmaya değer Şeylerin ne olduğu gibi problemleri ele alan bir ilimdir.

Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri ortaya koymaktadır. İnsanlığın gelişimine paralel olarak toplumun yapısı değişmekte ve bu değişimle birlikte etik değerleri kapsayan davranışlarımız da farklılaşmaktadır. Bu durum toplum hayatında etik değerlerin önemini ve gerekliliğini tartışmasız bir biçimde yeniden ortaya koymaktadır.

İnsan sosyal bir varlıktır ve ait olduğu bu sosyal yapı içinde uyumlu, huzurlu ve güven içinde bir hayat sürmesi sergilediği ahlaki eylemlere bağlıdır. Özellikle günümüzde bireyler sosyal hayatın geniş bir zamanını geçimlerini sağladıkları işyerlerinde geçirmektedirler. Bu nedenle bir meslek alanında belli bir alanda çalışan kişilerin, birbirlerine karşı sorumluluk ve görev bilinci içerisinde, mutlu ve huzurlu bir ortamda ve içinde buldukları kurumun kültürüne uygun birtakım ahlaki prensiplere uygun davranışlar sergilemeyi zorunlu kılmaktadır. Bu da son yıllarda üzerinde önemle durulan konulardan biri olan meslek etiği kavramını ortaya çıkarmıştır. Meslek etiği, bir mesleğe mensup kişilerin bir olay veya eylem karşısındaki farklı uygulamaları ortadan kaldırarak o meslek grubunda standartlaşma ihtiyacından doğmuştur. Meslek etiği bir meslekle ilgili uyulması gereken etik kuralları inceler. Meslek etiğinden söz edebilmek için aynı mesleğe sahip bir topluluğun olması gerekir.

Akademik etik ise ulaşılan bilgilerin toplumla paylaşılması sürecinde dikkat edilmesi gereken hareket tarzlarını ifade eder. Bilimsel etik olarak da tanımlanan akademik etik, bilimsel faaliyet yürütülen tüm kuruluşların genel ahlak kuralları ve mesleki etik ilkeler çerçevesinde bilimsel çalışmalarını gerçekleştirmesi anlamını taşımaktadır. Üniversitelerin temel yapı taşarlarından biri olan akademisyenlerin bilime, topluma, öğrencilere, mesleklerine ve meslektaşlarına karşı sorumlulukları vardır. Akademisyenlerin mesleki etikle ilgili davranış ve tutumlarının, özellikle  ğrencilerinin gelişimi üzerinde büyük bir etkisi vardır. Toplum tarafından  ğretim

elemanlarının sahip olduğu akademik yeterliklere üstün değer verildiği için, öğretim elemanlarının da bu değere layık olmak için çeşitli erdemleri taşımaları gerekmektedir. Böylece gerek öğrencilerin objektif bilgiye ulaşmalarını sağlama gerek yetiştirilen öğrencilere rol model olma gerekse de öğrencilerin meslek hayatına atıldığında ahlaki tutum ve etik kurallara göre çalışmalarını sağlanacaktır. Bu nedenle akademik veya bilimsel etik oldukça önemli görülmektedir.

Öğretim elemanlarının mesleki etik bilinç ve yaklaşımlarını Karabük Üniversitesi ile sınırlandırarak ele aldığımız bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde etik ve ahlak kavramları ve bu kavramlar arasındaki farklar ile etik ve hukuk arasındaki ilişki, etiğin öğeleri, tarihçesi ve türleri gibi konular ele alınmıştır.

İkinci bölümde, meslek kavramı, mesleki etik ile mesleki etiğin gelişimi ve önemi ile temel değerleri irdelenmiş, kamu etiği kavramı ayrıntılı olarak ele alınmış ve son olarak da akademik/bilimsel etik konusu işlenmiştir. Bu kısımda bilgi, bilim, bilimsel araştırma ve yayın, bilimsel çalışmalarda etik dışı davranışlar, bir meslek olarak akademisyenlik, akademik etik kodlar ve akademik meslek etiğinin ilkeleri açıklanmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise Karabük Üniversitesi öğretim elemanları özelinde yapılan anket çerçevesinde akademik personelin demografik özellikleri ile mesleki iş etiği ölçeğine göre açıklayıcı faktör analizleri ve güvenilirlik sonuçları, mesleki iş etiğine ilişkin betimsel bulgular ve öğretim elemanlarının mesleki iş etiği özelliklerinin demografik özellikleri bakımından karşılaştırılmasına yönelik araştırma verileri derlenmiş ve veriler tablolar halinde belirtilmiştir.

Yüksek lisans eğitim süreci boyunca görüş, öneri ve katkılarını esirgemeyen, konunun belirlenmesinden bitirilmesine kadar moral ve motivasyon desteği ile eserin bu hale gelmesinde her türlü yardımını aldığım değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KARACA DEDEOĞLU' na, önerilerinden, görüşlerinden ve eleştirilerinden yararlandığım Serkan ERGÜN' e, desteğini esirgemeyen sevgili aileme sonsuz teşekkür ederim.

Mehmet KARAOĞLU

ÖZ

Etik, ikilemler ve çelişkili seçimler karşısında en iyi hareket tarzını belirlemek için sistematik ve rasyonel bir yol sağlayan bir ilimdir. Etik ilkeler, günümüzde daha iyi bir yaşam ve daha iyi bir dünya fikri çerçevesinde ele alınmaktadır. Genel olarak mesleki etik iş hayatı ile ilgili eylemleri yöneten ve bu eylemler konusunda bireylere öncülük eden etik ilkelerin bütünüdür. Bilim insanlarının, doğa, insan ve toplum hakkındaki bilgileri ortaya koyan zihinsel çaba ve uygulamaların tamamına bilimsel araştırma denir. Araştırmanın belirli bir metodoloji çerçevesinde sürdürülebilmesi, birtakım bilimsel kuralları öğrenmeyi gerektirir. Bu nedenle, bilim adamlarının bu metodolojiye hâkim olması ve çalışmalarını toplum yararına devam ettirmesi önemlidir. Bilim insanı genel karakteristik özellikler yanında tevazu sahibi ve etik ilkelere bağlı olmalıdır.

Bu araştırmada temel olarak öğretim elemanlarının mesleki etik konusundaki yaklaşımlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması yapılarak akademik personelin iş etiği ile ilgili özelliklerini ölçmek amacıyla çalışmada kullanılan “Mesleki İş Etiği” ölçeğinin yapısal anlamda geçerliliğini test etmek için Açıklayıcı Faktör (AFA) analizi yapılmış ve bir kamu üniversitesinde uygulanmıştır. Araştırmaya toplam 322 öğretim elemanı gönüllü olarak katılmıştır. Güvenirliğini test etmek için Cronbach’s Alpha testinden yararlanılmıştır. Ölçek kapsamında elde edilen veriler analiz edilmiş ve yapılan analizler neticesinde, akademisyenlerin kendilerini hırslı, yüksek algılı, işine adanmış, üretken, gayretli, verimli, becerikli, işini doğru yapan ve yüksek görev bilincine sahip kişiler olarak ve kendilerini güvenilir olarak tanımladıkları tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarına dayanarak öğretim elemanlarının kişilerarası ilişkiler becerilerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Öğretim elemanlarının mesleki iş etiği özelliklerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve hizmet süreleri açısından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Akademisyenlerin olumsuz özellikleri ise düşük düzeyde çıkmıştır. Bu bağlamda akademisyenlerin kendilerini ihmalkâr, bencil, dikkatsiz, düşmanca davranan, sorumsuz ve depresif kişiler olarak değerlendirmedikleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Mesleki Etik, Kamu Yönetiminde Etik, Akademik Etik

ABSTRACT

Ethics is a science that provides a systematic and rational way to determine the best course of action in the face of dilemmas and conflicting choices. Ethical principles are handled within the framework of the idea of a better life and a better world today. In general, professional ethics is the whole of the ethical principles that govern the actions related to business life and lead individuals in these actions. All of the mental efforts and practices of scientists that reveal knowledge about nature, people and society are called scientific research. Continuing the research within the framework of a certain methodology requires learning some scientific rules. Therefore, it is important that scientists master this methodology and continue their work for the benefit of society. In addition to general characteristics, the scientist should be humble and adhere to ethical principles.

In this research, it is aimed to determine the approaches of the lecturers on professional ethics. Explanatory Factor (EFA) analysis was conducted in order to test the structural validity of the "Professional Work Ethics" scale used in the study to measure the characteristics of academic staff related to work ethics by reviewing the literature and was applied in a public university. A total of 322 instructors participated in the study voluntarily. Cronbach's Alpha test was used to test its reliability. The data obtained within the scope of the scale were analyzed and as a result of the analyzes, it was determined that the academicians defined themselves as ambitious, high-perceptive, dedicated, productive, diligent, efficient, resourceful, doing their job correctly and having a high sense of duty, and as reliable. It can be said that the interpersonal relations skills of the instructors are at a moderate level. It was determined that the professional work ethic characteristics of the instructors did not show a significant difference in terms of gender, marital status, age, title and length of service. The negative characteristics of the academicians were found at a low level. In this context, it has been determined that academicians do not consider themselves as negligent, selfish, careless, hostile, irresponsible and depressive.

Keywords: Ethics, Professional Ethics, Ethics in Public Administration, Academic Ethics

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Karabük Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Mesleki İş Etiği Hususundaki Öz Değerlendirmeleri
Tezin Yazarı	Mehmet KARAOĞLU
Tezin Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KARACA DEDEOĞLU
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	27.01.2023
Tezin Alanı	Etik Değerler Anabilim Dalı
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	169
Anahtar Kelimeler	Etik, Mesleki Etik, Kamu Yönetiminde Etik, Akademik Etik

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	“Self-Evaluations of Karabuk University Academic Staff on Professional Ethics”
Author of the Thesis	Mehmet KARAOĞLU
Advisor of the Thesis	Assist. Prof. Dr. Ayşegül KARACA DEDEOĞLU
Status of the Thesis	Master's Degree
Date of the Thesis	27.01.2023
Field of the Thesis	Department of Ethic Values
Place of the Thesis	UNIKA/IGP
Total Page Number	169
Keywords	Ethics, Professional Ethics, Ethics in Public Administration, Academic Ethics

KISALTMALAR

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
Bkz	: Bakınız
Çev.	: Çeviren
DÖ	: Dürüstlük Ölçeği
Ed	: Editör
JEBPIR	: Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler
RG	: Resmi Gazete
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SÜ İİBF	: Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
T.C	: Türkiye Cumhuriyeti
TODAİE	: Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜRDAV	: Türkiye Dayanışma Vakfı
TÜSİAD	: Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
v.d	: ve diğerleri
Yay.	: Yayınları

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu çalışmanın konusu, Karabük Üniversitesi öğretim elemanlarının Mesleki Etik Konusundaki Bilinç ve Yaklaşımlarının tespit edilmesidir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Etik, kişiden kişiye, toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılık gösteren tamamen insanların algılarına göre şekillenen göreceli bir kavramdır. Bu nedenle etik kavramının sınırları tam olarak belirlenememektedir. Bununla birlikte hangi kültür veya meslek grubunda olursa olsun bireyler mesleklerinin gereklerini yerine getirirken çalışanlar tarafından da benimsenen ve iş hayatında kabul gören etik kural ve ilkeleri göz önüne alarak davranışlarını bu doğrultuda şekillendirmelidirler. Bireylerin meslek ve diğer bireylerle olan ilişkileri, kişiler arası ilişkiler beceri boyutunu; başarı hırsları ve yapmış oldukları işleri kolaylaştırma, ilerletmeleri girişimcilik boyutunu, işverenlerin beklenti ve isteklerine cevap verme zorunlulukları güvenilir olmayı ifade ederken, mesleğine karşı gereken hassasiyeti göstermemek ve mesleğin gereklerini yerine getirmekte sorumlu davranışlar sergilememek ise “olumsuz özellikler” boyutunu ifade etmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, Mesleki İş Etiği Envanterini kullanarak, öğretim elemanlarının iş ahlakında demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemektir. Diğer bir amaç, araştırma kapsamındaki öğretim elemanlarının meslek hayatındaki gerek bireysel gerek toplumsal ilişkilerin esasını oluşturan temel değerleri, iyi-kötü veya doğru-yanlış gibi kural ve normları ahlaki açıdan değerlendirmek, öğretim elemanlarının akademik etik ve akademik liyakat ilkelerine bağlı kalma becerilerine sahip olma durumlarını tespit etmektir. Diğer bir amaç, Mesleki İş Etiği ölçeği kullanılarak öğretim elemanlarının kendilerini nasıl tanımladıkları konusunda veri toplamaktır. Son olarak da öğretim elemanlarının demografik ve mesleki iş etiği konusundaki etkileşimleri hakkında veri toplayarak değişkenler ve farklılıklar arasında etkileşimler olup olmadığını belirlemektir.

Meslek etiğinin belirlenmesi ve aktarılması işteki başarı için faydalıdır. Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının hedefi gençlere, onlara yardımcı olan istihdam edilebilirlik becerileri olan faktörleri iş dünyasına hazırlamalarını sağlamaktır. Tüm bu faktörler incelendiğinde, gençlerin hem iş bulmada hem de iş bulmada başarılı olmak

için bu becerilere ihtiyaçları vardır. İstihdam edilebilirlik becerileri, iş etiği de dahil olmak üzere duygusal davranışları temsil eder. Öğretim elemanlarının demografik özelliklerinin iş ahlakı becerileri ile olan ilişkisinin bilinmesi, gençleri işe hazırlamada üniversite öğretim elemanlarına yardımcı olabilir. Bununla birlikte, öğretim elemanlarının öğrencilerinin iş dünyasına hazır olmalarını sağlamak için stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Bu çalışma, öğretim elemanlarının kişilerarası becerileri, girişimcilikleri ve güvenilirlik düzeyleri gibi demografik özelliklerinin mesleklerini icra ederken mesleki iş etiği konusundaki etkileşimlerini ortaya koyma yanında bu demografik özelliklerin yetiştirdikleri öğrenciler üzerinde etkisini ortaya koyma açısından önemlidir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Karabük Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarına yönelik olarak yapılan bu çalışmada veri toplama amacıyla Hill ve Petty (1995) tarafından geliştirilen Mesleki İş Etiği Ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile ilgili 6 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde Mesleki İş Etiği ölçeği yer almaktadır. Ölçek Hill ve Petty (1995) tarafından geliştirilmiştir. Ancak ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Kılıç, Özer ve Aydın tarafından 2016 yılında yapılmıştır. Mesleki İş Etiği ölçeğinin orijinali 50 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçekte 7'li likert olan maddeler uyarlama çalışmasında 5'li likert tipinde hazırlanmıştır. Bu çalışmada da ölçek ifadeleri 1=Hiçbir Zaman; 5=Her Zaman biçiminde 5'li likert tipinde sorulmuştur. Kılıç ve arkadaşları yaptıkları uyarlama çalışmasında ise ölçek maddelerini 29'a indirmişlerdir. 29 maddelik için χ^2/df : 1,543, IFI: 0,954, TLI: 0,95, CFI: 0,954, GFI: 0,931 ve RMSEA: 0,032 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu Ek-1'de gösterilmiştir.

Akademik personelden toplanan verileri analiz etmek için SPSS 20 programı kullanılmıştır. Toplanan verilerin analizinde öncelikle araştırmaya katılan personelin demografik özellikleri belirlenmiştir. Daha sonra personelin iş etiği özelliklerini ölçen ölçeğin yapı geçerliliği ve güvenilirliğine bakılmıştır. Yapı geçerliği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) tercih edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde iki temel değer vardır. Bu değerlerden ilki olan Barlett değeri; alan çalışması sonucu elde edilen

verilerin faktör analizine uygunluğunu gösteren bir değerdir. Bartlett değerinin $p < 0.05$ veya $p < 0.01$ olması gerekmektedir (Hair vd., 2010, s. 99). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ise, değişkenler setinin ne kadar ortak olduğunun bir göstergesi olarak kullanılmaktadır. Ölçümde elde edilecek 0.60'ın üzerinde bir sonuç faktör analizi için uygun olarak kabul edilmektedir.¹ Dolayısıyla Hair ve arkadaşlarına göre², KMO oranının 0.5 veya 0.5'in üzerinde olması gerekmektedir. 0.5'in altındaki değerler değerlendirmeye uygun değildir. KMO' dan hareketle 1'den büyük öz değere sahip olan faktörler dikkate alınarak, veri setinin kaç faktörden oluştuğu saptanabilmektedir,³ Çalışmada, yaygın kullanım alanı olan ve yorumlama kolaylığı sağlayan dikey (ortagonal) döndürme yöntemlerinden biri olan Varimax Döndürme Yöntemi kullanılmıştır. Varimax döndürme yöntemi, az değişkenden hareketle faktör varyanslarının yüksek çıkmasını sağlayabilmektedir.⁴ Ayrıca, sosyal bilimlerde faktör analizi sonucu ortaya çıkan boyutların kümülatif varyans oranlarının 0.40-0.60 aralığında olması gerekmektedir.⁵

Veri setlerinin güvenilirliğini ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik, bir ölçüm sürecinde, ölçüm işleminin tekrarlanabilir olması ya da tekrarlardaki tutarlılıktır.⁶ Güvenirlik, zamana göre değişmezlik ölçüsüdür.⁷ Güvenirlik aynı zamanda, ölçekleri oluşturan maddelerin kendi içlerinde tutarlı olup olmadığını ölçmek için kullanılmaktadır.⁸ Güvenirlik analizi için Alfa katsayısı (Cronbach Alpha) kullanılmıştır.⁹ Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenirligi için ise $0.00 \leq \alpha <$

¹ B. G. Tabachnick, ve L. S. Fidel, *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited, (2013) 53.

² J. F Hair, W. C Black, Babin, B. J. and Anderson, R. E. *Multivariate data analysis: A global perspective. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River, (2010), 99.*

³ İ. Erdoğan, *Pozitivist Metodoloji: Bilimsel Araştırma Tasarımı İstatistiksel Yöntemler Analiz ve Yorum*. Ankara: ERK, (2003), 358.

⁴ E. Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Nobel Yayıncılık. (2002), 50.

⁵ Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi*, 48.

⁶ R. Alpar, *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinde Örneklerle Uygulamalı İstatistik Ve Geçerlilik-Güvenirlik*, Ankara: Detay Yayıncılık, (2010), 411.

⁷ Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi*, 148.

⁸ A. Ural, ve İ. Kılıç, *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS Veri Analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık, (2013), 280.

⁹ K. Özdamar, *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-I*. Genişletilmiş 5. Baskı, Eskişehir: Kaan Kitabevi. (2004), 623; A. Erkuş, *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*, Ankara: Seçkin Yayıncılık. (2009), 132.

0.40 = güvenilir değil, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ = düşük güvenilirlik, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ = oldukça güvenilir ve $0.80 \leq \alpha < 1,00$ = yüksek güvenilirlik” değerleri dikkate alınmıştır.¹⁰

Analizlerin üçüncü aşamasında akademik personelin iş etiği özelliklerini belirlemek için betimsel analizler olan frekans ve aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Dördüncü aşamada söz konusu özelliklerinin demografik özelliklerine göre dağılımını belirlemek için farklılık testlerinden yararlanılmıştır. Bu çerçevede bağımsız olan iki grubun arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Bağımsız Örneklem T-testinden¹¹ yararlanılmıştır. Birkaç grup arasında, ortalama skorlardaki anlamlı farklılıkları tespit etmek için ise Tek Yönlü ANOVA testi¹² kullanılmıştır. Elde edilen bulgular çalışmanın ilgili bölümlerinde değerlendirilmiştir.

ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Bu çalışmanın amacına bağlı olarak betimsel tarama model tercih edilmiştir. Betimsel tarama modeli; var olan belirli bir olguyu tasvir etmeye yarayan araştırma modelidir.¹³ Bu model, istatistiksel olarak çeşitli testlerin yapılmasına ve bunların değerlendirilmesine olanak tanımaktadır.¹⁴ Ayrıca hipotezlerin doğrulanması için de tercih edilmektedir. Tercih edilen model doğrultusunda araştırmanın bağımsız değişkenleri; öğretim elemanlarının demografik özellikleri, bağımlı değişkeni ise personelin iş etiği özellikleridir. Araştırma modeli kapsamında çizilen araştırma modeli deseni Şekil 1’de sunulmuştur.

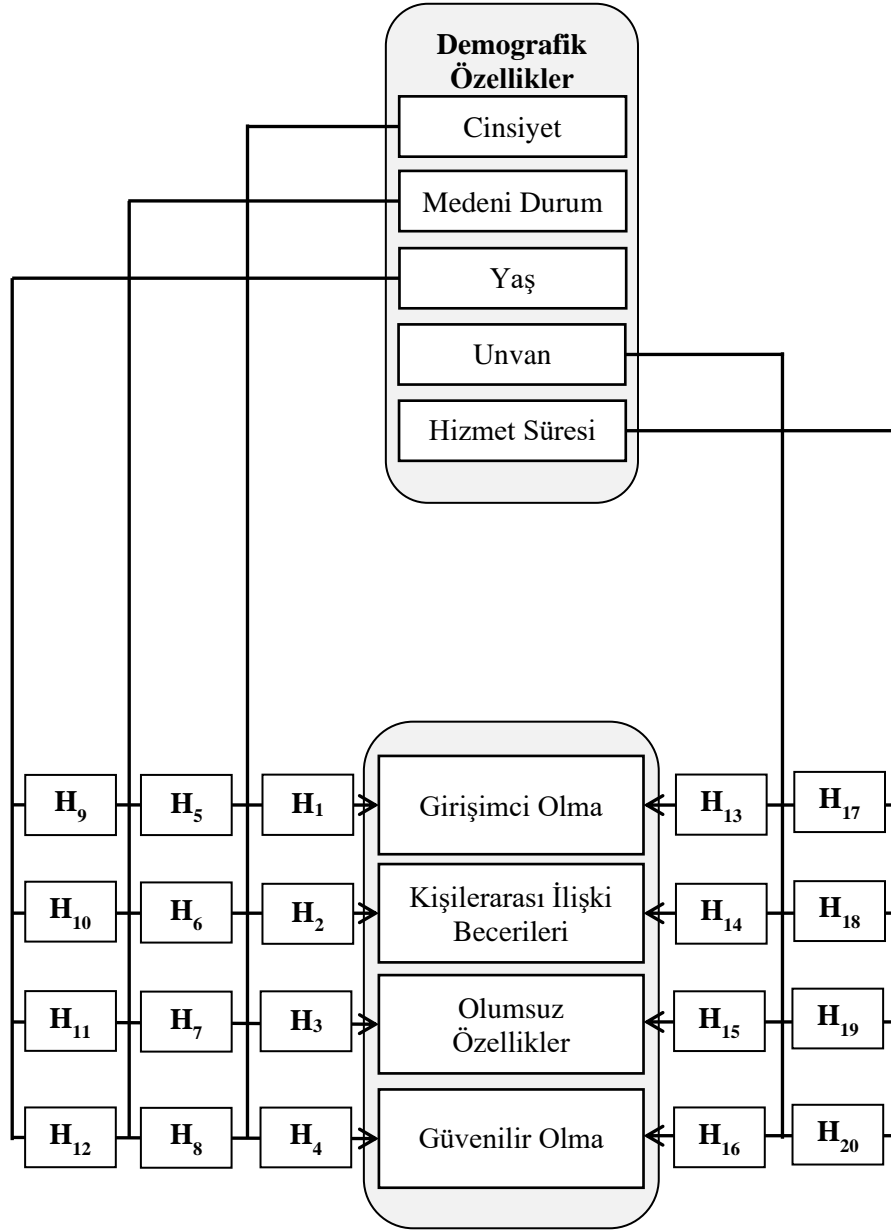
¹⁰ Ş. Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım. (2010), 405.

¹¹ Z. Arslantürk, *Sosyal Bilimciler İçin Araştırma Metod ve Teknikleri*. İstanbul: Çamlıca Yayınları. (2001), 140; Y. Yazıcıoğlu, ve S. Erdoğan, *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık, (2004), 172.

¹² J. Pallant, *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*, Allen and Unwin Inc., Crows Nest, New South Wales, (2005), 214.

¹³ Ş. Büyüköztürk, E. K. Çakmak, Ö. E. Akgün, Ş Karadeniz ve F Demirel, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi, (2010), 17.

¹⁴ T. Ulus, C. H. İnce, F. S. Aliustaoğlu ve İ. E. Melez, *Araştırma Nasıl Tasarlanır (I)*. *Adli Tıp Dergisi*, (2010, .24 (2), 40-47; H.Padem, A. Göksu, ve Z. Konaklı, *Araştırma Yöntemler SPSS Uygulamalı*. Sarajevo: International Burch University, (2012), 58.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Bağımsız ve bağımlı değişkenler dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

- **H₁**: Akademisyenlerin girişimci olma özellikleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
- **H₂**: Akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerisi cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
- **H₃**: Akademisyenlerin olumsuz özellikleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
- **H₄**: Akademisyenlerin güvenilir olma özellikleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

- **H5:** Akademisyenlerin girişimci olma özellikleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- **H6:** Akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerisi medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- **H7:** Akademisyenlerin olumsuz özellikleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- **H8:** Akademisyenlerin güvenilir olma özellikleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- **H9:** Akademisyenlerin girişimci olma özellikleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- **H10:** Akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerisi yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- **H11:** Akademisyenlerin olumsuz özellikleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- **H12:** Akademisyenlerin güvenilir olma özellikleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- **H13:** Akademisyenlerin girişimci olma özellikleri unvanlarına göre farklılık göstermektedir.
- **H14:** Akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerisi unvanlarına göre farklılık göstermektedir.
- **H15:** Akademisyenlerin olumsuz özellikleri unvanlarına göre farklılık göstermektedir.
- **H16:** Akademisyenlerin güvenilir olma özellikleri unvanlarına göre farklılık göstermektedir.
- **H17:** Akademisyenlerin girişimci olma özellikleri hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.
- **H18:** Akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerisi hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.
- **H19:** Akademisyenlerin olumsuz özellikleri hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.
- **H20:** Akademisyenlerin güvenilir olma özellikleri hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evreni Karabük Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarıdır. Araştırmanın yapıldığı 2022-2023 eğitim öğretim döneminde üniversite bünyesinde 1.123 öğretim elemanının istihdam edildiği ilgili daire başkanlığından öğrenilmiştir. Tüm öğretim elemanlarına ulaşmak zaman, maliyet ve cevap alma oranı açısından mümkün olmadığı için örnekleme başvurulmuştur. Bu kapsamda kolayda örnekleme tekniği ile öğretim elemanlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Kolayda örnekleme; araştırmaya kimlerin dahil edileceğinin, araştırmacının elinde olduğu örnekleme türüdür.¹⁵ Örnekleme hacminin kaç olması gerektiği konusunda Sekaran'ın¹⁶ önerdiği örneklem tablolarından yararlanılmıştır. Tabloda incelenen konunun görülme sıklığı $p=0.5$ 'tir. Görülmeme sıklığı ise $q=0.5$ olarak belirlenmiştir. T tablosunda 0.5 hata payında ve %95 güven aralığında dikkate alınması gereken güven değeri 1,96 olarak belirtilmiştir. Söz konusu değerler dikkate alınarak en az ulaşılması gereken kişi sayısının 288 olduğu tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında 350 kişiye ulaşılmış ancak tam ve geçerli 322 anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu 322 öğretim elemanınının 32'si Profesör, 50'si Doçent, 87'si Doktor Öğretim üyesi, 77'si Araştırma Görevlisi ve 76'sı da Öğretim Görevlisi unvanlarına sahiptir.

ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Araştırma bulguları, 2022/2023 eğitim öğretim döneminde Karabük Üniversitesinde görev yapan ve anket çalışmasına gönüllü katılan öğretim elemanlarının vermiş olduğu cevaplarla sınırlıdır.

¹⁵ M. Nakip, *Pazarlama Araştırma Teknikleri*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, (2013), 204.

¹⁶ U. Sekaran, *Research methods for business*, Fourth Edition, John Wiley & Sons Inc, (2003), 294.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. AHLAK ve ETİK KAVRAMLARI, ETİĞİN AHLAK VE HUKUKLA İLİŞKİSİ

Bu bölümde, öncelikle günlük hayatta sıklıkla kullanılan “ahlak ve etik” kavramlarına yer verilerek ne anlam ifade ettiği açıklanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte etik ilkeleri, öğeleri, türleri, etik kuramları (teorileri), etik-ahlak ve etik hukuk ilişkisi gibi etik kavramı ile birebir ilgili olan konular da bu bölümde ele alınmıştır. Araştırma konumuz *Öğretim Elemanlarının (Karabük Üniversitesi ile sınırlı olmak üzere) Mesleki Etik Konusundaki Bilinç ve Yaklaşımları* olduğundan mesleki etik, bilimsel ve akademik etik kavramları ikinci bölümde incelenen diğer konulardandır. Zira etik konusunda kavramsal düzeyde yapılacak açıklamalar akademik meslek etiği konusunun anlaşılması bakımından oldukça önemlidir. Bu nedenle akademisyenlik mesleğiyle ilgili olması hasebiyle bilimsel yayın etiği ile akademik etik, akademik etiğin ilkeleri ve kodları konularına ikinci bölümde yer verilmiştir.

1.1. Ahlak Kavramı

Ahlak, davranış, tutum, iyi eylemde bulunma anlamında olup, Arapça “hulk” kökünden gelmektedir. “hulk” ise yaratılış, doğa, kişinin düşünme bakımından iç yapısı anlamlarında kullanılmaktadır. Ahlak, belirli bir yolu, yöntemi benimsemek demektir.¹⁷ Bir toplumda yaşayan bireylerin kabullendikleri ve zorunlu olarak tabi oldukları eylemler ve hareket tarzları, kurallar, toplumun belli bir çağında ortaya çıkan tutum ve normları saptayan ve inceleyen bir bilim, kişi veya topluma ait iyi özellikler, güzel alışkanlıklar gibi anlamlarda da kullanılmaktadır.¹⁸

Ahlak, esas olarak her toplumda var olan değerler, kurallar, norm ve idealler bütünüdür.¹⁹ Bireylerarası münasebetlerde ve kamu ilişkilerinde sosyal düzeni oluşturan kuralları ifade etmektedir.²⁰ Türkçe ’de “seciye (karakter), huy, tabiat” gibi

¹⁷ İsmet Zeki Eyüboğlu, *Türk Dilinin Etimolojik Sözlüğü*, (İstanbul: Sosyal Yayınlar, 1. Basım, 1988), 15.

¹⁸ İsmail Parlatır, Nevzat Gözaydın, Hamza Zülfikar, “Ahlak”, *Türkçe Sözlük*, (Ankara: Türk Dil Kurumu Yay., 9. Baskı, 1998), 1:49.

¹⁹ Ahmet Cevizci, “Etik”, *Felsefe Ansiklopedisi*, Ed. Ahmet Cevizci, (Ankara: Ebabil Yay., 1. Baskı, 2007), 5:845.

²⁰ Günce Demir, “Akademisyenlik Mesleğinde Etik Kod Arayışı”, *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, 6, (2020): 66.

anlamalarda kullanılan ahlak, bireyin kişisel becerilerine, karakteristik birtakım özelliklerine işaret eder.²¹ Bu durum, Türkçe ‘de kullanılan ahlak kelimesinin Yunanca “ethos” ve Latince “mos” kelimeleriyle hemen hemen aynı anlamda kullanıldığını göstermektedir.

Toplumsal hayatın tüm alanlarında uzun dönemde ahlak, esas amaç olarak ele alınmaktadır. Ayrıca, ahlak, siyaset, bilim, eğitim ve adalet vb. alanların yanı sıra mesleki başarı elde etmede de önemli sayılmaktadır. Ahlak, hedefe ulaşmada etkin, verimli, yerinde, en az zaman ve kaynak kullanarak gerçekleştirme gibi birtakım görevlere sahiptir. Bu görevleri yerine getirecek kişilerin bilgi sahibi, tecrübeli, planlı ve dikkatli olmaları; yani özel şartlara uygun ahlaki değerleri taşımaları gerekmektedir.²²

Toplumda var olan örf ve adetler, ahlaki kurallar ve kararlar ahlakın nesnel boyutunu içermektedir. Ahlaki kurallar toplumsal ve bireysel vicdanı baskırlar. Bilimsel keşifler ve toplumların elde ettikleri deneyimler neticesinde ahlaki kurallar, zaman içerisinde nesnel bir hal alır. Toplumların edindikleri yeni bilgiler, toplumsal bilinç ve algılar yeni nesnel ahlaki kuralların oluşmasını sağlar.²³

1.2. Etik Kavramı

Etik, Yunanca “éthos” kelimesinden gelmektedir. Latince’de ise “mos” (çoğ. mores) éthos’un karşılığı olarak kullanılmaktadır.²⁴ Yunanca “éthos” karakter, adet olan veya alışlagelen hayat tarzı, alışkanlık, töre, görenek, örf, alışılmış uğrak yeri, gibi anlamlara gelmektedir. Latince, “éthô”, alışkın olmak, adet edinmiş olmak, huyunda olmak demektir. “Ethikós (çoğ. êthikà) ise, ahlaki olan, yani yaratılıştan, tabiattan, huydan, adet ve alışkanlıktan kaynaklanan şey; ahlaklı veya ahlaki karakter anlamlarına²⁵ gelmekle birlikte genellikle kişinin asıl yeri, ikamet ettiği yurdu, kaldığı

²¹ Sercan Gürler, “Etiğe Giriş: Kavramlar, Teoriler”, Ed. Ahmet Halûk Atalay, *Adalet Meslek Etiği*, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay., 2018), 5.

²² Sadettin Özen, “Ahlak, Ahlak Teorisi ve Bilimi, Bilim ve İş Ahlakı”, *İş Ahlakı Dergisi*, 8/1 (Bahar 2015), 110.

²³ Özen, “Ahlak, Ahlak Teorisi”, 112.

²⁴ Gürler, “Etiğe Giriş”, 5.

²⁵ Francis E. Peter, *Antik Yunan Felsefesi Terimleri Sözlüğü*, çev. Hakkı Hünler, (İstanbul: Paradigma Yay., 1. Baskı, 2004), 120.

ev bark, memleket, bireyin alışkanlık haline getirdiği hayat tarzı, belli başlı alışkanlık ve adetleri, töresi, geçmişten getirdiği birikimleri içermektedir.²⁶

“Éthos”, ve “mos”, kelimelerinin terimsel olarak iki farklı anlamda kullanıldığı görülmektedir. İlki, belirli bir toplumda bağlayıcılığı ve geçerliliği olan ve toplumun diğer fertlerinin karşılıklılık esasını gözetilmek suretiyle saygı göstermesi anlayışına dayanan kurallara uygunluk demektir. İkincisi ise karakteri bir özelliğe dikkat çekerek, kişinin bu kurallar üzerinde disiplinli ve sistematik bir sorgulama neticesinde ortaya çıkan bir alışkanlık anlamında kullanılmaktadır.²⁷

Etik, ahlaki alan üzerinde yapılan felsefi düşünme yoludur.²⁸ Ahlak felsefesi yani etik, insanların yaşamlarındaki toplumsal ilke ve kurallar ile davranışları felsefi olarak irdeleyerek açıklamaya çalışan ve değerlendirmeye tabi tutarak soruşturan felsefenin bir alt dalıdır.²⁹ Etik, insanoğlunun eylemlerini kendi değerlerine göre şekillendirdiği prensipler dizisi ya da sistemidir.³⁰

Ahlak bilimi yani etik, asıl olarak bireyler arası münasebetlerde ortaya çıkan davranışların niteliğini ölçen bir düşünme faaliyetidir. İyi-kötü, fayda-zarar gibi olguları incelemekle birlikte örfeye dayanan, bir davranış normu oluşturan, hayata anlam kazandıran şeyin ne olduğu, savaşılmaya değer şeylerin ne olduğu gibi problemleri ele alan bir ilimdir.³¹ Bu nedenle, eylemin unsurlarını ve hangi şartlarda ortaya çıktığını anlamamızı sağlayan etik, iyi-doğru davranış tarzlarının neler olduğu ve davranışlara yol açan nedenlerin neler olduğu gibi ön bilgileri edinmeyi sağlar.³²

Etik, ikilemler ve çelişkili seçimler karşısında en iyi hareket tarzını belirlemek için sistematik ve rasyonel bir yol sağlar. Etik, insanların doğru ve yanlış olduğuna inandıklarını bulmaya, tanımlamaya ve mevcut tüm bilgilere dayanarak belirli eylemlerin gerçekten doğru mu yanlış mı olduğunu belirlemeye çalışır.³³ Ayrıca, etik, doğru ve yanlışın ne olduğu konusunda fikir yürüterek müzakere yapabilme ve hayal

²⁶ Demir, “Etik Kod Arayışı”, 66-67.

²⁷ Gürler, “Etığe Giriş”, *Adalet Meslek Etiği*, 5.

²⁸ Cevizci, “Etik”, *Felsefe Ansiklopedisi*, 5:845.

²⁹ Ahmet Arslan, *Felsefeye Giriş*, (Ankara: Adres Yay., 12. Baskı, 2009), 132.

³⁰ A. A. Stroll vd., *Etik Kuramları*, çev. Mehmet Türkeri, (İstanbul: Lotus Yay. 3. Baskı, 2014), 11.

³¹ Arif Yıldız, *KOBİ’lerde İş Ahlakı: Adapazarı Örneği*, (Yüksek Lisans, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 2007) 23; Parlatur, Gözaydın, Zülfiyar, “Ahlak”, *Türkçe Sözlük*, 1:49.

³² Özen, “Ahlak, Ahlak Teorisi ve Bilimi”, 110.

³³ Chowning, J.T. ve P. Fraser, *An Ethics Primer*, Northwest Association for Biomedical Research Ulusal Araştırma Kaynakları Merkezi, 2007, 6.

etme becerisinin geliştirilmesi gibi tüm zihinsel süreci de ifade eder. İdeal anlamda etik, evrensel anlamda doğru eylemi tanımlayan bir koddur. Bu kod, tüm insanlar için iyi ve kötüyü birbirinden ayırmayı sağlar.³⁴

Diğer disiplinlerde olduğu gibi bir bilgi türü olan etik, düşünüş açısından diğer bilimsel alanlardan tamamen farklı değildir, ancak yalnızca onlarla da sınırlandırılmaz. Matematikte olduğu gibi etik sonuçlar, açık bir şekilde kanıtlanamaz. Çünkü, etik değerlerin geçerliliği için üç kriterin bulunması esastır. İlk kriter, belirli sonuçlara ulaştıran delillerin kendi içinde tutarlı olmasıdır. İkinci kriter, iyi belirlenmiş bir ya da birden fazla etik çerçevede argümanların sürdürülmesi ve en son kriter de tarafların, bir münazara neticesine istinaden etik sonuçların geçerliliği hususunda ortak bir kanaate ulaşmasıdır.

Etik sonuçlara ulaşılmasında aklın tek başına yeterli olmadığı düşünülmektedir. Çünkü, etik düşünürken sadece akla güvenmekte sorunlar vardır. Etik problemlerin sadece akılla elde edilen bir sonuçla ele alındığı konusunda evrensel bir referans henüz ortada yoktur. Ayrıca bu evrensel referans, şayet var ise yakın bir gelecekte bulunması veya icat edilmesi muhtemel değildir. Bu, etikte aklın tek başına yetersiz olduğunu kabul etmek demektir.³⁵

Etik ilkeler, önceleri fizik ötesi kavramlara dayandırılırken, günümüzde daha iyi bir yaşam ve daha iyi bir dünya fikri çerçevesinde ele alınmaktadır. Etik, genel olarak, tüm konularla ilgili kuralları biçimsel olarak değerlendirir. Ortaya çıkan yeni problemlere karşı çözümler geliştirir, sorgular. Genel olarak etiğin, bilim ve hukuku aydınlatan bir niteliği de bulunmaktadır.³⁶

Etik biliminin soru ve problemleri gerçekte önemli ölçüde günlük hayatta karşılaşılan ahlaki durumlara özgüdür. Gerçekte felsefenin tarihi sürecinde ahlaki meselelere eğilen tüm filozoflar da başlangıçta bu tür hallerle karşılaştığında nasıl bir tutum gerektiği sorusuna cevap bulmaya çalışmışlardır.³⁷ “Nasıl bir yaşam sürülmelidir? Hayatın amacı mutluluk mudur? İnsan hakikati bulmak, erdemli olmak için mi yaşamalıdır? İnsan mutlu olmak amacıyla yaşamayı tercih etti ise bu

³⁴ Nuran Erol Işık, Bilim, “Etik ve Eğitim İlişkisi Üzerine”, *Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi*, 1/423, (2003): 26.

³⁵ Michael J. Reiss, “Teaching Ethics in Science”, *Studies in Science Education*, 34/1 (1999), 125.

³⁶ Nesrin Çobanoğlu, “Bireysel, Profesyonel, Toplumsal, Bilimsel ve Siyasal Etiği Yeniden Sorgulatan COVID-19 Pandemisi”, *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 25 /1 (Ocak 2020), 38.

³⁷ Gürler, “Etiğe Giriş”, 6.

mutluluğun niteliği kişisel mi, yoksa toplumsal mı olmalıdır? İnsan, olumsuz ve kötü bir yolla belirlediği gayeye ulaşma hakkını elde edebilir mi? İnsanın yaşama alanı olarak yeryüzünü paylaştığı diğer canlılara, yeni dünyaya gelmiş hemcinslerine ve gelecek kuşaklara karşı sorumluluklarımız nelerdir?” gibi problemlere de cevap aramıştır.³⁸ Bu sorular ise ahlak alanının ötesine geçilerek artık ahlak felsefesi alanında olduğumuzu, kısaca etik soruşturmaya başladığımızı işaret etmektedir. Neticede etiğin tüm soru ve sorunlarının esasını “Doğru eylemin ne olduğu” ve “Doğru değerlendirmenin nasıl yapılacağı” sorunları olduğu ileri sürülebilir.³⁹

Bir davranışın etiksel konumu, toplumun ortak inancı çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. Etik düşünce ve etik davranışların fayda sağlama, menfaat elde etme, art niyetli olma, üst güçten çekinme, yaptırımdan korkma, kanuna uyma gibi zorunlu sebeplere dayanmaması gerekir.⁴⁰

Etik, soyut kavramlardan somut bilgiler elde eden bir bilimdir. Bu nedenle etik kuralların belli bir alana ait, yazılı ve somut kurallardan oluşması gerekir. Etik normlar ortaya konurken genelde adalet, insan hakları, faydacılık ve bireysellik gibi ilkelerin esas alınması gerekmektedir.⁴¹

Etik, geçmişten bugüne bireyin davranış ve eylemlerinin ahlaki yönden değerlendirmesinden oluşmaktadır. Bireysel davranışlarda etik ile ahlak arasında çok yakın bir ilişki vardır. Etik, bireysel davranışların toplumun beklediği saygı, güvenilir olma, hukuka saygı ve çevreye zarar vermemek gibi vasıfları içermektedir. Bir kişi veya toplumun eylemleri, başkalarına fayda veya zarar veriyorsa ortada “etik” bir durumun varlığından söz edilebilmektedir.⁴²

³⁸ Nedim Yıldız, “Etik ile Ahlak Ayrımı”, *Felsefe Arkivi*, 35, (2011), 25.

³⁹ Gürler, “Etiğe Giriş”, *Adalet Meslek Etiği*, 6.

⁴⁰ Kadir Aktaş, “Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci”, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1/2, (2014), 23.

⁴¹ Özlem Gökçelik, “Etik Kavramının Kamu Yönetimi ve İç Denetim Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Denetim*, 5 (2010), 56-57.

⁴² Aktaş, “Etik-Ahlâk İlişkisi”, 24.

1.3. Ahlak – Etik İlişkisi

Etik, ahlaki kurallara ve birlikte yaşama biçimlerine, bireylerin, grupların veya insanlığın gelenek ve alışkanlıklarına yönelik felsefi bir yansımadır.⁴³ Ahlaki hayatımızın arkasındaki mantığı araştırmaya çalışan felsefenin bir dalı olan etik, kavramlar ve ilkeler üzerinden eleştirel inceleme ve analiz yaparak ahlaki tercihlerimizi ve eylemlerimizi haklı çıkarmaya yardımcı olmaktadır. Gerçek hayatta etik, genellikle daha az tercih edilen ahlaktan daha çok kabul gören bir kelime olarak kullanılır.⁴⁴ Bireylerin faaliyet, tutum, fikir ve davranışlarında değerlerin ve hususiyetle ahlaki değerlerin önemli katkısı olduğu görülmektedir.⁴⁵

Yüzyıllardır filozofların “etik” kavramı üzerinde tartışa geldiği, iyi ve doğrunun, kötü ve yanlışın ne olduğu hususunda yapılan çalışmalarda farklı yaklaşımlara ulaşıldığı görülmektedir. Etik, insan hayatındaki fazilet, erdem, mutluluk gibi değer yargılarını incelemektedir, yani hayatın ahlaki boyutu etiğin sınırları içerisinde yer almaktadır.⁴⁶

Eylemlere yön veren bir davranış standardı/normu belirleyen etik, genellikle bir meslek dalında kabul edilegelen, yerinde ve doğru davranış kuralları anlamında kullanılmaktadır. Etik, bir araştırma/inceleme dalı olması nedeniyle asıl olarak sert kuralları olan ve analize dayanan düzgüsel/normatif bir bilimdir. Sosyal bilimciler tanımlayıcı ve açıklayıcı bir gözle eylemsel standartlarla ilgilenirken, etikçiler bu standartlara eleştirel bir bakış açısıyla bakar ve değerlendirirler. Örneğin, sosyologlar bir toplumda görülen intihar oranını anlamaya çalışırlar, oysa ahlak filozofları intiharın aklen ahlaki olup olmadığını belirlemekle ilgilenir. Yine bir toplumdaki ekonomistler, kumarın o toplumdaki ekonomik etkisini incelerken, etikçiler kumarın ahlaki bir tutum olup olmadığını değerlendirir. Ahlak, toplumdaki yalan söyleme, aldatma, çalma,

⁴³ Stefan Gammel, “Ethics and Morality”, The Ethics Portfolio- Technical University Darmstadt for NanoCap https://www.philosophie.tudarmstadt.de/media/philosophie_nanobuero/pdf_2/ethicsportfolio/ethics_moralitybwnewfont.pdf, Erişim T.:07.01.2022.

⁴⁴ Mohammad Chowdhury, “Emphasizing Morals, Values, Ethics, And Character Education In Science Education And Science Teaching “*Mojos, The Malaysian Online Journal of Educational Science 2016 (Volume4 - Issue 2)*, 3.

⁴⁵ Rafet Çevikbaş, “Yönetimde Etik ve Yozlaşma”, *Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20/1 (Nisan 2006):267.

⁴⁶ Demir, “Etik Kod Arayışı”, 66.

başkalarına zarar verme gibi en genel standartları/kuralları kapsamaktadır. Oysa etik, belirli toplumdaki bir meslek, iş, kurum veya grubun standartlarını ele almaktadır.⁴⁷

Etik değerler her ülke/toplumun gelişme seviyesine göre ortaya çıktığı toplumun kültürü içinde kendine yer bulmaktadır. Bu yönüyle ahlak ve etik, kurumsal olarak sürekli kendisini yenileyen ve varlığını canlı olarak devam ettiren bir yapı şeklindedir. Etik, felsefenin tüm bilimlerle bulunduğu yakın ilgisi ve bilimlerin ortak noktası olma konumundan da güç alarak yaşamın hemen her alanı ile ilgili düşünmekte ve bunlara ilişkin bir yargı ortaya koyabilme potansiyelini taşımaktadır.⁴⁸ Etik olmayan değerler ile şekillenen birey veya toplumun insani özellikler göstermesi mümkün değildir. Sosyal bir varlık olan insan etik birtakım değerler ile bir arada yaşayabilmektedir.⁴⁹

Günlük hayatta çoğu kez birbirinin yerine kullanılan ahlak ve etik arasındaki en önemli nüans, bu kavramların gelişim ve ortaya çıkışını sağlayan şartların ve kaynaklarının farklılığından ileri gelmektedir. Ahlak, toplumun değer yargılarının tümünü kapsarken etik, ahlaki değerleri de içine alarak onu kaynak alan, fakat bununla birlikte sorgulayan ve evrensel bir bakış açısı sağlayan, bütün toplumsal alanlara, bilime, sanata edebiyata vb. aynı pencereden bakabilen felsefenin bir dalıdır.⁵⁰

Nesnelerin ve olayların önemini insan odaklı belirlemek, bir şeye biçilen kıymet anlamına gelen değer ise, karşıladığı ihtiyaca göre anlamlandırılmaktadır. Örneğin ahlaki ihtiyacı karşıladığında töre bilimsel değer, estetik ihtiyacı karşıladığında sanatsal değer olarak adlandırılması gibi.⁵¹ Değer, “iyi”, “güzel”, “doğru” ve “faydalı” olanı bulma çabası olduğu gibi bireylerarası münasebetlerde “saygı”, “dürüstlük”, “eşitlik” ve “adalet” vb. temel kavramlarla ilgili sorular sormak da değer olarak adlandırılmaktadır. Bu türden değerler kişiden kişiye, toplumdaki topluma ve çağdan çağa değişmektedir.⁵²

Etik davranışlarda bireylerin mevki, unvan, rütbe vb gibi konumları rol oynamamalıdır. Davranışlar birbirine karıştırılmamalı aynı biçimde ele alınmamalıdır.

⁴⁷ David B. Resnik, *Bilim Etiği*, çev. Vicdan Mutlu, (İstanbul: Ayrıntı Yay., 1. Baskı, 2004), 31-32.

⁴⁸ Abdulkadir Mahmutoglu, “Etik ve Ahlak; Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler”, *Türk İdare Dergisi*, 81/463-464 (2009): 227.

⁴⁹ Işık, “Bilim, Etik ve Eğitim”, 26.

⁵⁰ Mehmet Toplu, “Bilim Etiği: İnternetin Bilim Etiği Üzerine Etkileri”, *Türk Kütüphaneciliği*, 26/4 (2012), 658.

⁵¹ Orhan Hançerlioğlu, “Değer”, *Felsefe Sözlüğü*, (İstanbul: Remzi Kitabevi, 1989), 1:275.

⁵² İonna Kuçuradi, *İnsan ve Değerleri*, (Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yay., 5. Baskı, 2013), 8-9.

Toplumsal değerler sonucu ortaya çıkan saygı, sevgi ve hürmet gibi eylemler, etik davranışların ötesinde ahlaki kurallar olarak öne çıkmaktadır. Örneğin, bir meslekte pratikte tüm çalışanlar aynı davranışları sergilemek durumunda iken, toplumsal kurallara uygun olarak mevki ve rütbeye uygun birtakım davranışlar saygı, sevgi ve hürmet çerçevesinde gösterilebilir.⁵³

Olgusal ve tarihsel olarak ahlak ve ahlaklılık, yaşanan bir Şey, bir uygulama iken, etik; bahsi geçen uygulamanın teorik kısmını oluşturduğu söylenebilir. Buna göre ahlak yerel/yöresel, toplumun kendisi ile hayat bulduğu gelenek, görenek veya geçmiş tecrübeleriyle ilgili iken, etik evrenseldir.⁵⁴ Ahlak, toplumdan topluma, aynı ülke sınırları içerisinde yöreden yöreye farklılık gösterebilir. Çünkü ahlaki değerlendirme görecelidir. Etik ise, bu kurallara belli bir düzeyde ait olan evrensel gerçeklerdir. Ahlaklılık ise etik ve ahlakın dışında, belli bir toplumda ve zaman dilimde geçerli olan değerler çerçevesinde, bir davranışın insanlık değerlerine uygun olup olmadığının belirlenmesi durumudur. Yani, insanın hangi ahlaki değerlere göre davranması gerektiğiyle ilgilenir. Nitekim, etikle de ilgili görülen ahlaklılık, ondan ziyade ahlaki alana daha yakın bir yerde konumlandırılmaktadır.⁵⁵ Bu yönüyle her ne kadar birbirinin yerine kullanılsa da ahlak ve etik kavramları asıl olarak birbirinden farklı kavramlardır.

1.4. Hukuk- Etik İlişkisi

İnsanların yaşamlarındaki toplumsal ilke, kural ve davranışları felsefi olarak değerlendiren felsefe disiplinine etik dendiğini daha önce belirtmiştik. Hukuk kavramı ise Arapça “hakk” kelimesinin çoğuludur ve haklar anlamına gelmektedir.⁵⁶ Hukuk, toplumu düzenleyen devletin yaptırım gücünü belirleyen yasaların tümü; tüze,⁵⁷ hukuk kurallarının (devlet organlarınca çıkarılan kişilerin uymakla mükellef olduğu, yaptırıma dayalı emir ve yasaklar dizgesi) bir araya gelmesiyle oluşan bir nizam⁵⁸

⁵³ Toplu, “Bilim Etiği”, 659.

⁵⁴ Cevizci, “Etik”, *Felsefe Ansiklopedisi*, 5: 846.

⁵⁵ Yıldız, “Etik ile Ahlak Ayrımı”, 25.

⁵⁶ *Kubbealtı Lüğati*, “Hukuk”, <http://lugatim.com/s/HUKUK>, Erişim T. 23.01.2022.

⁵⁷ <https://sozluk.gov.tr/> Erişim T. 23.01.2022.

⁵⁸ Kemal Gözler, *Hukukun Temel Kavramları*, (Bursa: Ekin Yay., 17. Baskı, 2019), 16-17.

olarak tanımlanabilir. Dolayısı ile “Etik”, “Sosyal Olgı” ve “Normatiflik”⁵⁹ olmak üzere hukukun üç esas fonksiyonu vardır.⁶⁰

Etik ile diğer bilimler karşılaştırıldığında onun en yakın ilişkisinin hukuk ile olduğu görülmektedir. Etik ve hukuk farklı yöntemler benimsemelerine karşı bir davranış şekli oluşturmaları açısından aynı gayeye hizmet etmektedirler. Bu sebeple. Roma hukukçularının etik ile hukuku pratikte birbirinden soyutlamalarına karşın, ilk çağ filozoflarının etik ile hukuk arasında bir ayrıma gitmediği görülmektedir.⁶¹

Yukarıdaki tanımlardan hareketle, hukukun da etik gibi sosyal hayatı olanaklı hale getiren kaideler bütünü olduğunu görmekteyiz. Hukuk kuralları devlet eliyle, yazılı hale getirilen kanunlar eşliğinde yaptırıma bağlanarak somutlaştırılmaktadır. Böylece, yasalara aykırı hareket etmek suç teşkil etmektedir. Bu suçu işleyenler ise devlet tarafından cezalandırılmaktadırlar. Bununla birlikte hukuk kuralları ile etik ilkeler büyük ölçüde birbiriyle örtüşmektedir. Çünkü etik ilkelerin birçoğu, zamanla hukuk kurallarına dönüşmüştür. Bu nedenle çoğu insan yasalara saygılı davranışın aynı zamanda etik davranış olduğuna inanmaktadır. Ancak birçok davranış standardı toplum tarafından kabul edilmesine rağmen hukukta kodlanmaz.⁶² Öte yandan, etik- hukuk ilişkisi zaman zaman çelişkili olabilir. Kanuni olan ama etik dışı davranışlar gerçekleşebilir. Örneğin, bir siyasetçinin oy almak için tutamayacağı sözler vermesi etik değildir, ancak yasa dışı bir durumu da teşkil etmez.⁶³

Kişi özsel ahlak anlayışına binaen devletin koyduğu yasaya aykırı davranışta bulunmayı arzu edebilir. Hatta halen yürürlükte olmasına ve ahlaki prensibine uygun olmasına rağmen bu norma uyma gerekliliği hissetmeyerek onu çiğneyebilir. Hukuk ile ahlaki ödev arasında genellikle bir uygunluğun olduğu görülmektedir. Hukuk normları bazı ahlaki ilkeleri de içine almaktadır.⁶⁴ Hukuk kuralları, bilinebilir olmaya

⁵⁹ Hukuk kuralları normatiftirler. Davranış normu niteliğini haizdirler. Hukuk kuralları, bir şeyi emretmekte, bir davranışı yasaklamakta, bir davranışa izin vermekte, kişilere bir yetki vermektedirler. Normatif nitelik arz eden hukuk kuralları mahiyetleri bakımından genel, soyut, sürekli ve yazılıdır. Bkz. TC. Adalet Bakanlığı, Aday Memur Hazırlayıcı Eğitimi Genel Hukuk Ders Notu, (Ankara: Eğitim Dairesi Başkanlığı), 16.

⁶⁰ Yasemin Işıktaç, “Bir Hukuk Tanımı Vermenin Zorluğu”, *Hacı Bayram Veli Üni. Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2/2 (1998), 122.

⁶¹ Nuray Tokgöz, “Etik ve Sosyal Sorumluluk”, Ed. Zafer Erdoğan, Ayşe Hepkul, *Genel İşletme*, 63.

⁶² Linda K. Trevino, Katherine A. Nelson, *Managing Business Ethics*, (ABD: John Wiley & Sons, Inc.), 20.

⁶³ Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, *Dünyada ve Türkiyede İş Etiği ve Etik Yönetimi*, (İstanbul: TÜSİAD Yay. 2009), 39.

⁶⁴ İsmail Kılhoğlu, *Ahlak ve Hukuk İlişkisi*, (Doktora Tezi: İstanbul Üniversitesi SBE, 1988), 279.

yarar. Hukuku oluşturan şey kurallar/normlar değildir. Çünkü hukuk, bu kurallar/normlar vasıtasıyla elde edilen sonuç sonrasında ortaya çıkar. Hukuk, yasalar çatısında neler yapılabileceğini ya da yapılamayacağını; etik ise, neler yapılması ya da yapılamaması gerektiğini ortaya koymaktadır.⁶⁵

Hukuk ve etik, denetim yapmak için hayata tatbik edilen ayrı iki yoldur. Ayrıca, etik ilkeler uzun yıllar devam eden gelişme ve tartışmalar sonucu doğmuştur. Hukuki kurallar ise, genelde etik tartışmalar sonucu ortaya çıkar. Yapılan tartışmalar sonucu etik ilkelerin yasalar haline dönüşmesi kişilerin, örgütlerin ve tüm toplumun ortak bir paydada buluşması sürecidir. Zira, kanunlar toplumun çoğunluğunun geliştirdiği davranışları gösterir. Böylece etik tartışmalar gelecekte yasalar için önemli birer kaynak durumundadır.⁶⁶

Etik ilkeler ve hukuk kuralları farklı ortamlarda ve çevrelerde oluşmasına rağmen ikisi arasında bir denge ve uyumun bulunması, birbiri ile çelişik ve zıt olmamaları gerektiği öne sürülmektedir. Çünkü içerik olarak insan davranışlarını tanzim ettiklerinden birbirine zıt çelişkili buyruklar içermemeleri beklenir.⁶⁷ Yani bazı emirler/yasaklar hem hukuk hem de etik açısından geçerli olabilmektedir. Bununla birlikte etiğin gerçekleşmesinde hukuk önemlidir. Nitekim hukuk bireylerin birbirleriyle olan münasebetlerindeki tipik davranışları düzenlediğinden bireylere özgürce eylemde bulunabilecekleri bir alanı da mümkün kılar. Bu alan içerisinde bireyler ahlaka uygun davranışları oluşturup gerçekleştirebilir, bunu da bize hukuk sağlar.⁶⁸ Özgür seçim alanında, kişi veya kurumlara yol gösterecek toplum içinde kabul edilegelen etik değerlere bağlı davranış ölçüleri bulunmaktadır ve bu alanda boyun eğecek bir kurum yoktur; sınırlama kişinin yalnızca kendi kendisini engelleyebilmesi ile mümkün olabilmektedir.⁶⁹

Etiğin sübjektif nitelikte olan yönü kişinin iç dünyasına yönelik bir durumdur. Etik bir olgu olarak bireyin “yapma veya yapmama” gibi seçili davranışları vicdani (içsel) bir ödev iken, hukuk açısından insan davranışları objektif bir nitelik

⁶⁵ Yusuf Karakoç, “Hukuk - Etik İlişkisi”, *Hukuka Felsefi ve Sosyolojik Bakışlar – V Sempozyumu*, (13-17 Eylül 2010), Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arkivi, 24, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2012), 92.

⁶⁶ Semra Atılgan, Ali B. Kutvan, *Örgütlerde Yönetmelik ve Etik Yönetimi*, (İstanbul, Çağlayan Kitabevi), 36-38.

⁶⁷ Kılınoğlu, Ahlak ve Hukuk İlişkisi, 281.

⁶⁸ Kılınoğlu, Ahlak ve Hukuk İlişkisi, 293-294.

⁶⁹ Tokgöz “Etik ve Sosyal Sorumluluk”, *Genel İşletme*, 62.

taşımaktadır. Bu nedenle hukuk insanın “yapma veya yapmama” davranışı kişinin fiziki görünümünden hareket ederek başka insanların davranışlarının karşılaştırılması esasına dayandığı için dışsal bir emrin gereğidir.⁷⁰ Kısaca, hukuk bilimi de insan davranışlarını konu edinmekte, fakat ahlakî olma yönünden değil, kanunlara uygunluk bakımından inceleme yapmaktadır.⁷¹

Bazı yasaklar getirerek veya kurallar ortaya koyarak devlet, etik ilkelere halkın uymasını mümkün kılabilir mi? Diğer bir deyişle etik ilkeler, hukuk tarafından mı koruma altına alınmadır? Bu sorulara cevap verebilmek için hukuk ve etik arasındaki farklılık ve benzerlikler aşağıdaki çerçevede ortaya konulabilir.

1. Hukuk ve etik karşıladıkları amaç yönü ile birbirinden ayrılmaktadırlar. Çünkü hukukun amacı adalet sağlamaktır. Etik ise, en iyiye, en doğruya ulaşmayı amaçlamaktadır.
2. Hukukun yaptırımını maddidir, etikte ise vicdani bir yaptırım bulunmaktadır. Ancak bu anlayış, hukukun resmi etik kuralları haline dönüşmesi nedeniyle değişmiş ve etik kodlara aykırı davranışlar maddi yaptırımlarla karşılanır hale gelmiştir.
3. Etik ilkeler genellikle yazısız normlardan oluşurken, hukuk kuralları yazılıdır. Ancak etik ilkeler de günümüzde hukuk kuralları gibi yazılı hale getirilmeye başlanmıştır. Etik ilkeler, toplum vicdanında ortaya çıkar ve insan aklı ile biçimlendirilir.
4. Hukuk kurallarını oluşturan devletin ilgili organı iken, etik ilkeler devletin yanı sıra meslek kuruluşları, sivil toplum örgütleri gibi bazı organizasyonlar tarafından da oluşturulabilmektedir.
5. Etik davranış ilkelere yönelik davranışlar günümüzde kurumlarda zorunlu hale getirilmesi için etik standartlar oluşturulmaya başlanmış, böylece etik ilkeler yasalaşarak resmi bir hale getirilmektedir.
6. Hukuk, bireylere hem görevler yüklemekte hem de bazı haklar tanımaktadır. Buna karşın etiğin bireye sağladığı herhangi bir hak yoktur. Etik bireye sadece ödevini hatırlatmaktadır.

⁷⁰ Atılğan ve Kutvan, *Örgütlerde Yöneltil Etik ve Etik Yönetimi*, 36.

⁷¹ Karakoç, “Hukuk-Etik İlişkisi”, 92-93.

7. Hukuki kurallar, bireylerarası münasebetleri tanzim ederek bireylerin edimlerinin diğer bireylere zarar vermemesini amaçlarken, etik ilkeler iç kontrol yöntemiyle iyi ve doğru eylemi amaçlamaktadır.⁷²

Hukuki normlar, toplumsal huzuru sağlayan bir düzen olarak, toplumun tüm bireylerinin haklarını kanuni olarak tesis etmektedir. Hukuk kuralları ile etik ilkeler birbirinden farklıdır. Bu nedenle hukuk kurallarının bağlayıcılığı etik ilkelerle mümkündür.⁷³ Bununla birlikte, hukuka uygun davranışlar da etik tarafından desteklenebilir. Hukukun uygun bulunduğu bir eylem genellikle etiğin istemidir. Hakikatte hukukun gerçek amacı olan adalet ve öngördüğü düzen, insanların bir arada barış içinde yaşama olgusu etik bir değeri de içermektedir. Bundan dolayı etik, adaleti, barışı, hukuka saygıyı doğal olarak emreder.⁷⁴ Ayrıca, kişinin öz ahlak idesine aykırı düşse dahi hukuk kuralına riayet pozitif hukukun esas kaidesidir. Bazı hukukçulara göre ise etik dışı pozitif hukuk kuralına uymamak gerekir.⁷⁵

Hukuk ve etiğin kaynağı adalettir. Ancak kapsam olarak etik daha geniştir. Bu nedenle, kanunların sona erdiği noktada etik ortaya çıkar. Etik ve hukuk ilgisi aşağıda belirtildiği şekilde “etik / etik dışı” ve “yasal / yasal olmayan” biçiminde değerlendirilebilir.⁷⁶

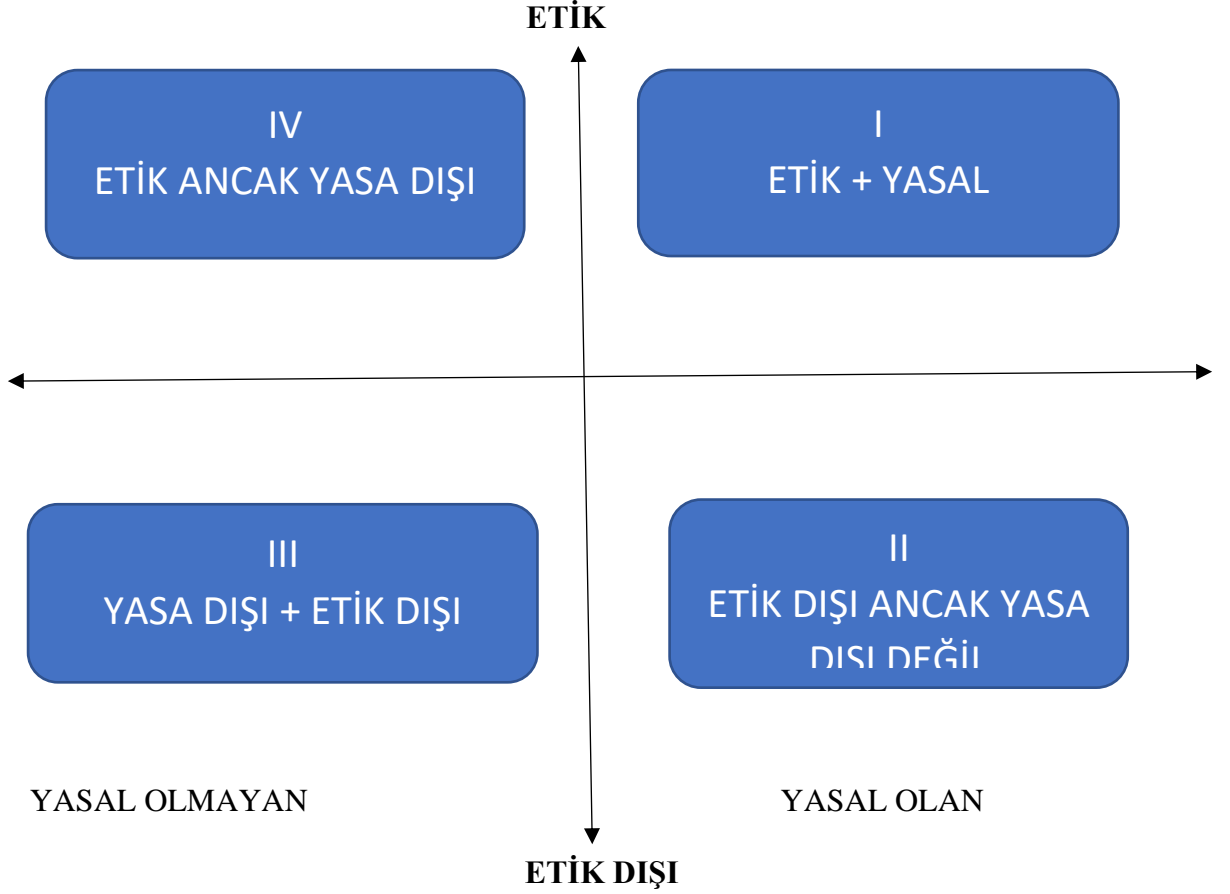
⁷² Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*, (İstanbul: TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi, 2005), 1/20-21; Karakoç, “Hukuk-Etik İlişkisi”, 92-94; Atılğan ve Kutvan, *Örgütlerde Yönetimsel Etik ve Etik Yönetimi*, 36-37.

⁷³ Karakoç, “Hukuk-Etik İlişkisi”, 92-93

⁷⁴ Kılıçoğlu, *Ahlak ve Hukuk İlişkisi*, 293-294.

⁷⁵ Kılıçoğlu, *Ahlak ve Hukuk İlişkisi*, 280.

⁷⁶ Atılğan ve Kutvan, *Örgütlerde Yönetimsel Etik ve Etik Yönetimi*, 36-38.



Şekil 2: Etik- Hukuk İlişkisi

Őekildeki I numaralı alan hem ETİK hem de yasal olan sınırları ifade etmektedir. Vergi ödeme yükümlülüğü ve iş yeri güvenliğini temin etmek buna örnek verilebilir.

II numaralı alan ETİK dışı olan ancak yasaya da aykırı olmayan bir davranışı ifade etmektedir. İş yerinin olanaklarını özel amaçlar için kullanmak buna örnek gösterilebilir.

III numara ile gösterilen alan hem YASALARA (HUKUKA) hem de ETİĞE aykırı davranışları oluŐurmaktadır. Rüşvet alıp vermek, işçiyi sigortasız çalıştırmak gibi.

IV numaralı alan ETİK olan ancak YASAL (HUKUKİ) olmayan alanı belirlemektedir. Çevrecilerin oluŐturduĐu bir sivil toplum örgütünün otoriteden izin almadan çevreyi koruma eylemleri yapması gibi.

Neticede etik ilkeler ile hukuk kuralları arasındaki uygunsuzluk azaldığında, hukuk ile etik arasındaki tezat o nispette azalacak, böylece toplumsal hayat daha düzenli bir hale gelecektir.⁷⁷

1.5. Klasik Dönemden Modern Döneme Etiğin Gelişim Evresi

Etik kavramı, ahlak ve hukuk ile olan ilgisi, benzerlik ve farklılıkları ile etik ilkelerle ilgili bazı yaklaşımlar “etik” konusunda çeşitli görüşlerin olduğunu, etiğin halen tartışılmalı bir disiplin olduğunu, bununla birlikte etiğe olan ihtiyacın sürekli olduğunu ortaya koymaktadır.

Etik meseleler konusunda etik ilkelerin genel kurallara uygunluğu açısından ya da bu ilkelerin uygulanması ve hatasız bir kurallar dizisi oluşturmak⁷⁸ bakımından etiğin klasik dönemden itibaren geçirdiği gelişim evresini açıklamak yerinde olacaktır. Bununla birlikte, bizim burada etiğin safhaları olarak ele aldığımız konular genel hatları ile bazı kaynaklarda etik türleri,⁷⁹ bazı kaynaklarda etik yaklaşımları veya perspektifleri,⁸⁰ bazı kaynaklarda ise etik kuramları (teorileri)⁸¹ bağlamında ele alındığı görülmektedir. Bu çeşitlendirmenin etiğin tarihi seyri dikkate alınarak sonradan yapılmış olduğu tespit edildiğinden bu konuyu “Klasik Dönemden Modern Döneme

⁷⁷ Atılğan ve Kutvan, *Örgütlerde Yönetişel Etik ve Etik Yönetimi*, 39.

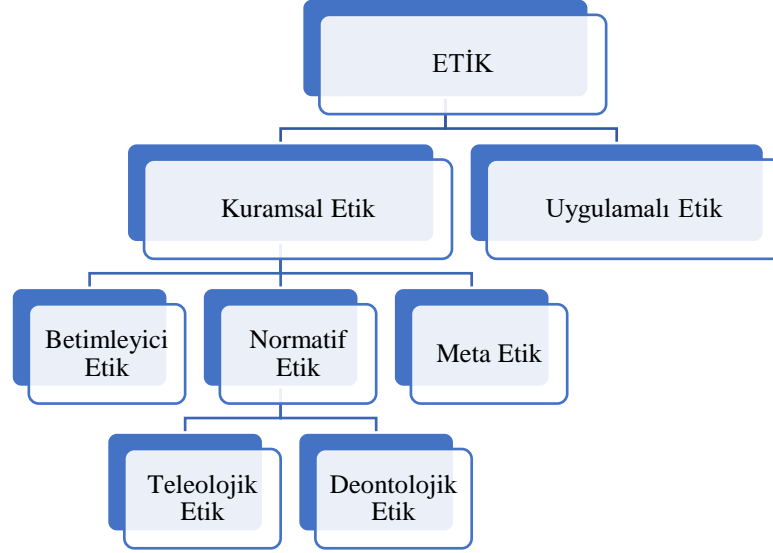
⁷⁸ Jon Nuttall, *Ahlâk Üzerine Tartışmalar Etiğe Giriş*, (İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 1. Baskı, 1997), 221.

⁷⁹ Ahmet Cevizci, *Etik - Ahlak Felsefesi*, (İstanbul: Say Yay. 1. Baskı, 2014), 21-33. Ahmet Kesgin, “Etik Üstüne”, *Dini Araştırmalar Dergisi*, 12/35, (Eylül – Aralık 2009), 143-160; Remzi Aydın, *Arşiv Çalışanlarının Mesleki Etik Algısı: Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Arşivleri Örneği*, (Yüksek lisans Tezi: Çankırı Karatekin Üni SBE, Bilgi ve Belge Ana Bilim Dalı, 2020), 16-17;

⁸⁰ A. Faruk Levent vd; *Eğitimde Ahlak ve Etik*, (Ankara: Nobel Yay. Genişletilmiş 2. Baskı, 2021), 43-48; Edip Ali Pehlivanlı, *Akademik Etik Değerlerin İşkoliklik ve Psikolojik Sözleşme İhlali ile İlişkisinin İncelenmesi*, (Doktora Tezi, Kırıkkale Üni. SBE, İşletme Ana Bilim Dalı, 2019), 18-19; Arzu Kocabıyık, *Öğretmenlerin Mesleki Etik İlkeleri ile Eğitim İnançları Arasındaki İlişkisinin İncelenmesi*, (Yüksek lisans Tezi: Kafkas Üni. SBE, Eğitim Bilimleri abd, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, 2019); 114-14.

⁸¹ Gürler, “Etiğe Giriş: Kavramlar-Teoriler”, Ed. Ahmet Halûk Atalay, *Adet Meslek Etiği*, 8-23; Sinan Uğraş, *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Etik ve Mesleki Motivasyon Durumlarının Değerlendirilmesi*, (Doktora Tezi: İnönü Üni. Sağlık Bilimleri Ens. Beden Eğitimi ve Spor ABD., 2018), 8-10; Şefika Mutlu, *Öğreticilerine Göre Kur’an Kursu Öğreticiliğinin Mesleki Etik İlkeleri*, (Doktora Tezi: Ankara Üni SBE. Felsefe ve Din Bilimleri ABD, Din Eğitimi Bilim Dalı, 2018), 51-59; Filiz Aydemir, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Etik Davranışlar Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi (Adıyaman İli Örneği)*, (Yüksek lisans Tezi: İnönü Üni. Eğitim Bilimleri Ens. İlköğretim Ana Bilim Dalı, Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı, 2012), 13-16; Emin Arslan, *Otel İşletmelerin Çalışanların Paraya Olan Tutumunun Mesleki Etik Değerler Açısından İncelenmesi*, (Yüksek lisans Tezi: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ens. Turizm İşletmeciliği ABD., 2011), 13-15; Murat Gençoğlu, *Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Kapsamındaki Davranışlarına İlişkin Öğretmen Adaylarının Görüşleri*, (Yüksek lisans Tezi: Girne Amerikan Üni. SBE, Eğitim Yönetimi ve Bilimi Yüksek lisans Programı, 2015), 11-17;

Etiğin Gelişim Evresi” başlığı altında incelemeyi uygun bulduk. Ancak, burada etiğe ait görüşlerin genel çerçevesi ele alınacak olup, etikle ilgili felsefecilerin görüşlerine tek tek yer verilmeyecek, yeri geldiğinde bazı önemli filozofların görüşlerine işaret edilecektir. Ayrıca, bahsedilen şekilde etiğin gelişim dönemi içinde aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi birtakım alt kuramların da ortaya çıktığını ifade etmek gerekir.



Şekil 3: Genel Olarak Etik Teorileri Ayrımı

Etiğin tarihi süreci “En yüksek iyi nedir?” probleminin sorgulanması ve en yüksek iyiye ait tanımlamalarla başlamıştır. Tarihi süreç içerisinde "en yüksek iyi", bir amaç, elde edilmesi-ulaşılması gereken bir şey ya da mutluluk olarak isimlendirilir. Bu sebeple etik, bir değer / en yüksek değer olarak da görülmektedir.⁸²

1.5.1. Betimleyici Etik

Betimleyici etik, etik ve ahlakla ilgili var olan herhangi bir durumu göstermeyi etik bir deneme olarak gören yaklaşımların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.⁸³ Olgu ile değer arasında herhangi bir ayrımın gözetilmemesi nedeniyle klasik dönemde zaman zaman girilen etik çabalar, etik sorgulamaların modern öncesi döneme kadar uzandığını göstermektedir.⁸⁴ Bir toplumda tarihi ve sosyolojik araştırma neticesinde

⁸² Doğan Özlem, *Etik -Ahlâk Felsefesi-*, (İstanbul: İnkılap Yay., 2004), 41.

⁸³ Kesgin, “Etik Üstüne”, 152.

⁸⁴ Cevizci, *Etik- Ahlak Felsefesi*, 35.

“iyi” olandan ne kastedilmiş olduğu betimleme yoluyla sağlanabilir. Bu şekilde ortaya konulan “iyi” kavramı ise olgusaldır.⁸⁵ Genellikle temel ahlaki terimler ve ilkeler çerçevesinde yürütülen betimleyici çabalar mantıki ve filolojik tezlere tutunmuş⁸⁶ ve zaman içerisinde hümanist bir ortamda, etiğin öznel alanda incelenmeye başlanması nedeni ile olgu ve değer kavramları birbirinden ayrılarak ve insandan bağımsız bir şekilde değer kavramının ele alınması ile betimleyicilik modern dünyadaki yerini almıştır.⁸⁷ Gerek toplumların gerek kültürlerin ve insanların ahlaklılığını tanımlayan ve bu alanda çalışmalar yürüten bir yaklaşım olan betimleyici etik,⁸⁸ ahlaki alana bilimsel bir perspektif getirerek davranışlarla ilgili gerçekleşen⁸⁹ yani insanların durumlar karşısında nasıl bir eylem içinde olduklarını ve bu eylemlerinin sebeplerini açıklamaya çalışan deskriptif (betimleyici) bir görüştür. Betimleyici yöntem bireylerin eylemlerinin içinde buldukları toplumun genel kabul görmüş değer yargılarına uygun olup olmadığını araştırmaktadır.⁹⁰

Modern dönemin betimleyiciliğinde ise insan için, nesnel bir olgu veya dış bir kaynak vasıtasıyla (tabiatın veya Tanrının tayin ettiği) ortaya çıkarılan bir “en yüksek iyi” için evrensel ilkeler bulunamaz. Çünkü bu dönem düşünürlerine göre “değer” dünyası bizatihi insanın kendisinden hareketle tanımlanabilir ve etik değer ve ilkeler de insanın kendi doğasından türetilmelidir. Olan ve olması gereken, olgu ve değer, bilim ve etik arasında herhangi bir farklılık kalmayacağından değer olguya, etik de bilime indirgenerek bilim üzerinden tanımlanmaya çalışılır.⁹¹ Kısaca, insanın eylemi incelendiği amaç çerçevesinde ele alınarak, insan o yönü ile ön plana geçer. Bir eylemin ardındaki amacı bir psikolog motive edici bir süreç olarak, sosyolog toplumsal bir varlık olarak insanı ele alarak davranışların süreç veya sonucuna vurgu yapar.⁹² Bu yaklaşıma göre etik, genel olarak seyirci, gözlemci ya da gözlemleyici konumundadır. Normal şartlarda ahlaki olarak vasıflandırılan olay ya da olgulara dışsal bir bakış açısı ile bakarak, bilimsel bir bakış açısıyla gözlemleyerek tasvir etmekte ve açıklamaktadır.

⁸⁵ Özlem, *Etik -Ahlâk Felsefesi-*, 145.

⁸⁶ Gürler, “Etiğe Giriş: Kavramlar-Teoriler”, *Adet Meslek Etiği*, 13.

⁸⁷ Cevizci, *Etik- Ahlak Felsefesi*, 36.

⁸⁸ Elbeyi Pelit ve Evren Güçer, “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara ve Öğretmenleri Etik Dışı Davranışa Yönelten Faktörlere İlişkin Algılamaları”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, (2006), 98.

⁸⁹ Kesgin, “Etik Üstüne”, 153.

⁹⁰ Gençoğlu, *Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Kapsamındaki*, 11.

⁹¹ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi* 37-38

⁹² Kesgin, “Etik Üstüne”, 153.

Betimleyici etik bilimsel bir yaklaşım yanında felsefi bir bakış açısı da ortaya koymaktadır.⁹³

Betimleyici yaklaşımın etik alandaki en önemli tezahürü Hobbes'in (v.1679) doğalcılık görüşüdür. Hobbes'a göre, ahlaki kural ve ilkeler, bireyin duygu ve arzularının öznel anlatımlarıdır. Bu nedenle insan davranışlarının tek ve en önemli amacı benliğini korumak ve hayatın sürdürülmesini sağlamaktır.⁹⁴ Bu yaklaşımın en önemli temsilcilerinden olan Sokrates (v. MÖ 399) ise, mutlulukçu bir ahlak öğretisine sahiptir. İnsan davranışlarının nihai amacı olan "en yüksek iyi" olan mutluluk en yüce değerdir. Ona göre ahlaki iyiyi önceleyen ve temellendiren şey bilgisel doğruluktur. Yani, iyi ve bilgisel doğru birbirini bütünleyen iç içe/özdeş olan iki şeydir ki bu sebeple onun bilgi doktrini doğal olarak bir ahlak inancını da kapsamaktadır. İnsanın mutlu olabilmesi kendisine çekidüzen vermesine bağlıdır. Bu nedenle insan öncelikle kendi varlığını bilmeli ve edindiği bilgilerle olgunlaşmalıdır.⁹⁵

Bununla birlikte mantıki ve filolojik tezler betimleyici etik için yeterli görülmemiştir. Çünkü, modern dönemde "iyi", "kötü", "doğru" ve "yanlış" eylemin ne olduğu, nelerin yapılması /yapılmaması gerektiği, insanın nasıl bir yaşam sürmesi gerektiği ve hangi amaç ya da amaçlar için yaşamak gerektiği gibi bilgiler sunması; insanların uyacakları standartlar ve ilkeler ortaya koyması etikten beklenmiştir.⁹⁶ Bu nedenle, betimleyici etik, etiğe önemli bir yaklaşım getirmiş olmakla birlikte, esas olarak ahlak felsefesi normatif (kural koyucu) bir disiplin haline gelmiştir.

1.5.2. Normatif Etik

Etiğin, genel olarak bireylere "doğru", "yanlış", "iyi", "kötü" eylemlerin neler olduğu ve belli hallerde nelerin yapılması/yapılmaması gerektiğini söyleyen bir disiplin haline gelmesi betimleyici etiğin yeterli olmadığını ortaya koymuştur. Böylece insanın nasıl bir yaşam sürmesi gerektiği ve hangi amaç ya da amaçlar için yaşamak gerektiği gibi bilgiler sunması ve ahlaki davranışlarla ilgili düzenleyici ilkeler getiren normatif (kural koyucu) etik disiplini ortaya çıkmıştır.⁹⁷

⁹³ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi*, 42.

⁹⁴ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi*, 42

⁹⁵ Özlem, *Etik -Ahlâk Felsefesi-*, 42.

⁹⁶ Gürler, "Etiğe Giriş: Kavramlar-Teoriler", *Adet Meslek Etiği*, 13.

⁹⁷ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi* 42

Diğer bir adı düzgüsel etik olan normatif etik, etiğin kökenini değil ahlaklılık açısından hangi davranışların iyi-kötü, doğru yanlış olduğunu araştırmaktadır. İnsan davranışlarına yön verecek etik ilkeleri normatif etik çerçevesinde ele alan etikçilerin ana gayesi bu eylemlerin sonuç odaklı eylemler mi, yoksa ödev odaklı eylemler mi olduğunu tespit etmek olmuştur.⁹⁸ Betimleyici etikte bireylerin neden ve nasıl davrandıkları üzerinde durulurken, normatif etikte bireylerin eylemlerinin nasıllığı, yani insanın nasıl bir davranış sergilemesi gerektiği incelenmektedir.⁹⁹ Özetle, “ne yaptım, ne yapıyorum, ne yapacağım” sorunsalı “ne yapmalıyım, nasıl yapmalıyım” problemiyle aynı değildir. Çünkü “ne yapmalıyım” önermesi kural belirleyen normatif bir önermedir. Ne yapıyorum ya da ne yapacağım soruları ise pozitif bir betimlemedir. Örneğin “yalan söylüyorum” ya da “yalan söyleyeceğim” önermeleri betimleme gerektirir. Peki bu betimlemelerden bir ödev çıkarılabilir mi? Yani, “yalan söylemeli miyim?”¹⁰⁰ Buna göre normatif etikte ahlak filozofu ortaya koyduğu kurallar ve prensipler doğrultusunda bireylere rehberlik ederek onların hayat şeklini değiştirir, bir hayat standardı teklif eder, geliştirir veya belirli bir hayat biçiminin yerleşmesini sağlar.¹⁰¹

Ahlaki erdemlerin hangileri olduğuna yönelik genel ahlak sorunlarını ele alan normatif etiğin amacı, getirilen kurallar/ilkelere savunmak ve haklılığını ortaya koymaktır. Çünkü sosyal bir varlık olarak insan, içinde bulunduğu toplumun değerleriyle yaşayıp bu değerleri davranışlarına yansıttığından, normatif etiğin getirdiği kurallar dizini doğruluğu birtakım önermelere dayanan ve toplum tarafından kabul edilen değerlerden oluşmaktadır.¹⁰² Herkesin uymasını gerektiren “en üst iyiye” yönlendiren veya kendisine uyulması beklenen en üst düzeyde ahlak kuralını esas alan normatif etik¹⁰³; ilki teolojik etik ya da sonuççuluk, ikincisi, deontolojik etik ya da ödev etiği, üçüncüsü de erdem etiği olarak sınıflandırılmış ve bu şekilde incelenmiştir. Teolojik etik (sonuççuluk), ahlaki doğruluğun bir davranışın sonuçlarına bağlı olduğu tezine dayanırken, deontolojik etik ya da ödev etiği bir davranışın ahlaki olup

⁹⁸ Semih Sait Yılmaz, *Turizmde Global Etik İlkelerin İş Etiği Açısından İncelenmesi*, (Uzmanlık Tezi, TC. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü, 2010), 13.

⁹⁹ Gençoğlu, *Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Kapsamındaki*, 14.

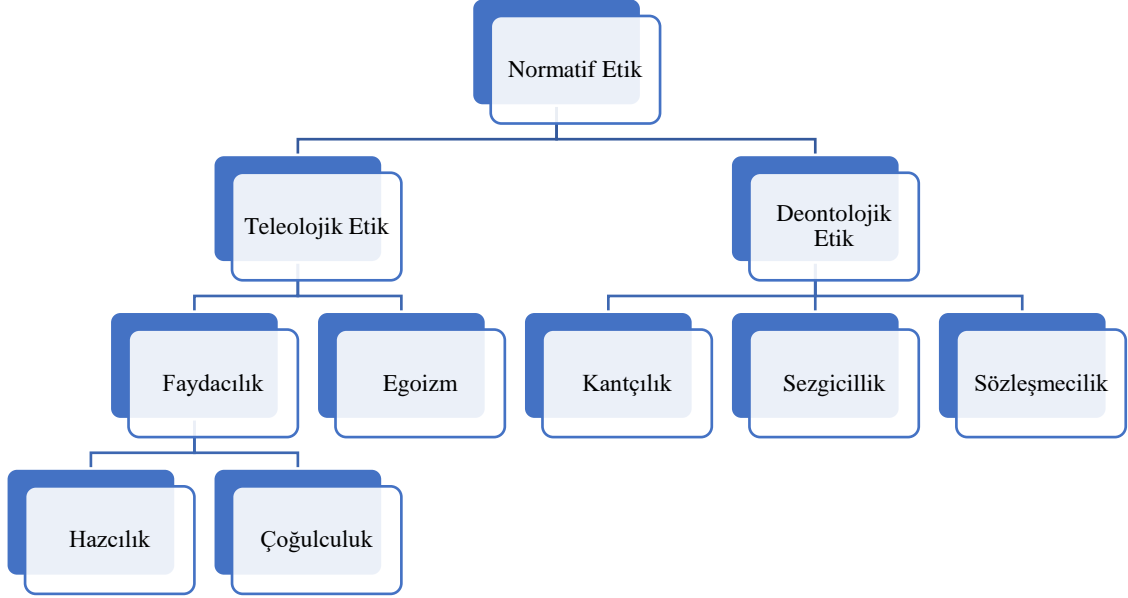
¹⁰⁰ Alexander Moseley, *A'dan Z'ye Felsefe*, çev. Ali Süha, (İstanbul: NTV Yay., 1. Baskı, 2006), 101.

¹⁰¹ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi* 43.

¹⁰² Kocabıyık, *Öğretmenlerin Mesleki Etik İlkeleri*, 12.

¹⁰³ Aydemir, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin*, 15-16

olmadığının o davranışın kendi özünden kaynaklandığını öne sürmektedir. Erdem etiği ise ahlakın karakteri bir özellik olduğunu ve insan karakterinin oluşmasındaki adalet, bilgelik, cesaret gibi erdemleri incelemektedir.¹⁰⁴



Şekil 4: Normatif Etik Teorileri Ayrımı

1.5.3. Analitik Etik (Meta Etik)

Analitik etik, 20. yüzyılda Anglo Sakson¹⁰⁵ dünyasındaki dile dönüş hareketinin sonucunda ortaya çıkan analitik felsefenin etik alanda karşılığıdır.¹⁰⁶ 20. yüzyıl, felsefenin yeni bir boyut kazandığı, üzerine bina edilen esasların yeniden sorgulandığı ve muhtelif felsefe yaklaşımlarının çeşitli yönlerden değerlendirilerek ele

¹⁰⁴ Yılmaz, *Turizmde Global Etik*, 13-17.

¹⁰⁵ Anglosakson ülkeleri ana dili İngilizce olan ülkeleri ifade etmektedir ve başta Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Kanada, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi ülkeler olarak sıralanmaktadır. Anglosakson yönetim geleneği ile evrilmiş ülkelerde liberal bir yönetim tarzı, liberal bir ekonomi ve liberal bir sosyal yaşam alanı vardır. İdari olarak yeni kamu yönetimi anlayışı, sosyal olarak düzenleyici devlet anlayışı, ekonomik olarak ise serbest piyasa ile küresel bir pazar ekonomisi hakimdir. Ayrıca, Felsefi muhafazakârlığın ana kaynağı İngiliz geleneğidir. İngiliz geleneği aynı zamanda daha “özgürlük” ve “insan” eksenli Anglo Sakson modernleşme anlayışının da yaşandığı bir gelenektir. Yirminci yüzyılın sonunda liberalizmle muhafazakârlık arasındaki felsefi ve siyasî buluşmanın arkasında aslında bu gelenek yer almaktadır. Anglo Sakson dünyadaki değişimler ve dönüşümler “saf akıl” eksenindeki dönüşümlerle sarmalanmadığı için burada “değişim” ile “gelenek” birbirinden kopuk şeyler olarak algılanmamıştır. Değişim, geleneğin zamanın şartlarına göre kendisini işlevsel yönde yenilemesi şeklinde algılanmıştır. Bu dünyada “süreklilik” ile “değişim” birbirlerini dışlamayan, aksine tamamlayan iki değer olarak kabul edilmiştir. Bkz. Fatih Yıldız, “Anglo Sakson ve Kıta Avrupası Geleneğinde Darbeler”, *JEBPIR*, 5/1, (2019), 36-48; Ömer Çaha, “Muhafazakâr Düşünce Toplum”, *Liberal Düşünce*, (Bahar 2004), 15-24.

¹⁰⁶ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi*, 184.

alındığı bir asırdır. Bu yüzyılda ortaya çıkan yeni felsefe arayışları ve yeni bir felsefe türetme gayretleri, çağın getirdiği felsefenin yeniden ele alınması ihtiyacı sonucunda analitik etik yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Bunun temel sebebi ise felsefenin ilk ve temel esaslarını teşkil eden sahanın etik olmasıdır.¹⁰⁷

Etik biliminin inceleme alanı göz önüne alındığında, ahlakın temeli, doğası, anlamı ve kökeni üzerinde analizler yapan meta etik sınırları en belirsiz olan etik alanıdır. Ahlaki önermelerin temelindeki hipotezler ve bu önermelere olan bağlılığın haklı çıkarılması konusunu ele alan analitik etik, ahlakın, kültürlere göre değişip değişmeyeceği, varoluşsal olarak insandan bağımsız olup olmadığı, ahlakın gerçek mi yoksa sanal bir yapıda mı olduğu gibi soyut problemler üzerinde tartışır.¹⁰⁸ Doğru olan şey nedir? Doğrunun kaynağı nedir? soruları, analitik etik yönünden bir araştırma alanı olarak, etiğin mantığını ortaya koymaktadır.¹⁰⁹ Herhangi bir etik disiplin teklif etmeyen ve daha önce ortaya konulan etik disiplinler karşısında objektif kalarak bu etik disiplinlerin getirdiği ilkeleri çözümleyen, böylece tüm etik disiplinlerinin üstünde bulunduğu belirtilen¹¹⁰ analitik etik ya da diğer bir adıyla meta etik, bireylerin uymaları gereken bir kurallar dizisi getirmek, geliştirmek ya da sunmak yerine, normatif etiğe ait ilkeler ve ahlaki yargılar ile etiğin ilk ortaya çıktığı kavramları dil ve ahlak ilişkisi bağlamında felsefi yönden çözümlemektedir. Analitik etik, normatif etiğe karşı geliştirdiği eleştirel tutum nedeni ile eleştirel etik olarak da literatürde yer almaktadır.¹¹¹ Bununla birlikte, etik kavramları dilsel mantık araçlarla inceleyen meta etikçilere göre ahlaki kavramları çözümlemeden etik tartışmalara girişmek doğru değildir.¹¹²

Bu yüzyılda etiği anlamlandırma ve temellendirme çabaları sonucunda çeşitli fikirler ortaya atılmıştır. Etiğin bilgisel bir alan olmadığı ve dolayısı ile felsefe dışında bırakılması gerektiği, çünkü etik önermelerin yargısal buyruk içerdikleri ve duyguların ifade ediş biçimi (H. Reichenbach, A. J. Ayer, R. Carnap) olduğu görüşü yanında, etiğin felsefenin bir alanı olarak değerlendirilmekle birlikte metafizik bir alan olmadığı, meta (üst) bir fikri faaliyet olduğu görüşü de ortaya çıkmıştır. Bunun yanında

¹⁰⁷ Sevgi İyi, "Etik Tarihinde Ana Yaklaşımlar", Ed. İonna Kuçuradı, Demet Taşdelen, *Etik*, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay., 1. Baskı, 2011, 35-36.

¹⁰⁸ Yılmaz, *Turizmde Global Etik*, 11.

¹⁰⁹ Gençoğlu, *Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Kapsamındaki*, 15-16.

¹¹⁰ Özlem, *Etik -Ahlak Felsefesi-*, 242.

¹¹¹ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi*, 183.

¹¹² Mutlu, *Öğreticilerine Göre Kur'an Kursu Öğreticiliğinin Mesleki Etik İlkeleri*, 52-54

çözümleyici bir alan olarak meta etik çerçevesinde, etiğin başlangıç noktası kabul edilmesi de ayrı bir görüş olarak ortaya konulmuştur. Zikredilen son iki görüşe göre ise (R. M. Hare, S. E. Toulmin, W. Frenken) etik bir bilgi alanıdır, etik yargılar bilimseldir ve bu yargıların belirli esaslar ekseninde hayat bulması mümkündür.¹¹³ Bu görüşler çerçevesinde etiğin neyin bilgisini verdiği ve bu bilginin sınırının ne olduğu, yani nereye kadar bilgiyi verebileceği ve bu bilgilerin etik kazanıma etkisinin ne olduğu problemleri, bir etik sistemi ya da normundan çok etik yapma yöntemi olarak görülmektedir.¹¹⁴

Analitik etik, ahlak epistemolojisi ve ahlak metafiziğinin bir araya getirilmesiyle önem kazanmış bir disiplin olmakla birlikte ahlaki dil konusundaki problemleri de kapsamaktadır. Analitik etiğin esas incelemeleri, diğer bütün problemlerin bağlı olduğu bir alan olan ahlak metafiziği üzerine bina edilmektedir. Bu nedenle de analitik etik kuramları asıl olarak ahlaki olgular konusundaki tutumlara göre farklılık göstermektedirler.¹¹⁵ Etik cümleler veya teoriler konusunda felsefi görüşler ortaya koyan meta etik, herhangi bir ahlaki ilke öngörmez; fakat ahlaki olarak devrededir. Etiğin doğası konusunda görüş belirtirken insanların her zaman bir menfaat üzere hareket edip etmediğini sorgular, yani ahlak nasıl etiğin araştırma konusu ise, meta etikte etiğin araştırma konusunu teşkil eder.¹¹⁶

Meta etik, etik standartların, değerlerin, ilkelerin ve teorilerin doğrulanıp doğrulanamayacağını, bunların doğasını ve ahlak terimleri ile kavramlarının anlamlarını araştırır. Meta etiğin iki önemli sorusu şudur: “Ahlak nesnel midir?” ve “Ahlaki yükümlülüklerimizi neden yerine getirmek zorundayız?”¹¹⁷

1.5.4. Eleştirel Etik

Ahlak felsefesi alanında etiğin ayrı bir türünü inceleyen, ahlak felsefesini yeni bir şekilde ele alan bir başka şekli de eleştirel etik olarak karşımıza çıkmaktadır. 19. asrın sonlarında modern etiğe ve klasik normatif etiğin modern anlayışına karşı olarak ortaya çıkan eleştirel etik taraftarı filozofların ortak özelliği, modern etik teorilerini

¹¹³ İyi, “Etik Tarihinde Ana Yaklaşımlar”, Ed. Ionna Kuçuradı, Demet Taşdelen, *Etik*, 35-36.

¹¹⁴ Aydemir, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin*, 15-16.

¹¹⁵ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi*, 186.

¹¹⁶ Kocabıyık, *Öğretmenlerin Mesleki Etik İlkeleri*, 11-12.

¹¹⁷ Resnik, *Bilim Etiği*, 35.

savunan seküler etik felsefesine bir karşı çıkıştır.¹¹⁸ Öncelikle klasik etiğe yönelik sorgulamacı yaklaşım daha sonra yerini köklü bir tenkide bırakmıştır. Bu tenkitin bir tarafında Kantçı etik, diğer tarafında ise faydacı etik yer almaktadır. Bununla birlikte eleştirel etikçiler meta etik ve analitik etik taraftarlarını da eleştirmekten geri durmamışlardır.¹¹⁹

Modern ahlak felsefecilerine karşı çıkan eleştirel etikçiler, modernistlerin öne sürdüğü evrensel bütün ahlaki değerlere kuşku ile bakmışlar, uzlaşımsal ahlak anlayışlarını şüpheli bulmuşlar, bu nedenle de modern etik anlayışının amacından saptığını, tamamen yanlış yönlendirilerek iflas etmiş olduğunu söylemişlerdir. Modernistlere göre, akıllı insanlar için insanların bir arada barış içinde yaşayacakları evrensel ahlaki ilkeler olduğu ideali vardır. Bu ise ancak, dünya üzerinde düzenin hâkim olduğu, karmaşanın olmadığı, uyum içinde hareket eden bir toplumla mümkün olmaktadır. Eleştirel etikçiler ise önce modernistlerin ortaya koyduğu hedeflere, sonra da sonuçlarına karşı çıkmışlar, modern etiği şekillendiren ve günlük yaşamda ahlakın tek başına yansıması olan psikoloji anlayışı ile felsefi antropolojinin tamamen gerçek dışı olduğunu ileri sürmüşlerdir.¹²⁰

Eleştirel etik, sadece modernizmin argümanlarına yönelik eleştirel bir tutum sergilemeyip aynı zamanda etiği yeniden dizayn eden bir dil de geliştirmektedir. Eleştirel etikçiler, birtakım davranışların çiğnenmemesi gerektiği ya da evrensel olarak mutlaka uyulması gerekli ilkeler belirlemek yerine ahlaki gelişimi olanaklı kılacak şartları ortaya koymayı en temel esas olarak kabul etmişlerdir. Eleştirel etikçileri bu görüşe iten şey ise onların modern etikçilerin insanlara rehberlik edecek birtakım ilkelere ya da evrensel ahlaki sınırlamalara olan güvensizliktir. Bu nedenle eleştirel etikçiler bir değer bunalımı içine girerek kendilerine ve çevrelerine karşı yabancılaşarak yollarını kaybetmiş insanlığın ahlaki olarak gelişip başkalaşması için yeni yollar keşfetmeyi kendilerine ödev bilmişlerdir.¹²¹

Eleştirel etiğin ilk izlerine 19. Yüzyılda rastlanılmakla birlikte, asıl gelişimi 20. Yüzyılda olmuştur. Nitekim felsefenin ruhunda yer alan ve ayrılmaz bir nüvesi olan eleştirel kimlik, etik bilimindeki karşılığı olarak tarihteki yerini almıştır. Bu dönemde

¹¹⁸ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi*, 235; 256.

¹¹⁹ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi*, 28.

¹²⁰ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi*, 259.

¹²¹ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi*, 260.

etiği bütünleştirme görevini üstlenen eleştirel etik, ilkelerini klasik normatif etikten, analiz yönünü ise meta-etikten almış, ancak, akıl sahibi bir varlık olarak insanın, ahlaki bir değer olarak bir takım ödev ve yükümlülüklerle sahip olması gerektiği inancını, modern dünyanın şahsi çıkarını, başkalarına karşı yükümlülüklerden kaçınan, özcü, bireysel ve rasyonel etik düşüncesini tümünden eleştirmiş, etiğe yeni bir istikamet tayin etmiş ve yeni etikler ortaya koymuştur.¹²²

1.5.5. Uygulamalı Etik

Etik bilimi önceleri dar bir çerçevede meydana gelen sorunlar ve ikilemleri araştırırken, günümüzde teknolojik gelişmelerin de etkisiyle, gelecek nesiller ve kâinat kavramları da araştırma konusu olarak önem kazanmıştır. Böylece çevresel biyoetik anlayışı ortaya çıkmış ve sosyal politikalar, çevre sorunları vb. konular etiğe dahil edilmiştir. Toplum ya da bireylerin ekosistem ile bir bütün haline gelmesi ve insan sağlığı konusundaki aydınlatıcı fikirler uygulamalı etik olarak günümüz dünyasındaki yerini almıştır.¹²³ Başarılı etik pratikler yapmayı öğreten bir sanat, etik pratiklerini kuramsal bir biçimde araştıran bilim ya da ekol olarak tanımlanan uygulamalı etiğin ele aldığı problemlere ait uygulamalar farklı alanlarda olabilmektedir. Örneğin, çevre etiği, tıp etiği, siyaset etiği, medya etiği, hukuk etiği vb. gibi.¹²⁴ Kısaca uygulamalı etik ya da diğer adı ile pratik etik, günlük hayatta karşımıza çıkan birtakım olaylarda yaşanan problemleri anlamlandırarak çözümlenmesini sağlamaktadır. Bireylerin yaptıkları işlerle ilgili yüklendikleri sorumluluk alanlarındaki ilkeleri ele alan uygulamalı etiğin kaynağı etik teorilerine dayanmaktadır.¹²⁵

Ahlaklılık, gerek olgusal gerek tarihsel bağlamda hayata uygulanabilen bir pratik, yaşanan bir durum iken, etik bu pratiğin teorisi konumundadır.¹²⁶ Bu durum uygulamalı etiğin öğrenilebilir ve öğretilebilir bir kavram veya alan olduğunu göstermektedir.¹²⁷ Uygulamalı etik, analitik etik ve normatif etiğin incelediği gibi ahlak

¹²² Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi*, 29-31.

¹²³ Nesrin Çobanoğlu, “Üniversite ve Etik”, *Multidisipliner Etik Kongresi Bildiri Kitabı* (28-30 Mayıs 2012), Niğde, 9.

¹²⁴ David Grünberg, *Uygulamalı Etik ve Aristoteles’te Etik-Retorik İlişkisi*, 1. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Kitabı, 207.

¹²⁵ Gençoğlu, *Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Kapsamındaki*, 16.

¹²⁶ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi*, 18.

¹²⁷ Ergüden, “Uygulamalı Etik Ne Tür Bir Bilgi İçerir?”, 1.

kavramının kökeni ya da iyi ve doğrunun ne olduğu sorunlarını ele almaktan çok, bu etik teorilerinin ilkelerini kullanarak günlük hayattaki ahlaki önemi bulunan meseleleri incelemekte ve genellikle de normatif etiğin (yararcılık, deontolojik etik, erdem etiği) prensiplerini uygulamaktadır.¹²⁸ Uygulamalı etiğin; kürtaj, ötenazi, genetik araştırmalar, hayvan hakları ve işkence gibi çalışma alanlarını incelemesinin gerekçesi, etiğin esasen teorik bir disiplin olduğu anlayışıdır. Ancak bu teoriler günlük hayata ve günlük hayatta yaşanan problemlere çözüm bulabilecek bir yapıda olmamıştır.¹²⁹ Bununla birlikte, pratik etik, toplumun ve bireylerin karşılaştığı farklı problemlere uygulanabilir çözümler bulmayı amaçlayan somut bir etik anlayışı ve düşünsel bir alıştırma değildir. Bu yönüyle pratik etik için iki ön şart olması gerekir: Öncelikle incelenecek konunun lehte veya aleyhte, yanında ya da karşısında olsun bireylerin ya da toplulukların üzerinde tartışabilecekleri bir konunun varlığı gereklidir. İkinci olarak ele alınan konu, kişinin ödev ve sorumluluklarıyla ilgili evrensel bir etik sorun olmalıdır.¹³⁰ Teorik etikle uygulamalı etiğin farklarını şu şekilde özetlemek mümkündür. Birinci ayırım, bağlamsal nitelikler ve detaylar uygulamalı etik için önemlidir. İkinci ayırım psikoloji, sosyoloji, tarih vb. diğer pek çok disiplinden yararlanan uygulamalı etik, toplu bir perspektifle ahlaki meseleleri inceler. Üçüncü olarak uygulamalı etik tekil değil tikel olgularla ilgilenmektedir.¹³¹

Uygulamalı etik, bir değeri, olguyu ya da doğruyu ifade eden bir çerçeve ve bir planlamadır. Gerek sözel gerek sözel olmayan uygulamalar, bilgi düzeyine çıkan önermeler kısmını, planlama ise uygulamalara anlam atfeden, henüz bilgi seviyesine ulaşmamış ama bilginin ardında kalan kısmını göstermektedir.¹³² Bununla birlikte bazı filozoflar, “uğraş” etiği de denen uygulamalı alanlar konusunda çalışma yapanların tepkilerine maruz kalmışlardır. Bunun nedeni etik konusundaki yapıp-etmelerin bağlamından koparılarak, kapsamlı ahlak ilkelerinin uygulama etiklerindeki problemlerin kavramsal analizlerinde eksik kalmış olmalarıdır.¹³³ Çünkü, ahlak

¹²⁸ Yılmaz, *Turizmde Global Etik*, 18.

¹²⁹ Harun Tepe, 20. Yüzyılda Etik, Ed. Ionna Kuçuradı, Demet Taşdelen, *Etik*, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay. 1. Baskı, 2011), 94.

¹³⁰ Cevizci, *Etik Ahlak Felsefesi*, 23.

¹³¹ Mutlu, *Öğreticilerine Göre Kur'an Kursu Öğreticiliğinin Mesleki Etik İlkeleri*, 59.

¹³² Akin Ergüden, Uygulamalı Etik Ne Tür Bir Bilgi İçerir? *1. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Kitabı*, TÜBA, 2003, 2.

¹³³ Yaman Örs, Uygulamalı Etik, Uygulamasız Etik ve Felsefe Yapmanın Etiği, *1. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Kitabı*, 251.

kuramları ve kavramları, belirli şartlarda ortaya çıkan etik ikilemler¹³⁴ ve tercihlerin belirli bir alana uygulanması ancak pratik etikle mümkün olmaktadır.¹³⁵

Yirminci yüzyılın sosyokültürel ve ekonomik şartları sonucu ahlaki alanda büyük bir çöküş meydana gelmiştir. Bu yüzyılın sonlarında dünyanın içinde bulunduğu duruma rağmen bazı filozoflar meta etik görüşün getirdiği tartışmaların felsefenin zirvesi olduğu düşüncesine karşı, etiğin uygulamalı bir disipline dönüşmesi, meta etiğin sonunu getirmiştir. Uygulamalı etiğin özel alanlı problemlere çözüm bulma arayışı, belirli ilkelerin oluşmasını ve bu ilkelerin bireylerin davranışlarına yansıma biçimine yönelik fikirleri ortaya çıkarmıştır.¹³⁶ Nitekim pratik etikle ilgilenen filozoflar, toplumun genellikle münakaşa konusu olan, herhangi bir etik teoremi desteklemeksizin etik bir kararı veya sosyal politikayı savunmak gayesiyle bu ilkeleri kullanabilmelerinden dolayı, etik teorilerden ziyade genel etik prensiplerini ele almışlardır. Filozofları pratik etiğe yönelten bir başka neden ise bu genel ilkelerin öğretilmesi ve öğrenilmesinin ahlak teoremlerine nispeten kolay olmasıdır. Diğer bir neden ise, bu ilkelerin çeşitli durumlara tatbik edilebilir ve farklı şekillerde yorumlanabilir olmasıdır.¹³⁷

Pratik felsefe içinde en çok gelişen ve genişleyen alan pratik/ uygulamalı ya da uğraş etiği olmuştur. Çünkü modern dönemde ahlaki alanın dışında olan ve ahlak ilkelerinden bağımsız sayılan hemen her davranış pratik etikle yeniden etiğe dahil edilmiş ve bununla birlikte mevcut ahlaki prensipler yeniden ele alınmış ve yorumlanmıştır.¹³⁸ Çünkü, ahlak ve ahlaklı olmak yani ahlakilik, bir değer gerektirir, aslında değer içerir. Bu ise eylemli olmayı/davranışsallığı gerektirir. Ahlaklılığı inceleyen etik de insanın eylemsel yönü üstünde yükselen bir bilimdir.¹³⁹ Ayrıca, pratik etiği önemli kılan bir başka husus farklı alanlarda karşılaşılan etik problemlerin

¹³⁴ Etik ikilem; iki ya da daha fazla seçenek olduğunda, hangi seçeneğin daha iyi olduğuna kara verme güçlüğü olduğunda ve mevcut gereksinimler var olan alternatiflerle çözümlenemediğinde ortaya çıkar. Etik ikilem bir eylem sırasında karar verilmesi gereken bir durumda iki değer arasındaki karmaşadan kaynaklanır. Bireylerin değer ve ilkelerinde farklılık varsa etik ikilemden söz edilmektedir. Değerler eylemin kendisi ile ya da eylemin sonuçları ile ilgili olabilir. Bu yüzden iki değer çatıştığında birey bir seçim yapmak zorundadır. Etik ikilemler, doğru cevapları bilinmeyen durumlar olup ikilemlerin çözümünü sağlayan kesin kurallar yoktur. Bkz. Ayfer Elçigil vd. "Hemşirelerin Karşılaştıkları Etik İkilemlerin İncelenmesi", *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14/ 2, (2011), 53.

¹³⁵ Resnik, *Bilim Etiği*, 35.

¹³⁶ Kocabıyık, *Öğretmenlerin Mesleki Etik İlkeleri*, 13.

¹³⁷ Resnik, *Bilim Etiği*, 42.

¹³⁸ Hasan Ünder, *Uygulamalı Etik: Panmoralizm, 1. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Kitabı*, 342.

¹³⁹ Cevzici, *Etik Ahlak Felsefesi*, 11.

tamamen dışında olduğu halde genel bir meslek etiğinden bahsetmeyi olanaklı kılan ve bütün alanları için belirli yöntemler takip edilmek suretiyle geçerlilik kazanan herhangi bir mesleğin ifası esnasında kullanılabilecek ortak prensipler bulma çabası içinde olmasıdır.¹⁴⁰

Pratik etik alanında cereyan eden tartışmalar sonucu bir ahlaki yargıya ulaşmamızı sağlayan belli başlı prensipleri şu şekilde sıralamak mümkündür.¹⁴¹

1. Kişisel Yarar: Bir iş sonucu kişinin elde edeceği faydalı sonuçların sınırının belirlenmesidir.

2. Sosyal Yarar: Bir iş sonucu toplumun elde edeceği faydalı sonuçların sınırının belirlenmesidir.

3. İyi Huylu Olma: İhtiyaçları konusunda gerektiğinde yardım edebilme güdüsü.

4. Babalık: Kendisi için faydalı olanı yapmaya uğraşırken, başarısız olanlara başarımları için yardımcı olmak.

5. Zararsızlık: Başkalarına zarar vermemektir.

6. Dürüstlük: Başkalarını kandırmamak ve aldatma yoluna gitmemektir.

7. Yasallık: Kanunlara uymak ve onları çiğnememektir.

8. Özerklik: Bireyin kişisel işlerini, fiziksel ve bedensel özgürlüğünü tanımak.

9. Adalet: Bireyin kanuna başvurma yolu, uğradığı zararın tazmini ve imkanların adil paylaşımı hakkını elde etmesi.

10. Haklar: Bireyin özel hayatı, güvenliği, bilgilenme, ifade özgürlüğü gibi hakları.

Bugün geldiğimiz noktada ise, pratik etik güncelliğini sürdürerek, etik alanda ilkelerini oluşturmaya devam etmekte ve gerek uygulama gerek felsefi canlılığını korumaktadır. Bu sebeple belirli etik birtakım konular üzerinde evrensel bir ittifak sağlanması çalışmaları devam etmektedir. Günümüzde etikçiler kamu kurumlarına farklı konularda danışmanlık hizmeti vermekte, çeşitli raporlar sunmaktadırlar. Bununla birlikte farklı ülkelerde ulusal düzeyde etik komiteleri kurma çalışmaları da bulunmaktadır.¹⁴²

¹⁴⁰ Aydemir, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin*, 13.

¹⁴¹ Yılmaz, *Turizmde Global Etik*, 18-19.

¹⁴² Ünder, *Uygulamalı Etik: Panmoralizm*, 345.

1.6 Etiğin İlkeleri (Öğeleri)

Toplumlar, farklı din, dil, ırk, kültür vb. sahip olmakla birlikte bir arada yaşamalarına olanak sağlayacak, müşterek ilke ve değerleri içine alan etik ilkeler barındırmaktadır. Toplumdan topluma zaman içinde değişiklik gösterse de bütün toplumlarda ortak bazı etik ilkeler de mevcuttur. Etiğin unsurları da diyebileceğimiz bu etik ilkeleri şu şekilde sınıflandırmak mümkündür.

1.6.1. Adalet

Arapça “adl” kökünden gelen adalet, sözlükte devenin iki tarafına yüklenen yükü dengelemek, eşitlik,¹⁴³ tüze, denkserlik,¹⁴⁴ hak ve hukuka uygunluk, doğruluk, hakkı gözetmek ve herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı vermek anlamlarında kullanılmaktadır.¹⁴⁵ Zamanla soyut bir anlam ifade eden adalet kavramı işte, fikirde, davranış ve eylemlerde, karşılıklı insani ilişkilerde eşitlik anlamında kullanılmaya başlanmıştır.¹⁴⁶ Aynı zamanda adalet, toplumu oluşturan bireylerin hakları arasında bir ahenk olması durumudur. Adaleti gözetmek ve sağlamakla görevli olan devlet, bir denge unsuru olarak bireyler arası münasebetleri düzenleyerek toplumun tüm bireylerinin eşit haklara sahip olduğu inancını hissettirmelidir.¹⁴⁷ Zira toplumu oluşturan bireylerin bir hükümet (devlet) istemelerinin temelinde devletin adaleti yönetmesi, insani haklarını savunması istemi yatmaktadır. Devletin de en büyük görevi adaletin yönetimidir.¹⁴⁸

Adalet kavramı tarih boyunca tartışılabilen bir kavram olmuştur. Ahlaki ilkeler insan odaklı olup, esasını etik ilkeler oluşturmaktadır. Bu nedenle etik ilkeler gerek adil bir düzenin sağlanmasında gerekse insan haklarının muhafazasında önemli görevler üstlenmektedir.¹⁴⁹ Genel olarak, eşitler arasında eşit bir dağıtım yapmak

¹⁴³ Eyüboğlu, “Adalet”, *Türk Dilinin Etimolojik Sözlüğü*, 5.

¹⁴⁴ Hançerlioğlu, “Adalet”, *Felsefe Sözlüğü*, 1:23.

¹⁴⁵ Parlatır, Gözaydın, Zülfikar, “Adalet”, *Türkçe Sözlük*, 1:21.

¹⁴⁶ Eyüboğlu, “Adalet”, *Türk Dilinin Etimolojik Sözlüğü*, 5.

¹⁴⁷ Ömer Osmanoğlu, “Etik ve Politik Bir Kavram Olarak Adalet”. *İnsani Değerlerin Yeniden İnşası Sempozyumu (Tebliğler)*, Ed. Cengiz Gündoğdu, (19-21 Haziran 2014), (Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yay., 2015, 3. Baskı), 33.

¹⁴⁸ İpek Özkal Sayan, “Etik ve Kamu Etiği: Eleştirel Bir Bakış”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 12/2 (2020), 160.

¹⁴⁹ M. Balkan Demirdal, “İnsan Haklarının Temellendirilmesinde Yardımcı Bir Kavram: Adalet İlkeleri”, *İnsan Hakları Yıllığı*, 37 (2019), 2.

demek olan adalet, hak dağıtıcı adalet ve düzeltici adalet olmak üzere iki kısma ayrılmaktadır. Toplumdaki bir bireyin diğer bireylerin bir davranışı sonucu zarar görmesi veya bir haksızlığa uğraması neticesinde bu türden bir eşitsizlik veya adaletsizliğin ortadan kaldırılmasına düzeltici adalet denilmektedir.¹⁵⁰

Adalet ilkesinde, etik davranışların bireylere eşit yaklaştığı veya adil birtakım normlara dayandığı fikri yatmaktadır. Adalet ilkesinin üç unsuru adaleti dağıtma, dengeyi sağlama (telafi), ödül – ceza ekseninde adaleti gerçekleştirmektir.¹⁵¹ Adalet ilkesi, alınan kararların sağlam, tarafsız, hakikate dayalı ve toplum vicdanına uygun olması üzerine kurulmuştur¹⁵² ve sınırlı kaynakların eşit ya da hakkaniyetle kullanılması son derece önemli bir değerdir.¹⁵³ Bu açıdan bakıldığında hukuk ile adalet arasında sıkı bir bağın varlığı görülmektedir. Hukuk, hak ve adaletin yaptırıma dayalı olarak toplumsal düzenin sağlandığı bir kurumdur. Hukukun amacı adaleti gerçekleştirmek olduğu gibi, adaletin aracı ise hukuk olmaktadır.¹⁵⁴ Etik değerlerin kamuda korunması çerçevesinde ülkemizde 08.06.2004 tarih ve 25486 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan, 25.05.2004 tarih ve 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”¹⁵⁵ çıkartılmıştır. Yine bu kanuna dayalı olarak toplumsal adaleti sağlamak için çıkarılan yönetmelikte ise, “*Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırırken dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar.*”¹⁵⁶ hükmü bulunmaktadır.

¹⁵⁰ Aydın, “Kamuda Etik”, 5.

https://www5.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale_KamudaEtik-InayetAydin.pdf Erişim Tarihi: 16.01.2022

¹⁵¹ Nilhun Doğan, “İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8/16 (2009): 183.

¹⁵² Gökçelik, “Etik Kavramının”, 57.

¹⁵³ Çobanoğlu, “COVID-19 Pandemisi”, 40.

¹⁵⁴ Yusuf Karakoç, “Hukuk - Etik İlişkisi”, *Hukuka Felsefi ve Sosyolojik Bakışlar – V Sempozyumu*, 94.

¹⁵⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5176.pdf> 17.01.2022

¹⁵⁶ Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. *T.C Resmî Gazete*, 13 Nisan 2005, 25785, “Dürüstlük ve Tarafsızlık” başlıklı 9. Madde.

1.6.2. Eşitlik

Eşitlik, fiziksel ve ruhsal niteliklerine bakmaksızın, siyasi ya da sosyal tüm haklar bakımından bireyler arasında farklılık olmaması hali olarak tanımlanabilir.¹⁵⁷ Eşitlik mücadelesi ise insan hak ve hürriyetleri ve demokrasi tarihi ile eş zamanlı olarak ortaya çıkmıştır.

Eşitlik ilkesi, faydaların, zorlukların ve sunulacak hizmetlerin paylaşılması sırasında tatbik edilecek kuralları belirlemeyi de kapsamaktadır. Dürüstlük ve adalet kavramıyla yakından ilişkili bir kavram olan eşitlik “temel bireysel eşitlik”, “kısmi/nisbi Eşitlik”, ve “Blokların Eşitliği” olmak üzere üç kategoride incelenmektedir. Tüm eşitlere eşit bir şekilde davranmaya **Temel bireysel eşitlik** adı verilmektedir. Örneğin, tüm vatandaşlara bir oy hakkı verilmesi. Toplum içindeki farklı gruplara farklı şekillerde davranmayı esas alan eşitliğe ise **Kısmi/Nisbi eşitlik** adı verilmektedir. Meslekleri dolayısı ile farklı gelir durumuna sahip olan bireylerin farklı miktarda vergi ödemeleri bu tür eşitliğe örnek verilebilir. Toplumun kadın- erkek, genç yaşlı gibi gruplar arasında eşitliğin sağlanmasına ise **Blokların eşitliği** denilmektedir.¹⁵⁸

Filozof Hobbes'a göre, insanlar doğa içinde eşit yaratılmıştır. Bu eşitlikten maksat tüm insanları aynı bedensel güce veya zekaya sahip olmaları anlamı taşımaz. Bedensel veya zekâ seviyesi yönüyle iki insan arasında bulunan bu türden farklılıklar birinin diğerinde olmayan bir niteliği taşıdığını öne sürmesini sağlayacak kadar fazla değildir. Ona göre eşitlik, amaçlara ulaşma ümidi bakımından ortaya çıkan doğal eşitlik veya yetenek eşitliğidir. Buna göre, her insan kendi özünü koruyarak devam ettirmek ve yaşamı esnasında mümkün olduğunca mutlu olmak ister. Her insanın kendi geleceğini ve keyfini düşünmesi güvensizlik ve savaş sebebidir.¹⁵⁹ Platon ise insanların tabiat ve yetenekleri açısından eşit olduklarına inanmamaktadır. Çünkü ona göre insanların bazılarında ruhun arzu hali, bazılarında öfke hali, bazılarında ise akıl öne çıkmaktadır.¹⁶⁰

¹⁵⁷ Ramazan Tiyek, Kadir Peker, “Örgütsel Etik Davranışlar: Bir Araştırma”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi*, 6/1, (2015), 118.

¹⁵⁸ Aydın, “Kamuda Etik”, 5.

¹⁵⁹ Ahmet Cevizci, *Etik - Ahlak Felsefesi*, (İstanbul: Say Yay., 2014, 1. Baskı), 69.

¹⁶⁰ Arslan, *Felsefeye Giriş*, 198.

Bireylere eşit muamelede bulunmayı (fırsat eşitliği sağlamak, eşit işe eşit ücret ya da paylaşılacakları eşit taksim etmek) ifade eden eşitlik ilkesi gerek kavramsal gerek pratik olarak adaletin ayrılmaz bir parçasıdır ve adaletin esasını oluşturmaktadır. Eşit özgürlük, fark ve adil fırsat eşitliği eşitlik ilkesi kapsamında ele alınmaktadır. Eşit temel özgürlükler sistemine dahil olmak için her birey toplumun tüm bireyleri için eşitlik sistemiyle uyumlu, eşit bir hakka sahip olmaya eşit özgürlük kaidesi denilmektedir. Sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin adil tasarruf ilkesiyle uyumlu olarak daha avantajlı olan kesimler için daha fazla yarar sağlamasına fark, makam-mevki gibi konumların fırsat eşitliği şartları altında herkese tanınmasına ise adil fırsat eşitliği denilmektedir.¹⁶¹ Eşitlik ilkesi ayrıca, “hukuk devleti” nin genel ilkelerinden olup, tüm bireylerin kanun önünde eşit sayılması ve mahkemelerde eşit muameleye tabi tutulması hakkını düzenler. Bu nedenle hem yasalar önünde hem de mahkemelerde dil, din, milliyet, cinsiyet, cinsel eğilim, ırk vb. nedenlerle hiç kimseye ayrımcılık yapılamaz. TC. Anayasası'nın 10. maddesine göre eşitlik ilkesi bu çerçevede düzenlenmiştir.

Buna göre; “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürllüleri, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar*”.¹⁶²

Ayrıca, “*Hak Arama Başlıklı*” Anayasamızın 36. maddesinde, *Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınmaz.*¹⁶³ Hükmü bulunmaktadır.

¹⁶¹ Gürler, “Bir Değer Olarak Adalet”, *Adalet Meslek Etiği*, 60,63, 65.

¹⁶² <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5#:~:text=Madde%2010%20E2%80%93%20Herkes%2C%20dil%2C,e%2C%20Fitli%2C%20Fin%20ya%20Fama%20ge%20sa%20Flamakla%20y%20BCk%20BCml%20BCd%20BCr.> Erişim T. 19.01.2022.

¹⁶³ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5#:~:text=Madde%2010%20E2%80%93%20Herkes%2C%20dil%2C,e%2C%20Fitli%2C%20Fin%20ya%20Fama%20ge%20sa%20Flamakla%20y%20BCk%20BCml%20BCd%20BCr.>

İdare hukuku açısından da idari işlemlerin Anayasa'ya göre eşitlik ilkesine uygun olarak ifa edilmesi gerekir. İdare, hiçbir bireye ayrıcalık tanıma veya ayrımcılık yapma sonucu doğuracak iş ve işlemleri de tesis edemez. Bununla birlikte eşitlik ve tarafsızlık kamu hizmeti ifa ederken idarenin uyması gereken temel prensiplerden biridir. Kamu hizmeti sunarken bireyler arasında idarenin, hizmetin gereği dışında başkaca bir ayırım gözetmeme yükümlülüğünü bu ilkedен almaktadır.¹⁶⁴

Kamu erki denetim görevini de bu ilke çerçevesinde yürütmektedir.

Denetim görevlileri;

- a) Denetim faaliyetlerini yerine getirirken; yasa önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket eder.
- b) Dil, din, ırk, cinsiyet, tâbiyet, sosyal sınıf, yaş, evlilik, engellilik, sosyal ve ekonomik durum, siyasi düşünce ve benzeri diğer sebeplere dayanan farklılıkları gözetmeksizin görevlerini yerine getirir.
- c) Denetim faaliyetini yerine getirirken, herhangi bir kişiye, zümreye ya da kuruma karşı önyargılı hareket etmez yahut bunları kayırıcı veya dışlayıcı faaliyetlerde bulunamaz.¹⁶⁵

Eşitlik ilkesinin hukuki birtakım dayanaklarının bulunduğunu da ifade etmek gerekir.¹⁶⁶

[9Fama%20ge%C3%A7mesini%20sa%C4%9Flamakla%20y%C3%BCk%C3%BCml%C3%BCd%C3%BCr.](#) Erişim T. 19.01.2022.

¹⁶⁴ Turan Yıldırım, Muhammed Göçgün, "İdarenin Düzenleyici İşlemlerinde Eşitlik İlkesi", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3 /2, (Güz 2016), 43.

¹⁶⁵ Mustafa Lütfi Şen, *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*, (Ankara: T.C Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2012, 3. Baskı), 139-140.

¹⁶⁶ Ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik gerek Anayasada gerekse Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde düzenlenen ilkeler arasında yer almaktadır. Nitekim Anayasanın Başlangıç bölümünde, her Türk Vatandaşının Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ilkesi gereğince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda Anayasanın 10'uncu maddesinde herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebepler gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu, kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu, Devletin, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu, bu maksatla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı, hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamayacağı hüküm altına alınmakta; devlet organlarının ve idare makamlarının bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda olduğu vurgulanmaktadır. Eşitlik ilkesinin başka bir görünümü ise pozitif ayrımcılık uygulama yükümlülüğüdür. Nitekim Anayasamızın 10'uncu maddesinde kadın ve erkekler arasındaki eşitliğin yaşama geçmesini sağlamak amacıyla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak

1.6.3. Tarafsızlık

Yansızlık, taraf tutmama, bitaraflık, tarafsız olma durumu¹⁶⁷ gibi anlamlara gelen tarafsızlık, Latince “neutralis” kelimesinden gelmektedir. Tarafsızlık, yan tutmama, objektif olma, davranış ve işlerde bir gruba karşı diğer tarafa yakınlık göstermemek demektir. Tarafsızlık bir yönden objektif davranma yükümlülüğü ile pozitif bir anlam taşımakla birlikte, yan tutmama, müdahale etmeme gibi anlamları ile negatif bir içeriğe de sahiptir.¹⁶⁸ Kişilerin birey ya da nesnelere oldukları haliyle görebilmesi ve bu görseli kişisel arzu ve korkularıyla meydana getirdiği görselden ayırt edebilmesine de tarafsızlık denmektedir.¹⁶⁹

İdare açısından ele alındığında, tarafsızlık ilkesi, kamu hizmeti sunarken iş ve işlemlerde, davranışlarda ayrımcılık yapmama ve eşitlik ilkesi çerçevesinde hareket etmenin zorunluluğunu ortaya koymaktadır.¹⁷⁰ Tarafsızlık ilkesi, bireylerin ya da belli grupların fikir, inanç ya da milliyet gibi niteliklerine bakmaksızın hizmetin nesnel bir şekilde sunulması demektir. Tarafsızlık ilkesi; devletin ayrıcalıklı davranmama, ayrımcılık yasağı ve eşit davranma mükellefiyetini, sorumluluk alanıyla ilgili işlerde kamu görevlisinin şahsi, ailevi vb. durumlardan bağımsız bir şekilde davranmasını, kamu görevlisinin şahsının ya da bir yakınının yararını sağlayacak hiçbir karar almaması veya karar sürecine dahil olmamasını zorunlu kılmaktadır.¹⁷¹ Buna göre

yorumlanamayacağı, çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı belirtilerek, bunlar için pozitif ayrımcılık yapılması Anayasal temele kavuşturulmuştur. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 14’üncü maddesinde ise ayrımcılık yasağı düzenlenmekte olup bu Sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanılmasında, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmemesi gerektiği kurala bağlanmaktadır. Avrupa Doğru İdari Davranış Yasasının 5’inci maddesinde yetkililerin, kamudan gelen taleplerin değerlendirilmesi ve gerekli kararların alınması sürecinde herkese eşit muamelede bulunma ilkesine saygı gösterilmesini sağlayacakları, farklı bir muamele yapılması halinde ise yetkililerin bu durumun söz konusu olayın özel nitelikleri nedeniyle haklı olmasına dikkat edeceği ifadelerine yer verilmiştir. Bkz. T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, (Ankara: T.C Kamu Denetçiliği Kurumu, 2019), 38.

¹⁶⁷ Parlatur, Gözaydın, Zülfikar, “Tarafsızlık”, *Türkçe Sözlük*, 2:2137.

¹⁶⁸ Eser Us Doğan, “Kamu Görevlisinin Tarafsızlık Yükümlülüğü Bağlamında Seçilme Yeterliliği”, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4/2, (Ekim 2019), 322.

¹⁶⁹ Aydın, “Kamuda Etik”, 6.

¹⁷⁰ Vassilios Th. Kondylis, *Le Principe de Neutralité Dans la Fonction Publique*, (Paris: Université de Paris, Pantheon – Sorbonne, Sciences Economiques - Sciences Sociales- Sciences Juridiques, Pour le Doctorat, 1991), 23.

¹⁷¹ T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, (Ankara: T.C Kamu Denetçiliği Kurumu, 2019) 59.

eşitlik ilkesinde olduğu gibi tarafsızlık ilkesi de kamu hizmetlerini ifa ederken devletin/yönetimin tabi olması gerekli temel esaslardandır.¹⁷²

İdare yürüttüğü işlerde yukarıda da bahsedilen Anayasa'nın 10. Maddesinde belirtilen nitelikler karşısında tarafsızdır. Kanunları uygulamak ve belirtilen ayırım yasaklarına riayet etmek, Yürütmenin aldığı tüm kararlarda ve bilhassa takdir yetkisinin kullanılması hususundaki alanlarda kendini gösterir. Çünkü bahsedilen 10. Madde “bütün işlemlerden” söz etmektedir.¹⁷³ Sorumluktan kaçmak gayesiyle idare/yürütme adına işlem yapan kamu görevlilerinin takdir yetkisini kullanmaktan çekinmeleri ya da yetkilerini şahsının veya yakınlarının menfaatleri için kullanmaları etik ilkelere aykırıdır.¹⁷⁴

Tarafsızlık, kamu görevlisinin tarafsız olmasını, laiklik ilkesine bağlılığını felsefi, siyasi, dini, sosyal ya da etnik kökeni dolayısıyla veya konuştuğu dil ve cinsiyeti nedeniyle herhangi bir ayırma tabi olmamayı zorunlu kılar. Kamu hizmetinden faydalanan tüm bireylerin idare yanında aynı haklara sahip olması ve hizmetin sunulması esnasında tatbik edilecek esaslar, tarafsızlığı sağlayacak düzeyde ve yeterli olması gerekir. Bununla birlikte hizmetlerden faydalananlara bu hizmetleri basitleştirerek hizmetlere ulaşabilmeleri sağlanmalıdır. Karmaşık, anlaşılabilir kural ve usuller öngörülmeden, şeffaflığı bertaraf etmeyecek ya da sarsmayacak şekilde düzenlemelerin optimum düzeyde olması gerekmektedir.¹⁷⁵

Yargı erki yönünden tarafsızlık, yargısal görevin yan tutmadan, taraflardan herhangi birini ayırmadan ve koruma yoluna gitmeden, peşin hükümlü davranmadan, herhangi bir inanış ya da seçimin tesirinde kalmaksızın ve bahsi geçen hususlarda şüphe oluşturacak bir davranıştan bağımsız olarak yürütülmesi demektir.¹⁷⁶ Yargının doğru bir şekilde yerine getirmesi için vazgeçilemez bir ilke olan tarafsızlık, temyiz sürecinde sadece karar için değil, karar süreci için de uygulanmaktadır.¹⁷⁷

¹⁷² Yıldırım ve Göçgün, “İdarenin Düzenleyici İşlemlerinde Eşitlik İlkesi”, 42.

¹⁷³ Züleyha Keskin, *Kamu Hizmetlerinde Eşitlik İlkesi*, (Yüksek lisans Tezi, AÜ Sosyal Bilimler Ens., Kamu Hukuku Anabilim Dalı, 2014), 50.

¹⁷⁴ Şen, *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*, 39.

¹⁷⁵ E. Ethem Atay, “Türkiye Cumhuriyeti Devlet İdaresinin Görevleri ve Kamu Hizmeti”, Ed. Şerife Yıldız Akgül, *İdare Hukuku*, (Eskişehir: Anadolu Üni. Yay., 2019), 146.

¹⁷⁶ Barış Toraman, “Yargı Etiği-1 Yargı Etiğinin Temelleri ile Hâkim ve Cumhuriyet Savcısı Meslek Etiği”, *Adalet Meslek Etiği*, 132.

¹⁷⁷ T.C Yargıtay Başkanlığı, *Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri*, “Tarafsızlık”, 4.

Tarafsızlık ilkesinin kendine özgü birtakım hukuki dayanaklarının bulunduğu da göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur.¹⁷⁸

1.6.4. Dürüstlük

Söz, tavır ve hareketlerinde doğruluk üzere olma, kötülüğün her türlüünden uzak olma ve güzel ahlak üzere yaşama durumu¹⁷⁹ olarak tanımlanan dürüstlük, doğruluğu kendisinde barındırmakla birlikte daha farklı bir anlamı da içerisinde taşımaktadır. Doğruluk, doğruyu söylemek, yani sözleri gerçeğe dayandırmaktır. Dürüstlük ise, söze bağlı kalarak kendinden beklenileni gerçekleştirmektir. Bir konu

¹⁷⁸ Tarafsızlık ilkesi, bir yandan iç hukukumuzda diğer yandan Avrupa Doğru İdari Davranış Yasasında düzenlenen temel bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 7'nci maddesinde, devlet memurlarının siyasi partiye üye olamayacağı, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamayacağı; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamayacağı kural altına alınmaktadır. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 1'inci maddesinde de tarafsızlık ilkesinin, demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olduğu vurgulanmaktadır. Tarafsızlık ilkesinin başka bir görünümü ise idare yetkililerinin görevli olduğu işlerde kişisel, ailevi ve benzeri nedenlerden bağımsız hareket etmeleridir. Bu durum yetkililerin kendisini ya da bir yakının menfaatini etkileyecek hiçbir karar ve sürece dâhil olmamasını gerektirmektedir. Bu hususa ilişkin olarak mevzuatımızda birçok düzenlemeye yer verilmiştir. 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanunun 2'nci maddesinde genel bir düzenlemeye yer verilmiş, Kanunun 1'inci maddesinde sayılan kamu kurum ve kuruluşlarındaki görevlerinden hangi sebeple olursa olsun ayrılanların, ayrıldıkları tarihten önceki iki yıl içinde hizmetinde buldukları daire, idare, kurum ve kuruluşlara karşı ayrıldıkları tarihten başlayarak üç yıl süreyle, o daire, idare, kurum ve kuruluştaki görev ve faaliyet alanlarıyla ilgili konularda doğrudan doğruya veya dolaylı olarak görev ve iş alamayacağı, taahhüde giremeyeceği, komisyonculuk ve temsilcilik yapamayacağı ve özel kanunlarındaki yasaklayıcı hükümlerin saklı olduğu düzenlenmiştir. 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 11'inci maddesinde ise, ihaleyi yapan idarenin ihale yetkilisi kişileri ile bu yetkiye sahip kurullarda görevli kişiler ile ihaleyi yapan idarenin ihale konusu işle ilgili her türlü ihale işlemlerini hazırlamak, yürütmek, sonuçlandırmak ve onaylamakla görevli olanların kendileri, eşleri ve üçüncü dereceye kadar kan ve ikinci dereceye kadar kayın hısımları ile evlatlıkları ve evlat edinmelerinin ihaleye katılmayacağı düzenlenmiş, Kanunun 17'nci maddesinde bu duruma yasak fiil ve davranışlar arasında yer verilmiştir. Yine konuyla ilgili başka bir örnek ise, Vergi Usul Kanununun 5'inci ve 6'ncı maddelerinde yer alan düzenlemelerdir. Söz konusu maddelerde vergi muameleleri ve incelemeleri ile uğraşan memurlar, vergi mahkemeleri, bölge idare mahkemeleri ve Danıştay'da görevli olanlar, vergi kanunlarına göre kurulan komisyonlara iştirak edenler ile vergi işlerinde kullanılan bilirkişilerin; kendilerine, nişanlılarına ve boşanmış olsalar bile eşlerine, kan veya sıhri usul ve furuuna, evlatlığına veya kendisini evlat edinene yahut kan hısımlığında üçüncü (Bu derece dâhil), sıhri hısımlıkta, bu hısımlığı meydana getiren evlenme ortadan kalkmış olsa bile, üçüncü (Bu derece dâhil) dereceye kadar olan civar hısımlarına ve kanuni temsilcisi veya vekili buldukları kimselere ait vergi inceleme ve takdir işleriyle uğraşamayacakları düzenlenmiştir. Avrupa Doğru İdari Davranış Yasasının 8'inci maddesinde ise, yetkililerin tarafsız ve bağımsız olacağına, kamu üyelerini olumsuz yönde etkileyecek keyfi işlemde ve aynı zamanda gerekçesi ne olursa olsun ayrıcalıklı uygulamadan kaçınacağı, yetkililerin davranışının asla kişisel, ailevi ya da milli menfaatler veya politik baskılar tarafından yönlendirilmeyeceği, yetkililerin kendisi ya da yakın bir aile ferdinin maddi bir menfaatinin olduğu hiçbir karara katılmayacağı vurgulanmaktadır. Bkz. T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, (Ankara: T.C Kamu Denetçiliği Kurumu, 2019) 59-60.

¹⁷⁹ Atamulu, "Kamu Görevlileri Etik Mevzuatı ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu", *Adalet Meslek Etiği*, 173.

hakkında yanımızda olmayan kişilere karşı sadakat dürüstlüğü göstermenin en iyi yöntemlerinden biridir.¹⁸⁰

Kamu yönetimi açısından dürüstlük, kamu personelinin görevini ifa ederken bireylerin ya da grupların gerek mali açıdan gerek diğer şekillerde yükümlülük altına girmemesi dürüstlük ilkesinin bir gereği olarak sayılmaktadır.¹⁸¹ Kamu personelinin tüm iş ve işlemlerinde her zaman doğru ve güvenilir olma, hizmetten faydalananları yanıltma ya da onlara zarar vermekten sakınmanın gereğini ortaya koyan dürüstlük ilkesi, kamu personelinin iş ve işlemlerde doğru yönlendirmelerde bulunmasını kişilerin devlete olan bağlılık ve güvenini sarsacak eylemlerden uzak duracak davranışlardan kaçınmasını, yönetimin de toplum huzurunda dürüst olduğu fikrini zedeleyecek eylemlerde bulunmamasını zorunlu kılar.¹⁸²

5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla, kamu görevlilerinin uyması gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi, davranış ilkeleri belirlenmiş ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur.¹⁸³

Bu kapsamda, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “Etik İlkeler” Bölümünde “Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci” başlıklı 5. maddesinde “Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindeliği ve beyana güveni esas alırlar.”, “Dürüstlük ve Tarafsızlık” başlıklı 9. Maddesinde “Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya

¹⁸⁰ Aydın, “Kamuda Etik”, 5.

¹⁸¹ Sefa Usta, Mustafa Kocaoğlu, “Kamu Yönetiminde Etik Davranış İlkeleri: Kırşehir Belediyesi Çalışanlarının Etik Algıları Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üni. İ.İ.B.F. Dergisi*, 20/3 (2015), 156.

¹⁸² T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, 65.

¹⁸³ “5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” Kabul Tarihi: 25.05.2004, 06.08.2004 tarih ve 25486 sayılı RG.

kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar.

Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.

“Kamu görevlileri, gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engelleyemezler.”¹⁸⁴ hükmü yer almaktadır.

Menfaat sağlama yasağı dürüstlük ilkesinin en önemli hususlarından biridir. Diğer taraftan menfaat sağlama yasağı mesleğin gerektirdiği ilkelere yakışan şekilde davranma zorunluluğuyla da doğrudan alakalıdır.¹⁸⁵

Kamu erkinin “denetim görevlilerinin” ise dürüstlük ilkesi çerçevesinde;

Denetim görevlileri;

- a) Çalışmalarını dürüstlük, doğruluk, dikkat ve sorumluluk duygusu içinde yürütür.
- b) Yapılacak denetleme ve soruşturmalar konusunda başkalarına görevleri ile ilgili olarak herhangi bir vaat veya taahhütte bulunamaz.
- c) Görevlerinin saygınlığını ve güvenilirliğini zedeleyen görüntü, tavır ve davranıştan kaçınır.
- ç) Kendilerine verilen görevi kapsamı ve süresi içinde yerine getirir; suç teşkil eden diğer eylem ve işlemlere vâkıf olduğunda konuyu yetkili makamlara bildirir.¹⁸⁶ Hareket etme gerekliliği bulunmaktadır.

Ayrıca, dürüstlük ilkesi, yargı görevinin de doğru bir şekilde yerine getirebilmesi için vazgeçilmez bir unsurdur.¹⁸⁷

¹⁸⁴ Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. *T.C Resmî Gazete*, 13 Nisan 2005, 25785, “Dürüstlük ve Tarafsızlık”, Madde 9.

¹⁸⁵ Toraman, “Yargı Etiği-1”, *Adalet Meslek Etiği*, 119.

¹⁸⁶ Denetim Görevlilerinin Uyacakları Mesleki Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik, Madde: 6.

¹⁸⁷ T.C Yargıtay Başkanlığı, *Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri*, “Dürüstlük”, 5.

Dürüstlük ilkesinin bir takım hukuki dayanakları vardır.¹⁸⁸

1.6.5. Nezaket ve Saygı

Bireyler ve toplumlar birbirleri ile olan münasebetlerini karşılıklı nezaket ve saygı kuralları içerisinde yürütürler.

Saygı birçoğumuzun anladığı gibi çekinmek ve korkmak anlamına gelmemektedir. Saygı bir insanı olduğu gibi kabul etme yeteneği ve o insanı kendi bireyselliği çerçevesinde özgün bir birey olarak fark etmektir. Bir kimseyi olduğu gibi

¹⁸⁸ İdarelerin, bireylerin taleplerini değerlendirirken takınmaları gereken tutum ve davranışlara ilişkin genel bir çerçeve çizen ve idareler için asgari bir davranış eşiği oluşturan dürüstlük ilkesi çeşitli hukuki metinlere konu olmuştur. Anayasanın “Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları” başlıklı 135’inci maddesinde “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.” İfadelerine yer verilerek kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları özelinde bu kuruluşlara “mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü hâkim kılma” şeklinde bir sorumluluk yüklenmiştir. 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun “Amaç ve kapsam” başlıklı 1’inci maddesinde, Kanunun amacının “kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi” olduğu hükmüne yer verilmiştir. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “Dürüstlük ve tarafsızlık” başlıklı 9’uncu maddesinde, kamu görevlilerinin tüm eylem ve işlemlerinde dürüstlük ilkesi doğrultusunda hareket edeceği hüküm altına alınmıştır. Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmeliğin “Dürüstlük” başlıklı 6’ncı maddesinde, denetim görevlilerinin çalışmalarını dürüstlük, doğruluk, dikkat ve sorumluluk duygusu içinde yürütecekleri, yapılacak denetleme ve soruşturmalar konusunda başkalarına görevleri ile ilgili olarak herhangi bir vaat veya taahhütte bulunamayacakları, görevlerinin saygınlığını ve güvenilirliğini zedeleyen görüntü, tavır ve davranıştan kaçınacakları, kendilerine verilen görevi kapsamı ve süresi içinde yerine getirecekleri; suç teşkil eden diğer eylem ve işlemlere vâkıf olduğunda konuyu yetkili makamlara bildirecekleri düzenlemesine yer verilmiştir. Yine mevzuatımızda konuyla ilgili önemli düzenlemelerden birisi, dürüstlük ilkesinin bir gereği olarak yolsuzlukla mücadele ve rüşvetin önlenmesi amacıyla çıkarılan 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve bu kanun uyarınca yayımlanan Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmeliktir. Kanun ve yönetmelik kamu görevlilerinin rüşvet ve yolsuzluklarla mücadele amacıyla mal bildiriminde bulunmalarını, bildirimlerin yenilenmesini, mal edinmelerin denetimiyle, haksız mal edinme veya gerçeğe aykırı bildirimde bulunma halinde uygulanacak hükümleri, bu Kanunda belirlenen suçlarla bazı suçlardan dolayı kamu görevlileri ve suç ortakları hakkında takip ve muhakeme usulünü düzenlemektedir. Kanun ve yönetmelikte kamu görevlilerinin mevzuata veya genel ahlaka uygun olarak sağlandığı ispat edilmeyen mallar veya ilgilinin sosyal yaşantısı bakımından geliriyle uygun olduğu kabul edilemeyecek harcamalar şeklinde ortaya çıkan artışların, haksız mal edinme sayılacağına vurgu yapılmıştır. Avrupa Doğru İdari Davranış Yasasının 11’inci maddesinde de “Adaletlilik” ilkesine yer verilmiştir. Buna göre; “Yetkili tarafsız, adil ve makul davranacaktır.” denilerek idarenin vatandaşlara karşı davranışında dürüstlük ilkesine riayet etmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, 65-66.

görerek kişiliği ve biricik olduğunun farkına varmak demektir.¹⁸⁹ Görevin gerektirdiği hak ve sorumluluklarının farkına vararak bu çerçevede hareket etmek, kişilerin nüfuz ya da güç kullanmak gibi baskıcı yöntemlere başvurmama, toplumun çeşitli kesimlerini çeşitli çıkarlar elde etmek için yönlendirmeme, toplum fertlerinin uygunsuz olarak nitelendirilebilecek eylemlerden kaçınması¹⁹⁰ nezaket ve saygı ilkesinin bir gereğidir.

İdare açısından, kamu görevlilerine yönelik Yönetmelikte¹⁹¹ belirtilen başlıca etik davranış ilkelerinden¹⁹² birisi de nezaket ve saygı ilkesi olarak belirtilmiştir.¹⁹³ Bu ilke, kamu personelinin birbirlerine ve vatandaşa saygı içinde eylemde bulunmayı, karşılıklı iş birliği, yardımlaşma içinde olmayı ve kibar bir eda çerçevesinde iyi ilişkiler kurmayı, görevlerini vaktinde yapmayı, vatandaşların sorunlarını anlamak ve uygun çözüm yolları ortaya koymak için içten bir gayrette bulunmak demektir. Nezaket ve saygı ilkesi, kamu personelinin bütün işlerinde, tavır ve eylemlerinde kibar ve saygılı davranmayı, yönetimin vatandaşı merkeze alarak davranmayı, kendisine aksedilen sorunu anlayarak ve çözüm yolu üretmeye gayret ederek kişileri doğru yönlendirmesini, nezaket ilkesine muhalif bir davranış sonucu kişilerin hak veya yararının olumsuz etkilenmesi halinde, bu davranışın önlenmesi ve ilgili kişiden özür dilemeyi zorunlu kılmaktadır.¹⁹⁴

“Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”te “kamu görevlilerinin, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranmaları ve gerekli ilgiyi göstermeleri, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirmeleri gerektiği”¹⁹⁵ ve “kamu görevlilerinin, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket

¹⁸⁹ Aydın, “Kamuda Etik”, 7.

¹⁹⁰ [https://akademik.adu.edu.tr/myo/cine/webfolders/File/ders%20notlari/Meslek%20Etigi\(1\).pdf](https://akademik.adu.edu.tr/myo/cine/webfolders/File/ders%20notlari/Meslek%20Etigi(1).pdf),29.
Erşim T.: 20.01.2022.

¹⁹¹ “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, 13.05.2005 tarih ve 25785 Sayılı RG.

¹⁹² İlgili yönetmelikte, kamu personelinin uyması gereken diğer etik davranışlar: “Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinci, hizmet standartlarına uyma, amaç ve misyona bağlılık, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, nezaket ve saygı, yetkili makamlara bildirim, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, kamu malları ve kaynaklarının kullanımı, savurganlıktan kaçınma, bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan, bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık, yöneticilerin hesap verme sorumluluğu, eski kamu görevlileriyle ilişkiler, mal bildiriminde bulunma” olarak düzenlenmiştir.

¹⁹³ Toraman, “Yargı Etiği 2: Yargı Süreci Meslek Etikleri”, *Adalet Meslek Etiği*, 172.

¹⁹⁴ T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, 71.

¹⁹⁵ Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, Madde 11, 13.05.2005 tarih ve 25785 Sayılı RG.

edeceği, hizmetten yararlananlara kötü davranamayacağı” hükmü bulunmaktadır.¹⁹⁶ Bununla birlikte Denetim Görevlileri Etik Yönetmeliğinin “Nezaket ve saygı” başlıklı 9. maddesi “Denetim görevlileri, onur kırıcı, küçük düşürücü ve keyfi davranışlar sergilemez; baskıcı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunmaz; birlikte görev yaptıkları ve denetledikleri kişilere karşı nazik ve saygılı davranır.” Bu ilkeyi kayıt altına almıştır.¹⁹⁷ Düzenlenen bu ilke tüm kamu personeli için bağlayıcı ve geçerli bir ilke olarak değerlendirilebilir. Görevlilerin vatandaşlara nezaket ve saygı içinde muamelede bulunması; kamu hizmetini kendi adına değil, idare/devlet adına gerçekleştiriyor olmalarının doğal bir sonucudur. Yürütülen kamu hizmetinin hakiki anlamda gayesine ulaşabilmesi için tek başına hizmetin neticesinin elde edilmesi, kamu hizmetinin sürekli olması ve vatandaşın daima hizmet isteğinde bulunma olanağına sahip olması sebebiyle, yeterli olmamaktadır.¹⁹⁸

Kamu personelinin birbirine karşı nezaket ve saygı ilkelerine muhalif hareket etmeleri nedeniyle işyerlerinde mobbing (psikolojik taciz) durumunu ortaya çıkarabilir. Nezaket ve saygı ilkesi sırf hizmet verilen vatandaşlar için ortaya konulmuş bir ilke değildir. İlgili Yönetmelikte de geçtiği üzere, tüm kamu personeline de nezaket ve saygı çerçevesinde davranmalıdır. Kamu hizmetlerinin aksamadan yürütülmesi için aynı kurum içerisinde çalışan tüm personel yardımlaşma ve iş birliği içinde olmalıdır. Çıkar çatışmaları, düşünsel ayrılıklar vb. nedenlerle kamu hizmetinin yapılması engellenemez. Özellikle ast üst münasebetinde, makam ve mevkilerini iyi yönde kullanmayan üstlerin, astları üzerinde maddi-manevi tahakkümü mevzubahis olabilir ve bu durum zaman zaman mobbinge dönüşebilir.¹⁹⁹

Devlet kapısının vatandaşa her zaman açık olduğu, devletin varlık sebebinin bizzat vatandaşlar olduğu inancı toplumun tüm kesimlerine benimsetilmelidir. Kamu personelinin yürüttüğü hizmet esnasında gösterdiği nezaket ve saygı vatandaşların devlete olan inanç ve bağlılığının en iyi araçlarından biridir.²⁰⁰

Bu ilke çerçevesinde yürütmenin göz önünde bulundurulması gereken birtakım hususlar bulunmaktadır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür:

¹⁹⁶ Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, Madde 10, 13.05.2005 tarih ve 25785 Sayılı RG.

¹⁹⁷ Şen, *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*, 142.

¹⁹⁸ Atamulu, “Kamu Görevlileri Etik Mevzuatı”, *Adalet Meslek Etiği*, 178.

¹⁹⁹ Atamulu, “Kamu Görevlileri Etik Mevzuatı”, *Adalet Meslek Etiği*, 196.

²⁰⁰ Atamulu, “Kamu Görevlileri Etik Mevzuatı”, *Adalet Meslek Etiği*, 178-179.

1. Vatandaşlar ile münasebetlerde nazik, kibar ve samimi bir iletişim dili kullanılmalı, hoşgörölü olunmalı ve vatandaşa daima güler yüzle mukabelede bulunulmalı; kaba, nezaketsiz ve rahatsız edici ifadelerden uzak durulmalı,

2. Telefon, mektup, e-posta gibi yollarla idareye yapılan başvurularda vatandaşlara yardımcı olacak bir yöntem ve bakış açısı gösterilmeli,

3. İdare vatandaşlarına özveri göstererek yardımcı olmalı, yönetim kademelerindekilerin kendi uhdesi dışında gelen bir başvuruyu ivedilikle ilgili kişi veya birime iletmeli ve başvuruyu yapan kişiye nihai geri dönütte bulunmalı,

4. İdareye yapılan bir başvurunun kabul edilmemesi halinde, başvurunun reddedilmesine yönelik gerekçe karşı tarafa saygı çerçevesinde anlatılmalı,

5. Yönetimin iş ve işlemlerinden doğan bir hatanın ortaya çıkması halinde, ilgililerin uğradığı haksızlığın ortadan kaldırılması için gerekli tedbirlerin uygulamaya geçirilmesi, nezaket ilkesi gereği özür dilenmesi ve hatanın yol açtığı olumsuzluklar en seri bir şekilde giderilmesi için gayret gösterilmeli,

6. Personel, vatandaş ile iletişim kurarken empati ile yaklaşmalı, yardımsever ve alçakgönüllü olmalıdır. Herhangi bir problemin tespit edilerek çözüme kavuşturulması noktasında ise “devletin vatandaşa hizmet etmek için bulunduğu” fikrini özümseyerek, vatandaşların problemleri anlaşılmaya çalışılmalı ve sorunun çözümü için gerçek bir çaba gösterilmelidir.²⁰¹

Yargı erki açısından nezaket ve saygı ilkesi ise, mahkemelerin, kolluk kuvvetleri, kamu idareleri, personel, meslek sahipleri ve avukatlarla olan görev ve yükümlülüklerini saygı ve nezaket çerçevesinde yerine getirmelerine işaret etmektedir.²⁰² Her kamu personelinin muhatapları bakımından önemli sayılan nezaket ve saygı ilkesine riayet, mahkemelerle işlerini yürütmek durumunda olan vatandaşlar için çok daha fazla önem arz etmektedir. Çünkü vatandaşların birçoğu mahkemelerin iş yürütme düzenlerine yabancı olduklarından hak kaybına uğrayacaklarını düşünebilmektedirler. Bu durumda yargı mensubu kişilerin kaba tavırları sonucu vatandaşlar olumsuz etkilenebilmektedir. Yargı personelinin olumsuz tutumları

²⁰¹ T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, 73.

²⁰² Toraman, “Yargı Etiği-1”, *Adalet Meslek Etiği*, 134.

vatandaşların hem yargıya hem de geniş anlamda devlete olan güvenlerini sarsacaktır.²⁰³

Kanunlarda nezaket ilkesinin kayıt altına alındığı birtakım hususların bulunduğunu da belirtmek gerekmektedir.²⁰⁴

1.6.6. Saygınlık ve Güven

Saygı görme, değerli – güvenilir olma durumu, itibar, prestij²⁰⁵ gibi anlamlara gelen saygınlık, örgütsel (kurumsal) açıdan, saygın ve güvenilir olmayı temel referans kabul eden örgütün geçmiş değer yargıları ile biçimlenerek geleceğine yön veren, taklit edilemeyen soyut bir değer olarak tanımlanmaktadır.²⁰⁶ Güven kavramı, hem kişiler arası ilişkilerin bir sonucu hem de kültürel ve ahlaki değerlerle, günlük yaşam ve iş deneyimine göre değişen dinamik bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁰⁷

²⁰³ Toraman, “Yargı Etiği 2”, *Adalet Meslek Etiği*, 172.

²⁰⁴ İdarenin muhataplarının taleplerini değerlendirirken takınması gereken tavır ve sahip olması gereken üslup konusunda genel bir çerçeve çizen nezaket ilkesi çeşitli hukuki metinlere konu olmuştur. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun “Kurumun görevleri” başlıklı 5'inci maddesinde, Kurumun idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin eylem ve işlemlerinin yanı sıra tutum ve davranışlarını da inceleyebildiği ifade edilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun “Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller” başlıklı 125'inci maddesinde ve 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Karamamenin Kabul Edilmesine Dair Kanunun “Disiplin cezası verilecek fiiller” başlıklı 8'inci maddesinde, kamu görevlilerinin görev sırasında, nezakete aykırı şekilde davranışta bulunmaları müeyyideye tabi kılınmıştır. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “Nezakete ve saygı” başlıklı 11'inci maddesinde, “Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli ilgiyi gösterirler, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler.” hükmüne yer verilmiştir. Avrupa Doğru İdari Davranış Yasasının “Nezakete” başlıklı 12'nci maddesinde, yetkilinin kamu ile ilişkilerinde hizmetkâr, doğru, nazik ve ulaşılabilir olacağı, yetkilinin mektupları, telefonları ve e-posta mesajlarını yanıtlarken mümkün olduğunca yardımcı olmaya gayret göstereceği ve sorulan soruları mümkün olduğunca eksiksiz ve doğru bir şekilde yanıtlayacağı; kendisine sorumlulukları dışındaki bir konuyla ilgili bir başvuru yapıldığında, vatandaş konuyla ilgili yetkiliye yönlendireceği, herhangi bir kamu üyesinin hak veya menfaatlerini olumsuz şekilde etkileyen bir hata meydana geldiği takdirde, yetkilinin ilgili kişiden özür dileyeceği ve hatasından kaynaklanan olumsuz etkileri en hızlı şekilde düzeltmeye çaba göstereceği ve Yasanın 19'uncu maddesi hükümleri uyarınca ilgili kişiyi temyiz hakları konusunda bilgilendireceği belirtilmektedir. “AB Memurlarına Yol Gösterecek Olan Kamu Hizmeti İlkeleri”nde nezaket ilkesi “Diğerlerine Saygı” başlığı altında düzenlenmektedir. Bu ilkenin gereği olarak da memurların, birbirlerine ve vatandaşlara karşı saygılı hareket etmeleri, kibar, yardımsever, iş birliği içinde olmaları, işlerini zamanında yapmaları, diğer kişilerin ne söylediğini anlamak için gerçek bir çaba göstermeleri ve sade bir dil kullanarak kendilerini açıkça ifade etmeleri gerektiği hususlarına vurgu yapılmaktadır. Bkz. T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, 72.

²⁰⁵ Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/> Erişim T:20.01.2022

²⁰⁶ Metin Işık, Berat Çiçek, Vedat Almalı, “Üniversitelerin İç Paydaşlarının Kurumsal İtibar Algısını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma”, *Bitlis Eren Üni. SBE Dergisi*, 5, (Aralık 2016), 166.

²⁰⁷ İpek Kalemci Tüzün, “Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri”, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üni. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, (2007), 112.

Çeşitli bilimlerin araştırma konusu olan güven, farklı yaklaşımlar çerçevesinde ele alınabilecek geniş bir kavramdır. Ayrıca güven kavramı farklı aşamalarda değerlendirilerek tanımlanmaya çalışılmıştır. Önceleri bireyin duyduğu inanç ve beklenti olarak tanımlanan güven, daha sonraları örgüt içi, örgütler arası ve bireyin örgüte duyduğu güven anlamında ele alınmış, son olarak da kişiler arası ilişkiler düzeyinde ele alınarak bireyle bir başka kişi ya da bireyle bir grup arasında oluşan güven duygusu veya yok edilen güven anlamında kullanılmıştır.²⁰⁸

Demokratik bir idare, kamu görevlileri ile halk arasında tesis edilen güven duygusuna dayanmaktadır.²⁰⁹ Bu sebeple, “*Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar. Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranamaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar... Yönetici veya denetleyici konumundaki kamu görevlileri keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkân veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulana kabul edemezler.*”²¹⁰ Kamu görevlilerinin ilgili maddede belirtilen hükümlere muhalefet edecek davranışlarda bulunması durumunda diğer çalışanlar tarafından psikolojik taciz (mobbing) ile karşılaşabilirler. Bu nedenle kamu görevlisinin iş ve işlemleri devlet adına yürüttüğünü unutmamalı, vatandaşların devlete olan itibarını sağlamalı ve arttırmalıdır. Vatandaşlar, hiçbir tesir ve zorlama altında kalmadan hizmetten güçlü bir biçimde yararlanabileceklerini görevlinin kendisine verdiği güvenden anlayabilmelidir. Bu nedenle, kamu görevlisi hizmeti ifa ederken davranışlarında ölçüsüz olmamalı, tutarlı ve resmi bir biçimde görevini yerine getirmelidir.²¹¹ Yine, kamu erki tarafından atanan bilirkişiler de görevinin itibarını ve bireylerin adaletle olan güvenini sarsan ya da kuşkuya düşüren her türlü tutum ve eylemden kaçınmak

²⁰⁸ Tüzün, “Güven, Örgütsel Güven”, 95.

²⁰⁹ Şen, *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*, 42-43

²¹⁰ Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, Madde 10, 13.05.2005 tarih ve 25785 Sayılı RG.

²¹¹ Atamulu, “Kamu Görevlileri Etik Mevzuatı”, *Adalet Meslek Etiği*, 178.

zorundadır. Bilirkişiler, görev almak gayesiyle her türlü teklif ve veya teşebbüsten uzak durmalıdır.²¹² Denetim görevlileri de faaliyetlerini dürüstlikle, görevlerinin gerektirdiği saygınlık ve güveni sarsan her türlü görünüş, tutum ve eylemden uzak durarak ifa etmeleri sağlanmalıdır.²¹³

Hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak yönetimin tavır, davranım, iş ve işlemlerin vatandaşlar açısından adil, nesnel ve güveni tesis edecek bir nitelik taşıması gerekir. Çünkü idarenin görev ve sorumlulukları daha önceden tespit edilmiş birtakım kurallar dahilinde yürütülmektedir.²¹⁴ Bireylerin yasal güvenliğinin sağlanması amacıyla “Hukuk Devleti” olmanın ön şartlarından biri olan “hukuk güvenliği” ilkesi geliştirilmiştir. Hukuk güvenliği, hukuk kurallarının öngörülebilmesini, kişilerin tüm davranış ve işlerinde devlete olan güveni sağlamayı, devletin ve getirilen hukuki düzenlemelerin kişilerde güven duygusunu sarsacak yollardan uzak durmayı zorunlu hale getirmektedir. Bu bağlamda, önceden ortaya çıkan yasal durumların, sonradan yapılacak işlemlerle değiştirilmesi, hukuki güvenle örtüşmeyecektir.²¹⁵

Anayasa’ımızda, *kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim 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 tüzelkişilikleri*” olarak sayılmış²¹⁶ ve *bu meslek kuruluşları üzerinde Devletin idarî ve malî denetimine ilişkin kuralların kanunla düzenlenir.*”²¹⁷ hükmü getirilmiştir.

Demokratik ve çağdaş toplumlarda halkın hukuk sistemine ve dürüstlüğüne güven duygusu son derece önemli görülmektedir. Yayımlanan “İstanbul Bildirgesi”, ile yargıda etik normlarının kamuoyu ile paylaşılması ve bu ilkelerin pratiğe geçtiğinin halka duyurularak bilinip görünür olmasının sağlanması, halkın yargıya olan güvenini

²¹² Toraman, “Yargı Etiği 2”, *Adalet Meslek Etiği*, 152.

²¹³ T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, 68.

²¹⁴ Atay, “İdari Etkinliklerin Hukuki Çerçevesi”, *İdare Hukuku*, 3.

²¹⁵ Atay, “İdari Etkinliklerin Hukuki Çerçevesi”, *İdare Hukuku*, 12.

²¹⁶ TC. Anayasası, Madde 135, Fıkra:1.

²¹⁷ TC. Anayasası, Madde 135, Fıkra:5.

tesis etmede kilit rol oynamıştır.²¹⁸ Yasama ve yürütme organlarının iş ve işlemlerini denetleyen yargı erkinin tarafsız olmaması durumunda, toplum içinde devlet ve yargıya olan güven zedelenecek, adalete olan inanç azalır veya yok olur. Nihayetinde etkin bir denetim yürütülemez.²¹⁹

Yargısal güvenin en önemli unsurları hâkimler ve savcılardır. Hâkimler gerek mahkemede gerek mahkeme dışında, yargı üyeleri ve dava taraflarının güvenini tesis edecek ve artıracak bir tutum sergilemelidirler.²²⁰ Hâkimler yargının tarafsızlığının temini için, esas unsur sayılan vatandaşların güven duygusunu güçlendirecek bir biçimde belirli standartlar tatbik etmelidirler.²²¹ Adaletin ortaya çıkarılması kadar bunun halk tarafından görülmesi de önemli görülmektedir. Bu nedenle hâkimler, kişisel ve mesleki münasebetlerinde dikkatli ve özenli davranarak yargıya olan güveni sarsacak davranışlardan kaçınmalı, tüm işlerinde hukukun üstünlüğü ilkesine bağlı kalarak vatandaşların yargıya olan güvenlerini arttıracak şekilde hareket etmelidirler.²²²

1.6.7. Şeffaflık (Saydamlık) ve Hesap Verebilirlik

Küreselleşmenin arttığı günümüz dünyasında, hukuk devleti ilkeleri çerçevesinde uluslararası camianın şeffaflık ve hesap verebilirliğe olan ihtiyaç ve talebi gün geçtikçe artmaktadır.²²³ Bununla birlikte, halkın aktif katılımı, şeffaflık ve hesap verebilirlik yoluyla sosyal ve küresel sorunları çözmeye insan hakları önemli bir araç olarak görülmektedir.²²⁴

Yönetim ilkesi, yasaların üstünlüğü, kanun nazarında eşitlik, hesap verilebilir olma, kanunların hakkaniyet ölçüsünde tatbik edilmesi, güçler ayrılığı, karar alma sürecine iştirak, hukuk birliği, keyfi uygulamalardan uzak durma ve usul konusunda

²¹⁸ T.C Yargıtay Başkanlığı, *Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri*, 1.

²¹⁹ Atay, “Hukuk Devleti, İdari İşlemler ve İdari Sözleşmeler”, *İdare Hukuku*, 98.

²²⁰ T.C Yargıtay Başkanlığı, *Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri*, 4.

²²¹ T.C Yargıtay Başkanlığı, *Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri*, 9.

²²² T.C Yargıtay Başkanlığı, *Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri*, 5.

²²³ Wolfgang Benedek, *İnsan Haklarını Anlamak İnsan Hakları Eğitimi El Kitabı*, çev. Mehveş Bingöllü Kılıcı, (Ankara: Türkiye Adalet Akademisi Yay. 2014 3. Baskı), 224

²²⁴ Benedek, *İnsan Haklarını Anlamak*, 36.

hukuki şeffaflık ilkelerine yaraşır tedbirlerin alınmasını zorunlu kılar.²²⁵ Bunlar ise ancak hukuk devleti²²⁶ ile mümkündür.

Kamu yönetimi açısından şeffaflık ya da diğerk bir ifadeyle saydamlık, vatandaşların, idarenin yaptığı iş ve işlemleri denetleyerek yönetimde yer almayı ve yanlış yapılan işlerden hesap sormayı kapsayan demokratik ve tarafsız bir yönetim anlayışı olarak ifade edilmektedir.²²⁷ Bununla birlikte, idareye ait bilgilerin halk tarafından ulaşılabilir olması anlamına gelen şeffaflık ilkesi, bu bilgilerin anlaşılabilir, basit, açık, eksiksiz ve doğru olmasını da içermektedir.²²⁸ Şeffaflık (saydamlık) ilkesi günümüzde kamusal hizmetin tarafsızlığına işaret eden nitelikler arasında gösterilmektedir.²²⁹

Şeffaflık, halka yönelik bir hediye değil, ifa edilmesi gereken bir yükümlülük olduğundan, kamu idaresinin şeffaf olması, hesap verilebilirliği de sağlayan temel esaslardan biridir. Zira, yönetimin şeffaf ve açık olması, plan- program, iş ve işlemlerle ilgili bilgilerin basit, anlaşılabilir, düzenli ve güvenilir bir şekilde halkla paylaşılması demokratik ülkelerde bir zorunluluktur.²³⁰ Bu nedenle şeffaflık yönetimin faaliyetleri ve sonuçlarının halka açık olmasını, karar alma sürecinde halkın yönetime iştirakini ve hizmetlerin ifasında halkın görüşüne başvurulmasını, yönetimin işleyişine yönelik düzenlemelerin halka açık ve anlaşılabilir olmasını zorunlu kılar.²³¹

Gerçek ve tüzel kişiliklerin gerekli bilgiye ulaşabilmesi konusunda devletin basit, süratli bir şekilde bilgi verme görevi şeffaflık ilkesi ile mümkün olmaktadır. Gerçek ve tüzel kişiliklerin gerekli bilgiye ulaşma hakkını hukuki olarak güvence altına alan²³² şeffaflık ilkesine göre, bilgilere erişimin kesinlikle zamanında paydaşlara ulaştırılmasının sağlanması gerekmektedir. Gereksinim duyulmayan ve gerekli

²²⁵ Benedek, *İnsan Haklarını Anlamak*, 214-215

²²⁶ Birleşmiş Milletlere göre hukuk devleti, bütün insanların ve devlet de dahil olmak üzere kamu ve özel sektör kurumlarının kamuya duyurulmuş, eşitlik ilkesine göre uygulanan, bağımsız denetim organlarının denetiminden geçen ve uluslararası insan hakları normlarına ve standartlara uygun olan yasalarla hesap verebilir hale geldiği bir yönetim ilkesidir.

²²⁷ Atila Karkacıer, Ahmet Güven, Emre Aslan, “Şeffaf Yönetim Anlayışı İçinde Denetimin Rolü”, 13. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri, Ağustos 2017, 542.

²²⁸ Hatun Boztepe, “Halkla İlişkiler Perspektifinden Güven Kavramı: Katılımcılık, Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik İlkelerinin Kamu Kurumlarının Güvenin Oluşmasındaki Rolü”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 45, (2013), 62.

²²⁹ Atay, “Türkiye Cumhuriyeti Devlet İdaresinin Görevleri ve Kamu Hizmeti”, 146.

²³⁰ Karkacıer, Güven, Aslan, “Şeffaf Yönetim Anlayışı İçinde Denetimin Rolü”, 542.

²³¹ T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, 77.

²³² Atay, “Türkiye Cumhuriyeti Devlet İdaresinin Görevleri ve Kamu Hizmeti”, 146.

olmayan bir zamanda bilgilerin erişime açılması şeffaflık ilkesine aykırı hareket etmek anlamına gelmektedir.²³³ Yine bu ilkeye göre vatandaşların, hizmetlerin içeriği, sunulma yöntemleri ve aşamaları hakkında bilgi sahibi olmaları ve kimi hallerde kişilerin görüşlerine başvurulması gerekmektedir.²³⁴ Ayrıca, kamu kaynaklarının etkili ve verimli kullanılıp kullanılmadığı hususunun halka açık olması şeffaflık ilkesi nedeniyle öğrenilebilmektedir. Bu nedenle kamusal açıklık ve şeffaflığın devamlılığı idare ve halk arasındaki güveni de arttıracaktır.²³⁵

Toplumsal yararı gözetmesi gereken kamu kurumlarının hizmet sunduğu kesimlerde uyandırdığı kurumsal güven oldukça önemlidir. Kamu kurumlarının şeffaflık, hesap verebilirlik ve katılımcılık ilkelerini esas alarak gerçekleştirdikleri tüm faaliyetler ile iletişim sürecinin bu ilkeler ekseninde yürütülmesi vatandaşların kamu kurumlarına olan güveninin sağlanmasında etkili bir faktördür.²³⁶

Kamu görevlileri de şeffaf bir devlet idaresi için vatandaşların bilgi alma haklarını elde etmelerine yardımcı olacak şekilde davranmaları zorunludur. Gerek gerçek kişiler gerek tüzel kişilerin isteği durumunda ihtiyaç duyulan bilgi ve belgeler, ilgili kanunda²³⁷ belirtilen istisnai haller dışında ve usulüne uygun olarak verilmelidir. Kurumun üst yöneticileri, yasalar çerçevesinde, denetim ve faaliyet raporlarını, ihale süreçlerini, uygun yöntemlerle halka arz etmeleri gerekir. Kamusal hizmetlerle ilgili olarak karar alma süreçlerinde yasal bir engel bulunmadığı sürece alınacak karardan dolayı veya doğrudan etkilenebilecek kişi ve kuruluşları katkıda bulunmaya davet etmeleri gerekir.²³⁸ Ayrıca, kamu personeli, kamusal hizmetin ifası esnasında sorumluluk ve yükümlülükleri hususunda hesap verebilir, denetime daima hazır ve şeffaf olmaları gerekir. Yöneticiler, kurumun amaç ve politikalarına aykırı olan iş ve işlemlere mâni olmak amacıyla görev ve yetkilerinin gereği olan tedbirleri zamanında almak zorundadırlar. Yöneticiler, astlarının yolsuzluk yapmasına mâni olmak için gerekli önlemleri²³⁹ almalıdır. Yöneticiler, etik davranış ilkeleri ile ilgi personele eğitim vermek/sağlamak, etik ilkelere uygun davranılıp davranılmadığını takip etmek,

²³³ Boztepe, “Halkla İlişkiler Perspektifinden Güven Kavramı”, 62.

²³⁴ Atay, “Türkiye Cumhuriyeti Devlet İdaresinin Görevleri ve Kamu Hizmeti”, 146.

²³⁵ Karkacıer, Güven, Aslan, “Şeffaf Yönetim Anlayışı İçinde Denetimin Rolü”, 542.

²³⁶ Boztepe, Halkla İlişkiler Perspektifinden Güven Kavramı”, 54-55.

²³⁷ 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu.

²³⁸ Şen, *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*, 77.

²³⁹ Yasal ve idari düzenlemeleri uygulamak, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmak, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmakta ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmak bu önlemler kapsamındadır.

etik davranışlarda personele rehberlik etmek, personelin geliriyle örtüşmeyen yaşamsal uyumsuzluğu takip etmek zorundadır.²⁴⁰

Hesap verebilirlik ilkesi ise bir kişi ya da zümrenin yaptığı iş ve işlemlerden dolayı başka kişi veya zümreye cevap verme²⁴¹ ya da bir kimsenin yürüttüğü iş ve işlemler hakkında başka bir erke açıklamada bulunma²⁴² demektir. Hesap verebilirlik günümüzde tek taraflı açıklama ya da cevap verme anlamından öte karşılıklı iletişim ve etkileşimle kayıtlıdır. Bu etkileşim, kurumun yapması gereken ödevlerin üstünde, kurumca yapılan iş ve işlemlerin neticesinin sorgulanmasını sağlayacak araçların var olmasının gerekliliğini ifade etmektedir.²⁴³ Hesap verebilirlik, kamu idaresinin adil ve dürüst bir şekilde çalışmasını amaçlamaktadır. İdarenin halka açık olma yönü, ayrımcılık, yolsuzluk ve rüşvet, kamusal yetkinin kötüye kullanımı gibi eylemlere karşı bir güvence olarak caydırıcı bir güç ve psikolojik bir iç denetim yöntemidir. Kurumsal öğrenmeyi destekleyen bir ilke olan hesap verebilirlik aynı zamanda kurumsal başarıyı da arttırmaktadır.²⁴⁴

Günümüzde vatandaşlar, kötü idareden kaynaklanan aksaklıklar, haksız uygulamalara mâni olunması, hizmet eksikliği ya da temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasında bireylerin etkin bir şekilde haklarını aramalarının sağlanması için şeffaflık, hesap verebilirlik ve bilgilendirme yükümlülüğüne uyan bir yönetim anlayışı arayışında olmuşlardır. Bu arayış kaliteli hizmet alma, hizmetlere ulaşmada basitlik ve hızlilik, hizmetlerin dijitalleşmesi, vb. ile daha iyi yönetimin tesisi için gerek anayasal gerek yasal çerçevede birçok yenilik getirilmiş, yeni kurumlar kurulmuş, var olan bazı kurumlar da kendilerini yenilemiştir.²⁴⁵

²⁴⁰ Şen, *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*, 79-80; T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, 83.

²⁴¹ Bilal Eryılmaz, Hale Biricikoğlu, “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik” *İş Ahlakı Dergisi*, 4/7 (Mayıs 2011), 21.

²⁴² Özlem Demirkıran, Hamza Bahadır Eser, Belma Keklik, “Demokrasinin Tabana Yayılması Yönetimde Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik Bağlamında Bilgi Edinme Hakkı Kanunu”, *Akdeniz Üni. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 3/2 (2011), 171.

²⁴³ Eryılmaz, Biricikoğlu, “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik” 22.

²⁴⁴ Demirkıran, Eser, Keklik, “Demokrasinin Tabana Yayılması”, 173.

²⁴⁵ T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, 6.

Kanunda²⁴⁶ sayılan etik davranış ilkelerinden ilki olan saydamlık (şeffaflık) ilkesine ilgili yönetmelikte²⁴⁷ de yer verilmektedir. Saydamlık, kamu idaresinde, kamusal bilgilerin vatandaşlar ve ilgili tarafların erişimine açıklığını ifade etmektedir. Bununla birlikte saydamlık ilkesi;

1. Kamu idaresinde görev ve yetkilerin açıkça belirlenmesi,
2. Kamu idaresinin faaliyet bilgilerinin sağlıklı bir şekilde tutulması ve muhafaza edilmesi,
3. Kamu faaliyet bilgilerinin halka açık ve erişilebilir olması
4. Bu faaliyetlere ilişkin kontrol sistemlerinin bulunması ve işlerliği, durumunda anlamını bulmaktadır.

Saydamlık ilkesinin önemi, kamuda şeffaflığın kontrolünün sağlanması amacıyla “Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transparency International-TI)” adlı tüzel kişiliğe haiz bir kuruluşun faaliyet göstermesinden de anlaşılmaktadır.²⁴⁸ Ayrıca şeffaflık ilkesi kapsamında idarenin göz önünde bulundurması gereken bazı hususlar da mevcuttur.²⁴⁹

Kamusal kurumların bazı halkla ilişkiler uygulamaları gerçekleştirerek katılımcılık, hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkelerini desteklemeleri son derece önemlidir. Kamu kurumlarının halkla ve paydaşlarla olan münasebetlerde ve iletişim sürecinin idaresinde bu ilkeleri destekleyen bir yapıda olması; halkla ilişkilerin asıl

²⁴⁶ “5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, Madde:1, Kabul Tarihi: 25.05.2004, 06.08.2004 tarih ve 25486 sayılı RG.

²⁴⁷ Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık” başlıklı 19. Maddesi.

²⁴⁸ Toraman, “Yargı Etiği 2”, *Adalet Meslek Etiği*, 172-173.

²⁴⁹ Bu hususlar: İdare muhataplarıyla olan sözlü ve yazılı iletişimde anlaşılabilir bir dil kullanılmalıdır. Kişilerin idarelere güven duyması ve destek verebilmesi için, katılımcı, saydam ve bireyi merkez alan bir yönetim anlayışı esas alınmalıdır. İdare, halkın memnuniyetini, istek ve arzularını anket ve benzeri yöntemleri kullanarak ve diğer iletişim araçlarıyla ölçmeli ve kamu hizmetinin sunum kalitesini yükseltme yönünde çaba göstermelidir. Kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarına ilişkin şikâyetler şeffaflık ilkesine uygun biçimde incelenmelidir. İdare gizliliğin ardına sığınarak paylaşılması gerekli bilgi ve belgeleri paylaşmaktan kaçınmamalı, gizlilik nedeniyle bilgi verememesi halinde bunun ayrıntılı gerekçelerini ilgilisine bildirmelidir. İdare faaliyetleri hakkında kamuoyunu çeşitli iletişim araçları kullanarak bilgilendirmeli, bilgiye erişimi kolaylaştırıcı tedbirler almalıdır. Şeffaflık ve hesap verebilirliği teminen idare tarafından vatandaşa düzenli ve güvenilir bilgi akışı sağlanmalı, idare faaliyetlerini sadece mevzuat açısından düzenlediği raporlarla değil; aynı zamanda vatandaş rehberi hazırlayıp bunu da kamuoyunun erişimine açarak duyurmalıdır. Karar alma mekanizmasına hizmetten yararlananların katılımı sağlanmalı ve karar alma süreçlerinde görüş alışverişine önem verilmelidir. İdare yönetmelik, yönerge, tebliğ, genelge gibi düzenleyici işlemlerini şeffaflık, belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri çerçevesinde mutlaka erişime açık tutmalıdır. Bkz. T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, 80.

gayelerinden biri olan güven duygusunun sağlanması, devamı ve korunması, kamusal güveni tesis etme hedeflerine ulaşabilmesini sağlayacaktır.²⁵⁰

Halkın kamu idaresinden istek ve beklentilerinde, ihtiyaç duyduğu bilgileri temin etmede ve arzuladığı hizmeti elde etmede gün geçtikçe artan dijital ortam kullanma alışkanlığı, çağımız kamu yönetim anlayışında halkın katılımının güçlendirilerek şeffaflığın sağlanması açısından dijital ortamların sahip olduğu potansiyeli göstermektedir.²⁵¹ Vatandaşlar, hizmet sunan kurumların daha süratli, şeffaf, aktif, doğru, zengin ve etkili faaliyette bulunmalarını arzu etmekte ve ummaktadırlar. Bu nedenle artan nüfusa ve iktisadi güce, toplumun çeşitli arzu ve beklentilere, çağının getirdiği karmaşık ilişkilere kamusal düzenin göstereceği yegâne tepki e-devlet uygulamasının hayata geçirilmesidir.²⁵²

Ülkemizde şeffaflık ilkesinin yerleşmesini temin eden ve kanunla kurulan kurumlardan biri Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu olup, kurumun çalışma usul ve esasları yönetmelik çerçevesinde belirlenmiştir.²⁵³ Daha iyi bir yönetimin tesisi, insan haklarının gelişimi kanun üstünlüğünün garanti altına alınarak demokrasinin yerleşmesine, hak arama kültürünün yayılmasına, şeffaf, hesap verebilir, insan merkezli bir idarenin oluşması için kurulan kurumlarda biri de Kamu Denetçiliği Kurumudur.²⁵⁴

²⁵⁰ Boztepe, “Halkla İlişkiler Perspektifinden Güven Kavramı”, 60.

²⁵¹ Hatun Boztepe Taşkıran, “Kamu Yönetiminde Vatandaş Katılımı ve Şeffaflığın Sağlanmasında Dijital İletişim Uygulamalarının Rolü”, *Amme İdaresi Dergisi*, 52/1, (Mart 2019), 124.

²⁵² Serhat Başdan, Ramazan Gökbunar, “Kamu Hizmetlerinin Sunumunda e-Devletle İlgili Yeni Gelişmeler: Tümlşik e-Devlet Sistemlerine Doğru”, *Dokuz Eylül Üni. İ.İ.B.F. Dergisi*, 19/1 (2004), 76.

²⁵³ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Madde:95: Kurum, Ulusal Önleme Mekanizması kapsamında Kanunla belirlenmiş görevlerini yerine getirirken insan hakları temelli yaklaşım çerçevesinde; bağımsızlık, tarafsızlık, dürüstlük, eşitlik ve farklılıklara saygı, kanunlara ve tarafı olunan insan hakları sözleşme ve protokollerine uygunluk, bütüncül ve çoğulcu yaklaşım, ölçülülük, yetkinin kötüye kullanılmaması, şeffaflık ve hesap verilebilirlik, mahremiyete saygı ve kişisel verilen korunması, kazanılmış hakların korunması, dinlenilme hakkı, makul sürede, geciktirmeksizin karar verme gibi ilkeleri esas alır.

²⁵⁴ Kurumun işleyiş ve görevleri şu şekilde belirtilmiştir: Kurumun, inceleme ve araştırma yaparken idarenin, insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde; kanunlara uygunluk, ayrımcılığın önlenmesi, ölçülülük, yetkinin kötüye kullanılmaması, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, nezaket, şeffaflık, hesap verilebilirlik, haklı beklentiye uygunluk, kazanılmış hakların korunması, dinlenilme hakkı, savunma hakkı, bilgi edinme hakkı, makul sürede karar verme, kararların gerekçeli olması, karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi, kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi, kişisel verilerin korunması gibi iyi yönetim ilkelerine uygun işlem ve eylem ile tutum veya davranışta bulunup bulunmadığını gözeticeği ve iyi yönetim ilkelerine uyacağı düzenlemesine yer verilmiştir. Kamu Denetçiliği Kurumu, başta Anayasa olmak üzere, mer’i mevzuat hükümlerinden aldığı güç ve kuruluşundaki gaye çerçevesinde; İdarenin hizmet kalitesinin yükseltilmesine, İyi yönetim ilkelerinin yerleşmesine, İnsan haklarının gelişmesine, Hukukun üstünlüğünün sağlanmasına ve demokrasinin kökleşmesine, Hak arama kültürünün yaygınlaşmasına, Şeffaf hesap verebilir, insan odaklı bir idarenin oluşmasına katkı

Hukuk erkinin de şeffaf bir şekilde işlemesi oldukça önemlidir. Yargı mensubu olan hâkimler, personel atamada, yükselme ve unvan değişikliği gibi özlük işleri ile ilgili idari görevler yürütürken, ehliyet ve liyakat çerçevesinde şeffaflık ilkesine göre hareket etmek zorunda olduğu gibi kendisine bağlı personelin de aynı ilkeler dahilinde davranmasını ister.²⁵⁵ Gerek şeffaflık ilkesinin²⁵⁶ gerek hesap verebilirlik ilkesinin²⁵⁷ birtakım yasal dayanakları mevcuttur.

sağlamaya çalışmaktadır. Bkz. “Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”, Madde:6, 28 Mart 2013 tarih ve 28601 Sayılı RG.

²⁵⁵ T.C Yargıtay Başkanlığı, *Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri*, 9.

²⁵⁶ 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 1’inci maddesinde, Kanunun amacının demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemek olduğu hükmüne yer verilerek bilgi edinme hakkının şeffaf yönetimin bir gereği olduğu vurgulanmıştır. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “Bilgi verme, saydamlık ve katılımçılık” başlıklı 19’uncu maddesinde; kamu görevlilerinin halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olacağı, üst yöneticilerin, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunacağı ifade edilmiş olup katılımçılık hususlarına vurgu yapılmıştır. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin İyi İdare Konusunda Üye Devletlere CM/REC(2007)7 sayılı Tavsiye Kararına ekli “İyi İdare Yasası”nın “Açıklık İlkesi” başlıklı 10’uncu maddesinde, 1. İdare açıklık ilkesine uygun faaliyette bulunur. 2. İdare, karar ve işlemlerinden özel kişileri, resmî belgelerin yayınlanması da dâhil olabilecek şekilde uygun araçlarla haberdar eder. 3. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin kurallara uygun olarak resmî belgelere erişim hakkını tanır. 4. Açıklık ilkesi, yasayla korunmuş gizliliğe zarar veremez. İfadelerine yer verilmiştir. Şeffaflık ilkesinin mali işlemlerde görünümü ise “mali saydamlık” tır. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 7’nci maddesinde; her türlü kamu kaynağının elde edilmesi ve kullanılmasında denetimin sağlanması amacıyla kamuoyunun zamanında bilgilendirileceği ve bu amaçla, - Görev, yetki ve sorumlulukların açık olarak tanımlanması, - Hükümet politikaları, kalkınma planları, yıllık programlar, stratejik planlar ile bütçelerin hazırlanması, yetkili organlarda görüşülmesi, uygulanması ve uygulama sonuçları ile raporların kamuoyuna açık ve ulaşılabilir olması, - Genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri tarafından sağlanan teşvik ve desteklemelerin bir yılı geçmemek üzere belirli dönemler itibarıyla kamuoyuna açıklanması, - Kamu hesaplarının standart bir muhasebe sistemi ve genel kabul görmüş muhasebe prensiplerine uygun bir muhasebe düzenine göre oluşturulmasının zorunluluğuna yer verilerek malî saydamlığın sağlanması için gerekli düzenlemelerin yapılması ve önlemlerin alınması hususlarında kamu idareleri sorumlu tutulmuştur. Bkz. T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, 78.

²⁵⁷ 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun “Amaç” başlıklı 1’inci maddesinde, Kanunun amaçlarından biri olarak “hesap verebilirliği ve mali saydamlığı sağlamak üzere, kamu mali yönetiminin yapısını ve işleyişini, kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, tüm mali işlemlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve malî kontrolü düzenlemek” olarak belirtilmiş, “Hesap verme sorumluluğu” başlıklı 8’inci maddesinde, “Her türlü kamu kaynağının elde edilmesi ve kullanılmasında görevli ve yetkili olanlar, kaynakların etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak elde edilmesinden, kullanılmasından, muhasebeleştirilmesinden, raporlanmasından ve kötüye kullanılmaması için gerekli önlemlerin alınmasından sorumludur ve yetkili kılınmış mercilere hesap vermek zorundadır.” ifadeleri kullanılarak hesap verebilirlik hususunda açık düzenlemelere yer verilmiştir. Kanunun 41’inci maddesinde, üst yöneticiler ve bütçeyle ödenek tahsis edilen harcama yetkililerince, hesap verme sorumluluğu çerçevesinde, her yıl faaliyet raporu hazırlanacağı üst yöneticinin, harcama yetkilileri tarafından hazırlanan birim faaliyet raporlarını esas alarak, idaresinin faaliyet sonuçlarını gösteren idare faaliyet raporunu düzenleyerek kamuoyuna açıklayacağı hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca Kanunda düzenlenen birçok maddede; stratejik plan ve performans esaslı bütçeleme, uluslararası standartlara uygun bir muhasebe sistemi, faaliyet raporları, kesin hesap kanunu, kurumsal mali durum ve beklentiler raporu, iç kontrol, iç denetim ve dış denetim gibi hesap verme sorumluluğunun gereği olan araçlara yer verilmiştir. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu” başlıklı 20’nci maddesinde, “Kamu

Yukarıda açıklanmaya çalışılan bazı etik ilkeler davranış yönünden pek çok açıdan birbirini tamamlar niteliktedir. Bu nedenle sayılan etik ilkelerde bir öncelik sırası belirlemek çok doğru bir yaklaşım değildir. Etik davranış, yalnızca bütün etik normlara uygun şekilde hareket edildiğinde mevcuttur. Bazı meslek mensupları açısından yapılan faaliyetin nitelik yönü birtakım etik ilkelerin diğerlerine göre daha çok öne çıkmasını sağlayabilir.²⁵⁸

görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar. Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar. Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar. Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemek, geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.” düzenlemesine yer verilmiştir. Tüm bunlara ek olarak, idarelerde etkin bir iç kontrol sisteminin oluşmasını ve yerleşmesini temin etmek amacıyla Hazine ve Maliye Bakanlığı (Mülga Maliye Bakanlığı) tarafından İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği yayımlanmıştır. Söz konusu Tebliğde Kamu İç Kontrol Standartları, iç kontrolün; kontrol ortamı, risk değerlendirmesi, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim ile izleme bileşenleri esas alınarak genel nitelikte düzenlemeler yapılmıştır. Bkz. T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*, 84-85.

²⁵⁸ Toraman, “Yargı Etiği-1”, *Adalet Meslek Etiği*, 114.

İKİNCİ BÖLÜM

2. MESLEKİ ETİK, KAMU YÖNETİMİNDE ETİK, BİLİMSEL ETİK VE YAYIN ETİĞİ

Etik kavramı, ahlak ve hukukla ilişkisini incelediğimiz birinci bölümün akabinde bu bölümde akademik meslek etiği, kamu yönetiminde etik, bilim etiği ve akademik etik ile yayın etiği konuları ele alınmıştır.

İnsan sosyal bir varlık olduğundan bu sosyallik içindeki uyumu, huzur ve güven içinde bir hayat sürmesi sergilediği ahlaki eylemlere bağlıdır. Özellikle günümüzde bireyler sosyal hayatın geniş bir zamanını geçimlerini sağladıkları işyerlerinde geçirmektedirler. Bu nedenle bir meslek alanında belli bir alanda çalışan kişilerin, birbirlerine karşı sorumluluk ve görev bilinci içerisinde, mutlu ve huzurlu bir ortamda ve içinde buldukları kurumun kültürüne uygun birtakım ahlaki prensiplere uygun davranışlar sergilemeyi zorunlu kılmaktadır. Bu durum mesleki etiğin önemini ortaya koymaktadır. Ancak, mesleki etik kavramına geçmeden önce meslek kavramını ele almak önemli görülmektedir.

2.1. Meslek Kavramı

Meslek, bilimsel, eğitsel ve yönetsel ilkelere sahip olan, bireyler tarafından tercih edilmiş ²⁵⁹ sosyal iş bölümü sonucu ortaya çıkan, değişip dönüşebilen ya da tamamen ortadan kalkan bir uğraşdır. Bununla birlikte sadece üretim aşamasında varlığını benimsetebilen uğraşlar bir meslek haline gelerek bütünlüğünü koruyabilir ve varlığını devam ettirebilir. Bu süreçte ekonomik ve sosyal temeller sarsıldığı zaman meslek ile sosyal ilişki arasındaki bağ ortadan kalkar ve o meslek tamamen yok olur. ²⁶⁰ Günümüzde bilim ve teknoloji alanındaki ilerlemelere paralel bir şekilde çeşitlenerek sosyal hayattaki yerini alan meslekler objektif kanunların bilgisi ile ortaya çıkmıştır.²⁶¹

²⁵⁹ TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, *Etik, Ahlak ve Meslek İlkeleri*, (Ankara: TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Yay., 2004), 63.

²⁶⁰ Gülşen Işık, “Meslek, Meslek Ahlakı ve Meslek Odası”, Türkiye İnşaat Müh. 15. Teknik Kongresi, (1999), 845.

²⁶¹ TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, *Etik, Ahlak ve Meslek İlkeleri*, 63.

Bir uğraşın meslek olabilmesi için birtakım şartların bulunması gerekmektedir. Bu şartları şu şekilde özetlemek mümkündür:²⁶²

1. Toplumun olmazsa olmaz eğitim, sağlık, güvenlik vb. ihtiyaçlarını karşılamalıdır.

2. Meslek, bireyin sadece kendi kişisel yararı için gerçekleştirdiği bir eylem değil, toplumun diğer fertlerinin faydası için de yaptığı bir faaliyettir. Örneğin bir doktor yürüttüğü hizmetin karşılığında aldığı ücretin yanında insanların sağlıkları için çalışmaktadır.

3. Meslek, özel bilgi ve beceri isteyen ve sistematik bir eğitimle kazanılmış bir uğraştır.

4. Meslek, araştırma, geliştirme, deney gibi faaliyetlerle elde edilecek bilgi ve kültür sonucu gelişme göstererek kendine has teknikler kazanır.

5. Meslek, geçim sağlayacak bir kazancı sağlamak için yapılan uğraştır. Çünkü meslek sahipleri bu uğraşından elde ettikleri gelire hayatlarını devam ettirirler.

6. Meslekler, toplum tarafından da kabul edilen birtakım etik ilke ve değerlere sahiptir. Dolayısı ile meslek sahipleri bu ilke ve değerler çerçevesinde hareket etmek zorundadırlar.

2.2. Mesleki Etik

İş ahlakı, çalışma ahlakı (work ethic), meslek ahlakı (Professional ethic) ve işletme ahlakı (business organizations' ethic) olmak üzere üç esas alandan oluşmaktadır. Bunlardan meslek ahlakı, meslek sahiplerinin uymakla zorunda olduğu ahlaki ilkeler anlamında kullanılmaktadır. Ancak, bu üç alan birbiri ile ilgisi olan alanlardır. Bu üç temel ahlak alanı da birbirinden tamamen bağımsız alanlar değildirler.²⁶³ Bununla birlikte ayrı ayrı meslek alanlarının ahlak ilkelerini araştırma, inceleme, analiz ve tenkit amaçlı ele alan bir meslek etiği kavramını da ayrıca ele almak gerekir.

²⁶² Aydın, Kamuda Etik, 2.

²⁶³ Hanife Güz, Murat Akçakaya, "Yerel Yönetimlerde Etik Sorunlar ve Etik Algılaması: Ankara BB Örneği", Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, 25-26 Mayıs 2009, (Ankara: TODAİE, 1. Basım), 463.

Aldığımız kararlar etik tercihlerimizin ürünüdür. Sahip olduğumuz değerler ve üstlendiğimiz sorumluluklar tercihlerimize yön vermektedir. Sahip olduğumuz değerler mesleğimizin ve mensubu olduğumuz kurumun ilke ve değerleriyle örtüşmesi durumunda bir meslek etiğinden bahsedilebilir.²⁶⁴ Genel olarak mesleki etik iş hayatı ile ilgili eylemleri yöneten ve bu eylemler konusunda bireylere öncülük eden etik ilke/prensiplerin bütünü olarak tanımlanabilir.²⁶⁵ Etiğin bir alt alanı olarak meslek etiği, farklı tür mesleklerin ahlâki prensipleri konusunu araştırmaktadır.²⁶⁶ Mesleki etik, davranış kodlarının yorumlanarak değerlendirilmesi ile başka bir şekil almıştır. Böylece felsefi sorgulamalar yeniden ele alınmaya başlanmış ve sonuçta “meslek etiği” kavramı ile kodlanarak uyulması gerekli evrensel davranış ilkelerine dönüşmüştür.²⁶⁷ Mesleki ilkeler, şahsi yönelimlerini kısıtlayarak meslek sahiplerine emredici birtakım kurallara uygun davranmayı, niteliksiz ve ahlaki ilkelere uymayan üyeleri meslekten ihraç ederek ve hizmet standartlarını koruyarak mesleki rekabeti öncelikle sağlar.²⁶⁸ Mesleki etik dalındaki bu ilgi, çeşitli mesleki oluşumlar tarafından belirlenen kuralların kamu kurumları ve diğer kuruluşlarda kurulan etik kurulları ile somut bir görünüme kavuşmuştur.²⁶⁹

Günlük hayatta ve iş hayatımızda karşılaştığımız ahlaki meselelerin hepsi, teklik gösteren meseleler olduğundan bu meseleler için ayrı ayrı çözüm yolları bulunmaktadır. Karşılaştığımız her bir mesele için ayrı ayrı çözüm yolları üretmek durumundayız. Bunun gibi, meslek sahibinin özel durumundan bağımsız, kendine özgü, genel nitelikli, uygulanabilen bir kurallar toplamı olan mesleki etikler belirlenmektedir.²⁷⁰ İş ve çalışma ahlakı, ülkeler ve kültürler arası farklılık taşıyan meslek etik ilkeleri benzer nitelikler barındıran, mesleğin ifası esnasında dünya genelinde uyulacak normlara dayanmaktadır. Mesleki etik ilkeler, bilimsel ahlaki ilkeleri gösterdiklerinden görecelidirler. Nitekim, bu ilkeler tüm meslek sahipleri tarafından bilinmesi gereken ahlaki ilkeler olduklarından genel ahlak ilkelerini de

²⁶⁴ <https://kaynakbaltas.com/kultur/birlikte-varolmak-ve-is-etigi/> Zuhâl Baltas “Birlikte Var Olmak ve İş Etiği”, *Kaynak Dergisi*, 16, (2003). Erişim T.29.01.2022.

²⁶⁵ TC. Millî Eğitim Bakanlığı, “Meslek Etiği”, *Mesleki Gelişim*, (Ankara:2011) 22.

²⁶⁶ Özlem, *Etik Ahlak Felsefesi*, 207.

²⁶⁷ Özkal Sayan, “Etik ve Kamu Etiği: Eleştirel Bir Bakış”, 148.

²⁶⁸ TC. Millî Eğitim Bakanlığı, *Meslek Etiği*, Mesleki Gelişim, (Ankara: MEB Yay.2011), 22.

²⁶⁹ Zeynep İspir Toprak, “Meslek “Etik”leri Etikten Bağımsız Mıdır?”, *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1*, 375.

²⁷⁰ İonna Kuçuradi, 1. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi, 15-17.

kapsamaktadırlar. Ancak bu ilkeler genel ahlak ilkelerine göre üst bir gayeyi hedeflemektedir.²⁷¹ Aynı zamanda mesleki etik, temel ahlaki ilkeleri gerçekçi bir biçimde ele alarak iş ortamında tatbik edilme sürecini kapsar. İş çevresinde ortaya çıkan kompleks ahlaki ikilemler, mesleki etik disiplininin araştırma ve analizleri sonucu ortadan kaldırılabılır. Ayrıca işletmelerin ekonomik menfaat ile toplumsal talep ve refah istekleri gibi ikilemler konusunda yapılacak tercihlerde bu ilkelere ihtiyaç vardır.²⁷² Dolayısı ile bu etik prensiplerin ana gayesi, ilgili meslek mensuplarının ve çalışılan birimlerin hareket, eylem ve başarı düzeylerini geliştirecek normları ortaya çıkarmaktır.²⁷³

Sahip olduğumuz değerler ve eylemlerimiz arasındaki denge kişinin bütünlüğünü, işe duyulan saygı ise sorumluluğun ve meslek etiğine olan bağlılığın bir emaresidir.²⁷⁴ Bu nedenle iş çevresinde çalışanların davranışlarını anlamak, isteklerini bilmek ve en iyiyi başarmak meslek etiği için önemlidir. Çalışanların bu etik ilkeleri hayata geçirebilmesi için meslekleriyle ilgili aldıkları eğitimin yanında, ayrıca meslek örgütlerince gerçekleştirilecek etik değerleri de kapsayan bir meslek etik eğitimi gereklidir.²⁷⁵ Ayrıca, bir hizmetin ya da meslek faaliyetinin tüketici ihtiyaçlarına cevap verebilmesi meslek alanında oluşturulan bir öz denetim (kendini denetleme) yoluyla mümkündür. Çünkü mesleki etik bir öz denetim sistemi içinde işlemekle birlikte içsel, manevi bir yönü olması ile diğer denetim yollarından farklıdır; genel ahlaki prensipler ilgili meslek özelinde “mesleki davranış ilkeleri” adı ile yeniden ele alınan bir belgedir.²⁷⁶

²⁷¹ Süleyman Özdemir, *İş ve Meslek Ahlakı (İş Etiği)*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi AUZEF Yay., 24-25.

²⁷² <http://www.isguc.org/?p=article&id=162&cilt=5&sayi=2&yil=2003>. Nuray Uzkesici, “İşletmelerde Etik Yönetimi - İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5/2, (2003), Erişim T.29.01.2022.

²⁷³ TC. Millî Eğitim Bakanlığı, *Meslek Etiği*, 24.

²⁷⁴ <https://kaynakbaltas.com/kultur/birlikte-varolmak-ve-is-etigi/>; Baltas “Birlikte Var Olmak ve İş Etiği”, (2003).

²⁷⁵ Nesrin Çobanoğlu, İlke Bezen Aydoğdu, Profesyonel Davranış ve Meslek Etiği, Haz. Barış Parkan, *II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı, 18-20 Ekim 2006*, ODTÜ Felsefe Bölümü, 218.

²⁷⁶ TC. Millî Eğitim Bakanlığı, *Meslek Etiği*, 23.

2.2.1. Mesleki Etiğin Temel İlkeleri

Değerler ve normların belirginleşmesini sağlayan, grup bilinci ve ortak inancı güçlendiren, toplumun güvenini arttıran ve disiplini sağlayan meslek etiklerinin üç fonksiyonu bulunmaktadır. İlk olarak mesleki ideallerin toplum ile meslek sahipleri arasında dengeli dağıtılmasını ön görür. İkinci olarak etik meslek davranışlarla ilgili genel bir yapı oluşturarak öncülük eder. Son olarak beklenen eylemsel sonuçların alınmadığı durumlarda, bireylerin davranış kalitesini yükseltmek için gerekli olan normları ortaya koyar.²⁷⁷

Meslek etiğine ilişkin belli başlı ilkeleri şu şekilde açıklamak mümkündür.

2.2.1.1. Doğruluk ve Dürüstlük:

Dürüstlük, makul, orta düzey normal zekaya sahip insanların toplumda karşılıklı güven, ahlak ve dürüstlük temelli eylemleri neticesinde ortaya çıkan, toplumsal gereksinimler ve insani ihtiyaçlara uygun herkes tarafından kabul edilen ve yazılı olmayan kuralların tümüdür.²⁷⁸ Genelde birbiri yerine kullanılsa da aslında bu iki kavram birbirinden farklıdır. Çünkü, doğruluk, bir gerçeğin anlatımı veya söylemlerin gerçeğe dayanması iken, dürüstlük verilen sözleri tutarak kendimizden beklenileni ortaya koymaktır. Dürüstlük, işlerin daha dürüst ve daha düzgün yürümesi, işyerlerinde her anlamda kalitenin artması için gerek yöneticilere gerek çalışanlara rehberlik etmektedir.²⁷⁹ Dürüstlük, etik temeli olan bir ilkedir ve ahlaka uygun tüm eylemlere uygulanabilmektedir. Bu nedenle, dürüstlük ilkesinde, kişisel değerlendirmeler ve ölçülere göre ahlak dışı veya ahlaki sayılanlar değil, nesnel yani genel kabul görmüş ahlak dışı ya da ahlaki ölçüler dikkate alınmaktadır.²⁸⁰

Meslektaşlar arasındaki ilişkiler ile örgüt dışında yürütülen temaslar içten ve hakkaniyetli olmalı, yürütülen tüm işlerde tam bir güven sağlanmış olmalıdır. Bunun içinde iş hayatı içinde doğru eylem şekilleri oluşturmak, adil, tarafsız, eşit ve dürüst

²⁷⁷ Kocabıyık, *Öğretmenlerin Mesleki Etik İlkeleri*, 20-21.

²⁷⁸ Korkut Özkorkut, Hakkın Kazanılması, Kaybedilmesi, Kullanılması, Korunması, Ed. Ufuk Aydın, Elvan Sütken, *Hukukun Temel Kavramları*, (Eskişehir: Anadolu Üni. Yay., 2013), 147.

²⁷⁹ Eryılmaz ve Biricikoğlu, "Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik", 35.

²⁸⁰ Yalçın Kavak, *Medeni Hukukta Dürüstlük Kuralı ve İyi Niyetin Korunması*, (İstanbul: Legal Yay., 2019), 19-22.

olmak gerekmektedir.²⁸¹ Doğruluk ve dürüstlük kişinin kendisine odaklanması eğilimiyle neticeleniyorsa, bu durum özgür düşünceyle ilgili olmaktadır. Kendisine dürüst davranılmayan birey kişisel özelliklerinin ve toplumsal saygınlığının tehdit altında olduğu hissine kapılabilir.²⁸²

Bireyin eylemleri, toplumun benimsediği genel ahlak ilkelerine uygun olması gerekir. Bireyin bu ilkeler eksenindeki ilişkilerinin odağında ise dürüst eylemler yer almaktadır. Bu nedenle, adaletin olduğu ülkeler bireylerce tercih edilmektedir. Bu ise ancak toplumu yöneten liderin ilkelere olan bağlılığı ile mümkün olmaktadır. Çünkü bu ilkeler zamanla toplumun ortak prensipleri haline gelmesini ve bireyler arasında doğruluk ve dürüstlüğü hâkim olmasını sağlayacaktır.²⁸³ İlke ve değerlerin yükümlülüklerimizden ayrı olduğu bir iş hayatı, ekonomik çıkar sağlamak ya da bulunduğumuz makam veya mevkiyi korumak ya da iş hayatında yükselmekten öte geçmeyen, dürüstlük ilkesinden uzaklaşmış bir iş rolü haline gelir.²⁸⁴ Bu nedenle, doğru sözlü ve güvenilir olmak, doğruluğun işaretidir. İnsan ilişkilerindeki dürüstlük ve içtenlik ancak ahlaklılıkla mümkündür. Sürdürülebilir insan ilişkileri ve güven ortamı için içten ve dürüst bir tutum sergilemeyi, yani doğruluğu gerektirir. Korku ve güvensizlik nedeniyle yalana başvurmak insan ilişkilerini zedeler. Bu nedenle çalışma ortamlarında ast üst münasebetlerinde ve ikili ilişkilerde yalan söylemekten uzak olmalıdır.²⁸⁵ Ayrıca etik liderlik de başta dürüstlük olmak üzere, adalet, ilkeli olmak, güvenilirlik, fedakârlık, kişisel yetkinlik ve profesyonellik gibi birtakım niteliklerle ilişkilendirilmiştir.²⁸⁶

²⁸¹ TC. Millî Eğitim Bakanlığı, *Meslek Ahlakı ve Ahilik*, Mesleki Gelişim, (Ankara: MEB Yay., 2016), 8.

²⁸² Abdullah Yılmaz ve Yusuf Yakmaz, “Değerler Eğitimi Kavramı Olarak Dürüstlük ve Dürüstlük Ölçeği (DÖ) Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17/34 (2018/2), 654.

²⁸³ Uğraş, *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Etik ve Mesleki Motivasyon Durumlarının Değerlendirilmesi*, 17.

²⁸⁴ Eryılmaz ve Biricikoğlu, “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik”, 38.

²⁸⁵ TC. Millî Eğitim Bakanlığı, *Meslek Ahlakı ve Ahilik*, Mesleki Gelişim, (Ankara: MEB Yay.,2016), 8.

²⁸⁶ Michael E. Brown, Linda K. Trevino, Ethical leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 12, (2006), 597.

2.2.1.2. Eşitlik ve Adalet

Adalet ve eşitlik yaş, cinsiyet, ırk, milliyet, köken, sosyal, ekonomik ve kültürel ayırım gözetmeden tüm fertlere eşit davranmayı, kamu hizmetlerinden eşit düzeyde yararlanmayı ifade eder.²⁸⁷ Kurum kültürüne göre adalet, kuruma olan katkıları ve kurumsal kurallara uyma noktasında çalışanlara hak ettiği karşılığın, kurallara aykırı davranışlar karşısında da gerekli cezanın verilmesi; yani eylemler ve karşılıklarının denge ve uyum içinde olmasını ifade etmektedir.²⁸⁸ Adalet, güçlü kültürlerin ve kurumların yapı taşlarından biri olarak, erdem seviyesinin yüksek olduğu kuruluşlarda, örgütsel kimlik, iş kalitesi ve performans algısı yüksektir; organizasyonun yeniden inşası ve karar süreçleri kolaydır. Katılım ve iş birliği davranışları yaygındır; promosyonlar ve cezalar adildir ve örgütsel sorunlar nadirdir.²⁸⁹ Çalışanlar arasında adaletin sağlanması ve bireysel ilişkilere verilen değer, çalışanların moral ve motivasyonlarını arttırmayı sağlar. Bu jest, asgari bir memnuniyeti, saygı ve dikkate alınma hissini arttırmaya yardımcı olur. Adil muamele algıları, çalışanların örgütsel performansı artıran tutum ve etkili yönetici, astlara danışan, onlara düşünceli davranan, kendilerini geliştirmelerini teşvik eden, destekleyen, yardım eden ve yön veren biri olarak algılanır. Bu beklentiler açıkça adalet beklentileridir. Etkili yönetici, etkileşimsel adaleti gösterebilen kişidir. Örgütsel adalet araştırmaları, adalet algılarının örgütsel bağlılık, güven ve sadakat gibi olumlu tutum ve davranışlara neden olma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, adaletsizlik algıları hırsızlık ve işyeri saldırganlığı gibi olumsuz tutum ve tepkiler ortaya çıkarır.²⁹⁰

Bireyler genel olarak adalete kayıtsız değildirlir. Bu, bireylerin adalete önem verdiklerini göstermektedir. Şayet bireyler adalete değer vermeseler, önemli olduğuna inanmasalardı karşılaştıkları adaletsizliklerden rahatsızlık duymazlar ve bu duruma

²⁸⁷ Gerald Corey, Marianne Schneider Corey, Patrick Callanan, *Issues and Ethics in the Helping Professions* (Seventh edition). (ABD: Thomson Higher Education Belmont, CA: Brooks/Cole, Cengage Learning, 2007), 18.

²⁸⁸ Halil Sayılı ve Duygu Kızıldağ, “Yönetimsel Etik ve Yönetimsel Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynaklarının Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz”, *Afyon Kocatepe Üni. Sosyal Bilimler Dergisi*, 9/1 (Haziran 2007), 234.

²⁸⁹ Mustafa Emre Civelek vd. “The Mediator Effect Of Ethical Climate On The Relation Between Organizational Justice And Organizational Commitment”, *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 18, (Ekim-Kasım-Aralık 2016), 2.

²⁹⁰ Beugre Constant D., Understanding Organizational Justice and its Impact on Managing Employees An African Perspective. *The International Journal Of Human Resource Management* 2002, 13:7, 1100-1101.

bilişsel ya da davranışsal tepki vermezlerdi. Böylece adalet konusunda yapılan hipotezler desteklenmezdi.²⁹¹ Ayrıca, sosyal adalet, güncel eğitim politikası ve pratiğinde anahtar bir kavramdır.²⁹² Sonuç olarak sağlıklı bir iletişim ve kalitesiz yaşam biçiminin temelinde gerek eğitim alanında gerek sosyal hayatta karşılaşılan adaletsizliklerin olduğu söylenebilir.

2.2.1.3. Yeterlik ve Güvenilirlik:

Günümüz dünyasında ülkeler, toplumsal refahı arttırmak ve kalkınmak için ekonomik ve sosyal altyapıyı üretim odaklı hale getirmişlerdir. Böylece kalifiye iş gücü ihtiyacı için daha çok kaynak ayırarak çalışanların eğitimine büyük önem vermişlerdir.²⁹³ Teknolojinin de getirdiği fırsatlar nedeniyle gerek iş hayatında gerek sosyal hayatta pek çok yeni gelişme ile karşılaşmaktayız. Özellikle meslek hayatında yaşanan gelişmelere ayak uydurmak, bu gelişmeleri takip ederek kendimizi yenilemek ve meslek hayatına uyumlu hale getirmek, meslek ilkeleri bakımından oldukça önemlidir. Mesleğimizle ilgili aldığımız bir belge veya diploma bizi o meslekte yetkin kılmakla birlikte, iş konusunda hak ve yetkiyi de beraberinde getirecektir. Bu nedenle mesleki bilgi ve becerileri kazanacak bir eğitim almak önemlidir. Ayrıca yeterlik, sorumluluk üstlenme ve inisiyatif alabilme demektir.²⁹⁴ Bir işi kotarabilme inancı ve gücü olarak da ifade edilen yeterlilik ilkesinin diğer bir adı liyakat ilkesidir. Yeterlilik ilkesi en genel tanımıyla, kural ve uygulamaların personelin verim ve etkililiğini arttıracak şekilde tasarlanması demektir.²⁹⁵ Ülkemizde Kamu Personel Yönetimi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu²⁹⁶ ile düzenlenmiştir. Bu kanuna göre Yeterlik İlkesi

²⁹¹ Carles W. Mueller, Tor Wynn, “The degree to which justice is valued in the workplace”, *Soc Justice Res*, 13/1, (2000), 1-24.

²⁹² John A. Clark, “Social Justice, Education and Schooling: Some Philosophical Issues”, *British Journal of Educational Studies*, 54/3, (Eylül 2006), 272.

²⁹³ Tuncay Porsuk, “Mesleki Yeterlilik Sistemi ve Sürdürülebilir Orman Yönetimindeki Önemi”, *Anadolu Orman Araştırmaları Dergisi*, 7, (2021), 35-36.

²⁹⁴ TC. Millî Eğitim Bakanlığı, *Meslek Ahlakı ve Ahilik*, 9.

²⁹⁵ Sebahattin Gültekin, Serkan Altıntop, *İnsan Kaynakları Yönetiminde Temel İlkeler*, Ed. Serdar Kenan Gül, Ali Erkan Alaç, (Ankara: Seçkin Yay.,2014), 49.

²⁹⁶ 23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı RG. Yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurları Kanunu, “Kurumların memur ihtiyaçlarını karşılama şekli” başlıklı 52. Maddede(Değişik: 12/5/1982 - 2670/18 md.), “Kurumların memur ihtiyaçları yayınlanan sınav sonuçlarında belirlenen başarı sırasına göre ilgili kurumlarca atama yapılmak suretiyle karşılanır.” ve “Memur bilgi sistemi, özlük dosyası” başlıklı 109. maddede (Değişik: 13/2/2011 - 6111/109 md.), “Memurların başarı, yeterlik ve ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye ayrılmalarında veya hizmetle ilişkilerinin

“Temel İlke” olarak kabul edilmiştir. Dolayısı ile kamu personel yönetimi konusundaki uygulama ve düzenlemeler bu ilkeye aykırılık teşkil edemez ve yeterlik ilkesinin uygulanmasını zorlaştırıcı nitelikte olamaz.²⁹⁷

Güven tesisi hem kurumsal hem de bireysel zeminde olmaktadır. Ancak bireysel güven ve kurumsal güven kavramları birbirinden farklıdır. Bireysel güven fertler arasındaki farklılıklar nedeniyle ortaya çıkmaktadır ve kişisel özellikler göstermektedir. Kurumsal güven ise, kurumun kimlik ya da kişiliğine yönelik güveni temsil etmektedir ve çalışanların kurumun desteğine ilişkin algıları, yöneticinin dürüst olacağı ve sözünü yerine getireceğine olan inançtır.²⁹⁸ Başta etik olmak üzere birçok disiplinle ilgili olan güven, son yıllarda insan davranışlarını anlama noktasında önemli bir terim olarak görülmektedir. Güvenilirlik kavramı, bireyler arası güven ilişkisi ile anlaşılabilir. Çünkü bireylerarası güvenin tesisinde en önemli ve vazgeçilemez kavram güvenilirliktir.²⁹⁹ Güvenirlilik, bir başkasına güven duymayı ifade etmektedir. Bu ise uzun bir süre gerektiren bir olgudur. İyi tanınıp bilinme sonucunda kazanılan güven kişiye yönelik bir değer ve itibarın göstergesidir. Sosyal hayatta olduğu gibi iş hayatında da güvenilirlik önemli bir niteliktir. Verilen sözleri yerine getirmek güvenilirliğin en önemli işaretidir. Çünkü bireyler arası ilişkiler güvene dayanmaktadır. Hem örgütsel hem kişisel düzeyde ilkeli, başarılı, prensipli olmanın temelinde güvenilirlik vardır. İkili ilişkilerde güven duygusuna önem vermeli ve bu duyguyu yok edecek davranışlardan uzak durulmalıdır.³⁰⁰ Toplum ve onu oluşturan tüm kurumların ayakta durması, uzun yaşaması ve yıkılmamaları yalnızca sağlanan güven ortamı ile mümkün olmaktadır.³⁰¹

kesilmesinde, hizmet gerekleri yanında özlük dosyaları göz önünde bulundurulur.” Hükümleri bu ilkeye örnek gösterilebilir. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf> Erişim T. 01.02.2022.

²⁹⁷ Burhan Aykaç, “Personel Yönetiminde Yeterlik İlkesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 23/4, (1990), 105.

²⁹⁸ Nigar Demircan ve Adnan Ceylan, “Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçlar”, *Celal Bayar Üni. İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10/2, (2003), 142.

²⁹⁹ Deniz Elber Börü, Güler İslamoğlu, Melek Birsell, “Güvenilir ve Güvenilmez İnsan Özelliklerinin Karşılaştırması”, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 9/18 (Kış 2020), 150.

³⁰⁰ TC. Millî Eğitim Bakanlığı, *Meslek Ahlakı ve Ahilik*, 9

³⁰¹ Ömer Müftüoğlu, “Güven Ortamının Bir Toplum İçin Önemi ve Bunu Engelleyen Faktörler”, *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 5/3, (2005), 144.

2.2.1.4. Yasallık:

Yasallık ya da kanunilik ilkesi, yasaların belirli ve açık/net olmasını ve geriye yürümemesini öngören hukuki bir kavram³⁰² olmakla birlikte toplumu temsil edenlerin bir ürünü olması nedeniyle hukuk devletinin ilk adımı sayılmaktadır. Ayrıca bu ilkeye göre uygulanacak kuralların önceden belirlenmiş olması gerekir.³⁰³ Günümüz iş dünyasında mesleklerle ilgili geçerliliği olan çeşitli ilkeler, yasal düzenlemeler standartlar bulunmaktadır. Bu kurallar iş hayatında meslek sahiplerinin mutlaka uyması gereken meslek etik ilkelerine karşılık gelmektedir.³⁰⁴ İş hayatında gerek üretim sürecinde ve gerek çalışanların hak ve yükümlülükleri ile her türlü problemlerine çözüm bulma noktasında yasalara bağlı kalmak gerekir.³⁰⁵ İş hayatında bu kurallara uymak ve keyfi davranışlardan kaçınmak mesleki etik açısından dikkat edilmesi gerekli hususlardandır.³⁰⁶ Kanunen suç sayılan bir emrin yerine getirilmesi, bu işlem ve eyleme hukuki nitelik kazandırmaz. Ayrıca kanunen suç sayılan emirleri yerine getirmeme noktasında üst yöneticiler kesin tavır almaları ve bu tür emirlerin yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmelidirler. Yapılacak bir iş konusunda verilen bir emrin kanuna aykırı olduğu üst yöneticiye hatırlatılarak bu emrin uygulanmasının önüne geçilmeli, hukukun üstünlüğü sağlanarak yöneticilerin yasaya aykırı keyfi uygulamalarının ortadan kaldırılmasını sağlamak gerekir.³⁰⁷ Kanuna aykırı olan emirler idare hukukumuzda “Kanunsuz Emir” olarak nitelendirilmiş olup, böyle bir emre muhatap olan ast, emrin aykırılığını amire bildirmekle yükümlüdür. Buna rağmen amir emrinde ısrar eder ve gerek sözlü gerek yazılı olsun emri tekrar ederse bu emir ast tarafından yerine getirilir fakat sorumluluk amirde olur. Konusu açık bir suç unsuru olan emir ise hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse de sorumluluktan kurtulamaz.³⁰⁸

³⁰² Ezgi Aygün Eşitli, “Suçların ve Cezaların Kanuniliği İlkesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 104, (2013), 225.

³⁰³ İrem Berksoy, “Vergi Güvenliğinin İki Boyutu: Yasallık İlkesi Karşısında Meşru Güven İlkesi”, *Journal of Life Economics*, 3/1, (2016), 72.

³⁰⁴ Kadri Demir, <https://www.sektorumdergisi.com/is-ve-meslek-etigi/> Erişim T. 01.02.2022.

³⁰⁵ TC. Millî Eğitim Bakanlığı, *Meslek Ahlakı ve Ahilik*, 8-9.

³⁰⁶ Ayça Efe, <https://cahitcengizhan.com/meslek-etigi/> Erişim T. 01.02.2022.

³⁰⁷ TC. Millî Eğitim Bakanlığı, *Meslek Etiği*, 25.

³⁰⁸ https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/tc_anayasasi.maddeler?p3=137 TC Anayasası Madde:137. Erişim T. 01.02.2022.

2.2.1.5. Mesleğe ve Kuruma Bağlılık:

Mesleğe bağlılık kişinin mesleğini isteyerek tercih etmesi ve severek yapması ile birebir ilgilidir. Çalışan mesleğini severek yapmıyorsa o işten beklenen verim alınamayacaktır. Böylece hem zoraki yaptığı işten dolayı meslek sahibi hem de o işin neticesinde hizmet alanlar gerekli memnuniyeti göremeyeceklerinden, meslek tercihlerinde kişinin yaptığı işten haz almasına da dikkat edilmelidir.³⁰⁹ Kişinin yaptığı işe önem vermesi ve en iyi şekilde yapmaya çalışmasına mesleğe bağlılık denir. İş hayatında eğitim imkanlarından faydalanması ve kendisini sürekli geliştirmesi meslek sahibinin işine önem gösterdiğine işaret eder. Ayrıca çalışanın meslektaşlarının kişisel gelişimi konusunda yardımcı ve destek olması da mesleğe bağlılık ilkesinin bir gereğidir.³¹⁰

Kurumsal ya da örgütsel bağlılık ise bireyin kurumun amaç, ilke ve değerlerini benimseyerek bu hedeflere ulaşmak için elinden gelen gayreti göstermesi ve kuruma mensubiyetini sürdürme isteğidir.³¹¹ Örgütlerin varlıklarını koruma çabaların temelinde ve nihai hedefinde örgütsel bağlılık bulunmaktadır. Çünkü uyumlu, doyumlu, üretken, yüksek sorumluluk ve sadakat gibi nitelikler ancak örgütsel bağlılığı olan bireyler için geçerli olmaktadır.³¹² Ayrıca, güçlü örgütsel işe alım ve sosyalleşme uygulamaları ile bireysel bağlılık arasında önemli bir olumlu ilişki vardır. Firmalar iyi gelişmiş işe alım ve oryantasyon prosedürlerine ve iyi tanımlanmış organizasyon değeri sistemlerine sahip olduklarında, katılımcılar kuruluşa daha yüksek düzeyde normatif bağlılık gösterirler.³¹³ Çalışanların kuruma bağlılığını etkileyen birçok ekonomik ve sosyal faktör vardır. Ücretler, primler, tazminatlar, ikramiye, özel yaşam ile iş hayatı arasındaki uyum, esnek çalışma, kişisel nitelikler, tıbbi destekler vb. birçok faktörün kuruma bağlılığı önemli derecede etkilediğini göstermiştir.³¹⁴ Bu nedenle bir kurumun

³⁰⁹ Recep Temel, Türker Göksel, *Meslek Ahlakı*, (İstanbul: TÜRDAV Basım Yayım Elit Kültür Yay., 2019),157.

³¹⁰ TC. Milli Eğitim Bakanlığı, *Meslek Ahlakı ve Ahilik*, 9.

³¹¹ Ufuk Durna, Veysel Eren, “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 /2, (2005), 210.

³¹² Levent Bayram, “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, 59, (2005), 126.

³¹³ David F. Caldwell, Jennefer A. Chatman, Charles A. O'Reilly, “Building Organizational Commitment: A Multifirm Study”, *Journal of Occupational Psychology*, 63 , (1990), 256-257.

³¹⁴ David L. Stum “Workforce Commitment: Strategies For The New Work Order”, *Strategy & Leadership*, 27/ 1, (Jan-Feb1999), 5.

her ne kadar teknik, fiziksel ve ekonomik alt yapısı yerinde olsa da kurumsal sistemin yürütülmesinden sorumlu olan insanlara gerekli önemin verilmediği, ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmadığı bir sistemde verimlilik olmayabilir.³¹⁵ Ayrıca, kurum içinde bireylerarası veya bireyle grup arası ya da farklı gruplar arasında kaynakların dağıtımını, görev dağılımını, konum, algı ve değer farklılıkları gibi nedenlerden dolayı ortaya birtakım sorunlar çıkabilir ki buna çatışma adı verilir.³¹⁶ Çatışma, çalışanlar arasındaki farklılık ve rekabet gibi olumsuz durumların neticesinde ortaya çıkmış olsa da aslında kurum için önemli bir güç kaynağıdır. Çünkü kurum içi çatışmalar örtbas edilmiş birtakım problemlerin gün yüzüne çıkmasını ve problemlerin çözülmesi için gerekli çabayı ortaya koymayı sağlar. Böylece çatışma kurum için bir dönüşüm ve değişimin aracı haline gelir.³¹⁷ Bu nedenle genellikle araştırmacılar kurum içi çatışmanın olumlu olduğunu belirtmişlerdir. Ancak ortaya çıkan çatışmaların tümü çok iyi yönetilmeli ve çatışmalardan iyi bir netice alınmalıdır. Bu konuda ise yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir.³¹⁸ Ayrıca yapılan araştırmalar duygusal bağlılık, sürekli bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç bileşenli bir kurumsal bağlılık modeli olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlılık türlerine göre kurum ve çalışan arasında nitelikleri farklı olan bağlılıklar söz konusudur.³¹⁹

2.2.1.6. Sorumluluk Bilinci

Çalışanların mesleki etik ilkelerinden sorumluluk prensibini önemsedikleri yapılan bazı araştırmalar ortaya koymaktadır.³²⁰ Sorumluluk; kendimize görev bilerek

³¹⁵ Cevat Celep, “Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22/108, (1998), 56.

³¹⁶ Fatih Karcıoğlu, Zişan Duygu Alioğulları, “Çatışmanın Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tazları İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26/3-4 (2012), 216.

³¹⁷ Murat Akçakaya, “Çatışma Yönetimi ve Örgüt Verimliliğine Etkisi”, *Kamu-İş*; 7/2, (2003), 19-20.

³¹⁸ M. Akif Özer, “Örgütlerde Çatışma ve Yönetimi” *Etkin ve Verimli Örgüt Yönetimi İçin Bir Model Arayışı, Üçüncü Sektör Kooperatifçilik*, 128, (Niisan-Mayıs- Haziran 2000), 41-42.

³¹⁹ Natalie J. Allen, John P. Meyer, “The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization” *Journal Of Occupational Psychology*, 63, (1990), 1-18.

³²⁰ Oğuz Özbek, *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Meslekî Etik İlkeleri ve Bu İlkelere Uyuma Düzeyleri*, (Doktora Tezi: AÜ. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, 2003), 63; Halil Ergün ve Kudret Gül, “Muhasebe Mesleği Etik Kuralları Ve Bu Kuralların Meslek Mensuplarının Algılanışı”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 25, (2005), 151-153; Yüksel Gündüz, Zehra Sedef Coşkun, “İlköğretim Öğrencilerinin Öğretmenlerinin Mesleki Etik İlkelerine Uyma Düzeyine İlişkin Görüşleri”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11/2, (2011), 98.

yüklendiğimiz veya bir vazife olarak tarafımıza yüklenen, yani bir işi istenen nitelik ve nicelikte yürütmeyi sağlayan ve hesap vermeyi gerektiren³²¹ duygusal bir olgudur. Sorumluluk duygusu, kişide, sosyal gerçekler ve akıl arasında meydana gelen karşılıklı ilişkinin sonucunda ortaya çıkmaktadır.³²² Sorumluluk kavramı, sosyal hayatımızda, evde, oyunda, sporda ve boş zamanlarda, kişisel ve kurumlarla olan ilişkilerimizde önemli bir kavramdır. Görev ve yükümlülüklerimiz, işlerimiz ve sorumlu olduğumuz şeyleri ifade etmektedir.³²³ Sorumluluk bilinci aynı zamanda eğitimle elde edilen bir niteliktir ve gerek yaşantımızda gerek eğitim hayatımızda başarılı olmanın bir gereğidir.³²⁴ Günümüzde özellikle sürdürülebilir kalkınma gibi büyük ölçekli konular açısından bireysel ve kolektif eylemi değerlendirmek ve yönlendirmek için sorumluluk kavramı giderek daha fazla önem taşımaktadır.³²⁵

Geçmişe bakıldığında eylemlerin sonuçlarını ele alan ve geleceğe bakıldığında yapılacak veya yapılması gerekenlerin sorumluluğunu ele alan etik bir kavram³²⁶ olan sorumluluk, günümüzde günlük hayatta kişinin kendi eylemlerinden sorumlu olduğunu ifade eden ve yaygın olarak kullanılan bir kavram olmakla birlikte çağdaş dönemde yasalarla belirlenen, yasal bir boyutu olan ve hala hüküm süren bir kavram olarak karşımıza çıkar.³²⁷ Yasal anlamda sorumluluk, genel davranış ilkelerine, kanuna, mevzuat hükümlerine ya da üstlendiği bir yükümlülüğe aykırı davranan gerçek veya tüzel bir kişinin, bu davranışı ile ortaya çıkan sonuçlardan dolayı bu sonuçlara bağlanan müeyyideyi yükümlenmesini ifade eder.³²⁸ Ayrıca, hesap verme, denetleme, şeffaflık, özgürlük gibi kavramlarla da yakın bir bağı olan ve birbirlerini tamamlayıcı özellikler içeren sorumluluk kavramı,³²⁹ uygun şekilde belirtildiğinde, somut bir eylemin somut eylem bağlamında ve somut bir şekilde hareket etmek için bazı genel normların ne

³²¹ Aydın, "Kamuda Etik", 6.

³²² Yener Özen, *Sorumluluk Eğitimi*, (Ankara: Vize Yay., 1. Baskı, 2015), 8.

³²³ David Martin, "Responsibility: A Philosophical Perspective", *Responsibility and Dependable Systems*, Ed. Guy Dewsbury, John Dobson, (Londra: Springer Science+Business Media, 2007), 21.

³²⁴ Rüştü Yeşil, "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Sorumluluk Eğitimi Stratejilerinin İncelenmesi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29/2 (Nisan 2004), 282.

³²⁵ Baumgärtner, Petersen, Schiller, "The concept of responsibility: Norms, actions and their consequences." 3.

³²⁶ Antonio Argandoña "Social Responsibility And Ethics In Organizational Management", *IESE Business School-University of Navarra*, (2016), 1.

³²⁷ Maria Patrão Neves, "Responsibility: Individual", Ed. Henk ten Have, *Encyclopedia of Global Bioethics*, (January 2015), 1.

³²⁸ Harun Kale, 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Bağlamında Sorumluluk, http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1261.htm. 29.01.2022.

³²⁹ Eryılmaz ve Biricikoğlu, Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik. 19-45.

anlama geldiğini, kapsamını ve sınırlarını gösterir. Sorumluluk kavramı, norm odaklı eylemin çok çeşitli pratik sorularına işaret eder ve bunları ele almak için buluşsal bir bilgi sağlar. Somut eylem bağlamlarında somut kişilerin somut eylemlerine, soyut ve genel normlar verilen sorumluluk kavramı için, eylemlerin sonuçları özellikle dikkate alınır.³³⁰ Sorumluluk bilinci edinmiş bireyler detaycı, güvenilir, iyi organize olmuş, kararlılık düzeyi yüksek, irade sahibi, belirli bir akademik başarıya sahip, işleri planlama konusunda zamanlamacı nitelikleri olup, aynı zamanda amaca yönelik duygularını iyi kontrol etme yeteneğine sahiptirler.³³¹ Çalışkan ve hırslı oldukları gibi çekingen bir yapıda olabilmektedirler.³³² Ayrıca, kendilerine verilen görevleri harfiyen yerine getirirler ve sorumluluk almaktan da asla çekinmezler.³³³ Sonuç olarak sorumluluk her alanda önemli bir kavram olmakla birlikte sosyal hayatta bizi başarıya ulaştıracak bir nitelik olmakla birlikte kurumsal açıdan iş verimi, kalite ve kurumsal süreklilik ancak sorumluluk sahibi çalışanlar tarafından sağlanabilmektedir.

2.2.1.7. Sevgi ve Saygı

Sevgi insan eylemlerini yönlendiren çeşitli faktörler içerisindeki en etkili güçtür. Çünkü başta sevgi duygusu olmak üzere, bireyler arası sevgi ve iş birliğine dayalı ilişkiler kurmak, kendini bir fikre bir davaya adanmak, diğer insanlarla ve çevre ile bir bütün olmak insan varlığının en önemli bileşenlerindedir.³³⁴ Türkçe ‘de “muhabbet” kelimesi ile eş anlamlı olarak kullanılan sevgi, bireyin hayır veya iyi olarak addettiği şeye duyduğu sevgi, haz ve bir şeyi çok arzu etmesi ya da nefisle kendisini cezbeden şey arasındaki bir hal olarak tanımlanabilir.³³⁵ Ayrıca sevgi, irade ile eş anlamlı olarak da kullanılmakla birlikte irade ve sevgi birbirini tamamlayan iki

³³⁰ Stefan Baumgärtner, Thomas Petersen, Johannes Schiller, "The concept of responsibility: Norms, actions and their consequences." *Actions and Their Consequences*, (April 4, 2018), 48.

³³¹ Carly S. Bruck, Tammy D. Allen, "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict". *Journal of Vocational Behavior*, 63, (2003), 461-462.

³³² Senay Yürür "Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10/1, (2009), 27.

³³³ Ethem Merdan "Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 7, (2013), 143.

³³⁴ Ayda Yörükân, "Çevirenin Önsözü, XXIX-XXX", Erich Fromm, *Erdem ve Mutluluk*, (Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2. Baskı, 1994).

³³⁵ Hatice Tokgöz, *İslam Düşüncesinde Sevgi Teorileri*, (Ankara: Nobel Akademik Yay., İlem Kitaplığı, 1. Basım 2016), 1-3

kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü, insanın bir şeye yönelmesi onu istediğinin en güçlü kanıtıdır.³³⁶

Bireyin kendini gerçekleştirme sevgi ihtiyacının karşılanmasına bağlıdır. Yani sevgi ortamında eğitilmek suretiyle birey isteklerine ve hedeflerine ulaşabilir. Bu nedenle eğitimde sevginin payı büyüktür; çünkü eğitimin itici gücü sevgidir.³³⁷ Bireylerin verimli ve yaratıcı davranışlar gerçekleştirebilmesi yaptığı işi sevmeye ve tutkuyla sarılmaya bağlıdır. İşini sevmeyen, heyecan duymayan birey içinde oluşan boşluğu doldurmak için sürekli bir uğraş içinde olur.³³⁸ Yapılan araştırmalarda, işine sevgi duyan ve yapmaktan mutlu olan, mesleğinin gereklerini yerine getirdiğini düşünenlerin profesyonellik düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre bir mesleği isteyerek seçme, mesleğini sevmeye ve mesleğinden memnuniyet duymanın profesyonellikle ilgisinin olduğu görülmektedir.³³⁹ Kısaca, mesleğini severek yapmak iş doyumunu ve memnuniyeti ve konsantrasyonun arttırmasını sağlayarak, kişinin işinde profesyonelleşmesine neden olmaktadır.³⁴⁰

Günlük hayatımızda önemli bir erdem olan saygı, etik inançların da temelini oluşturmaktadır. Bununla birlikte insan onuruna sahip olan ancak muhakeme ve bir bakış açısına sahip olmayan bireyler saygıya en az layık olan insanlar olarak görülmektedir. Evrensel insan onurunun, eşitliğin ve özerkliğin bir ifadesi³⁴¹ olan saygı yalnızca özgürlükle mümkün olabilir, çünkü bir kişiyi tanımadan ona saygı duymak imkansızdır. Bununla birlikte ancak bilgi tarafından yönlendirilen bir saygı değer ifade etmektedir. Bunun için de ilgi gereklidir. İlgi ise ancak sevgi yoluyla gerçek bilgiye dönüşür ve kişinin özüne işler.³⁴² Saygı birçoğumuzun anladığı gibi çekinmek ve korkmak anlamına gelmemektedir. Saygı bir insanı olduğu gibi kabul etme yeteneği ve

³³⁶ Şaban Ali Düzgün, “Sevginin İstismarı ve Sevgide Aşırılık (Kültler)”, *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 52/1, (2011), 8.

³³⁷ M. Emin Türkoğlu, Sezen Dincel, Ramazan Cansoy, “Sevginin Eğitimdeki Gücü”, *IV. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*, Ed. Mustafa Yunus Eryaman vd. *İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, 4-7 Mayıs 2012*, 2240-2241

³³⁸ Takiyettin Mengüşoğlu, *İnsan Felsefesi*, (Ankara: Doğu Batı Yay., 2015), 252.

³³⁹ Nurcan Kırca, “Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerde Profesyonel Değerler Algısı ve Etkileyen Faktörler”, *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 7/2, (2020), 59-69; Aynur Yazıcı Sorucuoğlu, Fatma Güdücü Tüfekçi, “Çocuk Hemşirelerinde Mesleki Profesyonel Değerler”, *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6/2, (Nisan 2015), 105-109.

³⁴⁰ Yurdanur Dikmen, vd. “Hemşirelerin Profesyonel Tutumları ile Bunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17/3, (2014), 163.

³⁴¹ Joan F. Goodman, “Respect-Due And Respect-Earned: Negotiating Student-Teacher Relationships”, *Ethics and Education*, 4/1, (March 2009), 3-17.

³⁴² Erich Fromm, *Sevme Sanatı*, çev. İştan Gündüz, (Ankara: Say Yay., 1985), 36.

o insanı kendi bireyselliği çerçevesinde özgün bir birey olarak fark etmektir. Bir kimseyi olduğu gibi görerek kişiliği ve biricik olduğunun farkına varmak demektir.³⁴³ Ayrıca saygı, bir insanı şahıs olarak olduğu gibi görerek kabullenmek, kişiliğini ve tek olmasını fark etmek anlamındadır. Bu nedenle otoritesine saygı duyulan birey kendisine verilmiş olan ve altından kalkabileceğine inandığı işleri yürütmeye yeterli olan kişidir.³⁴⁴ Meshanko'ya göre, bir işte en iyi sonucu almanın yolu en temel insani davranış olan saygı ile mümkündür. Saygıyla muamele edildiğinde bireylerin en üst düzeyde performans ortaya koydukları görülmektedir. Bunun aksine bir çalışan saygısız davranışlarla duygusal olarak saldırıya uğradığında içine kapanır. Bu nedenle iş yerinde saygı, dönüşümsel bir güç haline gelmektedir. Yine Meshanko olumlu durumları ortaya çıkaran, olumsuz durumlardan da kaçmayı ve iş yerinde daha iyi bir çalışma ortamı sağlayan saygı temelli birtakım ilkeler olduğunu belirtmektedir.³⁴⁵

2.2.1.8. Tutumluluk ve Kaynakları Verimli Kullanma

Tutumluluk ya da diğer bir deyişle iktisadilik, girdilerle ilgili bir kavram olup, kaynakların kurumsal amaç çerçevesinde uygun miktar ve kalitede, uygun yer ve zamanda en uygun maliyetle kullanılması demektir. Tutumluluk az harcama yapmak veya hiç harcama yapmamak demek değil,³⁴⁶ kurumsal amaçlar doğrultusunda kaynakların elde edilirken en düşük maliyetle kullanılması demektir. Kaynaklardan maksat, iş gücü, malzeme, makine teçhizat ve paradır. En az maliyet ömür boyu maliyet ve farklı alternatifler arayışını ifade eder. Kısaca tutumluluk, doğru kaynakların doğru maliyet ve miktar ile doğru yerden temin edilmesidir.³⁴⁷

Genel olarak verimlilik mal veya hizmet üretiminde gerekli olan kaynakların emek, sermaye, enerji, bilgi çerçevesinde etkili kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Kısaca verimlilik çıktı ile girdi arasındaki orantısal bağıdır. Sabit girdiyle maksimum

³⁴³ Aydın, "Kamuda Etik", 7.

³⁴⁴ Erich Fromm, *Erdem ve Mutluluk*, çev. Ayda Yörükân (Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2. Baskı, 1994), 20 ve 125.

³⁴⁵ Paul B. Meshanko, *The Respect Effect*, Mc Graw Hill Education, 2013, 3-9.

³⁴⁶ Derya Kubalı, *Performans Denetimi Kavram İlkeler, Metodoloji ve Uygulamalar*, (Ankara: TC. Sayıştay Başkanlığı Yay., 1. Basım, 1998), 33.

³⁴⁷ Muhammad Arkam Khan, *Planning For Performance Audit*, PAW Department of The Auditor-General of Pakistan, Temmuz-1988, Lahore; Çev. Necmiddin Bağdadioğlu -Atilla İnan, "Performans Denetiminin Esasları", *Sayıştay Dergisi*, 27, (Ekim-Aralık 1997), 69-71.

çıktı elde etmek ise yüksek verimliliği göstermektedir.³⁴⁸ Bununla birlikte yöneticilerin verimlilik yaklaşımı ürün ve hizmette kalite, birim zamanda alınan çıktı, kar, teşvikler, işe devamsızlık etkinlik vb. ölçülere göre değişmektedir.³⁴⁹ İşletme düzeyinde rekabet gücünün göstergesi olan verimlilik, ulusal düzeyde hayat standardının bir belirleyicisi³⁵⁰ olup kurumların mevcudiyetinin ana sebebidir. Verimlilik, yalnızca kurum içinde görev yeterliliklerine (liyakatli ve görev bilinci olan) sahip yöneticiler ve çalışanlar tarafından gerçekleştirilebilir. Aynı zamanda kurumun faaliyet yürüttüğü alandaki geleceğini ifade etmesi açısından da verimlilik önemlidir.³⁵¹ Çünkü, yüksek düzeyde büyüme ve sürdürülebilirlik sadece teknolojik gelişme ve verimlilik ile mümkündür. AR-GE yatırımları, nitelikli işgücü, üretim sistemi, kurumlararası iş birliği, huzurlu çalışma ortamı ve adil gelir dağılımı verimliliği arttıran başlıca faktörlerdir. Kamu- özel tüm kaynakların değerlendirilmesinde bu temel prensiplere dikkat edilmesi teknolojik gelişmeyi de beraberinde getirecektir.³⁵² Kamuda amaçlarımıza ulaşmak için kıt kaynakların verimli bir şekilde nasıl kullanılacağı problemi basit bir problem değildir. Çünkü kaynakların kullanımı sorunu performans ile bütçe ilişkisini sağlayacak bir fikrî dönüşüm ve uygulanabilir kurumsal altyapıyı gerekli kılmaktadır.³⁵³

Verimlilik konusunda kamunun rolünün ne olacağı sorunu tarihsel süreçte farklı yaklaşımlar getirmesine rağmen kamu harcamalarındaki artış sürekli bir ivme kazanmıştır. Bunun en önemli nedeni demokratikleşme ile toplumun kamu yönetiminden artan beklentisi ve kamuda gelişen hesap verme sorumluluğudur. Buna karşılık kamunun faaliyet alanlarında artış olmasına rağmen gelirlerde aynı oranda bir

³⁴⁸ Servet Özdemir, Eğitimde Verimlilik ve Toplam Kalite Yönetimi. *Eğitim Yönetimi*, 3, (1995), 377.

³⁴⁹ Süleyman Yükcü, Gülşah Atağan, “Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23/4, (2009), 1-13.

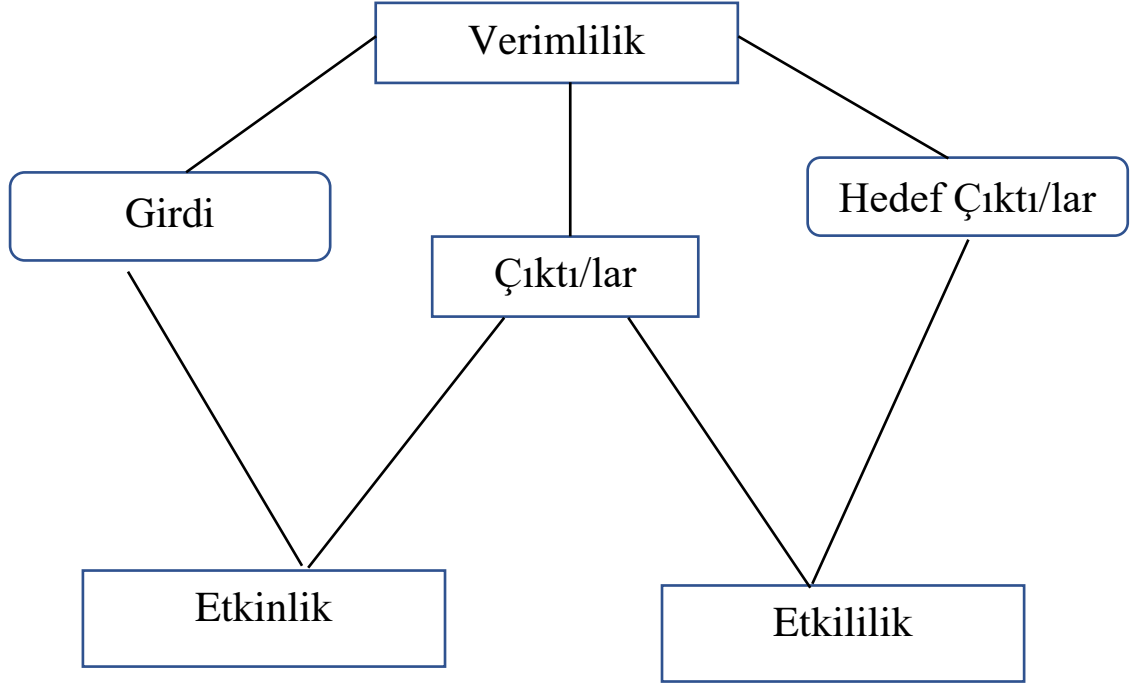
³⁵⁰ Umut Demirtaş, Ekin Tokat, “Verimlilik Yönetiminde Ölçme ve Teşhis: Bir Kobi Uygulaması”, *Verimlilik Dergisi*, T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü Yay., 3, (2013), 8.

³⁵¹ Muammer Öztürk, “Kurumsal Verimlilik ve Görev Ahlakı”, *İş Ahlakı Dergisi*, 2/3, (Mayıs 2009), 122.

³⁵² Halit Suiçmez, “Türkiye Sanayiinde (1987-2007) İşgücü Verimliliği ve Yatırımlar İlişkisi (Doğrusal Bağımı Çözümlemesi)”, *Verimlilik Dergisi*, T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü Yay., 3, (2013), 44.

³⁵³ Asmin Kavas Bilgiç, “Verimlilik, Etkinlik ve Tutumluluk İlkeleri Bağlamında Sayıştayın Büyükşehir Belediyeleri Üzerindeki Performans Denetimi”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11/1, (2020), 3.

artışın imkân dahilinde olmaması, kıt olan kaynakların etkili ve verimli kullanılmasını yani özel sektör yaklaşımının kamuya entegre edilmesini gerektirmiştir.³⁵⁴



Şekil 5: Verimlilik, Etkinlik ve Etkililik İlişkileri

2.2.1.9. Demokrasi ve Bireysel Hakların Korunması

İnsan hakları ve Demokrasi kavramları günümüzde basın-yayın organlarında, sosyal ve iş hayatımızda kısaca hayatın her alanında en çok konuşulup tartışılan kavramlardandır. Bununla birlikte demokrasi ve insan hakları kavramlarının yeterince benimsenememiş olması eğitim, bilgi ve kültürel eksiklikten kaynaklanmaktadır.³⁵⁵ Demokrasi kavramı, Yunanca halk anlamına gelen “demo” ve yönetmek anlamında “kratein” kelimelerinin bir araya gelmesi ile türetilmiş “demokratia” kelimesinden gelmektedir.³⁵⁶ 1945’li yıllara kadar, halkın seçimler yoluyla yönetime katıldığı

³⁵⁴ Recai Akyel, Hacı Ömer Köse, “Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışı: Etkin Kamu Yönetimi İçin Etkin Denetimin Gerekliliği”, *Türk İdare Dergisi*, 466, (Mart 2010), 10.

³⁵⁵ İdris Şahin, “Demokrasi ve İnsan Hakları Eğitimi”, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4/4, (2009), 1342.

³⁵⁶ Gjalte de Jong, Arjen van Witteloostuijn, *Organizational Democracy*, Ed. S.R. Clegg, J.R. Bailey *International Encyclopedia of Organization Studies*, 3, (2007), 1039.

parlamentar bir sistem olarak adlandırılan demokrasi, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin kabul edildiği 1948'den sonra insan haklarına dayanan bir yönetim sistemine evrilmiştir.³⁵⁷

Örgütsel demokrasi kavramı ise; kurumların faaliyetlerinde çalışanların katılımını destekleyen, bireysel özgürlük, ortak fikri inanç, saygı ve eşitlikçi bir yaklaşımla ele alınan bir değerler sistemidir.³⁵⁸ Yapılan çalışmalar siyasi demokrasinin örgütsel demokrasiye olan etkisinin yönetilenlerin hesap sorabilirliği, katılımcılık, temsil hakkı ve özgür bilgi paylaşımı konuları ile sınırlı olmak üzere oldukça az olduğunu ortaya koymakla birlikte, demokratik sürecin rekabet üstünlüğü ve kurumsal başarı üzerinde önemli katkı sağladığını ortaya koymaktadır.³⁵⁹ Kurumsal demokrasiyi öne çıkaran husus çalışanların gönülden aktif katılımıdır. Tüm örgüt mensuplarının demokratik karar alma yöntemleri kullanılarak, teşvik-ödül ekseninde paylaşımcı, destekleyici bir örgütsel yapıdır.³⁶⁰ Araştırmalarda kurumsal demokrasi kültürü ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif bir bağın olduğunu, kurumsal demokrasi bileşenleri ile örgütsel vatandaşlık eylemleri arasında ise pozitif ya da negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.³⁶¹ Örgütsel vatandaşlık, faaliyetlerin verimli bir şekilde yürütülmesi, olası sorunlara çözüm bulunabilmesini ve çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesini sağlayan kurum içi koordinasyon yöntemidir.³⁶² Bununla birlikte, siyasal demokrasinin temel işlevi olan “otoritenin meşrulaştırılması” düşüncesinin kurumlarda herhangi bir karşılığı yoktur.³⁶³

İnsan hakları fikri, insanlığın evrensel ortak ilkeleri olarak çağımızın en önemli değerlerinden biridir. Bununla birlikte bu fikri korumak ve yaygınlaştırmak, benimsenmesini sağlamak, insan hakları bilgisi ve bilinci ile mümkündür. Bu nedenle insan hakları eğitim ve öğretimi oldukça önemlidir.³⁶⁴ Evrensel olarak kabul edilen

³⁵⁷ Yılmaz Argüden vd., *Katılımcı Demokrasi: Stk'ları Güçlendirme Önerileri*, (İstanbul: Argüden Yönetişim Akademisi Yayınları, 1. Basım, 2016), 25.

³⁵⁸ Pınar Erkal Coşan, Asena Altın Gülova, “Örgütsel Demokrasi”, *Yönetim ve Ekonomi*, 21/2, (2014) 234.

³⁵⁹ Jeffrey L. Kerr and Vincent F. Caimano, “The Limits of Organizational Democracy [and Executive Commentary]”, *The Academy of Management*, 18/3, (2004), 81.

³⁶⁰ Jong, Witteloostuijn, *Organizational Democracy*, 1039.

³⁶¹ Mustafa Fedai Çavuş, Mehmet Biçer “The Effects Of Organizational Democracy On Organizational Citizenship Behaviors”, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10/1, (2021), 387.

³⁶² H. Nejat Basım- Harun Şeşen “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61/4, (2008), 84-86.

³⁶³ Kerr and Caimano, “The Limits of Organizational Democracy [and Executive Commentary]”, 81.

³⁶⁴ İonna Kuçuradi, *İnsan Hakları Eğitimi Türkiye Programı 1998-2007*, (Ankara: İnsan Hakları Eğitimi On Yılı Ulusal Komitesi Yayınları: 1, 2007), 1.

insan hakları belgelerinin bir takım temel ilkeleri bulunmaktadır. Bu ilkeleri şu şekilde sıralamak mümkündür.³⁶⁵

- 1-Evrensellik ve devredilemezlik
- 2- Bütünsellik
- 3- Karşılıklı bağımlılık ve karşılıklı ilişki
- 4- Eşitlik ve ayrımcılığa uğramama
- 5- Katılım ve dâhil etme
- 6- Güçlendirme
- 7- Hesap verebilirlik ve hukukun üstünlüğüne saygı
- 8- Toplumsal uyum, bütünleşme ve istikrarın yaygınlaşması
- 9- Barışa saygı ve şiddetten arınmış çatışma çözümü
- 10- Olumlu yöndeki sosyal değişimlere katkı
- 11- Daha uygun maliyet ve sürdürülebilirlik
- 12- Ekonomik kalkınma için daha iyi sonuçların elde edilmesi

İnsan hakları fikrinin temel referansı olan hak ve hürriyetlerin korunmasından maksat, bireyin zarar görmesine mâni olmak, zarara uğramışlarsa da meydana gelen zararın giderilmesidir. Ayrıca literatürde hak ve hürriyetlerin korunması kavramı yerine hak ve hürriyetlerin güvenceleri kavramı da kullanılmaktadır.³⁶⁶

“II. Cumhuriyetin nitelikleri” başlıklı Anayasamızın 2. Maddesi’nde Türkiye Cumhuriyeti’nin *insan haklarına saygılı* bir devlet olduğu da ifade edilmiştir.³⁶⁷ Buna göre, insan hakları eğitiminin ulusal düzeyde ilk dayanağı Anayasadır ve insan hakları eğitimi de Anayasal bir görevdir.³⁶⁸

³⁶⁵ A Human Rights, Based Approach to Education For All, *United Nations Children’s Fund/ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*, 2007, 10-11; Hakan Ataman, *Eğitim Hakkı ve İnsan Hakları Eğitimi*, Ed. Ayça Uluseller, (İzmir: İnsan Hakları Gündemi Derneği, 1. Baskı, 2008), 19-21.

³⁶⁶ Kemal Gözler, *İnsan Hakları Hukuku*, (Bursa: Ekin Basım Yay. 2. Baskı, 2018), 406.

³⁶⁷ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5#:~:text=Madde%2012%20E2%80%93%20Herkes%2C%20ki%C5%9Fili%C4%9Fine%20ba%C4%9F1%C4%B1,ve%20sorumluluklar%C4%B1n%C4%B1%20da%20ihtiva%20eder.> Erişim T.:04.02.2022.

³⁶⁸ Kuçuradi, *İnsan Hakları Eğitimi Türkiye Programı*, 8.

Anayasamızın 12. Maddesi ile Başlangıç kısmında ise insan haklarına yönelik düzenlemeler mevcuttur. Anayasamızın “Temel Hak ve Hürriyetler” başlıklı 12. Maddesinde,

Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder. Hükmü bulunmaktadır.

Anayasamızın “Başlangıç Kısmı” 6-8. Paragraflarda temel insan haklarına yönelik düzenlemeler ise aşağıda yer aldığı haliyledir.

Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu;

Topluca Türk vatandaşlarının milli gurur ve iftiharlarda, milli sevinç ve kederlerde, milli varlığa karşı hak ve ödevlerde, nimet ve külfetlerde ve millet hayatının her türlü tecellisinde ortak olduğu, birbirinin hak ve hürriyetlerine kesin saygı, karşılıklı içten sevgi ve kardeşlik duygularıyla ve "Yurtta sulh, cihanda sulh" arzu ve inancı içinde, huzurlu bir hayat talebine hakları bulunduğu;

FİKİR, İNANÇ VE KARARIYLA anlaşılacak, sözüne ve ruhuna bu yönde saygı ve mutlak sadakatle yorumlanıp uygulanmak üzere.

*TÜRK MİLLETİ TARAFINDAN, demokrasiye aşık Türk evlatlarının vatan ve millet sevgisine emanet ve tevdi olunur.*³⁶⁹

Ayrıca, uluslararası kuruluşlarca da insan haklarıyla ilgili kabul edilen sözleşme ve belgelerde eğitim hakkına önem verilmiş ve taraf olan devletlere bu konuda birtakım yükümlülükler getirilmiştir. BMGK'nca kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Başlangıç bölümünde, toplumun tüm bireylerini ve organlarının eğitim öğretimle insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınarak saygı gösterilmesi ve

³⁶⁹<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5#:~:text=Madde%2012%20E2%80%93%20Herkes%2C%20ki%C5%9Fili%C4%9Fine%20ba%C4%9F1%C4%B1,ve%20sorumluluklar%C4%B1n%C4%B1%20da%20ihtiva%20eder.> Erişim T.:03.02.2022.

uygulanmasını sağlamaları istenmektedir.³⁷⁰ Son olarak bir kişinin birden fazla hak ve hürriyeti aynı anda kullanması da mümkündür.³⁷¹

2.2.1.10. Bireylerarası İlişkilerde Olumlu Tutum Geliştirme:

İletişim, duygu, düşünce ve bilginin her türlü yolla başka insanlara anlatılmasıdır.³⁷² İletişim hem bireyler arası münasebetlerde hem de toplumların bir arada yaşayabilmelerinde önemli bir kavramdır. Bu nedenle sosyal bir varlık olan insan sorunlarını anlatırken, benliğini ve karşısındakini anlamak ve tanımak için iletişim sürecinden faydalanmaktadır.³⁷³ İletişim süreci içinde bulunan kişilerin belirli bir mesafede olmaları, iletişimin karşılıklı olması gerekmektedir. Bu iletişim sözlü veya sözsüz olabilir.³⁷⁴ Buna göre iletişim faaliyeti mesajı gönderen (kaynak), mesaj (ileti), kanal (araç) ve alıcı (hedef) öğeleriyle yürütülen sosyal bir etkinliktir.³⁷⁵

2.2.2. Mesleki Etiğin Gelişimi ve Önemi

Günümüzde ulaşım ve teknolojik gelişmelerin artması, rekabetçi bir piyasanın oluşmasını sağlamış böylece pazarlamada yeni yöntem ve araçlar devreye girmiştir. Bu araçlar tüketimin artmasına neden olmuş ve sonuçta toplumda ahlak ilkelerine aykırı davranışlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Gerek yönetim gerek iş hayatındaki yolsuzluk, usulsüzlük, yozlaşma vb. ahlak dışı davranışlar³⁷⁶ mesleki etiğin önemini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte küresel ekonomik şartlar bir meslek etiğini de beraberinde getirmekte ve gerekli kılmaktadır. Meslek etiğini gerekli kılan hususları şu şekilde özetlemek mümkündür.³⁷⁷

³⁷⁰ Kuçuradi, *İnsan Hakları Eğitimi Türkiye Programı*, 2.

³⁷¹ Gözler, *İnsan Hakları Hukuku*, 240.

³⁷² <https://sozluk.gov.tr/>

³⁷³ Aynur Karabacak Çelik- Nursel Topkaya, “Üniversite Öğrencilerinde Kişilerarası İlişki Tarzlarının Yordayıcısı Olarak Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri”, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9/16, (Aralık 2018), 140.

³⁷⁴ Eylem Şimşek, “Örgütsel İletişime Birey Cephesinden Bakış: Çalışanların Bireylerarası İletişim Becerilerinin Performans Algılarındaki Rolü”, *Journal of Organizational Behavior Review*, 3/2, (2021), 142.

³⁷⁵ Hüseyin Selçuk Kıray, Serhat Koca, “Bireylerarası İletişim Süreçleri”, Ed. Canan Uluyağcı, *Ufuk Eriş, Bireylerarası İletişim*, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay.,2018), 19.

³⁷⁶ Çetin Bektaş, “İşletmelerde İş Ahlakı”, *Business & Management Studies: An International Journal*, 3/3, (2015), 341-342.

³⁷⁷ Doğan, “İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş”, 186-187.

a) Uluslararası faaliyet yürüten firmalarda değişik kültürlerden çalışanların bulunması ve bu farklılığın bir takım ahlaki problemleri de beraberinde getirmesi.

b) Dünya nüfusunun sürekli artması neticesinde işsizlik ve yeni iş olanaklarının sağlanamaması durumunda işsizlik ve yoksulluk artacak, böylece toplumsal kaos ortaya çıkacaktır.

c) İş hayatında, demokrasi ve insan haklarına olan ihtiyaç çalışanlar arasında adalet ve eşitliği zorunlu kılmaktadır.

d) Geliştirilen bazı önemli askeri ve biyolojik teknolojilerin özel sektörün elinde olması bu teknolojilerin kontrolünü zorunlu kılmaktadır.

e) Son dönemlerde yaşanan çevre felaketleri zorunlu olarak duyarlı iş dünyası gerekliliğini ortaya koymaktadır.

f) Bazı ülkelerde yaşanan yolsuzlukların önlenmesi ve yolsuzlukla mücadele daha şeffaf ve denetlenebilir bir ekonomik hayatı öngörmektedir.

g) İş hayatında farklı kültür, dil ve dine mensup olan çalışanların etik disiplini ve örgütsel değerleri olumsuz etkilememesi için bir takım genel meslek ilkelerine ihtiyaç duyulmaktadır.

İş yerlerinde yaşanan meslek etik ilkelerine aykırı davranışlar toplumsal dengenin bozulmasının temel nedenidir. Bu yüzden hem etik hem de teknik açıdan insan kaynağını kaliteli hale getirmek gerekir. Bir meslek etiği olmayan çalışanlar kurumsal amaç ve hedeflerden çok kendi menfaatlerini düşüneceklerinden toplumsal zarara neden olurlar. Bununla birlikte temel insan haklarına gerekli önemin verilmesi etik ilkelerin uygulanabilirliğini de arttırmıştır.³⁷⁸ Ayrıca, kurumsal ahlak ilkeleri ile kişisel ahlak ilkeleri örtüştürüldüğü oranda ahlaki yabancılaşma ve yozlaşmanın önüne geçilebilecektir. Bu yüzden kurumsal ahlaki ilkeler mutlaka örgüte benimsetilmeli ve gerek çalışanlar gerek kurum kültürü açısından ahlaki bir seviye mutlaka oluşturulmalıdır. Bunun için de kurumsal etik ilkelerin çok iyi bir şekilde belirlenmesi gerekir. Çünkü kurumsal iş etiği oluşturmak çok büyük bir özen ve dikkati gerekli kılar.³⁷⁹ Aksi takdirde, mal veya hizmet alımı ve sunumunda ortaya çıkacak kalitesizlik,

³⁷⁸ Burcu İşgüden, Adem Çabuk, "Meslek Etiği Ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9/16, (2006), 64.

³⁷⁹ Hüseyin Akkuş, "İşletmelerde Karşılaşılan Ahlâkî İkilemler", *İş Ahlakı Sempozyumu Bildiriler*, 31 Mayıs 2008, *İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği*, (İstanbul: İgiad Yay. :11, 2008), 83.

mutsuz çalışanlar, huzursuz bir toplum, amaç ve hedeflerinden uzaklaşmış ve yok olma tehlikesiyle karşı karşıya kalmış bir kurum kaçınılmaz hale gelecektir. Bu nedenle meslek etik ilkeleri ve bu ilkelerin uygulamasının denetimi oldukça önemlidir.

2.3. Kamu Yönetiminde Etik

Toplumsal ve bireysel hayatla birlikte özel ve kamusal alanda yaşanan yozlaşma sonucu ortaya çıkan etik sorunlar “erdemli” bir yaşamı gerekli kılmış³⁸⁰ sadece ülkemizde değil tüm dünyada kamu görevlilerinin usulsüzlük, yolsuzluk, rüşvet gibi etik dışı davranışları özellikle kamuya olan güveni sarsmıştır. Halkın devlete olan güveninin tesisi ve etik dışı davranışların önüne geçilmesi için kamu idaresinde evrensel kurallara ve modern değerlere uygun, tatbik edilebilir bir etik altyapıya³⁸¹ olan ihtiyacı ortaya koymuştur. Böylece özellikle kamu yönetiminde yeni yaklaşımlar sonucu öne çıkan etik kavramı ülkeler arası farklılık gösteren birtakım kurullarla benimsenmeye başlamıştır. Devlet yönetiminde yaşanan hızlı değişimler, sosyal ve mesleki değişimleri de etkileyerek üst yönetimin etik sorunlar konusunda daha hassas hale gelmesine neden olmuştur.³⁸² Kamu idaresindeki dönüşüm süreci sonunda geleneksel kamu yönetim ilkelerinin yeterli olmadığı görülerek yasalar çerçevesinde oluşan etik anlayış yanında evrensel etik değerler ve kodlara bağlı kalmayı sağlayacak ve kamu görevlisi için rehber niteliğinde olan yeni bir etik anlayışı ortaya çıkarmıştır.³⁸³ Ayrıca, kamu idaresinde etik başlı başına bir amaç olarak var olduğundan yönetsel açıdan etik daha geniş bir bakış açısı ile anılmaktadır. “Halka karşı sorumluluk” ve “sorumlu hükümet” yaklaşımları halkın devlete olan güveninin artması yanında etkin ve verimli bir yönetim tarzını da beraberinde getirmiştir.³⁸⁴ Böylece devletin yetkin kurumları kamu ideallerini korumak ve olası yıkımları engellemek için kamunun genelinde geçerli olacak bir takım ilke ve değerleri

³⁸⁰ Hamza Ateş, Bülent Oral, “Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve Örgütsel Ruhçuluk Kuramı Ekseninde Bir Analiz”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5/1, (2003), 65.

³⁸¹ Cüneyt Yüksel, “Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 64/2, (2006), 167-168.

³⁸² Ahmet Güven, Yasin Elçarpar, “Kamu Yönetiminde Etik Sorunsalı ve Alınması Gereken Önlemler”, Ed. Cuma Çataloluk, Doğan Bozdoğan, *Sosyal Bilimlerde Değişim ve Gelişim Yazıları II, Chapter 5*, (Ankara: Gece Akademi, Mayıs 2019), 112.

³⁸³ İbrahim Akdeniz, “Kamu Görevlileri Etik Kurulunu Yeniden Düşünmek”, *Sayıştay Dergisi*, :103, (Ekim- Aralık 2016), 61.

³⁸⁴ Çetin Kaplan, “Kamu Yönetiminde Etik Ve Kamu Çalışanlarının Etik Kavramını Algılayışlar”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14/3, (2009), 345.

belirlemeye çalışmışlar ve bu şekilde yeni kamu hizmeti kültürü ve ideallerinin temelleri atılmıştır. Bundan böyle tek tek kurumlar bu genel değerlerden esinlenerek kendi ilkelerini oluşturmaya başlamışlardır.³⁸⁵

Kamu idaresinde etiğin en önemli niteliklerinden biri sosyal sorumluluk bilincidir. Çünkü sosyal sorumluluk topluma yönelik doğruluk ve bağlılığı gerektirmektedir. Dolayısıyla ile kamu erkini şahsi menfaatler için kullanmadan, toplumun yararını gözeterek işleri yürütmek tüm kamu personelinin görevidir.³⁸⁶

Kamu hizmetinin verimli ve kaliteli olabilmesini gerekli kılan bazı etik ilke ve kurallar ile birtakım özellikler vardır. Bunlar;³⁸⁷

1. Yürütülen kamu hizmetinde belirlenen standartların net olması,
2. Belirlenen etik ilkeler yasalarla uyumlu olması,
3. Kamu görevlileri hizmetin ifası sırasında etik kılavuzdan-rehberden faydalanmalı,
4. Etik ile ilgili siyasi söylemler kamu görevlisini teşvik edecek nitelikte olması,
5. Kamu yöneticisi işlerini etik ilkelere uygun yürütmeli ve diğer kamu görevlilerine etik liderlik yapmalı,
6. Kamu hizmetinin ifasında gerekli sorumluluk alanları belirlenmeli,
7. Alınan kararlar şeffaf olmalı, halka açık olmalı ve karar süreci açık yürütülmeli.

Bununla birlikte ülkemizde etik konusunda kamusal yeniliğe ihtiyaç vardır. Fakat iyi bir etik altyapı oluşturulması ve kamu görevlilerinin etik düzenlemelere sıkı sıkıya bağlı olması etkin ve verimli bir kamu etik yönetimi için gereklidir. Aksi takdirde ne kadar mükemmel bir düzenleme yapılırsa yapılsın yozlaşmadan kurtulunamayacak ve düzenleme işlevsel olamayacaktır. Etik dışı davranışların tespiti, ortadan kaldırılması, doğru davranış kodlarının kamu görevlilerine iletilmesi ve demokratik bir kurumsal yönetim kamu etik yönetim anlayışının en önemli unsurudur.³⁸⁸

³⁸⁵TÜSİAD Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü, *Kamu Hizmetinde Etik-Güncel Konular ve Uygulama* (İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları ve Basım İşleri, 2003), 30.

³⁸⁶TÜSİAD, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik- 1*, 61-62.

³⁸⁷Usta, Kocaoğlu, “Kamu Yönetiminde Etik Davranış İlkeleri: Kırşehir Belediyesi Çalışanlarının Etik Algıları Üzerine Bir Araştırma”, 155-156.

³⁸⁸Yüksel, “Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler”, 167-168.

Kamu hizmeti kamu personeli eliyle yürütülmektedir.³⁸⁹ Kamu personeli kamusal idarenin insan unsurudur ve yürütülen her türlü işi belli kurallara göre yapmaktadırlar. Kamusal hizmetin ifasında çeşitli gruplarla iletişim içerisinde olduklarıdır. Kamu personelinin bu gruplara karşı hak ve yükümlülükleri bireysel etiğin tamamlayıcısı olan görev etiğinin önemine işaret etmektedir.³⁹⁰ Kamu personeli, kaynakların yönetimi, halkla ilişkiler, amaç ve hedefler belirlerken vb. durumlarda takdir yetkisi kullanmaktadırlar. Kamu erkinin kamu zararı doğuracak şekilde yanlış kullanılmaması için bir kontrol mekanizması olarak etik ilkeler devreye girmektedir.

391

Ayrıca kamu personelinin aldığı her kararda çeşitli etkenlerin rolü vardır. Bu nedenle kamu personeli kurumun amacına uygun davranarak kamu yararı gözetilecek kararlar almaları gerekmektedir.³⁹²

2.3.1. Kamu Yönetim Etiğinin Temel Değerleri

Kamu hizmetinin temelini temel etik değerler oluşturmaktadır. Günümüzde ülkeler kamu personeli için etik davranış ilkeleri ile ilgili yasal düzenlemeler yapmaktadırlar. Yapılan kanun, kod ve rehber ilkeler kamu hizmetini şekillendiren sistemli temel değerleri ifade etmektedir. Bu temel etik değerler kamu personelinin yürüttüğü işlerde iyi ve doğruyu bulmalarını sağlayarak personel için genel bir kılavuz olma özelliği gösterirler. Ayrıca yasal düzenlemeler ve etik değerler yoluyla halk kamusal işlerden haberdar olur.³⁹³

Ülkemizde, kamu personelinin uyması gereken etik davranış, usul ve ilkelerle ilgili bir çok yasal düzenleme yapılmış olup, bu düzenlemelerden biri de Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik³⁹⁴ olup, bu yönetmelikle kamuda etik anlayışın benimsenmesi, kamu personelinin uyması gerekli etik ilke ve davranışların tayini ve bu ilkelere uyma konusunda kamu

³⁸⁹ TC. Anayasası 128. Madde: Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

³⁹⁰ Aydın Usta, "Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme", *Türk İdare Dergisi*, 468, (Eylül 2010), 162-165.

³⁹¹ TÜSİAD, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik-1*, 61-62.

³⁹² Orhan Gökçe, Erhan Örselli, "Kamu Yönetiminde Etik Ve Etik Dışı Davranış Algısı", *İş Ahlakı Dergisi* 4/7, (Mayıs 2011), 49-50.

³⁹³ TÜSİAD, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik-1*, 86.

³⁹⁴ 13/04/2005 tarih ve: 25785 sayılı R.G.

personeline gerekli yardımın yapılmasını halkın kamuya güvenini arttıracak ve toplumun beklentilerine uygun davranışlar sergilenmesini hedeflenmiştir. Yönetmeliğin ikinci bölümü ise kamu personelinin uyması gereken etik davranış, ilke ve kurallarla ilgilidir.³⁹⁵ Buna göre³⁹⁶ kamu personeli;

- ✓ Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci,
- ✓ Halka hizmet bilinci,
- ✓ Hizmet standartlarına uyma,
- ✓ Amaç ve misyona bağlılık,
- ✓ Dürüstlük ve tarafsızlık,
- ✓ Saygınlık ve güven,
- ✓ Nezaket ve saygı,
- ✓ Yetkili makamlara bildirim,
- ✓ Çıkar çatışmasından kaçınma,
- ✓ Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması,
- ✓ Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı,
- ✓ Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı,
- ✓ Savurganlıktan kaçınma,
- ✓ Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan,
- ✓ Bilgi verme, saydamlık ve katılımçılık,
- ✓ Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu,
- ✓ Eski kamu görevlileriyle ilişkiler,
- ✓ Mal bildiriminde bulunma,

ilke ve değerlerine uymak zorundadır.

Yönetmeliğin ikinci maddesi etik ilkelerin hangi personel için geçerli olduğu ve kamu personelinin uygulama dışında kalanları göstermektedir.³⁹⁷ Buna göre³⁹⁸ bu etik ilkeler; genel bütçeli kamu kurumları, katma bütçeli kurumları, kit, döner sermaye kuruluşları, mahalli idareler ve bağlı birlikleri, tüzel kişiliği bulunan kamu kurul, üst

³⁹⁵ S. Mustafa Önen, Ali Yıldırım, “Kamu Yönetiminde Etik Denetimi: OECD Ülkeleri Örneği”, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 5/1, (Bahar 2014), 113-114.

³⁹⁶ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=8044&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> İkinci Bölüm, Madde: 5-22. Erişim T. 05.02.2022

³⁹⁷ Gazi Baykaler, “Kamu Görevlilerine Yönelik Etik Davranış İlkeleri”, *Türk İdare Dergisi*, 453, (2016), 43-44.

³⁹⁸ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=8044&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>. Madde: 2. Erişim T. 05.02.2022.

kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon vs. adlarla kurulmuş bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulları ile kurul ve üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli içermektedir.

2.3.2. Ülkemizde Kamusal Etiğin Hukuki Alt Yapısı

Kamu idaresinde, toplum menfaatlerini kendi menfaati üstünde tutmak, mali olarak bir başkasına bağlı olacak ilişkilere girmemek, tarafsızlık, şeffaflık, açıklık, dürüstlük ve saygınlık etik ilke ve davranışların çerçevesini oluşturmaktadır. Bu çerçeve dürüst, adil, yasal ve demokratik bir yönetimi gerekli kılmaktadır.

Ülkemizde kamu idaresinde etik ilkelerle ilgili yapılan yasal düzenlemelere bakıldığında, bu anlamda evrensel bir etik kültürünün yerleştirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Fakat bu düzenlemelerin getirilmesine rağmen denetim ve yaptırım sistemi hala istenen seviyede değildir. Kamu personelinin davranış kurallarını belirleyen ve uyulması gerekli kanun ve yönetmelikler kamusal etiğin hukuki çerçevesini oluşturmaktadır ve bu hukuki çerçeve kamusal etiğin sağlam temeller üzerine inşa edilmesinin temel referansıdır. Yasal düzenlemelerin kamusal etiğe katkısı, kamu personelinin eylemlerine kısıtlamalar getirerek öngörülen yaptırımları uygulamaktır.³⁹⁹

Ülkemizde kamusal etiğin benimsenmesi ve uygulanması için yapılan hukuki düzenlemeler şöyledir.⁴⁰⁰

1. Anayasa'nın 10'uncu (*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*), 129'uncu (*Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.*) ve 137'nci (*Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, tüzük, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde*

³⁹⁹ TÜSİAD, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik – II, Yasal Altyapı, Saydamlık ve Ayrıcalıklar, Tespit ve Öneriler*, (İstanbul: TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi No: 2 , 2005), 55.

⁴⁰⁰ https://www.academia.edu/32715677/ET%C4%B0K_TANIMI_ET%C4%B0K_%C4%B0LKELER_%C4%B0_VE_UYGULAMALARI_A_TANIMLAMA ; TÜSİAD, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik – II*, 57-81.

ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilirse, emir yerine getirilir; bu halde, emri yerine getiren sorumlu olmaz. Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.) maddesi.

2. 657 Sayılı “Devlet Memurları Kanunu”
3. 5237 Sayılı “Türk Ceza Kanunu”
4. 2531 Sayılı “Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun”
5. 1156 “Sayılı Kanun’a Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun”
6. 3628 Sayılı “Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu”
7. 4982 Sayılı “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu”
8. 5018 sayılı “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu”
9. 5176 Sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun”
10. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
11. 2007 tarihli “Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği”
12. Bağımsız Düzenleyici Kurumlarla İlgili Kanunlar
13. Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Anlaşmalar

2.3.3. Çıkar Çatışması ve Kamu Etiği

İnsanların çeşitli ilgi alanları olduğu gibi kişiyi birey olarak tanımlayan, sosyal hayat içinde belirli çıkarları da vardır. Kişinin kamu görevlisi olup olmadığına bakılmaksızın -yasa dışı olmamak şartıyla- kişisel çıkarlar özel alanda sağlam bir şekilde yer edinir. Bununla birlikte, doğası gereği çıkar çatışması riskinin yüksek olduğu bazı alanlarda, belirli görev ve sorumluluklara sahip kamu görevlilerinin, yönetim tarafından hassas olduğu düşünülen ilgili çıkarlarla herhangi bir şekilde ilgilenmelerini yasaklamanın bir temeli vardır. Kamu görevlerine karşı özel çıkarlar... Etik zorluk, özel çıkarların zaman zaman kamu görevleriyle çelişebileceğini kabul etme şartıyla başlar. Kamuda iyi yönetim, özel çıkarların doğrudan veya dolaylı olarak kamu görevini etkilemesinin engellenmesini ve kamu işlevlerinin yerine getirilmesini

etkilediğinin görülmesini gerektirir.⁴⁰¹Günümüzde etik ilkelerin belirlenerek özellikle kamu idaresinde etik davranışların yer edinebilmesi bir takım yasal düzenlemeleri gerekli kılmakla birlikte resmi etik kurumlarının oluşturulmasını da zorunlu kılmaktadır. Tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de kamu personelinin uyacağı ayrıntılı bir takım etik ilkeler oluşturulan Kamu Kurumları Etik Kurulu'na çıkarılan yönetmelik çerçevesinde belirlenmiştir. Bu düzenleme ile kamu idaresinde etik davranış ilkelerinin düzenlenmesi ancak olanaklı hale gelmiştir.⁴⁰² Kamu görevi ile kişisel çıkarlar arasında oluşan zıtlık durumu kamu idaresinde çıkar çatışmasını gündeme getirmiştir. Bir kamu personelinin görevini ifa ederken kişisel bir çıkarından etkilenmesi durumuna çıkar çatışması denilmektedir. Kişisel birçok menfaat, çıkar çatışmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle suistimalin önlenmesi ve toplumun devlete olan güveninin tesisi için çıkar çatışması kavramı önemli görülmektedir.⁴⁰³ Kamu idaresinde son yıllarda önemli bir problem sahası haline gelen konu çıkar çatışması olgusudur. Özelleştirme, yerelleştirme, özerklik gibi bazı kamusal reform hareketleri etik dışı davranışların artmasını sağlayarak çıkar çatışması oluşmasına neden olmuştur.⁴⁰⁴ Kamu idaresinde çıkar çatışmalarının tanımlanarak açıklanması ve yönetimi kamu personeli idaresinin bir görevidir. Kamusal hizmetlerin adil, eşit, tarafsız bir şekilde sunulması ve mal veya hizmetin etik olmayan eylemlerden sakınılması için hayati derecede önemlidir.⁴⁰⁵ Bununla birlikte, kamu idarecilerinin etik dışı eylemlerde bulunmamaları, karşılaştıkları çıkar çatışmaları ve etik ikilemler konusunda idareciye rehberlik edecek ilke ve kurallar, yönetsel etiğin konusunu oluşturmaktadır.⁴⁰⁶

Kamu idaresinde çatışma farklı şekillerde cereyan edebilir. Bu nedenle çıkar çatışmasına neden olan durumlar yasal düzenlemelerle belirlenerek yaptırım yoluyla işlevselleştirilmelidir. Bu durum kamu etik anlayışın yerleşip benimsenmesi için

⁴⁰¹ G. E. Brower, Ombusman, *Conflict of interest in the public sector*, Victorian Government Printer. 13; Sefa Usta, "Kamu Yönetiminde Etik Bir Sorunsal Olarak Çıkar Çatışması ve Kamu Görevi Sonrası İstihdam", *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 19/2, (2016), 14.

⁴⁰² Mehmet Sağlam "Açılış Konuşması", 18-20 Ekim 2006II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı (Uluslararası Katılımlı), ODTÜ Felsefe Bölümü, 2007, 8.

⁴⁰³ Usta, "Kamu Yönetiminde Etik Bir Sorunsal Olarak Çıkar Çatışması ve Kamu Görevi Sonrası İstihdam", 3; Brower, Ombusman, *Conflict of interest in the public sector*, 13.

⁴⁰⁴ Aydın Usta, "Kamu Örgütlerinde Çıkar Çatışması: Türleri ve Önlenmesi", *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 7/13, (2015), 100.

⁴⁰⁵ ICAC, Independent Comissioner Agarist Corription, *Identify, Disclose and Manage: Conflicts of Interest in Public Administration*, 2021, 13.

⁴⁰⁶ Ali Şahin, Erhan Örselli, "Kamu Çalışanlarının Kişisel, Kurumsal ve Toplumsal Etik Sorumlulukları ve İkilemleri Üzerine Bir Araştırma", 18-20 Ekim 2006, ODTÜ Felsefe Bölümü, II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı (Uluslararası Katılımlı), 2007, 623.

önemlidir.⁴⁰⁷ Kamuda menfaat temin etme, adaletsiz istihdam sağlama, rüşvet, lobi faaliyetleri, karar alma sürecinde çıkar odaklı davranışlar, adalet sistemine etki etmek gibi çıkar çatışmaları kamu yararını ortadan kaldırarak devlete olan güveni sarsmaktadır. Yönetimin karar sürecine olan inancını yitiren toplumda yolsuzluk ve demokratik yönetim eksikliği ortaya çıkar.⁴⁰⁸ Bu nedenle çıkar çatışmasının öngörüldüğü hallerde yapılması gereken kamusal sorumluluklara ilaveten şahsi çıkarlara zıt olsa dahi bazen etik ilkelere göre davranmak gerekir.⁴⁰⁹ Çünkü, kamu personelinin beklenen etik eylem, kendisine özellikle maddi çıkar temin edecek her türlü davranıştan sakınmasıdır.⁴¹⁰ Ayrıca, kamu personelinin mesleki gelişimlerinde geliştirilecek birtakım etik standartlar çıkar çatışması riskini azaltacak ve kamuda etik davranışların benimsenmesini sağlayacaktır. Bu nedenle çıkar çatışmalarını ortadan kaldıracak örnek davranışların ödüllendirilmesi de son derece önemlidir.⁴¹¹

Farklı ülkelerde yapılan birçok araştırma ve elde edilen bilgiler halkın kamuya güveninin sarsıldığını göstermektedir. Halkın kamuya güveninin yeniden tesisi için kamu çalışanlarının ve kurumlarının gerekli tedbirleri almaları zorunludur. Çünkü çıkar çatışmalarının önüne geçmede gerçek ve tüzel kişilerin ahlaki ve etik sorumluluğu vardır. Yaşanan her çıkar çatışması, kişiler, yapılan bir işlem, işlemin yapıldığı bir kurum ve kurumun içinde bulunduğu bir çevreyi içinde barındırır. Ayrıca ortaya çıkan çıkar çatışmasını yönetmede kişilerin algıları ve davranışları, kamusal işin niteliği, kurumsal işlev, yetki durumu, çevre vb. birçok faktör etkilidir. Bu nedenle çıkar çatışmasını iyi bir şekilde yönetmek ve önlemek önemlidir.⁴¹² Ekonomik beyan bazı ülkelerdeki (Avustralya, Yunanistan, Meksika, Polonya, Türkiye) kamu personeli için genel bir görevdir. Gelişmiş ülkelerde ise ekonomik beyandan çok ortaya çıkabilecek çıkar çatışması beyanı esastır. Kamu personelinin ekonomik durumu ve

⁴⁰⁷ Cüneyt Yüksel, “Kamu Yönetiminde Etik ve Çıkar Çatışması”, 2. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Etiğe İlişkin Teorik Tartışmalar, *Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 18-19 Kasım 2015, 28-32.

⁴⁰⁸ Ömer Faruk Gençkaya, *Çıkar Çatışması*, Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması, *TC. Başbakanlık -Kamu Görevlileri Etik Kurulu*, 22 Mayıs 2009, 3.

⁴⁰⁹ Sinan Aslan, S. Burak Arzova, “Muhasebe Etiğinin İş Yaşamına Geçmiş İşletme Eğitimi Almış Öğrenciler Üzerindeki Etkileri?”, 18-20 Ekim 2006, *ODTÜ Felsefe Bölümü*, II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı (Uluslararası Katılımlı), 2007, 181.

⁴¹⁰ Yılmaz Üstüner- Feyza Kalav İdrisoğlu, “Kamu Çalışma Etiği ve Neo-Taylorist Uygulamalar: Türk Kamu Sağlık Hizmetinde Performansa Dayalı Ücretlendirme Örneği”, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 41, (Ağustos 2014), 186.

⁴¹¹ Cüneyt Yüksel, “Dünyada Kamu Yönetiminde Etik ve Uluslararası Karşılaştırmalar”, (18-20 Ekim 2006), *II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı (Uluslararası Katılımlı)*, (ODTÜ Felsefe Bölümü ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun Katkılarıyla), 2007, 723.

⁴¹² Usta, “Kamu Örgütlerinde Çıkar Çatışması: Türleri ve Önlenmesi”, 114.

yükümlülüğünün beyanı Almanya’da gerekli değilken, olası çıkar çatışması beyanı aranmaktadır.⁴¹³

Kurumlarda yaşanan çıkar çatışmalar yasal mevzuattan ziyade etik değerler ve ahlaki kurullarla ilgilidir. Buna göre ahlaki ve etik prensipler doğrultusunda yapılacak birtakım düzenlemelere ihtiyaç vardır. Ayrıca çıkar çatışmasını yönetmede atılacak adımlar karmaşık bir süreç içermektedir. İyi bir çıkar çatışması yönetimi için uygulanabilir bir etik altyapı oluşturulmalıdır. Bunun için çalışan davranışları ile kamu faaliyetleri arasında bir uyum oluşturulmalı; tarafsız ve adil bir yönetim ile kamu güveni tesis edilmeli, kamu kaynakları ekonomik kullanılmalı, denetim ve karar süreçleri saydam olmalı, kamu norm ve değerleri personele benimsetilmelidir.⁴¹⁴

Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD), üç çıkar çatışması biçimini ayırt eder: İlki, "potansiyel çatışma"dır ve kamu otoritesine sahip kişinin özel çıkarlarını göz önünde bulundurarak, belirli bir kamu işlevinin kullanılmasının (özellikle bir randevuyu takiben) onu çıkar çatışması durumuna sokacağı durumu ifade eder. İkincisi, "görünür çatışma", aslında böyle olmadığı halde kişinin özel çıkarlarının görevini ifa ederken kamu çıkarına aykırıymış gibi kabul edilmesi durumudur ve bu tür çatışma hizmet etme şeklini gereksiz yere etkiler; son olarak, "fiili çatışma", kişisel bir çıkarın kişinin mesleki görevlerini yerine getiren davranışını etkilediğinin tespit edildiği durumu ifade eder. OECD'ye göre bu durum çıkar çatışması kapsamına girmemektedir.⁴¹⁵

Ülkemizde, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te çıkar çatışmasını önlemeye yönelik birtakım hükümler bulunmaktadır.⁴¹⁶

⁴¹³ Yüksel, “Kamu Yönetiminde Etik ve Uluslararası Karşılaştırmalar”, 727.

⁴¹⁴ Usta, “Kamu Örgütlerinde Çıkar Çatışması: Türleri ve Önlenmesi”, 115-118.

⁴¹⁵ Jean Marc Sauve, “Pour une Nouvelle Déontologie de la Vie Publique”, *La Semaine Juridique-Édition General- Supplément au*, (Décembre 2011), 13.

⁴¹⁶ “**Saygınlık ve güven**” başlıklı 10. Madde: Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar. Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranamaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar. Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkân veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulanı kabul edemezler. **Çıkar çatışmasından kaçınma**” başlıklı 13. Madde: Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve “objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş

İlgili yönetmelikte, kamu görevlisinin görevi ifası esnasında karşılaşacağı olası çıkar çatışması durumunda nasıl davranması gerektiği belirtilmediği için eksik bir düzenlemedir. Böyle bir çıkar çatışması durumunda kamu görevlisi bunu kurum amirine, etik memuruna ya da şayet var ise Etik Komisyonuna bildirmesi gerekir. Bununla birlikte göreve yeni başlayan bir kamu görevlisinin ya da aday memurun beyan ettiği bir çıkar çatışması olması durumunda bu husus çözüme kavuşturulmalıdır. Ayrıca çıkar çatışması sonucu özel bir menfaat elde eden kamu görevlisini veya kurumları ihbar eden kişiler ödüllendirilmelidir. Çünkü ödül kamu idaresinde etik ilkelerin uygulanmasını sağlayacak önemli bir araçtır. Bu nedenle yönetmelikte eksik bırakılmış hususlar tamamlanmalıdır.⁴¹⁷

Kamu idaresinde yapılan yasal düzenlemelerin etik dışı davranışların önüne geçememesi etik bilimine olan önemi daha da arttırmıştır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi belirtilerinden olan iktisadi ve teknolojik gelişim, toplumsal refah ve kalkınma vb. durumlar kamu personelinin ahlaki değer anlayışı ve etik algısının yerleşmesi ile yakın bir ilişki içindedir.⁴¹⁸ Bu nedenle kamuda yaşanan yolsuzluklar, çıkar düşüncesinin bir ürünüdür ve çıkar çatışması yolsuzlukla mücadelenin temelidir. Maddi olsun olmasın şahsi çıkarın amacı menfaat temin etme olsa da kişinin vicdanı, karakteri ve değer algıları eylemlere yansımaktadır.⁴¹⁹ Yolsuzluk ve çıkar çatışması ilişkisinin bir boyutu da mücadelenin birlikte yürütülmesidir. “Yasa dışı uygulamalarla mücadelede etik

gibi gözükene 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 şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder. Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar. **“Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı” başlıklı 15. Madde:** Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır. Bu kapsamda, 15. Madde a) fıkrasında: Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri ve **EK-1 Maddede:** Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;

* Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi taahhüt ederim. Hükümleri bulunmaktadır.

⁴¹⁷ Yüksel, “Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi ve Çözüm Önerileri”, *II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı (Uluslararası Katılımlı), Kamu Yönetimi ve Etik II*, (18-20 Ekim 2006), (ODTÜ Felsefe Bölümü ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun Katkılarıyla), 358-359.

⁴¹⁸ Gülfer Büyüktaş, “Kamu Örgütlerinde Çıkar Çatışması Sorununun Önlenmesine Yönelik Etiksel Bir Yaklaşım”, *Inönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 8/2, (2019), 434.

⁴¹⁹ Cevdet Bozkurt, “Yolsuzlukla Mücadele Boyutuyla Etik ve Etik Kültürü”, *Denetim*, 5, (2010), 53.

kodların” belirlenmesi, çıkar çatışması ve çıkar çatışmasının yaşandığı durumlardan kaçınma konusunda yapılacak düzenlemeler, yolsuzluğun önlenmesinde önemli olmakla birlikte, yolsuzluk ve çıkar çatışması ile ilgili kamu idaresinde etik alt yapının oluşturulması yönünde çabaları da arttıracaktır.⁴²⁰ Bunun yanında çıkar çatışmasını ortaya çıkaran bir başka faktör ise bazı kimselerin siyasi nüfuzlarını ve kamu görevindeki konumunu kullanarak çevrelerine ya da şahsına çıkar temin etmeleridir. Bu durum bir işi yapması için görevlendirilen bir kimsenin sahip olduğu yetkileri başka amaçlar için kullanması durumunda ortaya çıkan ve çatışan çıkarları ifade etmede kullanılan “çok elbise” kavramının gereğini açıklar niteliktedir.⁴²¹

2.4. Bilimsel Araştırma, Yayın Etiği ve Akademik Etik

Bu başlıkta bilim, bilgi, bilimin yapısı ve özellikleri, bilimsel araştırma, yayın etiği ve akademik etik, akademisyenlik mesleği gibi konular ele alınacaktır.

2.4.1. Bilgi, Bilim ve Bilimsel Bilgi

İnsanın iç dünyasında ve çevresinde olanları, kâinatı tanıma ve anlamlandırma çabasının bir sonucunda bilinçliliği sağlayan bilme faaliyetini anlamlandıran ve bilme eylemine karşılık gelen bütün her şeye bilgi denir. Bu nedenle bilme etkinliği ancak bilgi ile mümkündür. Bireyin öz varlığının farkında olması ve kendisini gerçekleştirme, bir medeniyet ve kültür inşa etmesi bilgi ile gerçekleşmektedir.⁴²² Bilim kavramı, etimolojik açıdan Latince’de “bilgi” anlamına gelen “scientia” kelimesinden türemiş olup, bilimsel yöntemlerle kazanılan, sorgulama yapılarak sistemli ve organize olarak bir araya getirilen bilgiler toplamıdır.⁴²³

Bilim faaliyetlerinin en önemli dürtüsü bilimsel gerçekleri tanımak ve anlamaya çalışmaktır. Bu nedenle, toplumların kalıcılığı, refahı ve geleceği için bilim insanlarına ihtiyaç vardır. Toplumsal hedeflere ulaşmak için toplumlar içlerinden hizmet ve

⁴²⁰ Büyüktaş, “Kamu Örgütlerinde Çıkar Çatışması Sorununun Önlenmesine Yönelik Etiksel Bir Yaklaşımı”, 445.

⁴²¹ Tınaz Titiz, *Alternatif Siyaset Anlayışı*, (Ankara: Verso Yay., 1. Baskı, 1992), 19.

⁴²² Hasan Onat, *Bilgi, Bilim ve Bilimsel Yöntem- İslam Bilimlerinde Yöntem*, Ankara: Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi Yayınları, 2017, 5.

⁴²³ Anol Bhattacharjee, *Social Science Research: Principles, Methods, And Practices*, Creative Commons (ABD: Attribution-NonCommercial-ShareAlike, 2012), 1.

araştırmaları ile tüm insanlığa fayda sağladığı gibi kendi toplumlarının yararını da gözeten bilim adamı, akademisyen ve araştırmacıları çıkartmalı ve desteklemelidir.⁴²⁴ Bilim adamları tarafından bilimsel literatür çerçevesinde aktarılan bilgiler bilimsel alandaki ilerlemeler ve yapılan yeni keşiflerle sürekli değişmektedir. Bilimsel alanda gerçekleşen teknolojik gelişmeler ve bilimsel yayınlara ulaşmada elde edilen verimliliğe rağmen bir araştırma alanında elde edilen bilgileri değerlendirme ve çeşitli konularda karar alma ihtiyacının karşılanması bakımından günümüzde bilimsel bilgiye ulaşmak büyük bir zorluk olmaya devam etmektedir. Bu nedenle, bilimin son durumu hakkındaki anlayışımız bugün hala zaman alarak zorlu süreçlerle inşa edilmeye devam etmektedir.⁴²⁵ Bilimsel bilgi, bireylerin ve toplumların fiilimsel faaliyetlerinin su altı dünyasından ortaya çıkan kara kütlelerine benzetilmektedir. Bu kara kütlelerinin hepsi denizde yıkanır ve cehaleti oluşturan nem sisi ile, yani cevaplanmamış ve cevaplanamayan sorularla doludur. Bu kara kütleleri zamanla yükselebilir, birleşebilir, gelişebilir. Kara kütlelerinin birikmesi için tek yol, bilim adamlarının kıtaları besleyen faaliyetleridir, böylece deniz ve kara kütleleri arasındaki kıyı şeridinde sürekli kaymalar olur. Tutarlılığın gerekliliğini vurgulayan bir başka metafor, birbirine bağlı bir ağıncı çarpım görüntüsüdür. İlerleme genellikle çevre üzerinde gerçekleşir ve çok fazla bağlantının kırılması gerekeceğinden, iç mekânda yeni unsurlar tanıtmak imkânsız olmasa da zordur. Bu, bilimin otoritesinin yanı sıra (göreceli) istikrarın kaynağıdır.⁴²⁶

Bilimsel bilgi kendisine özgü birtakım özellikleri ihtiva eder. Bilimin doğasının boyutları olarak da belirtebileceğimiz bu özellikleri şu şekilde açıklamak mümkündür.⁴²⁷

1. Bilimsel bilgi değişkendir: Bilimsel bilgiler ispatlanamadıkları için sürekli değişime uğrar.

2. Deney ve gözleme dayalıdır: Bilimsel bilgiler elde edilen verilere bağlı olduğundan olgusaldır. Bilimsel bilgiye ulaştırılan veriler deney ve kısmen gözlem yoluyla kazanılır.

⁴²⁴ Erdem Aydın, “Bilim, Araştırma ve Etik”, *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*, 64 /2, 2007, 48.

⁴²⁵ Chaomei Chen, Min Song “Visual Analytic Observatory of Scientific Knowledge”, *Representing Scientific Knowledge*, Springer International Publishing, 2017, 337.

⁴²⁶ Pierre C Hohenberg, “What is Science?”, December 2010, <https://fliphtml5.com/kddq/nqqm/pdf/2-4>.

⁴²⁷ Suat Çelik, Samih Bayrakçeken, Şefika Şule Erçetin, “Bilimin Doğası ve Öğretmen Adaylarının Bilimin Doğası Anlayışları”, *Icanas*, 64-66.

3. Hem öznel hem nesneldir: Bilim bir insan uğraşı olması nedeniyle öznel olmakla birlikte, deneysel olması ve kontrole açık olması vb. yönüyle nesneldir.

4. Bilim adamlarının çıkarım ve hayal dünyasının bir ürünüdür: Araştırma problemi, yöntemi, elde edilen verilerin analiz ve yorumlanması tüm aşamalar bilim adamının kişilik ve yaratıcı özelliklerinin bir sonucudur.

5. Toplumsal çevre ve kültürle birebir ilişkilidir: Bilim, üretildiği kültürü hem etkilemekte hem de o kültürden etkilenmektedir.

6. Aynı anda gözlem ve çıkarım yapılabilmektedir: Duyularla algılanarak gözlemlenebilen bir olgu olan bilim, bundan farklı olarak veriler yoluyla çıkarım da bulunulabilmektedir.

7. Bilimsel teori bilimsel yasa değildir: Doğal olaylarla ilgili genelleme ve tanımlar olan bilimsel yasalar, bilimsel alanda ileri sürülen teorilerden daha güçlü bir kanıt özelliği taşımaz.

Dünyanın geleceği açısından bilim, bilim eğitimi ve bilim adamları sayısındaki artış oldukça önemli görülmektedir. Bu nedenle bilim, birçok açıdan çok saygı duyulan insani değerlerin sistematik olarak uygulanması olarak da tarif edilmektedir. İnsan bilgisini ve refahını ilerletmek dürüstlük, titizlik, adalet, merak, yeni fikirlere açıklık, şüphecilik ve hayal gücü gibi değerlerin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu durum medeniyetimizin geleceğinin eğitim yoluyla olgunlaşarak etkili hale getirilmesi ve bilimsel zihni alışkanlıkların genişleyerek derinleşmesini gerekli kılmaktadır.⁴²⁸ Çünkü, bilimin amacı bilimsel bilgi elde etmektir. Bilimsel bilgi, bilimsel yöntem kullanılarak elde edilen bir olgu veya ilgilenilen davranışı açıklamak için genelleştirilmiş bir yasa ve teoriler bütününe atıfta bulunur. Kanunlar, gözlemlenen olay veya davranış kalıplarıdır, teoriler ise altta yatan olay veya davranışın sistematik açıklamalarıdır.⁴²⁹ Ayrıca günümüzde bilim faaliyeti pratik ve metodoloji olarak bilimsel kavrama ve anlayışı aşarak; bilimin amacı bilimsel metot ve tekniklerin uygulanması merakı haline gelmiştir. Kısaca “bilimi bilim için yapmak ve bir düşünüş

⁴²⁸ Bruce Alberts, “Why science education is more important than most scientists think”, *FEBS Letters The Scientists' Forum*, (2022), 149.

⁴²⁹ Bhattacharjee, *Social Science Research: Principles, Methods, And Practices*, 1.

biçimi olarak ele almak” yerine, “metot ve teknikleri doğru uygulayıp uygulamama” bilim olarak addedilmeye başlanmıştır. ⁴³⁰

2.4.2. Bilimsel Araştırma

Bilim adamlarının, doğa, insan ve toplum hakkındaki bilgileri ortaya koyan zihinsel çaba ve uygulamaların tamamına bilimsel araştırma denir. Bilim adamları bağımsız olarak araştırmalarını gerçekleştirmekle birlikte, bu araştırmaların sonuçları konusunda topluma bilgi vermekle yükümlüdürler. Çünkü bilimsel araştırmalarla elde edilen bilgiler çevre ve toplumla birebir ilgilidir. Bu yüzden teknolojinin toplum ve doğa üzerindeki etkisinin arttığı günümüzde, bilim adamlarının sosyal ve etik yükümlülüklerini de arttırmaktadır. ⁴³¹

Bilimsel araştırmalar sürekliliği ve konu hakkında yapılan önceki araştırmaları takip etmeyi gerektirir. Çünkü yapılan her bilimsel araştırma daha önce yapılan araştırmalar üzerine inşa edilmektedir. Gerek araştırma sırasında gerek araştırma sonuçlarının ilanı sırasında bilerek ya da bilmeyerek yapılan bazı hatalar hem ilgili bilim dalına hem de araştırmacının güvenilirliğine gölge düşürmektedir. ⁴³² Araştırmanın belirli bir metodoloji çerçevesinde sürdürülebilmesi, teori, tez, hipotez ve birtakım bilimsel kuralları öğrenmeyi gerektirir. Bu nedenle, bilim adamlarının bu metodolojiye hâkim olması ve çalışmalarını toplum yararına devam ettirmesi önemlidir. Bilim adamı yeniliğe açık, girişimci, şüpheli, bilimselliğe önem veren, tarafsız, dürüst, özgür, tenkitçi gibi karakteristik özellikleri yanında tevazu sahibi ve etik ilkelere bağlı olmalıdır. ⁴³³ Bu nedenle araştırmaların belirli kurallar çerçevesinde yapıldığı günümüzde bilimsel araştırmaların planlanması ve yürütülmesinde araştırmacıların kendilerine rehberlik eden bilimsel ölçü ve etik ilkeleri merkeze alan bilim etiğine önem vermeleri, belirli bir etik bilince sahip olmaları ve bu bilinç üzere hareket

⁴³⁰ Erdem Aydın, “Bilim, Araştırma ve Etik”, *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*, 64 /2, 2007, 48.

⁴³¹ Cumhur Ertekin, *Bilimsel Araştırmada Etik ve Sorunları*, Türkiye Bilimler Akademisi Yay., 2002, 11.

⁴³² Nazan Özenç Uçak ve Hatice Gülşen Birinci, “Bilimsel Etik Ve İntihal”, *Türk Kütüphaneciliği*, 22/ 2, (2008), 187.

⁴³³ Abdulkerim Daştan, Yaşar Bayraktar, Uğur Bellikli, “Türkiye’de Sosyal Bilimler Alanında Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Eğitimi: İdeali Arayış Bağlamında Bir Araştırma”, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 8/15, (2019), 24.

etmeleri gereklidir. ⁴³⁴ Ayrıca bilimsel tasarı süreci oldukça uzun bir süreçtir. Araştırmacı bu süreç içerisinde farklı birçok soruyu kendisine sorarak birçok evreden geçirmeli ve insanlığın hizmetine daha önce sunulmuş deneyimler çerçevesinde belirlenen etik ilkeler de araştırmacının en önemli desteği olmalıdır. ⁴³⁵ Bununla birlikte gerek toplumun gerek bilimle uğraşan kurumların, herhangi bir değerdeki gibi, bilimin özüne inmek yerine sahte olanına müracaat ederek sapmış halinden başlama ihtimali her zaman bulunmaktadır. Bilimde bu gibi davranışların yaşanması durumunda yetenekli ve genç insanları bu alana çekmek zorlaşacak ve bilime yaklaşım bu kusurlu örnekleri takip etmekten ibaret olacaktır. Böylece bilimde yaşanan bu etiğe aykırı eylemler toplum nazarında bilimin değerini azaltacak ve gelişimini olumsuz etkileyecektir. ⁴³⁶

Bilim uzmanları yetiştirirken verilen teorik ve pratik eğitimin, araştırma için gerekli teknik yeterlilikler ile bilimsel davranış ve tutumların nasıl olması gerektiği konusunda birtakım becerilerin araştırmacılara kazandırılması önemlidir. Araştırma teknik yeterlilikleri, araştırmanın başlangıcından sonuna kadar tüm süreçlerde gerekli olan yeterlilikleri kapsamaktadır. Araştırma probleminin tanımlanması, hipotezler oluşturmak gibi. Bilimsel davranış ve tutumlar ise, bu yeterliliklerin uygulamasını basitleştiren araştırmaya yönelik davranışlar ve fikirler olup bunlar;

- 1- Önyargısız olmak
- 2- Açık görüşlü olmak
- 3-Karşıt görüşlere saygı
- 4- Şüphencilik
- 5- Araştırmada bağımsızlık
- 6-Karar vermede ölçülülük
- 7- Yeterli delil elde etmeden kesin hüküm vermemek
- 8- Çoklu düşünme
- 9- Sabırlı olmak ve özenle çalışmak

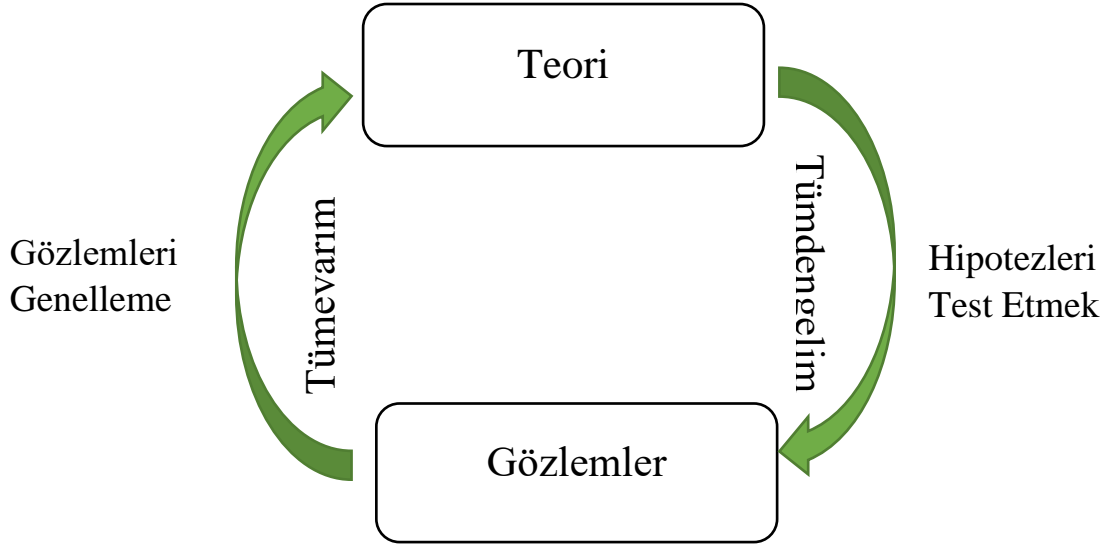
⁴³⁴ Servet Kardeş, Çağla Banko, Berrin Akman, "Araştırma Görevlilerinin Bilimde Etik Değerlere İlişkin Görüşleri", *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4/11, Haziran 2017, 301.

⁴³⁵ Özgür Kasapçopur, "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği", *Cerrahpaşa Tıp Dergisi*, 38, (2007), 161.

⁴³⁶ Ertekin, *Bilimsel Araştırmada Etik ve Sorunları*, 13.

10-Çeşitli olasılıklar olabileceğini düşünerek değerlendirme yapmak.⁴³⁷

Amacı, doğal veya sosyal olayları açıklayarak bilimsel bilgi elde etmeyi sağlayan kanunları ortaya çıkarmak ve teori öne sürmek olan bilimsel araştırmanın sonucunda elde edilen bilgiler kusurlu olabileceği gibi realiteden de uzak olabilirler. Yani bazen tek bir gerçek değil, birçok evrensel gerçeklik olabilir. Çünkü bilimsel yasa ve teoriler, mantık ve kanıtsal süreç sonucu elde edilmektedir. Mantık (teori) ve kanıt (gözlem) bilimsel bilginin iki dayanağını oluştururlar ve bu ikisi birbiri ile ilişkilidir; biri olmadan diğerinin olması düşünülemez. Çünkü teoriler gözlemlediklerimizi anlamlandırmaya, gözlemler mevcut teoriyi doğrulama, iyileştirme ya da yeni teoriler oluşturmaya yardımcı olurlar. Bir şeye olan inanç veya bilgi edinme aracı olarak bir otoriteden gelen bilgiler bilim olarak kabul edilemez.⁴³⁸



Şekil 6: Araştırma Döngüsü

Şekil 5'te araştırmaların tamamlayıcı doğası tasvir edilmiştir. Buna göre bilimsel araştırmalar, bilimsel bilgiye ulaşmanın iki önemli dayanağı olan teori ve gözlemler arasında sürekli bir yinelenmenin olduğunu göstermektedir.

Bilimsel bir çalışma yapılırken takip edilmesi gereken birtakım adımlar mevcuttur. Bunlar:⁴³⁹

⁴³⁷ Ali Rıza Erdem, "Bilim İnsanı Yetiştirmede Etik Eğitimi", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2/1, 2012, 26.

⁴³⁸ Bhattacharjee, *Social Science Research: Principles, Methods, And Practces*, 2.

⁴³⁹ Kasapçopur, "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği", 161-162.

- 1-Bilimsel, mantık ilkelerine uygun sorular sorulmalı.
- 2-Konu hakkında ön araştırmaların yapılarak literatür taraması tamamlanmış olmalı.
- 3-Ulaşılan kaynakların tamamı gözden geçirilmeli, bu araştırmalarla ilgili bilgiler dikkatli bir şekilde okunmalı.
- 4-Konu hakkında hipotez ve öngörülerin belirlenmiş olması gerekir.
- 5-Yeterli nakdi kaynak sağlanmalı.
- 6-Gerekli izinler ilgili kurum ve kuruluşlardan alınmalı.
- 7-İlgili deneyler yapılarak veriler toplanmalı,
- 8-Toplanan veriler değerlendirilerek sonuçlandırılmalı ve yaşamsal boyutta gerçekliği ortaya konulmalı.

Çünkü bilimsel bir araştırmayı önemli kılan gerçeği arama, kanıt elde etme, doğruluk ve önyargısız olma, tarafsızlık sadece bu aşamaları takip etmekle mümkündür.

2.4.3. Bilimsel Yayın ve Bilimsel Yayın Etiği

Bilimsel yayın veya diğer bir adla temel yayın, orijinal araştırma sonuçlarının birinci yayını olan araştırmacının meslektaşlarının yapılan araştırmanın deneylerini tekrarlayabilecekleri ve sonuçları inceleyebilecekleri nitelikte olup, toplumun ulaşabileceği dergi veya başka bir kaynakta yer bulabilen yayındır.⁴⁴⁰ Bilimsel araştırmada olduğu gibi yayın da güvene bağlıdır. Çünkü bilimsel dürüstlük güveni gerektirir ve bilim adamı toplumun saygı ve güvenini sağlamakla yükümlüdür.⁴⁴¹ Sorunun saptanmasından araştırma aşamasına hatta yayına kadar olan süreçte uyulması gerekli etik ve ahlak ilkelerinin tamamına denilmektedir ve araştırma ve yayın etiği bilimsel etikle bir bütündür.⁴⁴² Bilimsel yayın etiğinde doğruyu yanlıştan ayırmak son derece önemli bir ilkedir. Çünkü doğruluk, dürüstlük, emeğe saygı gibi insani özellik

⁴⁴⁰ N. Yasemin Oğuz, “Bilimsel Yayın Etiği”, *Klinik Psikiyatri*, 2, 1999, 154.

⁴⁴¹ Osman İnci, “Bilimsel Yayın Etiği”, *Türk Kütüphaneciliği* 29, 2 (2015, 283.

⁴⁴² Yaşar Aldırmaz, “Tüm Yönleriyle Bilim Üretiminde Etik”, Uluslararası Adli Bilimler Kongresi, [https://www.Researchgate.Net/Publication/324068374 Tum Yonleriyle Bilim Uretiminde Etik](https://www.Researchgate.Net/Publication/324068374_Tum_Yonleriyle_Bilim_Uretiminde_Etik), 2017, 3.

ve değerlerin bilimsel bilgiye yansıtılması buna bağlıdır.⁴⁴³ Bu nedenle araştırmacılar kanunlar çerçevesinde değil bir takım genel ahlak kuralları ve etik ilkelere göre hareket ederek yayın yapmalıdırlar. Nitekim kanunlar insanın hayat hakkını güvenceye almış olsalar da toplum içinde zarar görmelerine mâni olamazlar. Şayet kanunlar zarar görmeye mâni olsaydı insanların zarar görmemeleri gerekirdi. Araştırmanın en başından yayınlanmasına kadar geçen süreçte gerek araştırmacının gerek hakem, editör, destekleyici kuruluşlar ve yayını okuyanlar da dahil olmak üzere tüm kesimlerin uyması gereken ilke ve kurallar yayın etiği kapsamında değerlendirilmektedir.⁴⁴⁴

İyi bir bilim adamı, bir araştırma sonucunda elde ettiği bilgileri toplumla paylaşmakla üzerine düşen görevi yerine getirmiş sayılır. Araştırmacının önemli görevlerinden biri yapmış olduğu bilimsel çalışmaları yazıya aktararak topluma karşı olan ödevlerini yerine getirmektir. Özgün bir araştırma sonucunda doğruluğu kanıtlanmış varsayımlarla elde edilen yeni bilgilerin bilim dünyasına aktarılması bilimsel bir kitap ya da makale ile mümkün olmaktadır. Çünkü bilimsel çevrelerde yayın, orijinal araştırma sonuçlarının hakemli ve bilimsel bir dergide yayınlanmasını ifade eder.⁴⁴⁵ Ayrıca bilimsel çalışmaların kamuoyuna sunulması ayrı bir sorumluluk gerektirir. Çünkü son yıllarda bilimsel yayınlar konusunda yaşanan tartışmalar bilimsel etik sorunlara yenilerinin ilave edilmesine neden olmakta, önceleri yazarlarla ilgili yaşanan etik sorunlar günümüzde hakem ve editörler için de gündeme gelmektedir. Yayın etiği konusunda bilimsel yanılma oldukça önemlidir ve araştırmalarda etik sorunlar ancak yayınlanma aşamasında görülebilmektedir. Bununla birlikte aşırma, sahtecilik, saptırma, tekrar yayın vb. birçok etik sorun yayın sırasında ortaya çıkmaktadır.⁴⁴⁶ Bu durum, bilimsel çalışmalarda yayın etiğine aykırı durumların sınıflandırılarak, dürüst, tarafsız, açık, bilimsel araştırma ve yayın hedefine ulaşmayı gerekli kılmaktadır.⁴⁴⁷ Bu nedenle bilimsel araştırmalar yaparken etik ilkelere uygunluk oldukça önemlidir. Etik ilkelere bağlılık konu hakkında daha önce yapılmış

⁴⁴³ Yeşim Işıl Ülman, “Bilimsel Yayın Etiği (Örneklerle Bilimsel Yanılma Türleri)”, Ed. Hasan Yazıcı, Mustafa Şenocak, *İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, Araştırmalar ve Etik, Sempozyum Dizisi :50*, Mayıs 2006, 49.

⁴⁴⁴ Tolgay Ercan, Yılmaz Daşlı, Enis Baha Biçer, “Bilimsel Bilgide Etik ve İntihal”, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, (Haziran 2021), 96.

⁴⁴⁵ Tuncer Bülbül, “Bilimsel Yayınlar da Etik”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15/15, (2004), 55-56.

⁴⁴⁶ Osman İnci, “Bilimsel Yayın Etiği İlkeleri, Yanıltmalar Yanıltmaları Önlemeye Yönelik Öneriler”, *Sağlık Bilimlerinde Süreli Yayıncılık- Türk Tıp Dizini*, 69.

⁴⁴⁷ Ülman, “Bilimsel Yayın Etiği (Örneklerle Bilimsel Yanılma Türleri)”, 49.

çalışmaların takip edilmesi ve yeni araştırmaların geliştirilmesi, belirli standartlar dahilinde yayınlanması vb. ile mümkündür. Bu yüzden araştırmanın her aşamasında araştırmacının bilerek ya da bilmeyerek yaptığı her hata güvensizliğe neden olacağından disiplinli bir çalışma ve özveri bilim insanının vazgeçilmez unsurlarıdır.

448

Normatif etiğin uygulama alanlarından bir diğeri bilim etiğidir; çünkü araştırmalardan elde edilen bilimsel sonuçlar toplumları etkiler. Bu nedenle araştırmayı yapan bilim adamında bulunması gereken ahlaki değerler ve bilimin gelişmesi için gerekli çevresel şartlar eşit evrensel ilkelere sahip olmalıdır. Nitekim, etik değer ve normların öneminin arttırılması, bilim etiği konusunda sağlıklı tartışma ortamları yaratılması ve bilimsel ilerlemeler için bilimsel mantık ve felsefi bir görüş ortaya konulması önemlidir.⁴⁴⁹ Ayrıca bilim etiği esasında çeşitli araştırma kurumları ve Yükseköğretim Kurumları ile yakından ilgilidir. Bilimsel araştırmalar sonucu elde edilen bulgu ve sonuçlar nihai gerçeği göstermediğinden bu sonuçlar yanlışlanabilir. Her bilimsel çalışma bilgi üretme sürecinde bir adım veya bir noktadır. Bu nedenle araştırmacının, araştırma sırasında elde ettikleri bulguları açıklık ve dürüstlikle ortaya koyarak araştırmaya yönelecek eleştirileri benimsemesi etik bir sorumluluktur. Görüldüğü üzere etiksel bir araştırma sonuç olarak oldukça uzun zaman alır, pahalıdır ve getirisi de fazla olmayabilir.⁴⁵⁰

Mutlak dürüstlük ilkesine sahip olmak ve bu değerleri korumakla yükümlü bilim adamları araştırmaları esnasında ayrıca; araştırmanın tasarım ve projesi ile devamı ve yürütülmesinde meslek ilkelerine uygun hareket etmeli, araştırma konusu ile ilgili tüm süreçte dürüst, açık ve eleştirel olmalı, konu hakkında daha önce yapılmış yayın sahiplerine saygılı olmalı, bilimsel yayınlar yaparken de aynı tavrı göstermelidirler.⁴⁵¹ Bilimsel araştırmalarda olduğu gibi bilimsel yayınlarda da toplumun ilgisini çeken etik sorunların varlığı görülmektedir. Akademik ilerleme sağlanmasında getirilen yayın zorunluluğu yapılan yayınların doğruluğunu tespit etmeyi gerekli kılmaktadır. Çünkü yayınların doğruluk düzeyi, kaynakların israf edilmesi, bilimsel çevre ve toplumun yanıltılması ve bilimsel ilerlemeyi olumsuz

⁴⁴⁸ Berrin Aslan Öztezcan, “Bilimsel Yayın Etiği ve Atf: Bilişim Teknolojilerinin Etkileriyle Ortaya Çıkan Etik Sorunlar”, *Isophos: Uluslararası Bilişim, Teknoloji Ve Felsefe Dergisi*, 2/3, (2019), 114-115.

⁴⁴⁹ Toplu, “Bilim Etiği: İnternetin Bilim Etiği Üzerine Etkileri”, 661.

⁴⁵⁰ Erdem, “Bilim İnsanı Yetiştirmede Etik Eğitimi”, 26.

⁴⁵¹ İnci, “Bilimsel Yayın Etiği İlkeleri, Yanıltmalar Yanıltmaları Önlemeye Yönelik Öneriler“, 69-70.

etkileyeceğinden önemlidir.⁴⁵² Bu nedenle bir makalenin yayın olabilmesi için gerekli birtakım şartlar vardır. Araştırma esnasında kullanılan araç ve metot, deney-anket, tartışma-değerlendirme ve sonuç mutlaka bilimsel bir yayında olmalıdır. Araştırmanın getirdiği yenilikler ele alınmalı, araştırmanın ne şekilde yapıldığı konusunda bilgiler verilmeli ve istifade edilen kaynaklar yazılmalı, yayın aşamasına gelen bir çalışma alanında uzman bir kişiler tarafından değerlendirilerek olumlu görülmesi halinde yayımlanmalıdır. Bu şekilde ortaya çıkan yayın bilimsel bir yayın halini almış olur.⁴⁵³

2.4.4. Bilimsel Araştırma ve Yayınlarda Etik Dışı Unsurlar

Bilimsel alanda etik dışı sayılan eylemleri şu şekilde sıralamak mümkündür.⁴⁵⁴

7- İntihal (Aşırma-Çalma): Bilimsel hırsızlık anlamına da gelen intihal, başkalarının fikir, metot, veri, uygulama, yazı ya da eserlerini bilimsel ölçüler çerçevesinde sahiplerini atıf göstermeden kısmen ya da tamamen kendi eseri gibi sunmak,

2- Sahtecilik (Uydurma): Araştırma temelli olmayan verileri üretme, gerçek olmayan verilere dayandırarak sunulan veya yayınlanan eseri düzenlemek ya da değiştirmek, bunları rapor etmek veya yayımlamak, yapılmamış bir araştırmayı yapılmış gibi göstermek,

3- Çarpıtma (Tahrif): Araştırmada kayıt ve verileri değiştirmek, kullanılmayan metot, cihaz ve materyalleri kullanılmış gibi göstermek, hipoteze uygun olmayan verileri değerlendirme dışı bırakmak, verileri teori ya da varsayımlara

⁴⁵² Şevket Ruacan, “Bilimsel Araştırma ve Yayınlarda Etik İlkeler”, *Gazi Tıp Dergisi*, 16/4, 2005, 147.

⁴⁵³ Bülbül, “Bilimsel Yayınlarda Etik”, 55-56.

⁴⁵⁴ 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 11. ve 24. maddelerine dayanılarak hazırlanan “Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın etiği Yönergesi”; 2547 Sayılı Kanunun 42. ve 65. maddelerine dayanılarak hazırlanan “Yükseköğretim Kurulu Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi”; 17/7/1963 tarihli ve 278 sayılı Türkiye Bilimsel Araştırma Kurumu Kurulması Hakkında Kanunun 4 üncü maddesi ile TÜBİTAK Bilim Kurulunun Çalışma ve Usul Esaslarına İlişkin Yönetmelik’in 4/A maddesine dayanılarak hazırlanan “TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği”; Arzu Kan, Adem Akalın, Mustafa Kan, “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği İhlalleri ve Müeyyideleri”, *Journal Of Organizational Psychology And Behavior (Örgütsel Psikoloji ve Davranış Dergisi)*, 2/1, (2021), 56-60; Toplu, “Bilim Etiği: İnternetin Bilim Etiği Üzerine Etkileri”, 669-672; İnci, “Bilimsel Yayın Etiği”, 288-291; Ercan, Daşlı, Biçer, “Bilimsel Bilgide Etik ve İntihal”, 96-98; Ertekin, *Bilimsel Araştırmada Etik ve Sorunları*, 35-40; İnci, “Bilimsel Yayın Etiği İlkeleri, Yanıltmalar Yanıltmaları Önlemeye Yönelik Öneriler”, 73-80; Ruacan, “Bilimsel Araştırma ve Yayınlarda Etik İlkeler”, 147-149;

uydurmak için sonuçlarla oynamak, araştırma sonuçlarını destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda tahrif etmek ya da şekillendirmek,

4- Tekrar Yayım (Duplikasyon): Bir araştırmanın aynı sonuçlarını içeren birden fazla eseri akademik kariyer için ayrı eserler gibi sunmak,

5- Dilimleme (Bölerek Yayımlama): Araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde bir araştırmanın sonuçlarını, uygun olmayan şekilde parçalayarak ve atıf yapmadan çok sayıda yayın yaparak kariyer için ayrı eser gibi sunmak,

6- Haksız Yazarlık: Araştırmaya aktif katkısı olmayan kişileri yazar olarak göstermek, aktif katkısı olan kişilerin yazar olarak gösterilmemesi, gereksiz ve uygun olmayan bir biçimde yazar sıralamasını değiştirmek, yayım sırasında veya sonraki baskılarda aktif katkısı olanların isimlerini eserden çıkarmak, nüfuzunu kullanarak aktif katkısı olmadığı halde ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek,

7- Diğer Etik İhlali Türleri: Destek alınarak yürütülen araştırmalarda destek veren kişi, kurum ya da kuruluşların araştırmadaki katkılarını yayınlarda açıkça belirtmemek, insan ve hayvanlarla ilgili araştırmalarda etik kuralları ihlal etmek ve yasal hükümlerin dışında hareket etmek, hasta haklarına yayınlarında saygı göstermemek, hakemlik görevinde incelemesi için kendisine gelen bir eserdeki bilgileri yayımdan önce üçüncü kişilerle paylaşmak, bilimsel araştırma için temin edilen kaynak ve olanaklar ile aletleri amacı dışında kullanmak, hiçbir dayanak olmadan kasıtlı olarak ve yersiz bir şekilde diğer yazarlara yönelik etik ihlali suçlamasında bulunmak. Anket uygulamaları ile yapılan bilimsel çalışmalarda katılımcıların rızasını ya da kurum için yapılacak çalışmalarda ilgili kurumun onayını almadan verileri yayımlamak, araştırmalarda çevreye, insanlara, hayvanlara ve ekolojik dengeye zarar vermek ve uluslararası anlaşmaların araştırma ve deneylere dair hükümlerine uymamak, araştırma sonucu doğacak muhtemel zararlı uygulamalarla ilgili yetkililere bilgi verme ve onları uyarma yükümlüğünü ihlal etmek, araştırma sırasında ihtiyaç duyduğu veri ve bilgileri ilgili kurumun izin verdiği ölçü ve şekilde kullanmamak, gizlilik prensibini ihlal etmek, akademik kariyerlere ait başvurularda yanlış ve yanıltıcı beyanat vermek, akademik usullere aykırı tutum ve davranışlarda bulunmak, hakem, danışman, editör, panelist, moderatör, izleyici, raportör ve benzeri görevleri kötüye kullanmak, yayın yaptığı kaynaklara ilişkin yanıltıcı beyanda

bulunmak. Örneğin, hakemli olmayan bir dergiyi hakemli olarak belirterek yayın yapmak.

Bilimsel yayınların değerlendirilmesi için geçerli kıstaslar, yayım etiği ilkelerini etkileyen unsurlar ve temel sorunlar; bilim ve akademik çevrenin amacı, değişen yapısı, toplumsal anlamı ve bilimsel bilgi üretme yönünü etkileyen faktörler vb. birçok etken yayım etiği kapsamındadır.⁴⁵⁵ Bilimsel hedeflere yalnızca bilimsel hayatta yaşanan etik dışı eylem, tutum ve faaliyetlerin önlenmesi ile ulaşılabilir. Bu nedenle bilimde etik dışılığı önlemede üç yaklaşımın önemli ve yararlı olduğu savunulmaktadır: İlki, araştırmacıların iyi bir eğitimden geçirilmesi, ikincisi araştırmacılara yönelik baskıların azaltılması için gerekli tedbirlerin alınması ve üçüncüsü ise araştırmacılar üzerinde baskı aracı olan mali konuların düzenlemesidir.⁴⁵⁶

2.4.5. Bir Meslek Olarak Akademisyenlik

“Akademik meslek” kavramı, ilk olarak Logan Wilson'ın “akademik mesleğin varlığı sorununu” profesyonel sosyoloji perspektifinden gündeme getirdiği Akademik Adam adlı 1942 tarihli çalışmasında ortaya çıktığı belirtilmektedir. 1991-1993'te, Amerika Birleşik Devletleri'nde öğretimi geliştirmeye yönelik Carnegie Vakfı'nın Başkanı Ernest Boyer, akademik mesleğe ilişkin uluslararası iş birliğine dayalı araştırmaları ilerleterek, 14 ülke ve bölgede akademisyenlere akademik mesleğe ilişkin ilk uluslararası araştırmayı yürütmede öncülük ettiği bilinmektedir. Bu çabaların ardından, bir dizi tanıtım makalesi Anakara Çin'de yayımlanmış, Kasım 2004'ün başlarında Paris, Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, Japonya, Birleşik Krallık, Fransa ve Birleşik Devletler ‘den bir grup prestijli uluslararası profesör tarafından ortaklaşa desteklenen akademik meslek üzerine ikinci küresel anket ve araştırma projesinin ilk konferansına ev sahipliği yaptığı kaydedilmektedir.⁴⁵⁷

“Bilgi işçileri” olarak nitelenen akademisyenlik, eğitim ve araştırma (akademik çalışma yapmak) gibi farklı iki tarafı olan, bilgiyi üretme ve paylaşma sorumluluğu

⁴⁵⁵ Murat Civaner, “Yayın Etiği Yayımlama Ahlakından İbaret Değildir”, VI. Tıp Etiği Kongresi “Biyotikte Yeni Ufuklar” 25-26 Kasım 2010, Türkiye Biyoetik Derneği Bildiri Özetleri Kitabı, (İstanbul: Türkiye Biyoetik Derneği, 1. Basım, 2010), 95.

⁴⁵⁶ Bülbül, “Bilimsel Yayınlarda Etik”, 60.

⁴⁵⁷ Shen Hong, “The Academic Profession in Higher Education: Foreword”, Chinese Education & Society, 53/3, (2020), 57.

olan bir meslektir. Akademisyenler bu sorumluluklarıyla ilgili olarak yürüttükleri mesleklerini kamu yönetiminin hâkim olduğu üniversitelerde yürütmektedirler.⁴⁵⁸ Akademisyenlik mesleğinin, öğrencilerine karşı fedakârca ilgi, eğitim uzmanlığı, yüksek düzeyde özerklik, yeni bilgi üretme, kavramsal ve teorik titizlik, bazı ortak değerlere sahip gibi temel birtakım özellikleri⁴⁵⁹ vardır ve rollerinin gereği olarak yerine getirmek durumunda oldukları mesleki sorumlulukları nedeniyle akademik kimlik önemlidir. Günümüz bilgi toplumunun gelişiminde üniversiteler önemli görevler yüklenmektedir. Üniversitelerin başarısı ise temel görevi eğitim olan akademisyenlerin gayret ve profesyonelliğine bağlıdır⁴⁶⁰ çünkü kararlı ve iyi eğitilmiş akademisyenler olmadan üniversiteler potansiyel bir konuma sahip olamazlar. Öğretim Elemanları üniversitenin eğitim, araştırma ve hizmet gibi temel görevlerini yerine getirirler. Bu nedenle üniversite kararlarını alırken akademisyenlerin fikirlerini dikkate almak durumundadır.⁴⁶¹ Buna istinaden akademisyenliğin merkezi ve önceliği olan bir meslek olduğu unutulmamalıdır. Çünkü akademisyenler dört temel işlevi gerçekleştirmektedirler. İlki saf bir araştırma, ikincisi geleceğin araştırmacıları ve öğretmenlerini yetiştirmek, üçüncüsü eğitim; geleceğin akademisyen ve profesyonellerini yetiştirmek amacıyla eğitim vermek, sonuncusu ise eğitim kurumlarındaki uygulayıcıları eğitmektir. Akademik meslek bu dört işlevin altındaki faaliyetler olan entegre bir öğretim ve araştırma çekirdeği etrafında toplanmaktadır.⁴⁶² Öyleyse akademisyenlerin yükseköğretimin ana unsurları olduğunu belirtmek yanlış olmaz. Birçok eleştiriye uğrasalar da günümüzde en çok rağbet gören meslek grupları arasında akademisyenlik gelmektedir.⁴⁶³

⁴⁵⁸ Ömür Timurcanday, Özmen Pınar Süral, Özer Ömür Yasar Saatçioğlu, "Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6/2, (2005), 1-3.

⁴⁵⁹ Rozita Ibrahim, Ahmad Zamri Mansor & Latifah Amin, "The meaning and practices of academic professionalism: views from academics in a research University", *Published by Elsevier Ltd. Selection and/or peer reviewed under responsibility of the UKM Teaching and Learning Congress 2011*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 59 (2012), 522.

⁴⁶⁰ Tijen Tülübaş, Şöheyda Göktürk, "An Evaluation of Academic Training Program (ÖYP) from Professional Socialisation and Identity Perspective", *Journal of Education and Practice*, 8/13, (2017), 14.

⁴⁶¹ Philip G. Altbach, "The Academic Profession: The Realities of Developing Countries", ed., *Leadership for World-Class, Universities Challenges for Developing Countries*, 1st Edition, Taylor & Francis Group, 2011, 208.

⁴⁶² Shirley M. Clark, "The Academic Profession and Career: Perspectives and Problems", *Teaching Sociology*, *Teaching and the Academic Profession: A Symposium*, Jan., 14/ 1, 1986, 25.

⁴⁶³ H. Mustafa Paksoy, İsmail Güvenç, "Akademisyenlerin Mesleğe Yönelik Algıları: Kilis 7 Aralık Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde Bir Araştırma", *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25/1, (2018), 95.

Eğitimde daha profesyonel, daha üretici, daha girişimci olması beklenen akademisyenlik mesleğinin günümüzde iş rolü, uzmanlık ve beklentileri değişikliğe uğramıştır. Akademik mesleğin birçok ülkede yaşandığı, daha güvensiz, hesap verebilir, örgütlenme ihtimalinin daha düşük olduğu gözlemlenmekte ve mesleğin akademi duvarları içinde sınırları belirsiz bir hal aldığı görülmektedir.⁴⁶⁴ Çünkü günümüzde üniversiteler artık sadece bilim adamlarının evi, eğitimcilerin yeri veya elitlerin yetişme alanı değildir. Verimli bir hizmet sunmak zorunda olan kuruluşlardır ve bunun için uygun insan gücünü, personeli almak ve yönetmek zorunda kalmışlardır.⁴⁶⁵ Akademisyenlik, yapılan bilimsel çalışmalarla toplumun ilerlemesini sağlamanın yanında toplumsal önderlik rolünü de üstlenmeyi gerektiren bir meslek olduğundan bu mesleğe sahip kişilerin akademik etik değerlere sahip olmaları ve mesleki çevresine de etik ilkeleri kazandırmaları önemli ve gereklidir.⁴⁶⁶ Ancak bununla birlikte içinde bulunduğumuz 21. yüzyılda akademik mesleğin koşulları ideal olmaktan uzaktır ve bazı açılardan bozulmaya devam etmektedir. Bu durum dünya çapında geçerlidir. Kitleselleşmenin etkisi, yükseköğretimin özelleştirilmesi ve mali krizin etkisi, akademik mesleğin karşılaştığı zorluklara katkıda bulunmuştur.⁴⁶⁷

Ayrıca akademisyenlik yüz yüze iletişimin yoğun olduğu bir meslek olduğundan, bunun sonucu olarak yayın yapma ve akademik kariyer konusunda maruz bırakıldıkları baskı ve engellemeler akademisyenlerde tükenmişlik sendromunu da ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, günümüzde ülkemizde kariyer elde etmenin tek yolunun yükseköğretimden geçtiği düşünüldüğünde akademisyenlerin verimli ve etkinliğini etkileyen her tür etkenin üzerinde durularak eğitim kalitesinin devamı oldukça önemlidir.⁴⁶⁸ Yükseköğretimin genişlemesiyle birlikte kurumların, programların ve mesleki rollerin ve statülerin farklılaşması da artmaktadır. Yükseköğretim, toplumdan artan beklentilerle ve akademisyenleri özgün

⁴⁶⁴ John Brennan, “A Changing Academic Profession: international perspectives”, *The Open University's repository of research publications and other research outputs*, 2007, 2.

⁴⁶⁵ Simon Schwartzman, “Academics as a Profession: What does it Mean? Does it Matter?”, *Higher Education Policy*, 7/2, (1994), 25.

⁴⁶⁶ Meral Erdirencelebi ve Berrin Filizöz, “Meslek Etiği ve Akademisyenlerin Etik Değerleri Üzerine Nicel Bir Araştırma”, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches*, 14/20, (2019), 28-34.

⁴⁶⁷ Altbach, “The Academic Profession: The Realities of Developing Countries”, 208.

⁴⁶⁸ Aycan Çiçek Sağlam, “Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8/15, (2011), 410-411.

disiplinlerinden uzaklaştırabilecek bir akademik çalışma evrimi ile karşı karşıyadır. Aynı zamanda, bilgi çağdaş toplumların en hayati kaynağı olarak tanımlanmıştır ve birçok ulus bilgi yaratma ve uygulama kapasitelerini geliştirmek için büyük adımlar atmıştır. Bununla birlikte, bilgi çalışması modern toplumların kurumlarının birçoğuna nüfuz eder ve yükseköğretim ile diğer ekonomik ve sosyal kurumlar arasında yeni ilişkiler ve daha zayıf sınırlar önermektedir. Bilgiye olan bu yeni bağlılık hem akademinin rolünü genişletmiş hem de geleneksel akademik rolün tutarlılığına ve yaşayabilirliğine meydan okur hale gelmiştir.⁴⁶⁹ Bu nedenle, akademisyenlerin mesleki temellerine ilişkin inanç ve fikirlerini anlamak önemlidir, çünkü bu inanç ve fikirler mesleki tutumlarını, davranışlarını, yargılarını ve değerlerini, yani mesleki kimliklerini şekillendirmektedir. Kimlik, kişinin profesyonel rollerin sorumluluklarını alması ve meslek etiğine bağlı olmasıyla doğrudan bağlantılıdır. Bir akademisyeni başarılı bir profesyonel yapmak için gerekli akademik kimlik, temel kavramları ancak mesleki eğitim ve deneyimle dönüştürülebilir. Nitekim, başta doktora eğitimi olmak üzere lisansüstü eğitim dönemi, akademisyenlerin mesleki sosyalleşmelerinin ve akademik kimlik gelişimlerinin başlangıcıdır. Lisansüstü düzeyde sosyalleşme, bireylerin profesyonel bir kariyere başarılı bir şekilde girmek için gerekli bilgi, beceri ve değerleri kazandıkları süreçlerdir. Bu açıdan bakıldığında, sosyalleşme sadece uzmanlık ve bilgi uygulaması kazanmanın bilinçli bir süreci değil, aynı zamanda davranış normlarını ve standartlarını içselleştirme ve mesleğe kimlik ve bağlılık duygusu oluşturan bilinçaltı bir süreçtir. Ayrıca lisansüstü eğitim, akademisyenlerin mesleki sosyalleşmelerinde ve akademik topluluğun sağlam bir üyesi olmalarında önemli görülmektedir.⁴⁷⁰

Sonuç olarak ülkedeki toplumsal değişim hızı ve niteliğini etkileyen kurumların başında gelen üniversiteler, yaptıkları bilimsel çalışmalar, ülke ve insanlığın sorunlarına getirdiği çözümler ve ülkenin ihtiyacı olan nitelikli iş gücünü sağlamak gibi önemli görevleri yüklenen kurumlardır. Üniversitelerin bu görevleri başarıyla gerçekleştirebilmesi, mesleğini severek yapan, karar mekanizması olarak önemli fonksiyonlar üstlenen, kariyer bakımından arındırılmış, sosyal ve ekonomik sorunlarına çözüm bulunduğu bir akademik kadro ile mümkündür.⁴⁷¹

⁴⁶⁹ Brennan, “A Changing Academic Profession: international perspectives”, 2.

⁴⁷⁰ Tülübaş, Göktürk, “An Evaluation of Academic Training Program (ÖYP) from Professional Socialisation and Identity Perspective”, 14.

⁴⁷¹ Sağlam, “Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi”, 411.

2.4.6. Akademik Etik

Problemin tanımlanması veya ihtiyaçların belirlenmesi aşamasından başlayarak ulaşılan bilgilerin toplumla paylaşılmasına kadar olan süreçte dikkat edilmesi gereken hareket tarzları olan⁴⁷² bilim etiği ya da akademik etik, bilimsel faaliyet yürütülen tüm kuruluşların genel ahlak kuralları ve mesleki etik çerçevesinde bilimsel çalışmaların yapılmasını ifade etmektedir. Akademik etiğin başta üniversite olmak üzere, öğretim elemanları, öğrenciler, ilgili kişi ve kurumlar olmak üzere birçok paydaşı bulunmaktadır ve bu paydaşların etik ilkeler çerçevesinde hareket etmesi gereklidir.⁴⁷³ Bilimsel özgürlük kapsamında sosyal ve bilimsel yükümlülüklerin tanımlandığı temel akademik değerler tüm paydaşlar tarafından özenle uygulanmalıdır. Bunun için tüm paydaşlar birbirlerini denetleyebilecekleri bir mekanizmayı kurmak durumundadırlar.⁴⁷⁴ Bu nedenle akademik bilgi üretmede etik ilkeler oldukça önemlidir. Bilim etiği bilimsel bilgi üretiminde uyulması gereken etik normlardan meydana gelmektedir ve bilim etiğinin en temel problemi araştırma sonuçlarının çarpıtılmadan gerçek veriler ışığında topluma sunulması olarak tarif edilen dürüstlüktür.⁴⁷⁵ Akademik dürüstlük, hayattaki etik duruşumuzun bir parçasıdır. Akademik bir ortamda davranışımız, doğruluk ve güven atmosferini teşvik edebilir veya kişisel dürüstlük için bir başarı arzusunu besleyebilir. Vicdan ve karakter, kararlar ve eylemlerle şekillenir ve sürdürülür. Düzenli olarak yeniden teyit edilen açık taahhütler, etik davranış ihtiyacını zihnimizde tutar. Dürüstlük, bütünlük ve doğruluk sadece değerler değildir; kolay çıkışın cazibesine verdiğimiz ve almaya devam etmemiz gereken kararlardır. Akademik dürüstlüğü destekleyen bir fikir birliği, paylaştığımız hedeflere ulaşmak için asgari koşuldur. Dolayısıyla akademik etik ilkeler, yanlış olduğunu bildiğimize karşı çıkmayı gerektirir.⁴⁷⁶

⁴⁷² Erdirençelebi ve Filizöz, “Meslek Etiği ve Akademisyenlerin Etik Değerleri Üzerine Nicel Bir Araştırma”, 28-34.

⁴⁷³ Nüket Örnek Büken, “Türkiye Örneğinde Akademik Dünya ve Akademik Etik”, *Hacettepe Tıp Dergisi*, 37/3, (2006), 167.

⁴⁷⁴ Nüket Örnek Büken “Akademik Etik ve Akademik Etik Kurullar/ Hacettepe Örneğinde”, *Akademik Etik: Teori ve Uygulama Dergisi*, 1/1, (2021): 1.

⁴⁷⁵ Mehmet Ali Akkaya, Zarife Yıldırım, “Akademik Bilgi Üretimi ve Etik”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fak. Dergisi*, 5/2, (2017), 84.

⁴⁷⁶ The American University In Cairo, Academic Integrity Matters Honesty, Trust, Fairness, Respect, Responsibility, AUC Council on Academic Integrity, Code of Academic Ethics, <https://documents.aucegypt.edu/Docs/Policies/Code%20of%20Ethics.pdf>, 6.

Temel etik yaklaşımları açısından akademisyen davranışları, birtakım temel değerler ve ilkeleri yönünden deontolojik özellikler taşımakla birlikte, akademisyenlik mesleğinin sonuçlarının taşıdığı önem de göz önüne alındığında etik açıdan faydacı bir yöntemin de akademik etikte etkili olduğu söylenebilir.⁴⁷⁷

Oluşturulacak bir akademik prensipler dizisi için;

1. Hiçbir yere parasız yazı vermemeliyim.
2. Yabancı dil bilgimi, imkanlar yaratarak geliştirmeliyim.
3. Çalışma alanımı daha da daraltarak derinliğine giden bir çalışma yolu tutmalıyım.
4. Benden yarına kalacak olan namusluca yaşanmış bir hayat, kitaplarım ve çocuklarım olabilir. Sorumluluğumu hiçbir zaman unutmamalıyım.
5. İçinde bulunduğum çetin çalışma yolu, ancak metotlu ve sabırlı bir çalışma ile aşılabılır. Günlük heves ve duygular azmimi kırmamalıdır.
6. Her türlü çalışma ve davranışlarım «ne olmak ve ne yapmak isteğime» uygun yöneşte bulunmalıdır.
7. Sanat dalları hayatın tuzudur. İlimden gelen kuruluğu sanatın ılık nefesiyle gidermeliyim.
8. Tabiatı ve insanı sevmek esastır.
9. Akıl, hayatı ve olayları anlamamanın en güvenilir aletidir.
10. Doğruluk, sadelik, alçakgönüllülük, dün olduğu gibi yarın da yoldaşlarımdır.
11. “Olup olacağımız bir cenaze” hem de “Kimbilir nerde, nasıl, kaç yaşında” her türlü küçüklüğü, mürailiği gülünçleştirir. Ölümü tabii karşılayarak insanca yaşamalıdır.
12. Her şeyin hesabını kendimize vermeli, herkesten önce kendimizden utanmalıyız.

⁴⁷⁷ İbrahim Pınar, “Akademisyenlerin Etik Değerleri Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim*, 13/43, (2002), 6.

13. İnsan, yapısı icabı, faziletle rezalet arasında raks eder. Daima faziletli olmak bir tabiat vergisi değil, insanca cehit işidir. Kendimizi daima göz altında tutmalıyız. Yılmadan, yorulmadan...⁴⁷⁸

2.4.6.1. Akademik Etik Kodlar

Etiğin uygulanmasına yönelik teorilerden birisi de sosyal sözleşme teorisidir. Sosyal sözleşme teorisi, her toplumun kendi etik normları olduğunu ileri sürer. Etik bir kodun geliştirilmesi ve uygulanması için bu teorinin özü, koda uyma potansiyeli olan bireyler arasındaki konsensüs rolüne vurgu yapmasıdır. Buna göre, zaman ve mekanla sınırlı olarak neyin uygun olup olmadığını toplulukların belirlediği öne sürülmüştür. Başka bir deyişle, belirli bir zaman ve mekânda bir topluluk için uygun olan şey, farklı bir zaman ve alanla sınırlanmış diğer topluluklar için farklı olabilir.⁴⁷⁹ Kod kavramı, başka fert ya da fertlerin zihinlerinde anlamlar oluşturmak için sistematik bir şekilde meydana getirilmiş simgeler şeklinde tanımlanabilir. Etik kod ise, ahlaki uygulamaları içeren standartlar, değerler, prensipler örgütün etik bütünlüğünü ifade eden ve çalışanların davranışlarına ya da kurumsal kültüre rehber olması amacıyla hazırlanan kurallar bütünüdür.⁴⁸⁰ Belirli insan sınıflarına uygulandığında- kamu görevlileri, doktorlar vb.- kodlar, nihai referans terimleridir. Mesleklerin üzerine inşa edildikleri çerçevedir. Genellikle kodlar, profesyonellerin "profesyonel" olduklarını ve genellikle bir mesleğin kurucu belgesi olduklarını iddia etmek için kullandıkları şeydir. Hipokrat Yemini gibi. Kod terimi genellikle farklı bağlamlarda kullanıldığından anlamı karıştırılabilir. Yasaların içinde kodlar olabilir; ancak kod, hukukla eşanlamlı değildir. Etik kodlar veya davranış kuralları nadiren ayrıntılı, belirli yasaklar sağlar.⁴⁸¹

Akademisyenler için etik kurallar, tüm toplumun kültürü, eğitimi ve dini için geçerli olabilecek ahlaki kodlardan farklıdır. Akademik etikle ilgili çalışmaların çoğu Amerikan kodlarına odaklanmaktadır, ancak son yıllarda, diğer ülkelerdeki

⁴⁷⁸ Nurettin Öztürk, "Akademik Kimlik ve Etik", *Akademik Dizayn Dergisi*, 2/2, (2008), 54.

⁴⁷⁹ Müge Leyla Yıldız, Gülnur Eti İçli, Ahmet Ercan Gegez, "Perceived Academic Code of Ethics: A Research on Turkish Academics", *International Strategic Management Conference, Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, (2013), 284.

⁴⁸⁰ Demir, "Akademisyenlik Mesleğinde Etik Kod Arayışı", 69..

⁴⁸¹ Stuart C. Gilman, Ethics Codes And Codes Of Conduct As Tools For Promoting An Ethical And Professional Public Service: Comparative Successes And Lessons, *World Bank Washington, DC* 2005, 4.

akademisyenlerin etik kodları üzerine literatürün arttığı gözlenmektedir.⁴⁸² Akademisyenlik de diğer mesleki alanlarda olduğu gibi bir takım değer ve etik kodlara dayanan davranışları zorunlu kılmaktadır. Akademik etik kodların belirlenmesinde temel amaç, araştırma ve yayın ile elde edilen bilimsel bilginin ortaya konulması ve bu bilgilerin paylaşılma sürecinde yaşanacak etik dışı davranışların akademisyenlik mesleğine ve topluma vereceği zararı önlemektir.⁴⁸³ Akademisyenlik güven ve dürüstlük gerektiren bir meslek olması nedeniyle meslekte etik kodların geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bununla birlikte akademisyenlerin görevlerini yürüttükleri kurumlar olan üniversiteler etik ilkeleri geliştirmeli ve etik dışı davranışlarla mücadele etmelidirler. Çünkü, etik kodlar akademisyenlerin ve paydaşları ile olan sorumluluklarını daha şeffaf bir şekilde yerine getirilmesini sağlamaktadır.⁴⁸⁴

2.4.6.2. Akademik Meslek Etik İlkeleri

Genel olarak akademik meslek ilkeleri beş temel değer ve ilkeye dayanmaktadır.⁴⁸⁵

1) Akademik özgürlük ve özerklik: Akademik özgürlük, akademisyenlerin hiçbir baskı ve dayatma ile karşılaşmadan kendi bireysel tercihlerini yapabilmeleridir. Akademik özerklik ise, kurumsal olarak akademi ve akademik personelin üst bir otoriteye, dıştan gelen talimat ve emirlere bağlı olmadan, akademik ve bilimsel çalışma alanı ve metotlarını özgürce belirleyebilme demektir.

2) Akademik dürüstlük: Akademisyenler arasındaki dürüstlük ve güvene dayalı bağları güçlendiren; toplumun bilim ve bilim adamına güvecini sağlayan; akademik ortamda uyulması gereken etik ilke ve normlara uygun davranmak akademik dürüstlüğün bir gereğidir. Akademik dürüstlük, akademik kuralları içtenlikle uygulamak ve her türlü akademik faaliyette açık, dürüst ve sorumlu davranışların korunmasını da kapsar.

⁴⁸² Yıldız, Eti İçli, Gegez, “Perceived Academic Code of Ethics:A Research on Turkish Academics”, 282-283.

⁴⁸³ Erdirençelebi ve Filizöz, “Meslek Etiği ve Akademisyenlerin Etik Değerleri Üzerine Nicel Bir Araştırma”, 28-34.

⁴⁸⁴ Demir, “Akademisyenlik Mesleğinde Etik Kod Arayışı”, 70-71.

⁴⁸⁵ <https://kurul.odu.edu.tr/files/other/UniversitesYasamiEtikK/akademik-etik-ilkeler.pdf>, Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri, 4-5.Erişim T.: 11.02.2022

3) Sorumluluk ve hesap verebilirlik: Her tür akademik ve bilimsel davranış ve faaliyetlerin kişisel ve mesleki sorumluluğun üstlenilerek; görevlerin istenilen nicelik ve nitelikte yürütülmesi, üniversitelerin kurumsal kimlik ve itibarının zarara uğratılmayarak; maddi kaynak ve finansmanın en verimli ve etkili şekilde kullanılması, paydaşlarla uyumlu ve etkili şekilde çalışılmak akademik sorumluluk ve hesap verebilirliğin bir gereğidir.

4) Temel hakların korunması ve güçlendirilmesi: Üniversiteler, tüm toplumun ve üyelerinin temel insan haklarını desteklemek ve korumakla yükümlüdür. Kişiler karar ve davranışlarının daima bu hakları güçlendirerek desteklediğini teminat altına almalıdır.

5) Başkalarına saygı: Üniversiteler farklılıklara saygı duyan ve onlara değer veren kurumlardır, ayrımcılık ve taciz gibi etik dışı davranışlara izin verilmez. Meslektaşlar, tüm paydaşlar ve üniversite dışı birim ve şahıslara nezaket ve saygı ile muamelede bulunmak ve münasebette olunan tüm şahısların ihtiyaç ve onuru dikkate alınmalıdır.

Ayrıca, akademisyenlerin meslektaşlarına, kendi disiplinlerine, üniversite ve topluma karşı yükümlülüklerini içeren bir takım etik davranış ilkeleri de bulunmaktadır.⁴⁸⁶

⁴⁸⁶ Hasan Gerçek, Mehmet Haluk Güven vd., “Yükseköğretim Kurumlarında Etik İlkeler, Sorumluluklar ve Davranış Kuralları”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1/2, (2011), 81-84; Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri, 6-7. <https://kurul.odu.edu.tr/files/other/UniversitesYasamiEtikK/akademik-etik-ilkeler.pdf>, Erişim T.: 11.02.2022.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. AKADEMİK PERSONELE YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde Karabük Üniversitesi'nde çalışan akademik personelin iş etiği özelliklerini belirlemek üzere gerçekleştirilmiş olan alan çalışması sonuçları değerlendirilmiştir.

3.1.1. Akademik Personelin Demografik Özellikleri

Çalışmanın bu kısmında; akademik personelin cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, çalışılan birim ve hizmet süresi gibi özellikleri frekans analizi ile tespit edilmiş olup söz konusu personelin dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Erkek	192	59,6
	Kadın	130	40,4
Medeni Durum	Evli	231	71,7
	Bekâr	91	28,3
Yaş	30 Yaş ve Altı	61	18,9
	31-40 Yaş	93	28,9
	41-50 Yaş	80	24,8
	51 Yaş ve Üstü	88	27,3
Unvan	Öğretim Görevlisi	76	23,6
	Araştırma Görevlisi	77	23,9
	Doktor Öğretim Üyesi	87	27,0
	Doçent	50	15,5
	Profesör	32	9,9
Hizmet Süresi	5 Yıl ve Altı	30	9,3
	6-10 Yıl	49	15,2
	11-15 Yıl	103	32,0

16-20 Yıl	78	24,2
21 Yıl ve Üstü	62	19,3
Toplam	322	100

Araştırmaya toplam 322 öğretim elemanı gönüllü olarak katılmıştır. Personelin %59,6'sı erkek ve %40,4'ü kadındır. Araştırmaya katılan personelin çoğunluğu evlidir (%71,7). Akademik personelin yaşlarına bakıldığında; %18,9'u 30 yaş ve altı, %28,9'u 31-40 yaş, %24,8'i 41-50 yaş, %27,3'ü 51 yaş ve üzerindedir. Akademik personelin %23,6'sı öğretim görevlisi, %23,9'u araştırma görevlisi, %27'si doktor öğretim üyesi, %15,5'i doçent ve %9,9'u profesör unvanına sahiptir. Katılımcıların %9,3'ü 5 ve altı yıldır, %15,2'si 6-10 yıldır, %32'si 11-15 yıldır, %24,2'si 16-20 yıldır, %19,3'ü 21 ve üzeri yıldır Karabük Üniversitesi bünyesinde çalışmaktadır.

3.1.2. Mesleki İş Etiği Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Sonuçları

Karabük Üniversitesi'nde çalışan akademik personelin iş etiği ile ilgili özelliklerini ölçmek amacıyla çalışmada kullanılan "Mesleki İş Etiği" ölçeğinin yapısal anlamda geçerliliğini test etmek için Açıklayıcı Faktör (AFA) analizi yapılmıştır. Bununla birlikte güvenilirliğini test etmek için Cronbach's Alpha testinden yararlanılmıştır. Elde edilen AFA ve güvenilirlik sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Mesleki İş Etiği Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Maddeler	Faktör Yükü	Özdeğer	Varyans Oranı	Cronbach's Alpha
Girişimci Olma	s6	0,779	9,510	32,791	0,915
	s11	0,768			
	s40	0,766			
	s45	0,739			
	s27	0,736			
	s14	0,717			
	s49	0,703			
	s18	0,657			

	s20	0,645			
	s32	0,817			
	s43	0,811			
	s42	0,810			
	s41	0,807			
Kişilerarası İlişkiler Becerisi	s46	0,732	4,957	17,093	0,908
	s19	0,726			
	s47	0,725			
	s28	0,684			
	s29	0,679			
	s26	0,814			
	s25	0,801			
Olumsuz Özellikler	s44	0,795	2,319	7,995	0,911
	s39	0,777			
	s13	0,758			
	s21	0,753			
	s23	0,816			
	s1	0,796			
Güvenilir Olma	s12	0,772	1,685	5,811	0,900
	s8	0,758			
	s3	0,681			
Toplam Varyans Oranı				63,690	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)				0,922	0,916
Bartlett Küresellik Testi		X²=5899,775		0,000	

Mesleki İş Etiği ile ilgili olarak akademik personelden toplanmış olan verilere Varimax rotasyonlu Temel Bileşenler (Principal Components) yöntemine göre AFA testi uygulanmıştır. Tabloda görüldüğü üzere ölçeğin KMO değeri 0,922 ve Bartlett değeri $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Bu değerlere göre; ölçekteki 29 ifade için 322 personelden toplanan verilerin AFA'ya uygun olduğu söylenebilir. Akademik

personelin iş etiği özelliklerini ölçen veri setinin, toplam varyans açıklama oranının yaklaşık %64 olduğu tespit edilmiştir. Varyans açıklama oranının >%60 kuralını sağladığı görülmektedir. Ölçek, öz değeri 1'in üzerinde olan 4 alt faktörden oluşmaktadır. Faktör altındaki ifadelerden hareketle boyutlar; Girişimci Olma, Kişilerarası İlişkiler Becerisi, Olumsuz Özellikler ve Güvenilir Olma olarak isimlendirilmiştir. Alt boyutlara ilişkin faktör yükleri 0,64-0,81 arasında değişmektedir. Dolayısıyla faktör yüklerinin 0.35'ten büyük olması gerektiği düşüncesinden hareketle, ölçekle ilgili veri setinin faktör yükleri de kabul edilir düzeyde olduğu söylenebilir.⁴⁸⁷ Ayrıca ölçeğin güvenirlik katsayısı $\alpha=0,916$ olarak tespit edilmiştir. Alfa katsayılarından hareketle ölçeğin yüksek güvenirlikte olduğu belirlenmiştir.⁴⁸⁸

3.1.2.1. Mesleki İş Etiğine İlişkin Betimsel Bulgular

Araştırmanın bu kısmında akademik personelin girişimci olma, kişilerarası ilişkiler becerisi, olumsuz özellikler ve güvenilir olma ile ilgili ifadelerle verdikleri cevapların frekans ve aritmetik ortalama değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3'te girişimci olma ile ilgili ifadelerle verilen cevapların dağılımları ve aritmetik ortalamaları verilmiştir.

Tablo 3: Girişimci Olma Özelliğine İlişkin Bulgular

Girişimci Olma Özelliği		1	2	3	4	5	\bar{X}
S6: Başarı İçin Hırslı	n	11	27	72	135	77	3,745
	%	3,4	8,4	22,4	41,9	23,0	
S11: Algısı Yüksek Olan	n	10	23	82	113	94	3,801
	%	3,1	7,1	25,5	35,1	29,2	
S40: Kendini İşine Adanmış	n	16	23	75	125	83	3,732
	%	5,0	7,1	23,3	38,8	25,8	
S45: Üretken	n	7	30	73	145	67	3,729
	%	2,2	9,3	22,7	45,0	20,8	

⁴⁸⁷ Tabachnick ve Fidell, *Using multivariate statistics*, 53.

⁴⁸⁸ A. Akgül, ve O. Çevik, *İstatistiksel Analiz Teknikleri, SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti, (2003), 436.

S27: Gayretli	n	11	26	74	122	89	3,782
	%	3,4	8,1	23,0	37,9	27,6	
S14: Verimli	n	8	31	79	128	76	3,723
	%	2,5	9,6	24,5	39,8	23,6	
S49: Becerikli	n	12	18	83	118	91	3,801
	%	3,7	5,6	25,8	36,6	28,3	
S18: İşini Doğru Yapan	n	8	29	85	108	92	3,767
	%	2,5	9,0	26,4	33,5	28,6	
S20: Yüksek Görev Bilinci Olan	n	16	32	71	129	74	3,661
	%	5,0	9,9	22,0	40,1	23,0	
Toplam							3,749

Araştırmaya katılan akademisyenlerin kendilerini hırslı ($\bar{X}=3,74$), yüksek algılı ($\bar{X}=3,80$), işine adanmış ($\bar{X}=3,73$), üretken ($\bar{X}=3,72$), gayretli ($\bar{X}=3,78$), verimli ($\bar{X}=3,72$), becerikli ($\bar{X}=3,80$), işini doğru yapan ($\bar{X}=3,76$) ve yüksek görev bilincine ($\bar{X}=3,66$) sahip kişiler olarak tanımladıkları tespit edilmiştir. Dolayısıyla akademisyenlerin girişimci oldukları söylenebilir.

Akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerilerini ifade eden maddelere verdikleri cevaplar ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Kişilerarası İlişkiler Becerisi Özelliğine İlişkin Bulgular

Kişilerarası İlişkiler Becerisi		1	2	3	4	5	\bar{X}
S32: İşbirliğini Seven	n	45	60	72	83	62	3,177
	%	14,0	18,6	22,4	25,8	19,3	
S43: Düşünceli	n	50	58	63	91	60	3,164
	%	15,5	18,0	19,6	28,3	18,6	
S42: Kibar	n	96	38	56	70	62	2,888
	%	29,8	11,8	17,4	21,7	19,3	
S41: Sadık	n	71	42	63	81	65	3,083
	%	22,0	13,0	19,6	25,2	20,2	
S46: Bakımlı	n	26	53	80	77	86	3,447

	%	8,1	16,5	24,8	23,9	26,7	
S19: Duygusal Olarak Tutarlı	n	24	57	79	91	71	3,397
	%	7,5	17,7	24,5	28,3	22,0	
S47: Arkadaş Canlısı	n	53	42	69	100	58	3,211
	%	16,5	13,0	21,4	31,1	18,0	
S28: Sempatik	n	48	49	83	79	63	3,186
	%	14,9	15,2	25,8	24,5	19,6	
S29: Yardımsever	n	28	37	83	69	105	3,577
	%	8,7	11,5	25,8	21,4	32,6	
Toplam							3,237

Akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerilerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir ($\bar{X}=3,23$). Buna göre akademisyenlerin kendilerini kısmen iş birliğini seven ($\bar{X}=3,17$), düşünceli ($\bar{X}=3,16$), kibar ($\bar{X}=2,88$), sadık ($\bar{X}=3,08$), duygusal olarak tutarlı ($\bar{X}=3,39$), arkadaş canlısı ($\bar{X}=3,21$) ve sempatik ($\bar{X}=3,18$) olarak tanımladıkları görülmektedir. Buna karşın akademisyenlerin kendilerini bakımlı ($\bar{X}=3,44$) ve yardımsever ($\bar{X}=3,57$) olarak tanımlamaları kabul edilir düzeyde çıkmıştır.

Akademisyenlerin olumsuz özelliklerini ifade eden maddelere verdikleri cevaplar ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Olumsuz Özelliklere İlişkin Bulgular

Olumsuz Özellikler		1	2	3	4	5	\bar{X}
S26: İhmalkâr	n	74	111	78	49	10	2,409
	%	23,0	34,5	24,2	15,2	3,1	
S25: Bencil	n	97	103	74	31	17	2,279
	%	30,1	32,0	23,0	9,6	5,3	
s44: Dikkatsiz	n	78	118	72	42	12	2,354
	%	24,2	36,6	22,4	13,0	3,7	
S39: Düşmanca Davranan	n	74	111	85	41	11	2,391
	%	23,0	34,5	26,4	12,7	3,4	
S13: Sorumsuz	n	77	105	79	48	13	2,425

	%	23,9	32,6	24,5	14,9	4,0	
S21: Depresif	n	68	111	90	48	5	2,413
	%	21,1	34,5	28,0	14,9	1,6	
Toplam							2,378

Akademisyenlerin olumsuz özellikleri düşük düzeyde çıkmıştır ($\bar{X}=2,37$). Bu bağlamda akademisyenlerin kendilerini ihmalkâr ($\bar{X}=2,40$), bencil ($\bar{X}=2,27$), dikkatsiz ($\bar{X}=2,35$), düşmanca davranan ($\bar{X}=2,39$), sorumsuz ($\bar{X}=2,42$) ve depresif ($\bar{X}=2,41$) kişiler olarak değerlendirmedikleri belirlenmiştir.

Akademisyenlerin güvenilir olduklarını gösteren maddelere verdikleri cevaplar ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Güvenilir Olma ile İlgili Bulgular

Güvenilir Olma		1	2	3	4	5	\bar{X}
S23: Dakik	n	20	31	54	116	101	3,767
	%	6,2	9,6	16,8	36,0	31,4	
S1: Güvenilir	n	24	29	56	123	90	3,701
	%	7,5	9,0	17,4	38,2	28,0	
S12: Dürüst	n	23	28	79	95	97	3,667
	%	7,1	8,7	24,5	29,5	30,1	
S8: Güvenilen	n	15	28	74	113	92	3,742
	%	4,7	8,7	23,0	35,1	28,6	
S3: Kurallara Uyan	n	18	41	69	112	82	3,618
	%	5,6	12,7	21,4	34,8	25,5	
Toplam							3,699

Akademisyenlerin kendilerini güvenilir kişiler olarak tanımladıkları tespit edilmiştir ($\bar{X}=3,69$). Dolayısıyla akademisyenlerin dakik ($\bar{X}=3,76$), güvenilir ($\bar{X}=3,70$), dürüst ($\bar{X}=3,66$), güvenilen ($\bar{X}=3,74$) ve kurallara uyan ($\bar{X}=3,61$) kişiler oldukları söylenebilir.

3.1.2.2. Akademisyenlerin Mesleki İş Etiği Özelliklerinin Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırması

Çalışmanın bu kısmında akademisyenlerin mesleki iş etiği özelliklerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve hizmet süreleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Akademisyenlerin mesleki iş etiği özelliklerini cinsiyetlerine göre karşılaştırmak için Independent Sample T testi yapılmış ve bulgular Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Akademisyenlerin Mesleki İş Etiği Özelliklerinin Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırması

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Girişimci Olma	1. Erkek	192	3,747	0,840	-0,065	0,948
	2. Kadın	130	3,753	0,735		
Kişilerarası İlişkiler Becerisi	1. Erkek	192	3,167	1,036	-1,500	0,135
	2. Kadın	130	3,340	0,982		
Olumsuz Özellikler	1. Erkek	192	2,397	0,901	0,446	0,656
	2. Kadın	130	2,351	0,930		
Güvenilir Olma	1. Erkek	192	3,607	1,017	-2,053	0,041*
	2. Kadın	130	3,835	0,917		

* $p < 0.05$

Erkek ve kadın akademisyenlerin girişimcilik ($t = -0,065$; $p = 0,948$), kişilerarası ilişkiler becerisi ($t = -1,500$; $p = 0,135$) ve olumsuz ($t = 0,446$; $p = 0,656$) özellikleri birbirine yakın çıkmıştır. Buna karşın kadınların erkeklerden daha fazla kendilerini güvenilir buldukları belirlenmiştir ($t = -2,053$; $p = 0,041$). Buna göre “**H₁**: Akademisyenlerin girişimci olma özellikleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir,” “**H₂**: Akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerisi cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir” ve “**H₃**: Akademisyenlerin olumsuz özellikleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir” hipotezleri kabul edilmemiştir. Buna karşın “**H₄**: Akademisyenlerin güvenilir olma özellikleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Evli ve bekâr akademisyenlerin mesleki iş etiği özelliklerine ilişkin Independent Sample T testi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Akademisyenlerin Mesleki İş Etiği Özelliklerinin Medeni Durumları Açısından Karşılaştırması

Değişkenler	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	p
Girişimci Olma	1. Evli	231	3,713	0,847	-1,296	0,196
	2. Bekâr	91	3,841	0,653		
Kişilerarası İlişkiler Becerisi	1. Evli	231	3,143	1,017	-2,646	0,009*
	2. Bekâr	91	3,473	0,981		
Olumsuz Özellikler	1. Evli	231	2,393	0,898	0,471	0,638
	2. Bekâr	91	2,340	0,950		
Güvenilir Olma	1. Evli	231	3,636	0,999	-1,839	0,067
	2. Bekâr	91	3,859	0,927		

***p<0.05**

Araştırmaya katılan evli ve bekâr akademisyenlerin girişimci olma ($t=-1,296$; $p=0,196$), olumsuz özellikler ($t=0,471$; $p=0,638$) ve güvenilir olma ($t=-1,839$; $p=0,067$) özellikleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak kişilerarası ilişkiler becerileri evli ve bekarlarda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=-2,646$; $p=0,009$). Dolayısıyla bekarları evlilere oranla kişilerarası ilişkilerde daha becerili oldukları tespit edilmiştir. Bu çerçevede “**H₅**: Akademisyenlerin girişimci olma özellikleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir,” “**H₇**: Akademisyenlerin olumsuz özellikleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir” ve “**H₈**: Akademisyenlerin güvenilir olma özellikleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir” hipotezleri kabul edilmemiştir. Ancak “**H₆**: Akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerisi medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Akademisyenlerin mesleki iş etiği özelliklerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way ANOVA testi yapılmış ve bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Akademisyenlerin Mesleki İş Etiği Özelliklerinin Yaşları Açısından Karşılaştırması

Değişkenler	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Girişimci Olma	1. 30 Yaş ve Altı	61	3,888	0,586	0,890	0,477	-
	2. 31-40 Yaş	93	3,755	0,739			
	3. 41-50 Yaş	80	3,709	0,794			
	4. 51 Yaş ve Üstü	88	3,683	0,971			
Kişilerarası İlişkiler Becerisi	1. 30 Yaş ve Altı	61	3,828	0,665	12,518	0,000*	1>2
	2. 31-40 Yaş	93	3,307	1,019			1>3
	3. 41-50 Yaş	80	2,856	1,029			1>4
	4. 51 Yaş ve Üstü	88	3,098	1,022			2>3
Olumsuz Özellikler	1. 30 Yaş ve Altı	61	2,232	0,834	1,222	0,302	-
	2. 31-40 Yaş	93	2,378	0,842			
	3. 41-50 Yaş	80	2,522	0,979			
	4. 51 Yaş ve Üstü	322	2,378	0,912			
Güvenilir Olma	1. 30 Yaş ve Altı	61	3,931	0,703	1,945	0,122	-
	2. 31-40 Yaş	93	3,716	0,858			
	3. 41-50 Yaş	80	3,532	1,107			
	4. 51 Yaş ve Üstü	88	3,672	1,126			

*p<0.05

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşlarına göre girişimci olma (F=0,890; p=0,477), olumsuz özellikler (F=1,222; p=0,302) ve güvenilir olma (F=1,945; p=0,122) özellikleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak kişilerarası ilişkiler becerileri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=12,518; p=0,000). Tukey sonuçlarına göre; 30 yaş ve altında olan akademisyenlerin 31-40 yaş, 41-50 yaş ile 51

ve üstü yaşında olanlardan daha fazla kişilerarası ilişkilerde becerikli oldukları görülmektedir. Bununla birlikte 31-40 yaşında olan akademisyenlerin, 41-50 yaşlarında olanlardan daha fazla kişilerarası ilişkilerde becerili oldukları belirlenmiştir. Sonuçlara göre “**H₉**: Akademisyenlerin girişimci olma özellikleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir,” “**H₁₁**: Akademisyenlerin olumsuz özellikleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir” ve “**H₁₂**: Akademisyenlerin güvenilir olma özellikleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir” hipotezleri kabul edilmemiştir. Buna karşın “**H₁₀**: Akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerisi yaşlarına göre farklılık göstermektedir” hipotezleri kabul edilmiştir.

Akademisyenlerin mesleki iş etiği özelliklerinin unvanlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way ANOVA testi yapılmış ve bulgular Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: Akademisyenlerin Mesleki İş Etiği Özelliklerinin Unvanları Açısından Karşılaştırması

Değişkenler	Unvan	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Girişimci Olma	1. Öğretim Görevlisi	76	3,615	0,920	1,720	0,145	-
	2. Araştırma Görevlisi	77	3,878	0,758			
	3. Doktor Öğretim Üyesi	87	3,653	0,765			
	4. Doçent	50	3,862	0,720			
	5. Profesör	32	3,840	0,742			
Kişilerarası İlişkiler Becerisi	1. Öğretim Görevlisi	76	3,081	1,038	2,448	0,046*	2>4 3>4 5>4
	2. Araştırma Görevlisi	77	3,484	0,972			
	3. Doktor Öğretim Üyesi	87	3,289	1,018			
	4. Doçent	50	2,986	0,972			
	5. Profesör	32	3,256	1,042			
Olumsuz Özellikler	1. Öğretim Görevlisi	76	2,611	0,928	2,159	0,073	-
	2. Araştırma Görevlisi	77	2,326	0,818			

	3. Doktor Öğretim Üyesi	87	2,388	0,959			
	4. Doçent	50	2,166	0,989			
	5. Profesör	32	2,255	0,745			
	1. Öğretim Görevlisi	76	3,500	1,081			
	2. Araştırma Görevlisi	77	3,950	0,891			
Güvenilir Olma	3. Doktor Öğretim Üyesi	87	3,560	1,010	2,844	0,024*	2>1
	4. Doçent	50	3,736	0,995			
	5. Profesör	32	3,887	0,694			

*p<0.05

Akademisyenlerin girişimci ve olumlu özellikleri unvanlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Buna karşın kişilerarası ilişkiler beceriler ($F=2,448$; $p=0,046$) ve güvenilir olma ($F=2,844$; $p=0,024$) özellikleri unvanlarına anlamlı farklılık göstermektedir. Tukey sonuçlarına göre; kişilerarası ilişki becerileri konusunda araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi ve profesörlerin, doçentlerden daha yetkin oldukları söylenebilir. Araştırma görevlisi olan kişilerin de öğretim görevlilerinden daha fazla kendilerini güvenilir buldukları tespit edilmiştir. Bu çerçevede “**H₁₃**: Akademisyenlerin girişimci olma özellikleri unvanlarına göre farklılık göstermektedir” ve “**H₁₅**: Akademisyenlerin olumsuz özellikleri unvanlarına göre farklılık göstermektedir” hipotezleri kabul edilmemiştir. Buna karşın “**H₁₄**: Akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerisi unvanlarına göre farklılık göstermektedir” ve “**H₁₆**: Akademisyenlerin güvenilir olma özellikleri unvanlarına göre farklılık göstermektedir” hipotezleri kabul edilmiştir.

Akademisyenlerin mesleki iş etiği özelliklerinin hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way ANOVA testi yapılmış ve bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Akademisyenlerin Mesleki İş Etiği Özelliklerinin Hizmet Süreleri Açısından Karşılaştırması

Değişkenler	Hizmet Süresi	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Girişimci Olma	1. 5 Yıl ve Altı	30	3,707	0,818	0,388	0,817	-
	2. 6-10 Yıl	49	3,730	0,834			
	3. 11-15 Yıl	103	3,829	0,643			
	4. 16-20 Yıl	78	3,710	0,886			
	5. 21 ve Üstü	62	3,700	0,886			
Kişilerarası İlişkiler Becerisi	1. 5 Yıl ve Altı	30	2,959	0,995	1,166	0,326	-
	2. 6-10 Yıl	49	3,276	0,921			
	3. 11-15 Yıl	103	3,160	1,070			
	4. 16-20 Yıl	78	3,384	0,976			
	5. 21 ve Üstü	62	3,281	1,051			
Olumsuz Özellikler	1. 5 Yıl ve Altı	30	2,416	0,898	0,108	0,980	-
	2. 6-10 Yıl	49	2,432	0,945			
	3. 11-15 Yıl	103	2,365	0,899			
	4. 16-20 Yıl	78	2,335	0,868			
	5. 21 ve Üstü	62	2,395	0,990			
Güvenilir Olma	1. 5 Yıl ve Altı	30	3,573	1,222	1,327	0,260	-
	2. 6-10 Yıl	49	3,436	1,079			
	3. 11-15 Yıl	103	3,749	0,863			
	4. 16-20 Yıl	78	3,764	0,958			
	5. 21 ve Üstü	62	3,803	0,983			

***p<0.05**

Akademisyenlerin girişimci olma, kişilerarası ilişkiler becerileri, olumsuz özellikleri ve güvenilir olma özellikleri hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Sonuçlara göre; “**H₁₇**: Akademisyenlerin girişimci olma özellikleri hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir,” “**H₁₈**: Akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerisi hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir,” “**H₁₉**:

Akademisyenlerin olumsuz özellikleri hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir”
ve “**H₂₀**: *Akademisyenlerin güvenilir olma özellikleri hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir”* hipotezleri kabul edilmemiştir.

SONUÇ

Yunanca “ thos” kelimesine dayanan etik kavramı, “*karakter,  det olan veya alışlagelen hayat tarzı, alışkanlık, t re, görenek, örf, alışılmış uğrak yeri*”, gibi anlamlara gelmektedir. Etik, ahlaki alan üzerinde yapılan felsefi bir düşünme tarzıdır. Ahlak felsefesi yani etik, insanların yaşamlarındaki toplumsal ilke ve kurallar ile davranışları felsefi olarak irdeleyerek açıklamaya çalışan ve değerlendirmeye tabi tutarak soruşturan felsefenin bir alt dalıdır. Etik, insanoğlunun eylemlerini kendi değerlerine göre şekillendirdiği prensipler dizisi ya da sistemidir. Ahlak bilimi yani etik, asıl olarak bireyler arası münasebetlerde ortaya çıkan davranışların niteliğini ölçen bir düşünme faaliyetidir. Bu nedenle, eylemin unsurlarını ve hangi şartlarda ortaya çıktığını anlamamızı sağlayan etik, iyi-doğru davranış tarzlarının neler olduğu ve davranışlara yol açan nedenlerin neler olduğu gibi ön bilgileri edinmeyi sağlar. Ahlakla eş anlamlı olarak da kullanılan etik kavramı ile ahlak arasında belirgin bir ayrım yapmak gerekir. Olgusal ve tarihsel olarak ahlak ve ahlaklılık, yaşanan bir şey, bir uygulama iken, etik; bahsi geçen uygulamanın teorik kısmını oluşturduğu söylenbilir. Buna göre ahlak yerel/yöresel, toplumun kendisi ile hayat bulduğu gelenek, görenek veya geçmiş tecrübeleriyle ilgili iken, etik evrenseldir. Toplumdan topluma zamanla içinde değişiklik gösterse de bütün toplumlarda adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, nezaket ve saygı, saygınlık, güven ve şeffaflık gibi birtakım ortak bazı etik ilkeler de mevcuttur.

Meslek, bilimsel, eğitsel ve yönetsel ilkelere sahip olan, bireyler tarafından tercih edilmiş sosyal iş bölümü sonucu ortaya çıkan, değişip dönüşebilen ya da tamamen ortadan kalkan bir uğraşıdır. İş ahlakı, çalışma ahlakı, meslek ahlakı ve işletme ahlakı olmak üzere üç esas alandan oluşmaktadır. Bunlardan meslek ahlakı, meslek sahiplerinin uymakla zorunda olduğu ahlaki ilkeler anlamında kullanılmaktadır. Genel olarak mesleki etik, iş hayatı ile ilgili eylemleri yöneten ve bu eylemler konusunda bireylere öncülük eden etik ilke/prensiplerin bütünü olarak tanımlanabilir. İş ve çalışma ahlakı, ülkeler ve kültürler arası farklılık taşırken meslek etik ilkeleri benzer nitelikler barındıran, mesleğin ifası esnasında dünya genelinde uyulacak normlara dayanmaktadır.

Toplumsal ve bireysel hayatla birlikte özel ve kamusal alanda yaşanan yozlaşma sonucu ortaya çıkan etik sorunlar “erdemli” bir yaşamı gerekli kılmıştır.

Devlet yönetiminde yaşanan hızlı değişimler, sosyal ve mesleki değişimleri de etkileyerek üst yönetimin etik sorunlar konusunda daha hassas hale gelmesine neden olmuş sonuçta kamu idaresindeki dönüşümün de etkisiyle geleneksel kamu yönetim ilkelerinin yeterli olmadığı görülerek yasalar çerçevesinde oluşan etik anlayış yanında evrensel etik değerler ve kodlara bağlı kalmayı sağlayacak ve kamu görevlisi için rehber niteliğinde olan yeni bir etik anlayışı ortaya çıkarmıştır. Kamu idaresinde etiğin en önemli niteliklerinden biri sosyal sorumluluk bilincidir. Çünkü sosyal sorumluluk topluma yönelik doğruluk ve bağlılığı gerektirmektedir. Dolayısı ile kamu erkini şahsi menfaatler için kullanmadan, toplumun yararını gözeterek işleri yürütmek tüm kamu personelinin görevidir.

İnsanın iç dünyasında ve çevresinde olanları, kâinatı tanıma ve anlamlandırma çabasının bir sonucunda bilinçliliği sağlayan bilme faaliyetini anlamlandıran ve bilme eylemine karşılık gelen bütün her şeye bilgi denir. Bilme etkinliği ise ancak bilgi ile mümkündür. Bilimsel faaliyetlerin en önemli dürtüsü bilimsel gerçekleri tanımak ve anlamaya çalışmaktır. Bu nedenle, toplumların kalıcılığı, refahı ve geleceği için bilim insanlarına ihtiyaç vardır. İnsan bilgisini ve refahını ilerletmek dürüstlük, titizlik, adalet, merak, yeni fikirlere açıklık, şüphecilik ve hayal gücü gibi değerlerin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bilimin amacı bilimsel bilgi elde etmektir. Bilimsel bilgi, bilimsel yöntem kullanılarak elde edilen bir olgu veya ilgilenilen davranışı açıklamak için genelleştirilmiş bir yasa ve teoriler bütününe atıfta bulunur. Bilim adamlarının, doğa, insan ve toplum hakkındaki bilgileri ortaya koyan zihinsel çaba ve uygulamaların tamamına bilimsel araştırma denir. Bilim adamları bağımsız olarak araştırmalarını gerçekleştirmekle birlikte, bu araştırmaların sonuçları konusunda topluma bilgi vermekle yükümlüdürler. Bu durum bilim adamlarının sosyal ve etik yükümlülüklerini de arttırmaktadır. Yapılan her bilimsel araştırma daha önce yapılan araştırmalar üzerine inşa edilmektedir. Gerek araştırma sırasında gerek araştırma sonuçlarının ilanı sırasında bilerek ya da bilmeyerek yapılan bazı hatalar hem ilgili bilim dalına hem de araştırmanın güvenilirliğine gölge düşürmektedir. Araştırmanın belirli bir metodoloji çerçevesinde sürdürülebilmesi, teori, tez, hipotez ve birtakım bilimsel kuralları öğrenmeyi gerektirir. Bu nedenle, bilim adamlarının bu metodolojiye hâkim olması ve çalışmalarını toplum yararına devam ettirmesi önemlidir. Bilim adamı yeniliğe açık, girişimci, şüpheli, bilimselliğe önem veren, tarafsız, dürüst, özgür, tenkitçi gibi karakteristik özellikleri yanında tevazu sahibi ve etik ilkelere bağlı

olmalıdır. Bu nedenle araştırmaların belirli kurallar çerçevesinde yapıldığı günümüzde bilimsel araştırmaların planlanması ve yürütülmesinde araştırmacıların kendilerine rehberlik eden bilimsel ölçü ve etik ilkeleri merkeze alan bilim etiğine önem vermeleri, belirli bir etik bilince sahip olmaları ve bu bilinç üzere hareket etmeleri gereklidir. Bilimsel araştırmada olduğu gibi yayın da güvene bağlıdır. Çünkü bilimsel dürüstlük güveni gerektirir ve bilim adamı toplumun saygı ve güvenini sağlamakla yükümlüdür. Bilimsel etik, sorunun saptanmasından araştırma aşamasına hatta yayına kadar olan süreçte uyulması gerekli etik ve ahlak ilkelerinin tamamına denilmektedir ve araştırma ve yayın etiğı bilimsel etikle bir bütündür. Bu nedenle araştırmacılar kanunlar çerçevesinde değil bir takım genel ahlak kuralları ve etik ilkelere göre hareket ederek yayın yapmalıdırlar. Mutlak dürüstlük ilkesine sahip olmak ve bu değerleri korumakla yükümlü bilim adamları araştırmaları esnasında ayrıca; araştırmanın tasarım ve projesi ile devamı ve yürütülmesinde meslek ilkelerine uygun hareket etmeli, araştırma konusu ile ilgili tüm süreçte dürüst, açık ve eleştirel olmalı, konu hakkında daha önce yapılmış yayın sahiplerine saygılı olmalı, bilimsel yayınlar yaparken de aynı tavrı göstermelidirler.

“Bilgi işçileri” olarak nitelenen akademisyenlik, eğitim ve araştırma (akademik çalışma yapmak) gibi farklı iki tarafı olan, bilgiyi üretme ve paylaşma sorumluluğu olan bir meslektir. Akademisyenler bu sorumluluklarıyla ilgili olarak yürüttükleri mesleklerini kamu yönetiminin hâkim olduğu üniversitelerde yürütmektedirler. Günümüz bilgi toplumunun gelişiminde üniversiteler önemli görevler yüklenmektedirler. Üniversitelerin başarısı ise temel görevi eğitim olan akademisyenlerin gayret ve profesyonelliğine bağlıdır. Akademisyenliğin merkezi ve önceliğı olan bir meslek olduğu unutulmamalıdır. Çünkü akademisyenler dört temel işlevi gerçekleştirmektedirler. İlki saf bir araştırma, ikincisi geleceğin araştırmacıları ve öğretmenlerini yetiştirmek, üçüncüsü eğitim, vatandaş veya geleceğin akademisyenleri ya da profesyonelleri olmaları için eğitim vermek, sonuncusu ise okullarda uygulayıcıları eğitmektir. Akademik meslek bu dört işlevin altındaki faaliyetler olan entegre bir öğretim ve araştırma çekirdeği etrafında toplanmaktadır. Problemin tanımlanması veya ihtiyaçların belirlenmesi aşamasından başlayarak ulaşılan bilgilerin toplumla paylaşılmasına kadar olan süreçte dikkat edilmesi gereken hareket tarzları olan bilim etiğı ya da akademik etik, bilimsel faaliyet yürütülen tüm kuruluşların genel ahlak kuralları ve mesleki etik çerçevesinde bilimsel çalışmaların

yapılmasını ifade etmektedir. Akademik etiğin başta üniversite olmak üzere, akademisyenler, öğrenciler, ilgili kişi ve kurumlar olmak üzere birçok paydaşı bulunmaktadır ve bu paydaşların etik ilkeler çerçevesinde hareket etmesi gereklidir. Akademik meslek ilkeleri beş temel değer ve ilkeye dayanmaktadır. Bunlar, akademik özgürlük ve özerklik, akademik dürüstlük, sorumluluk ve hesap verebilirlik, temel hakların korunması ve güçlendirilmesi, başkalarına saygılı olmaktır.

Karabük Üniversitesi'nde çalışan akademik personelin mesleki iş etiği özelliklerini belirlemek üzere bir alan çalışması yapılmıştır. Araştırmaya toplam 322 öğretim elemanı gönüllü olarak katılmıştır. Analizler sonucunda akademisyenlerin kendilerini hırslı, yüksek algılı, işine adanmış, üretken, gayretli, verimli, becerikli, işini doğru yapan ve yüksek görev bilincine sahip kişiler olarak tanımladıkları tespit edilmiştir.

Araştırmada akademisyenlerin kişilerarası ilişkiler becerilerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Buna göre akademisyenlerin kendilerini kısmen iş birliğini seven, düşünceli, kibar, sadık, duygusal olarak tutarlı, arkadaş canlısı ve sempatik olarak tanımladıkları görülmektedir. Buna karşın akademisyenlerin kendilerini bakımlı ve yardımsever olarak tanımlamaları kabul edilir düzeyde çıkmıştır.

Diğer taraftan akademisyenlerin olumsuz özellikleri düşük düzeyde çıkmıştır. Bu bağlamda akademisyenlerin kendilerini ihmalkâr, bencil, dikkatsiz, düşmanca davranan, sorumsuz ve depresif kişiler olarak değerlendirmedikleri belirlenmiştir.

Akademisyenlerin kendilerini güvenilir kişiler olarak tanımladıkları tespit edilmiştir. Dolayısıyla akademisyenlerin dakik, güvenilir, dürüst, güvenilen ve kurallara uyan kişiler oldukları söylenebilir.

Çalışmada akademisyenlerin mesleki iş etiği özelliklerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve hizmet süreleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Erkek ve kadın akademisyenlerin girişimcilik, kişilerarası ilişkiler becerisi ve olumsuz özellikleri birbirine yakın çıkmıştır. Buna karşın kadınların erkeklerden daha fazla kendilerini güvenilir buldukları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan evli ve bekâr akademisyenlerin girişimci olma, olumsuz özellikler ve güvenilir olma özellikleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak kişilerarası ilişkiler becerileri evli ve bekarlarda anlamlı farklılık gösterdiği

görülmektedir. Dolayısıyla bekarların evlilere oranla kişilerarası ilişkilerde daha becerili oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşlarına göre girişimci olma, olumsuz özellikler ve güvenilir olma özellikleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak kişilerarası ilişkiler becerileri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Tukey sonuçlarına göre; 30 yaş ve altında olan akademisyenlerin 31-40 yaş, 41-50 yaş ile 51 ve üstü yaşında olanlardan daha fazla kişilerarası ilişkilerde becerikli oldukları görülmektedir. Bununla birlikte 31-40 yaşında olan akademisyenlerin, 41-50 yaşlarında olanlardan daha fazla kişilerarası ilişkilerde becerili oldukları belirlenmiştir.

Akademisyenlerin girişimci ve olumlu özellikleri unvanlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna karşın kişilerarası ilişkiler beceriler ve güvenilir olma özellikleri unvanlarına anlamlı farklılık göstermektedir. Tukey sonuçlarına göre; kişilerarası ilişki becerileri konusunda araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi ve profesörlerin, doçentlerden daha yetkin oldukları söylenebilir. Araştırma görevlisi olan kişilerin de öğretim görevlilerinden daha fazla kendilerini güvenilir buldukları tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin girişimci olma, kişilerarası ilişkiler becerileri, olumsuz özellikleri ve güvenilir olma özellikleri hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Bu araştırmanın sadece Karabük Üniversitesi'nde yapıldığı ve bu alanda yapılan ilk araştırma olduğu göz önüne alınırsa başka üniversitelerde yapılacak araştırmaların literatüre katkı sunacağı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akçakaya, Murat. “Çatışma Yönetimi ve Örgüt Verimliliğine Etkisi”. *Kamu-İş*. 7/2 (2003): 641-666.
- Akdeniz, İbrahim. “Kamu Görevlileri Etik Kurulunu Yeniden Düşünmek”. *Sayıştay Dergisi*, 103, (Ekim- Aralık 2016):59-83.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri, SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Akkaya, Mehmet Ali. Yıldırım, Zarife. “Akademik Bilgi Üretimi ve Etik”. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fak. Dergisi*. 5/2 (2017):78-93.
- Akkuş, Hüseyin. “İşletmelerde Karşılaşılan Ahlâkî İkilemler”, *İş Ahlakı Sempozyumu Bildiriler*, 31 Mayıs 2008, *İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği*. İstanbul: İgiad Yay. :11, 2008.
- Aktaş, Kadir “Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci”, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 1/2. 2014
- Akyel, Recai. Köse, Hacı Ömer. “Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışı: Etkin Kamu Yönetimi İçin Etkin Denetimin Gerekliliği”. *Türk İdare Dergisi*. 466 (Mart 2010): 9-45.
- Alberts, Bruce “Why science education is more important than most scientists think”, *FEBS Letters The Scientists’ Forum* (2022): 149-159.
- Aldırmaz, Yaşar. “Tüm Yönleriyle Bilim Üretiminde Etik”. *Uluslararası Adli Bilimler Kongresi*.https://www.Researchgate.Net/Publication/324068374_Tum_Yonleriyle_Bilim_Uretiminde_Etik, 2017.
- Allen, Natalie J. Meyer, John P. “The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization” *Journal Of Occupational Psychology*, 63 (1990): 1-18.
- Alpar, R. (2010). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinde Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik- Güvenirlilik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altbach, Philip G. “The Academic Profession: The Realities of Developing Countries”, ed., *Leadership for World-Class, Universities Challenges for Developing Countries*. 1st Edition. Taylor & Francis Group. 2011.

Argandoña, Antonio “Social Responsibility And Ethics In Organizational Management”, *IESE Business School-University of Navarra*, (2016): 1-12.

Argüden, Yılmaz. vd. *Katılımcı Demokrasi: Stk'ları Güçlendirme Önerileri*. İstanbul: Argüden Yönetişim Akademisi Yayınları, 1. Basım, 2016.

Arslan, Ahmet. *Felsefeye Giriş*. Ankara: Adres Yay., 12. Baskı, 2009.

Arslantürk, Z. (2001). *Sosyal Bilimciler İçin Araştırma Metod ve Teknikleri*. İstanbul: Çamlıca Yayınları.

Arslan, Emin. *Otel İşletmelerin Çalışanların Paraya Olan Tutumunun Mesleki Etik Değerler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ens. Turizm İşletmeciliği ABD., 2011.

Aslan, Sinan. Arzova, S. Burak. “Muhasebe Etiğinin İş Yaşamına Geçmiş İşletme Eğitimi Almış Öğrenciler Üzerindeki Etkileri?”, 18-20 Ekim 2006. ODTÜ II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı (Uluslararası Katılımlı). 2007.

Ataman, Hakan. *Eğitim Hakkı ve İnsan Hakları Eğitimi*. Ed. Ayça Uluseller. İzmir: İnsan Hakları Gündemi Derneği, 1. Baskı, 2008.

Atay, E. Ethem. “Türkiye Cumhuriyeti Devlet İdaresinin Görevleri ve Kamu Hizmeti”. Ed. Şerife Yıldız Akgül. *İdare Hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üni. Yay., 2019.

Ateş, Hamza. Oral, Bülent. “Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve Örgütsel Ruhçuluk Kuramı Ekseninde Bir Analiz”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5/1 (2003): 55-71.

Atılğan, Semra. Kutvan, Ali B. *Örgütlerde Yönetişel Etik ve Etik Yönetimi*. İstanbul: Çağlayan Kitabevi.

Aydemir, Filiz. *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Etik Davranışlar Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi (Adıyaman İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi: İnönü Üni. Eğitim Bilimleri Ens. İlköğretim Ana Bilim Dalı, Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı, 2012.

Aydın, Erdem. “Bilim, Araştırma ve Etik”. *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*. 64/2 (2007): 47-53.

Aydın, Remzi. *Arşiv Çalışanlarının Mesleki Etik Algısı: Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Arşivleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi: Çankırı Karatekin Üni SBE Bilgi ve Belge Ana Bilim Dalı, 2020.

Aykaç, Burhan. “Personel Yönetiminde Yeterlik İlkesi”. *Amme İdaesi Dergisi*. 23/4 (1990): 91-109.

- Baltaş, Zuhâl. "Birlikte Var Olmak ve İş Etiği", *Kaynak Dergisi*, 16, (2003).
<https://kaynakbaltas.com/kultur/birlikte-varolmak-ve-is-etigi/Erişim T.29.01.2022>.
- Basım, H. Nejat. Şeşen, Harun. "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 61/4 (2008): 82-101.
- Başdan, Serhat. Gökbunar, Ramazan. "Kamu Hizmetlerinin Sunumunda e-Devletle İlgili Yeni Gelişmeler: Tümüleşik e-Devlet Sistemlerine Doğru". *Dokuz Eylül Üni. İ.İ.B.F. Dergisi*. 19/1 (2004): 71-89.
- Baumgärtner, Stefan. Petersen, Schiller, Thomas Johannes "The concept of responsibility: Norms. actions and their consequences." *Actions and Their Consequences*. (April 4, 2018).
- Baykaler, Gazi. "Kamu Görevlilerine Yönelik Etik Davranış İlkeleri". *Türk İdare Dergisi*. 453 (2016): 35-45.
- Bayram, Levent. "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık". *Sayıştay Dergisi*. 59 (2005): 125-139.
- Bektaş, Çetin. "İşletmelerde İş Ahlakı". *Business & Management Studies: An International Journal*, 3/3 (2015): 327-363.
- Benedek, Wolfgang. *İnsan Haklarını Anlamak İnsan Hakları Eğitimi El Kitabı*. çev. Mehveş Bingöllü Kılıcı. Ankara: Türkiye Adalet Akademisi Yay. 3. Baskı, 2014.
- Berksoy, İrem. "Vergi Güvenliğinin İki Boyutu: Yasallık İlkesi Karşısında Meşru Güven İlkesi". *Journal of Life Economics*. 3/1 (2016): 71-92.
- Bhattacharjee, Anol. *Social Science Research: Principles, Methods And Practices*. Creative Commons. ABD: Attribution-NonCommercial-Share Alike, 2012.
- Bilgiç, Asmin Kavas. "Verimlilik, Etkinlik ve Tutumluluk İlkeleri Bağlamında Sayıştayın Büyükşehir Belediyeleri Üzerindeki Performans Denetimi". *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11/1 (2020): 1-29.
- Brennan, John. "A Changing Academic Profession: international perspectives". *The Open University's repository of research publications and other research outputs*. 2007.
- Brower, G. E. (Ombusman), *Conflict of interest in the public sector*, Victorian Government Printer.
- Brown, Michael E. Trevino, Linda K. Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 12, (2006):595-616.

Bruck, Carly S. Allen, Tammy D. “*The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work–Family Conflict*”. *Journal of Vocational Behavior*. 63 (2003): 457-472.

Bozkurt, Cevdet. “Yolsuzlukla Mücadele Boyutuyla Etik ve Etik Kültürü”. *Denetişim*. 5, (2010): 44-53.

Boztepe, Hatun. “Halkla İlişkiler Perspektifinden Güven Kavramı: Katılımcılık, Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik İlkelerinin Kamu Kurumlarının Güvenin Oluşmasındaki Rolü”. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. 45 (2013): 53-74.

Börü Elber, Deniz. İslamoğlu, Güler. Birsal, Melek. “Güvenilir ve Güvenilmez İnsan Özelliklerinin Karşılaştırması”. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 9/18 (Kış 2020): 149-162.

Büken Örnek, Nüket. “Türkiye Örneğinde Akademik Dünya ve Akademik Etik”. *Hacettepe Tıp Dergisi*. 37/3 (2006): 164-170.

Büken Örnek, Nüket “Akademik Etik ve Akademik Etik Kurullar/ Hacettepe Örneğinde”, *Akademik Etik: Teori ve Uygulama Dergisi*, 1/1 (2021): 1-14.

Bülbül, Tuncer. “Bilimsel Yayınlarda Etik”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 15/15 (2004): 53-61.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Büyükaş, Gülfer. “Kamu Örgütlerinde Çıkar Çatışması Sorununun Önlenmesine Yönelik Etiksel Bir Yaklaşımı”. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 8/2 (2019): 433-456.

Caldwell, David F. Chatman, Jennefer A. O’Reilly, Charles A. “Building Organizational Commitment: A Multifirm Study”. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1990): 245-261.

Celep Cevat, “Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı”. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. 22/108 (1998): 56-62.

Cevizci, Ahmet. “Etik”. *Felsefe Ansiklopedisi*. Ed. Ahmet Cevizci. Ankara: Ebabil Yay., 1. Baskı, 2007. 5:845.

Cevizci, Ahmet. *Etik- Ahlak Felsefesi*. İstanbul: Say Yay. 1. Baskı, 2014.

Chen, Chaomei. Song, Min. “Visual Analytic Observatory of Scientific Knowledge”. *Representing Scientific Knowledge*. Springer International Publishing. 2017.

Chowdhury, Mohammad. “Emphasizing Morals, Values, Ethics, And Character Education In Science Education And Science Teaching “*Mojos, The Malaysian Online Journal of Educational Science 2016*. Volume4 - Issue 2.

Civaner, Murat. “Yayın Etiği Yayımlama Ahlakından İbaret Değildir”. VI. Tıp Etiği Kongresi “Biyoetikte Yeni Ufuklar” 25-26 Kasım 2010. Türkiye Biyoetik Derneği Bildiri Özetleri Kitabı. İstanbul: Türkiye Biyoetik Derneği, 1. Basım, 2010.

Civelek, Mustafa Emre. vd. “The Mediator Effect Of Ethical Climate On The Relation Between Organizational Justice And Organizational Commitment”. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*. 18. (Ekim-Kasım-Aralık 2016):

Clark, John A. “Social Justice, Education and Schooling: Some Philosophical Issues”. *British Journal of Educational Studies*, 54/3 (Eylül 2006):

Clark, Shirley M. “The Academic Profession and Career: Perspectives and Problems”, Teaching Sociology , Teaching and the Academic Profession: A Symposium, Jan., 14/1. 1986.

Corey, Gerald. Schneider Corey, Marianne. Callanan, Patrick. *Issues and Ethics in the Helping Professions* (Seventh edition). ABD: Thomson Higher Education Belmont, CA: Brooks/Cole, Cengage Learning, 2007.

Coşan, Pınar Erkal. Gülova, Asena Altın. “Örgütsel Demokrasi”. *Yönetim ve Ekonomi*. 21/2 (2014): 231-248.

Çaha, Ömer. “Muhafazakâr Düşüncede Toplum”. *Liberal Düşünce*. (Bahar 2004). 15-24.

Çavuş, Mustafa Fedai. Biçer, Mehmet. “The Effects Of Organizational Democracy On Organizational Citizenship Behaviors”. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10/1 (2021): 387-396.

Çelik Karabacak, Aynur. Topkaya, Nursel. “Üniversite Öğrencilerinde Kişilerarası İlişki Tarzlarının Yordayıcısı olarak Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri”. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 9/16 (Aralık 2018): 138-159.

Çelik, Suat. Bayrakçeken, Samih. Erçetin, Şefika Şule. “Bilimin Doğası ve Öğretmen Adaylarının Bilimin Doğası Anlayışları”, 38. *Icanas*: 61-75.

Çevikbaş, Rafet. “Yönetimde Etik ve Yozlaşma”, *Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20/1. Nisan 2006:

Çobanoğlu, Nesrin. Aydoğdu, Bezen İlke. Profesyonel Davranış ve Meslek Etiği, Haz. Barış Parkan, 18-20 Ekim 2006. ODTÜ Felsefe Bölümü II. *Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı*. 2007.

Çobanoğlu, Nesrin. “Üniversite ve Etik”. *Multidisipliner Etik Kongresi Bildiri Kitabı*. Niğde. (28-30 Mayıs 2012).

Çobanoğlu, Nesrin. “Bireysel, Profesyonel, Toplumsal, Bilimsel ve Siyasal Etiği Yeniden Sorgulatan COVID-19 Pandemisi”. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*. 25 /1 (Ocak 2020): 36-42.

Daştan, Abdulkerim. Bayraktar, Yaşar. Bellikli, Uğur. “Türkiye’de Sosyal Bilimler Alanında Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Eğitimi: İdeali Arayış Bağlamında Bir Araştırma”. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*. 8/15 (2019):

D., Constant Beugre. Understanding organizational justice and its impact on managing employees An African Perspective. *The International Journal Of Human Resource Management*. 13:7 (2002): 21-39.

Demir, Kadri. <https://www.sektorumdergisi.com/is-ve-meslek-etigi/> Erişim T. 01.02.2022.

Demir, Günce. “Akademisyenlik Mesleğinde Etik Kod Arayışı”. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*. 6. (2020):65-80

Demirtaş, Umut. Tokat, Ekin. “Verimlilik Yönetiminde Ölçme ve Teşhis: Bir Kobi Uygulaması”. *Verimlilik Dergisi*. T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü Yay., 3, (2013): 7-38.

Demircan, Nigar. Ceylan, Adnan. “Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçlar”. *Celal Bayar Üni. İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 10/2 (2003):139-150.

Demirdal, M. Balkan. “İnsan Haklarının Temellendirilmesinde Yardımcı Bir Kavram: Adalet İlkeleri”. *İnsan Hakları Yıllığı*. 37 (2019).

Demirkıran, Özlem. Eser, Hamza Bahadır. Keklik, Belma. “Demokrasinin Tabana Yayılması Yönetimde Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik Bağlamında Bilgi Edinme Hakkı Kanunu”. *Akdeniz Üni. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 3/2 (2011): 169-192.

Dikmen, Yurdanur. vd. “Hemşirelerin Profesyonel Tutumları ile Bunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi “. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17/3 (2014): 158-164.

Doğan, Nilhun. “İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş”. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 8/16 (2009): 179-200.

Doğan, Eser Us. “Kamu Görevlisinin Tarafsızlık Yükümlülüğü Bağlamında Seçilme Yeterliliği”. *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 4/2. (Ekim 2019): 319-362.

- Durna, Ufuk. Eren, Veysel. “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6 /2 (2005): 210-219.
- Düzgün, Şaban Ali. “Sevginin İstismarı ve Sevgide Aşırılık (Kültler)”. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 52/1(2011): 5-25.
- Efe, Ayça. <https://cahitcengizhan.com/meslek-etigi/> Erişim T. 01.02.2022.
- Elçigil, Ayfer. vd. “Hemşirelerin Karşılaştıkları Etik İnkilemlerin İncelenmesi”. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14/ 2 (2011): 52-60
- Ercan, Tolgay. Daşlı, Yılmaz. Biçer, Enis Baha. “Bilimsel Bilgide Etik ve İntihal”. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (Haziran 2021): 91-108.
- Erdem, Ali Rıza. “Bilim İnsanı Yetiştirmede Etik Eğitimi”. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 2/1 (2012): 25-32.
- Erdirençelebi, Meral. Filizöz, Berrin. “Meslek Etiği ve Akademisyenlerin Etik Değerleri Üzerine Nicel Bir Araştırma”. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches*, 14/20 (2019): 1228-1258.
- Erdoğan, İ. (2003). *Pozitivist Metodoloji: Bilimsel Araştırma Tasarımı İstatistiksel Yöntemler Analiz ve Yorum*. Ankara: ERK.
- Ergüden, Akın. Uygulamak Etik Ne Tür Bir Bilgi İçerir? 1. *Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Kitabı*. TÜBA. 2003.
- Ergün, Halil. Gül, Kudret. “Muhasebe Mesleği Etik Kuralları ve Bu Kuralların Meslek Mensuplarınca Algılanışı”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 25 (2005): 144-154.
- Erkuş, A. (2009). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ertekin, Cumhur. *Bilimsel Araştırmada Etik ve Sorunları*. Türkiye Bilimler Akademisi Yay., 2002.
- Eryılmaz, Bilal. Biricikoğlu, Hale. “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik” *İş Ahlakı Dergisi*. 4/7 (Mayıs 2011).
- Eşitli Aygün, Ezgi. “Suçların ve Cezaların Kanuniliği İlkesi”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 104 (2013): 225-246.
- Eyüboğlu, İsmet Zeki. *Türk Dilinin Etimolojik Sözlüğü*. İstanbul: Sosyal Yayınlar, 1. Basım, 1988.
- Fromm, Erich. *Sevme Sanatı*. çev. Işitan Gündüz. Ankara: Say Yay. 1985.

Fromm, Erich. *Erdem ve Mutluluk*. çev. Ayda Yörükân. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2. Baskı, 1994.

Gammel, Stefan. “Ethics and Morality”, The Ethics Portfolio- Technical University Darmstadt for NanoCap
https://www.philosophie.tudarmstadt.de/media/philosophie_nanobuero/pdf_2/ethicsportfolio/ethics_moralitybwnewfont.pdf, Erişim T.:07.01.2022.

Gençkaya, Ömer Faruk. *Çıkar Çatışması*., Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması. TC. Başbakanlık -Kamu Görevlileri Etik Kurulu. 22 Mayıs 2009.

Gençoğlu, Murat. *Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Kapsamındaki Davranışlarına İlişkin Öğretmen Adaylarının Görüşleri*. Yüksek lisans Tezi: Girne Amerikan Üni. SBE, Eğitim Yönetimi ve Bilimi Yüksek lisans Programı, 2015.

Gerçek, Hasan. Güven, Mehmet Haluk. vd., “Yükseköğretim Kurumlarında Etik İlkeler, Sorumluluklar ve Davranış Kuralları”. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 1/2 (2011): 80-88.

Gilman, Stuart C. Ethics Codes And Codes Of Conduct As Tools For Promoting An Ethical And Professional Public Service: Comparative Successes And Lessons. *World Bank Washington. DC* 2005.

Gökçe, Orhan. Örselli, Erhan. “Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı”. *İş Ahlakı Dergisi* 4/7 (Mayıs 2011): 45-66.

Gökçelik, Özlem. Etik Kavramının Kamu Yönetimi ve İç Denetim Bağlamında Değerlendirilmesi. *Denetim*. 5 (2010): 54-63.

Gözler, Kemal. *Hukukun Temel Kavramları*. Bursa: Ekin Yay., 17. Baskı, 2019.

Goodman, Joan F. “Respect-Due And Respect-Earned: Negotiating Student–Teacher Relationships”. *Ethics and Education*. 4/1. (March 2009): 3-17.

Grünberg, David. Uygulamak Etik ve Aristoteles’te Etik-Retorik İlişkisi. 1. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Kitabı.

Gültekin, Sebahattin. Altuntop, Serkan. *İnsan Kaynakları Yönetiminde Temel İlkeler*. Ed. Serdar Kenan Gül, Ali Erkan Alaç. Ankara: Seçkin Yay., 2014.

Gündüz, Yüksel. Coşkun, Zehra Sedef. “İlköğretim Öğrencilerinin Öğretmenlerinin Mesleki Etik İlkelerine Uyma Düzeyine İlişkin Görüşleri”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 11/2 (2011): 95-110.

Gürler, Sercan. “Etiğe Giriş: Kavramlar, Teoriler”. Ed. Ahmet Halûk Atalay. *Adalet Meslek Etiği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay., 2018.

Güven, Ahmet. Elçarpar, Yasin. “Kamu Yönetiminde Etik Sorunsalı ve Alınması Gereken Önlemler”. Ed. Cuma Çataloluk, Doğan Bozdoğan, *Sosyal Bilimlerde Değişim ve Gelişim Yazıları II, Chapter 5*. Ankara: Gece Akademi, Mayıs 2019.

Güz, Hanife. Akçakaya, Murat. “Yerel Yönetimlerde Etik Sorunlar ve Etik Algılaması: Ankara BB Örneği”. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, 25-26 Mayıs 2009. Ankara: TODAİE. 1. Basım, 2009.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River

Hançerlioğlu, Orhan. “Değer”, *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 1989. 1:275.
Hohenberg, Pierre C. “What is Science?”. December 2010, <https://fliphtml5.com/kddq/nqgm> pdf.

Hong, Shen. “The Academic Profession İn Higher Education: Foreword”. *Chinese Education & Society*, 53/3 (2020):57-60.

ICAC. Independent Comissioner Agarist Corription. *Identify, Disclose and Manage: Conflicts of Interest in Public Administration*. 2021.

Işık, Gülşen. “Meslek, Meslek Ahlakı ve Meslek Odası”. Türkiye İnşaat Müh. 15. Teknik Kongresi. 1999.

Işık, Nuran Erol. “Bilim, Etik ve Eğitim İlişkisi Üzerine”. *Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi*. 1/423. 2003:

Işık, Metin. Çiçek, Berat. Almalı, Vedat. “Üniversitelerin İç Paydaşlarının Kurumsal İtibar Algısını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma”. *Bitlis Eren Üni. SBE Dergisi*. 5 (Aralık 2016): 66-83.

Işıktaç, Yasemin. “Bir Hukuk Tanımı Vermenin Zorluğu”. *Hacı Bayram Veli Üni. Hukuk Fakültesi Dergisi*. 2/2 (1998).

İnci, Osman. “Bilimsel Yayın Etiği”. *Türk Kütüphaneciliği*. 29/2 (2015): 282-295.

İnci, Osman. “Bilimsel Yayın Etiği İlkeleri, Yanıltmalar Yanıltmaları Önlemeye Yönelik Öneriler “. *Sağlık Bilimlerinde Süreli Yayıncılık- Türk Tıp Dizini*.

İşgüden, Burcu. Çabuk, Adem. “Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9/16 (2006): 59-86.

- İyi, Sevgi. “Etik Tarihinde Ana Yaklaşımlar”. Ed. Ionna Kuçuradı, Demet Taşdelen. *Etik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay., 1. Baskı, 2011.
- Jong, Gjalt de. Witteloostuijn, Arjen Van. “Organizational Democracy”. Ed. S.R. Clegg, J.R. Bailey *International Encyclopedia of Organization Studies*, 3 (2007): 54-66.
- J.T. Chowning, Fraser, P. *An Ethics Primer*, Northwest Association for Biomedical Research Ulusal Araştırma Kaynakları Merkezi. 2007.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kale, Harun. “5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Bağlamında Sorumluluk”. http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1261.htm. 29.01.2022.
- Kan, Arzu. Akalın, Adem. Kan, Mustafa. “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği İhlalleri ve Müeyyideleri”. *Journal Of Organizational Psychology And Behavior (Örgütsel Psikoloji ve Davranış Dergisi)*. 2/1 (2021): 55-63.
- Karakoç, Yusuf . “Hukuk - Etik İlişkisi”, *Hukuka Felsefi ve Sosyolojik Bakışlar – V Sempozyumu*. (13-17 Eylül 2010). Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arkivi, 24. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları. 2012.
- Kaplan, Çetin. “Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Çalışanlarının Etik Kavramını Algılayışlar”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14/3 (2009): 343-355.
- Kardeş, Servet. Banko, Çağla. Akman, Berrin. “Araştırma Görevlilerinin Bilimde Etik Değerlere İlişkin Görüşleri”. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4/11 (Haziran 2017): 300-313.
- Karcıoğlu, Fatih. Alioğulları, Zişan Duygu. “Çatışmanın Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 26/3-4 (2012): 215-237.
- Karkacier, Atila. Güven, Ahmet. Aslan, Emre. “Şeffaf Yönetim Anlayışı İçinde Denetimin Rolü”, 13. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri, Ağustos 2017.
- Kasapçopur, Özgür. “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği”. *Cerrahpaşa Tıp Dergisi* 38 (2007): 161-165.
- Kavak, Yalçın. *Medenî Hukukta Dürüstlük Kuralı ve İyiniyetin Korunması*. İstanbul: Legal Yay., 2019.

- Kerr, Jeffrey L. Caimano, Vincent F. “The Limits of Organizational Democracy [and Executive Commentary]”. *The Academy of Management*. 18/3 (2004): 81-97.
- Kesgin, Ahmet. “Etik Üstüne”. *Dini Araştırmalar Dergisi*. 12/35 (Eylül – Aralık 2009):143-160
- Keskin, Züleyha. *Kamu Hizmetlerinde Eşitlik İlkesi*. Yüksek lisans Tezi: AÜ Sosyal Bilimler Ens., Kamu Hukuku Anabilim Dalı, 2014.
- Khan, Muhammad Arkam. “Planning For Performance Audit”. *PAW Department of The Auditor-General of Pakistan*, Temmuz-1988, Lahore; Çev. Necmiddin Bağdadioglu -Atilla İnan, “Performans Denetiminin Esasları”, *Sayıştay Dergisi*, 27, (Ekim-Aralık 1997): 69-71.
- Kıllıoğlu, İsmail. *Ahlak ve Hukuk İlişkisi*. Doktora Tezi: İstanbul Üniversitesi SBE, 1988.
- Kıray, Hüseyin Selçuk. Koca, Serhat. “Bireylerarası İletişim Süreçleri”. Ed. Canan Uluyağcı, *Ufuk Eriş, Bireylerarası İletişim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay., 2018.
- Kırca, Nurcan “Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerde Profesyonel Değerler Algısı ve Etkileyen Faktörler”, *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 7/2, (2020): 59-69.
- Kocabıyık, Arzu. *Öğretmenlerin Mesleki Etik İlkeleri ile Eğitim İnançları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek lisans Tezi: Kafkas Üni. SBE, Eğitim Bilimleri ABD. Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı. 2019.
- Kondylis, Vassilios Th. *Le Principe de Neutralité Dans la Fonction Publique*, Paris: Université de Paris, Pantheon – Sorbonne, Sciences Economiques - Sciences Sociales- Sciences Juridiques, Pour le Doctorat. 1991.
- Kubalı, Derya. *Performans Denetimi Kavram İlkeleri, Metodoloji ve Uygulamalar*. Ankara: TC. Sayıştay Başkanlığı Yay., 1. Basım, 1998.
- Kuçuradi, İonna. *İnsan Hakları Eğitimi Türkiye Programı 1998-2007*. Ankara: İnsan Hakları Eğitimi On Yılı Ulusal Komitesi Yayınları: 1, 2007.
- Kuçuradi, İonna. *İnsan ve Değerleri*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yay., 5. Baskı, 2013.
- Levent, A. Faruk vd; *Eğitimde Ahlak ve Etik*. Ankara: Nobel Yay. Genişletilmiş 2. Baskı, 2021.

- Mahmutoğlu, Abdulkadir. "Etik ve Ahlâk; Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler". *Türk İdare Dergisi*. 81/463-464 (2009): 225-249.
- Martin, David "Responsibility: A Philosophical Perspective". *Responsibility and Dependable Systems*, Ed. Guy Dewsbury. John Dobson. Londra: Springer Science+Business Media, 2007.
- Mengüşoğlu, Takiyyettin. *İnsan Felsefesi*. Ankara: Doğu Batı Yay., 2015.
- Merdan, Ethem. "Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*. 7 (2013): 140-159.
- Meshanko, Paul B. *The Respect Effect*. Mc Graw Hill Education. 2013.
- Moseley, Alexander. *A'dan Z'ye Felsefe*. çev. Ali Süha. İstanbul: NTV Yay., 1. Baskı, 2006.
- Mueller, Carles W. Wynn, Tor "The degree to which justice is valued in the workplace", *Soc Justice Res*, 13/1, (2000), 1-24.
- Mutlu, Şefika. *Öğreticilerine Göre Kur'an Kursu Öğreticiliğinin Mesleki Etik İlkeleri*. Doktora Tezi: Ankar Üni SBE. Felsefe ve Din Bilimleri ABD, Din Eğitimi Bilim Dalı, 2018.
- Müftüoğlu, Ömer. "Güven Ortamının Bir Toplum İçin Önemi ve Bunu Engelleyen Faktörler". *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*. 5/3 (2005): 143-159.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlama Araştırma Teknikleri*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Neves, Maria Patrão "Responsibility: Individual". Ed. Henk ten Have. *Encyclopedia of Global Bioethics*. January 2015.
- Nuttall, Jon. *Ahlâk Üzerine Tartışmalar Etiğe Giriş*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 1. Baskı, 1997.
- Oğuz, N. Yasemin. "Bilimsel Yayın Etiği". *Klinik Psikiyatri*. 2 (1999):
- Onat, Hasan. *Bilgi, Bilim ve Bilimsel Yöntem- İslam Bilimlerinde Yöntem*. Ankara: Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi Yayınları. 2017.
- Osmanoğlu, Ömer. "Etik ve Politik Bir Kavram Olarak Adalet". *İnsani Değerlerin Yeniden İnşası Sempozyumu (Tebliğler)*. Ed. Cengiz Gündoğdu. (19-21 Haziran 2014), Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yay., 3. Baskı. 2015.

- Önen, S. Mustafa. Yıldırım, Ali. “Kamu Yönetiminde Etik Denetimi: OECD Ülkeleri Örneği”. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*. 5/1 (Bahar 2014): 19-45.
- Örs, Yaman. Uygulamalı Etik, Uygulamasız Etik ve Felsefe Yapmanın Etiği. 1. *Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Kitabı*.
- Özbek, Oğuz. *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Meslekî Etik İlkeleri ve Bu İlkelere Uyuma Düzeyleri*. Doktora Tezi: AÜ. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, 2003.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-I*. Genişletilmiş 5. Baskı, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, Servet. “Eğitimde Verimlilik ve Toplam Kalite Yönetimi”. *Eğitim Yönetimi*. 3 (1995):377-388.
- Özdemir, Süleyman. İş ve Meslek Ahlakı (İş Etiği), İstanbul: İstanbul Üniversitesi AUZEF Yay.
- Özen, Sadettin. “Ahlak, Ahlak Teorisi ve Bilimi, Bilim ve İş Ahlakı”. *İş Ahlakı Dergisi*. 8/1 Bahar 2015.
- Özen, Yener. *Sorumluluk Eğitimi*. Ankara: Vize Yay., 1. Baskı, 2015.
- Özer, M. Akif, “Örgütlerde Çatışma ve Yönetimi” *Etkin ve Verimli Örgüt Yönetimi İçin Bir Model Arayışı, Üçüncü Sektör Kooperatifçilik*, 128. (Nisan-Mayıs- Haziran 2000): 23-40.
- Özkal Sayan, İpek. “Etik ve Kamu Etiği: Eleştirel Bir Bakış”. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*. 12/2 (2020): 21-42.
- Özkorkut, Korkut. “Hakkın Kazanılması, Kaybedilmesi, Kullanılması, Korunması”. Ed. Ufuk Aydın, Elvan Sütken. *Hukukun Temel Kavramları*. (Eskişehir: Anadolu Üni. Yay., 2013).
- Özlem, Doğan. *Etik -Ahlâk Felsefesi-* İstanbul: İnkılap Yay., 2004.
- Öztezcan, Berrin Aslan. “Bilimsel Yayın Etiği ve Atıf: Bilişim Teknolojilerinin Etkileriyle Ortaya Çıkan Etik Sorunlar”. *Isophos: Uluslararası Bilişim, Teknoloji ve Felsefe Dergisi*. 2/3 (2019):113-129.
- Öztürk, Muammer. “Kurumsal Verimlilik ve Görev Ahlakı”. *İş Ahlakı Dergisi*. 2/3 (Mayıs 2009):121-133.
- Öztürk, Nurettin. “Akademik Kimlik ve Etik”. *Akademik Dizayn Dergisi*. 2/2 (2008):47-56.

- Padem, H., Göksu, A. ve Konaklı, Z. (2012). *Araştırma Yöntemler SPSS Uygulamalı*. Sarajevo: International Burch University.
- Paksoy, H. Mustafa. Güvenç, İsmail. “Akademisyenlerin Mesleğe Yönelik Algıları: Kilis 7 Aralık Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi’nde Bir Araştırma”. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 25/1 (2018): 93-111.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*, Allen and Unwin Inc., Crows Nest, New South Wales.
- Parlatır, İsmail. Gözaydın, Nevzat. Zülfikar, Hamza. “Ahlak”. *Türkçe Sözlük*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yay., 9. Baskı, 1998.
- Pehlivanlı, Edip Ali. *Akademik Etik Değerlerin İşkoliklik ve Psikolojik Sözleşme İhlali ile İlişkisinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Kırıkkale Üni. SBE, İşletme Ana Bilim Dalı, 2019.
- Pelit, Elbeyi. Güçer, Evren. “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara ve Öğretmenleri Etik Dışı Davranışa Yönelten Faktörlere İlişkin Algulamaları”. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2 (2006): 95-119.
- Peter, Francis E. *Antik Yunan Felsefesi Terimleri Sözlüğü*, çev. Hakkı Hünler, İstanbul: Paradigma Yay., 1. Baskı, 2004.
- Pınar, İbrahim. “Akademisyenlerin Etik Değerleri Üzerine Bir Araştırma”. *Yönetim*. 13/43 (2002): 5-19.
- Porsuk, Tuncay. “Mesleki Yeterlilik Sistemi ve Sürdürülebilir Orman Yönetimindeki Önemi”. *Anadolu Orman Araştırmaları Dergisi*. 7 (2021): 34-45.
- Reiss, Michael J. “Teaching Ethics in Science”. *Studies in Science Education*. 34/1. 1999.
- Resnik, David B. *Bilim Etiği*. çev. Vicdan Mutlu. İstanbul: Ayrıntı Yay., 1. Baskı, 2004.
- Şahin, İdris. “Demokrasi ve İnsan Hakları Eğitimi”. *e-Journal of New World Sciences Academy*. 4/4 (2009):1341-1354.
- Rights, A Human. Based Approach to Education For All. *United Nations Children’s Fund/ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*. 2007.
- Rozita, İbrahim. Mansor, Ahmad Zamri & Amin, Latifah. “The meaning and practices of academic professionalism: views from academics in a research University”. *Published by Elsevier Ltd. Selection and/or peer reviewed under responsibility of the UKM Teaching and Learning Congress 2011*, Procedia - Social and Behavioral Sciences. 59. 2012.

- Ruacan, Şevket. “Bilimsel Araştırma ve Yayınlarda Etik İlkeler”. *Gazi Tıp Dergisi*. 16/4 (2005): 147-149.
- Sağlam Çiçek, Aycan. “Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 8/15 (2011):407-420.
- Sağlam, Mehmet. “Açılış Konuşması”. 18-20 Ekim 2006.II. *Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı (Uluslararası Katılımlı)*. ODTÜ Felsefe Bölümü. 2007.
- Sauve, Jean Marc. “Pour une Nouvelle Déontologie de la Vie Publique”. *La Semaine Juridique- Edition General- Supplément a.*, Rapport de la Commission de réflexion pour la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique, remis au Président de la République le. 26 janvier 2011. (Décembre 2011).
- Saylı, Halil. Kızıldağ, Duygu. “Yönetmelik ve Yönetmelik Etiğinin Oluşmasında İnsan Kaynaklarının Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz”. *Afyon Kocatepe Üni. Sosyal Bilimler Dergisi*. 9/1 (Haziran 2007): 231-251.
- Schwartzman, Simon. “Academics as a Profession: What does it Mean? Does it Matter?”. *Higher Education Policy*. 7/2 (1994):24-26.
- Stroll, A. A. vd. *Etik Kuramları*. çev. Mehmet Türkeri. İstanbul: Lotus Yay. 3. Baskı, 2014.
- Stum, David L. “Workforce Commitment: Strategies For The New Work Order”. *Strategy & Leadership*. 27/1. (Jan-Feb.1999):4-7.
- Sorucuoğlu, Yazıcı Aynur. Tüfekçi Güdücü, Fatma. “Çocuk Hemşirelerinde Mesleki Profesyonel Değerler”. *Acibadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 6/2 (Nisan 2015):105-109.
- Suiçmez, Halit. “Türkiye Sanayiinde (1987-2007) İşgücü Verimliliği ve Yatırımlar İlişkisi (Doğrusal Bağlantı Çözümlemesi)”. *Verimlilik Dergisi*, T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü Yay., 3 (2013): 33-77.
- Şahin, Ali. Örselli, Erhan “Kamu Çalışanlarının Kişisel, Kurumsal ve Toplumsal Etik Sorumlulukları ve İkilimleri Üzerine Bir Araştırma”. 18-20 Ekim 2006. ODTÜ Felsefe Bölümü. II. *Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı (Uluslararası Katılımlı)*. 2007.
- Şen, Mustafa Lütfi. *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*. Ankara: T.C Kamu Görevlileri Etik Kurulu. 2012, 3. Baskı.

Şimşek, Eylem. “Örgütsel İletişime Birey Cephesinden Bakış: Çalışanların Bireylerarası İletişim Becerilerinin Performans Algılarındaki Rolü”. *Journal of Organizational Behavior Review*. 3/2 (2021):139-152.

Tabachnick, B. G. ve Fidel, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited

Taşkıran, Hatun Boztepe. “Kamu Yönetiminde Vatandaş Katılımı ve Şeffaflığın Sağlanmasında Dijital İletişim Uygulamalarının Rolü”. *Amme İdaresi Dergisi*. 52/1(Mart 2019):117-144.

Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

T.C. Adalet Bakanlığı, Aday Memur Hazırlayıcı Eğitimi Genel Hukuk Ders Notu. Ankara: Eğitim Dairesi Başkanlığı.

T.C Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık). *İyi Yönetim İlkeleri Rehberi*. Ankara: T.C Kamu Denetçiliği Kurumu Yay. 2019.

TC. Millî Eğitim Bakanlığı. *Meslek Ahlakı ve Ahilik*. Mesleki Gelişim. Ankara: MEB Yay., 2016.

Temel, Recep. Göksel, Türker. *Meslek Ahlakı*, İstanbul: TÜRDAV Basım Yayım Elit Kültür Yay., 2019.

Tepe, Harun. *20. Yüzyılda Etik*. Ed. Ionna Kuçuradı, Demet Taşdelen. *Etik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay. 1. Baskı, 2011.

The American University In Cairo, Academic Integrity Matters Honesty, Trust, Fairness, Respect, Responsibility, AUC Council on Academic Integrity, Code of Academic Ethics, <https://documents.aucegypt.edu/Docs/Policies/Code%20of%20Ethics.pdf>,

Timurcanday, [Ömür](#), [Süral](#), [Özmen Pınar](#), [Saatçioğlu](#), [Özer Ömür Yasar](#). “Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 6/2. (2005):1-14.

Titiz, Tınaz. *Alternatif Siyaset Anlayışı*. Ankara: Verso Yay., 1. Baskı, 1992.

Tiyek, Ramazan. Peker, Kadir. “Örgütsel Etik Davranışlar: Bir Araştırma”. *Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi*, 6/1, (2015):113-136.

TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası. *Etik, Ahlak ve Meslek İlkeleri*. Ankara: TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Yay., 2004.

- Trevino, Linda K.- Nelson, Katherine A. *Managing Business Ethics*. ABD: John Wiley & Sons, Inc.
- Tokgöz, Hatice *İslam Düşüncesinde Sevgi Teorileri*. Ankara: Nobel Akademik Yay., İlem Kitaplığı, 1. Basım 2016.
- Toplu, Mehmet. “Bilim Etiği: İnternetin Bilim Etiği Üzerine Etkileri”. *Türk Kütüphaneciliği*. 26/4. (2012).
- Toprak İspir, Zeynep. “Meslek “Etik”leri Etikten Bağımsız Mıdır?”. *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1*.
- Tülübaş, Tijen. Göktürk, Şöheyda. “An Evaluation of Academic Training Program (ÖYP) from Professional Socialisation and Identity Perspective”. *Journal of Education and Practice*. 8/13 (2017):14-20.
- Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği. *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*. İstanbul: TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi-1. 2005.
- Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği. *Dünyada ve Türkiyede İş Etiği ve Etik Yönetimi*. İstanbul: TÜSİAD Yay. 2009.
- TÜSİAD Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü, *Kamu Hizmetinde Etik-Güncel Konular ve Uygulama*. İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları ve Basım İşleri. 2003.
- TÜSİAD, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik – II, Yasal Altyapı, Saydamlık ve Ayrıcalıklar, Tespit ve Öneriler*. İstanbul: TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi No: 2, 2005.
- Türkoğlu, M. Emin. Dincel, Sezen. Cansoy, Ramazan “Sevginin Eğitimdeki Gücü”, *IV. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*, Ed. Mustafa Yunus Eryaman vd. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, 4-7 Mayıs 2012.
- Tüzün Kalemci, İpek. “Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri”. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üni. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 2 (2007):93-118.
- Uçak Özenç, Nazan. Birinci, Hatice Gülşen. “Bilimsel Etik ve İntihal”. *Türk Kütüphaneciliği*, 22/ 2 (2008): 187-204.
- Uğraş, Sinan. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Etik ve Mesleki Motivasyon Durumlarının Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi: İnönü Üni. Sağlık Bilimleri Ens. Beden Eğitimi ve Spor ABD., 2018.
- Ulus, T., İnce, C. H., Aliustaoğlu, F. S. ve Melez, İ. E. (2010). Araştırma Nasıl Tasarlanır (I). *Adli Tıp Dergisi*, 24 (2), 40-47.

- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Usta, Aydın “Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme”. *Türk İdare Dergisi*. 468 (Eylül 2010): 159-181.
- Usta, Aydın “Kamu Örgütlerinde Çıkar Çatışması: Türleri ve Önlenmesi”. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*. 7/13 (2015):100-124.
- Usta, Sefa. Kocaoğlu Mustafa. “Kamu Yönetiminde Etik Davranış İlkeleri: Kırşehir Belediyesi Çalışanlarının Etik Algıları Üzerine Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üni. İ.İ.B.F. Dergisi*. 20/3 (2015):153-173.
- Usta, Sefa “Kamu Yönetiminde Etik Bir Sorunsal Olarak Çıkar Çatışması ve Kamu Görevi Sonrası İstihdam”. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 19/2 (2016):1-17.
- Uzkesici, Nuray “İşletmelerde Etik Yönetimi - İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5/2. (2003). <http://www.isguc.org/?p=article&id=162&cilt=5&sayi=2&yil=2003>
- Uzkesici, Nuray. “İşletmelerde Etik Yönetimi- İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5/2. (2003) <http://www.isguc.org/?p=article&id=162&cilt=5&sayi=2&yil=2003>.
- Ülman, Yeşim Işıl. “Bilimsel Yayın Etiği (Örneklerle Bilimsel Yanıltma Türleri)”, Ed. Hasan Yazıcı, Mustafa Şenocak, *İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, Araştırmalar ve Etik, Sempozyum Dizisi :50*, Mayıs 2006.
- Ünder, Hasan. Uygulamalı Etik: Panmoralizm. *1. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Kitabı*.
- Üstüner, Yılmaz. İdrisoğlu Kalav, Feyza. “Kamu Çalışma Etiği ve Neo-Taylorist Uygulamalar: Türk Kamu Sağlık Hizmetinde Performansa Dayalı Ücretlendirme Örneği”. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 41, (Ağustos 2014):177-200.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşil, Rüştü “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Sorumluluk Eğitimi Stratejilerinin İncelenmesi”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 29/2 (Nisan 2004):282-294.
- Yıldırım, Turan. Göçgün, Muhammed. “İdarenin Düzenleyici İşlemlerinde Eşitlik İlkesi”. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 3 /2. (Güz 2016):39-60.

Yıldız, Arif. *KOBİ'lerde İş Ahlakı: Adapazarı Örneği*. Yüksek Lisans, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 2007.

Yıldız, Fatih “Anglo Sakson ve Kıta Avrupası Geleneğinde Darbeler”. *JEBPIR*, 5/1, (2019):36-48.

Yıldız, Müge Leyla. İçli Eti, Gülnur. Gegez, Ahmet Ercan. “Perceived Academic Code of Ethics: A Research on Turkish Academics”. *International Strategic Management Conference, Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99 (2013): 282-293.

Yıldız, Nedim. “Etik ile Ahlak Ayrımı”. *Felsefe Arkivi*. 35 (2011):23-36.

Yılmaz, Abdullah. Yakmaz, Yusuf. “Değerler Eğitimi Kavramı Olarak Dürüstlük ve Dürüstlük Ölçeği (DÖ) Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 17/34 (2018/2):649-666.

Yılmaz, Semih Sait. *Turizmde Global Etik İlkelerin İş Etiği Açısından İncelenmesi*. Uzmanlık Tezi: TC. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü, 2010.

Yörükân, Ayda. “Çevirenin Önsözü, XXIX-XXX”, Erich Fromm. *Erdem ve Mutluluk*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2. Baskı, 1994.

Yükçü, Süleyman. Atağan, Gülşah. “Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23/4 (2009): 1-13.

Yüksel, Cüneyt. “Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler”. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 64/2 (2006):167-211.

Yüksel, Cüneyt “Dünyada Kamu Yönetiminde Etik ve Uluslararası Karşılaştırmalar”, (18-20 Ekim 2006), (ODTÜ Felsefe Bölümü ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun Katkılarıyla), *II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı (Uluslararası Katılımlı)*, 2007.

Yüksel, Cüneyt. “Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi ve Çözüm Önerileri”, *II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı (Uluslararası Katılımlı)*, *Kamu Yönetimi ve Etik II*, (18-20 Ekim 2006), (ODTÜ Felsefe Bölümü ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun Katkılarıyla). 2007.

Yüksel, Cüneyt. “Kamu Yönetiminde Etik ve Çıkar Çatışması”. *18-19 Kasım 2015. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Etiğe İlişkin Teorik Tartışmalar*. 2015.

Yürür. Senay. “Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 10/1(2009):23-42.

<http://lugatim.com/s/HUKUK>. *Kubbealtı Lügati*. “Hukuk”.

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5176.pdf>

[https://akademik.adu.edu.tr/myo/cine/webfolders/File/ders%20notlari/Meslek%20Eti gi\(1\).pdf](https://akademik.adu.edu.tr/myo/cine/webfolders/File/ders%20notlari/Meslek%20Eti gi(1).pdf)

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatT ertip=5#:~:text=Madde%2010%20E2%80%93%20Herkes%2C%20dil%2C,e% C5 %9Fitli%C4%9Fin%20ya%C5%9Fama%20ge%C3%A7mesini%20sa%C4%9Flama kla%20y%C3%BCk%C3%BCml%C3%BCd%C3%BCr>

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatT ertip=5#:~:text=Madde%2012%20E2%80%93%20Herkes%2C%20ki%C5%9Fili% C4%9Fine%20ba%C4%9Fl%C4%B1,ve%20sorumluluklar%C4%B1n%C4%B1%20 da%20ihtiva%20eder>.

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>

https://www5.tbmm.gov.tr//develop/owa/tc_anayasasi.maddeler?p3=137

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=8044&MevzuatTur=7&MevzuatT ertip=5> İkinci Bölüm, Madde: 5-22.

https://www.academia.edu/32715677/ET%C4%B0K_TANIMI_ET%C4%B0K_%C4 %B0LKELER%C4%B0_VE_UYGULAMALARI_A_TANIMLAMA

<https://kurul.odu.edu.tr/files/other/UniversitesYasamiEtikK/akademik-etik- ilkeler.pdf>, Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri.

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 12: Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri	124
Tablo 13: Mesleki İş Etiği Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları	125
Tablo 14: Girişimci Olma Özelliğine İlişkin Bulgular	127
Tablo 15: Kişilerarası İlişkiler Becerisi Özelliğine İlişkin Bulgular	128
Tablo 16: Olumsuz Özelliklere İlişkin Bulgular	129
Tablo 17: Güvenilir Olma İle İlgili Bulgular	130
Tablo 18: Akademisyenlerin Mesleki İş Etiği Özelliklerinin Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırması	131
Tablo 19: Akademisyenlerin Mesleki İş Etiği Özelliklerinin Medeni Durumları Açısından Karşılaştırması	132
Tablo 20: Akademisyenlerin Mesleki İş Etiği Özelliklerinin Yaşları Açısından Karşılaştırması	133
Tablo 21: Akademisyenlerin Mesleki İş Etiği Özelliklerinin Unvanları Açısından Karşılaştırması	134
Tablo 22: Akademisyenlerin Mesleki İş Etiği Özelliklerinin Hizmet Süreleri Açısından Karşılaştırması	136

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli.....	17
Şekil 2: Etik- Hukuk İlişkisi	32
Şekil 3: Genel Olarak Etik Teorileri Ayrımı	34
Şekil 4: Normatif Etik Teorileri Ayrımı.....	38
Şekil 5: Verimlilik, Etkinlik ve Etkililik İlişkileri	88
Şekil 6: Araştırma Döngüsü	109

EKLER

Ek 1: Mesleki İş Etiği Ölçeği

Mesleki İş Etiği Ölçeği

Bu anketle, Mesleki İş Etiği Ölçeği'nde yer alan tanımlayıcı ifadelerle çalışan bireylerin arzu edilen nitelikleri hakkında bilgi edinmek amaçlanmaktadır. Sorular için doğru ya da yanlış cevap yoktur. Lütfen kendi standartlarınızı en iyi temsil eden sıklık derecesini işaretleyiniz. Puanlama sistemi, 1 (Hiçbir zaman) ile 5 (Her zaman) arasında olmak üzere, 1'den 5'e kadardır.

Mesleki İş Etiği Ölçeği'ne ait ifadeler	Hiç Bir Zaman	Arada Bir	Bazen	Oldukça Sık	Her Zaman
Bir akademisyen olarak kendimi olarak tanımlarım.					
01. Güvenilir	1	2	3	4	5
02. İnatçı	1	2	3	4	5
03. Kurallara uyan	1	2	3	4	5
04. Emirlere uyan	1	2	3	4	5
05. Bağımsız	1	2	3	4	5
06. Başarı için hırslı)	1	2	3	4	5
07. İşinde etkin	1	2	3	4	5
08. Güvenilen	1	2	3	4	5
09. İşe geç kalan	1	2	3	4	5
10. Girişken	1	2	3	4	5
11. Algısı yüksek olan	1	2	3	4	5
12. Dürüst	1	2	3	4	5
13. Sorumsuz	1	2	3	4	5
14. Verimli	1	2	3	4	5
15. Uyumlu	1	2	3	4	5
16. Dikkatli	1	2	3	4	5
17. Takdir eden	1	2	3	4	5
18. İşini doğru yapan	1	2	3	4	5
19. Duygusal olarak tutarlı	1	2	3	4	5
20. Yüksek görev bilinci olan	1	2	3	4	5
21. Depresif	1	2	3	4	5
22. Sabırlı	1	2	3	4	5
23. Dakik	1	2	3	4	5

Mesleki İş Etiği Ölçeği'ne ait ifadeler (devam)	Hiç Bir Zaman	Arada Bir	Bazen	Oldukça Sık	Her Zaman
Bir akademisyen olarak kendimi olarak tanımlarım.					
24. Hileci	1	2	3	4	5
25. Bencil	1	2	3	4	5
26. İhmalkâr	1	2	3	4	5
27. Gayretli	1	2	3	4	5
28. Sempatik	1	2	3	4	5
29. Yardımsever	1	2	3	4	5
30. Empati kuramayan/ Kayıtsız	1	2	3	4	5
31. Eğlenceli	1	2	3	4	5
32. İşbirliğini seven	1	2	3	4	5
33. Çalışkan	1	2	3	4	5
34. Kaba	1	2	3	4	5
35. Düzenli	1	2	3	4	5
36. İşinde istekli	1	2	3	4	5
37. Neşeli	1	2	3	4	5
38. İşinde azimli	1	2	3	4	5
39. Düşmanca davranan	1	2	3	4	5
40. Kendini işine adanmış	1	2	3	4	5
41. Sadık	1	2	3	4	5
42. Kibar	1	2	3	4	5
43. Düşünceli	1	2	3	4	5
44. Dikkatsiz	1	2	3	4	5
45. Üretken	1	2	3	4	5
46. Bakımlı	1	2	3	4	5
47. Arkadaş canlısı	1	2	3	4	5
48. Vefalı	1	2	3	4	5
49. Becerikli	1	2	3	4	5
50. Mütevazı	1	2	3	4	5

Kaynak : Anket, “Elkins, S.L. (2007). Job satisfaction and work ethic among workers in a Japanese manufacturing company located in the United States. A Dissertation Presented for the Doctor of Philosophy Degree, *The University of Tennessee, Knoxville.*” adlı doktora tezinden uyarlanmıştır.

Ek 2: Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

Tarih ve Sayı: 05.05.2021 - E.29400



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : E-78977401-050.02.04-29400
Konu : Etik Kurul Kararı

05.05.2021

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KARACA DEDEOĞLU

İlgi : 13.04.2021 tarihli ve 25228 sayılı dilekçe.

Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 03/05/2021 tarih ve 2021/05-12 sayılı kararı yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Elif ÇEPNİ
Kurul Başkanı

Ek: Etik Kurul Kararı (1 sayfa)



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ : 03.05.2021
TOPLANTI NO : 2021/05

Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu toplanmış ve aşağıdaki kararı almıştır.

Karar 12:

12/04/2021 tarihli Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KARACA DEDEOĞLU'nun Etik Kurul form ve ekleri görüşüldü.

Karabük Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KARACA DEDEOĞLU danışmanlığında yürütülen “**Karabük Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Mesleki Etik Konusundaki Bilinç ve Yaklaşımları Üzerine Bir Değerlendirme**” konulu çalışma kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan çalışmasının etik kurallara uygunluğu oy birliği ile kabul edilmiştir.

ASLI GİBİDİR

Prof. Dr. Elif ÇEPNİ

Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

Ek 3: Karabük Üniversitesinde Görev Yapan Öğretim Elemanı Sayıları

Tarih ve Sayı: 09.11.2021 - E.79617



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı
Kadro, İstatistik ve Mali İşler Şube Müdürlüğü

Sayı : E-27599288-900-79617
Konu : Akademik Personel Sayısı

09.11.2021

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KARACA DEDEOĞLU

İlgi : 05.11.2021 tarihli ve 78861 sayılı dilekçeniz.

İlgi'de kayıtlı dilekçeniz ile talep edilen, akademik personele ait bilgiler Ek'te gönderilmektedir.
Bilgilerinize rica ederim.

Kemal ÖZEKEN
Daire Başkanı

Ek:Liste

	KADIN	ERKEK	Toplam
PROFESÖR	25	91	116
DOÇENT	27	118	145
DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ	116	272	388
ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	96	142	238
ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ	95	141	236
	359	764	1123

ÖZGEÇMİŞ

Mehmet KARAOĞLU, 2001 yılında Antakya Merkez 23 Temmuz Lisesinden, 2008 yılında Pamukkale Üniversitesi İşletme Programından mezun oldu. 2009 yılında Karabük Üniversitesine Kamu Personeli olarak atanarak göreve başladı. 2018 yılında Karabük Üniversitesi Bilgisayar Programcılığı programından mezun olarak aynı yıl Karabük Üniversitesi Disiplinlerarası Etik Değerler Ana Bilim Dalında Yüksek Lisansına başladı. Halen Karabük Üniversitesinde Kamu Personeli olarak görev yapmaktadır.