



**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ETİK KODLARI MODELİNİN
ÜNİVERSİTELERDEKİ UYGULAMALARININ PAYDAŞ GRUPLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA**

Saim ALTAY

**Doktora Tezi
İşletme Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Oğuzhan AYDEMİR**

2020

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ETİK KODLARI
MODELİNİN ÜNİVERSİTELERDEKİ UYGULAMALARININ
PAYDAŞ GRUPLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA

Saim ALTAY

İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: PROF. DR. OĞUZHAN AYDEMİR

TEKİRDAĞ - 2020

Her hakkı saklıdır

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Doktora Tezinin çalışmasının bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.



... / ... / 2020

Saim ALTAY

T.C .
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

Saim ALTAY tarafından hazırlanan “Yükseköğretim Kurumları Etik Kodları Modelinin Üniversitelerdeki Uygulamalarının Paydaş Grupları Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma” konulu DOKTORA Tezinin Sınavı, Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca 29 Aralık 2020 Salı günü saat 13:30’da yapılmış olup, tezin kabul edilmesine OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Jüri Başkanı:	Prof. Dr. Oğuzhan AYDEMİR (Danışman)	Kanaat:Başarılı	İmza:
Üye:	Prof. Dr. Kıymet TUNCA ÇALİYURT	Kanaat:Başarılı	İmza:
Üye:	Doç. Dr. Erkan ÖZTÜRK	Kanaat:Başarılı	İmza:
Üye:	Doç. Dr. Ömer Faruk GÜLEÇ	Kanaat:Başarılı	İmza:
Üye:	Dr. Öğr. Üyesi Ali GÜREL	Kanaat:Başarılı	İmza:

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu adına

...../...../202.

Dr. Öğr. Üyesi Ali Faruk AÇIKGÖZ

Enstitü Müdür V.

ÖZET

Kurum, Enstitü	: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
ABD	: İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı	: Yükseköğretim Kurumları Etik Kodları Modelinin Üniversitelerdeki Uygulamalarının Paydaş Grupları Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma
Tez Yazarı	: Saim ALTAY
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Oğuzhan AYDEMİR
Tez Türü, Yılı	: Doktora Tezi, 2020
Sayfa Sayısı	: 261

Etik kavramı, son yıllarda yaşamın her alanında olduğu gibi akademik alanda da özellikle sıkça vurgulanmakta ve dile getirilmektedir. İçinde yer aldığımız dünyada, araştırma ve uygulama faaliyetlerinin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için etik kodlara (kurallara) ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca etik kodların bireysel, toplumsal ve kurumsal ilişkilerin geliştirilebilmesi bakımından önemi büyüktür.

Çalışmada etik kodların (kuralların) devlet üniversitelerinin paydaş gurupları ile olan ilişkileri üzerindeki etkinliğinin Etik Etkisini Geliştirme Modeli çerçevesinde analiz edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; etik, etik türleri, kamuda etik, etik kodun tanımı, amacı, içeriği, oluşturulması ve uygulamaya konulması ile yükseköğretim kurumları etik ilkeleri, yazın açısından irdelenmiştir. Son olarak, Etik Etkisini Geliştirme Modeli'nin boyutları bazında devlet üniversitelerinde etik kodların etkililiğini ölçmeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Yükseköğretim Kurumları içerisinde yer alan devlet üniversiteleri, araştırmanın kapsamını oluşturmuştur.

Araştırmada 393 akademik ve idari personeli kapsayan anket çalışması ile toplanan veriler SPSS (20.0) programında analiz edilmiştir. Devlet üniversitelerinde uygulanan ankette kullanılan ölçek için öncelikle güvenilirlik analizi açısından Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ölçek boyut ve alt maddeleri arasında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Welch Testi ile üniversiteler arasında oluşan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılık kaynakları araştırması için Bonferroni, Scheffe, LSD, Tamhane's ve Dunnetts'c testleri uygulanarak karar verilmiştir.

Araştırmanın bulguları istatistiksel analize tabi tutularak sonuçlar irdelenmiştir. Etik Etkisini Geliştirme Modeli'ne göre; izin verilen devlet üniversitelerinin modelin boyutları bazında değerlendirilmesi yapılarak gerçekleştirilen test sonuçlarına göre geliştirilen hipotezlerden dokuzu doğrulanmış ve diğer üçü ise doğrulanamamıştır. Araştırma kapsamındaki 23 üniversitenin etik kodlarının, üniversitenin (3 boyutu dışında) diğer tüm ilişkilerini olumlu etkilediği söylenebilir. Araştırma çerçevesinde; etik kodların (kuralların) üniversitelerde gerçekleştirilen mevcut uygulamalardaki etkinliği sorgulanmış ve genel anlamda bu kuralların devlet üniversitelerinin paydaş gruplarla olan ilişkilerinde olumlu etkilerinin olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Meslek Etiği, Etik Kod, Üniversitelerin Etik Kodları, Etik Etkisini Geliştirme Modeli

ABSTRACT

Institution, Institute	:Tekirdağ Namık Kemal University, Institute of Social Sciences
Department	: Department of Business Administration
Thesis Title	:The Impact of the Application of the “Academic Institutions Ethics Code Model” in Universities on Stakeholder Groups: A Research
Thesis Author	: Saim Altay
Thesis Adviser	: Prof. Dr. Oğuzhan Aydemir
Type of Thesis, Year	: Ph. D. Dissertation, 2020
Total Number of Pages	: 261

The concept of ethics has been emphasized and cited frequently in the academic field as in all areas of life in recent years. In the world we live in, ethical codes (rules) are necessary for the successful execution of research and application activities. In addition, ethical codes are of great importance for the development of individual, social and institutional relations.

The aim of the study is to analyze the effectiveness of ethical codes (rules) on the relations of state universities with stakeholder groups within the framework of the Development Model of Ethical Effectiveness. In accordance with this purpose; Ethics, ethical types of higher education institutions, ethics in society, definition, purpose, content, establishment and implementation of ethical rules and ethical principles have been examined in terms of literature. Finally, a study has been conducted based on the dimensions of the Development Model of Ethical Effectiveness to measure the effectiveness of ethical codes in state universities. State universities, which are among Higher Education Institutions, constituted the scope of the research.

In the research, the data collected by the questionnaire covering 393 academic and administrative staff were analyzed in the SPSS (20.0) program. First, Cronbach's Alpha values for the scale used in the questionnaire applied in state universities were calculated in terms of reliability analysis. Significant differences were determined between the dimensions and sub-items of the scale with One Way Analysis of Variance

(ANOVA) and Welch Test among universities. Bonferroni, Scheffe, LSD, Tamhane's and Dunnetts'c tests were applied to research the sources of difference.

The findings of the study were subjected to statistical analysis and the results were analyzed. According to the Development Model of Ethical Effectiveness; Nine of the hypotheses developed according to the results of the tests carried out by evaluating the allowed state universities on the basis of the dimensions of the model were confirmed and the other three could not be confirmed. It can be said that the ethical codes of 23 universities within the scope of the study positively affect all other relations of the university (except 3 dimensions). Within the framework of the research; the effectiveness of ethical codes (rules) in current practices in universities has been investigated and it has been observed that these rules have positive effects on the relations of state universities with stakeholder groups.

Keywords: Ethics, Professional Ethics, Code of Ethics, Ethical Codes of Universities, Development Model of Ethical Effectiveness

ÖNSÖZ

Her zaman olduğu gibi engin bilgisini, deneyimlerini ve yardımlarını tez araştırması boyunca benimle paylaşan, motivasyonumu güçlendiren ve özverili bir şekilde beni yönlendiren değerli hocam Sayın Prof. Dr. Oğuzhan AYDEMİR'e; çalışmanın okunması, incelenmesi ve değerlendirmeleri ile güç veren ve önem arz eden konularda önerilerde bulunan kıymetli hocalarım Sayın Prof. Dr. Kıymet TUNCA ÇALIYURT'a, Sayın Doç. Dr. Erkan ÖZTÜRK'e, Doç. Dr. Ömer Faruk GÜLEÇ'e ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ali GÜREL'e; sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım. Hayatımın her alanında olduğu gibi, uzun ve meşakkatli bir dönem gerektiren doktora çalışması sürecinde de büyük bir sabır ve fedakarlık göstererek beni destekleyen, motive eden eşime ve oğluma teşekkür ve sevgilerimi sunarım.

Saim ALTAY
Aralık 2020, TEKİRDAĞ

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	i
TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
GİRİŞ.....	1
1.GENEL ANLAMDA ETİK İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR	4
1.1. Etik Kavramı	4
1.2. Etik Tanımı.....	5
1.3. Etikle İlişkili Diğer Kavramlar.....	7
1.3.1. Etik ve Ahlâk Arasındaki İlişki	7
1.3.2. Etik ve Sosyal Sorumluluk Arasındaki İlişki.....	8
1.3.3. Etik ve Kültür Arasındaki İlişki.....	10
1.3.4. Etik ve Hukuk Arasındaki İlişki	11
1.4. Etik Kurallar	12
1.4.1. Dürüstlük (Doğruluk)	13
1.4.2. Sadakat (Bağlılık)	14
1.4.3. Adalet.....	14
1.4.4. Şeffaflık (Saydamlık)	15
1.4.5. Sorumluluk	16
1.5. Etik Türleri	17
1.5.1. Bireysel Etik	18
1.5.2. Örgütsel Etik	19
1.5.3. Yöneltil Etik	20
1.5.4. Meslek Etiği.....	22
1.5.4.1. Mesleki Etik ve Değerler ile Örgüte Bağlılık İlişkisi.....	23

1.5.4.2. Mesleki Etik İlkeleri	25
1.5.4.3. Meslek Etiğinin Davranışsal Açıdan Sorgulanması	26
1.5.4.3.1. Meslek Hayatında Etiğey Uygun Davranışlar.....	27
1.5.4.3.2. Meslek Hayatında Etik Dışı Davranışlar.....	27
1.5.4.3.3. Etik Dışı Davranışların Nedenleri	28
1.5.4.3.4. Yönetimde Etik Dışı Davranışlar	30
1.5.4.3.5. Çalışanlarda Etik Dışı Davranışlar	34
1.5.4.3.6. Etik Dışı Davranışların Sonuçları	36
1.5.4.3.7. Etik Dışı Davranışların Önlenmesi	36
1.5.4.3.8. Etik Davranışların Kurumsallaştırılması.....	38
1.6. Etik Liderlik	39
1.7. İş Etiğine Uygun Koşulların İşyerine ve Çalışanlara Etkisi.....	41
1.8. Kamuda Etik.....	42
1.8.1. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri	44
1.8.2. Kamuda Etik Kurula Başvuru Süreci	46
1.8.3. Kamuda Etik Sözleşmesi.....	47
1.8.4. Kamu Görevlilerinden Beklenen Etik Davranışlar	49
1.8.4.1. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci	50
1.8.4.2. Halka Hizmet Bilinci	51
1.8.4.3. Hizmet Standartlarına Uyuma.....	52
1.8.4.4. Amaç ve Misyonu Bağlılık	52
1.8.4.5. Dürüstlük ve Tarafsızlık	53
1.8.4.6. Saygınlık ve Güven.....	54
1.8.4.7. Nezaket ve Saygı.....	55
1.8.4.8. Yetkili Makamlara Bildirim.....	55
1.8.4.9. Çıkar Çatışmasından Kaçınma.....	56
1.8.4.10. Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması	57
1.8.4.11. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı	58
1.8.4.12. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı	59
1.8.4.13. Savurganlıktan Kaçınma	59
1.8.4.14. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan	60
1.8.4.15. Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık	60

1.8.5. Kamu Yöneticilerinden Beklenen Etik Davranışlar.....	61
2. GENEL OLARAK ETİK KOD KAVRAMI.....	63
2.1. Etik Kodların Tanımı	63
2.2. Etik Kodların Tarihsel Gelişimi	64
2.3. Etik Kodların Amacı	66
2.4. Etik Kodların İçeriği.....	67
2.5. Etik Kodun Oluşturulma Aşamaları	69
2.5.1. Etik Kodun Kurum Kültürüne Uygunluğu.....	71
2.5.2. Etik Kod Oluşturma Komisyonları	72
2.5.3. Etik Kodun Kaynakları.....	73
2.5.4. Etik Kodun Bölümleri	76
2.5.5. Etik Kodun Yazma Süreci.....	78
2.5.6. Etik Kodun Kontrolü	82
2.6. Etik Kodun Uygulamaya Konulması	84
2.6.1. Etik Kodun Dağıtımını	87
2.6.2. Etik Kod Uygulayıcıların Değişime Karşı Koyması.....	89
2.6.3. Etik Kodu İçin Eğitim	91
2.6.4. Etik Kodun Zamanla Güncellenmesi	93
3. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNİN İNCELENMESİ.....	95
3.1. Akademik Tanımlar.....	95
3.1.1. Akademik Etik.....	95
3.1.2. İntihal	97
3.1.3. Uydurma.....	98
3.1.4. Yanıltma	99
3.1.5. Çifte Yayın	100
3.1.6. Bölerek Yayımlama.....	100
3.1.7. Haksız Yazarlık	101
3.1.8. Yazar Saklama.....	102
3.1.9. Bilgilendirmeden Rıza Alma.....	103
3.1.10. Gönüllü Katılım İlkesinin İhlal Edilmesi	104
3.1.11. Gizlilik İlkesinin İhlal Edilmesi	105
3.2. Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri.....	106

3.2.1. Öğretim Elemanları ile İlgili Yükümlülükler	107
3.2.1.1. Öğretim Elemanlarının Meslektaşlarına Karşı Yükümlülükleri.....	109
3.2.1.2. Öğretim Elemanlarının Kendi Bilimsel Alanları ile İlgili Yükümlülükleri.....	111
3.2.1.3. Öğretim Elemanlarının Kendi Üniversiteleri ile İlgili Yükümlülükleri.....	112
3.2.1.4. Öğretim Elemanlarının Toplum Karşı Sorumlulukları.....	114
3.2.2. Bilimsel Araştırma, Yayın ve Değerlendirme ile İlgili İlkeler.....	115
3.2.2.1. Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği	116
3.2.2.2. Bilimsel Araştırma ve Değerlendirme Etiği	119
3.2.3. Eğitim ve Öğretim ile İlgili İlkeler	120
3.2.3.1. Öğretim Elemanlarının Eğitim ve Öğretim ile İlgili Sorumlulukları	121
3.2.3.2. Öğretim Elemanlarının Öğrencilere Karşı Yükümlülükleri	122
3.2.4. Personel ile İlgili Etik Değer ve İlkeler	124
3.2.5. Yöneticiler ile İlgili Etik Değer ve İlkeler	127
4. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ETİK KODLARI MODELİNİN ÜNİVERSİTELERDEKİ UYGULAMALARININ PAYDAŞ GRUPLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA.....	129
4.1. Araştırmanın Metodolojisi	129
4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	129
4.3. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi.....	130
4.4. Araştırmanın Kısıtları.....	132
4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	133
4.6. Veri Toplama Yöntemi.....	138
4.7. Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler	138
4.7.1. Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri.....	139
4.7.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	140
4.8. Araştırma Bulgularının İncelenmesi	141
4.8.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler.....	141
4.8.2. Araştırma Kapsamındaki Alt Maddeler, Boyutlar ve Hipotez Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....	144
SONUÇ VE ÖNERİLER	225
KAYNAKÇA.....	234

EKLER	254
EK 1-(Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi)	254
EK 2-(Anket Formu)	255
ÖZGEÇMİŞ	261



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Örneklem Büyüklükleri	131
Tablo 2: Üniversitelerin Akademik ve İdari Personel Sayıları	131
Tablo 3: Cronbach's Alpha Değerleri İçin Bir Sınıflama	139
Tablo 4: Ölçek Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri (Cronbach's Alpha)	140
Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyet, Yaş ve Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı	141
Tablo 6: Katılımcıların Hizmet Sınıfı ve Çalışma Süresine Göre Dağılımı	142
Tablo 7: Katılımcıların Bağlı Buldukları Üniversiteye Göre Dağılımı	143
Tablo 8: "1. Açık Organizasyon Değerleri" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi	145
Tablo 9: "2. Etik Stratejileri, Hedef ve Amaçlar" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi	150
Tablo 10: "3. Etik Politika ve Prosedürleri" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi	155
Tablo 11: "4. Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi	161
Tablo 12: "5. Etiğe Uygun Davranışları Ödüllendirmek" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi	167
Tablo 13: "6. Etiğe Dayalı Karar Seçimi için Kurallar" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi	173
Tablo 14: "7. Etik İklimini Belirlemek" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi	178
Tablo 15: "8. Etiğe Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi	184
Tablo 16: "9. Etiğe Dayalı Liderlik Uygulamaları" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi	187
Tablo 17: "10. Etiğe Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi	192
Tablo 18: "11. Etik Eğitimi ve Oryantasyonu" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi	197
Tablo 19: "12. Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi	207
Tablo 20: Araştırma Hipotezlerinin Analiz Edilmesi ve Boyut Ortalamalarının Değerlendirilmesi	217

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Etik Etkisini Geliştirme Modeli.....	136
Şekil 2: “1.1. Üniversitenin Etik Kodları (Kuralları), Çalışanların Beklentilerine Uygundur” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	147
Şekil 3: “1.3. Etik Kodlar, Yönetim Çalışan İlişkisinin Güçlenmesine Yardımcı Olmaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	148
Şekil 4: “2.3. Her Kademedeki Çalışan, Üniversitenin Etik Hedef ve Amaçlarını Anlamaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	153
Şekil 5: “2.6. Üniversitenin Etik Hedef ve Amaçları Günlük Kararlarının Alınması Esnasında Göz Önünde Bulundurulmaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	154
Şekil 6: “3.4. Çalışanların, Üniversitenin Etik Politikaları ve Prosedürlerine Bağlılığı Düzenli Olarak İzlenmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	159
Şekil 7: “3.5. Üniversitenin Etik Politika ve Prosedürlerin İhlaliyle İlgili Sapmaların Sonuçları Açıkça Paylaşılmaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	160
Şekil 8: “4.1. Üniversitenin Etik Politikaları ve Prosedürlerine Uygunluğu, Düzenli Olarak İzlenmekte ve Ölçülmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	164
Şekil 9: “4.2. Üniversitede Uygulanan Her Bir Etik Politika ve Prosedürün Etkinliğinin Devamlılığı, Düzenli Olarak İzlenmekte ve Ölçülmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	165
Şekil 10: “5.5. Çalışma Grupları, Üniversitenin Etik Standartlarını Yerleştirmek İçin Üst Yönetimce Eşit Şekilde Desteklenmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	171
Şekil 11: “5.7. Terfi İçin Adaylar Belirlenirken, Üniversitenin Etik İlkelerinin Etkisi Gözönüne Alınmaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	172
Şekil 12: “6.5. Üniversite Çalışanları, Zorunlu Etik Politikalarıyla, Yol Gösteren Etik Kurallarını Birbirinden Ayırırlar” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	176
Şekil 13: “6.7. Üniversite Çalışanları, Uygulanan Etik Kurallara Olan Etkilerinden Sorumludurlar” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	177
Şekil 14: “7.6. Çalışanlar Başarıya Ulaşmak İçin Üniversitenin Etik Beklentilerini/İhtiyaçlarını Anlarlar ve Katılırlar” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	182
Şekil 15: “7.8. Liderler, Üniversitenin Etik İklimini Geliştiren Maliyet Etkin Önemli Karar ve Uygulamaları Gerçekleştirir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	183
Şekil 16: “9.4. Üniversite Çalışanları, Etik İlgili Sorularını Yöneltilmek İçin Herhangi Bir Lidere Kolayca Ulaşabileceklerini Bilirler” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	190

Şekil 17: “10.3. Üniversite, Ast ve Eşit Kademelerdeki Çalışanların Performansına Etki Eden Etik İle İlgili Anlaşmazlıkların Kapsamının Ne Olduğunu Bilmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	195
Şekil 18: “11.3. Çalışanlar, Üniversitenin Etik Politika ve Prosedürlerinin Nasıl ve Niçin Olduğu Konusunda Eğitilmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	201
Şekil 19: “11.4. Üniversite Personeli, Etik Uygulamaları Destekleyen Performans Değerleme Sürecini Nasıl Kullanacakları Konusunda Eğitilmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	202
Şekil 20: “11.5. Çalışanlar, Kendi Değerlerini Nasıl Açıklayacakları ve Etiğe Uyumlarının Nasıl Değerlendirileceği Konularında Eğitilmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	203
Şekil 21: “11.6. Yöneticiler İçin, Etik Etkisi ve İkliminin Verilerinin Kullanımının Eğitimi Bulunmaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	204
Şekil 22: “11.7. Üniversite Çalışanları, Kendileri İçin Hazırlanan Etik Uygulamalarını Daha Etkin Bir Şekilde Destekleyen Eğitim Araştırmalarına Teşvik Edilmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	205
Şekil 23: “11.8. Etik Etkisi Eğitimlerinin Bazıları, Üniversitenin Tüm Çalışanları İçin Uygundur” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	206
Şekil 24: “12.2. Liderler, Kendi Kararları ile Bu Kararları Uygulamak Zorunda Olan Üniversite Çalışanlarının Değerleri Arasındaki Uyumunu Araştırır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	211
Şekil 25: “12.3. Üniversite Çalışanları, İşleriyle Bağlantılı Olan Tüm Etik Kaygılarını Belirtmeleri Yönünde Teşvik Edilmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	212
Şekil 26: “12.4. Üniversite Çalışanları, Kendi Bireysel Değerlerini İfade Etmede ve Açıklamada Eğitilmekte ve Desteklenmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	213
Şekil 27: “12.5. Etik İklim ve Etkililik Değerleri, Üniversite Çalışanlarının Değerlerine Önem Vermeyi İçermektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	214
Şekil 28: “12.6. Liderler, Üniversite ve Çalışanların Değerleri Arasındaki Uyumun Artışını Bilmekte ve Ödüllendirmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	215
Şekil 29: “12.7. Üniversite Çalışanları, İşleri ile İlgili Herhangi Bir Konuda Etiğe Dayalı Kaygı Tespit Ettiklerinde Dikkate Alınmaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	216
Şekil 30: “4. Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü” Boyutu İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	221
Şekil 31: “11. Etik Eğitimi ve Oryantasyonu” Boyutu İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	223
Şekil 32: “12. Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı” Boyutu İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi.....	224

KISALTMALAR LİSTESİ

AAUP	:Amerikan Üniversite Profesörleri Derneği (American Association of University Professors)
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
HFAMYO	:Hukuk Fakültesi Adalet Meslek Yüksekokulu
ANOVA	:Tek-Yönlü Varyans Analizi (One-Way Analysis of Variance)
ASBÜ	:Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
CCAB	:Muhasebecilik Organları Danışma Komitesi (Consultative Committee of Accountancy Bodies)
CIHR	:Kanada Sağlık Araştırma Enstitüleri (Canadian Institutes of Health Research)
ICMJE	:Uluslararası Tıp Dergisi Editörleri Komitesi (International Committee of Medical Journal Editors)
KVKK	:Kişisel Verileri Koruma Kurumu
LSD	:En Küçük Önemli Fark (Least Significant Difference)
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
NSERCC	:Kanada Doğa Bilimleri ve Mühendislik Araştırma Konseyi (Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada)
OECD	:Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SHRM	:İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği (Society for Human Resource Management)
SPSS	:Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı (Statistical Package for the Social Sciences)
SSHRC	:Kanada Sosyal Bilimler ve Beşeri Bilimler Araştırma Konseyi (Social Sciences and Humanities Research Council of Canada)
TDK	:Türk Dil Kurumu

TMMOB	:Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TCIOSC	:Uluslararası Menkul Kıymetler Komisyonları Örgütü Teknik Komitesi (The Technical Committee of The International Organization of Securities Commissions)
TÜBA	:Türkiye Bilimler Akademisi
TÜBİTAK	:Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜSİAD	:Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
t.y.	:tarih yok
UN	:Birleşmiş Milletler (United Nations)
UNDESA	:Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Bölümü (United Nations Department of Economic and Social Affairs)
U.S.	:Amerika Birleşik Devletleri (United States)
vb.	:ve benzeri
vd.	:ve diğerleri
vs.	:vesaire
YÖK	:Yükseköğretim Kurulu

GİRİŞ

Dünyada yaşanan sosyo-ekonomik ve kültürel değişim süreçleri, kamudaki yönetim anlayışında da yeni bir yapılanma ve konumlanma ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Klasik yönetim anlayışından ziyade, modern yönetim süreçlerini hayata geçirmek, bu çerçevede yönetici-çalışan-vatandaş birlikteliğini oluşturmak günümüzün yenilikçi ve sürdürülebilir politikalarının bir gerekliliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Talimat ve yönergeler üzerine kurulan bir düzenden performans yönetimi, üretkenlik, yaratıcılık ve kaliteli hizmet yaratma anlayışı üzerine evrimlenen kamu yönetiminde aynı zamanda etik davranış kurallarının belirlenmesine katkıda bulunmak, bu kurallara uygun işleyişin sağlanmasına çalışmak aynı derecede öneme sahiptir.

Bugün birçok ülkede kamu kuruluşları uluslararası organizasyonların ve kuruluşların da katkısıyla yönetim ilke ve metotlar kapsamında değerlendirildiğinde, etik değerler konusunda önemli araştırmalar ve faaliyetler ortaya koymuşlardır.

Tüm kamu kurumlarında yöneticiler ve çalışanlar arasında kontrol ve koordinasyon sürecini gerçekleştirerek toplumsal hesap verilebilirlik boyutunda daha kaliteli, daha rasyonel hizmetler sunmak, tüm kademelerde etik değerlerin yerleştirilmesi ile birlikte iş yaşamında kârlılığı, imajı ve rekabet avantajını geliştirmek mümkün olabilecektir. Etik değerlere bağlı bir kamu yönetimi sisteminin yolsuzluk ve usulsüzlüklerin önlenmesinde, kamu görevlilerine karşı duyulan güven duygusunun tazelenmesinde, daha demokratik, daha çağdaş ve katılımcı bir örgüt ve ülke modelinin oluşmasında katkısı önemli olacaktır.

Temel etik ilkelerinden ödün vermeksizin görevlerini yerine getiren, tarafsız, dürüst, objektif, katılımcı, hukuka ve insan haklarına saygılı bireyler bugünün ve geleceğin bilgi toplumlarının lokomotif unsurlarını oluşturacaktır.

Üniversitelerde geleceğin analitik zekaya sahip, inovatif, çağdaş ve sorumluluk sahibi bireylerini yetiştiren akademik ve idari personelin evrensel toplumun ihtiyaçları, çağın ilke ve gerekliliklerine uygun eğitim-öğretim, araştırma, yayın ve

danışmanlık ve diğer hizmetleri etik kodlar çerçevesinde en üst seviyede yürütmesi, geliştirmesi oldukça önemlidir.

Bu araştırma ile ülkemiz devlet üniversitelerindeki etik kodlarının (kurallarının), Etik Etkisini Geliştirme Modeli çerçevesinde etkinliğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaçla etik, etik türleri, kamuda etik, etik kodun tanımı, amacı, içeriği, oluşturulması ve uygulamaya konulması ile yükseköğretim kurumları etik ilkeleri ve Etik Etkisini Geliştirme Modeli'nin bileşenleri incelenmiş; modelin boyutları bazında devlet üniversitelerinin etik kodların (kuralların) etkililiğini ölçmeye yönelik bir araştırma yapılarak devlet üniversitelerindeki akademik ve idari personele yönelik anket uygulaması yapılmıştır.

Çalışmanın birinci kısmında etik ve etiğin ahlak, sosyal sorumluluk, kültür ve hukuk disiplinleri ile olan ilişkisi kavramsal anlamda irdelenmekte ve etik kurallarının neler olduğu alt başlıklar halinde detaylandırılıp vurgulanmaktadır. Günlük yaşamda ve iş hayatında büyük bir öneme sahip etiğin türleri kapsamlı olarak ele alınmaktadır.

İkinci bölümde etik kod kavramından bahsedilerek, etik kodun tanımı, tarihi, amacı, içeriği ile etik kod oluşturulma aşamaları detaylandırılarak analiz edilmiştir. Etik kodun uygulamaya konulması ile ilgili yapılan sınıflandırmada ise etik kodun dağıtımını, uygulayıcıların değişime karşı koyması, etik kodla ilgili personelin eğitimi ve etik kodun zamanla durum ve şartlara uygun olarak güncellenmesi konuları ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde etik kodları modelinin üniversitelerdeki uygulamalarının paydaş gruplar üzerindeki etkisi incelenerek; akademik tanımlamalar ile yükseköğretim kurumları etik davranış ilkeleri kapsamında öğretim elemanları ile ilgili yükümlülükler, bilimsel araştırma yayın ve değerlendirmeler, eğitim – öğretim ve personel ile ilgili etik ilkeler, yöneticiler ile ilgili etik değer ve ilkeler açıklanmaktadır.

Son bölümde ise Etik Etkisini Geliştirme Modeli'nin boyutları incelenmiş ve modelin yükseköğretim kurumları etik ilkeleri (kodları) çerçevesinde üniversitelerdeki uygulamalarının paydaş grupları üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Türkiye'deki yükseköğretim kurumları arasından devlet üniversiteleri,

araştırmanın kapsamını oluşturmuştur. Etik Etkisini Geliştirme Modeli'nin 12 boyutunun 96 alt maddesi şeklinde üniversiteler bazında adapte edilmesi ile ilgili 23 üniversitenin akademik ve idari personeline sorular yöneltilmiş, veri toplama aracı olarak anket uygulamasından yararlanılmıştır. Araştırmanın bulguları istatistiksel analize tabi tutularak sonuçları değerlendirilmiştir. Devlet üniversitelerinin Etik Etkisini Geliştirme Modeli'nin boyutları bazında değerlendirilmesi yapılarak öne sürülen hipotezlerden dokuz'u doğrulanmış ve diğer üç'ü ise doğrulanmamıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre araştırma kapsamındaki 23 üniversitenin etik kodlarının üniversitenin (3 boyutu dışında) diğer tüm ilişkilerini olumlu etkilediği söylenebilir.

Yapılan araştırma sonucuna göre etik kodların, Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri ile hayata geçirilen etik standartları içerisinde yer alan etik değerlerin ve dürüstlüğün, yöneticiler ve personel tarafından bilinmesi, sahiplenilmesi ve etkinliğinin arttırılması neticesinde devlet üniversitelerinde daha adil yönetim, faaliyetlerde dürüstlük, saydamlık, hesap verebilir ve güvenilir iş ve işlemlerin yapılmasına katkı sağladığı ortaya çıkmıştır.

1. GENEL ANLAMDA ETİK İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

1.1. Etik Kavramı

Günümüzde özellikle de son yıllarda etik kavramından hem disiplinler arasında hem de gündelik yaşamın birçok ayrıntısında sıkça bahsedildiği görülmektedir. Bundan kırk yıl öncesine kadar bu terimin böylesine yaygın bir biçimde kullanıldığını söylemek mümkün değildi. Sadece birkaç düşünürün önemseddiği disiplin adı olarak ifade edilen ve onlar tarafından dillendirilen bir sözcük olarak bilinmekteydi. Etiği bir bilgi alanı olarak gören düşünürler dışında, çoğu düşünür ve bilim insanının ilgi alanında dahi yer almıyordu. Ancak günümüzde etik hem felsefe ve bilim çevrelerinde, hem de gündelik yaşamda en sık başvurulan bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. 20. yüzyılın ilk yarısının aksine filozofların ve bilim insanlarının kendi araştırmalarını etik disipliniyle bağdaştırdığı söylenebilir. Felsefede etik tarihi çok eski olmasına rağmen hem kavramsal açıdan, hem de alan araştırmaları bakımından etik yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik beşeri ve sosyal bilimler ile doğa bilimleri ve uygulamalı bilimler disiplin alanları için vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Öncelikli bir araştırma haline gelen ve önemi her geçen gün daha da artan etik peki hangi anlama gelmektedir (İyi, 2015, s. 3)?

Bu bağlamda etik, kavramsal açıdan dar bir şekilde ele alındığı zaman ideal insan davranışını ve ideal varlık biçimlerini incelemek için kullanılan bir felsefe dalı olarak isimlendirilmektedir. Bununla birlikte, etik ve etikle ilgili tüm kavramlar ve yaklaşımlar, zaman içinde filozoflar ve etikçiler arasında değişime uğramıştır. Örneğin, Aristo ideal davranışların insanı nihai mutluluk hedefine götüren, mutluluk veya iyilik düzeyi ile eşanlı uygulamalar olduğuna inanıyordu. Diğer taraftan 18. yüzyıl filozofu ve etikçisi İmmanuel Kant, ideal davranışın kişinin görevine uygun davranması olduğuna inanıyordu. Kant'a göre etik kavramı, refah düşüncesiyle yakından ilişkiliydi. Bir bakıma bireyin kendi kaderini kendisinin tayin edebilmesi (fikri ve mülki özerklik) onurlu davranması ve rasyonel düşünme yeteneğine sahip olması anlamında değerlendirilebilirdi (Rich & Butts, 2012, s. 4).

Felsefi açıdan etik; mevcut yaşantımızda ortaya çıkan bireysel ve toplumsal davranışlarla ilgili olarak doğru-yanlış, iyi-kötü, beğenilen-beğenilmeyen konuları anlamak, analiz etmek ve ayırt etmek için tanımlanan sistematik bir yaklaşımdır. Etik,

statik bir durumdan ziyade aktif bir süreçtir. Bu nedenle bazı kuramcılar kavramsal açıdan sadece “etik” ifadesini kullanmaktan ziyade “etik düşünce” ya da “etik sorumluluk” ifadelerine yer vererek konuyu daha kapsamlı ve değişebilir bir boyuta taşımaktadırlar (Rich & Butts, 2012, s. 4).

Etik belirlemeler, resmi teoriler, yaklaşımlar, meslekler ve dinler için geliştirilen kodlar gibi davranış kuralları kullanılarak uygulanır. Bu açıdan etığın temelini sadece duygular, hisler ve eğilimlerin oluşturduğunu söylemek yanlış olur. Duygular, hisler ve eğilimler günlük yaşamın normal bir parçası olup, etikte meşru bir rol oynayabilir. Fakat Kant’a göre ahlâklı davranış duygusal ya da bireysel eğilimlere göre değişen bir durum değil; böyle davranmak bizim temel görevimiz olduğu için ortaya çıkan bir gerekliliktir. Kant’ın bu teorisini sağlamlaştıran bir diğer husus da; duyguların yer, zaman ve duruma göre değişebilen bir özellik göstermesi nedeniyle insanların etik davranışları, inançlarını ve ideallerini sağlam bir akıl yürütme ile desteklemeleri gerektiği fikrine dayanmaktadır. Her ne kadar etik yaklaşım, bazıları tarafından öznel bir yaklaşım olarak nitelendirilse de onlar da bu tezlerini mümkün olduğunca mantıklı ve teorik temelli argümanlar yoluyla açıklamaktadırlar (Rich & Butts, 2012, s. 4).

1.2. Etik Tanımı

Etik, ulusal ve uluslararası bilim çevresinde ve sosyal yaşamda en fazla kullanılan ve tartışılan kavramlardan biridir. İnsanlar iyi ve kötü, doğru ve yanlış arasında ayırım yapar ve başkalarının davranışlarını ahlâki veya etik boyutlarda değerlendirir (Atak ve Gül, 2014: 1).

Etik, yeni bir kavram değil, insan yaşamının başlangıcından beri toplumsal hayatı mümkün kılan ilkeleri tanımlayan tarihsel, sosyal ve dinamik bir süreçtir. Bu süreçte, etik değerlerin ihlali ile ilgili uyumsuzluğun sosyal yaşamı olumsuz etkilediği durumlarda, bu olumsuz etkilerin önüne geçmek için toplum adına kuvvet kullanma hakkı anlamında kanunlar çıkarılmakta ve yasal kurallar geliştirilmektedir. Her ne kadar yasal kurallar ve yasal yaptırımlar olsa da onlara dayanan değer yargıları, insanların etik ve ahlaki anlayışında etkili olup, sosyal hayatta tek başına etik ve ahlaki değerlerin yerini alamazlar. Etik ve ahlâk, her zaman toplumdaki en önemli değerleri

ifade eden, kişilerarası ilişkilerin temelini oluşturan sosyal yaşamda bir süreç olarak yer alır (TMMOB, 2004, s. 13).

Genel anlamda etik; bireyi erdemli yaşama ulaştıran iyi-kötü, doğru-yanlış diye ifade edilen, insan eylemlerinin ne tür bir süreçte meydana geldiğini analiz eden ve insan hayatının amacına erişmesini sağlayan ahlaki bir edimdir (Kesgin, 2009, s. 152).

Etik sözcüğü bazen ahlâki anlamda bireyin belli bir zaman diliminde bir grup içerisinde kendi eylemlerini belirlemesi ve diğer bireylerle olan ilişkilerinde analiz edebilmesi beklenen bireysel değerlendirme ve davranış normları anlamında kullanılır. Bunlar yazılı olmayan norm sistemleri ile birlikte belli bir zamanda, belli bir kültürde neyin “iyi” neyin “kötü” olduğunu değerlendiren, bu nedenle insanların genel olarak ne yapması ve ne yapmaması gerektiğini ifade eden farklı ve değişken norm sistemleridir (Kuçuradi, 2003, s. 8).

Toplumsal ve örgütsel açıdan etik kavramını irdelediğimizde, “Bir grup, meslek veya toplumun üyelerine rehberlik eden doğru ve yanlış davranış ilkeleri” kapsamında bir tanımlama ortaya koymak daha doğru olacaktır (Molander, 1987, s. 619).

Etik kavramı ile ilgili olarak kuramcılar tarafından tarih boyunca hep farklı yaklaşımlar ortaya atılmıştır. Bu kapsamda yapılan etik çalışmaları sıradan olan ahlaki deneyimleri genişletir; daha belirgin, açık ve tutarlı hale getirir. Kesin olan eylemlerin neden yapılması ya da yapılmaması gerektiği konusunda bireylere düzenli ve savunulabilir sebepler sunar (Beabout & Wennemann, 1994, s. 1).

Bir diğer ifadeyle etik; çevremizde olup biten her şeyi daha iyi görmemizi, anlamamızı ve insani bir unsur olarak gerçekliği tecrübe etmemizi sağlayan düşünsel bir yaklaşımdır. İnsan yaşamının dengesini oluşturan ahlâki fikir ve davranışları ayakta tutan, temel yapı taşları olarak nitelendirilen ahlâk kuralları bu bütünsellik içinde ele alınmaktadır. İnsanlık aleminin ahlaki boyutunu ölçen tüm normlar, değerler, prensipler, kurallar ve yetkinlikler etğin ilgi alanına girmektedir. Etik, doğuştan itibaren insancıl bir biçimde nasıl yaşanacağını ve bu yaşamın nasıl devam ettirileceğini bilme konusunda mantıklı bir girişimdir (Alba & Quinn, 2010, s. 19-20).

1.3. Etik İlişkili Diğer Kavramlar

1.3.1. Etik ve Ahlâk Arasındaki İlişki

Etik ve ahlâk kelimeleri genellikle aynı anlamda kullanılır. Bu nedenle etik davranmak, ahlâklı olmak şeklinde değerlendirilebilmektedir. Etiğin görevi ahlâk kavramını bir şekilde geliştirmek, ahlâk konusunda yeni kavramsal boyutlar eklemek ve insanların ne olursa olsun bu tanımlamaya uygun hareket etmelerini tavsiye etmek değildir. Aksine bireysel ve toplumsal davranışları inceleme ve değerlendirme süreçleri bakımından birbirine yakın iki çalışma alanıdır (Özlem, 2004, s. 23).

Bazı kuramcılar tarafından zaman zaman anlamdaş olarak bu iki sözcük birbirinin yerine geçecek şekilde kullanılabilir. Fakat gerçekte kapsam açısından bunların birbirinden farklı kavramlar olduğunu söylemek yanlış olmaz. Etik ahlâki, yasal ve dini değerler bakımından en yüksek ve kutsal değerler olup, kişinin veya çalışanların davranışının altında yatan tüm ahlaki ilkelere dayanan belirleyici bir faktördür. İdari alanda etik, doğru eylem ve prosedürleri yerine getirmek için gereken ilke ve standartların bir ifadesi olarak vücut bulmaktadır (Çevikbaş, 2006, s. 1).

TDK Türkçe Sözlüğüne göre ise ahlâk; “bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda oldukları davranış biçimi ve kuralları” ile “iyi nitelikler, güzel huylar” şeklinde tanımlanmaktadır. Arapça “hulk” kelimesi aynı zamanda ruhsal nitelikleri ifade eder. Ahlakın başlangıç noktası, aslında insanların ve kuruluşların sosyal hayata zarar vermelerini engellemek için mevcut haklardan ayrılmadan eylemlerini gerçekleştirmelerine dayanmaktadır. Çünkü herhangi bir sosyal kurum, ahlâki ilkeler olmadan hayatta kalamaz. Ahlak ilkeleri, toplum sendikacıları olarak ortak yaşama olanak sağlayarak toplumsal düzeni oluşturur (TÜSİAD. 2009, s. 31).

İnsan davranışının iyi ve kötü, doğru ve yanlış olmasına ait değerler ahlaki tanımlarken, bireylerin ve örgütlerin gündelik ve toplumsal eylemlerinde bu ahlaki değerlere göre karar vermesini ve hareket etmesini yönlendiren tüm kodlar, standartlar ve normlar etik başlığı altında ele alınabilir. Ahlâk felsefesi olarak da tanımlanan etik, insanların hareketlerinden sorumlu olma çabasıyla etkilenir. Bireysel eylemlerden sorumlu olma, hangi davranışın iyi hangi davranışın kötü olduğunu bilmek ile başlar.

Ahlâk felsefesi ya da etiğin rolü, kişileri iyi-kötü ya da doğru-yanlış ile ilgili karar verme konusunda rehberlik edecek kaynakları araştırma noktasında ortaya çıkar. İnsan davranışlarının ahlâklılığı bilimi ya da çalışması olarak ahlâk felsefesi ya da etik hem neyin doğru ya da yanlış olduğu hem de nedeni ile ilgilenir. Felsefi anlamda etik insan davranışlarının ahlâklılığı (değerler boyutunda bir irdeleme), bir davranışın neden ahlâklı olduğu ya da olmadığı (eylemsel kodlama) konusu ile ilgilenir (Aguas, 2013, s. 116-117).

Etik, ahlâkı da kapsayan bir kavramdır. Ahlâk ilkeleri genellikle yazılı kurallardan oluşmazken, etik çalışmaları çoğunlukla yazılı ilke ve kurallardan meydana gelmektedir. Ahlâkın öğrenilmesi için herhangi bir çabaya gerek yoktur. Bireyler dünyaya geldikleri andan itibaren doğal yetiştirme sürecinde yaşayarak toplum içerisinde ahlâklı bir birey olmayı öğrenebilir. Öte yandan bilimsel veya felsefi çabalarla anlam kazanan etik değerlerin kendiliğinden öğrenilmesi diye bir şey söz konusu olmamaktadır. Çünkü ahlâki değerlere karşı gelmenin sonucu bireyin toplum tarafından ayıplanması, kınanması ve aşağılanması gibi bir yaptırım ortaya çıkarken; etik değerlere uygun davranmamak bireyin meslekten veya gruptan dışlanması yönünde bir sonucu içinde barındırabilmektedir (Sökmen, 2016, s. 22- 23).

1.3.2. Etik ve Sosyal Sorumluluk Arasındaki İlişki

Bireyin güçlü bir şekilde hayata tutunmasında kendisine, ailesine, çevresine ve topluma karşı olan sorumluluklarının çok büyük önemi vardır. Bu görevler yerine getirilmediğinde “sorumlu kişi”, “sorumluluklarının farkında değil”, “sorumluca davranıyor” gibi yargılayıcı değerlendirmeler de olabilmektedir. Öte yandan sorumlu bir birey arkadaş gruplarında, ailede, çalıştığı iş yerinde ve yaşadığı toplum içinde bu sorumluluğun gerekliliklerini yerine getirmekte ve çevresi tarafından takdir edilmektedir (Torlak, 2015, s. 3).

Bu perspektiften bakıldığında geniş anlamda sorumluluk; hür ve akıllı olan kimsenin hareketlerinden doğan sonuçlara katlanması, yani bu hareketleri kendisinin bilerek yaptığını ve onun neticelerine katlanması şeklinde tanımlanabilir. Bu kavram dar anlamda ele alındığında ise; hür ve akıllı bir kimsenin bilerek ve isteyerek yaptığı bir hareket karşısında yaptırımlara konu olmasıdır (Aydınalp, 2013, s. 5).

İnsan yaşamı boyunca aileden başlayarak irili ufaklı, resmi ya da gayri resmi çeşitli sosyal yapılar içinde yer alır. Bireysel öğrenme ve gelişme aktiviteleri ile birlikte sosyalleşme süreci de bu sosyal gruplar içinde vuku bulmaktadır. Dolayısıyla bireysel sorumluluklarının tamamının sosyal boyutu vardır. İnsanı bireysel sorumluluktan başlayarak sosyal sorumluluklarının bilincine doğru yönlendirmede sosyal sorumlulukla ilgili kurumsal çabalara ihtiyaç duyulmaktadır (Torlak, 2015, s.10-11).

Örgütlerin toplumla sosyal uzlaşması ve anlaşması gerçeğini ifade eden sosyal sorumluluk yaklaşımı, örgütü ve çevresini temel alan yaklaşımlar olarak dile getirilmektedir. İşletmelerin sosyal sorumluluk alanları, sosyal değerler ve iş ahlâkı ile birlikte çevrenin korunması, tüketicinin korunması, aracı kuruluşların korunması, uzun süreli sosyal fayda temelinde yatırımlar ve toplumsal, kültürel ve sanatsal projelere katkılar vb. olarak açıklanabilir. Ekonomik, sosyal değerlerle birlikte etik anlayışı işletmelerin sosyal sorumlulukları kapsamına girmektedir (Sökmen, 2016, s.24).

İşletme yöneticileri üretim ve ekonomik süreçlerde kararlarının etik boyutunu dikkate almak zorundadırlar. Bu nedenle tüm faaliyetlerde etik normlar ve etik davranışın geçerliliği önemli bir sorumluluktur. Toplumda yeni ve gelişen normları fark etmek ve bunlara saygı göstermek önemlidir. İyi bir kurumsal vatandaş, sosyal değerlere ve etik normlara uyumlu bir yaşam sürecidir. Dürüst bir kurum olma ve etik davranış sergileme aynı zamanda yasalara ve düzenlemelere uyumlu olmayı da beraberinde getirmektedir. Örneğin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından gerekli mevzuatlara uygun davranmayan bir kuruluşun müşterilere karşı sorumluluğu ve etik yaklaşımı da sorgulanır hale gelmektedir. İşletmelerin ahlâki, ekonomik ve yasal sorumlulukları yerine getirirken ahlâki değerlere duyarlı olup olmadıkları ilkesi, sosyal sorumluluğun temelini oluşturmaktadır (Koçyiğit, 2018, s.135-136).

Bütün insanlık için aynı öneme sahip ahlâki değerler, sosyal anlamı ve davranış boyutu açısından toplumdan topluma farklı olabilmektedir. Toplum içinde yer alan etik değerlerden bazıları; karşılıklı alışverişlerde birbirini aldatmamak, haksız rekabet yapmamak, değerlendirmelerde adil ve dürüst olmak, ürün hakkında yalan söylememek, istifçilik yaparak fırsatçılığa yönelmemek, sözünde durmak vb. biçiminde sıralanabilir. Etiğin işletmelerdeki temelleri açısından bu mevcut kriterler

değerlendirildiğinde, işletmenin sosyal sorumluluk anlayışıyla yakından ilişkili olduğu söylenebilir (Dinçer, 1992'den aktaran Sökmen, 2016, s. 24). Bir işletmede yapılan uygulamaların sosyal sorumluluk anlayışı ve etik değerlerle uyuşmaması halinde kurum imajı önemli ölçüde zedelenmektedir. Dolayısıyla işletmeler bu iki vazgeçilmez kriteri bütüncül olarak dikkate almak durumundadırlar.

1.3.3. Etik ve Kültür Arasındaki İlişki

Örgütsel kültür ile etik arasında doğrudan bir ilişkinin bulunduğunu söyleyebilmek mümkündür. Kültürel bir unsur olarak etik, kültürün etkisi altındadır. Örgüt kültürünün dinamikleri, örgüt etiğini anlamada ve buna ilişkin yeni yaklaşımlar belirlemede oldukça etkindir. Bunun yanı sıra etik olmayan davranışlar ve güçlü etik tepkiler geliştirmede de etkisinin olduğu açıktır (Stoner, 1989'dan aktaran Sökmen, 2016, s. 25).

Örgüt kültürü ile etik arasındaki ilişki şöyle sıralanabilir: Bunlar (Dalyan, 2015, s. 98);

- 1) Değerler ve liderlik tarzı, liderlerin uygulamaları ve benimsemeleri,
- 2) Erkek ve kadın rol modeller, işletmenin ödül sistemi ve bunu bir model olarak barındırması,
- 3) Törenler, adetler ve işletme değerleri,
- 4) İşletme üst yönetiminin ve çalışanlarının kendi aralarındaki iletişiminin yanı sıra diğer paydaşlarıyla da iletişim yöntemi gibi başlıklar etrafında toplanabilmektedir.

Yüksek etik değerlere sahip bir işletme, aynı zamanda güçlü etik kültüre sahiptir. Pastin'in Motorola, 3M, Cadbury Schweppes, Hilby Wilson, Northern Chemical ve Apple gibi 25 "yüksek etik değerler"e ve "yüksek kârlılığa" sahip işletmelerde yaptığı araştırmada yüksek etik değerlere sahip işletmeler ve kültürlerin aşağıda belirtilen dört prensibe sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunlar; (Dalyan, 2015, s. 99-100).

- 1) Yüksek etik değerlere sahip bir işletmede geçerli olan kurallar, işletmenin güçlü birer parçası olan paydaşlarıyla iyi ilişkiler kurmasına zemin hazırlar.

2) Yüksek etik değerlere sahip bir işletme, “doğruluk ve dürüstlük” ilkesinden ayrılmadan çalışanların bireysel çıkarları ile işletme çıkarlarının uyumlaştırılmasına destek verir.

3) Yüksek etik değerlere sahip bir işletme, bireysel sorumluluk ilkesinden yola çıkarak işletme kurallarını belirler ve işletme faaliyetlerinin başarısı açısından bu anlayışı tüm çalışanlara yaymaya gayret eder.

4) Yüksek etik değerlere sahip bir işletme, ortaya koyduğu tüm faaliyetlerde mevcut değerlerini sadece çalışanlara değil, tüm paydaşlara ve müşterilere benimsetmenin arayışı içerisindedir.

Bu sayede amaç, işletmeyi güçlü bir bağla çevresine bağlamaktır.

1.3.4. Etik ve Hukuk Arasındaki İlişki

Toplumsal düzenin, güven ve huzurun tesis edilebilmesi için hukuk kurallarına ihtiyaç vardır. Bir ülkede yargı mekanizmaları ne kadar iyi işletilirse o toplumda halkın güven ve huzur duygusu da en üst seviyede olacaktır. Ayrıca bu ülkelerin diğer ülkelerle olan ilişkileri de güven temelli şekillenecektir. Bir ülkenin hukuk sistemi, oradaki ahlâki sistemin başlıca garantisidir (Göngör, 2008’den aktaran Sökmen, 2016, s. 23).

Hukuk kuralları, ahlâk ilkelerine dayanır ve hukuk kuralları ile ahlak arasında bir örtüşme vardır. Hukuk kuralları, etik kurallardan türetilen meşru normlar olmadan veya etik kurallara uymadan iyi yasalar olamaz. Hukukun üstünlüğü, ancak kurallar etik bir anlayışla uygulanırsa mümkündür (Davran, 2009, s.163’ten aktaran Özsoy, 2014, s. 155). Devlet hukukun sahibi olmakla toplumun tüm varlığını garanti altına alıyor, demektir (Aras, 2008’den aktaran Sökmen, 2016, s. 23). Hukuk kavramı aynı zamanda işletmelerde belirli davranışları sınırlayan veya serbestleştiren resmi kuralları ifade etmektedir. Kurum ve kuruluşların temelde işleyişi bu yazılı kurallara dayanmaktadır. Hukuk kuralları, kurumlarda ve işletmelerde mesleki ve örgütsel etiği destekleyen bir işleve sahiptir. Etik davranışı oluşturan enstrümanlardan birinin yasal davranış olduğu ifade edilmektedir (Neghandey, 1987’den aktaran Sökmen, 2016, s. 23-24).

Neticede etik kurallar gerek gündelik yaşamda gerekse iş yaşamında uymak zorunda olduğumuz kurallardır. Bu zorunluluk kimi zaman hukuki alt yapıdan kaynaklanırken, kimi zamanda toplumun benimsemiş olduğu töre, gelenek, görenek, örf ve görgü kurallarından oluşan ahlaki altyapının bir sonucudur. Bu kurallara uyulmadığı takdirde çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalılabilmektedir. Bu durum gerek yapılan konuşmalarda ve gösterilen davranışlarda, gerekse yerine getirilen faaliyetlerde daha dikkatli olmayı sağlamaktadır.

İşletmeler, her şeyden önce hukuki anlamda bir statüye sahiptirler. Hukukun çiğnenmesi işletmelerin varlığına yönelik bir tehdittir. Her ne kadar kimi yöneticiler ve çalışanlar yasaları ve etik kurallarını hiçe sayan birtakım davranışlar içinde bulunsalar ve kısa vadede bunların kendilerine yarar sağlayacağını düşünseler de böyle bir arayış, uzun dönemde ve küresel rekabetin içinde tüm işletme dinamiklerinin ciddi ölçüde zarar görmesine neden olmaktadır (Sökmen, 2016, s. 23-24). Kurumların ve işletmelerin geleceği açısından hukuk kuralları ile etik kuralları arasında dengeli bir birlikteliğin sağlanması güven temelli gelişmeleri hızlandırmaktadır.

1.4. Etik Kurallar

Etik kod, belirli bir gruptaki veya ülkedeki kişilerin nasıl davranması gerektiğini gösteren bir kurallar bütünüdür (Aksoğan, t.y., s. 1). Etik kurallar, bir eylem veya karar için neyin iyi, kötü, ne için izin verildiğini veya neyin istendiğini belirleyen bir dizi prensiptir (Moraga, Guzman, Calero, Johann, Me, Münzel & Kindelsberger, 2016, s. 6-7).

Etik kurallar veya davranış kuralları nadiren ayrıntılı ve özel yasakları ortaya koyar. Aksine, belirli yasaları veya hükümet eylemlerini bilgilendirmek için tasarlanmış daha geniş ilkeler kümesidir. Etik kurallar uluslararası gelişim için neden bu kadar önemlidir? Temel belgeler olarak bu kurallar kamu görevlilerinin- politik ve kamu hizmeti- kamu sorumluluklarını yerine getirmek için kullandıkları çerçeveyi sağlayabilmektedir. Kurallar, devlet görevlilerinin çaba gösterdiği bir vizyon sunmanın yanı sıra, kabul edilemez davranışları açıkça ifade eder. Bu nedenle profesyonel bir devlet yönetimi olmadan mali reformları başlatmak, demokratik kurumlar oluşturmak, ekonomik iyileştirme programlarını finanse etmek faydasız

olabilir. Profesyonellik sağlamak için temel mekanizma, etik kurallardır. Davranış kuralları veya etik kurallar olarak ifade edilebilen bu kurallar, uluslararası yolsuzlukla mücadele anlaşmalarında yaygın olarak kabul edilmektedir (Gilman, 2005, s. 4-5).

Bir etik kural, insanların eğilimlerini veya karakterlerini etkilemede rol oynayabilir. Bir etik kuralın asıl amacı, insanların diğerlerinden farklı davranma ihtimalinin basit ve anlaşılır bir şekilde olmasını sağlamaktır. Eğer öyleyse, o zaman etik kurallar, tıpkı bir hukuk sisteminde olduğu gibi güçlü bir toplumsal işleyişte mümkün ve etkili olabilir (Lichtenberg, 1996, s. 4).

İş dünyasında ve mesleklerde etik olmayan davranışlarla başa çıkmak için en yaygın önerilerden biri, tüm kurum ve kuruluşlarda bir etik kodunun geliştirilmesidir. Pek çok işletmenin ve hemen hemen tüm mesleklerin kendine özgü etik kuralları vardır. Bu etik kurallar kamuya yönelik olup, iş dünyasının kişisel ya da kurumsal çıkarlarından ziyade mesleki açıdan kendilerine sunulan yarara göre oluşturulan kurallar bütününden meydana gelmektedir. Ancak mesleği yerine getiren kişilerin ve tüm meslek örgütlerinin kamu yararına uygun düzenlemelere karşı isteksiz olması durumunda, yürütme organı olan hükümetler bu konudaki sorumluluğunu yerine getirmektedir. Bu nedenle, mesleki etik kuralların kamunun ahlâki görünümüne uygun olması ve çoğu çalışanın etik kurallara bağlı kalması mesleklerin yararına olmaktadır (Bayles & Kultgen, 1982; Ladd, 1979' dan aktaran Jamal & Bowie, 1995, s. 703). Sosyal yaşamda insanların topluma ve toplumun da kişilere karşı saygı duymalarını gerektiren birtakım kurallar vardır. Bu kurallar toplumdan topluma farklılık gösterebileceği gibi, meslek grupları arasında da birtakım farklılıklar içerebilmektedir. Toplumda genel kabul görmüş etik kurallardan bazıları aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

1.4.1. Dürüstlük (Doğruluk)

Dürüstlük kelimelerin gerçekliği, içi ne ise dışı da aynı olma, olanı yansıtma, gerçeği gizlememe, farklı görünmeme veya sözlerine sadık kalma şeklinde tanımlanabilir. Etik davranış, başkalarıyla ilişkilerde dürüstlük ve samimiyet gerektirir. Dürüstlük sadece diğer insanlara karşı değil, aynı zamanda kişinin kendisine karşı da dürüst olmasını gerektiren bir ilkedir. Hem toplumsal hem de iş hayatında

dürüst olmamak; kuşku, korku olmadan ve çekinmeden inanma ve bağlanma hissiyatının ortadan kalkmasına yol açmaktadır. Dürüstlük, bireyler ve toplum için huzurlu, güvenli, düzenli ve mutlu bir yaşam sürmek için en önemli faktörlerden biridir. Bu nedenle dürüstlük niyette, düşüncede, özde, karar verme gücünde, tüm çalışma ve davranışlarda doğru ve ilkeli olmayı gerektirmektedir (Aksoğan, t.y., s. 4).

Birçok insan, ahlâklı ve doğru kişiyi gördüğü gibi algılar ve görür. Bu durum, olumlu dinamikler gibi olumsuz dinamikleri de içinde barındırmaktadır. Dürüstlük olayında şüphe dahi duyulmamalıdır. Şüphe, duyguların incinmesine ve karşılıklı şüpheye yol açabilir: “Sen bana güvenmezsen, benim de sana güvenmek için bir girişimim olmaz.” Kontrol önlemleri, kontrollü yanıtma çabalarına karşı çıkar. Sözde ve özde başkalarına güvenen bir kişi olarak görünmek, diğerlerinin güveninize karşılık vermek için daha fazla istekli olacağı yönünde değerlendirilebilir. Karakterinizi güven olarak okurlar ve sonra size güvenerek karşılık verirler (Tullberg, 2008, s. 2060).

1.4.2. Sadakat (Bağlılık)

Sadakat, doğru düşünmeyi, doğru konuşmayı, doğru davranışı göstermeyi kapsamaktadır ve aynı zamanda kalpteki doğruluğu korumak anlamına gelmektedir. Sadakat ilkesi, özellikle çalışanlar ve iş yeri arasında güçlü bağları tesis eden önemli bir etik ilkedir (Aksoğan, t.y., s.5).

Örgütsel amaç ve değerleri benimseme nedeniyle oluşan duygusal bağlılık ve ahlâki temellere dayalı normatif bağlılıktan ötürü bu etik ilkelerin örgütsel vatandaşlığın tüm boyutları üzerinde olumlu etkileri olduğu dile getirilebilir (Altaş & Çekmecelioğlu, 2007, s. 54). Örgütsel sadakat, organizasyonun fırsat ve çıkarlarının tamamen ön planda olduğu, bireyin kendi çıkarları için bir düşünce içermeyen bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Koç, 2009, s. 201).

1.4.3. Adalet

Adalet, tüm insanların eşit sosyal koşul ve fırsatlarda özgür, çok yönlü gelişimine olanak sağlanması ve eşit hak ve sorumlulukların paylaşılmasıdır. İnsanlar arasındaki eşitliğe saygı duymak ve yasalara uymak, değerli şeyleri dağıtmada doğrunun bulunmasıdır. Adalet; bireylerin kendilerini geliştirebilmeleri ve bu durumu

çalışmalarında yansıtılabilmelerinin yanı sıra, herkese eşit temel hak ve görevlerin tanınmasını, bireysel erdemlerin toplumun tüm üyeleri tarafından garanti edilmesini öngören hukuki ve etik bir süreçtir. Adalet ilkesi, tarafsız ve açık fikirli olmayı, hataları kabul etmeyi, yargıya bağlılık sergilemeyi, bireylere eşit muamele etmeyi, başkalarının eksikliklerinden yararlanmamayı öneren bir kuraldır (Aksoğan, t.y., s. 5).

Kurumsal adalet ise, kurumlara ve aynı şekilde çalışanlara güçlü faydalar sağlar. Bu faydalar arasında daha fazla güven ve bağlılık, ödüllendirilen iş performansı, kurumsal vatandaşlık davranışları, çatışmasız bir ortam ve gelişmiş müşteri memnuniyeti sayılabilir. Kullanımı yaygın yönetsel işlemlerde adaleti tesis etmek için dikkate alınması gereken noktalar şunlardır: İşe alımda liyakate önem verme, adil ve eşit bir görev dağılımı, ödüllendirme sistemi ve çatışma yönetimidir.

“Kontrol modeli” ne göre, çalışanlar kurumsal adaleti tercih ederler. Çünkü kurumdan almak istedikleri neticeleri kontrol edebilir ve tahmin edebilirler. Çoğu işletmede, her çalışan ile ilgili alınan kararların personel lehine alınan kararlar olamayabileceği, ancak kurumsal adaletin personelin gelecek menfaatlerine ilişkin daha fazla yararlılık sağladığı bilinmektedir (Cropanzana, Bowen & Gilliland, 2007, s. 34-35).

1.4.4. Şeffaflık (Saydamlık)

Bilgi yönetimi, iş etiği ve bilgi etiği gibi disiplinler açısından “şeffaflık” tanımı değerlendirecek olursa; şeffaflığı doğru ve gerçekçi bilginin ortaya çıkmasının önündeki engelleri azaltan ya da ortadan kaldıran, bunun yanı sıra doğru ve gerçek bilginin görünürlüğünü destekleyen bir anlayış modeli olarak ele alınabilir (Turilli & Floridi, 2009, s. 105).

Şeffaflık, her zaman hesap verebilirlik ile etkileşime giren etik bir ilkedir. Şeffaflık olmadan, hesap verebilirlik ve hesap verebilirlik olmadan da şeffaflık mümkün değildir. Şeffaf olmayan bir kamu yönetiminde kamu görevlilerinin etik olmayan faaliyetlerini kontrol etmek çok zor olmaktadır. Kamu yönetiminde etik davranış kurallarının en iyi şekilde düzenlenmesi kadar etik davranış kurallarının ihlali halinde uygulanan yaptırımlar da önemlidir. Bu etik davranış ilkeleri, şeffaflık olmadığı takdirde yazılı kurallar olmaktan başka bir özellik taşıyamaz. Şeffaflık olarak

kabul edilen etik davranış kurallarının uygulanması ve kamu yönetimine bu etik bilincin yerleştirilmesi öncelikli bir koşuldur.

Kamuoyunda etik düzeyini yükseltmek için kamu yönetiminde etik davranış kurallarını benimsemek de dâhil olmak üzere hiçbir adım, kamusal yönetimde şeffaflığı sağlamak kadar etkili olamamaktadır. Danimarka, İsveç ve Norveç gibi İskandinav ülkeleri, uluslararası araştırmalarda yıllardır dünyanın en şeffaf ülkeleri sıralamasında yerini korumaktadır, Temeldeki neden etik davranış ilkelerine sıkı sıkıya bağlılık ve dolayısıyla yolsuzluğun istisnai bir durum olarak ortaya çıkmış olmasıdır. Bu ülkelerde şeffaflık unsurları arasında doğru ve gerçek bilgiye erişim, halkın idareye aktif katılımı, kamu idarelerinin halka danışması ve e-devlet uygulamalarının temellerinin yıllar önce atılmış olması ve uygulamanın neredeyse hatasız yürütülmesi sayılabilir. Örneğin İsveç'te, 1776'da şeffaflık konusunda ilk adım olarak bilinen bilgi edinme hakkı ile ilgili ilk yasa yürürlüğe konulmuştur (TÜSİAD, 2005b, s. 181).

Şeffaf bir ortamda, çalışanların davranışları iş arkadaşları ya da üstleri tarafından kolaylıkla gözlemlenir. Bu açıdan kurallar ve ödül/ceza politikaları, herkese iyi iletilmelidir. Çalışanlar etik olmayan davranışların sonuçları hakkında bilgilendirilmelidir. Şeffaflığın az olduğu ya da hiç bulunmadığı bir ortamda çalışanların ve yöneticilerin davranışlarının etik olup olmadığını sorgulamak da mümkün olmaz, hatta bu konuya ilişkin bir araştırma varsa dahi araştırma sonuçlarının ortaya çıkmasında da engellemeler söz konusu olacaktır (Huang, 2018, s. 1182).

1.4.5. Sorumluluk

Sorumluluk, özgür irade ile ortaya çıkan; aynı zamanda ceza ve ödül gerektiren her türlü davranışı kapsar. Ayrıca, bir kişinin davranışlarının ve yetkisi içindeki herhangi bir olayın sonuçlarını sahiplenmesi olarak da ifade edilebilir (Aksoğan, t.y., s. 4-5). Sorumluluk; “Bir işi üstüne alan ve o işi yapmak zorunda olan bir şahıstan beklenen yükümlülüklerinin bütünü” şeklinde ifade edilir. Sorumluluk, hesap vermenin ötesinde, farklılık içeren bir kavramdır. Hesap verme, diğer kişi ve gruplara cevap verme yükümlülüğü olup formal bir gerekliliktir. Bu nedenle sorumluluk daha geniş bir kavramdır (Aydınalp, 2013, s. 5).

Sorumluluk; yasalara uymak, haksız durumlara karşı tepki vermek, tüm hak ve özgürlüklerin demokratik bir biçimde kullanılmasını gerçekleştirmek, gerekli durumlar dışında gizlilikten ve bilgilerin saklanması davranışından kaçınmak şeklinde izah edilebilir.

Bir etik kuralının etkinliğinin belirleyici faktörlerinden biri, kural ihlallerinin yaptırım derecesidir. Etik kural ihlalleri ile etkin bir biçimde başa çıkmak amacı ile idari bir birim hayata geçirilebilir. Bu birim etik ihlallerin derecesi ve yaptırımlarına ilişkin karar vermede önemli bir fonksiyon üstlenebilir. Birçok örgüt etik ihlallerle ilgili kendi bünyelerinde ayrı bir yürütme organı oluşturmak yerine bu sorumluluğu çalışanlara yüklerler. Örgüt yöneticileri, personelin kendi içinde bu ihlalleri tespit etmesi ve ilgili birime bildirme noktasında gereken bilinci taşıdıklarına dair güven sahibidirler. Bununla birlikte, örgüt çalışanları kural ihlalini raporlamazsa, kurallar etkili biçimde uygulanamaz ve etik kurallar, davranışsal değişimi geliştiren potansiyellerini kaybederler (Nitsch, Baetz & Hughes, 2005, s. 327).

Bir başka deyişle etik sorumluluklar, etik değerleri ve normları kabul etmek olarak nitelendirilebilir, ancak bu değerler ve normlar, şu anda yasaların öngördüğünden daha yüksek bir performans standardını ortaya koymaktadır (Carroll, 1991, s. 41).

1.5. Etik Türleri

Etik türleri başlığı altında yaygın olarak karşımıza çıkan kavramlar, bireysel etik, meslek veya iş etiği, örgütsel ve yönetsel etik kavramlarıdır. Bireysel etik kurallarını zaman zaman çalışma yapılan ortamla uyumlaştırma gayretinde olursa dahi, bazen bu çabalar yetersiz kalabilmektedir. Mesleğe veya işe yönelik olarak geliştirilen meslek etiği ile bireysel etik ilkelerinin dengeli ve bütünleşik bir biçimde yürütülmesi çok önemlidir. Her mesleğin kendine özgü bir takım etik kuralları mevcuttur ve bunların birçoğu diğer meslek gruplarının etik ilkeleri ile örtüşmektedir. Etik, temel olarak ihlal edilmesi durumunda bir kişinin istihdamının sona ermesiyle sonuçlanacak bir kurallar listesi olarak görülebilir. Etik kurallar, yazılı ve yazılı olmayan türde her meslek içinde varlığını sürdürmektedir. Bireyler mevcut işlerinden ve mesleklerinden atılmamak için iş hayatının kendine özgü etik standartlarını dikkate

almak durumundadırlar. (Bush, Connell & Denney, 2006'dan aktaran Crawford, 2015, s. 3-4). Bu kısa açıklamalar ışığında etik türlerine ilişkin detaylı açıklamalar şu şekildedir:

1.5.1. Bireysel Etik

Bir eylemin ahlâki doğruluğu, kişinin vicdanı tarafından belirlenir. Kişisel ahlâkta yapılması gereken şeyin bu olduğunu anlamak için karar vermede temel kriterler neler olabilir? İki insanın çelişen bakış açısına bunun nasıl bir çözümü olabilir? Kişisel ahlâkı besleyen bir toplumda kamu sınırları nasıl belirlenebilir? Farklı örgütsel yapılarda bireysel bir etik sisteminin benimsenmesi durumunda, çalışanlar arasında dengenin ve uyumun nasıl sağlanacağı konusu, çözülmesi gereken problemler olarak ele alınmaktadır (Kılavuz, 2004, s. 28).

Bireysel etik, bireyin davranışlarını oluşturan ve şekillendiren değerler hakkında bireyin farkındalık gücüne sahip olmasıdır. Bireysel etik; bireyin gündelik yaşamda ve iş yaşamında iyi ve doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, kişisel değerler sistemidir (Sökmen, 2016, s. 20).

Bu da toplumdaki mevcut ahlak kurallarının etkisiyle oluşabilmektedir. Bireysel etik ile ilgili görüşleriyle bilinen en önemli temsilcilerden biri de Martin Buber'dir. Bireysel etiğin kaynağını, kişisel anlamda 'içten gelen ses' olarak tanımlanan vicdanın oluşturduğunu belirtmektedir. Vicdan, bireyin her türlü eylem ve davranışı sırasında bilinç düzeyini yükselten ve eylemlerindeki iyi ve kötü değerleri anlamasını sağlayan manevi bir güçtür. Bireysel etiğin ana merkezi olan vicdan, bireyin tüm hayatını da etkilemektedir. Vicdana ek olarak bireysel etik, bazı öğelerin etkileşimi ve bu öğelerin var olması ile şekillenir. Bireysel etiğin ana kaynağı genellikle aile, din, arkadaşlar, kişilik yapısı, yaşam tecrübeleri, kişisel değerler, içinde bulunulan koşullar ve eğitim tarafından belirlenir (Kozak & Güçlü, 2006, s. 41- 42). Bireysel etik, etik sistemlerinin olumlu yönleri açısından incelendiğinde insan yaşamında önemli bir yere sahiptir.

Tüm dünya insanların evrensel bir düzeyde benimseyebileceği yeni ilke ve standartların arayışı içerisinde olan etik sistem, bireylerin kendi davranışlarına ilişkin tüm sorumlulukları kabullenebileceği güçlü ve sağlam bir çerçevenin oluşturulmasıyla

gerçek anlamını bulacaktır. Son olarak bireysel etiği evrensel etik ilkeleriyle uyumlaştırma çabası içerisinde bireyin kendine dönmesi gerektiği ve bireysel davranışı mükemmelleştirme için ihtiyaç duyulan sesin bireyin vicdanının sesi olduğu söylenebilir. Bu aynı zamanda bireyin karşılaştığı tüm özel olaylarda doğru davranışı sergileyebilmesi bakımından da oldukça önemlidir. Yine, genel anlamda kabul edilecek ilke ve standartların benimsenmesini savunan toplumsal sözleşme etiği, toplumsal yaşamda ortaya çıkabilecek çatışmaların çözümünde fayda sağlayacaktır (Kılavuz, 2003, s. 83-84).

1.5.2. Örgütsel Etik

Örgütsel etik, aynı tür davranışların çalışanlara yasal bir çerçevede içinde benimsenmesini sağlayan ve kuruluşun topluma karşı gerçekleştirilmeyi taahhüt ettiği hizmetleri sunarken bazı sosyal sorumlulukların üstlenildiğini gösteren bir dizi ilkedir (Aydın, 2012, s. 4).

Etik kavramı, bugünkü yüzyılın vazgeçilmez bir gerçeğidir. Özellikle, işletmelerin bir an önce ele alması gereken vazgeçilmez önceliklerinden biridir. İşletmelerin ve çalışanların sosyal, kültürel ve ekonomik nedenlerden kaynaklı farklı beklentileri, işletme içinde çatışmalara ve strese neden olabilmektedir. Bir de rekabet algısı eklenince örgüt içinde birtakım etik dışı davranışlar gündeme gelmektedir. Örgütlerde etik dışı davranışların önlenmesi için çalışanlarla yöneticiler arasında güçlü bir diyalog ortamının kurulması gerekmektedir. İletişim mekanizmalarının işletilmesiyle birlikte örgütsel etik ilkelerinin tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ulusal ve uluslararası alanda tüketiciler, paydaşlar ve tüm kamuoyunu ilgilendiren ortak beklenti ve eylem zincirinin temelini oluşturmaktadır (Gül & Gökçe, 2008, s. 387-388).

Örgütsel etik sayesinde, tüm kurum çalışanları ortak bir dil kullanır. Ayrıca kurumsal misyonun ve vizyonun yerleştirilmesinde çalışanlarda ortak bir eylem içerisinde olma arzusu kendiliğinden belirir. Önemli olan örgütsel etik ilkelerinin işletmede hayata geçtiği andan itibaren kabul edilebilirliğini sağlamaktır. Ayrıca bu bilinci zaman içinde tüm dinamiklere yerleştirmek de bir diğer önemli noktadır. İş dünyasında yaşanan hızlı değişiklikler ve acımasız rekabet ortamı, kısa ve uzun vadeli

hedefler açısından herkesin ortak bir şekilde hareket etmesini gerektirmektedir. Bu gereklilik, örgütsel etiği günümüzde önemli bir stratejik kavram haline getirmektedir (Gül & Gökçe, 2008, s. 387-388).

Örgüt kaynaklarını kendi kişisel çıkarları için kullanan, gelir-gider hesaplarını farklı gösteren, adam kayırma ve dedikodu ortamlarına rağbet eden liderler, her ne kadar davranışlarının çalışanlar tarafından kabul edilebilir olduğunu iddia etseler de bu tür davranışlar etik davranış olarak kabul edilmemektedir. Kısa vadede baskı, yıldırma, bezdirme, sindirme gibi uygulamalarla kendilerini başarılıymış gibi gösterebilirler. Ancak uzun vadede ortaya konulan bu haksız uygulamalar, örgüt içinde etik dışı davranışların artmasıyla birlikte mevcut liderin yönetim şekline gölge düşürebilmektedir. Bu da örgütsel etik açısından kabul edilebilir bir durum değildir. Üst yönetim ödül ve ceza mekanizmalarında adil, eşit ve tarafsız bir bilinçle hareket ederek örgüt içinde etiğe uygun davranışların yaygınlaştırılmasına çalışmalıdır. Etik olmayan davranışlarda bulunanlar ödüllendirilirse, bu davranış kabul edilebilir sayılır ve devam etmesi muhtemeldir. Çünkü etik dışı davranışlarının ödüllendirilmesi ve bunun organizasyonda görünür hale getirilmesi, bu tür davranışların teşvik edildiği anlamına gelir. Gerek çalışanlar, gerekse yöneticiler tarafından örgüt içinde etik dışı uygulamalarının kabul edilemez olduğu söz ve davranışlar ile ortaya konulduğu andan itibaren örgütsel etiğin kurumsallaştırılması yönündeki temel oluşmaktadır (Carlson & Perrewe, 1995, s. 831).

1.5.3. Yönetmel Etik

Örgütün, yönetimi ile ilgili kararların alınmasında daha tutarlı, objektif ve olgu eksenli hareket etmesi oldukça önemlidir. Örgütün çatısı altında görev yapan tüm bireylerin varlığına ve bütünlüğüne saygı, kurumsal sorumluluğun yapı taşıdır. Kısacası herkesin mutluluğu ve huzuru için adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, saygı, açıklık, demokrasi, hoşgörü gibi evrensel değerlerin yönetim sürecinin merkezinde olması önem arz etmektedir. Bunları bir bütün olarak değerlendirdiğimizde yönetmel etiği tanımlayan unsurlara ulaşılabilir. İşin özü şu ki; yönetmel etik, yöneticilere tüm eylemlerinde ve karar mekanizmalarında rehberlik eden davranış ilkeleridir (Aydın, 2012, s. 4).

Yönetsel etik iş hayatının (çalışanlar / tüketiciler) yanı sıra, tüm toplum ve çevre ile ilgilidir. Bu anlamda, yönetsel etik, toplumsal boyutta sosyo-ekonomik süreçte karşılaşılan sorunların ve çelişkilerin çözümünde ve / veya önlenmesinde kamu yararı açısından önemli bir fonksiyona sahiptir. Kamu yararı için yönetsel etiğin önemi, işletmeler için sosyal sorumluluk bilincinin gelişiminde temel dinamiklerin oluşturulması noktasında ortaya çıkar. Kurum ve kuruluşlarda sosyal sorumluluk bilincinin oluşturulması bakımından yönetimin çalışanları, müşterileri, hissedarları ve diğer çevreleri iş ahlâkının gerektirdiği düzenlemelere adapte etmesi büyük önem taşımaktadır (Kutvan, 2011, s. 203).

Ancak günümüzde yöneticiler, etik kurallara uygun davranmamanın bedelinin kimi zaman yüksek olabileceğinin, bunun satışların azalması ve şirket imajının zarar görmesi ile sonuçlanabileceğinin bilincindedirler. Bir şirketi etik kurallar çerçevesinde yönetmek, bugünkü ve gelecekteki konumlanmasına karar vermek bugünkü koşullarda çok daha zordur. İş hayatı ekonomik baskılar, değişim hızı, küçülme politikaları, küreselleşme, teknolojinin etkisi ve değişen toplumsal değerlerle birlikte daha da karmaşık bir hal almaktadır. Etik davranışlar konusunda kararlı olmak, bütün kurum ve işletme yönetimlerinin kısa ve uzun vadede stratejik hedeflerinden biri olmalıdır (Girard, 1999'dan aktaran Sökmen, 2016, s. 39-40). Çünkü yönetenin etik anlayışı, tüm örgütsel karar ve eylemleri etkilemektedir (Pehlivan,1998'den aktaran Sökmen, 2016, s. 40).

Yönetsel etik ile ilgili bir diğer ifade ise, kurumda görev yapan herkesin uyması gereken ahlâk ilkelerinin çalışanlar ve yönetim tarafından benimsenmesi ile ilgilidir. Kamu kuruluşlarında dile getirilen yönetsel etik sistemi, siyasi etiğin bir türüdür. Temelde genel ahlâk ilkelerinin siyasi hayata empoze edilmesiyle vücut bulmasını içerir (Thompson, 1985, s. 555).

Burada bahsi geçen genel ahlâk ilkeleri ile anlatılmak istenenler ise şunlardır:

Bireylerin birbirlerine ve topluma karşı birtakım görev ve sorumlulukları vardır. Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan bireylerin ortaya koydukları tüm çalışmalarda, kullandıkları tüm kaynaklarda ve yaptıkları seçimlerde birbirlerine ve topluma karşı saygılı olmaları beklenir. Kamuda gücün kullanımı bireylerin ve toplumun refahını en üst düzeyde etkileyecek şekilde hayata geçirildiği zaman

anlamlıdır. Aksi takdirde yönetimde oluşacak bir güç zehirlenmesi, kamusal kaynakların israfına neden olur. Bu durum bireylerin ve toplumun fakirleşmesini beraberinde getirir (Thompson, 1985, s. 555).

Toplum, kurum ve kuruluşlar her ne kadar kısa bir süreliğine kimi zaman kötü rol modelleri tarafından yönetilmiş olsa da, uzun vadede iyi rol modelleri bireyler, örgütler ve toplum üzerinde her zaman daha kalıcı izler bırakmaktadır. Dolayısı ile çalışma hayatında da vicdanının sesi ile yanlış uygulamalar arasında tereddütte olunması halinde, tercihini etiğe uygun davranıştan yana kullananlar doğru yolu bulabilir.

1.5.4. Meslek Etiği

Meslek etiği, kabul görmüş ve başarılı bir mesleki faaliyetin ahlâki açıdan vazgeçilmez şartlarının neler olduğunu sormaktır (Ahlf, 2000, s. 46). Genel olarak ahlâk ve etik arasındaki ayrımı, iş ahlâkı ve iş etiği mevzusunda da yapmak mümkündür. İş ahlâkı, çalışma sırasında uyulması gereken normlar ve standartlar olarak tanımlanır. İş etiği ise, sosyal sorumluluk ruhuna uygun olarak çalışma hayatı ile ilgili değerleri, normları ve kuralları geliştirme süreci şeklinde ifade edilebilir (Yılmaz, 2007, s. 37).

Meslek etiği aslında belirli bir meslek grubunu tanımlayan ve koruyan, meslek sahiplerini belirli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan bir özelliğe sahiptir. Ayrıca bu kapsamda mesleğin gerekliliklerini yerine getirmeyen yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten hariç tutan, hizmet içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini koruyan bir dizi mesleki ilkedен oluşmaktadır (Aydın, 2012, s. 4).

İş etiği ilkeleri, kurumsal değerlerin tanımlanması ve benimsetilmesinde, çalışanların etik ikilemlerine çözümler sunmada, iş yerinde güvenin tesis edilmesinde ve örgüt için güvenilir, kalıcı bir itibar oluşturulmasında büyük öneme sahiptir (Çetintaş, 2016, s. 167). İş etiğinin iş dünyasında ön plana çıkması ve akademik bir disiplin içinde tartışılması çok önemlidir.

Özellikle son yıllarda sıkça görülen cezalar, normal çalışma programından sapmalar, iş ahlakının bozulması, şirketlerin yönetimleri ve mülkiyetleri ele geçirmede

yaşanan artış iş etiği ilkelerinin sorgulanmasını beraberinde getirmektedir. Ayrıca firma itibarına yönelik güveninin azalması, işletmelerde mahkemelere kadar yansıyan üzücü ve utanç verici olayların ortaya çıkması bu tartışmayı harekete geçiren nedenlerin başında gelmektedir. Hisse senedi ve tahvillerin ticareti ile ilgili gizli bilgilerin içeriden ifşa edilmesi (insidertrading), rüşvet, belgelerin yok edilmesi, aldatıcı reklamcılık ve kusurlu ürünler, ahlâki standartların çöküşünü hızlandıran etik kuralların rastgele düzenlemeler çerçevesinde değil, kesinlikle akademik bir bütünlük içinde ele alınmasını zorunlu kılmaktadır (Kapu, 2009, s. 52-53).

Mesleki etik ve kurallar, profesyoneller tarafından benimsenen ve genel olarak meslek tarafından kabul edilen kurallardır. Mesleki etik kurallarına uygun hareket eden profesyoneller, sağladıkları hizmetin doğruluğu, gerekçesi ve etkinliği karşısında paydaşların mesleki ortamlarına olan güvenini ve saygısını kazanırlar. Vicdani yönden rahat olurlar ve aynı zamanda bilgi, beceri ve yeteneklerine daha fazla güvenirlir. İnsan yaşamında önemli bir süreç olan mesleğin kendine özgü ilkeleri ve kuralları vardır. Bu davranış kuralları aynı zamanda mesleki etik ilkelerini ve kurallarını da oluşturmaktadır. Mesleki etik, insanları mesleklerini yürütmede yönlendiren ve rehberlik eden bir dizi kural, standart ve ilkedir. Bu kurallar, doğru ya da yanlış olanlarla ilgili ilke ve kurallardır. Bu etik ilke ve kuralların yanı sıra mesleğin özellikleri kadar, profesyonel personelin mesleği koruma ve geliştirme çabaları, meslek eğitimi ve meslek örgütlerinin bu konudaki önemli görevleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu görevler yerine getirilmezse, meslek etiği sadece yasaklama anlayışı olmaktadır (Özkan & Çelikten 2018, s. 76-79).

1.5.4.1. Mesleki Etik ve Değerler ile Örgüte Bağlılık İlişkisi

Yöneticiler, artık etik kuralara uygun davranmamanın bedelinin işletme açısından ağır sonuçlar doğurabileceğinin farkındadırlar. Yöneticiler bazen sahip oldukları etik anlayıştan ve değerlerden dolayı gerek karar mekanizmalarının oluşturulmasında, gerekse işlerin yürütülmesi aşamasında birtakım zorluklarla karşı karşıya kalabilirler. Bu değerlerden bazıları cesaretlendiricidir ve işletme açısından geliştirici etkiye sahiptir (Sökmen, 2016, s. 65).

İşletme yönetiminin en önemli ahlâkî sorumlulukları arasında iş ahlâkının kurumsallaştırılması gelmektedir. Bunun için işletmenin öncelikle misyon ve vizyon

gibi temel stratejik metinlerinde iş ahlakının önemine vurgu yapması gerekmektedir. İşletme yönetiminin önemseydiği ahlâkî değerlerin belirlenmesinde ve bu değerlerin kurumsallaştırılmasında etik bir örgütsel kültürün payı büyüktür. Bu açıdan yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler etik bir liderlik modelini ortaya koyarak çalışanlara hak ettikleri saygıyı göstermeli ve katılımcı bir yönetim anlayışını benimsemelidirler. Böyle bir bakış açısı çalışanların ve diğer yöneticilerin örgüte olan bağlılığını attıracaktır (Erdemir, 2015, s. 136).

Örgüte (Kuruma) bağlılık, bireyin kurumsal çıkarları kendi çıkarlarına göre daha üstün gördüğü gerçeği ile tanımlanabilir. Yüksek düzeyde bir organizasyona bağlılık, kuruluşun amaç ve değerlerinin benimsenmesine, kurum için büyük çaba sarf etme isteğinin ve kurumda kalma arzusunun benimsenmesine yol açar (Baysal & Paksoy, 1999, s. 8).

Örgütsel bağlılık genel tanımıyla işgörenlerin örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak ifade edilmektedir (Doğan & Kılıç, 2007, s. 38). Yöneticilerin çalışanlarıyla olan ilişkilerinde ortaya koyduğu olumlu diyalog ortamı, personelin ilgili kurumda ya da işletmede çalışmaya devam isteğini artıracaktır. Gerek aldığı kararlar, gerekse uygulamalarıyla görev yaptığı işletme ile her açıdan uyumlu olan bir çalışan hem mesleki, hem de kurumsal etik değerlerinin yaşatılması bakımından da gerekenleri yapacaktır (Gül, 2002'den aktaran Erkol B., 2018, s. 236).

Etik değerler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi anlatan araştırmalarda, etik değerlerin iş tatmini ve örgütsel vatandaşlığı olumlu yönde etkilediği ve geliştirdiği sonucu ortaya konulmaktadır (Shwepker, 2001'den aktaran Erkol B., 2018, s. 229). Etik değerler kavramı, mesleklere göre değişebilmektedir. Genel anlamda mesleki etik değerler; yetkinlik (yeterlilik-ehliyet), dürüstlük, duyarlılık ve hoşgörü, mesleki ve bilimsel sorumluluk ve genel ahlâkî kurallar perspektifinde ele alınmaktadır (Smith, 1995, s. 85; Akarsu, 1998'den aktaran Yılmaz & Bahadır, 2011, s. 23). Örgüte bağlılığın bireylerin performanslarında çok önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılığın olduğu bir ortamda personelin büyük oranda işlerine zamanında geldiği, işinden ayrılmak istemediği, etik dışı davranışlarda bulunmadığı ya da çok dikkat ettiği, en iyi hizmeti sunmaya çalıştığı ve ortaya konulan üretimlerde

de olumlu bildirimler aldığı ifade edilebilir (Doğan & Kılıç, 2007, s. 38). Mevcut araştırmalardan hareketle çalışanların örgüte olan bağlılıklarında hem genel etik değerlerin, hem de mesleki etik değerlerin önemli bir paya sahip olduğunu söylemek yerinde bir açıklama olur (Erkol B., 2018, s. 237).

1.5.4.2. Mesleki Etik İlkeleri

Mesleki etik ilkeleri; örgüt ve iş görenlerin hizmetlerini yerine getirirken daha tarafsız ve şeffaf bir çerçevede hareket etmelerini sağlayan, müşterilerin çıkarlarını ve piyasanın bütünlüğünü koruma amacı taşıyan davranış ilkeleri olarak tanımlanabilir. Evrensel düzeyde kabul gören mesleki etik ilkeleri şu başlıklar altında değerlendirilebilir (TCIOSC, 1990, s. 8-9).

1.Dürüstlük ve Adalet: Bir işletme, iş faaliyetlerini yürütürken, müşterilerinin çıkarlarına ve pazarın bütünlüğüne karşı dürüst ve adil davranmalıdır.

2.Özen ve Dikkat: Bir işletme, piyasadaki faaliyetlerini yürütürken, pazarın bütünlüğüne ve müşterilerinin çıkarlarına saygı göstermelidir. Ayrıca bu faaliyetlerin en üst seviyede gerçekleştirilmesini sağlayacak uygun becerilerle, dikkatli ve özenli bir biçimde faaliyetler yürütülmelidir.

3.Yetenekler: Bir firma, ticari faaliyetlerinin uygun şekilde yerine getirilmesi için gereken kaynak ve prosedürlere sahip olmalı ve bunları kullanmalıdır.

4.Müşteriler ile İlgili Bilgi: Bir firma, müşterilerin finansal durumları, yatırım deneyimleri ve müşteriye sağlanacak hizmetlerde yatırım hedefleri ile ilgili bilgileri araştırmalıdır.

5.Müşteriler İçin Bilgi: Bir firma, müşterilerin ihtiyaçlarının karşılanmasında ihtiyaç duyulan temel hammadde ve malzeme bilgisini ambalaj üzerinde, internet ortamında ya da yüz yüze alışveriş ortamlarında açık ve net bir şekilde ifade etmelidir.

6.Çıkar Çatışmaları: Bir firma çıkar çatışmalarından kaçınmaya çalışmalı ve bunları önleyemediğinde ise, müşterilerine olabildiğince adil davranılmasını sağlamalıdır.

7.Uyumluluk: Bir firma, müşterilerin çıkarlarını korumak ve pazarın bütünlüğünü dengelemek amacıyla ticari faaliyetlerinin yürütülmesi için geçerli olan tüm düzenleyici şartlara uymalıdır.

Mesleki etik olarak adlandırılan değerler, korunması ve geliştirilmesi gereken ilkelerdir. Bu değerlendirme, bilim ve teknoloji için de geçerlidir. Meslek, bilim, teknoloji, organizasyon, yönetim vb. süreçlerin kendine özgü ahlâkî ilkeleri vardır. Bugün, mesleki etiğin ihlali olarak insana zarar veren olaylar ve gerçekler aslında bilim, meslek ve teknoloji kavramlarının uygulamada doğrulanmış ve prensip olarak geçerli değerlerine ve kurallarına uyulmamasından kaynaklanmaktadır. İş dünyasında meydana çıkan birtakım olumsuz durumların mesleğin, bilim ya da teknolojinin etiğinden değil, ancak insanın ahlâkî noksanlıklarından kaynaklandığı söylenebilir. Örneğin, Çernobil olayı, depremlerdeki felaketler, İstanbul Avcılar'daki kayan mahalle vb. dünyada her gün yaşanan pek çok olay, mesleklerin veya bilim dallarının etik ilkeler yoksunluğundan değil, insanların herhangi bir kasıt taşımayan veya ahlâk dışı bazı eylemlerinden kaynaklanmaktadır. Burada sosyal yaşamı mümkün kılan etik değerler göz ardı edilmektedir (TMMOB, 2004, s. 92).

1.5.4.3. Meslek Etiğinin Davranışsal Açıdan Sorgulanması

Her mesleğin kendine özgü gereklilikleri bulunmaktadır. Bu gereklilikler, meslek sahibine yerine getirmesi gereken görevlerle ilgili birtakım ödevler yüklemekte, bu ödevler de yine beraberinde bazı yükümlülükleri getirmektedir. Bununla birlikte her meslek için konuşulabilecek ortak standartlardan söz edebilmek mümkündür. Bunların en başında, mesleğin sürdürülebilmesi için zorunlu olan fiziksel ve zihinsel yeterlilik gelmektedir (İzveren, 1980'den aktaran Sökmen, 2016, s. 36-37). Bir mesleği icra etmeyi düşünen kişinin, kendisinde bu yeterliliğin bulunduğu konusunda bir düşünce üretmesi ve karar vermesi, ahlaki bir sorumluluktur (Sökmen, 2016, s. 37).

Kişiler kendilerinden kaynaklanan mesleki yetersizlikleri gideremediklerinde hem iş tatmini azalmakta hem de etik dışı davranışları sergileme eğilimi artmaktadır. Rasyonel davranışların görülmemesi, hataların giderek daha da artması, işini kaybetme ve yeni sorumluluklar altına girme korkusu gibi güçlü ve yoğun baskılar, kişilerde etik dışı davranışlara sebebiyet verebilmektedir (Akdoğan, 2003'ten aktaran Sökmen, 2016, s. 78).

1.5.4.3.1. Meslek Hayatında Etiğe Uygun Davranışlar

İyi, kötü, doğru ve yanlış gibi kavramları inceleyen etiğin özü, değerler ve standartlar sistemine dayanmaktadır. Bu doğru ve yanlış kriterler, şüphesiz tüm mesleki uygulamalarda gündemini korumaktadır (Pelit & Güçer, 2006, s. 96).

Yapılan eylemler ve alınan kararlar ile karşılık beklenilmeden yardım etmek, dürüst olmak, haklara saygılı olmak, güvenilir olmak, yasalara uygun hareket etmek, güç kullanmamak, kendini sürekli olarak geliştirmek, özel alana saygı göstermek meslek hayatında etiğe uygun davranışlar olarak yerini alır (Ay, 2017, s. 267).

Mesleki etik kuralları, genellikle profesyoneller tarafından kabul edilen kurallardır. Mesleki etik kurallarına uygun davranan profesyoneller, sağladıkları hizmetin doğruluğu ve gerekçelendirilmesi karşısında profesyonel ortamda tarafların güvenini ve saygısını kazanırlar. Aynı zamanda kendi vicdanlarında kendilerini rahat hissederler, bilgi ve becerilerine daha fazla güvenirlir. Kazanılan itibar, mesleğe ilişkin kamu çıkarının mesuliyetini de bireyin sırtına yüklemektedir. Kamu çıkarının özünde, toplumun ve örgütlerin ortak bir refahı vardır. Güven eksikliği yaşanması durumunda, mevcut ekonomik, ticari ve sosyal ilişkilerde kopukluklar ortaya çıkabilir. Belirli kurallara ve standartlara göre yapılan bir işin her şeyden önce kalitesi yüksektir. Başkalarını aldatmak, boşa harcanan kaynaklara ve zamana sebep olur (İşgüden & Çabuk, 2006, s. 59).

Bu nedenle meslek hayatında etiğe uygun davranışlar sergileyen bireylerin bu ve benzeri konularda çok daha dikkatli olacağı ve bu hassasiyetini çevresindeki kişilere de aşılayabileceği düşünülebilir.

1.5.4.3.2. Meslek Hayatında Etik Dışı Davranışlar

Etik olmayan davranışlar, meslek hayatında bazı nedenlerden dolayı ortaya çıkan çatışmaları, saldırgan davranışları ve davranışsal sorunları ifade eder. Hangi sebep ve hangi seviyede olursa olsun, etik olmayan davranışlar örgütsel yaşam kalitesini, çalışan motivasyonunu, performansını, sadakatini ve iş doyumunu olumsuz yönde etkiler (Aksoğan, t.y., s. 16).

Bireylerin oluşturdıkları organizasyonlarda ve yürütülen faaliyetlerde çok farklı nedenlerle etik olmayan davranışlar ortaya çıkabilmektedir (Kozak & Güçlü, 2006, s.103). Bu konu ile ilgili olarak Oral, Avcı & Tösten (2017, s. 1233-1239) tarafından yapılan çalışmada üniversitede etik dışı davranışların neler olduğu ortaya konulmaktadır. Bu çalışmada etik olmayan davranışların, akademik araştırmalarla ilgili olduğu gözlenmektedir. Öğretim elemanlarının akademik araştırmalarda sıkça karşılaştıkları etik olmayan davranışların başında intihal yer almaktadır. İntihal üzerinde en yoğun olarak durulan konu başlığı, akademisyenlerin çalışmalarında orijinalliğin olmamasıdır. Akademik çalışmalarda gözlemlenen etik dışı davranışlardan biri de, gerçek dışı verilerin kullanılmasıdır. Ayrıca, çalışmada etik olmayan davranışlarla ilgili olarak meslektaşlar arası ilişkilerde görülen davranış biçimleri de ifade edilebilir. Akademisyenlerin meslektaşlarıyla olan ilişkilerinde en yoğun görülen etik dışı davranışlar kıskançlıklar, çekişmeler ve dedikodu ve söylentilerdir. En az görülen etik dışı davranış ise, bilimsel etiğe aykırı yardımlaşmadır. Öğretim elemanlarının öğrencileriyle olan ilişkilerinde sıkça karşılaşılan etik olmayan davranışlara ilişkin olarak; öğrencilere hak ettiği değeri vermeme, hakaret etme ve azarlama sayılabilir. Minimum düzeyde görülen etik dışı davranış ise, öğrencilerde not korkusu oluşturacak davranışlarda bulunma şeklinde belirtilebilir. Öğretim elemanlarına göre eğitim-öğretim faaliyetlerinde en fazla görülen etik dışı davranış ise, derslere gerektiği kadar önem verilmemesi ve dersin belirlenen süre zarfında yapılmamasıdır. En az görülen etik dışı davranış ise, eğitim ve öğretimin, iş dünyasının ve toplumun gereksinimlerine uygun şekilde sentezlenmemesidir.

Son olarak, mesleki etik kapsamında ortaya çıkan ihlalleri azaltmak için denetim mekanizmasının güçlendirilmesi, gerekirse buna ilişkin bağımsız kurulların oluşturulması ve tespit edilen ihlallerle ilgili caydırıcı nitelikte kararların alınması bu çerçevede önerilmektedir.

1.5.4.3.3. Etik Dışı Davranışların Nedenleri

Etik dışı davranışların nedenleri arasında; açgözlülük, benmerkezcilik, bireysel gerekçeler, artan sahtekârlık, kayıptan kaçınma gibi nedenlerin yanı sıra performans hedeflerine meydan okuma ve çalışma süresi yönünde uygulanan baskılar

sayılabilir. Temeldeki bu nedenler, iş yerlerinde etik olmayan davranışların artışını beraberinde getirmektedir. Yöneticilerle çalışanlar arasında iş birliğine ve uyuma dayalı bir çalışma ortamının yaratılması, çalışanların kendilerine ilişkin otokontrol sürecini oluşturması, ortak kurumsal ve ahlaki değerlerle güçlü bir kurum kültürü anlayışının yerleştirilmesi, çalışanların da bu değerleri ve bakış açısını benimsemelerinin sağlanması gerekmektedir. Böyle bir yöntem, örgütün çatısı altında her geçen gün etik olmayan davranışların azalmasını, hatta sıfırlamasını mümkün kılmaktadır (Belle & Cantarelli, 2017, s.336).

Etik dışı davranışların nedenleri kısaca aşağıda belirtildiği gibi açıklanabilir: (Aksoğan, t.y., s. 16).

a. Yetersiz İletişim: Yöneticiler ve çalışanlar işyerindeki yönetim süreçlerinde birbirleriyle sürekli iletişim halinde olmalıdır. Bu iletişim, işyerinin kuralları ve hedefleri doğrultusunda belirli kalıplar çerçevesinde gerçekleştirilen bir iletişim biçimidir. İki yönlü olarak gerçekleşen iletişimin yanı sıra resmi iletişim kanallarının açık olduğu iletişim süreçlerine kadar tüm iletişim modelleri aktif bir biçimde hayata geçirilmelidir. Öte yandan çalışanların doğal yollardan birbirleriyle kurduğu, tüm özel veya kurumsal iletişim ihtiyaçlarını karşıladığı gayri resmi iletişim kanalları bu süreçte etkin olabilir. İletişim süreçlerinin düzgün bir şekilde işletilmemesi kuruluşlarda çeşitli etik dışı davranışlara neden olabilir.

b. Örgütsel Politikaların Yetersizliği: Örgütsel politikalar, örgütlerin faaliyetlerini şekillendiren, bu görevlerin nasıl gerçekleştirileceğini ve bu politikalarla nasıl başarı kaydedileceğini ortaya koyan ana faktörlerden biridir. Örgütlerde etik olmayan davranışların önemli nedenlerinden biri, yetersiz örgütsel politikalar.

c. Maliyeti Düşürme Çabası: Günümüzde, organizasyonlar küreselleşme ile giderek artan rekabet koşullarında hayatta kalmak için maliyetleri kontrol etmeye ve mümkün olduğunca bunları azaltmaya çalışmaktadırlar. Bu maliyetleri azaltma çabaları etik olmayan davranışların önünü açabilmektedir.

d. Zayıf Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü; bireyleri bir arada tutan, işlerin nasıl yapıldığını gösteren ortak paylaşılan inançlar, tutumlar, ilke ve değerler şeklinde ifade

edilebilir. Güçlü örgüt kültürü olan işletmelerde hedefler bilinir, çalışanlar arasında paylaşım süreçleri yaratılır ve uyum halinde hedeflere ulaşılır.

Zayıf örgüt kültürü olan işletmelerde hedefler bilinmez, paylaşılmaz ve güçlü bir uyum ortamı yaratılmazsa kurumsal hedeflere ulaşmak da pek mümkün olmayabilir.

1.5.4.3.4. Yönetimde Etik Dışı Davranışlar

Kamu yönetiminde etik anlayışı zorunlu kılan ana faktörlerin başında, yozlaşma olgusunun giderek artması gösterilebilir. Dejenerasyon olgusu, merkezcilik, dışsallık-gizlilik ve yönetimdeki tutuculuk, hizmet sunumunda yetersizlik, kurallara aşırı sadakat, siyasallaşma, ayrımcılık ve rüşvet gibi nedenlerden kaynaklanan etik dışı davranışlar kurumların itibarını zedelemektedir. Etik dışı davranışların ortaya çıkmaması ve uzun vadeli kurumsal başarı için iyileştirici birtakım önlemlerin hayata geçirilmesi, yönetsel etiğin öncelikli gündem maddeleri arasındadır (Çevikbaş, 2006, s. 265).

Personel seçim sürecinde tanıdığı olan kişilere öncelik verilmesi, terfilerde çalışanın verdiği başarılı hizmetlerin önemli bir kriter olmaması, personelin yaptığı işten dolayı üstlendiği mesuliyetin ücret artışlarında dikkate alınmaması ve genellikle yöneticilerin verdikleri sözleri yerine getirmemesi gibi etik dışı davranışlar yönetim mekanizmalarında başı çekmektedir. Bunun yanı sıra işe alımlarda liyakat esaslarının önemsenmemesi, şirket/kurum kurallarına uygun bir yönetim sürecinin olmaması, bazı personele gereğinden fazla ayrıcalıklı davranılması da bu süreci desteklemektedir. Ancak daha da önemlisi etik mevzuatın ilke ve uygulamalarının şirkette ya da kurumda çalışan herkes için aynı ölçüde uygulanmaması, personele iş karşılığında verilen hediyelerin olağan karşılanması, yöneticilerin personelin uygunsuz davranışlarına göz yumması bu durumu daha da vahim hale getirmektedir (Yeşil & Dereli, 2013, s. 272).

Yönetimde etik dışı davranışlar kısaca şu başlıklar halinde ifade edilmektedir (MEB, 2006, s. 31- 33):

Ayrımcılık: Ayrımcılık, önyargılı tutumlarla hareket etmektir. Bir grup insana yönelik her türlü haksız ve zararlı davranış ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Açık ayrımcılık, geleneksel olarak cinsiyet veya ırkçılığa dayanmaktadır. Kurumsal

ayrımcılık, bir örgüt tarafsız bir seçim süreci sunsa dahi bu örgütteki kadınlar veya azınlıklar seçim sürecinde diğer gruplarla eşit olarak temsil edilmiyorsa, burada bir ayrımcılığın var olduğu açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Kayıрма: Kamu görevlilerinin aile ve akrabalık bağları gibi maddi olmayan gerekçelerle birtakım kişilere ayrıcalık tanınması şeklinde ifade edilebilir. Bir kamu görevlisinin görevini yerine getirirken geleneksel bağlılıklardan kaynaklanan mecburiyetler nedeniyle yakın çevresindeki kişilere öncelik verilmesi, onların işlerini hızlandırması ya da diğer kişilerle paylaşmadığı bilgileri bu kişilerle paylaşması etiğe aykırı bir davranıştır.

Rüşvet: Kamu görevlilerinin para, mal ve hediye gibi belirli maddi çıkarlar karşılığında, bunları veren kişi veya gruplara yönelik ayrıcalıklı bir kamu işlemi ortaya koyması rüşvet olarak tanımlanmaktadır.

Yıldıрма- Korkutma: Zorbalık ya da psikolojik taciz olarak tanımlanır. Hiç kimseden korkmayan, çevresindekilere meydan okuyarak astlarını sindirmeye ve bezdirmeye çalışan bir yönetici otoriter bir yönetici profili çizme çabasıdır. Ancak bu yapılanların etikten uzaktan yakından ilgisi bulunmamaktadır. Zorbalık yoluyla, çalışanlara yönelik güç gösterisi yapmak, bizzat yöneticinin kendisi tarafından mevcut yöneticilik pozisyonunun tehlikeye düşürülmesini sağlayacaktır.

Sömürü (İstismar): İnsanların veya nesnelere haksız birtakım gerekçelerle kullanımını şeklinde ifade edilebilir. Menfaat sağlamaya yöneliktir. Çeşitli sömürü türleri vardır: Sömürücüler sömürülen kişiyi zorlayabilir veya yanıltarak kullanabilir. Sömürülen kişi, mevcut birtakım eylemlere gönüllü olarak izin verebilir. Burada sömürülen kişinin amacı bireysel menfaat sağlamak ve kazançlarını güvence altına almaktır. İstismar ortamını oluşturmak ya da istismara göz yummak, her ikisi de etik dışı davranışlar kapsamındadır.

İhmal: Türk Ceza Kanunu'nun 230'uncu maddesine göre; ihmal, herhangi bir nedenle görevin yerine getirilmemesi ve gecikmesi veya üst amirler tarafından verilen emirlerin geçerli bir sebep olmaksızın yapılmaması şeklinde tanımlanabilir.

Bencillik: Yönetimde bencillik, yöneticinin bireysel davranışlarını başkalarının sağlayacağı faydaları dikkate almadan, bazen onlara zarar vermek

suretiyle davranışlarını kendi ihtiyaçlarını karşılayacak ve bundan kişisel çıkar sağlayacak şekilde ortaya koymasındır. Bencil kişiler başkalarının ihtiyaçlarını umursamaz, onların kişilik bütünlüğüne ve değerlerine saygı duymazlar.

İşkence (Eziyet): Bir kişiye maddi veya tinsel olarak aşırı derecede eziyet anlamına gelmektedir. İşkence yahut eziyet fiziksel acıyı değil, aynı zamanda psikolojik acıyı da içerir. Buna ek olarak, iş hayatındaki bu ciddi sorunlar bireyin çevresini ve özel hayatını da büyük ölçüde etkilemektedir.

Yolsuzluk: Genel anlamda yolsuzluk, menfaat karşılığında kamu otoritesinin yasadışı kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Yolsuzluk, sadece maddiyata dayalı çıkarları kapsamaz. Aynı zamanda somut olmayan özel amaçlar için de yolsuzluk eylemi vücut bulabilir. Kişisel kazançlar karşılığında yetkilerin kötüye kullanılması, devlet otoritesinin siyasi kazanç için yasadışı kullanımı şeklinde ifade edilebilir.

Yaranma-Dalkavukluk: Rahatsız edici ve hileli olmasına rağmen, yöneticiye şirin görünme ve yalakalık yapmanın iş hayatında başarı için ödenmesi gereken bir karşılık olduğu düşünülmektedir. Bu da maalesef yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Dalkavukluk yapmak isteyenlere karşı yöneticilerin sağlıklı bir bakış açısı yoksa, buna izin veren tutumlarını güçlendirmesi tüm çalışanlardan aynı davranışı beklediği anlamına gelecektir.

Şiddet: Şiddet aşırı duygu yoğunluğu, bir saldırı hali, sertlik, kaba ve hoş olmayan davranış anlamına gelir. Yönetici şiddeti kapsayan davranışlarını ya kendisini engellediği düşünülen nesnelere ve bireylere ya da hiçbir ilgisi olmayan nesnelere ve bireylere karşı bu eylemlerini yönlendirilebilmektedir.

Hakaret ve Küfür: Sözlü taciz olarak kabul edilebilen hakaret ve küfür, şiddetin sözlü bir biçimidir. Hakaret ve küfür, kişiliğe yönelik bir saldırıdır ve bu tür yöneticiler, insanların kişiliklerini küçülterek ve kötüye kullanarak bencil kişiliklerini yücelttiğine inanmaktadırlar.

Bedensel ve Cinsel Taciz: Fiziksel taciz, şiddetin bir ürünüdür. Fiziksel istismarın en yaygın şekli kaba kuvvettir. Cinsel taciz ise çocuğa, gence ve kadına yönelik baskı ve aşağılama temelli el kol hareketi ile başlayan geniş bir spektrumda gerçekleşir.

Kötü Alışkanlıklar: Özellikle, çocukların ve gençlerin bulunduğu okullar, anaokulları, yetimhaneler gibi kurumlarda çalışanlar sigara ve alkol kullanımı, kumar oynama ve buna benzer kötü alışkanlıkları çocukların ve gençlerin gözü önünde sergileyebilmektedir. Bireysel istek ve taleplerle kötü alışkanlıkların kimi zaman bireyi cezbeden bir yönü ağır basabilir. Bununla birlikte, bu alışkanlıkların kişisel alandan kamusal alana taşınması sakıncalı bir durum oluşturmaktadır.

Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı: Kurumsal görev gereği elde edilen yetkiler, kamu görevlileri tarafından istismar edilemez. Örgüt için otoritenin kötüye kullanılması, mevcut yetkinin dışında bir amaç için otoritenin hesapsızca kullanılması anlamına gelmektedir.

Dedikodu: Genel olarak dedikodu, gerçek olup olmadığını bilmeden insanları karalamak, ayıplamak veya suçlamak için yapılan bir konuşmadır. Dedikodu, işyerlerinde zaman ve enerji kaybının yanı sıra insan ilişkilerinde gerginliğe ve ilişkilerin bozulmasına neden olabilmektedir.

Zimmet: Bazı kamu görevlilerinin, kişisel kullanımı için para veya mal niteliğine sahip bir kamu kaynağını yasadışı yollardan harcaması veya kullanması olarak tanımlanabilir. Zimmet olayı bir yolsuzluk türü olmasına rağmen, rüşvetten farkı, alıcı ve vericinin olmamasıdır.

Dogmatik Davranış: Daha önce gerçek bilinen bir kavramın, zamanla bu gerçekliğin olmadığı bilinse dahi buna bağlı kalınmasıdır. Dogmatik bir yönetici, mesleğinde kazandığı değerlere ve inançlara, bağını koparamayacak derecede bağlı kalabilir ve bunlarda günün ve çağın koşullarına göre değişiklik yaşansa bile yönetici, değişimi reddedilebilir. Genelleştirilmiş bir dogmatizm; çalışanı bir ırka, bir millete, bir dine, profesyonel bir görüşe, bir topluma karşı açık ve şeffaf olmayan birisi haline getirebilir. Dogmatik bir kişi, kolay kolay kendi bakış açısını ve inançlarını değiştirmez. Ayrıca değişimi ve yenilikleri de kabul etmez.

Yobazlık-Bağnazlık: Yobaz ve bağnaz kişiler, inançları ve düşünceleri hakkında tartışmayan, tek doğru şeyin kendi gerçeği olduğuna inanan, kendileri gibi düşünmeyenlere saldıran, hoşgörüsüz ve sevgisiz insanlar olarak tanımlanmaktadır.

Yöneticilerin bu mutaassıp tavrı, çalışanların yenilenen ve değişen koşullara göre değişimini ve gelişimini engellemektedir.

1.5.4.3.5. Çalışanlarda Etik Dışı Davranışlar

Örgütlerde çalışanların neden olduğu etik olmayan davranışlar cinsel taciz, bencillik, şiddet ve saldırganlık, duygusal zorbalık ve kişisel gücün kötüye kullanımı şeklinde görülebilir. Bu kapsamda ele alınan konular, açıklamalı olarak aşağıda belirtilmektedir:

Cinsel Taciz: Fiziksel, sözel veya sözel olmayan davranış olarak değerlendirilen cinsel taciz, örgütlerde kadınların veya erkeklerin haysiyetine zarar verecek şekilde istenilmeyen davranışlar olarak meydana gelmektedir (Şimşek, 1999'dan aktaran Ergün, 2009, s. 156).

Bencillik: Bireyin davranışını, başkalarının yararını düşünmeden kendi ihtiyaçlarını ve ilgisini karşılayabilecek şekilde manipüle etme eğilimidir. Bencil bir kişi, sadece kendisi ile ilgilenir ve her şeyin kendisinin olmasını ister. Bencil kişi, dış dünyaya sadece ondan elde edebilecekleri açısından bakmaktadır. Ayrıca bireylerin kişilik bütünlüğüne ve değerlerine de saygı duymamaktadır (Pehlivan, 2001, s. 74-75'den aktaran Ergün, 2009, s. 156).

Şiddet ve Saldırganlık: Bir çalışanın belirli aralıklarla bir meslektaşından veya işverenden sürekli olarak olumsuz davranışlar ile karşı karşıya kalması ve çalışanın bu kişilere karşı kendini savunmada zorluk çektiği durum olarak tanımlanır (Özen, 2007, s. 5).

Duygusal Zorbalık (Mobbing): İşyerinde psikolojik taciz şiddetin en hızlı büyüyen şeklidir, organizasyonun bütünü ve psikolojik tacize maruz kalan birey üzerindeki etkilerini her geçen gün daha da artıran bir olgudur. Bu nedenle, sadece bireysel bir sorun olarak algılanmamalıdır. Bu aynı zamanda tedavisi olmayan bir hastalık gibidir. Dalga dalga yayılan bulaşıcı etkileri görülebilir (Göktürk & Bulut, 2012, s. 66).

Bu durum sadece psikolojik taciz kurbanı için değil, aynı zamanda organizasyon için de büyük bir endişe kaynağı olarak görülmelidir. Psikolojik tacizin

iş yerinde uygulandığı çalışma ortamı, bir savaş alanı gibidir. Mobbingte kullanılan araç, sınırsız psikolojik şiddettir. Gerçek savaşta olduğu gibi, amaç diğer tarafı bu psikolojik savaşta daha savunmasız ve zayıf bir duruma getirmektir. Bu noktaya ulaşıldığında mağdur, ciddi psikosomatik bozukluklarla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. En nihayetinde bu süreç, işe geç gelme, işe gelmede isteksizlik, verimlilikte azalma ve en son aşamada ise işi bırakma durumu ile sonuçlanabilmektedir (Göktürk & Bulut, 2012, s. 66).

Kişisel Gücün Kötüye Kullanılması: Örgütlerde bireysel gücün kötüye kullanılması, etik olmayan davranışların gözlemlenmesine neden olmaktadır. Ancak etik ilkeler içinde etkili bir şekilde kullanılan güç, çalışanların motivasyonunu artıran ve davranışlarının etik boyutunun iyileştirilmesine zemin yaratacaktır (Ergün, 2009, s.158).

Çalışanlarda etik olmayan davranışlar kategorisinde şu davranışlar yer almaktadır (Yeşil & Dereli, 2013, s. 255-256):

✓ Hırsızlık ve benzeri davranışlar (Başkasının malını veya parasını isteği dışında alması, maddi değeri yüksek mal ve hizmetlerin hediye olarak verilmesi, çalışanlara verilen indirimlerin kötüye kullanılması),

✓ Mülkiyete zarar verme (harap etme, zarar verme, malları yok etme, üretimi sabote etme),

✓ Bilgilerin kötüye kullanımı (gizli bilgilerin açıklanması, kayıta dolandırıcılık),

✓ Zaman ve kaynakların kötüye kullanımı (zaman kaybı, puantaj kartındaki bilgileri değiştirme, mesai saatlerinde özel işlerle ilgilenme),

✓ Güvenlik talimatlarına uygun davranmama (güvenlik önlemlerine uymama, güvenlik önlemlerini öğrenmeme),

✓ İşe devam konusunda isteksizlik (mazeretsiz devamsızlık veya geç kalma, hastalık izninin kötüye kullanılması),

✓ Düşük çalışma kalitesi (maksatlı olarak yavaş veya gelişigüzel çalışma),

✓ Alkol kullanımı (iş yerinde alkol kullanmak, işe alkollü gelmek),

✓ Uyuşturucu kullanımı (iş yerinde uyuşturucu bulundurma, kullanma ve satma),

- ✓ Uygunsuz kelimeler sarf etme (müşterilerle tartışma, işyerindeki çalışma arkadaşlarını sözlü taciz etme),
- ✓ Uygun olmayan fiziki davranışlar (çalışma arkadaşlarına fiziksel saldırı, iş arkadaşlarına fiziksel ve cinsel taciz uygulama).

1.5.4.3.6. Etik Dışı Davranışların Sonuçları

Kamu yönetiminde etik olmayan faaliyetler, devletin meşruiyetini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca devletin kamu ihtiyaçlarını karşılamada etkinliğini azaltarak, sosyal ve ekonomik kurumların verimli ve etkili bir şekilde çalışmasını da engellemektedir. Etik dışı çalışmaların yaygın olduğu bir ülkede bazı çıkar grupları ve kamu çalışanları, toplumun geniş bir kısmının refahının azalmasına pahasına olsa da istediklerini elde etmektedir. Ancak kamu yönetiminde etik, tüm bu olumsuz etkileri olabildiğince en aza indirmektedir (TÜSİAD, 2005a, s.21).

Kurumlar içinde, kurumlara potansiyel anlamda fayda ya da zarar vermek için personel tarafından etik olmayan davranışlar ortaya konulabilir. Bu davranışlar, hırsızlık, sabotaj ve benzerleri; yani üretkenliği azaltan, maliyetleri arttıran ve kurumlara zarar veren etik olmayan faaliyetlerdir. Çalışanın işyerinden izinsiz olarak aynı veya nakdi herhangi bir şeyi alması, işyerine büyük kayıplar verdirtebilir ve bu çalışanlar etik dışı davranışları nedeniyle liderler tarafından da hoş karşılanmazlar. Etik olmayan davranışlar, bireylere psikolojik yönden (intikam almaktan duyulan memnuniyet gibi) ve ekonomik açıdan (kurumdan para çalmak gibi) fayda sağlıyor görünebilir. Ancak bu tür davranışlar aynı zamanda kuruluşun itibarını zedeleyerek ve/veya kârlılığını azaltarak uzun vadede kuruluşa zarar vermektedir (Umphress, 2003, s. 5-6).

1.5.4.3.7. Etik Dışı Davranışların Önlenmesi

Etik dışı davranışların önlenmesi bakımından, örgütler etik dışı davranışlara karşı kampanyalar geliştirmek yoluyla kamu bilincini artırılabilirler. Bu amaçla, basın ve kitle iletişim araçları kullanılabilir. Toplumun her kesimi, bu tür davranışların neden olduğu zararlar hakkında eğitilebilir. Özellikle hizmet içi eğitim programları, seminerler, konferanslar ve benzeri faaliyetler okullarda, kamu kurumlarında ve işyerlerinde organize edilebilir.

İnsan kaynakları yönetimi açısından, organizasyonlarda etik değerlerin oluşturulması ve kurulması için bir dizi önlem alınabilir. Bu önlemler şu şekilde olabilir (Aksoğan, t.y., s. 18):

✓ Öncelikle adayların etik değerlere olan bağlılığı, işe alma sürecinde değerlendirilmelidir. Başvuru, görüşme ve referans değerlendirme aşamalarında adayın etik değerleri ve bunların kurum kültürüne uyum sağlayıp sağlayamayacakları incelenmelidir.

✓ Etik değerlere bağlılık ve kanıtlanmış etik davranış, kariyer planlamasında belirli seviyelere ulaşmak için bir ön koşul olarak görülmelidir. Bu kriter, işyerindeki çalışanların hepsi tarafından açıkça bilinmelidir.

✓ Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde etik değerler önemle vurgulanmalıdır. Bilgi ve beceri eğitiminin yanı sıra etik değerleri vurgulayan gelişim eğitimi de bu sürece dahil edilmelidir.

✓ Çalışanlara, organizasyondaki resmi ve gayri resmi iletişimi sağlayan tüm iletişim araçlarıyla etik davranış, açıklık ve dürüstlüğün faydalarını vurgulayan mesajlar iletilmelidir.

✓ Organizasyondaki etik olmayan davranışları tanımlamak, nedenlerini belirlemek, ilgili kişileri bulmak ve buna neden olan sorunlarla başa çıkmak, herkesin sorumluluğunda olmalıdır.

✓ Performans yönetim sürecinde, etik değerleri içerecek amaçların, performans standartlarının, yeterlilikler ve değerlendirme kriterlerinin hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.

✓ İnsan Kaynakları Yönetimi, işe alım, terfi, ödül, ücretlendirme, performans ölçümü, eğitim planlaması gibi kararlar ve uygulamalarda etik kurallara uymalıdır.

✓ Örgüt içinde bireylerin özel hayatlarına, kişisel haklarına, özgürlüklerine ve kişiliklerine saygı gösterilmeli; bu anlayış, kuruluş genelinde benimsenmelidir.

Kamu yönetiminde etik olmayan davranışlar ile mücadele edilmesi, etik ilkelerin kamu yönetiminde baskın bir anlayışa dönüştürülmesi için bazı önlemler belirleyici role sahiptir. Bu önlemler aşağıdaki gibi özetlenebilir (Önen & Yıldırım, 2014, s. 123; Özdemir, 2008, s. 192):

- ✓ Kamu iş ve işlemlerinin sade, basit, anlaşılır ve hızlı bir şekilde sonuçlandırılması,
- ✓ Kamu personelinin mali durumlarının iyileştirilmesi,
- ✓ Kurumlarda insan kaynakları yönetiminin etkili hale getirilmesi ve personele etik eğitim verilerek iyi yönetim uygulamalarının teşvik edilmesi,
- ✓ Kurumlarda hesap verme ile ilgili sistemlerin geliştirilmesi şarttır.
- ✓ Kamu yönetimi siyasi baskıdan kurtulmalı ve özerk hale getirilmeli,
- ✓ Kamu personelinin istihdam ve ücret politikası, kamu görevlilerinin bu tür tutum ve davranışlara katılmalarını gerektirmeyecek şekilde yapılandırılmalı,
- ✓ Şeffaflık ve hesap verebilirlik mekanizmaları kamu yönetiminde faaliyete geçirilmeli,
- ✓ Kamu personelinin etik davranışa duyarlılığının hizmet içi eğitim faaliyetleri ile canlı tutulması sağlanmalıdır.

Bununla beraber çalışanların izlenmesi, ahlâki hatırlatmaların sağlanması ve bireylerin olumlu bakış açısını sürdürmeye istekli olmaları, örgütlerdeki etik dışı davranışları azaltacaktır (Belle & Cantarelli, 2017, s.336).

1.5.4.3.8. Etik Davranışların Kurumsallaştırılması

Günümüzde işletmeler, ekonomik özelliklerin yanı sıra sosyal özelliklere sahip birimler olarak değerlendirilmektedir. Bu da işletmelerin tüm paydaşlara karşı etik ve sosyal sorumluluğa sahip olması konusunu gündeme getirmektedir. Bu bağlamda, işletmelerin etik değerlere önem vererek içselleştirilmesi, ürettikleri ürün veya hizmetlerin itibarını ve marka değerini artırmanın yanında etkileşime girdikleri paydaşlara karşı sorumluluklarını yerine getirmede de olumlu bir etki yaratmaktadır. Şirketlerin yöneticilerinin ve çalışanlarının etik değerlere ve ilkelere uygun olarak hareket etmeleri hem kendileri, hem de toplumun faydasına olmaktadır (Küçüköğlü, 2012, s. 177).

Bugünkü koşullarda işletmelerin etik performansı, artık başarının önemli bir ölçüsüdür. İşletmelerde etik değerler temelinde etik bir kurum kültürünün oluşturulmasında çeşitli yapı ve süreçler kullanılabilir. Etik kodlar ve davranış kurallarının kabulü, etik kurul ve etik görevlilerinin bulunması, etik eğitim programlarının oluşturulması, etik denetim mekanizmasının işletilmesi bunlardan

başlıca olanlarıdır. Ayrıca yine işletme içinde etik hattının ve sorun bildirme sistemlerinin kurulması, kurumsal yönetim, sosyal raporlama, dış denetim, sosyal sorumluluk, etik ve sosyal denetim süreçlerinin hız kazanması bu yapılanmaların diğer örneklerini oluşturmaktadır. Tüm bu sistemlerin sağlıklı bir şekilde geliştirilmesi ve uygulanması, işletmelerde etiğin kurumsallaşmasında önemli bir rol oynamaktadır. (Küçüköğlü, 2012, s. 177).

Kurumsal etik kodlarının, etik bürolarının ve etik memurlarının sayısındaki artış, açık bir kurumsallaşma yönteminin önemini ortaya koymaktadır. Yöneticiler, etiği kurumsallaştırmaya yönelik her türlü çabada kurum kültürünün, etik liderliğin ve açık iletişim kanallarının önemini vurgulamaktadır. Bu bulgunun önemi, etik strateji uygulamasının önemini tekrar doğrulamaktadır. Şirketlerin etik stratejilerini sadece kod, kamu denetçisi ve komite gibi yapılarla değil; aynı zamanda performans değerlendirme, terfi, ödül ve kurum kültürü anlayışının yerleştirilmesi gibi sistemlerle de takip etmeleri oldukça önemlidir. Kurumsallaşmada kurum kültürü, liderlik, üst yönetim desteği ve güçlü bir iletişim ortamı gibi unsurların varlığının ve buna ilişkin herhangi bir stratejinin uygulama sürecinde büyük rol oynadığı bilinmektedir (Jose & Thibodeaux, 1999, s. 139- 140).

1.6. Etik Liderlik

Hem kurumsal yönetim hem de stratejik yönetim uygulamalarında, liderlerin etik karar alma süreçleri giderek daha fazla dikkat çekmektedir. Adil ve yüksek etik standartlara uygun etik liderlik davranışı, organizasyonda adalet algısının önemli bir sinyalidir. Etik liderlik, çalışan memnuniyet düzeyini, performansını ve hatta örgütsel adalet algısını etkileyen önemli bir faktördür (Yıldız, 2019, s. 75).

Bugüne değin çeşitli çalışmalarda farklı boyutlarda ele alınan etik liderlik, aslında somutlaştırılması oldukça zor bir kavramdır. Organizasyonlarda geçerli olan etik kodların resmi bir zorunluluğunun ötesine geçmemesi, etik sorunları çözmek için gerektiğinde ilgili tarafların açıkça konuşmaması ve hiyerarşik kültürün yansımaları liderleri olması gerekenden daha farklı bir sürece sürükleyebilmektedir. Liderlerin söylemde daha etik oldukları, ancak eylemde daha ihtiyatlı davrandıkları veya etik olmayan davranışlara göz yumdukları görülebilir. Başka bir bakış açısıyla, kurumsal

olmayan işletmelerde etik davranış için eğitim programlarının yokluğu veya eksikliği, etik liderliğin tanınmasında bir engel olarak ortaya çıkabilir. İşletmedeki etik ihlallerin cezalandırılmaması ya da gündeme getirilmemesi, çalışanların etik açısından esnek olunabileceğine dair bir inanca sahip olmalarını beraberinde getirebilir. Bu durumda müdahale otoritesini kullanan bir lider hem işletme, hem de kendisi açısından etik vurgusu yaparak, etik veya etik olmayan davranışlara ilişkin ödül ve cezaların çalışanlar tarafından bilinmesini sağlayabilir. Böylece işyerinde etik konular için açık bir çerçeve çizilmiş olur (Zincir & Özbebek Tunç, 2018, s. 41-42).

Konjoktürel ve sektörel ihtiyaçlara göre bir etik lider, işe alım ve yükseltme süreçlerinde etik değerlere sahip insanlarla çalışmanın uzun vadede büyük kazançlar sağlayacağını bilinci içerisinde. Etik lider, kısa süreliğine iş yerinden ayrılırsa dahi “buralar ne olacak” diye düşünmez, her bir çalışanın yaptığı işle ilgili olarak bireysel inisiyatif almasını destekler. Bireysel ya da siyasi menfaatlerle değil, etik değerler çerçevesinde alınan kararların geniş bir kitleyi konsolide edeceğinin farkındadır (Yıldız, 2019, s. 98-99).

Etik liderlik algısını geliştirmek için yöneticiler, etik standartlar ve ahlaki değerler çerçevesinde çalışanlarıyla ilişkiler kurmalı ve onlara dürüst davranmalıdır. İşletmelerde etik farkındalık yaratmak için etik komiteler kurulabilir. Yöneticilerin etik liderlik anlayışını geliştirmek için işletmelerde modern liderlik yaklaşımları da dahil olmak üzere eğitimler alması sağlanabilir. Yöneticilere bu kavramlarla ilgili pratik bilgiler verilmelidir. Etik liderler, çalışanlar tarafından daha adil olarak algılanacağından, onların örgüte olan bağlılıkları, kararlara katılmalarını ve etik davranışları sergilemelerine neden olur (Yıldız, 2019, s. 98-99).

Son yıllarda yaşanan etik skandallarıyla beraber etik kavramına verilen önem de artmaktadır. Kuruluştaki birçok etik dışı davranışın, liderler tarafından sergilenen tavırla yayılma katsayısının arttığı söylenebilir. Liderler, kimi zaman etik ihlallerini görmezlikten gelerek ne yazık ki bu tür davranış ve tutumların önünü açmaktadırlar. Aynı zamanda örgüt içinde farklı davranışların oluşumu ve istenmeyen davranışların önlenmesi yönünde belirleyici bir rol üstlenen liderler, sergiledikleri davranışlarla örgütün yüksek maliyetlerle cezalandırılmasının önüne geçebilirler. Çünkü etik dışı

davranışların örgüte maliyeti bazen yüksek tutarlara ulaşabilmektedir (Yeşiltaş, Çeken & Sormaz, 2012, s. 33).

1.7. İş Etiğine Uygun Koşulların İşyerine ve Çalışanlara Etkisi

Kamuda öne çıkan hizmeti koşulları, etik davranışı az ya da çok desteklemektedir. Etik alt yapıyı destekleyen iç ve dış unsurlar bulunmaktadır. Önemli olan iç ve dış faktörlerin iş ilişkileri ve maaş sorunlarıyla ilgili bazı noktalarda sürekli değişimden kaynaklanan karışıklık ve reform yorgunluğuna neden olup olmadığıdır. İç faktörler, başka bir deyişle insan kaynakları politikaları, kamu çalışanlarının davranışlarını doğrudan etkilemektedir. İç faktörler personelin işe alınması, eğitimi, kontrolü, geliştirilmesi, ödüllendirilmesi ve cezalandırılması gibi konuları içermektedir. İkincisi, kamu çalışanların ruh halini etkileyen ücretler ve iş güvenliği gibi faktörleri kapsamaktadır. Üçüncüsü ise insan kaynakları politikalarının güvence vermesi halinde kamu çalışanların ihbar veya diğer raporlama süreçlerinde kendilerine karşı uygunsuz taleplere meydan okuma ve yolsuzluğu ortaya çıkarma ve etik olmayan davranışları bildirme yönünde teşvik edilmesidir (TÜSİAD, 2003, s. 55).

Etik anlayışa uygun koşulların sağlanması işyerindeki verimliliği ve kaliteyi artırır. Bu durum, kurumsal sektörde kârlılığı artırmaktadır. Doğru ve yanlış arasında sabit bir sınır yoksa, etik bir disiplin sağlanamaz. Herhangi bir etik disiplinin olmaması, ekonomik yaşamın ötesinde etkisini gösterir ve sonuç olarak toplumsal ahlaktaki çöküş ölçeğini büyütür.

Etik değerlerden uzak ekonomik yaşam, kamusal yaşam için bir tehlike oluşturmaktadır. Sorumluluk şuurunun vicdanlarda yer alması için sözü edilen değerlerin ısrarla uyanık tutulması gerekmektedir. Bu da sadece, sorumlulukları hatırlatan organize bir grubun, komitenin veya birimin varlığıyla elde edilebilir (MEB, 2006, s. 46).

Mükemmeliyetçi yaklaşımın bir uzantısı olarak, örgüt faaliyete geçtiği andan itibaren örgüt kültürünün çalışanlar ve yöneticiler üzerinde pozitif bir etkisi vardır. Dünyadaki hızlı değişim ve gelişim süreci son yıllarda her alanda olduğu gibi iş ilişkileri alanında da yeni yeni kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kalite, verimlilik, esneklik, kurum kültürü ve kurumsal sosyal sorumluluk gibi tanımlamalar

bu sürecin bir parçasıdır. Etik de son yıllarda üzerinde en çok durulan kavramlardan biridir. Bugün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, gerçekçilik, güven, saygı ve doğruluk ilkesine uygun bir faaliyet sürdürmek bir hayli büyük önem taşımaktadır. Ayrıca fiziki, sosyal ve doğal çevre ile temas halinde olma, çevreye saygılı olma ve aynı çevreyi paylaşan toplumun önceliklerine önem verme modern toplumu oluşturan dengelerin başında gelmektedir. Toplumda ortak kabul gören değerlere saygı, süreklilik arz etmektedir. Bu nedenle, etik kavramların ve uygulamaların iş dünyasındaki günlük eylemlere uygulanması, iş etiğinin işletmeler tarafından kurumsallaştırılması, iş etiği ile ilgili sorunların çözümünde kolaylaştırıcı bir rol oynayacaktır. Etik, iş yerinde bireysel davranışı etkiler. Kurumsal anlamda etik ilkelere öncelik veren bir yönetim yaklaşımı, çalışanların verimliliğini artırır. Sorumlu bir şekilde hareket etmelerini sağlar ve işyeri ile bağlarını güçlendirir (MEB, 2006, s. 46).

Etik olmayan ve sapkın davranış problemlerinin kuruluşlar için büyük bir endişe kaynağı olduğu açıktır. Endişe kaynağı yaratan sorun ya da sorunlar işletmeler tarafından tespit edilmeli ve çözülmelidir. Bununla beraber daha fazla organize olma, güçlü, olumlu etik kültürleri teşvik etme yönünde ileriye doğru adım atılmalı ve harekete geçilmelidir. Böylece çalışanlar, etik bir ikileme karşı karşıya kaldıklarında, bununla nasıl başa çıkacaklarını bileceklerdir. Çalışanlar, yönetim ve tüm örgüt tarafından eylemlerinde desteklendiklerini hissetmelidirler. Dahası bu olumlu kültürel ortam korunmalıdır. Bu örgütsel birliktelik geçmişte işletmeler için çok zararlı olan, daha agresif ve etik dışı davranışların önünü keserek daha motive olan çalışan profilini oluşturmaktadır. Etik olmayan davranışlar tespit edildiğinde işletmelerin veya kurumların hızlı bir şekilde bu sorunları yönetmeleri ve çözmeleri gerekmektedir. Sorunların çözülmesi halinde etik iklime doğru ilerlemek, o kadar kolay olacaktır (Appelbaum, Deguire & Lay, 2005, s. 53).

1.8. Kamuda Etik

Kamu görevlilerinin davranışlarında iki temel etkenin rol oynadığı söylenebilir. Birincisi yasalar, ikincisi ise etik değerlerdir. Yasalar kamu görevlilerinin davranışlarının şekillenmesi ve denetlenmesi sürecinde rol oynarken, etik değerler davranışların vicdani sorumluluk ekseninde biçimlenmesinde ve özdenetim ilkesinin işleminde büyük önem taşımaktadır. Bu açıdan kamu yönetimi etiği kamu

çalışanlarının her türlü davranışını yasalara, etik kodlara ve çeşitli kurallara göre dizayn etmek şeklinde tanımlanabilir (Özdemir, 2008, s. 180).

Kamuda hizmet veren tüm kurumların güçlü bir kurumsal kültür mantığına sahip olması, etik değer ve ilkelerin gerek iş süreçlerine, gerekse karar mekanizmalarına yansıtılmasında kolaylık sağlamaktadır. Kamu idarelerinde etik yönetim altyapı çalışmalarının sistemli bir şekilde yürütülmesi, kurumsal yapıda etik kültürün gelişimine ve bunun çalışanlar tarafından benimsenmesine zemin yaratmaktadır. Kamuda etik yönetim yaklaşımının nasıl olması gerektiği hususundaki ortak farkındalık, etik problemlerle ya da riskli süreçlerle karşılaşıldığında doğru ve gerekçeli çözüm önerilerinin ortaya konulması gerektiği ile ilgili bir bilinç oluşturmaktadır (Uzun, 2017, s. 111-114).

Kamuda yürütülen faaliyetler çok geniş olup bunlar arasında; güvenlik, adalet, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve belediye işleri yer almaktadır. Devlet, kamu görevlileri vasıtasıyla toplumsal sorumluluk alanında faaliyetlerini yürütmektedir. Kamu görevlileri anayasa, yasa, yönetmelikler, yönerge, genelge ve benzeri mevzuatlara dayanarak kamu faaliyetlerini yerine getirmekle yükümlüdür (Özdemir, 2008, s. 180).

Tüm bu mevzuatların dayandığı temel ilke, kamu menfaatinin ön plana çıkarılmasıdır. Başka bir deyişle, kamu yönetiminin işleyişini düzenleyen yasal çerçevenin ruhu, toplumun genel çıkarlarının bireysel çıkarlardan üstün olduğu varsayımını oluşturmaktadır. Bununla birlikte pratikte, kamu görevlilerinin her durumda bu temel ilkeye göre hareket etmediğine dair yaygın bir inanç da vardır. Aslında, bazı kamu görevlilerinin yolsuzluk, rüşvet, zimmete para geçirme gibi skandallara adının karışması, hizmet edilen vatandaşlara zorbalık, kayırmacılık yapması ve yalan söyleyerek dedikodu üretmesi neredeyse herkesin bildiği etik olmayan davranışlardır (Özdemir, 2008, s. 180).

Kamuda etik davranışların oluşturulması için bireylerin davranışlarının doğru ve en iyi şekilde yönlendirilmesi, ana hedef olarak doğru düşünme ve çözüm üretme becerisinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu da etkin bir kamu yönetimi anlayışı açısından etkili bir uygulama şeklinde değerlendirilebilir (Kılavuz, 2004, s. 28).

Kamudan hizmet satın alan insanların “dürüst kamu hizmeti” beklentisinin karşılanmaması tüm devlet mekanizmalarına duyulan güveni zedelemektedir (Uzun, 2017, s. 137). Dolayısıyla kamu idareleri bünyesinde yerleştirilmeye çalışılan etik kültürün kâğıt üzerinde bir zorunlulukmuş gibi gösterilmesi yetmemektedir. Öncelikle bu bilincin zihinlerde ve gönüllerde yer edinmesi gerekmektedir. İş hayatına atılmadan önce gençler daha üniversite eğitimi alırken, kamuda görev almayı düşünen kişilere kamusal etik anlayışı ile ilgili ders verilmesi hem teorik hem de pratikte kalıcı öğrenmeyi teşvik eden çalışmaların yapılması gerekmektedir. Çünkü en nihayetinde devlet dediğimiz mekanizma ilk bakışta kamu kaynaklarını yönetim süreci şeklinde algılansa da, diğer tüm sektörleri ve işleyişleri idare ve sevk eden güçlü bir yapıdır. Bu açıdan çalışanların ve yöneticilerin liyakat esaslarına göre, bireysel, kurumsal ve toplumsal etik ilke ve değerler bakımından kuvvetli bir birikime sahip kişiler arasından seçilmesi gerekmektedir.

1.8.1. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin birinci maddesinde (2005) belirtildiği üzere, kamuda etik kültürün yerleştirilebilmesi bakımından tüm kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve halkın kamu yönetimine güvenini sarsacak eylemlerden uzak durulması gerektiğini ifade etmektedir.

Ayrıca yönetmeliğin ikinci bölümünde “Halka Hizmet Bilinci” başlığı altında yer alan kısımda ise kamu görevlilerinin, kamu hizmetlerini yerine getirirken halkın ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli bir şekilde karşılayarak halkın gündelik yaşamını kolaylaştırma yönündeki hassasiyete vurgu yapılmaktadır. Halkın memnuniyetini artırmak, kamu hizmetinden yararlananların beklentilerini ve hedeflerini karşılayabilmeye yönelik bir bilgilendirme sürecinin içinde bulunmak gerektiği gibi, kamudaki iş ve işlemlerle ilgili halkı doğru bilgilendirmek de oldukça önemlidir (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri, 2005).

Türk Kamu yönetiminde şeffaflığı gerçekleştirmek üzere 2003 yılında yürürlüğe giren 4982 sayılı “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu” ise atılan bir diğer önemli adımdır. Kamu görevlilerinin davranışlarını etik açıdan da düzenleyen bir diğer yasa ise “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu”dur. Söz konusu kanuna göre, devlet

memurları görevlerini tarafsız bir şekilde yerine getirmek ve kamu menfaatini gözetmekle yükümlüdür (Özdemir, 2008, s. 191).

Kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış kurallarının aksamadan yürütülebilmesi “İnsan kalitesi”, “sistem kalitesi” ve “yönetim kalitesi” gibi unsurların etkileşimi ile mümkündür. Kamuda hukuk devleti ilkesinin yerleştirilmesi bürokrasinin merkeziyetçi ve statükocu yapıyı terk etmesi, bürokratik hizmetlerde kalitenin yükseltilmesi konusunda çalışanlarda etik davranış ilkelerinin benimsetilmesi bakımından önceliklidir. Bunun yanı sıra kamu görevlilerinin kamu hizmetine gereken önemi vermesi, takdir yetkisinin objektif bir biçimde kullanılması, etik kültür profilinin yerleştirilmesi, bürokratik işlemlerdeki karmaşıklığın hafifletilmesi, idari usuldeki eksikliklerin giderilmesi de en az diğerleri kadar önemlidir. Elbette kamuda istihdam sorunlarını bitirmeye, denetim ve saydamlık olgularının yerleştirilmesi ile birlikte medya ve sivil toplum etkinliğini artırmaya yönelik adımlar atılmadığı sürece kamu görevlilerinde etik davranış ilkelerinin de işaret ettiği ölçüde bütüncül bir davranış sistematığının yerleştirilmesi pek de kolay olmamaktadır (Baykaler, 2006, s. 44-45).

Özetle kamu çalışanlarının temel ilke ve değerlerini oluşturan yedi ilke şu başlıklar altında değerlendirilmektedir. Bunlar (The National Archives. 2013; Committee on Standards in Public Life, 2014);

1. Özverilik: Kamu görevlisi, kamu yararına uygun bir şekilde hareket etmelidir.

2. Dürüstlük: Kamu görevlisi, kendilerini uygunsuz bir şekilde denetlemeye kalkan kişi veya kuruluşlara karşı çalışmalarında bu grubu etkileme amaçlı yükümlülük altına girmekten kaçınmalıdır. Bir kamu görevlisi çalışma hayatında kendisi, ailesi veya arkadaşları için finansal veya diğer maddi faydalar elde etmek amacıyla hareket etmemeli veya karar vermemelidir.

3. Tarafsızlık: Kamu görevlisi kanıtlanmamış bilgiye dayanmadan, herhangi bir ayrımcılık veya önyargı olmaksızın tarafsız, adil ve hakkaniyetli bir şekilde hareket etmeli ve gerekli kararları almalıdır.

4. Hesap Verebilirlik: Kamu görevlileri kararları ve eylemleri için halka hesap verebilir ve gerektiğinde de incelemeye izin veren bir süreç yaratılabilir.

5. Açıklık: Kamu görevlisi, açık ve şeffaf bir şekilde hareket etmeli ve karar almalıdır. Bilgilerin açık ve kanuni nedenler sunulmadığı müddetçe kamuoyundan saklanmaması gerekir.

6. Doğruluk: Kamu çalışanları görevlerini yerine getirirken doğru ve düzgün davranmalıdır.

7. Liderlik: Kamu görevlileri bu ilkeleri önce kendi davranışlarında sergilemelidir. İlkeleri aktif olarak teşvik etmeli, sağlam bir şekilde desteklemeli ve her nerede olursa olsun kötü davranışa karşı olduklarını hissettirmelidirler.

Resmi etik kuralları, etiğe uygun kararlar verme sürecinde birtakım davranış standartlarını ve kurallarını ortaya koyarken, bir başka bakış açısına göre etik kuralların uygulanma süreçleri ve örgütsel amaçların desteklenmesine ilişkin “etik iklim” kavramı ön plana çıkmaktadır. Resmi etik kodlarının bu şekilde idealize edildiği bir yaklaşımla örgütsel uygulama süreçlerinde ele alınabilecek bileşenler şunlardır (Erakovich & Wyman, 2009, s. 89).

1. Çalışanının hesap verilebilirlik taahhüdünü geliştirmek,
2. Organizasyon içinde ve vatandaşa karşı güven oluşturmak,
3. Çalışanlar arasında katılımcı karar alma modelini teşvik etmek,
4. Ortaklıklar oluşturan destekleyici bir ortam geliştirmek,
5. Güven ve dürüstlüğü oluşturmak için kuruluş içindeki bütünlüğü sağlamak,
6. Yasal ve düzenleyici kısıtlamalar dâhilinde risk alarak inovasyonu desteklemektir.

1.8.2. Kamuda Etik Kurula Başvuru Süreci

Türkiye’de kamusal alanda etiğe uygun davranışların geliştirilmesine yönelik atılan adımlardan en önemlisi “Etik Kurul”un kurulmasına ilişkindir. 2004 yılında Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun” kamusal alanda ortaya konulan tüm hizmetlerde kamu yararı ilkesinin korunmasına yönelik pratiği ortaya koymaktadır. Kamuda görev yapanların görevlerini yerine getirirken şeffaflık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik gibi etik davranış ilkelerine uygun hareket etmeleri gerekmektedir. Söz konusu Kanun, bir anlamda bunun teminatıdır (Özdemir, 2008, s. 191).

Kamu kurum ve kuruluşlarında üst düzey yöneticiler ve eş düzeydeki kamu görevlileri ile ilgili etik davranışa aykırı bir durum tespit edilmesi halinde kamu görevlileri Etik Kurul'a başvuru yapılabilmektedir. Diğer kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalarda bulunması halinde kurumların yetkili disiplin kurulları devreye girmektedir. Söz konusu disiplin kurulu, Etik Kurulu tarafından oluşturulan yönetmelik çerçevesinde etik davranış ilkelerinin ihlal edilip edilmediği ile ilgili değerlendirme yapar. Değerlendirme sonucunda alınan karar, ilgili taraflara ve başvuru sahibine bildirilir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması, 2004).

Kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken hazırlanan yönetmelikler çerçevesinde etik davranış ilkelerine adaptasyon sürecini sağlamak, en önemli kriterlerden birisidir. Etik davranış ilkelerinin ihlali iddialarının ardından eğer gerekli tetkik ve soruşturmalar yapılmazsa kamu sektöründe etik kültürünün tesis edilmesi mümkün olmayacaktır. Bu ihlallerin hızlı bir şekilde ilgili mercilere bildirilmesi ve bu konuda yapılacak çalışmaların desteklenmesi uzun vadede büyük yararlar sağlayacaktır. Burada ifade edilen mevzuatla birlikte hem bireysel hem de kurumsal anlamda Etik Kurul'a Başvuru Süreci tescillenmiş, Etik Kurul'un görev alanı ile ilgili hususlar tüm ayrıntılar ile dile getirilmiştir (Uzun, 2017, s. 123-124). Mevzuatla, Etik Kurul'a başvuru süreci ve Etik Kurul'un görevi ile ilgili yapılacak işlemler işin önemi bakımından sağlam temellere oturtulmuş bulunmaktadır.

1.8.3. Kamuda Etik Sözleşmesi

Kamu görevlileri görevlerini yerine getirirken mevzuatta belirtilen etik davranış ilkelerine uymak zorundadır. Bu ilkeler, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen yasal hükümlerin bir parçasını oluşturmaktadır.

"Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun" çerçevesinde kamu görevlileri, bir ay içinde, "Etik Sözleşme" belgesini imzalamak zorundadırlar. Ek-1'de belirtilen bu belge, personelin özlük dosyasına konulur. Kurum ve kuruluşların yetkili sicil amirleri, personelin sicil ve performansını, "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" kapsamında etik davranış ve uyum

açısından da değerlendirebilmektedirler (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri, 2005).

Türkiye’de üzerinde önemle durulması gereken yolsuzluk ile mücadele programı çerçevesinde hem kamusal alanda hizmet veren kurum ve kuruluşlarca, hem de sivil toplum ve mesleki örgütlerince yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. Yolsuzlukla baş etme konusunda ulusal çaptaki düzenlemeler, kronolojik olarak sıralanmıştır. Bunlar (TÜSİAD, 2003’ ten aktaran Koçak & Yüksel, 2010, s. 81; Koçak & Yüksel, 2010, s. 81-82);

- 1 Şubat 2000: “OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi”, 4518 Sayılı Yasa ile onaylanmıştır.

- 24 Mart 2001: İçeriğinde yolsuzlukla mücadeleyle alakalı öncelikli amaçların da olduğu “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar” kabul edilmiştir.

- 16 Mayıs 2001: “Etkin Yönetim ve Yolsuzlukla Mücadele Yönlendirme Komitesi” ve bu Komite’ye destek olmak amacı ile bir çalışma gurubu oluşturulmuştur.

- 12 Ocak 2002: “Türkiye’de Saydamlığın Artırılması ve Kamuda Etkin Yönetimin Geliştirilmesi Eylem Planı”nın Bakanlar Kurulu Kararı ile kabulü sağlanmıştır.

- 2 Ocak 2003: 4782 Sayılı "Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi İçin Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” kabul edilmiştir.

- 17 Nisan 2003: “Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Sözleşmesi”, 4852 Sayılı Kanun ile onaylanmıştır.

- 10 Aralık 2003: “Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi” imzalanmıştır.

• 14 Ocak 2004: “Yolsuzluğa Dair Ceza Hukuku Avrupa Konseyi Sözleşmesi”, 5065 Sayılı Kanun ile onaylanmıştır.

• 18.5.2006 tarihli ve 5506 Sayılı Kanun ile “Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi”nin onaylanması uygun bulunmuştur. Sözleşmenin onaylanması Bakanlar Kurulunca 11.8.2006 tarihinde kararlaştırılmış ve karar 2.10.2006 tarih ve 26307 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

Bu değişikliklerden en önemlisi olan 5176 Sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkındaki Kanun” ve bu Kanun’un Uygulama Yönetmeliği ile mevzuatlarda dağınık halde bulunan etik davranış kuralları sistemleştirilip yazılı hale getirilmiştir (Koçak & Yüksel, 2010, s. 82).

1.8.4. Kamu Görevlilerinden Beklenen Etik Davranışlar

Kamu çalışanları, toplumsal taleplerle ilgilenen özel görevlilerdir. Bu bakımdan kamu görevlisi olmanın beraberinde getirdiği resmi yetkiyi kamu yararına uygun hizmet etme amaçlı kullanırlar. Kamuoyunda demokratik ve çağdaş yönetim anlayışının geliştirilmesi adına toplum çıkarının gözetildiği her türlü hizmette, kamuda görev yapan kişilerin açık, dürüst, gerçekçi ve toplumsal sorunlara duyarlı bir yaklaşım sergilemesi beklenmektedir (Houston, 2006, s. 82).

Vatandaşlar kamu görevlilerinin yazılı ve sözlü iletişim aracılığıyla yaptıkları başvurularını dikkate almalarını, kendilerini her konuda bilgilendirmelerini ve bu bilgilendirme süreçlerinin de ivedilikle gerçekleştirilmesini isterler. Kamusal hizmetin bir ayağı çalışan ise, diğer ayağını da vatandaş oluşturmaktadır. Sağlıklı ve güçlü bir hizmet prensibi açısından her iki tarafın da birbirine güven duyması gerekmektedir. Güvenin olmadığı yerde verimlilikten ve motivasyondan söz edilemez (Wagenaar, 2007, s. 38).

Kamu hizmetinde son yıllarda etik kavramını bu kadar önemli kılan en büyük gerekçe artık gerekliliklerin düşünce boyutundan çıkıp performans ve eylem eksenine doğru dönüşümüyle ilgilidir. “Kurumsal ve sosyal sorumluluk” bileşenlerinin iş dünyasında bir zorunluluk halini almasının ardından kamusal eylemler için bir rehber niteliğini taşıyan etik, neyin doğru neyin yanlış olduğunu göstererek bir anlamda bireylerin bu denkleme uyumunu kolaylaştırmaktadır. Etik, aynı zamanda ahlâki

değerleri destekleyen ve bu değerlerin sorunsuz bir şekilde yürütülmesini gerçekleştiren eylem ilkeleri olarak da ifade edilmektedir. Güçlü bir ahlâki karaktere sahip, etik değerlere uygun bir şekilde hareket eden bir çalışan kamusal hizmetlerin sorunsuz bir şekilde yerine getirilebilmesi bakımından kesinlikle çok önemlidir (Lewis & Gilman, 2012, s. 8-9).

Bireyin doğruluk, dürüstlük gibi erdemlerle kendi içindeki o güçlü dengeyi kurarak “ahlâki pusula” diye tanımlanabilen bir karakter yapısına ulaşması hem gündelik yaşamda hem de çalışma yaşamında önünü açacaktır. Bu nedenle ilköğretimden başlayarak üniversiteye kadar tüm eğitim süreçlerinde, aile içerisinde ve çalışma ortamında bu karakter yapısının oluşturulması bakımından üçlü sacayağına ihtiyaç vardır. Dengelerde birinin bozulması halinde kamusal sistemde etik davranış sistematüğini yerleştirme faaliyetleri düşünmeden öteye geçemez ve gerçek amacına varılamaz (Lewis & Gilman, 2012, s. 8-9).

Kamu personelinin etik ilke ve kurallara uygun faaliyetleri, kamu hizmetlerinde israfı, verimsizliğı, kalitesizliğı ve her türlü bozukluğı ortadan kaldıracaktır. Bu da bir anlamda yönetime olan güven ve itibarın yeniden tesisi anlamına gelmektedir (Önen & Yıldırım, 2014, s. 103).

1.8.4.1. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci

Kamu görevlileri görevlerini yerine getirirken, hizmet bekleyen tüm vatandaşlar için bir kamu görevi şuuruyla çalışmalıdır. Bir anlamda kamu görevlisi, kamu hizmetinin herkes için daha nitelikli, daha kullanışlı, açık ve şeffaf bir şekilde ulaştırabilir olması açısından kendisini geliştirmelidir. Kamu görevlisi gerek hizmetin mali sonuçları gerekse işin üretilme nedenleri ve sonuçları boyutunda her zaman açık, net ve dürüst bir şekilde bilgi verebilecek bir seviyede olmalıdır (Ankara Üniversitesi HFAMYÖ. t.y.).

Tüm kamu kurumlarında kamu hizmeti yerine getirilirken mevcut koşulların gözden geçirilmesi “hizmette yerindelik” ilkesinin uygulanması ve ortaya çıkabilecek sorunların anında çözülebilmesi oldukça önemlidir. Ancak kamu görevlisinin bu görevini yerine getirirken kamu hizmeti bilinci ve göreviyle hareket etmesi, kendisini bu konuda eğitmesi sürecin olumlu bir şekilde sonuçlanmasını beraberinde

getirecektir. Bir kamu çalışanı, kamu hizmetinin sorunsuz bir şekilde işleyebilmesi açısından aksi ispatlanana kadar vatandaşın bu konudaki beyanının doğru olduğu ilkesini göz ardı etmemelidir (Ankara Üniversitesi HFAMYÖ. t.y.).

Kamu görevlileri, herhangi bir konuda karar verirken tarafsız, önyargısız ve adil bir şekilde hareket etmelidir. Vatandaşların yaşadıkları sorunlar neler ise konunun esasından sapmadan ve vatandaşların kişilik hak ve özgürlüklerine hassasiyet gösterilmek suretiyle karar verme süreçleri şekillendirilmelidir. Tüm devlet temsilcilerinin ve çalışanlarının, yani kamuda görev yapan herkesin devletin, diğer çalışanların ve vatandaşların meşru çıkarlarına ve gereksinimlerine uygun bir şekilde zamanında, özenle, saygıyla ve nezaketle hizmet etmeleri beklenmektedir. Kamu görevlilerinin kamusal varlıkların kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınması, harcamalarda dikkatli ve bilinçli davranması ve kamu varlıklarının en iyi değeri elde edecek şekilde korunması yönünde çaba içerisinde olması yapılması gereken temel görevler arasındadır (Whitton, 2001, s. 5).

1.8.4.2. Halka Hizmet Bilinci

Kamu görevlileri, halka hizmet etmenin herhangi bir kişi veya grubun çıkarlarına hizmet etmekten daha önemli olduğunu bilmelidirler. Bu açıdan kamu hizmetlerinin yerine getirilme amaçları ise;

- ✓ Halkın günlük hayatını kolaylaştırmak,
- ✓ Halkın ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli bir biçimde karşılamak,
- ✓ Hizmet kalitesini artırmak,
- ✓ Halkın memnuniyetini artırmak,
- ✓ Hizmetten yararlanıcıların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklanmak şeklinde açıklanabilir.

Kamu görevlilerinin halka sunulacak hizmetlerle ilgili olarak hizmetten faydalanan kişilerin gereksinimlerine uygun bir şekilde planlamaları önceden yapmaları elzemdir. Hizmet açısından halkın memnuniyet düzeyi sürekli ölçülmeli ve sorgulanmalıdır. Bunlara ilişkin olarak özel sektörde ve kamuda örnek model sayılabilecek kurumların çalışmalarına ve uygulamalarına bakılmalıdır. Bu çerçevede

iş süreçleri yeniden analiz edilebilir ve kamu işleyişinde evrak ve zaman kaybına yol açan gereksiz uygulamalar ortadan kaldırılabilir (Şen, 2017, s. 30).

Kamu görevlileri, vatandaşlara kamu hizmeti sunarken mümkün olduğunca görevlerini en iyi şekilde yerine getirmelidirler. Çalışanların görevlerini yerine getirirken dürüst, samimi ve tarafsız davranmaları vatandaş memnuniyetini en üst seviyeye çıkartacaktır. Kamu gücü, hesap verebilirlik anlayışı, güçlü bir liderlik vizyonu, alanında uzman ve iyi bir motivasyona sahip çalışanlarla, halka sunulan kamu hizmetinin kalitesi her geçen gün daha da artacaktır (Kapti & Ozkan, 2016, s. 66).

1.8.4.3. Hizmet Standartlarına Uyma

Kamu hizmetlerinin “nasıl” yapıldığı ile ilgili olarak hizmetin sunumundan bağımsız bir şekilde uygulanmasına kadar tüm süreçlerde ortak etik standartların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Kamudaki etik standartların kamu hizmeti sağlayıcılarına açıkça ifade edildiği ve bu standartların çalışanlar tarafından tamamı ile yerine getirildiğinden emin olunmalıdır. Ayrıca bütün ülkelerde yürütmenin başında bulunan kişi ve gruplar, kamu etik standartlarının kamusal hizmet sunum ilkelerinin bir parçası olduğunu da iyi bilmelidirler. Çünkü buradaki temel amaç, halkın meşru beklentilerini yerine getirmek ve bu sayede halkın güvenini kazanmaktır (Committee on Standards in Public Life, 2014, s. 7-8).

Kamu kurum ve kuruluşlarında yönetim kadrosu ve tüm personel, belirlenen standartlara ve süreçlere uygun bir şekilde kamu hizmetlerini yürütmelidirler. Kamuda görev yapan herkes, gerektiğinde kamu hizmeti alan kişilere yapılacak tüm işlem ve operasyonlarla ilgili bilgilendirme politikaları oluşturulabilmelidir (Yağan, 2005, s. 4). Toplum yararına şeffaf bir şekilde atılan her adım, devletin tüm mekanizmalarına duyulan sadakati ve bağlılığı arttıracaktır.

1.8.4.4. Amaç ve Misyonu Bağlılık

Kamu çalışanlarının çalıştıkları kurum veya kuruluşun amacı ve misyonu doğrultusunda hareket etmeleri bir anlamda ülke çıkarlarının, toplum refahının ve kurumların hizmet ideallerine uygun olarak hareket etmektir (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri, 2005).

Birçok kamu yönetimi uzmanı kamu kurumları için güçlü bir misyon tanımlamanın performans iyileştirme yönünde atılmış iyi bir adım olduğunu savunurlar.

Kamu yöneticileri ve diğer tüm seçilmiş yetkililer, bu konuda kamuda yaygın bir biçimde kabul görecektir resmi bir misyon bildirisi ortaya koymanın daha doğru olduğunu düşünürler. Misyon bildirisi, kamuda görev yapan çalışanların işi ne şekilde yapmaları gerektiği konusunda yol göstericidir. Ayrıca çalışanlarla yöneticiler ve vatandaşlar arasındaki iletişimin açık organizasyon hedefleri ve öncelikleri çerçevesinde sağlanması da bildiride yer alan konular arasında olmalıdır. Bunun yanı sıra kurumun çatısı altında güçlü ve başarılı bir kurum kültürü anlayışının yerleştirilmesinde ve çalışanların kurumları ile bütünleşmesinde misyon bildirilerinin önemli bir fonksiyona sahip olduğu da söylenebilir (Weiss & Piderit, 1999, s. 193-196).

1.8.4.5. Dürüstlük ve Tarafsızlık

Kamu görevlileri, tüm eylem ve faaliyetlerini yasal mevzuatlar, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirmelidirler. Ayrıca görevlerini yerine getirirken, din, dil, felsefi ve siyasi düşünce, ırk, cinsiyet gibi nedenlerle ayırım yapılmaksızın, kişisel hak ve özgürlüklere saygılı ve tarafsız davranmalıdırlar (Yağan, 2005, s. 4).

Kamu görevlileri yetkilerini kötüye kullanmamalı; yasalara veya idari politikalara uygun, verimli, etkin ve dürüst bir şekilde görevlerini yerine getirmelidirler. Ayrıca kamu kaynaklarının her zaman etkin ve verimli bir biçimde yönetilmesini sağlamak da temel sorumlulukları arasındadır. Kamu görevlileri, özellikle halkla ilişkiler ve tanıtım faaliyetlerinde yine gerçeklik, doğruluk ve dürüstlük, güvenilirlik ve inandırıcılık, süreklilik ve tarafsızlık gibi ilkelere taviz vermeden hizmet sunmaya dikkat etmelidirler. Tüm kamusal görevler yerine getirilirken herhangi bir kişi veya gruba karşı çıkar sağlayacak ayrımcılıklardan uzak durulmalıdır (UN. 1996, s. 3).

Kamu görevlisi, çalıştığı kurumun amaç ve hedefleri söz konusu olduğunda sadece mevcut politikalar ekseninde hareket etmemeli, eylemlerinin vicdan duygusuna

uygunluğuna da özen göstermelidir. Bazen adil muamale denildiğinde bu ilkelerin bir kısmı, farklı bireysel katkı ve ihtiyaçların tanınması yönünde olabilmektedir. Bu durum, kimi zaman birtakım şüphelere yol açabilmektedir (Amundsen, 2009, s. 22).

Kamusal davranış kuralları ya da etik standartlar, kamu görevlilerinin mesleki yükümlülüklerini ve haklarını ana hatlarıyla ortaya koymakla kalmayıp, kamu sektöründe dürüstlük, şeffaflık ve hesap verebilirlik gerektiren konularda kamu güvenini artıran önemli bir araçtır (Armstrong, 2006, s. 72).

1.8.4.6. Saygınlık ve Güven

Kamu çalışanları, kamu idaresine güven verecek şekilde davranırlar. Aynı zamanda verdikleri hizmetten dolayı görevin gerektirdiği saygınlık ve güven içinde topluma ne kadar değerli olduklarını da gösterirler. Kamu hizmetinde kamu güvenini zedeleyecek, şüphe yaratacak ve adalet ilkesine zarar verecek herhangi bir davranış bu değere gölge düşürecektir.

Kamu çalışanları, kamu hizmetinin halkın tüm kişisel veya özel çıkarları için bir gereklilik olduğu ilkesini unutmamalıdırlar. Hizmet verilenlere kötü davranılamayacağı, işin göz ardı edilemeyeceği, çifte standart uygulanamayacağı ve taraf tutulamayacağı bilinci ile hareket eden her çalışan bu gereksinimleri karşılamış olur. Yönetici veya denetleyici dediğimiz çalışan grubu da keyfi birtakım eylemlerde bulunamayacağı gibi baskıcı, otoriter, hakaret içeren veya tehdit eden uygulamalardan da uzak durmalıdır. Ayrıca bu grubun açık ve kesin kanıtlara dayanmayan hususlar ile mevzuata aykırı tüm konularda bireysel tutum ve davranışlar sergilemeleri, halkın talebi olmasa bile özellikle kamusal fayda içeren konularda kişisel menfaatlerin oluşumuna zemin yaratmaları doğru değildir (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri, 2005). Bütün bunlar değerlendirildiğinde bir kamu personelinin neyi yapıp neyi yapamayacağı ile ilgili hususlar şekillenmiş olmaktadır.

Kamu yönetimi ulusal yasalarla da tanımlandığı gibi kamu görevini kamu yararına olacak şekilde ifa eden ve güven duyulan idarelerdir. Bu nedenle kamu görevlileri, kamu yararı doğrultusunda hizmet etme ilkesine her zaman sadık kalmalıdırlar. Kamu görevlilerinin kamu hizmetinin bütünlüğüne, tarafsızlığına ve

etkililiğine duyulan güveni koruyacak ve geliştirecek bir sorumluluğu vardır (UN, 1996, s. 3).

Kamusal davranış kuralları, kamu sektörünün ve kamuyu temsil eden değerlerin korunmasına hizmet edebilir. Kamuda öncelikli olan değerler ve standartlar, kurum çalışanlarının veya meslek mensuplarının yasal mevzuatlarla birlikte takip etmek zorunda oldukları ilkelere. Bu ilkeler, toplumda bu açıdan diğer ilke ve standartlara göre daha güvenilir oldukları izlenimini uyandırabilir. Öyle ki bu kurallar içeriği ve uygulanış şekli bakımından halkın kamuya olan saygısını daha da artırabilir (Palidaukaite, 2003, s. 4). Bu nedenle kamuda halihazırda uygulanagelen mevcut davranışsal kurallar ile etik standartlar arasında güçlü bir bağ kurarlar.

1.8.4.7. Nezaket ve Saygı

Kamu görevlileri görevlerini yerine getirirken amirleri, iş arkadaşları, astları, diğer personel ve hizmet alan kişiler ile olan ilişkilerinde nezaket ve saygı kuralları çerçevesinde davranmak için gereken özeni göstermelidirler. Herhangi bir konunun görev ve yetki alanının dışında olması halinde çözüme ilişkin olarak ilgili birim ve otoriteler ile diyalog halinde olmalıdır (Yağan, 2005, s. 4).

Nezaket de aslında bireylerin hem sosyal ilişkilerinde hem de çalışma hayatında birbirlerine karşı daha ölçülü davranmalarını, karşılıklı etkileşim süreçlerine inceliği, zarifliği ön plana çıkaran duygularını dikkate almalarını gerektirmektedir. Bu hassasiyet hem sosyal yaşamda hem de çalışma hayatında daha dengeli ilişkileri beraberinde getirmektedir (Brown, 2015, s. 326).

1.8.4.8. Yetkili Makamlara Bildirim

Kamu görevlileri, kendilerinden etik dışı ya da yasadışı iş veya eylemlerde bulunmaları istenildiğinde yahut verilen hizmet esnasında bu tür muamelelerle karşı karşıya kaldıklarında durumu derhal yetkili mercilere bildirmelidirler. Kurum ve kuruluşlardaki yetkililer ise, böyle bir bildirimde bulunan kamu görevlisinin kimliğini gizli tutarak onun herhangi bir şekilde zarar görmemesi için gerekli önlemleri almalıdırlar (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri, 2005).

Zira etikle ilgili tüm öğretilerde etik dışı ve yasa dışı olarak bilinen eylemlerin öncelikle yöneticilere iletilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Yöneticilerin de

kamuoyu için de doğru ve önemli olduğu bilinen bu hassasiyet karşısında dikkatli olmaları gerekir. Öte yandan ilgili ve yetkili birimlerden sonuç alınmadığı takdirde diğer ilgili makamlara ve en sonunda medyaya konunun iletilmesi doğal bir süreç şeklinde gerçekleşecektir (Esen & Kaplan, 2012). Elbette ki, burada önemli olan çalışanın yine iyi niyetle ve kendi çıkarlarını ön plana çıkarmadan davranmasıdır.

1.8.4.9. Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik çıkar çatışmasından kaçınmayı şu şekilde tanımlamaktadır:

Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükten 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 denilmektedir.

Kamu görevlisi, her biri farklı bir değer taşıyan alternatifler arasından birini tercih etmekle diğer bir alternatifi kabul etmemiş olmaktadır. Çalışanın bu tercihi, yasaya uygun bir şekilde olsa dahi ahlâki açıdan iyi ve doğru olarak kabul görmeyebilir. Kamu çalışanlarına sağlanan menfaatler kamu çalışanlarının davranışlarını, kararlarını ve tercihlerini etkileyen süreçlerde kendilerine bu menfaati sağlayan kişiler ya da işletmelerden yana adım atmasını gerektirebilir. Kamu görevlilerine kişisel fayda sağlama denildiğinde, öncelikle rüşvet akla gelmektedir. Hiç şüphe yok ki rüşvet, bir kamu görevlisinin yasadışı ve ahlak dışı bir şekilde hareket etmesine neden olmaktadır. Ancak kimi zaman kamu görevlileri rüşvet olarak görülmeyen birtakım çıkar çatışmaları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bunlar da onların gerek kısa vadede gerekse uzun vadede davranış, karar ve seçimlerini etkileyebilmektedir (Şen, 2005, s. 361).

Hızla değişen kamu sektörü ortamında, çıkar çatışmaları her zaman bir sorun olmaktadır. Kişisel çıkarların uygulanabilirliği ile ilgili kontrol sürecinde eğer çok katı bir yaklaşım izlenirse bu durum birtakım mağduriyetler yaratabilir. Örneğin, diğer hak sahipleri arasında çatışmalar yaratabilir, çalışanın motivasyonu düşürebilir ve onu

kamusal hizmet sunumunda yararsız biri haline getirebilir, ya da bazı kişilerin devlet dairelerini aramaktan vazgeçmesine neden olabilir. Bu nedenle modern çıkar çatışması politikası, çatışma durumlarını analiz edip net bir biçimde yönetmekten yanadır. Bu nasıl olabilir? Kamu görevlilerinin ve kamu kuruluşlarının bütünlüğü için çatışmaya yol açabilecek riskleri tanımlamak ve ayrıca çatışmanın kabul edilemeyecek biçimlerinin yasaklanması yoluyla da süreç bir anlamda kontrol altına alınmış olur. Bu politika bir nevi, kamu kuruluşlarını ve kamuda görev yapan yetkililerin çıkar çatışması yaşandığı durumlarda uygun kararların saptanması, dile getirilmesi ve bu kararların yönetimi için uygulanacak etkin prosedürleri oluşturmasını ve taraflar arasında ortak bir noktanın sağlanması amacını taşımaktadır (OECD, 2003, s. 23).

1.8.4.10. Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması

Kamuoyunun temel beklentisi, kamu görevlilerinin görevlerini adil, dürüst ve tarafsız bir şekilde yerine getirmesi yönündedir. Ayrıca özel ilgi ve ilişkilerin kamu hizmetine ilişkin alınacak resmi kararlara zarar vermemesi de bir diğer beklentidir. Kamu görevlilerinin kurumdaki çıkar çatışmalarını iyi yönetememesi, bu konuda başarısız olması, vatandaşların kamu yönetimine olan güvenlerini zayıflatacak bir potansiyel oluşturmaktadır. Bu açıdan modern çıkar çatışması politikası, özellikle yine kamu kurumlarının ve kamu görevlilerinin olası çatışma durumları hakkında farkındalık kazanmalarında bunları tanımlama, yönetme ve çözüme kavuşturmalarında kilit rol oynamaktadır (OECD, 2003, s. 22-23).

Kamu hizmeti yükümlülüğü, kamu yararını savunmaya dayanmaktadır. Demokratik ilkeler, karşılıklı bağlılık ve ortak kaygıların yanı sıra gelecek nesiller için empati yapmak ve bunun için hayata geçirilmesi gereken temel zorunluluklar kamu hizmeti yükümlülüğü noktasında şu üç standardı ortaya çıkarmaktadır. Bunlar (Lewis, Gilman, 2012, s. 63);

- 1) Çıkar çatışmasından kaçınmak,
- 2) Tarafsızlığı korumak
- 3) Uyumsuzluğun ortaya çıkmasını önlemektir.

1.8.4.11. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasası

Ahlaki değerleri önemseyen bir kamu görevlisi, rüşvet almaz ya da kişisel fayda elde etmez. Öte yandan, ilk başta kendisine verilen masum ve zararsız gibi görünen ya da kişisel kullanımı için tehlike oluşturmayan, sadece bir bağış görüntüsü altında alındığı düşünülen hediyelerin tamamı kişinin kendi öz rızasına dayanabilir. Çünkü geleneksel değerler açısından bakıldığında, bir kişinin kendisine verilen bir hediyeyi reddetmesi hoş karşılanmayabilir. İşte bu nedenle kamuda görev yapan bireyler bu iki çelişki arasında gelgitler yaşayabilmektedir. Ancak zaman zaman bağışçıların ya da hediyeyi veren kişilerin gerçek amacı tam anlamı ile bilinemediği için bu durum kamu görevlilerinin tarafsızlığına gölge düşürebilir. Kamu görevlisi, her zaman kendisini ve kurumunu tehlikeli ve güç durumlara düşürebilecek etik ikilemlerden uzak durmalıdır (Şen, 2005, s. 361).

Hediyenin taraflardan biri tarafından hediye, diğeri tarafından ise rüşvet olarak kabul edilmesi bunun etik bir sorun olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Etik ile ilgili uzmanlar kamu hizmeti karşılığında verilen hediyeleri, parasal değeri ne olursa olsun, rüşvet olarak nitelendirmektedirler. Çalışma arkadaşlarınıza görevdeki yükselmesinden dolayı aldığınız bir hediye rüşvetten tamamıyla ayrılmaktadır. İşte burada bütün mesele bir kamu görevlisinin neyin hediye, neyin rüşvet olduğunu bilmesine dayanmaktadır.

Eğer kamuda her geçen gün ahlaki olmayan davranışlar sergileyen çalışanların sayısı artacak olursa kamu hizmetinde istenen fedakârlık gerçekleşmeyecektir. Öte yandan yasal mevzuatlar çerçevesinde yapılması gereken ödemelerle rüşvet birbiri ile karıştırılmamalıdır. İnsanlara her şey rüşvetmiş gibi lanse edilirse kanuni ödemelerde bile kurumla hizmeti alanlar arasında sorunlar yaşanabilir. Ayrıca kamu hizmetleri karşılığında gerçekleştirilen bir ödeme, bağış yapmak ya da hediye vermek şeklinde vatandaşlara ve topluma ifade edilirse bu durum kamuoyunun iyi niyet ve vicdan duygularının zedelenmesine yol açabilir. Çünkü burada bireyler kamu kurumlarına daha fazla destek olma çabası ile hareket edeceklerdir. Ancak burada farklı yaklaşımların ortaya çıkması, kamuya karşı olan güveni azaltabilir. Bu bakımdan kamuda görevine yeni başlayan çalışanlara meslek hayatının başındayken

ödemeler, hediyeler ve rüşvetlerle ilgili hususlar ve kamudaki etik kurallar çok iyi anlatılmalıdır (Rocke-Ackerman, 1998, s. 296).

1.8.4.12. Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı

Kamu görevlileri yasalar çerçevesinde belirli şartlar altında kendilerine verilen imkânları ve kaynakları kullanırken her daim kamu çıkarını gözetmelidirler. Tarafsızlık, dürüstlük, şeffaflık, hesap verebilirlik gibi etik davranış ilkelerine uyum sağlandığı sürece kamu görevlilerinin kamu hizmetini etkin bir şekilde yönettiği söylenebilir. Burada temel amaç, yurttaşın kamu yönetimine ve kamu kurumlarına olan güvenini arttırmaktır (Kesim, 2005, s. 269).

Güven unsurunun oluşturulabilmesi için etik yasalar ve ilkelerle ilgili atılacak her olumlu adım hem çalışma ortamını hem de etik standartları daha da güçlendirecektir. Etik yasalarının altında yatan ana ilke, kamu hizmetinde çalışanların konumlarını kendi ya da başkalarının kazançları için değil, kamu yararı için kullanmalarından yana olmalarına ilişkindir. Kamu çalışanları ve diğer çalışanlar çalışma hayatı ile ilgili araç ve gereçleri kişisel proje ve aktivitelerde kullanmamalıdır. Ayrıca üstler, astlarını çalışma saati içinde kişisel proje ve aktiviteleri gerçekleştirme amaçlı çalıştırmamalı ya da çalışma saati dışında yine buna benzer görevleri yapmaları için onları zorlamamalıdır. Etik yasalar, zaman, kaynak, malzeme, personel veya diğer teçhizatları içeren herhangi bir kamusal kaynağın kötüye kullanılmasını yasaklamaktadır (West Virginia Ethics Commission, 2019).

Kamu kurum ve kuruluşlarda çalışanların gerek yasaların emrettiği şekli ile gerekse ahlâki prensipler çerçevesinde kurallara uymaları ve etik davranışları sergilemeleri gerekmektedir. Kurallara uyulduğunda, iyi ve doğru davranışlar ortaya konulduğunda hem kurum hem de çalışanlar için en üst düzeyde fayda ve verimlilik sağlanması mümkün olabilmektedir.

1.8.4.13. Savurganlıktan Kaçınma

Kamu görevlilerinin kamudaki tüm taşınır ve taşınmaz malların ve kaynakların kullanımında çok dikkatli olmaları, gereksiz harcamalardan kaçınmaları gerekmektedir. İş ortamında zamanlarını etkili, verimkâr ve idareli bir şekilde kullanan çalışanlar hem amirlerin takdirini kazanır hem de etik standartlara uygun davranmış

olur. Bu açıdan çalışma ahlâkının öncelikle zihinlerde yerleştirilmesi, çalışmaya ayrılan zamanın boşa harcanmaması gerektiği fikri çalışanlarda iş tatminini de destekleyecektir (Şen, 2012, s. 73).

Kamudaki ortak kaynakların kontrolsüz kullanımı, israf edilmesi toplumun vicdanını da yaralamaktadır. Eğer bireyler, kişisel çıkarları için kamu kaynaklarını bilinçsiz bir şekilde yok ederlerse bu durum toplumun tamamına zarar olarak yansacaktır. Toplum bu kaynakların bireysel çıkarlar için kullanımından ziyade, toplum faydasına dönüştürülmesini beklemektedir (Dalton & Rowe, 2004, s. 230).

1.8.4.14. Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan

Kamu çalışanları görevlerini yerine getirirken çalıştıkları kurumları adına yetkileri dışında birtakım beyanlar, taahhütler, vaatler veya girişimlerde bulunamazlar. Ayrıca açıklamalarında aldatıcı ve yanlış ifadelere de yer veremezler (Şen, 2012, s. 75).

Ancak kamudaki yetkililerin kurumun mali durumuna ilişkin bilgileri açıklamalarını zorunlu kılmak, yolsuzluğun önüne geçilmesinde ciddi bir adım sayılabilir. Bunun yanı sıra kamu çalışanlarının mal varlıklarının düzenli bir şekilde takibi de bu adımı desteklemektedir. Eğer kamu çalışanlarının mal varlıklarında ya da bireysel harcamalarında olağandışı bir artış gözlenirse bireylerden konuyla ilgili detaylı açıklamalar yapması istenebilir. Bu tür denetim mekanizmaları, dürüst çalışanlara ve yöneticilere yasal ve etik olmayan bir davranış içinde bulunmaktan kaçınmaları yönünde yol gösterir. Çıkar çatışmalarının denetlendiği ve kamu çalışanlarının mali kaynaklarının da detaylı bir şekilde incelendiği bir süreçte vatandaşlara her türlü yolsuzluk girişiminin kontrol altında tutulduğu garanti edilerek, resmî kurumlara olan güven tazeleneyecektir (Messick, 2009, s. 7).

1.8.4.15. Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık

Yolsuzluğa karşı daha dik durmak, demokratik bir toplum yaratmak ve yönetimde şeffaflığı güçlendirmek gerekir. Belirli alanların haricinde devlet tarafından sunulan bilgilere kamu erişimi, vatandaşların kamu yönetiminden hesap sorması, görevi kötüye kullanan ve yolsuzluğa karışan kamu görevlileri ile ilgili her türlü tedbirin alınması demokratik ve şeffaf bir toplum olmanın önünü açacaktır. Kamudaki

açık ve şeffaf bir yönetim yaklaşımı, her açıdan hesap verebilirliği gerektirmektedir. Bu anlamda doğru bilgiye ulaşma, ihbar sistemi ve kamu kurumlarının mali hesap verebilirliği, demokratik olma mükellefiyeti, devlet kurumlarına olan güvenin oluşumu ile kamusal itibarı arttırmak, bu güven ve itibarın toplum üzerindeki tesirinin çoğaltılması için hayati önem taşımaktadır (Gençkaya, 2009, s.49-50).

Yönetim ve karar alma süreçlerine halkın katılımının artırılması demokratik hak ve özgürlükleri büyük ölçüde destekleyen bir adımdır. Karar alma mekanizmalarının saygınlığını yükselten, halkın ve bireysel katkı diyebileceğimiz yurttaşın etkin katılımını geliştiren tüm yenilikler zaman zaman modern demokrasilerin bile zorlandığı aşamalardan biridir. İletişim teknolojilerinin toplum tarafından her geçen gün daha da yaygın bir biçimde kullanılması, kamuoyunun yöneticilerden her konuya ilişkin hesap verebilirlik çıtasını giderek daha da yükseltmesi yönündeki isteği yönetim süreçleri ile ilgili değişimleri beraberinde getirebilmektedir. Mevcut konjonktür, tüm karar vericilerin ve politikacıların yönetimle ilgili eskiye dayalı felsefelerini ve bakış açılarını değiştirmeye ve yenilemeye mecbur bırakmaktadır. Bu sayede dünya genelinde demokrasi ve özgürlük tanımlarının yeniden şekillenmesiyle yönetim süreçlerinde şeffaflığın, gerçek ve işlevsel bir katılımın hedeflenmesiyle birlikte halkın gücünün daha da arttığı, değişimci ve dengeli bir güç dağılımının söz konusu olduğu yeni bir dünya düzeni var olabilecektir (Pollo, 2012, s.35).

1.8.5. Kamu Yöneticilerinden Beklenen Etik Davranışlar

Kamu kurumlarındaki iş ve işlemlerin etik davranış kurallarına aykırı olmayacak şekilde sürdürülmesi önemlidir. Bu nedenle kamu yöneticilerinin görevlerini yerine getirirken sergilemesi beklenen etik davranışlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır. Bunlar (Şen, 2017, s.92-93);

- ✓ Kamu kurum ve kuruluşlarının genel amaçlarının, ana hedeflerinin ve değerlerinin tüm personele bildirilmesi,
- ✓ Davranışsal beklentilerin net bir şekilde tanımlanması, tespit edilmesi ve herhangi bir ihlal varsa düzeltilerek olumlu bir çalışma ortamının yaratılması,

- ✓ Kurum ve kuruluşların icra etmiş olduğu faaliyetlerde bütün sorumluluğun üstlenilmesi,
- ✓ Kurum ve kuruluşlarda daha yüksek pozisyonlara uygun personel seçerken, davranış, liyakat ve mesleki gelişim potansiyellerinin göz önünde bulundurulması,
- ✓ Tüm personele adil, eşit ve tarafsız bir davranış biçimi sergilenmesi,
- ✓ Sorunların ve anlaşmazlıkların adil ve hızlı bir biçimde çözülmesi,
- ✓ Yöneticilerin kararlarında ve davranışlarında çelişkiye yer vermeden, güvenilir, öngörülebilir, adil ve objektif olması,
- ✓ Yöneticilerin kişisel anlamda sergilemiş olduğu tüm davranışların etik ilke ve değerlerle uyuşması, çevresindekilere örnek olması,
- ✓ İşyerinde etkililik ve verimlilik için mümkün olan en yüksek standartların sürdürülmesidir.

Kamu hizmeti etiği özel yaşamdaki etikten farklıdır. Kamu yöneticilerinin karar alma ve yenilik yapma kapasiteleri ve kimlikleri kimi zaman etik ile karıştırılmaktadır. Kamu hizmeti toplumun birtakım karmaşalar ya da geleneksel bağlılıklar yaşadığı konularda “kamu yararı” ilkesi çerçevesinde sunulan bir hizmet modeli ya da yenilik anlayışı olarak ortaya çıkmaktadır. Kamuda görev yapan yöneticiler, karar alma süreçlerinde katı etik standartların ve beklentilerin ağırlığını üzerinde fazlasıyla hissedebilmektedirler (Lewis & Gilman, 2012, s. 19).

Kamu yöneticileri, kimi durumlarda karar alırken bazı etiksel sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Bu durumda yöneticilerin anayasaya, yasalara, ulusa, mesleğe, aileye, kendisine, sivil toplum kuruluşlarına, kamu yararına, genel refaha ve insanlık değerlerine bağlı kalarak karar almaları gerekmektedir (Waldo, 1980’ den aktaran Özdemir, 2008, s.183).

2. GENEL OLARAK ETİK KOD KAVRAMI

Etik ilkeler ya da etik kodlar denildiğinde; bir meslek grubunun ya da sosyal grubun üyelerine rehberlik eden, hangi davranışların yapılması, hangi davranışların yapılmaması gerektiğini anlatan davranış ilkeleri anlaşılmaktadır. Öyle ki bu ilkeler, söz konusu grup için adeta kutsal bir nitelik taşımaktadır. Bu grup, bir sivil toplum örgütü ya da sosyal bir grup olabilir veya meslek ve iş kolu olarak nitelendirildiğinde etik kod bireylerin toplumsal değerler ile yasalar arasında kurulan ortak zeminde şekillenen davranış standartlarına uyumunu sağlamaktadır. Herhangi bir uyumsuzluk olması halinde buna ilişkin resmi, sosyal ve ekonomik yaptırımların neler olabileceğine ilişkin bireylere yönlendirmelerde bulunur (Molander, 1987: 619-620).

Bu nedenle yeri geldiğinde bir etik kod, kurum veya kuruluşun var olma nedeninin temelindeki amaçlar, normlar, savunduğu değerler ile birlikte iş ortakları- çalışanlar ve yöneticilerden beklenen tutumu da açıklayabilmektedir. Kurum veya kuruluş varlıklarını koruma, adil rekabet, çevreyi koruma ve insan haklarını savunmanın yanı sıra yolsuzlukla ilgili durumlarda etik kodlar, kurumsal misyon ve vizyon başlığı altında çalışanlara çalışma ilkelerini ve davranışlarını anlatan daha kapsamlı kurallar ve standartlar sunmaktadır (Martini, 2014, s. 1).

Bir kurumda çalışanlarla ilgili şikayetleri ele alan yetkililer ve komiteler etik kodları sadece yaptırım noktasında değil; aynı zamanda performans gelişimi, terfi sistemi, ödüllendirme ve kurumdaki kültürel değerlerin yaşatılması gibi durumlarda da etkin bir şekilde dikkate almalıdırlar. Sonuçta kurum çalışanlarını ve yöneticilerini çalışma hayatının incelikleriyle ilgili yönlendiren bu etik kodlar, tüm konulara ilişkin ahlâki stratejileri içermektedir (Jose & Thibodeaux, 1999, s.140).

2.1. Etik Kodların Tanımı

Bir etik kodun gücü sadece, yazılı kurallarla sınırlı olmamaktadır. Bu güç aynı zamanda etik koda tabi olan kişilerin nezdinde meşruiyetinin ve işlevselliğinin kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır. Etik kodlar, bireylerin kendi kişisel değerlerinin üstünde ve ötesinde çalışma hayatında uymakla yükümlü oldukları kurallar bütünüdür. Etik kodların ihlal edilmesi durumunda, karşılaşılabilecek yaptırımlar da açıkça ifade edilmelidir. Toplumsal değerlerden hukuksal sürece kadar

uzanan bir dizi yaptırım söz konusu olduğunda etik kodların bireyler üzerindeki inandırıcılığı ve işlevselliği daha da artmaktadır. Etik kodlar, belli bir meslek koluna ilişkin hem genel uygulamaları hem de spesifik uygulamaları içeren bir rehber niteliğindedir (Molander, 1987, s. 619-620).

Etik kodlar hem yazın alanında hem de sosyal yaşam sürecinde giderek daha fazla aşına olunan özellik kazanmaktadır. “Tıbbi etik”, “yargı etiği”, “biyoetik”, “bilişim etiği”, “medya etiği”, “siyasi etik”, “insan hakları etiği”, “sosyal yaşam etiği” gibi birçok farklı tanımlamaları da bu çerçevede yer almaktadır. Etik kodlar, yaşamın hemen hemen her alanında insan ilişkilerini ve davranışlarını düzenleyen, gündelik hayatta bilinçli bir insan faaliyeti, iş yaşamında ise organizasyonel ve sistematik etkileşim olarak nitelendirilebilecek soyut ve genel ahlâkî standartları ifade etmektedir (Yüksel, 2015, s. 10).

Etik kodların, kurum veya kuruluş çalışanlarının üzerinde fonksiyonel bir etkisi var olmaktadır. Kurum çalışanlarının davranışlarını şekillendirmesinin yanında aslında çalışma hayatında bir çalışandan sergilenmesi beklenen davranış özelliğini anlatan bir mesaj taşımaktadır. Etik kodlar, aynı zamanda bir kurumun kültürünü temsil eder ve bu kültürün etik yapısını içte çalışanlara, dışta müşterilere ve halka duyurmak için bir araç vazifesini görmektedir. Bir kurum veya kuruluşun çevresiyle sağlıklı ve güçlü iletişim kurmasının ve sosyalleşmesinin bir parçası olarak etik kodların varlığı ve uygulanma süreci büyük önem taşımaktadır. Etik olmayan davranışları engelleme, çalışanların ahlaki farkındalığını arttırma, tüketicinin hizmete ve kuruma olan inancını koruma yönetici açısından da oldukça kıymetli bir anlam taşımaktadır. Çünkü etik kodlara duyulan inanç ve bağlılık gerek kısa vadede gerekse uzun vadede yöneticinin ve kurumun itibarını geliştiren güçlü bir potansiyel konumundadır (Malloy & Fennell, 1998, s. 453-454).

2.2. Etik Kodların Tarihsel Gelişimi

Felsefe disiplini olan etik, 2500 yıllık bir geçmişe sahiptir. Sokrates, Platon ve Aristoteles’in de bulunduğu dönemlerde başlayan etik teoriler zamanla geliştirilmiş ve bir dizi “insan davranışı yönetimi ilkesi” halini almıştır. Etik yalnızca ahlâkın özünü ve temelini araştırmakla kalmayıp aynı zamanda da bireylerin kişisel ve sosyal

yaşamlarındaki davranışlarına ilişkin ahlâkî sorunları inceleyen bir felsefe dalıdır. Etik kelimesi, kökeni Yunanca karakter anlamına gelen ethos kelimesinden türetilmiştir. Ethos, Yunan felsefesinde karakter (kişilik) ve şartlanmış davranış (alışkanlık) anlamında kullanılır. Etik, tarih boyunca farklı yaklaşımlarla düşünürler tarafından açıklığa kavuşturulmaya çalışılan bir kavramdır (Kozak & Güçlü, 2006, s. 21).

Ekonomik çıkarlar ile değişen beklentiler arasındaki ilişkiyi ifade etmenin bir yolu olarak, iş dünyasını tüm detayları ile tanımlayan etik kurallar ortaya çıkmıştır (Pusateri, 1988’ den aktaran Knouse, Hill & Hamilton, 2007, s. 94). Bu davranış kuralları ilk önce mesleki birimler tarafından kurumsal bir bağlamda yazılmıştır.

Bunlardan ilki, 1803 yılında İngiliz tıp ekolü tarafından “hastane yönetimine rehberlik etmek” amacıyla ele alınmıştır. Amerikalılara ait ilk etik kurallar ise, 1846’da Amerikan Tabipler Birliği’nin ilk toplantısında ele alınmıştır. Bunlar, tıp mesleğinin giderek azalan statüsünü ve konumunu güçlendirmek için geliştirilmiştir. Amerikan Barolar Birliği’nin ilk etik kuralları 1908 yılında büyük ölçüde Hâkim George Sharwood’ un 1854 yılında yazdığı “Yasal Etik” e dayanarak kabul edilmiştir. Amerikan Muhasebeciler Derneği’nin 1917’de kabul ettiği mesleki davranış kuralları da, bir dizi mesleki sorumluluk standardını içermektedir (Backof & Martin, 1991’ den aktaran Knouse, Hill & Hamilton, 2007, s. 94-95).

Kendilerini profesyonel olarak tanımlayan birçok grubun etik kuralları bulunmaktadır. Bireysel hükümler farklılık gösterse de genel olarak tüm kodlar, meslek üyelerinin yasaların öngördüğünden daha yüksek bir davranış standardına sahip olmalarını gerektirir. Hukuk, tıp ve muhasebe meslekleri için oluşturulmuş etik kodlar da bu tanımlamadan bağımsız değildir. Bu mesleklerin etik kodları gerçekte kendiliğinden gelişmemiştir. Etik kodlar, tüm dünya genelinde değişen ve şekillenen olaylara karşı hassastırlar ve bunlardan etkilenirler. Hukuk, tıp ve muhasebe mesleklerine ilişkin etik kodlar, özellikle 1970’li yıllarda mevcut hükümetlerin reklam, pazarlama ve tanıtım mecralarına verdiği önemin artması ve 20. yüzyıl başlarında değişen sosyo- ekonomik şartlar ve politikaların etkisiyle şekillenmişlerdir. Tarih boyunca söz konusu etik kodlar, sosyal- ekonomik ve ulusal boyutta yaşanan değişikliklerin yanı sıra mesleki uygulamalardaki değişimlere ve gelişmelere de cevap veren bir işlev üstlenmiştir (Backof & Martin, 1991, s. 99).

2.3. Etik Kodların Amacı

Çalışanlar, etik kodlardaki içeriğin farkında olmalı ve kodlar hakkındaki tartışmalara katılmalıdırlar. Böylece etik kodların kavramsal anlamı ve fonksiyonel özelliği, tüm çalışanlar tarafından net bir şekilde anlaşılmalıdır.

“Bir etik kodun amacı nedir?” Bu soruya şu başlıklarla cevap verilebilir (Stevens, 2008, s. 607):

- Kodun ulaşmak istediği amaç ile ilgili net olunmalı,
- Kodun amacı, çalışanların yüksek ahlaki ilkelere ulaşması için kendilerini cesaretlendirmelerini sağlamalı,
- Kodun amacının doğada daha düzenleyici olmak, yasak eylemi açıklamak ve olumlu amaçlar belirlemek olduğu çalışanlara anlatılmalı,
- Kod, yönetim/çalışan takdir yetkisi gibi konularda karar vermek açısından bir rehber işlevi görmeli,
- Kodun amacı, örgütün inançlarını ya da ruhunu yansıtmalı,
- Kod kültürü korunmalı ya da yeniden tanımlanmalı,
- Etik kodlar, bireyleri belirli bir bağlamda kabul edilebilir ve / veya kabul edilemez davranışlar hakkında bilgilendirmek için tasarlanmalıdır (Kurumsal davranış gibi).

Çalışanın davranışı dolaylı olarak veya açıkça, kasıtlı veya kasıtsız bir şekilde belirli etik yönelimlere dayanmaktadır. Çağdaş etik kavramları, belirli bir konuda karar verecek olan kişiye “ne yapmalıyım” sorusunun cevabını göstermektedir. Bu soruyu cevaplamak için geliştirilen çerçeveler ve sistematik etkiler, iki farklı etik gruba ayrılmıştır. Bu gruplar, ahlâkbilim ve amaçbilim yaklaşımları çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ahlâkbilim yaklaşımına dayanan etik grubun temel görevi; ilkeler, politikalar, prosedürler ve kodlara dayalı davranış biçimlerini tayin etmektedir. Uygulamada gelenek ve göreneklere saygı duyulmasını ve takip edilmesini kapsayan bir bütünselliğe vurgu yapmaktadır. Amaçbilim yaklaşımına dayanan etik grubun temel görevi ise; özde ve temelde algılanan, hedeflenen en iyi davranış modelini sorgulamaktır (Malloy & Fenel, 1998, s. 454-455).

“Etik kodlar” terimi, herhangi bir hususta yanlış yapmayı engellemek için makul şekilde tasarlanmış yazılı standartlar olarak bilinmektedir ve bu standartlar (Fleege & Adrian, 2004, s. 1);

- Kişisel ve mesleki ilişkiler arasındaki gerçek veya görünür çıkar çatışmalarının etik olarak ele alınmasını içeren dürüst ve etik davranışı,
- Kamuda çalışanlar tarafından arşivlenen ve gerektiğinde Etik Komisyon’a teslim edilen tüm yazışmaların ve belgelerin tam, adil, doğru, zamanında ve anlaşılabilir olmasını,
- Yürürlükteki resmi yasalara, kurallara ve düzenlemelere uygunluğu,
- Kodu ihlal eden ya da uygun davranan kişiyi raporlamayı,
- Koda bağlı kalmanın sorumluluğunu geliştirip desteklemeyi amaçlamaktadır.

Etik kodların temeldeki amacı bellidir. Kamu açısından görevine uygun bir şekilde hareket etmeyi amaç edinen devlet görevlilerinin davranışlarına rehberlik etmeyi savunmaktadır (Rifkin, 2014, s. 39).

2.4. Etik Kodların İçeriği

Etik kodları düzenlemede akılcı ve makul bir yaklaşım ortaya konulmalıdır. Etik kod, çalışma hayatında çalışanların kolayca anlayabileceği ve uyum sağlayabileceği bir şekilde olmalıdır. Bir etik kod ne çok kısa ne de çok uzun olmalıdır. Ayrıca bir etik kodun yazımında hukuki süreçlerle ve yaptırımlarla yarışacak düzeyde bir anlayış ortaya konulmamalıdır. Etik kodlar, çalışma hayatında birbirinden farklı sorumluluk alanına sahip kurum ve kuruluşlarca uygulanmaya geldiğinden, herkes tarafından anlaşılabilir ve yorumlanabilir düzeyde bir dil kullanılmalıdır. Günümüz iş koşullarına entegre olabilecek şekilde bir etik kodun uygulanma biçimi ile ilgili olarak yazım aşamasında şu kriterler öne sürülmektedir (SHRM, 2001, s. 4-5):

- Akılda kalıcı ve ilgi çekici bir başlık,
- Yöneticinin etik kodların çalışma hayatındaki önemini anlatan yazısı,
- Bir etik kodun içeriğinde bulunan tüm bilgiler,
- Önsöz,

- Uygulamada dikkat edilmesi gereken temel değerler,
- Bir etik kodu oluşturan ana hususlar ve hükümler,
- Etik kodun düzenlenmesine referans oluşturabilecek bilgi ve kaynaklardır.

Etik kod, kurumun kusursuz bir şekilde işleyişi açısından dikkate alınması gereken önemli ilkelerdir. Bu nedenle bir kurumda gerçekleştirilmesi dşnlen hedefler ile etik kodun uygulanabilirlik düzeyi arasında önemli bir bağ kurulmalıdır. Hatta etik kodun yazım aşamasında kurum veya kuruluşun her kademesinden destek ve yönlendirici fikirler alınmalıdır. Sektörü etkileyen yasa ve yönetmeliklerle birlikte en son gelişmelerin de göz önünde bulundurulduğu ve çalışanların davranışlarının istenilen düzeyde şekillendiği bir sistemin ve etik kodların oluşturulmasında buna önem verilmesi kurumun itibarı ve gelişimi açısından oldukça değerlidir (Stevens, 1994, s. 64-65).

Kurum ve kuruluşlar gerek kurum içi gerekse kurum dışı iletişim araçlarıyla i ve dış hedef kitlelerine ulaşmaya çalışarak söz konusu etik kodları ifade etmenin ve benimsetmenin arayışı içerisine girmektedirler. Etik kodlar, bir kurumda A'dan Z'ye değişimi yöneten en etkili yazılı veya yazılı olmayan araçlardır. Çalışanların yasalar çerçevesinde uyması gereken kuralların yanı sıra etik kurallar aslında hukukun üstünde bir davranış standardını zorunlu kılmaktadır. Diğer yandan mesleki kodlar, kimi zaman bireysel uygulayıcıların rehberlik edebileceği ve mesleki gruplarının amaçlarını, inançlarını ifade eden bir nitelik taşımaktadır. Bu nedenle tasarlanış amacı bakımından kurumsal kodlara göre değişiklik gösterebilmektedirler. Her iki durumda da bu etik kodların, bu kodlara tabi olan çalışanlar ve diğer gruplar üzerindeki mesajlarının ciddi bir ağırlığa sahip olduğu ifade edilebilir. Örgütsel değişimin gerçekleşebilmesi ya da ortak bir kurum kültürü anlayışının yerleştirilebilmesi bakımından etik kodla verilmek ya da kazandırılmak istenen düşüncenin başarılı bir şekilde kurgulanmış olması gerekmektedir. Aksi takdirde çalışanlar üzerinde istenen etkiyi yaratamayacaktır. Kurumuna, yöneticisine, çalışma arkadaşlarına ve etik kodlara bağlı çalışan grubun olması arzu ediliyorsa eğer, mesajların çalışanlara nasıl ve ne şekilde iletildiği ile ilgili profesyonel birimlere ve konusunda uzman kişilere her zaman ihtiyaç duyulacaktır. Bu yetkili birimler ve uzman kişiler yapılan incelemeler

ışığında; kesinlikle en doğru, en mantıklı, anlaşılır ve kabul edilebilir etik kodları hayata geçirebilir (Stevens, 1994, s. 64-65).

2.5. Etik Kodun Oluşturulma Aşamaları

Etik kodların hazırlanması ve uygulanması için genel bir standart bulunmamaktadır. Kuruluşların yapısı ve etik kodlardan beklenen yararlar göz önüne alındığında hem etik kodların oluşturulması hem de uygulanma dönemi oldukça önemlidir (Yurtsever, 2000, s. 33-34). Konuyla ilgili araştırmalar, etik kodların belli başlı iş birimlerinde etkili ve anlamlı olması için yeterince spesifik olması gerektiğinin altını çizmektedir. Ayrıca temel ilkeler ve beklentiler açıkça belirtilmeli, uygulanabilirlik aşamasında ortaya çıkabilecek potansiyel ikilemlerden de kaçınılmalıdır (Ashkahasy, Falkas & Callan, 2000, s. 250).

Etik davranış kodu, ilgili kuruluşun ihtiyaçları için özel olarak geliştirilmelidir. Kodun içeriği, boyutu ve formatı, kuruluşun büyüklüğüne, yapısına ve içinde bulunduğu sektöre uygun olmalıdır. Belirli bir kuruluş için kod tasarlarırken, aşağıdaki hususlar; kodu daha etkili hale getirmeye yardımcı olabilir. Etik davranış kuralları, bazı temel ilkelere dayanır. Bu ilkelere odaklanmak, genellikle daha kısa ve anlaşılır bir kodun geliştirilmesine izin verir ve bu açıdan etik kodun sık sık güncellenmesini de gerektirmez. Etik kod, kurum genelinde daha yüksek standarttan bir davranış kalıbının ortaya çıkarılmasını amaçlamaktadır. Bir etik kod tek başına, sektördeki en iyi uygulamalara uyum sağlamak ya da rakiplerle mücadele etmek amaçlı hazırlanmamalıdır. Böyle bir yaklaşım, etik kodun hazırlanış amacından saptığının göstergesidir. Etik davranış kodları, çalışanlarla birlikte diğer tüm paydaşların sorunlarını tanımlayabilecek ve çözümlenebilecek ölçüde geliştirilmelidir. Söz konusu kurum ya da kuruluşun büyüklüğüne, yönetim yapısına, çevresel koşullara ve gerçekleştirilen faaliyetlere uygun bir biçimde tasarlanan etik kodlar, kullanıcıların etik eylem süreçlerini daha kolay bir şekilde benimsemelerine yardımcı olacaktır (CCAB, 2014, s. 12-13).

Etik kodların yazımında mümkün olduğunca mesleki ve teknik terimlerin kullanımından uzak durulması gerekmektedir. Tüm yazışmalarda olduğu gibi etik kodların yazımının ardından da eleştirel bir gözle değerlendirme yapılmalıdır.

Buradaki amaç, kodun tüm kullanıcılar tarafından hızlı ve etkili bir şekilde anlaşılmasını ve uygulanmasını sağlamaktır. Bu nedenle uzun paragraflardan ve karmaşık cümlelerden kaçınılmalıdır. Büyük kuruluşlarda, etik kodun diğer dillere kolay ve doğru bir şekilde çevrilebilecek bir tarzda olması daha doğru olmaktadır (CCAB, 2014, s. 12-13).

İkelere dayalı bir etik davranış kodunun çok uzun olması olası değildir. Bu nedenle bir etik kod, mümkün olduğunca öz olmalıdır. Etik kodun dışında kalan belgelerde, daha önce açıklanan ayrıntılı politika ve prosedürlere atıfta bulunabilir. Kod kullanıcıları, gerektiğinde kolayca başvurabilecekleri bir belgeye ihtiyaç duyarlar. Özellikle, herhangi bir etik kodla ilk defa karşı karşıya kalan yeni kullanıcıların daha sonraki bir tarihte kolayca anlaşılabilir ve uygulanabilecek bilgilere ve anahtar mesajlara ihtiyaç duymaları halinde tüm bunları kısa ve öz bir şekilde anlatan bir belgenin varlığına ihtiyaç duyulabilir. Etik kod, mevcut kullanıcılarla birlikte potansiyel kullanıcılara rehberlik edecek bir biçimde olmalıdır. Çoğu kurum ve kuruluşta, kodun basılı ve elektronik kopyalarının -ne zaman ve nerede ihtiyaç duyulması halinde- herkes tarafından erişilebilir olmasına önem verilmelidir. Ayrıca tüm kopyaların güncel olduğundan da emin olunmalıdır (CCAB, 2014, s. 12-13).

Kod oluşturma durumunda ortaya çıkabilecek en belirgin sorunlardan biri, kurum çalışanlarını kod oluşturma sürecine dahil edip etmeme konusunda ahlâki bir zorunluluğun bulunup bulunmadığıdır. Kurum veya kuruluşlar, eğer evrensel ahlaki saygı ve adalet standartlarına uyacaklarsa, bu durumda çalışanları kod oluşturma sürecine dahil etmek ahlâki bir zorunluluk olarak belirmektedir. Burada temel alınması gereken birincil standart, insana saygıdır. Etik kodun uygulanabilirliğinden en çok etkilenen kesim, çalışanlardır. Etik kodun oluşturma sürecinde çalışanların da konuya ilişkin görüşlerinin alınması, onların kurum kültürünün bir parçası olarak kabul edilen etik ilkelere ve bu ilkelerin uygulanmasını isteyen yöneticilere ve diğer yetkililere saygı duymasını beraberinde getirecektir. Aynı zamanda çalışanların bu ilkelere olan bağlılığını da arttıracaktır. Etik kodun çalışanların davranışları üzerindeki etkisinden dolayı, etik kod oluşturma sürecinde daha adil ve tarafsız bir yaklaşım izlenmelidir.

Ayrıca etik kod çerçevesinde çalışanları kapsayan bazı ek yükümlülükler söz konusu ise, bunlarla ilgili daha sağlıklı adımlar da atılabilir (Schwartz, 2002, s. 32).

2.5.1. Etik Kodun Kurum Kültürüne Uygunluğu

Çalışanlarla etkili iletişim kurulması ve kurum kültürü anlayışının yerleştirilmesi, etik kod başarısının temel anahtarıdır. Çalışanlara, etik kod ilkelerini etkili bir şekilde iletme de bu başarının bir parçasını oluşturmaktadır. Çalışanlar ve yönetim arasındaki karşılıklı görüş alışverişi, başarılı etik kodların önemli bir bileşeni oluşturmaktadır (Stevens, 2008, s. 601).

Etik standartların gerçekten işlevsel olması hedefleniyorsa, bunlar aynı zamanda kurum kültürünün bir parçası olmalıdırlar. Bu takdirde kurumsal kurallara uygunluk ve hesap verebilirlik artacaktır. Bununla birlikte kamu yetkilileri, kamu güveninin bir bileşeni olan bu standartlara uymak için büyük sorumlulukları olduğunu kabul etmeli ve bu konuda hemfikir olmalıdırlar. Ayrıca, kamu görevlilerinin kamu hizmetinde üstlenmeleri gereken etik davranış standartlarının kamunun onlardan istediği asgari davranış standartları olduğunu ve gerektiğinde toplumun kendilerinden daha fazlasını beklediklerini bilmeleri gerekmektedir. Sonuç olarak, toplum gözüyle kamu hizmetinin amacı, vatandaşların beklentilerini azami düzeyde karşılamak ve bu sayede kamu yararını elde etmektir. Kamu yönetiminde etik standartları kurum kültürünün bir parçası haline getirmek için aşağıdaki yöntemlere uyulması gerekmektedir (TÜSİAD, 2005b, s. 156):

- Kurum ve kuruluşlar, kurumsal etik davranış ilkelerini belirlerken hem faaliyet alanlarının özelliklerini göz önünde bulundurmalı, hem de Kamu Görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri ile Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te ifade edilen etik standartlara uygun olmalıdır.

- Etik standartları kurum kültürünün bir parçası haline getirirken, bunların kurum yöneticilerine ve kamu görevlilerine rehberlik ve vizyon sağlamada büyük bir sorumluluğa sahip olduğu gerçeği unutulmamalıdır.

- Etik standartları çalışanlara aktarmak için kurum içi eğitim faaliyetlerine ağırlık verilmelidir.

- Etik standartların, ilgili kurum veya kuruluşun faaliyet alanları çerçevesinde, çalışanlara aktarılması için broşürler ve el kitapları dağıtılmalıdır. Ayrıca etik ikilemlerle ilgili sorunlar veya etik standartlara uygunluk gündeme geldiğinde organizasyon çalışanlarının katılımıyla toplantılar düzenlenmelidir

2.5.2. Etik Kod Oluşturma Komisyonları

İlgili kurum veya kuruluş etik kodlarını hazırlarken kurumda farklı statülerde ya da farklı birimlerde görev yapan yöneticilerin, hukukçuların ve çalışanlarının da içinde yer aldığı bir komisyonun oluşturulması bir seçenek olarak düşünülebilir. Etik kuralların hazırlanmasında özellikle üst yönetimin baskısı olduğunu düşünenlerin bu kanısını ortadan kaldırmak ve genel bir katılımı sağlamak açısından bu yöntem yararlı olabilmektedir. Bunun için, daha önceden bu çerçevede taslak olarak hazırlanan belgeler varsa bu belgelerin komisyona bilgi amaçlı verilmesi, büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda toplum, sektör ve organizasyondaki en önemli ve en yaygın etik sorunlar göz önünde bulundurularak hareket edilebilir. İş dışından profesyonel danışmanları kullanmak da farklı bir seçenektir. Buna ek olarak etik kodlar, periyodik olarak gözden geçirilmeli ve gerekirse yenilenmelidir. Aynı zamanda elde edilen metnin ilgili paydaşlara iletilmesi ve geniş kapsamlı bir eğitimin verilmesi üst yönetimin koordinasyonluğunda yapılmalıdır (TÜSİAD, 2009, s. 101).

Kurumsal etik kurallarının oluşturulması ve uygulanması hakkında daha fazla bilgiyi nasıl edinebiliriz? Etik kodların geliştirilmesine katkıda bulunan tüm görevlilerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler, bu bilgiyi edinmenin bir yoludur. Bu görüşmeler, komisyonda görev yapan personelin etik kodla amaçlanan işlevi daha iyi anlamalarını ve etik kod oluşumundaki belirleyicileri saptamalarını sağlayacaktır. Bu sayede, kodların içeriğinden ayırt edilemeyecek kadar değerli bilgiler elde edilebilecektir. Bu bilgiler, kodların içeriğinin bilinmesine yardımcı olacak ve etik kodların kurumsal yönetim aracı olarak rolünün daha iyi anlaşılması arayışına da katkı sağlayacaktır (Singh, 2006, s. 27).

Etik kodların hazırlanmasında rehber olan Etik Araştırma Komisyonu'nun üyelik kuralları, etik kodların oluşumu sürecinde üyelerin etik kodları sağlıklı bir şekilde gözden geçirebilmesi için gerekli uzmanlığa ve geniş deneyime sahip

olmalarını sağlamak içindir. Kurulun oluşumu ile ilgili kılavuz ilkeler, aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir (Egan, Stockley, Lam, Kinderman & Youmans, 2016, s. 192).

- Etik Araştırma Kurulu, kadın ve erkek üyelerden oluşan en az beş kişilik bir ekip olmalıdır.

- Kurulda en az iki üye, etik kodların kapsamı ile ilgili araştırma disiplinleri, alanları ve yöntem biliminde uzmanlığa sahip olmalıdır.

- En az bir üye evrensel etik ilkeleri konusunda bilgi sahibi olmalıdır.

- En az bir üye etik mevzuatı hakkında bilgi sahibi olmalıdır (ancak bu üye kurumun hukuk danışmanı veya risk yöneticisi olmamalıdır). Özellikle bu durum biyomedikal araştırmalar için zorunludur. Diğer araştırma alanları için de önerilebilir, ancak zorunlu değildir.

- Ayrıca kurumla hiçbir bağlantısı olmayan en az bir üye olmalıdır (CIHR, NSERCC & SSHRCC, 2010, s. 70). Etik Araştırma Kurulları'nda yer alan personelde bulunması gereken özelliklerin, etik kodları hazırlama kurullarında bulunan kişilerde de olması daha etkili etik kodların hazırlanmasını sağlar.

2.5.3. Etik Kodun Kaynakları

Etik kuralların düzenlenmesinde dikkate alınan kaynaklar iki gruba ayrılabilir. Birincisi, tepe yöneticileri, yönetim kurulları, farklı kademedeki yöneticiler, hukukçular, müşteriler, danışmanlar, müşteriler, çalışanlar ve uluslararası tecrübeli yöneticilerin görüşleri dikkate alınarak oluşturulan etik kodlardır. Bu tip etik kodlarda genelde tepe yöneticilerin inanç ve görüşleri, etik kodlarının (kurallarının) içeriğini belirlemede ana belirleyici faktör olabilmektedir. Etik kuralların düzenlenmesinde ikincil bir kaynak olarak, mevcut etik kodları gösterilebilmektedir. Mevcut etik kaynakların uygulanması, işletmelere fayda sağlamanın yanı sıra zararı da beraberinde getirebilmektedir. Çünkü bu etik kodların büyük bir çoğunluğu hukuk kuralları ile benzeşen bir çizgiye sahip olabilmektedir. Hukuk kurallarının çok katı ve esneklikten uzak olması gibi özelliklerinden dolayı bu etik kodlarının da iş dünyasının değişen koşullarına uyum sağlayamaması temel sorunlardan biri haline gelmektedir (Yurtsever, 2000, s. 30-34).

Eğer etik kodlar sağlıklı bir şekilde incelenirse, doğru yer ve zamanda hayata geçirilirse hem yöneticilere hem de çalışanlara büyük faydalar sağlayacaktır. Kurum kültürü ile bağdaşan ve kurumun çatısı altında farklı kademelerde görev yapan çalışanların görüşü alınarak sektörün ve iş dünyasının gerektirdiği çağdaş koşullar çerçevesinde hazırlanan etik kodlar, bir fener vazifesini görecektir. Her ne kadar mevcut etik kodları kısa vadede işletmeye ve çalışanlara önemli avantajlar sağlasa da bir şirketin gelecek yüzyıla dek ayakta kalabilmesi için etik kodun son şekliyle şirketin kendi ihtiyaçlarına ve beklentilerine cevap verecek bir biçimde yeniden dizayn edilmesi akla ve mantığa en uygun olanıdır (Yurtsever, 2000, s. 30-34).

Eğer etik kurallar vicdana, dini esaslara, hukuki düzenlemelere, bilime ve toplum felsefesine dayanmıyorsa, o zaman neye dayanmaktadır? Konu ile ilgili olarak birçok filozof ve etik kaynak, aslında bu kritik sorunun cevaplandırılmasına yardımcı olmaktadır. Öyle ki bu hususta, kullanmamız gereken en az beş farklı etik kaynağının olduğu önerisine yer verilmektedir. Etik sistemlere kaynaklık eden bu yaklaşımlar “Faydacı Yaklaşım”, “Hak Temelli Yaklaşım”, “Adalet Yaklaşımı”, “Kamu Yararı Yaklaşımı” ve “Erdem Ahlak Yaklaşımı” olmak üzere beş ana başlık altında değerlendirilebilir. Bunlar kısaca şu şekilde açıklanmaktadır (Munson, 2013’den aktaran Ekmekçi & Arda, 2015, s. 9; Santa Clara University, t.y.):

Faydacı Yaklaşım: 19. Yüzyılda John Stuart Mill ve Jeremy Bentham tarafından önerilen bir etik kuramdır. Faydacı etik eylemin temelinde Mill’in deyiimi ile “Fayda İlkesi” bulunması gerektiğini öne sürmektedir. Mill bu ilkeyi “eylemler, üretebilecekleri mutluluk oranında doğru, üretebilecekleri mutsuzluk oranında yanlıştır” diye ifade etmektedir. Bentham ve Mill tarafından fayda ilkesi “en fazla mutluluk prensibi” başlığı ile de tanımlanabilmektedir. Buna göre ne kadar çok sayıda en fazla mutluluk üreten eylemler ortaya konulabiliyorsa bunlar etik açıdan doğru olan eylemlerdir.

Kurumsal anlamda bir firma her zaman çalışanlara, müşterilere, hissedarlara, topluma ve çevreye karşı olan sorumluluğunu yerine getirmelidirler. Bu sorumluluk anlayışı çerçevesinde; herkes için en büyük yararı sağlayan etik eylemler ortaya konulursa tek başına kurumsal bazlı hareket etmekten ziyade, toplumsal bazlı hareket eden bir eksene sahip olduğunun mesajı verilmiş olacaktır. Toplumu iyiliğe,

doğruya, güzele ve mutluluğa ulaştıran her eylem, savaşlar ve terör eylemleri ile bireyler ve toplum üzerinde büyük yıkımlar oluşturan zararları telafi etme noktasında önemli bir adımdır. Bu açıdan faydacı yaklaşım iyilik, mutluluk ve yarar sağlayan sonuçların yanında acıların, üzüntülerin ve zorlukların en aza indirildiği sonuçlarla da ilgilenmektedir. Bu nedenle bir çalışan ya da yönetici bireysel fayda ve mutluluktan çok toplumsal fayda ve mutluluk prensibinin ortaya konulması için çalıştığı ölçüde etik kurallara da uyum sağlayacaktır.

Haklar Temelli Yaklaşımı: Diğer filozoflar ve etik disiplini ile ilgili çalışmalar yapan kuramcılar, özellikle insan hakları, adalet, eşitlik, özgürlük gibi konularda ayrımcılık ve haksızlık yaşayan kişilerin hak ve özgürlüklerini en iyi koruyabilen disiplinin etik disiplini olduğunu ileri sürmektedirler. Bu yaklaşım, her insanın doğuştan gelen birtakım haklarının olduğunu, bunlara saygı gösterilmesi gerektiğini ve yasalar önünde eşit olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca dini, dili, ırkı, milliyeti, cinsiyeti, siyasi görüşü, engel durumu ne olursa olsun bireylerin kendi yaşamlarıyla ilgili tercihlerini belirleme özgürlükleri bulunmaktadır. Bu ilkedен yola çıkarak iş hayatında ya da toplumsal hayatta insan ahlâkı ve onuru ile bağdaşmayan hiçbir eylem kabul edilemez. Tüm bireylerin insan hak ve özgürlüklerinin yaşatılması saygınlığından yola çıkılarak yalnızca iş hayatı ve sosyal yaşam ile ilgili konularda değil, sosyo-ekonomik, kültürel, sanatsal ve politik alanlarda da gerçekleştirilebilecek tüm faaliyetlere özgürce katılma ve görüşlerini ifade etme hakları bulunmaktadır.

Hak temelli yaklaşım, bir nevi tüm canlıların hak ve özgürlüklerini savunmaktadır. Son olarak bu çerçevede bir hakkın gözetilmesi, yaşatılması denildiğinde bu tamamen belli başlı yönleriyle diğer bireylerin ya da canlıların haklarının gözetilmesi şeklinde bir amaca işaret etmektedir.

Adalet Yaklaşımı: Adalet erdemini daha iyi bir hayat arayışının ahlaki referansı olarak değerlendiren Aristoteles ve diğer Yunan filozofları, insan yaşamında daha eşitlikçi ve adil bir düzenlemeden yana olmuşlardır. Bu düşünceden yola çıkılarak hayata geçirilen etik standartlar, kamuda ve mesleki tüm eylemlerde herkesin özgürlüğünü ve eşitliğini koruma altına alacak şekilde etik davranışları sergilemeleri gerektiği bakış açısını ortaya koymaktadır. Öyle ki bu yaklaşımın temelinde çalışma

hayatında çalışanların yaptıkları işlere ve performanslarına göre ödeme yapılması ya da ödüllendirilme sisteminin işletilmesi adil bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

Kamu Yararı Yaklaşımı: Yunan filozofları öne sürdükleri savlarda toplumsal yaşamın kendi içindeki dengesinin ve mükemmelliğinin korunması gerektiğini, bireylerin gerek sosyal hayatta gerekse çalışma hayatındaki eylemleriyle kamu düzeninin korunmasına katkıda bulunmaları gerektiğini belirtmektedirler. Bu yaklaşım, toplumsal değerlerin etik düşüncenin temeli olduğunu ifade etmektedir. İster eğitim ve sağlık isterse hukuk ve güvenlik konularında olsun kamu yararının gözetilmediği hiçbir eylem etik değildir. Kamuda görev yapan çalışanların kimi zaman görevlerini yerine getirirken birtakım ikilemler yaşadığı durumlarda kamusal etik, karar verme süreçlerine rehberlik etmektedir.

Erdem Ahlakı Yaklaşımı: Erdem kavramı, ahlaki yaklaşımların temelini oluşturmaktadır (MacIntyre, 2001b'den aktaran Bayrak Kök & Aksel, 2016, s. 146). İyi ahlaklılık olarak nitelendirilen erdem Aristo'nun ifadesiyle "İnsan için erek nedir, onu özgül bir varlık kılan eylem tarzı veya işlev hangisidir?" sorusuna cevap aramaktadır (Özlem, 2004, s.50). Bir nevi 'iyi bir insan olmanın şifresi'dir. Bireyleri 'ben ne yapmalıyım' sorusundan ziyade 'ben ne olmalıyım' sorusu ile baş başa bırakan erdem ahlâkı, davranıştan çok karakter ve bireysel eğilimler üzerine odaklanmaktadır (Hursthouse 2001'den aktaran Bayrak Kök & Aksel, 2016, s. 147). Dürüstlük, doğruluk, iyilik, cömertlik, sadakat, hoşgörü, cesaret, sevgi, mükemmellik gibi erdemler bireyin karakteristik açıdan zenginliğini ortaya koymaktadır (Santa Clara University, t.y.).

2.5.4. Etik Kodun Bölümleri

Bir etik kodun oluşturulma sürecinde dikkate alınması gereken bölümler aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

Kapak Yazısı: Kapak yazısı, tercihen üst yöneticinin imzasıyla etik kodun çalışanlar tarafından nasıl kullanılacağını anlatan mesajını da içermektedir (TÜSİAD, 2009, s. 123). Bu mesaj çoğunlukla genel etik standartları kapsayan bir mesaj niteliğindedir.

Giriş Bölümü: Yöneticinin kapak yazısında genel anlamda değerlendirdiği etik standartları, giriş bölümünde detaylandırılmaktadır. Bu bölümde etik kuralların önemi anlatılır ve bir etik kodun kapsamına girmeyen bir sorun vuku bulduğunda bu durumda kiminle irtibata geçileceği bilgisine yer verilir (Turan Somer, 2011, s. 114).

Etik kodunun başlangıç şekli veya ilk mesajı, şirketin veya kurumun içinde bulunduğu duruma veya bu sunuşu yapan bireyin pozisyonuna bağlı olabilir. ABD ve İngiltere'deki şirketlerin etik kodu incelemesinde genel başlangıç konuşmaları şu şekilde olmaktadır: Örneğin uluslararası ticaretten sorumlu daire başkanları şu şekilde veya benzer bir mesajla başlamaktadırlar: “Faaliyetlerimizde her zaman dürüstlük ilkesi ile hareket etmekteyiz. Ticarete yaptığımız, her ülkenin kamuoyuna karşı sorumluluğumuzu yerine getirme ilkesini her zaman muhafaza etmekteyiz”. Yönetim kurulu başkanları şu şekilde veya benzer bir mesajla başlamaktadırlar: “Şirketimiz, faaliyette bulunduğumuz her yerde etik ve hukuk bakımından her zaman iyi bir vatandaş gibi davranmak için çaba harcamaktadır”. Bu mesajlara bakıldığında üç unsur göze çarpmaktadır: Hukuk ve etik ilkesine uymak açık bir şekilde belirtilmekte; politik mesajda ise genelde şirket ile toplum arasındaki ilişki dile getirilmektedir (Yurtsever, 2000, s. 35).

“Bir etik kod neden önemlidir?”, “Etik kodun uygulanması zorunlu mudur?”, “Etik kod, hangi şartlar altında uygulanmalıdır?”, “Herkes için geçerli midir?”, “Etik kodun amacı ve kapsamı nedir?” gibi soruların bu bölümde yanıtını bulması gerekmektedir. Giriş bölümünde ayrıca etik kodlarla ilgili tüm başlıklara ilişkin olarak, “Bu kod kime ya da kimlere uygulanır?”, “Etik kod neye hitap etmektedir?”, “Örgütsel faaliyetin ve etkinin hangi yönleri koda dahil edilmektedir?”, “Kurumsal performans ölçümü, performansa ilişkin denetim süreci ve kurumsal performans ile ilgili bilgilerin kamuya açıklanış şekli ile ilgili hususlarda etik kodun nasıl bir işlevi bulunmaktadır?” gibi kurum içerisinde bulunan her birimi ve çalışanları aydınlatacak açıklamalara yer verilmelidir (SHRM, 2001, s. 4- 6).

İçerik ve Düzenlemeler: Yüksek bir etik standarda sahip olmak için kodun içeriği, kesinlikle en iyi şekilde hazırlanmalıdır. Etik kodların içeriği, kurum ve kuruluşların bulunduğu sektöre bağlı olarak değişmektedir. Tüm etik kodlar da örgütün misyonu, vizyonu ve politikası açıkça tanımlanmalıdır. Ayrıca bu tanımlar

çok fazla özellikli olmadan ve herkes tarafından kolay anlaşılabilir bir şekilde oluşturulmalıdır (Turan Somer, 2011, s. 114). Bir etik kodun temelde kurum ve kuruluşun değerlerini tanımlaması ve bu değerlerin etik kodda belirgin bir şekilde ifade edilmesi gerekmektedir. Etik kod, kurumsal değerlerin ne anlama geldiğini açıklamalı, organizasyon ve organizasyonun yaptığı iş bağlamında önemi pekiştirilmelidir (SHRM, 2001, s. 6).

Etik kodla ilgili düzenlemelerde hangi yasa ve kuralların dikkate alınacağı daha baştan belirlenmelidir. Örneğin, işletme faaliyetleri ile ilgili herhangi bir konuda rüşvet alıp vermenin suç olduğu anlatılmalı; bununla ilgili kriterler ortaya konulurken hem mevcut yasalar hem de genel etik ilkeleri çerçevesinde hareket edilmelidir. Bugünkü koşullarda etik kodların içeriğine kapsamlı bir şekilde bakıldığında; kurum ve kuruluşların amaç ve hedefleri, kurum ve kuruluşların çalışma ortamı, çalışanlara-müşterilere-devlete-çevreye ve diğer kurum ve kuruluşlara karşı sorumluluklar, değişen ve gelişen teknoloji, 3. Dünya ülkelerindeki kuruluşlarla iş birliği süreci, yenilenme anlayışı gibi etkenlerin ağırlığını fazlasıyla hissedebilmek mümkündür (Turan Somer, 2011, s. 113-115).

2.5.5. Etik Kodun Yazma Süreci

Etik kodların yazımındaki temel amaç, mesleklerin kendi içindeki uygulamalarını ve düzenlemelerini belli bir standarda bağlamaktır (Schneider, 1985, s. 84). Bir etik kodun yazım işlemine başlamadan önce neden böyle bir etik kurala ihtiyaç duyulduğunu, etik kodun nasıl geliştirilebileceğini, etik kod yazım sürecine kimlerin dahil edilebileceğini ve ne ölçüde başarı sağlanabileceğini iyi saptamak gerekmektedir.

Bu çerçevede etik kod yazım süreci şu aşamalardan oluşmaktadır (SHRM, 2001, s. 8- 10):

1. Etik Kodla Hedeflenen Başarı ve Anlamı Hakkında Karar Vermek:

Etik kod, aslında tek başına tipik bir yazılı belge olmanın ötesinde bir amaç taşımaktadır. Bir bakıma kurumun gelecekteki hedefleri ve başarı süreciyle ilgili olarak çalışanların, yöneticilerin ve tüm paydaşların üstlenmesi gereken sorumluluk kriterlerini de açıklamaktadır. Etik kodun kuruma ve tüm çalışanlara olan faydaları,

etik kodlarla ilgili daha geniş kapsamlı çalışmalar ve stratejik girişimler, kurumun çatısı altında tüm çalışanlara yönelik geliştirilen hedefler çoğu zaman kodu, etik kod olmasının ötesine taşımaktadır. Etik kodun içeriği, bu kapsamda verilecek örnekler büyük ölçüde çalışanların etik kodla ilgili kaygılarını gidermelidir. Ayrıca kurum ve kuruluş yöneticileri etik kodların, mevcut ve potansiyel hedefleri çalışanlara aktarmada en etkili araç olduğu gerçeğini göz ardı etmemelidirler.

2. Liderlerin Desteğini Almak: Liderlerin desteği ve bağlılığı, etik kuralları geliştirmede başarı için gereklidir. Etik kod yazım aşamasında etkin bir kaynak tahsisinin yaratılması, hukukçu ve uzmanların desteğinin alınması, çalışanlarla ve tüm paydaşlarla etkili bir iletişim ortamının kurulması oldukça önemlidir. Eğer yöneticiler süreci etkin ve doğru bir şekilde yönetirlerse o zaman bu kriterlerin varlığı bir anlam ve işlerlik kazanacaktır. Bu nedenlerden ötürü, sürecin başından itibaren liderlerin bağlılığını kazanmak ve bu bağlılığın örgütteki herkese açık ve kesin bir dille anlatılması oldukça önemlidir.

3. Etik Kodu Oluşturma Komisyonu: Etik kod oluşturma sürecinde yasalar, genel etik ilkeler, kurumsal hedefler ve çalışanların tutumları gibi konularda bilgi sahibi olan kişilerin yer aldığı bir komisyon oluşturulmalıdır. Komisyon üyeleri rastgele kişilerden değil; bu görev için zaman ayırabilecek, görevini büyük bir kararlılıkla ve kusursuz bir şekilde sürdürebilecek kişilerden oluşmalıdır.

4. Veri Alma ve Analizi-Görüşmeler ve Odak Grupları: Bir etik kodun oluşturulma sürecinde, yöneticiler, çalışanlar ve diğer tüm paydaşlarla yapılan görüşmeler ya da resmi olmayan birtakım tartışmalar yoluyla bilgi toplama, kilit meselelerin üstesinden gelmenin en etkin yollarından birisidir. Bir etik kodun etkili olabilmesi için, çalışanların etik kod oluşturma sürecinde kendilerinden bir parça bulmaları gerekir. Etik kod oluşturma sürecindeki görüşmelerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için uygun bir zemin yaratılmalıdır. Bilgi toplama aşamasında etik kuralların kurum ve kuruluş için büyük önem taşıdığı ve çalışanların görüşlerinin alınmaması durumunda etik kodun yazımında başarı kaydedilemeyeceği görüşü, komisyon üyelerinin zihnine kazınmalıdır.

Ayrıca çalışanlardan toplanan bilgiler analiz edilerek kurum ve kuruluşun önem verdiği temel etik konular ve buna ilişkin kaygıları, çalışanların etik kodun uygulanabilirliğine ilişkin görüşleri detaylı bir biçimde değerlendirilmelidir. Etik kodla ilgili taslak bir metin ve içerik oluşturulmasında bu bilgilerin kullanılması büyük yarar sağlayacaktır.

5. Liderleri Bilgilendirmek: Bilgi toplama aşamasının ardından elde edilen tüm veriler liderlere iletilmelidir. Ancak bu bilgiler iletilirken özellikle çalışanların, gönüllülerin ve tüm paydaşların konuya ilişkin olarak ortaya koymuş oldukları şahsi yorumlamalar somut verilere baskın gelmemelidir.

6. Etik Kodun Taslağını Oluşturmak: Örgütün kendine özgü gereksinimlerini karşılamaya yönelik ve örgüte uyarlanmış bir etik kodu taslağı hazırlanması öncelikle dikkate alınması gereken hususlardandır. Bu sebeple etik kodun oluşturulması ile ilgili olarak başlangıç aşamasında çalışanlardan, gönüllülerden ve kilit önem taşıyan paydaşlardan elde edilen bilgiler kullanılmalıdır.

7. Liderlere Etik Kodu İnceleme Amaçlı Göndermek: Etik kodun nihai taslağı; liderlerin gözden geçirmelerini ve yorumlamalarını almak amacıyla onların takdirine sunulmalıdır. Her ne kadar liderler etik kod taslağının hazırlanmasında aktif bir şekilde katkıda bulunmasalar dahi yine de kod geliştirme sürecindeki değerlendirmeleri katılımcı bir rol oynamalarını beraberinde getirecektir. Taslağın gözden geçirilme aşamasında etik koda ilişkin tüm yorumların ve önerilerin dahil edilmesi etik kodun uygulanabilirliğini güçlendirdiği gibi bu tür geri bildirimlerde bulunan kişi ve grupların da etik kodu daha iyi sahiplenmelerini sağlayacaktır.

8. Etik Kodun Test Edilmesi ve Son Düzeltmelerin Yapılması: Nihai öneriler ve düzeltmeler için etik kodun tekrar gözden geçirilmek suretiyle uygulanmaya hazır hale getirilmesi gerekmektedir. Ancak ilk baştaki uygulamalarda fark edilmeyen birtakım detayların ortaya çıkması muhtemeldir. Etik kod uygulayıcılarının bunları fark ederek durumu yöneticilere ve ilgili komisyona bildirmesi gerekli düzeltmelerin zamanında yapılmasını sağlayacaktır.

9. Hukuk Danışmanı Tarafından Etik Kodun Gözden Geçirilmesi: Etik kodla ilgili yazılı belge hazır olduğunda, son bir kez de örgütün hukuk danışmanı tarafından gözden geçirilmesi daha doğrudur.

10. Etik Kodun Nihai Taslağının Yönetim Kurulunun Onayını Alması: Etik kodla ilgili taslak metin, Yönetim Kurulu'na sunulmalıdır. Bu aşama bir bakıma etik kodun yayınlanma ve uygulanma aşamasından önce Yönetim Kurulu'nun onayından geçmesidir.

11. Etik Kodun Benimsenmesiyle İlgili Olarak İletişim ve Eğitim Çalışmalarının Koordinasyonu: Etik kodun uygulanabilirliğindeki etkinliğini arttırmak için kapsamlı bir iletişim ve eğitim programına gereksinim duyulmaktadır. Etik kodlar, çalışma hayatında liderlerin çalışanlardan beklediği etik davranışları sergilemesi bakımından önemli bir araçtır. Dolayısıyla yönetici ve uzman kişiler tarafından örgütte etik kodların benimsenmesine yönelik en çok kimler bu bilgiye ihtiyaç duyuyorsa bunlar belirlenmeli, gerektiğinde örgüt dışından alınacak bilgilendirmeye ihtiyaç varsa en etkili ve en düşük maliyetli eğitim programları organize edilmelidir.

Kurum içi iletişimde büyük bir rol oynayan eğitimler, Kurumsal gazete ve dergiler, duyuru ve ilanlar, e-postalar, resmi ve gayri resmi iletişim araçları etik kodun önemini anlatılması ve bu çerçevede hedeflenen etik davranış biçiminin yerleştirilmesi yönünden oldukça etkilidir. Liderler ve etik kodun oluşturulmasında önemli katkılarda bulunan isimlerin de yer aldığı bir organizasyon, özellikle çalışanlara ve tüm paydaşlara etik kodun ortaya çıkış nedeni, gelişim süreci ve örgütün genel etik kurallara yönelik yaklaşımını anlatabilmek açısından bir fark yaratacaktır.

12. Etik Kodun Düzenli Olarak Güncellenmesi: Etik kodlar, gerçekte tek başına statik bir belge olarak görülmemelidir. İş dünyasında hemen her şeyin her gün değişebildiği bir süreçte durağanlık içeren işleyişlerden ziyade yaratıcı, yenilikçi ve girişimci profilin ön plana çıkarıldığı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Etik kodun içerdiği yönergeler, örnekler ve tüm bilgiler sektörde ve iş dünyasında meydana gelen bu değişimlere göre zaman zaman yeniden gözden geçirilmelidir.

Kodların periyodik olarak gözden geçirilmesi, çalışanlara çalışma hayatında uymaları gereken etik değerlerin bir keyfiyet içermediği, etik kodlara uygun bir şekilde hareket etmeleri gerektiği gerçeği farklı yollardan gönderilen mesajlarla açıklanmalıdır.

2.5.6. Etik Kodun Kontrolü

Etik kodla ilgili uygulama sürecine geçilmeden önce kodun son hali ile gözden geçirilmesi önemlidir. Çünkü etik kod her şeyden önce, komisyondaki belli bir sayıdaki kişi tarafından hazırlandığı için gözden kaçan bazı hususlar olabilmektedir. Etik kodlarla ilgili son aşamada dikkat edilmesi gereken ana kriterler aşağıdaki şekli ile ifade edilmektedir (Yurtsever, 2000, s. 40-41).

Tepe Yöneticilerin ve Yönetim Kurulu'nun Yapması Gerekenler:

Yönetim kademesinin her şeyden önce örgütün amacını, misyon ve vizyonunu, politikasını ve kurumsal değerleri çok iyi belirlemesi ve tüm bunların çevresindekilere de benimsetilmesi gerekmektedir. Örgüt işleyişinin çerçevesini oluşturan bu unsurlar ile etik kodlar arasında herhangi bir çelişkinin bulunup bulunmadığı gözden geçirilmelidir. Etik kodların uygulanabilirliğine ilişkin olarak yönetim kademesinin bu son kontrolleri yapması, sağlıklı bir işlerlik kazandırılması bakımından önemlidir.

Çalışanın Fonksiyonu: Organizasyonun her kademesinde görev yapan çalışanların etik kodların nihai kontrolü ile ilgili sürece katkıda bulunması, onların teşvik edilmesi genel motivasyonun artırılmasında da büyük önem taşımaktadır. Etik kuralların kurumun hedeflerine ve gelişimine yapacağı katkı, etik kodların içeriği ve kapsadığı tüm başlıklar çalışanlara iyi anlatılırsa etik kodların uygulanmasında ve son kontrol aşamasında beklenenden daha yüksek bir verim alınabilecektir.

Etik Kodun Faydası: Örgütün çatısı altında etik kodların uygulanması ile hedeflenen faydalar, daha önceden en doğru şekilde belirlenebilmelidir. Hatta etik kodun oluşturulması ile ilgili çalışmalar devam ederken, gerçekten bu faydalara ulaşıp ulaşılamayacağı yönetim kademesi ile birlikte uzman kişiler tarafından detaylı bir şekilde incelenmelidir. Etik kodların kapsamı, bir etik kodu şekillendiren iç ve dış faktörler, yanlış anlaşılabilir hususlar adeta bir cerrah titizliğiyle ele alınmalıdır.

Etik kurallarında ortaya konulan prensiplerin uygulamada karşılaşılan olaylar için yeterli olup olmadığı gözden geçirilmelidir.

Hukuk Kuralları ve Profesyonel Standartlarla Ortaya Çıkan Çelişkinin Kontrolü: Etik kuralları, hukuk kurallarından manevi güç dengesi bakımından daha yüksek bir standarda sahip olmalıdır. Bir etik kod yine de yasalar ve mesleki standartlarla çelişecek özellikler barındırmamalıdır.

Hukuk Arasında Fark Olmalıdır: Etik kodların hukuktan farklı olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, etik kodunun yazılmasının örgüt için herhangi bir anlamı olmayacaktır.

Temel Değer Yargıları: Kurum kültürünü oluşturan değer yargılarının etik kodların içeriğinde etkili bir biçimde ifade edilmesi gerektiği gerçeği göz ardı edilmemelidir.

Yaptırım: Etik kodlar tarafından belirlenen ilkelere uyulmadığında kişilere ne gibi yaptırımların uygulanabileceği açık bir şekilde ortaya konmalıdır.

Etik Kodlarla İlgili Başvuru Birimi: Etik kurallar ile ilgili bir sorun olduğunda, başvuru yapılabilecek yerin veya birimin önceden belirlenmesi gerekmektedir.

Etik Kodlarla İlgili Deneme Süreci: Etik kodların uygulama süreci ile örgütün çatısı altında işleyişe ilişkin ortaya konulan yazılı düzenlemeler arasında birtakım tutarsızlıklar göze çarpabilir. Tüm alanlarda olduğu gibi etik kodların uygulanma aşamasında da kontrol mekanizmalarının iyi oluşturulması gerekmektedir. Örneğin, bu tutarsızlıkların tespiti amacıyla bir grup çalışan üzerinde bu etik kodların test edilmesi yararlı olabilmektedir. Doğru ifade edilemeyen bölümleri veya eksik öğeleri yeniden düzenlemek için böylesi bir adım gerekli olabilir. Bu nedenle deneme aşamasında katılımcılara aşağıdaki genel sorular sorulabilir: (Yurtsever, 2000, s. 41-42).

1. Etik kodda anlaşılmayan yerler var mı? Eğer cevabınız evet ise, lütfen ayrıntılı bir şekilde belirtiniz.

2. Etik kodun içeriğinde birbiriyle tutarsız maddeler var ise, lütfen bunları belirtiniz.

3. Etik kodda yer almasını düşündüğünüz konular var ise, lütfen detaylı bir şekilde açıklayınız.

4. Örgütün gelişimi ve ilerlemesi açısından bir etik kod, en iyi olma özelliğini nasıl taşır? Bu konuya ilişkin önerileriniz varsa lütfen belirtiniz.

Katılımcıların bu sorulara ilişkin yanıtlarının 15 gün veya bir ay içinde ilgili birime ulaştırılması ve bunların yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Eğer katılımcıların verdiği yanıtlara göre etik kodların yeterince anlaşılmadığının anlaşılması veya eksik durumların ortaya çıkması halinde, ikinci bir testin yapılması faydalı olacaktır (Yurtsever, 2000, s. 42).

2.6. Etik Kodun Uygulamaya Konulması

Etik kurallar ilk kez uygulamaya konulduğunda, bu kuralların kimler tarafından uygulanacağı, etik kodun dağıtımı, etik kodla ilgili eğitim programlarının ne şekilde gerçekleştirileceği gibi pek çok sorunla karşı karşıya kalınabilmektedir. Çok iyi yazılmış etik kodlarda bile uygulama aşamasında buna benzer sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Yurtsever, 2000, s. 42).

Etik kuralların uygulama aşamasında bu tür sorunlardan kaçınmak için kamu sektöründe etik kültürün oluşturulması gerekmektedir. Kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uyması gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun bir şekilde hareket etmelerine yardımcı olmak etik kültürün oluşturulmasında en önemli aşamalardan birisidir. Kamuda etik kültürün oluşturulması ile birlikte toplumda güvensizlik yaratan durumların ortadan kalkması, kamu görevlilerinin adalet, dürüstlük, şeffaflık ve tarafsızlık ilkelerine olan bağlılığı kamu yönetimine olan güveni arttırmaktadır. Kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkeleri aynı zamanda, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen yasal hükümlerin de bir parçasını oluşturmaktadır (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri, 2005).

Kamu çalışanları, etik kuralların uygulanmasında etkisi çok fazla olan ve kendilerine yazılı olarak beyan edilen Ek-1’de belirtilen Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi’ni bir ay içinde imzalamakla yükümlüdürler. Kamu çalışanlarının Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi’ni imzalaması tek başına yeterli olmamakta, ayrıca sözleşmede belirtilen taahhütleri de yerine getirme zorunluluğu bulunmaktadır. Bir kamu çalışanı, söz konusu sözleşmeyi imzaladıktan sonra bu sözleşme metni personel özlük dosyasına konulur (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri, 2005).

Son zamanlarda, iş dünyasında etiğin kurumsal değerlerin bir parçası olmasıyla ilgili olarak etik girişimlerde bir artış gözlenmektedir. Bir kurumun çalışanlarda etik davranış biçimi açısından ne beklediğini anlatan tüm yazılı beyanlarda etik kodların çalışanlara hangi davranışların kabul edilebilir, hangi davranışların ise uygun olmadığını ifade eden net bir gösterge olduğu vurgusu yapılmaktadır. Bir etik kod, tüm gereklilikleri ile birlikte istisnasız bir biçimde uygulandığında kurum içerisinde dürüstlük anlayışının ve kültürünün yerleştirilmesi bakımından etkili bir güç olabilmektedir. Saygı, güvenilirlik, kurumsal bütünleşme, güçlü bir diyalog ortamı ve mükemmellik anlayışı (ya da kusursuzluk) kurumsal değerler listesinde gösterilen diğer başlıklardır. Dolayısıyla etik kodların uygulanması sadece dürüstlük kültürünün yerleşmesinde değil, bu değerlerin de süreklilik ve kalıcılık kazanmasında önemli bir paya sahiptir (Reece, 2012, s. 86).

İş etiği kavramının ortaya çıkışı, insanlık tarihi kadar uzun bir sürece dayanmaktadır. Öte yandan çalışma hayatında etik davranış kurallarının uygulanması bakımından son yıllarda işletmelerde ciddi bir bilinçlenme yaşandığı görülmektedir. Bunun temeldeki nedeni de 30 Temmuz 2002’ de Amerika Birleşik Devletleri’nde yürürlüğe giren “Halka Açık Şirketler Muhasebe Reformu ve Yatırımcıyı Koruma Yasası” (Sarbanes- Oxley Yasası)dır. ABD 2002 Sarbanes-Oxley Yasasının 406’ncı bölümünde etik kurallara ilişkin uygulamalardan söz edilmektedir. Buna göre şirketin üst düzey yöneticileri, finans direktörü, denetleyiciler ve tüm mali işlemleri yerine getirmekle görevli olan çalışanlar etik kod çerçevesinde ifade edilen davranış hükümlerini uygulamalıdır. Eğer şirket bu etik kurallara uymayı kabul etmiyorsa, bunu neden kabul etmediğini de Etik Komisyonu’na açıklamalıdır. Oysa ki etik kodlar, çalışanlar ve yöneticiler için eksik ve hatalı uygulamalar karşısında caydırıcı bir nitelik

taşıyan ve onları doğruya, iyiye teşvik eden yazılı standartlardır. Etik kodlar yalnızca kişisel ve mesleki ilişkiler arasındaki fiili veya açık çıkar çatışmalarını sınırlandırmakla kalmaz, aynı zamanda çalışanların ve kurumların mevcut yasalara, kurallara ve diğer tüm düzenlemelere uyum sağlamalarına da yardımcı olmaktadır. Etik kodun ihlali halinde, kurum içinde bir rapor düzenlenir ve tüm çalışanlara etik kodlara uymaları gerektiği yönündeki sorumlulukları belirtilir (Fleege & Adrian 2004, s. 1-8).

Özetle kurumsal etik davranışlar tüm dünya çapında büyük ilgi görmektedir. Peki kurumların kendi içinde uyguladığı kurumsal etik kurallar cazibe ve sofistike bir durum yaratıyor mu? İlgili kurum ya da kuruluşa meşruiyet kazandırıyor mu? Tüm kurum ve kuruluşlar iş dünyasındaki rolünü anlamalı ve bu kapsamdaki sınırlarını tanımalıdır. Dolayısı ile çalışanlar ve yöneticiler her zaman müşterilere, hissedarlara ve diğer tüm paydaşlara karşı sorumludurlar. Tüm işletmeler, serbest rekabet şartları açısından oyunun kurallarına uygun bir şekilde davranmak ve kârını arttırmakla yükümlüdürler. Ancak bunu yaparken aldatmacadan ve sahtekarlıktan uzak durmaları gerekmektedir. Kamu yararı açısından kurum ve kuruluşların etik kodları benimsemeleri ve bunları kamuoyuna açıklamaları önem arz etmektedir (Fleege & Adrian 2004, s. 1-8).

Etik kodlar “uygulama gücü” ve “kurumsal kültüre entegre olma” bakımından da çeşitlilik gösterebilmektedir. Her etik kod kurumsal kültüre aynı düzeyde entegre olamayabilir ya da yöneticiler uygulama aşamasında söz konusu etik kodun çalışanlara uygunluğunu yeterince garanti edemeyebilir. Burada uygulama gücü kurum ve kuruluş yöneticilerinin ve çalışanların davranışlarının etik kurallar tarafından ne ölçüde yönlendirildiğine ilişkindir (Mc Cabe, Trevino & Butterfield, 1996, s. 464). Kurum ve kuruluş içerisinde hem etik kodun uygulanabilirliği, hem de etik kodun kalıcılığı açısından çalışanların koddan beklentisinin karşılanması önemlidir. Bir etik kod, aynı zamanda kurumsal hedeflerin yerine getirilmesi ile ilgili olarak stratejik planlamaya da rehberlik etmektedir (Ho & Oladinn, 2016, s. 927).

Etik kodun örgüt içerisinde çalışanlara tam anlamı ile tanıtılması ve onlar tarafından desteklenmesi ile birlikte uygulanabilirlik aşamasında, etik kodun etkililiği de artmaktadır. Etik kodla ilgili olarak çalışanların eğitilmesi ve aynı zamanda etiğe

aykırı davranışları bildirmekle görevli kişilerin korunması uygulama sürecinin sağlıklı bir şekilde işlenmesi açısından oldukça önemli olmaktadır. Etik kodun kurum ve kuruluş içerisinde uygulama aşamasında alınan bu tedbirlerin etik kodun çalışanlar ve yöneticiler üzerindeki etkinliği açısından rolü büyüktür. Bir başka deyişle etik kodun etkililiği, kurum ve kuruluş içindeki güçlü diyalog ortamına ve uygulamadaki kararlılığa bağlıdır. Bu bakımdan etik kuralların sık sık gözden geçirilmesi, değişiklikler ve yenilikler söz konusu olduğunda bunların çalışanlarla birlikte diğer paydaşlara iletilmesi, etik kodun kurum veya kuruluşa sağladığı faydaların herkes tarafından kabul edilmesi etik kodun etkililiğini daha da arttırmaktadır (Singh, 2011, s. 390-392).

2.6.1. Etik Kodun Dağıtımı

Etik kodunun örgüt içinde sorunsuz bir şekilde uygulanabilirliği açısından çalışanlara, ilgili birimlere ve tüm paydaşlara dağıtımında hassasiyet gösterilmelidir. Kurum içi ve kurum dışı iletişim araçlarından yararlanarak etik kodun dağıtımında doğru ve etkili bir yöntem izlenmesi kodun kabul edilip benimsenmesinde oldukça önemli bir faktördür. Etik kodun dağıtımında her kurum ya da kuruluş içinde farklı yöntemler dikkate alınabilmektedir. Etik kodun çalışanlara elektronik posta yoluyla gönderilmesi bu yöntemlerden biri olabilir. Kimi kurum ve kuruluşlarda, uygulanacak etik kodun basın yayın organları aracılığıyla duyurusu yapılarak kamuoyu nezdinde güçlü bir kurumsal imaj ve güven duygusu tesis edilmeye çalışılmaktadır. Kurum ve kuruluş yöneticileri tarafından etik kodun dağıtımında nasıl bir yöntem izlenirse izlensin, burada önemli olan etik kodun tüm çalışanlara eksiksiz bir şekilde iletilmiş olmasıdır. Ancak şu bir gerçektir ki, etik kodun çalışanlara ve tüm paydaşlara dağıtımını tek başına yeterli olmamaktadır. Çalışanlardan gelen geri dönüşlere göre etik kodun herkes tarafından anlaşıldığından emin olunmalıdır. Dolayısıyla bu çerçevede bir etik koda ilave edilmesi gereken ana unsurlar şu şekliyle değerlendirilebilir (Yurtsever, 2000, s. 42-43):

1. Tüm çalışanlar örgüt içi ve örgüt dışı iş ilişkilerinde dürüstlüğü ve adaleti temel alan bu düzenlemeye uymakla yükümlüdür.

2. Her çalışan ekte belirtilen etik kodu okuduktan sonra, aşağıdaki metni imzalamalı ve bir ay içinde ilgili birime (Etik Birimi ya da kodların uygulanabilirliğinden sorumlu bölüm) göndermelidir.

Çalışanlar tarafından imzalanması gereken etik metni, şu şekilde ifade edilebilir (Yurtsever, 2000, s. 43).

Çalıştığım kurumun etik kodunu teslim aldım ve okudum. Kurumumun etik koduna uyacağımı taahhüt ederim.

Tarih :.....

İmza :.....

Soyadı :.....

Adı :.....

Bu belge, Şahsım tarafımdan teslim alınmıştır. (Yöneticinin veya ilgili Birim Amirinin imzası)

Soyadı :.....

Adı :.....

Unvanı :.....

İmza :.....

Tarih :.....

Kurum ve kuruluşların etik kodlarını tüm çalışanlara dağıtma konusunda ahlaki bir zorunluluk var mı? Yöneticilerin etik kodun kopyalarını almaları tek başına yeterli olmaz mı? Etik kodlarla ilgili daha sonra değişiklik ve yeni düzenlemeler yapmak isteyen çok uluslu büyük şirketler için bu durum, özellikle mali açıdan aşırı bir yük getirmez mi? İşte tüm bu sorular, etik kodun dağıtımı ve uygulaması aşamalarında örgüt yöneticilerinin zihnini en çok meşgul eden sorulardır. Tüm çalışanların etik kodun bir kopyasına sahip olması önerisini destekleyen, bir dizi ahlaki

standart bulunmaktadır. Çünkü bir çalışan etik kod çerçevesinde hangi ahlaki değerlere uymaları gerektiğini bilerek hareket ederse, bunun çalışanın geleceği açısından da oldukça olumlu bir etkisi olmaktadır. Ancak bunları bildiği halde, etik kodu ihlal edecek olursa bu ihmal, görevden alınmasına kadar sebep olabilmektedir. Benzer şekilde, örgüt yönetimlerinin tüm vatandaşların da alınan kararlar ve yapılan düzenlemelere erişim hakkının bulunduğunu unutmaması gerekmektedir. Bu konudaki ahlaki yükümlülüklerini göz ardı etmemelidirler. Söz konusu şirketin birden fazla ülkede şubesinin bulunması halinde etik kodun başka dillere de çevrilmesi ve oradaki çalışanlara da anlatılması gerekmektedir. Ancak her ne kadar bu şirkete büyük bir maliyet getirse de şirket yönetiminin söz konusu ülke vatandaşlarına karşı olan yükümlülüğü bu durumu bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır (Schwartz, 2002, s. 34).

Etik kodun iş sözleşmesinin bir parçası olması nedeniyle şirketin, bir çalışan işe başlamadan önce etik kodla ilgili belgeyi ve bu kapsamda dikkat edilmesi gereken (yani ihlali disiplin cezasına yol açabilir) hususları çalışanına en iyi şekilde açıklamakla ilgili ahlaki bir yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak etik koda uyum sağlayıp sağlamadığına ilişkin karar vermek gerektiğinde çalışana zamanlama yönünden yeterli fırsatlar sağlanmalıdır. Etik kodun uluslararası anlamdaki dağıtımı ile ilgili süreçte ön plana çıkan ahlaki değerlerden birisi de etik kodun kurum, yöneticiler ve çalışanlar tarafından yeterince önemsenip önemsenmediğidir. Evrensel etik kodların farklı tüm çalışanlara benimsetilmesi, çeşitli nedenlerle çalışanlara ve diğer tüm paydaş gruplara zarar gelmesini ya da çalışanlardan diğer tüm gruplara gelebilecek zararları önleyecektir (Schwartz, 2002, s. 34).

2.6.2. Etik Kod Uygulayıcıların Değişime Karşı Koyması

Güç dengesinin kimi zaman tek bir kişide ya da grupta toplandığı günümüz toplumlarında tekdüze kültür yapısına sahip çok az sayıda kuruluş bulunmaktadır. Çoğu kuruluş çok kültürlüdür ve birden fazla güç merkezine sahiptir. Bu nedenle herhangi bir konuda yapılacak bir değişikliğe bir destek olabileceği gibi toplu reddetmeye kadar giden farklı sayıda reaksiyonu da ortaya çıkarabilir (Ansoff, Kipley, Lewis, Stevens & Ansoff, 2019, s. 481).

Etik kuralların uygulanmasında karşılaşılan yaygın sorunlardan biri, çalışanların kimi zaman değişime karşı olan direncidir. Bu değişim anlayışı, çalışanlarla birlikte yöneticilerin de zaman zaman kendilerini güvensiz hissetmelerine neden olabilmektedir. Hatta öyle ki, yöneticiler yönetim yetkilerinin bazı düzenlemelerle sınırlandırıldığını düşünebilmekte ve bundan dolayı örgütte birtakım belirsizlikler ortaya çıkabilmektedir. İşte böylesi belirsizlik dönemlerinde de kurum veya kuruluşlarda çalışanlar ve alt kademe yöneticileri arasında gruplaşmalar ya da güce dayalı bir rekabet ortamı oluşabilmektedir (Turan Somer, 2011, s. 121).

Örgütlerdeki bu gruplaşmalar üç grupta değerlendirilebilir (Ansoff vd., 2019, s. 481-482):

1. Bazı bireyler ya da gruplar yeterince özgüvenli ve inançlı değilse başkalarından ya da diğer gruplardan kolayca etkilenebilirler. Kendilerini savunmadıklarında da farklı kültürel ortamların baskısı ve tehdidiyle karşılaşabilirler.

2. Bazı bireyler ya da gruplar da güçlü bir özgüven ve inanç duygusuna sahiptirler. Kendilerini savunmaktan çekinmezler, hatta bu konuda inatçıdırlar. Başkalarını etkilemeye çalışmazlar. Bağımsızdırlar, öyle ki benimsedikleri kültürel ortamın dışında hiçbir kültürel ortamın onlar üzerinde itici bir etkisi bulunmamaktadır.

3. Bazı gruplar da kendi düşünce ve anlayışlarını, yöntem ve uygulamalarını diğer kişi ve gruplara zorla dayatmaya çalışan baskıcı gruplardır. Bu gruplar, mümkün olduğunca diğer bireyler ve gruplar üzerinde etkin olmaya ve sahip oldukları gücü sonuna kadar kullanmaya çalışmaktadırlar.

Yukarıda bahsi geçen gruplar arasında bir örgütte ikinci ve üçüncü gruplar çoğunlukta ise, etik kodların uygulanmasında ve örgütün çatısı altında yeni değer yargılarının oluşturulmasında sorunlar yaşanabilmektedir. Özellikle üçüncü grup anlayışına sahip bireyler çoğunlukta ise, bu kişilerin ya da üyelerin kurum ve kuruluş yönetimi üzerinde gücü ve tesiri fazla olabilmektedir. Etik kodun uygulanabilirlik düzeyini arttırmak açısından ödüllendirmeler yapılabilir. Ancak bu durum, her zaman etkili bir çözüm olamamaktadır. Fakat etik kurallara uyulmaması halinde bazı yaptırımların uygulanabileceğinin belirtilmesi, hatta iş akdinin sonlandırılması gibi bir tehdidin ortaya çıkması örgüt içindeki değişime yönelik direnci azaltabilmektedir.

Elbette burada dikkat edilmesi gereken en önemli hususlardan birisi bu yaptırım ve tehdit düzeyinde çok ileri gitmemek, çalışanların ve tüm grupların mevcut üretim kapasitesini azaltabilecek bir motivasyon kaybına neden olmamaktır (Turan Somer, 2011, s. 122).

2.6.3. Etik Kodu İçin Eğitim

Eğitim, insanları doğumdan ölüme kadar etkileyen ve onları şekillendirmeye çalışan bir süreçtir. Etiğin tanımına bakıldığında, bireyin bir anlamda ‘neyi, nasıl yapmalıyım?’ sorusuna cevap olarak ortaya çıkan çözümler ya da ilkeler şeklinde değerlendirilebilir. Aslında bir anlamda eğitim ve etik arasında zorunlu bir ilişki vardır. Bu bakış açısından bakıldığında; eğitimi yaşam boyunca devam eden gelişim süreci, etik ise bireyin yaşam içerisinde kendini tanıma ve konumlandırma süreci şeklinde ele alınmaktadır (MEB1, t.y., s. 5).

Etik eğitimi, yolsuzlukla mücadelede kapsamlı bir argümandır. Etik kodlar, örgüt içerisinde dürüstlük yanlısı politikaların bir parçası olarak diğer işleyişler ve düzenlemelerle birlikte uygulanırsa çalışanlar ve yönetim üzerinde daha güçlü ve etkili bir çözüm yolu olarak görülmektedir. Öte yandan kamu yönetiminde genel anlamda yozlaşmanın ve yolsuzluğun önüne geçebilmek açısından etik kodlar, en etkili araçlardan birisidir. Özellikle yolsuzluğun yüksek düzeyde olduğu ülkelerde etik eğitimi, tek başına sürdürülebilir sonuçlar elde edilmesini sağlayamaz. Uzun vadede gözlemlenebilir sonuçlar ortaya çıkabilir; ancak kalıcı bir çözüm için toplumun ahlaki sorumluluğu ile birlikte kamu yönetimindeki değerlerin ve uygulamaların yeniden düzenlenmesi gerekmektedir (OECD1, 2013, s. 9).

Etik kod eğitimi ve etik kodların uygulanmasına yönelik siyasi desteğin sözlü veya yazılı beyanlar yoluyla sağlanması, çoğu zaman yeterli olmamaktadır. Siyasilerin ve tüm yöneticilerin pratikteki eylemleri, etik kodların benimsenmesi ve uygulanmasında çok daha etkili olmaktadır. Bunun için rol model olabilecek bir davranış örneği, etik eğitim programlarının aksamadan yürütülebilmesi için sağlanan fon ve personel desteği hızlı bir şekilde çözüme ulaşmanın anahtarı olmaktadır. Liderlerin gerek söylemleri gerekse eylemleriyle örnek olmadıkları bir çalışma sisteminde ya da yönetim modelinde, çalışanların etik kod eğitimine katılım

motivasyonunda azalma olmakta ve etik kodlarla uyumlaştırılmaya çalışılan çalışan davranışları üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır (OECD1, 2013, s. 9).

Etik kod eğitimi yolsuzlukla mücadele, kamusal bütünlüğün sağlanması ve kamu düzeninin korunması yönünde ortaya konan politikaların bir parçası olmalı ve bu anlayış; hazırlanan tüm yasa, yönetmelik ve diğer yazılı belgelere yansıtılmalıdır. Çalışanlara ve yöneticilere etik kodlarla ilgili eğitim verilmesi zorunluluğunun uygulamayı etkinleştiren mevcut program ve belgelerde yer alması, tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Kamu görevlilerinin uymakla yükümlü olduğu bir Kamu Hizmeti Yasası'nın bulunması, Yolsuzlukla Mücadele Programı ve Komisyonu'nun oluşturulması, etik kuralları ve diğer düzenlemeleri kapsayan yasal veya resmî belgelerin ortaya konulması, kamudaki mevcut statükoyu daha da güçlendirecektir (OECD1, 2013, s. 9).

Etik kod eğitiminde eğer kurum ve kuruluşların bütçesi sınırlıysa o zaman program kapsamında öncelikle örgütün geleceği ve itibarı açısından kilit rol oynayan gruplara yönelmek en doğrusu olacaktır. Kamuda göreve yeni başlayan tüm çalışanlara, üst düzey yöneticilere kritik önem taşıyan çalışan gruplarına etik kodla ilgili eğitim verilmesi ve bu amaçla zorunlu programların uygulanması kamuoyunun kuruma karşı olan güven ve takdirini en üst seviyeye çıkarır. Bununla beraber siyasilerin, seçilmiş ve atanmış tüm kamu görevlilerinin, yerel yöneticilerin ve örgütlerdeki tüm insan kaynakları sorumlularının etik kod eğitim programının bir yapı taşı oluşturulması, kamuoyunun her zaman aradığı ve görmeyi beklediği tablodur (OECD1, 2013, s. 9-10).

Etik kod eğitiminde resmi kuralların geleneklerle çeliştiği veya somut durumlarda nasıl davranılacağına dair net cevaplar verilmediği sürece, pratikte çalışanlara rehberlik edebilecek bir etik davranış modelinin de ortaya konulması oldukça güçtür. Bu açıdan etik kod eğitiminin etkinliğini değerlendirmek, gerçekten zor bir iş olarak görülmektedir. Konuyla ilgili yapılan değerlendirmelere bakıldığında etik kod eğitiminin başarısının eğitilen kamu görevlisi sayısı ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Oysa ki etik kod eğitiminin, çalışan davranışlarında kısa vadede ve doğrudan doğruya iyileşmeye yol açtığına dair somut veriler genellikle mevcut

değildir. Etik kod eğitimin etkisi uzun vadede daha net bir biçimde ortaya konulmaktadır (OECD1, 2013, s. 9-10).

Ahlaki ve etik değerleri korumak, elbette ki öncelikle bireylerin bu konuda eğitilmesinden geçmektedir. Eğitimin yanında aynı zamanda bireylerin bu değerlere inanmalarını ve bağlılığını sağlamak da oldukça önemlidir. Sosyal adaletin tesis edilemediği bir ülkede, bu duruma eşlik eden sosyo-ekonomik etkiler ahlaki ve etik değerleri erozyona uğratacak; gün geçtikçe bu değerleri korumak daha da zor bir hale gelecektir. Bu değerlerin korunması, yaşatılması ve gelecek kuşaklara aktarılması için bir anlamda toplumun her kesimine büyük sorumluluklar düşmektedir (Kılavuz, 2003, s. 146).

2.6.4. Etik Kodun Zamanla Güncellenmesi

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından yapılan araştırmalar, son on yılda ülkelerin kamuya yönelik hizmetlerinde temel etik değerleri yenilediğini göstermektedir. Araştırmalar çerçevesinde uygulamalara bakıldığında, ülkelerin ayrıca kamuda görev yapan personeli temel etik değerlerin yenilenmesi sürecine dahil ettikleri de ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeni, yönetim ile çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenleyen etik değerlerin karşılıklı anlaşılması ve pratikte ortaya çıkabilecek sorunların daha baştan önüne geçilmesidir. Bazı durumlarda kamu sektörünün içinde yer almayan kesimlerden de yardım alınarak uygulamadaki zorlukların hızlı bir şekilde aşılması mümkün olabilmektedir. Buradaki temel amaç; vatandaşlara etik değerlerin güncellenmesi hakkında sağlıklı bilgi vermek ve kamuoyu nezdinde sektöre ilişkin olumlu değer yargılarını oluşturmaktır. Bu anlamda (TÜSİAD, 2005b, s. 155);

- Temel etik değerleri güncellerken müzakere yöntemi kullanılmalıdır,
- Toplumun geniş bir kesiminin görüş ve yorumları dikkatle incelenmeli, bu yorumlar etik kodlara ilişkin güncelleme sürecinde hassasiyetle ele alınmalı,
- Sivil toplum örgütleri ve ilgili grupların görüşleri dikkate alınmalı ve Kamu Görevlileri Etik Komitesi tarafından yayınlanan güncellenmiş temel etik değerlere katılım sağlanmalıdır

Çalışanların kuruma uyum sağlamaları yönünde oluşturulabilecek etkili bir uyum programının temel unsurlarına bakıldığında; kurum çalışanlarının çalışma hayatındaki davranışlarıyla ilgili beklentilerini ortaya koyan yazılı uyumluluk rehberi, en başta gelmektedir. Etik kurallar, bu kılavuzun ya da rehberin önemli bir parçasıdır. Bir anlamda kurum ya da kuruluşun tüm yasalara, düzenlemelere ve mesleki davranış standartlarına uyma konusundaki kararlılığının altı çizilmektedir. Etik kuralların gözden geçirilmesi, güncellenmesi ve revize edilmesi söz konusu uyum programının da sürekli denetlendiğinin, kontrol edildiğinin bir göstergesidir (Kusserow, 2016, s. 1).

Etik kodlar, periyodik olarak gözden geçirilmelidir. Bununla birlikte ilgili kurum ya da kuruluşun çatısı altında karşılaşılabilecek güncel etik sorunları anlatan yazılı belgeler düzenlenmeli ve içerikleri sürekli olarak güncellenmelidir. Örneğin, dünyanın en ünlü firmalarından biri olan Caterpillar 1974'ten bu yana etik kodunu üç kez revize etmiştir. Amerikalı çok uluslu bir yatırım bankası olan Goldman Sachs ondört iş ilkesinden biri olarak şunu belirtmektedir: “Dürüstlük ve doğruluk, bir nevi işyerlerinin kalbi gibidir. Çalışanlarımızın hem kişisel yaşamlarında hem de çalışma hayatında yaptıkları her şeyde yüksek etik standartları esas almaları gerektiğine inanıyoruz” denilmektedir. Bu noktadaki beklentiler, diğer ilkeler için de sıklıkla vurgulanmalı ve gelecekteki etik kodlarla ilgili yapılacak revizyonlara da ışık tutmalıdır (Murphy, 1988, s. 909).

3. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNİN İNCELENMESİ

3.1. Akademik Tanımlar

Üniversitenin geleneksel açıdan tanımına bakıldığında; kamu yararı için bilgi üreten, bilgiyi topluma ileten ve yayan özerk bir eğitim ve araştırma kurumu olarak ifade edilmektedir. Üniversitenin topluma ve dünyaya karşı esas yükümlülüğü, eğitimde bilimsel tutarlılığı ve kaliteyi sağlamaktır. Bu yükümlülüğü yerine getirmek amacı, ile 1988 yılında Bolonya'da 29 Avrupa Üniversitesi Rektörü tarafından “Magna Charta Universitatum” imzalanmış ve bu husus imzalanan belgede açıkça belirtilmiştir. Üniversitelerin akademik eğitim ve öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yönündeki sorumluluğu ahlaki ve entelektüel açıdan herhangi bir siyasi ve ekonomik etkiden bağımsız olmalıdır (Aktan, 2006, s. 55-56). Akademik çalışmalar genel olarak üniversiteler tarafından yürütülmektedir. Bununla ilgili akademik tanımlamalar da aşağıda açıklamalı olarak yer almaktadır.

3.1.1. Akademik Etik

“Bilimsel etik” teriminin kullanılmaya başlanması ile birlikte bilimsel çalışma sırasında ortaya çıkan değerler sorunsalı ya da konuları yeniden sorgulanmış ve bilimsel araştırmalarda öncelikli olanın dürüstlük ilkesi olduğu bir kez daha aydınlatılmıştır. “Bilim” terimi ile yalnız fizik, kimya, matematik gibi temel bilim alanları anlatılmamaktadır. Tarih, felsefe ve sosyoloji gibi her biri tek başına birer küme oluşturan diğer bilim alanları, sağlık ve mühendislik gibi uygulamalı alanlar da bu tanıma dahil ediliyorsa o zaman “bilimsel etik” teriminin “akademik etik ve mesleki etik” terimi ile yer değiştirmesi daha doğru olacaktır (Alpınar, 2011, s. 59).

Üniversite camiasında kimi zaman bazı yöneticilerin herkesin bildiği ve gördüğü hususları bilmezlikten ve görmezlikten gelmesi, diğerlerinin de statükunun devamlılığı için bu duruma ses çıkarmaması gibi durumlar söz konusu olabilmektedir. Bilimi yanıltıcı, özensiz ve disiplin dışı araştırmalar, bilimsel sahtecilik, akademik intihal, çıkar çatışmaları, ikram yazarlık, yazarlık hakkı ve sırasının önemsenmemesi gibi durumlarda etik kodların önemi, daha fazla

anlaşılmaktadır. Bilimsel ve sosyal yaşamın her alanında herkes için geçerli olan etik, bilimsel alanda vazgeçilmez bir değere sahiptir. Özellikle akademik camia, etiğin önemli olduğu kulvarlardan biridir. Çünkü gerçek bilim, her zaman toplumda hak ettiği yeri alır. Bu da büyük ölçüde akademik ve etik değerlerin akademik yaşamda tam anlamı ile gerçekleştirilmesine bağlıdır. Akademi dünyasında herkes akademik görgü kuralları çerçevesinde önyargısız, kişisel çıkar ve çatışmalardan uzak, belli bir saygı çerçevesinde birbirine yaklaşmalıdır. Tarafsızlık ilkesi göz ardı edilmeden, etik ilke ve kurallar çerçevesinde gerekenler yapılmalıdır. Akademik etik, tüm akademisyenlerin azami ölçüde özen göstermesi gereken bilimsel özgürlükler-bilimsel ve sosyal sorumlulukları çerçevesinde belirtilen temel değerleri kapsamaktadır. Toplumla doğrudan etkileşime giren, bir başka deyişle toplumu doğrudan etkileme gücü bulunan akademisyenler, akademik çalışmalarına ilişkin olarak bir bakıma otokontrol vazifesi görececek bir sistem oluşturmak zorundadırlar (Büken, 2006, s. 166-167).

Günümüz dünyası, etik perspektifini yeniden oluşturmaktadır. Piyasa ekonomisi, pozitif ve sosyal bilimlerdeki teorik çalışmalar ve uygulamalar da değerler sorunsalını yeniden şekillendirmektedir. Buna göre teori üretme, veri toplama, literatür taraması, analiz yapma, deneysel süreçler, denek seçimi ve deneklere bilgi verilmesi, varsayımların kanıtlanması ve verilerin uygulanmasında kullanılacak kriterler bilim çevrelerinde dikkate alınması gereken bir konu haline gelmektedir. Bilim etiği veya akademik etik denildiğinde; bireylerin genel ahlak felsefesi ve meslek etiğine uygun olarak başta üniversiteler olmak üzere tüm eğitim ve bilim kurumlarında gerçekleştirilecek faaliyetlerle ilgili davranış ya da etik standartlar tanımlanmaktadır (Büken, 2006, s. 166-167). Bir diğer ifadeyle akademik etik genel anlamda, öğrencilerin ve akademisyenlerin içinde yer aldıkları kurum olan üniversitelerde her türlü iş ve işlemlerin belli kurallar içinde cereyan etmesi gerektiğini ve nasıl bir tavır içinde olmalarını ortaya koymaktadır (Davis, 1992' den aktaran Aydın, 2016, s. 58).

Bu bağlamda bilimde etik kavramı; araştırmada etik, eğitimde etik, öğrenci-akademisyen ilişkilerinde etik, yönetimde etik gibi bölümlerden oluşmaktadır. Akademik etik, yalnızca araştırma ile sınırlı değildir. Aynı zamanda bilginin yaygınlaştırılması ve öğretilmesi ile birlikte bilginin bir bütün olarak üretimi ve

teknoloji çalışmalarına dönüşümüdür. Akademik etiğin paydaşları arasında bulunan üniversite yönetimi, akademik ve idari personel, öğrenci ve diğer paydaş grupların etik değerlere uygun bir şekilde hareket etmeleri gerekmektedir. Üniversitelerdeki hiçbir mevki, makam veya araç-gereç kimsenin tekelinde olmamalıdır. Burada önemli olan, yönetim ve personel arasında karşılıklı katılımı sağlamak, kurum içinde oluşabilecek fırsatlardan ve uygun iletişim ortamlarından en iyi şekilde yararlanmaktır (Büken, 2006, s. 166-167).

Akademik kurumlarda akademik etik, eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetleri evrensel olarak kabul edilen etik değerler ve ilkeler doğrultusunda takip edilmelidir. Belli bir gruba iltimasta bulunma, kollama, belgeleri ya da verileri kopyalama, bilimsel hırsızlık gibi uygulamalar ortadan kaldırılmalıdır (Aktan, 2006, s. 44).

3.1.2. İntihal

İntihal; bilimsel çalışmalar yapan kişilerin başkalarının fikirlerini, yazı ve eserlerini alarak, fikirlerinden esinlendiği kişileri de gereken yerlerde referans göstermeden, bunları kendi eserleri ya da çalışmalarımış gibi göstermesi ya da yayınlaması şeklinde tanımlanmaktadır (Kansu & Ruacan, 2002, s. 764).

İntihal, sahtekârlık (birinin hakkı olan ve ona ait olanı elde etmek için kasıtlı aldatma) kimliğine bürünme olarak nitelendirilir. Dil aynı olmamakla birlikte bir kitabın, makalenin veya başka bir kaynağın bir kısmının farklı kelimelerle aktarılmasında, her ne kadar kaynağın kelimeleri değiştirilmiş olsa dahi, eserin özgün yazarının fikri ve düşünceleri neticede kopyalanmış olmaktadır. Bu nedenle bir kimse kaynak göstermeksizin bir makaleden alıntı yaptığında intihal suçunu işlemiş olabilir. Kaynak uygun bir biçimde belirtilmemişse, o takdirde mevcut eserden alınan her türlü çizim, tasarım, fotoğraf, resim, tablo, birincil veri, bilgisayar programı, bilgi ve fikir çalışmayı yapan kişiye aitmiş gibi görünür. Oysa ki, gerçekte bu bilgi ve belgeler başkasına aittir. Bu bilimsel çalışmayı gerçekleştiren kişi, sözlü ve yazılı kaynaklardan elde edilen bilgi ve belgelerin kaynak gösterilmeden kendi çalışmasına kopyalanmasının intihal olacağına bilincinde olmalıdır. Bilimsel çalışmalar çerçevesinde (Rao, 2008, s. 581- 584);

- Başkaları tarafından yazılmış eserlerde kullanılan bilgi, belge ve fikirlerden alıntı yapıldığının uygun bir şekilde belirtilmediği,
- Alıntı yaptığı kısımları tırnak işaretleri ile göstermediği,
- Kişinin kendi eserinde bir başkasından alıntı yaparken alıntı yaptığı bu kısmı kendi cümleleri ile özetlemediği durumlarda intihal ortaya çıkmaktadır.

İşisağ Üçüncü, Gökçe, Kıran, İzzetoğlu, Uzilday (2018, s. 1055) yaptıkları çalışmalarda intihalin, etiğe uygun olmayan davranışlar arasında öncelikli sıralarda yer aldığını ifade etmektedirler. Bu da göstermektedir ki aslında intihal eyleminin akademik çevrelerde içselleştirilmediği yani büyük ölçüde kabul görmediği, aksine etik dışı bir davranış olarak bilinçlerde yer ettiği düşüncesinin ağırlıkta olduğu anlaşılmaktadır.

3.1.3. Uydurma

Bireyler bazen yaptıkları çalışmalarda özellikle sözlü ve yazılı kaynaklardan elde ettikleri verileri “saptırma” yönüne gidebilmektedirler. Bunun dışında gerçekte var olmayan birtakım bilgilerin ya da verilerin “yoktan var edilmesi” (fabrication, falsification “desk- research” veya “dry- lab”) gibi bir çaba ortaya çıkıyorsa bu eylemler bilim dünyasında “uydurma” olarak karşılığını bulmaktadır (Kansu & Raucan, 2002, s. 764).

Akademisyenlerin kimi zaman çalışmalarında bilimsel yanlıcılığın en sakıncalı biçimi olan “uydurmacılık” ya da “fabrikasyon” davranışına yönelmesi, yayın sayısı ile ilgili baskıların veya akademik çevrelerde her geçen gün daha da şiddetlenen rekabetin artışı ile ortaya çıkmaktadır. Dünyanın en saygın üniversitelerinde dahi, buna benzer skandallar yaşanabilmektedir. Dolayısıyla aslında bu bir bakıma, küresel ölçekli bir sorundur. Uygulamalı bilimlerde laboratuvarlarda gerçek deneylere dayanmayan, masa başında veya bilgisayar ortamında üretilen yayınlar, tipik uydurmacılık örnekleri olarak nitelendirilmektedir. Ancak bu örnekler gerek gündelik hayatı gerekse iş hayatını büyük zararlara uğratabilecek ölçüde etkilere sebebiyet verebilmektedir. “Uydurma araştırmalar” bilim çevrelerini, halk sağlığını, ekonomi, sanayi ve ticaret üçgenindeki işleyişi somut kanıtlara dayanmayan verilerle etkisi altına alabilmektedir. İşin özü şu ki; bu tip araştırmaların

toplum üzerindeki olumsuz etkisi daha çok hissedilmektedir. Üniversitelerde de akademik yükseltme ve atama kriterleri çerçevesinde akademik çalışmaların başarılı olabilmesi, akademik teşvik ödeneğinden daha fazla kazanç elde edilmesi için nicel kriterlerin önemli olduğu ve yabancı yayınların yapılması gerekliliği, bu aldatmacanın geniş ölçüde kabul görmesine yol açmaktadır (Aydın, 2006b, s. 90-91).

3.1.4. Yanıltma

Yanıltma; bir kişinin ya da grubun bir başka kişiyi ya da grubu kasıtlı, bilerek ya da bilmeyerek yanlış yönlendirmesi şeklinde tanımlanabilir. Bir kişinin ya da bir grubun bir başka kişiye ya da gruba gönderdiği mesaj yanıltma amaçlı içerik taşıyorsa mesajı ileten diğer araçlar bu yanlış yönlendirmenin niyetini ve farklılığını anlamalı ve ona göre bir tutum takınmalıdırlar. Eğer bir mesajın içerisinde aldatıcı bir niyet, farklılık veya amaç yoksa o takdirde gönderilen mesaj doğru, dürüst ve güvenilir bir mesaj olarak kabul edilir (Levine, 2014, s. 379).

Bilimsel yanıltma konusunda yapılan araştırmalarda bu durumun en çok gelişmekte olan ülkelerde gözlemlendiği görülmüştür. Ancak insan doğası gereği, zaman zaman böyle süreçlerle karşı karşıya kalabilmektedir. Kişilerin kendi isteği dışında içinde bulunduğu grubun istek ve menfaatlerine ayak uydurması gerekebilir. Bu nedenle bu ve buna benzer davranış biçimleri bilim insanları tarafından dikkate alınmalı, kesinlikle bireyi ve etrafındakileri bilimsel yanıltma eylemine yöneltecek oluşumların önüne geçilmelidir. Bilimsel yanıltma bilgi eksikliğinden ve tecrübesizlikten kaynaklanan düzensiz araştırmalar ve hatalar sonucu meydana gelebilir. Öte yandan bireyler ortaya koydukları çalışmalar çerçevesinde bilinçli olarak da bu etik dışı eylemin meydana gelmesine sebebiyet verebilirler. Bu bakımdan mesleğe daha yeni adım atan araştırmacıların ve akademisyenlerin etik olmayan bu davranış biçimi ile ilgili aydınlatılması, gerekli uyarıların yapılması ve yayın etiği konusunda eğitilmesi sayesinde etik disipline uyum sağlamayan araştırmaların önüne geçilmiş olacaktır (Kıraç, 2011, s.174-175).

Gerçek şu ki; disiplinsiz ve düzensiz bir araştırma yapan bir araştırmacı araştırma planlamasını, araştırmaya uygun yöntem seçimini, bu yöntemlerin nasıl uygulanacağını, sonuçların analizi ve yorumlanması ile ilgili süreci tam olarak

bilmemektedir. Bu nedenle disiplinsiz ve özensiz araştırma kavramı ile bilimsel yanılma kavramı arasında bir ayırım yapmak gerekebilir. Çünkü yanılma, akademik anlamda araştırmanın değerini veya güvenilirliğini bilimsel anlamda azaltmaya yönelik maksatlı bir girişim olarak tanımlanabilmektedir (Kansu ve Ruacan, 2002, s. 763-764). Oysa ki düzensiz ve disiplinsiz araştırmalar yukarıda da ifade edildiği gibi, sistemli ve planlı bir eğitim süreci ve etik mekanizmaların devreye girmesiyle çözülebilir. Kurum ve kuruluşlarda özellikle etik dışı davranışlarla ilgili yaptırımları harekete geçiren kişi ve grupların bu hususu dikkatle incelenmeleri genç araştırmacıların verimliliğinin ve motivasyonunun zedelenmemesi adına önemlidir.

3.1.5. Çifte Yayın

Çifte yayın, bir makalenin (veya araştırma yazısının mevcut halinin ya da orijinaliği gizlenmeye çalışılan versiyonunun) ikinci bir dergide, diğer dergi editörlerinin ya da telif hakkı sahiplerinin izni olmadan yayınlanmasıdır (Morse, 2007, s. 1307).

Aynı veri ve sonuçların birden fazla yayında yayınlandığı anlamına gelen bu tür aldatma basit görünse de aslında ciddi boyutlara ulaşan bir uygulamadır. Aynı makaleyi farklı dillerde yayınlamak da bu grubun içinde yer almaktadır. Aslında, birçok dergi yayınladıkları makaleler için yazarlardan imzalı belgeler aldığından, bu uygulama aynı zamanda “telif hakkı ihlali” olarak yasal sorumlulukları da beraberinde getirmektedir. İlk makaleyi yayınlayan dergi editörünün izniyle orijinal bir makaleyi başka bir kaynak veya dilde yayınlamak mümkün olabilmektedir. Ancak, makalenin tamamının veya bir bölümünün, adayın yayın listesini kabartmak amacıyla herhangi bir dilde, birden fazla yerde izinsiz olarak yayınlanması etik değildir (Ural, Erdoğan, Kırimoğlu, Sungur & Yavuz, t.y., s. 23).

3.1.6. Bölerek Yayımlama

Akademik çalışmalar çerçevesinde yazarlar, kimi zaman daha önce yapılmış bir araştırma ya da çalışmadan çıkan sonuç ve değerlendirmeleri yapay olarak bölmek suretiyle birden fazla yayın ortaya koyma çabası içine girebilmektedirler. Örneğin, aynı hasta grubu üzerinde yapılan bir çalışmayı düşünecek olursak; bu grup üzerinde yapılan birden fazla ölçüm tek bir çalışmada verilmesi gerekirken; her bir ölçümün

ayrı ayrı makalelerde veya dergilerde yayınlanabildiği görülmüştür. Günümüzde, elektronik indeksler vasıtasıyla kolayca tespit edilebilen bu tür aldatma, çoklu yayın gibi birçok insanı etkileyen yanlış bir yöntemdir. Aslında, bazı araştırma sonuçları, birden fazla makalede yayınlanabilmektedir. Bu durumlarda, makaleler arasındaki bağlantılar makalenin içinde ve referanslarda açıkça belirtilmelidir (Ruacan, 2005, s. 148).

Bir ilacın insan vücudu üzerindeki etkisini araştıran tıbbi bir araştırmacı tüm verileri topladıktan sonra yapacağı yayın ile ilgili karar vermesi gerekmektedir. Tüm bu verileri tek bir makalede mi kullanmalı yoksa veriler ayrı ayrı değerlendirilerek birden fazla makalede mi yayınlamalıdır? Verileri birden çok makalede yayınlamak, yazarın ya da araştırmacının daha fazla atıf almasına, dolayısıyla özgeçmişini kabartmasına ve araştırma hibelerinin alınmasına yardımcı olabileceği için güzel bir fikir gibi görünüyebilir. Bu oldukça yaygın bir uygulama olmasına rağmen, araştırma verilerinin bu şekilde küçük parçalar halinde birden fazla makalede “bölerek yayımlanması” etik dışı bir davranıştır. Çünkü neticede söz konusu veriler aynı konuyu kapsamakta, aynı sorunsal üzerinden elde edilen çıkarımlar olarak görülmekte ve bu sonuçların bu şekilde parçalara ayrılmasında gerçekte araştırmacının kendisini tekrar etmesi şeklinde bir eylem olarak değerlendirilmektedir. Bu eylem, ciddi bir yayın suistimali olarak kabul edilmektedir. Ancak istisnalar da vardır; bu tür araştırma çıktılarını birkaç küçük makaleye bölmek, hem okuyucuların yapılanları daha sağlıklı bir şekilde anlayabilmesi, hem de araştırmacının bu bilgilerden yola çıkarak yeni ve kapsamlı araştırmalara yönelmesi açısından fayda sağlayabilir (Sasaki & Tan, 2018, s. 1).

3.1.7. Haksız Yazarlık

Haksız yazarlık, etik ihlalleri arasından belki de en çok karşılaşılan durumlardan biridir. Herhangi bir makalenin ya da çalışmanın oluşturulmasında araştırma sürecine dahil olmayan bir kişinin söz konusu makalenin ya da çalışmanın yazarlarından biriymiş gibi gösterilmesidir. Bunun yanı sıra gerek araştırmanın yapılmasında gerekse makalenin ortaya çıkarılmasında somut katkıları bulunan bir araştırmacının yazar listesinden çıkarılması da haksız yazarlığın bir başka versiyonu olarak değerlendirilmektedir. Bilimsel bir çalışma sona erdikten sonra çalışmaya aktif

katkısı bulunan kişilerin yazarlar listesindeki sıralamasının dikkatli bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Burada maksatlı bir şekilde yapılacak bir sıralama değişikliği ya da sırf araştırmacıların yayın sayısını artırmak amacı ile bir kişinin mevcut yazarlar listesine ilave edilmesi etik ihlalleri arasında belki de en hoş karşılanmaması gereken ihlallerin başında yer almaktadır. Çünkü vicdani ve ahlaki açıdan düşünüldüğünde de bu bir anlamda emek sömürüsü ile eşdeğerdir (Odabaş & Özmen, 2014, s. 6).

Bilimsel yayınlarda ortak yazarlık söz konusu olduğunda; araştırmacının hangi katkılarından ötürü ortak yazarlık listesine dahil edilmesi ve makalenin yayınlanacağı dergide isimlerin hangi sırayla yer alması gerektiğine yazarlar ortaklaşa karar vermelidirler. Makalenin içeriğine ve çalışmaya yönelik katkılar açısından yazarların yayına sağladığı desteğin objektif bir şekilde açıklanabilmesi etik açıdan önemlidir. Çok yazarlı bir çalışmada, ilk yazarın kim olacağına öncelikle karar verilmelidir. Elbette ki; çalışmanın sorumlusu olarak baştan beri en büyük katkıyı sağlayan ve ana çalışmayı yürüten isim, ilk yazar olarak gösterilmelidir. Bilimsel bir araştırmada planlama, veri toplama ve verilerin değerlendirilerek makaleye dönüştürülmesinde kimlerin gerçekten etkin bir fonksiyon üstlenip üstlenmediğinin iyi anlaşılması gerekmektedir. Bu nedenle yayına ilişkin yazar isimleri belirlenirken “haksız yazarlık” gibi ihlal girişiminde bulunulmamalı, çalışmaya asıl katkıda bulunan kişiler gerektiğinde onore edilmelidir (Basu, 2011, s. 27-28).

3.1.8. Yazar Saklama

Yazar saklama, makaleyi yazanların veya makalenin oluşturulmasında önemli ölçüde katkıda bulunanların ortak yazarlar listesinde yer almaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Rennie, Yank & Emanuel, 1997, s. 580).

Uluslararası Tıp Dergisi Editörleri Komitesi, bilimsel yazarlığın şu ölçütlere dayanmasını önermektedir (ICMJE, 2018, s. 2-3):

1. Yazarlar, bilimsel yazarlık için tüm kriterleri yerine getirmeli ve bu kriterleri karşılayan kişiler yazar olarak tanımlanmalıdır. Buradaki yazarlık ölçütleri, bir bakıma söz konusu eserin ya da yayının her türlü sorumluluğunu alabilen kişilerin yazarlık statüsünü korumaya yönelik olmalıdır.

2. Kriterleri taşıyan kişiler yayımla ilgili gerekli planlamaların ve taslakların oluşturulması, verilerin elde edilmesi, bu verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması, gerekli kontrollerin yapılmasından sonra makaleye son şeklinin verilmesinde bire bir katkıda bulunmalıdırlar.

3. Çalışmanın herhangi bir kısmının doğruluğu veya çalışmanın tamamına ilişkin bir sorun yaşandığında sorunun sağlıklı bir şekilde çözümlenebilmesi açısından çalışmaya katkıda bulunan kişiler her aşamada sorumluluk aldıklarını kabul etmelidirler.

4. Yazarlardan biri veya birkaçı makale teslim edildikten veya yayımlandıktan sonra herhangi bir yazarın isminin çıkarılmasını veya eklenmesini talep ederse dergi editörleri, sürecin doğru yönetilmesi açısından gerekirse tüm yazarlardan ya da ismi çıkarılacak veyahut ismi eklenecek yazardan yapılması düşünülen bu değişiklikle ilgili bir açıklama istemelidir. Açıklamanın yetersiz kaldığı durumlarda editör, imzalı bir anlaşma beyanını yazarlardan talep etmelidir.

Herhangi bir bilimsel çalışma ya da araştırmaya ilişkin aktif katkısı bulunduğu halde ortak yazarlar listesine ismi dahil edilmeyen yazarlar da bulunabilmektedir. Çalışmaya katkı sağlayan yazarların isim sıralamasında kabul edilebilir bir gerekçe ortaya koymadan keyfi birtakım değişiklikler yapması, bildiri sunumunda yer alan bir yazar isminin sonrasında mevcut yayından çıkarması, çalışma sona erdikten sonra yeni yazarlar ilave etmesi yazarlık hak ve hukukuna aykırı bir durumdur. Yazarlık hakkı; araştırma ve yayının her aşamasında vazifeleri yerine getirmek ve her tür sorumluluğu almak olarak bilinmektedir (İnci, 2015, s. 290).

3.1.9. Bilgilendirmeden Rıza Alma

Bilgilendirmeden rıza alma; araştırmanın uygulama aşamaları, olası sonuçlar, oluşabilecek riskler ve araştırmadan çekilme hakları hakkında araştırma konusunda bilgi vermeden araştırmaya katılmak isteyen gönüllülerden onay alınmasıdır (ASBÜ, 2018, s. 4). Açık rıza, kişinin kendi isteğiyle veya araştırmacı tarafın talebi üzerine araştırma verilerinin işlenmesine izin vermek anlamına gelmektedir.

Bu anlamda açık rızanın, rıza gösteren kişinin “olumlu irade beyanı”nı içermesi en doğrusudur. Söz konusu mevzuattaki düzenlemeler dikkate alındığında

açık rızanın sadece yazılı şekilde ortaya konulmasına gerek yoktur. Bu açıdan açık rızanın elektronik ortam ve çağrı merkezi gibi alternatif yöntemlerle de gerçekleştirilmesi mümkün olabilmektedir. Buradaki ispat sorumluluğu tamamı ile veri görevlisine aittir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3'üncü maddesinde ifade edilen açık rıza tanımlaması kapsamında, açık rızanın üç ögesi bulunmaktadır. Bunlar (KVKK, t.y. s. 3);

1. Belirli bir konuyu kapsamaması,
2. Açık rızanın somut bilgilere dayanması,
3. Bireyin hür iradesi ile açıklanmasıdır.

Bu üç unsura dayalı olmayan bir uygulama, temel hak ve özgürlüklere aykırı olmakta ve bilgilendirilmeden rıza alma olarak değerlendirilmektedir.

3.1.10. Gönüllü Katılım İlkesinin İhlal Edilmesi

Sosyal Bilimler alanındaki araştırmalarda da tıpkı diğer alanlarda olduğu gibi araştırmacılar benzer etik sorunlarla karşılaşabilmektedir. Her ne kadar sosyal bilimler araştırmalarında bireyin kendi isteğiyle katılımı önemli bir kriter olmakla birlikte, her zaman bu ideale ulaşılabildiğini söylemek mümkün değildir.

Bu sebeple bazı araştırmacılar yapacakları çalışmalarda elde edilecek sonuçların ortaya çıkabilecek sorunlardan daha kalıcı ve yararlı olduğu düşüncesiyle hareket ederek kimi araştırma sonuçlarının yeterli koşullar oluşmadan kamuoyu tarafından bilinmemesi gerektiği fikrini de savunmaktadırlar. Öte yandan, tüm katılımcıların güçlü bir şekilde gönüllü olduğu bir çalışmada, araştırmanın sonuçları açısından önemli bir farkın olmayacağı ileri sürülmektedir. Ayrıca, birçok durumda araştırmaya gönüllü olarak katıldığı düşünülen kişilerin aslında araştırmaya katılım konusunda bir mecburiyet veya manipülasyon süreci ile karşı karşıya oldukları görülmektedir (Berg, 1995' s. 209'dan aktaran Aydın, 2006b, s. 75-76).

Bilimsel araştırmalar çerçevesinde katılımcıların gönüllülüğünü büyük ölçüde etkileyecek, hatta tamamı ile ortadan kaldıracabilecek bir biçimde bilgiyi gizleme, aldatma, olumsuz yönde etkileme, baskı yapma ve zor kullanma gibi tutum ve davranışlara başvurulması araştırmanın etik ilke ve kurallara uygunluğunu

zedelemektedir. Örneğin tıp alanında gerçekleştirilen bilimsel araştırmalarda hasta ve hasta yakınlarının gönüllü katılımcı olarak araştırmaya katılmadıkları takdirde tedavilerinin devam etmesinin mümkün olmayacağının açıklanması tamamı ile etik dışı bir tutumdur. Öte yandan yine hastaların araştırma gönüllü olarak katılım sağlaması halinde daha iyi tedavi koşullarına sahip olabileceklerinin belirtilmesi, hatta kimi zaman para ödülü ve hediyeleri verilmesi vaadinde bulunulması durumun vehametini gözler önüne sermektedir. Bu tür yöntemler kişiler üzerinde baskı ve gerginlik yaratarak araştırmanın başarısını da ciddi ölçüde etkileyecektir (Ersoy, 2015, s. 6).

3.1.11. Gizlilik İlkesinin İhlal Edilmesi

Gizlilik, bir bireyin veya grubun kendisi hakkındaki bilgileri saklaması kendine özgü verileri ve nitelikleri seçici bir biçimde karşı tarafa ifade edebilme yeteneğidir. Bireyin özel alanı olarak kabul edilen bu bilgilerin sınırları ve içeriği zaman zaman kültürel ve bireysel birtakım farklılıklar gösterebilir. Ancak bir gruba ya da topluluğa ait olduğu düşünölen ve açıklanması ile birlikte kamu yararına olabilecek bir bilginin paylaşımında da gereken özen gösterilmelidir. Aksi takdirde bireyler bundan dolayı ciddi zararlar görebilirler. Aynı zamanda sadece bireyi ilgilendiren ve açıklandığında temel hak ve özgürlöklere aykırı olacak birtakım bilgiler söz konusu olduğunda bireyin hassasiyetlerine kesinlikle saygı gösterilmelidir. Gizlilik alanı ya da mahrem denilen bu alan bireye ait tüm bilgilerin korunmasını ve aynı zamanda kişinin güvenliğini temel edinen kavramlarla kısmen örtüşmektedir (Pardeshi & Kulkarni, 2016, s. 1189).

Uluslararası gizlilik sözleşmelerine bakıldığında bilimsel araştırma verilerinin ortaya konulması ile ilgili farklı zorluklar ortaya çıkabilmektedir. Dünya kamuoyunu yakından ilgilendiren birçok araştırmada ulusal sınırların ötesinde ortaya çıkan somut iş birlikleri de söz konusu olmaktadır. Ancak internet üzerinden bilimsel araştırma verilerine erişim ölkeden ölkeye değişebilmektedir. Kimi ölkeler tarafından ciddi kısıtlamalar getirilirken, kimi ölkeler tarafından da bu verilere erişim kısıtlanmamaktadır. Bu açıdan uluslararası gizlilik sözleşmelerini de aşan birtakım farklı uygulamaların ve yasakların ortaya konulması araştırma ekiplerini zor durumda bırakabilmektedir. Ölkedeki her araştırma ekibinin olmasa bile, bazı araştırma

ekiplerinin kendi çalışmalarının geliştirilebilmesi bakımından bu verilere ciddi ölçüde ihtiyaç duyduğu söylenebilir.

Devlet ya da kurum yetkilileri tarafından bilimsel araştırma verilerine erişim uluslararası etik kod uygulamaları, gizlilik ilkesi ve diğer yasa ve prensipler göz önünde bulundurularak en doğru en gerçek bilginin elde edilmesi şeklinde mümkün kılınmalıdır. Aksi takdirde doğruluğu ispatlanmamış ya da yasal sınırları tam olarak ortaya konulmamış veriler, araştırma ekiplerini zor durumda bırakabilmektedir. Uluslararası anlamda sağlanacak iş birliği, bilimsel araştırma verilerine internet üzerinden erişimi kolaylaştırmalıdır. Dünyanın neresinden olursa olsun araştırma ekipleri söz konusu araştırma ile ilgili aynı verileri ve sonuçları elde edebilmelidirler. Eğer yine bilimsel araştırma verilerinden kaynaklanan gizlilik ihlalleri mevcut ise daha katı gizlilik standartlarına ihtiyaç duyulabilir. Gizlilik ihlallerinin yasal anlamda güvence altına alınması bakımından uluslararası mekanizmaların işletilmesi çok daha yararlı ve güvenli olacaktır (Stodden, 2014, s. 124).

Kişisel gizlilik ihlalleri olasılığını en aza indirmek, bilimsel araştırmalar çerçevesinde bu tür olaylar meydana geldiğinde katılımcıların araştırmaya olan güvenini sağlamak açısından gerekli müdahaleyi yapmak amacı ile uygun tedbirler alınmalıdır. Bireyler, kişisel verilerinin etik kurallar ya da yasal zorunluluklar kapsamında korunarak kullanılacağını bilirlerse, toplumsal faydanın sağlanması bakımından bu kişisel verilerin bilimsel araştırmalarda kullanılmasına ikna olabilmektedirler (Adriana van der Aa, Antoinettevan Nispen, Kliphuis, Paardekooper, Knol & Bartholomeusvan Rens, 2015, s. 3).

Tüm bu açıklamalar çerçevesinde sosyal bilimler araştırmalarında da diğer alanlarda olduğu gibi; gönüllü katılım, yanlılık, açık ya da gizli araştırma, aydınlatılmış onam, gizlilik ya da anonimlik, verilerin güvenliği, topluma zarar vermemek gibi konularda benzer nitelikte etik sorunlar bulunmaktadır (Aydın, 2006b, s. 75).

3.2. Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri

Magna Carta'dan yola çıkarak yükseköğretim kurumlarındaki tüm aktörlerin etik davranış ilkeleri ile ilgili olarak şu başlıklar dile getirilebilir. Bunlar; bütünlük,

dürüstlük, doğruluk, şeffaflık, diğerlerine saygı duyma, güven, sorumluluk, adalet, eşitlik, sosyal adalet, eğitim sistemi ve eğitim kurumlarının demokratik ve etik yönetimi, kaliteli eğitim, bireylerin ve sistemin geliştirilmesi, kurumsal özerklik/kurumsal bağımsızlık, uluslararası iş birliği, bencil olmama, tarafsızlık, açıklık, liderlik ve akademik özgürlüğün korunması amacına yönelik ilkeler olarak ortaya konulmaktadır. Yükseköğretim mevzuatı hükümlerine göre oluşturulan yönetim organlarının ve yöneticilerin genel etik davranış ilkelerine uygun olarak hareket etmeleri beklenir. Bu ilkeler (Farrington, Anapiosyan & Aleksanyan, 2016, s. 5-7);

- Kurumun yönetim birimlerine,
- Akademik ve idari personeline,
- Öğrencilere,
- Yükseköğretim kurumu bünyesinde sözleşmeye dayalı işleyişler varsa bu sözleşmeye tabi olan kişiler, sendika temsilcileri, geçici süreli çalışanlar, yarı zamanlı statüde görev yapan çalışan grupları ve yöneticiler bazında uygulanabilmelidir

Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri'nde de belirtildiği üzere, yükseköğretim kurumları mensuplarının uymaları gereken etik davranış ve ilkeler aşağıda belirtilen ana başlıkları kapsamaktadır. Bu ilkeler çerçevesinde yükseköğretim kurumlarının mensupları dürüstlük ilkesi ve sorumluluk bilincine dayanarak gerçekleştirdikleri tüm eylemlerde etik davranış standartlarına göre hareket etme yükümlülüğünü taşımaktadırlar (YÖK., 2014, s. 2).

3.2.1. Öğretim Elemanları ile İlgili Yükümlülükler

Üniversitenin iki ana işlevi; bilginin üretilmesi ve yayılmasına ilişkindir. Bilimsel bilgi, bilimsel araştırmalar neticesinde ortaya çıkan bulguların bir araya getirilmesidir. Bilginin yayılması denildiğinde ise bu; yayın çalışmaları, eğitim-öğretim faaliyetleri, konferanslar, toplantılar ve halka açık toplantılar yoluyla gerçekleştirilmektedir. Akademik çalışmalar ve benzeri faaliyetler akademisyenler ve araştırmacılar tarafından yürütülmektedir. Sadece çalıştığı kuruma değil topluma karşı da önemli sorumlulukları bulunan akademisyenler kamuya yüksek standartta hizmet verme sorumluluğuna sahiptirler (Aydın, Demirkasımoğlu & Alkın, 2011, s. 1).

Üniversitelerin temel taşı olan öğretim elemanları hem bir akademisyen hem de bir bilim insanı olarak doğru ve gerçek bilginin keşfedilmesi, bu bilginin topluma özgürce açıklanması, üniversitelerdeki tüm öğrencilerin yaşam boyu öğrenim metodu çerçevesinde yetiştirilmesi, uzman kişiler olarak özel bilgi ve becerileriyle kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilmesinde büyük bir sorumluluğa sahiptirler. Ayrıca toplumun aydın kesimi olarak toplumun anlayış ve kültürel kapasitesinin gelişmesine, sorumlu vatandaşlar olarak da ülke demokrasisinin, insan haklarının, toplumsal ve demokratik değerlerin yerleşmesine katkıda bulunurlar (Aydın, Demirkasımoğlu & Alkın, 2011, s. 1).

Toplumsal ve demokratik değerler, etik davranışların özünde yer alır ve değerler sistemi bir bakıma davranışların belirleyicisi olmaktadır. Bireylerin seçtiği bu değerler gerek toplumsal yaşamda gerekse iş hayatında karşı karşıya gelinen etik sorunları analiz ederken ve çözüm amaçlı değerlendirirken doğru yaklaşımın sergilenmesini sağlar. Bu yaklaşım ve değerleri uygulama şekli, karşılaşılan durum ne olursa olsun bu durumda ortaya konabilecek etik ilkelerin nasıl belirlendiğini ve davranışların ne şekilde tanımlandığını etkilemektedir. Bilimsel değerler zaman zaman sadece bilim insanının değil, aslında tüm insanların belki de en zayıf yönlerinden biri olan para, şöhret, güç ve prestij kazanmak gibi kişisel değerlerle de çelişebilmektedir. Bilimsel etiğin en temel olmazsa olmazlarından biri, bilimsel çalışmalarda dürüstlük ilkesine uygun bir şekilde hareket etme zorunluluğudur. Dürüstlük prensibi içerisinde; bilimsel çalışmadan elde edilen sonuçların bilim çevrelerinde dikkat uyandırması, çarpıcı olması, bireye şöhret ya da maddi kazanç sağlaması gibi bilimsel olmayan amaçlarla çarpıtılmaması gibi temel beklentiler bulunmaktadır (Aydın, Demirkasımoğlu & Alkın, 2011, s. 1).

Netice itibarı ile akademik personelin etik davranış yükümlülüğü, toplumsal değerler sistemi, kültürel etkiler, toplumdaki yaygın inançlar ve normlardan etkilenmektedir. Akademik personelin etik davranışlarının belirlenmesinde adalet, insan hakları ile birlikte tüm temel hak ve özgürlükler, toplumsal yarar sağlama ve kişisellik gibi ilkeler önde gelen etmenler arasındadır. Üniversite eğitiminin temel amaçlarından biri öğrencileri çağdaş, demokratik ve insan haklarına saygılı bireyler olarak yetiştirmek, onları pek çok açıdan kendilerine ve topluma faydalı olacak

niteliklere sahip sağduyulu bireyler haline getirebilmektir (Demirtaş Z, Şener G & Karabatak S. 2013;İşgüden B & Çabuk A. 2006'dan aktaran Ay, 2017, s. 270).

Akademik personelin bu husustaki temel sorumluluğu, kendi eylem ve kararları doğrultusunda öğrencilerin iyi olma halini tesis etmek, her açıdan dürüst olmak, güvenilir ve gerçekçi olmak, yasalara ve insan haklarına saygı göstermek, etik kurallara ve diğer tüm yasal mevzuatlara göre hareket etmek, güç kullanmamak, değişen ve yenilenen koşullara göre kendini geliştirmek ve özel alana saygı duymaktır (Demirtaş Z, Şener G & Karabatak S. 2013; İşgüden B & Çabuk A. 2006'dan aktaran Ay, 2017, s. 270). Ama her şeyden önce bir akademik personelin gerek eğitim-öğretim çalışmalarında gerekse bilimsel çalışmalarda vicdanının sesini dinlemesi en önemli hassasiyetlerin başında gelmektedir (Ay, 2017, s. 270).

3.2.1.1. Öğretim Elemanlarının Meslektaşlarına Karşı Yükümlülükleri

Akademisyenler öncelikle meslektaşlarının akademik özgürlüklerine saygı duymalıdır. Meslektaşlarını akademik ve idari bakış açısıyla değerlendiren bir akademisyen tarafsızlıktan asla taviz vermemelidir. Ayrıca meslektaşları ile iş birliği çerçevesinde ortaya koyduğu bilimsel çalışmalar varsa bu çalışmalarda meslektaşlarının katkısından da söz etmeli, gerektiğinde eleştirilere açık olmalıdır. Bireysel anlamda ortaya konulan makaleler ve bilimsel çalışmalarda meslektaşlarından yaptığı atıflarda özenli davranmalı, genç meslektaşlarının her anlamda kendilerini geliştirmelerine de destek olmalıdır. Bir akademisyenin meslektaşlarını tehdit edici söz ve davranışlarda bulunmaması, psikolojik ve fiziksel taciz, hakaret gibi eylemlerden uzak durmanın yanı sıra, meslektaşlarının özel bilgilerini yerli yersiz ifşa etmemesi ya da meslektaşlarının kurumsal etik ilkeleri ile bağdaşmayan birtakım davranışlarına tanık olduğunda gizlilik şerhi düşülen davalar dışındaki durumların yöneticilerden saklanmaması gerekmektedir. Olumsuzluk içeren hiçbir yaklaşım ve davranış hem kurumsal hem de bilimsel etik ilkeleri ile uyuşmamaktadır (Aydın, Demirkasımoğlu & Alkın, 2012, s. 44).

Öğretim elemanlarının mesleki yeterliliklerinin değerlendirilmesinde mesleki performansı doğrudan yansıtan kriterlerin dikkate alınmasında fayda vardır.

Meslektaşlarına karşı kişisel saldırılardan kaçınmakla yükümlü olan bir öğretim elemanının öte yandan bilimsel çalışmalarla performans değerlendirme süreçleri kapsamında meslektaşlarını profesyonel bir şekilde eleştirme özgürlüğü ve sorumluluğu da vardır. Öğretim elemanları meslektaşlarına karşı hukuka uygun olmayan bir biçimde ayrımcılık içeren tutum ve davranışlardan kaçınmalıdır. Öğretim elemanları bir yükseköğretim kurumunun farklı disiplin alanlarında bilgi ve beceriye sahip akademisyenlerden oluşan bir topluluk olduğu gerçeğini asla göz ardı etmemelidir. Öğretim elemanları ayrıca farklı yetenek ve eğitime sahip meslektaşları ile birlikte üniversitenin gerek yurtiçi gerekse yurtdışında kapsamlı sunumlarda önemli katkılar sağladığını kabul ederler. Öğretim elemanları bilimsel araştırma verilerinin mantıklı bir zeminde yorumlanmasına, sansür uygulanmadan özgürce görüş alışverişinin gerçekleştirildiği bir ortamın oluşturulmasına yardımcı olmalıdırlar (Weber State University, 1974).

Akademisyenlerin her zaman bu camianın içinde yer alan meslektaşlarına karşı bir akademisyen, bir meslektaş olmaktan kaynaklanan sorumlulukları bulunmaktadır. Meslektaşlarının ya da kendilerinin ortaya koyduğu eylemlerle ilgili bir soruşturma süreci varsa, bu soruşturmanın özgürce yürütülmesine saygı duyarlar ve müdahale gerektiren tutumlardan uzak dururlar. Öğretim elemanları bilimsel araştırmalar ve akademik çalışmalara ilişkin gerektiğinde karşılıklı eleştiri ve fikir alışverişi sürecini gerçekleştirirler ve meslektaşlarının bu konudaki değerlendirmelerine önem verirler. Meslektaşları hakkında mesleki yargılarında tarafsız olma bilinci ile hareket eden bir akademisyen diğer öğretim elemanlarının öğrenciler ve yönetimle olan ilişkilerine yönelik kişisel görüşler ve tavırlar ortaya koymaktan kaçınır (Whitworth University, 2018).

Ayrıca yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının meslektaşlarına karşı ayrımcılık yapmama, fiziksel veya psikolojik tacizde bulunmama, meslektaşlarının düşünce çeşitliliği ve ifade özgürlüklerine saygı duyma gibi yükümlülükleri de bulunmaktadır (Farrington, Anapioşyan & Aleksanyan, 2016, s. 11). Öğretim elemanlarının meslektaşlarına karşı sorumluluklarını yerine getirirken, meslektaşları ile olan ilişkilerinde kaçınmaları gereken etik dışı davranışlardan bazıları şu başlıklar altında belirtilmektedir (Gao, Siegel, Johar & Sirgy, 2008, s. 145).

- Meslektaşını diğer akademisyenler, öğrenci veya personel önünde eleştirmek,
- Mesleki olmayan kriterlere dayanarak görev süresi ve / veya terfi için meslektaşına karşı oy kullanma,
- Meslektaşının performansı ile ilgili bilgileri, yetkili olmayan diğer kişilere ifşa etmek,
- Meslektaşları hakkında performans dışı konulardaki görüşlerini olumsuz bir şekilde başkalarına ifşa etmek,
- Bir makaleyi incelemek için kabul ettikten sonra bundan vazgeçip yüksek lisans öğrencisinin incelemeyi tamamlamasını sağlamak,
- Bir çalışmayı kabul ettirmek için editörler üzerinde aşırı baskı uygulamak,
- Editör olarak, arkadaşlarına ve kişisel ortaklarına müsamahalı davranmak,
- Editör olarak, makalenin kabulü veya reddedilmesini sağlamak için hakemlerin önyargıya sahip kişiler arasından seçilmesini sağlamak,
- Editör olarak, bir makaleyi hakemlerin kabul etmesi yönünde kararları olsa dahi makaleyi reddetmek hiçbir öğretim elemanının tasvip etmediği davranış ve yaklaşımlarda bulunmaktır.

3.2.1.2. Öğretim Elemanlarının Kendi Bilimsel Alanları ile İlgili Yükümlülükleri

Akademi ve bilim dünyasında yeni ve gelişmiş bilginin ne kadar önemli olduğunun bilincinde olan, buna derin bir saygı duyan akademisyenler, kendilerine bu hususta yüklenen özel sorumlulukların her zaman bilincindedirler (Saddleback College, 2019).

Öğretim elemanlarının en temel sorumluluklarından biri; kendi alanları ile ilgili gelişmeleri yakından takip etmek, gerçeği aramak ve en doğru bilgiyi ifade etmektir. Bu amaçla bilimsel yeterliliğin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi öğretim elemanlarının öncelikleri arasındadır. Bilgiyi kullanma, genişletme, hedef kitlesine aktarmada bir öz disiplin, yorumlama ve analiz etme sürecinin varlığını kabul eden öğretim elemanları ayrıca entelektüel dürüstlükten yana tavırlarını ortaya koyarlar (Whitworth University, 2018). Her ne kadar öğretim elemanları farklı görev ve

sorumlulukları içinde bulunsalar dahi, tüm bu oluşumlar öğretim elemanlarının araştırma yapma ve bilgiyi sorgulama özgürlüğünü engellememeli ve bunlardan taviz verilmemelidir (Saddleback College, 2019).

Yetişkinlere yönelik eğitimlerde öğretim elemanları yalnızca öğrencilerin öğrenme gereksinimlerine cevap vermek ve onları motive etmekle yükümlü olmayıp aynı zamanda bir danışman, bir öğretici, bir yönlendirici olarak öğrencilere ders planının oluşturulması, gerekli materyallerin ve tüm kaynakların sunulması konusunda yardımcı olurlar. Öğrencilerin akademik anlamda bilmeleri gereken her konuda bilgi sahibi olmalarını sağlayarak ilerlemelerine destek verirler. Bu mevcut görevlerinin yanı sıra yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları, kendi uzmanlık alanlarına ilişkin araştırma faaliyetlerine de zaman ayırmaktadırlar. Ayrıca kendi alanlarındaki yeni gelişmeleri takip ederek, bu gelişmelerin eğitim-öğretim çalışmalarına yansıtılması bakımından gerektiğinde hükümet, iş dünyası, sivil toplum örgütleri ve tüm meslek kuruluşları ile iş birliği içerisinde çalışırlar (U.S. Department of Labor, 2009, s. 277).

3.2.1.3. Öğretim Elemanlarının Kendi Üniversiteleri ile İlgili Yükümlülükleri

Akademisyenler görev yaptıkları üniversiteye karşı sorumluluklarını yerine getirirken, üniversitenin bölgede ve ülkede itibarını sarsacak her türlü davranıştan kaçınırlar. Görev anlayışı çerçevesinde kendi niteliklerine uygun görevleri kabul etmede gönüllü olurlar. Bu minvalde üniversitenin kaynaklarını koruyarak bu kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanırlar. Kaynakların ne şekilde değerlendirildiğine ilişkin üniversite yönetimine bilgi vermek de akademisyenlerin sorumlulukları arasında yer almaktadır. Akademisyenin içinde bulunduğu bir çalışmadan veya aktif görevden ayrılmaya yönelik bir niyeti söz konusu olduğunda üniversiteyi maddi ve manevi anlamda herhangi bir sıkıntıya düşürmemek için bunu önceden kuruma bildirmelidir. Akademisyenler, kendi görüşlerini üniversitenin görüşleriymiş gibi açıklamaktan kaçınırlar. Bir akademisyen, üniversitedeki görev ve sorumluluklarıyla çelişen herhangi bir faaliyette bulunmaz (Aydın, Demirkasımoğlu & Alkın, 2012, s. 44).

Akademik bir kurumun parçası olan öğretim elemanları, her şeyden önce kendi alanlarında en etkili eğitimciler ve akademisyenler olmak isterler. Öğretim elemanları mesai saatleri dışında özel yaşamlarında da açıklamalarına ve davranışlarına dikkat etmelidirler. Çünkü akademisyenler bireysel söz ve eylemlerinin yeri geldiğinde kurumu da bağladığını bilirler. Bu nedenle özel yaşamlarındaki tutumlarına itina gösterirler. Kurum bünyesinde gerçekleştirilen tüm düzenlemelerin akademik özgürlüğe zarar vermemesi yönünde büyük hassasiyet gösterirler ve zaman zaman bu düzenlemelere yönelik eleştiri ve yorumlarını da ortaya koyarlar. Öğretim elemanları, kurum dışında gerçekleştirmeleri gereken görev ve sorumluluklarla ilgili olarak önceliklere önem vermelidirler. Öğretim elemanının asli görevleri dururken, kurumla ilgisi olmayan kurum dışındaki faaliyetlere gereğinden fazla zaman ayırması kurumsal etik açısından doğru değildir. Öğretim elemanlarının üniversiteyle olan ilişkisinin kesilmesi veya sona ermesi halinde, ayrılma kararlarının görev yaptığı bölüm ya da program içindeki etkisini bilirler ve sonrasında herhangi bir sorun yaşanmaması adına gerekli tedbirleri alırlar (Whitworth University, 2018).

Öğretim elemanları diğer kişi, kurum ya da kuruluşlarla ortaklaşa araştırma faaliyetleri, mesleki ve idari görevleri yürüttüklerinde paydaşlarına karşı da bazı görev ve sorumlulukları olduğunun bilinci içerisinde dirler. Bu bilinçle iş birliği yapma yönünde hareket ederler (Weber State University, 1974).

Yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının sorumlulukları ayrıca şu şekilde sıralanmaktadır. Bunlar (Farrington, Anapiosyan & Aleksanyan, 2016, s. 11);

- Kurumun çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutmak ve yürürlükteki mevzuatın öngördüğü durumlar dışında, mevcut konularından menfaat elde etmemek;
- Kurum içindeki veya dışındaki herhangi bir kişi ya da gruba ilişkin olarak kanunsuz bir durum söz konusu olduğunda bunu hemen yönetime bildirmek, rüşveti çağrıştıran söz ve eylemlerden uzak durmak, yerine getirdiği tüm akademik ve idari görevlerde bireysel menfaat ortamını oluşturacak oluşumlara izin vermemek gerekmektedir. Herhangi bir rüşvet girişimi ya da bireysel menfaat sağlama süreci söz konusu olduğunda durumu yetkili kişilere ve birimlere bildirmek veya bunları hemen raporlamaktır.

- Yetkili oldukları birimlerde, kendilerinin ya da birinci dereceden yakınlarının işi ile ilgili bir durum ya da personel ataması, söz konusu olduğunda terfi dahil olmak üzere, mali ya da ihale süreci içerisinde yer alan işlemlerde bu yakınlık derecesi ve bireysel kazanç sağlayan konular hakkında yetkili birime yazılı olarak bildirimde bulunmak gerekmektedir. Öyle ki; daha sonra bu konularla ilgili bir sorun ya da şikâyet gündeme geldiğinde önceden yapılan bilgilendirmenin savunma sürecindeki etkisi açısından bu oldukça önemlidir.

- Kurumun kaynaklarını, fikri mülkiyet de dâhil olmak üzere, desteklediği tüm kişisel ya da ticari bilgileri, başka bir kişi ya da grubun çıkarı için kötüye kullanmamak;

- Bilimsel bir araştırma yürütülürken, araştırmanın hiçbir evresinde intihal yapmamak, başkalarının çalışmalarından atıfta bulunmayı atlamamak, araştırma sonuçlarında yanıltıcı ve tahrif edici eylemlerden uzak durmak, kişisel verilerin korunmasına ilişkin olarak mevcut etik ilke ve kurallara uygun davranmak, kurumun özellikle bu konuya ilişkin belli başlı alanlarda ortaya koyduğu hassasiyetler doğrultusunda ortaya çıkan bilgi ve belgeleri dikkate almak gerekmektedir.

3.2.1.4. Öğretim Elemanlarının Topluma Karşı Sorumlulukları

Sosyal sorumluluk kavramının etik boyutu son yıllarda gündem maddesi olarak tartışmaya konu olduğu ifade edilebilir. Kamuoyunun kurum ve kuruluşlardan tüketim ve hizmet dışındaki beklentileri, yasal düzenlemeler içinde yer almasa dahi, kurum ve kuruluş yönetimlerini sosyal sorumlulukla ilgili çalışmalar yapmaya yöneltmektedir. Üniversite eğitimi alan ya da almayan her birey, meslek yaşamının içerisine dahil olduğunda, ister bir kamu kurumunda isterse bir özel sektör kuruluşunda çalışsın, mevcut görevleri çerçevesinde çeşitli kararlar almak zorunda kalmaktadır. Bunun yanında bireysel, kurumsal ve mesleki anlamda önemli sorumluluklar yüklenmektedir. İşte bu açıdan öğrencilerin akademik yetişme sürecinde mesleki etik ve sosyal sorumluluk konularına ilişkin eğitimler alması, öğrendiklerini pratik yaşama geçirmesi, bu konulardaki yaptırımlarla ilgili fikir sahibi olması hem meslek hayatına hazırlık sürecinde hem de tüm meslek yaşamı boyunca kendilerine ciddi katkılar sağlamaktadır (Kılıç, 2017, s. 2-4).

Akademik camianın üyeleri olarak öğretim elemanları, aynı zamanda diğer vatandaşların sahip olduğu hak ve yükümlülükleri de taşımaktadırlar. Öğretim elemanları kendi alanlarına, öğrencilerine, meslektaşlarına ve kuruma karşı olan sorumlulukları ışığında bu yükümlülüklerin önem derecesini değerlendirirler. Bireysel bazlı konuşmalarda ve eğitimlerde üniversite adına konuşuyormuş ya da eylemde bulunuyormuş gibi bir görüntü sergilemekten kaçınırlar (Whitworth University, 2018).

3.2.2. Bilimsel Araştırma, Yayın ve Değerlendirme ile İlgili İlkeler

Bilimsel yaşamın özüne bakıldığında; her türlü hileden, yanıltıcı bilgilendirmelerden uzak durulması gerekliliği gün yüzüne çıkmaktadır. Fakat akademik yaşam içerisinde kimi zaman bireysel çıkarlar ve hırslar yüzünden bazı araştırmacıların etik dışı eylemlere yöneldiği görülmektedir. Bu hataların bazıları belki de kişiler tarafından istem dışı ortaya çıkmaktadır. Ancak öyle hatalar vardır ki; kesinlikle tolerans gösterilmemesi gereken, bir başka araştırmacının emeğine göz dikmek sureti ile kişinin bilerek ve isteyerek ortaya koyduğu eylemler olarak nitelendirilmektedir (Bülbül, 2004, s. 60-61).

Bilim dünyasında her biri farklı isimlerle tanımlanan etik dışı davranışların önüne geçmenin de bir yolu, güçlü ve köklü bir eğitim sürecine dayanmaktadır. Eğitim öğretim süreci içerisinde her bireye çekirdekten başlayarak gerçek ve rasyonel bilgiye ulaşma yolu, bilgiyi aktarma yöntemi, doğru araştırma metotları büyük bir incelikle öğretilmelidir. Bunun yanında bilim insanlarının çalışmalarını özgürce sürdürebilecekleri ortamların sağlanması, araştırmaları teşvik edici finansal kaynakların iyileştirilmesi yönünde önemli adımların atılması bilim dünyasında etik olmayan davranışların da önünü kesmektedir. Tüm meslek alanlarında ve insanlar arası ilişkilerde de görüldüğü üzere, bilimsel çalışmalarda istenen başarıyı elde etmenin yolu etik ilkelerin hayata geçirilmesi ve bireylerin bu ilkelere titiz bir şekilde uyması ile mümkün olmaktadır (Bülbül, 2004, s. 60-61).

Bugün ülkemizde TÜBA, TÜBİTAK gibi önemli bilim kuruluşlarının ve üniversitelerde uygulanagelen bilimsel etik kurallarının mevcudiyeti, bu konuda gerçekten hayati önem taşıyan çalışmaların hayata geçirilmiş olması akademik ve bilimsel çalışmaların gelişimi açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Elbette ki,

bu etik ilke ve kuralların uygulanmasında ve caydırıcı birtakım tedbirler alınmasında öncelikli görev Yükseköğretim Kurulu'na (YÖK) düşmektedir. Sorumlu yöneticilerin bu konudaki çalışmaları sürecin ne şekilde işleyeceğini belirleyecektir. Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) hazırladığı bilimsel etik ilke ve kuralların takipçisi olarak gereken yetki ve sorumluluklara sahip olmalıdır. Bilimsel sahtekarlığa zemin oluşturmamak adına bu camiada bu tür eylemleri ortaya koyan kişilerin mevkisi ve statüsü ne olursa olsun, gerekli yaptırımlar anında uygulanmalıdır. Yurt dışında bunun örneklerini görebilmek mümkündür. Her geçen gün giderek çoğalan Etik Komiteler ve bilimsel çalışmaları kapsayan etik standartlar Türkiye'de gerçekleştirilen bilimsel araştırma ve çalışmalara ışık tutması açısından oldukça önemlidir. Türkiye'de de bu yönde atılan adımlar, bilim dünyasının gelişimine katkı sağlamaktadır (Bülbül, 2004, s. 60-61).

Bilim insanları, bilimsel araştırmalarda özellikle araştırma önerilerini ve bu araştırmalara ilişkin makaleleri kaleme alırken; eleştirme, gözden geçirme ve savunma amaçlı tüm eylemlerde analitik becerilerin ne kadar önemli olduğunu bilmektedirler. Eleştirel düşünme ve yazma, bilimsel araştırmanın ayrılmaz bir unsuru olarak karşımıza çıkmakta ve araştırmanın ana çerçevesini oluşturmaktadır. Ancak lisansüstü öğrenciler, analitik düşünme veya yazma konusunda yeterli eğitim almamaktadırlar (Kuyper, 1991, s. 248).

3.2.2.1. Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği

Bilimsel araştırma etiği; bilimsel bir araştırmanın planlanması, raporlanması ve araştırma sonuçlarının yayınlanmasına kadar geçen süreçte takip edilmesi gereken etik kurallar şeklinde tanımlanmaktadır. Bilimsel araştırma sürecinde etik dışı davranışlar olarak adlandırılan tüm eylemler, bu etik kurallara uyulmaması neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte bilimsel araştırma sürecinde var olan her uygunsuz davranış etik dışı davranış olarak nitelendirmek de doğru değildir (Yılmaz, 2012, s. 1).

Araştırma etiği, etiğin bir alt dalı olarak isimlendirilmektedir. Temelde bilimsel çalışmalarda etik prensiplerin uygulanmasını konu almaktadır. Her tür araştırmaya ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuatlar, yönetmelikler, çerçevesi daha

baştan belirlenmiş, insanlar ve hayvanlar üzerinde yapılacak araştırmalara ilişkin planlamalar, bunların uygulanma Őekilleri ve bilimsel yanıtma gibi başlıklar araştırma etiğinin en önemli unsurları olarak değerlendirilmektedir. Araştırma etiği, aslında daha çok tıbbi araştırmalara yönelik olarak karşımıza çıkan bir tanımlamadır. Ancak elbette ki; sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalar da farklı bir açıdan araştırma etiğinin çalışma alanına girmektedir (Uluoğlu, 2009, s. 47).

Bilimsel bir proje ile ilgili çalışmalar yürütüldüğünde son aşamada tüm veriler değerlendirilerek bu araştırmanın yayınlanması adımına geçilir. Aylarca bazen de yıllarca süren planlamaların, uygulamaların ve denemelerin neticesinde bu araştırma sonuçlarının bir makale Şeklinde kamuoyu ile paylaşılması, büyük bir emeğin ve özverinin ürünüdür. Bilimsel araştırmaların desteklenmesinde kullanılan fonlar, çoğu zaman kamu kaynaklarından oluşmaktadır. Kamunun doğru, dürüst, gerçekçi ve adil bir Şekilde bilgilenmesi için ortaya konan bu bilimsel araştırmalarda fonların verimli bir Şekilde değerlendirilmesi, projenin sübjektiflikten uzak bir niyet taşıması ve araştırma sonuçlarının doğru ve gerçekçi bir Şekilde yansıtılması gerekmektedir (Benos, Fabres, Farmer, Guiterrez, Hennessy, Kosek, Lee, Olteanu, Russell, Shaikh & Wang, 2005, s. 59).

Ancak zaman zaman bu idealden sapmalar da görülebilmektedir. Etik ihlaller, gerçekte olmayan verilerin üretilmesi gibi kasıtlı bir yaklaşımdan kaynaklanabilir. Bununla birlikte herhangi bir bilgiye dayanmayan anlayış ya da “bu Şekilde olduğunu bilmiyordum” Şeklindeki bir savunma biçimi kanuni açıdan kabul edilebilir bir bahane olarak görülmemektedir. Bu nedenle araştırmacıların bu hususta çok dikkatli olması gerekir. Bilimsel çalışmaların yürütülmesinde hangi etik ilke ve kurallara dikkat edilmesi gerektiğinin farkında olan bir araştırmacı, yasal yönden herhangi bir sorunla da karşılaşmaz. Bir bilim insanının güçlü bir etik sorumluluk bilincine sahip olması, bilimsel sonuçların doğru ve güvenilir olduğuna dair toplum üzerinde de güçlü bir etki yaratmaktadır. Bilimsel bir araştırmaya ilişkin soruşturma süreci söz konusu ise; soruşturmacının etik ihlali yapması, araştırma yayımlandığında da kafalarda bir takım soru işaretlerinin belirmesine neden olabilmektedir (Benos, Fabres, Farmer, Guiterrez, Hennessy, Kosek, Lee, Olteanu, Russell, Shaikh & Wang, 2005, s. 59).

Etik ilke ve kurallara uygun yayın yapmanın nedenleri aşağıda belirtilmektedir (Fennell, 2017, s. 18).

1. Bilimsel Çalışmalarda İlerleme Sağlar: Gerçek ve doğru bilgi, bilimsel çalışmaların temelini oluşturmaktadır. Yenilikçi ve gelişmiş fikirlerin ilerlemesi açısından etiğe uygunluk önemlidir.

2. Yaşamın ve Gezegenin Korunması Bütünlüğüne Katkı Sağlar: Bilimsel çalışmaların etik ilke ve kurallara uygun bir şekilde yayınlanması, gelecekte ortaya çıkacak yeni çalışmaların, teknolojik gelişmelerin ve bilimsel politikaların güvenliği açısından dikkate değer bir adımdır. Sahte verilerden oluşan araştırmalar sağlık sistemine ait yeni gelişmelerin hayata geçirilip hastalara umut ışığı olunmasında, gelecek nesiller için yaşanabilir bir dünya inşa edilmesinde ve yeni yaşam alanlarının oluşturulmasında bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır.

3. Tüm Çalışmalarda Etik Davranışın Sergilenmesine Temel Teşkil Eder: Bir çalışmada doğru olanı yapmak ya da doğrudan yana bir tavır izlemek, diğer araştırmacılar için de bir örnektir. Çalışma arkadaşlarına ve topluma karşı olan sorumluluğu açısından iyi bir model olan araştırmacı gelecekte yapacağı çalışmalarda da kendisine yönelik inancı kuvvetlendirir; söyledikleri ve yaptıklarıyla adeta yasalar üstü bir konumda görünür.

4. İtibarın Korunması Açısından İyi Bir Adımdır: Bilimsel araştırmalar ister bireysel ister grup halinde yapılsın eğer bir çalışma gerçekten iyi ise; bütün övgü ve takdirleri hak eder. Doğruluk her zaman kazanır. Araştırmanın sonunda yayımlanmış bir makale, tüm çalışmaların bir anlamda kalıcı hale gelmesidir. Etik ilke ve kurallara uyulmadığı gerekçesiyle reddedilen bir makale, araştırmacının bu camiadaki itibarının da zedelenmesi anlamını taşır.

5. Etiğe Uygun Davranmak, Tek Seçenektir: Bilimsel araştırmalarda araştırmacıların iyi bir itibara sahip olması ve dürüst yaklaşımı, gelecekte karşısına çıkabilecek yeni fırsatlara kapı aralamaktadır. Bir araştırmacının yaptığı çalışma sadece kendisini değil; görev yaptığı kurumu, araştırmayı finanse eden kuruluşu ve ekipteki diğer tüm araştırmacıları da bağlamaktadır.

3.2.2.2. Bilimsel Araştırma ve Değerlendirme Etiği

Üniversitelerin gelişiminde bilimsel yöntemlerle yürütülen çalışmaların büyük etkisi vardır. Bilimsel yöntemlerle yürütülen bu çalışmalarda araştırma, deney ve gözlemlerden hareket edilmektedir. Pozitif Bilimler alanında gerçekleştirilen deney ve gözlem sonuçlarının muhakeme edilmesinde sorumluluk ahlaki ve etik değerler dikkate alınmaktadır. Sosyal Bilimler alanında gerçekleştirilen çalışmaların subjektif değerlendirmelerden tamamen arındırılması mümkün değildir. Bu alanda tarafsız ve doğru bilimsel bilgiye ulaşılması, sonuçların bu anlayış doğrultusunda sunulması Sosyal Bilimler alanındaki çalışmaların gelişimine de katkı sağlar. (Aktan, 2006, s. 45).

Pozitif Bilimler alanında ortaya konulan çalışmalarda olgusallık, iç ve dış tutarlılık, eleştiri ve öz eleştiri, genelleme, öngörü, toplumsal gereklilik ve ütopyaya inanma temel alınmalı ve gelecekte yapılması düşünülen yeni çalışmalara esin kaynağı olmalıdır. Tüm bu düzenlemelere bakıldığında yüzyıllar boyunca gerçekleştirilen çalışmalarda etik kuralların ağırlık kazandığı görülmektedir. Bilimsel bir çalışmanın tasarlanmasına ilişkin hazırlık çalışmaları oldukça uzun bir süreci gerektirmektedir. Araştırmacılar hazırlık aşamasında ilk adımın sorgulama süreci olduğunu bilmelidirler. Sorgulamada ortaya çıkan aşamaların tümünde önceden insanların deneyimlerine dayanarak belirlenen etik ilke ve kurallar, araştırmacının yapacağı bilimsel çalışmanın en önemli dayanağı olmalıdır. Bu aşamalar sırası ile şu şekilde değerlendirilmektedir (Kasapçopur, 2007, s, 161):

- Sorgulama sürecinde her şeyden önce bilimsel ve akla yatkın özgün bir sorunun sorulması zorunluluk içermektedir.
- Hemen ardından ele alınan konuya ilişkin olarak ön araştırmalar yapılmalı ve ilgili kaynaklar taranmalıdır.
- Ön araştırma sürecinin tamamlanmasının ardından konu ile ilgili hipotezler ve öngörüler belirlenir. Ancak daha öncesinde bugüne kadar var olan ve ulaşılabilen tüm kaynaklar ve belgeler dikkatlice gözden geçirilmelidir.

Hazırlık aşamasındaki sorgulama sürecinin tamamlanması ile birlikte araştırmanın verimli bir şekilde yürütülmesi için maddi kaynakların bulunması ve gerekli izinlerin alınması önemlidir. Araştırma verilerinin toplanması, verilerin

değerlendirilip sonuca varılması ve araştırmanın yaşamsal öneminin ortaya konulması aşamaları da hemen ardından gelmektedir. Bilimsel bir çalışmada en önemli unsurlar gerçeği arama, kanıtları elde etme, doğruluğu ispat etme, önyargısız olma ve tarafsız davranmadır. Tüm bu kriterler bilimsel çalışmaların başarılı olabilmesi ve toplumda genel geçer kabul görebilmesi için etik ilke ve kuralların büyük önem taşıdığını anlatmaktadır (Kasapçopur, 2007, s, 161-162).

3.2.3. Eğitim ve Öğretim ile İlgili İlkeler

Eğitimin insan hayatında uzun bir süreci vardır. Eğitim problemleri ile karşı karşıya kalan toplumlar, bugün çoğunlukta. Bu sorunlardan birinin de eğitimin ahlaki ve etik boyutu ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Eğitimin etik boyutu, belki de konuyla ilgili uzmanların öncelikle dikkate alması gereken hususlardan biridir. Çünkü eğitim, insanı tüm yaşamı boyunca etkilemeye ve şekillendirmeye çalışan bir süreçtir (İlgaz & Bilgili, 2006, s. 199).

Bilim insanı, yaptığı bilimsel araştırmaların yanında akademik anlamda tüm bilgi ve birikimini meslektaşları ile paylaşma, bu birikimi öğrencilerine aktarma fırsatı bulmaktadır. Ayrıca akademik ödüllendirme ve yükseltme süreçlerinde meslektaşlarının çalışmalarını ve bilimsel anlamda elde ettiği başarıları değerlendirme sorumluluğunu da üstlenmektedir. Bir bilim insanının bu sorumlulukları tam anlamı ile yerine getirmesi bilim kurumları, üniversitelerin bilimsel yetkinliğe dayanan yapılandırılmaları ve iyi eğitilmiş nesillerin yetiştirilmesi bakımından oldukça önemlidir (TÜBA, 2002, s. 47).

Eğitim ve öğretim sürecinin işleyişine ilişkin ilkeler, şu başlıklar altında ifade edilebilir (Whitehorse Primary School, t.y.):

1. Öğrenme ortamı, bireyi her açıdan destekleyen ve üretkenliğe teşvik eden bir ortamdır.
2. Öğrenme ortamı fikri ve davranışsal bağımsızlığı, öğrenci-öğretici arasındaki iş birliğini ve bireysel motivasyonu desteklemelidir.
3. Öğrencilerin tüm ihtiyaçları, geçmiş öğrenme alışkanlıkları, bakış açıları ve farklı ilgi alanları eğitim-öğretim programına yansıtılmalıdır.

4. Öğrencilerin analitik düşünme ve pratik yapma becerilerinin geliştirilmesi bakımından öğrencilerin sınırlarını zorlamaya ve onları her konuda desteklemeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

5. Öğrencinin akademik ve pratik açıdan ne kadar geliştiğine dair değerlendirme uygulamaları, aslında eğitim-öğretim çalışmalarının ayrılmaz bir parçasıdır.

6. Öğrenme süreci, sınıf ortamında verilen akademik bilginin ötesinde bir süreçtir. İş dünyası ve sivil toplum kuruluşları ile yapılan iş birliği çalışmaları çerçevesinde öğrencinin öğrendiği bilgiyi uygulamasına dair bir çabayı da içermektedir.

3.2.3.1. Öğretim Elemanlarının Eğitim ve Öğretim ile İlgili Sorumlulukları

Etikle eğitim arasında birebir ilişkinin kurulmasında, eğitimin temel amacının “bir davranış değiştirme süreci” olmasının çok büyük payı vardır. İnsanı odağa alan eğitim bilimi ve etik disiplini, tam da bu noktada birbirleri ile yakınlık göstermektedirler.

Eğitimin hedefleri, bu hedeflere ulaşmada kullanılan ilke ve yöntemlerle, teknik analizlerle, sınavların değerlendiriliş biçimiyle, yöneticilerin ve eğitimcilerin etiğe uygun davranış ve tutumlarıyla, meslekteki ahlaki yaklaşımlarıyla yakından ilgilenen etik, eğitime her açıdan katkıda bulunur (İlgaz & Bilgili, 2006, s. 208-209).

Eğitimcilerin öğretme sürecinde neyi, ne zaman, nerede ve ne amaçla kullanacağı etiğin kapsamına girmektedir. Çünkü kısa vadede bakıldığında öğrencinin, uzun vadede ele alındığında ise toplumun eğitimi ve gelişimine yönelik bir amaç söz konusudur. Etiğin hedeflerinden birisi de öğrenciler arasındaki farklılıkları büyük bir hassasiyetle gözlemleyen, doğruluk, dürüstlük ve güvenilirlikten yana bir tutum içerisinde olan, sürekli gelişmeyi prensip edinen eğitimcilerin yetiştirilmesidir. Bir eğitimcinin hayatı boyunca kazandığı ahlaki ve kültürel değerler, adaylık aşamasında profesyonelliğe ulaşmak için yürütülen çalışmalar etiğin bu hedeflere ulaşmasının temelindeki en önemli unsurlar olarak değerlendirilebilir. Gerçekte etik ile kültürel değerler arasında çelişen bir durum mevcuttur. Kültürel değerlerin insan yaşamına yön

verme etkisi arttıkça, etiksel kuramlara duyulan ihtiyaç da azalma eğilimi göstermektedir (Ilgaz & Bilgili, 2006, s. 208-209).

Öğretim elemanlarının sorumlulukları şu başlıklar altında değerlendirilebilir (Lowen, 2001, s. 2):

1. Kendisini sürekli kişisel gelişim sürecine adanmış olmak,
2. Eğitimde en yeni müfredat, eğitim-öğretim politikaları ve prosedürleri yakından takip etmek,
3. Hem ders içerikleri hem de eğitim-öğretim yöntemlerinde mesleğe bağlılık taahhüdünde bulunmak,
4. Bir eğitim programı çerçevesinde hiçbir öğrenciye iltimas geçilmeyeceği ilkesine saygılı olmak, eğitim-öğretim uygulamaları kapsamında öğrencilerle duygusal ilişkiler kurmaktan kaçınmak,
5. Eğitim programlarının düzenlenmesi ve yürütülmesinde görev yaptığı akademik birimdeki Eğitim Öğretim Komisyonu üyeleri ile birlikte sorumlu olmak,
6. Eğitim programlarının içeriğine ilişkin değişiklik ve düzenlemelerde yine görev yaptığı akademik birimde yer alan Eğitim Öğretim Komisyonu üyeleri ile birlikte karar almak,
7. Kuruma ve topluma karşı olan yükümlülüklerini titizlikle yerine getirmek,
8. Mesleki ve etik davranış standartlarına uygun davranmaktır.

3.2.3.2. Öğretim Elemanlarının Öğrencilere Karşı Yükümlülükleri

Eğitimde etik konulu tartışmalara bakıldığında; odak noktasında öğrenci haklarının bulunduğu görülmektedir. Çünkü eğitim sisteminin varlık nedeni öncelikli olarak öğrencilerdir. Bu nedenle bir sistemin var oluşunun nedeni göz ardı edilmesi ve farklı unsurların işlerliğinin ortaya konulması, gerçekte bu sistemi tümünden yok edebilecek bir yaklaşımdır. Eğitim-öğretim sisteminin etik ilke ve kurallara göre geliştirilmesi bağlamında okullar ve bu okullarda görev yapan eğitimciler tüm çalışmalarında öğrenci haklarını gözetmeli, onların mevcut haklarını öğrenmelerine

destek vermeli, öğrencilerin kendilerine ve topluma karşı olan sorumluluklarını öğrenerek bunları içselleştirmelerini sağlayacak bir eğitim ortamı oluşturmalıdır (Aydın, 2006a, s. 149-150).

Öğretim elemanları, öğrencilerine bireysel anlamda saygı gösterirler. Bunun yanında aydın kişiler ve akademik danışmanlar olarak sorumluluklarının gereğini yerine getirirler. Öğretim elemanları, öğrenci değerlendirmelerinde her öğrencinin gerçek değerinin yansıtılmasında ve dürüst akademik davranışın geliştirilmesinde her türlü çabayı göstermektedirler. Öğretim elemanı ve öğrenci arasındaki ilişkinin gizliliğinin doğasına saygı duyarlar. Öğrenciye yönelik istismar edici ve ayrımcı tutumlardan kaçınırlar. Kendilerinden akademik ve bilimsel anlamda yardım istendiğinde her tür yardımı kabul ederler ve her koşulda akademik özgürlüklerini ön planda tutarlar (AAUP, 2010, s. 111).

Öğretim elemanları öğrencilere karşı yükümlülüklerini yerine getirirken (NEA, 2018, s. 437-438);

1. Yeni ve farklı bilgiyi öğrenme arayışı içerisinde olan öğrenciye bağımsız ve özgür düşünebilme ortamlarını sunmak,
2. Pozitif bir yaklaşım sergileyerek öğrencinin farklı bakış açılarına erişimini desteklemek,
3. Öğrencinin kişisel ve mesleki açıdan gelişimine zemin yaratacak görüş ve eylemlerde bulunmak,
4. Öğrencinin mesleki bilgi ve yeterlilikleri öğrenmesine engel teşkil edecek, sağlığı ve güvenliği açısından tehdit oluşturacak ortamlardan uzak durması için gerekli çabayı göstermek,
5. Öğrenciyi toplum içerisinde aşağılayıcı, rencide edici söz ve eylemlerde bulunmamak,
6. Hiçbir öğrenciye din, dil, ırk, cinsiyet, ulusal köken, medeni durum, siyasi ve dini inanışlar, aile, sosyo-kültürel geçmiş veya cinsel yönelimi nedeniyle, haksız yere;

a) Öğrencilerin özel olarak herhangi bir programa katılımını engellemeyecek ya da öğrencinin yararına olan bir şeyin reddedilmesine sebebiyet verecek görüş ve eylemlerde bulunmayacaktır,

b) Hiçbir öğrenciye bireysel anlamda fayda sağlayacak oluşumlar içerisinde yer almayacaktır.

7. Bireysel menfaatler uğruna öğrenci-öğretmen arasında olması gereken mesleki ilişkilere gölge düşürmemek,

8. Yasaların ve mesleğin öne sürdüğü etik ilke ve prensiplerin gerektirdiği koşullar dışında; bir eğitimcinin profesyonel meslek yaşamı boyunca öğrencileri hakkında edindiği bilgileri açığa vurması doğru değildir.

3.2.4. Personel ile İlgili Etik Değer ve İlkeler

Üniversite bünyesinde tüm akademik ve idari birimlerde, üniversiteye bağlı iş yerlerinde çalışan tüm idari memurlar, işçiler ve yardımcı hizmetlerde görev yapan personel çalışma hayatında dikkate almaları gereken sorumlulukları, etik ilkeleri ve davranış kurallarını kabul ederler ve bunları yerine getirmekle yükümlü olduklarını bilirler.

Her ne kadar idari ve diğer yardımcı hizmetlerde görev yapan personelin akademik sorumluluğu olmasa da öğretim elemanları ve öğrencilerle birlikte üniversitenin işlerinin aksamadan, sorunsuz ve kurallara uygun bir biçimde yürütülmesinde çok önemli görev ve yükümlülükleri bulunmaktadır (Gerçek, Güven, Özdamar, Yanpar Yelken & Korkmaz, 2011, s. 85-87).

Üniversitelerin işleyişinde aslında ana unsurlardan biri olan idari ve yardımcı personelin öğretim elemanlarına, üniversite öğrencilerine ve meslektaşlarına olduğu kadar üniversite ile iş yapan tüm kişi, kurum ve kuruluşlara, üniversiteye başvuruda bulunan tüm vatandaşlara karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Bu kişilerden akademik ortama yakışır bir şekilde, saygın, dürüst, adil ve tarafsız bir şekilde hareket etmeleri beklenmektedir.

Mevcut yasa ve yönetmeliklerde belirtilen etik ilke ve davranış standartlarına ilave olarak, memurların üniversite çatısı altında gerçekleştirilen tüm etkinlik ve

uygulamalarda aşağıdaki kurallara uygun şekilde hareket etmeleri gerekmektedir (Gerçek, Güven, Özdamar, Yanpar Yelken & Korkmaz, 2011, s. 85-87):

İdari personel;

a. Tüm akademik personele eşit mesafede ve saygı çerçevesinde davranmalıdır.

b. Tüm öğrencilere saygılı ve adil olmalı; onlara hoşgörü, nezaket ve görgü kuralları çerçevesinde yaklaşmalıdır.

c. Çalışma arkadaşlarına karşı saygılı ve adil davranmalı; onurundan ve saygınlığından asla taviz vermemeli, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde akla, mantığa uygun ve meslek onuruna yakışır şekilde hareket etmelidir.

d. Akademik personele, öğrencilere, diğer idari ve yardımcı personele karşı ırk, anadil, din, cinsiyet, milliyet, medeni durum, siyasi görüş, dini inanç, cinsel eğilim, aile, sosyal veya kültürel geçmiş, etnik köken, fiziksel engellilik gibi nedenlerle ya da keyfi ve kişisel sebeplerle ayrımcılık yapmamalıdır.

e. Hiçbir şekilde ve şartta akademik personele, öğrencilere ve diğer idari personele karşı tehdit edici söz ve eylem sergilememeli, tacizde bulunmamalıdır.

f. Öğrencileri, diğer idari ve yardımcı personeli bireysel kazanç elde etmek ve özel işlerini yaptırmak amaçlı kullanmamalıdır.

g. Üniversitenin yönetimi ve düzgün işleyişi ile ilgili kurallara uyma ve konu ile ilgili bilgileri öğrenme sorumluluğuna sahiptirler.

h. Üniversitenin imkanlarını kendi kişisel çıkarları ve faydaları için kullanmamalıdır.

i. Potansiyel çıkar çatışmalarını engellemelidir.

j. Kurum dışında, üniversitedeki görev ve sorumlulukları ile bağdaşmayan mesleki faaliyetlerde bulunmamalıdır.

k. Bilgilendirme yasal olarak talep edilmediği sürece akademik personel, öğrenciler ve diğer idari personel hakkında hizmetleri sırasında öğrendikleriyle ilgili bilgi vermemelidir.

l. Üniversite ile iş yapan kişi, kurum ve kuruluşlara ve üniversiteye başvuran bireylere saygı göstermelidir.

m. Akademik personelin, öğrencilerin, diğer idari personelin, üniversite ile iş yapan bireylerin ve üniversiteye başvuran bireylerin kanuni hakkı olan hizmeti herhangi bir sebep olmaksızın reddedemez, hizmeti geciktiremez ya da hizmetin yerine getirilmesini önleyemez.

n. Hizmet ettikleri kişilerden rüşvet veya haraç görüntüsü verebilecek, “yazılı (nominal) değer” üzerinde ikram ya da hediyelere ilişkin olarak doğrudan veya dolaylı bir biçimde talepte bulunamaz.

Etik ilkeler ve standartlar, kurumda görev yapan tüm çalışanları kapsamalıdır. Etik kodun içerdiği pozitif değer standartları, aşağıdaki gibi on davranış ilkesine ayrılmıştır. Bunlar (Kleiner & Maury, 1997, s. 333-335);

1. İnsana Saygı: Bu değer bireysel ihtiyaçlara duyarlılık, farklı bakış açılarının hoş görülmesi, her bireyin gizlilik ve kendi kaderini tayin hakkının tanınması, başkalarının katkılarının kabul edilmesi, manipülasyon, baskı veya istismardan, herhangi bir ayrımcılıktan kaçınma gibi yaklaşımları içerir.

2. Bütünlük: Bu değer bağımsız yargılama hakkını savunur ve kişinin tüm bilgi, belge, araştırma, rapor ve sonuçlarda dürüstçe bir tutum sergilemesinden yana bir yön çizer.

3. Adalet: Adil olma, her türlü görev ve ödevde tarafsız bir anlayış sergileyerek bireysel hataları kabul etme, notlandırma işlemlerinde haksız olabilecek eylemlerden uzak durmayı gerektirir.

4. İlgı: Bu değer nazik ve merhametli olma, başkalarına saygılı bir şekilde davranma, bireylerin takdir edilmesi ve etik farkındalık oluşturulması ile tanımlanır.

5. Toplam Kalite: Bu değer amacı yapılan her işte mükemmelliği elde etmek, kaliteli eğitim ortamı yaratmak ve bu hizmeti verenlerden kaliteyi talep ederek bu yaklaşımın örgütün geneline yayılmasına odaklanmaktır.

6. Profesyonellik: Profesyonellik yalnızca belli bir meslek grubunun performansını işaret etmekle kalmaz; aynı zamanda hesap verebilirliğin, söz vermenin,

güvenilirliğin, tarafsızlığın ve sorumluluğun tüm özelliklerini de kapsar. Ayrıca sürekli eğitimin önemini ve mesleki standartların geliştirilmesini de önerir.

7. Bağlılık: Bu değerın temel yönlerinden biri çelişkili ihtiyaçlar, temel gereksinimler veya bireysel çıkarlar karşısında ısrarla kuruma en üst düzeyde sadakat prensibinin geliştirilmesidir.

8. Gizlilik: Bu değer akademik kayıtlar, bireysel iletişim ve ayrıcalıklı bölüm, program ve fakülte bilgileriyle ilgili olarak gizliliğin korunması ihtiyacını vurgular.

9. Kuruma Hizmet: Bu değer, öğrenci ve meslektaşların tavsiyeleri doğrultusunda akademik yaşama profesyonel düzeyde katılımı içermektedir.

10. Sorumlu Vatandaşlık: Sorumlu vatandaşlık hem kanunlara uymayı hem de toplumun geneline uyum sağlamayı kapsamaktadır.

3.2.5. Yöneticiler ile İlgili Etik Değer ve İlkeler

Etik yönetimin sonuçlarını anlamak ve bu ilkeleri uygulamak, yöneticilere kurum içinde güven tesis etme, çalışan bağlılığını geliştirme, uzun vadeli kazanç ve sürdürülebilir rekabet ortamının yaratılmasında büyük fayda sağlamaktadır (Caldwell, Hayes, Karri & Bernal, 2008, s. 162).

Yöneticiler ile ilgili olarak, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 20'nci maddesinde;

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 şeklindeki ifadeye yer verilmektedir.

Yöneticinin söz ve davranışları ile çalışanlara örnek olması, ileriye görebilme yeteneğinin bulunması, çalışanların etik davranış kurallarına uygun davranmasında bir nevi rehberlik görevini üstlenmesi gerekmektedir.



4. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ETİK KODLARI MODELİNİN ÜNİVERSİTELERDEKİ UYGULAMALARININ PAYDAŞ GRUPLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Metodolojisi

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk üç bölümde etik ile ilgili kavramlar ve araştırma konusunu kapsayan açıklamalar detaylı olarak ele alınmıştır. Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise Türkiye’de eğitim ve öğretim hizmetini sunan 23 devlet üniversitesinde anket uygulaması için yapılan başvurular, ilgili üniversite yönetimleri tarafından uygun görülmüştür. Anket uygulamasına izin veren üniversitelerin akademik ve idari personeline ulaşılarak gerçekleştirilen çalışmada araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın ana kütlesi ve örnekleme, kısıtları, modeli ve hipotezleri, veri toplama yöntemi, veri toplamada kullanılan ölçekler, ölçeklerin güvenilirlik ve iç tutarlılık ölçütü değerlerinin belirlenmesi, araştırma bulgularının incelenmesi ve ortaya çıkan sonuçların yorumlanmasına yer verilmiştir.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Üniversiteler kendi ihtisas gücü ve maddi kaynaklarını daha rasyonel, verimli ve ekonomik şekilde kullanmak suretiyle Yükseköğretim Kurulu tarafından hayata geçirilen plan ve programlar doğrultusunda genç nesillerin etik kurallara uygun bir şekilde yetiştirilmesi için çalışmalarını sürdürmektedirler.

Üniversitelerin bugünkü koşullarda en önemli görevi, ülke sorunlarını bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik perspektifte değerlendirerek sorunların çözümü açısından diğer kuruluşlarla iş birliği yapmada aktif bir rol üstlenmektir. Üniversiteler bunun yanı sıra kamu kuruluşlarına da önerilerde bulunmakta mevcut sorunlar çerçevesinde ortaya konulan toplumsal fayda odaklı inceleme ve araştırma sonuçlarını kamudaki ilgili birimlerle paylaşmaktadır.

Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri mevzuatı çerçevesinde üniversite personelinin davranışlarını belirleyen etik kuralların personel tarafından bilinmesi ve bu kurallara uyulması kurumların öncelikleri arasında olmalıdır. Özellikle

üniversitelerde bilimsel araştırma faaliyetlerinin işlerliği, eğitim-öğretim süreçlerinin kalitesi, özgür fikir alışverişi ve güçlü bir iletişim ortamının oluşturulabilmesi için etik kodların etkin olmasının önemi büyüktür. Dürüst ve gerçekçi bilginin peşinde olan ve mükemmele ulaşma yönünde çaba gösteren bireyler ve kurumlar, çalışma hayatında herkese eşit fırsatlar ve imkanlar sunulması bakımından etik kodların herhangi bir şart ileri sürülmeksizin uygulanmasının akademik özgürlüğün korunmasında ne kadar önemli bir fonksiyon üstlendiğinin farkındadırlar.

Bu nedenle etik kültürünü oluşturarak, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken belirlenen etik davranış ilkelerine uyulmasını ve bu davranış ilkelerine göre hareket etmelerini sağlamak önem arz etmektedir. Çalışma ile personelin bu görevleri yerine getirmeleri için adalet, dürüstlük, şeffaflık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güveni zedeleyen durumların ortadan kaldırılması suretiyle kamu idaresine halkın gözünde var olan itibarını artırmak amacıyla etik kodların etkin olması konusu ile ilgili faaliyetlerde bulunmanın önemi ortaya konulmuştur. Bu çerçevede yapılan bu araştırma ile devlet üniversitelerindeki etik kodların (kuralların) paydaş grupları ile olan ilişkileri üzerindeki etkisi (etkinliği) değerlendirilmektedir.

4.3. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi

Yükseköğretim kurumları etik ilkeleri baz alınarak etik kodları bulunan devlet üniversitelerindeki etik kod (kuralların) etkinliğini ölçümlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırma kapsamına alınabilecek, Yükseköğretim Kurulu'nun web sitesinde 2019 yılı sonu itibarıyla belirtilen 129 devlet üniversitesi bulunmaktadır (<https://istatistik.yok.gov.tr/>). Ancak anket çalışması sadece etik kodları bulunan üniversitelere yönelik uygulanacaktır. Öncelikle bu üniversitelerin etik kodlarının bulunup bulunmadığı, kodlarının bulunması halinde araştırmaya dahil olmaları resmi yazı ile istenilmiş ve araştırma yapılmıştır. Çalışma kapsamında anket uygulaması için Rektörlük aracılığı ile yapılan resmi görüşmeler sonucunda 33 üniversite anket uygulanmasına izin vermiştir. 18 üniversite ise etik kurul kararı ve form gönderilmesi halinde izin talebinin tekrar değerlendirileceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda anket uygulamasına izin veren 51 devlet üniversitesine, Rektörlük aracılığı ile anket linki gönderilmiştir. Daha önce izin veren 33 üniversitenin 20'sinde ve tekrar anket uygulaması talebi ile başvuru alan 18 üniversitenin 8'inde çalışan personele anket linki

ulaştırılmamış veya ilgili personel anket uygulamasını doldurmaktan imtina etmiştir. Sonuç itibarıyla 23 üniversitenin akademik ve idari personeli araştırmanın evrenini, anketi yanıtlayanlar ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Güvenilirlik derecelerine göre örneklem büyüklüklerinin belirlenmesinde Tablo 1’den yararlanılmıştır. Araştırmada yer alan ana kütle, üniversitelerin 2020 Performans Programlarında Tablo 2’de gösterilen verilerle hazırlanmış, üniversite ve personel bilgileri baz alınmıştır. Bu açıdan %95 güvenilirlik düzeyinde en az örneklem büyüklüğü 383 olarak belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Örneklem Büyüklükleri

Evren	Güvenilirlik Derecesi	Güven Aralığı	Örneklem Sayısı	Güvenilirlik Derecesi	Güven Aralığı	Örneklem Sayısı
1000	%95	5	278	%99	5	400
10000	%95	5	370	%99	5	624
20000	%95	5	377	%99	5	644
50000	%95	5	381	%99	5	657
100000	%95	5	383	%99	5	661
500000	%95	5	384	%99	5	665
1000000	%95	5	384	%99	5	665

Kaynak: Akalın 2015, s. 100

Tablo 2: Üniversitelerin Akademik ve İdari Personel Sayıları

Üniversite Adı	Akademik Personel Sayısı	İdari Personel Sayısı	Genel Toplam
ADANA ALPARSLAN TÜRKEŞ BİLİM VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ	345	195	540
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ	1.009	491	1.500
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ	457	195	652
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ	640	317	957
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ	1.782	753	2.535
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ	1.652	1.571	3.223
FIRAT ÜNİVERSİTESİ	1.939	1.238	3.177
GAZİ ÜNİVERSİTESİ	3.513	2.869	6.382
HARRAN ÜNİVERSİTESİ	1.172	784	1.956
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ	986	465	1.451

KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ	934	597	1.531
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ	1.707	1.169	2.876
MERSİN ÜNİVERSİTESİ	1.756	1.489	3.245
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ	1.673	819	2.492
ORDU ÜNİVERSİTESİ	759	336	1.095
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ	2.160	1.440	3.600
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ	1.093	389	1.482
SİNOP ÜNİVERSİTESİ	534	256	790
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ	1.906	1.407	3.313
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ	1.792	1.127	2.919
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ	1.358	954	2.312
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ	1.831	1.407	3.238
UŞAK ÜNİVERSİTESİ	763	332	1.095
Genel Toplam	31.761	20.600	52.361

Bu araştırmada belirlenen örneklem büyüklüğüne varabilmek için Rektörlük aracılığı ile Tablo 2’de belirlenen üniversitelere <https://forms.gle/XQQbKzae68tDx8jZA> anket linki gönderilmiş, 393 akademik ve idari personel tarafından anket formu doldurulmak suretiyle sorular cevaplandırılmıştır. Sonuç itibarı ile 393 cevap sayısı, gerekli olan 383 örneklem büyüklüğünün üzerindedir. Ankette yaş, cinsiyet, üniversitedeki deneyim, öğrenim durumuna göre 23 devlet üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personele yönelik sorular yer almaktadır.

4.4. Araştırmanın Kısıtları

Bilimsel araştırmalar önceden hazırlanan planlar çerçevesinde gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Ancak planların uygulanmaya konulması ile beraber birtakım sınırlılıklar ile karşılaşmakta ve mutlak anlamda netice alınamamaktadır. Bu çalışmadaki ana sınırlılık, Türkiye’de bulunan devlet üniversitelerinin ana tema olarak seçilmiş olmasıdır. Türkiye’de devlet üniversitelerinin dışında çok fazla sayıda vakıf üniversitesi ve vakıf meslek yüksekokullarının bulunması nedeniyle böyle bir kısıt ortaya konulmuştur. Ülkemizde bulunan 129 devlet üniversitesinden 23’ünün anket yapma isteğine olumlu, diğer üniversitelerin ise anket yapma isteğine; olumsuz, şartlı (etik kurul kararı, form istemesi) ve geç yanıt vermesi veya cevap vermemesi ya da anket linkinin ilgili personele duyurulmaması bir diğer sınırlılık içinde sayılabilir. Bilimsel araştırmanın bir diğer kısıtı da bu anket uygulamasında akademisyenlerin ve idari personelin anketteki sorulara cevap vermemesidir. Ayrıca bazı üniversitelerin etik kodlarını

oluşturamaması, çalışma kapsamındaki üniversite sayısı bakımından başka bir kısıtı oluşturmaktadır. Akademik ve idari personelin üniversitelerini değerlendirmekten çekinmeleri, ders ve iş yüklerinin fazla olması, araştırma konusunun personelin ilgisini çekmemesi, soru sayısının fazla ve soruların uzun olması anket formunu doldurmaya başlayıp sonra vazgeçmeleri gibi sebeplerden dolayı elde edilen anket sayısı belirli bir seviyede kalmıştır. Araştırma çerçevesinde 393 anket verisi elde edilebilmiştir.

4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada kullanılan model Frank Navran tarafından geliştirilen ve Ethic Resource Center (ERC) tarafından 1997 yılından beri işletmelere uygulanan bir modeldir. Bu çalışma ile Frank Navran'ın Etik Etkisini Geliştirme Modeli etik kodları bulunan devlet üniversitelerine uyumlaştırılmaya çalışılmıştır.

Etik Etkisini Geliştirme Modeli, kurum ve kuruluşların etik programlar oluşturmasını, çalışanların programa kolayca uyum sağlamasını içeren bir modeldir. Ayrıca programın etkinliğinin artırılması ve programın amacına ulaşım ulaşmadığının araştırılması ve etik kodların kurum ve kuruluşlarca doğru bir şekilde ifade edilip edilmediğinin test edilmesi bakımından modelin ayrıcalık taşıdığı söylenebilir.

Şekil 1'de gösterilen Etik Etkisini Geliştirme Modeli, Açık Organizasyon Değerleri, Etik Stratejisi, Etikle İlgili Hedefler ve Amaçlar, Etik Politika ve Prosedürleri, Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü, Etiğe Uygun Davranışları Ödüllendirmek, Etiğe Dayalı Karar Seçimi İçin Kurallar, Etik İklimini Belirlemek, Etiğe Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı, Etiğe Dayalı Liderlik Uygulamaları, Etiğe Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek, Etik Eğitimi ve Oryantasyonu ve Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı başlıklarını kapsayan toplam oniki boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; (Turan Somer, 2011, s. 163-164; Arıcıoğlu & Tutan, 2008, s. 52).

1. Açık Organizasyon Değerleri: Liderler ve diğer çalışanlar için neyin önemli, neyin doğru olduğunu kurum ve kuruluşların değerleri belirlemektedir. Açık kurumsal değerler temelde birtakım politikalar, prosedürler ve örnekler mevcut olmasa dahi, yöneticilere ve çalışanlara sorumlulukları hatırlatan, güven veren, karar vermede tutarlılığı sağlayan değerlerdir.

2. Etik Stratejileri, Hedefler ve Amaçlar: Her organizasyonun önceden açıklanmış bir etik stratejisi vardır. Etkili bir etik stratejisi, işletme politikalarının oluşturulması ve günlük kararların yönlendirilmesinde temel teşkil eder. Bu strateji etik amaç ve hedefleri tanımlamalı, kurum ve kuruluşların etik uygulamalarda daha etkili olma yolundaki ilerlemesini ölçmesine izin vermelidir.

3. Etik Politikaları ve Prosedürleri: Her organizasyonun etik stratejilerinin nasıl uygulanacağını ve etikle ilgili hedeflere nasıl ulaşıldığını açıklamak için bir dizi etik politika ve prosedürlere ihtiyacı vardır. Bunlar organizasyon çalışanlarının beklentileri, talepleri ve uymaları gereken kurallar hakkında bilgilendirmesini sağlayan araçlardır.

4. Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü: Etik politikalar ve prosedürler uygulandığında, işletme etik standartların korunup korunmadığını ve bu standartların istenen sonuçları verip vermediğini belirlemek için ölçümler yaparak gerekli değişiklikleri ortaya koymalıdır.

5. Etiğe Uygun Davranışları Ödüllendirmek: İşletmenin değerleri ve etik standartlarına olan sadakati belirlemek için, bu değerleri ve standartları açıkça destekleyen kararları ve eylemleri tanımlaması, bunları gerçekleştiren kişi ve grupları ödüllendirmesi gerekir.

6. Etiğe Dayalı Karar Seçimi İçin Kurallar: Etik rehber ve yönergeler, bireylerin belirli bir politika veya model tarafından çerçevesi çizilmeyen durumlarda alınacak kararlara tabi olma sınırlarını açıklar. Etik kurallar, bireysel akıl yürütme için etkili bir destek oluşturmaktadır.

7. Etik İklimini Belirlemek: Her işletmenin değerleri, normları ve beklentileri hakkındaki ortak algılarını yansıtan etik iklim (atmosferi) oluşturulmalıdır. Bu algılarla bireysel değerler arasındaki uyum algısı, çalışanların işletmeye olan bağlılığını artırmaktadır.

8. Etiğe Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı: Bir kurum ve kuruluşun etik davranış modeli, çalışanların etik davranıp davranmadığı ile değerlendirilmektedir. Sonuç olarak bir bakıma örgütler, çalışanların alınan kararları uygulayış biçimleri ve toplum içinde sergiledikleri davranışlar ile değerlendirilir. Bu nedenle kurum ve

kuruluşlar tarafından yaratılan etik değerlerin, çalışanlar tarafından anlaşılmasına ve uygulanmasına dikkat edilmelidir. Ayrıca etik değerlerin yanı sıra bunları destekleyen bir yapı geliştirmeli ve işlerliğini sağlamalıdır.

9. Etiğe Dayalı Liderlik Uygulamaları: Bir kurum ve kuruluşun etikteki etkinliği, liderlik rolü üstlenenlerin kararlarına ve eylemlerine bağlıdır. Lider davranışı, organizasyonun genel olarak çalışanlardan ne istediğini ve beklediğini gösteren bir modeldir.

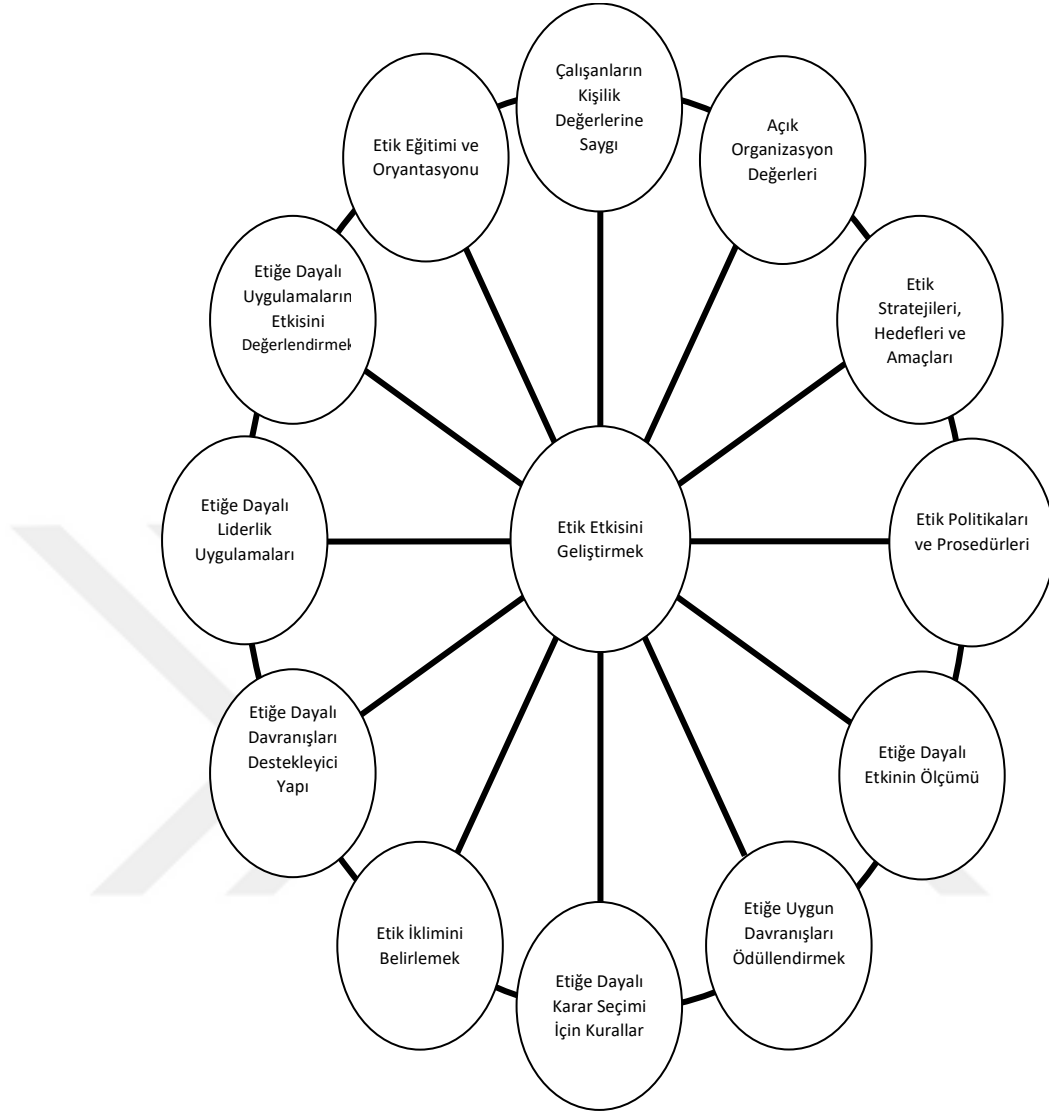
10. Etiğe Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek: Etik uygulamalar, organizasyonlar için etik yükümlülüklerin nasıl yerine getirildiğini göstermeleri açısından oldukça değerlidir. Bununla birlikte, etik uygulamaların değerinin pragmatik bir yönü de vardır ve ayrıca etik temelli işletmeler genellikle daha etkili ve başarılıdır.

11. Etik Eğitimi ve Oryantasyonu: Değerler, politikalar, prosedürler, hedefler ve gayeler, yalnızca çalışanlar bu etik unsurların nasıl ve neden yer aldığı konusunda eğitildiklerinde performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Kurum ve kuruluşlar eğitim yoluyla etik etkinliği verimli bir şekilde yerine getirmek için organizasyon içinde yer alan ve yeni katılan tüm çalışanları etikin önemi konusunda bilgilendirmelidir. Çalışanlar sorumluluklarını etik eğitimi sayesinde bilinçli bir şekilde yerine getireceklerdir.

12. Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı: Çalışanların iş değerlerine ve iş uygulamalarına bağlı olup olmadıkları, kısmen etik değerler ile uyum algılarının bir işlevi şeklinde belirlemektedir. Çalışanlar, iş için yapmaları gereken ödev ile kişisel olarak doğru, adil ve iyi olduğuna inandıkları bireysel değerleri arasında paralellikler görmelidir.

Etik Etkisini Geliştirme Modeli'nde bulunan 12 boyut, işletmeler için gereken etik ile ilgili tüm konuları kapsamaktadır (Turan Somer, 2011, s. 164).

Şekil 1: Etik Etkisini Geliştirme Modeli



Kaynak: Arıcıoğlu & Tutan, 2008: 50; Turan Somer, 2011: 166.

“Etik Etkisini Geliştirme Modeli” kapsamında üniversitenin yazılı etik kodları, üniversitenin ilişkilerini olumlu anlamda etkileyip etkilemediği konusunu test etmek amacıyla geliştirilen hipotezler şu şekildedir. Bunlar;

H₁: Üniversitenin yazılı etik kodları, üniversitenin içi ve çevresiyle (açık organizasyon değerleriyle) uyumludur.

H₂: Üniversitenin etik stratejisi, hedef ve amaçları üniversiteyi olumlu etkilemektedir.

H₃: Üniversitenin etik politika ve prosedürleri üniversiteyi olumlu etkilemektedir.

H₄: Üniversitenin etiğe dayalı etkisi düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir.

H₅: Üniversitenin etiğe uygun davranışları ödüllendiren sistemi, adaletli bir biçimde çalışmaktadır.

H₆: Üniversitenin etiğe dayalı karar seçimi için koyduğu kurallar kesindir ve herkese eşit biçimde uygulanmaktadır.

H₇: Üniversitenin etik iklimi, üniversitedeki diğer işler ve kişilerle uyumludur.

H₈: Üniversitenin etiğe dayalı davranışları destekleyici bir yapı bulunmaktadır.

H₉: Üniversitedeki liderler, uygulamalarını etik kodlara göre gerçekleştirirler.

H₁₀: Üniversitenin etiğe dayalı uygulamaları, iletişim içinde buldukları bütün ilişkileri olumlu etkiler.

H₁₁: Üniversitenin etik ile ilgili bir eğitim ve oryantasyon sistemi vardır.

H₁₂: Üniversite yazılı etik kodlarını belirlerken, çalışanlarının kişilik değerlerine önem verir.

Alternatif hipotezler ise şu şekildedir:

H₁: Üniversitenin yazılı etik kodları, üniversitenin içi ve çevresiyle (açık organizasyon değerleriyle) uyumlu değildir.

H₂: Üniversitenin etik stratejisi, hedef ve amaçları üniversiteyi olumlu etkilememektedir.

H₃: Üniversitenin etik politika ve prosedürleri üniversiteyi olumlu etkilememektedir.

H₄: Üniversitenin etiğe dayalı etkisi düzenli olarak izlenmemekte ve ölçülmemektedir.

H₅: Üniversitenin etiğe uygun davranışları ödüllendiren sistemi, adaletli bir biçimde çalışmamaktadır.

H₆: Üniversitenin etiğe dayalı karar seçimi için koyduğu kuralların kesin olmadığı ve herkese eşit biçimde uygulanmamaktadır.

H₇: Üniversitenin etik iklimi, üniversitedeki diğer işler ve kişilerle uyumlu değildir.

H₈: Üniversitenin etiğe dayalı davranışları destekleyici bir yapı bulunmamaktadır.

H₉: Üniversitedeki liderler, uygulamalarını etik kodlara göre gerçekleştirmemektedir.

H₁₀: Üniversitenin etiğe dayalı uygulamaları, iletişim içinde buldukları bütün ilişkileri olumlu etkilememektedir.

H₁₁: Üniversitenin etik ile ilgili bir eğitim ve oryantasyon sistemi bulunmamaktadır.

H₁₂: Üniversite yazılı etik kodlarını belirlerken, çalışanlarının kişilik değerlerine önem verilmemektedir.

4.6. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir. Anketin dizaynında, Frank Navran tarafından geliştirilen ve Ethics Resource Center tarafından işletmelere uygulanan Etik Etkisini Geliştirme Modeli (Turan Somer, 2011, s. 163) üniversitelere uyarlanarak Turan Somer (2011, s. 344-350)'in kullandığı anket formundan yararlanılmıştır. Anket uygulamasının birinci kısmında akademik ve idari personelin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla altı soru yer almaktadır. Ayrıca araştırma anketinin 12 boyutu bulunmaktadır. Her boyutta ise sekiz ayrı değerlendirme (Alt Madde) yer almaktadır.

4.7. Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler

Araştırma anketinde 7'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçek (1=Hiç katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen katılmıyorum, 4=Emin değilim, 5=Kısmen katılıyorum, 6=Katılıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum) değerlendirmelerinden oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS (20.0) programında analiz edilmiştir. Devlet üniversitelerinde uygulanan anket kapsamında kullanılan ölçek için öncelikle güvenilirlik analizi açısından Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ölçek boyut

alt maddeleri ve boyutlar arasında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Welch testi ile üniversiteler arasında oluşan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılık kaynakları araştırması için Bonferroni, Scheffe, LSD ve Tamhane's testleri ile Dunnetts'c testleri uygulanmıştır. Araştırma kapsamında verilerin normal dağılımlı olup olmamasına Skewness ve Kurtosis değerleri hesaplanarak karar verilmiştir.

4.7.1. Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri

Bir araştırmada kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği araştırma sonuçları açısından önemlidir. Bir ölçek kullanılmadan önce güvenilirlik ve geçerlilik bakımından sınanmalıdır. Bir ölçeğin güvenilirliği, o ölçeğin farklı zamanlarda aynı örnekleme uygulandığı durumda aynı sonuçları verme derecesini göstermektedir. Bu anlamda güvenilirlik, bir değişkeni ölçmek için sorulan soruların ne derecede bilinçli olarak cevaplandırıldığı bir göstergesidir (Özdoğan ve Tüzün, 2007: 644). Bu araştırmada, güvenilirlik analizi yapılırken "Cronbach's Alpha Modeli" kullanılmaktadır. Bu yöntem, ölçekte yer alan sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade ettiğini araştırır. Ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır ve bir ölçekteki k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlaması ile elde edilir. 0 ile 1 arasında değer alan (Cronbach's) Alpha katsayısı olarak adlandırılmaktadır. Hesaplanan Alfa katsayısı, birime ait toplam skorun ölçekteki her bir soruya ait puanlarıyla toplanması ile elde edilen ölçeklerde, soruların benzerliğini ya da yakınlığını ortaya koyan bir katsayıdır. Eğer sorular standartlaştırılmış ise bu katsayı, soruların ortalama korelasyonundan ya da kovarsından elde edilir. Cronbach's Alpha değerinin 0,60 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir.

Tablo 3: Cronbach's Alpha Değerleri İçin Bir Sınıflama

Cronbach's Alpha	Yorumu
$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise	Güvenilir değil
$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise	Güvenilirlik düşük
$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise	Oldukça güvenilir
$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise	Yüksek derecede güvenilir

Kaynak: Kayış 2018, s. 405.

Bir ölçeğin geçerliliği ise o ölçeğin ölçmek istediği değişkeni ne derece ölçtüğüne ilişkindir. Geçerlilik testinin güvenilirlik testinde olduğu gibi dayandığı belli bir katsayı yoktur. Bu nedenle geçerlilik testi, kuramsal analizlerle yapılmaktadır.

Tablo 4: Ölçek Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri (Cronbach's Alpha)

No	Alt boyut	n	Cronbach's Alpha
1	Açık Organizasyon Değerleri	8	,923
2	Etik Stratejileri, Hedef ve Amaçlar	8	,902
3	Etik Politika ve Prosedürleri	8	,930
4	Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü	8	,952
5	Etiğe Uygun Davranışları Ödüllendirmek	8	,915
6	Etiğe Dayalı Karar Seçimi İçin Kurallar	8	,940
7	Etik İklimini Belirlemek	8	,950
8	Etiğe Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı	8	,933
9	Etiğe Dayalı Liderlik Uygulamaları	8	,961
10	Etiğe Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek	8	,943
11	Etik Eğitimi ve Oryantasyonu	8	,963
12	Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı	8	,964
Toplam		96	,959

Ölçek boyutlarında ve ölçeğin tamamında güvenilirlik değeri olarak Cronbach's Alpha değerleri Tablo 4'te hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamında 96 maddeden hesaplanan güvenilirlik değeri (,959) yüksek güvenilirlik düzeyindedir. Ölçek alt boyutlarının tamamında da yine güvenilirlik değerleri yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

En yüksek değere sahip ölçek alt boyutu, (,964) değeri ile "Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı" boyutunda tespit edilmiştir. En düşük değere sahip ölçek boyutu, (,902) değeri ile "Etik Stratejileri, Hedef ve Amaçlar" boyutudur.

4.7.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), üç veya daha fazla bağımsız (ilişkisiz) grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. ANOVA için test istatistiğine F-oranı denmektedir. Ayrıca t- ve z-istatistiklerinde olduğu gibi, F-istatistiği kritik değerden daha büyük olup olmadığını belirlemek için bir tablo ile karşılaştırılmaktadır. F istatistiği yorumlanırken hem pay hem de payda için serbestlik derecesi gerekli olmaktadır. Hangi spesifik grupların

birbirinden farklı olduğunu belirlemek için, bir t-testinin modifikasyonunu temsil eden bir post-hoc testin (Bonferroni, Tukey, Duncan...) kullanılması gerekmektedir. İki faktörlü ANOVA olarak da adlandırılan iki yönlü ANOVA, bir yanıtın iki faktörden nasıl etkilendiğini belirlemektedir (Stojanović, Andjelković-Apostolović, Milošević & Ignjatović, 2018, s.77).

4.8. Araştırma Bulgularının İncelenmesi

Bu bölümle ilgili olarak elde edilen anket verileri kapsamında ortaya konulan neticeler çözümlenerek çıkan sonuçların hipotezlerle karşılaştırılmasına dair değerlendirmeler yapılmaktadır.

4.8.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Bu bölümde araştırmaya katılan devlet üniversitelerinde çalışan akademik ve idari personelin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, kurumdaki çalışma yılı ve hizmet sınıfı ile ilgili demografik verilere Tablo-5 ve Tablo-6’da yer verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyet, Yaş ve Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	128	32,6%
	Erkek	265	67,4%
Yaş grupları	25 altı	2	0,5%
	25-30	34	8,7%
	31-35	73	18,6%
	36-40	84	21,3%
	41-45	73	18,6%
	46 üstü	127	32,3%
	Öğrenim durumu	Lise	20
Ön lisans		29	7,3%
Lisans		102	26,0%
Yüksek Lisans		110	28,0%
Doktora		132	33,6%

Cinsiyet dağılımı bakımından Tablo 5’de görüldüğü gibi katılımcıların %32,6’sı kadın, %67,4’ü ise erkektir.

Yaş grupları dağılımında ise 25 yaş altı grubu %0,5, 25-30 yaş grubu %8,7, 31-35 yaş grubu %18,6, 36-40 yaş grubu %21,3, 41-45 yaş grubu %18,6 oranında ve katılım sayısı bakımından 46 ve üstü yaş grubu ise en fazla olan %32,3 oranında temsil edilmektedir.

Ayrıca araştırmanın eğitim durumu dağılımında katılımcıların; %5,1'i lise, %7,3'ü ön lisans, %26'sı lisans, %28'i yüksek lisans ve eğitim seviyesi bakımından en yüksek ve en fazla oranı oluşturan %33,6'sı ise doktora mezunudur.

Tablo 6: Katılımcıların Hizmet Sınıfı ve Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	n	%
Prof. Dr.	20	5,1%
Doç. Dr.	24	6,1%
Dr. Öğr. Üyesi	45	11,4%
Öğretim Görevlisi	85	21,6%
Araştırma Görevlisi	24	6,1%
Genel Sekreter, Gen.Sek.Yrd., İç Denetçi, Daire Başkanı, Avukat	7	1,8%
Hizmet sınıfı		
Fakülte, Yüksekokul ve Enstitü Sekreteri, Şube Müdürü, Şef	49	12,5%
Mühendis, Mimar, Teknisyen	22	5,6%
Bilg.İşlt., Memur	98	24,9%
Biyolog, Psikolog, Ebe, Hemşire, Sağlık Teknikeri, Sağlık Teknisyeni,	3	0,8%
Şoför, Hizmetli	4	1,0%
Diğer	12	3,1%
0-5	95	24,2%
6-10	106	27,0%
11-15	55	14,0%
Çalışma süresi		
16-20	32	8,1%
21-25	53	13,5%
26+	52	13,2%

Tablo 6'ya göre ilk iki sırada; katılımcıların %50,3 'ünü akademik personel, %24,9'unu ise bilgisayar işletmeni ve memur oluşturmaktadır. Bu durumun ise

üniversitede çalışan sayılar ile kıyaslandığında orantılı olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü üniversite çalışan sayılarına bakıldığında akademik personel sayısı ilk sırada yer alır.

Akademik ve idari personelin çalışma süresi dağılımına göre katılımcıların sırasıyla %27'si 6-10 yıl, %24,2'si 0-5 yıl, %14'ü 11-15 yıl, %13,5'i 21-25 yıl, %13,2'si 26 yıl ve üzeri ve %8,1'i 16-20 yıl arası çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 7: Katılımcıların Bağlı Buldukları Üniversiteye Göre Dağılımı

	n	%
Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	9	2,3%
Afyon Kocatepe Üniversitesi	28	7,1%
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	7	1,8%
Bingöl Üniversitesi	8	2,0%
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	25	6,4%
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	16	4,1%
Fırat Üniversitesi	5	1,3%
Gazi Üniversitesi	10	2,5%
Harran Üniversitesi	14	3,6%
Karabük Üniversitesi	26	6,6%
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	12	3,1%
Manisa Celal Bayar Üniversitesi	34	8,6%
Mersin Üniversitesi	5	1,3%
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	15	3,8%
Ordu Üniversitesi	11	2,8%
Pamukkale Üniversitesi	18	4,6%
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	21	5,3%
Sinop Üniversitesi	19	4,8%
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	11	2,8%
Süleyman Demirel Üniversitesi	6	1,5%
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	17	4,3%
Trakya Üniversitesi	40	10,2%
Uşak Üniversitesi	36	9,2%

Araştırmaya katılan akademik ve idari personelin sayısı bağlı buldukları üniversitelere göre Tablo 7'de verilmiştir. Buna göre en fazla katılım %10,2 ile

Trakya Üniversitesi ve %9,2 ile Uşak Üniversitesi, en az katılım ise %1,3 ile Fırat Üniversitesi ve Mersin Üniversitesi çalışanlarından oluşmaktadır.

4.8.2. Araştırma Kapsamındaki Alt Maddeler, Boyutlar ve Hipotez Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında ülkemizde bulunan 129 devlet üniversitesinden anket uygulanan 23 üniversitenin isimleri alfabetik sıraya göre sıralanmaktadır. Bu üniversiteler sırasıyla; Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (ATÜ), Afyon Kocatepe Üniversitesi (AKÜ), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (AĞRI Ü.), Bingöl Üniversitesi (BİNGÖL Ü.), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (OGÜ), Fırat Üniversitesi (FIRAT Ü.), Gazi Üniversitesi (GAZİ Ü.), Harran Üniversitesi (HARRAN Ü.), Karabük Üniversitesi (KARABÜK Ü.), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (DUMLUPINAR Ü.), Manisa Celâl Bayar Üniversitesi (CBÜ), Mersin Üniversitesi (MERSİN Ü.), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (MÜ), Ordu Üniversitesi (ODÜ), Pamukkale Üniversitesi (PAÜ), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (ERDOĞAN Ü.), Sinop Üniversitesi (SİNOP Ü.), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (CUMHURİYET Ü.), Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (GOP), Trakya Üniversitesi (TRAKYA Ü.), Uşak Üniversitesi'nden (UŞAK Ü.) oluşmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan bu üniversitelerin akademik ve idari personelinden alınan anket sonuçları SPSS (20.0) programıyla çözümlenmiştir.

Ölçekte yer alan 12 boyut ve boyutların içinde yer alan maddelerde üniversitelere göre karşılaştırma ve değerlendirmeler yapılırken tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testi kullanılmıştır. Bu testlerden sigma değeri $p > 0,05$ 'den büyük ise hipotez kabul edilip üniversiteler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılır. Eğer sigma değeri $p < 0,05$ 'den küçük ise hipotez reddedilip farklılık bulunan üniversitelerde farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe, LSD, Tamhane's ve Dunnetts'c testleri ile incelenmiştir.

Tablo 8: “1. Açık Organizasyon Değerleri” Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Alt Maddeler							
	1.1. Üniversitenin etik kodları (kuralları), çalışanların beklentilerine uygundur.	1.2. Her kademedeki çalışan, üniversitenin etik kodlarını anlar.	1.3. Etik kodlar, yönetim çalışan ilişkisinin güçlenmesine yardımcı olmaktadır.	1.4. Etik kodlar, çalışanlar arasındaki ilişkileri olumlu etkilemektedir.	1.5. Etik kodlar, Üniversitenin paydaşları, tedarikçi ve rakipleri ile uyumludur.	1.6. Üniversitenin etik kodları, iyi zamanlarda da kötü zamanlarda da aynı şekilde önemsenerek uygulanmaktadır.	1.7. Çalışanlar, Üniversitenin yazılı politikalarında olmayan ve daha önce karşılaşılmayan olaylar karşısında etik kodlar doğrultusunda karar verirler.	1.8. Üniversitenin etik kodları Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) yayımladığı etik ilkelerle uyumludur.
ATÜ	5,56	4,56	5,78	5,78	5,33	4,89	4,89	5,33
AKÜ	4,75	4,25	4,89	5,11	4,75	4,43	4,50	5,14
AĞRI Ü.	5,71	5,14	6,14	6,14	5,43	5,57	4,86	5,71
BİNGÖL Ü.	3,50	3,50	4,38	4,38	4,00	3,38	3,75	3,88
ÇOMÜ	5,20	4,40	5,00	4,84	4,72	4,12	4,52	5,44
OGÜ	5,19	4,19	5,25	5,13	4,69	4,44	4,81	5,38
FIRAT Ü.	4,60	3,00	3,60	4,80	3,40	2,60	3,60	4,20
GAZİ Ü.	4,80	4,50	5,10	5,50	5,30	5,10	5,30	5,40
HARRAN Ü.	4,00	3,93	4,93	5,07	4,29	4,36	4,50	5,07
KARABÜK Ü.	4,04	3,69	4,23	4,38	4,31	3,69	3,92	4,54
DUMLUPINAR Ü.	4,83	3,42	5,58	5,33	4,83	4,17	3,42	5,25
CBÜ	4,65	3,88	4,74	5,00	4,76	4,32	4,59	5,18
MERSİN Ü.	5,60	4,80	5,60	6,00	5,20	4,80	4,80	5,00
MÜ	4,27	3,60	4,53	4,73	4,33	4,27	4,53	4,87
ODÜ	4,00	4,00	5,36	5,36	4,36	3,64	3,91	4,27
PAÜ	5,06	4,00	4,78	4,89	4,50	4,06	4,11	4,72
ERDOĞAN Ü.	4,81	4,24	5,33	5,05	4,76	4,62	4,57	5,43
SİNOP Ü.	5,00	4,42	5,26	5,21	5,32	5,00	5,05	5,63
CUMHURİYET Ü.	4,09	3,55	4,45	5,00	4,36	4,18	4,36	4,91
SDÜ	4,33	4,00	5,50	5,50	4,00	4,50	3,83	4,67
GOP Ü.	4,94	3,94	5,24	5,00	5,00	4,65	5,18	5,29
TRAKYA Ü.	4,60	3,75	4,95	5,03	4,35	4,35	4,33	4,75
UŞAK Ü.	5,08	4,50	4,97	5,14	5,06	4,58	4,69	5,33
\bar{x}	4,73	4,06	4,97	5,05	4,68	4,35	4,48	5,07
F veya Welch	1,71^a	86,21^b	87,44^b	86,98^b	86,53^b	1,35^a	1,27^a	85,96^b
P	,025*	,144	,018*	,080	,079	,136	,185	,317

* $p < 0,05$ α : One Way ANOVA test β : Welch test

Üniversitenin açık organizasyon değerleriyle (içi ve çevresiyle) uyumu boyutunda Tablo 8’de yer alan maddelerin ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu değerlendirme sonucunda, devlet üniversitelerini genel çerçevede incelediğimizde etik kodlarının, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı’nın etik ilkeleriyle uyumlu olduğu (5,07) ve üniversitede her kademedeki çalışan tarafından anlaşılabilirliği (4,06) ve çalışanların beklentilerine uygun olduğu (4,73) söylenebilir. Bunun sonucunda etik değerlerin, çalışanlar arasındaki ilişkiyi olumlu etkilediği (5,05) ve yönetim ile çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirdiği (4,97) ortaya çıkmaktadır.

Üniversitenin etik kodları, iyi zamanlarda da kötü zamanlarda da aynı şekilde önemsenerek uygulanmakta (4,35) ve yazılı politikalarda olmayan ve daha önce karşılaşılmayan olaylar karşısında, etik kodlar doğrultusunda kurumlarda kararlar verilmektedir (4,48). Üniversitenin etik değerlerinin üniversite çevresiyle uyumuna baktığımızda, etik kodların üniversitenin paydaşları, tedarikçi ve rakipleri ile uyumlu olduğu görülmektedir (4,68).

Ayrıca yazılı etik kodlarının, üniversitenin içi ve çevresiyle (açık organizasyon değerleriyle) uyumu boyutunda yer alan maddelerin ortalamalarının karşılaştırılması ve değerlendirilmesi amacıyla her madde için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Üniversitelerin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan alt maddeler; **“1.1. Üniversitenin etik kodları (kuralları), çalışanların beklentilerine uygundur”** maddesi ($F=1,71;p<0,05$) ile **“1.3. Etik kodlar, yönetim çalışan ilişkisinin güçlenmesine yardımcı olmaktadır”** ($W=87,44;p<0,05$) maddeleridir. Bunlar;

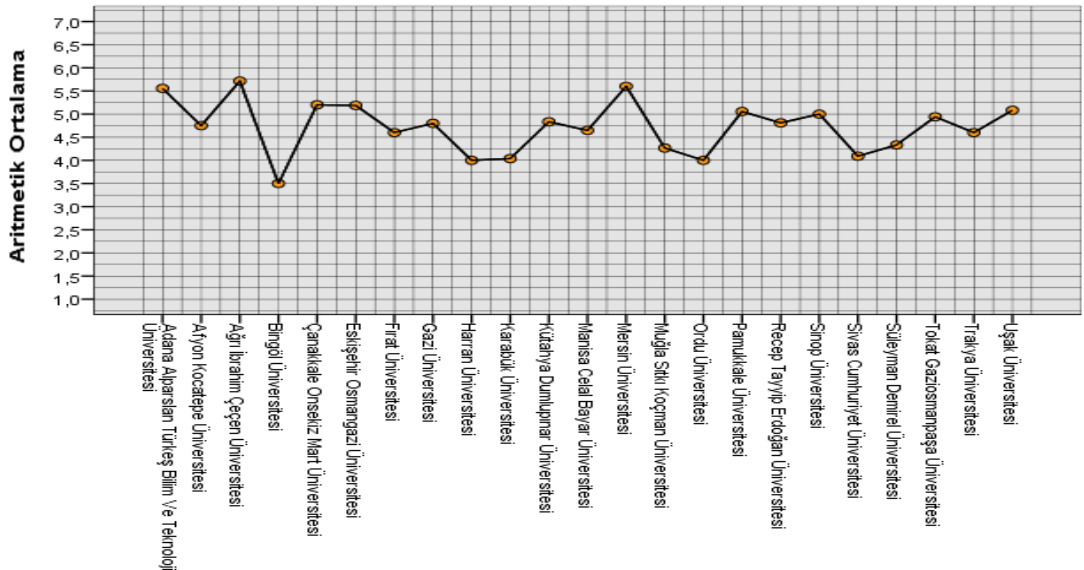
- Çalışmadaki **“1.1. Üniversitenin etik kodları (kuralları), çalışanların beklentilerine uygundur”** maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. LSD testinde Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,71), Mersin Üniversitesi (5,60), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,56), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (5,20), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (5,19), Uşak Üniversitesi (5,08), Pamukkale Üniversitesi (5,06), Sinop Üniversitesi (5,00) katılım ortalamalarının; Harran ve Ordu

Üniversitelerinin (4,00), Bingöl Üniversitesi (3,50) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

• Araştırmada yer alan **“1.3. Etik kodlar, yönetim çalışan ilişkisinin güçlenmesine yardımcı olmaktadır”** maddesinde farklılığın kaynağı Tamhane’s ve Dunnetts’c testleri ile incelenmiştir. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (6,14), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,78), Mersin Üniversitesi (5,60), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (5,58), Süleyman Demirel Üniversitesi (5,50), Ordu Üniversitesi (5,36), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (5,33), Sinop Üniversitesi (5,26), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (5,25), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,24), Gazi Üniversitesi (5,10), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (5,00) katılım ortalamalarının; Karabük Üniversitesi (4,23) ve Fırat Üniversitesi’nin (3,60) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde sadece 1.1 ve 1.3. maddelerinde üniversitelerin ortalamaları arasında istatistiksel anlamda farklılık bulunmakta olup diğer 6 maddede ise istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber 1.1 ile 1.3’üncü maddelerin ortalamalarına ait grafikler Şekil 2 ve Şekil 3’de gösterilmiştir. Farklılık göstermeyen diğer maddelere ait grafiklere yer verilmemiştir.

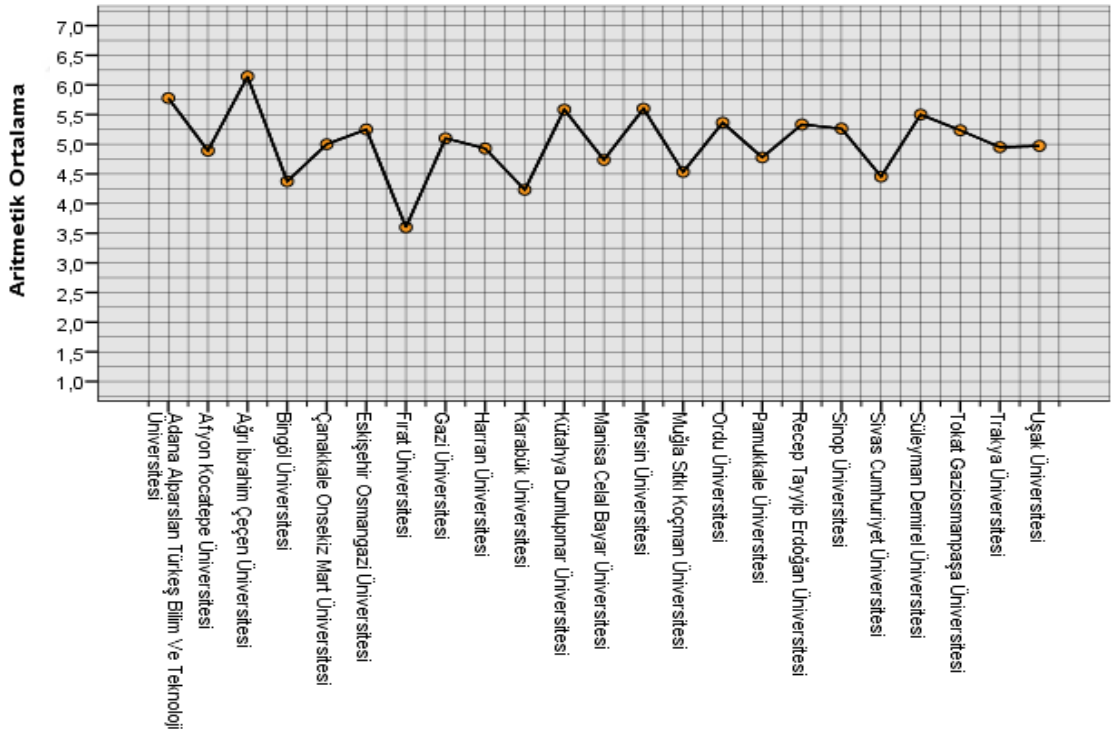
Şekil 2: “1.1. Üniversitenin Etik Kodları (Kuralları), Çalışanların Beklentilerine Uygundur” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 2'deki “1.1. Üniversitenin etik kodları (kuralları), çalışanların beklentilerine uygundur” maddesi için üniversite ortalamalarının grafiksel gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,71), Mersin Üniversitesi (5,60), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,56); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran ve Ordu Üniversiteleri (4,00), Bingöl Üniversitesi (3,50) oldukları görülmektedir.

Tablo 8'deki “1.2. Her kademedeki çalışan, üniversitenin etik kodlarını anlar” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Mersin Üniversitesi (4,80), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (4,56) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,50), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,42), Fırat Üniversitesi (3,00) oldukları görülmektedir.

Şekil 3: “1.3. Etik Kodlar, Yönetim Çalışan İlişkisinin Güçlenmesine Yardımcı Olmaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafiksel Gösterimi



Şekil 3'deki “1.3. Etik kodlar, yönetim çalışan ilişkisinin güçlenmesine yardımcı olmaktadır” maddesi için üniversite ortalamalarının grafiksel gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen

Üniversitesi (6,14), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,78), Mersin Üniversitesi (5,60) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (4,38), Karabük Üniversitesi (4,23) ve Fırat Üniversitesi (3,60) oldukları görülmektedir.

Tablo 8'deki **“1.4. Etik kodlar, çalışanlar arasındaki ilişkileri olumlu etkilemektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (6,14), Mersin Üniversitesi (6,00), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,78) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (4,53), Bingöl Üniversitesi ve Karabük Üniversitesi (4,38) oldukları görülmektedir.

Tablo 8'de görüldüğü gibi bu çalışmanın **“1.5. Etik kodlar, Üniversitenin paydaşları, tedarikçi ve rakipleri ile uyumludur”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,33), Sinop Üniversitesi (5,32); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl ve Süleyman Demirel Üniversiteleri (4,00), Fırat Üniversitesi (3,40) oldukları görülmektedir.

Tablo 8'deki **“1.6. Üniversitenin etik kodları, iyi zamanlarda da kötü zamanlarda da aynı şekilde önemsenerek uygulanmaktadır”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,57), Gazi Üniversitesi (5,10), Sinop Üniversitesi (5,00) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,64), Bingöl Üniversitesi (3,38), Fırat Üniversitesi (2,60) oldukları görülmektedir.

Tablo 8'deki **“1.7. Çalışanlar, Üniversitenin yazılı politikalarında olmayan ve daha önce karşılaşılmayan olaylar karşısında etik kodlar doğrultusunda karar verirler”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Gazi Üniversitesi (5,30), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,18), Sinop Üniversitesi (5,05) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,75), Fırat Üniversitesi (3,60), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,42) oldukları görülmektedir.

Çalışmadaki Tablo 8’de “1.8. Üniversitenin etik kodları Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) yayımlandığı etik ilkelerle uyumludur” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,71), Sinop Üniversitesi (5,63), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (5,44) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (4,27), Fırat Üniversitesi (4,20), Bingöl Üniversitesi (3,88) oldukları görülmektedir.

Tablo 9: “2. Etik Stratejileri, Hedef ve Amaçlar” Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Alt Maddeler							
	2.1. Üniversitenin etik kodları, Üniversite stratejisinin başarısını arttırmaktadır.	2.2. Yazılı olarak belirtilecek etik hedef ve amaçlar; kalite, finansal hedef ve amaçlar kadar önemlidir.	2.3. Her kademedeki çalışan, Üniversitenin etik hedef ve amaçlarını anlamaktadır.	2.4. Her kademedeki çalışanın sorumlulukları dahilinde etik hedef ve amaçları vardır.	2.5. Üniversitenin etik stratejisi, Üniversitenin bütün kilit ilişkileriyle (kurum ve kuruluşlar, rakip v.b.) uyumludur.	2.6. Üniversitenin etik hedef ve amaçları günlük kararlarının alınması esnasında göz önünde bulundurulmaktadır.	2.7. Çalışanlar, etik hedef ve amaçlarıyla kendi bireysel başarıları arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu inanmaktadır.	2.8. Üniversitenin etik stratejisi, periyodik olarak incelenmekte ve iş değişimi ve/veya büyümesiyle güncellenmektedir.
ATÜ	5,22	5,67	4,11	4,89	5,00	4,89	4,44	4,78
AKÜ	5,25	5,39	4,54	5,14	4,89	4,86	4,79	4,79
AĞRI Ü.	5,86	6,00	4,57	5,43	5,29	5,43	5,00	5,43
BİNGÖL Ü.	3,88	5,38	3,63	3,75	4,38	3,63	3,88	3,63
ÇOMÜ	5,24	5,68	4,56	5,08	4,80	4,56	4,76	4,44
OGÜ	5,31	6,00	4,44	4,69	5,06	4,75	4,63	4,25
FIRAT Ü.	3,20	5,80	2,60	4,00	3,60	3,40	3,20	2,60
GAZİ Ü.	5,40	5,90	5,20	5,10	4,70	5,50	5,30	4,80
HARRAN Ü.	5,07	6,00	4,07	4,43	4,29	4,00	4,71	4,07
KARABÜK Ü.	4,77	5,04	3,92	4,15	4,15	4,19	3,81	3,85
DUMLUPINAR Ü.	5,08	5,92	3,42	4,17	4,50	3,92	4,17	4,00
CBÜ	5,18	5,68	4,29	4,74	4,82	4,94	4,44	4,44
MERSİN Ü.	5,80	5,60	4,80	5,00	4,60	4,60	4,40	4,60
MÜ	4,93	5,60	4,67	5,00	4,33	4,20	4,27	4,07
ODÜ	4,64	5,64	4,09	4,55	4,09	4,18	4,55	4,09
PAÜ	5,17	5,28	4,11	4,06	4,39	4,50	4,17	4,33
ERDOĞAN Ü.	5,14	5,86	4,81	5,00	5,10	4,95	4,38	5,05
SİNOP Ü.	5,26	5,68	5,00	5,47	5,37	5,63	5,47	5,11
CUMHURİYET Ü.	5,55	5,18	3,27	4,09	4,45	4,00	4,09	4,00
SDÜ	4,83	6,33	4,17	5,17	4,33	4,67	4,33	4,00

GOP Ü.	5,53	5,71	4,76	5,18	4,82	5,06	5,00	4,76
TRAKYA Ü.	4,85	5,70	3,88	4,88	4,43	4,10	4,70	4,03
UŞAK Ü.	5,31	5,44	4,36	4,83	4,83	4,78	4,58	4,72
\bar{x}	5,11	5,62	4,28	4,77	4,67	4,60	4,54	4,40
F veya Welch	1,216 ^a	1,004 ^β	1,603 ^a	1,271 ^β	1,032 ^a	2,305 ^β	1,267 ^a	1,475 ^a
p	,230	,468	,043*	,215	,423	,003**	,190	,079

*p<0,05 **p<0,01 a: One Way ANOVA test β : Welch test

Etik strateji, hedef ve amaçlar boyutunda Tablo 9’da yer alan maddelerin ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu değerlendirmede devlet üniversitelerinin etik kodlarını genel çerçevede incelediğimizde, yazılı olarak belirtilen etik hedef ve amaçların; kalite, finansal hedef ve amaçlar kadar önemli olduğu (5,62), etik kodların üniversite stratejisinin başarısını arttırdığı (5,11) saptanmıştır.

Üniversitenin etik hedef ve amaçları, günlük kararların alınması esnasında göz önünde bulundurulmakta (4,60) ve her kademedeki çalışanların üniversitenin etik hedef, amaçlarını anladığı (4,28) ayrıca sorumlulukları dahilinde etik hedef ve amaçlarının bulunduğu (4,77) söylenebilir. Çalışanlar etik hedef ve amaçlarıyla kendi başarıları arasında doğrudan bir bağlantı olduğuna inanmaktadır (4,54).

Devlet üniversitelerinin etik stratejisi periyodik olarak incelenmekte ve iş değişimi ve/veya büyümesi ile güncellenmektedir (4,40). Üniversitelerin etik stratejisinin üniversitenin bütün kilit ilişkileriyle (kurum ve kuruluşlar, rakip v.b.) uyumlu olduğu söylenebilir (4,67).

Etik stratejileri, hedef ve amaçlar ile ilgili maddelerin ortalamalarının karşılaştırılması ve değerlendirilmesi amacıyla her madde için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Üniversitelerin ortalamaları arasından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan alt maddeler; **“2.3. Her kademedeki çalışan, Üniversitenin etik hedef ve amaçlarını anlamaktadır”** (F=1,603; p<0,05) maddesi ile **“2.6. Üniversitenin etik hedef ve amaçları günlük kararlarının alınması esnasında göz önünde bulundurulmaktadır”** (W=2,305; p<0,05) maddeleridir. Bunlar;

- Çalışmadaki **“2.3. Her kademedeki çalışan, Üniversitenin etik hedef ve amaçlarını anlamaktadır”** maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe

testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. LSD testinde Gazi Üniversitesi (5,20), Sinop Üniversitesi (5,00) ve Mersin Üniversitesi (4,80) katılım ortalamalarının; Bingöl Üniversitesi (3,63), Dumlupınar Üniversitesi (3,42) Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,27) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,60) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

• Çalışmanın **“2.6. Üniversitenin etik hedef ve amaçları günlük kararlarının alınması esnasında göz önünde bulundurulmaktadır”** maddesinde ise farklılığın kaynağı Tamhane's ve Dunnetts'c testleri ile incelenmiştir. Sinop Üniversitesi (5,63), Gazi Üniversitesi (5,50), Ağrı Üniversitesi (5,43), Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,06), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (4,95) ve Celal Bayar Üniversitesi (4,94) katılım ortalamalarının; Harran ve Cumhuriyet Üniversiteleri (4,00), Dumlupınar Üniversitesi (3,92), Bingöl Üniversitesi (3,63), Fırat Üniversitesi'nin (3,40) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

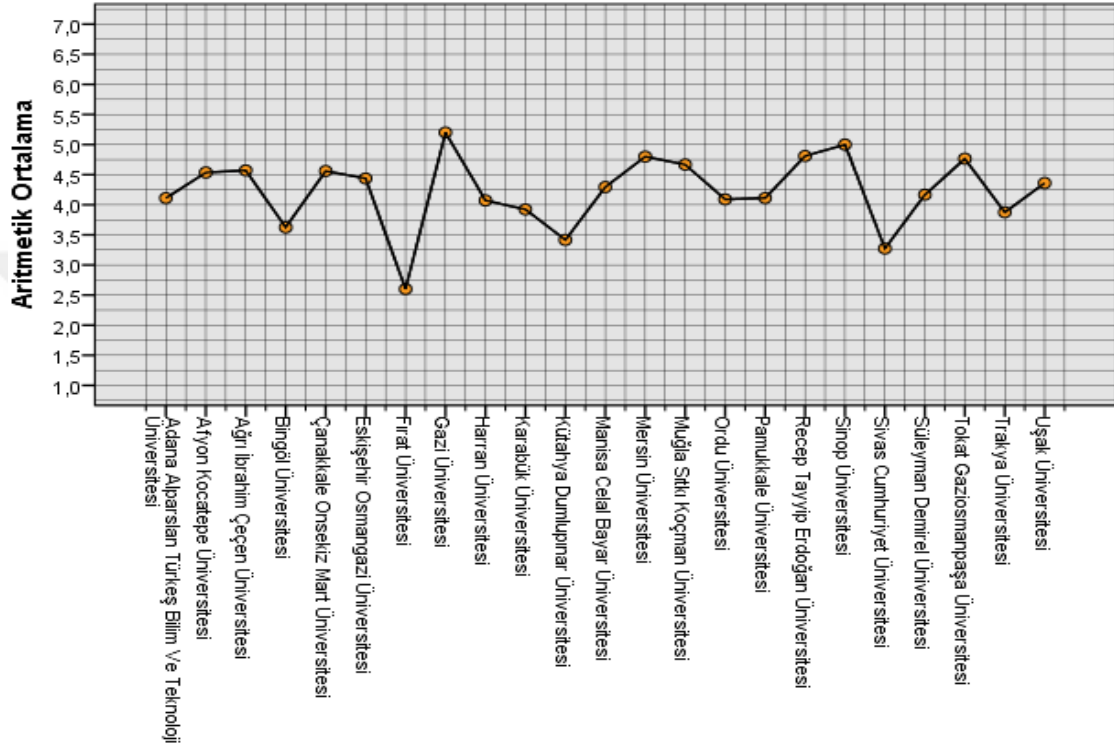
Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde sadece 2.3 ve 2.6. maddelerinde üniversitelerin ortalamaları arasında istatistiksel anlamda farklılık bulunmakta olup diğer 6 maddede ise istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber 2.3 ile 2.6'ncı maddelerin ortalamalarına ait grafikler Şekil 4 ve Şekil 5'de gösterilmiştir. Farklılık göstermeyen diğer maddelere ait grafiklere yer verilmemiştir.

Tablo 9'daki **“2.1. Üniversitenin etik kodları, Üniversite stratejisinin başarısını arttırmaktadır”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,86), Mersin Üniversitesi (5,80), Cumhuriyet Üniversitesi (5,55) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (4,64), Bingöl Üniversitesi (3,88) ve Fırat Üniversitesi (3,20) oldukları görülmektedir.

Tablo 9'daki **“2.2. Yazılı olarak belirtilecek etik hedef ve amaçlar; kalite, finansal hedef ve amaçlar kadar önemlidir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Süleyman Demirel Üniversitesi (6,33), Ağrı İbrahim Çeçen, Eskişehir Osmangazi ve Harran Üniversiteleri (6,00); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Pamukkale

Üniversitesi (5,28), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (5,18) ve Karabük Üniversitesi (5,04) oldukları görülmektedir.

Şekil 4: “2.3. Her Kademedeki Çalışan, Üniversitenin Etik Hedef ve Amaçlarını Anlamaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselsel Gösterimi

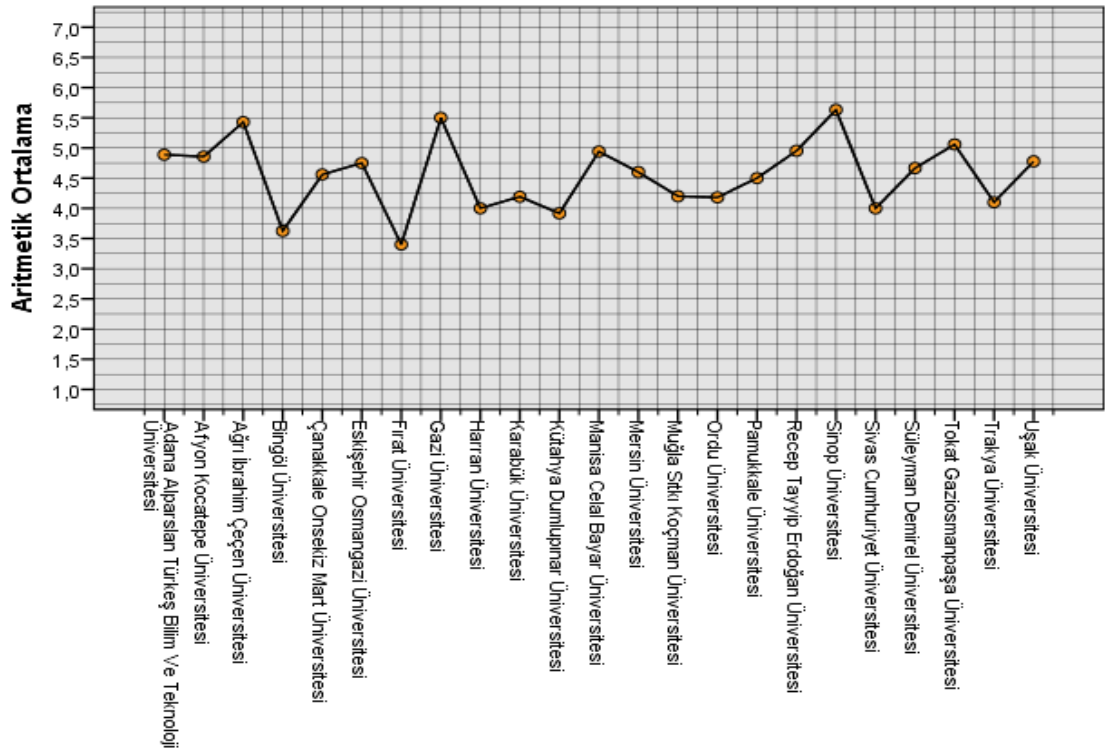


Şekil 4’deki “2.3. Her kademedeki çalışan, Üniversitenin etik hedef ve amaçlarını anlamaktadır” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselsel gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Gazi Üniversitesi (5,20), Sinop Üniversitesi (5,00), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (4,81) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,42), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,27), Fırat Üniversitesi (2,60) oldukları görülmektedir.

Bu çalışma ile Tablo 9’daki “2.4. Her kademedeki çalışanın sorumlulukları dahilinde etik hedef ve amaçları vardır” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Sinop Üniversitesi (5,47), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,18) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Pamukkale Üniversitesi (4,06), Fırat Üniversitesi (4,00) ve Bingöl Üniversitesi (3,75) oldukları görülmektedir.

Tablo 9'daki **“2.5. Üniversitenin etik stratejisi, Üniversitenin bütün kilit ilişkileriyle (kurum ve kuruluşlar, rakip v.b.) uyumludur”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Sinop Üniversitesi (5,37), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,29), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (5,10) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Karabük Üniversitesi (4,15), Ordu Üniversitesi (4,09), Fırat Üniversitesi (3,60) oldukları görülmektedir.

Şekil 5: “2.6. Üniversitenin Etik Hedef ve Amaçları Günlük Kararlarının Alınması Esnasında Göz Önünde Bulundurulmaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 5'deki **“2.6. Üniversitenin etik hedef ve amaçları günlük kararlarının alınması esnasında göz önünde bulundurulmaktadır”** maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Sinop Üniversitesi (5,63), Gazi Üniversitesi (5,50), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,92), Bingöl Üniversitesi (3,63), Fırat Üniversitesi (3,40) oldukları görülmektedir.

Tablo 9’deki bu çalışmada “**2.7. Çalışanlar, etik hedef ve amaçlarıyla kendi bireysel başarıları arasında doğrudan bir bağlantı olduğuna inanmaktadır**” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Sinop Üniversitesi (5,47), Gazi Üniversitesi (5,30), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,88), Karabük Üniversitesi (3,81), Fırat Üniversitesi (3,20) oldukları görülmektedir.

Tablo 9’deki “**2.8. Üniversitenin etik stratejisi, periyodik olarak incelenmekte ve iş değişimi ve/veya büyümesiyle güncellenmektedir**” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Sinop Üniversitesi (5,11), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (5,05) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Karabük Üniversitesi (3,85), Bingöl Üniversitesi (3,63), Fırat Üniversitesi (2,60) oldukları görülmektedir.

Tablo 10: “3. Etik Politika ve Prosedürleri” Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Alt Maddeler							
	3.1. Etik politika ve prosedürler, etik stratejisiyle tutarlı davranışları açıklamaktadır.	3.2. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürleri, bütün çalışanlara etkin bir şekilde iletilmektedir.	3.3. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürleri, çalışanların günlük kararlar almasında yazılı kurallar kadar önemlidir.	3.4. Çalışanların, üniversitenin etik politikaları ve prosedürlerine bağlılığı düzenli olarak izlenmektedir.	3.5. Üniversitenin etik politika ve prosedürlerin ihlaliyle ilgili şüphelerin sonuçları açıkça paylaşılmaktadır.	3.6. Üniversitenin etik politika ve prosedürleri, diğer bütün işlemlerin politika ve prosedürlerine uygundur.	3.7. Çalışanlar, etik politika ve prosedürlerin, Üniversitenin kendisine özgü iş çevresiyle ilgili olduğunu ve üniversite için önemli olduğunu kabul etmektedir.	3.8. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürleri periyodik olarak incelenmekte ve yenilenmektedir.
ATÜ	4,89	5,11	5,44	4,89	4,78	4,89	4,44	5,00
AKÜ	4,82	4,00	5,18	4,39	4,18	4,54	5,07	4,32
AĞRI Ü.	5,00	5,14	5,86	5,14	4,86	5,14	5,57	5,00
BİNGÖL Ü.	4,88	3,88	4,88	3,50	3,50	4,00	4,00	3,88
ÇOMÜ	4,84	4,72	4,96	4,52	4,04	4,64	5,12	4,80
OGÜ	4,94	4,31	4,88	4,00	4,00	4,63	5,13	4,69
FIRAT Ü.	4,20	3,80	4,00	2,80	2,00	3,80	4,60	3,20
GAZİ Ü.	5,30	5,00	5,50	4,50	4,40	4,70	5,00	4,50
HARRAN Ü.	4,50	4,00	5,07	3,79	3,14	4,00	4,50	3,71
KARABÜK Ü.	4,23	4,12	4,31	3,85	3,23	3,92	4,19	4,23

DUMLUPINAR Ü.	4,58	4,08	4,17	3,67	3,42	4,50	4,00	4,00
CBÜ	5,00	4,26	4,79	3,94	4,00	4,62	4,68	4,68
MERSİN Ü.	5,60	4,40	5,60	4,60	3,00	4,80	5,40	5,40
MÜ	4,67	3,73	4,60	3,60	3,80	4,27	4,13	3,73
ODÜ	4,64	4,18	4,64	3,55	3,27	3,73	4,18	3,64
PAÜ	4,72	4,11	4,67	4,06	3,89	4,28	4,56	4,44
ERDOĞAN Ü.	5,19	4,29	4,62	4,00	3,29	4,90	4,76	4,29
SİNOP Ü.	4,84	5,32	5,26	5,11	4,84	5,26	4,95	4,79
CUMHURİYET Ü.	4,91	3,55	5,36	3,18	3,82	4,18	4,55	4,27
SDÜ	4,50	3,17	4,67	4,17	3,17	4,67	4,50	4,33
GOP Ü.	5,12	4,82	5,35	4,71	4,53	5,29	5,29	4,88
TRAKYA Ü.	4,93	4,25	4,98	4,00	3,48	4,25	4,55	4,18
UŞAK Ü.	5,03	4,36	4,92	4,75	4,28	4,89	4,89	4,67
\bar{x}	4,85	4,31	4,91	4,17	3,86	4,54	4,71	4,41
F veya Welch	,662^a	1,078^a	,865^a	1,675^a	1,906^β	1,256^a	1,144^β	1,199^a
P	,876	,369	,642	,030*	,009**	,198	,297	,245

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ α : One Way ANOVA test β : Welch test

Etik politika ve prosedürleri boyutunda Tablo 10’da yer alan maddelerin ortalamalarının etkisi incelenmektedir. Bu değerlendirmede, devlet üniversitelerini genel çerçevede incelediğimizde; çalışanlar, etik politika ve prosedürlerin üniversitenin kendisine özgü iş çevresiyle ilgili olduğunu ve üniversite için önemli olduğunu kabul etmektedir (4,71). Üniversitelerin etik politika ve prosedürleri periyodik olarak incelenmekte, yenilenmekte (4,41) ve üniversitelerin bütün çalışanlarına etkin bir şekilde iletilmektedir (4,31). Üniversitelerin etik politika ve prosedürleri, çalışanların günlük kararlar almasında yazılı kurallar kadar önem taşımakta olup (4,91), etik stratejisiyle tutarlı davranışları da açıklamakta (4,85) ve diğer bütün işlemlerin politika ve prosedürlerine uygunluk arz etmektedir (4,54). Çalışanların, üniversitenin etik politika ve prosedürlerine bağlılığının düzenli olarak ölçüldüğü (4,17) ancak üniversitelerin etik politika ve prosedürlerin ihlâliyle ilgili sapmaların sonuçlarını açıkça ifade edilmesi konusunda kararsız kaldıkları görülmektedir (3,86).

Ayrıca etik politika ve prosedürleri boyutunda maddelerin ortalamalarının karşılaştırması için her maddede tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Üniversitelerin ortalamaları arasından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan alt maddeler; “**3.4. Çalışanların, üniversitenin etik politikaları ve**

prosedürlerine bağlılığı düzenli olarak izlenmektedir” maddesi ($F=1,675$; $p<0,05$) ile **“3.5. Üniversitenin etik politika ve prosedürlerin ihlaliyle ilgili sapmaların sonuçları açıkça paylaşılmaktadır”** ($W=1,906$; $p<0,05$) maddeleri yer almaktadır. Bunlar;

- Analizde **“3.4. Çalışanların, üniversitenin etik politikaları ve prosedürlerine bağlılığı düzenli olarak izlenmektedir”** maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni ve Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Sinop Üniversitesi (5,11) katılım ortalamalarının; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (3,60), Ordu Üniversitesi (3,55), Bingöl Üniversitesi (3,50), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,18) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,80) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

- Buradaki bir diğer madde ise **“3.5. Üniversitenin etik politika ve prosedürlerin ihlaliyle ilgili sapmaların sonuçları açıkça paylaşılmaktadır”** maddesinde farklılığın kaynağı Tamhane's ve Dunnett's c testleri ile incelenmiştir. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,86), Sinop Üniversitesi (4,84) katılım ortalamalarının; Ordu Üniversitesi (3,27), Karabük Üniversitesi (3,23), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,17), Harran Üniversitesi (3,14), Mersin Üniversitesi (3,00) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,00) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

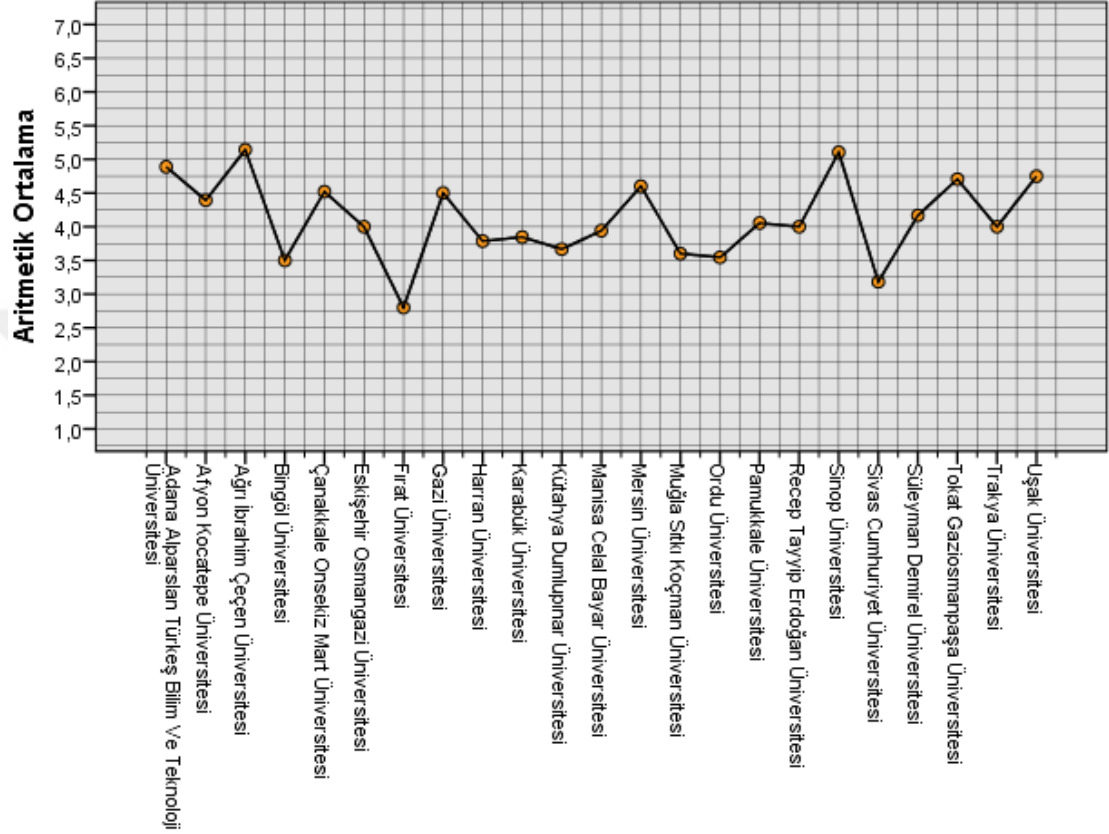
Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde sadece 3.4 ve 3.5. maddelerinde üniversitelerin ortalamaları arasında istatistiksel anlamda farklılık bulunmakta olup diğer 6 maddede ise istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber 3.4 ile 3.5'inci maddelerin ortalamalarına ait grafikler Şekil 6 ve Şekil 7'de gösterilmiştir. Farklılık göstermeyen diğer maddelere ait grafiklere yer verilmemiştir.

Tablo 10'daki **“3.1. Etik politika ve prosedürler, etik stratejisiyle tutarlı davranışların açıklamaktadır”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Gazi Üniversitesi (5,30), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (5,19) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran ve Süleyman Demirel Üniversiteleri (4,50), Karabük Üniversitesi (4,23), Fırat Üniversitesi (4,20) oldukları görülmektedir.

Tablo 10'daki verilerden **“3.2. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürleri, bütün çalışanlara etkin bir şekilde iletilmektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Sinop Üniversitesi (5,32), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,11) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (3,73), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,55), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,17) oldukları görülmektedir.

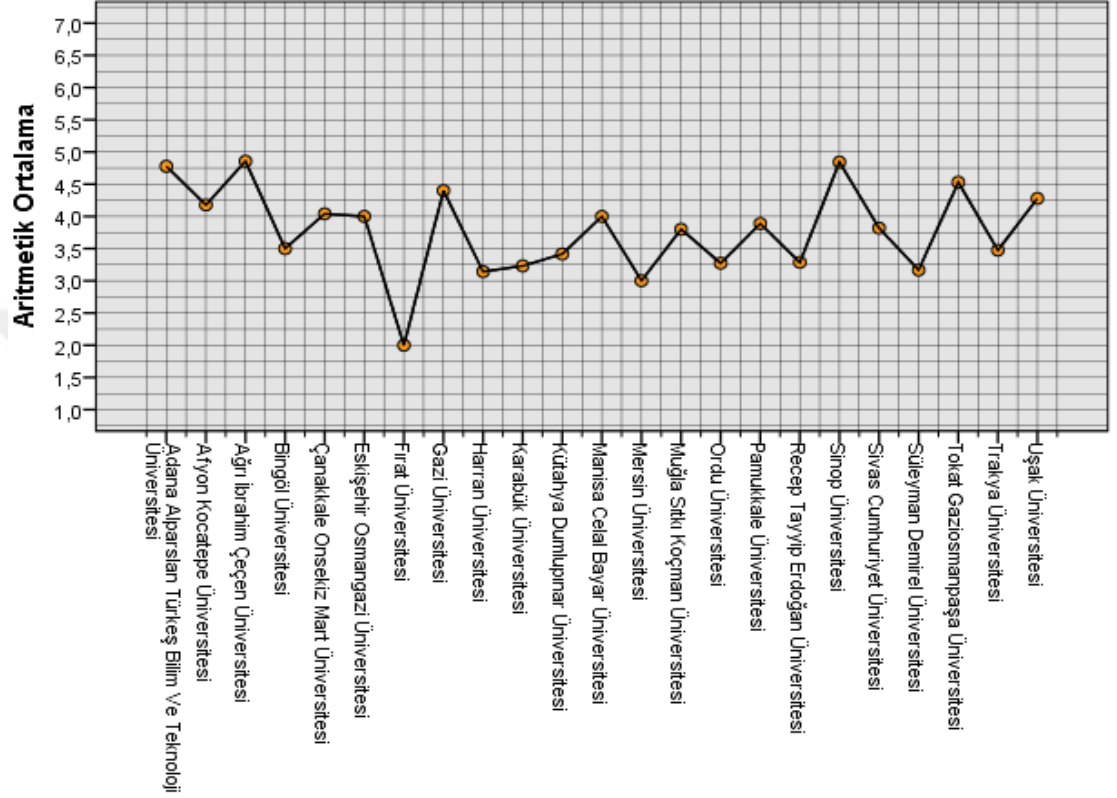
Tablo 10'daki **“3.3. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürleri, çalışanların günlük kararlar almasında yazılı kurallar kadar önemlidir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,86), Mersin Üniversitesi (5,60), Gazi Üniversitesi (5,50) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Karabük Üniversitesi (4,31), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (4,17), Fırat Üniversitesi (4,00) oldukları görülmektedir.

Şekil 6: “3.4. Çalışanların, Üniversitenin Etik Politikaları ve Prosedürlerine Bağlılığı Düzenli Olarak İzlenmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafiksəl Gösterimi



Şekil 6'daki “3.4. Çalışanların, üniversitenin etik politikaları ve prosedürlerine bağlılığı düzenli olarak izlenmektedir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafiksəl gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Sinop Üniversitesi (5,11), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (4,89) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,50), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,18), Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Şekil 7: “3.5. Üniversitenin Etik Politika ve Prosedürlerin İhlaliyle İlgili Sapmaların Sonuçları Açıkça Paylaşılmaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 7’deki “3.5. Üniversitenin etik politika ve prosedürlerin ihlaliyle ilgili sapmaların sonuçları açıkça paylaşılmaktadır” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,86), Sinop Üniversitesi (4,84), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (4,78) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran Üniversitesi (3,14), Mersin Üniversitesi (3,00), Fırat Üniversitesi (2,00) oldukları görülmektedir.

Tablo 10’deki “3.6. Üniversitenin etik politika ve prosedürleri, diğer bütün işlemlerin politika ve prosedürlerine uygundur” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,29), Sinop Üniversitesi (5,26), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Karabük

Üniversitesi (3,92), Fırat Üniversitesi (3,80), Ordu Üniversitesi (3,73) oldukları görülmektedir.

Tablo 10'daki verilerden **“3.7. Çalışanlar, etik politika ve prosedürlerin, Üniversitenin kendisine özgü iş çevresiyle ilgili olduğunu ve üniversite için önemli olduğunu kabul etmektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,57), Mersin Üniversitesi (5,40), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,29) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (4,13), Bingöl ve Kütahya Dumlupınar Üniversiteleri (4,00) oldukları görülmektedir.

Tablo 10'daki boyutun **“3.8. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürleri periyodik olarak incelenmekte ve yenilenmektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,40), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji ve Ağrı İbrahim Çeçen Üniversiteleri (5,00); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran Üniversitesi (3,71), Ordu Üniversitesi (3,64), Fırat Üniversitesi (3,20) oldukları görülmektedir.

Tablo 11: “4. Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü” Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Alt Maddeler							
	4.1. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürlerine uygunluğu, düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir.	4.2. Üniversitede uygulanan her bir etik politika ve prosedürün etkinliğinin devamlılığı, düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir.	4.3. Periyodik olarak değerlendirilen etik ölçüm sonuçları, üniversitenin genel performansı ile ilgili görüşleri de kapsamaktadır.	4.4. Liderler, sorumlulukları altındaki üniversite birimlerinin kurum etiğine olan etkilerinden sorumlu tutulmaktadır.	4.5. Çalışanlar, üniversitenin etik standartlarına uyumlarıyla ilgili olarak sorumlu tutulmaktadır.	4.6. Etik izlemelerin sonuçları, çalışanların değerlendirilmesi ve performansının ölçülmesinde tamamlayıcı rol oynamaktadır.	4.7. Üniversite, doğru raporlamanın sağlanması için, etik ölçümlerini değerlendirme inceleme sürecine sahiptir.	4.8. Üniversitenin tüm etik stratejileri, politikaları ve prosedürlerinin düzenli olarak değeri/faydası ölçülmektedir.
ATÜ	4,67	5,00	4,89	5,44	5,11	5,56	5,22	5,00
AKÜ	4,21	4,29	4,61	4,96	4,86	4,71	4,61	4,07
AĞRI Ü.	5,57	5,43	5,57	5,43	5,29	5,57	5,29	5,29
BİNGÖL Ü.	4,00	3,75	3,63	3,63	3,88	4,25	3,75	3,50
ÇOMÜ	4,80	4,60	4,96	4,64	4,68	4,28	5,00	4,52
OGÜ	4,69	4,38	4,50	5,12	5,12	4,31	4,44	4,44

FIRAT Ü.	2,80	2,80	3,20	2,40	3,60	3,20	3,40	3,20
GAZİ Ü.	4,50	4,50	4,60	4,90	4,90	4,70	4,50	4,70
HARRAN Ü.	3,86	3,93	4,29	3,86	4,50	4,43	4,21	3,86
KARABÜK Ü.	4,12	4,31	4,31	4,31	4,38	4,15	4,12	4,00
DUMLUPINAR Ü.	3,92	4,08	4,42	3,75	3,83	3,83	4,25	4,08
CBÜ	4,29	4,41	4,50	4,59	4,65	4,53	4,68	4,59
MERSİN Ü.	5,00	5,20	5,00	4,40	5,20	5,40	4,60	4,40
MÜ	3,93	4,00	4,00	4,60	4,53	4,20	4,07	4,27
ODÜ	3,45	3,36	3,73	3,91	3,45	3,64	3,91	3,91
PAÜ	4,28	4,33	4,33	4,28	4,11	4,44	4,39	4,22
ERDOĞAN Ü.	4,29	4,19	4,19	4,38	4,71	4,10	4,29	4,19
SİNOP Ü.	5,11	5,16	5,16	5,26	5,26	4,95	5,16	4,89
CUMHURİYET Ü.	4,36	4,55	4,82	5,09	4,91	4,09	5,09	3,82
SDÜ	4,00	3,67	4,00	3,50	3,50	3,83	4,50	3,83
GOP Ü.	5,06	5,12	4,94	5,18	5,53	5,18	5,18	5,06
TRAKYA Ü.	3,82	3,88	4,18	4,33	4,77	4,48	4,30	3,93
UŞAK Ü.	4,67	4,72	4,92	4,78	4,92	4,81	4,83	4,69
\bar{x}	4,32	4,33	4,47	4,47	4,60	4,46	4,51	4,28
F veya Welch	1,636^a	1,786^a	,865^a	1,329^a	1,629^b	1,211^a	1,198^a	1,256^a
p	,036*	,017*	,642	,148	,058	,235	,246	,198

* $p < 0,05$ α : One Way ANOVA test β : Welch test

Etiğe dayalı etkinin ölçümü boyutunda Tablo 11’de yer alan maddelerin ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu değerlendirmede, devlet üniversitelerini genel çerçevede incelediğimizde etik kodlarının; üniversitelerin etik politikaları ve prosedürlerine uygunluğu düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmekte (4,32) ve bunların etkinliğinin devamlılığı düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir (4,33). Liderler, sorumlulukları altındaki üniversite birimlerinin kurum etiğine olan etkilerinden sorumlu tutulmaktadır (4,47). Aynı zamanda çalışanlar da üniversitenin etik standartlarına uyumlarından sorumludur (4,60). Periyodik olarak değerlendirilen etik ölçüm sonuçlarının, devlet üniversitelerinin genel performansı ile ilgili görüşleri de içerdiğini (4,47) ve bu etik izleme sonuçlarının çalışanların değerlendirilmesi ve performanslarının ölçülmesinde tamamlayıcı rol oynadığını söyleyebiliriz (4,46). Devlet üniversiteleri tüm etik strateji, politika ve prosedürlerinin değer/ faydalarını düzenli olarak ölçmekte (4,28) ve doğru raporlamanın sağlanması için, etik ölçümlerini değerlendirme inceleme sürecini iyi yönetme (4,51) çabası içerisinde bulunmaktadırlar.

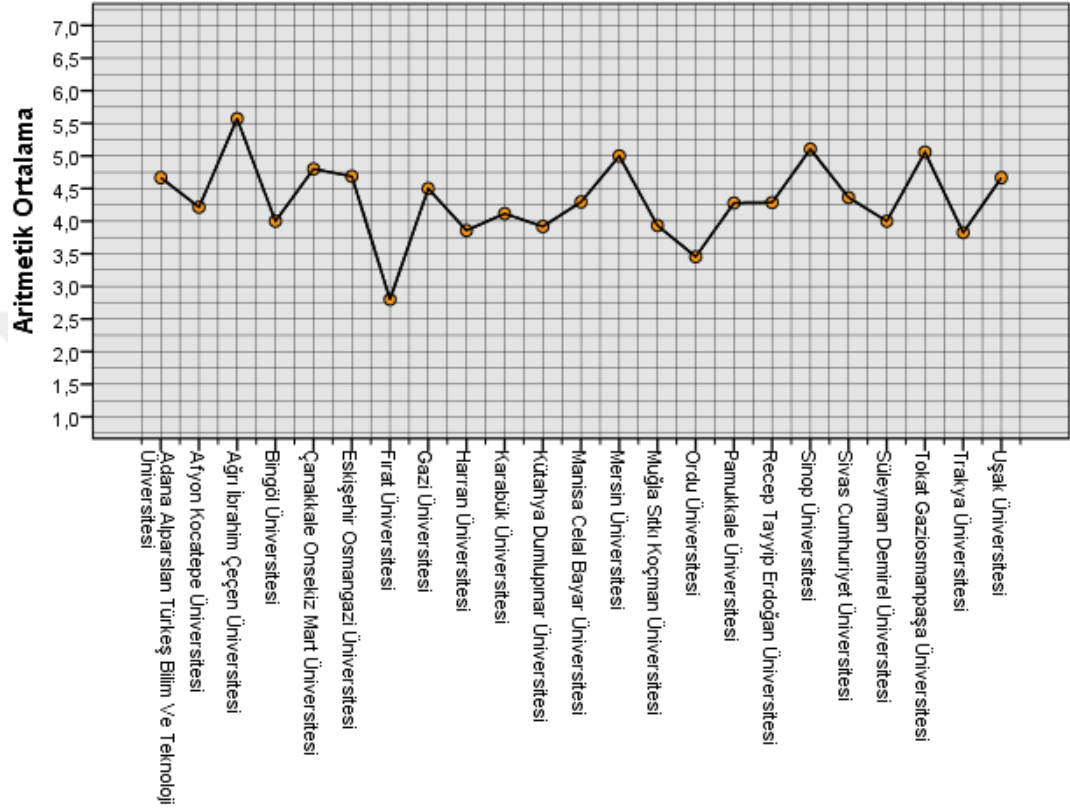
Ayrıca etiğe dayalı etkinin ölçümü boyutundaki maddelerin ortalamalarının karşılaştırılması amacıyla her madde için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Üniversitelerin ortalamaları arasından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan alt maddeler; **“4.1. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürlerine uygunluğu, düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir”** maddesi (F=1,636; p<0,05) ile **“4.2. Üniversitede uygulanan her bir etik politika ve prosedürün etkinliğinin devamlılığı, düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir”** (F=1,786; p<0,05) maddeleridir. Bunlar;

- Analizde **“4.1. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürlerine uygunluğu, düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir”** maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni ve Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. LSD testinde Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,57), Sinop Üniversitesi (5,11), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,06), Mersin Üniversitesi (5,00), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (4,80), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (4,69) katılım ortalamalarının; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (3,93), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,92), Harran Üniversitesi (3,86), Trakya Üniversitesi (3,82), Ordu Üniversitesi (3,45), Fırat Üniversitesi (2,80) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

- Bir diğeri ise **“4.2. Üniversitede uygulanan her bir etik politika ve prosedürün etkinliğinin devamlılığı, düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir”** maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni ve Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. LSD testinde Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Mersin Üniversitesi (5,20), Sinop Üniversitesi (5,16), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,12) Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,00), Uşak Üniversitesi (4,72) katılım ortalamalarının; Trakya Üniversitesi (3,88), Bingöl Üniversitesi (3,75), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,67), Ordu Üniversitesi (3,36), Fırat Üniversitesi'nin (2,80) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

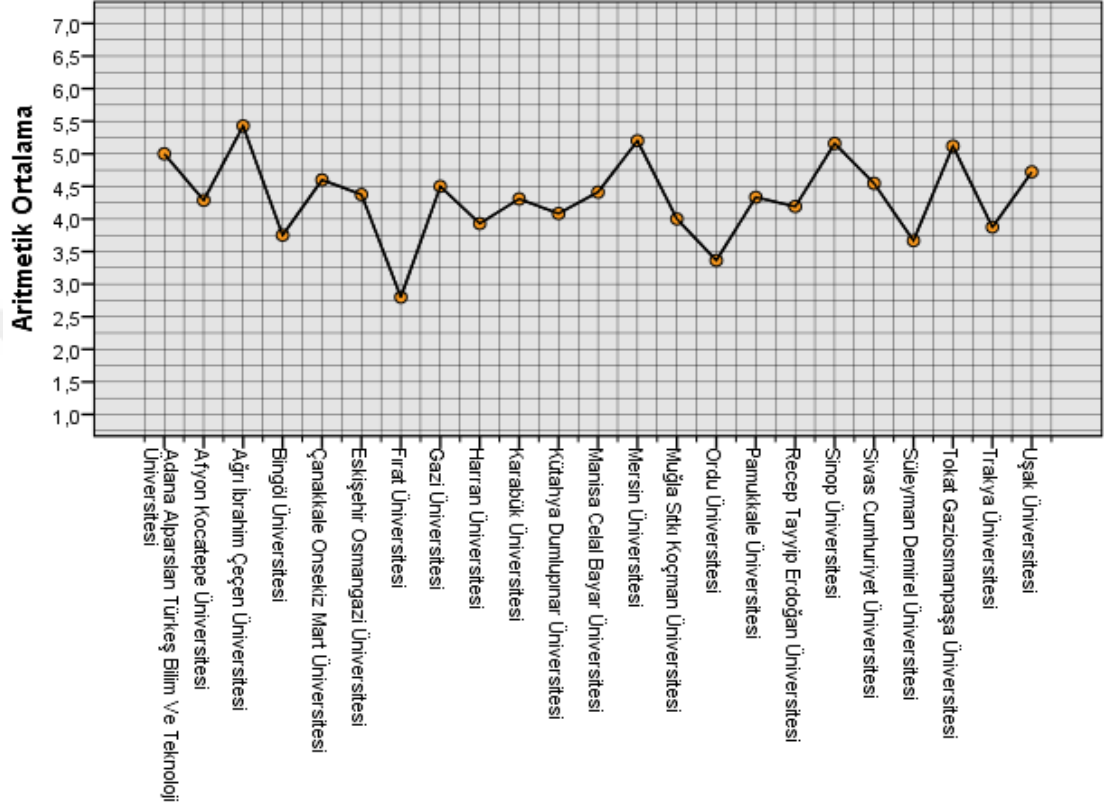
Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde sadece 4.1 ve 4.2. maddelerinde farklılık bulunmakta olup, diğer 6 maddede istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber 4.1 ile 4.2'nci maddelerin ortalamalarına ait grafikler Şekil 8 ve Şekil 9'da gösterilmiştir. Farklılık göstermeyen diğer maddelere ait grafiklere yer verilmemiştir.

Şekil 8: “4.1. Üniversitenin Etik Politikaları ve Prosedürlerine Uygunluğu, Düzenli Olarak İzlenmekte ve Ölçülmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 8’deki “4.1. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürlerine uygunluğu, düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,57), Sinop Üniversitesi (5,11), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,06) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Trakya Üniversitesi (3,82), Ordu Üniversitesi (3,45), Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Şekil 9: “4.2. Üniversitede Uygulanan Her Bir Etik Politika ve Prosedürün Etkinliğinin Devamlılığı, Düzenli Olarak İzlenmekte ve Ölçülmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 9'daki “4.2. Üniversitede uygulanan her bir etik politika ve prosedürün etkinliğinin devamlılığı, düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Mersin Üniversitesi (5,20), Sinop Üniversitesi (5,16) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Süleyman Demirel Üniversitesi (3,67), Ordu Üniversitesi (3,36) ve Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Tablo 11'deki “4.3. Periyodik olarak değerlendirilen etik ölçüm sonuçları, üniversitenin genel performansı ile ilgili görüşleri de kapsamaktadır” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,57), Sinop Üniversitesi (5,16), Mersin Üniversitesi

(5,00) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,73), Bingöl Üniversitesi (3,63), Fırat Üniversitesi (3,20) oldukları görülmektedir.

Tablo 11'deki **“4.4. Liderler, sorumlulukları altındaki üniversite birimlerinin kurum etiğine olan etkilerinden sorumlu tutulmaktadır”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,44), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Sinop Üniversitesi (5,26) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,63), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,50), Fırat Üniversitesi (2,40) oldukları görülmektedir.

Tablo 11'deki bu çalışmanın **“4.5. Çalışanlar, üniversitenin etik standartlarına uyumlarıyla ilgili olarak sorumlu tutulmaktadır”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,53), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,29), Sinop Üniversitesi (5,26) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Fırat Üniversitesi (3,60), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,50), Ordu Üniversitesi (3,45) oldukları görülmektedir.

Tablo 11'deki **“4.6. Etik izlemelerin sonuçları, çalışanların değerlendirilmesi ve performansının ölçülmesinde tamamlayıcı rol oynamaktadır”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,57), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,56), Mersin Üniversitesi (5,40) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Kütahya Dumlupınar ve Süleyman Demirel Üniversiteleri (3,83), Ordu Üniversitesi (3,64), Fırat Üniversitesi (3,20) oldukları görülmektedir.

Tablo 11'deki **“4.7. Üniversite, doğru raporlamanın sağlanması için, etik ölçümlerini değerlendirme inceleme sürecine sahiptir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,29), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,22), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,18) ve en düşük ortalamaya sahip

üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,91), Bingöl Üniversitesi (3,75), Fırat Üniversitesi (3,40) oldukları görülmektedir.

Tablo 11’deki “4.8. Üniversitenin tüm etik stratejileri, politikaları ve prosedürlerinin düzenli olarak değeri/faydası ölçülmektedir” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,29), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,06), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,00) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,82), Bingöl Üniversitesi (3,50), Fırat Üniversitesi (3,20) oldukları görülmektedir.

Tablo 12: “5. Etiğe Uygun Davranışları Ödüllendirmek” Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Alt Maddeler							
	5.1. Üniversitede etik politika ve prosedürlerine uyulması, pozitif performans değerlendirilmesi için önemlidir.	5.2. Bireysel kararlarda ve rollerdeki etkin etkisi, çalışanların davranışlarını değerlendirmede göz önünde bulundurulmaktadır.	5.3. Üniversite çalışanlarına, etiğe dayalı karar verdiklerinde, üniversite yönetimine düzenli olarak pozitif geri bildirimde bulunulmaktadır.	5.4. Liderler, kendi kontrolleri altındaki üniversite birimlerindeki etiğe dayalı etki için ödüllendirilmektedir.	5.5. Çalışma grupları, üniversitenin etik standartlarını yerleştirmek için üst yönetime eşit şekilde desteklenmektedir.	5.6. Çalışanların bölümlerindeki etik modelini geliştirmek için önerdikleri fikirleri, ödüllendirilmektedir.	5.7. Terfi için adaylar belirlenirken, üniversitenin etik ilkelerinin etkisi gözönüne alınmaktadır.	5.8. Etik standartların aşırı şekilde ihlali, üniversite için kabul edilemez bir durumdur.
ATÜ	5,56	4,56	4,89	3,78	4,33	3,89	3,56	6,11
AKÜ	5,29	4,54	4,07	3,82	4,29	3,79	3,96	5,71
AĞRI Ü.	5,29	4,86	5,00	4,86	5,14	5,14	5,14	5,29
BİNGÖL Ü.	5,50	4,13	3,50	3,13	3,13	2,75	3,25	5,25
ÇOMÜ	5,64	4,56	4,28	4,28	4,68	4,04	4,16	5,68
OGÜ	5,19	4,69	4,19	3,69	4,19	3,88	3,63	5,00
FIRAT Ü.	5,40	2,40	2,20	2,40	2,40	2,40	2,20	3,80
GAZİ Ü.	5,50	5,50	3,80	3,90	3,90	3,90	4,20	5,60
HARRAN Ü.	4,93	4,21	3,71	3,07	3,50	2,93	3,07	4,43
KARABÜK Ü.	4,81	4,19	3,46	3,38	3,65	3,58	3,58	4,54
DUMLUPINAR Ü.	5,83	4,08	3,17	3,33	3,58	2,67	2,83	5,00
CBÜ	5,32	4,29	3,76	3,38	3,85	3,44	3,41	5,56
MERSİN Ü.	6,20	4,40	5,20	4,00	5,00	4,20	3,20	6,00
MÜ	4,80	4,27	3,93	3,60	4,13	3,47	3,67	4,87
ODÜ	4,82	3,73	3,27	2,55	2,82	2,73	2,55	5,09
PAÜ	4,72	4,39	4,11	4,06	4,17	4,06	4,11	5,22

ERDOĞAN Ü.	5,52	4,43	3,86	3,62	3,81	3,86	3,90	5,71
SİNOP Ü.	5,21	5,00	4,63	4,05	4,32	3,84	4,63	4,79
CUMHURİYET Ü.	5,36	4,64	4,73	4,27	4,27	3,82	3,36	5,36
SDÜ	5,67	4,00	4,50	4,33	3,67	3,67	2,83	5,67
GOP Ü.	5,41	5,18	4,88	4,59	5,12	4,47	5,00	5,65
TRAKYA Ü.	5,25	4,35	3,90	3,88	3,82	3,70	4,08	5,30
UŞAK Ü.	5,08	4,75	4,19	4,08	4,47	3,92	4,22	5,33
\bar{x}	5,32	4,40	4,05	3,74	4,01	3,66	3,68	5,26
F veya Welch	,687^a	1,033^β	1,374^a	1,398^a	1,719^a	1,246^a	1,705^a	1,158^β
P	,853	,435	,123	,110	,024*	,205	,026*	,307

* $p < 0,05$ a: One Way ANOVA test β: Welch test

Etığe uygun davranışları ödüllendirmek boyutunda Tablo 12’de yer alan alt maddelerin ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu değerlendirmede, devlet üniversitelerini genel çerçevede incelediğimizde etik kodlar; devlet üniversitelerinde etik politika ve prosedürlerine uyulması pozitif performans değerlendirilmesi için önem taşımakta (5,32) olup bireysel kararlarda ve rollerdeki etkisi ile birlikte çalışanların davranışlarını değerlendirmede göz önünde bulundurulmaktadır (4,40).

Devlet üniversitelerinde, çalışanlar etiğe dayalı karar verdiklerinde üniversite yönetimince düzenli olarak pozitif geri bildirimde bulunmaktadır (4,05). Terfi için adaylar belirlenirken, üniversitenin uyguladığı etik ilkelerinin etkisinin göz önüne alınıp alınmaması yönünde tereddütlerin öne çıktığı söylenebilir (3,68). Çalışma grupları, üniversitenin etik standartlarını yerleştirmek için üst yönetimce eşit şekilde desteklenmektedir (4,01). Ancak çalışanların kendi bölümlerindeki etik modelini geliştirmek için önerdikleri fikirler (3,66) ile kontrolleri altındaki üniversite birimlerinde etiğe dayalı etki için liderler tarafından ödüllendirilmekte olduğu yönünde net bir bilgi ortaya konulamamaktadır (3,74). Etik standartların aşırı şekilde ihlâli devlet üniversiteleri için kabul edilemez bir durumdur (5,26).

Ayrıca etiğe uygun davranışları ödüllendirmek boyutunda yer alan maddelerin ortalamalarının karşılaştırılması ve değerlendirilmesi amacıyla her madde için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Üniversitelerin ortalamaları arasından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan alt maddeler; **“5.5. Çalışma grupları, üniversitenin etik standartlarını yerleştirmek için üst**

yönetimce eşit şekilde desteklenmektedir” ($F=1,719$; $p<0,05$) ile **“5.7. Terfi için adaylar belirlenirken, üniversitenin etik ilkelerinin etkisi göz önüne alınmaktadır”** ($F=1,705$; $p<0,05$) alt maddeleridir. Bunlar;

- Araştırmadaki **“5.5. Çalışma grupları, üniversitenin etik standartlarını yerleştirmek için üst yönetimce eşit şekilde desteklenmektedir”** maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. LSD testinde Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,12), Mersin Üniversitesi (5,00), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (4,68) katılım ortalamalarının; Süleyman Demirel Üniversitesi (3,67), Karabük Üniversitesi (3,65), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,58), Harran Üniversitesi (3,50), Bingöl Üniversitesi (3,13), Ordu Üniversitesi (2,82), Fırat Üniversitesi (2,40) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

- Diğer ise **“5.7. Terfi için adaylar belirlenirken, üniversitenin etik ilkelerinin etkisi göz önüne alınmaktadır”** maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,00), Sinop Üniversitesi (4,63), Uşak Üniversitesi (4,22) katılım ortalamalarının; Mersin Üniversitesi (3,20), Harran Üniversitesi (3,07), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,83), Süleyman Demirel Üniversitesi (2,83), Ordu Üniversitesi (2,55) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,20) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde sadece 5.5 ve 5.7 maddelerinde farklılık bulunmakta olup diğer 6 madde de istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber 5.5 ile 5.7'nci maddelerin ortalamalarına ait grafikler Şekil 10 ve Şekil 11'de gösterilmiştir. Farklılık göstermeyen diğer maddelere ait grafiklere yer verilmemiştir.

Tablo 12'deki **“5.1. Üniversitede etik politika ve prosedürlerine uyulması, pozitif performans değerlendirilmesi için önemlidir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (6,20), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (5,83), Süleyman Demirel Üniversitesi (5,67) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Karabük

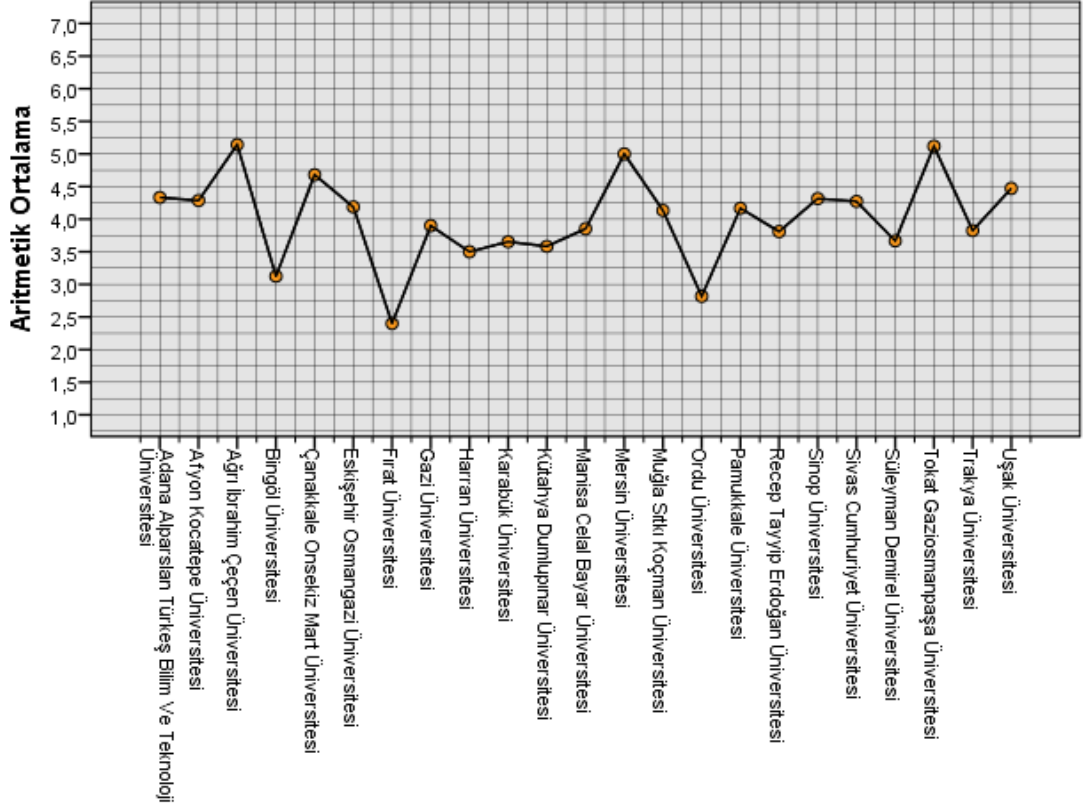
Üniversitesi (4,81), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (4,80), Pamukkale Üniversitesi (4,72) oldukları görülmektedir.

Tablo 12'deki **“5.2. Bireysel kararlarda ve rollerdeki etiğin etkisi, çalışanların davranışlarını değerlendirmede göz önünde bulundurulmaktadır”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Gazi Üniversitesi (5,50), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,18), Sinop Üniversitesi (5,00) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Süleyman Demirel Üniversitesi (4,00), Ordu Üniversitesi (3,73), Fırat Üniversitesi (2,20) oldukları görülmektedir.

Tablo 12'deki **“5.3. Üniversite çalışanlarına, etiğe dayalı karar verdiklerinde, üniversite yönetimince düzenli olarak pozitif geri bildirimde bulunmaktadır”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,20), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (4,89) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,27), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,17), Fırat Üniversitesi (2,20) oldukları görülmektedir.

Tablo 12'deki **“5.4. Liderler, kendi kontrolleri altındaki üniversite birimlerindeki etiğe dayalı etki için ödüllendirilmektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,86), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,59), Süleyman Demirel Üniversitesi (4,33) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran Üniversitesi (3,07), Ordu Üniversitesi (2,55), Fırat Üniversitesi (2,40) oldukları görülmektedir.

Şekil 10: “5.5. Çalışma Grupları, Üniversitenin Etik Standartlarını Yerleştirmek İçin Üst Yönetimce Eşit Şekilde Desteklenmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi

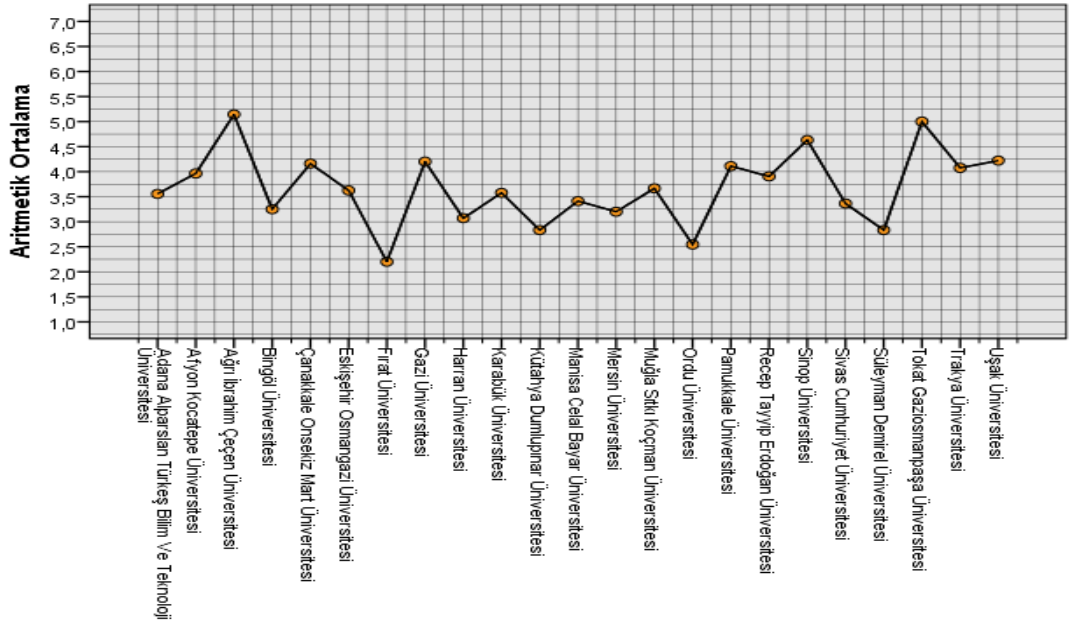


Şekil 10'daki “5.5. Çalışma grupları, üniversitenin etik standartlarını yerleştirmek için üst yönetimce eşit şekilde desteklenmekte olduğu” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,12), Mersin Üniversitesi (5,00) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,13), Ordu Üniversitesi (2,82), Fırat Üniversitesi (2,40) oldukları görülmektedir.

Tablo 12'deki “5.6. Çalışanların bölümlerindeki etik modelini geliştirmek için önerdikleri fikirler, ödüllendirilmektedir” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,47), Mersin Üniversitesi (4,20) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (2,73),

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,67), Fırat Üniversitesi (2,40) oldukları görülmektedir.

Şekil 11: “5.7. Terfi İçin Adaylar Belirlenirken, Üniversitenin Etik İlkelerinin Etkisi Gözönüne Alınmaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 11’deki “5.7. Terfi için adaylar belirlenirken, üniversitenin etik ilkelerinin etkisi gözönüne alınmaktadır” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,00), Sinop Üniversitesi (4,63), Uşak Üniversitesi (4,22) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Kütahya Dumlupınar ve Süleyman Demirel Üniversiteleri (2,83), Ordu Üniversitesi (2,55), Fırat Üniversitesi (2,20) oldukları görülmektedir.

Analiz kapsamında Tablo 12’deki “5.8. Etik standartların aşırı şekilde ihlali, üniversite için kabul edilemez bir durumdur” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (6,11), Mersin Üniversitesi (6,00), Afyon Kocatepe ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversiteleri (5,71); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Karabük Üniversitesi (4,54), Harran Üniversitesi (4,43), Fırat Üniversitesi (3,80) oldukları görülmektedir.

Tablo 13: “6. Etiğe Dayalı Karar Seçimi için Kurallar” Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Alt Maddeler							
	6.1. Üniversitenin önceden belirlediği yazılı kurallar, etiğe dayalı karar almada bütün kademedeki liderlere yol gösterir.	6.2. Yazılı etik kodlar tüm üniversite kurallarına ve uygulamalarına uyumlu olduğundan düzensizlik ve anlaşmazlık yaratmaz.	6.3. Etik konusunda eğitimli personel, yazılı etik kodlara ek öneri getirilmesini desteklemektedir.	6.4. Üniversite çalışanları, etik kodlarda olmayan sorularla karşılaştınca cevaplamak için geçerli olan kuralların bilincindedirler.	6.5. Üniversite çalışanları, zorunlu olan etik politikalarıyla, yol gösteren etik kurallarını birbirinden ayırırlar.	6.6. Yazılı etik kurallar, üniversite çalışanlarına öngörülmemiş ve çözüm içermeyen durumlarda karşılaştıklarında, bunları çözmeye yardımcı olmada etkilidir.	6.7. Üniversite çalışanları, uygulanan etik kurallara olan etkilerinden sorumludurlar.	6.8. Etiğe dayalı karar verme seçimlerindeki kurallar, periyodik olarak incelenmekte ve ihtiyaçlara göre yenilenmektedir.
ATÜ	5,33	5,11	4,89	4,33	4,33	4,89	5,56	4,33
AKÜ	5,14	5,07	4,71	4,57	4,71	4,57	5,11	4,54
AĞRI Ü.	5,29	5,29	5,14	5,00	5,14	5,29	5,57	5,43
BİNGÖL Ü.	4,25	3,88	3,75	3,75	3,75	4,38	4,63	3,50
ÇOMÜ	4,88	5,00	4,64	5,00	4,68	5,12	5,32	4,92
OGÜ	5,00	4,81	4,31	4,38	4,50	4,88	5,19	4,62
FIRAT Ü.	3,60	3,40	3,00	3,40	3,00	2,60	4,60	2,60
GAZİ Ü.	5,30	5,20	4,60	4,10	4,30	5,30	5,80	4,70
HARRAN Ü.	4,29	4,79	3,71	3,79	4,29	4,14	5,00	3,79
KARABÜK Ü.	4,31	3,88	4,00	3,96	3,65	4,19	4,12	3,73
DUMLUPINAR Ü.	4,42	4,25	4,42	3,67	3,42	4,17	4,75	4,17
CBÜ	5,09	5,03	4,24	4,29	4,21	4,82	4,94	4,44
MERSİN Ü.	5,00	5,60	4,40	5,00	5,40	5,40	5,20	4,80
MÜ	4,40	4,53	4,13	4,27	4,40	4,53	4,67	3,80
ODÜ	4,55	4,00	3,91	3,64	3,55	3,55	5,18	3,82
PAÜ	4,44	4,33	4,11	3,94	3,72	4,17	4,67	4,06
ERDOĞAN Ü.	4,57	4,81	4,52	4,24	4,24	4,62	5,05	4,43
SİNOP Ü.	5,05	4,63	4,74	5,00	5,21	5,16	5,42	4,68
CUMHURİYET Ü.	4,73	4,64	4,91	3,36	4,27	4,09	4,64	4,18
SDÜ	5,33	4,83	4,50	3,50	4,00	4,67	4,67	3,83
GOP Ü.	5,53	5,12	4,88	4,47	4,71	5,29	5,35	4,94
TRAKYA Ü.	4,85	4,65	4,73	4,25	4,42	4,50	4,93	4,10
UŞAK Ü.	5,03	4,97	4,86	4,61	4,78	4,94	5,11	4,81
\bar{x}	4,80	4,69	4,40	4,20	4,29	4,58	5,02	4,27
F veya Welch	,913^a	1,253^a	1,126^a	1,383^a	1,973^b	1,246^a	1,715^a	1,157^a
P	,578	,20	,316	,118	,006^{**}	,205	,024[*]	,284

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ a: One Way ANOVA test β : Welch test

Etiğe dayalı karar seçimi için kurallar boyutunda Tablo 13’de yer alan alt maddelerin ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu değerlendirmede, devlet üniversitelerini genel çerçevede incelediğimizde etik kodları; üniversitelerin önceden belirlediği yazılı etik kuralları, etiğe dayalı karar almada bütün kademedeki liderlere yol göstermekte (4,80) ve üniversite çalışanlarına öngörülmemiş, çözüm içermeyen durumlarla karşılaştıklarında bunları çözmelerinde etkili olmaktadır (4,58). Yazılı etik kodlar, tüm üniversite kurallarına ve uygulamalarına uyumlu olduğundan düzensizlik ve anlaşmazlık yaratmamaktadır (4,69).

Üniversite çalışanları, uygulanan etik kurallara olan etkilerinden sorumlu (5,02), etik kodlarda olmayan sorularla karşılaşınca cevaplamak için geçerli olan kuralların bilincinde oldukları (4,20) ve zorunlu olan etik politikalarıyla, yol gösteren etik kurallarını birbirinden ayırdıkları söylenebilir (4,29). Üniversitede etiğe dayalı karar verme seçimlerindeki kurallar, periyodik olarak incelenmekte ve ihtiyaçlara göre yenilenmektedir (4,27). Etik konusunda eğitimli personel, yazılı etik kodlara ek öneri getirilmesini desteklemektedir (4,40).

Ayrıca etiğe dayalı karar seçimi için kurallar boyutunda yer alan maddelerin ortalamalarının karşılaştırılması ve değerlendirilmesi amacıyla her madde için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Üniversitelerin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan; **“6.5. Üniversite çalışanları, zorunlu olan etik politikalarıyla, yol gösteren etik kurallarını birbirinden ayırırlar”** maddesi ($W=1,973$; $p<0,05$) ile **“6.7. Üniversite çalışanları, uygulanan etik kurallara olan etkilerinden sorumludurlar”** ($F=1,715$; $p<0,05$) alt maddeleridir. Bunlar;

- Çalışmadaki **“6.5. Üniversite çalışanları, zorunlu olan etik politikalarıyla, yol gösteren etik kurallarını birbirinden ayırırlar”** maddesinde farklılığın kaynağı Tamhane’s testi ile incelenmiştir. Buna göre; Mersin Üniversitesi (5,40), Sinop Üniversitesi (5,21), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Uşak Üniversitesi (4,78) katılım ortalamalarının; Karabük Üniversitesi (3,65), Ordu Üniversitesi (3,55), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,42) ve Fırat Üniversitesi’nin (3,00) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

• Diğer alt madde ise **“6.7.Üniversite çalışanları, uygulanan etik kurallara olan etkilerinden sorumludurlar”** maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Gazi Üniversitesi (5,80), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,57), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,56) katılım ortalamalarının; Fırat Üniversitesi (4,60) ve Karabük Üniversitesi'nin (4,12) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde sadece 6.5 ve 6.7 maddelerinde farklılık bulunmakta olup diğer 6 madde de istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber 6.5 ile 6.7'nci maddelerin ortalamalarına ait grafikler Şekil 12 ve Şekil 13'de gösterilmiştir. Farklılık göstermeyen diğer maddelere ait grafiklere yer verilmemiştir.

Tablo 13'teki **“6.1. Üniversitenin önceden belirlediği yazılı kurallar, etiğe dayalı karar almada bütün kademedeki liderlere yol gösterir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,53), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji ile Süleyman Demirel Üniversiteleri (5,33); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran Üniversitesi (4,29), Bingöl Üniversitesi (4,25), Fırat Üniversitesi (3,60) oldukları görülmektedir.

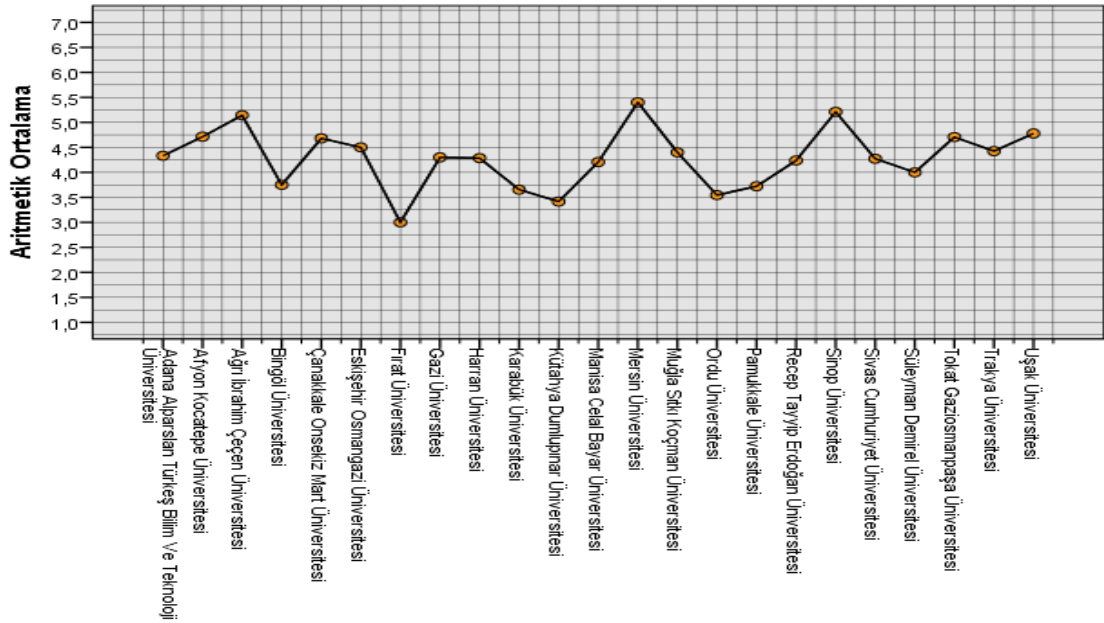
Tablo 13'teki **“6.2. Yazılı etik kodlar tüm üniversite kurallarına ve uygulamalarına uyumlu olduğundan düzensizlik ve anlaşmazlık yaratmaz”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,29), Gazi Üniversitesi (5,20); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl ve Karabük Üniversiteleri (3,88), Fırat Üniversitesi (3,40) oldukları görülmektedir.

Tablo 13'deki **“6.3. Etik konusunda eğitilmiş personel, yazılı etik kodlara ek öneri getirilmesini desteklemektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (4,91), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (4,89) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin

ise Bingöl Üniversitesi (3,75), Harran Üniversitesi (3,71), Fırat Üniversitesi (3,00) oldukları görülmektedir.

Tablo 13'deki **“6.4. Üniversite çalışanları, etik kodlarda olmayan sorularla karşılaşınca cevaplamak için geçerli olan kuralların bilincindedirler”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen, Çanakkale Onsekiz Mart, Mersin ve Sinop Üniversiteleri (5,00); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Süleyman Demirel Üniversitesi (3,50), Fırat Üniversitesi (3,40), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,36) oldukları görülmektedir.

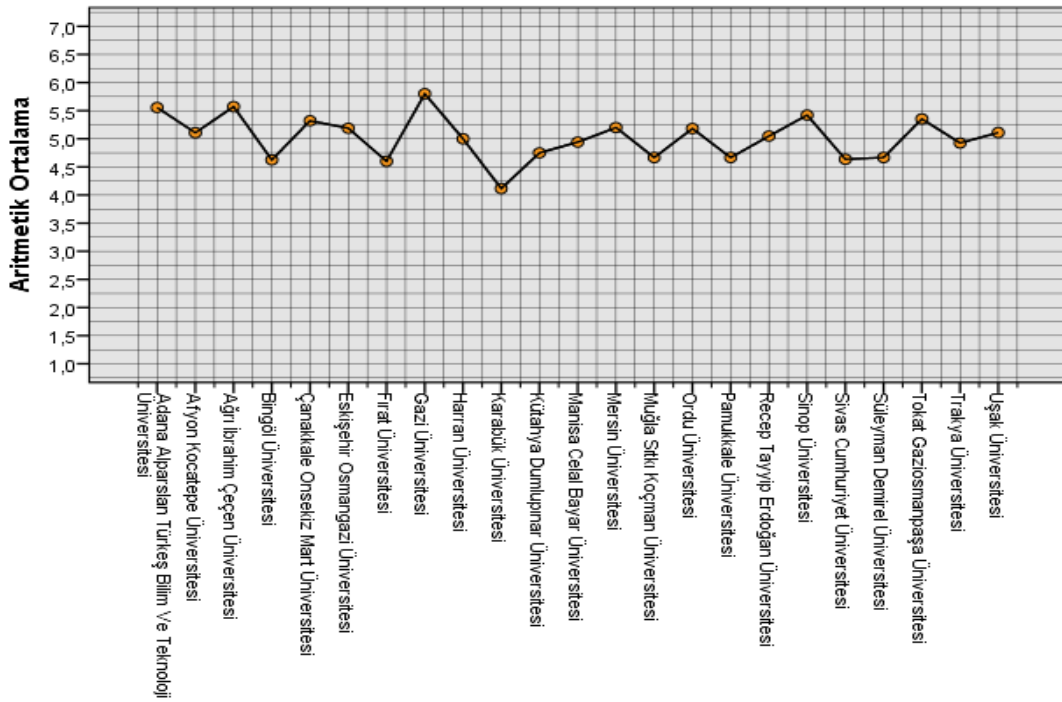
Şekil 12: “6.5. Üniversite Çalışanları, Zorunlu Olan Etik Politikalarıyla, Yol Gösteren Etik Kurallarını Birbirinden Ayırırlar” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 12'deki **“6.5. Üniversite çalışanları, zorunlu olan etik politikalarıyla, yol gösteren etik kurallarını birbirinden ayırırlar”** maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,40), Sinop Üniversitesi (5,21), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,55), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,42), Fırat Üniversitesi (3,00) oldukları görülmektedir.

Tablo 13'teki “6.6. Yazılı etik kurallar, üniversite çalışanlarına öngörülmemiş ve çözüm içermeyen durumlarla karşılaştıklarında, bunları çözmeye yardımcı olmakta etkilidir” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,40), Gazi Üniversitesi (5,30), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,29) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (4,09), Ordu Üniversitesi (3,55), Fırat Üniversitesi (2,60) oldukları görülmektedir.

Şekil 13: “6.7. Üniversite Çalışanları, Uygulanan Etik Kurallara Olan Etkilerinden Sorumludurlar” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 13'deki “6.7. Üniversite çalışanları, uygulanan etik kurallara olan etkilerinden sorumludurlar” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Gazi Üniversitesi (5,80), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,57), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,56) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (4,63), Fırat Üniversitesi (4,60), Karabük Üniversitesi (4,12) oldukları görülmektedir.

Araştırmada yer alan Tablo 13'teki “6.8. Etiğe dayalı karar verme seçimlerindeki kurallar, periyodik olarak incelenmekte ve ihtiyaçlara göre yenilenmektedir” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,94), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (4,92) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Karabük Üniversitesi (3,73), Bingöl Üniversitesi (3,50), Fırat Üniversitesi (2,60) oldukları görülmektedir.

Tablo 14: “7. Etik İklimini Belirlemek” Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Alt Maddeler							
	7.1. Çalışanın, üniversitenin tanımlanan etiği çerçevesinde kesin karar alma seviyesini belirleyen formal prosedürler bulunmaktadır.	7.2. Üniversitenin etik iklimi, ayrıntılı kurum denetimlerinin bir parçası gibi düzenli olarak değerlendirilmektedir.	7.3. Üniversite yöneticileri, kendi yönetimlerindeki çalışma gruplarında hakim olan etik iklimin etkisini anlarlar.	7.4. Üniversite çalışanları, etik iklimin verimlilik, kalite ve paydaşların hizmetine etkisini anlarlar.	7.5. Üniversite, etik kurallardan daha fazla anlam taşıyan pek çok değeri de kabul eder.	7.6. Çalışanlar başarıya ulaşmak için üniversitenin etik beklentilerini/ ihtiyaçlarını anlarlar ve katılırlar.	7.7. Üniversite çalışanları, kendi değerleriyle üniversite etik değerleri arasındaki ilişkiyi anlarlar.	7.8. Liderler, üniversitenin etik iklimini geliştiren maliyet etkin önemli karar ve uygulamaları gerçekleştirir.
ATÜ	4,67	4,11	4,78	4,56	4,78	4,44	4,56	4,44
AKÜ	4,39	4,18	4,46	4,93	4,86	4,46	4,57	4,29
AĞRI Ü.	4,86	4,57	4,71	5,00	5,43	5,43	5,29	5,43
BİNGÖL Ü.	3,63	3,25	3,75	3,88	3,88	3,88	3,88	3,75
ÇOMÜ	4,52	4,32	4,60	5,32	4,96	4,88	4,88	4,84
OGÜ	4,69	4,38	4,69	4,62	5,06	5,00	5,06	5,13
FIRAT Ü.	3,80	3,00	3,00	2,60	4,40	2,80	3,80	3,00
GAZİ Ü.	4,80	4,50	4,70	4,80	5,10	4,90	4,70	4,70
HARRAN Ü.	3,43	3,71	3,64	4,00	4,00	4,21	4,57	3,64
KARABÜK Ü.	3,77	3,77	4,12	4,19	4,00	3,92	4,15	4,15
DUMLUPINAR Ü.	3,58	3,67	4,17	3,58	5,00	3,75	4,25	3,67
CBÜ	4,56	4,24	4,53	4,62	4,56	4,44	4,47	4,68
MERSİN Ü.	4,40	4,80	5,60	4,80	5,60	5,20	5,40	5,40
MÜ	3,93	3,93	4,13	4,47	4,33	4,40	4,40	4,40
ODÜ	3,73	3,45	3,64	4,27	4,36	3,64	4,09	3,27
PAÜ	4,22	4,28	4,00	4,22	4,33	4,39	4,11	4,17
ERDOĞAN Ü.	4,19	4,10	4,24	4,48	4,90	4,76	4,71	4,38
SİNOP Ü.	4,53	4,68	4,74	5,05	4,79	5,00	4,84	4,68
CUMHURİYET Ü.	4,27	4,64	4,82	5,09	4,18	3,73	4,18	4,55

SDÜ	3,83	3,67	4,00	3,83	3,67	3,17	3,83	3,83
GOP Ü.	4,65	4,71	4,94	5,00	5,35	5,35	5,35	5,06
TRAKYA Ü.	4,42	4,15	4,37	4,38	4,60	4,58	4,73	4,42
UŞAK Ü.	4,89	4,64	4,81	4,72	4,86	4,97	4,83	4,78
\bar{x}	4,25	4,12	4,37	4,45	4,65	4,40	4,55	4,38
F veya Welch	1,235^a	1,075^a	1,082^β	1,467^β	1,973^a	1,880^β	1,218^β	1,992^β
P	,215	,320	,382	,109	,235	,021*	,255	,013*

* $p < 0,05$ α : One Way ANOVA test β : Welch test

Üniversitelerinin etik ikliminin, üniversitedeki diğer işler ve kişilerle uyumlu olup olmadığı Tablo 14’de yer alan maddelerin ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Devlet üniversitelerinde çalışanların, üniversitenin tanımlanan etik modeli çerçevesinde kesin karar alma seviyesini belirleyen formal prosedürlerinin var olduğu (4,25), çalışanların başarıya ulaşmak için üniversitenin etik beklentilerini, ihtiyaçlarını (4,40) ve kendi değerleriyle üniversite etik değerleri arasındaki ilişkiyi anladıkları ve buna katıldıkları ifade edilebilir (4,55). Üniversite yöneticileri kendi yönetimlerindeki çalışma gruplarında hâkim olan etik iklimin etkisini anlarlar (4,37) ve liderler üniversitenin etik iklimini geliştiren maliyetler doğrultusunda etkin, önemli karar ve uygulamaları gerçekleştirirler (4,38). Devlet üniversiteleri, etik kurallardan daha fazla anlam taşıyan pek çok değeri de kabul ederken (4,65), üniversitelerin etik iklimi, ayrıntılı kurum denetimlerinin bir parçası gibi düzenli olarak değerlendirilmektedir (4,12). Üniversite çalışanları etik iklimin verimlilik, kalite ve paydaşların hizmetine etkisini anlamaktadırlar (4,45).

Ayrıca “Etik İklimini Belirlemek” boyutunda yer alan maddelerin ortalamalarının karşılaştırması amacıyla her madde için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Üniversitelerin ortalamaları arasından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan; **“7.6. Çalışanlar başarıya ulaşmak için üniversitenin etik beklentilerini/ ihtiyaçlarını anlarlar ve katılırlar”** (W=1,880; $p < 0,05$) ile **“7.8. Liderler, üniversitenin etik iklimini geliştiren maliyet etkin önemli karar ve uygulamaları gerçekleştirir”** (W=1,992; $p < 0,05$) alt maddeleridir. Bunlar;

- Analizi yapılan **“7.6. Çalışanlar başarıya ulaşmak için üniversitenin etik beklentilerini/ ihtiyaçlarını anlarlar ve katılırlar”** maddesinde farklılığın kaynağı Tamhane’s testi ile incelenmiştir. Buna göre; Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,35), Mersin Üniversitesi (5,20) katılım ortalamalarının; Karabük Üniversitesi (3,92), Bingöl Üniversitesi (3,88), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,75), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,73), Ordu Üniversitesi (3,64), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,17), Fırat Üniversitesi’nin (2,80) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

- Farklı olan **“7.8. Liderler, üniversitenin etik iklimini geliştiren maliyet etkin önemli karar ve uygulamaları gerçekleştirir”** maddesi farklılığın kaynağı Tamhane’s testi ile incelenmiştir. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Mersin Üniversitesi (5,40), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (5,13) ve Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,06) katılım ortalamalarının; Bingöl Üniversitesi (3,75), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,67), Harran Üniversitesi (3,64), Ordu Üniversitesi (3,27), Fırat Üniversitesi’nin (3,00) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde sadece 7.6 ve 7.8 maddelerinde farklılık bulunmakta olup diğer 6 madde de istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber 7.6 ile 7.8’inci maddelerin ortalamalarına ait grafikler Şekil 14 ve Şekil 15’de gösterilmiştir. Farklılık göstermeyen diğer maddelere ait grafiklere yer verilmemiştir.

Tablo 14’deki **“7.1. Çalışanın, üniversitenin tanımlanan etiği çerçevesinde kesin karar alma seviyesini belirleyen formal prosedürler bulunmaktadır”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Uşak Üniversitesi (4,89), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,86), Gazi Üniversitesi (4,80) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,63), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,58), Harran Üniversitesi (3,43) oldukları görülmektedir.

Tablo 14’deki **“7.2. Üniversitenin etik iklimi, ayrıntılı kurum denetimlerinin bir parçası gibi düzenli olarak değerlendirilmektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (4,80), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,71), Sinop Üniversitesi

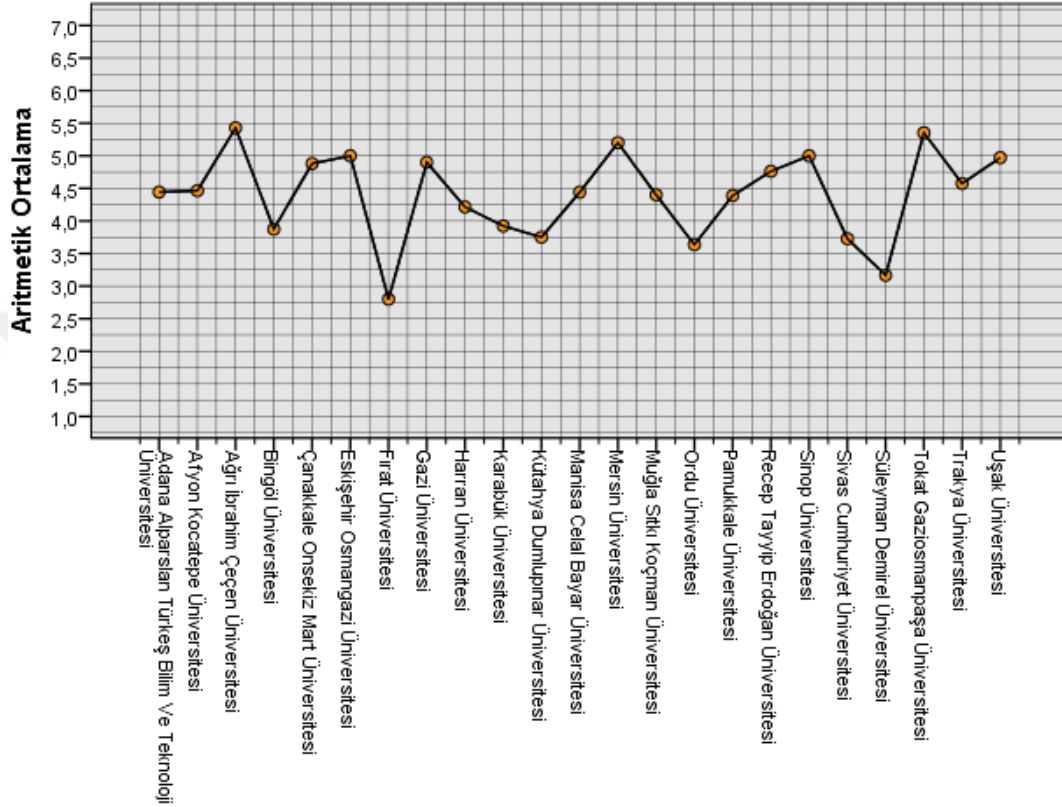
(4,68) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,45), Bingöl Üniversitesi (3,25), Fırat Üniversitesi (3,00) oldukları görülmektedir.

Tablo 14'deki **“7.3. Üniversite yöneticileri, kendi yönetimlerindeki çalışma gruplarında hâkim olan etik iklimin etkisini anlarlar”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,94), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (4,82) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran ve Ordu Üniversiteleri (3,64), Fırat Üniversitesi (3,00) oldukları görülmektedir.

Tablo 14'deki **“7.4. Üniversite çalışanları, etik iklimin verimlilik, kalite ve paydaşların hizmetine etkisini anlarlar”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (5,32), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (5,09), Sinop Üniversitesi (5,05) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Süleyman Demirel Üniversitesi (3,83), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,58), Fırat Üniversitesi (2,60) oldukları görülmektedir.

Tablo 14'deki **“7.5. Üniversite, etik kurallardan daha fazla anlam taşıyan pek çok değeri de kabul eder”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,35) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran ve Karabük Üniversiteleri (4,00), Bingöl Üniversitesi (3,88), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,67) oldukları görülmektedir.

Şekil 14: “7.6. Çalışanlar Başarıya Ulaşmak İçin Üniversitenin Etik Beklentilerini/ İhtiyaçlarını Anlarlar ve Katılırlar” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi

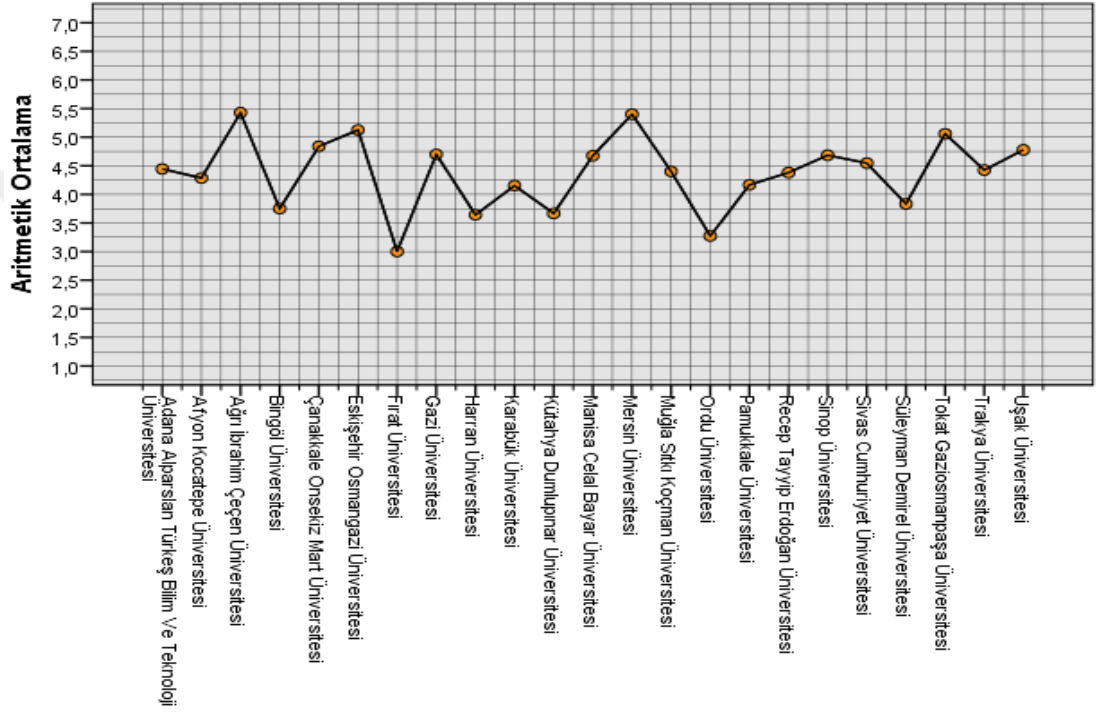


Şekil 14’de yer alan **“7.6. Çalışanlar başarıya ulaşmak için üniversitenin etik beklentilerini/ ihtiyaçlarını anlarlar ve katılırlar”** maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,35), Mersin Üniversitesi (5,20) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,64), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,17), Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Tablo 14’deki **“7.7. Üniversite çalışanları, kendi değerleriyle üniversite etik değerleri arasındaki ilişkiyi anlarlar”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,40), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,35), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,29) ve

en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,88), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,83), Fırat Üniversitesi (3,80) oldukları görülmektedir.

Şekil 15: “7.8. Liderler, Üniversitenin Etik İklimini Geliştiren Maliyet Etkin Önemli Karar ve Uygulamaları Gerçekleştirir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselsel Gösterimi



Şekil 15’de yer alan “7.8. Liderler, üniversitenin etik iklimini geliştiren maliyet etkin önemli karar ve uygulamaları gerçekleştirir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselsel gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Mersin Üniversitesi (5,40), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (5,13) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran Üniversitesi (3,64), Ordu Üniversitesi (3,27), Fırat Üniversitesi (3,00) oldukları görülmektedir.

Tablo 15: “8. Etiğe Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı” Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Alt Maddeler							
	8.1. Üniversitenin her kademesindeki çalışan, etik davranışları desteklemedeki sorumluluğunu kabul eder.	8.2. Liderler, üniversitedeki etik pozisyonunun geçerliliğini güçlendirmek için sık sık fırsat yaratırlar.	8.3. Desteklenen etik pozisyonlar, hem formal hem de informal olarak ödüllendirilmektedir.	8.4. Üniversite çalışanları, gerektiğinde etik uygulamaların düzenlenmesi ve/veya gözden geçirilmesine katkıda bulunurlar.	8.5. Üniversitenin odağı, sadece etiğin bilinen doğru ve güzel yanları değil, etiğe dayalı tüm davranışlardır.	8.6. Yazılı etik kurallar, üniversite çalışanlarının etiğe uygun karar almalarına yardımcı olur.	8.7. Çalışanların, işleri ile ilgili her tür durumda üniversitenin yazılı etik kurallarına başvurmaları beklenmektedir.	8.8. Üniversite yönetimi, sürekli olarak istenilen etik uygulamalara uygun örnekler göstermektedir.
ATÜ	4,56	4,78	3,78	4,33	5,00	5,67	4,78	4,78
AKÜ	4,32	4,25	3,54	4,14	4,64	4,96	5,11	4,25
AĞRI Ü.	4,86	5,00	4,86	4,71	5,57	5,43	5,43	5,00
BİNGÖL Ü.	3,88	3,75	3,00	3,75	4,13	4,38	4,38	3,75
ÇOMÜ	5,00	4,36	4,04	4,16	5,12	5,20	5,32	4,28
OGÜ	5,00	4,31	3,81	3,81	5,13	5,44	5,25	4,38
FIRAT Ü.	3,80	3,40	2,80	2,60	2,80	3,80	4,60	3,40
GAZİ Ü.	4,80	4,60	3,70	4,60	5,20	5,20	5,50	4,20
HARRAN Ü.	4,36	3,36	3,50	3,71	3,93	4,57	4,07	4,21
KARABÜK Ü.	3,69	3,46	3,46	3,88	4,42	4,27	4,12	3,81
DUMLUPINAR Ü.	3,92	3,50	3,25	3,67	5,00	5,00	4,33	4,08
CBÜ	3,97	4,03	3,74	4,09	4,68	5,09	4,79	4,32
MERSİN Ü.	5,00	5,20	4,80	5,00	5,40	5,80	5,60	5,00
MÜ	4,20	3,93	3,53	3,67	4,67	4,80	4,67	3,93
ODÜ	4,27	4,00	2,91	3,64	4,64	4,82	4,36	3,27
PAÜ	4,11	4,00	4,00	4,11	4,83	5,06	5,00	3,78
ERDOĞAN Ü.	4,81	4,05	3,62	4,38	5,10	4,48	4,62	4,00
SİNOP Ü.	4,89	4,63	4,26	5,00	5,37	5,37	5,21	5,11
CUMHURİYET Ü.	4,18	4,18	4,27	4,27	4,82	5,45	5,55	4,55
SDÜ	3,67	3,83	3,50	3,33	3,83	4,17	5,00	3,67
GOP Ü.	5,00	5,24	4,65	5,06	5,24	5,59	5,18	5,00
TRAKYA Ü.	4,48	4,05	3,83	4,10	4,93	4,95	4,83	4,03
UŞAK Ü.	5,00	4,61	4,31	4,69	4,94	5,08	4,89	4,44
\bar{x}	4,42	4,20	3,79	4,12	4,76	4,98	4,89	4,23
F veya Welch	1,411^β	1,374^α	1,099^α	1,391^α	,939^β	1,440^β	1,123^β	1,040^β
P	,133	,123	,344	,124	,546	,119	,340	,427

* $p < 0,05$ α : One Way ANOVA test β : Welch test

Etiğe dayalı davranışları destekleyici yapı boyutunda Tablo 15’de yer alan alt maddelerin ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu değerlendirmede, devlet üniversitelerini genel çerçevede incelediğimizde; üniversitenin her kademesindeki çalışanlar, etik davranışları desteklemedeki sorumluluğunu kabul ederken (4,42), gerektiğinde etik uygulamaların düzenlenmesi ve/ veya gözden geçirilmesine katkıda bulunurlar (4,12). Yazılı etik kurallar, devlet üniversitelerinde çalışanların etiğe uygun kararlar almalarına yardımcı olur (4,98) ve işleri ile ilgili her tür durumda üniversitenin yazılı etik kurallarına başvurmaları beklenir (4,89). Üniversite yönetimi sürekli olarak, istenilen etik uygulamalara uygun örnekler göstermektedir (4,23). Desteklenen etik pozisyonlar için hem formal, hem de informal olarak ödüllendirilme ile ilgili net bir bilginin olmadığı söylenebilir (3,79), ancak liderler de üniversitedeki etik pozisyonunun geçerliliğini güçlendirmek için sık sık fırsatlar yaratmaktadır (4,20). Üniversitelerin odağı, sadece etiğin bilinen doğru ve güzel yanları değil, etiğe dayalı tüm davranışlardır (4,76).

“Etiğe Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı” boyutunda yer alan maddelerin ortalamalarının karşılaştırılması ile ilgili her madde için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Bu boyutun hiçbir maddesinde üniversitelerin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 15’deki **“8.1. Üniversitenin her kademesindeki çalışan, etik davranışları desteklemedeki sorumluluğunu kabul eder”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Çanakkale Onsekiz Mart, Eskişehir Osmangazi, Mersin, Tokat Gaziosmanpaşa ve Uşak Üniversiteleri (5,00); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Fırat Üniversitesi (3,80), Karabük Üniversitesi (3,69), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,67) olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 15’de görülen **“8.2. Liderler, üniversitedeki etik pozisyonunun geçerliliğini güçlendirmek için sık sık fırsat yaratırlar”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,24), Mersin Üniversitesi (5,20), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Karabük

Üniversitesi (3,46), Fırat Üniversitesi (3,40), Harran Üniversitesi (3,36) oldukları görülmektedir.

Tablo 15’de yer alan **“8.3. Desteklenen etik pozisyonlar hem formal hem de informal olarak ödüllendirilmektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,86), Mersin Üniversitesi (4,80), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,65) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,00), Ordu Üniversitesi (2,91), Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Tablo 15’de gösterilen **“8.4. Üniversite çalışanları, gerektiğinde etik uygulamaların düzenlenmesi ve/veya gözden geçirilmesine katkıda bulunurlar”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,06), Mersin ve Sinop Üniversiteleri (5,00); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,64), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,33), Fırat Üniversitesi (2,60) oldukları görülmektedir.

Tablo 15’deki **“8.5. Üniversitenin odağı, sadece etiğin bilinen doğru ve güzel yanları değil, etiğe dayalı tüm davranışlardır”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,57), Mersin Üniversitesi (5,40), Sinop Üniversitesi (5,37) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran Üniversitesi (3,93), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,83), Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Tablo 15’deki **“8.6. Yazılı etik kurallar, üniversite çalışanlarının etiğe uygun karar almalarına yardımcı olur”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,80), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,67), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,59) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Karabük Üniversitesi (4,27), Süleyman Demirel Üniversitesi (4,17), Fırat Üniversitesi (3,80) oldukları görülmektedir.

Tablo 15’deki **“8.7. Çalışanların, işleri ile ilgili her tür durumda üniversitenin yazılı etik kurallarına başvurmaları beklenmektedir”** maddesi için

üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (5,55), Gazi Üniversitesi (5,50) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (4,33), Karabük Üniversitesi (4,12), Harran Üniversitesi (4,07) oldukları görülmektedir.

Tablo 15'deki "8.8. Üniversite yönetimi, sürekli olarak istenilen etik uygulamalara uygun örnekler göstermektedir" maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Sinop Üniversitesi (5,11), Ağrı İbrahim Çeçen, Mersin ve Tokat Gaziosmanpaşa Üniversiteleri (5,00); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Süleyman Demirel Üniversitesi (3,67), Fırat Üniversitesi (3,40), Ordu Üniversitesi (3,27) oldukları görülmektedir.

Tablo 16: "9. Etiğe Dayalı Liderlik Uygulamaları" Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Alt Maddeler							
	9.1. Liderler, üniversitenin etiğe dayalı ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamaktadır.	9.2. Liderler, üniversite çalışanları için gerekli gördükleri, etik olarak uygun bir yol izlemektedir.	9.3. Liderler, diğer önemli sorumlulukları kadar etiğe dayalı sorumluluklarına da dikkat etmektedir.	9.4. Üniversite çalışanları, etik ile ilgili sorunları yönetmek için herhangi bir lidere kolayca ulaşabileceklerini bilirler.	9.5. Liderler, günlük iş akışlarında potansiyel etik anlaşmazlıklarının nedenlerini bilmek isterler.	9.6. Liderler, üniversite içinde etik sorunlarla karşı karşıya kaldıklarında yol göstermesi için danışacakları kişileri bilirler.	9.7. Liderler, üniversite çalışanlarının kararlarında ve uygulamalarındaki etik içeriği ile ilgili sorumluluğu isteyerek kabul etmektedirler.	9.8. Liderler, düzenli olarak üniversite çalışanlarının etiğe dayalı karar ve davranışlarını ödüllendirmekte ve takdir etmektedir.
ATÜ	4,78	4,89	4,78	5,11	4,67	4,78	4,78	4,33
AKÜ	4,71	4,43	4,39	4,46	4,96	4,89	4,71	4,14
AĞRI Ü.	5,00	5,00	5,00	5,00	4,86	4,86	4,71	4,57
BİNGÖL Ü.	3,75	3,75	3,63	3,38	3,75	4,00	4,13	3,63
ÇOMÜ	4,52	4,40	4,68	4,52	4,88	4,72	4,44	3,68
OGÜ	4,94	4,88	5,00	4,50	4,63	5,00	4,94	4,19
FIRAT Ü.	2,80	3,00	2,80	1,80	3,40	4,60	2,20	2,00
GAZİ Ü.	4,10	4,20	4,50	4,60	5,10	4,90	4,70	4,10
HARRAN Ü.	4,29	3,86	3,93	3,79	4,29	4,00	3,86	3,07
KARABÜK Ü.	4,08	4,04	4,00	4,15	4,42	4,08	4,19	3,62
DUMLUPINAR Ü.	3,42	3,42	3,33	3,83	4,17	4,50	4,25	2,92
CBÜ	4,47	4,59	4,82	4,76	5,00	4,79	4,76	4,00
MERSİN Ü.	5,60	5,20	5,20	5,00	5,60	5,00	5,40	4,40

MÜ	4,07	3,80	4,07	4,33	4,73	4,33	4,13	4,00
ODÜ	3,45	3,55	3,55	3,55	4,45	3,82	3,64	3,00
PAÜ	4,00	3,94	4,22	4,00	4,33	4,22	4,22	3,83
ERDOĞAN Ü.	4,00	4,33	4,33	4,10	4,62	4,38	4,24	3,81
SİNOP Ü.	4,95	5,16	5,00	5,37	5,11	5,53	4,68	4,37
CUMHURİYET Ü.	4,45	4,36	4,55	5,00	5,00	5,00	4,91	4,00
SDÜ	4,17	3,83	3,17	3,17	4,50	3,17	3,83	3,67
GOP Ü.	5,18	5,18	5,29	5,00	5,24	5,24	5,18	4,94
TRAKYA Ü.	4,10	4,33	4,18	3,95	4,98	4,63	4,45	3,63
UŞAK Ü.	4,75	4,64	4,69	4,58	4,97	4,61	4,72	4,22
\bar{x}	4,33	4,29	4,31	4,26	4,68	4,57	4,39	3,83
F veya Welch	1,542^β	1,502^β	1,472^β	1,907^α	,728^β	,932^α	1,231^α	1,276^α
P	,082	,095	,106	,009**	,799	,553	,218	,183

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ α : One Way ANOVA test β : Welch test

Etiğe dayalı liderlik uygulamaları boyutunda Tablo 16’da yer alan maddelerin ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmaktadır. Boyuttaki maddelerde devlet üniversitelerindeki liderlerin uygulamalarını incelediğimizde; devlet üniversitelerinde liderler, üniversitenin etiğe dayalı ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlayarak (4,33), üniversite çalışanlarının gereksinimlerine göre etiğe uygun, tutarlı bir yol izlemektedir (4,29). Liderler diğer önemli sorumlulukları kadar etiğe dayalı sorumluluklarına da dikkat ederken (4,31), üniversite çalışanlarının kararlarında ve uygulamalarındaki etik içeriği ile ilgili sorumluluğu da isteyerek kabul etmektedir (4,39). Liderler, üniversite içinde etik sorunlarla karşı karşıya kaldıklarında yol göstermesi için danışacakları kişileri bilirken (4,57), üniversite çalışanları da etikle ilgili sorularını yöneltmek için herhangi bir lidere kolayca ulaşabileceklerini bilirler (4,26). Devlet üniversitelerinde liderlerin, günlük iş akışlarında potansiyel etik anlaşmazlıkların nedenlerini de bilmek istediklerini söyleyebiliriz (4,68). Ancak liderlerin, düzenli olarak çalışanların etiğe dayalı karar ve davranışlarını ödüllendirme ve takdir etme konusundaki uygulamalarının pek etkin olmadığı görülmektedir (3,83).

Ayrıca “Etiğe Dayalı Liderlik Uygulamaları” boyutunda yer alan maddelerin ortalamalarının karşılaştırılması için her maddede tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Üniversitelerin ortalamaları arasından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan alt madde; **“9.4. Üniversite çalışanları, etikle ilgili**

sorularını yöneltmek için herhangi bir lidere kolayca ulaşabileceklerini bilirler”

(F=1,907; p<0,05) maddesidir. Bu madde;

- Analizdeki **“9.4. Üniversite çalışanları, etikle ilgili sorularını yöneltmek için herhangi bir lidere kolayca ulaşabileceklerini bilirler”** maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Sinop Üniversitesi (5,37), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,11), Ağrı İbrahim Çeçen, Mersin, Sivas Cumhuriyet ve Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitelerinin (5,00) katılım ortalamalarının; Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,83), Harran Üniversitesi (3,79), Ordu Üniversitesi (3,55), Bingöl Üniversitesi (3,38), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,17) ve Fırat Üniversitesi'nin (1,80) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

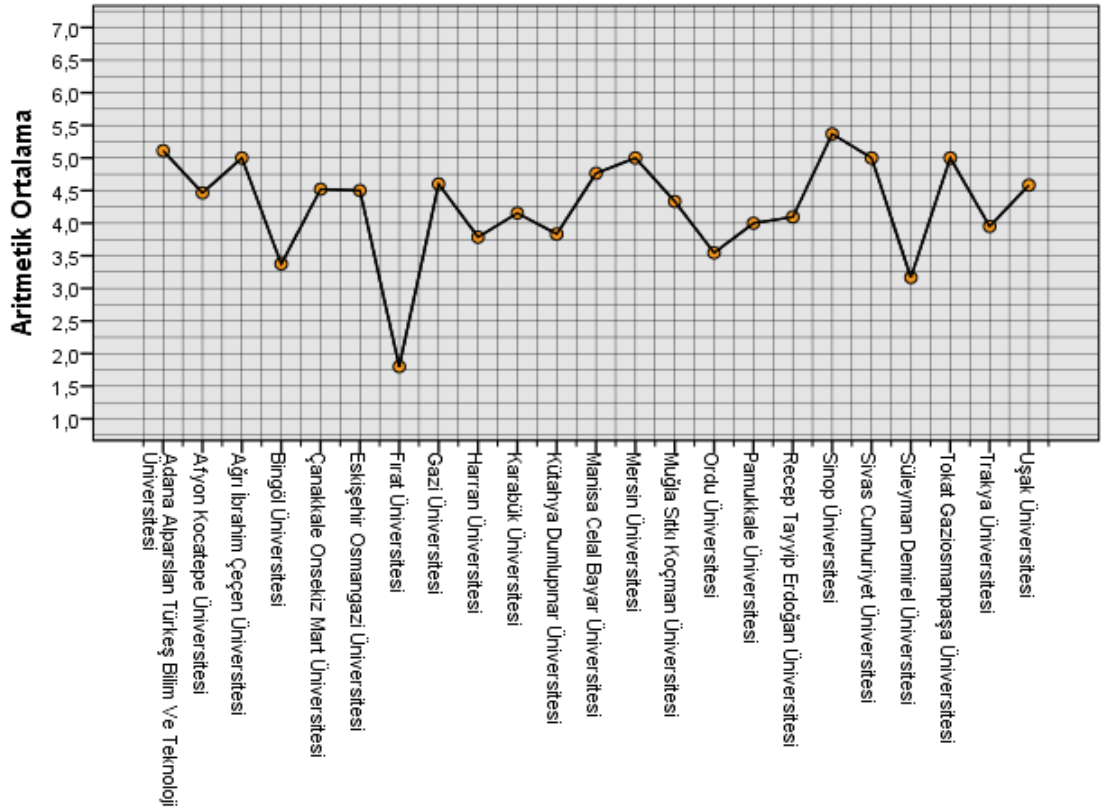
Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde sadece 9.4'üncü maddesinde üniversitelerin ortalamaları arasında istatistiksel anlamda farklılık bulunmakta olup diğer 7 maddede ise istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber 9.4'üncü maddesindeki ortalamalara ait grafik Şekil 16'da gösterilmiştir. Farklılık göstermeyen diğer maddelere ait grafiklere yer verilmemiştir.

Tablo 16'daki **“9.1. Liderler, üniversitenin etiğe dayalı ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamaktadır”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,18), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,45), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,42), Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Tablo 16'daki **“9.2. Liderler, üniversite çalışanları için gerekli gördükleri, etik olarak uygun bir yol izlemektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,20), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,18), Sinop Üniversitesi (5,16) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,55), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,42), Fırat Üniversitesi (3,00) oldukları görülmektedir.

Tablo 16'daki **“9.3. Liderler, diğer önemli sorumlulukları kadar etiğe dayalı sorumluluklarına da dikkat etmektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,29), Mersin Üniversitesi (5,20), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Eskişehir Osmangazi ve Sinop Üniversiteleri (5,00); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,33), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,17), Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Şekil 16: “9.4. Üniversite Çalışanları, Etik İlgili Sorularını Yönelmek İçin Herhangi Bir Lidere Kolayca Ulaşabileceklerini Bilirler” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselsel Gösterimi



Şekil 16'daki **“9.4. Üniversite çalışanları, etikle ilgili sorularını yönelmek için herhangi bir lidere kolayca ulaşabileceklerini bilirler”** maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselsel gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Sinop Üniversitesi (5,37), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,11), Ağrı İbrahim Çeçen, Mersin, Sivas Cumhuriyet ve Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitelerinin (5,00); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise

Bingöl Üniversitesi (3,38), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,17), Fırat Üniversitesi (1,80) oldukları görülmektedir.

Tablo 16'daki **“9.5. Liderler, günlük iş akışlarında potansiyel etik anlaşmazlıklarının nedenlerini bilmek isterler”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,24), Sinop Üniversitesi (5,11) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (4,17), Bingöl Üniversitesi (3,75), Fırat Üniversitesi (3,40) oldukları görülmektedir.

Tablo 16'daki **“9.6. Liderler, üniversite içinde etik sorunlarla karşı karşıya kaldıklarında yol göstermesi için danışacakları kişileri bilirler”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Sinop Üniversitesi (5,53), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,24), Eskişehir Osmangazi, Mersin ve Sivas Cumhuriyet Üniversiteleri (5,00); en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl ve Harran Üniversiteleri (4,00), Ordu Üniversitesi (3,82), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,17) oldukları görülmektedir.

Tablo 16'daki **“9.7. Liderler, üniversite çalışanlarının kararlarında ve uygulamalarındaki etik içeriği ile ilgili sorumluluğu isteyerek kabul etmektedirler”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,40), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,18), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (4,94) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Süleyman Demirel Üniversitesi (3,83), Ordu Üniversitesi (3,64), Fırat Üniversitesi (2,20) oldukları görülmektedir.

Tablo 16'daki **“9.8. Liderler, düzenli olarak üniversite çalışanlarının etiğe dayalı karar ve davranışlarını ödüllendirmekte ve takdir etmektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,94), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,57), Mersin Üniversitesi (4,40) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,00), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,92), Fırat Üniversitesi (2,00) oldukları görülmektedir.

Tablo 17: “10. Etiğe Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek” Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Alt Maddeler							
	10.1. Üniversite çalışanları, üniversite amaçları çerçevesinde kesin kararlar almada, etiğe dayalı davranışların etkisinin ölçülmesine yardımcı olurlar.	10.2. Tedarikçiler, üniversitenin etiğe dayalı görülen çalışmalarının avantajları doğrultusunda davranmaktadır.	10.3. Üniversite, ast ve eşit kademelerdeki çalışanların performansına etki eden etik ile ilgili anlaşmazlıkların kapsamının ne olduğunu bilmektedir.	10.4. Üniversitenin bağlı olduğu düzenleyici kurum (YÖK) üniversitenin etik standartlarının farkındadırlar.	10.5. Üniversiteden mal ve hizmet alanlar, üniversitenin etik standart ve uygulamalarını bilirler.	10.6. Üniversitenin etik standartları, üniversite içindeki tüm grupların, birimlerin ve departmanların karar ve uygulamalarını etkiler.	10.7. Üniversitenin etik standartlarının ekonomik performans etkisi değerlendirilmektedir.	10.8. Etik standartların üniversite personelinin moral ve motivasyonuna etkisi düzenli olarak ölçülmektedir.
ATÜ	4.67	4.67	4.33	4.78	4.22	4.56	4.11	3.89
AKÜ	4.79	4.39	4.43	4.25	4.86	4.96	4.75	4.18
AĞRI Ü.	5.29	5.00	5.14	5.14	5.00	5.29	4.86	4.86
BİNGÖL Ü.	4.00	3.63	3.75	3.88	3.88	3.63	3.63	3.13
ÇOMÜ	4.44	4.60	4.68	5.16	4.80	4.92	4.64	4.16
OGÜ	4.44	4.81	4.25	4.94	4.62	5.06	4.19	3.62
FIRAT Ü.	3.80	2.60	2.80	3.40	3.80	3.60	3.80	1.80
GAZİ Ü.	4.70	4.60	3.90	4.50	4.10	4.80	4.20	4.20
HARRAN Ü.	4.21	4.00	3.71	4.43	4.29	4.43	3.86	3.50
KARABÜK Ü.	3.85	3.65	3.85	4.54	4.00	4.27	4.42	3.58
DUMLUPINAR Ü.	3.50	3.75	3.25	3.83	4.08	4.67	4.08	3.42
CBÜ	4.41	4.56	4.24	4.85	4.82	5.06	4.38	3.65
MERSİN Ü.	5.60	5.20	4.20	5.80	5.20	5.60	5.20	4.60
MÜ	4.53	4.13	4.00	4.27	4.47	4.40	4.07	3.33
ODÜ	3.91	3.91	3.45	3.73	4.09	4.45	3.82	2.82
PAÜ	4.33	4.56	4.28	4.72	4.33	4.33	4.17	4.11
ERDOĞAN Ü.	4.24	4.05	4.38	4.81	4.43	4.48	4.48	4.00
SİNOP Ü.	4.79	4.11	5.11	5.32	4.63	5.21	4.74	3.95
CUMHURİYET Ü.	3.73	4.36	4.09	4.36	4.09	4.36	4.55	3.18
SDÜ	4.33	3.50	2.83	3.67	3.00	3.83	3.50	3.17
GOP Ü.	4.88	4.82	4.82	5.41	4.94	5.35	4.76	4.71
TRAKYA Ü.	4.33	4.33	4.02	4.42	4.30	4.87	4.25	3.70
UŞAK Ü.	4.67	4.67	4.78	5.17	4.75	5.22	4.78	4.47
\bar{x}	4,33	4,29	4,31	4,26	4,68	4,57	4,39	3,83
F veya Welch	1,128^a	1,315^b	1,752^a	1,580^b	,811^b	1,148^b	,867^a	1,465^a
P	,282	,186	,020*	,070	,704	,316	,639	,082

* $p < 0,05$ a: One Way ANOVA test β : Welch test

Etığe dayalı uygulamaların etkisini değerlendirme boyutunda Tablo 17’de yer alan maddelerin ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmaktadır. Üniversitelerin etığe dayalı uygulamaların, iletişim içinde buldukları paydaşların ilişkilerine olan etkisi ortalamalar bakımında değerlendirildiğinde;

Üniversite çalışanları, üniversite amaçları çerçevesinde kesin kararlar almada, etığe dayalı davranışların etkisinin ölçülmesinde yardımcı olmaktadır (4,33). Tedarikçiler, üniversitenin etığe dayalı görülen çalışmalarının avantajları doğrultusunda güvence altında olduklarını (4,29), üniversiteden mal ve hizmet alanlar ise üniversitenin etik standart ve uygulamalar çerçevesinde hareket ettiklerini bilmektedirler (4,68). Üniversitenin bağlı olduğu düzenleyici kurum (YÖK), üniversitenin etik standartlarının farkındadır (4,26). Üniversiteler, ast ve eşit kademelerdeki çalışanların performansına etki eden, etik ile ilgili anlaşmazlıkların kapsamının ne olduğunu bilir (4,31). Ayrıca etik standartların üniversite içindeki tüm grupların, birimlerin ve departmanların karar ve uygulamalarını etkilediği varsayılarak (4,57) bu etik standartların ekonomik performansa etkisi konusunda değerlendirmeler yapılmaktadır (4,39). Ancak, etik standartların üniversite personelinin moral ve motivasyonuna etkisi düzenli olarak ölçölüp ölçölmediği ile ilgili tereddütlerin olduğu söylenebilir (3,83).

Ayrıca “Etığe Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek” boyutunda yer alan maddelerin ortalamalarının karşılaştırılması amacıyla her madde için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Üniversitelerin ortalamaları arasından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan alt madde; **“10.3. Üniversite, ast ve eşit kademelerdeki çalışanların performansına etki eden etik ile ilgili anlaşmazlıkların kapsamının ne olduğunu bilmektedir”** (F=1,752; p<0,05) maddesidir. Bu madde;

- Analizdeki **“10.3. Üniversite, ast ve eşit kademelerdeki çalışanların performansına etki eden etik ile ilgili anlaşmazlıkların kapsamının ne olduğunu bilmektedir”** maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Sinop Üniversitesi (5,11) ve Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,82) katılım ortalamalarının; Karabük Üniversitesi (3,85), Bingöl Üniversitesi (3,75), Harran Üniversitesi (3,71), Ordu Üniversitesi (3,45), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

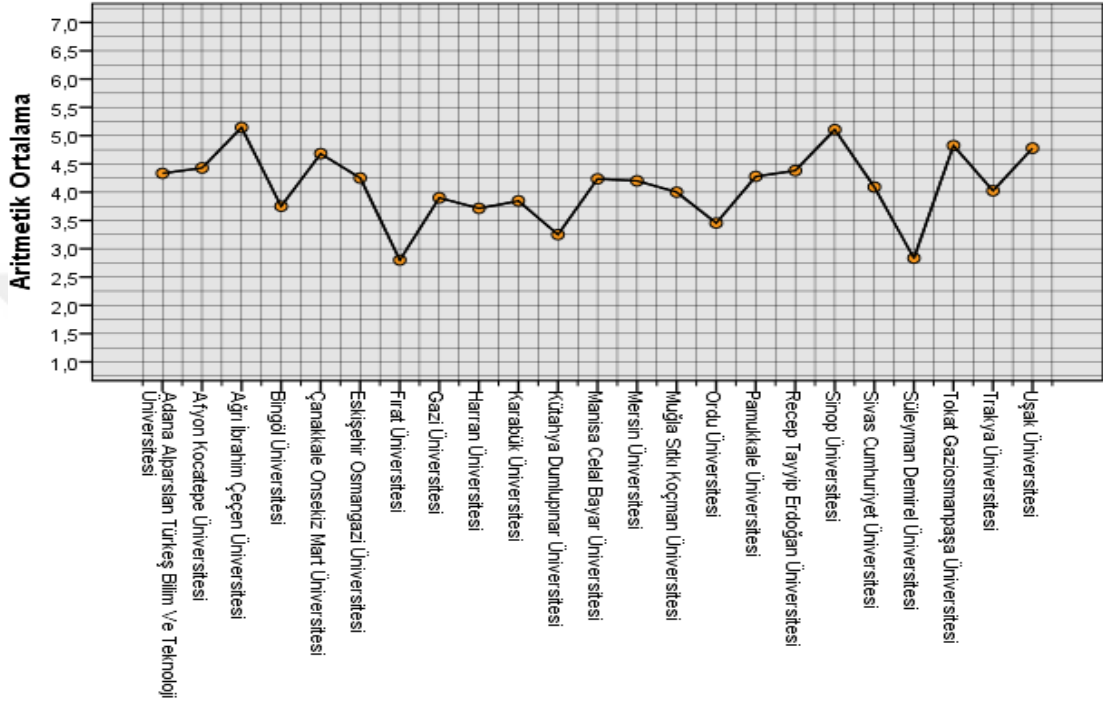
(3,25), Süleyman Demirel Üniversitesi (2,83), Fırat Üniversitesi (2,80) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde sadece 10.3'üncü maddesinde üniversitelerin ortalamaları arasında istatistiksel anlamda farklılık bulunmakta olup diğer 7 maddede ise istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber 10.3'üncü maddesindeki ortalamalara ait grafik Şekil 17'de gösterilmiştir. Farklılık göstermeyen diğer maddelere ait grafiklere yer verilmemiştir.

Tablo 17'deki **“10.1. Üniversite çalışanları, üniversite amaçları çerçevesinde kesin kararlar almada, etiğe dayalı davranışların etkisinin ölçülmesine yardımcı olurlar”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,29), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,88) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Fırat Üniversitesi (3,80), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,73), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,50) oldukları görülmektedir.

Tablo 17'deki **“10.2. Tedarikçiler, üniversitenin etiğe dayalı görülen çalışmalarının avantajları doğrultusunda davranmaktadır”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,20), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,82) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,63), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,50), Fırat Üniversitesi (2,60) oldukları görülmektedir.

Şekil 17: “10.3. Üniversite, Ast ve Eşit Kademelerdeki Çalışanların Performansına Etki Eden Etik İle İlgili Anlaşmazlıkların Kapsamının Ne Olduğunu Bilmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 17’deki “Üniversite, ast ve eşit kademelerdeki çalışanların performansına etki eden etik ile ilgili anlaşmazlıkların kapsamının ne olduğunu bilmektedir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Sinop Üniversitesi (5,11), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,82) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,25), Süleyman Demirel Üniversitesi (2,83), Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Tablo 17’deki “10.4. Üniversitenin bağlı olduğu düzenleyici kurum (YÖK) üniversitenin etik standartlarının farkındadırlar” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,80), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,41), Sinop Üniversitesi (5,32) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,73),

Süleyman Demirel Üniversitesi (3,67), Fırat Üniversitesi (3,40) oldukları görülmektedir.

Tablo 17'deki **“10.5. Üniversiteden mal ve hizmet alanlar, üniversitenin etik standart ve uygulamalarını bilirler”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,20), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,94) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,88), Fırat Üniversitesi (3,80), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,00) oldukları görülmektedir.

Tablo 17'deki **“10.6. Üniversitenin etik standartları, üniversite içindeki tüm grupların, birimlerin ve departmanların karar ve uygulamalarını etkiler”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,35), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,29) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Süleyman Demirel Üniversitesi (3,83), Bingöl Üniversitesi (3,63), Fırat Üniversitesi (3,60) oldukları görülmektedir.

Tablo 17'deki **“10.7. Üniversitenin etik standartlarının ekonomik performansa etkisinin değerlendirilmektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,20), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,86), Uşak Üniversitesi (4,78), ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Fırat Üniversitesi (3,80), Bingöl Üniversitesi (3,63), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,50) oldukları görülmektedir.

Tablo 17'deki **“10.8. Etik standartların üniversite personelinin moral ve motivasyonuna etkisi düzenli olarak ölçülmektedir”** maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,86), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,71), Mersin Üniversitesi (4,60) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,13), Ordu Üniversitesi (2,82), Fırat Üniversitesi (1,80) oldukları görülmektedir.

Tablo 18: “11. Etik Eğitimi ve Oryantasyonu” Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Alt Maddeler							
	11.1. Yeni başlayan üniversite personeline verilen oryantasyon eğitimi, üniversitenin etik standart ve uygulamalarını da kapsamaktadır.	11.2. Liderler, üniversite çalışanlarının etik karar ve uygulamalarına etki eden formal eğitimi kabul etmektedir.	11.3. Çalışanlar, üniversitenin etik politika ve prosedürlerinin nasıl ve niçin olduğu konusunda eğitilmektedir.	11.4. Üniversite personeli, etik uygulamaları destekleyen performans değerlendirme sürecini nasıl kullanacakları konusunda eğitilmektedir.	11.5. Çalışanlar, kendi değerlerini nasıl açıklayacakları ve etğe uyumlarının nasıl değerlendirileceği konularında eğitilmektedir.	11.6. Yöneticiler için, etik ekisi ve ikliminin verilerinin kullanımının eğitimi bulunmaktadır.	11.7. Üniversite çalışanları, kendileri için hazırlanan etik uygulamaların daha etkin bir şekilde destekleyen eğitim araştırmalarına teşvik edilmektedir.	11.8. Etik etkisi eğitimlerinin bazıları, üniversitenin tüm çalışanları için uygundur.
ATÜ	4,44	5,11	3,89	3,89	4,44	3,89	4,00	4,78
AKÜ	4,93	4,68	4,29	4,32	4,29	4,43	4,68	5,00
AĞRI Ü.	4,29	5,00	4,86	4,57	4,57	4,71	5,00	5,14
BİNGÖL Ü.	3,38	3,50	3,63	3,75	3,75	3,50	3,50	3,38
ÇOMÜ	4,48	4,60	4,04	4,08	4,12	4,44	4,28	4,64
OGÜ	4,81	4,75	4,19	4,19	4,19	4,13	4,00	4,50
FIRAT Ü.	4,00	3,80	2,20	2,00	2,20	2,40	2,80	3,00
GAZİ Ü.	4,80	4,90	4,80	4,60	4,80	4,70	4,40	4,50
HARRAN Ü.	3,93	3,93	3,50	3,36	3,29	3,50	3,50	4,00
KARABÜK Ü.	3,96	4,00	3,58	3,38	3,35	3,50	3,46	3,81
DUMLUPINAR Ü.	3,25	3,50	2,75	2,75	2,42	2,67	3,08	3,25
CBÜ	4,50	4,65	4,12	4,12	4,03	4,15	4,18	4,62
MERSİN Ü.	5,20	5,60	5,40	5,60	5,60	4,20	6,00	5,60
MÜ	3,73	4,33	3,53	3,40	3,33	3,53	4,00	4,47
ODÜ	3,18	3,36	2,82	2,82	3,09	3,09	2,91	4,09
PAÜ	4,06	4,44	4,00	4,00	4,06	4,11	3,94	3,89
ERDOĞAN Ü.	4,48	4,86	3,81	3,90	3,76	3,71	3,52	4,19
SİNOP Ü.	4,63	5,05	4,84	4,79	4,68	4,58	4,63	4,58
CUMHURİYET Ü.	4,73	4,82	4,18	4,18	3,82	4,18	4,18	3,91
SDÜ	3,67	3,83	3,33	3,83	3,33	3,67	3,50	4,00
GOP Ü.	4,94	5,00	4,82	5,00	4,82	4,82	5,12	5,41
TRAKYA Ü.	3,95	4,43	3,85	3,78	3,78	3,85	4,10	4,35
UŞAK Ü.	4,61	4,64	4,42	4,50	4,64	4,50	4,67	5,00
\bar{x}	4,26	4,47	3,95	3,95	3,93	3,92	4,06	4,35
F veya Welch	1,248^a	1,371^a	1,788^a	2,010^a	2,196^a	1,795^a	2,157^a	2,040^β
P	,204	,124	,017*	,005**	,002**	,016*	,002**	,004**

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ α : One Way ANOVA test β : Welch test

Üniversitenin etik eğitimi ve oryantasyonu boyutunda Tablo 18’de yer alan maddelerin ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu değerlendirmelere göre;

Üniversitelerde yeni başlayan üniversite personeline verilen oryantasyon eğitimi, üniversitenin etik standart ve uygulamalarını da kapsamakta (4,26) ve etik etkisi eğitimlerinin bazıları, üniversitenin tüm çalışanları için uygundur (4,35). Üniversite çalışanları kendileri için hazırlanan etik uygulamalarını daha etkin bir şekilde destekleyen eğitim araştırmalarına teşvik edilmekte (4,06), liderler üniversitelerin çalışanlara yönelik etik karar ve uygulamalarına etki eden formel eğitimi kabul etmektedirler (4,47).

Ancak; üniversite personelinin, etik uygulamaları destekleyen performans değerlendirme sürecini nasıl kullanacakları (3,95), üniversitenin etik politika ve prosedürlerinin nasıl ve niçin olduğu (3,95), kendi değerlerini nasıl açıklayacakları ve etiğe uyumlarını nasıl değerlendirecekleri (3,93) ile yöneticiler için etik etkisi ve iklimin verilerinin kullanımının eğitimi (3,92) konularında eğitimin yapıp yapılmadığı hususları hakkında net bir bilgiye sahip olmadıkları görülmektedir.

Ayrıca “Etik eğitimi ve oryantasyonu” boyutunda yer alan maddelerin ortalamalarının karşılaştırılması ve değerlendirilmesi amacıyla her madde için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Üniversitelerin ortalamaları bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan alt maddeler; **“11.3. Çalışanlar, üniversitenin etik politika ve prosedürlerinin nasıl ve niçin olduğu konusunda eğitilmektedir”** (F=1,788 ;p<0,05), **“11.4. Üniversite personeli, etik uygulamaları destekleyen performans değerlendirme sürecini nasıl kullanacakları konusunda eğitilmektedir”** (F=2,010 ;p<0,05), **“11.5. Çalışanlar, kendi değerlerini nasıl açıklayacakları ve etiğe uyumlarının nasıl değerlendirileceği konularında eğitilmektedir”** (F=2,196 ;p<0,05), **“11.6. Yöneticiler için, etik etkisi ve ikliminin verilerinin kullanımının eğitimi bulunmaktadır”** (F=1,795 ;p<0,05), **“11.7. Üniversite çalışanları, kendileri için hazırlanan etik uygulamalarını daha etkin bir şekilde destekleyen eğitim araştırmalarına teşvik edilmektedir”** (F=2,157;p<0,05) ile **“11.8. Etik etkisi**

eğitimlerinin bazıları, üniversitenin tüm çalışanları için uygundur” (W=2,040;p<0,05) maddeleridir. Bunlar;

- Analizdeki **“11.3. Çalışanlar, üniversitenin etik politika ve prosedürlerinin nasıl ve niçin olduğu konusunda eğitilmektedir”** maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Mersin Üniversitesi (5,40), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,86), Sinop Üniversitesi (4,84) katılım ortalamalarının; Karabük Üniversitesi (3,58), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (3,53), Harran Üniversitesi (3,50), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,33), Ordu Üniversitesi (2,82), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,75) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,20) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

- Diğer **“11.4. Üniversite personeli, etik uygulamaları destekleyen performans değerlendirme sürecini nasıl kullanacakları konusunda eğitilmektedir”** maddesindeki farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Mersin Üniversitesi (5,60), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,00), Sinop Üniversitesi (4,79) katılım ortalamalarının; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (3,40), Karabük Üniversitesi (3,38), Harran Üniversitesi (3,36), Ordu Üniversitesi (2,82), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,75) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,00) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

- Ayrıca **“11.5. Çalışanlar, kendi değerlerini nasıl açıklayacakları ve etiğe uyumlarının nasıl değerlendirileceği konularında eğitilmektedir”** maddesinde ise farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Mersin Üniversitesi (5,60), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,82), Gazi Üniversitesi (4,80) katılım ortalamalarının; Süleyman Demirel Üniversitesi (3,33), Harran Üniversitesi (3,29), Ordu Üniversitesi (3,09), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,42) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,20) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

- Araştırmada yer alan **“11.6. Yöneticiler için, etik etkisi ve ikliminin verilerinin kullanımının eğitimi bulunmaktadır”** maddesindeki farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,82), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,71), Gazi

Üniversitesi (4,70) katılım ortalamalarının; Bingöl Üniversitesi (3,50), Harran Üniversitesi (3,50), Karabük Üniversitesi (3,50), Ordu Üniversitesi (3,09), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,67) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,40) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

- Diğer bir madde “**11.7. Üniversite çalışanları, kendileri için hazırlanan etik uygulamalarını daha etkin bir şekilde destekleyen eğitim araştırmalarına teşvik edilmektedir**” maddesidir. Bu maddedeki farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Mersin Üniversitesi (6,00), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,12), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00) katılım ortalamalarının; Karabük Üniversitesi (3,46), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,08), Ordu Üniversitesi (2,91) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,80) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

- Bu boyutta yer alan “**11.8. Etik etkisi eğitimlerinin bazıları, üniversitenin tüm çalışanları için uygundur**” son maddesinde ise farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Mersin Üniversitesi (5,60), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,41), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14) katılım ortalamalarının; Bingöl Üniversitesi (3,38), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,25) ve Fırat Üniversitesi'nin (3,00) katılım ortalamalarından büyük olduğu anlaşılmaktadır.

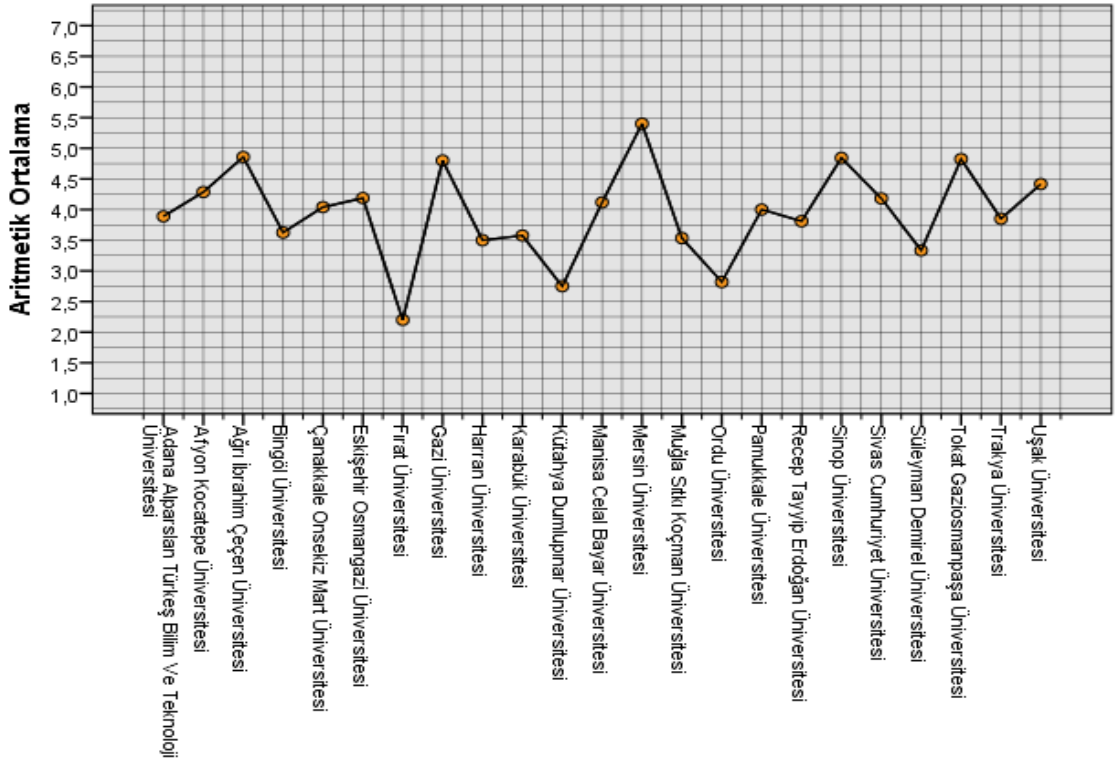
Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde 11.3, 11.4, 11.5, 11.6, 11.7 ve 11.8'inci maddelerinde üniversitelerin ortalamaları arasında istatistiksel anlamda farklılık bulunmakta olup diğer 2 maddede ise istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber 11.3, 11.4, 11.5, 11.6, 11.7 ve 11.8'inci maddelerin ortalamalarına ait grafikler Şekil 18, 19, 20, 21, 22 ve Şekil 23'de gösterilmiştir. Farklılık göstermeyen diğer maddelere ait grafiklere yer verilmemiştir.

Tablo 18'deki “**11.1. Yeni başlayan üniversite personeline verilen oryantasyon eğitimi, üniversitenin etik standart ve uygulamalarını da kapsamaktadır**” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,20), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,94), Afyon Kocatepe Üniversitesi (4,93) ve en düşük ortalamaya sahip

üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,38), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,25) ve Ordu Üniversitesi (3,18) oldukları görülmektedir.

Tablo 18'deki “11.2. Liderler, üniversite çalışanlarının etik karar ve uygulamalarına etki eden formal eğitimi kabul etmektedir” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,11), Sinop Üniversitesi (5,05) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl ve Kütahya Dumlupınar Üniversiteleri (3,50) ve Ordu Üniversitesi (3,36) oldukları görülmektedir.

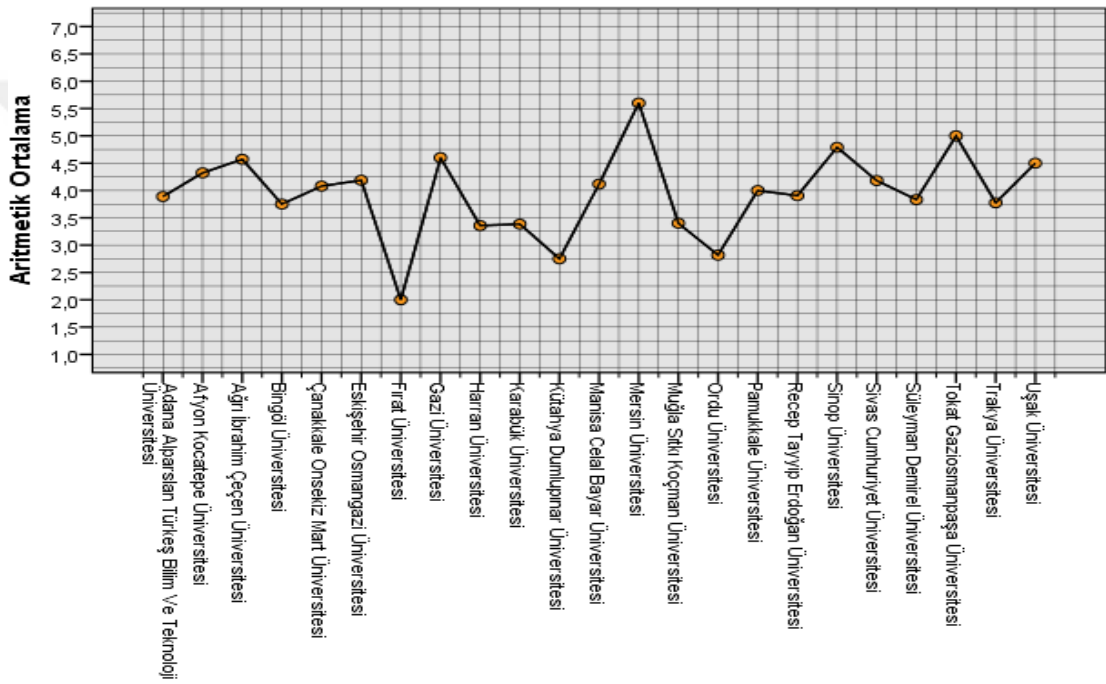
Şekil 18: “11.3. Çalışanlar, Üniversitenin Etik Politika ve Prosedürlerinin Nasıl ve Niçin Olduğu Konusunda Eğitilmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselsel Gösterimi



Şekil 18'deki “11.3. Çalışanlar, üniversitenin etik politika ve prosedürlerinin nasıl ve niçin olduğu konusunda eğitilmektedir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselsel gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya

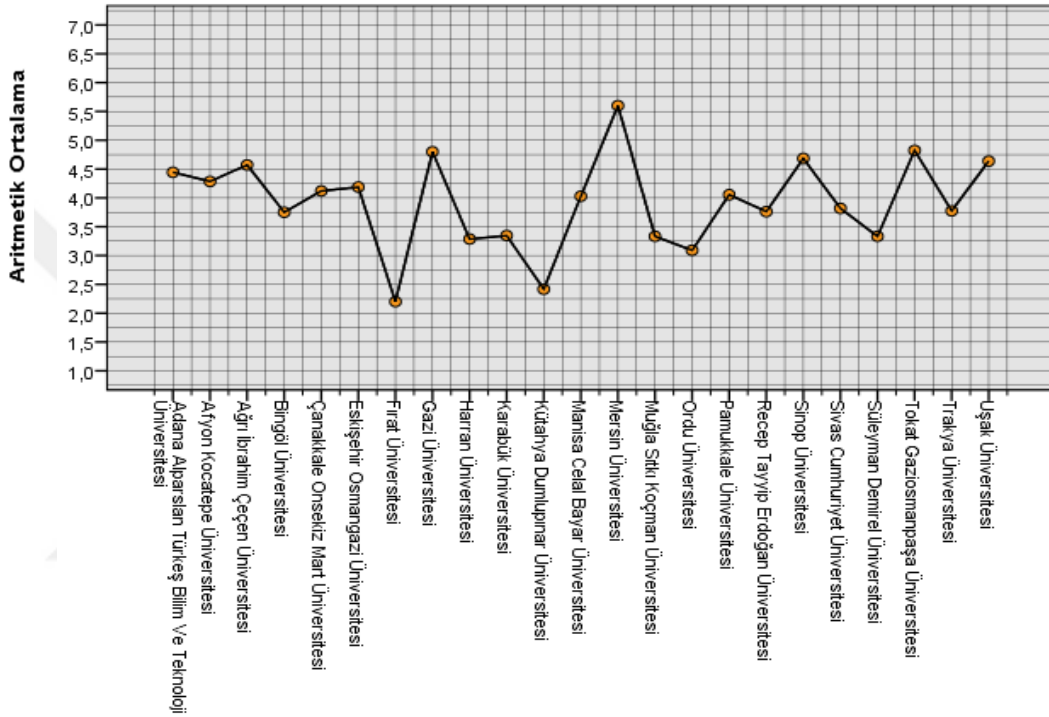
sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,40), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,86), Sinop Üniversitesi (4,84) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (2,82), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,75) ve Fırat Üniversitesi (2,20) oldukları görülmektedir.

Şekil 19: “11.4. Üniversite Personeli, Etik Uygulamaları Destekleyen Performans Değerleme Sürecini Nasıl Kullanacakları Konusunda Eğitilmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafıksel Gösterimi



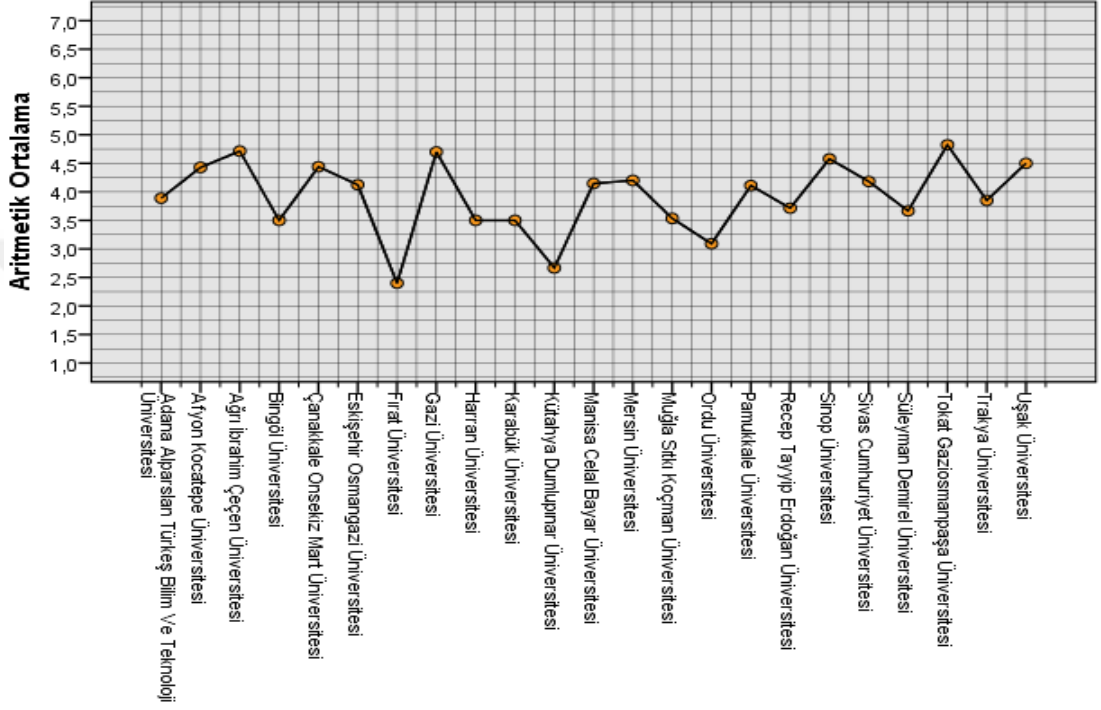
Şekil 19'daki “11.4. Üniversite personeli, etik uygulamaları destekleyen performans değerlendirme sürecini nasıl kullanacakları konusunda eğitilmektedir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafıksel gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,00), Sinop Üniversitesi (4,79) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (2,82), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,75) ve Fırat Üniversitesi (2,00) oldukları görülmektedir.

Şekil 20: “11.5. Çalışanlar, Kendi Değerlerini Nasıl Açıklayacakları ve Etiğe Uyumlarının Nasıl Değerlendirileceği Konularında Eğitilmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafiks gösterimi



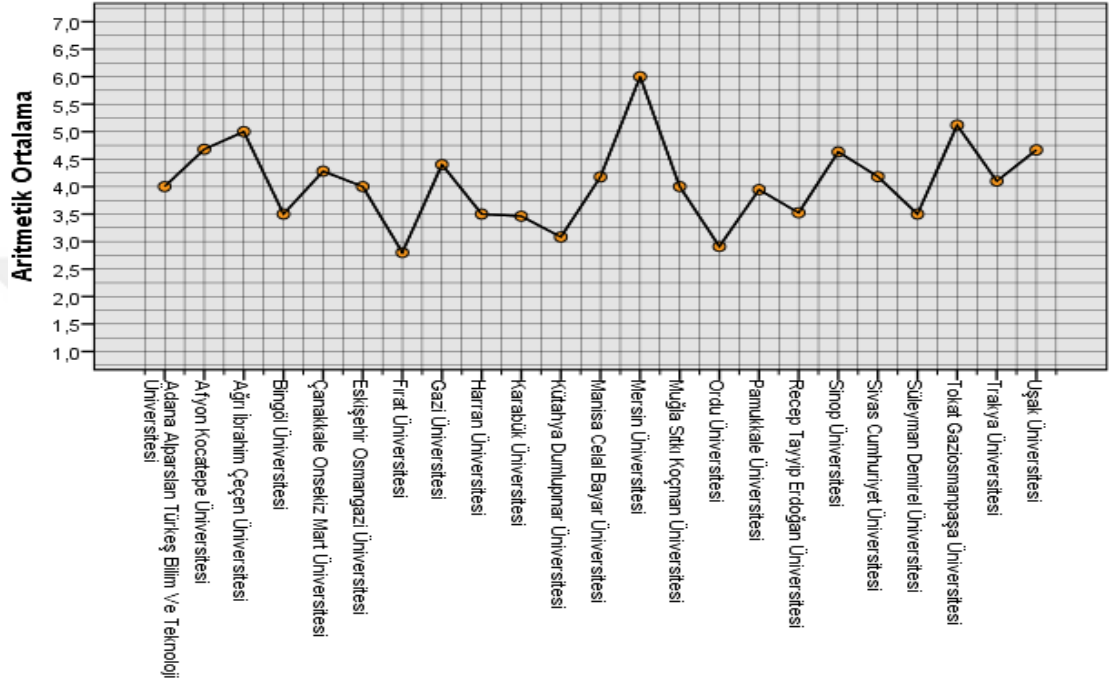
Şekil 20’deki “11.5. Çalışanlar, kendi değerlerini nasıl açıklayacakları ve etiğe uyumlarının nasıl değerlendirileceği konularında eğitilmektedir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafiks gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,82), Gazi Üniversitesi (4,80) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,09), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,42) ve Fırat Üniversitesi (2,20) oldukları görülmektedir.

Şekil 21: “11.6. Yöneticiler İçin, Etik Etkisi ve İkliminin Verilerinin Kullanımının Eğitimi Bulunmaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



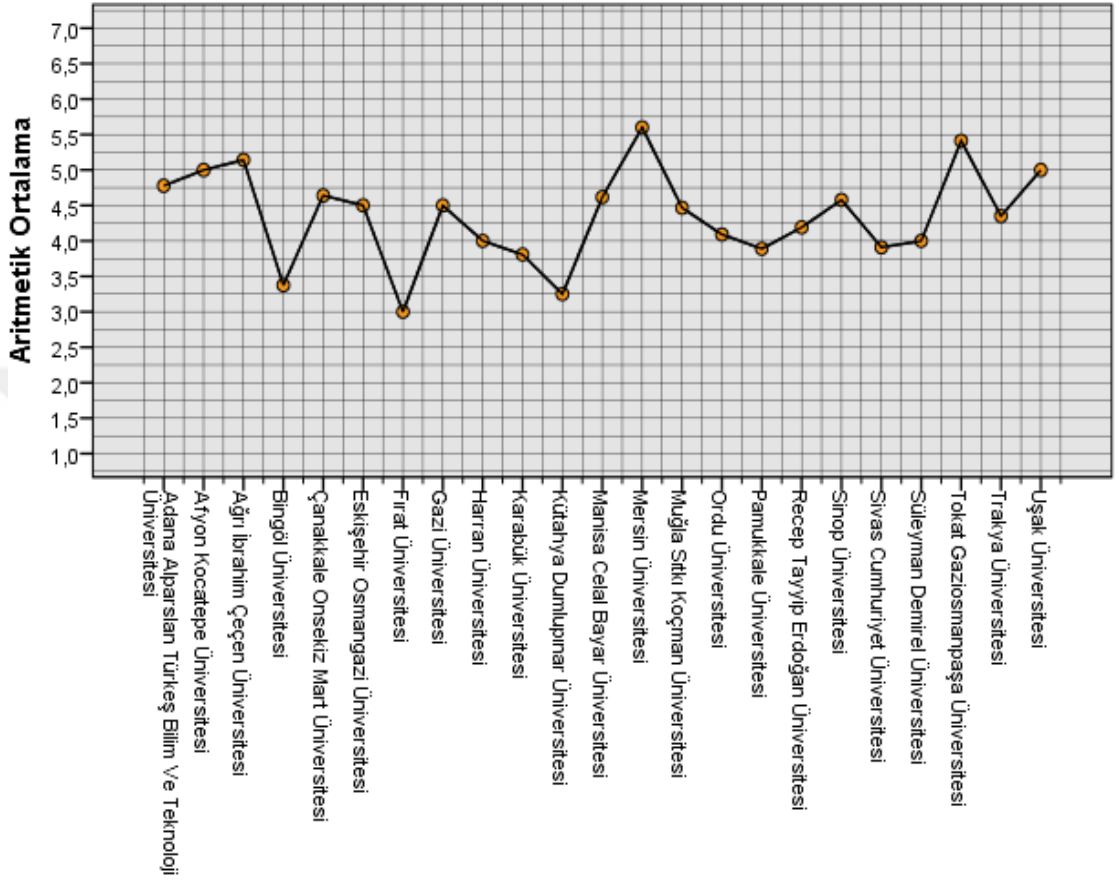
Şekil 21’deki “11.6. Yöneticiler için, etik etkisi ve ikliminin verilerinin kullanımının eğitimi bulunmaktadır” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,82), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,71), Gazi Üniversitesi (4,70) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,09), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,67) ve Fırat Üniversitesi’nin (2,40) oldukları görülmektedir.

Şekil 22: “11.7. Üniversite Çalışanları, Kendileri İçin Hazırlanan Etik Uygulamalarını Daha Etkin Bir Şekilde Destekleyen Eğitim Araştırmalarına Teşvik Edilmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 22’deki “11.7. Üniversite çalışanları, kendileri için hazırlanan etik uygulamalarını daha etkin bir şekilde destekleyen eğitim araştırmalarına teşvik edilmektedir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafiksel gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (6,00), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,12), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,08), Ordu Üniversitesi (2,91) ve Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Şekil 23: “11.8. Etik Etkisi Eğitimlerinin Bazıları, Üniversitenin Tüm Çalışanları İçin Uygundur” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 23’deki “11.8. Etik etkisi eğitimlerinin bazıları, üniversitenin tüm çalışanları için uygundur” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,60), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,41), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,38), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,25) ve Fırat Üniversitesi (3,00) oldukları görülmektedir.

Tablo 19: “12. Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı” Boyutunda Yer Alan Maddelerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Alt Maddeler							
	12.1. Üniversitemin uygulamaları, politikaları ve prosedürleri belirtilirken çalışanların değerleri de gözönünde tutulmaktadır.	12.2. Liderler, kendi kararları ile bu kararları uygulamak zorunda olan üniversite çalışanlarının değerleri arasındaki uyumu araştırır.	12.3. Üniversite çalışanları, işleriyle bağlantılı olan tüm etik kaygılarını belirtmeleri yönünde teşvik edilmektedir.	12.4. Üniversite çalışanları, kendi bireysel değerlerini ifade etmede ve açıklamada eğitilmekte ve desteklenmektedir.	12.5. Etik iklim ve etkililik değerleri, üniversite çalışanlarının değerlerine önem vermeyi içermektedir.	12.6. Liderler, üniversite ve çalışanların değerleri arasındaki uyumun artışıını bilmekte ve ödüllendirmektedir.	12.7. Üniversite çalışanları, işleri ile ilgili herhangi bir konuda etİge dayalı kaygı tespit etiklerinde dikkate alınmaktadır.	12.8. Üniversite çalışanları, etik çatışma yaratan kilit kararlara etki etme fırsatına sahiptirler.
ATÜ	4,67	4,89	4,56	4,44	4,78	4,33	4,56	4,22
AKÜ	4,46	4,25	4,18	4,29	4,64	3,79	4,46	4,04
AĞRI Ü.	5,00	5,14	5,00	4,86	5,00	4,57	5,14	5,29
BİNGÖL Ü.	3,75	3,50	3,50	3,75	4,00	3,63	3,13	3,13
ÇOMÜ	4,40	4,60	4,28	3,96	4,28	3,80	4,32	4,08
OGÜ	4,25	4,00	3,63	3,94	4,44	3,75	4,50	4,00
FIRAT Ü.	2,80	2,80	2,40	2,40	2,80	2,40	3,40	2,60
GAZİ Ü.	4,20	4,30	4,70	4,50	4,50	3,90	4,00	4,30
HARRAN Ü.	3,43	3,36	3,29	3,07	3,64	3,07	3,36	3,50
KARABÜK Ü.	3,69	3,73	3,69	3,31	3,85	3,58	4,00	3,58
DUMLUPINAR Ü.	4,00	3,08	3,25	3,17	3,92	3,08	3,83	2,83
CBÜ	4,26	4,56	4,32	4,00	4,53	3,79	4,03	3,97
MERSİN Ü.	4,00	4,40	4,40	4,60	5,40	3,20	3,40	4,40
MÜ	4,00	4,00	3,67	3,60	4,20	3,60	3,67	3,67
ODÜ	3,64	3,27	2,64	3,00	3,09	2,27	2,91	3,09
PAÜ	4,11	3,78	3,94	3,89	4,67	4,06	4,06	4,06
ERDOĞAN Ü.	3,81	4,24	3,86	3,57	4,33	3,86	3,90	3,81
SİNOP Ü.	4,47	4,63	4,58	4,84	5,11	4,53	4,89	4,42
CUMHURİYET Ü.	3,55	4,09	3,36	2,91	4,27	3,36	3,91	3,55
SDÜ	3,33	3,50	3,67	4,17	3,67	3,67	3,67	3,50
GOP Ü.	4,94	5,00	5,06	5,06	5,29	4,94	5,24	4,88
TRAKYA Ü.	3,88	3,88	3,88	3,90	4,30	3,63	4,28	3,83
UŞAK Ü.	4,58	4,53	4,42	4,33	4,94	4,17	4,67	4,42
\bar{x}	4,05	4,07	3,92	3,89	4,33	3,69	4,06	3,88
F veya Welch	1,085^a	1,687^β	1,686^a	1,887^a	1,686^β	1,795^a	2,016^β	1,414^a
P	,361	,046*	,028*	,010*	,034*	,016*	,012*	,103

* $p < 0,05$ a: One Way ANOVA test β : Welch test

Üniversitelerin, çalışanların kişilik değerlerine saygı boyutunda Tablo 19’da yer alan maddelerin ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu çerçevede;

Üniversitelerin uygulamaları, politikaları ve prosedürleri belirlenirken çalışanların değerleri göz önünde tutulmaktadır (4,05). Etik iklim ve etkililik değerleri, üniversite çalışanlarının değerlerine önem vermeyi içermektedir (4,33). Liderlerin, kendi kararları ile bu kararları uygulamak zorunda olan üniversite çalışanlarının değerleri arasındaki uyumu araştırdıkları görülmektedir (4,07). Çalışanlar işleri ile ilgili herhangi bir konuda etiğe dayalı kaygı tespit ettiklerinde ve bu kaygılarını dile getirdiklerinde dikkate alındıklarını söyleyebiliriz (4,06). Ancak, üniversite ve çalışanların değerleri arasındaki uyumun artışı bilme ve ödüllendirme (3,69), üniversite çalışanları işleriyle bağlantılı olan tüm etik kaygılarını belirtme yönünde teşvik edilme (3,92), çalışanların kendi bireysel değerlerini ifade etme ve açıklama konusunda eğitilme ve desteklenme (3,89) ile üniversite çalışanları etik çatışma yaratan kilit kararlara etki etme fırsatına sahip olma (3,88) konularının önemsenmesi hakkında tereddütlerin var olduğu görülmektedir.

Ayrıca “Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı” boyutunda yer alan maddelerin ortalamalarının karşılaştırılması ve değerlendirilmesi amacıyla her madde için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Üniversitelerin ortalamaları arasından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan alt maddeler; **“12.2. Liderler, kendi kararları ile bu kararları uygulamak zorunda olan üniversite çalışanlarının değerleri arasındaki uyumu araştırır”** maddesi ($W=1,687$; $p<0,05$), **“12.3. Üniversite çalışanları, işleriyle bağlantılı olan tüm etik kaygılarını belirtmeleri yönünde teşvik edilmektedir”** maddesi ($F=1,686$; $p<0,05$), **“12.4. Üniversite çalışanları, kendi bireysel değerlerini ifade etmede ve açıklamada eğitilmekte ve desteklenmektedir”** maddesi ($F=1,887$; $p<0,05$), **“12.5. Etik iklim ve etkililik değerleri, üniversite çalışanlarının değerlerine önem vermeyi içermektedir”** maddesi ($W=1,686$; $p<0,05$), **“12.6. Liderler, üniversite ve çalışanların değerleri arasındaki uyumun artışı bilmekte ve ödüllendirmektedir”** maddesi ($F=1,795$; $p<0,05$) ile **“12.7. Üniversite çalışanları, işleri ile ilgili herhangi bir konuda etiğe dayalı kaygı tespit ettiklerinde dikkate alınmaktadır”** ($W=2,016$; $p<0,05$) maddeleri tespit edilmiştir. Bunlar;

- Çalışmadaki “**12.2. Liderler, kendi kararları ile bu kararları uygulamak zorunda olan üniversite çalışanlarının değerleri arasındaki uyumu araştırır**” alt maddesinde farklılığın kaynağı Tamhane’s testi ile incelenmiştir. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,00), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (4,89) katılım ortalamalarının; Trakya Üniversitesi (3,88), Pamukkale Üniversitesi (3,78), Karabük Üniversitesi (3,73), Bingöl Üniversitesi (3,50), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,50), Harran Üniversitesi (3,36), Ordu Üniversitesi (3,27), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,08) ve Fırat Üniversitesi’nin (2,80) katılım ortalamalarından büyük olduğu görülmektedir.

- Boyutun “**12.3. Üniversite çalışanları, işleriyle bağlantılı olan tüm etik kaygılarını belirtmeleri yönünde teşvik edilmektedir**” alt maddesindeki farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,06), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00), Gazi Üniversitesi (4,70), Sinop Üniversitesi (4,58), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (4,56) katılım ortalamalarının; Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (3,63), Bingöl Üniversitesi (3,50), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,36), Harran Üniversitesi (3,29), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,25), Ordu Üniversitesi (2,64) ve Fırat Üniversitesi’nin (2,40) katılım ortalamalarından büyük olduğu görülmektedir.

- Diğer bir “**12.4. Üniversite çalışanları, kendi bireysel değerlerini ifade etmede ve açıklamada eğitilmekte ve desteklenmektedir**” alt maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,06), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,86), Sinop Üniversitesi (4,84) katılım ortalamalarının; Bingöl Üniversitesi (3,75), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (3,60), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (3,57), Karabük Üniversitesi (3,31), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,17), Harran Üniversitesi (3,07), Ordu Üniversitesi (3,00), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (2,91) ve Fırat Üniversitesi’nin (2,40) katılım ortalamalarından büyük olduğu görülmektedir.

- Analizin “**12.5. Etik iklim ve etkililik değerleri, üniversite çalışanlarının değerlerine önem vermeyi içermektedir**” alt maddesinde farklılığın kaynağı

Tamhane's testi ile incelenmiştir. Mersin Üniversitesi (5,40), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,29), Sinop Üniversitesi (5,11), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00), Uşak Üniversitesi (4,94) katılım ortalamalarının; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (4,20), Bingöl Üniversitesi (4,00), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,92), Karabük Üniversitesi (3,85), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,67), Harran Üniversitesi (3,64), Ordu Üniversitesi (3,09) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,80) katılım ortalamalarından büyük olduğu görülmektedir.

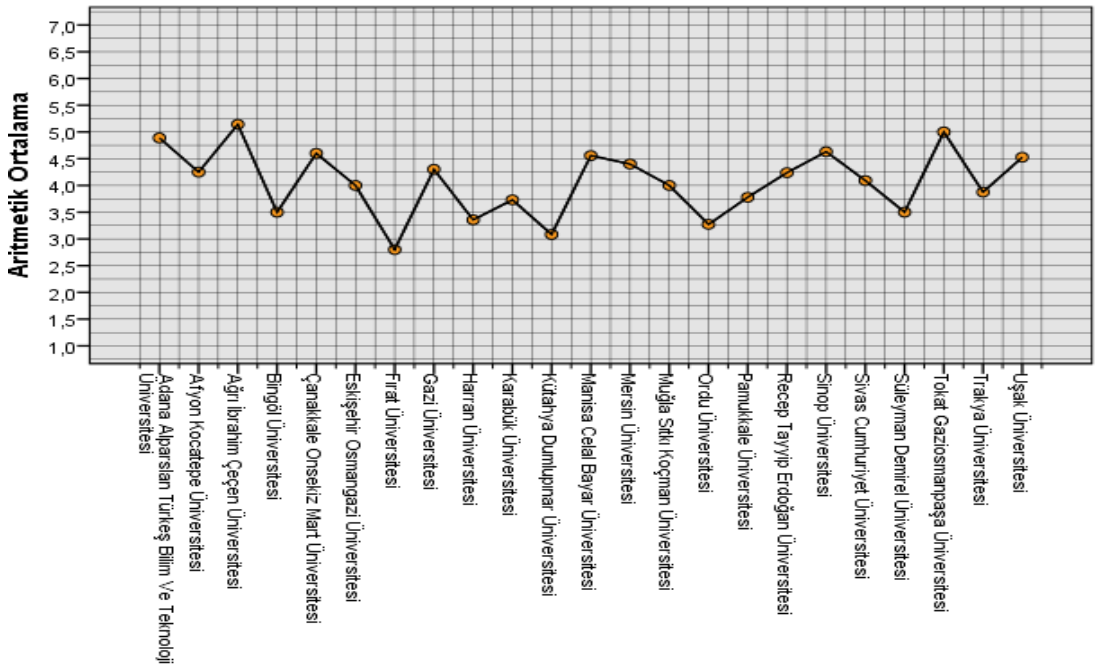
- Çalışmanın **“12.6. Liderler, üniversite ve çalışanların değerleri arasındaki uyumun artışı bilmekte ve ödüllendirmektedir”** alt maddesinde farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,94), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,57), Sinop Üniversitesi (4,53) katılım ortalamalarının; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (3,60), Karabük Üniversitesi (3,58), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,36), Mersin Üniversitesi (3,20), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,08), Harran Üniversitesi (3,07), Fırat Üniversitesi (2,40) ve Ordu Üniversitesi'nin (2,27) katılım ortalamalarından büyük olduğu görülmektedir.

- Bu boyutun **“12.7. Üniversite çalışanları, işleri ile ilgili herhangi bir konuda etiğe dayalı kaygı tespit ettiklerinde dikkate alınmaktadır”** alt maddesinde farklılığın kaynağı Tamhane's testi ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,24), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Sinop Üniversitesi (4,89), Uşak Üniversitesi (4,67) katılım ortalamalarının; Fırat Üniversitesi (3,40), Mersin Üniversitesi (3,40), Harran Üniversitesi (3,36), Bingöl Üniversitesi (3,13) ve Ordu Üniversitesi'nin (2,91) katılım ortalamalarından büyük olduğu görülmektedir.

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde 12.2, 12.3 12.4, 12.5, 12.6 ve 12.7'nci maddelerinde üniversitelerin ortalamaları arasında istatistiksel anlamda farklılık bulunmakta olup diğer 2 maddede ise istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla beraber 12.2, 12.3 12.4, 12.5, 12.6 ve 12.7'nci maddelerin ortalamalarına ait grafikler Şekil 24, 25, 26, 27, 28 ve Şekil 29'da gösterilmiştir. Farklılık göstermeyen diğer maddelere ait grafiklere yer verilmemiştir.

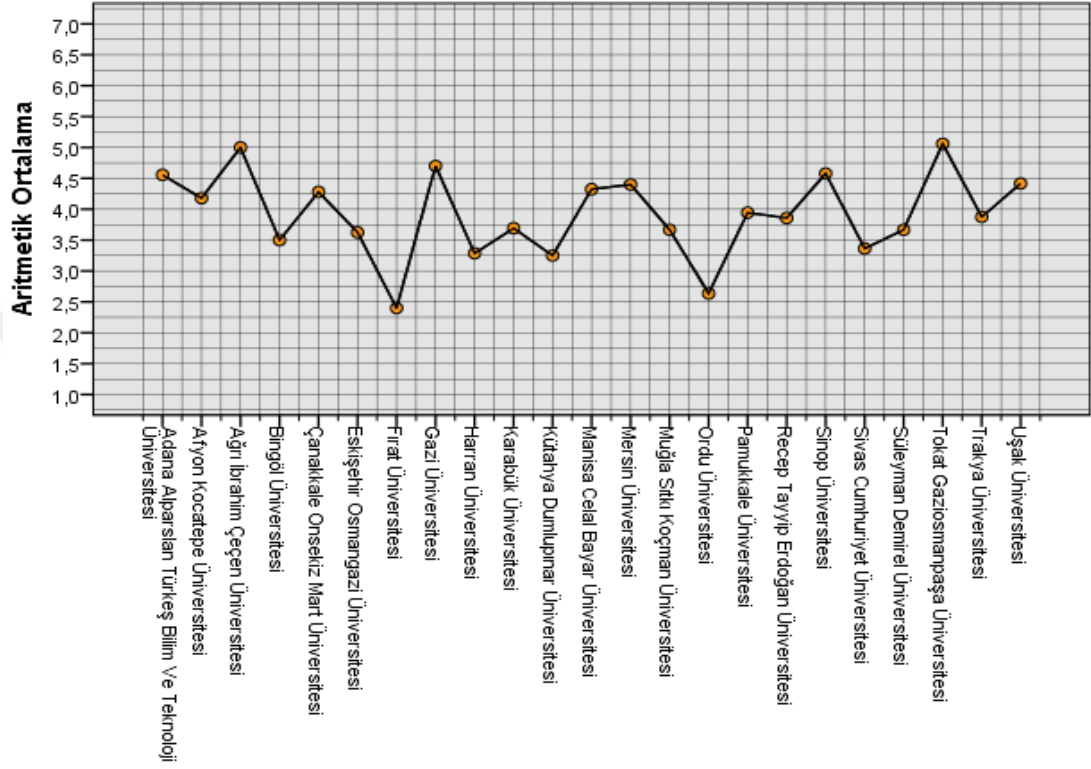
Tablo 19'daki “**12.1. Üniversitenin uygulamaları, politikaları ve prosedürleri belirtilirken çalışanların değerleri de göz önünde tutulmaktadır**” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,94), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (4,67) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran Üniversitesi (3,43), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,33) ve Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Şekil 24: “12.2. Liderler, Kendi Kararları ile Bu Kararları Uygulamak Zorunda Olan Üniversite Çalışanlarının Değerleri Arasındaki Uyumu Araştırır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselsel Gösterimi



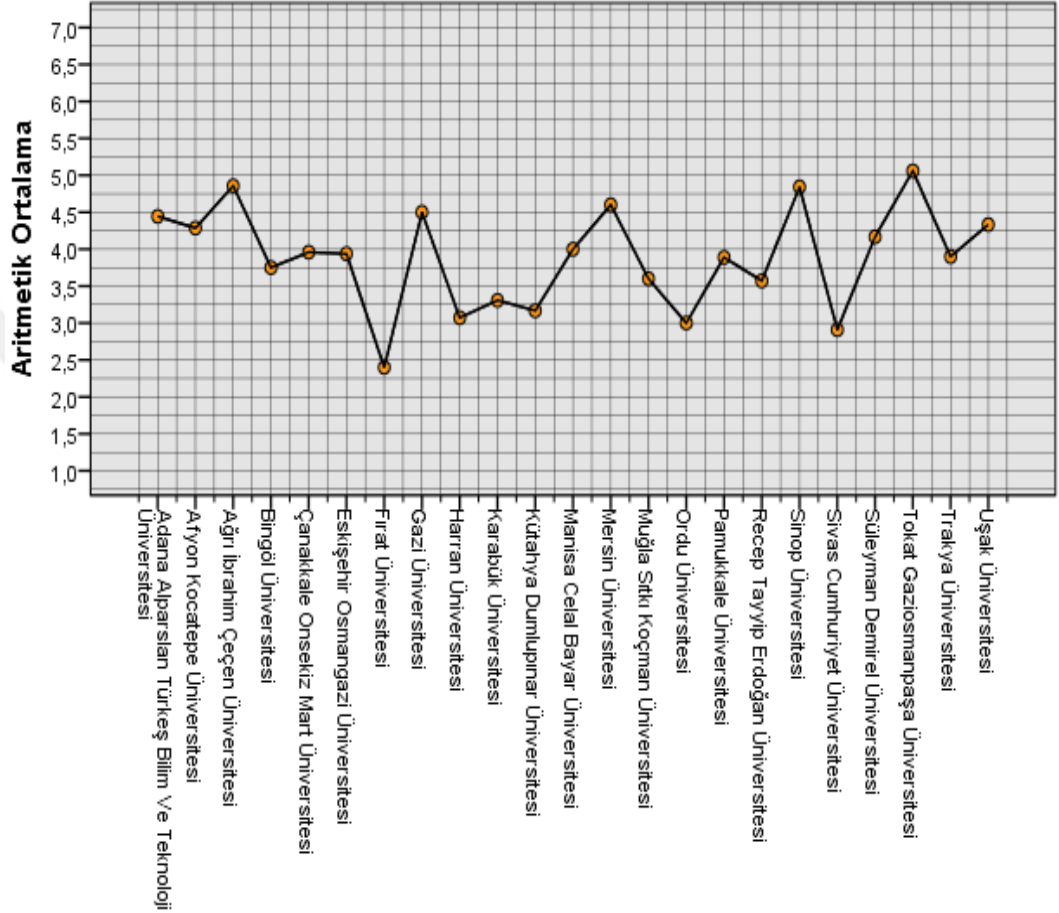
Şekil 24'deki “**12.2. Liderler, kendi kararları ile bu kararları uygulamak zorunda olan üniversite çalışanlarının değerleri arasındaki uyumu araştırır**” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselsel gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,00), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (4,89) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,27), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,08) ve Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Şekil 25: “12.3. Üniversite Çalışanları, İşleriyle Bağlantılı Olan Tüm Etik Kaygılarını Belirtmeleri Yönünde Teşvik Edilmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafiksəl Gösterimi



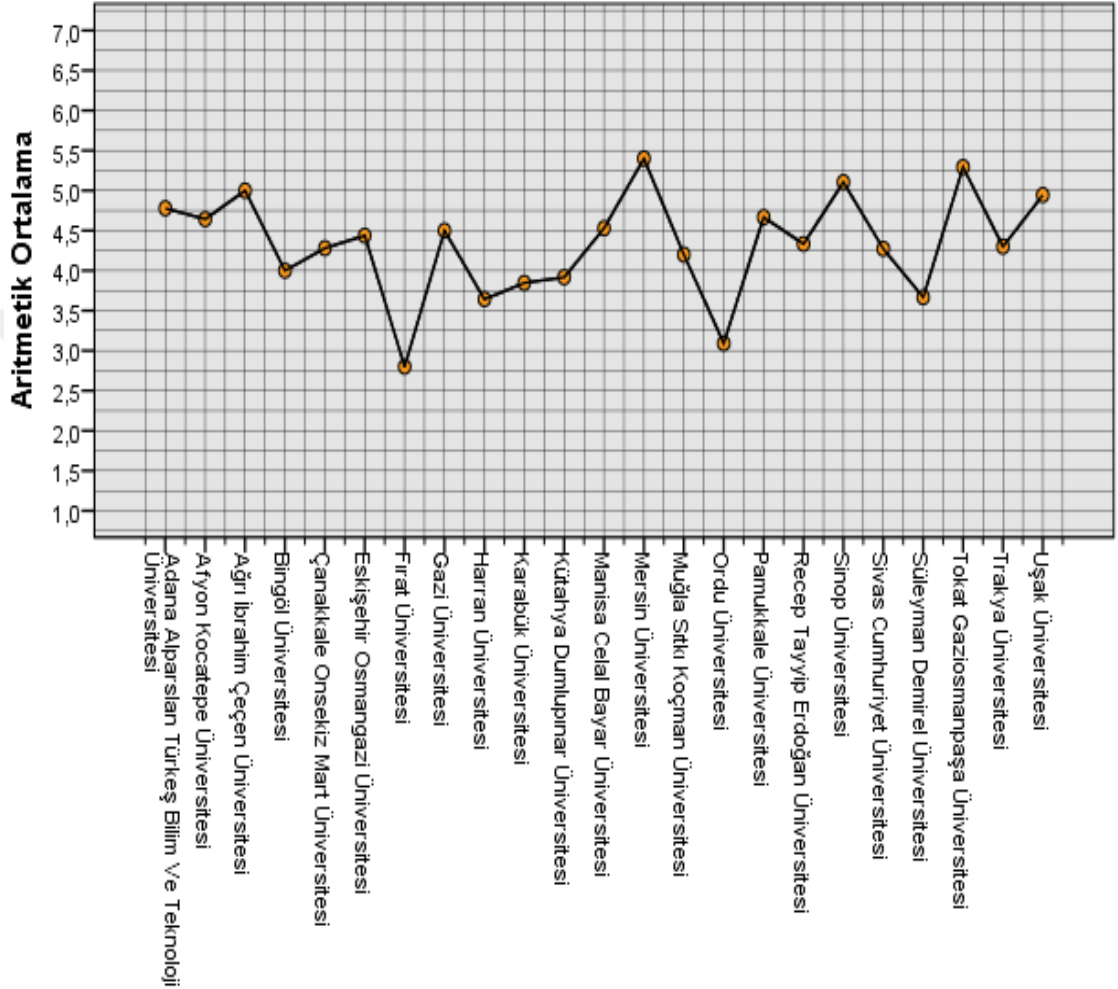
Şekil 25’deki “12.3. Üniversite çalışanları, işleriyle bağlantılı olan tüm etik kaygılarını belirtmeleri yönünde teşvik edilmektedir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafiksəl gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,06), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00), Gazi Üniversitesi (4,70) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,25), Ordu Üniversitesi (2,64) ve Fırat Üniversitesi (2,40) oldukları görülmektedir.

Şekil 26: “12.4. Üniversite Çalışanları, Kendi Bireysel Değerlerini İfade Etmede ve Açıklamada Eğitilmekte ve Desteklenmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



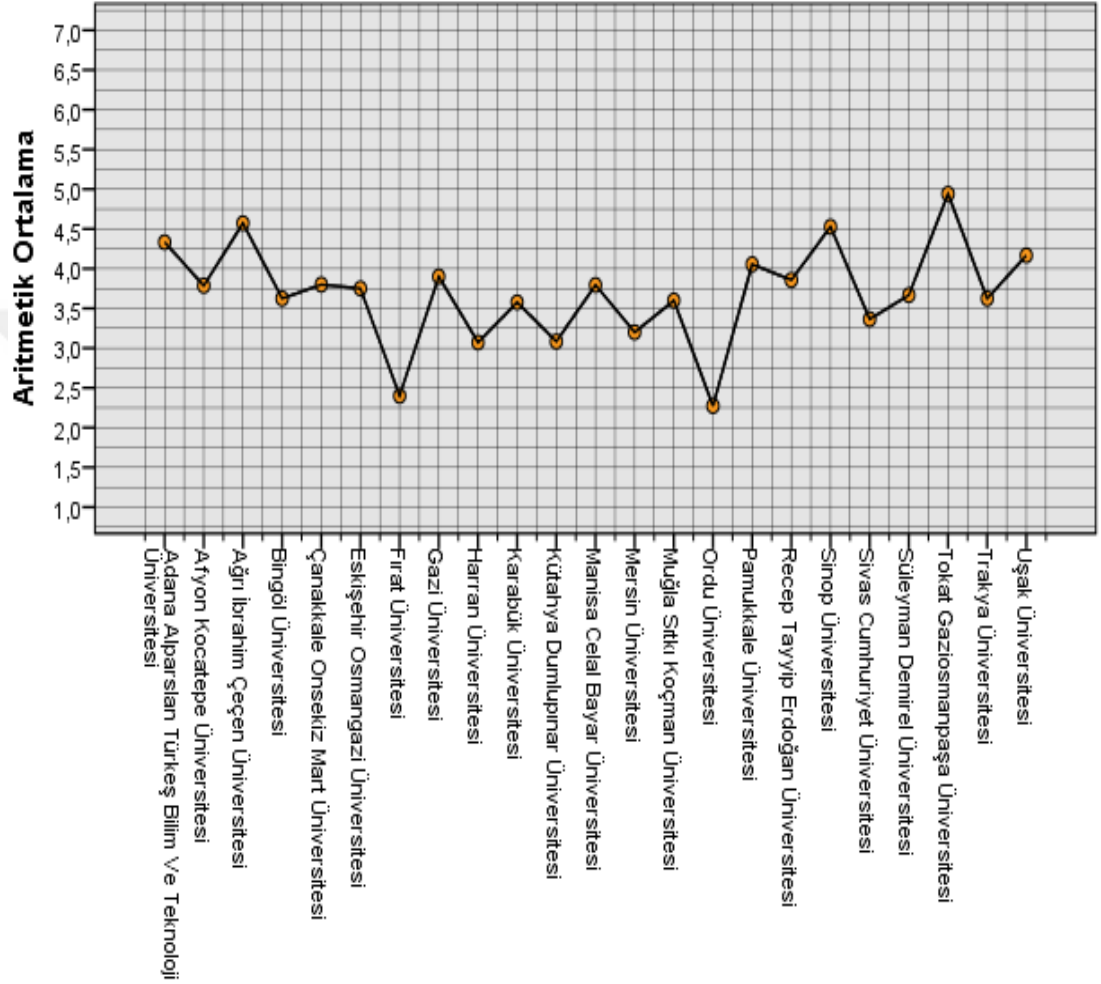
Şekil 26'daki “12.4. Üniversite çalışanları, kendi bireysel değerlerini ifade etmede ve açıklamada eğitilmekte ve desteklenmektedir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,06), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,86), Sinop Üniversitesi (4,84) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,00), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (2,91) ve Fırat Üniversitesi (2,40) oldukları görülmektedir.

Şekil 27: “12.5. Etik İklim ve Etkililik Değerleri, Üniversite Çalışanlarının Değerlerine Önem Vermeyi İçermektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafiks gösterimi



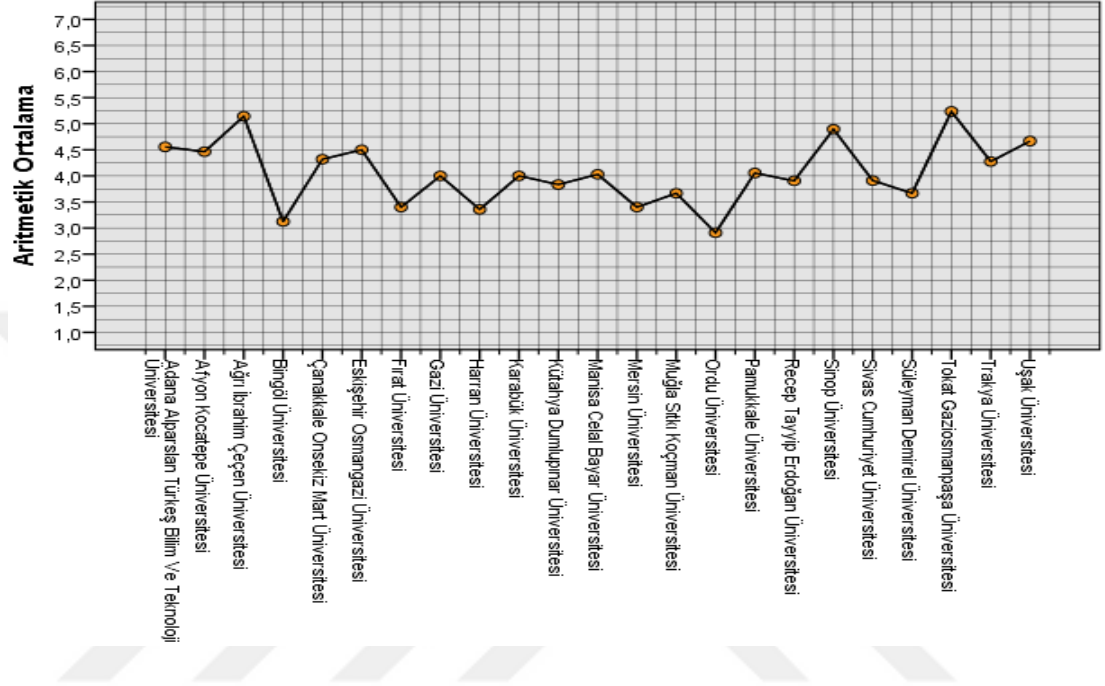
Şekil 27’deki “12.5. Etik iklim ve etkililik değerleri, üniversite çalışanlarının değerlerine önem vermeyi içermektedir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafiks gösterimi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,40), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,29), Sinop Üniversitesi (5,11) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran Üniversitesi (3,64), Ordu Üniversitesi (3,09) ve Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Şekil 28: “12.6. Liderler, Üniversite ve Çalışanların Değerleri Arasındaki Uyumun Artışını Bilmekte ve Ödüllendirmektedir” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 28’deki “12.6. Liderler, üniversite ve çalışanların değerleri arasındaki uyumun artışını bilmekte ve ödüllendirmektedir” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,94), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,57), Sinop Üniversitesi (4,53) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran Üniversitesi (3,07), Fırat Üniversitesi (2,40) ve Ordu Üniversitesi (2,27) oldukları görülmektedir.

Şekil 29: “12.7. Üniversite Çalışanları, İşleri ile İlgili Herhangi Bir Konuda Etiğe Dayalı Kaygı Tespit Ettiklerinde Dikkate Alınmaktadır” Maddesi İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 29’deki “12.7. Üniversite çalışanları, işleri ile ilgili herhangi bir konuda etiğe dayalı kaygı tespit ettiklerinde dikkate alınmaktadır” maddesi için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,24), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,14), Sinop Üniversitesi (4,89) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran Üniversitesi (3,36), Bingöl Üniversitesi (3,13) ve Ordu Üniversitesi (2,91) oldukları görülmektedir.

Tablo 19’deki “12.8. Üniversite çalışanları, etik çatışma yaratan kilit kararlara etki etme fırsatına sahiptirler” maddesi için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,29), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,88), Sinop ve Uşak Üniversiteleri (4,42) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,09), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,83) ve Fırat Üniversitesi (2,60) oldukları görülmektedir.

Tablo 20: Araştırma Hipotezlerinin Analiz Edilmesi ve Boyut Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Üniversiteler	Boyutlar											
	1. Açık Organizasyon Değerleri	2. Etik Stratejileri, Hedef ve Amaçlar	3. Etik Politika ve Prosedürleri	4. Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü	5. Etiğe Uygun Davranışları Ödüllendirmek	6. Etiğe Dayalı Karar Seçimi İçin Kurallar	7. Etik İklimini Belirlemek	8. Etiğe Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı	9. Etiğe Dayalı Liderlik Uygulamaları	10. Etiğe Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek	11. Etik Eğitimi ve Oryantasyonu	12. Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı
ATÜ	5,26	4,88	4,93	5,11	4,58	4,85	4,54	4,71	4,76	4,40	4,31	4,56
AKÜ	4,73	4,96	4,56	4,54	4,43	4,80	4,52	4,40	4,59	4,58	4,58	4,26
AĞRI Ü.	5,59	5,38	5,21	5,43	5,09	5,27	5,09	5,11	4,88	5,07	4,77	5,00
BİNGÖL Ü.	3,84	4,02	4,06	3,80	3,83	3,98	3,73	3,88	3,75	3,69	3,55	3,55
ÇOMÜ	4,78	4,89	4,71	4,69	4,67	4,95	4,79	4,69	4,48	4,68	4,34	4,22
OGÜ	4,88	4,89	4,57	4,63	4,30	4,71	4,83	4,64	4,76	4,49	4,34	4,06
FIRAT Ü.	3,73	3,55	3,55	3,08	2,90	3,28	3,30	3,40	2,83	3,20	2,80	2,70
GAZİ Ü.	5,13	5,24	4,86	4,66	4,54	4,91	4,78	4,73	4,53	4,38	4,69	4,30
HARRAN Ü.	4,52	4,58	4,09	4,12	3,73	4,22	3,90	3,96	3,88	4,05	3,63	3,34
KARABÜK Ü.	4,10	4,24	4,01	4,21	3,90	3,98	4,01	3,89	4,07	4,02	3,63	3,68
DUMLUPINAR Ü.	4,60	4,40	4,05	4,02	3,81	4,16	3,96	4,09	3,73	3,82	2,96	3,40
CBÜ	4,64	4,82	4,50	4,53	4,13	4,63	4,51	4,34	4,65	4,50	4,29	4,18
MERSİN Ü.	5,23	4,93	4,85	4,90	4,78	5,10	5,15	5,23	5,18	5,18	5,40	4,23
MÜ	4,39	4,63	4,07	4,20	4,09	4,34	4,25	4,18	4,18	4,15	3,79	3,80
ODÜ	4,36	4,48	3,98	3,67	3,44	4,02	3,81	3,99	3,63	3,77	3,17	2,99
PAÜ	4,51	4,50	4,34	4,30	4,35	4,18	4,22	4,36	4,10	4,35	4,06	4,07
ERDOĞAN Ü.	4,85	5,04	4,42	4,29	4,34	4,56	4,47	4,38	4,23	4,36	4,03	3,92
SİNOP Ü.	5,11	5,38	5,05	5,12	4,56	4,99	4,79	4,98	5,02	4,73	4,72	4,68
CUMHURİYET Ü.	4,36	4,33	4,23	4,59	4,48	4,35	4,43	4,66	4,66	4,09	4,25	3,63
SDÜ	4,54	4,73	4,15	3,85	4,29	4,42	3,73	3,88	3,69	3,48	3,65	3,65
GOP Ü.	4,90	5,10	5,00	5,15	5,04	5,04	5,05	5,12	5,15	4,96	4,99	5,05
TRAKYA Ü.	4,51	4,57	4,33	4,21	4,28	4,55	4,46	4,40	4,28	4,28	4,01	3,94
UŞAK Ü.	4,92	4,86	4,72	4,79	4,51	4,89	4,81	4,75	4,65	4,81	4,62	4,51
\bar{x}	4,67	4,71	4,44	4,43	4,26	4,53	4,40	4,42	4,33	4,31	4,11	3,99
F veya Welch	1,397^a	1,544^a	1,246^a	1,640^a	1,366^a	1,795^a	1,397^β	1,544^β	1,246^β	1,640^a	2,020^a	1,795^β
P	,111	,057	,205	,036*	,127	,072	,138	,189	,172	,194	,005**	,025*

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ α : One Way ANOVA test β : Welch test

Tablo 20'deki araştırma ölçeğinden hesaplanan boyut ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmıştır. Her boyut için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Bu çerçevede üniversitelerin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p < 0,05$) bulunan boyutlar; **“4. Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü”** boyutu $F=1,640$; $p < 0,05$, **“11. Etik Eğitimi ve Oryantasyonu”** boyutu $F=2,020$; $p < 0,05$ ile **“12. Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı”** boyutu $W=1,795$; $p < 0,05$ olduğundan 4., 11. ve 12'nci boyutların H_4 , H_{11} , ve H_{12} hipotezleri **doğrulanmamıştır**. Bu boyutlardaki farklılığın kaynağı aşağıda belirtildiği şekilde detaylandırılmıştır. Bunlar;

- Boyut 4'de **“Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü”** boyutundaki farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,15), Sinop Üniversitesi (5,12), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,11) katılım ortalamalarının; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (4,20), Harran Üniversitesi (4,12), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (4,02), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,85), Bingöl Üniversitesi (3,80), Ordu Üniversitesi (3,67) ve Fırat Üniversitesi'nin (3,08) katılım ortalamalarından büyük oldukları görülmektedir.

- Boyut 11'de **“Etik Eğitimi ve Oryantasyonu”** boyutundaki farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Mersin Üniversitesi (5,40), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,99), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,77), Sinop Üniversitesi (4,72) katılım ortalamalarının; Harran Üniversitesi (3,63), Karabük Üniversitesi (3,63), Bingöl Üniversitesi (3,55), Ordu Üniversitesi (3,17), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,96) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,80) katılım ortalamalarından büyük oldukları görülmektedir.

- Boyut 12'de **“Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı”** değerlendirmesindeki farklılığın kaynağı Tamhane's testi ile incelenmiştir. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,05), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00), Sinop Üniversitesi (4,68) katılım ortalamalarının; Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,63), Bingöl Üniversitesi (3,55), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,40), Harran Üniversitesi (3,34), Ordu Üniversitesi (2,99) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,70) katılım ortalamalarından büyük oldukları görülmektedir.

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde sadece 4., 11. ve 12'nci boyutlarda üniversiteler arasındaki ortalamalarda istatistiksel anlamda farklılık bulunmakta ($p < 0,05$) olup, diğer 9 boyutta ise istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık bulunmadığı ($p > 0,05$) ortaya konulmuştur. Doğrulan (kabul edilen) hipotezlerle ilgili olarak;

H₁: Üniversitenin yazılı etik kodları, üniversitenin içi ve çevresiyle (açık organizasyon değerleriyle) uyumludur.

- Üniversitelerin yazılı etik kodlarının, üniversitelerin içi ve çevresiyle uyumlu olduğu söylenebilir ($p > 0,05$). **H₁ hipotezi doğrulanmıştır.**

H₂: Üniversitenin etik stratejisi, hedef ve amaçları üniversiteyi olumlu etkilemektedir.

- Üniversitelerin etik stratejisi, hedef ve amaçlarının üniversiteyi olumlu etkilediği söylenebilir ($p > 0,05$). **H₂ hipotezi doğrulanmıştır.**

H₃: Üniversitenin etik politika ve prosedürleri üniversiteyi olumlu etkilemektedir.

- Üniversitelerin etik politika ve prosedürlerinin, üniversiteleri olumlu yönde etkilediği söylenebilir ($p > 0,05$). **H₃ hipotezi doğrulanmıştır.**

H₄: Üniversitenin etiğe uygun davranışları ödüllendiren sistemi, adaletli bir biçimde çalışmaktadır.

- Üniversitelerin etiğe uygun davranışları ödüllendiren sistemlerinin hakkaniyetli bir şekilde çalıştığı söylenebilir ($p > 0,05$). **H₄ hipotezi doğrulanmıştır.**

H₅: Üniversitenin etiğe dayalı karar seçimi için koyduğu kurallar kesindir ve herkese eşit biçimde uygulanmaktadır.

- Üniversitelerin etiğe dayalı karar seçimi için ortaya koyduğu kuralların kesin ve herkese eşit bir biçimde uygulanmakta olduğu söylenebilir ($p > 0,05$). **H₅ hipotezi doğrulanmıştır.**

H₆: Üniversitenin etik iklimi, üniversitedeki diğer işler ve kişilerle uyumludur.

- Üniversitelerin etik ikliminin, üniversitelerdeki diğer işler ve kişilerle uyumlu olduğu söylenebilir ($p > 0,05$). **H₆ hipotezi doğrulanmıştır.**

H₈: Üniversitenin etiğe dayalı davranışları destekleyici bir yapı bulunmaktadır.

-Üniversitelerde etiğe uygun davranışları destekleyici bir yapı bulunmakta olduğu söylenebilir ($p>0,05$). **H₈ hipotezi doğrulanmıştır.**

H₉: Üniversitedeki liderler, uygulamalarını etik kodlara göre gerçekleştirirler.

-Üniversitelerde liderlerin, uygulamalarını etik kurallara göre yerine getirdikleri söylenebilir ($p>0,05$). **H₉ hipotezi doğrulanmıştır.**

H₁₀: Üniversitenin etiğe dayalı uygulamaları, iletişim içinde buldukları bütün ilişkilerini olumlu etkiler.

-Üniversitelerin etiğe dayalı uygulamalarının iletişim içinde buldukları bütün ilişkilerini olumlu etkilediği söylenebilir ($p>0,05$). **H₁₀ hipotezi doğrulanmıştır.**

Ayrıca istatistiksel anlamda farklılık gösteren 4., 11. ve 12'nci boyutların ortalamalarına ait grafikler Şekil 30, Şekil 31 ve Şekil 32'de gösterilmiştir. İstatistiksel anlamda farklılık göstermeyen diğer boyutların ortalamalarına ait grafiklere yer verilmemiştir. Ayrıca karşılaştırma yapılan üniversite sayısı fazla olduğundan, her boyut ortalamalar bakımından en yüksek ve en düşük sıralarda yer alan birden fazla üniversitenin verileri ortaya konulmuştur.

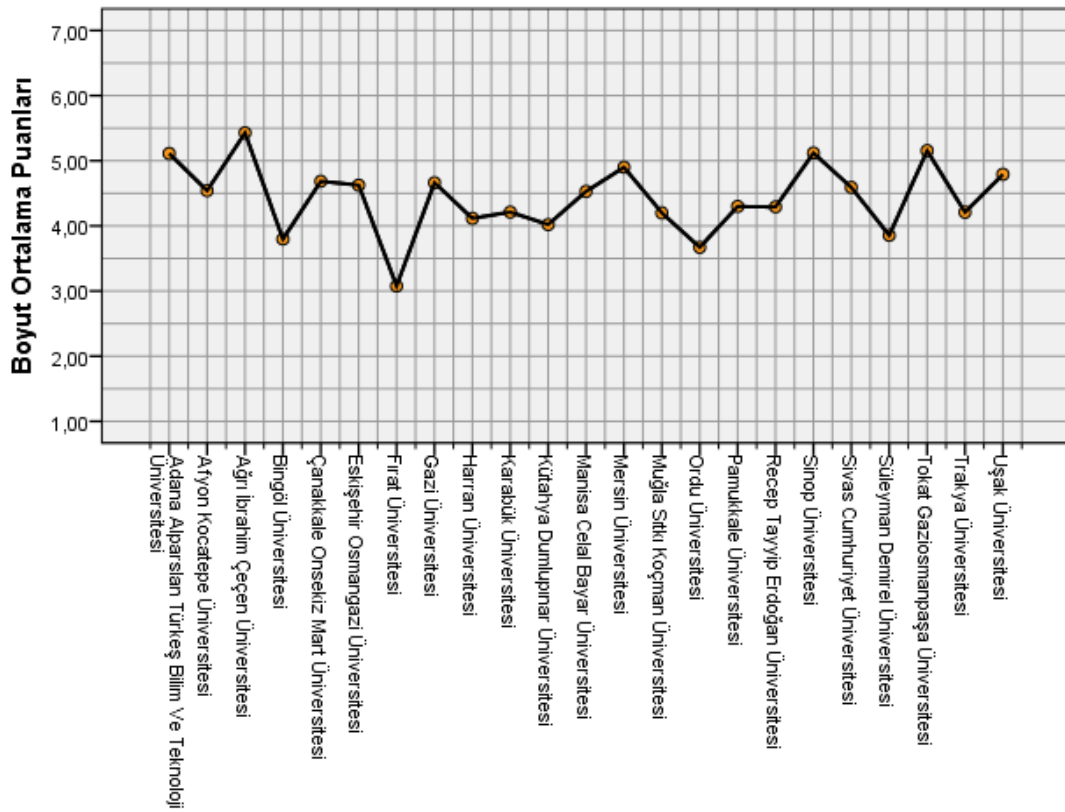
Tablo 20'de "**1. Açık Organizasyon Değerleri**" boyutu için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,59), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,26), Mersin Üniversitesi (5,23) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Karabük Üniversitesi (4,10), Bingöl Üniversitesi (3,84) ve Fırat Üniversitesi (3,73) oldukları görülmektedir.

Tablo 20'de "**2. Etik Stratejileri, Hedef ve Amaçlar**" boyutu için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,38), Sinop Üniversitesi (5,38), Gazi Üniversitesi (5,24) ve en

düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Karabük Üniversitesi (4,24), Bingöl Üniversitesi (4,02) ve Fırat Üniversitesi (3,55) oldukları görülmektedir.

Tablo 20’de “**3. Etik Politika ve Prosedürleri**” boyutu için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,21), Sinop Üniversitesi (5,05), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,00) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Karabük Üniversitesi (4,01), Ordu Üniversitesi (3,98) ve Fırat Üniversitesi (3,55) oldukları görülmektedir.

Şekil 30: “4. Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü” Boyutu İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 30’da “**4. Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü**” boyutu için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,15), Sinop Üniversitesi (5,12) ve en düşük ortalamaya sahip

üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,80), Ordu Üniversitesi (3,67) ve Fırat Üniversitesi (3,08) oldukları görülmektedir.

Tablo 20’de “**5. Etiğe Uygun Davranışları Ödüllendirmek**” boyutu için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,09), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,04), Mersin Üniversitesi (4,78) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran Üniversitesi (3,73), Ordu Üniversitesi (3,44) ve Fırat Üniversitesi (2,90) oldukları görülmektedir.

Tablo 20’de “**6. Etiğe Dayalı Karar Seçimi için Kurallar**” boyutu için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,27), Mersin Üniversitesi (5,10), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,04) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,98), Karabük Üniversitesi (3,98) ve Fırat Üniversitesi (3,28) oldukları görülmektedir.

Tablo 20’de “**7. Etik İklimini Belirlemek**” boyutu için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi, (5,15), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,09), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,05) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,73), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,73), Fırat Üniversitesi (3,30) oldukları görülmektedir.

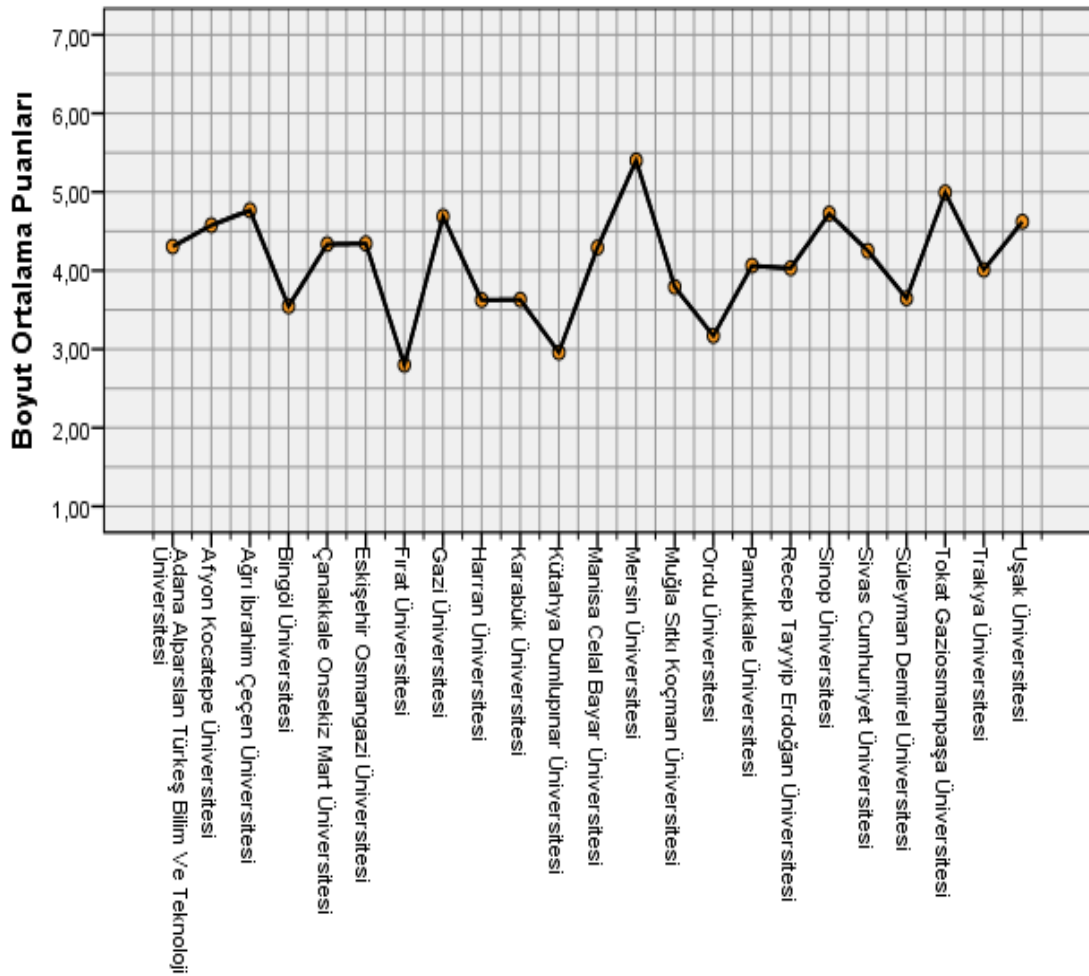
Tablo 20’de “**8. Etiğe Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı**” boyutu için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,23), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,12), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,11) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,88), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,88), Fırat Üniversitesi (3,40) oldukları görülmektedir.

Tablo 20’de “**9. Etiğe Dayalı Liderlik Uygulamaları**” boyutu için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,18), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,15), Sinop Üniversitesi

(5,02) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Süleyman Demirel Üniversitesi (3,69), Ordu Üniversitesi (3,63) ve Fırat Üniversitesi (2,83) oldukları görülmektedir.

Tablo 20’de “10. Etiğe Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek” boyutu için üniversite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,18), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,07), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,96) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Bingöl Üniversitesi (3,69), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,48), Fırat Üniversitesi (3,20) oldukları görülmektedir.

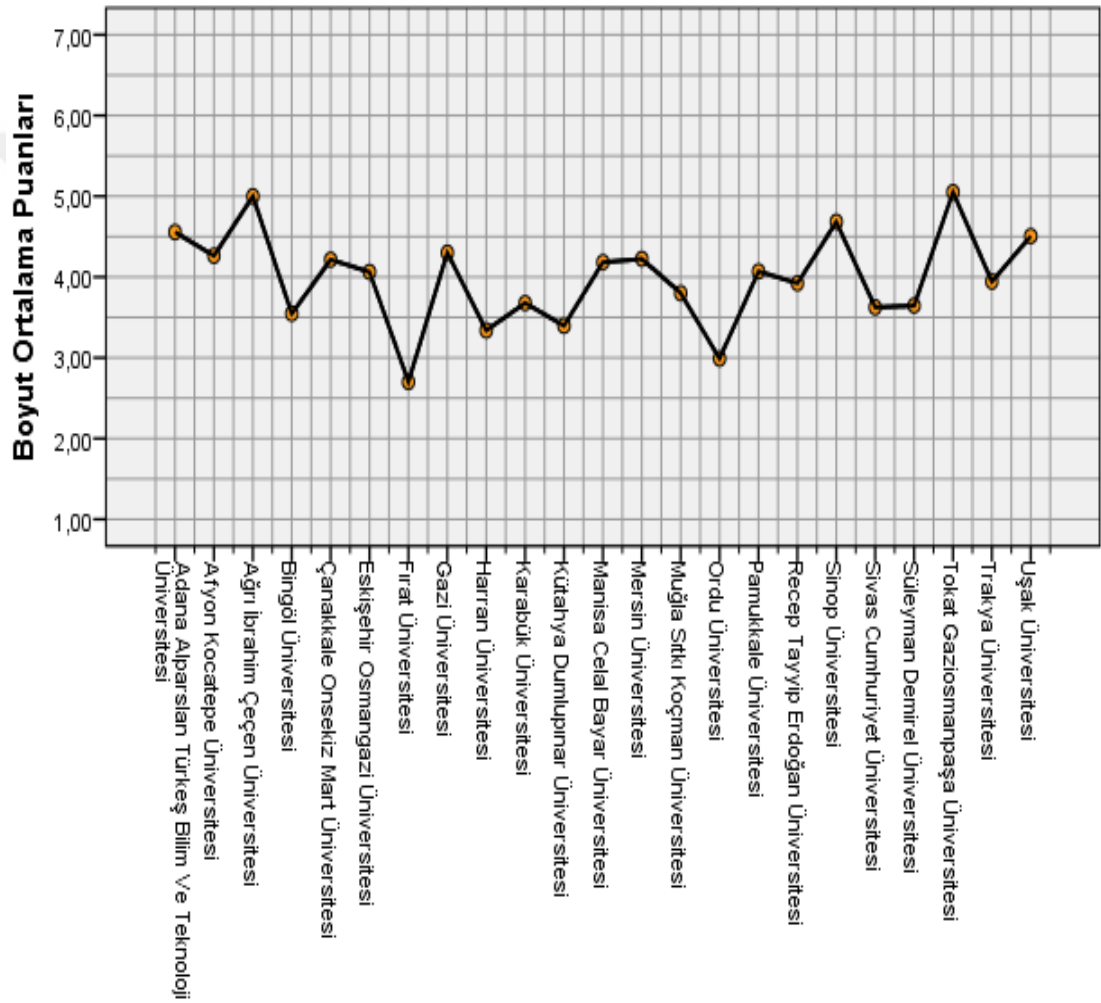
Şekil 31: “11. Etik Eğitimi ve Oryantasyonu” Boyutu İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 31’de “11. Etik Eğitimi ve Oryantasyonu” boyutu için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip

üniversitelerin Mersin Üniversitesi (5,40), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,99), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,77) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Ordu Üniversitesi (3,17), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,96) ve Fırat Üniversitesi (2,80) oldukları görülmektedir.

Şekil 32: “12. Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı” Boyutu İçin Üniversite Ortalamalarının Grafikselleştirilmesi



Şekil 32’de “12. Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı” boyutu için üniversite ortalamalarının grafikselleştirilmesi incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip üniversitelerin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,05), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00), Sinop Üniversitesi (4,68) ve en düşük ortalamaya sahip üniversitelerin ise Harran Üniversitesi (3,34), Ordu Üniversitesi (2,99) ve Fırat Üniversitesi (2,70) oldukları görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma ile Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri baz alınarak devlet üniversitelerindeki etik kod (kurallar) uygulamalarının etkinliğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle akademik ve idari personele anket uygulanarak konuyla ilgili veriler ortaya konulmuştur.

Sosyal sorumluluk bilincinin giderek daha da arttığı günümüz koşullarında hiçbir örgütün etik ilke ve kuralları gözardı etmesi mümkün değildir. Kamuda ve özel sektörde hizmet veren kurum ve kuruluşlar çalışanlarına, hedef kitlelerine ve topluma karşı sorumludurlar. Sosyal sorumluluk anlayışının bireysel ve toplumsal ahlâk esaslarının yanı sıra yasaların, devletlerin ve kurumların kendi iç mekanizmalarında geliştirdikleri etik yükümlülüklerle yakından ilişkisi bulunmaktadır. Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri de üniversitelerin öğrenci, akademik ve idari personelden oluşan hedef kitlesi ile birlikte tüm kamuoyuna karşı olan sorumluluğunun ne şekilde işletileceğinin bir tezahürüdür. Eğitim-öğretim hizmetlerinin, bilimsel araştırmalar ve teknoloji geliştirme faaliyetlerinin, yenilikçi ve değişebilir metotların ortaya konulmasında ve ayrıca halk-üniversite işbirliğinin sağlanmasında etik ilke ve kuralların varlığı yadsınamaz. Dolayısı ile bu kodların doğru anlaşılması ve aslına uygun bir şekilde hayata geçirilmesi hem üniversite içinde hem de üniversite dışında güçlü ve dengeli bir birlikteliğin tesis edilmesine katkı sağlayacaktır. Fakat kurumsal ve tüm toplumu da içine alabilecek ölçütte bütüncül bir değişim söz konusu olduğunda etik kodlardan daha fazlasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu durum, bir toplumu oluşturan bireylerin çekirdekten başlayarak yaşamları boyunca devam eden, tüm eğitsel ve yönetsel süreçleri kapsayan köklü bir yapılanmayı gerektirmektedir.

Bu anlamda yapılan çalışmada devlet üniversitelerinde etik kodlarının (kurallarının) etkinliğini test etmek amacıyla Etik Etkisini Geliştirme Modeli kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki 23 devlet üniversitesinin karşılıklı ilişki içinde bulunduğu paydaş gruplarına yönelik uygulamalarda etik kodların etkinliği ölçülmüştür. Etik Etkisini Geliştirme Modeli çerçevesinde yapılan değerlendirmelerde;

Tablo 8’de belirtilen üniversitenin **açık organizasyon değerleri (içi ve çevresi)** boyutundaki alt maddelerin ortalama veriler bakımından değerlendirilmesi yapıldığında; etik kodların Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı’nın etik davranış ilkeleriyle uyumlu olduğu, üniversitedeki her kademedeki bulunan kişiler tarafından neyi ifade ettiğinin bilindiği, personelin beklentilerini de karşılayıp birbiriyle olan ilişkisini olumlu bir şekilde etkilediği ve yönetim ile personel arasındaki bağı kuvvetlendirdiği anlaşılmaktadır. Üniversitelerin etik kodları, ister iyi dönemlerde olsun isterse kötü dönemlerde olsun her zaman aynı derecede etkili bir şekilde uygulanmakta olup, çalışanlar faaliyetlerini belli bir amaca yönelik olarak sürdürürken kullanılan yöntem, içerik ve faaliyetin icrasıyla ilgili bir rehber bulunmadığı veya daha önceden tecrübe edilmeyen durumlar karşısında mevcut etik kodlar çerçevesinde gereğinin yapıldığı görülmektedir.

Etik stratejileri, hedef ve amaçlar boyutundaki alt maddelerin (Tablo 9) ortalama değerler bakımından değerlendirilmesi yapıldığında; yazılı bir şekilde beyan edilen etik ile ilgili hedef ve amaçların; kalite, finansal hedef ve amaçlar kadar önem arz ettiği, etik kodların üniversite stratejisinin başarısını artırılmasında kilit rol oynadığı görülmüştür. Günlük kararlar verilirken daha önce ortaya konulan etik hedef ve amaçların dikkate alındığı ve çalışanların tüm sorumlulukları çerçevesinde iş ve işlemleri yerine getirirken üniversitenin var olan etik hedef ve amaçları hakkında bilgisi olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca çalışanlar üniversitenin etik hedef ve amacıyla kişisel başarıları arasında doğrudan bir bağın olduğuna inanmaktadırlar. Üniversitelerin etik stratejisi belli zaman aralıklarında gözden geçirilmekte, iş değişimi veya büyümesi ile güncellenmektedir. Üniversitenin etik stratejisinin, üniversitenin bütün paydaş gruplarıyla da (kurum ve kuruluşlar, rakip v.b.) uyum içinde olduğu görülmüştür.

Etik politika ve prosedürleri boyutundaki alt maddelerin ortalama veriler (Tablo 10) bakımından değerlendirilmesi yapıldığında; çalışanlar, etik politika ve prosedürlerin üniversitelerin kendisine has iş çevresiyle alakalı olduğunu ve üniversite için önem taşıdığını kabul etmektedirler. Bu kapsamda üniversitelerin etik politika ve prosedürlerinin belli zaman aralıklarında incelendiği ve yenilendiği, üniversitelerin bütün çalışanlarına etkin bir şekilde iletildiği söylenebilir. Üniversitelerin etik politika

ve prosedürleri, çalışanların günlük kararlar almasında yazılı kurallar kadar önemli olup; aynı zamanda etik stratejisiyle tutarlı davranışları da açıklamakta ve diğer bütün işlemlerin politika ve prosedürlerine uygunluk arz etmektedir. Çalışanların, üniversitenin etik politika ve prosedürlerine de bağlılığının düzenli olarak ölçüldüğü, ancak üniversitelerin etik politika ve prosedürlerin ihlâliyle ilgili sapmaların sonuçlarının açıkça ilan edilmesinde net olmadıkları anlaşılmıştır.

Etığe dayalı etkinin ölçümü boyutundaki alt maddelerin (Tablo 11) ortalama veriler bakımından değerlendirmesi yapıldığında; etik kodların, etik politika ve prosedürlere uygunluğunun ve bunların etkinliğine ilişkin devamlılığın düzenli olarak izlenip ölçüldüğü görülmektedir. Liderler sorumlulukları altındaki akademik ve idari birimlerin kurum etiğine olan etkilerinden, çalışanlar da üniversitenin etik standartlarına olan uyumundan sorumludur. Periyodik olarak değerlendirilen etik ölçüm sonuçları, üniversitelerin genel performansı ile ilgili görüşleri de içermekte ve etik izleme sonuçları çalışanların değerlendirilmesi ve performanslarının ölçülmesinde tamamlayıcı rol oynamaktadır. Üniversitenin tüm etik stratejilerinin, politika ve prosedürlerinin faydalarının belli aralıklarda ölçüldüğü ve doğru raporlamanın yapılabilmesi için etik ölçümler için inceleme süreçlerinin var olduğu anlaşılmıştır.

Etığe uygun davranışların ödüllendirilmesi boyutundaki alt maddelerin (Tablo 12) ortalama veriler bakımından değerlendirilmesi yapıldığında; Üniversitede, etik politika ve prosedürlerine uyulmasının pozitif performans değerlendirmesi için önemli olduğu, etik kodların bireysel kararlarda ve rollerdeki etkisinin çalışanların davranışlarının değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulduğu dile getirilebilir. Çalışanlar etiğe dayalı karar verdiklerinde üniversite yönetimi tarafından düzenli olarak pozitif geri bildirimle karşılamakta ve çalışma grupları üniversitenin etik standartlarını yerleştirmek için üst yönetimce eşit şekilde desteklenmektedirler. Etik standartların aşırı şekilde ihlâlinin, devlet üniversiteleri için kabul edilmesi mümkün olmayan bir durum olduğu görülmüştür. Ancak, terfi için adaylar belirlenirken üniversitenin etik ilkelerinin etkisinin göz önüne alınıp alınmaması yönünde tereddütlerin olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca çalışanların bölümlerindeki etik modelini geliştirmek için önerdikleri fikirler ile liderlerin kendi kontrolleri altındaki akademik

ve idari birimlerde etiğe dayalı etki için liderlerin ödüllendirmeleri ile ilgili net bir bilgiye ulaşamamıştır.

Etiğe dayalı karar seçimi için kurallar boyutundaki alt maddelerin (Tablo 13) ortalama veriler bakımından değerlendirilmesi yapıldığında; önceden belirlenen yazılı etik kuralların, etiğe dayalı kararlar almada tüm kademelerde yer alan liderlere rehber olduğu ve üniversite çalışanlarına daha önceden öngörülme, çözüm içermeyen durumlarla karşı karşıya geldiklerinde bunları çözmede etkili oldukları görülmüştür. Yazılı etik kodları, üniversitenin tüm kuralları ve uygulamalarıyla uyumlu olduğundan üniversite içinde düzensizlik ve anlaşmazlık yaratmamaktadır. Üniversitede görev yapan tüm personel, uygulamalarda etik kurallara olan etkilerinden sorumlu olduklarını bilirler. Ayrıca etik kodlarda olmayan sorularla karşılaşınca cevaplamak için geçerli olan kuralların olduğunun bilincinde ve zorunlu olan etik politikalarıyla, rehberlik eden etik kurallarını birbirinden ayırabilme konusunda eğitilmiştir. Etiğe dayalı karar verme seçimlerindeki kurallar, düzenli zaman aralıklarında incelenip ihtiyaçlara göre güncellenmekte ve etik konusunda eğitilmiş personele, yazılı etik kodlara ek öneri getirilmesi konusunda her zaman destek verilmektedir.

Etik iklimini belirlemek boyutundaki alt maddelerin (Tablo 14) ortalama veriler bakımından değerlendirilmesi yapıldığında; devlet üniversitelerinde çalışanların, üniversitenin tanımlanan etiği çerçevesinde kesin karar alma seviyesini belirleyen formal prosedürlerinin var olduğunu, çalışanların başarıya ulaşmak için üniversitenin etik beklentilerine, ihtiyaçlarına katıldıklarını ve kendi değerleriyle üniversite etik değerleri arasındaki ilişkiyi anladıklarını söyleyebiliriz. Üniversite yöneticilerinin kendi yönetimlerindeki çalışma gruplarında yaygın olan etik iklimin etkisini anladıkları ve üniversitenin etik iklimini geliştiren maliyetler doğrultusunda etkin, önemli karar ve uygulamaları gerçekleştirdikleri görülmektedir. Devlet üniversitelerinin, etik kurallardan daha fazla anlam taşıyan pek çok değeri de kabul ettikleri, üniversitelerin etik iklimi, ayrıntılı kurum denetimlerinin bir parçası gibi düzenli olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca üniversite çalışanları etik iklimin, verimlilik, kalite ve paydaşların hizmetine olan etkisini anladıkları belirtilmektedir.

Etige dayalı davranışları destekleyici yapı boyutundaki alt maddelerin (Tablo 15) ortalama veriler bakımından değerlendirilmesi yapıldığında; üniversitenin her kademesinde yer alan çalışanların, etik davranışları desteklemedeki sorumluluğu kabul ettiği, gerektiğinde etik uygulamaların düzenlenmesi veya gözden geçirilmesine katkıda buldukları söylenebilir. Yazılı etik kurallar, üniversitede çalışanların etiğe uygun kararlar almalarında rehber niteliği taşımaktadır ve çalışanlar işleri ile ilgili her tür durumda üniversitenin yazılı etik kurallarını kılavuz olarak kullanmaktadırlar. Üniversite yönetimi de sürekli bir şekilde arzu edilen etik uygulamalara uygun örnekler ortaya koymaktadır. Liderlerin üniversitedeki etik pozisyonların geçerliliğini güçlendirmek için sık sık fırsat yarattıkları belirtilebilir. Ancak, desteklenen etik pozisyonlarda hem formel hem de informel olarak ödüllendirme ile ilgili net bir bilginin olmadığı söylenebilir. Diğer taraftan üniversitelerin odağında, sadece etiğin bilinen doğru ve güzel yanları değil, etiğe dayalı tüm davranışlar bulunmaktadır.

Etige dayalı liderlik uygulamaları boyutundaki alt maddelerin (Tablo 16) ortalama veriler bakımından değerlendirilmesi yapıldığında; liderler, üniversitenin etiğe dayalı ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlayarak üniversite çalışanlarının gereksinimlerine göre etiğe uygun, tutarlı bir yol izlemişlerdir. Liderler diğer önemli sorumlulukları kadar etiğe dayalı sorumluluklarına da dikkat ederken, üniversite çalışanlarının kararlarında ve uygulamalarındaki etik içeriği ile ilgili sorumluluğu da isteyerek kabul etmişlerdir. Liderlerin, üniversite içinde etik sorunlarla karşı karşıya kaldıklarında yol göstermesi için görüş alacakları kişileri, üniversite çalışanlarının da etikle ilgili sorularını yöneltmek için herhangi bir lidere kolayca ulaşabileceklerini bildikleri görülmüştür. Üniversitelerde liderlerin, günlük iş akışlarında potansiyel etik anlaşmazlıkların nedenlerini bilmek istediklerini söyleyebiliriz. Ancak liderlerin, üniversite çalışanlarının düzenli olarak etiğe dayalı karar ve davranışlarını düzenli olarak ödüllendirme ve takdir etme konusundaki uygulamalarının pek etkin olmadığı söylenebilir.

Etige dayalı uygulamaların etkisinin değerlendirilmesi boyutundaki alt maddelerin (Tablo 17) ortalama veriler bakımından değerlendirilmesi yapıldığında; çalışanların üniversite amaçları doğrultusunda kesin kararlar almasında, etiğe dayalı

davranışların etkisinin ölçülmesinde yardımcı oldukları tespit edilmiştir. Tedarikçiler, üniversitenin etiğe uygun görülen çalışmaların kazanımları doğrultusunda hareket etmekte olup, üniversiteden mal ve hizmet alanlar da üniversitenin etik standart ve uygulamaları hakkındaki bilgiye sahiptirler. Üniversitenin bağlı olduğu düzenleyici kurum (YÖK), üniversitenin etik standartlarının farkındadırlar. Devlet üniversiteleri, ast ve eşit kademelerdeki çalışanların performansına etki eden etik ile ilgili sorunların ana kaynağının ne olduğunu bilmektedirler. Üniversitenin etik standartlarının üniversitede yer alan tüm grupların, akademik ve idari birimlerin karar ve uygulamalarını etkilediği ve ayrıca ekonomik anlamda başarıyı elde etme gücüne etkisi olduğu konusunda değerlendirmeler yapılmıştır. Ancak, etik standartların üniversite personelinin moral ve motivasyonuna etkisinin düzenli olarak ölçülüp ölçülmediği ile ilgili tereddütlerin olduğu söylenebilir.

Etik eğitim ve oryantasyonu boyutundaki alt maddelerin Tablo 18’de detaylı olarak belirtildiği gibi üniversitedeki uygulamalarıyla ilgili olarak değerlendirilmesi yapıldığında; devlet üniversitelerinde yeni başlayan üniversite personeline verilen oryantasyon eğitimi programının içerisinde üniversitenin etik standart ve uygulamalarının da yer aldığı ve etik etkisi eğitimlerinden bazılarının, üniversitede çalışan herkes için uygun olduğu anlaşılmıştır. Üniversite çalışanları, kendileri için hazırlanan etik uygulamalarına daha etkili bir biçimde destek veren eğitim araştırmalarına teşvik edilmiştir. Liderler, üniversite personelinin etik karar ve uygulamalara tesir eden formel eğitimin önemli olduğunu kabul etmişlerdir.

Fakat üniversite personelinin, performans değerlendirme sürecinin etik uygulamalar için nasıl kullanılacağı, üniversitenin etik politika, işlem ve yöntemlerin nasıl ve niçin olduğu, kendi değerlerini nasıl açıklayacakları ve etik kurallara uyumlarını nasıl değerlendirecekleri ile ilgili olarak net bir bilgiye sahip olmadıklarını söyleyebiliriz. Ayrıca etik etkisi ve iklimi ile ilgili verilerinin kullanımına ilişkin konularda yöneticilere yeterli eğitim verilip verilmediği hususunda net bir bilgi bulunmamaktadır.

Çalışanların kişilik değerlerine saygı boyutundaki alt maddelerin (Tablo 19) ortalama veriler bakımından değerlendirilmesi yapıldığında; üniversitelerin uygulamaları, politikaları ve prosedürleri belirlenirken çalışanların değerleri dikkate

alınmıştır. Üniversitedeki etik iklimin ve etkililik değerlerinin oluşmasında, üniversite çalışanlarının değerlerine önem verilmesi etkili olmuştur. Liderlerin kendi verdikleri kararlar ile bu kararları yerine getirme mecburiyetinde olan üniversite çalışanlarının kişisel değerleri arasındaki uyumu hakkında araştırmalar yapılmıştır. Çalışanlar yaptıkları işler hakkında herhangi bir konuda etik ile ilgili kaygılandıklarında ve bu kaygılarını dile getirdiklerinde ise onların bu taleplerinin yöneticiler tarafından dikkate alındığını söyleyebiliriz. Ancak liderlerin, üniversite ve çalışanların değerleri arasındaki uyumun artışını bildikleri ve bununla ilgili ödüllendirmelerin yapılıp yapılmadığı konusunda net bir bilgiye ulaşamamıştır. Üniversite çalışanlarının yaptıkları işlerle ilgili olan etiğe yönelik tüm endişelerini dile getirme konusunda teşvik edilmesi, çalışanların kendi kişisel değerlerini ifade etme konusunda eğitilmesi ve desteklenmesi hakkında tereddütlerin var olduğu gözlenmiştir. Ayrıca çalışanların etik çatışma yaratan önemli kararlara tesir etme fırsatına sahip olması gibi konularda da bir netlik söz konusu değildir.

Tablo 20'deki boyutların üniversitelerdeki uygulamaları ile ilgili olarak ortalamalar bakımından değerlendirilmesi genel anlamda yapıldığında; etik kodları (kuralları) üniversitelerin açık organizasyon değerleriyle uyumlu olduğu, üniversitelerin bağlantılı olduğu tüm iç ve dış paydaş grupları ile olan ilişkilerini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Ancak bu kodlar belirlenirken çalışanların kişilik değerlerine önem verilip veya verilmediği hususunda kesin bir veriye ulaşamamıştır. Üniversitelerin etik stratejisi, hedef ve amaçları ile etik politika ve prosedürler de üniversiteleri olumlu yönde etkilemiştir. Ayrıca üniversitelerde etiğe dayalı davranışları destekleyici bir yapının olduğu, etiğe dayalı etki ise düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmekte olduğu tespit edilmiştir. Üniversitelerde etiğe uygun davranışları ödüllendiren sistem adil bir şekilde çalışmakta ve etiğe dayalı karar seçimi için konulan kurallar zorunlu olarak ve herkese eşit biçimde uygulanmaktadır. Üniversitelerin etik iklimi üniversitedeki diğer iş, işlem ve kişilerle uyumluyken, liderlerin uygulamalarını etik kodlara göre gerçekleştirdikleri ve devlet üniversitelerinin etik ile ilgili eğitim ve oryantasyon sisteminin aktif olduğu gözlenmiştir.

Ayrıca bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre öne sürülen hipotezlerden 9'u (H₁, H₂, H₃, H₅, H₆, H₇, H₈, H₉, H₁₀) doğrulanmış olup, diğer 3 hipotez ise (H₄, H₁₁, H₁₂) doğrulanmamıştır. Doğrulanamayan bu üç hipotezin istatistiksel anlamda farklılığın kaynağı araştırmada açıklanmıştır.

Araştırmamızın sonucuna göre çalışma kapsamındaki 23 üniversitenin etik kodlarının araştırmanın 4'üncü, 11'inci ve 12'nci boyutları haricindeki diğer tüm boyutlar açısından üniversitenin ilişkilerini olumlu etkilediği görülmüştür.

Bu araştırma çerçevesinde; üniversiteler çalışan tüm personelin ortak kabul gören değerlerini iş etiği ile uyumlu hale getirerek, zamanla değişen değerleri de dikkate almak sureti ile, iş etiğiyle ilgili temel değerleri yok etmeden yapılması gereken düzenlemeleri hayata geçirmelidirler. Aynı şekilde üniversiteler etik ile ilgili geliştirdiği politikalar, stratejiler, prosedürler, misyon ve vizyonlarını da gözden geçirmeli ve gerekiyorsa bunları değiştirmelidirler.

Üniversitelerin etik kuralları bazen yapılan uygulamalar ile oluşur, bazen ise kurum dışından alınan desteklerle somutlaştırılabilir. Bu kodlar (kurallar), tüm eğitim süreçleri ile kurumun akademik ve idari birimlerine iletmeli ve eğitim programlarına katılan her yeni personel konu ile ilgili uyumlaştırma çabaları konusunda bilgilendirilmelidir.

Etik kodların liderler tarafından tam anlamıyla önemsenip benimsenmesi halinde, diğer tüm akademik ve idari birimler tarafından da bu kodların daha etkili bir şekilde özümseceği unutulmamalıdır. Böylece etik kodların etkinliği daha da artacaktır. Etik kodları etkin olan bir üniversitenin, her zaman kendi yaşam alanı içinde iyi ve doğru olanı barındıracağı ifade edilebilir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da birtakım sınırlılıkları olduğundan bahsedilmiştir. Bu sınırlılıklar daha da daraltılabilir. Örneğin, anket uygulamalarının yapılacağı evrenin daraltılması, çalışmaya daha az sayıda üniversitenin dahil edilmesi ve örneklem sayısının artırılması halinde bundan sonra yapılacak çalışmaların daha kapsayıcı bir nitelik taşıyabileceği söylenebilir.

Ayrıca, yapılacak çalışmaların hem özel hem de devlet üniversitelerini konu edinecek şekilde, hatta farklı alanlarda faaliyette bulunan kurum ve kuruluşlar

boyutunda genişletilmesi, etik kod uygulamalarının etkinliği hakkında araştırmaların yapılması alanla ilgili gelişmelerin yaygın bir biçimde benimsetilmesi ve ortaya konulması açısından önem arz etmektedir.



KAYNAKÇA

- AAUP. (2010). Statement on Professional Ethics, 111-112. Erişim Tarihi: 16.04.2019, <https://www.aaup.org/NR/rdonlyres/DCB2B487-5ACF-400C-BCAA-118A27788B57/0/EthicsStmnt.pdf>
- Adriana van der Aa, H. P., Antoinettevan Nispen, R. M., Kliphuis, T., Michel, P., Knol, D. & Bartholomeusvan Rens, G. H. M. (2015). Science Leaks: A Signal to Improve Data Protection in Scientific Research. *Journal of Clinical Research & Bioethics*, 6 (3), 1-4.
- Aguas, J. J. S. (2013). Ethicsand Moral Philosophy of Karol Wojtyla. *An Online Journal of Philosophy*, 7, 115 – 137, June 2013.
- Ahlf, E. H. (2000). *Ethik im Polizei Management* (1.Baskı). Çeviren: Mehmet Öztürk. Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi.
- Aksoğan, M. (t.y.). Meslek Etiği. Erişim Tarihi: 30.10.2018, <https://admin.inonu.edu.tr/media/iys/cmsmenu/1210/2017/12/Meslek-Eti%C4%9Fi.pdf>
- Aktan, C. C. (2006). *Özlenen Üniversite, Yaşanan Üniversite*. Yeni Türkiye Yayınları.
- Alba, J. M. G. & Quinn, W. (2010). *Professional Ethics: Fundamental Part, Instituto Tecnologicoy de Estudios Superiores de Occidente*. E-Book, 9786077808299
- Akalın, M. (2015). *Örnek Açıklamalarıyla Sosyal Bilimlerde Araştırma Tekniği Anket* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpınar, Z. (2011). *Bir Bilimsel Felsefeci Olarak Yaman Örs'ün Yaklaşımıyla Etik'in Anlamı ve Anlamsızlığı* (1. Basım). Ankara: Efil Yayınevi.
- Altaş, S. S. & Çekmecelioğlu Gündüz, H. (2007). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma, Haziran 2007, 47-57. Erişim Tarihi: 07.03.2019, <https://trdizin.gov.tr/publication/show/pdf/paper/TmpnNU1UUTA>

- Amundsen, İ. (2009). Introduction to Public Sector Ethics. I. Amundsen, V. P. Andrade (Eds.). *Public Sector Ethics* (pp. 1-63). Bergen, Norway: Chr. Michelsen Institute (CMI).
- Ankara Üniversitesi HFAMYÖ, (t.y.). Adalet Meslek Etiği Dersleri. Erişim Tarihi: 23.11.2018, https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/48918/mod_resource/content/1/adalet%20meslek%20eti%C4%9Fi%2010.pdf
- Arıcıoğlu, M. A. & Tutan, A. (2008). Etik Etkisini Geliştirme Modeli ve Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ocak-Haziran 2008 (30), s. 47-76.
- Ansoff, H. I., Kipley, D., Lewis, A. O., Stevens R. H. & Ansoff, R. (2019). *Implanting Strategic Management*. (Third Edition). Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J. & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Q Emerald Group Publishing Limited*, 5 (4), 43-55.
- Armstrong, E. (2006). Integrity, Transparency and Accountability in the Public Sector: Rebuilding Public Trust. UNDESA. (Eds.), *Ethics, Integrity, and Accountability in the Public Sector: RE-BUILDING TRUST IN GOVERNMENT Through Implementation of the United Nations Convention against Corruption*. Report of the Experts Group Meeting, pp. 1-93, St. Petersburg, Russia.
- ASBÜ. (2018). Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları ve Bilimsel Yayın Etiği Yönergesi, Üniversite Senatosunun 14/08/2018 tarihli ve 2018/62 No'lu Kararı. Erişim Tarihi: 27.02.2019, https://gs.asbu.edu.tr/sites/idari_birimler/gs.asbu.edu.tr/files/inline-files/ASB%C3%9C%20Sosyal%20ve%20Be%C5%9Feri%20Bilimler%20Ara%C5%9Ft%C4%B1rmalar%C4%B1%20ve%20Bilimsel%20Yay%C4%B1n%20Eti%C4%9Fi%20Y%C3%B6nergesi_0.pdf
- Atak, S. & Gül, S. (2014). *Meslek Etiği Kavramları*, Ankara: Adalet Yayınevi.

- Ay, F. (2017). Öğretim Üyesinin Etik Sorumluluğu. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 4 (3), 267-271.
- Aydın, İ. (2006a). *Eğitim ve Öğretimde Etik* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2012). *Yönetmelik ve Örgütsel Etik* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2006b). *Sosyal Bilimlerde Araştırmadan Yayına Etik Değerler*. Kasım Karakütük (Ed.), I. Ulusal Kurultay Bildirileri. Ankara: Sosyal Bilimlerde Süreli Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2016). *Akademik Etik* (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu N. & Alkın, S. (2011). *Türkiye'deki Kamu Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyelerinin Akademik Etik İlkeleri Benimseme ve Bu İlkelere Meslektaşlarının Uyma Düzeylerine İlişkin Görüşleri* (Proje No: 109K594), Ankara.
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu & N., Alkın, S. (2012). Academic Ethics in Turkish Universities: Perceptions of Academicians from Engineering, Medicine and Education Colleges. *Eurasian Journal of Educational Research*, 49, Fall 2012, 41-60.
- Aydınalp, G. I., (2013). *Halkla İlişkiler Ekseninde Kurumsal Sosyal Sorumluluk* (1. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Backof, J. R. & Martin, C. L. (1991). Historical Perspectives: Development of the Codes of Ethics in the Legal, Medical and Accounting Professions. *Journal of Business Ethics*, 10 (2), 99-110, Feb., 1991.
- Basu, B. N. (2011). *Technical Writing*. Delhi: PHI Learning Pvt. Ltd.
- Baykaler, G. (2006). Kamu Görevlilerine Yönelik Etik Davranış İlkeleri. *Türk İdare Dergisi*, 78 (453), 35-45.

- Bayrak Kök, S. & Aksel, İ. (2016). *İş Hayatında Nicel Başarı Tanımlamasına Bir Karşı Duruş: Erdem Etiği Yaklaşımı*. International Conference On Eurasian Economies, 29-31 August, Kaposv r - Hungary
- Baysal, A. C. & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve  rg te Bağlılığın  ok Yönlü İncelemesinde Meyer-Allen Modeli. *İ. . İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.
- Beabout, G. R. & Wennemann, D. J. (1994). *Applied Professional Ethics – A Developmental Approach for Use With Case Studies*. London/ England: University Press of America.
- Belit, E. & G cer, E. (2006).  ğretmen Adaylarının  ğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara ve  ğretmenleri Etik Dışı Davranışa Y nelten Fakt rlere İlişkin Algılamaları. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 95-118.
- Belle, N. & Cantarelli, P. (2017). What Causes Unethical Behavior A Meta-Analysis to Set an Agenda for Public Administration Research. *Public Administration Review*, 77(3), 327-339.
- Benos, D. J., Fabres, J., Farmer, J., Guiterrez, J. P., Hennessy, K., Kosek, D., Lee, J. H., Olteanu, D., Russell, T., Shaikh, F. & Wang, K. (2005). Ethics And Scientific Publication. *Advances in Physiology Education*, 29, 59-74.
- Brown, P. (2015). Politeness and Language. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2nd edition), 18, 326-330. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.53072-4>
- Burcu, İ. &  abuk, A. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı  zerindeki Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (16), 59-86.
- Büken, N. . (2006). Türkiye  rneğinde akademik dünya ve akademik etik. *Hacettepe Tıp Dergisi*, 37, 164-170
- Bülbül, T. (2004). Bilimsel Yayınlarda Etik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (15), 53-61.

- Caldwell, C., Hayes, L. A., Karri, R. & Bernal, P. (2008). Ethical Stewardship- Implications for Leadership and Trust. *Journal of Business Ethics*, 78 (1/2), 153-164.
- Carlson, D. S. & Perrewe, P. L. (1995). Institutionalization of Organizational Ethics Through Transformational Leadership. *Journal of Business Ethics*, 14 (10), 829-838.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34 (4), 39-48.
- CCAB, (2014). *Developing And Implementing A Code Of Ethical Conduct A Guide For Businesses And Other Organisations*. January 2014. Erişim Tarihi: 20.03.2019, https://www.ccab.org.uk/PDFs/Code_Guidance_final_SG_Amends2.pdf
- CIHR, NSERCC & SSHRCC. (2010). Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans, pp. 1-199. Erişim Tarihi: 27.03.2019, http://www.pre.ethics.gc.ca/pdf/eng/tcps2/TCPS_2_final_web.pdf
- Crawford, M. A. (2015). Professional Ethics- Role and Importance. Walden University, 1-9. Erişim Tarihi: 23.04.2019, https://www.researchgate.net/publication/279531343_Professional_Ethics_-_Role_and_Importance
- Cropanzana, R., Bowen, D. E. & Gilliland S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21 (4), 34-38.
- Committee on Standards in Public Life (2014). Ethical standards for providers of public service, 1-36. Erişim Tarihi: 27.04.2019, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/336942/CSPL_EthicalStandards_web.pdf

- CSPL. (Committee on Standards in Public Life). (2014, June). Erişim Tarihi: 10.11.2018,
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/498235/CSPL_EthicalStandards_web.pdf
- Çetintaş, H. B. (2016). Etik Kodları Bağlamında Kurumsal Etik İlkelerin İncelenmesi İstanbul Sanayi Odası Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Örneği, *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11/8, 167-186.
- Çevikbaş, R. (2006). Yönetimde Etik ve Yozlaşma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 265-289.
- Dalton, T. & Rowe, J. (2004). A Wasting Resource: Public Housing and Drug Use in Inner-city Melbourne. *Housing Studies*, 19 (2), 229–244.
- Dalyan, F. (2015). İşletmelerde Ahlakî Karar Alma ve Etik Liderlik. Ö. Torlak & F. Dalyan (Ed.), *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik* (4. Baskı). (s. 96-105), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Doğan, S. & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Temmuz-Aralık 2007, (29), s. 37-61.
- Egan, R., Stockley, D., Lam, C. Y., Kinderman, L. & Youmans, A. S. (2016). Research Ethics Board (REB) Members' Preparation for, and Perceived Knowledge of Research Ethics. *Journal of Acad Ethics*, September 2016, 14 (3), 191–197.
- Ekmekçi, P. E. & Arda, B. (2015). Temel Etik Kuramlar Açısından Adalet ve Sağlık Hakkı Kavramlarının Değerlendirmesi. *Türkiye Klinikleri J Med Ethics*, 23 (1), 6-21.
- Erakovich, R. & Wyman, S. (2009). Implications of Organizational Influence on Ethical Behavior: An Analysis of the Perceptions of Public Managers, Raymond W. Cox III (Ed.) *Ethics and Integrity in Public Administration: Concepts and Cases*, M. E. Sharpe, ABD & İngiltere.

- Erdemir, E. (2015). İşletmeler İçine Yönelik İş Ahlakı Konuları. Ö. Torlak & F. Dalyan (Ed.), *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik* (4. Baskı). (s. 122-141), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ergün, N. (2009). Örgütlerde Etik Dışı Davranışların Nedenleri ve Çalışanlara Yönelik Etik Dışı Davranışları Havayolu Taşımacılığı Sektörü Açısından İncelenmesi. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Temmuz 2009, 11 (3), 149-168.
- Erkol B., G. (2018). Etik Değerler ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Turizm İşletmeleri Örneğinde Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 228-259.
- Ersoy, N. (2015). Araştırma Etiği. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Eylül 2015,1 (1), 2-8.
- Esen, E. ve Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde Ahlakı Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2), 33-52.
- Farrington, D., Anapioşyan, A. & Aleksanyan, N. (2016). A Code of Practise For Ethical Conduct In Higher Education Institutions: Recommendations For The Ministry of Education And Science of The Republic of Armenia,1-19. Erişim Tarihi:11.04.2019, <https://rm.coe.int/16806c85cb>
- Fennell, C. (2017). Ethics in Research & Publication, 1-28. Erişim Tarihi: 15.04.2019, https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0008/653885/Ethics-in-research-and-publication-brochure.pdf
- Fleege, E. & Adrian, E. (2004). The Implementation of Corporate Ethics: A Comparative Studybetween Motorola. *Journal of Undergraduate Research VII*, 1-9.
- Gao, T., Siegel, P., Joha, J. S. & Sirgy, M. J. (2008). A Survey of Management Educators' Perceptions of Unethical Faculty Behavior. *Journal of Academic Ethics*, June 2008, 6 (2), 129–152.

- Gençkaya, F. Ö. (2009). Çıkar Çatışması, Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması, Mayıs 2009.
- Gerçek, H., Güven, M., Özdamar, Ş. O., Yanpar Yelken, T. & Korkmaz, T. (2011). Yükseköğretim Kurumlarında Etik İlkeler, Sorumluluklar ve Davranış Kuralları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, Ağustos 2011,1 (2), 80-88.
- Gilman, S. C. (2005). Ethics Codes and Codes Of Conduct As Tools For Promoting An Ethical And Professionla Public Service: Comparative Successes and Lessons, (Doktora Tezi). Prepared fort he PREM, the World Bank, Washington. Erişim Tarihi: 21.04.2019, <https://www.oecd.org/mena/governance/35521418.pdf>
- Gül, H. & Gökçe, H. (2008). Örgütsel Etik ve Bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 377-389.
- Göktürk, G.Y. & Bulut, S. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,1 (24), 53-70.
- Ho, C. M.F. & Oladinrin, O. T. (2016). Evaluation of ethical codes implementation – a fuzzy approach. *Facilities*, 34 (13/14), 924-955, <https://doi.org/10.1108/F-04-2015-0015>
- Houston, D. J. (2006). Walkingthe Walk of Public Service Motivation: Public Employees and Charitable Gifts of Time, Blood, and Money. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, Jan., 2006, 16 (1), 67-86.
- Huang, W. (2018). Influence of Transparency on Employees’ Ethical Judgments: A Case of Russia. *Journal of Business Ethics*, November 2018, 152 (4), 1177–1189.
- ICMJE. (2018). *Recommendations for the Conduct, Reporting, Editing, and Publication of Scholarly Work in Medical Journals*, 1-19. Erişim Tarihi: 09.04.2019, <http://www.icmje.org/icmje-recommendations.pdf>.
- Ilgaz, S. & Bilgili, T. (2006). Eğitim ve Öğretimde Etik. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (14), 199-210.

- İnci, O. (2015). Bilimsel Yayın Etiği, *Türk Kütüphaneciliği*, 2015, 29 (2).
- İşisağ Üçüncü, S., Gökçe, B., Kıran, M., İzzetoğlu, S. & Uzilday, B. (2018). Biyoloji Bölümü Lisansüstü Öğrencilerinde Bilimsel Etik ve Dürüstlük Algısı. *Turkish Studies Educational Sciences*,13(9), Summer 2018, s. 1039- 1060.
- İyi, S. (2015). Etik Nedir? İ. Kuçuradi, D. Taşdelen (Ed), *Etik* (5.baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Jamal, K. & Bowie, N. E. (1995). Theoretical Considerations for a Meaningful Code of Professional Ethics. *Journal of Business Ethics*, (Sep., 1995), 14 (9), 703-714.
- Jose, A. & Thibodeaux, M. S. (1999). Institutionalization of Ethics The Perspective of Managers. *Journal of Business Ethics*, 22(2), 133-143.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2004, 8 Haziran). *Resmi Gazete* (Sayı: 25486). Erişim Tarihi: 22.11.2018), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5176.pdf>
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2005, 13 Nisan). *Resmi Gazete* (Sayı: 25785). Erişim Tarihi:22.11.2018,<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/04/20050413-6.htm>).
- Kansu, E. & Ruacan, Ş. (2002). Bilimsel Yanıltmanın Günümüzdeki Durumu: Türleri, Nedenleri, Önlenmesi ve Cezalandırılması. *Türk Kardiyoloji Derneği Arşivi* 2002, 30 (12), 763-767.
- Kapti, A. & Ozkan, M. (2016). Serving Citizens Better: Citizen's Perceptions of Structural and Behavioral Responsiveness Through Turkish Public Administration System. *Journal of Public Administration and Governance*, 6 (2), 64-81.
- Kapu, H. (2009). Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlâkı. S. Orman & Z. Parlak (Ed.), *İşletmelerde İş Etiği* (52- 55), İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nicel- Nitel- Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (1.Basım). Sivas: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Kasapçopur, Ö. (2007). Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği. *Cerrahpaşa Tıp Dergisi*, 38, 161-165.
- Kayış, A. (2018). Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis). Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Dinamik Yay. Dağıtım.
- Kesgin, A. (2009). Etik Üstüne. *Dinî Araştırmalar*, Eylül-Aralık 2009, 12(35), 143-160.
- Kesim, E. (2005). *Bir Etik Davranış İlkesi Olarak Hesap Verebilirlik (Hesap Verme Sorumluluğu) 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi Yayınları, 18-19 Kasım 2005.
- Kılavuz, R. (2003). *Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma (Birinci Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Eylül 2003.
- Kılavuz, R. (2004). Etik Sistemleri ve Kamu Yönetimi Etiği Açısından Görünümleri. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Mart 2004, (30), 15-29.
- Kılıç, T. (2017). *Etik ve Sosyal Sorumluluk: İlgili Kavramlar ve Aralarındaki İlişkiler*. Ankara: Gazi Kitabevi, Kasım 2017.
- Kıraç, S. (2011). Bilimsel yanılma: Tekrar yayınların tanımı, çeşitleri ve olası sonuçları. *Anadolu Kardiyoloji Dergisi*, 11, 174-178.
- Kleiner, D. S. & Maury, M. D. (1997). Thou Shalt and Shalt Not: An Alternativeto the Ten Commandments Approach to Developing a Code of Ethics for Schools of Busines. *Journal of Business Ethics*, 16 (3), 331–336.
- Knouse, S. B., Hill, Vanessa D. & Hamilton, J. B. (2007). Curves in the highroad: A historical analysis of the development of American business codes of ethics. *Journal of Management History*, 13 (1), 94-107.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.

- Koçak, S. Y. & Yüksel, G. (2010). Türk Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 73-95.
- Koçyiğit, M. (2018). *Halkla İlişkiler ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Kozak Akoğlan, M. & Güçlü, H. (2006). *Turizmde Etik* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kuçuradi, İ. (2003). Etik ve Etikler, *Türkiye Mühendislik Haberleri*, Sayı: 423, 2003/1.
- Kusserow, R. (2016). Developing or Revising the Code of Conduct. *Strategic Management Services, LLC.*, pp. 1-2, October 2016, Erişim Tarihi: 29.03.2019), <https://compliance.com/blog/developing-revising-code-conduct>
- Kutvan, A. B., (2011). Türk Basın İşletmelerinde Yönetmelik Etik Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma. *Marmara İletişim Dergisi*, (18), 162 – 207.
- Kuyper, B. J. (1991). Bringingup Scientists in the Art of Critiquing Research. *Bio Science*, 41 (4), 248-250.
- Küçüköğlü Tepe, M. (2012). Etik Değerler ve Etiğin Kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 177-185.
- KVKK. (t.y.). Açık Rıza.
<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/66b2e9c4-223a-4230-b745-568f096fd7de.pdf> , (08.04.2019), s. 3.
- Levine, T. R. (2014). Truth-Default Theory (TDT): A Theory of Human Deception and Deception Detection. *Journal of Language and Social Psychology*, 33 (4), 378–392.
- Lewis, C. W. & Gilman, S. C. (2012). The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide, Third Edition. *Publishing Jossey-Bass*, United States of America.

- Lichtenberg, J. (1996). Codes of Ethics and the Professions, Margaret Coady and Sidney Block (Eds.), *“Whats Are Codes Of Ethics For?”*, 1-21, Melbourne: Melbourne University Press.
- Lowen, A. (2001). Rights and Responsibilities of International Faculty Members, Local Faculty Members, Societies, and Students in Training Programs, *International Institute for Bioenergetic Analysis*, pp. 1-5. Erişim Tarihi: 16.04.2019, http://www.bioenergetic-therapy.com/images/attachments/Attachments_IIBA/IIBA_Admin_Documents/Long_term/Rights_and_Responsibilities_EN.pdf
- Lynch, M. P. (2009). *The Philosophy of Deception*, Clancy W. M (Eds.), New York: Oxford University Press.
- Malloy, D. C. & Fennel, D. A. (1998) Codes Of Ethics And Tourism: An Exploratory Content Analysis. *Tourism Management*, 19 (5), 453- 461.
- Martini, M. (2014). Codesof Ethics For Companies: Good Practices And Resources, *Transparency International The Global Coalition Against Corruption*, Publicationdate: 18 December 2014, (89). Erişim Tarihi: 05.11.2018, https://www.transparency.org/files/content/corruptionqas/Code_of_ethics_for_companies_good_practice_and_resources_2014.pdf
- McCabe, D. L., Trevino, L.K. & Butterfield, K. D. (1996). Theinfluence of collegiate and corporate codes of conduct on ethics-related behavior in the workplace. *Business Ethics Quarterly*, 60 (4), 461-476.
- MEB. (2006). Meslek Etiği, MEGEP (Meslekî Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirilmesi Projesi), Tüm Alanlar, Ankara.
- MEB1. (t.y.). Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Personeline Yönelik Etik Eğitim Programı. Erişim Tarihi: 24.01.2019, http://etik.meb.gov.tr/Etik_programi.pdf
- Messick, R. (2009). Income And Assets Declarations: Issues To Consider In Developing A Disclosure Regime. *U4 Anti-Corruption Resource Centre*, (6), 1-20.

- Molander, E. A. (1987). A Paradigm for Design, Promulgation and Enforcement of Ethical Codes. *Journal of Business Ethics*, 6(8), 619-631.
- Moraga, M. A., Ignacio, G. G.-R., Calero, C., Johann, T., Me, G., Münzel, H. & Kindelsberger, J. (2016). Gre Co: Green code of ethics. *Journal of Software: Evolution and Process*, 29 (2), 1-10.
- Morse, J. M. (2007). Qualitative Health Research Duplicate Publication. *Sage Publications*, 17 (10), 1307-1308.
- Murphy, P. H. (1988). Implementing Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 7 (12), 907-915.
- NEA (National Education Association). (2018). *2018 Handbook*. E-book, United States, April 17, 2018.
- Nitsch, D., Baetz, M. & Hughes, J. C. (2005). Why Code of Conduct Violations go Unreported: A Conceptual Framework to Guide Intervention and Future Research. *Journal of Business Ethics*, April 2005, 57(4), 327–341.
- Odabaş, H. & Özmen, Z. (2014). *Akademisyenler Arasında Bilimsel Yayıncılık Etiği: Atatürk Üniversitesi Örneği*. Uluslararası Kütüphane ve Bilgibilim Felsefesi Sempozyumu Etik: Kuram ve Uygulama, Kastamonu, 3-5 Eylül 2014.
- OECD. (2003). *Managing Conflict of Interest in the Public Service, OECD Guidelines And Country Experiences*. Paris: OECD Publications Service. Erişim Tarihi: 07.12.2018, <http://www.oecd.org/gov/ethics/48994419.pdf>
- OECD1. (2013). *Ethics Training for Public Officials*. March 2013. Erişim Tarihi: 24.01.2019, <https://www.oecd.org/corruption/acn/resources/EthicsTrainingforPublicOfficialsBrochureEN.pdf>
- Oral, B. Avcı, Y.E. & Tösten, R. (2017). Öğretim Elemanlarının Mesleki Hayatlarında Karşılaştıkları Etik Olmayan Davranışlar: Dicle Üniversitesi Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (63), 1230-1241).
- Önen, S. M. & Yıldırım, A. (2014). Kamu Yönetiminde Etik Denetimi: OECD Ülkeleri Örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, Bahar 2014, 5 (1).

- Özdemir, M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 179-195.
- Özdoğan, F. B. & Tüzün, İ. K. (2007). Öğrencilerin Üniversitelerine Duydukları Güven Üzerine Bir Araştırma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 639-650
- Özen, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (3), 1-24.
- Stojanović, M., Andjelković-Apostolović, M., Milošević, Z., & Ignjatović, A.(2018). Parametric Versus Nonparametric Tests in Biomedical Research. *Acta Medica Medianae*, 57(2), 75–80. <https://doi.org/10.5633/amm.2018.0212>
- Özkan, H. H. & Çelikten, M. (2018). Öğretmenlik Meslek Eğitimi ile İlgili Etik Olmayan Durumlar. *Turkish Journal of Educational Studies*, 5(2), 76-84.
- Özlem, D. (2004). *Etik-Ahlâk Felsefesi*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Özsoy, S. (2014). Etik Ve Meslek Etiği Bağı: Meslek Etiğine İlişkin Örnekler. M. Işık (Ed.), *İletişim ve Etik* (4. Baskı), (s.147-162), Konya: Eğitim Akademi Yayınevi.
- Palidauškaite, J. (2003). Codes of Conduct for Public Servants in Eastern and Central European Countries: Comparative Perspective. pp. 1-28. Erişim Tarihi: 02.05.2019, <https://www.oecd.org/mena/governance/35521438.pdf>
- Pardeshi, G. R. & Kulkarni, R. H. (2016). A Critical Review of Detection of Privacy Violation in Online Social Network. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*, 03 (12), 1189-1195.
- Pollo, G. (2012). Transparency and public participation: The Albanian case of Open Government Partnership. *Academicus- International Scientific Journal*, 6 , 35-40.
- Rao, K. R. (2008). Plagiarism, a scourge. *Current Science Association*, 94 (5), 581-586.
- Reece, B. L. (2012). *Human Relations: Principles and Practices* (Seventh Edition). USA: Cengage Learning.

- Rennie, D., Yank, V. & Emanuel, L. (1997). When Authorship Fails: A Proposal to Make Contributors Accountable. *The Journal of the American Medical Association*, 278 (7), 579- 585.
- Rich, K. L. & Butts, J. B. (2012). *Nursing Ethics* (3rd (third) Edition). United States: Jones & Bartlett Learning.
- Rifkin, R. (2014). What Can Ethics Codes Accomplish? *Public Administration Review*, 74 (1), 39–40.
- Rocke-Ackerman, S. (1998). *Economics, Values and Organization*. Avner Ben-Ner and Louis Putterman (Eds.), New York: Cambridge University Press,
- Ruacan, Ş. (2005). Bilimsel Araştırma ve Yayınlarda Etik İlkeler. *Gazi Tıp Dergisi*, 16(4), 147-149.
- Saddleback College. (2019). *Saddleback Collfege Faculty Code of Ethics and Professional Standards Preamble*. Erişim Tarihi: 11.02.2019, <https://www.saddleback.edu/accreditation/documents/2.54%20-%20Saddleback%20College%20Faculty%20Code%20of%20Ethics.pdf>
- Santa Clara University. (t.y.). A Framework for Ethical Decision Making. <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/a-framework-for-ethical-decision-making/>, (28.03.2019).
- Sasaki, K. & Tan, S. (2018). Publicationethic (1) salamislicing. *Wiley Subscription Services, Inc*, 25 (6), 1.
- Schneider, C. D. (1985). *A Commentary on the Activity of Writing Codes of Ethics*. J. A. Lemmon (Eds), Making Ethical Decisions, Mediation Quarterly, (8), 83-97, San Fransisco: Jossey.Bas.
- Schwartz, M. S. (2002). A Code of Ethics for Corporate Code of Ethics. *Journal of Business Ethics*, 41 (1/2), 27-43.
- Singh, J. B. (2006). A Comparison of the Contents of the Codes of Ethics of Canada's Largest Corporations in 1992 and 2003. *Journal of Business Ethics*, 64(1), 17-29.

- Singh, J.B. (2011). Determinants of the Effectiveness of Corporate Codes of Ethics: An Empirical Study. *Journal of Business Ethics*, 101 (3), 385-395.
- SHRM. (2001). *A Guide To Developing Your Organization's Code of Ethics*. Erişim Tarihi: 03.01.2019, <https://www.shrm.org/about-shrm/Documents/organization-coe.pdf>
- Sökmen, A. (2016). *Meslek Etiği* (1.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Stevens, B. (1994). An Analysis of Corporate Ethical Code Studies: Where Do We Go from Here? *Journal of Business Ethics*, 13 (1), 63-69.
- Stevens, B. (2008). Corporate Ethical Codes: Effective Instruments For Influencing Behavior. *Journal of Business Ethics*, 78 (4), 601-609.
- Stodden, V. (2014). Reproducibility in Big Data Research: Balancing Confidentiality and Scientific Transparency. J. Lane, V. Stodden, S. Bender & H. Nissenbaum, Enabling (Eds.), *Privacy, Big Data, and the Public Good* (pp. 112-132), Cambridge, New York: Cambridge University Press.
- Şen, M. L. (2005). Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkaran Bubi Tuzakları: Hediye ve Kişisel Kullanım Amacıyla Yapılan Bağışlar, 361-368. Erişim Tarihi: 25.04.2019, <http://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/03/mustafalutfisen-kamugorevlileriniyoldancikaranbubituzaklari.pdf>
- Şen, M. L. (2012). Kamu Görevlileri Etik Rehberi, Ankara. Erişim Tarihi: 25.04.2019, <http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/KamuGorevlileriEtikRehberi.pdf>
- Şen, M. L. (2017). *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*, T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki Projesi, Ankara.
- TCIOSC. (The Technical Committee of The International Organization of Securities Commissions). (1990). *International Conduct of Business Principles*, 1-10, July 9.

- The National Archives. (2013, 5 December). Summary of the Nolan Committee's First Report on Standards in Public Life. England National Archive, Erişim Tarihi: 12.10.2018).
<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20131205101339/http://www.archive.official-documents.co.uk/document/parlment/nolan/nolan.htm>,
- Thompson, D. F. (1985). The Possibility of Administrative Ethics. *Public Administration Review*, 45 (5), 555-561.
- TMMOB. (2004). *Küreselleşme Etik Kodlar ve Örgütler* (1.Baskı). Ankara: Şafak Organizasyon Matbaacılık Ltd. Şti.
- Torlak, Ö. (2015). Sorumluluk Kavramları ve İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları. Ö. Torlak & F.Dalyan (Ed.), *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik* (4. Baskı) (s.3-27), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Torres, L. (2006). Service Charters in Spain: Transparency and Citizen Empowerment or Government Marketing? *Public Money and Management*, 26 (3), 159- 164.
- Tullberg, J. (2008). Trust—The importance of trustfulness versus trustworthiness. *The Journal of Socio-Economics*, 37 (5), 2059-2071.
- Turan Somer, A. T. (2011). Bankacılık Sektöründe Etik Kodların Karakteristiği ve Etik Etkisini Geliştirme Modelinin Özel Sermayeli Mevduat Bankaları Üzerine Uygulanması. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi/ Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- Turilli, M. & Floridi, L. (2009). Theethics of information transparency. *Ethics Inf Technol*, 11 (2), 105–112.
- TÜBA (Türkiye Bilim Akademisi). (2002). *Bilimsel Araştırmalarda Etik ve Sorunları*. Ankara: TÜBA Yayınları.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, (t.y.).
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5bc62e2e4206c5.65446276 (Erişim Tarihi: 16.10.2018).

- TÜSİAD. (2003). *Kamu Hizmetinde Etik: Güncel Konular ve Uygulamalar*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- TÜSİAD. (2005a). *Devlette Etikten Etik Devlete Kamu Yönetiminde Etik Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar* (Cilt: 1). İstanbul: Graphis Matbaa.
- TÜSİAD. (2005b). *Devlette Etikten Etik Devlete Kamu Yönetiminde Etik Yasal Altyapı, Saydamlık ve Ayrıcalıklar Tespit ve Öneriler* (Cilt: 2). İstanbul: Graphis Matbaa.
- TÜSİAD. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi*, İstanbul: TÜSİAD/T-2009-06-492.
- Uluoğlu, C. (2009). Araştırma Etiği, 47-52. Erişim Tarihi: 01.02.2019, <http://uvt.ulakbim.gov.tr/tip/sempozyum7/uluoglu.pdf>
- Umphress, E. (2003). *Unethical Behaviors Perpetrated By Employees In Response To Accountability And Fair Treatment A Dissertation. The Program In Business Administration of The Graduate School of Tulane University for The Degree of Doctor of Philosophy, USA.*
- UN. (1996). United Nations General Assembly Resolution, 82nd plenary meeting, 12 December 1996 Annex to resolution 51/59: Action against corruption. Erişim Tarihi: 01.5.2019, <https://digitallibrary.un.org/record/231078>,
- Ural, T., Erdoğan, Z., Kırımoğlu, H., Sungur, Ş. & Yavuz, S. (t.y.). Mustafa Kemal Üniversitesi Etik Rehberi, 1-53. Erişim Tarihi: 24.02.2019, http://www.mku.edu.tr/files/1_dosya_1382697154.pdf
- U.S. Department of Labor. (2009). *Occupational Outlook Handbook*. New York: Skyhorse Publishing.
- Uzun, Y. (2017). Kamu İdarelerinde Etik Yönetim Altyapısı ve Değerlendirilmesi. *Ombudsman Akademik*, (6), 107-141. DOI:10.32002/ombudsmanakademik.440138.
- Wagenaar, H. (2007). Governance, Complexity, and Democratic Participation How Citizens and Public Officials Harness the Complexities of Neighborhood. *The American Review of Public Administration*, 37 (1), 17-50, March 2007.

- Weber State Universtiy, (1974). Faculty Responsibilities to Colleagues, No. 9-6, Rev.12.1.1987. Erişim Tarihi: 11.04.2019, https://www.weber.edu/ppm/Policies/9-6_FacultyResponsibilitiesColle.html
- Weiss, J. A. & Piderit, S. K., (1999). The Value of Mission Statements in Public Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9 (2), 193-223.
- West Virginia Ethics Commission, (2019). Overview of the Ethics Act. Erişim Tarihi: 21.03.2019, <https://ethics.wv.gov/ethicsact/Pages/Overview.aspx>
- Whitehorse Primary School, (t.y.). Principles of Learning and Teaching P-12. http://www.whitehorseps.vic.edu.au/app/webroot/uploaded_files/media/poltsummary, (15.04.2019).
- Whitworth University (2018, October). *Faculty Handbook 2018*. Erişim Tarihi: 11.04.2019, <https://www.whitworth.edu/cms/media/whitworth/documents/administration/academic-affairs/faculty-handbook/faculty-handbook.pdf>
- Whitton, H. (2001). Implementing Effective Ethics Standarts In Government And The Civil Service. *Transparency International*, 1-12. Erişim Tarihi: 26.04.2019, <https://www.oecd.org/mena/governance/35521740.pdf>
- Yağan, H. (2005). Kamu Yönetiminde Etik Davranış İlkeleri. Erişim Tarihi: 28.11.2018, https://www.tkgm.gov.tr/sites/default/files/icerik/ekleri/kamu_yonetiminde_etik_davranis_ilkeleri.pdf
- Yeşil, S. & Dereli, S. F. (2013). İş Yaşamında Çalışanların Etik Olmayan İş Uygulamalarına Yönelik Tutum ve Davranışları Üzerine Bir Alan Çalışması. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (26), 249-282.
- Yeşiltaş, M., Çeken, H. & Sormaz, Ü. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Bahar 2012, 28, 18-38.
- Yıldız, M. L. (2019). Etik liderlik ve örgütsel adalet: İletişim tatmininin aracı rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 12(1), 75-112.

- Yılmaz, G. (2007). Akademisyenlik Mesleğine Yönelik Etik Kodların Geliştirilmesine İlişkin Bir Görgül Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Yılmaz, K. (2012). Etik Dışı Davranış Olarak Haksız Yazarlık. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (1).
- Yılmaz, A. & Bahadır, İ. (2011). Otel İşletmelerinde Önbüro Çalışanlarının Etik Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3), 21-40.
- YÖK. (2014). Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri. Erişim Tarihi: 28.01.2019, http://www.ktu.edu.tr/dosyalar/02_00_00_27533.pdf
- Yurtsever, G. (2000). *Şirket Etik Kodu, Hazırlanışı, Uygulanışı ve İçeriği*. Ankara: Barış Yayınevi.
- Yüksel, M. (2015). Etik Kodlar, Ahlak ve Hukuk. *Hacettepe HFD*, 5 (1), 9-26.
- Zincir, O. & Özbebek Tunç, A. (2018). Yöneticim Etik Bir Lider Midir?: Beyaz Yaka Çalışanların Algısı Üzerine Bir Çalışma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (1), 23-47.
- <https://istatistik.yok.gov.tr/> , (31.12.2019).

EKLER

EK 1-(Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi)

Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;

* Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,

* Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,

* Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,

* 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,

* Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,

* Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikayet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,

*Kamu Görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.

EK 2-(Anket Formu)

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi Saim ALTAY tarafından yürütülen "Yükseköğretim Kurumları Etik Kodları Modelinin Üniversitelerdeki Uygulamalarının Paydaş Grupları Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen formlardaki soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Yaşınız (yıl)	25 Altı ()	25-30 ()	31-35 ()	36-40 ()	41-45 ()	46 ve üstü ()	
Cinsiyetiniz	Kadın ()			Erkek ()			
Öğrenim Durumunuz	Lise ()	Önlisans ()	Lisans ()		Yüksek Lisans ()	Doktora ()	
Hizmet Sınıfınız	Akademik Personel	Prof.Dr. ()		Öğr.Gör. ()			
		Doç.Dr. ()		Arş. Gör. ()			
		Dr.Öğr. Üyesi ()					
	İdari Personel	Genel Sekreter, Gen.Sek.Yrd., İç Denetçi,Daire Başkanı,Avukat ()			Fak.Sek.,Yüksekokul Sek., Enstitü Sek.,Şub. Müd.,Şef ()		
		Mühendis,Mimar,Teknisyen ()			Bilg.İşlt.,Memur ()		
		Biyolog,Psikolog,Ebe,Hemşire, Sağlık Teknikeri, SağlıkTeknisyeni,Hastabakıcı ()			Şoför,Hizmetli ()		
Diğer ()							
Üniversitedeki Çalışma Süreniz	0-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	16-20 yıl ()	21-25 yıl ()	26 yıl ve üstü ()	
Üniversitenizin Adı							

1. Açık Organizasyon Değerleri	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.1. Üniversitenin etik kodları (kuralları), çalışanların beklentilerine uygundur.							
1.2. Her kademedeki çalışan, üniversitenin etik kodlarını anlar.							
1.3. Etik kodlar, yönetim çalışan ilişkisinin güçlenmesine yardımcı olmaktadır.							
1.4. Etik kodlar, çalışanlar arasındaki ilişkileri olumlu etkilemektedir.							
1.5. Etik kodlar, Üniversitenin paydaşları, tedarikçi ve rakipleri ile uyumludur.							
1.6. Üniversitenin etik kodları, iyi zamanlarda da kötü zamanlarda da aynı şekilde önemsenerek uygulanmaktadır.							
1.7. Çalışanlar, Üniversitenin yazılı politikalarında olmayan ve daha önce karşılaşılmayan olaylar karşısında etik kodlar doğrultusunda karar verirler.							
1.8. Üniversitenin etik kodları Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) yayımlandığı etik ilkelerle uyumludur.							
2. Etik Stratejileri, Hedef ve Amaçlar	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
2.1. Üniversitenin etik kodları, Üniversite stratejisinin başarısını arttırmaktadır.							
2.2. Yazılı olarak belirtilecek etik hedef ve amaçlar; kalite, finansal hedef ve amaçlar kadar önemlidir.							
2.3. Her kademedeki çalışan, Üniversitenin etik hedef ve amaçlarını anlamaktadır.							
2.4. Her kademedeki çalışanın sorumlulukları dahilinde etik hedef ve amaçları vardır.							
2.5. Üniversitenin etik stratejisi, Üniversitenin bütün kilit ilişkileriyle (kurum ve kuruluşlar, rakip v.b.) uyumludur.							
2.6. Üniversitenin etik hedef ve amaçları günlük kararlarının alınması esnasında göz önünde bulundurulmaktadır.							
2.7. Çalışanlar, etik hedef ve amaçlarıyla kendi bireysel başarıları arasında doğrudan bir bağlantı olduğuna inanmaktadır.							
2.8. Üniversitenin etik stratejisi, periyodik olarak incelenmekte ve iş değişimi ve/veya büyümesiyle güncellenmektedir.							
3. Etik Politika ve Prosedürleri	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
3.1. Etik politika ve prosedürler, etik stratejisiyle tutarlı davranışları açıklamaktadır.							
3.2. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürleri, bütün çalışanlara etkin bir şekilde iletilmektedir.							
3.3. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürleri, çalışanların günlük kararlar almasında yazılı kurallar kadar önemlidir.							
3.4. Çalışanların, üniversitenin etik politikaları ve prosedürlerine bağlılığı düzenli olarak izlenmektedir.							
3.5. Üniversitenin etik politika ve prosedürlerin ihlaliyle ilgili sapmaların sonuçları açıkça paylaşılmaktadır.							

3.6. Üniversitenin etik politika ve prosedürleri, diğer bütün işlemlerin politika ve prosedürlerine uygundur.							
3.7. Çalışanlar, etik politika ve prosedürlerin, Üniversitenin kendisine özgü iş çevresiyle ilgili olduğunu ve üniversite için önemli olduğunu kabul etmektedir.							
3.8. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürleri periyodik olarak incelenmekte ve yenilenmektedir.							
4. Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
4.1. Üniversitenin etik politikaları ve prosedürlerine uygunluğu, düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir.							
4.2. Üniversitede uygulanan her bir etik politika ve prosedürün etkinliğinin devamlılığı, düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir.							
4.3. Periyodik olarak değerlendirilen etik ölçüm sonuçları, üniversitenin genel performansı ile ilgili görüşleri de kapsamaktadır.							
4.4. Liderler, sorumlulukları altındaki üniversite birimlerinin kurum etiğine olan etkilerinden sorumlu tutulmaktadır.							
4.5. Çalışanlar, üniversitenin etik standartlarına uyumlarıyla ilgili olarak sorumlu tutulmaktadır.							
4.6. Etik izlemelerin sonuçları, çalışanların değerlendirilmesi ve performansının ölçülmesinde tamamlayıcı rol oynamaktadır.							
4.7. Üniversite, doğru raporlamanın sağlanması için, etik ölçümlerini değerlendirme inceleme sürecine sahiptir.							
4.8. Üniversitenin tüm etik stratejileri, politikaları ve prosedürlerinin düzenli olarak değeri/faydası ölçülmektedir.							
5. Etiğe Uygun Davranışları Ödüllendirmek	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
5.1. Üniversitede etik politika ve prosedürlerine uyulması, pozitif performans değerlendirilmesi için önemlidir.							
5.2. Bireysel kararlarda ve rollerdeki etinin etkisi, çalışanların davranışlarını değerlendirmede göz önünde bulundurulmaktadır.							
5.3. Üniversite çalışanlarına, etiğe dayalı karar verdiklerin de, üniversite yönetimince düzenli olarak pozitif geri bildirimde bulunmaktadır.							
5.4. Liderler, kendi kontrolleri altındaki üniversite birimlerindeki etiğe dayalı etki için ödüllendirilmektedir.							
5.5. Çalışma grupları, üniversitenin etik standartlarını yerleştirmek için üst yönetimce eşit şekilde desteklenmektedir.							
5.6. Çalışanların bölümlerindeki etik modelini geliştirmek için önerdikleri fikirler, ödüllendirilmektedir.							
5.7. Terfi için adaylar belirlenirken, üniversitenin etik ilkelerinin etkisi göz önüne alınmaktadır.							
5.8. Etik standartların aşırı şekilde ihlali, üniversite için kabul edilemez bir durumdur.							

6. Etiğe Dayalı Karar Seçimi için Kurallar	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
6.1. Üniversitenin önceden belirlediği yazılı kurallar, etiğe dayalı karar almada bütün kademedeki liderlere yol gösterir.							
6.2. Yazılı etik kodlar tüm üniversite kurallarına ve uygulamalarına uyumlu olduğundan düzensizlik ve anlaşmazlık yaratmaz.							
6.3. Etik konusunda eğitilmiş personel, yazılı etik kodlara ek öneri getirilmesini desteklemektedir.							
6.4. Üniversite çalışanları, etik kodlarda olmayan sorularla karşılaşınca cevaplamak için geçerli olan kuralların bilincindedirler.							
6.5. Üniversite çalışanları, zorunlu olan etik politikalarıyla, yol gösteren etik kurallarını birbirinden ayırırlar.							
6.6. Yazılı etik kurallar, üniversite çalışanlarına öngörülmemiş ve çözüm içermeyen durumlarla karşılaştıklarında, bunları çözmeye yardımcı olmada etkilidir.							
6.7. Üniversite çalışanları, uygulanan etik kurallara olan etkilerinden sorumludurlar.							
6.8. Etiğe dayalı karar verme seçimlerindeki kurallar, periyodik olarak incelenmekte ve ihtiyaçlara göre yenilenmektedir.							
7. Etik İklimini Belirlemek	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
7.1. Çalışanın, üniversitenin tanımlanan etiği çerçevesinde kesin karar alma seviyesini belirleyen formal prosedürler bulunmaktadır.							
7.2. Üniversitenin etik iklimi, ayrıntılı kurum denetimlerinin bir parçası gibi düzenli olarak değerlendirilmektedir.							
7.3. Üniversite yöneticileri, kendi yönetimlerindeki çalışma gruplarında hakim olan etik iklimin etkisini anlarlar.							
7.4. Üniversite çalışanları, etik iklimin verimlilik, kalite ve paydaşların hizmetine etkisini anlarlar.							
7.5. Üniversite, etik kurallardan daha fazla anlam taşıyan pek çok değeri de kabul eder.							
7.6. Çalışanlar başarıya ulaşmak için üniversitenin etik beklentilerini/ ihtiyaçlarını anlarlar ve katılırlar.							
7.7. Üniversite çalışanları, kendi değerleriyle üniversite etik değerleri arasındaki ilişkiyi anlarlar.							
7.8. Liderler, üniversitenin etik iklimini geliştiren maliyet etkin önemli karar ve uygulamaları gerçekleştirir.							
8. Etiğe Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum

8.1. Üniversitenin her kademesindeki çalışan, etik davranışları desteklemedeki sorumluluğunu kabul eder.							
8.2. Liderler, üniversitedeki etik pozisyonunun geçerliliğini güçlendirmek için sık sık fırsat yaratırlar.							
8.3. Desteklenen etik pozisyonlar, hem formal hem de informal olarak ödüllendirilmektedir.							
8.4. Üniversite çalışanları, gerektiğinde etik uygulamaların düzenlenmesi ve/veya gözden geçirilmesine katkıda bulunurlar.							
8.5. Üniversitenin odağı, sadece etiğin bilinen doğru ve güzel yanları değil, etiğe dayalı tüm davranışlardır.							
8.6. Yazılı etik kurallar, üniversite çalışanlarının etiğe uygun karar almalarına yardımcı olur.							
8.7. Çalışanların, işleri ile ilgili her tür durumda üniversitenin yazılı etik kurallarına başvurmaları beklenmektedir.							
8.8. Üniversite yönetimi, sürekli olarak istenilen etik uygulamalara uygun örnekler göstermektedir.							
9. Etiğe Dayalı Liderlik Uygulamaları	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
9.1. Liderler, üniversitenin etiğe dayalı ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamaktadır.							
9.2. Liderler, üniversite çalışanları için gerekli gördükleri, etik olarak uygun bir yol izlemektedir.							
9.3. Liderler, diğer önemli sorumlulukları kadar etiğe dayalı sorumluluklarına da dikkat etmektedir.							
9.4. Üniversite çalışanları, etikle ilgili sorularını yöneltmek için herhangi bir lidere kolayca ulaşabileceklerini bilirler.							
9.5. Liderler, günlük iş akışlarında potansiyel etik anlaşmazlıklarının nedenlerini bilmek isterler.							
9.6. Liderler, üniversite içinde etik sorunlarla karşı karşıya kaldıklarında yol göstermesi için danışacakları kişileri bilirler.							
9.7. Liderler, üniversite çalışanlarının kararlarında ve uygulamalarındaki etik içeriği ile ilgili sorumluluğu isteyerek kabul etmektedirler.							
9.8. Liderler, düzenli olarak üniversite çalışanlarının etiğe dayalı karar ve davranışlarını ödüllendirmekte ve takdir etmektedir.							
10. Etiğe Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
10.1. Üniversite çalışanları, üniversite amaçları çerçevesinde kesin kararlar almada, etiğe dayalı davranışların etkisinin ölçülmesine yardımcı olurlar.							
10.2. Tedarikçiler, üniversitenin etiğe dayalı görülen çalışmalarının avantajları doğrultusunda davranmaktadır.							
10.3. Üniversite, ast ve eşit kademelerdeki çalışanların performansına etki eden etik ile ilgili anlaşmazlıkların kapsamının ne olduğunu bilmektedir.							
10.4. Üniversitenin bağlı olduğu düzenleyici kurum (YÖK) üniversitenin etik standartlarının farkındadırlar.							
10.5. Üniversiteden mal ve hizmet alanlar, üniversitenin etik standart ve uygulamalarını bilirler.							

10.6. Üniversitenin etik standartları, üniversite içindeki tüm grupların, birimlerin ve departmanların karar ve uygulamalarını etkiler.							
10.7. Üniversitenin etik standartlarının ekonomik performansa etkisi değerlendirilmektedir.							
10.8. Etik standartların üniversite personelinin moral ve motivasyonuna etkisi düzenli olarak ölçülmektedir.							
11. Etik Eğitimi ve Oryantasyonu	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
11.1. Yeni başlayan üniversite personeline verilen oryantasyon eğitimi, üniversitenin etik standart ve uygulamalarını da kapsamaktadır.							
11.2. Liderler, üniversite çalışanlarının etik karar ve uygulamalarına etki eden formal eğitimi kabul etmektedir.							
11.3. Çalışanlar, üniversitenin etik politika ve prosedürlerinin nasıl ve niçin olduğu konusunda eğitilmektedir.							
11.4. Üniversite personeli, etik uygulamaları destekleyen performans değerlendirme sürecini nasıl kullanacakları konusunda eğitilmektedir.							
11.5. Çalışanlar, kendi değerlerini nasıl açıklayacakları ve etiğe uyumlarının nasıl değerlendirileceği konularında eğitilmektedir.							
11.6. Yöneticiler için, etik etkisi ve ikliminin verilerinin kullanımının eğitimi bulunmaktadır.							
11.7. Üniversite çalışanları, kendileri için hazırlanan etik uygulamalarını daha etkin bir şekilde destekleyen eğitim araştırmalarına teşvik edilmektedir.							
11.8. Etik etkisi eğitimlerinin bazıları, üniversitenin tüm çalışanları için uygundur.							
12. Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
12.1. Üniversitenin uygulamaları, politikaları ve prosedürleri belirtilirken çalışanların değerleri de göz önünde tutulmaktadır.							
12.2. Liderler, kendi kararları ile bu kararları uygulamak zorunda olan üniversite çalışanlarının değerleri arasındaki uyumu araştırır.							
12.3. Üniversite çalışanları, işleriyle bağlantılı olan tüm etik kaygılarını belirtmeleri yönünde teşvik edilmektedir.							
12.4. Üniversite çalışanları, kendi bireysel değerlerini ifade etmede ve açıklamada eğitilmekte ve desteklenmektedir.							
12.5. Etik iklim ve etkililik değerleri, üniversite çalışanlarının değerlerine önem vermeyi içermektedir.							
12.6. Liderler, üniversite ve çalışanların değerleri arasındaki uyumun artışı bilmekte ve ödüllendirmektedir.							
12.7. Üniversite çalışanları, işleri ile ilgili herhangi bir konuda etiğe dayalı kaygı tespit ettiklerinde dikkate alınmaktadır.							
12.8. Üniversite çalışanları, etik çatışma yaratan kilit kararlara etki etme fırsatına sahiptirler.							

ÖZGEÇMİŞ

Saim ALTAY 25.10.1973 Aralık doğumludur. Orta öğrenimini Edirne’de tamamlamış olan Saim ALTAY, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü 1997 mezunudur. Yüksek Lisans eğitimini 2009 yılında, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde, “Kültür Odaklı Kentlerde Markalaşma ve Edirne Örneği” başlıklı tezi ile tamamlamıştır. Halen Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi’nde Yüksekokul Sekreteri olarak görev yapan Saim ALTAY’ın araştırma alanları meslek etiği, mesleki yazışmalar ve meslek yüksekokulları çalışmalarıdır.

