

Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi  
**AKADEMİK ARAŞTIRMA ÇALIŞMASI**

# **KAMU KURUMU NİTELİĞİNDE MESLEK KURULUŞLARI VE ETİK**

**Doç. Dr. Refika BAKOĞLU DELİORMAN**  
**Ayşe ÜSTÜNOLDU KANDEMİR**



**Council of Europe**  
**Conseil de l'Europe**



**European Union**  
**Union européenne**

Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi  
**AKADEMİK ARAŞTIRMA ÇALIŞMASI**

# **KAMU KURUMU NİTELİĞİNDE MESLEK KURULUŞLARI VE ETİK**

**Doç. Dr. Refika BAKOĞLU DELİORMAN  
Ayşe ÜSTÜNOLDU KANDEMİR**

**Ekim 2009**

## İÇİNDEKİLER

|  |    |
|--|----|
| <b>GİRİŞ</b> .....   | 3  |
| <b>I. TEMEL KAVRAMLAR VE TEORİK ALTYAPI</b> .....  | 5  |
| 1. KAMU KURUMU NİTELİĞİNDEKİ MESLEKİ KURULUŞLAR .....  | 5  |
| 2. ETİK .....  | 5  |
| 2.1. Etik ve Ahlak Kavramlarının Karşılaştırılması .....   | 5  |
| 2.2. Kurumsal Etik Kodlar (Davranış Kuralları) ve Meslek Etiği İlkeleri .....  | 6  |
| 3. KAMUDA ETİK .....   | 6  |
| <b>II. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ, BULGULAR VE DEĞERLENDİRME</b> .....  | 8  |
| 1. ARAŞTIRMANIN AMACI .....  | 8  |
| 2. YÖNTEM .....  | 8  |
| 3. KURUMLAR BAZINDA VERİLERİN VE GÖRÜŞMELERİN ANALİZİ .....  | 9  |
| 4. NİCEL ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ .....  | 9  |
| 4.1. Demografik Veriler .....  | 10 |
| 4.2. Etiğin İçselleştirilmesinin Ölçütü Olarak Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi .....   | 11 |
| 4.3. Mesleki Kuruluşlarda Etiğin Uygulanması, En Sık Gözlemlenen Etik Sorunlar ve Etiğin İçselleştirilmesine Yönelik Anket Bulguları .....                           | 12 |
| 4.3.1. Etiğe Genel Bakış Açısı, Mesleki Kuruluşta Uygulanan ve Uygulanması Gerektiği Düşünülen Etik Konular ve Etik Kararların Verilmesini Engelleyen Unsurlar ..... | 12 |
| 4.3.2. Etik Yaklaşım, Etiğin İçselleştirilmesi ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Nicel Analiz Bulguları .....                  | 15 |
| 5. GÖRÜŞME, ODAK GÖRÜŞME VE ALAN ARAŞTIRMASI BULGULARININ BİRLEŞTİRİLMESİ: ETİK YAKLAŞIM, İÇSELLEŞTİRME DERECEŚİ VE BUNLARI ETKİLEYEN FAKTÖRLER .....                | 17 |
| <b>SONUÇ</b> .....   | 22 |
| <b>YARARLANILAN KAYNAKLAR</b> .....  | 23 |
| EK 1: Kurumlar Çerçevesinde İkincil Veriler ve Görüşme Verilerinin Analizi .....   | 24 |
| EK 2: Metodoloji .....   | 68 |
| EK 3: Bazı Nicel Analiz Sonuçları .....  | 78 |
| EK 4: Çalışmada Analiz Edilen Dokümanların Listesi .....   | 86 |
| EK 5: Görüşme Formu .....  | 90 |
| EK 6: Anket Formu .....  | 92 |

## TABLULAR

|   |    |
|---|----|
| Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Kurumları, Çalıştıkları Yer ve Cinsiyetleri Açısından Durumları.....                                    | 10 |
| Tablo 2: Ankete katılanların Yaş Dağılımları.....   | 10 |
| Tablo 3: Ankete Katılanların Çalıştıkları Kurumdaki Deneyimleri (Yıl).....  | 11 |
| Tablo 4: Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Boyutları.....   | 11 |
| Tablo 5: Etiğe Genel Bakış Açısı.....   | 12 |
| Tablo 6: Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesine Yönelik Faktörler.....   | 13 |
| Tablo 7: Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekli Düşünülen İş Uygulamalarına Yönelik Faktörler.....                             | 14 |
| Tablo 8: Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerinde Etkide Bulunan Faktörler.....  | 15 |
| Tablo 9: Anket Yoluyla Elde Edilen Verilerin Özeti.....   | 19 |
| Tablo 10: Bankacıların Uyması Gereken Meslek Kuralları ve Etik İlkeler ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması.....    | 27 |
| Tablo 11: Hekimlerin Uyması Gereken Mesleki Etik İlkeler ve Etik İlkeler ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması.....  | 41 |
| Tablo 12: Avukatlık Meslek Kuralları ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması.....                                      | 49 |
| Tablo 13: Mimar ve Mühendislerin Uyması Gereken Mesleki Davranış İlkeleri ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması..... | 55 |
| Tablo 14: Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarının Etik İlke, Komisyon ve Disiplin Süreçleri Bakımından Kıyaslanması.....          | 59 |
| Tablo 15: Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarında Disiplin Cezaları.....  | 66 |
| Tablo 16: Kamu Kurumu Niteliğindeki Mesleki Kuruluşların Üç Seçim Kriterine Göre Durum.....   | 69 |
| Tablo 17: Görüşülen Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları.....   | 72 |
| Tablo 18: Cinsiyete göre Farklılaşan Faktör Boyutları.....  | 79 |
| Tablo 19: Araştırma Kapsamındaki İllere göre Faktör Boyutlarının Farklılaşması.....   | 81 |
| Tablo 20: Merkez ya da Şubede Çalışma Durumuna göre Faktörlere Bakış Açısı.....   | 81 |
| Tablo 21: Çalışılan Kurumlara göre Faktörlerin Boyutlarında Gözlemlenen Farklılıklar.....   | 82 |
| Tablo 22: Eğitime göre Faktör Boyutlarında Gözlemlenen Anlamlı Farklılıklar.....  | 83 |
| Tablo 23: Toplam Çalışma Süresine Göre Tespit Edilen Anlamlı Farklılıklar.....  | 83 |
| Tablo 24: Çalışılan Birimde Çalışan Kişi Sayısına göre Faktör Boyutunda Farklılıklar.....   | 84 |
| Tablo 25: Açık kurumsallaşma Boyutu için Post Hoc Testi (Dunnett C).....  | 84 |
| Tablo 26: Etik-Yasa İlişkisi Boyutu için Post Hoc Testi (Dunnett C).....  | 85 |

## ŞEKİLLER

|  |    |
|--|----|
| Şekil 1: Araştırmanın Ana Evreninin Üç Seçim Kriterine Göre Yeniden Sınıflandırılması..... | 70 |
|--|----|

## GİRİŞ

Günümüzde artan rekabet, küreselleşme, teknoloji ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, toplumların, ülkelerin, kamu kurumlarının ve firmaların değişimini de zorunlu hale getirmiştir. Devletin ekonomik rolü tekrar sorgulanmış, ekonomik faaliyetlerden uzaklaşması görüşü ağırlık kazanmıştır. Diğer yandan devletin hantal yapısı, bürokrasi yoğunluğu, kırtasiyecilik, kötü yönetim uygulamaları, rüşvet, israf, yolsuzluk gibi olumsuz davranışlar, devletin eleştirilmesine sebep olmuştur. Ülkemizde 2000'li yıllarda başlatılan Kamu Reformu çalışmaları ile kamunun pek çok sorunu aşılmaya çalışılmaktadır. Bu sayede ülkemizde kamu kesimi; stratejik yönetim, performans yönetimi gibi kavramlarla tanışmış, yeni kamu yönetimi anlayışı gündeme gelmiştir. OECD ve Avrupa Konseyi'ne üyelik, akademik çevrelerin yeni kamu anlayışını daha çok tartışır hale gelmesi, toplumdan ve sivil toplum örgütlerinden gelen "kamuda şeffaflık, adalet, tarafsızlık, herkese eşit muamele" talepleri "kamuda etik" yaklaşımının gündeme gelmesinde etkili olduğu söylenebilir.

Bu araştırma projesi Türkiye'de yer alan kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının etik yaklaşım ve uygulamalarının belirlenmesi, içselleştirme düzeyinin ortaya çıkarılması, söz konusu kurumların etik yaklaşım, uygulama ve içselleştirme düzeyini etkileyen içsel ve dışsal faktörlerin incelenmesi ve eğer mümkünse, kurumlara yönelik etik yoluyla yolsuzluğun giderilmesi için bir modelin geliştirilmesi amacıyla tasarlanmıştır. Ayrıca, mesleki etik kurallar ile varsa kurumsal etik ilkelerinin araştırılması ve Etik Kurulu Yasa ve Yönetmeliği ile karşılaştırılması, bu projenin diğer amaçlarından biridir. Söz konusu kurumların etik ile ilgili karar, uygulama ve yaklaşımlarında etkili olan dışsal nedenler ve bunları etkileme potansiyeline sahip diğer kurumlarla olan ilişkileri de tespit edilmeye çalışılacaktır.

2000 yılında Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen "Kamu Görevlileri için Davranış Kuralları" çalışmasının ardından ülkemizde 25.5.2004 yılında 5176 sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması hakkında Kanun" kabul edilmiştir.<sup>1</sup> 5176 sayılı Kanun, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış kurallarını belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere kurulmuştur.

Araştırma kapsamında yer alan kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının statüsü ise tartışmalıdır. Meslek kuruluşlarının yasal olarak ilk ele alınışı 1961 Anayasası ile birlikte

---

<sup>1</sup> Kamu Görevlileri Etik Kurulu, *Kanun ile İlgili Düzenlemeler*, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2005.

ancak kamu tüzel kişilikleri açıklıkla belirtilmediği için tartışmalara yol açmış ve 1982 Anayasa'sının 135. Maddesi'nde ayrıntılı olarak ele alınmıştır. 1995 yılında yapılan düzenlemeler ile siyaset yapma yasakları kaldırılmıştır.

Mesleki kuruluşlara kamusal nitelik kazandıran unsurlar; Anayasal kurum olarak kanunla kurulmaları, kamu yararı amacı gütmeleri, kamu hizmeti görmeleri, kamu gücüne sahip olmaları, idari denetime tabi olmaları, zorunlu üyelik yetkisi ve kamu tüzel kişisi olmalarıdır. Mesleki kuruluşların özel kuruluşlara benzeyen tarafları ise, özerklikleri, genel bütçe dışı gelir elde edebilmeleri, baskı grubu nitelikleri olarak sıralanabilir.<sup>2</sup> Öte yandan yargı kararlarının bu konuda her zaman net olmadığı ve Danıştay'ın ise bu kurumları "resmi teşekkül" olarak kabul etmediği belirtilmektedir.<sup>3</sup>

Kamu kurumu niteliğindeki mesleki kuruluşların kamu niteliği tartışmaları beraberinde 13.4.2005 yılında yürürlüğe giren "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" in meslek kuruluşlarını kapsayıp kapsamadığı sorunsalını gündeme getirmektedir. Bir diğer husus ise hem 5176 sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" da hem de söz konusu yönetmelikte "kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını kapsar" ifadesinin açıklıkla kullanılmamış olmasıdır.

Kamu kurumu niteliğindeki mesleki kuruluşlarının yukarıda sözü edilen tartışmalar çerçevesinde kendilerini "etik" konusunda nasıl konumlandıklarının saptanması, olası itiraz ve gerekçelerinin anlaşılması, temsil ettikleri belli meslek gruplarını "mesleki ahlak" kapsamında nasıl yönlendirdikleri ve yaptıkları çalışmalar bu araştırma projesinin yürütülmesinde etkili olmuştur.

Ayrıca, meslek kuruluşlarının yaygın örgütlenmesi, kamuoyunu ve meslek gruplarını yönlendirme gücü, yaptıkları açıklamalarla hükümet politikalarını etkileyebilmeleri, üyelerini meslek adabına uygun olmayan davranışlar karşısında cezalandırma gücü, söz konusu kurumların etik yaklaşımlarının araştırılmasını gündeme getirmiştir.

---

<sup>2</sup> Özdemir, İbrahim, *Meslek Kuruluşlarının Kamu Kurumu Niteliği*, TOBB Yayınları, Ankara, 2004.

<sup>3</sup> Gözübüyük, Şeref ve Tan, Turgut, *İdare Hukuku*, Turhan Kitabevi, 2001, Cilt 1, s.321.

## I. TEMEL KAVRAMLAR VE TEORİK ALTYAPI

### 1. KAMU KURUMU NİTELİĞİNDEKİ MESLEKİ KURULUŞLAR

Anayasada, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, meslek mensuplarının oluşturduğu, tüzel kişilikleri olan, bir kısım kamu görevlerini yerine getiren, üyeleri üzerinde kamu hukukundan doğan bazı yetkilere sahip olan kişi toplulukları olarak belirtilmiştir. Yapısı ve görevleri yönünden diğer kamu kurumlarından ayrılırlar, kamu tüzel kişileridir. (Gözübüyük ve Tan, 2001)

Kamu Niteliğindeki Mesleki Kuruluşların hangi kuruluşlar olduğuna ilişkin literatürde farklı yaklaşımlar olsa da Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) tarafından kabul edilen kamu niteliğindeki mesleki kuruluşlar kurumlar şunlardır<sup>4</sup>: Türk Dış Hekimleri Birliği (TDB), Türk Eczacılar Birliği (TEB), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB), Türk Tabipleri Birliği (TTB), Türk Veteriner Hekimleri Birliği, Türkiye Barolar Birliği (TBB), Türkiye Noterler Birliği, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB), Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TZOB), Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB), Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları Birliği, Türkiye Bankalar Birliği, Türkiye Tarım ve Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği.

## 2. ETİK

**2.1. Etik ve Ahlak Kavramlarının Karşılaştırılması:** Ahlakın (moral) olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir kavram olmasına karşılık etik (ahlak felsefesi), ahlak konusunu inceleyen bir bilim dalı ya da felsefe disiplinidir, ahlak ise, insanların birbirleriyle ya da devletle olan ilişkilerinde ortaya çıkan ve insanlardan “yapmaları istenen” davranışlar ve eylemlerdir.<sup>5</sup>

Ahlak, bir kimsenin eylemlerini nitelendirmede kullanılır. Bir başka fark ise, ahlakın etikten çok önce var olmasıdır. Bu anlamda ahlak, toplumsal yaşamın tüm alanlarında insanların yaptıklarını düzene koyan, kendiliğinden biçimlenmiş ve genel kabul görmüş yasaklama ve değerlendirmelerdir.

<sup>4</sup> TODAİE, *Devlet Teşkilatı Rehberi*, TODAİE Yay., Ankara, 2008.

<sup>5</sup> Simsek, S., Akgemci, T. ve A.Çelik (2003), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*, Adım Matbaacılık ve Ofset, Konya. akt: Semra Güney, “Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlakî Yönetimde Liderliğin Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:13, 2006, s.135-148.

**2.2. Kurumsal Etik Kodlar (Davranış Kuralları) ve Meslek Etiği İlkeleri:** Etik kodlar, çalışanlara ya da örgütsel davranışlara rehberlik eden, ahlaki standartları içeren yazılı, açıklayıcı ve resmi belgelerdir.<sup>6</sup>

Kamu hizmeti bağlamında hukuki ya da idari bir araç olarak davranış kuralları, yönlendirici bir role sahiptir; ancak kabul edilir davranışın sınırlarını yazılı olarak ortaya koyduklarından ve bazı standartlar getirdiklerinden kontrol işlevleri de vardır. Çoğu kurallar, bir yandan disipline ağırlık veren, diğer yandan yüksek değerlere ulaşmayı amaçlayan ikili bir işleve sahiptir. Böylece, kurallardaki sınırlamalar ihlalleri yaptırımla cezalandırılabilir, yüksek amaç ve değerlere ulaşmaya yönlendirir.<sup>7</sup>

Mesleki etik; belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu, meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür.<sup>8</sup> Meslek etiğinin ana fikirlerinden birisi, haksız rekabetin önlenmesi ve meslek onurunun yükseltilmesi olmalıdır.

Tıp etiği, gazetecilik etiği, siyaset etiği, mühendislik etiği v.b. mesleki etik kuralları, ne "doğru eylemin ne olduğunu" sorusuna, ne de "belirli bir tek durumda kişinin ne yapmasının doğru olduğu" sorusuna yanıt ararlar. Meslek etiklerinin yanıt aradıkları sorular, "insanların belirli bir mesleği yaparken genel olarak ne yapıp ne yapmamaları gerektiğine" ilişkin sorulardır.<sup>9</sup>

### 3. Kamuda Etik

Yönetimsel etik ya da kamu hizmeti etiği, yönetimsel kurum ve kuruluşların her türlü eylem ve işlemlerinde hem önlenmesi gereken, istenmeyen davranış biçimleri; hem de teşvik edilen, olumlu davranışları içeren bir dizi ilke ve standartlardan oluşur.<sup>10</sup> Kamu yönetiminde çalışanların kendi etik değerleri büyük önem kazanmaktadır. Bunun nedeni kamu adına kamu gücünü kullanma yetkisine sahip olmalarıdır. Kamu görevlisi işinde vereceği kararların toplumu yakından etkileyeceğini bilir ve o bilinçle ahlaki bir düşünce sürecinden sonra kararını verdiği ileri sürülmektedir.(Nohutçu, 2005)

Kamu görevlilerinin görevini yerine getirirken vatandaşlarla etkileşimde bulunması ve karar alma sürecinde kamuoyunun fikrini alması; kamu yönetiminde etik bilincin yerleşmesi ve

<sup>6</sup> Schwartz, M. "The Nature of the Relationship Between Corporate Codes of Ethics and Behaviour", *Journal of Business Ethics*, Cilt: 32, S: 3, 2001, s.247-262.

<sup>7</sup> TÜSİAD, *Kamu Hizmetinde Etik, Güncel Konular ve Uygulamalar*, TÜSİAD Yayınları, Eylül 2003.

<sup>8</sup> Pehlivan, İ. *Yönetimsel ve Örgütsel Etik*. Önder Matbaacılık, Ankara, 1998

<sup>9</sup> İonna Kuçuradi, *Ahlak ve Kavramları, Uludağ Konuşmaları*, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, 1991.

<sup>10</sup> Nohutçu, Ahmet, "Etik ve Kamu Yönetimi", Der: Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür, *Çağdaş Kamu Yönetimi II*, Nobel, Ankara 2004.



halkın kamu kesimine güveninin sağlanması açısından gerekli görülmekte ve mesleki etiğin bir parçası olarak kabul edilmektedir.<sup>11</sup>

J.A.Petrick ve J.F.Quinn, kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki farka değinerek, kamu yöneticilerinin, halkın çıkarını korurken kendilerine olan güvenin sürebilmesi için dört standardın gerekliliğinden söz etmektedirler.<sup>12</sup>

1. *Çıkar çatışmalarından kaçınmak*: Kamu yöneticileri, halkın çıkarını kendi özel çıkarlarından her zaman önde tutmalıdır. Rüşvet, akraba kayırma, şantaj, şaibeli hediye alma vb. yasaktır ve etik değildir.
2. *Tarafsızlığı koruma*: Kamu çalışanları karar verirken taraf tutmadan, önyargıdan kaçınmalıdır. Taraf olma kamu yöneticilerinin en sık karşılaştıkları etik sorunlar arasında gelmektedir.
3. *Uygunsuz davranışlardan kaçınmak*: Kamu yöneticileri her zaman yaptıklarıyla, dedikleriyle, hatta görünüşleriyle halkın gözünde iyi algılanmalıdırlar.
4. *Halka açıklık konusunda tam sadakat*: Kamu yöneticileri, özel sektör yöneticilerine göre özel yaşamlarının araştırılması konusunda daha sabırlı olmalıdırlar. Aynı şekilde kamu yöneticileri finansal durumlarının sorgulanmasını da normal karşılamalıdırlar.

Kamuda istenmeyen davranışları engellemek, olumlu davranışları teşvik etmek için hükümetler birtakım yöntem ve süreçlerden yararlanmaktadır. OECD Kamu Yönetimi Birimi, 1996 yılında yayınladıkları raporda “etik altyapı”nın sekiz kilit unsurunu belirlemiştir.<sup>13</sup> Bunlar; siyasi irade, etkili bir yasal altyapı, etkin hesap verme mekanizmaları, uygulanabilir davranış kuralları, mesleki sosyalleştirme mekanizmaları (eğitim dahil), kamu hizmetinde uygun çalışma koşulları, etik konularda eşgüdüm sağlayan bazı kuruluşların varlığı ve kamu görevlilerini denetleyen etkin bir sivil toplum. (sorgulayıcı bir medyanın varlığı dahil) Etik altyapının unsurları arasındaki etkileşim o ülkenin kültürel ve idari geleneklerine, kamu yönetimine genel yaklaşımına ve geçmişte etik davranışlara verdiği desteğe bağlıdır.<sup>14</sup>

Yukarıda sözü edilen sekiz unsurun “denetim”, “yönlendirme” ve “yönetim” olmak üzere üç işlevi vardır. 29 OECD ülkesinin etik sistemlerine ilişkin olarak 2000 yılında gerçekleştirilen araştırmada kamu yönetimi içerisinde sekiz ana değer düzenlendiğine değinilmektedir. Bunlar; tarafsızlık, hukuka uygunluk, dürüstlük, saydamlık, etkinlik, eşitlik, sorumluluk ve adalet olarak belirtilmiştir.<sup>15</sup> Söz konusu değerlerin her toplumda nasıl şekilleneceği o toplumun sosyal-kültürel yapısı ve tarihsel geçmişi ile ilişkili olmasının yanı sıra “denetim”,

<sup>11</sup> Yüksel, Cüneyt, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*, C.1, TÜSİAD, Devlette Etik Altyapı Dizisi No:1, Kasım 2005.

<sup>12</sup> Petrick, J.A& Quinn J.F, *Management Ethics Integrity at Work*, SAGE Publications, 1997.

<sup>13</sup> TÜSİAD, *Kamu Hizmetinde Etik, Güncel Konular ve Uygulamalar*, TÜSİAD Yayınları, Eylül 2003.

<sup>14</sup> Cüneyt Yüksel, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik, Yasal Altyapı, Saydamlık ve Ayrıcalıklar, Tespit ve Öneriler*, C.2, TÜSİAD, İstanbul, 2005.

<sup>15</sup> <http://www.oecd.org/dataoecd/44/24/35061342.pdf>.

“yönlendirme” ve “yönetim” mekanizmalarının ne kadar sağlıklı çalıştığı ile de ilgilidir. Türkiye’de ise özellikle etkili yaptırım ve denetim mekanizmalarının olmadığını gözlemlemekteyiz.

## **II. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ, BULGULAR VE DEĞERLENDİRME**

### **1. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu proje temelde;

- Türkiye’deki mesleki kuruluşlarının etik anlayış, standart ve uygulamalarının saptanması ve kültürel ve tarihsel alt yapısı gibi bunları etkileyen içsel ve dışsal faktörlerin keşfedilmesini,
- Kamu Kurumu niteliğindeki mesleki kuruluşların etik sorunlarla karşılaştığında nasıl çözüm ürettiklerini saptayarak Etik Kurulu yasa ve yönetmeliğinden ne kadar faydalandıklarının ortaya konulmasını,
- Mesleki kuruluşların etiği içselleştirme düzeyleri ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesini hedeflemektedir.

### **2. YÖNTEM**

Bu çalışmada araştırma stratejisi olarak örnek olay çalışması kullanılacaktır. Örnek olay çalışması, projenin “ne”, “nasıl” ve “niçin” sorularına cevap verebilmesi, araştırmacılara nicel ve nitel veri toplama imkânı sağlaması ve araştırmanın keşfedici, tanımlayıcı doğasından dolayı en uygun araştırma taktiği olarak belirlenmiştir. Örnek olay çalışması araştırmanın amacına en uygun araştırma tekniğidir; çünkü nicel araştırma stratejisi etik yaklaşımların ve etik uygulamaların içselleştirme seviyesinin (ne derece benimsenip uygulandığının ve sözler-yazıların ne derece gerçeği gösterdiğinin) keşfedilmesinde tek başına yeterli olamayacaktır. İkincil veri analizi ve anket çalışması; kurumların genel etik yaklaşımlarının neler olduğu, şu ana kadar hangi uygulamaların yapıldığı ve profesyonel etik, genel etik ve etik değerleri arasında bir ilişki olup olmadığı gibi etik konularıyla ilgili genel bir tanımlamayı yapmada yardımcı olabilir ve bu maksatla da kullanılacaktır. Özellikle “neden” sorusuna bir cevap aramak için araştırma taktiği olarak örnek olay çalışmasının, bilgi toplama tekniği olarak derinlemesine görüşmenin kullanılmasının daha etkin sonuç vereceği söylenebilir. Bu çalışmada, etik hassas bir alan olduğundan, mesleki etiğin ne derece içselleştirildiği ve yazılı etik yaklaşımlarıyla mesleki kuruluşların uygulamaları arasında çelişkinin bulunup bulunmadığı gizli soruların yönetilip görüşme anında sondajlamanın yapıldığı derinlemesine görüşmelerle ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır. Ayrıca derinlemesine görüşmeler yoluyla etik yaklaşımların kültürel ve tarihi arka planının ortaya çıkarılmasının yanında, meslek

örgütlerinin etik yaklaşım ve uygulamalarını etkileyen içsel ve dışsal faktörlerin belirlenmesine çalışılacaktır. Benzeri şekilde etik açmazlar -eğer varsa- ve bunların altında yatan nedenler de derinlemesine mülakat ile etkin bir şekilde ortaya çıkarılabilecektir.

Türkiye’de etik yoluyla meslek örgütlerinde yolsuzluğu önleme -eğer varsa- ile ilgili bir model geliştirme çabası için en uygun yöntem örnek olay araştırması olacaktır. Örnek olay çalışmasının doğası gereği öncelikle profesyonel etik değerlerine sahip meslek örgütlerinden ve profesyonel etik değerlere sahip olmayan meslek örgütlerinden birer örnek olay seçilecek ve gözlemlenecektir. Uygun örnek sayısının belirlenmesi ve örnek seçimi, geçerli sonuçlara ulaşana dek tekrarlanacaktır.

Yukarıda bahsi geçen kurallar ve üç kritere göre, altı tane örnek olay incelemesi yapılmaya karar verilmiştir (detaylı bilgi için Ek 2’ye bakınız). Bunlar: TESK, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Bankalar Birliği, Türkiye Barolar Birliği, TOBB ve Elektrik Mühendisleri Odası. Çalışma süresinin çok kısıtlı olması nedeniyle, araştırma sadece mesleki kuruluşların kendilerinde, bağlı kuruluş ya da birliklerde değil, odaklanılacaktır.

Araştırmanın yöntemi, geçerliliği/ güvenilirliği ve kısıtları Ek 2’de verilmiştir.

### **3. KURUMLAR BAZINDA VERİLERİN VE GÖRÜŞMELERİN ANALİZİ**

Bu bölümde araştırma kapsamına alınan tüm mesleki kuruluşlar için yapılan doküman analizleri ve görüşmelerden elde edilen sonuçlar her bir kurum bazında gündeme getirilecektir (Detay için Ek 1’ye bakınız).

### **4. NİCEL ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yapılan nicel araştırmanın toplamdaki güvenilirliği 0,9052 olduğundan ileri düzeyde istatistik incelemesi yapılabilir durumdadır. Toplam 86 anketin analiz edilebilir olduğu anlaşılmıştır. Anketlerin araştırmada tasarlandığı gibi altı kurumda dağıtılması ve tesadüfî örnekleme yoluyla deneklerin seçilmesi hedeflenmişti. Ancak araştırmanın evrenini oluşturan kurumlarda tesadüfî örneklemenin neredeyse olanaksız olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın anketle veri toplama bölümü için resmi yazıyla başvurulduğu halde TOBB ve TESK talebimize hiçbir şekilde olumlu yanıt vermeyip resmi cevap yazısı talebimize de karşılık vermemişlerdir. Olumlu yanıt aldığımız kurumlarda ise sınırlı düzeyde anket geri dönüşleri elde etmemiz olanaklı olmuştur.

#### 4.1. Demografik Veriler

Elde edilen anketlerin birçoğunda demografik verilerin doldurulmamış olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle bu raporda demografik verilerin, oranlar düzeyindeki incelemesinde yanıtlamayanlar dikkate alınmadan veriler sunulacaktır.

**Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Kurumları, Çalıştıkları Yer ve Cinsiyetleri Açısından Durumları**

|                  | İl     |          | Merkez/Şube |      | Cinsiyet |       | TOPLAM |
|------------------|--------|----------|-------------|------|----------|-------|--------|
|                  | Ankara | İstanbul | Merkez      | Şube | Kadın    | Erkek |        |
| Bankalar Birliği | 0      | 33       | 33          | 0    | 13       | 13    | 33     |
| Barolar Birliği  | 6      | 16       | 16          | 6    | 4        | 7     | 22     |
| Tabibler Birliği | 0      | 13       | 0           | 13   | 9        | 2     | 13     |
| EMO              | 5      | 13       | 10          | 8    | 8        | 8     | 18     |
| <b>TOPLAM</b>    | 19     | 67       | 59          | 27   | 44       | 30    | 86     |

Buna göre araştırmanın örnekleminin demografik dağılımı aşağıdaki olduğu gözlemlenmiştir; Anketleri kadınların ve İstanbul'da bulunanların daha fazla doldurdıkları söylenebilir. Anketi yanıtlayanların %79,3'nün üniversite ve üstü düzeyde eğitilmiş olduğu, %54,79'unun ise 23-35 yaşlarında olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 2: Ankete katılanların Yaş Dağılımları**

| Yaş Aralığı  | Frekans | %     | Geçerli % | Kümülatif % |
|--------------|---------|-------|-----------|-------------|
| 23-30        | 20      | 23,26 | 27,40     | 27,40       |
| 31-35        | 20      | 23,26 | 27,40     | 54,79       |
| 36-40        | 8       | 9,30  | 10,96     | 65,75       |
| 41-45        | 11      | 12,79 | 15,07     | 80,82       |
| 46-50        | 6       | 6,98  | 8,22      | 89,04       |
| 51-59        | 8       | 9,30  | 10,96     | 100         |
| Toplam       | 73      | 84,88 | 100       |             |
| Bilinmeyen   | 13      | 15,12 |           |             |
| Genel Toplam | 86      | 100   |           |             |

Anketi yanıtlayanların çalıştıkları kurumlardaki deneyimlerine bakıldığında; genelde yaklaşık % 55'inin 5 yıldan daha fazla yıldır şu anda çalışmakta oldukları kurumda çalışmakta olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3: Ankete Katılanların Çalıştıkları Kurumdaki Deneyimleri (Yıl)**

| Çalışma Süresi  | Frekans | %     | Geçerli % | Kümülatif % |
|-----------------|---------|-------|-----------|-------------|
| 5 Yıla Kadar    | 31      | 36,05 | 44,93     | 44,93       |
| 6-10 Yıl Arası  | 16      | 18,60 | 23,19     | 68,12       |
| 11-15 Yıl Arası | 13      | 15,12 | 18,84     | 86,96       |
| 20-27 Yıl Arası | 9       | 10,47 | 13,04     | 100         |
| Toplam          | 69      | 80,23 | 100       |             |
| Yanıtlamayan    | 17      | 19,77 |           |             |
|                 | 86      | 100   |           |             |

#### 4.2. Etiğin İçselleştirilmesinin Ölçütü Olarak Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi

Etiğin Kurumsallaşma düzeyini oluşturan boyutları belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonuçlarına göre literatürden farklı olarak, araştırmanın örnekleme açısından, iki yerine üç faktörün bulunduğu belirlenmiştir. Bu faktörler sırasıyla; örtülü kurumsallaşma, açık kurumsallaşma boyutu ve etiğin uygulanmasının etkinliği boyutudur. Aşağıdaki tablodan da görüldüğü üzere ankete katılanlar örtülü kurumsallaşma boyutunun kendi kurumlarında açık kurumsallaşmadan daha fazla önemli görmektedirler. Kurumlarında etiğin açık kurumsallaşmasına yönelik çalışmaları konusunda kararsızlık noktasına yakın bulunurken, örtülü kurumsallaşmanın yapıldığı yönünde algılamaya sahiptirler. Ancak etiğin uygulamasının etkinliğini arttırmaya yönelik çalışmaları açık kurumsallaşmanın diğer unsurlarından daha farklı bir boyutta görmektedirler ki bu da literatürden farklı bir durumdur.

**Tablo 4: Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi Boyutları**

| Değişkenler  | Faktör Yük. | Mean | Faktör Adları                  |
|--|-------------|------|--------------------------------|
| Üstün, kurumda dürüstlük üzerine kurulu kültür geliştirmesi                    | 0,8728      | 3,71 | Örtülü kurumsallaşma boyutu    |
| Üstün, başarı için etiği vazgeçilmez görmesi                                   | 0,8473      | 4,04 |                                |
| Çalışanlarda etik itibar sorumluluğu   | 0,8383      | 4,13 |                                |
| Başarılı olana şüphe uyandıran davranışlarına göz yumulması                    | -0,7121     | 2,25 |                                |
| Üstün kurumun toplumsal refah ve hayat kalitesini yükseltmesi                  | 0,7022      | 4,00 |                                |
| Uygun davranışa yönelik ortak anlayış ve değerler sistemi                      | 0,6583      | 3,75 |                                |
| Ast-üst arasında etik çatışmaların açıkça konuşulabilmesi                      | 0,6396      | 3,29 |                                |
| Üstün çalışanların etik dışı kararlarına karşı sorumluluk hissetmesi           | 0,4442      | 3,42 |                                |
| Üst düzeyin etik eğitim programlarına katılımı                                 | 0,9038      | 2,81 | Açık kurumsallaşma boyutu      |
| Etikten sorumlu üst düzey  | 0,8755      | 2,99 |                                |
| Etik eğitim programı   | 0,8632      | 3,04 |                                |
| Etik komite/takım  | 0,8348      | 2,72 |                                |
| Düzenli etik denetimden geçme  | 0,7071      | 2,94 |                                |
| İyi verilmiş etik karar için ödül bulunmaması                                  | 0,5140      | 3,68 |                                |
| Kötü yönetim uygulamaları için güçlü etik kültürüne yönelik eğitim programları | 0,8205      | 2,88 | Etiğin Uygulamasının Etkinliği |
| Üstün etik programlarını düzenli değerlendirmesi                               | 0,6505      | 2,71 |                                |

### 4.3. Mesleki Kuruluşlarda Etiğin Uygulanması, En Sık Gözlemlenen Etik Sorunlar ve Etiğin İçselleştirilmesine Yönelik Anket Bulguları

Kurum çalışanlarının etiğe bakış açılarını anlamak, kurumlarında gözlemledikleri iş uygulamaları ve hangilerinin daha çok üzerine gidilmesi gerektiğini ortaya çıkarmak, ayrıca katılımcıların etik olmayan karar vermede etkide bulunduğunu düşündükleri faktörleri tespit etmek için kullanılan ölçekler, etiğin içselleştirilmesi boyutunda da ipuçları vermektedir.

#### 4.3.1. Etiğe Genel Bakış Açısı, Mesleki Kuruluşta Uygulanan ve Uygulanması Gerektiği Düşünülen Etik Konular ve Etik Kararların Verilmesini Engelleyen Unsurlar

Kurumların etiğe genel bakışını saptamaya yönelik yapılan faktör analizinde üç faktör oluşmuştur (Tablo 5). Sonuçları değerlendirdiğimizde etik uygulamaları gerçekleştirmenin onu bilmekten daha zor olduğu fikrinde katılım oranı yüksektir. Daha önce yapılan Ay'ın 2005'deki araştırmasında<sup>16</sup> ortaya çıkan etiğin ikinci sırada yer alması ifadesine olan yüksek katılım, çalışmamızda daha ziyade kararsızlık boyutundadır. Etik bilinç düzeyinde, etiğin bir bütünsel olarak değil de daha çok iş ve özel hayat etiği olarak ayrılması yönünde bir algılama olduğu da dikkat çekicidir.

**Tablo 5: Etiğe Genel Bakış Açısı**

| Değişkenler  | Faktör Yükleri | Aritmetik Ortalama | Faktör Adları      |
|--|----------------|--------------------|--------------------|
| Etik-karın birlikte olmaması                                       | 0,813          | 2,58               | Etik-Kar İlişkisi  |
| Yüksek rekabet durumunda etik karar vermenin zorluğu               | 0,749          | 3,18               |                    |
| Karın yanında etiğin ikinci derecede önemli olması                 | 0,733          | 2,53               |                    |
| Yöneticinin özel-iş hayatı etik standartlarının farklılığı         | 0,806          | 3,46               | Etik Bilinç        |
| Etik ile ilgili konularda doğru olanı bilmenin yapmaktan kolaylığı | 0,727          | 3,59               |                    |
| Yasal düzenlemelere bağlı kalmanın etik davranma oluşu             | 0,88           | 3,05               | Etik-Yasa İlişkisi |
| Uzun vadede etik iyi iş yapmak                                     | 0,551          | 3,71               |                    |

Kurumlardaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesini anlamaya yönelik yapılan faktör analizinde (Tablo 6) daha önce ERC'nin gerçekleştirdiği araştırmalarda geliştirdiği “kişisel” ve “örgütsel kötü uygulamalar” faktörlerine ek olarak “yaygınlaşmış kötü uygulamalar” ve “açıklık” boyutu eklenmiştir. Dört faktörün bulunmasının sebebi, ölçeğimizde yer alan iş uygulamalarının literatür ve Türkiye’de gözlemlenen etik çerçevede değerlendirilebilecek iş uygulamaları ile zenginleştirilmiş olması olabilir.

<sup>16</sup> Ay, Canan, “İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü”, Yönetim ve Ekonomi, Vol.12, No.2, Manisa, 2005.

Buna göre, katılımcılar kurumlarının iş uygulamalarında açık ve şeffaf olduklarını gözlemlemektedirler. Bu çerçevede, gözlemlenen yanlış uygulamaları aktarma sıklığı “bazen”e yakın değer taşımaktadır. Tablo 6’dan anlaşılacağı üzere kurumlarda kişi kaynaklı yanlış uygulamalar faktör başlığı altında yakınları/tanıdıkları işe alma en çok gözlemlenen uygulamadır. Yaygınlaşmış kötü uygulamalar boyutunda ise rüşvet alma/verme ifadesi en düşük orana sahiptir (1.09). ERC 2007 Ulusal İş Etiği araştırmasında kişisel kötü uygulamalar arasında yer alan “kendi çıkarını kurumun çıkarlarının önünde tutma” en çok gözlemlenen uygulamalar arasında yer almıştır. Aynı ifade, çalışmamızda anketi yanıtlayanlar tarafından “çok az” gözlemlendiğine işaret etmektedir.

**Tablo 6: Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesine Yönelik Faktörler**

| Değişkenler  | Faktör Yükleri | Arit. Ort. | Faktör Adları                 |
|--|----------------|------------|-------------------------------|
| Adam kayırma   | 0,892          | 2,09       | Kişisel Kötü Uygulamalar      |
| Kamu malının şahsi işler için kullanılması           | 0,786          | 1,40       |                               |
| Çalışanlar arasında her türlü ayrımcılık             | 0,779          | 2,11       |                               |
| İş çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmama       | 0,769          | 1,91       |                               |
| Pozisyonu kullanarak menfaat sağlama                 | 0,762          | 1,67       |                               |
| Çalışanlara yalan söyleme                            | 0,758          | 1,64       |                               |
| Kendini üstün görüp diğerlerini hiçe sayma kültürü   | 0,74           | 2,24       |                               |
| Tanıdıkları/yakınları işe alma                       | 0,734          | 2,60       |                               |
| Kişisel çıkarların kurumun çıkarlarından önde olması | 0,644          | 2,02       |                               |
| Hediye alma/verme                                    | 0,626          | 1,60       |                               |
| Rüşvet verme/alma                                    | 0,921          | 1,09       | Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar |
| Hırsızlık  | 0,862          | 1,16       |                               |
| Yolsuzluk  | 0,815          | 1,20       |                               |
| Harcama hesaplarının şişirilmesi                     | 0,718          | 1,36       |                               |
| Çevreye zarar verme/kirletme                         | 0,623          | 1,44       |                               |
| İyi ve kaliteli hizmet sunmama                       | 0,83           | 2,22       | Örgütsel Kötü Uygulamalar     |
| Dokümanlar üzerinde oynama yapma                     | 0,636          | 1,27       |                               |
| Cinsel taciz   | 0,522          | 1,24       |                               |
| Kuruma ait gizli belgelerin açığa çıkarılması        | 0,472          | 1,33       |                               |
| Açıklık/şeffaflık                                    | 0,815          | 3,60       | Açıklık                       |
| Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi      | 0,631          | 2,82       |                               |

Faktörlerin toplam açıklama düzeyi; %72,99’dur. En yüksek açıklayıcılığa sahip olan değişken 0,905 ile rüşvet verme/alma, ikinci en yüksek olan ise 0,862 ile hırsızlıktır.

Tablo 7’de verilen iş uygulamalarından hangilerinin üzerinde daha çok durulması gerektiğine yönelik yapılan faktör analizinde üç başlık tespit edilmiştir. Her ne kadar katılımcılar kurumlarında açıklık ve şeffaflığın sık gözlemediklerini belirtse de yine en çok açıklık ve şeffaflık üzerinde durulması gerektiğini düşünmektedir. (Mean=3.21). Genel olarak bakıldığında “açıklık/kayıma ve saygı” faktörü en çok üzerinde durulması gereken ifadeleri içermektedir. IBE’nin 2007 İş Etiği araştırmasında en çok üzerinde durulması gereken uygulama “ayrımcılık” olarak (%32) kendini göstermiştir. Aşağılama ve taciz ikinci sırada (%30) ve yanlış uygulamaların dile getirilmesi ise üçüncü sırada (%27) yer almaktadır. Nitekim yapılan araştırmada da aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere yanlış uygulamaların dile getirilmesi, ayrımcılık ifadelerine katılım oranı ortalamanın üstündedir.

**Tablo 7: Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamalarına Yönelik Faktörler**

| Değişkenler   | Faktör Yükleri | Aritmetik Ortalama | Faktör Adları                              |
|---|----------------|--------------------|--|
| Hırsızlık   | 0,882          | 1,48               | Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar |
| Dokümanlar üzerinde oynama yapma                    | 0,881          | 1,59               |  |
| Kuruma ait gizli belgelerin açığa çıkarılması       | 0,868          | 1,86               |  |
| Yolsuzluk   | 0,856          | 1,45               |  |
| Rüşvet verme/alma                                   | 0,835          | 1,52               |  |
| Çevreye zarar verme/kirletme                        | 0,816          | 1,76               |  |
| Harcama hesaplarının şişirilmesi                    | 0,791          | 1,69               |  |
| Cinsel taciz  | 0,786          | 1,66               |  |
| Hediye alma/verme                                   | 0,778          | 1,69               |  |
| Kamu malının şahsi işler için kullanılması          | 0,774          | 1,90               |  |
| Çalışanlara yalan söyleme                           | 0,742          | 1,83               |  |
| İyi ve kaliteli hizmet sunmama                      | 0,715          | 2,24               |  |
| İş çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmama      | 0,657          | 2,10               |  |
| Görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama       | 0,656          | 1,83               |  |
| Çalışanlar arasında ayrımcılık                      | 0,893          | 2,34               | Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma              |
| Kişisel çıkarları kurumun çıkarlarından üstün tutma | 0,79           | 2,21               |  |
| Adam kayırma  | 0,682          | 2,10               |  |
| Açıklık/şeffaflık                                   | 0,837          | 3,21               | Açıklık, Kayırma ve Saygı                  |
| Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi     | 0,781          | 2,93               |  |
| Tanıdıkları/yakınları işe alma                      | 0,774          | 2,69               |  |
| Kendini üstün görüp diğerlerini hiçe sayma kültürü  | 0,584          | 2,21               |  |

Faktörlerin toplam açıklama düzeyi; %81,76’dır. En yüksek açıklayıcılığa sahip değişken 0,916 ile dokümanlar üzerinde oynama yapma, ikinci yüksek açıklayıcılığa sahip değişken ise 0,904 ile çevreye zarar vermedir.



Katılımcıların yöneticilerin etik olmayan karar vermede etkide bulunan faktör algılamalarına bakıldığında “kurumdaki üstlerin/yöneticilerin davranışları, ülkenin adalet sisteminin işlerliği ve kamudaki etik anlayışının” en yüksek değerler aldığını görmekteyiz. (Tablo 8) Dolayısıyla ankete katılan kurumlar, yöneticilerin etik dışı aldığı kararları kişi kaynaklı görmemekte, toplumsal boyutta değerlendirmekte ve genel tabirle sistemin yöneticileri etik olmayan kararları vermeye zorladığını düşündürmektedir. Nitekim gerek yapılan görüşmeler, gerek odak grup görüşmesinde içinde bulunduğumuz toplumun koşullarının etik olmamayı tetiklediği sık sık dile getirilmiştir.

**Tablo 8: Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerinde Etkide Bulunan Faktörler**

| Değişkenler   | Faktör Yükleri | Aritmetik ortalama |
|---|----------------|--------------------|
| Kurumun kültürünün yöneticileri yetiştirme tarzı                | 0,931          | 3,19               |
| Kurumdaki üstlerin/yöneticilerin davranışları                   | 0,927          | 3,38               |
| Ülkenin adalet sisteminin işlerliği                             | 0,919          | 3,38               |
| Kamudaki etik anlayışı  | 0,914          | 3,32               |
| Kurum kültürünün yöneticileri atama/yükseltme tarzı             | 0,912          | 3,25               |
| Yandaş yaratarak daha güçlü olma isteği                         | 0,908          | 3,11               |
| Ülkenin politik yapısı  | 0,906          | 3,21               |
| Kişisel tutarsızlık   | 0,876          | 3,18               |
| İş arkadaşlarının davranışları                                  | 0,857          | 2,97               |
| Hırs ve kişisel kazanma isteği                                  | 0,763          | 3,14               |
| Toplumun ahlaki yapısı  | 0,756          | 3,04               |
| Kurumun etik konusunda yazılı politika ve kurallarının olmaması | 0,746          | 2,79               |

#### **4.3.2. Etik Yaklaşım, Etiğin İçselleştirilmesi ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Nicel Analiz Bulguları**

Bu bölümde araştırmada elde edilen tüm istatistiksel olarak anlamlı bulgular sunulup değerlendirilecektir (Analizler ve değerlendirilmeleri için Ek 3'e bakınız).

**Örneklem çerçevesinde Mesleki Kuruluşlarda Etik Konusuyla ilgili Faktörler arasındaki Anlamlı İlişkilerin Analizi:** Örneklemdeki mesleki kuruluş çalışanlarına göre, örtülü kurumsallaşma, açık kurumsallaşma değil, arttığında etik ve karlılık birlikte işleyebilecektir. Mesleki kuruluş çalışanları benzeri şekilde, örtük kurumsallaşma düzeyi arttıkça etik ile ilgili yaygınlaşmış kötü uygulamaların azalacağı ve kurumlardaki açıklık ve şeffaflığın artacağına inanmaktadırlar. Mesleki kuruluşlarda çalışanlar, etiğin açık kurumsallaşmasını ise kurumlarındaki etik bilinç ve kişisel kötü uygulamalarla ilişkili görmektedirler. Araştırma, mesleki kuruluşlarda üst yönetim etik kültürü geliştirmeye yönelik eğitimler düzenleyip etiğe ilişkin programları düzenli bir şekilde denetlerse kişisel kötü uygulamaların azalabileceğine yönelik bir inancın varlığını göstermektedir. Ayrıca örneklemdeki mesleki kuruluş çalışanları,

etik-hukuk ilişkisi zayıfladıkça, kişisel kötü uygulamalar ve yaygınlaşmış kötü uygulamaların artacağına yönelik bir algıya sahiptirler.

Adam kayırma, yakın arkadaş ve/veya akrabaları işe alma gibi etik açısından kişisel kötü uygulamalar arttıkça, bu kurumlarda kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların artacağı ve üzerine daha çok gidilmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, kurumlardaki şeffaflık azaldıkça, kurumların “açıklık, kayırma ve saygıya” daha fazla yönelmesinin gerektiğine yönelik bir algının bulunduğu tespit edilmiştir.

Faktörler arasındaki son anlamlı ilişki olarak; yöneticilerin etik karar vermelerini etkileyen faktörlerin “açıklık, adam kayırma ve saygı” boyutu ile bağlantısı bulunmuştur. Buna göre, yöneticilerin etik olmayan kararları vermelerinde etkili olan unsurların örneklemedeki mesleki kurumlarda özellikle “açıklık, adam kayırma ve saygı” etkilediğinin düşünüldüğü söylenebilir.

**Örneklemede farklı cinsiyetlere sahip olanların farklı etik yaklaşımlarının bulunduğuna yönelik bazı anlamlı sonuçlar bulunmuştur:** Erkek çalışanlar kadınlara göre açık kurumsallaşmanın daha fazla desteklemekte ve önemli olduğuna inanmaktadırlar. Kadın çalışanlar etik-hukuk ilişkisine ve yöneticilerin etik karara vermelerini engelleyen faktörlere erkeklerden daha fazla önem vermektedirler. Erkekler ise etik ile ilgili kişisel ve kurumsal kötü uygulamalara kadınlardan daha fazla önemsemektedirler.

**Örneklemedeki Ankara ve İstanbul’da yaşayan mesleki kuruluş çalışanlarının farklı bazı etik yaklaşımlarının bulunduğu da belirlenmiştir:** Etik bilince verilen önem konusunda Ankara’da ve İstanbul’da yaşayanlar farklılığa sahiptir. İstanbul’da yaşayan çalışanlar “yöneticilerin iş ve özel yaşamlarında etik standartlarının farklı olduğu” ve “etik ile ilgili olarak neyin doğru olduğunu bilmenin yapmaktan kolay olduğu” konusuna Ankaralı çalışanlardan daha çok katılmaktayken, Ankara’da çalışanlar İstanbul’da çalışanlara göre etik uygulamalarının etkinliği konusunda daha fazla önem vermektedirler. Son olarak, Ankara’da çalışanlar “güçlü bir etik kültür için eğitimi” ve “etik programların düzenli değerlendirilmesini” daha fazla önemsemektedirler.

**Mesleki kuruluşlarda çalışanların merkez ya da şubede çalışmalarına göre farklılaşan faktörler:** Merkezde çalışanlar, şubede çalışanlara göre etik-kar ilişkisinin daha az önemli olduğunu düşünmektedirler. Merkezde çalışanlar şubede çalışanlara göre, Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalara kurumlarının daha çok yönelmesi gerektiğine inanmaktadırlar.

**Mesleki kuruluşlara göre etik yaklaşım farklılıkları:** Örtülü kurumsallaşma, açık kurumsallaşma, etik uygulamalarının etkinliği, etik-kar ilişkisi ve etik bilinç boyutları açısından kurumlara göre farklı değerlendirmelerin bulunduğu tespit edilmiştir. Ancak bu kapsamda

sadece “Açık kurumsallaşma boyutu” açısından Türkiye Barolar Birliği ile Bankalar Birliğinin ve “Etiğin Uygulanmasının Etkinliği” açısından Bankalar Birliği ile EMO'nun belirgin bir şekilde anlamlı farklılıklara sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca Etik bilinç, örneğin “Etik ile ilgili konularda doğru olanı bilmenin yapmaktan kolaylığı” ifadesi gibi, açısından EMO ile Türkiye Barolar Birliği arasında belirgin bir şekilde anlamlı farklılığın bulunduğu belirlenmiştir.

**Yaş farklılıklarına göre faktörlerde farklılıklar:** 50 yaş üstündekilerle, 26-30 yaş ve 34-35 yaş grubundakiler açısından “yaygınlaşmış kötü uygulamaların” algılanışları belirgin bir şekilde farklılaşmaktadır. Kurumlarda üzerine gidilmesi istenen kötü uygulamalardan “Kişisel çıkar ve adam kayırma” boyutu yaşa göre farklılaşmaktadır.

Kurumda çalışma süresine göre, “Örgütsel Kötü Uygulamalar” ve “Etik Olmayan Karar Vermede Etkide Bulunan Faktörlere”; toplam çalışma deneyimine göre, “Etik-Yasa İlişkisi” ve “Örgütsel Kötü Uygulamalara” bakış açıları değişmektedir. Birimde çalışan kişi sayısına göre; “Açık Kurumsallaşma”, “Etik-Kar İlişkisi” ve “Etik-Yasa İlişkisi” algılamaları değişmektedir.

Eğitim düzeyine göre sadece açık kurumsallaşmaya bakış farklılaşmaktadır. Buna göre çalışanlar yüksek eğitilmiş olsun ya da olmasınlar, açık kurumsallaşma dışında, etik yaklaşım ve içselleştirme derecesine bakışlarında hiçbir anlamlı farklılığın bulunmamaktadır.

## **5. GÖRÜŞME, ODAK GÖRÜŞME VE ALAN ARAŞTIRMASI BULGULARININ BİRLEŞTİRİLMESİ: ETİK YAKLAŞIM, İÇSELLEŞTİRME DERESESİ VE BUNLARI ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

Görüşme ve odak grup görüşme bulguları birleştirilip analiz edildiğinde, kurumların sahip olduğu etik yaklaşım, içselleştirme dereceleri ve bunları etkileyen faktörlerin yedi temel kategoride vurgulandığı tespit edilmiştir (birleştirme prosedürü ve analiz aşamaları için Ek 2'de B bölümüne bakınız). Buna göre, mesleki kurumların etik yaklaşım, içselleştirme düzeyini oluşturan ve bunları etkileyen faktörler: “siyasi etik”, “toplumdaki etik engeller”, “işe yerleştirme, yükseltme ve atamalarda adaletsizlikler”, “yönetim etik engeller”, “eğitimle ilgili sorunlar”, “etiğin içselleştirilmesi önündeki engeller” ve “rekabet ve etiğin birlikteliği” olarak adlandırılmıştır.

“Etik Kurul’un Başbakanlığa bağlı olması ve siyasi görüntüsü nedeni ile işlevsiz hale gelmesi” unsuru etiğin içselleştirme önündeki engeller faktörü altında değerlendirilmiştir. En çok yinelenen unsurlardan biri olması nedeniyle, özellikle vurgulanması gereken konulardan biri olduğu söylenebilir. Aşağıda en çok vurgulanan unsurların hangi faktörler altında birleştirildiği gösterilmiştir.

**1.Siyasi arenada etik:** Siyasette “etik zafiyetlerin” bulunduğu tüm görüşmelerde en çok vurgulanan faktörlerin başında geldiği gözlemlenmiştir. Bu çerçevede en çok yinelenen konular şunlardır: siyasi kadroların oluşum biçimi, yandaşçılık, adam kayırma, siyasilere duyulan güvensizlik, iktidar ve güç kazanmak için her yolun mubah olması, çıkar odaklarının oluşması, yüz kızartıcı suç işleyen siyasilerin göreve devam etmeleri gibi konular bu çerçevede dile getirilmiştir.

**2.Toplumdaki etik engeller:** Bu tema, çalışmada yer alan kurumların etik anlayışının olmamasını toplumsal nedenlere bağlayan görüşler çerçevesinde oluşturulmuştur. En sık dile getirilen ifadeler; “benim memurum işini bilir” zihniyetinin yerleşikliği, ufak çıkarlar peşinde koşma, rüşvet verenin karşı taraf için “ne yapsın az kazanıyor” mantığını geliştirmesi, “şikayet edilse bile bizim ülkemizde sonuç alınmaz” inancı, bireylerin özgür bireye dönüşmemesi, başarıya giden her yolun mubah olduğu yönündeki genel eğilim ve etik davranmayan kişiler üzerinde herhangi bir baskının olmaması gibi sıralanabilir.

**3.İşe yerleştirme, yükseltme ve atamalardaki adaletsizlikler:** Siyasi görüş ayrımcılığı, tanıdıkları kayırma, mevcut sistemi koruyacak olanın koltuğunun sağlam olması gibi kavram ve içeriklerle vurgulanan bir boyut olarak gündeme gelmiştir.

**4.Yönetmelik etik engeller:** Mevzuatın devletin üst kademesinde yer alanlara uygulanmaması, kadrolaşmanın doğal görülmesi, görevi olduğu için değil hatırla iş yapma uygulamasının yerleşikliği, atanmışların seçilmişler hakkında söz söyleyememesi geleneği, üst kademelerden gelen talepleri geri çevirme özgürlüğünün olmayışı vb. ifadeler çerçevesinde şekillenmiştir.

**5.Eğitimle ilgili sorunlar:** Eğitim sonucunda idealist bireylerin yetiştirilemiyor oluşu, etik eğitiminin evden başlayarak ilkökul sıralarında başlamıyor oluşu, üniversite sayılarındaki çoğalmanın nitel bozulmayı beraberinde getirmesi gibi sorunlar da sıkça dile getirilmiştir.

**6.Etiğin içselleştirilmesi önündeki engeller:** Önce baştakiler etik olsun anlayışı, sorumluluğu başka birine ya da kuruma atma, etik bizde olmaz fikri, yasaların herkese uygulanmaması, denetim yetersizlikleri, Etik Kurula inanmamak ve yapılan işleri siyasi bulmak, AB'ye yaranmak için her şeyin yapıyor olduğu kanısı gibi etiğin içselleştirilmesindeki engeller gündeme getirilmiştir.

**7.Rekabet ve etiğin birlikteliği:** Haksız kazanç sağlamak için ahlaklı davranışın göz ardı edilmesi, haksız rekabet yaparak meslek ilkelerini hiçe sayma, halkın sağlığı ile oynamayı göze alarak daha çok para kazanma hırısı, rekabetin olduğu yerde etik ve ahlaktan söz edilmeyeceğine olan inanç şeklinde ifade edilen rekabet ve etiğin birlikteliğine ilişkin ifadeler de sıkça sözü edilen ifadeler arasında yer almaktadır.

Niteliksel bulgularla niceliksel bulguları birleştirebilmeyi kolaylaştırmak için, anket bulgularını kısaca özetlemek amacıyla faktörleri görece önem derecelerine göre sıralayan, ilk beş önemli faktör sıralamasını gösteren, Tablo 9 hazırlanmıştır. Bu tablodan da görülebileceği gibi, ankete yanıt veren mesleki kuruluş çalışanları, etiğe ilişkin uygulama ve önlemler konusunun önemli olduğuna inanmakta ve örneklem çerçevesindeki mesleki kuruluşlar etiğin kurumsallaşma düzeyine yönelik boyutlar, etik-kar ilişkisi ve etik bilinç konularında anlamlı farklılıklar göstermektedirler.

**Tablo 9: Anket Yoluyla Elde Edilen Verilerin Özeti**

| Mesleki Kuruluşlarda Etik                    | Genel Aritmetik Ortalama                         | Boyutlar  | Göreceli Önemlilik Derecesi | Kurumlar Açısından Anlamlı Farklılıklar |
|--|--|---|-----------------------------|---|
| Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi                  | 3,27   | Örtülü kurumsallaşma                                | 1                           | Var                                     |
|  |  | Açık kurumsallaşma                                  | 2                           | Var                                     |
|  |  | Etik Uygulamalarında Etkinlik                       | 3                           | Var                                     |
| Etiğe Genel Bakış Açısı                      | 3,16   | Etik-Kar İlişkisi                                   | 3                           | Var                                     |
|  |  | Etik Bilinç   | 1                           | Var                                     |
|  |  | Etik-Yasa İlişkisi                                  | 2                           | Yok                                     |
| Kurumdaki İş Uygulamalarında Etik            | 3,16   | Kişisel Kötü Uygulamalar                            | 2                           | Yok                                     |
|  |  | Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar                       | 4                           |   |
|  |  | Örgütsel Kötü Uygulamalar                           | 3                           |   |
|  |  | Şeffaflık   | 1                           |   |
| Etik ile ilgili Üzerine Gidilmesi Gerekenler | 4,1  | Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar          | 3                           | Yok                                     |
|  |  | Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma                       | 2                           |   |
|  |  | Açıklık, Kayırma ve Saygı                           | 1                           |   |
| Etiğe Uygun Olmayan Kararların Oluşması      | 3,38   | Kurumdaki üstlerin/yöneticilerin davranışları       | 1                           | Yok                                     |
|  | 3,38   | Ülkenin adalet sisteminin işlerliği                 | 1                           |   |
|  | 3,32   | Kamudaki etik anlayışı                              | 2                           |   |
|  | 3,25   | Kurum kültürünün yöneticileri atama/yükseltme tarzı | 3                           |   |
|  | 3,21   | Ülkenin politik yapısı                              | 4                           |   |
| 3,19   | Kurumun kültürünün yöneticileri yetiştirme tarzı | 5   |                             |   |

Bu sonuçlar, görüşme ve odak grup görüşmesi yoluyla toplanan nitel verilerle karşılaştırıldığında son derece paralel bulguların söz konusu olduğu söylenebilir. Şöyle ki, nitel verilerin birleştirilmesi yoluyla elde edilen; siyasi etik, toplumdaki etik engeller, işe yerleştirme, yükseltme ve atamalardaki adaletsizlikler, yönetsel etik engeller, eğitimle ilgili sorunlar, etiğin içselleştirilmesi önündeki engeller, rekabet ve etiğin birlikteliği gibi ana başlıklarda toplanan nitel bulgular, genel olarak nicel bulgularla örtüşmektedir. Sadece

kurumlardaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi konusunda ufak farklılıkların olduğu gözlemlenmektedir.

Anket bulguları kurumların etik uygulamaları açısından değerlendirilmesinde; açıklığın en önemli olduğu, bunu takiben sırasıyla kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların önemli olduğu ve yaygın kişisel uygulamaların en az önemli olduğunu göstermektedir. Nitel bulgular açısından böylesi bir sıralamayı yapmanın olanaklı olmadığı ve bunda da görüşülen kişilerin kurumlarına yönelik fikir beyan etmek istememelerinin etkili olduğu söylenebilir. Her ne kadar açıklık konusu görüşme ve odak grup görüşmelerinde sıkça vurgulanan önemli bir konu olarak gündeme gelmemiş ise de araştırmacılar olarak gözlemimize göre kurumlarda açıklık konusuna hassasiyet bulunmaktadır.

Bazı kurumların çalışanlarına yönelik anket uygulamasına izin vermemeleri, web sayfalarında üyelerinin meslek ahlak ve disiplinine uymayan davranış ve uygulamalarına verdikleri disiplin cezalarını yazmayı uygun bulmamaları, genel olarak kurumlarda hiyerarşik bir kültürün bulunması ve görüşülen kişilerin genel konularda fikir beyan ederken kurumuna ilişkin genel konularda dahi kapalı kalmayı tercih etmelerine yönelik gözlemler, bu kanının oluşmasına neden olmuştur. Ancak nitel bulgular bireysel kötü uygulamaların örgütsel kötü uygulamalardan daha önemli olduğu bulgusunu desteklemektedir. Her ne kadar görüşülen kişiler kendi kurumlarına ilişkin spesifik düzeyde bilgi paylaşımına girmemişlerse de genel düzeydeki konuşmalarda bu bilgiyi teyit etmişlerdir. Benzeri şekilde kurumların üzerine gitmesi gereken en önemli konunun açıklık-kayıma-saygı olduğu bulgusu nitel veri toplama sürecinde dolaylı yollardan önemli olduğu tespit edilmiş ancak bu süreçte en önemli konu olduğu yönünde somut bir şekilde belirlenememiştir.

Sadece önem derecelendirmesi açısından ufak düzeyde bir nicel-nitel farklılığının gözlemlendiği bu iki istisnai durum dışındaki tüm tespitler, her iki veri kaynağı açısından örtüşmektedir. Buna göre, araştırmamızın kapsamındaki mesleki kuruluşlar etik yaklaşım ve içselleştirme düzeyleri açısından örgütsel kötü uygulamalardan ziyade kişisel ve kamusal-politik kötü uygulamaların daha önemli ve hayati olduğunu düşünmektedirler. Nicel bulgularda etik olmayan kararların oluşmasında; hem kurumdaki üst düzeydekilerin davranışları, hem ülkenin adalet sisteminin işleyişi hem de kamudaki etik anlayışının en önemli etkenler olduğu görülmektedir. Benzeri şekilde nitel bulgularda bu üçgenin en çok önemli olduğu tespiti yapılmıştır. Aynı şekilde örtük kurumsallaşmanın, açık kurumsallaşmadan daha önemli ve etkili olduğu yönündeki görüşün görüşme ve odak görüşmelerde vurgulanmıştır. Yine nicel bulgular içinde kurumlarda çalışanların etiğe genel bakış açılarında tespit edilen etik bilinç ve etik-yasa ilişkisinin en önemli konular olduğu bulgusu da nitel verilerle birebir örtüşmektedir. Etik ile ilgili olarak üzerine gidilmesinin gerekli

olduğu düşünölen konular ile etik olmayan kararların verilmesinde etkili olan nedenler arasındaki ilişkilere yakından bakıldığında: anketi yanıtlayanlar “açıklık-kayıрма-saygıyı” kurumların üzerine gitmesi gereken en önemli konu olarak görürken; kurumdaki üstlerin/yöneticilerin davranışları ve ülkenin adalet sisteminin işlerliği etik dışı kararların oluşmasında birinci derecede önemli nedenler olarak değerlendirmektedirler. Aralarındaki ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yönelik olarak fazladan yapılan ilişki analizine göre sadece açıklık-kayıрма-saygı ile ülkenin adalet sisteminin işlerliği arasında ters yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre ülkedeki adalet sisteminin işlediğine inanıldığında kurumların açıklık-kayıрма-saygıya yönelik iyileştirmeleri gereğine inanç azalacaktır. Bu bulgu da nitel bulgularla tam olarak örtüşmektedir.

Sonuç olarak, nitel ve nicel verilerin genel olarak örtüşmesinin sergilenmesi ile çalışmada elde edilen bulguların geçerliliği bu şekilde ortaya konulduktan sonra, bazı özgün ve önemli görölen tespitlerin vurgulanması yararlı olabilir. Öncelikle tüm kurumların Başbakanlığa bağlı olan Etik Kurul’u tarafsız ve uygulamalarında samimi olduğuna yönelik şüphelerinin bulunduğunu, Etik Kurul’un meslek kuruluşlarını denetlemek için oluşturulmuş mercilerden biri olarak değerlendirildiğini ve bu nedenle de araştırmacılara yönelik genel bir şüpheye sahip olduklarının gözlemlendiğini belirtmek gerekir. Kurumların ortak sahip olduğu yaklaşım ise; yasa gerektiği için yapılan işlerin yasa ortadan kaldırıldığı zaman ortada kalabildiği ve bu durumda kurumu kimsenin sahiplenmediği yönündeki algılamının bunda etkili olabileceğidir. Bu şüphenin oluşmasında etkili olduğu düşünölen diğeri bir unsur ise, üst yönetimlerin konunun önemi hakkında yeteri kadar inandırılmamış olduğu yönündeki görüşlerdir. Oysa ki Yönetim Bilimi alanında yapılan tüm araştırmalar üst yönetimin inanmadığı uygulamaların o kurumlarda yerleşmesinin oldukça güç olduğunu göstermektedir.

Belirtilmesi gereken önemli bir diğeri nokta ise, meslek kuruluşlarında gözlemlenen “Son sözü başkan söyler” eğilimi ile Başkan ve Genel Sekreterliklerin çok önemli olmasıdır. Elde edilen gözlemlere göre; seçimle gelenler arasında Başkan, atanmışlar arasında ise Genel Sekreter kurumun en güçlü kişisidir, seçimle başa gelenler kurumda nelere önem verilip verilmeyeceğini saptamaktadırlar. Kanımızca, kurumların kişilere bağlı olarak işlemesi çok önemli bir dezavantaj ve büyük bir riski beraberinde getirmektedir.

Etik eğitim programlarında yer alan “kötü uygulamaların ihbar edilmesi, bildirilmesi” ve böylece etik dışı davranışların engellenmesi, Meslek Kuruluşları gibi oldukça güçlü kurum kültürüne sahip kurumlarda ve Türk kültüründen gelen etkiler ile oldukça zor görünmektedir. Bir diğeri unsur ise, çalışan üst yönetimin etik dışı davranışını bildirdiğinde kendisinin nasıl ve ne kadar korunacağıdır. Bu konudaki belirsizlik, kanımızca Türk kamu yönetimi politikalarında ortadan kaldırılmalıdır.

Görüşülen kurumların hepsi, etik eğitimlerin aileden başlaması gerektiği, ahlaklı ve dürüst davranmanın ilkokul sıralarında, iyi vatandaş nasıl olunur şeklinde eğitimlerle, küçük yaşlarda başlayarak öğretilmesi ve içselleştirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Bir diğer nokta ise bolca yasa çıkarmak ile etik olunamayacağı yönündeki görüştür. Medeni Kanun'un 1. ve 3. Maddeleri dürüstlük üzerine kurulu olduğu halde dürüst bir toplum olduğumuzun şüpheli olduğu yönündeki görüşler sıkça vurgulanmıştır. Bu yukarıda da vurguladığımız gibi, etiğin örtük olan kurumsallaşmasının açık olan kurumsallaşmasından daha önemli olduğu ve etik bilincin en önemli görülen konuların başında gelmesi algıları ile yakından ilişkili olabilir.

## **SONUÇ**

Çalışmamızda yer alan kuruluşların Başbakanlık Etik Kurulunun yapısı ve amacına ilişkin olarak kaygılarının bulunduğu, bazı meslek kuruluşlarının ısrarla Etik Kurul Yönetmeliği'nin kendilerini kapsamadığını belirttikleri gözlemlenmiştir. Gerek yüz yüze yapılan görüşmeler ve gerek kapsam dışında bulunan meslek kuruluşları ile yapılan telefon görüşmeleri neticesinde kanun böyle gerektirdiği için meslek kuruluşları, Etik Kurul'un direktiflerine uymaya devam edeceklerdir diye düşünmekteyiz. Aslında bazı meslek kuruluşları etik eğitimler vermeye başlamışlardır. Bazıları etik eğitim stratejilerini oluşturmakta ve Etik Kurul'un web sayfalarında olmasını istediği bilgiler bulundurmaktadırlar. Ancak etik çalışmalarının yavaş ve isteksiz ilerlediği dikkat çekmektedir. Bu noktada Etik Kurul kendini ve hedeflerini açıkça ve net olarak meslek kuruluşlarına anlatmasının, gücünü sadece yasal dayanağından alması durumunun değişmesi olasılığı için yararlı olacağı söylenebilir.

Ayrıca meslek kuruluşları mesleki etik ilkeleri konusunda ise oldukça bilinçlidir ve ilkelere sahip çıkmakta olduklarına yönelik bir izlenimin bulunduğu söylenebilir. İlkeleri yaymak ve meslektaşlar arasında dikkat çekmek için çalışmalar yapmaktadırlar. Çoğu meslek kuruluşunda yapılan kongre, toplantı ve seminerlerde mesleki etik tartışılmaktadır.

Ancak yine de mesleki kuruluşlarda etik yaklaşım ve içselleştirme düzeyinin geliştirilmesi gerektiğinin gözlemlendiği de söylenmelidir. Bu noktadan hareketle, yaptığımız araştırmaya göre, ülkemizde mesleki kuruluşlarda etik uygulamalarının başarılı olabilmesi için: araştırmamızın kapsamındaki mesleki kurumlarda etiğin örtük olarak kurumsallaşması ve içselleştirilmesinin, etik bilincin geliştirilmesinin aileden ve ilköğretime başladığı andan itibaren önemsenmesinin, etiğin açık kurumsallaşmasında istikrarın sağlanmasının, yasaların politika ve politikacılara göre değişken olmamasının, Etik Kurulun uygulamalarında samimi ve tarafsız bir kimlikte olduğunu ispatlamasının, kurulan Etik Komisyon üyelerinin görev tanımlarının net olarak çizilmesinin, mesleki kuruluşlarda atanmış-seçilmiş ayırımının bulunmamasının, kurumlarda açıklık ve şeffaflığın sağlanmasının, etiğe yönelik kişisel kötü uygulamaların kurumsal bazda önlenmesine yönelik bir motivasyonun bulunmasının,



yükseltme ve atamalardaki adam kayırmacılık ve ayırmacılığın ortadan kaldırılmasına yönelik kurumsal inisiyatifin geliştirilmesinin, her bir bireyin diğerini sorumlu tutmasındansa öncelikle kendini etikle ilgili kötü uygulamaların sorumlusu hissetmesinin ve yazılı olan ile uygulanan arasında istisnasız dengenin bulunmasının gerekli olduğu söylenebilir.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

Ay, Canan, “İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:12, S.2, Manisa, 2005.

Gözübüyük, Şeref ve Tan, Turgut, *İdare Hukuku*, Cilt 1, Turhan Kitabevi, 2001.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, *Kanun ile İlgili Düzenlemeler*, Başbakanlık Basımevi, Ankara 2005.

Mugan, Can Şımgı, “Ahlak Toplumsal ve Kişisel Değerler: Muhasebe Mesleği ve Eğitimi Üzerindeki Etkileri”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, Cilt:1 Sayı:2, 1999.

Nohutçu, Ahmet, *Etik ve Kamu Yönetimi*, Der: Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür, *Çağdaş Kamu Yönetimi II*, Nobel, Ankara 2004... Yüksel, Cüneyt, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*, C.1, TÜSİAD, Devlette Etik Altyapı Dizisi No:1, Kasım 2005.

Özdemir, İbrahim, *Meslek Kuruluşlarının Kamu Kurumu Niteliği*, TOBB Yayınları, Ankara 2004.

Petrick, J.A ve Quinn J.F, *Management Ethics Integrity at Work*, SAGE Yayınları, 1997.

Schwartz, M., “The Nature of the Relationship Between Corporate Codes of Ethics and Behaviour”, *Journal of Business Ethics*, Cilt: 32, Sayı:3, 2001, s.247-262.

Simsek, S., Akgemci, T. ve A.Çelik (2003), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*, Adım Matbaacılık ve Ofset, Konya.akt: Semra GÜNEY, “Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi*, 2006, Cilt:13, s.135-148.

Singhapakdi, A ve Vitell, J.,S, “Institutionalization of Ethics and its Consequences: a Survey of Marketing Professionals”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Cilt:35, 2007, s.284-294.

TODAİE, *Devlet Teşkilatı Rehberi*, TODAİE Yay., Ankara, 2008.

Yüksel, Cüneyt, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik, Yasal Altyapı, Saydamlık ve Ayrıcalıklar, Tespit ve Öneriler*, TÜSİAD, C.2, İstanbul, 2005.

Yüksel, Cüneyt, *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*, C.1, TÜSİAD, Devlette Etik Altyapı Dizisi No:1, Kasım 2005.

TÜSİAD, *Kamu Hizmetinde Etik, Güncel Konular ve Uygulamalar*, TÜSİAD Yayınları, Eylül 2003.

<http://www.oecd.org/dataoecd/44/24/35061342.pdf>.

## **EK 1: Kurumlar Çerçevesinde İkincil Veriler ve Görüşme Verilerinin Analizi**

Bu bölüm, meslek kuruluşları ile yüz-yüze ve telefonla yapılan görüşmelerin, ikincil data analizlerinin sonucunu içermektedir. Çalışma kapsamına alınan meslek kuruluşlarının dışında kalan kuruluşlar da kurumsal etik ve mesleki etik çerçevesinde incelenmiş, disiplin süreçleri ve etik komisyon çalışmaları hakkında bilgi verilmiştir. Söz konusu kriterlere göre oluşturulan Tablo bu bölümün sonunda yer almaktadır (Tablo 14, s.59-65)

Ayrıca, yine çalışmanın kapsamının ötesinde, tüm meslek kuruluşlarının mesleki standartlara uymayan üyelerine verilen disiplin cezası türleri de kuruluşlara göre karşılaştırılmıştır (Tablo 15, s.66-67)

### **3.1. TÜRKİYE BANKALAR BİRLİĞİ (TBB)**

#### **3.1.1. Hakkında**

Türkiye Bankalar Birliği, 1958 yılında kurulmuştur. Türkiye'de faaliyette bulunan mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarını temsil etmektedir. Bankaların hak ve menfaatlerini savunmak, bankacılık sisteminin büyümesi, sağlıklı olarak çalışması ve bankacılık mesleğinin gelişmesi, rekabet gücünün artırılması amacıyla çalışan birliğin, karar organı Genel Kurul, yürütme organı Yönetim Kuruludur. TBB'nin bütün hesap ve işlemlerini inceleyen Denetçiler, Genel Kurul tarafından 2 yıl boyunca görev yapmak üzere Yönetim Kurulu'nda yer almayan bankalar arasından üçü gizli oyla seçilir. Birliğin mali denetimi ise bağımsız bir denetim kuruluşu tarafından yapılmaktadır. Birliğin, üye bankalar üzerinde inceleme ve denetim yetkisi yoktur ancak Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Kurumu (BDDK) bankaları ve kanun kapsamındaki diğer kuruluşları ve faaliyetlerini denetlemektedir.

Merkezi İstanbul'da bulunup diğer illerde herhangi bir örgütlenmesi olmayan TBB'ye, Türkiye'de faaliyet gösteren her banka üye olmak zorundadır. Toplam 45 yerli ve yabancı banka TBB'ye üyedir.

#### **3.1.2. Yasal Çerçeve ve Etik İlişkisi**

BDDK, bankalar için düzenleyici bir otoritedir. TBB, bankaları ilgilendiren düzenlemeleri "Temel Düzenlemeler" ve "Mesleki Düzenlemeler" şeklinde web sayfasında belirtmiştir. Temel Düzenlemelerin başında 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu gelmektedir, Banka Kartları ve Kredi Kartları Kanunu gibi sektöre özgü diğer kanunlar da bu kapsamdadır. Mesleki Düzenlemeler arasında Bankalar Birliği tarafından yapılan "Bankacılık Etik İlkeleri" ve "TBB Üyesi Bankaların Uymakla Yükümlü Oldukları İlkeler ve Koşullar" yer almaktadır.

5411 Sayılı Bankacılık Kanunu'nun (Yayın Tarihi: 01.10.2005) 7. Kısmı Kanuni Yükümlülükleri içermektedir. Buna göre; bankalar ile bunların mensupları bankacılık

mesleğine ait sırların saklanması (Madde 73), banka itibarının korunması (Madde 74) ve bankacılık etik ilkelerine uymak ile (Madde 75) yükümlüdürler.

Bankacılık Kanununun 81.Maddesi ise Birliklerin aldığı genel ya da özel nitelikteki karar ve tedbirlere zamanında ve tam olarak uymayan üyeler hakkında birliklerin yönetim kurulunca iki bin TL'den yirmi bin TL'ye kadar idari para cezasına karar vermesi yönündedir.

Yapılan görüşmeler neticesinde kanunda yer alan para cezasının şimdiye kadar verilmediği, tespit edilmiştir. Üyelere yönelik “etik” çerçevede değerlendirebileceğimiz yazılı resmi başvuruları, Yönetim Kurulu’ndan önce Bankacılık ve Araştırma Grubu değerlendirmekte, konu teknik ise Teknik Çalışma Komitesi’ne gitmekte ya da hukuksal bir boyutu varsa Hukuk Müşavirleri Kurul’unda görüşülmektedir. Yönetim Kurulu yapılan incelemelere bakarak gerekli gördüğü hallerde üye bankaya yazılı resmi uyarıda bulunmaktadır.

TBB, misyonu olarak ifade edilen “üyelerin hak ve menfaatlerini koruma” çerçevesinde bankacılık sektörünün itibarının korunmasına büyük önem vermektedir. Sektörde yer alan dengelerin korunması, menfaat çatışmalarının analizinin iyi yapılması ve bankacılık alanında yapılan düzenlemeleri çok yakından takip etme konusunda güçlü bir anlayış vardır. Bankalara ceza vermenin bir doktoru meslekten men etme ile kıyaslanamayacağını çünkü bir bankanın itibarının zedelenmesinin tüm sektörü ve zincirleme olarak Türkiye ekonomisini etkileyebileceği vurgulanmıştır. Dolayısıyla üye bankalar ile ilişkilerin dengede, üyeyi karşı tarafa almadan ama gerektiğinde sektörü koruma adına uyarıların yapılması yönünde bir yaklaşım vardır. Örneğin, bir bankanın yaptığı reklam rakip bankanın itibarını ya da sektörün itibarını zedeleyebilir. Buna ilişkin olarak Yönetim Kurulu gerekli uyarıyı yapmakta ve o reklamın yayından kaldırılmasını sağlamaktadır.

TBB, Bankacılık Etik ilkelere uyulmasını zorlaştırıcı ana engel olarak mevzuatın sürekli değişmesini, yapılan değişiklikleri üyelerin takip etmesindeki zorlukları ve olası düzenlemelerdeki açıklıkları dile getirmiştir. Etik ilkelerin sadece yayınlaması ile değil, uygulamalar ile hayata geçirilmesi gerektiğine değinilmiştir.

### **3.1.3. TBB ve Etik**

TBB, “etik” çerçevede değerlendirebileceğimiz yaptığı çalışmaları “Bankacılıkta İyi Uygulamalar” başlığı altında web sitesinde yer vermiştir. Bu düzenlemeler; “Bankacılık Etik İlkeleri”, “TBB Etik Komisyonu Çalışma Usul ve Esasları” ve “Türkiye Bankalar Birliği üyesi bankaların ilan ve reklam yaparken uymakla yükümlü oldukları ilkeler ve koşullar”dır.

**Bankacılık Etik İlkeleri:** Yapılan görüşmeler ve incelenen belgeler doğrultusunda Etik İlkeleri saptamak ve Yönetim Kurulu'na sunmak üzere TBB bünyesinde Etik Prensipler Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Grubun oluşturulmasındaki amaç "Bankacılık sistemine olan güvenin korunması ve geliştirilmesi" olarak belirtilmiştir. "Etik ilkeler" in saptanmasına yönelik ilk çalışmalar 1997-1998 yıllarında başlamış, asıl tetikleyen unsurun ise Ömer Baylan'ın "Ombudsman" adlı kitabı olduğu belirtilmiştir. Diğer unsurlar ise;

\* Uluslar arası Bankalar Birliği ve Avrupa Bankacılık Federasyonu ile ilişkilerin kuvvetli olması ve Avrupa Bankacılık sistemindeki gelişmelerin takip edilmesi, o dönemde Avrupa'da etik ilkelerin gündemde olması

\* Özellikle "ombudsman" sistemi üzerine yapılan tartışmalar, Yunanistan ombudsman sisteminden etkilenme

\* TBB yönetiminin bankacılık sektörünü geliştirme ve yeni çalışmalarda bulunma konusundaki istekliliği olarak sıralanabilir.

TBB etik ilkelerin saptanması sürecinde, Avrupa Bankalarının etik ilkelerini incelemiştir. Dokuz farklı bankanın üyelerinden oluşan ve TBB Bankacılık ve Araştırma Grubu'nun yürüttüğü etik ilkelerin oluşturulması yönündeki çalışmalar, birçok kez gündeme gelmiştir. Son olarak 20 Eylül 2001'de kabul edilmiş ve 15 Haziran 2006'da BDDK tarafından onaylanmıştır.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Etik Davranış İlkeleri ile Banka Çalışanlarının Uyması Gereken Meslek Kuralları ve Bankacılık Etik İlkelerini kıyasladığımızda birçok ortak ifade görmekteyiz. Aradaki temel fark kamu görevlisinin kamuya hizmet bilinci yerine banka çalışanlarında karı da gözeterek müşteriye iyi hizmet verme bilincinin olmasıdır. Tablo 10, iki etik davranış ilkesini madde karşılaştırmaktadır. Örtüşmeyen maddelerin karşısı boş bırakılmıştır.

İnceleme kapsamındaki diğer meslek kuruluşlarının kanunları ile bankacılık kanunu kıyaslandığında kurumsal yönetim ilkeleri (Madde 22) ve etik ilkeler (Madde 75) üzerinde duran tek kanunun Bankacılık Kanunu olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 10: Bankacıların Uyması Gereken Meslek Kuralları ve Etik İlkeler ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması**

| <b>Bankacıların Uyması Gereken Meslek Kuralları ve Etik İlkeler ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması</b>   |   |
|--|---|
| <b>Bankalar Birliği</b>  | <b>Kamu Görevlileri Etik Kurulu</b>                                 |
| <b>Genel İlkeler</b>   |   |
| a) Dürüstlük: Faaliyetlerini yürütürken paydaşları ile olan ilişkilerinde dürüstlük ilkesine bağlı kalma   | Madde 9: Dürüstlük ve tarafsızlık                                   |
| b) Tarafsızlık: Çalışanlar ve müşteriler arasında ayırım gözetmez  | Madde 9: Dürüstlük ve tarafsızlık                                   |
| c) Güvenilirlik: Tüm hizmet ve işlemlerde karşılıklı güven, anlayış, doğru ve zamanında bilgi verme  | Madde 7: Hizmet standartlarına uyma<br>Madde 10: Saygınlık ve güven |
| d) Saydamlık: Müşterileri açık, anlaşılır ve net bir şekilde bilgilendirmek  | Madde 19: Bilgi verme, saydamlık ve katılımçılık                    |
| e) Toplumsal yararın gözetilmesi ve çevreye saygı  |   |
| f) Suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerinin aklanması ile mücadele   |   |
| g) İçerden öğrenenlerin ticareti   |   |
| <b>Bankaların Kamu Kurum ve Kuruluşları ile İlişkileri</b>   |   |
| Madde 4: Bankalar, kamu kurum ve kuruluşları ile ilişkilerinde, dürüstlük, hesap verebilirlik ve saydamlık ilkeleri doğrultusunda hareket eder, mevzuat gereği denetim ve kontrol amacıyla istenen bilgi, belge ve kayıtların doğru, eksiksiz şekilde ve zamanında iletilmesi konularına özen gösterir | Madde 9, Madde 7, Madde 10, Madde 19, Madde 12                      |
| <b>Bankalar Arası İlişkiler</b>  |   |
| Madde 5: Bilgi alışverişi: Bankalar kendi aralarında bilgi alışverişini doğru ve sistematik olarak gerçekleştirir  |   |
| Madde 6: Personel istihdamı ve hareketlerinde dikkat edilecek hususlar   |   |
| Madde 7: Rekabetin adil ve mevzuata uygun olması   |   |
| Madde 8: İlan ve reklamlar konusunda dürüst ve adil olma; bankacılık mesleğinin onurunu kırıcı reklam ve ilanlardan kaçınma. Rakipleri kötülememe  |   |

**Tablo 10: Bankacıların Uyması Gereken Meslek Kuralları ve Etik İlkeler ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması (Devam)**

| <b>Bankacıların Uyması Gereken Meslek Kuralları ve Etik İlkeler ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması</b>   |  |
|--|--|
| <b>Bankalar Birliği</b>  | <b>Kamu Görevlileri Etik Kurulu</b>  |
| <b>Bankaların Müşterileri ile İlişkileri</b>   | Madde 5: Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci<br>Madde 19: Bilgi verme, saydamlık ve katılımçılık  |
| Madde 9: Müşterileri doğru, eksiksiz ve zamanında bilgilendirme  |  |
| Madde 10: Müşteri sırlarını saklamak   |  |
| Madde 11: Tüm müşterilere aynı kalitede ve düzeyde hizmet sunmak   | Madde 5: Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci<br>Madde 6: Halka hizmet bilinci   |
| Madde 12: Müşteri şikayetlerini değerlendirirler ve gerekli bilgilendirmeleri yaparlar   |  |
| Madde 13: Güvenlik: Bankacılık hizmetlerinin güvenliğinin sağlanması, on-line bankacılık hizmetlerinin güvenliğinin sağlanması   |  |
| <b>Bankaların Çalışanları ile İlişkileri</b>   |  |
| Madde 14: Çalışanlarının genel niteliklerine dikkat edilir   |  |
| Madde 15: İşe alma ve kariyer gelişiminde eşit olanaklar sağlamaya özen gösterilir. Mesleki gelişimleri için kurs, seminer vb. olanaklar sağlanır. Ayrıca, çalışanların performanslarında etik ilkelerine uymalarındaki özen de dikkate alınır |  |
| Madde 16: Banka çalışanları bankalarını iyi temsil etmeli, temiz ve bakımlı olmalıdır  |  |
| Madde 17: Çalışanların mesai saatlerinin dışına çıkılmamasına ve çalışanların yıllık izinlerini kullanmalarına dikkat edilir   |  |
| Madde 18: Çalışanların müşterilerle ilişkileri: Müşterilerle etik ilkeler ile bağdaşmayacak ilişkilere girmemek, Hediye almamak, kişisel çıkar sağlamamak  | Madde 13: Çıkar çatışmasından kaçınma<br>Madde 14: Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması<br>Madde 15: Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı |
| Madde 19: Çalışanların haklarının sağlanması   |  |

**Tablo 10: Bankacıların Uyması Gereken Meslek Kuralları ve Etik İlkeler ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması (Devam)**

| Bankacıların Uyması Gereken Meslek Kuralları ve Etik İlkeler ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması |   |
|---|---|
| Bankalar Birliği  | Kamu Görevlileri Etik Kurulu  |
| <b>Banka Çalışanlarının Uyacakları Meslek Kuralları ve Etik İlkeler</b>   |   |
| Madde 20: Banka çalışanları   |   |
| a) Mevzuata uymak   | Madde 7: Hizmet standartlarına uyma   |
| b) Müşterileri tam ve doğru bilgilendirmek  | Madde 6: Halka hizmet bilinci   |
| c) Müşterilere tarafsız ve adil davranmak   | Madde 9: Dürüstlük ve tarafsızlık   |
| d) Müşterileri ait sırları saklamak   | Tam karşılığı bulunamadı  |
| e) Çalışma ve davranışları ile bankanın itibarını korumak   | Madde 8: Amaç ve misyona bağlılık   |
| f) Ticari işletme veya esnaf işletmesi faaliyetlerinde bulunmamak   |   |
| g) Adalet, doğruluk, dürüstlük, güvenilirlik prensiplerinden ayrılmamak   | Madde 9 ve Madde 10   |
| h) Diğer çalışanlar ile saygılı ve özenli iletişim kurmak   | Madde 11: Nezaket ve saygı  |
| ı) Bankaya ait kaynakları özenli kullanmak  | Madde 16: Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı   |
| j) Kişisel çıkar sağlamamak   | Madde 14: Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması  |
| k) Yetkili amir ve makamlara bildirimde bulunmak  | Madde 12: Yetkili makamlara bildirim  |
| l) Müşterilerle etik olmayan ilişkiler içine girmemek   | Madde 13: Çıkar çatışmasından kaçınma<br>Madde 14: Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması |
| m) Hediye almamak   | Madde 15: Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı   |
| n) Hesap verebilmek   | Madde 19: Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık  |
| o) Bankasının onayı olmadan hiçbir özel ve remi kuruluşta yer almamakla yükümlüdür.                                     |   |

**Etik Komisyon:** TBB Yönetim Kurulu, etik ilkelerin etkin olarak uygulanması; kurumsal müşterileri şikâyetlerini ve bankaların birbirleri hakkında olan şikâyetlerini değerlendirmek amacıyla Etik Komisyon'unu 6 Mayıs 2008'da kurmaya karar vermiştir. Bir yıl süre ile görev yapmak için oluşturulan Komisyon, Birlik Yönetim Kurulu tarafından belirlenen 5 asıl, 3 yedek üye banka temsilcisinden oluşmaktadır.

Etik Komisyonun görüş bildirme, araştırma yapma gibi fonksiyonları yoktur; sadece üyelerin bankacılık etik ilkelerine aykırı davranış ve uygulamaları hakkında yapılan yazılı başvuruları inceler. Konu, önce tüm yanları ile Komisyonda tartışılır ve karara varılır. Komisyon incelemesini en geç 3 ay içinde bitirir ve alınan karar Genel Sekreterliğe iletilir. Genel Sekreterlik ise etik ilkelere aykırı olan başvuruları Yönetim Kurulu'na sunar, etik ilkelere aykırı bulunmayan başvurular ise taraflara yazılı olarak iletilir. Etik Komisyona şimdiki kadar bir

başvuru olduğu tespit edilmiştir. Etik İlkelerin oluşmasında olduğu gibi Etik Komisyonu'nun oluşturulmasında da etkili olan faktörün yasal düzenlemeler değil, kurumun örgüt kültüründen kaynaklanan gelişmeleri takip etme ve bankacılık mesleğine olan güveni daha da artırma çabalarının sonucu olduğu düşünülmektedir.

#### **3.1.4. Etik Konusunda Çalışmalar**

Yapılan görüşmeler çerçevesinde etik çerçevede değerlendirilebilecek şu uygulamalar dile getirilmiştir: Müşteri Şikayetleri Hakem Heyeti'nin çalışmaları ve "Çok Yaşa Bebek" Sosyal Sorumluluk Projesi. TTB'nin "Çok Yaşa Bebek" Projesi, diğer kamu kurumu niteliğindeki mesleki kuruluşlar içinde sahip olunan tek sosyal sorumluluk projesidir. Proje ile bebelere tam ve yeterli tıbbi müdahale sağlanması hedeflenmektedir.

TBB, 2008 Mayıs ayında yayınlanan Faaliyet Raporuna göre, Eğitim ve Araştırma Grubu'nun verdiği eğitim, seminerler arasında "etik" konusunda değerlendirebileceğimiz bir eğitim bulunmamaktadır. Ancak yapılan görüşmelerde, gündemlerinde etik konusunda eğitimlerin yer aldığı tespit edilmiştir. Eğitim ve Araştırma Grubu, "Konferanslar ve Bölgesel Eğitimler" başlığı altında Mali Suçları Araştırma Kurulu (MASAK) ile işbirliği çerçevesinde ülkemizin çeşitli illerinde "Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun" konusuna ilişkin bölgesel seminerler düzenlemiştir.

TTB'nin yakın zamanda yapmış olduğu çalışmalardan biri de kendilerine dönük "Etik Yönetmelik Taslak" çalışmasıdır. Özel sektör kuruluşlarının etik ilkeleri de bu çerçevede incelenmiş ve daha net ifadelerle rastladıkları belirtilmiştir. Bu çerçevede Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğine büyük oranda uyulacağı ancak bazı hususlarda değişiklik yapılacağı belirtilmiştir. Bunlar;

- Mal bildiriminde bulunma (Madde 22) TTB'ye uygun olmadığı için kaldırılması,
- Çıkar ilişkisi çok genel bir ifade olduğundan netleştirilmesi gereği,
- Sadece sembolik hediyeler geldiği, onları Başkanın odasında sergilenip demirbaş sayıldığı, ayrıca yurtdışı gezilerine pahalı olmayan ancak TTB'yi anlatan sembolik hediyeler götürüldüğü gerçeğinden hareketle; TTB'nin, hediye verme- alma konusunda kamudan farklı davrandığı
- Kamu malı kullanımına yönelik ifadelerin "birlik malı" şeklinde revize edilmesi gereği konularıdır.

TTB, yeniden yapılanma çalışmaları içerisinde, etik ilkelerin de çalışanlar ile paylaşılacağı ve bu yönde eğitim ya da seminerlerin yapılmasını istedikleri tespit edilmiştir.



TBB'nin kurumsal etik ilkeleri bulunmamakla birlikte internet sayfasında da belirtilen kamuoyuna açıklanan "Temel değerler" etik ilkeler ile yakından ilgilidir. TTB Temel Değerleri: Serbest piyasa mekanizmasını savunmak, Düzenlemelere uymak, ilkelere bağlılık, Dürüstlük ve güvenilirlik, Şeffaflık, Hakkaniyetli davranmak, Akılcı ve gerçekçi olmak, Tasarruf ve verimlilik, Yeniliğe ve değişime açıklık, Bireye ve insan haklarına saygı, Bilgi ve uzmanlığa değer vermek, Dayanışma ve paylaşma, sosyal sorumluluk ve çevre bilincidir.

### **3.1.5. Disiplin İşlemleri**

TTB bünyesinde üyelerine yönelik çalışma yapan bir Disiplin ya da Onur Kurulu bulunmamaktadır, Yönetim Kurulu disiplin kararını almakla yükümlüdür. TBB'nin ceza yetkisi var ancak denetim yetkisi yoktur. Denetim yetkisi BDDK'dadır. BDDK, bankacılık kanuna uymadığı zaman hem kuruluşlara hem de gerçek kişilere idari para cezası verir. Bankacılık Kanunu "Suçlar" bölümünde, "izinsiz faaliyette bulunmak, düzeltici, iyileştirici ve kısıtlayıcı önlemleri almamak, gerçeğe aykırı beyanda bulunmak, işlemlerin kayıt dışı bırakılması ve gerçeğe aykırı muhasebeleştirme, itibarı zedeleme (Madde 158), sırların açıklanması (Madde 159), zimmet (Madde 160) gibi" suçlar karşısında hapis cezası ve adli para cezaları öngörülmektedir. TBB sadece Statüsü'nde belirtilen para cezasını vermekle sorumlu tutulmuştur. Verilen para cezası ise TMSF'ye gelir olarak kaydedilmektedir.

TTB Yönetim Kurulunun, şimdiye kadar hiçbir üyesine para cezası vermediği tespit edilmiştir. Bir banka hakkında dedikodunun çıkmasından tüm ekonomik sistemin etkilenebileceği, bu nedenle çok hassas ve dikkatli olmaları gerektiği vurgulanmıştır.

## **3.2. TÜRKİYE ESNAF VE SANATKARLARI ODALARI KONFEDERASYONU (TESK)**

### **3.2.1. Hakkında**

TESK, Türkiye'de en fazla üyeye ve en yaygın örgütlenme ağına sahip meslek kuruluşudur. 5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları (Kabul Tarihi: 07.06.2005) Kanunu ile görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmiştir. TESK'de; 15 üyeden oluşan Yönetim Kurulu, 5 üyeden oluşan Denetleme Kurulu ve Genel Sekreterlik bulunmaktadır. Anayasa'nın 135. Maddesi gereğince esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşlarının idari ve mali ile sicil işlemleri Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın gözetimine tabidir.

Esnaf ve Sanatkarların örgütlenmesinin, Anadolu'da 13. yy'da temelleri Ahi Evran tarafından atılan ve belli kurallara göre işleyen Ahilik kültürüne dayandığı ileri sürülmektedir. Ahilik, 13-19'uncu yüzyıllar arasında Anadolu'da yaşayan halkın sanat ve meslek alanında yetişmelerini sağlayan, onları ahlaki yönden geliştiren, çalışma yaşamını iyi insan mezyetlerini esas alarak düzenleyen bir örgütlenmedir.

Türk esnaf ve sanatkarlar 4 ayak üzerinde örgütlenmiştir: *Odalar*, her ilde, çalışmakta olan sanat, hizmet ve meslek sahipleri ile esnaftan en az 500 kişinin bir araya gelmesi ve Bakanlığın onayı ile kurulur. Odalar, *Esnaf ve Sanatkar Odaları Birliğine* bağlıdır. 3171 Mesleki Oda vardır. Her il merkezinde kurulan Birlik sayısı ise Türkiye genelinde 82'dir (Sadece İstanbul'da 2 Birlik bulunmaktadır). Ayrıca bir meslek kolunda 40'tan az olmamak kaydı ile bir araya gelen odalar kendi aralarında *federasyon* kurabilmektedirler. Ayrıca, Federasyon kurulabilmesi için ülke genelinde aynı meslek dalında kurulmuş olan odaların %60'ının genel kurullarının bu yönde karar alması gerekmektedir. Merkezleri Ankara'da olan 13 Federasyon vardır. *Konfederasyon* ise hepsinin üstünde çatı kuruluştur. Kısacası, Esnaf ve Sanatkarlar Odaya, Odalar Birliklere ve o meslek dalında varsa Federasyonlara bağlıdır. Birlikler ve Federasyonlar da Konfederasyona bağlıdır. Federasyonlar ve Birlikler birbirinden bağımsızdır ve ayrıca her 4 farklı örgütlenmenin ayrı tüzel kişiliği bulunmaktadır.

Bu çalışma kapsamında odalar, federasyonlar ve Birliklerin üst kuruluşu olan TESK incelenmiş ancak Disiplin Kurulları'nın işleyişi bakımında İstanbul Esnaf ve Sanatkar Odaları Birliği de kapsama alınmıştır. Her ikisi ile de görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Konfederasyon'a tüm federasyon ve birliklerin üyelikleri zorunludur. Esnaf ve Sanatkarların odalara üyeliği de zorunludur ancak uygulamada İstanbul'da bir kısım işletmecinin odalara üye olmadığı dile getirilmiştir.

### **3.2.2. Yasal çerçeve ve etik ilişkisi**

Gerek 507 Sayılı Eski Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu, gerek yürürlükte olan 5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu, Ahilik kültürünün izlerini taşıyor şekilde oluşturulmuştur.

5362 sayılı kanunun amaçları arasında "meslek mensuplarının birbirleriyle ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak, meslek disiplinini ve ahlakını korumak" ifadesine yer verilmiştir.

TESK çatısı altında Oda Yönetim Kurulları'nın görevleri arasında üyelerini denetleme yetkisi vardır. (Madde 11, (I) bendi) Buna göre, üretilen mal ve hizmetlerinin kalitesinin yanı sıra mesleki teamüle aykırı davranışlar da denetlenmekte, ilgili kişilere yazılı ihtarlar bulunmakta, tekrarı halinde disiplin kuruluna bildirilmektedir.

### 3.2.3. TESK ve Etik

**Etik İlkeler:** TESK'in kendi oda, birlik, federasyon ve üyelerine ilişkin genel meslek ilkeleri ya da etik ilkeleri bulunmamaktadır. Nedenleri araştırıldığında aşağıdaki unsurlar bulunmuştur.

1. Ahilik kültüründen gelen değerlerin bulunması: Ahilik, yani esnaf ve sanatkarların örgüt kültürü, dürüstlük, yalan söylememe, sahtekarlık yapmama, ahlaklı olma gibi ilkeler üzerine kuruludur. Kısaca esnaf ve sanatkarın yazılı olmayan ama nesilden nesile aktarılan sözlü, köklü bir Ahilik geleneği vardır. Bu oluşumun dayandığı dört temel esas "Akıl, Ahlak, Bilim ve Çalışma" dır.

2. Esnaf kendisine zaten çeki düzen vermek zorundadır, yoksa iş yapamaz: Bazı dükkânda "eline, beline, diline" sahip çık ifadesini görürsünüz, etik ilkeler başlığını taşıması şart değildir. Öte yandan ahlaklı, dürüst olmayan bir esnaf zaten müşteri kaybedecektir.

3. Barolar ya da Tabipler Birliği'nin meslek ilkelerinin olması doğaldır. Söz konusu meslek hekimliktir, avukatlıktır ve tektir. Ancak esnaf ve sanatkar dediğimiz zaman çok geniş bir meslek yelpazesinden söz edilmektedir. Bunun içine taksiciler, fırıncılar, terziler, kuyumcular gibi 491 meslek dalı girmektedir. Her bir mesleğin etik ilkeleri çizilemez ancak genel anlamda esnaf ve sanatkarın ahlaki ilkeleri çıkarılabilir ki bu da Konfederasyon'un görevidir.

TESK, etik ilkelerinin yayınlanmasını yerinde ve faydalı bulmakla beraber, etik davranışları o kurumda yerleştirilmesinin daha önemli olduğunu; kamuda görülen rüşvet ve yolsuzluğun da ancak bu şekilde önlenebileceğine dikkat çekmektedir. Ahlaklı ve dürüst davranmanın ilkokul sıralarında, iyi vatandaş nasıl olunur şeklinde eğitimlerle, küçük yaşlarda başlayarak öğretilmesi ve içselleştirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir.

**TESK Etik Komisyonu:** TESK, kendi bünyesinde görev alan 3 kişiden oluşan Etik Komisyonunu 2008 yılında kurmuştur. Üyelerini, iletişim bilgilerini ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri'ni web sitesinde yayınlamaktadır. Ayrıca web sayfasında yine Etik Kurul'un resmi yazısı gereğince TESK Etik Komisyon Faaliyet Raporu'na yer verilmektedir.

TESK Etik Komisyon üyeleri, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığı'nın düzenlediği toplantılara katılmış, Yönetmelikte geçen "Etik Sözleşmesi"nin Konfederasyon personeli tarafından imzalanmasını sağlamıştır. TESK, çalışan elemanlarının yanı sıra, yeni işe başlayanlara da sözleşmeyi imzalatmaya başlamıştır. Ayrıca TESK, alt teşkilatı olan Federasyon ve Birlikleri de "Etik Komisyon"ların kurulması ve üyelerinin Başbakanlık Etik Kurul'una bildirilmesi konusunda bilgilendirmiştir.

TESK Etik Komisyonu faal olarak çalışmadığı, Etik Kurul'un desteğinin netleşmesinin beklenmekte olduğu tespit edilmiştir. Bunun en önemli sebebi Etik Kurul Yönetmeliği'ne, Etik Kurul'a ve 5176 sayılı kanuna getirdikleri eleştirilerdir. Özellikle bağlı kuruluşlarından aldıkları itirazları dikkate alarak konuyu araştırmışlar, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'na bildirmişlerdir ancak Bakanlık, "yasa kapsamındasınız" kararı almıştır. Aşağıda görüşmeler sırasında tespit edilen eleştiriler kategorize edilerek sıralanmıştır:

1. 5176 Sayılı Kanun, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını kapsar ifadesi taşımamakla beraber, hazırlanan Yönetmeliğin ekinde (Ek 2) kapsadığına dair ifade vardır. Dolayısıyla kanunda yer almayan bir şey yönetmelikte yer alamaz. (Anayasa m.124)
2. Yönetmelikte yer alan Madde 22, üyelerimiz için geçerli değildir. Yönetmelik ile tabi olunan düzenlemeler çelişmektedir.
3. Yönetmelik çabuk çıkarılmıştır, net ifadeler yoktur. Örneğin Etik Komisyon üyelerinin hakları ve sınırları çizilmemiştir. Örneğin, kurum içinde etiğe aykırı davranışları bildirdikleri takdirde, iş güvenceleri devam edecek midir?
4. Etik Komisyon en az üç kişiden oluşturulsun denmiştir ancak bazı örgütlenmelerinde toplam 3 kişi çalışabilmektedir.
5. Etik Yönetmelik herkesi kapsamına almalıdır, buna cumhurbaşkanı, başkan ve milletvekilleri de dahildir.
6. Etik Kurul üyeleri tam bağımsız ve tarafsız olmalıdır.

TESK Etik Komisyonu, Etik Kurul Yönetmeliği'nde belirtilenleri yaptıklarını ve web sayfalarında yayınladıklarını çünkü yapılan işleri değerli bulduklarını, bu tür çalışmalarını desteklediklerini ancak bazı hususları da sorguladıklarını dile getirmişlerdir.

#### **3.2.4. Etik Konusunda Çalışmalar**

TESK, hediye alma konusunda oldukça hassas olduklarını dile getirmiş, her hediye için kayıt altına alındığına, alınan hediyelerin TESK binasında sergilendiğine değinmiştir. Yapılan incelemeye göre, TESK etik başlığı altında herhangi bir eğitim vermemiş, seminer ya da sempozyum düzenlememiştir.

TESK ve Oda, Birlik, Federasyon çalışanlarının işe alım, çalışma esasları, yükselme, disiplin cezaları gibi hususları düzenleyen Personel Yönetmelikleri bulunmaktadır. Her iki yönetmelikte de çalışanlarının yükümlülükleri bağlamında "çıkartma yasağı" (Madde 23) ve "Sır açıklama yasağı" (Madde 24) dikkat çekmektedir.

Çalışanlar, etik ihlaller yaptığında uyarılmaktadır ancak şimdiye kadar bu konuda sıkıntı yaşanmadığı ancak suiistimallere yer vermemek için bazı tedbirler alındığı da ifade edilmiştir. Örneğin, telefon görüşmeleri kayıt altına alınmakta, ay sonunda çalışanlardan özel

görüşmeleri fatura üzerinde işaretlemeleri istenerek bu bedel, ücretlerden düşülmektedir. Aynı şekilde işe gecikme ve işten erken çıkmaların önüne geçmek için giriş ve çıkışlarda kontrol sistemi kurulmuştur. Genel olarak ifade edilen, çalışanlar arasında etik sorunlar yaşanmadığı, yöneticilerin davranışları ile çalışanlara örnek teşkil ettikleridir.

### **3.2.5. Disiplin İşlemleri**

TESK'in, üyelerine yönelik disiplin cezalarını yürütme görevini kendi bünyesinde yürütmemektedir. Konfederasyon, Birlik, Federasyon ve Odalar arasında sadece Birlik'lerde Disiplin Kurulları vardır. TESK çatısı altında diğer meslek kuruluşlarında olduğu gibi itiraz merci olan Yüksek Disiplin ya da Yüksek Onur Kurulu bulunmamaktadır.

İstanbul Esnaf ve Sanatkar Odaları Birliği Disiplin Kurulu başkan ile beraber 5 kişiden oluşmaktadır. Kurul, Birlik Yönetim Kurullarına yazı ile gelen şikayetlerin kendilerine aktarılmasını takiben 1 ay içinde soruşturmaya başlar ve 3 ay içinde sonuçlandırır. Şikayetler genellikle Odalar aracılığı ile Birlik Yönetim Kurullarına aktarılır. Kurul tarafından üyeye verilen ceza on gün içinde ilgililere iletilir. Verilen cezanın iptaline ilişkin esnaf, 15 gün içinde yetkili İdari Mahkemesi'ne dava açabilir. Ancak şimdiye kadar itiraz eden esnaf ve sanatkarın hep kaybettiği ve Kurulun isabetli kararlar aldığı belirtilmiştir. Disiplin Kurulu kararlarının hukuki bağlayıcılığı vardır ve üye uymak zorundadır.

Disiplin Kurulu, verilen cezaları bir yayın organında ya da web sitesinde yayınlamamaktadır, ancak verilen cezaların üyeler arasında kendiliğinden duyulduğu ve üyenin odadaki dosyasına cezanın işlendiği dile getirilmiştir.

Disiplin Kurulları'nı karar almada zorlayan ve sıkça dile getirilen en büyük sorunlarından biri, kanunda da belirtilen (Madde 6) esnaf olarak kendilerine üye olması gereken esnafın Ticaret Odası'na üye olabilmesidir. Esnaf Odalarına kayıt yaptıran bir esnaf, odanın tarifelerine uymak zorundadır ve iş yerine verilen tarifeyi asmakla yükümlüdür. Oysa ki Ticaret Odası, esnafa tarife bildirmemektedir. Bu durumda aynı işi yapan yan yana duran iki kuaförden birinde saç kesimi 5 TL olurken, diğerinde 10 TL olabilmektedir. Böyle olunca, vatandaş haksızlığa uğradığını düşünerek Birlik Disiplin Kurulu'na esnafı şikayet etmektedir. İstanbul Esnaf ve Odaları Birliği, temelde mevzuattan kaynaklanan (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, TESK Kanunu 68. Madde ve TOBB Kanunu 102. Madde) bu sıkıntının kendilerini zor durumda bıraktığını, kayıtların esnafın ve tacirin tanımına göre yapılması gerektiğini belirtmektedir.

### **3.3. TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ (TOBB)**

### 3.3.1. Hakkında

TOBB, 15 Mart 1950 tarihinde, 5590 sayılı Kanun ile kurulmuştur. TOBB'un teşkilat kanunu, 1 Haziran 2004 tarihinde yürürlüğe giren 5174 sayılı Kanun ile değiştirilmiştir. Kamu kurumu niteliğinde meslek üst kuruluşu olan TOBB, özel sektörün Türkiye'de en üst düzey yasal temsilcisidir. TOBB, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın denetimine tabidir. Yönetim Kurulu, Başkan da dahil olmak üzere 15 üyeden oluşmaktadır.

TOBB çatısı altında; her biri tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu olan, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Ticaret ve Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları ile kamu tüzel kişiliğe sahip Ticaret Borsaları bulunmaktadır. Birlik bünyesinde bulunan toplam oda ve borsa sayısı 365'tir. Bu oda ve borsalara farklı sektörlerden farklı büyüklükte 1 milyon 200 binin üzerinde firma kayıtlıdır.

TOBB'un organları; Genel Kurul, Odalar ve Borsalar Konseyleri, Yönetim Kurulu ve Yüksek Disiplin Kurulu'dur. Odalara, Borsalara kayıt TESK'te olduğu gibi zorunludur (Madde 9)

Birlik Yönetim Kurulu, oda ve borsa üyeleri arasında çıkan anlaşmazlıkları çözmekle yükümlüdür. Genel Sekreter, personelin disiplin ve sicil amiridir. TOBB bünyesindeki birimler, Genel Sekreterliğe bağlıdır.

### 3.3.2. Yasal Çerçeve ve Etik İlişkisi

5174 Sayılı TOBB ile Odalar ve Borsalar Kanunu'nda, Odaların 1. görevi, (Madde 12,a) "Meslek ahlakını, disiplini ve dayanışmayı korumak ve geliştirmek, ticaret ve sanayinin kamu yararına uygun olarak gelişmesine çalışmak" olarak belirtilmiştir. Aynı ifadeler Kanunda Oda tanımında (Madde 4) da rastlanmaktadır. TESK ile TOBB odalarının amaçları bu anlamda birbirine çok benzemektedir, mesleki ahlak sık sık ifade edilmiştir.

5174 Sayılı Kanunda üyelerin, Bankacılık Kanununda olduğu yükümlülüklerini içeren, "etik" çerçevede değerlendirebileceğimiz hükümler bulunmamaktadır ancak oda ve birlik tanımlarında "dürüstlük, mesleki disiplin, ahlak ve dayanışmayı korumak" (Madde 54) vurgulanmıştır.

Kanunda Birliğin, sosyal yardımlarda bulunmaya, okul ve derslik yaptırmaya, burs vermeye, şirket veya vakıf kurmaya, kamulaştırma yapmaya, taşınır ve taşınmaz mal almaya, satmaya vb. hukuki işlemler yapmaya yetkisi vardır. İncelenen diğer kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları arasında faaliyet alanı en geniş olan kurumdur.

### 3.3.3 TOBB ve Etik

**Etik İlkeler:** TOBB ve alt teşkilatının tacirlerin davranış ve çalışma ilişkilerini şekillendiren etik ilkeler ya da meslek ilkeleri bulunmamaktadır. Tacirlerin neden meslek ilkeleri olmadığı

sorgulandığında ise TOBB, olmasının yerinde olacağı ancak ilkelerin oluşturulmasından ziyade etik kültürün yerleştirilmesinin önemli olduğunu dile getirilmiştir.

TOBB, etik eğitimin küçük yaşlarda aileden gelerek, okul sıralarında devam ederek o kültürün yerleştirilmesi gerektiğini düşünmektedir.

**Etik Komisyon:** TOBB'un "etik" konusunda kendi iç çalışmalarına baktığımızda; Mart 2009 tarihinde Yönetim Kurulu toplantısında Etik Komisyonunun kurulması yönünde karar verilmiştir. TOBB'un yönetmelik kapsamında olmadıklarına dair itirazları TESK ile benzerlik göstermektedir. Konu ile ilgili olarak Başbakanlık Müsteşarı ile görüşülmüş, müsteşar kendilerini haklı bulmuş ancak lehlerine bir karar çıkmamıştır.

Üç üyeden oluşan TOBB Etik Komisyonu kendilerinin onaylamadığı bir yönetmelik kapsamında kurulmuştur. İtiraz etmelerinin tıpkı TESK'te olduğu gibi "yoksa etik değil misiniz?" şeklinde algılanmaması gerektiğinin altını çizerek ortada hukuki bir sorun olduğu dile getirilmiştir. Etik Kurul'un tarafsız olmadığı ve uzun süre işlemeyeceği, yönetmeliğin herkesi kapsamadığı yönünde eleştiriler getirilmiştir.

TOBB, kurum içinde etik konusundaki çalışmaların Mayıs'ta yapılan Seçimli Genel Kurul sonrasında hızlanacağı yönünde görüş bildirilmiştir. Oda ve borsaları da bu çerçevede eğitecekleri ve Etik Komisyon kurmaları konusunda bilgilendireceklerini ifade etmişlerdir. Bu noktada yapılan bir başka eleştiri ise; küçük bir kadro ile çalıştıkları ve tüm bu çalışmalara ciddi mesai harcamaları gerektiği yönündedir.

### **3.3.4. Etik Konusunda Çalışmalar**

TOBB, hem odaları hem de çalışanları açısından, maddi bir menfaat sağlamama ve hediye alma/verme konusunda çok hassas olduklarını belirtmiştir.

TOBB, kuruma gelen tüm hediyeleri "Hediyeler, Ödüller ve Taltifler" başlığı altında yıllık olarak yayınlamaktadır. Söz konusu kitaplar, web sayfasında yer almaktadır. Ayrıca TOBB, gelen hediyeleri (kilim, gümüş eşyalar vb.) binanın bir katında sergilemektedir.

TOBB, oryantasyon eğitimlerinde, ya da hizmet içi eğitimlerde "etik" başlığında değerlendirebileceğimiz bir eğitim vermemektedir. Çalışanların ahlaklı davranışlarını ödüllendirme sistematiği yoktur ancak üstün başarı gösterenler ödüllendirilir. Çalışanlara yönelik herhangi bir etik eğitim, seminer vb. çalışma yapılmamıştır. Çalışanların etik dışı davranışları TOBB Personel Yönetmeliği göz önünde bulundurularak cezalandırılır.(Kabul tarihi: 1983) Yönetmelik, personel politikasına ve temel ilkelere yer vermiştir. Genel Sekreter, bir çalışanına ilişkin disiplin soruşturması açılmasına karar verirse konuyu bir yazı ile Müfettişliğe iletir. Müfettişler, kişinin savunmasını alır, konuyla ilgili rapor hazırlar ve bir ceza

önerisinde bulunarak Genel Sekreter'e iletilir. Ancak genellikle personelin etik dışı davranışı görülürse önce amiri tarafından sözlü olarak uyarılır. Personel İşlerine gelen şikayetlerin çoğu ise kişiler arası geçimsizlik olarak belirtilmiştir.

1983 tarihli Personel Yönetmeliği'ne dayandırılarak hazırlanan Personel İç Yönetmeliği'nde(Kabul tarihi: 1994) Birlik personelinin görev ve sorumlulukları(Madde 5) arasında karşılıklı sevgi ve saygı ile çalışması, kurumun itibarını zedeleyecek davranışlardan kaçınması, görevini tarafsızlık ilkesi içerisinde iyi ve doğru olarak yapması, birliğe zarara sokmaması gibi ifadelere yer verilmiştir.

TOBB'ta yazılı etik ilkeler olmasa da etik kültürün kurumda bulunduğu ifade edilmiş ve özellikle yöneticilerin etik meseleler konusunda hassas oldukları belirtilmiştir. Bunu sağlayan faktörler; mevzuata sıkı bağlılık, yöneticilerin davranışları ile örnek olmaları, olası baskılar karşısında amirlerinin çalışanlarının yanında olmaları ve çalışanlarının eğitim ve kişilik seviyelerinin yüksek olması olarak ifade edilmiştir.

Etik Komisyon olmadığı için yapılacak bir uygulama etik mi değil mi sorunsalı genellikle güvenilen amirlere ve Personel İşleri'ne danışılarak aşılmaktadır. Yöneticiler de kendi aralarında birbirlerine danışıyorlar. Örneğin yılbaşında gelen promosyon ajandanın kurum çalışanları tarafından kullanılması etik mi değil mi diye uzun bir tartışma yapmışlardır.

### **3.3.5. Disiplin İşlemleri**

5590 Sayılı Eski Kanun (Kabul tarihi: 1950) incelendiğinde Odalar, Borsalar ve Birlik'te Disiplin Kurulu bulunmamaktadır. 2004 yılında yürürlüğe giren yeni kanun ile oda ve borsalarda Disiplin Kurulu, TOBB'da ise Y.Disiplin Kurulu kurulmasına karar verilmiş, 2005 yılında yapılan seçimlerin ardından Disiplin ve Y.Disiplin Kurullarının üyeleri saptanmış, Kurullar faaliyetlerine başlamıştır.

Oda Disiplin Kurulu ve Y.Disiplin Kurulu'nun işleyişi şu şekildedir: Örneğin, müşteri olarak x mağazasından aldığınız bir kıyafet defolu çıktı, ancak mağaza ürünü ne geri alıp paranızı vermeye yanaştı, ne de ürünü de değiştirdi. Bu durumda tüketici, doğrudan Kaymakamlıklarda bulunan Tüketici Mahkemesine de gidebilir ya da mağazanın kayıtlı olduğu Oda'ya şikayet dilekçesi ile başvurabilir. Konu Yönetim Kurulu'na gider, yönetim kurulu disiplin soruşturma açılmasına karar verirse, konuyu Disiplin Kurulu'na aktarır ve Disiplin Kurulu disiplin kovuşturmasını yürütür. Olayı detaylı incelemesi için soruşturmacı atar, delillere bakılır ve ceza vermeye karar verilirse, kararını Meclise götürür. Meclis kararı onaylarsa ceza kesinleşmiş olur. Verilen cezaya ilişkin mağaza, kararın iptali ile Y.Disiplin Kurulu'na başvurabilir. Eğer disiplin soruşturmasına gerek duyulmazsa, netice her iki tarafa



da yazılı olarak iletilir. Kişi, Oda'nın verdiği soruşturma açılmama kararına Y.Disiplin Kurulu'na başvurarak itiraz hakkını kullanabilir.

Y.Disiplin Kurulu, Oda ve Borsa meclislerinin disiplin cezalarına ilişkin kararları ile oda ve borsa yönetim kurullarının soruşturma açılmamasına ilişkin kararlarına karşı yapılacak itirazları karara bağlar. Y.Disiplin Kurulu, uyarı ya da para cezalarına kapalıdır, bu yönde bir başvuru olursa direkt reddedilir. Para cezasına karşı İdari Yargıya ya da Meclise gidilebilir.

Y.Disiplin Kurulu üyeleri, farklı odaların başkanlarından oluşmaktadır, üyelik için para almamaktadırlar. Tarafsızlığı ve nesnelliği sağlamak için üyelerden birinin bağlı olduğu odaya ilişkin itiraz gelirse üye, itirazların görüşüleceği toplantıya katılamaz. Aynı şekilde üyenin ticari faaliyette bulunduğu şirket ya da akrabalarına ilişkin bir şikayet gelirse, yine toplantıya katılamaz ve karara ilişkin oy kullanamaz. Bu kural, tüm meslek kuruluşu Disiplin/Y.Disiplin Kurulları için geçerlidir.

Yapılan görüşmeler çerçevesinde oda, borsalarda Disiplin Kurulu ve Birlikte Y.Disiplin Kurulu'nun kurulmasına TOBB Yönetimi'nin etkili olduğu anlaşılmıştır. Görüşmelerde "dürüst ticaretin" sağlanması için üyelerin halkla olan ilişkilerinin yakından takibinin önemli olduğuna ve Disiplin Kurullarının bu anlamda görevlerini tarafsız olarak yerine getirdikleri belirtilmiştir. Ayrıca, Disiplin Kurullarının kurulması ile üyeler söz konusu alanda uzmanlaşmaya giderek, sürecin daha sağlıklı işlenmesini sağlamak istediklerini belirtmişlerdir.

TOBB Y.Disiplin Kurulu işleyişi, gelen itirazlar ve Karar defteri yerinde incelenmiştir. Buna göre; son 5 senede yapılan itirazlar değerlendirildiğinde; en çok verilen kınama cezası "müşterilerine ve iş sahiplerine karşı taahhütlerini yerine getirmemek" sebebi ile verilmiştir. Haksız rekabet, diğer bir şikayet konusudur. Disiplin Kurullarının işleyişine ilişkin aksaklıklar şu şekilde tespit edilmiştir:

\* Özellikle küçük oda ve borsalarda Disiplin Kurulları tam olarak işlememektedir çünkü halk ve oda yeteri kadar bilgili değildir, duyurusunun yapılması gerekmektedir.

\* Yine özellikle küçük yerlerde üyeleri koruma yönünde, ilişkileri bozmamak için hoşgörülü davranma, üyeyi kırmayarak tatlı dille işi çözümlene yaklaşımı olabilmektedir.

Y.Disiplin Kararlarının üyeler arasında caydırıcılığı bulunmaktadır ancak kararların web sitesinde ya da yayın organlarında yayınlanmadığı görülmüştür. Nedenleri ise hassas bir konu olması nedeni ile etik olmayabileceği, ancak odaların üyeleri arasında duyurulması ile yaptırımının daha güçlü olabileceğine değinilmiştir.

### **3.4. TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ (TTB)**

### 3.4.1. Hakkında

Türk Tabipleri Birliği (TTB), 1953 yılında 6023 Sayılı yasa ile kurulmuştur. Ülkedeki hekimlerin %80'i (83.000) TTB'ye üyedir, ana gelir kaynakları, üye aidatları, eğitim etkinlikleri ve yayınlardır.

TTB'nin, hekim sayısınının 100'ü geçtiği 64 ilde örgütlenmesi vardır. Türk Tabipleri Birliği'ne üyelik serbest çalışan hekimler için zorunludur, ancak üyelerinin yarısı üye zorunluluğu bulunmayan kamuda çalışan hekimlerden oluşmaktadır. Odaların yönetim kurulları (5-7 kişi) üyeler tarafından seçilir, aynı zamanda disiplin çalışmalarını yürütmek üzere Onur Kurulları ve Denetleme Kurulları bulunmaktadır.

TTB, yapılan görüşmeler neticesinde sivil toplum örgütü olmadıklarını, yasal yetkilerini kullanarak hekimleri cezalandırdıklarını belirtmiştir. Ancak, birinci amaçlarının üye çıkarını korumak ve ikinci amaçlarının ise ülke çıkarını korumak olduğu dile getirilmiştir.

Bu çalışmada, Türk Tabipler Birliği ve örgütünün genel etik ve mesleki etik anlamında yaklaşımlarını öğrenmek için TTB Ankara Merkez ve İstanbul Tabip Odası ile görüşmeler gerçekleştirilmiş, her iki kurumdan alınan veriler incelenmiştir. Yasal düzenlemeler ise çoğunluklu olarak web sayfalarından alınmıştır. Dikkat edilmesi gereken husus, TTB üst örgütlenmesi altında diğer illerin Tabip Odaları da etik konusunda birçok çalışma yürütmektedir ancak hepsine ulaşmak mümkün olamayacağı için örnek olarak İstanbul Tabip Odası seçilmiştir.

### 3.4.2. Yasal Çerçeve ve Etik İlişkisi

Türk Tabipleri Birliği'nin amaçları arasında meslek ahlakını korumak, hekimlik meslek çıkarını korumak, üyelerinin haklarını korumak şeklinde belirtilmiştir. Diğer incelenen tüm meslek kuruluşlarında olduğu gibi TTB'de de meslek ahlakını korumak kurumun amaçları arasında yer almaktadır. Türk Tabipleri Birliği Kanunu (Kabul Tarihi:1953) yine yukarıda ifade edilen amaçlar çerçevesinde Birliğin tanımını (Madde 1) yapmıştır. Kanun, Yönetim Kurulunun görevlerini yine meslek ahlakı çerçevesinde şekillendirmiştir (Madde 28).

### 3.4.3. Türk Tabipleri Birliği ve Etik

**Hekimlik Meslek Etiği Kuralları:** Tıbbi Deontoloji Tüzüğu ve Hekimlik Meslek Etiği (HMEK) Kuralları, hekimlerin meslek ilkelerini gözeterek iki düzenlemedir. Tüzük, hekimlerin hastaları ile olan ilişkilerini düzenlemek için çıkarılmıştır. 1960 yılında yürürlüğe giren, 1950'lerin tıp uygulama ve yaklaşımlarını içeren Tıbbi Deontoloji Tüzüğu, 1997'de günümüz hekimlik uygulamalarına ilişkin konuları içermediği ve dilinin eski olması sebebi ile güncellenmiş ve 1999'da yayınlanarak adı "Hekimlik Meslek Etiği Kuralları" olarak değiştirilmiştir. Ancak hem

Deontoloji Tüzüğü hem de Hekimlik Meslek Etiği Kuralları'na disiplin cezaları uygulamalarında atıfta bulunmaktadır.

HMEK'in amacı, "Hekimlerin mesleklerinin gereklerini yerine getirirken uymaları zorunlu olan hekimlik meslek etiği kurallarını belirlemektir" şeklinde ifade edilmiştir. HMEK'in kanunen (Madde 59/g) TTB Merkez Konsey tarafından hazırlanması istenmiştir.

HMEK'in, "Genel Kural ve İlkeler" ile Başbakanlık Etik Kurul Etik Davranış İlkeleri aşağıdaki tabloda bire bir karşılaştırılmıştır. (Tablo 11)

**Tablo 11: Hekimlerin Uyması Gereken Mesleki Etik İlkeler ve Etik İlkeler ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması**

| <b>Türk Tabipler Birliği</b>   | <b>Kamu Görevlileri Etik Kurulu</b>   |
|--|---|
| <b>Genel Kural ve İlkeler</b>  |   |
| Madde 6: Hekimler, görevlerini yerine getirirken, hekimin uyması gereken evrensel tıbbi etik ilkeleri yararlılık, zarar vermeme, adalet ve özerklik ilkeleridir.   |   |
| Madde 7: Hekimin Yansızlığı  | Madde 9: Dürüstlük ve tarafsızlık   |
| Madde 8: Hekim, mesleğini uygularken vicdani ve mesleki bilimsel kanaatine göre hareket eder.  |   |
| Madde 9: Sır saklama yükümlülüğü   |   |
| Madde 10: Hekim, görevi ve uzmanlığı ne olursa olsun, gerekli tıbbi girişimlerin yapılamadığı acil durumlarda, ilk yardımda bulunur.   | Madde 6: Halka hizmet bilinci<br>Madde 5: Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci                    |
| Madde 11: Hekim, mesleğini uygularken reklam yapamaz, ticari reklamlara araç olamaz, çalışmalarına ticari bir görünüm veremez; insanları yanıltıcı, paniğe düşürücü, yanlış yönlendirici, meslektaşlar arasında haksız rekabete yol açıcı davranışlarda bulunamaz. | Madde 7: Hizmet standartlarına uyma   |
| Madde 12: Hekim mesleğini yerine getirirken, bilimsel ve çağdaş tanı ve tedavi yöntemleriyle koruyucu hekimlik ilkelerini göz önünde bulundurur  | Madde 8: Amaca misyona bağlılık   |
| Madde 13: Hekimliğin Kötü Uygulanması  | Madde 6: Halka hizmet bilinci   |
| Madde 14: Aracılık etme ve aracından yararlanma yasağı   | Madde 13: Çıkar çatışmasından kaçınma<br>Madde 14: Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması |
| Madde 15: Endüstri ile ilişkilerde çıkar sağlama yasağı  |   |

**Tablo 11: Hekimlerin Uyması Gereken Mesleki Etik İlkeler ve Etik İlkeler ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması (Devam)**

| <b>Türk Tabipler Birliği</b>  | <b>Kamu Görevlileri Etik Kurulu</b>  |
|---|--|
| <b>Hekimler Arası İlişkiler</b>   |  |
| Madde 16: Meslektaşlar arasında saygı   | Madde 11: Nezaket ve saygı   |
| Madde 17: Mesleki dayanışma   |  |
| Madde 18: Yetkinlik Dışı Faaliyet Yasağı  |  |
| Madde 19: Danışım (Konsültasyon) ve Ekip Çalışması  |  |
| Madde 20: Odaya bildirme yükümlülüğü  | Madde 12: Yetkili makamlara bildirim   |
| <b>Hekim-Hasta İlişkileri</b>   |  |
| Madde 21: Hasta haklarına saygı   | Madde 11: Nezaket ve saygı   |
| Madde 22: Hekim seçme özgürlüğü   |  |
| Madde 23: Muayenesiz Tedavi Yasağı  |  |
| Madde 24: Hekim hasta üzerindeki etkisini tıbbi amaçlar dışında kullanamaz.   |  |
| Madde 25-Hekim, ancak tıbbi bilgisini gerektiği gibi uygulayamayacağına karar verdiğinde ve hastasının başvurabileceği başka bir hekim bulunduğu durumlarda, hastanın bakımını ve tedavisini üstlenmeyebilir veya tedaviyi yarım bırakabilir. |  |
| Madde 26: Aydınlatılmış Onam  | Madde 6: Halka hizmet bilinci<br>Madde 5: Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci |
| Madde 27: Hastanın bilgilendirilmeme hakkı  |  |
| Madde 28: Terminal hastalara yardım   | Madde 6: Halka hizmet bilinci  |
| Madde 29: Hekim, tüm muayene, tetkik, tıbbi ve cerrahi girişimlerde meslek örgütünün belirlediği taban ücretin altında bir ücret alamaz   |  |
| Madde 30: Hastaya gereksiz harcama yaptırma yasağı  |  |
| Madde 31: Hastayla İlgili Bilgilerin Hastaya Verilmesi ve Kullanımı   |  |
| Madde 32: Hekim, bizzat muayene ve tedavi ettiği hastasına gerekli gördüğünde hastalıkla ilgili rapor verir.  |  |

**Tablo 11: Hekimlerin Uyması Gereken Mesleki Etik İlkeler ve Etik İlkeler ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması (Devam)**

| <b>Türk Tabipler Birliği</b>  | <b>Kamu Görevlileri Etik Kurulu</b> |
|---|-------------------------------------|
| <b>Hekim ve İnsan Hakları</b>   |                                     |
| Madde 33: Uluslararası Sözleşmelere Uyma Zorunluluğu  | Madde 7: Hizmet standartlarına uyma |
| Madde 34: İşkenceye yardım yasağı   |                                     |
| Madde 35: Tutuklu ve hükümlülere verilecek tıbbi yardım   |                                     |
| Madde 36: Tutuklu ve hükümlülerin tıbbi yardımını reddetmesi  |                                     |
| Madde 37: Ölüm cezasına etkin katılım yasağı  |                                     |
| Madde 38: Hekim, olağanüstü durumlar ve savaşta, evrensel nitelikteki tıbbi etik kurallarını yansızlıkla uygular.   |                                     |
| Madde 39- Hekim, savcılıklar ve mahkemeler dışında kalan kişi ve kurumlardan gelen cinsel ilişki muayene istemlerini dikkate alamaz.  |                                     |
| <b>Tıbbi Araştırmalar ve Yayın Etiği</b>  |                                     |
| Madde 40: İnsan üzerinde yapılacak araştırma yerel etik kuruldan geçmek zorundadır  |                                     |
| Madde 41: Deneğin Bilgilenmesi ve Aydınlatılmış Onamı   |                                     |
| Madde 42: Reşit ve/veya mümeyyiz olmayan kişiler yönünden veli veya vasisinin aydınlatılmış onamı gerekir.  |                                     |
| Madde 43: İnsan üzerinde yapılan tıbbi araştırmalarda deneğin yaşamı, bedensel ve zihinsel bütünlüğü ile sağlığı her zaman toplumsal veya bilimsel çıkarların üzerinde tutulur. |                                     |
| Madde 44: Yayın etiği   |                                     |

**TTB Etik Kurulu:** TTB Etik Kurulu ilk toplantısını 1994 yılında gerçekleştirerek çalışmalarına başlamıştır. Üyeleri en çok 13 gönüllü hekimden oluşmaktadır. Sosyoloji, felsefe, antropoloji, hukuk gibi farklı disiplin alanlarından gelen Etik Komisyon üyeleri üç haftada bir toplanmaktadır. Etik Komisyonun üyelerinin hem her iki cinsten hem de disiplinler arası olmasına özellikle dikkat edilmiştir. Üyeleri 2 yılda bir yenilenmektedir ancak devamlılığın sağlanması için üyelerin en az üçte biri bir sonraki dönemde de Etik Kurul üyeliğini sürdürmektedir.

Yurtdışındaki etik ile ilgili politikaların oluşturulması için kurulan ulusal etik kurullar, özellikle Fransa'da parlamentoya fikir vermek üzere 20 yıl önce kurulan Ulusal Etik Komisyon, Türkiye'de bu yönde çalışma yapılmasını tetiklemiştir. Komisyonun çalışmaları hakkında yurtdışında birkaç sunum yapılmış, bildiler hazırlanmıştır.

Etik Kurul, Danışma Kurulu gibi çalışmaktadır. Etik Kurul, Türkiye gündeminde sağlık alanına ilişkin bir durum varsa araştırabilir ya da Merkez Konseyi kendisinden bir konu hakkında görüş bildirmesini isteyebilir. TTB web sitesinde Etik Kurul'un hekimlik mesleği uygulamaları çerçevesinde tartışılan konular hakkında görüşlerine yer verilmiştir. Örneğin; doğacak bebeğin cinsiyetinin önceden seçilmesi konusunda ya da ölüm orucunun etik açıdan değerlendirilmesi gibi. Etik Kurul'un görevleri; araştırma, eğitim ve görüş üretmek olarak ifade edilmiştir.

Etik Kurul, 2001 yılına kadar aktif olarak çalışmış ancak üyelerinin ayrılması ile 2006 yılına kadar ara vermiştir. Ancak Kurul'un tekrar kurulması 2006'da 55. Olağanüstü Büyük Kongre'de gündeme gelmiş ve çalışmalarına tekrar başlamıştır. 2008'in sonlarına doğru Etik Kurul tekrar yenilenmiş, başkanı değişmiştir. Etik Kurul'un 2006-2008 yıllarında başkanlığını yürüten Prof.Dr. Berna Arda, Etik Kurul'un uluslararası örneklerine çok benzer çalışmaları yürüttüğünü dile getirmiştir.

Hekimlerin, mesleklerini yaparken evrensel ilkelerden hareket ettikleri yaptığımız görüşmelerde belirtilmiştir ancak hekimler açısından sıkıntı yaratan nokta, evrensel ilke ile Türkiye'deki sağlık alanında yapılan mevzuatın çakışmaması olarak ifade edilmiştir. Örneğin 2005 yılında çıkarılan Türk Ceza Yasası, hekimin kendisine gelmiş bir hastayı tedaviye başlamadan önce adli olaya karışıp karışmadığını belirlemesini, buna yönelik bir soru işareti olursa bunu yetkililere bildirmesini, belirtmektedir.

TTB kendi örgütlenmelerinde en hassas oldukları konunun dürüstlük ve kişisel çıkar için çalışmama olduğunu da dile getirmiştir. Ancak birlik içinde güç dengelerinde bir sıkıntı olduğu da dile getirilmiştir.

#### **3.4.4. Etik Konusunda Çalışmalar**

TTB tarafından hazırlanan ve 1995 yılında yürürlüğe giren "Hekim ve İlaç Tanıtım İlkeleri", tanıtım olayında bir taraf olan hekimlerin uygulamalarını etik ilkeler doğrultusunda şekillendirmek için oluşturulmuştur. Buna göre hekimler yüksek maddi değeri olan hediyeleri kabul etmemelidir, yapılan kongre, toplantı gibi etkinliklerin mali kaynakları açıklanmalıdır vb.

TTB Etik Kurulu, 1996'da "Doktorlar için Tıp Etiği" eğitimini düzenlemiş, Pratisyen Hekimlere yönelik Etik Kursu düzenlenmiştir. 1998 yılında "Etik Kurul Görüşleri" kitabını yayınlamış, aynı yıl içinde Etik Bildirgeleri hazırlamak için pek çok tarafın yer aldığı Çalıştay düzenlenmiş ve sonunda "TTB Etik Bildirgeleri Çalıştay Sonuç Raporu" hazırlanmıştır.

İstanbul Tabip Odası 2007-2008 Çalışma Raporu'nda Etik Kurul'un çalışmalarına yer vermiştir. Buna göre; "Organ aktarımı ve tıp etiği" gibi tıp etiği çerçevesinde sempozyumlar düzenlemişler, 14 Mart Tıp haftası nedeniyle, "Tıp Etiği" çalıştayı yapılmıştır. Ayrıca, İTO Hekim Formu dergisinde Etik Kurul için ayrılmış bir sayfada Etik Kurul üyeleri Tıp Etiği ve Tıp Tarihi konularında yazılar yazmaktadır. İTO önümüzdeki iki sene içerisinde Tıp Etiği konusunda rehber kurallar dizisi hazırlamak istemektedir.

TTB'nin, meslek etiği konusunda yaptığı çalışmaların dışında kendi kurumsal etik ilkeleri yoktur. Çalışanların etik dışı davranışlarına rastlanmadığına değinilerek herkesin nasıl davranacağı bildiği dile getirilmiştir. Aynı ifadelere İstanbul Tabip Odası'nda da rastlanmaktadır. Çalışanların uygunsuz davranışları görüldüğünde ya sendikaları ile ya da kendi içlerinde oluşturdukları bir heyet ile konu değerlendirilmektedir. Kurumdan elde edilen bilgiye göre, bugüne kadar herhangi bir çalışanın etik dışı davranışı dolayısıyla cezalandırılmamıştır, ancak sözlü uyarılar verilebilmektedir.

TTB çalışanlarının kendileri ise "etik" başlığı altında bir eğitim ya da seminere katılmamışlardır.

### **3.4.5. Disiplin İşlemleri**

6203 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu'na göre üye olmayan hekimler de mesleki hak, yetki, disiplin ve sorumluluk bakımından kanuna tabidirler. TTB Yasası'na dayanarak 1953 yılında kurulan Y.Onur Kurulu 9 üyeden oluşmaktadır ve üyelerini Büyük Kongre seçmektedir. İki ayda bir toplanan Y.Onur Kurulu üyeleri, 2-3 gün süren bir toplantıda 75-80 dosyayı görüşmektedir. Y.Onur Kuruluna seçilebilmek için 15 yıllık hekimlik yapmış olmak ve herhangi bir ceza almamış olmak gerekir.

Y.Onur Kurulu, web sayfasında sadece geçici süreli meslekten men cezalarının özetlerini isim bilgilerini saklı tutarak vermiştir. TTB Y.Onur Kurulu ceza verilen hekimlerin isimlerinin yayınlanıp yayınlanmaması üzerine tartışmalar gerçekleştirilmiştir. Bir kısım üyeler caydırıcı olabileceğine değinirken, bir kısım üyeler de kişinin yaptığı bir hata için hayatı boyunca cezalandırılmasının (yayında kalarak) insafsızlık olacağını dile getirilmiş ve ikinci görüş ağır basmıştır.

Disiplin Soruşturması ve Kovuşturmasına ilişkin temel düzenlemeler; Türk Tabipleri Birliği Kanunu (1953), Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun (1928), Tıbbi Deontoloji Tüzüğü (1960) Hekimlik Meslek Etiği Kuralları (1999), Türk Tabipleri Birliği Disiplin Yönetmeliği'dir.(2004)

Y.Onur Kurulu'nun web sitesinde yayınladığı geçici süreyle meslekten men kararlarının içerikleri incelendiğinde (Ocak 2008-Nisan 2009); en çok "Gerçeğe uymayan rapor ve/veya belge vermek" ve "Meslekte bilgi ve beceri yetersizliği, özen eksikliği, dikkatsizlik ve benzeri kusurlardan dolayı eksik ya da yanlış tanı ve tedavide bulunarak hastaya kalıcı zarar vermek" suçlarından hekimlerin disiplin cezası aldığı görülmektedir.

İstanbul Tabip Odası disiplin cezalarına bakıldığında en az verilen karar, cezanın ağırlığı sebebi ile meslekten men cezasıdır. Gelen şikayetlerin 1/3'ü reklam ve tanıtım ihlalleri, 1/3 tıbbi hata ve ihmal ve kalan 1/3 ise geriye kalan diğer konulardadır ancak son zamanlarda verilen ciddi cezalarla reklam ihlallerinin azaldığı ancak tıbbi ihmal ve hataların çoğaldığına dikkat çekilmiştir.

İTO Hekimlik Uygulamaları Bürosu ile yapılan görüşmeler neticesinde disiplin cezaları ve sürece ilişki olarak saptanan aksaklıklar şunlardır:

\*Şikayetlerin sonuçlanması 1 sene kadar uzun sürmektedir çünkü taraflara verilen savunma süreleri kanunen 15 gün, yazılı açıklama süresi 1 haftadır; ayrıca bilirkişi tayin edildi ise bilirkişiler yoğunlukları nedeniyle 2-3 ay önceden raporlarını gönderememektedirler.

\* Soruşturmacı atanması sıkıntılıdır çünkü başvuru sayısı yüksektir. Soruşturmacılara ilişkin bir diğer sıkıntı da küçük yerlerde doktorların birbirini tanınması ile soruşturmacı bulmanın zorluğu, bulunsa bile ne kadar tarafsız karar verebileceği yönünde endişe duyulmasıdır. İstanbul Tabip, söz konusu sıkıntıyı gidermek için bölgesel soruşturmacı atanmasını önermiştir.

\* Son 9 seneye bakıldığında başvuru sayısı aynı ancak nitelik olarak bakıldığında daha kaliteli olduğu çünkü avukatlar yolu ile yapılan başvuruların arttığı dile getirilmiştir. Bu konu sağlık alanında yetişmiş hukukçuların eksikliği konusunu gündeme getirmektedir çünkü sağlık alanına ilişkin 700'e yakın mevzuat vardır, bu alanda uzmanlaşma gerekliliğinin altı çizilmiştir.

### **3.5. TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ**

#### **3.5.1. Hakkında**

Türkiye Barolar Birliği, ülke çapında 78 Baronun katılımı ile 2008 sonu itibariyle 63.487 avukatı temsil eden kamu kurumu niteliğinde, tüzel kişiliği haiz bir üst meslek kuruluşudur. İlk kez 1934'te Avukatlar Kongresi'nde kurulması gündeme gelmiştir. Ancak 1969 yılında yürürlüğe giren 1136 sayılı Avukatlık Kanunu ile Birliğin kurulması da kabul edilmiştir.

Birlik organları; Genel Kurul, Başkanlık, Başkanlık Divanı, Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulu'dur. Barolar Birliği Yönetim Kurulu gizli oyla, Genel Kurul üyeleri arasından



seçilen 10 kişiden oluşmaktadır. Kanunda Başkan ve yardımcıları, Genel Sekreter ve Saymanın ücretli olduğu yazılmasına rağmen ücret alınmamakta yalnızca toplantılar için huzur hakkı ödenmektedir. Kamu kurumunda çalışan avukatlar hariç, faaliyet gösterdikleri ildeki Baro'ya avukatlar kayıt olmak zorundadır.

TBB, kendini kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşundan ziyade yargının kurucu unsuru ve meslek kuruluşu olarak konumlandırmaktadır. Ancak Baro tarafından görevlendirilerek görev yapan avukatlar ve parası olmayan vatandaşlara ücretsiz yapılan adli yardım, CMK yardımı kamu yararına, kamu hizmetleridir. Yine kanundan kaynaklanan görüş bildirme, kanunlarla ilgili resmi görüş bildirme, cezai yetkileri ile kamusal yetki kullandıklarını ifade etmişlerdir.

### **3.5.2. Yasal Çerçeve ve Etik İlişkisi**

1136 Sayılı Avukatlık Kanunu'na göre (Madde 81) Birliğin en üst organı olan Genel Kurul'un görevleri arasında uyulması zorunlu meslek kurallarını tespit etmek de yer almaktadır. Dikkat çeken başka bir husus ise Başkanın görevleri (Madde 97) arasında şu ifadeye yer verilmesidir: “.....meslek onur ve bağımsızlığı ile ilgili işlerde yasa ve meslek kurallarının gereğini tüm kişi ve organlara karşı savunmak” Yönetim Kurulu'nun idari görevlerinin yanı sıra avukatlık mesleğinin gelişimini sağlamak, mesleki dayanışmayı sağlayarak avukatların haklarını savunmak gibi görevleri de bulunmaktadır.

Kanunun 110. Maddesi'nde Birliğin görevleri arasında; mesleğin gelişimini sağlamak, avukatların genel çıkarlarını ve mesleğin ahlak, düzen ve geleneklerini korumak, uyulması zorunlu meslek kurallarını tespit ve tavsiye etmek, hukukun üstünlüğünü ve insan haklarını savunmak ve korumak, bu kavramlara işlerlik kazandırmak sayılabilir.

Genel olarak avukatın “hak ve ödevleri” Kanunun 34. Maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır: Avukatlar, yüklendikleri görevleri bu görevin kutsallığına yakışır bir şekilde özen, doğruluk ve onur içinde yerine getirmek ve avukatlık unvanının gerektirdiği saygı ve güvene uygun biçimde davranmak ve Türkiye Barolar Birliğince belirlenen meslek kurallarına uymakla yükümlüdürler.

### **3.5.3. Türkiye Barolar Birliği ve Etik**

**Avukatlık Meslek Kuralları:** Türkiye Barolar Birliği, 1971 yılında yazılı meslek kurallarını oluşturmuştur. Barolar Birliği meslek kurallarını ilk oluşturan birliktir. Meslek ilkelerinin kabul edilişi ilk Osmanlı Barosu olan İstanbul Barosunun 1878 yılında kurulmasına dayanır, 1876 yılında çıkarılan Nizamname ile avukatlık mesleğine giriş, disiplin, ihraç ve benzeri konular işlenmiştir. Ankara Barosu ise 1924 yılında ve diğer barolar da 1950'lere kadar oluşumlarını tamamlamışlardır. Meslek ilkeleri geleneklerden ve geçmişten günümüze kadar gelmiştir.

“Avukatlık Meslek İlkeleri” olarak bilinen 50 maddeden oluşan kurallar bütünü Birlik tarafından “meslek düzen ve geleneklerini korumak, yasaların avukatlara tanıdığı hakların gerçekleşmesi ve yüklediği görevleri tam ve şerefli bir şekilde yerine getirmek amacı ile oluşturulmuştur” (Avukatlık Meslek Kuralları, giriş bölümü). Tıbbi Deontoloji Tüzüğünden farklı olarak, Avukatlık Meslek Kuralları doğrudan Avukatlık Kanunu’ndan ve mesleki geleneklerden kaynaklanmaktadır.

Türkiye Barolar Birliği, Avrupalı Avukatların Meslek Kurallarına da (Codes of Conduct for European Lawyers) web sitesinde yer vermiştir. İki meslek kuralını kıyasladığımızda, Barolar Birliği Meslek Kuralları’nın daha detaylı yazıldığı, dağınık olduğu, ilkelerden ziyade kanunmuş gibi ifadelerle rastlandığı, görüşmelerde de tartışıldığı gibi günümüz çalışma koşullarını karşılar nitelikte olmadığı tespit edilmiştir. Örneğin, “genel kurallar” çerçevesinde AB Meslek Kurallarında sır saklama, müvekkilin menfaatini gözetme, görev yaptığı ev sahibi ülkelerin kurallarına uyma, güven ve dürüstlük ve bağımsızlık ilkeleri üzerinde durulmuştur. Her iki meslek ilkesinde sır saklama ve reklam yapma yasağı bulunmaktadır. Her iki ilkede de genel ilkeler, yargı organları ile ilişkiler, meslektaşlar arasındaki ilişkiler, müvekkillerle ilişkiler başlıkları altında avukatların uymaları gereken mesleki ilkeleri saptanmıştır.

Avukatlık Meslek Kuralları ile Etik Kurul Davranış İlkelerini, her ne kadar karşılaştırmak oldukça güç olsa da, Tablo 12’de madde madde karşılaştırılmaya çalışılmıştır.

Barolar Birliği, Mesleki Kurallarının dışında kurumsal etik ilkeler belirlememiştir. Ancak çalışanlar arasında bu konuda bir ihlal görüldüğü zaman sözlü olarak amirlerin uyarıda bulunduğu değerlendirilmiştir. Seçimli Genel Kurul sonrasında (23-24 Mayıs 2009) Birlik’te çalışan personel için Personel Yönetmeliği ve Etik Davranış ilkeleri oluşturulacağı belirtilmiştir.

Birlik’te etik ikilem ve açmazlar yaşandığı zaman son sözü Başkan söylemektedir. Çalışanların telefon, fax gibi Birlik kaynaklarının amaçlar dışında kullanılmamasına dikkat edildiği belirtilmiştir. İşe alımların tarafsız ve belli kurallar çerçevesinde olması için İnsan Kaynakları Yönergesi taslak çalışmasının hazırlanmış ancak onay beklemekte olduğu tespit edilmiştir.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkelerine ilişkin Yönetmeliğin esas olarak kamu görevlilerini, sözleşmeli çalışan kamu görevlilerini kapsadığını ve kendilerinin kanun ve yönetmelik kapsamında olmadığına değinmiştir. Buradan hareketle TESK’in yaptığı eleştirilere ek olarak Barolar Birliği, kendilerini denetleyen Sayıştay, Adalet Bakanlığı ve kendi Denetim Kurulu dışında başka bir Kurul tarafından denetlenmek istemediklerini dile getirmiştir. Ayrıca, iki

yılda bir yapılan Genel Kurul ve 4 yılda bir yapılan Seçimli Genel Kurul'da Birlik bünyesinde faaliyet gösteren tüm birimlerin hesap verdiği belirtilmiştir.

**Tablo 12: Avukatlık Meslek Kuralları ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması**

| <b>Avukatlık Meslek Kuralları ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması</b>  |   |
|---|---|
| <b>Türkiye Barolar Birliği</b>  | <b>Kamu Görevlileri Etik Kurulu</b>                                 |
| <b>Genel İlkeler</b>  |   |
| 1. Türk avukatları Baroların ve Türkiye Barolar Birliğinin bağımsızlığı gereğine inanmışlar ve bu konuda kendilerine gerek kişi, gerek kuruluş olarak düşen görevleri başarıya kararına varmışlardır. | Madde 8: Amaç ve misyona bağlılık                                   |
| 2. Mesleki çalışmasında avukat, bağımsızlığını korur; bu bağımsızlığını zedeleyecek iş kabulünden kaçınır.  | Madde 9: Dürüstlük ve tarafsızlık                                   |
| 3. Avukat mesleki çalışmasını kamunun inancını ve mesleğe güvenini sağlayacak biçimde ve tam bir sadakatle yürütür.   | Madde 7: Hizmet standartlarına uyma<br>Madde 10: Saygınlık ve güven |
| 4. Avukat mesleğin itibarını zedeleyecek her türlü tutum ve davranıştan kaçınmak zorundadır. Avukat özel yaşantısında da buna özen göstermekle yükümlüdür.  | Madde 10: Saygınlık ve güven  |
| 5. Avukat yazarken de, konuşurken de düşüncelerini olgun ve nesnel bir biçimde açıklamalıdır. Mesleki çalışmasında hukukla ve yasalarla ilgisiz açıklamalardan kaçınmalıdır.                          | Madde 18: Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan                |
| 6. Avukat iddia ve savunmasının hukuki yönü ile ilgilidir. Taraflar arasında anlaşmazlığın doğurduğu düşmanlıkların dışında kalmalıdır.   |   |
| 7. Avukat salt ün kazandırmaya yönelik her türlü gereksiz davranıştan titizlikle kaçınmalıdır.  |   |
| a) Avukat, yalnız adres değişikliğini reklam niteliğini taşımayacak biçimde ilan yoluyla duyurabilir.   |   |
| b) Avukatın başlıklı kağıtları, kartvizitleri, büro levhaları reklam niteliğini taşıyabilecek aşırılıkta olamaz.  |   |
| c) Avukat telefon rehberinde meslekler kısmında adres yazdırabilir. Bunun dışında farklı büyüklükteki harflere ya da ilan niteliğinde yazılara yer veremez  |   |
| d) Ortak büro avukatları, büronun reklam aracı olmamasına, hukuk bürosu niteliğinin yitirilmemesine dikkat ederler.   |   |

**Tablo 12: Avukatlık Meslek Kuralları ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması**  
(Devam)

| <b>Avukatlık Meslek Kuralları ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması</b>   |   |
|--|---|
| <b>Türkiye Barolar Birliği</b>   | <b>Kamu Görevlileri Etik Kurulu</b>   |
| 8. Avukat kendisine iş sağlama niteliğindeki her davranıştan çekinir.  | Madde 14: Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması  |
| 9. Avukat, yasal olarak bulunduğu başkaca mevkii ve olanakların mesleki çalışmalarına etkili olmamasına dikkat eder. Avukat mesleki çalışması dışında kişisel anlaşmazlıklarda avukatlık sıfatının özelliklerinden yararlanamaz. | Madde 14: Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması<br>Madde 13: Çıkar çatışmasından kaçınma   |
| 10. Avukat, aynı dava içinde birbirine karşı isteklerde bulunamaz.   |   |
| 11. Avukat, Türkiye Barolar Birliğince kabul olunan mesleki dayanışma ve düzen gereklerine uygun davranmak zorundadır.   | Madde 7: Hizmet standartlarına uyma<br>Madde 10: Saygınlık ve güven   |
| 12. Avukat, bürosunun görevin vakarına uygun biçimde tutulması için çaba gösterir  |   |
| 13. Uzunca bir süre bürosundan uzak kalmak zorunda bulunan avukat, işlerine bakacak, müvekkillerini kabul edecek meslektaşının adını Barosuna bildirir.  |   |
| 14. Avukat, meslek kuruluşunca verilen görevleri haklı nedenler dışında kabul etmek zorundadır.  |   |
| 15. Mesleki çalışmasından ötürü aleyhine açılan dava dilekçesinin bir örneğini avukat Barosuna verir. Baronun hukuki anlaşmazlıklardaki arabuluculuk teklifini kabul etmek zorundadır.   |   |
| 16. Avukat kendisiyle ilgili her türlü belgeyi Baro'da görmek hakkına sahiptir.  |   |
| <b>Yargı Organlarıyla ve Adli Mercilerle İlişkiler</b>   | Avukatlık Meslek Kuralları içerisinde bu başlıkların altında avukatlık mesleğinin yapılmasına ilişkin oldukça mesleki bilgiler yer almaktadır. O yüzden Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile kıyaslama yapılamamıştır. |
| <b>Meslektaşlar Arası Dayanışma ve İlişkiler</b>   |   |
| <b>İş Sahipleriyle İlişkiler</b>   |   |
| <b>Avukatların Barolarla ve TBB ile İlişkileri</b>   |   |

**Etik Komisyon:** Birlik, Kamu Görevlileri Etik Kurul'un yayınladığı yönetmelik öngördüğü için üç üyeden oluşan bir Etik Komisyon kurmuştur. Etik Komisyon üyelerinin isimleri, Komisyon faaliyet raporu gibi bilgiler web sayfasına konulmamıştır. Üyeler, aktif olarak çalışmamaktadır, daha ziyade kağıt üzerinde kurulu bir komisyon olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, Disiplin Kurulu'nun varlığı ile Etik Kurul'un çok işlerlik kazanamayacağı düşünülmekte, etik bağlamda değerlendirilebilecek konular hakkında görüş bildirme, seminerler yapmak gibi görevlerinin dışına çıkamayacağına değinilmiştir.

Mayıs ayında yapılan seçimli Genel Kurul toplantısı sonrası yapılan görüşmede Etik Komisyon üyelerinin değiştiği ve yeni yönetimin etik konusunda bir programı olacağı belirtilmiştir. Hem çalışanlara hem de meslektaşlara yönelik etik konusunda eğitim ve seminerlerin düzenleneceği ve bu konuda Ankara Barosu ile çalışmalar gerçekleştirecekleri dile getirilmiştir. Birlik, ayrıca hükümet dışında, bağımsız, yani diğer meslek kuruluşlarının bir araya gelip tartışarak oluşturacakları özerk bir yapıya sahip yeni bir Etik Kurul oluşturulmasını önermektedir.

#### **3.5.4. Etik Konusunda Çalışmalar**

Birlik meslek etiğine yönelik çalışmalar yapmaktadır. Örneğin Bölgesel Barolar Konseyi'nin 2003 yılında verdiği eğitim semineri başlıklarından biri "Meslek Etiği"dir. Ancak bu eğitimler düzenli değildir.

Hukuk fakültesi mezunları, avukatlık mesleğine başlamadan önce 1 sene zorunlu olarak (6 ay Adliye'de, 6 ay bir avukatın yanında) staj yapmak zorundadır. Stajyer, stajına devam ederken Baro'nun eğitim çalışmalarına katılmakla yükümlüdür. Avukatlık Staj Yönetmeliği incelendiğinde, bu süre yılda 120 saattir. Bu sürenin en az 60 saati meslek ilke ve kuralları ile uygulamada avukat konularına ayrılmaktadır.

Birliğin kendi çalışanlarına yönelik etik eğitimleri olmamıştır ancak, meslektaşlara mesleki etik ile ilgili seminer ve eğitimler düzenlenmiştir. Ancak 2008 Seminer, Panel, Toplantı listelerine baktığımızda "etik" başlığı altında özel bir eğitim dikkat çekmemektedir ancak "Özel Yaşamın Gizliliği", "Mesleğe Yeni Başlayan Avukatların Sorunları ve Çözüm Yolları" gibi panel ve toplantılar dikkat çekmektedir. Avrupa Barolar Konseyi ve diğer kurumların düzenlediği "Avukatlık Mesleğinin Modernizasyonu, Performans ve Küreselleşme", "Avrupa'da Avukatların Eğitimi" gibi konferanslarda "etik" başlığı altında oturumlar gerçekleşmiştir.

Ankara Barosu, Türkiye Felsefe Kurumu ile avukatlara yönelik etik bilincin geliştirilmesi için seminerler düzenlemiştir. Ankara Barosu Etik Komisyonu, Tabipler Birliği Etik Komisyonu gibi

çalışmaktadır, hukuk ve etiğin kesiştiği alanlarda görüş bildirmekte ve seminerler düzenlemektedir.

Meslek etiği çerçevesinde en hassas oldukları konu avukatların saygınlığı, olarak ifade edilmiştir. Tüm dünyada avukatlık mesleği çok saygın iken Türkiye’de iş takipçisi olması eleştirilmiştir. Avukatlık meslek ilkelerinin içselleştirilmesi ve ahlaklı bir avukatların yetiştirilmesinin, meslekte bilgi ve paranın ahlaktan sonra gelmesi ile mümkün olabileceğine vurgu yapılmıştır.

### **3.5.5. Disiplin İşlemleri**

Avukatlık Kanunu, (Madde 134) avukatlık meslek kurallarına uymayan ve mesleğini dürüstlük ilkeleri çerçevesinde yapmayanlar hakkında disiplin cezalarının uygulandığını belirtmiştir. Birlik, Avukatlık Kanununa ve Avukatlık Meslek Kurallarına dayanarak cezai işlemlerini yürütmektedir.

Birlik Disiplin Kurulu, Genel Kurul tarafından kendi üyeleri arasından gizli oyla seçilen yedi üyeden oluşur, dosya durumuna göre 2 ya da 3 haftada bir ya da ayda bir defa toplantı yapar. Disiplin Kurulu; görevini gereği gibi yerine getirmeyenler hakkında baro disiplin kurulları tarafında verilen kararlar ile baroların tedbir mahiyetinde verdikleri işten çıkarmaya ilişkin kararları itiraz mercii olarak inceleyerek karara bağlamaya yetkilidir.

Türkiye Barolar Birliği’nin 78 Odası’nın her birinin kendi Disiplin Kurulu bulunmaktadır. Örneğin Çanakkale Barosu Disiplin Kurulu gibi.

Türkiye Barolar Birliği, 2003 yılından bu yana Disiplin Kurulu kararlarını, gerekçeleri ve tüm detayları ile birlikte web sayfasında yayınlamaktadır. Birlik, sadece meslekten men cezalarını değil, uyarma, kınama, para cezası ve diğer cezalara ilişkin yapılan itirazlar karşısında aldığı tüm kararları kişi isimleri vermeden yayınlamaktadır. Bunun sebebi olarak, disiplin cezalarının kişinin tüm mesleki yaşantısını etkilemesi dolayısıyla en ufak bir ceza olsa bile adının yer alması kişinin yaşamında tahribata yol açabilmesi bakımından değerlendirilebileceği gibi özel yaşamın dokunulmazlığı ve gizliliği çevresinde de yorumlanabileceği ve devam eden idari yargı sürecinin bulunması sebebi ile kişi isimlerinin verilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Ancak, Barolar Birliği, kesinleşmiş bir kararla meslekten çıkarılan avukatların isimlerini, bağlı oldukları Baro ile birlikte Birlik Raporlarında yayınlamaktadır.

Birlik Disiplin kararları incelendiğinde, meslek ihlallerinin diğer meslek kuruluşları ile karşılaştırıldığında meslektaşlar arasında daha yaygın olduğu dikkat çekmektedir. Bir diğer dikkat çeken husus ise Avukatlık Kanununun 55.Maddesi’nde düzenlenen avukatların iş elde etmek için reklam sayılabilecek teşebbüslerde bulunmalarınıdır.

Yapılan görüşmeler çerçevesinde avukatlık meslek bilincinin tam olarak yaratılmamış olmasının beraberinde meslek kuralları ihlalini getirdiğine dikkat çekilmiştir. Avukatlık mesleğinin kökenlerinin Avrupa'da olduğu gibi çok eskilere dayanmaması ve Türkiye'nin hukuk devleti olmaması meslek bilincinin oluşumundaki engeller olarak ifade edilmiştir. Avukatlar arasında etik davranmama oranlarının yüksek oluşu iki nedene bağlanmıştır: Hukuk fakültelerinin çoğalarak niteliksel bozulmayı beraberinde getirmeleri, hukuk fakültelerinin avukatlık fakültelerine dönüşerek her yıl çok sayıda mezun vermesi ve hukukçu profesörlerin azlığı ile eğitim kalitesinin düşmesi. İkinci olarak avukatlık mesleğine girişin bir sınavının olmaması, her fakülte mezununun rahatlıkla avukat olabilmesi olarak ifade edilmiştir.

Avukatlık mesleğine ilişkin bir diğer tespit ise yılda ortalama 20 avukatın saldırıya uğruyor olmasıdır. Saldırıların altındaki nedenlerden en önemlisi toplumda avukatın savunduğu müvekkilleriyle özdeş olarak algılanmaları, avukatların "toplumsal savunma" makamı olarak anlaşılmasındaki bilinç eksikliğidir. Diğer nedenlerden biri de meslek ilkelerine uymaması nedeni ile meslektaşların buna yol açacak davranışlar içinde olması olarak ifade edilmiştir. Birlik Çalışma Raporu'nda 2005 yılından Mart 2009'a kadar geçen sürede vuku bulan saldırılarda 122 avukatın yaralandığı ve 9 tanesinin ise vefat ettiği belirtilmiştir.

### **3.6. ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI (EMO)**

#### **3.6.1. Hakkında**

Elektrik Mühendisleri Odası (EMO) 1954 yılında 6235 sayılı TMMOB yasası uyarınca kurulmuştur. Türkiye sınırları içinde meslek ve sanatlarını yürütmeye yasal olarak yetkili mühendis, yüksek mühendis, yüksek mimar, mimarları örgütünde toplayan Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği (TMMOB) içinde yer alan ve tüzel kişiliğe sahip olan 23 odadan biridir. Ele alınan örgütler içerisinde siyasi kimliğini en çok öne çıkaran kurumdur.

Elektrik, Elektronik, Bilgisayar ve Biomedikal Mühendislerini bünyesinde barındıran EMO'nun bugünkü üye sayısı 37000'in üzerindedir. Odanın merkezi Ankara'da olup 14 ilde şubeleri vardır. Ayrıca şubelere bağlı il ve ilçelerde temsilcilik ve mesleki denetleme büroları vardır. EMO'nun bir üst kuruluşu olan TMMOB, diğer meslek kuruluşlarından farklı olarak meslekler bazında örgütlenmiştir. Örneğin; Elektrik Mühendisleri Odası, Fizik Mühendisleri Odası, Kimya Mühendisleri Odası gibi.

EMO'nun organları; Oda Genel Kurulu, Oda Yönetim Kurulu, Oda Onur Kurulu ve Oda Denetleme Kurulu'dur ve üyelik gönüllülük esaslıdır, herhangi bir ücret almazlar. Odaya

kamuda çalışan mühendisler üye olmak zorunda değildir, ancak serbest çalışanların üyeliği zorunludur.

Elektrik Mühendisleri Odası, etik alanına ilişkin yayınladıkları kitap ve yaptıkları etkinliklerle dikkat çekmiştir.

### **3.6.2. Yasal çerçeve ve Etik ilişkisi**

EMO'nun amaçları (TMMOB EMO Ana Yönetmelik -Yürürlük tarihi:2003) incelendiğinde, üyeleri ve halkla ilişkilerinde dürüstlüğü ve ahlakı korumak, uzmanlık alanında ülke çıkarlarına uygun politikalar üreterek bunları savunmak, kamuoyu oluşturmak, ilgilileri uyarmak ifadeleri dikkat çekmektedir.

Yönetmelikte üye'lerden beklenen görev ve sorumluluklar arasında "Oda ve Birlik bünyesinde mesleki ahlak, davranış ve ilkelere uyması," "Mühendis ve mimar topluluğunun onuruna aykırı biçimde davranışlarda bulunmaması ve haksız rekabet yapmaması" yer almaktadır. Oda Yönetim Kurulu görevleri arasında; "Oda üyelerinin mesleki onur, hak ve çıkarlarını koruyacak önlemleri saptamak ve bu konuda gerekli girişimlerde bulunmak" vardır. Ana Yönetmelikte, (Madde 9)" odaya kayıtlı üyenin mesleki ahlak, davranış ve ilkelere uyması, meslek onuruna aykırı davranışlarda bulunmaması ve haksız rekabet yapmaması gerektiği belirtilmiştir.

### **3.6.3. EMO ve Etik**

***TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri:*** TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri, Etik Komisyon üyeleri tarafından oluşturulmuştur. İlkeler, Avukatlık Meslek ilkelerinin dizilişine benzemektedir.

Tablo 13, Mimar ve Mühendislerin Mesleki Davranış İlkeleri ile Etik Kurul Davranış İlkelerini madde madde kıyaslamaktadır. Kıyaslamada hizmet edilen tarafların farklılıkları göz önünde bulundurulmalıdır. TMMOB Meslek İlkelerinde dikkat çeken husus, söz konusu meslek alanlarıyla ilintili olarak mesleki faaliyetler sırasında "doğa, çevre, kültür ve tabiat varlıklarının korunmasına" saygı gösterilmesinin sık sık ifade edilmesidir.

EMO, meslek ilkelerinin dışında EMO çalışanlarının uyması gereken kurumsal etik ilkeler saptamamıştır. Bunun sebebi olarak ihtiyaç duyulmaması, sözlü kültürün yaygın olması, işe alınan çalışanlar tavsiye ile alındığı için odanın yapısını bildikleri ve odanın davranış ilkelerini kolaylıkla edindikleri dile getirilmiştir. Oda amaç ve hizmetlerine uymayan davranış sergileyen çalışanların ise sözlü olarak uyarıldığı ifade edilmiştir. Nitekim EMO Personel Yönetmeliği incelendiğinde çalışanların uygunsuz davranışlarına yönelik herhangi bir yaptırım ya da cezadan bahsedilmemiştir.



**Tablo 13: Mimar ve Mühendislerin Uyması Gereken Mesleki Davranış İlkeleri ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması**

| <b>TMMOB</b>  | <b>Kamu Görevlileri Etik Kurulu</b>   |
|---|---|
| <b>Topluma ve Doğaya Karşı Sorumluluk</b>   |   |
| 1. Mesleki bilgi, beceri ve deneyimlerini, toplumun güvenliği, sağlığı ve refahı insanı kazanımların ve kültürel mirasın korunması için kullanırlar. Toplum yararı için duymuş oldukları sorumluluk ve kaygı her zaman kendi kişisel çıkarlarının meslektaşlarının çıkarlarının ya da içinde buldukları meslek grubunun çıkarlarının üstünde yer alır | Madde 6: Halka hizmet bilinci<br>Madde 8: Amaç ve misyona bağlılık<br>Madde 13: Çıkar çatışmasından kaçınma     |
| 2. Doğayı, çevreyi, kültür ve tabiat varlıklarını korumayı mesleki sorumluluklarının ayrılmaz bir parçası olarak görürler   |   |
| 3. Mesleki etkinliklerini sürdürürken, din, dil, ırk, inanç, cinsiyet, coğrafi ayırım farkı gözetmezler; farklı kültürlerle saygıyla yaklaşır; toplumdaki herkese adil, dürüst ve iyi niyetle davranırlar.  | Madde 9: Dürüstlük ve tarafsızlık   |
| 4. Kendilerinden istenen iş, doğaya ve topluma zarar verecekse ve mesleki kaygıları merciler tarafından dikkate alınmazsa, onların talimatlarına uymayı reddeder ve konu hakkında ilgili tarafları bilgilendirir.   | Madde 12: Yetkili makamlara bildirim  |
| 5. Toplumu ilgilendiren teknik konularındaki görüşlerini ticari ve kişisel kaygıları bir yana bırakarak adil, doğru, eksiksiz ve nesnel bir biçimde açıklarlar.   |   |
| 6. Teknolojinin gerek kendisinin gerekse yanlış kullanılmasının olası olumsuz sonuçlarının da toplum tarafından anlaşılması için çaba harcarlar   |   |
| 7. İşyerlerindeki sağlık ve güvenliği korur ve geliştirirler  |   |
| <b>Hizmet verilen gerçek ya da tüzel kişilere karşı sorumluluk</b>  |   |
| 1. Mesleki hizmet verirken her türlü sözlü ve yazılı sözleşmeye tam olarak uyarlar  | Madde 7: Hizmet standartlarına uyma<br>Madde 8: Amaç ve misyona bağlılık  |
| 2. Her türlü mesleki hizmet sırasında mesleki beceri ve deneyimlerini yaptıkları işe bütünüyle yansıtarak düzgün bir iş standardıyla çalışırlar.  | Madde 7: Hizmet standartlarına uyma   |
| 3. İş ilişkilerini etkileyecek şekilde doğrudan ya da dolaylı olarak herhangi bir armağan, para ya da hizmet ya da iş teklifi kabul etmezler; başkalarına teklif etmezler; mesleki ilişkilerini geliştirmek amacıyla siyasal amaçlı bağış yapamazlar.   | Madde 15: Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı   |
| 4. Hizmet verilen gerçek ve tüzel kişilerin ticari ve teknolojik sırlarını izin almadan başkalarına açıklamazlar, kişisel çıkarları için kullanmazlar   | Madde 14: Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması<br>Madde 13: Çıkar çatışmasından kaçınma |

**Tablo 13: Mimar ve Mühendislerin Uyması Gereken Mesleki Davranış İlkeleri ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin Karşılaştırılması (Devam)**

| <b>Mesleğe ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar</b>   |   |
|--|---|
| 1. Mesleki etkinliklerini, tüm meslektaşlarının güvenini kazanacak bir biçimde ve mesleğin saygınlığına azami özen göstererek sürdürürler.*  | Madde 10: Saygınlık ve güven*<br>Madde 11: Nezaket ve saygı       |
| 2. Tüm meslektaşlarına saygıyla yaklaşır, dürüst ve adil davranır. Meslektaşlarıyla haksız rekabete girmez.  | Madde 10: Saygınlık ve güven<br>Madde 9: Dürüstlük ve tarafsızlık |
| 3. Yalnızca yeterli oldukları alanlarda mesleki hizmet üretirler   |   |
| 4. Mesleki görev, yetki ve sorumluluklarını ancak zorunlu durumlarda ve ehil olan meslektaşlarına devrederler  |   |
| 5. İşlerini kendi görev ve sorumlulukları çerçevesinde yaparlar, yalnızca hak kazandıkları unvanları kullanırlar   |   |
| 6. Meslek örgütlerine katılırlar, mesleğin gelişmesine katkıda bulunurlar  |   |
| 7. Mesleki davranış ilkelerine aykırı davranışlara yardımcı olmazlar; onlara hoşgörü göstermezler, etkinliklerinin içinde yer almazlar ve uyarılırlar, meslek örgütleriyle işbirliği içinde olurlar. |   |
| <b>Kendilerine karşı sorumluluklar</b>   |   |
| 1. Mesleki bilgi ve kültürlerini sürekli geliştirirler   |   |
| 2. Meslektaşlarının dürüst ve nesnel eleştirilerini dikkate alırlar, gerektiğinde kendilerini de eleştirmekten kaçınmazlar   |   |
| * İki farklı ilkede yer alan saygınlık ve güven taraflar bakımından farklıdır. Bir tarafta meslektaşın güvenini kazanma varken; diğer tarafta halkın güvenini kazanma vardır                         |   |

**Etik Komisyon:** EMO 38. Dönem Genel Kurul’unda (2002) elektrik, elektronik ve bilgisayar mühendislerinin çalışma alanında uyacakları etik ilkeleri belirlemek amacıyla bir komisyon kurulması önerilmiştir. Ardından, Yönetim Kurulu konunun disiplinler arası ele alınarak komisyonun oluşturulmasını önermiştir.

Etik Komisyonun oluşumu; AB süreci ile birlikte hizmetlerin serbest dolaşımının gündemde olduğu zamanlara denk gelmektedir. Söz konusu hizmetlerden biri de mühendislik hizmetleri olduğu için TMMOB kendi içinde konuyu tartışmaya başlamıştır. TMMOB üyeleri arasında zamanla, serbest dolaşımı çağın gerekleri olarak kabul edenler, ya da kısmen edenler; öte yandan EMO’nun taraftar olduğu muhalifler ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu çerçevede üyeler arasında meslek etiği tartışılmaya başlanmış ve neticede 2002’de Etik Komisyon 12 kişinin üyeliği ile kurulmuştur.

Etik Komisyon, yaptıkları toplantılarda mesleğin etiği olur mu konusunu uzun süre tartıştıktan ve konu ile ilgili pek çok kitap okunduktan sonra etiğin bütünsel bir şey olduğuna, hayatın her noktasında uygulanması gerektiğine dolayısıyla mesleğin etiği değil; ancak mesleğin ilkeleri olabileceğine karar vermiştir. Nitekim konu ile ilgili hazırladıkları metin; Etik, Ahlak ve Meslek İlkeleri'ni kitapçığa dönüştürerek görüş ve önerileri almak üzere meslek birliklerine, kurumlara ve üniversitelerin mühendislik birimlerine göndermişlerdir. 18 ayrı yerde yapılan toplantılar ve EMO MİSEM toplantılarında yapılan tartışmalar sonucunda zenginleştirdikleri metin, kitaba dönüştürülerek 2004 yılında "Etik, Ahlak ve Meslek İlkeleri" adı altında yayınlanmıştır. Aynı dönemde "TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri" TMMOB Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda 29 Mayıs 2004'te kabul edilmiştir. 2007 yılında daha önce yayınlanan kitabı, kamuda konu üzerine yapılan çalışmalarını da dikkate alarak "Küreselleşme, Etik Kodlar ve Örgütler"(2006) adı altında güncellenerek yayınlamışlardır.

EMO, ahlaklı olmanın ve davranmanın içselleştirilmesinin çok uzun bir zaman alacağına, yavaş ilerleyeceğine, ancak eğitimle kısmen aşılabileceğine inanmaktadır. Ahlak ve hukuk ayrımının keskin çizgilerle ayrılması gerektiğine ve ahlakın bir kanunmuş gibi yazılarak düzenlenmesine karşı olduklarını belirtmişlerdir.

Etik Komisyon 2003-2006 yılları arasında aktif olarak çalışmış ve ardından çalışmalarını sonlandırmıştır. Sonlandırma nedenleri olarak, TMMOB içinde yaratılan muhaliflikten duyulan rahatsızlık, öte yandan bir zamanın ihtiyacına cevap vermiş ve görevini tamamlamış olduğunun düşünülmesi, önceliklerin zamanla işlerin yoğunluğu nedeni ile değişmesi olarak ifade edilmiştir.

İki senede bir yapılan seçimlerde Etik Komisyon üyeleri değişmektedir. 2008 yılında yapılan seçimler sonucunda yeni Etik Komisyon oluşturulmuş ancak üyelerin yoğunluğu nedeni ile aktif olarak işlememektedir. Yine de EMO, seminer ve eğitimlerinde etik başlığı altında eğitimler vererek mesleğe yeni başlayanları konu hakkında bilgilendirdiğini dile getirerek konunun devamlılığını bir şekilde sağladıklarını ifade etmiştir.

#### **3.6.4. Etik Konusunda Çalışmalar**

EMO, Meslek İçerikli Sürekli Eğitim Merkezi'nde (MİSEM) üyelerine yönelik mesleki alanlarının gereksinimleri göz önünde bulundurarak eğitimler vermektedir. 2004 yılında kurulan MİSEM'de verilen eğitimlerin hepsinde mesleki etik eğitimleri yer almaktadır. Örneğin; Elektrik Tesislerinde Topraklama Semineri, Enerji Yöneticiliği Seminerleri içerisinde "Mühendislik ve Etik" başlığı altında eğitimler yer almaktadır. Yine örneğin Bilirkişi eğitimlerinin içerisinde mutlaka "Bilirkişi ve Etik" eğitimi bulunmaktadır.

EMO 41.Dönem (2008-1010) Etkinlikler ve Görev Alan Şubeler listesine bakıldığında "etik" başlığının geçtiği bir çalıştay, kongre ya da sempozyuma rastlanmamaktadır. Ancak geçmiş

dönemlere bakıldığında, örneğin Samsun Şubesi tarafından düzenlenen “Mühendislere Etik Konferansı” Antalya Şube tarafından düzenlenen “II. SMM Sempozyumu”nda “Etik Ahlak ve Meslek İlkeleri” başlığı altında oturumun olması dikkat çekmektedir.

EMO, MİSEM’de düzenlenen seminerlerin sonunda Yetkilendirme belgesi almaya hak kazananlara sertifika ile birlikte “TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri”nin basılı olduğu belgeyi vererek, kişinin ilkelere uyacağı temennisi ile imzası alınmaktadır.

### **3.6.5. Disiplin İşlemleri**

1954 yılında kabul edilen Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu’nu ile Odalarda o zamanki adı ile Haysiyet Divanı ve Birlikte Y.Haysiyet Divanı kurulmasına karar verilmiştir. Y.Onur Kurulu ve Oda Onur Kurulları itiraz üzerine kendilerine gelen dosyaları iki ay içinde karara bağlamak zorundadır.

EMO Onur Kurulu, 5 asil ve yedek üyeden oluşmaktadır, 2 yıl süre ile Genel Kurul tarafından seçilmektedirler. Onur Kurulu üyeliğine aday olabilmek için diğer meslek kuruluşlarında olduğu gibi 10 sene meslekte çalışmış ve bir disiplin cezası almamış olmak gerekmektedir.

EMO Onur Kurulu’na gelen şikâyetlerin büyük bir oranı (%90) odanın mesleki denetimine girmeden yapılan projeler hakkında genellikle meslektaşların ve şubelerin başvurularıdır. Yönetmeliğe göre, her EMO üyesi, projesini şekillendirdikten sonra cüzi bir ücret karşılığı mesleki denetimden geçirmek zorundadır. Denetimden geçmeyen projeler ortalama rakamların altında yapılabilmekte ve haksız rekabete yol açabilmektedir. Haksız rekabeti önlemek için EMO, hangi projelerin asgari olarak hangi ücrete yapılacağını belirlemiştir. Denetimden geçmeyen projelere ilişkin olarak öngörülen disiplin cezası, para cezasıdır.

EMO, üyelerine verdiği disiplin cezalarını web sayfasında yayınlamamaktadır. Ancak verilen en ağır ceza olan meslekten men cezası, Kongre raporlarında üye isimleri belirtilerek yayınlanmaktadır. Cezaların web sitesinde yayınlanmasına ilişkin net bir karar olmadığı ancak verilecek en iyi cezanın, kişiyi teşhir ederek içinde bulunduğu topluluğun kendisini ayıplamak olabileceği dile getirilmiştir. Öte yandan İstanbul Şubesi, web sitesinde yayınlamanın onur kırıcı olabileceğini dile getirerek kendisine iletilmesinin daha önemli olduğunu belirtmiştir. EMO 2009 yılı (07.02.2009 tarihinde yapılan Onur Kurulu Toplantısı) kararları incelendiğinde en çok “haksız rekabet” gerekçesi cezaların verildiği tespit edilmiştir.

Oda Onur Kurulu’na 2006-2008 yılları arasında gönderilen dosyaların içeriklerine baktığımızda 73 tanesi denetimsiz proje/hizmet üretmek, 109 tanesi Yapı Denetim Yasası’na aykırı davranmak, 32 dosyada ise yönetmeliklere aykırı davranış, sahte belge kullanmak, üyeye ve EMO tüzel kişiliğine hakaret etmek gibi şikâyetler yer almaktadır.

**Tablo 14: Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarının Etik İlke, Komisyon ve Disiplin Süreçleri Bakımından Kıyaslanması**

| SORULAR                                 | 1   | 2   | 3  | 4   | 5   |
|---|---|---|--|---|---|
| <b>MESLEK KURULUŞLARI</b>               | Meslek Kuruluşları çalışanları Etik Kurul Yönetmeliğine tabiler mi? | Meslek kuruluşları üyelerinin uymak zorunda olduğu etik ilkeler var mı? | Bu etik ilkelerin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile kıyaslaması nasıl?   | Etik Komisyon var mı, ne yapmakta, meslek kuruluşu kendi etik ilkelerini yaymak ve farkındalık yaratmak için ne yapmaktadır?  | İlkeler üyeleri bağlayıcı mı, gelen itirazlarla nasıl baş ediliyor, disiplin süreçleri nedir?   |
| <b>TÜRK DIŞHEKİMLERİ BİRLİĞİ (TDHB)</b> | EVET  | EVET*   | TDHB hekimlerde olduğu gibi 1960 yılında yayınlanan Tıbbi Deontoloji Tüzüğüne tabidir. Dili oldukça eski ve anlaşılması zordur ancak oldukça tıp mesleğine ilişkin özel kurallar içermektedir. | EVET (Dişhekimliği Etik Komisyonu). Komisyon her iki senede bir İstanbul'da ve diğer illerde Kongreler düzenler ve 2-3 seansı etik konulara ayırmaktadırlar. Ayrıca 3 ayda bir çıkan mesleki degilerde farkındalık yaratmak için sayfalarında etik tartışılır. Öte yandan diş hekimlerinin web sayfalarını oluştururken reklam yapmadan, uymaları gereken Etik İlkeleri saptamışlar ve üyelerine duyurusunu yapmışlardır. | Kısaca Disiplin Süreci (Not 1)<br>1. Şikayetin üyeden ya da Yönetim Kurulu'nun resen başvurusu ile gelmesi<br>2. Oda Genel Sekreterliğince 1 hafta içinde ilgiliden bilgi istenir.<br>2.1. Elde edilen bilgilere soruşturma başlatılmasına karar verirse Yönetim Kurulu üyelerden birini soruşturmacı olarak atar.<br>2.1.1. Üye, ilgiliden yazılı savunması 10 gün içinde ister<br>2.1.2. Üye delil toplar, gerekli gördüğü kişiler ile konuşur ve hazırladığı raporu Yönetim Kuruluna 3 ayı geçmeden verir.<br>3. Yön. Kurulu'nun kovuşturma açılmasına gerek yok kararı<br>3.1. Şikayet eden disiplin soruşturma ve kovuşturma açılmama kararına karşın Birlik Merkez Yönetim Kurulu'na tebliğ tarahinden itibaren 15 gün içinde itiraz edebilir.<br>3.2. Kovuşturma açılmasına Oda Yönetim Kurulları ya da Birlik Merkez Yönetim Kurulu karar verebilir<br>4. Kovuşturmanın sürecini Disiplin Kurulu yönetir ve raporu inceldikten sonra cezaya ilişkin kararını verir.<br>4.1. İlgili taraf ceza kararına ilişkin 15 gün içinde Y. Disiplin Kuruluna (YDK) itiraz edebilir.<br>4.2. YDK itirazı kabul ederse konunun tekrar incelenmesi için dosyayı odaya geri gönderir; ya da itirazı reddederek kararı onar. Karar vermeden önce YDK tarafları görüşmeye çağırabilir. Karar kesindir. |

Tablo 14: Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarının Etik İlke, Komisyon ve Disiplin Süreçleri Bakımından Kıyaslanması

| SORULAR  | 1    | 2                                  | 3  | 4   | 5   |
|--|------|------------------------------------|--|---|---|
| <b>TÜRK ECZACILARI BİRLİĞİ</b>                             | EVET | EVET (Eczacılar Deontoloji Tüzüğü) | Deontoloji, Kamu Görevlileri Etik İlkeleri ile bazı ifadelerde kesişmektedir. Örneğin, tarafsızlık, saygınlık ve güven her iki metinde de vurgulanmıştır. Bunun yanında sır saklama ve reklam yasağı dikkat çekmektedir. | Etik Komisyonları yok. TEC bünyesindeki "Eczacılık Akademisi"nde mesleki eğitimler içerisinde eczacılık etiği verilmektedir. Ayrıca, her sene düzenlenen Kongre'de eczacılık etiği konuşulmaktadır. | Diş Hekimleri Disiplin süreci ile çok benzerdir.  |
| <b>TÜRKİYE ESNAF VE SANATKARLARI KONFEDERASYONU (TESK)</b> | EVET | HAYIR                              | –  | EVET, TESK Etik Komisyonu Etik Kurul toplantılarına katılmışlar, çalışanlara sözleşme imzalatılmıştır. Mesleki etiğin gelişimine ilişkin olarak Ahilik Şenlikleri düzenlemektedirler.               | Konfederasyonun Disiplin Kurulu yok ancak Birlik'lerin var. Buradaki disiplin sürecine ilişkin kısaca;<br>1. Yönetim Kurulu'na şikayetin gelmesi.<br>2. Disiplin Kurulu'nun soruşturma başlatması ve en geç 3 ay içinde sonuçlandırması<br>3. Cezanın 10 gün içinde taraflara bildirim<br>4. Esnaf İdare Mahkemesi'ne karara ilişkin 15 gün içinde itiraz edebilir. |

Tablo 14: Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarının Etik İlke, Komisyon ve Disiplin Süreçleri Bakımından Kıyaslanması

| SORULAR   | 1    | 2   | 3  | 4   | 5   |
|---|------|---|--|---|---|
| <b>TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ (TMMOB)</b> | EVET | EVET (TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri) ancak web sayfasından ulaşılamıyor | Mesleki İlkeler ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin karşılaştırılmasına sayfa 55-56'da yer verilmiştir. (Tablo 13)  | Sempozyum ve konferans düzenlemeler ve bazı oturumlar tıp etiğine ayrılmaktadır. TMMOB ayrıca Etik Kurul Yönetmeliği'nin iptali için 2005'te Danıştay'a başvurmuş ve dava Anayasa Mahkemesi'nde devam etmektedir. | Kısaca Disiplin Süreci<br>1. Yazılı ya da sözlü şikayet gelir<br>2. Oda Yönetim Kurulu şikayeti inceler ve buna göre soruşturma açılmamasına ya da açılmasına karar verir. Bu durumda oda üyelerinden birini Soruşturmacı olarak olayı incelemesi için atar. Bu süreç 2 aydan fazla sürmemelidir.<br>3. Soruşturmacı, suçlanan kişiye kendini yazılı olarak savunması için 2 hafta verir. Bu arada kendisi deliller toplar, gerekli gördüğü kişilerin görüşlerini alır. Bu süreç gizlilik içinde yürütülür. Savunmanın alınmasından sonra soruşturmacı hazırladığı raporu Yönetim Kurulu'na max. 40 gün içinde iletmelidir.<br>3.1. Yönetim Kurulu kovuşturma açılmasına karar verebilir bu durumda dosya Onur Kuruluna havale edilir ve Onur Kurulu dosyayı inceleyerek verilecek cezayı saptar ve taraflara açıklar.<br>3.1. Yönetim Kurulu, kovuşturma açılmamasına karar verirse durumu taraflara bildirir<br>3.2. Şikayet eden bu karara ilişkin Oda Onur Kurulu'na bildirim gelmesini takiben 15 gün içinde itiraz edebilir.<br>3.3. Onur Kurulu dokümanları inceler ve kovuşturma açılmasına karar verebilir ya da itirazı reddedebilir. Bu durumda şikâyet eden taraf, Birlik Yüksek Onur Kuruluna itirazda bulunabilir. Onur Kurulu ya da Y.Onur Kurulu maksimum 2 ay içinde karar vermelidir. |
| <b>TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ</b>                         | EVET | EVET (Hekimlik Meslek Etiği Kuralları)                                    | Hekimlik Meslek Etiği Kuralları ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin karşılaştırılması sayfa 41-43'dedir. (Tablo 11) | Konferans ve seminer düzenlemeler. Ayrıca Mesleki Dergilerinin bir sayfası Etik Komisyona ayrılmıştır. Ayrıca ilk 1998'de "Etik Bildirgeler Çalıştay Sonuç Raporu"nu yayınlamışlardır.                            | Benzer süreçleri var. Sadece Merkez Konseyi, hekimlerin geçici süreli görevden uzaklaştırma ve mınıtkadan uzaklaştırma kararını Sağlık Bakanlığı'na bildirmek zorundadır.   |

**Tablo 14: Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarının Etik İlke, Komisyon ve Disiplin Süreçleri Bakımından Kıyaslanması**

| SORULAR   | 1    | 2  | 3  | 4   | 5  |
|---|------|--|--|---|--|
| <b>TÜRK VETERİNER HEKİMLER BİRLİĞİ</b>  | EVET | HAYIR  | –  | HAYIR   | Benzer süre. Taraflar karara ilişkin 15 gün içinde Y.Onur Kuruluna itiraz edebilir. İtiraz yoksa karar uygulanır. Onur Kurulu Bilirkişi atayabilir.  |
| <b>TÜRKİYE NOTERLER BİRLİĞİ</b>   | EVET | EVET (Noterlik Mesleğinde Uyulması Zorunlu Etik Kurallar)            | Kamu Görevlileri Etik Davranış ilkelerine en çok benzeyen ilkelerdir. Kamu görevlilerine ilişkin yönetmelikte yer alan 15,17, 18,20,21 ve 22 numaralı ifadelerin dışında.  | EVET, oldukça yeni bir Komite, meslek ilkelerini revize etmiş ve yayınlamıştır.   | 1. Kovuşurma açılma ya da açılmama kararı Disiplin Kurulu tarafından noterin çalıştığı yerdeki Cumhuriyet Başsavcılığı'na iletilir.<br>2. Taraflar doğrudan Adalet Bakanlığı'na bildirim takiben 15 gün içinde yazılı itirazda bulunabilir ya da Noterler Birliği aracılığı ile de yapılabilir<br>3. Bakanlık dosyayı inceler ve karar verir. Karar kesindir<br>4. YA DA Bakanlık itirazı reddedebilir, bu durumda Kovuşurma süreci Disiplin Kurulu tarafından yürütülür.<br>5. Kovuşurma yapan üyenin incelemesini tamamlayıp, raporunu Türkiye Noterler Birliği Disiplin Kuruluna vermesinden sonra, noter talep etmiş ise, kurul, incelemenin duruşmalı olarak yapılmasına karar verir. Duruşma gizli olarak yapılır. Tanıklar ve bilirkişi dinlenir. |
| <b>TÜRKİYE SERBEST MUHASEBİCİ MALİ MÜŞAVİRLER VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODALARI BİRLİĞİ (TURMOB)</b> | EVET | EVET (Meslek Mensuplarının Uyması ve Sahip Çıkması Gereken Kurallar) | Nezaket ve saygı, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, kamuya, iş arkadaşlarına ve odaya karşı sorumluluk gibi ifadeler yer verilmiştir. Diğer ifadeler meslek grubuna ilişkin olarak oldukça spesifik noktalara değinmektedir. | EVET, Birlik ilkelere ilişkin Yönetmeliği Resmi Gazete'de 2007'de yayınlayan ilk meslek kuruluşudur. 2008'de Etik Komisyonu'nu kurdu. 2009 Nisan'da Etik Komisyon mesleki ilkelerin farkındalığını arttırmak için Ankara'da yapılan Forum'da Kongre düzenledi. 2010 yılında ise "Etik" başlıklı başlı başına bir Kongre düzenlenmesi kararı alınmıştır. | Birkaç değişiklik ile disiplin süreci:<br>1. Uyarı ve kınama cezalarının dışında diğer tüm cezalar, Maliye Bakanlığı'na bildirilir.<br>2.İtirazlar Oda Disiplin Kurulu'na ya da Y.Disiplin Kurulu'na 30 gün içinde yapılmalıdır.<br>3. Oda Disiplin Kurulu, kovuşturma sürecini 6 ay içinde tamamlamalıdır.<br>4. Tarafların isteğine göre duruşma düzenlenebilir.   |



**Tablo 14: Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarının Etik İlke, Komisyon ve Disiplin Süreçleri Bakımından Kıyaslanması**

| SORULAR  | 1    | 2                                 | 3  | 4   | 5   |
|--|------|-----------------------------------|--|---|---|
| <b>TÜRKİYE SİGORTA VE REASÜRANS ŞİRKETLERİ BİRLİĞİ</b> | EVET | EVET (Sigortacılık Etik İlkeleri) | Dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, şeffaflık, insan haklarına saygı, sosyal sorumluluk, doğaya saygı genel mesleki kurallardır. Diğer ilkeler daha çok mesleğin yapılmasına yönelik ilkelerdir, sır tutma ay da adil rekabet gibi | Web sitelerinde Etik Komisyonları olduğuna dair bilgi yok ancak Etik Kurul istediği için kurmuşlar. Faaliyet Raporu hazırlayıp Kurul'a göndermişler. Ayrıca TESEV ve bir paydaşlarıyla Etik Kurul'dan da destek alarak çalışanlarına etik konusunda sunum yapılmış. Son olarak Sigortacılık Etik ilkeleri tartışılarak oluşturulmuş ve yayınlanmış. Ancak Mesleki Etik ilkelerini yaygınlaştırmak için izledikleri bir yol ya da strateji yoktur. | Diğer meslek kuruluşlarıyla benzer bir prosedür.<br>1. Üye şirkette savunmasını hazırlaması için 10 gün verilir.<br>2. Disiplin Kurulu, kovuşturmayı her iki tarafı da dinleyerek yapar.<br>3. Disiplin Kurulu soruşturmayı 1 ay içinde bitirir ve kararını Yönetim Kurulu'na bildirir.<br>* Birliğin üyeleri özel şirketler ve merkezleri İstanbul'da, Y.Disiplin Kurulu yok |
| <b>TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ</b>              | EVET | HAYIR                             | –  | EVET, Komisyon henüz yeni ve raporda konu hakkında geniş bilgi verildi.   | Diş Hekimleri Birliği'nin disiplin sürecine benzemektedir.  |
| <b>ZİRAAT ODALARI BİRLİĞİ</b>                          | EVET | HAYIR                             | –  | HAYIR   | Birliğin disiplin sürecine ilişkin bir bilgi bulunamadı   |

Tablo 14: Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarının Etik İlke, Komisyon ve Disiplin Süreçleri Bakımından Kıyaslanması

| SORULAR  | 1    | 2  | 3  | 4  | 5   |
|--|------|--|--|--|---|
| <b>TÜRKİYE SERMAYE PİYASASI ARACI KURULUŞLARI</b>        | EVET | EVET (Üyelerin Sermaye Piyasası Faaliyetleri Yürütürken Uyacakları Meslek Kuralları) | Nezaket ve saygı, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, gibi benzer ifadeler taşımaktadır. Diğer ifadeler mesleğe özgüdür, kara para aklama ile mücadele gibi. | EVET. Etik Kurul istediği için Etik Komisyon kurmuşlar. Faaliyet Raporu hazırlayıp Kurul'a göndermişler. Etik eğitim planları yapıyorlar çalışanlarına yönelik. Mesleki etik ilkelerine gelince 2001 yılında yayınlamışlar ve üyeleri ile paylaşmışlar. Sempozyum ve toplantılar düzenleyerek farkındalık yaratılmış. Ayrıca meslek etiği kitapçıkları batırılarak üyelere toplantılarda dağıtılmış. | Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği sürecine benziyor. Disiplin Komitesi soruşturmayı yürütür, 15 gün içinde savunmayı alır, delilleri toplar ve karar verir. Karar raporu Yönetim Kurulu'nun onayı için sunulur. İlgili taraflar itirazlarını Yönetim Kurulu'na 10 gün içinde yapmalıdır |
| <b>TÜRKİYE BANKALAR BİRLİĞİ</b>                          | EVET | EVET (Bankacılık Etik İlkeleri)  | Bankacılık Etik İlkeleri ile Etik Kurul Etik Davranış İlkelerinin karşılaştırılması <a href="#">sayfa 27-29</a> 'da yer almaktadır. (Tablo 10)                         | EVET, Etik Komisyonu Disiplin Kurulu gibi çalışır, üyelerin etik olmayan davranış ve uygulamalarına ilişkin gelen yazılı başvuruları değerlendirir. Mesleki ilkelerin yaygınlaşması için çalışır, farklı platformlarda dile getirir. Komisyon şikayeti tarafıca inceler ve karar verir. Birlik, kendi Etik Yönetmeliği'ni hazırlamaktadır.   | Bir Disiplin ya Y.Disiplin Kurulu yok. Yönetim Kurulu disiplin işlemlerine bakar.   |
| <b>TÜRKİYE TARIM KREDİ KOOPERATİFLERİ MERKEZ BİRLİĞİ</b> | EVET | HAYIR  | –  | HAYIR  | Disiplin süreci sadece kendi çalışanlarına uygulanmaktadır.   |

**Tablo 14: Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarının Etik İlke, Komisyon ve Disiplin Süreçleri Bakımından Kıyaslanması**

| SORULAR                                  | 1    | 2                                 | 3   | 4   | 5  |
|--|------|-----------------------------------|---|---|--|
| <b>TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ</b>           | EVET | YES (Avukatlık Meslek )           | Avukatlık Meslek İlkeleri ile Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri sayfa <u>49-50</u> 'de tartışılmıştır. (Tablo 12) | Mesleki etik, konferanslarda tartışılmaktadır ancak düzenli olarak değil. Öte yandan stajyer avukatlara Avukatlık Meslek İlkeleri ders olarak verilmektedir.  | Birkaç değişiklik ile disiplin süreci:<br>1. Yazılı savunma için 10 gün verme<br>2. İtiraz hakkı için 15 gün. Eğer itiraz reddedilirse karar dosyası Adalet Bakanlığı'na iletilmekte<br>3. Eğer kovuşturma kararı çıkarsa, Disiplin Kurulu kararı verir ve Cumhuriyet Savcısını bilgilendirir.<br>4. Cumhuriyet Savcısının ya da şikayet edenin itirazı 30 gün içinde Birliğe bildirilmeli<br>5. Tarafların isteği ve verilecek kararın ciddiyetine göre duruşma düzenlenebilir. |
| <b>ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI (EMO)</b> | EVET | EVET (Mesleki Davranış İlkeleri ) | Mesleki Davranış ilkeleri ile Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri sayfa <u>34-35</u> 'te tartışılmıştır.            | EVET, EMO üyelerini bilgilendirmektedir. Bütün mesleki eğitim programlarında "mesleki etiğe" ayrılan bir ders bulunmaktadır. Ayrıca sertifikalı eğitimlerin sonunda "Mesleki Davranış İlkeleri" metni de verilmekte ve okuyup imzalaması istenmektedir. | TMMOB'deki sürecin benzeri çünkü EMO alt örgütlenmesidir.  |

\* Türk Diş Hekimleri Birliği Tıbbi Deontolojiyi izlemektedir. Ancak kendisinin sadece diş hekimlerine yönelik etik ilkeleri yoktur. Öte yandan hem Tabipler Birliği hem de Diş Hekimleri Birliği aynı 1219 sayılı kanunla kurulmuşlardır.

Not 1: Bütün meslek kuruluşlarının süreci ikiye ayrılır: Soruşturma ve Kovuşturma. Yönetim Kurulu genelde soruşturmayı yürütür ve Disiplin Kurulu kovuşturmayı yürüterek cezaya karar verir.

Not 2: Araştırma kapsamında yer almayan diğer meslek kuruluşlarına ilişkin yukarıdaki soruları cevaplandırmak için konu ile ilgili kişilerle görüşülmüştür. Bu çerçevede 2 Genel Sekreter, 2 avukat, 1 Genel Sekreter Yardımcısı ve 1 Etik Komisyon Eski Başkanı ile telefonda görüşülmüştür.

Tablo 15: Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarında Disiplin Cezaları

| MESLEK KURULUŞLARI   | DİSİPLİN CEZALARI |             |   |   |   |
|--|-------------------|-------------|---|---|---|
| <b>TÜRK DİŞ HEKİMLERİ BİRLİĞİ</b>  | Uyarı             | Kınama      | Para cezası   | Serbest meslek uygulamasından alıkoyma (1-6 ay) | Oda bölgesinden sürekli uzaklaştırma  |
| <b>TÜRK ECZACILARI BİRLİĞİ</b>   | Uyarı             | Kınama      | Meslek uygul. alıkoyma (3-180 gün)                        | Oda bölgesinden sürekli uzaklaştırma            |   |
| <b>TÜRKİYE ESNAF VE SANATKARLARI KONFEDERASYONU</b>  | Uyarı             | Kınama      | Para cezası   | Geçici süreli meslekten çıkarma (1 -6 ay)       | Uzun süreli meslekten çıkarma (6 ay- 2 sene)                                |
| <b>TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ</b>  | Uyarı             | Para cezası | Serbest meslek uygulamasından uzaklaştırma (15 gün- 6 ay) | Odadan çıkarma, meslekten men                   |   |
| <b>TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ</b>  | Uyarı             | Para cezası | Geçici meslekten alıkoyma (15 gün- 6 ay)                  | Oda bölgesinden uzaklaştırma                    |   |
| <b>TÜRK VETERİNER HEKİMLERİ BİRLİĞİ</b>  | Uyarı             | Para cezası | Geçici meslekten alıkoyma (15 gün- 6 ay)                  |   |   |
| <b>TÜRKİYE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODALARI BİRLİĞİ</b> | Uyarı             | Kınama      | Geçici meslekten alıkoyma (6 ay- 1 yıl)                   | “Yeminli” sıfatının iptal edilmesi              | Meslekten çıkarma (Lisansının alınması ve mesleğini yapmasına izin vermeme) |

Tablo 15: Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarında Disiplin Cezaları (Devam)

| MESLEKİ KURULUŞLAR   | DİSİPLİN CEZALARI                                       |                   |                  |  |  |
|--|---|-------------------|------------------|--|--|
| <b>TÜRKİYE NOTERLER BİRLİĞİ</b>                                  | Uyarı   | Kınama            | Para cezası      | Geçici meslekten<br>aikoyma (1- 6 ay)                              | Meslekten çıkarma                        |
| <b>TÜRKİYE SİGORTA VE<br/>REASÜRANS ŞİRKETLERİ BİRLİĞİ</b>       | Uyarı   | Kınama            |                  |  |  |
| <b>TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR<br/>BİRLİĞİ</b>                    | Uyarı   | Kınama            | Para cezası      | Üyelikten geçici<br>çıkarma (2-12 ay)                              | Üyelikten uzun süreli çıkarma<br>(5 yıl) |
| <b>TÜRKİYE ZİRAAT ODALARI<br/>BİRLİĞİ</b>                        | Harhangi bir bilgiye ulaşamadı                          |                   |                  |  |  |
| <b>TÜRKİYE SERMAYE PİYASASI<br/>ARACI KURULUŞLARI BİRLİĞİ</b>    | Uyarı   | Kınama            | Para cezası      | Üyelikten geçici<br>çıkarma (max. 6 ay)                            | Üyelikten tamamen çıkma                  |
| <b>TÜRKİYE BANKALAR BİRLİĞİ</b>                                  | Uyarı   |                   |                  |  |  |
| <b>TÜRKİYE TARIM KREDİ<br/>KOOPERATİFLERİ MERKEZ<br/>BİRLİĞİ</b> | Disiplin süreci sadece çalışanları için uygulanmaktadır |                   |                  |  |  |
| <b>TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ</b>                                   | Uyarı   | Kınama            | Para cezası      | İşten çıkarma (3 ay-<br>5 yıl)                                     | Meslekten çıkarma                        |
| <b>ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI</b>                               | Warning   | Hafif para cezası | Ağır para cezası | Serbest meslek<br>uygulamasından<br>uzaklaştırma (15<br>gün- 6 ay) | Odadan çıkarma ve meslekten<br>men       |

## **EK 2: Metodoloji**

### **A. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ**

Doğası gereği nitel olan bu araştırmada ikincil verilerin analizi, görüşme, anket ve gerektiğinde odak grup görüşmesi yöntemlerinin bir karması kullanılarak veriler toplanıp analiz edilmiştir. Buna göre araştırmada veri toplama süreci şu şekilde gerçekleşmiştir: Kurumlarla görüşmelere gitmeden önce kurumun yapısı, örgütlenmesi, etik duruşu, yaklaşımları ve uygulamaları konusunda öncül verilerin analizi yapılmıştır. Web sayfalarından taramalar yapılarak, olası Genel Kurul kararları, Disiplin ya da Onur Kurulu özet kararları, mevzuat kapsamında yönetmelik ve kanunları incelenmiş, “etik” konusunda ipucu sağlaması muhtemel birimlerin (çalışma kolları, komisyon çalışmaları vb.) çalışmaları ve yayınlanan kurum görüşlerine bakılmıştır. Kurumların etik duruşu ile ilgili yazılı dokümanlar kurumlardan temin edilmiştir. Görüşme sürecinde anket ile ilgili destek iletişimi kurulmuş anketlerin dağıtımını sağlanmıştır. Daha sonra her bir aşamada toplanan veriler analize tabi tutularak verilerin birleştirilmesi ve genel analizin yapılması yoluna gidilmiştir. Kurumlardan görüşmeler yoluyla elde edilen bilgilerin genel karakteri, TOBB ve TESK’in kurum çalışanlarına yönelik anket uygulamasının yapılmasına izin vermemesi nedenleriyle elde edilen bilgilerin geçerliliği için başta araştırma tasarımı bulunmayan odak grup görüşmesinin yapılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda sadece bir tane odak grup görüşmesi yapılmıştır.

Araştırmada ikincil veriler, görüşmeler, odak grup görüşmesi ve anket yönetimin bir karması oluşturularak analiz sürecinin gerçekleştirilmesinin en önemli nedeni elde edilen verilerin güvenilirliğini sağlamaktır. Çok farklı bilgi kaynaklarından veriler elde edilerek yapılan analiz yoluyla geçerliliğin yükseltilmesi sağlanmıştır. Araştırmanın güvenilirliği için ise kullanılan anketlerin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olmasına çalışılmış ve pilot çalışma yapılmıştır. Ayrıca nitel verilerin toplanması sürecinde de standart bir görüşme formu oluşturulup bu forma sadık kalınarak veri toplanmış ve bu yolla güvenilirliğin yükseltilmesine çalışılmıştır. Son olarak tüm verilerin kayıt altına alınması ve elle not alınması yoluna gidilmiş, elle not alınan bilgilere banttan kayıt edilen bilgiler dinlenerek eksiklerin eklenmesi ile yazılı tek dokümana ulaşılmış ve bunlar word belgesinde yazılı hale getirilmiştir. Böylece yapılan çalışmanın geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmada kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının web siteleri incelenerek elde edilen bilgiler doğrultusunda proje kapsamına alınacak kurumlar tespit edilmiştir. Karar sürecinde etkili olan seçim kriterleri ve kriterlere göre oluşturulmuş Tablo 1 aşağıdadır:

- 1) Meslek kuruluşunun web sitesinde etik davranış kurallarının olup olmadığı
- 2) Meslek kuruluşunun yapısında Etik Kurulu ya da Komisyonu olup olmadığı

3) Meslek kuruluşunun web sitesinde mesleki etik kuralların olup olmadığı

**Tablo 16: Kamu Kurumu Niteliğindeki Mesleki Kuruluşların Üç Seçim Kriterine Göre Durum**

| Kamu Kurumu Niteliğindeki Mesleki Kuruluşlar   | Davranış kuralları (Codes of conduct) | (Y.)Disiplin/Yüksek Haysiyet/Onur/Etik Kurulu | Mesleki Etik Kurallar |
|--|---------------------------------------|---|-----------------------|
| Türk Diş Hekimleri Birliği (TDB)   | Yok                                   | Y. Disiplin Kur.                              | Yok                   |
| Türk Eczacıları Birliği  | Yok                                   | Y. Haysiyet Divanı                            | Var                   |
| Türkiye Esnaf Ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK)  | Var                                   | Etik Kom.                                     | Yok                   |
| Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB)   | Yok                                   | Y. Onur Kur.                                  | Yok                   |
| Türk Tabipleri Birliği   | Yok                                   | Etik Kur. ve Y.Onur Kur.                      | Var                   |
| Türk Veteriner Hekimleri Birliği   | Yok                                   | Y. Haysiyet Divanı                            | Yok                   |
| Türkiye Barolar Birliği  | Yok                                   | Disiplin Kur.                                 | Var*                  |
| Türkiye Noterler Birliği   | Yok                                   | Disiplin Kur.                                 | Yok                   |
| Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) | Yok                                   | Disiplin Kur./Etik Kom.                       | Var                   |
| Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği  | Yok                                   | Disiplin Kur.                                 | Var                   |
| Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)  | Yok                                   | Y. Disiplin Kur.                              | Yok                   |
| Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB)  | Yok                                   | Yok   | Yok                   |
| Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları Birliği   | Yok                                   | Disiplin Kom.                                 | Var*                  |
| Türkiye Bankalar Birliği   | Yok                                   | Etik Kom.                                     | Var                   |
| Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği  | Yok                                   | Y.Disiplin Kur.                               | Yok                   |

\* Türkiye Barolar Birliği ve Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları Birliği, web sitelerinde diğer kurumlardan farklı olarak “Mesleki ilkelere/kurallara” yer verdikleri tespit edilmiştir. Bu kuralların bir kısmı “mesleki etik ilkeler”e ilişkin olduğu için mesleki etik ilkelere sahip oldukları öngörülmüştür.

Tablo 16’ya baktığımızda; 15 adet KKNMK’nın sadece bir tanesinin web sitesi ana yüzünde, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu’nda (TESK) “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri”nin yer aldığı dikkat çekmektedir.

Bünyesinde Etik Kurulu/Komisyonu ya da Disiplin Kurulu vb. kurum yer almayan, etik davranış kurallarına veya mesleki etik kurallara yer vermeyen tek kurum ise Ziraat Odaları Birliği’dir.

Araştırmanın amacı mesleki kuruluşların etik yaklaşım/ilke, uygulama ve içselleştirme derecelerinin belirlenmesi olduğundan farklı etik yaklaşım ve uygulamalarını

gözlemleyebilmek amacıyla öncelikle etik kurulunun bulunması, daha sonra da mesleki etik kurallarının yazılı olup olmamasına göre yeniden tüm kurumlar sınıflanmıştır. (Şekil 1)

**Şekil 1: Araştırmanın Ana Evreninin Üç Seçim Kriterine Göre Yeniden Sınıflandırılması**



Araştırmanın tüm evrenini seçim kriterlerine göre dağılımını gösteren şekilde, incelenecek örnek olayların hangi sırada araştırıldığı görülmektedir. Projenin süresi altı ayla sınırlı olduğundan her bir mesleki kuruluşunun detaylı bir şekilde incelenmesi olanaklı olmadığı gibi gerekli de bulunmamıştır. Bu sistematikten hareketle şekilde her bir kategoride ilk sırada bulunanlar öncelikle inceleme kapsamına alınmıştır.

Ayrıca, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'ne bağlı 23 odadan biri olan Elektrik Mühendisleri Odası (EMO), yapılan araştırmalar sonucunda üyelerine yönelik mesleki etik



eğitimi ve diğer somut uygulamaları ile dikkat çekmiş ve proje kapsamına alınması uygun bulunmuştur. Böylece; Türk Tabipleri Birliği, TESK, Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ve EMO öncelikli inceleme kapsamına alınan kurumlardır. Örnek olay çalışmasında, aynı kategoride bulunan ancak yapılan ön araştırma sonucunda farklı özellikler taşıdığı anlaşılan Türkiye Bankalar Birliği (TBB) de çalışmada yer almıştır. TBB'nin, sadece İstanbul'da örgütlenmesi ve üyelerinin bankalardan oluşması "etik" yaklaşımlarını etkileyebilme açısından incelemeye değer görülmüştür. Dolayısıyla örnek olay çalışmasının doğası gereği farklılık gözlemlenen kurumun da incelenmesi esas alınarak Türkiye Bankalar Birliği de çalışma kapsamına alınmıştır.

**1. İkincil verilerin incelenmesi:** Kurumların web siteleri ile başlayan ön araştırma, eksik kalınan ya da anlaşılmayan hususların netleşmesi için telefon görüşmelerinin yapılması ile tamamlanmıştır. İncelenmeye alınan kurumların öncelikle web sitelerinde Genel Kurul Kararları, Y. Disiplin Kurulu ya da Y.Onur Kurulu kararlarının bulunup bulunmadığı tespit edilmiştir. Aynı şekilde Çalışma Raporları da ikincil veriler olarak incelemeye alınmıştır. Bunun dışında web sitelerinde yapılan duyurular, kurum görüşleri, yayınlanan kitap ve dergiler, "mevzuat" alanında yer alan kanun, yönetmelikler de incelenmiştir. Bunların dışında yapılan görüşmeler sırasında kurumlardan broşür, kitapçık, kitap ve raporlar elde edilmiş ve analiz sürecinde kullanılmıştır. İnceleme kapsamına alınan tüm ikincil verilerin listesi Ek 2'de verilmiştir.

**2. Görüşmeler:** Çalışma kapsamında yer alan kurumların "etik" konusunda yaptıkları çalışmaları daha yakından tanımak ve anlamak, örgüt kültürü içinde etiğin konumunu saptamak, etiğe genel yaklaşımlarını ve mesleki etik konusunda yapılan çalışmaları ve bunları içselleştirme derecelerini anlamak için kurumların üst düzey yöneticileri ve ilgili kurullarda (disiplin, etik, onur, yüksek disiplin vs) görev alan kişilerle görüşmeler yapılmıştır. Araştırma kapsamına giren kurumların öncelikle Yönetim Kurulu, Disiplin ya da Etik Komisyon üyeleri ile görüşülmeye çalışılmıştır. Daha sonra kuruma gidildiğinde etik konularından sorumlu kişilerin kimler olduğu belirlenerek de görüşme listesinin geliştirilmesi sağlanmıştır. Buna göre araştırma kapsamında görüşülen kişiler, görevleri ve görüşülme tarihi aşağıdaki Tablo 17' deki gibidir.

**Tablo 17: Görüşülen Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları**

| Görüşme yapılan kurum                                      | Kişi                                       | Görev Tanımı  | Tarih      |
|--|--|---|------------|
| <b>Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği</b>                  | İsmail Köksal                              | Genel Sekreter  | 16.01.2009 |
| <b>Türkiye Bankalar Birliği</b>                            | D.Ali Güngör                               | Eğitim grup Başkanı   | 27.02.2009 |
|  | Abdullah Taşçıoğlu                         | Bankacılık ve Araştırma Grup Başkanı                            | 27.02.2009 |
| <b>Türkiye Barolar Birliği</b>                             | Özcan Çine                                 | Hukuk İşleri Müdürü/ Avukat                                     | 11.03.2009 |
|  | Av.İ. Güneş Gürseler                       | Genel Sekreter  | 11.03.2009 |
|  | Celal Ş. Maybek                            | Başkan Danışmanı  | 11.03.2009 |
| <b>Türkiye Tabipler Birliği</b>                            | Dr. Murat Civaner                          | Etik Kurul üyesi/ Sekreteri                                     | 11.03.2009 |
| <b>Elektrik Mühendisleri Odası</b>                         | Hüseyin Önder                              | EMO Yönetim Kurulu Üyesi  | 12.03.2009 |
|  | Necati İpek                                | EMO Enerji Birimi Koordinatörü                                  | 12.03.2009 |
|  | Mustafa Atmaca                             | Etik Komisyon üyesi   | 12.03.2009 |
| <b>Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK)</b> | Naci Sulkalar                              | Genel Sekreter  | 12.03.2009 |
|  | Ertekin Soyer                              | Eğitim ve Planlama Uzmanı/ Etik Komisyon Üyesi                  | 12.03.2009 |
|  | Elif Güliz Bayram                          | Avukat / Etik Komisyon Üyesi                                    | 12.03.2009 |
|  | Bekir Karakurt                             | Personel İşleri Müdürü / Etik Komisyon Başkanı                  | 12.03.2009 |
| <b>Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi</b>         | F.Kemal Özoğuz                             | İstanbul Şube Müdürü  | 19.03.2009 |
| <b>İstanbul Tabip Odası</b>                                | Fusun Taş                                  | Yönetici Sekreter   | 19.03.2009 |
| <b>TOBB</b>  | Ramazan Atalar                             | Personel Müdürü   | 02.04.2009 |
| <b>TOBB</b>  | Mustafa Aydemir                            | Müfettiş  | 02.04.2009 |
| <b>TOBB</b>  | Serdar Tokat                               | Müfettiş  | 02.04.2009 |
| <b>TOBB</b>  | Cengiz Özcan                               | Genel Sekreter Yardımcısı/ Etik Komisyon Üyesi                  | 02.04.2009 |
| <b>EMO</b>   | Mustafa Atmaca, Necati İpek, Hüseyin Önder | Etik Komisyon üyesi, Enerji Birimi Koordinatörü, Y.Kurulu Üyesi | 03.04.2009 |
| <b>Barolar Birliği</b>                                     | Av. Özcan Çine                             | Hukuk İşleri Müdürü/ Avukat                                     | 06.04.2009 |
| <b>İstanbul Tabip Odası</b>                                | Dr. İlhan Doğan                            | Hekimlik Uygulamaları Bürosu                                    | 09.04.2009 |

|  |                           |  |            |
|--|---------------------------|--|------------|
| <b>İstanbul Tabip Odası</b>                          | Cevdet Albayrak           | Hekimlik Uygulamaları Bürosu/<br>Sekreteryası      | 09.04.2009 |
| <b>İstanbul Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği</b> | Mustafa Akyüz             | Genel Sekreter                                     | 06.05.2009 |
| <b>İstanbul Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği</b> | Av. Ahmet Kemal Ferlencez | Hukuk Müşaviri, Etik Kurul üyesi                   | 06.05.2009 |
| <b>İstanbul Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği</b> | Osman Aktaş               | Disiplin Kurulu Bşk. Vekili                        | 06.05.2009 |
| <b>Türkiye Bankalar Birliği</b>                      | Tuğra Yazar               | Mali ve İdari İşler Grup Başkanı                   | 06.05.2009 |
| <b>Türk Tabipleri Birliği</b>                        | Prof.Dr. Berna Arda       | Y.Onur Kurulu üyesi ve Etik Komisyonu eski başkanı | 22.05.2009 |
| <b>Odak Grup Görüşmesi</b>                           |                           |  |            |
| <b>EMO</b>   | Necati İpek               | Enerji Birimi Koordinatörü                         | 04.06.2009 |
| <b>TOBB</b>  | Mustafa Aydemir           | Müfettiş   | 04.06.2009 |
| <b>TESK</b>  | Elif Güliz Bayram         | Etik Komisyon Üyesi                                | 04.06.2009 |
| <b>Türkiye Bankalar Birliği</b>                      | Burçay Tülay              | Kıdemli Uzman                                      | 04.06.2009 |
| <b>Türkiye Barolar Birliği</b>                       | Özcan Çine                | Hukuk İşleri Müdürü/ Avukat                        | 04.06.2009 |

Görüşme yoluyla veri toplama sürecinde güvenilirliği sağlamak amacıyla geçerli, standart bir görüşme formu oluşturulmuş, kuruma özgü farklı uygulama ve yaklaşımlar görüşme formuna eklenmiştir. Görüşme formu Ek 3'te verilmiştir. Ayrıca, görüşmeler öncesinde tespit edilen ve araştırmacılar tarafından dikkat edilen hususlarda sondajlama yapılarak ağırlıklı neden ve nasıl sorularının cevapları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Görüşmeler sırasında araştırmacılar not almış ve ayrıca görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Daha sonraki aşamada yazılı ve sözlü dokümanların birleştirilmesi sağlanmış ve elde edilen doküman analize tabii tutulmuştur.

**3. Anket:** Araştırmada temelde etik ilke/yaklaşım ve uygulamalar anket ve ikincil verilerle etik kuralların içselleştirilme dereceleri ise ikincil veriler, anket ve görüşmelerle ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Anket, incelenecek kurumların çalışan personeline, Denetim, Yönetim, Disiplin ya da Onur kurulu üyelerine uygulanmak üzere hazırlanmıştır. (Anket Ek 4'te verilmiştir)

Geçerliliği yüksek bir anket formu oluşturmak için detaylı bir literatür taraması yapılarak tüm ölçüm aletleri incelenmiş ve üç ölçüm aletinin araştırmamız için uygun olduğuna karar verilmiştir. Bunlardan sadece etiğin kurumsallaşma derecesini ölçmeye yönelik ölçüm aracı Türkçe literatürde hiç kullanılmadığından Türkçede güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasını

gerektirmiştir. Bu kapsamda söz konusu ölçüm aletinin Türkçeye çevirisi yapılmış ve Türkçede güvenilirlik çalışması sürecine sokulmuştur. Öncelikle iki dili de ana dili gibi konuşan, deneyimli ve sosyal psikoloji-yönetim alanlarında çalışan beş akademisyenden orijinal metnin Türkçeye çevrilmesi istenmiştir. Daha sonra araştırmacılar bu beş metnin tek bir metne dönüştürülmesini sağlamış, ardından oluşan bu yeni metnin yeniden İngilizceye çevrilmesi aynı niteliklere sahip yönetim alanında çalışan, farklı bir akademisyen tarafından istenmiştir. Karşılaştırma sonucunda iki soru gözden geçirilmiştir. Anketi oluşturan diğer iki ölçüm aleti bilimsel çalışmalarda yayınlanan ve profesyonel etik kuruluşları tarafından kullanılan ölçüm aletlerinin birleştirilmesi sonucunda elde edilmiştir. Ayrıca araştırmacılar, kamu üniversitelerinde çalışan meslektaşları ile tartışarak Türk kamu kültüründe geçerli olduklarını gözdedikleri bazı unsurları eklemişlerdir. Anketin, KKNMK'lara uygulanmadan önce, ifadelerin anlaşılabilirliğini ortaya çıkarmaya yönelik ufak çaplı bir pilot çalışması, çalışan öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Anket üç bölümden ve 100 sorudan oluşmaktadır.

Anketin ilk bölümünü (A) 5 farklı ölçeğin bir arada kullanılması ile oluşturulmuştur. Anketin ilk 16 sorusu (A/I), bir kurumda etiğin kurumsallaşma derecesini ölçmeye yöneliktir. Singhapakdi ve Vitell tarafından geliştirilen ölçekte yer alan ifadeler örtülü (implicit) ya da açık (explicit) kurumsallaşma boyutunda ele alınmıştır.<sup>17</sup> Ölçek böylece bir kurumda hem görünen uygulamaları (Örneğin, çalıştığım kurumda etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmamaktadır) hem de görünmeyen, örtülü uygulama ve anlayışı (Örneğin, üst yönetim kurumumda dürüstlük üzerine kurulu bir kültür geliştirmiştir) yansıtan ifadelerden oluşturulmuştur. İfadeler 1, kesinlikle katılıyorum'dan 5 kesinlikle katılmıyorum'a 5'li likert ölçekte oluşturulmuştur. "Etiğin kurumsallaşma düzeyi" ölçeğinin oluşturulanlar tarafından güvenilirlik testi yapılmıştır. Buna göre ölçeğin birinci faktörü, örtülü (implicit) kurumsallaşmanın (Singhapakdi ve Vitell, 2007) coefficient alpha değeri 0.95, ikinci faktör açık(explicit) kurumsallaşma alpha değeri ise 0.92'dir.

Anketin A/II ve A/V bölümlerini oluşturan ölçek, farklı kültürlere ait iş adamlarının etiksel yaklaşımlarını ölçmek için oluşturulmuştur. (Baumhart R., Stoeberl P.A., Kwon, I.G, Christie P.J, 2003). Üç alt bölümden oluşan ölçek "katılımcıların iş etiğine olan genel yaklaşımlarını" (Baumhart, 1968) ve "yöneticilerin etik olmayan karar vermelerinde etkide bulunan faktörleri" ve "iş uygulamalarına yönelik değerlendirmeleri" içeren ifadelerden oluşturulmuştur. Ancak "iş uygulamalarına yönelik değerlendirmeler"de yer alan ifadelerin hepsi, katılımcıların profiline ve çalıştıkları kurumun yapısı nedeni ile çıkarılmış ve araştırmanın amacına uygun ifadeler anketin A/III ve A/IV bölümlerinde kullanılmıştır. Bu ifadeler; insan sağlığını ve çevreyi tehdit eden ürünleri ihraç etmek, yerel pazarda sağlığa zararlı ürünleri pazarlamak,

---

<sup>17</sup> Singhapakdi, A. ve Vitell, J.,S, "Institutionalization of Ethics And Its Consequences: A Survey of Marketing Professionals", *Journal of the Academy of Marketing Science* , Cilt: 35, 2007, s.284-294.

yanıltıcı ve dürüst olmayan reklam vb. A/II'de 5'li likert ölçek kullanılmıştır. (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). A/V alt bölümünde de 5'li ölçek kullanılmıştır (1=Asla, 5=Her zaman) Daha önce yapılan güvenilirlik testlerinde A/II ölçeğin Cronbach alpha değeri 0.65 ve A/V ölçeği için 0.76'dır. <sup>18</sup>

Anketin A/III ve A/IV bölümlerini oluşturan iki soru (Kurumunuzda aşağıdaki uygulamaları ne sıklıkta gözlemlemektesiniz? ve Sizce kurumunuzda etik konusuna ilişkin aşağıdaki ifadelerin üzerinde ne sıklıkta durulmalıdır?) meslek kuruluşlarında görülen uygulamaların ne sıklıkta görüldüğünü ve bunlardan hangilerinin üzerine gidilmesi gerektiğini anlamaya yönelik olarak oluşturulmuştur. İlk soru, Ethics Resources Center'in (ABD) 2007 yılında uyguladığı Ulusal İş Etiği Araştırması'ndan adapte edilmiştir. İkinci soru ise Institute of Business Ethics'in (UK) 2007 yılında uyguladığı halkın iş etiğine ilişkin görüşlerini anlamak için oluşturulan anketten uyarlanmıştır. Ancak her iki sorunun altında yatan her bir ifade araştırmacılar tarafından değerlendirilmiş ve başka akademisyenlerle de tartışılarak son haline getirilmiştir. Ayrıca, Baumhart'ın yukarıda bahsedilen ifadeleri, Etik Kurul'un yayınladığı etik davranış ilkeleri, yerli ve yabancı kaynaklardan yapılan okumalar neticesinde harmanlanan ifadeler de yer almıştır. Araştırmacıların gözlemlerine dayanan bir ifadenin de eklenmesi uygun görülmüştür. (Kendini üstün görüp diğerlerini hiçe sayma kültürü)

Anketin B bölümünü oluşturan 5 soru, meslek kuruluşların işe alım sürecinde adayların "ahlaki değerleri"ne bakılıp bakılmadığı, hangi özelliklerinin önem taşıdığını anlamaya yöneliktir. Bu bölümdeki sorular araştırmacılar tarafından, kurumlardaki süreçlerden en azından birinin "etik" ile ilişkisini anlamaya yönelik olarak hazırlanmıştır.

Anketin son bölümü (C) ise kişisel özellikler (personal characteristics) ve çalışılan kurumla ilişik soruları içermektedir, örneğin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, görev aldığı birim gibi. Anketin son sorusu, katılımcılara kurumlarında karşılaştıkları etik konusuna ilişkin bir hikayeyi yazmaları üzerinedir.

**4. Odak Grup Görüşmesi:** Odak grup görüşmesi ile amaç, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının etik ilke ve davranış ilke ve yaklaşımları, içselleştirme dereceleri hakkında daha derin bilgi sahibi olmaktır. Odak grup görüşmelerinin avantajı, tek tek görüşmelerden farklı olarak katılımcıların bir arada etkileşim içinde olmaları, görüşlerini rahatça söyleyebilecekleri ortamın oluşturulmasıdır. Özellikle "etik" gibi hassas bir konuda daha derinlemesine bilgi almak için meslek kuruluşlarının Y.Disiplin/Onur ya da Etik Kurullarından her bir kurum için en çok iki üyenin katılımının sağlanması için kurumlara fax gönderilerek davet edilmişlerdir.

---

<sup>18</sup> Ay, Canan, "İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:12, S:2, Manisa, 2005.

Araştırma kapsamında meslek kuruluşlarının biri hariç diğerlerinin merkezi Ankara'da olduğu için toplantı, Ankara'da her bir katılımcının rahatça ulaşabileceği bir otelde gerçekleştirilmiş ve 3 saat sürmüştür. Her bir meslek kuruluşundan bir katılımcının yer aldığı toplantıda Tabipler Birliği'nden bir katılım olmamıştır.

Odak Grup Görüşmesi, üç temel soru üzerinde odaklanmıştır. Bunlar;

1: İş dünyasında en sık karşılaşılan etik problemler nelerdir?

2: Sizce Türkiye'de iş dünyasında etik davranışları engelleyici içsel ve dışsal faktörler nelerdir?

3: İnsanların etik davranması nasıl sağlanır? Sizce bunun gerçekçi bir çözümü var mı?

Genel nitelikte sorulan yukarıdaki soruların zaman zaman kendi kurumlarındaki durumun sorulması yoluyla özele indirgenmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

## **B. KALİTATİF VERİLERİN ANALİZ METHODU VE İÇERİK ANALİZİ AŞAMALARI**

Çalışmamızda gerçekleşen görüşmeler ve odak grup görüşmesi içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Böylece çalışma kapsamında yer alan kurumların etik yaklaşımları, içselleştirme dereceleri ve algılamaları anlaşılmaya çalışılmıştır. Çalışma kapsamında yer alan 6 kurum çalışanı ile toplamda 19 görüşme (telefon görüşmeleri de dahil) ve bir odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler kayda alınmış, görüşmelerde dile getirilen konular aynen kağıda aktarılmıştır.

Yarı-biçimlendirilmiş soru yöntemi ile genel olarak yaklaşık üç saat süren görüşmeler, kurumların kendi binalarında gerçekleştirilmiştir. Anlaşılmayan hususlar ile ilgili olarak aynı kişilerle tekrar ya yüz yüze ya da telefonda görüşmeler yapılmış ve tek tek kaydedilmiştir.

Öncelikle kayıtlar, araştırmacılardan biri tarafından dinlemiş ve yazılı hale getirilmiştir. Görüşme ve odak grup görüşmelerinden elde edilen tüm sözel veriler word belgesine aktarılmıştır. Nitel çalışmaların farklı zamanlarda yapılması nedeniyle, öncelikle görüşme kayıtları içerik analizine tabii tutularak unsurların excel dokümanı olarak bir listesi oluşturulmuştur. Odak grup görüşmeleri kayıtları ve notları bağımsız olarak daha sonra içerik analizi sürecine sokulmuş ve aynı prosedür takip edilmiştir. En sonunda, iki farklı içerik analizi sonuçları birleştirilmiştir.

Verileri kategorileştirme sürecinde yorumların sıklığına (bir konunun tartışma sırasında dile getirilme sıklığı), yorumların genişliğine (aynı konu hakkında konuşan kişilerin sayısı) ve yorumların yoğunluğuna (sesin yüksekliği, alçaklığı, hızı, bazı kelimeler üzerindeki vurgu) dikkat edilmiştir.

Kişisel algılar/yorumlardan kaçınmak ve tutarlılık sağlamak için, tüm veriler iki ayrı kişi tarafından birbirinden bağımsız olarak hem kavramsal hem de ilişkisel içerik analizine tabii tutulmuş ve en sonunda iki farklı sonuç birleştirilerek 7 temel kategori oluşturulmuştur.

### **C. ARAŞTIRMANIN KISITLARI**

\* Bu araştırma projesinin en büyük kısıtlarından biri, meslek kuruluşlarının projeyi destekleyen gerek Avrupa Konseyi gerek Başbakanlık Etik Kurul'un yapısı ve çalışmalarına duyulan güvensizlik nedeni ile araştırmaya kuşku ile bakılmasıdır.

\* Çoğu kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının Etik Kurul Yönetmeliği kapsamında yer almadığını belirterek, bu konuda yapılacak her türlü çalışma ve girişime endişeli yaklaşımları

\* Disiplin/ Onur Kurulu ve Yönetim Kurulu üyelerinin Türkiye'nin dört bir yanında bulunan üyelerden oluşması nedeni ile kendileri ile birebir görüşme şansına erişilememiş olması.

\* Araştırma projesi süresinin kısalığı

\* Anket çalışması ile meslek kuruluşlarının etik yaklaşımlarının öğrenilmek istenmesinin bazı kurumlarda endişe yaratarak, anket çalışmasına katılmamaları. Öte yandan konunun hassasiyetini de göz önünde bulundurularak anketlerin samimi bir şekilde yanıtlanmaması, olanı değil, olması gerekeni işaretlemeleri ve kendi kurumlarını etik gösterme eğilimi tespit edilmiştir.

\* Bazı kurumlarda görüşülen kişilerin kurum içi politikalar, etik dışı uygulamalar konusunda konuşmaktan, oranın da bir çalışanı olarak oldukça imtina etmeleri ve böylece konunun yüzeysel olarak geçirilmesi şeklinde sıralanabilir.

### **EK 3: Bazı Nicel Analiz Sonuçları**

#### **4. 3.2.1. Faktörler Arası İlişkiler**

Tüm faktörlerin birbirleri ile ilişkileri incelendiğinde sadece sınırlı alt faktörlerin ilişkili olduğu belirlenmiştir. Buna göre; etiğin kurumsallaşma düzeyi faktörünün örtülü kurumsallaşma boyutu (f1\_1) ile etiğe genel bakış açısı faktörünün etik-kar ilişkisi boyutu arasında negatif yönde zayıf doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. ( $r = -0.293$ ) Yine örtülü kurumsallaşma boyutu ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi faktörünün yaygınlaşmış kötü uygulamalar boyutu arasında negatif yönde orta derecede bir doğrusal ilişki ( $r = -0,407$ ) ancak aynı faktörün “şeffaflık” boyutu ile pozitif yönde orta derecede ( $r = 0,421$ ) bir ilişki bulunmaktadır. Yani, çalışanların algılarına göre kurumdaki örtülü kurumsallaşma uygulamaları arttıkça göreceli olarak yaygınlaşmış kötü uygulamaların önemi azalacak ancak uygulamalardaki açıklık ve şeffaflığın önemi artacaktır.

Etiğin açık kurumsallaşma düzeyi (f1\_2) ile etiğe genel bakış açısı faktörünün etik bilinç boyutu arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır ( $r = 0,269$ ). Ancak etiğin açık kurumsallaşma düzeyi ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik kişisel kötü uygulamalar boyutu (f3\_1) arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki ( $r = 0,366$ ) bulunmaktadır.

Etiğin kurumsallaşma düzeyinde “etiğin uygulanmasının etkinliği” boyutu (f1\_3) ile kurumdaki iş uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik unsurlardan “kişisel kötü uygulamalar” boyutu (f3\_1) arasında negatif yönde orta düzeyde güçlü bir ilişki vardır ( $r = -0,368$ ) Böylece, üst yönetim etik kültürünü geliştirmeye yönelik eğitimleri destekler ve düzenli olarak değerlendirirse kişi kaynaklı kötü/yanlış uygulamaların azalacağına dair bir algılamının bulunduğu tespit edilmiştir.

Etiğe genel bakış açısının etik-yasa ilişkisi boyutu (f2\_3) ile kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik kişisel kötü uygulamalar boyutu (f3\_1) ile ( $r = -0,303$ ) ve yaygınlaşmış kötü uygulamalar boyutu (f3\_2) ile ( $r = -0,325$ ) negatif yönde doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, kurumda etik ve yasalara uyma çerçevesinde uygulamalarda azalma görüldüğü zaman, kişisel ve yaygınlaşmış kötü etik uygulamalarında artış görülecektir.

Kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik kişisel kötü uygulamalar boyutu (f3\_1) ile etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesi gerektiği düşünülen uygulamalara ilişkin “kişisel çıkar ve adam kayırma” boyutu (f4\_2) arasında pozitif yönde orta derecede doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ( $r = 0,449$ ). Bu ilişki; kurumlarda adam kayırma,



tanıdıkları işe alma gibi kişi kaynaklı kötü uygulamalar arttıkça, bu kurumlarda kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların üzerine daha çok gidilmesi gerektiğine götürmektedir.

Kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik şeffaflık boyutu (f3\_4) ile etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesi gereken unsurlardan açıklık, kayırma ve saygı boyutu (f4\_3) arasında negatif yönde orta düzeyde ilişkili olduğu ( $r = -0,384$ ) belirlenmiştir. Buna göre kurumlardaki şeffaflık azaldıkça, kurumların “açıklık, kayırma ve saygıya” daha fazla yönelmesinin gerektiğinin düşünüldüğü söylenilebilir.

Yöneticilerin etik olmayan karar vermelerine etkide bulunan faktörler (f5) ile etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesi gereken unsurlardan açıklık, kayırma ve saygı boyutu (f4\_3) arasında negatif yönde orta düzeyde ilişkili olduğu ( $r = 0,451$ ) belirlenmiştir.

#### 4.3.2.2. Demografik Değişkenlerle Faktörler İlişkisi

Cinsiyete göre hangi faktörlerin farklılaştığını belirlemek üzere yürütülen bağımsız örneklem t testine göre, kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi yönelik unsurların (f3) hiçbir boyutu farklılaşmamaktayken diğer faktörlerden sadece birer boyutun farklılaştığı gözlemlenmiştir (Tablo 18).

**Tablo 18: Cinsiyete göre Farklılaşan Faktör Boyutları**

| Kod  | Faktör Boyutları                                    | F      | Sig.  | t      | df | Sig. (2-tailed) | Mean Farkı | Std. Hata |
|------|---|--------|-------|--------|----|-----------------|------------|-----------|
| f1_2 | Açık Kurumsallaşma Boyutu                           | 2,723  | 0,104 | -2,943 | 60 | 0,005           | -0,734     | 0,250     |
| f2_3 | Etik-Yasa İlişkisi                                  | 0,167  | 0,684 | 3,003  | 68 | 0,004           | 0,711      | 0,237     |
| f4_1 | Genel, Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar         | 10,512 | 0,003 | -3,216 | 25 | 0,004           | -1,114     | 0,346     |
| f5   | Etik Olmayan Karar Vermede Etkide Bulunan Faktörler | 0,002  | 0,964 | 2,118  | 61 | 0,038           | 0,488      | 0,230     |

Etiğin açık kurumsallaşma boyutunda kadınların ortalaması (mean: -0,298045), erkeklerin ortalamasına göre (mean: 0,436368) daha düşüktür. Her ne kadar kurumunun etik çalışmaları hakkında “kararsız” seçeneği işaretlense de göreceli olarak erkek çalışanlar kadınlara göre kurumlarında açık kurumsallaşmaya daha çok destek ve önem vermektedirler.

Etiğe genel bakış açısında etik-yasa ilişkisi boyutunda kadınların ortalaması (mean: 0,347301) erkeklerin ortalamasından (mean: -0,363875) daha yüksektir. Örneğimizdeki

kadınlar, etik ve yasa ilişkisi çerçevesinde yer alan ifadelere erkeklere göre daha yüksek önem vermektedirler.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesi gerektiği düşünülen iş uygulamalarının “Genel, Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar” boyutunda erkeklerin (mean:0 ,689336) ortalama değerleri kadınlara (mean: -0,424462) göre daha yüksektir. Böylece, erkekler kurumlarındaki genel, kişisel ve örgütsel kötü yönetim uygulamalarının daha çok üzerine gidilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Etik olmayan karar vermeye etkide bulunan faktörlere bakıldığında kadınların ortalaması (mean:0,273702) erkeklerin ortalamasından (mean:-0,213863) yüksektir. Buna göre; kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre etik olmayan karar vermede etkili olan faktörleri daha önemli görmektedirler.

Çalışmanın kapsamına giren illere göre faktörlerin nasıl farklılaştığı incelendiğinde: Etiğin kurumsallaşması (f1), kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi (f3) ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerinde etkide bulunan faktör grupları (f5) açısından %5 hata düzeyinde anlamlı farklılıkların bulunmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, örneklemimize girenler hangi ilde çalışmış olursa olunsunlar yukarıda bahsedilen faktörlere verdikleri önem açısından farklılaşmamaktadırlar.

İl ile faktör boyutları arasındaki tespit edilen farklılıkları gösteren aşağıdaki tablo incelendiğinde (Tablo 19), çalışılan il göre etiğin kurumsallaşma düzeyi boyutu olan "Etik Uygulamalarında Etkinliğin" (f1\_3) farklılaştığı görülmektedir (t=2,2114, sig.: 0,03). Ayrıca "Etik bilinç" (f2\_2) açısından da Ankara ve İstanbul'da çalışan kişilerin bakış açısı farklılaşmaktadır. Örneklemimizden hareketle, "Etik bilinci" algılama düzeyi açısından İstanbul'da çalışanların ortalamaları (mean: 0,120143) Ankara'da çalışanlara göre (mean: -0,40715) daha yüksektir. Buna göre İstanbul'da çalışanlar, Ankara'da çalışanlara göre "yöneticinin özel-iş hayatı etik standartlarının farklı olduğuna" ve "etik ile ilgili konularda doğru olanı bilmenin yapmaktan kolay" olduğuna daha fazla katılmaktadırlar. Ayrıca örneklem çerçevesinde Ankara'da çalışanlar etik uygulamalarının etkinliğine yönelik çalışmalara (mean: 0,47124), İstanbul'da çalışanlara göre (mean: -0,14226) daha fazla önem vermektedirler. Daha açık ifade etmek gerekirse; örneklemimizde Ankara'da çalışanların "kötü yönetim uygulamaları için güçlü etik kültürüne yönelik eğitim programları" ve "üstün etik programlarını düzenli olarak değerlendirmesi" uygulamalarına etiğin kurumsallaşması açısından daha fazla inanmaktadırlar.

**Tablo 19: Araştırma Kapsamındaki İllere göre Faktör Boyutlarının Farklılaşması**

| Kod  | Faktör                         | F      | Sig. | t      | df | Sig. (2-tailed) | Mean farkı | Std. Hata |
|------|--------------------------------|--------|------|--------|----|-----------------|------------|-----------|
| f1_3 | Etik Uygulamalarının Etkinliği | 3,2437 | 0,08 | 2,211  | 67 | 0,03            | 0,614      | 0,277     |
| f2_2 | Etik Bilinç                    | 0,056  | 0,81 | -2,003 | 77 | 0,05            | -0,527     | 0,263     |

Anket çalışmasına katılan kurum çalışanlarının Merkezde ya da şubelerde çalışma durumlarına göre yapılan analizde, etiğin kurumsallaşma düzeyi, kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi ve etik olmayan karar vermede etkiye bulunan faktör grupları açısından incelendiğinde %5 hata düzeyinde anlamlı farklılıkların olmadığı gözlemlenmiştir. Tablo 20’de görüldüğü gibi sadece bu açıdan sadece iki boyutta anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Buna göre; “Etiğe Genel Bakış Açısı” faktörünün “Etik-Kar İlişkisi” boyutu bakımından merkezde çalışanların ortalamasının (mean: -0,15049), şubede çalışanlara göre (mean: 0,32505) daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Kurumlarda üzerine gidilmesi istenilen iş uygulamalarının “Genel, Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar” boyutu açısından ise merkezde çalışanların ortalama değeri (mean: 0,444691) şubede çalışanlara (-0,361312) göre daha yüksektir. Buna göre, merkezde çalışanlar etik çerçevede “Genel, Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamaların” kurumda üzerine gidilmesi gerektiğine daha fazla inanmaktadırlar.

**Tablo 20: Merkez ya da Şubede Çalışma Durumuna göre Faktörlere Bakış Açısı**

| Kod  | Faktör                                      | F     | Sig. | t      | df | Sig. (2-tailed) | Mean farkı | Std. Hata |
|------|---|-------|------|--------|----|-----------------|------------|-----------|
| f2_1 | Etik-Kar İlişkisi                           | 0,24  | 0,63 | -2,003 | 77 | 0,05            | -0,476     | 0,237     |
| f4_1 | Genel, Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar | 8,564 | 0,01 | 2,322  | 27 | 0,03            | 0,806      | 0,347     |

Kurumların, etiğin kurumsallaşma düzeyini değerlendirmelerinin farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak amacıyla yapılan ANOVA'ya göre; örtülü kurumsallaşma, açık kurumsallaşma, etik uygulamalarının etkinliği, etik-kar ilişkisi ve etik bilinç boyutları açısından kurumların farklı değerlendirmelere sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 21).

**Tablo 21: Çalışılan Kurumlara göre Faktörlerin Boyutlarında Gözlemlenen Farklılıklar**

| Kod  | Boyut                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.  |
|------|--------------------------------|----------------|----|-------------|---------|-------|
| f1_1 | Örtülü kurumsallaşma boyutu    | 10,46          | 3  | 3,487       | 3,93897 | 0,012 |
| f1_2 | Açık kurumsallaşma boyutu      | 8,437          | 3  | 2,812       | 3,06890 | 0,034 |
| f1_3 | Etik Uygulamalarının Etkinliği | 10,79          | 3  | 3,597       | 4,08641 | 0,010 |
| f2_1 | Etik-Kar İlişkisi              | 9,237          | 3  | 3,079       | 3,35812 | 0,023 |
| f2_2 | Etik Bilinç                    | 9,005          | 3  | 3,002       | 3,26291 | 0,026 |

Hangi kurumlar arasında fark olduğunu anlamak için yapılan post hoc testlerine göre; sadece “Açık kurumsallaşma boyutu” açısından TBB ile Bankalar Birliğinin (Dunnett C: 0,7841 ) ve “Etiğin Uygulanmasının Etkinliği” açısından Bankalar Birliği ile EMO'nun (Tukey HSD: - 1,043738) anlamlı farklılıklara sahip oldukları tespit edilmiştir.

Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi, Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekli Düşünülen İş Uygulamaları ve Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermelerinde Etkide Bulunan Faktör grupları (Faktör 3, 4 ve 5) açısından çalışılan kurumlara göre etiğe yönelik yaklaşım ve değerlendirmeler %5 hata payı ile farklılaşmamaktadır.

Ayrıca Etik bilinç, örneğin “Etik ile ilgili konularda doğru olanı bilmenin yapmaktan kolaylığı” ifadesi gibi, açısından EMO ile TBB arasında anlamlı farklılığın bulunduğu (DunnettC: 0,933125) belirlenmiştir.

Yaşa göre Faktör Boyutlarındaki Farklılıklara bakıldığında; Etiğin Kurumsallaşması, Etiğe Genel Bakış Açısı ve Etik Olmayan Karar Vermede Etkide Bulunan Faktör (Faktör 1, 2 ve 5) boyutları açısından etiğe yönelik yaklaşım ve değerlendirmelerin %5 hata payı ile anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yaşa göre kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi bakımından yaygınlaşmış kötü uygulamaların algılanışları (f3\_2) (F:2,5407, sig.: 0,046) farklılaşmaktadır. Post hoc testine göre bu anlamlı farklılıklar; 50 yaş üstündekilerle, 26-30 yaş (Tukey HSD: - 2,08964) ve 34-35 (Tukey HSD: -1,994679) yaş grubundakiler açısından söz konusudur.

Kurumlarda üzerine gidilmesi istenen kötü uygulamalardan “Kişisel çıkar ve adam kayırma” boyutu (f4\_2) (F:3,3066, Sig: 0,023) yaşa göre farklılaşmaktadır. Ancak hangi yaş grubu açısından farklılığın bulunduğu yönelik post hoc testi, 50 yaş üstündekilerden sadece birinin anketin bu bölümünü işaretlemesi nedeniyle, uygulanamamıştır.

**Tablo 22: Eğitime göre Faktör Boyutlarında Gözlemlenen Anlamlı Farklılıklar**

| Kod  | Boyut                     | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig. |
|------|---------------------------|----------------|----|-------------|------|------|
| f1_2 | Açık kurumsallaşma boyutu | 9,216          | 3  | 3,072       | 3,25 | 0,03 |

Katılımcıların eğitim durumlarına göre etiğin kurumsallaşma düzeyi faktörünün dışındaki diğer tüm faktörlerin değerlendirilmesi (Faktör 2, 3, 4 ve 5) %5 hata payına göre değişmemektedir. Buna göre, bu faktörleri eğitim düzeyi yüksek olan da olmayan da benzeri bir şekilde değerlendirmektedir. Anlamlı farklılık bulunan tek alt boyut olan açık kurumsallaşma boyutunda ise, varyans dağılım testi olan Levene testinden hareketle (Levene:0,780, sig.: 0,51), yürütülen post hoc testlerine göre herhangi ikili grup açısından belirgin bir farklılaşma bulunmamaktadır. (Tablo 22)

Kurumda çalışılan süreye göre; bu araştırmanın örnekleme kapsamında Etiğin Kurumsallaşması, Etiğe Genel Bakış Açısı ve Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesi Gerekli Düşünülen İş Uygulamaları faktörlerinin (Faktör 1, 2 ve 4) hiçbir boyutu %5 hata payıyla farklılaşmamaktadır.

Ancak “Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi” faktörünün “Örgütsel Kötü Uygulamalar” boyutuna (f3\_3) göre anlamlı farklılıkların bulunduğu (F:2,940, sig:0,04) tespit edilmiştir. 20 yıldan fazla zamandır kurumda çalışanlardan sadece biri bu bölümdeki soruları yanıtladığından, hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemeye yönelik post hoc testi uygulanamamıştır.

Etik Olmayan Karar Vermede Etkide Bulunan Faktörlere göre kurumda çalışma sürelerine göre adayların tercihleri değişmektedir (F:2,892, sig.: 0,43). Hangi ikili gruplar arasında farklılığın bulunduğunu belirlemeye yönelik (Levene: 1,618, sig: 0,196) post hoc testi Dunnett C'ye göre alt gruplar belirgin bir şekilde birbirinden farklılaşmamaktadır.

**Tablo 23: Toplam Çalışma Süresine Göre Tespit Edilen Anlamlı Farklılıklar**

| Kod  | Boyut                     | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig.    |
|------|---------------------------|----------------|----|-------------|------|---------|
| f2_3 | Etik-yasa ilişkisi        | 10,45          | 4  | 2,6136      | 2,83 | 0,03169 |
| f3_3 | Örgütsel kötü uygulamalar | 6,478          | 3  | 2,159       | 2,94 | 0,05    |

Toplam çalışma deneyiminin faktörler boyutunda farklılığına bakıldığında (Tablo 23) göre Etiğin Kurumsallaşma Düzeyi, Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekli Düşünülen İş Uygulamaları ve Etik Olmayan Karar Vermede Etkide Bulunan faktörlerin hiçbir boyutu %5 hata payıyla farklılaşmamaktadır.

Kurumdaki İş Uygulamaları arasında yer alan Kişisel Kötü Uygulamaların (f3\_1) varyanslarının eşit dağılım testi olan Levene testinden hareketle (levene:0,620, sig.: 0,649) yürütülen Dunnett C post hoc testine göre herhangi ikili grup açısından belirgin bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Kurumdaki İş Uygulamaları arasında yer alan Örgütsel Kötü Uygulamaların hangi gruplar açısından farklılaştığını ortaya çıkarmaya yönelik post hoc testi, 20 yıldan fazla deneyime sahip olanlardan sadece biri bu grup soruları yanıtlamış olduğundan, uygulanamamıştır.

**Tablo 24: Çalışılan Birimde Çalışan Kişi Sayısına göre Faktör Boyutunda Farklılıklar**

| Kod  | Boyut                     | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig. |
|------|---------------------------|----------------|----|-------------|------|------|
| f1_2 | Açık Kurumsallaşma Boyutu | 8,043          | 2  | 4,022       | 5,18 | 0,01 |
| f2_1 | Etik-Kar İlişkisi         | 7,065          | 2  | 3,533       | 3,94 | 0,02 |
| f2_3 | Etik-Yasa İlişkisi        | 9,505          | 2  | 4,752       | 4,88 | 0,01 |

Kurumdaki İş Uygulamalarının Etik Çerçeve Değerlendirilmesi, Etik Çerçeve Kurumda Üzerine Gidilmesinin Gerekliği Düşünülen İş Uygulamaları ve Yöneticilerin Etik Olmayan Karar Vermede Etkide Bulunan Faktör grupları (Faktör 3,4 ve 5) açısından %5 hata payıyla anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Etiğin Açık kurumsallaşma boyutunun (f1\_2) varyans eşit dağılım testine göre (Levene: 1,609, sig.:0,21) yürütülen Dunnett C testine göre (Tablo 25); 11'den çok çalışanı olan birimde çalışanlar daha az kişiyle çalışanlardan açık kurumsallaşmaya bakışları açısından farklılaşmaktadırlar. Buna göre örnekleme giren meslek kuruluşlarında 11- 45 kişi sayıda kişilerle birlikte çalışanlar, daha az sayıda kişilerle birlikte çalışanlara göre açık kurumsallaşmaya daha olumlu bakmaktadırlar. Bunda fazla sayıda kişilerle birlikte çalışanların daha kurumsal bir yapıda olduklarını hissetmeleri etkili olmuş olabilir.

**Tablo 25: Açık kurumsallaşma Boyutu için Post Hoc Testi (Dunnett C)**

| Faktör | (I) Çalışan Sayısı | (J) Çalışan Sayısı | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Lower  | Upper  |
|--------|--------------------|--------------------|-----------------------|------------|--------|--------|
| f1_2   | 1-5 Kişi           | 6-10 Kişi          | -0,067                | 0,265      | -0,731 | 0,598  |
|        |                    | 11'den Çok         | <b>-1,017*</b>        | 0,304      | -1,829 | -0,204 |
|        | 6-10 Kişi          | 1-5 Kişi           | 0,067                 | 0,265      | -0,598 | 0,731  |
|        |                    | 11'den Çok         | <b>-0,950*</b>        | 0,295      | -1,746 | -0,154 |
|        | 11'den Çok         | 1-5 Kişi           | <b>1,017*</b>         | 0,304      | 0,204  | 1,829  |

**Tablo 26: Etik-Yasa İlişkisi Boyutu için Post Hoc Testi (Dunnett C)**

| <b>Faktör</b> | <b>(I) Çalışan Sayısı</b> | <b>(J) Çalışan Sayısı</b> | <b>Mean Difference (I-J)</b> | <b>Std. Error</b> | <b>Lower</b> | <b>Upper</b> |
|---------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|-------------------|--------------|--------------|
| f2_3          | 1-5 Kişi                  | 6-10 Kişi                 | -0,103                       | 0,268             | -0,770       | 0,563269     |
|               |                           | 11'den Çok                | <b>1,058*</b>                | 0,380             | 0,010        | 2,106796     |
|               | 6-10 Kişi                 | 1-5 Kişi                  | 0,103                        | 0,268             | -0,563       | 0,770098     |
|               |                           | 11'den Çok                | <b>1,162*</b>                | 0,377             | 0,117        | 2,206806     |
|               | 11'den Çok                | 1-5 Kişi                  | <b>-1,058*</b>               | 0,380             | -2,107       | -0,01011     |
|               |                           | 6-10 Kişi                 | <b>-1,162*</b>               | 0,377             | -2,207       | -0,11693     |

\* bold ile gösterilenler %5 hata payıyla anlamlı farklılıklar olanlardır.

## **EK 4: Çalışmada Analiz Edilen Dokümanların Listesi**

### **TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ**

#### **A. Web sitesinde yer alan ve incelenen belgeler**

- 1) Avukatlık Kanunu
- 2) Avukatlık Kanunu Yönetmeliği
- 3) Reklam Yasağı Yönetmeliği
- 4) Avukatlık Meslek Kuralları
- 5) Avrupalı Avukatların Tabi Oldukları Meslek Kuralları
- 6) Disiplin Kurulu Kararları (2008)

#### **B. Elden verilen belgeler**

- 1) Avukatlık Disiplin Hukuku
- 2) Yönetim Kurulu Çalışma Raporu 2009 (30.Olağan Genel Kurul)

### **TÜRKİYE BANKALAR BİRLİĞİ**

#### **A. Web sitesinde yer alan ve incelenen belgeler**

- 1) TBB 2006, 2007 ve 2008 Faaliyet Raporları
- 2) TBB Bankacılık Etik ilkeleri
- 3) 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu
- 4) Türkiye Bankalar Birliği Statüsü
- 5) TBB Etik Komisyonu Çalışma Usul ve Esasları
- 6) Etkin Bankacılık Denetimi İçin Temel İlkeler
- 7) Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik
- 8) TBB Üyesi Bankaların İlan ve Reklam Yaparken Uymakla Yükümlü Oldukları İlkeler ve Koşullar
- 9) 50.Yılında Türkiye Bankalar Birliği ve Türkiye’de Bankacılık Sistemi “1958-2007” Kitabı
- 10) TBB Suç Gelirlerinin Aklanması ve Terörizmin Finansmanı ile Mücadelenin Önemi ve Türk Bankacılık Sisteminde Uygulama Kılavuzu
- 11) TBB 50. Genel Kurul Toplantısı, Açılış Konuşmaları, 29 Mayıs 2007
- 12) TBB 51. Genel Kurul Toplantısı, Açılış Konuşmaları, 29 Mayıs 2008
- 13) TBB Müşteri Şikayetleri Hakem Heyeti Yıllık Faaliyet Raporu, 1 Eylül 2007-14 Ağustos 2008

#### **B. Elden verilen belgeler**

Elden herhangi bir belge alınmamıştır.



## **ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI (EMO)**

### **A. Web sitesinde yer alan ve incelenen belgeler**

1. EMO Personel Yönetmeliği
2. TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Genel Kurulu Divan Tutanağı, 2008
3. EMO Ana Yönetmeliği
4. TMMOB Disiplin Yönetmeliği
5. Etik, Ahlak ve Meslek İlkeleri (On-line kitap)

### **B. Elden verilen belgeler**

1. EMO Küreselleşme Etik Kodlar ve Örgütler Kitabı
2. EMO 41. Dönem Etkinlikleri ve Görev Alan Şubeler (2008-2011 Dönemi)
3. TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri
4. EMO 39. Dönem Çalışma Raporu 2004-2006
5. EMO 40. Dönem Çalışma Raporu 2006-2008
6. EMO Onur Kurulu Kararları Özetleri, 2009
7. Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik: Türkiye’de Mühendisler Mimarlar; Ahmet Haşim Köse, Ahmet Öncü, 2000 (CD şeklinde verildi, Türkiye’deki mimar ve mühendisler üzerine bir araştırma)

## **TÜRKİYE ESNAF VE SANATKARLARI KONFEDERASYONU (TESK)**

### **A. Web sitesinde yer alan ve incelenen belgeler**

1. TESK Personel Yönetmeliği
2. TESK Etik Komisyonu Faaliyet Raporu
3. TESK Esnaf ve Sanatkar Raporu, Mevcut Durum Sorunlar Öneriler, 2008
4. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Ortak Akıl Platformu Raporu, 2008
5. Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Disiplin Kurulu Yönetmeliği
6. TESK ile Federasyonları, Birlikleri, Odaları Denetim Kurulları Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik
7. Türkiye Şoförler ve Otomobilciler Federasyonu Etik Komisyonu Raporu

### **B. Elden verilen belgeler**

1. 5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu (Kitapçık)
2. Ahi Evran ve Çağımız Esnafı Kitabı

## **TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ (TOBB)**

### **A. Web sitesinde yer alan ve incelenen belgeler**

1. TOBB Başkanı Rifat Hisarcıkıoğlu’nun 62. Genel Kurul Açış Konuşması, 2007
2. TOBB Başkanı Rifat Hisarcıkıoğlu’nun 63. Genel Kurul Açış Konuşması, 2008

3. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nde Değişim ve Dönüşüm 2005-2006
4. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu 5174
5. Oda ve Borsa Üyelerine Verilecek Disiplin ve Para Cezaları İle Disiplin Kurulu ve Yüksek Disiplin Kurulu Hakkında Yönetmelik
6. TOBB Personel İç Yönetmeliği
7. Hediyeler, Ödüller ve Taltifler 2007
8. Daha İyi Bir Gelecek, Daha İyi Bir Türkiye İçin Görüş ve Öneriler VII, 2008

#### **B. Elden Verilen Belgeler**

1. TOBB 2005-2006 Faaliyet Raporu
2. TOBB 2006 Faaliyet Raporu
3. TOBB 2007 Faaliyet Raporu
4. TOBB Y.Disiplin Kurulu Kararları İstatistiği

#### **C. Yerinde İncelenmesine İzin Verilen Belgeler**

1. TOBB Y.Disiplin Kurulu Karar Defteri (2005-2009)

### **TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ (TTB)**

#### **A. Web sitesinde yer alan ve incelenen belgeler**

1. Türk Tabipleri Birliği Genel Kurul Toplantısı, 2009 (Kamuoyuna açıklanan bilgiler)
2. Türk Tabipleri Birliği Genel Kurul Toplantı Kararları, 2008
3. TTB 55. Olağanüstü ve 56. Olağan Büyük Kongrelerinde Alınan Kararlar, 2006 ve 2007
4. Hekimlik Meslek Etiği Kuralları
5. TTB Merkez Konseyi Çalışma Raporu, 2006-2007
6. TTB Merkez Konseyi Çalışma Raporu, 2006-2008
7. TTB Etik Kurul İç Yönergesi
8. TTB Hekim ve İlaç Tanıtım İlkeleri
9. Sağlık Hizmetleri Sunumunda Reklam ve Tanıtım Kitabı
10. Tabip Odası Yazışmaları (2008 ve 2009)
11. Tıbbi Deontoloji Tüzüğü
12. Türk Tabipleri Birliği Kanunu 6023
13. Türk Tabipleri Birliği Disiplin Yönetmeliği

#### **B. Elden Verilen Belgeler**

1. TTB- Etik Bildirgeler Çalıştayı Sonuç Raporları
2. Türk Tabipleri Birliği – Disiplin Soruşturması ve Kovuşturmasında Yöntem
3. İstanbul Tabip Odası (İTO) – Sağlıkta Dönüşüm

4. İstanbul Tabip Odası 2007-2008 Çalışma Raporu
5. İTO – Hekimlik Uygulamaları Bürosu (HUB) İş Akış Şeması
6. İTO Tıbbi Deontoloji ve İyi Hekimlik
7. TTB Disiplin Yönetmeliği
8. İTO HUB İstatistikleri
9. İTO Hekimlik Uygulamalarında Soruşturma Tekniği
10. Hekimlik Meslek Etiği El Kitapçığı
11. HUB Şikâyet Kayıt Formu

## EK 5: Görüşme Formu

### KAMU KURUMU NİTELİĞİNDEKİ MESLEK KURULUŞLARI ÇALIŞANLARINDA ETİK İLKE, YAKLAŞIM VE UYGULAMAYA YÖNELİK GÖRÜŞ VE TUTUMLARI GÖRÜŞME FORMU

1. Size göre kamu kesiminin etik ile ilgili en önemli problemleri nelerdir?
2. Size göre kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında karşılaşılan etik ile ilgili en önemli problemler nelerdir?
3. Kurumunuzda karşılaşılan etik ile ilgili en önemli problemler nelerdir?
4. Kurumunuzun oryantasyon kitapçıklarında, eğitim kitapçıklarında ya da diğer yazılı materyallerinde etik ilke, kural ve prosedürler yer alıyor mu?
5. Sizce kurumunuzda;
  - a) Etik davranışları etkileyen kurum içi faktörler neler olabilir?
  - b) Etik olmayan davranışları etkileyen kurum içi faktörler neler olabilir?
6. Sizce kurumunuzda;
  - a) Etik davranışları etkileyen kurum dışı faktörler neler olabilir?
  - b) Etik olmayan davranışları etkileyen kurum dışı faktörler neler olabilir?
7. Kurumunuzda size verilmiş olan etik eğitiminin niteliği hakkında aşağıdakilerden hangisi/hangileri **geçerlidir**?
  - ( ) Oryantasyon eğitiminin bir konusu olarak değinildi
  - ( ) Farklı eğitim konuları içinde "etik"ten genel olarak söz edildi
  - ( ) "İş etiği" başlıklı bir eğitim semineri olarak yarım gün verildi
  - ( ) "İş etiği" başlıklı bir eğitim semineri olarak bir gün (ya da daha uzun) verildi
  - ( ) "Mesleki etik/Meslek ahlakı" başlığı altında bir seminerin içinde verildi
  - ( ) "Mesleki etik/Meslek ahlakı" olarak ayrı bir eğitim olarak verildi
  - ( ) Diğer

8. Sizce kurumunuzda etik ilke, davranış ve uygulamaların tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi için **kurum içi** ne tür çalışmalar yapılmalıdır?
9. Kurumunuzda Etik Komisyonu var mı? Varsa kaç üyeden oluşuyor? Görevleri ve yetki alanı nedir? Yapmış olduğu faaliyetlerden, etkinliklerden bahsedip, biraz bilgi verebilir misiniz?
10. Kurumunuzda etik denetimi yapılıyor mu, ilgili bir merci var mı? Merci ile ilgili bilgi vermelerini sağlayalım.
11. Sizce kurumunuzda etik ile ilgili en hassas olunan konular nelerdir?
12. Sizce kurumunuzda etik ile ilgili önemi görece düşük olan konular hangileridir?
13. Kurumunuzda etik ve uyum konularından sorumlu bir üst düzey yetkili bulunuyor mu?
14. Kurumunuz içinde başarı ve olumlu imaj için etik vazgeçilmez midir? Etik davranışın teşviki için kurumda ödüllendirme mevcut mudur?

## EK 6: Anket Formu

### KAMU KURUMU NİTELİĞİNDEKİ MESLEK KURULUŞLARINDA ÇALIŞANLARIN ETİK İLKE, ETİK YAKLAŞIM VE UYGULAMASINA YÖNELİK GÖRÜŞ VE DEĞERLENDİRMELERİ

Avrupa Birliği Mali İşbirliği çerçevesinde Avrupa Konseyi ve T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun birlikte yürütmekte olduğu "Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi" kapsamında yürütülen araştırmaların bir parçası olan bu anket çalışmasının temel amacı; kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında etik ilke ve etik yaklaşımlarının saptanmasıdır. Çalışmadan elde edilecek veriler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının etik anlayışlarını tespit etme konusunda yardımcı olacaktır. Ayrıca bu araştırma ile mesleki kurumlarımızda işleyen bir etik modeli geliştirmenin olanaklılığı test edilecektir.

\* Ankette yer alan **kişisel yanıtlarınız** hiçbir kişi veya kurumla **kesinlikle paylaşılmayacaktır**.

\* Lütfen anketteki soruları "olması gerektiği gibi" değil "siz nasıl görüyorsunuz" ise o şekilde yanıtlayınız. Tüm soruları sizin bakış açınızdan **samimiyetle cevaplamamız** araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği için son derece önemlidir.

\* Eksik doldurulan formlar istatistiki açıdan değerlendirmelere alınamayacağı için, lütfen **tüm soruları** cevaplamaya çalışınız.

Zaman ayırıp katıldığınız ve soruları samimi ve içtenlikle cevapladığınız için çok teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Refika BAKOĞLU DELİORMAN  
Marmara Üniversitesi

Ayşe ÜSTÜNOLDU KANDEMİR  
TÜBİTAK-TÜSSİDE, Araştırmacı

Arş. Grv. N. Öykü İYİGÜN  
İstanbul Ticaret Üniversitesi

**Etik**, insanların karar ve hareketlerini yönlendiren ve bunların ahlaki bir temele göre iyi veya kötü ya da doğru veya yanlış olup olmadığını inceleyen bir disiplindir. Aşağıda yer alan anketi, “iş etiği” kavramı çerçevesinde düşünüp yanıtlamanız rica edilmektedir. Buna göre iş etiği, iş yerine ilişkin olarak neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmaktır.

**A.**

|  | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızın | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|--|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| <b>I. Aşağıda yer alan ifadelere ne derecede katıldığınızı belirterek yandaki forma işaretleyiniz.</b>   |                         |              |            |             |                        |
| 1. Çalıştığım kurum etik denetimden düzenli olarak geçmemektedir.  | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 2. Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirir.   | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 3. Çalıştığım kurumda etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmamaktadır.   | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 4. Üst yönetim, etik eğitim programlarında yer almamaktadır.   | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 5. Kurumum etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim programına sahip değildir.  | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 6. Çalıştığım kurum, etik konularıyla ilgilenen bir etik komite ya da takıma sahip değildir.   | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 7. Çalıştığım kurumda kötü yönetim uygulamalarını engellemek için güçlü bir etik kültürü yaratmaya yönelik eğitim programları vardır.                          | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 8. Üst yönetim, kurumumda dürüstlük üzerine kurulu bir kültür geliştirmiştir.  | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 9. Üst yönetim, kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır.   | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 10. Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır.  | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 11. Üst yönetim, çalışanlarının etik dışı ya da yasa dışı verdiği kararlarla ilgili olarak sorumluluk almaktadır.  | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 12. Üstler ve astlar arasında etik çatışma ve ikilemler açıkça tartışılabilmektedir.   | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 13. Çalıştığım kurumda bazı çalışanların şüphe uyandıran bir takım davranışlarına izin verilmektedir, çünkü örgüt hedeflerini gerçekleştirmede başarılıdırlar. | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 14. Kurumumda iyi verilmiş etik kararlar için herhangi bir ödül yoktur.  | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 15. Kurumumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır.   | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |
| 16. Üst yönetim, kurumumuzun toplumun genel refahını ve hayat kalitesini yükseltmeye yardımcı olması gerektiğine inanmaktadır.                                 | 1                       | 2            | 3          | 4           | 5                      |

| <b>II. Aşağıda yer alan etik ile ilgili ifadelere ne ölçüde katıldığınızı yandaki bölüme işaretleyiniz.</b>                 | <b>Kesinlikle katılmıyorum</b> | <b>Katılmıyorum</b> | <b>Kararsızın</b> | <b>Katılıyorum</b> | <b>Kesinlikle katılıyorum</b> |
|---|--------------------------------|---------------------|-------------------|--------------------|-------------------------------|
| 1. Uzun vadede etik, iyi iş yapmaktır   | 1                              | 2                   | 3                 | 4                  | 5                             |
| 2. Etik ile ilgili konularda doğru olanı bilmek, doğru olanı yapmaktan daha kolaydır.                                       | 1                              | 2                   | 3                 | 4                  | 5                             |
| 3. Sıradan bir yönetici iki etik standarda sahiptir: Biri özel hayatı, diğeri de iş hayatı ile ilgili etik standartlarıdır. | 1                              | 2                   | 3                 | 4                  | 5                             |
| 4. İş dünyasında etik kararlar vermek, yüksek düzeydeki rekabet baskısı yüzünden zordur.                                    | 1                              | 2                   | 3                 | 4                  | 5                             |
| 5. Hem etik olmak hem de karlı olmak birlikte yürümektedir.   | 1                              | 2                   | 3                 | 4                  | 5                             |
| 6. Bir yönetici, ülkenin yasal düzenlemelerine bağlı kaldıkça etik davranmış olmaktadır.                                    | 1                              | 2                   | 3                 | 4                  | 5                             |
| 7. Yöneticinin en önem verdiği konu kar elde etmek olduğu için etik, ikinci derecede öneme sahiptir                         | 1                              | 2                   | 3                 | 4                  | 5                             |

| <b>III. Kurumunuzda aşağıdaki uygulamaları ne sıklıkta gözlemlemektesiniz?</b>                                   | <b>Asla</b> | <b>Çok az</b> | <b>Bazen</b> | <b>Sıklıkla</b> | <b>Her zaman</b> |
|--|-------------|---------------|--------------|-----------------|------------------|
| 1. Kişisel çıkarları kurumun çıkarlarından üstün tutma   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 2. Çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.) | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 3. Görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 4. Yolsuzluk   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 5. Çalışanlara yalan söyleme   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 6. Adam kayırma  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 7. Hırsızlık   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 8. İyi ve kaliteli hizmet sunmama  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 9. İş çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmama  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 10. Kamu malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 11. Kuruma ait gizli bilgilerin açığa çıkarılması  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 12. Açıklık/şeffaflık  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 13. Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi/ açığa çıkarması   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 14. Dokümanlar üzerinde değişiklik yapmak  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 15. Harcama hesaplarının şişirilmesi   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 16. Tanıdıkları/yakınları işe alma   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 17. Rüşvet alma/verme  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 18. Hediye alma/verme  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 19. Cinsel taciz   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 20. Çevreye zarar vermek/kirletmek   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 21. Kendini üstün görüp diğerlerini hiçe sayma kültürü   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 22. Diğer (Lütfen belirtiniz):.....  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |



| <b>IV. Sizce kurumunuzda etik konusuna ilişkin aşağıdaki ifadelerin üzerinde ne sıklıkta durulmalıdır?</b>       | <b>Asla</b> | <b>Çok az</b> | <b>Bazen</b> | <b>Sıklıkla</b> | <b>Her zaman</b> |
|--|-------------|---------------|--------------|-----------------|------------------|
| 1. Kişisel çıkarları kurumun çıkarlarından üstün tutma   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 2. Çalışanlar arasında ayrımcılık (Yaş, cinsiyet, fiziki özellikler, kültürel, sosyo-ekonomik farklılıklar, vs.) | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 3. Görev ve pozisyonu kullanarak menfaat sağlama   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 4. Yolsuzluk   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 5. Çalışanlara yalan söyleme   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 6. Adam kayırma  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 7. Hırsızlık   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 8. İyi ve kaliteli hizmet sunmama  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 9. İş çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmama  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 10. Kamu malının/hizmetinin şahsi işler için kullanılması  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 11. Kuruma ait gizli bilgilerin açığa çıkarılması  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 12. Açıklık/şeffaflık  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 13. Çalışanların yanlış uygulamaları dile getirmesi/ açığa çıkarması   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 14. Dokümanlar üzerinde değişiklik yapmak  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 15. Harcama hesaplarının şişirilmesi   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 16. Tanıdıkları/yakınları işe alma   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 17. Rüşvet alma/verme  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 18.Hediye alma/verme   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 19. Cinsel taciz   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 20. Çevreye zarar vermek/kirletmek   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 21. Kendini üstün görme, başkalarını hiçe sayma  |             |               |              |                 |                  |
| 22. Diğer (Lütfen belirtiniz):.....  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| <b>V. Sizce aşağıda yer alan ifadeler yöneticilerin etik olmayan karar vermelerinde ne derece etkilidir?</b>     | <b>Asla</b> | <b>Çok az</b> | <b>Bazen</b> | <b>Sıklıkla</b> | <b>Her zaman</b> |
| 1. Hırs ve kişisel kazanma isteği  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 2. Kurumun etik konusunda yazılı politika ve kurallarının bulunmaması  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 3. Kişisel tutarsızlık   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 4. Toplumun ahlaki yapısı  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 5. Ülkenin adalet sisteminin işlerliği   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 6. Kurumdaki üstlerin/yöneticilerin davranışları   | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 7. Ülkenin politik yapısı  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 8. Kamudaki etik anlayışı  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 9. İş arkadaşlarının davranışları  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 10. Yandaş yaratarak daha güçlü olma isteği  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 11.Kurumun kültürünün yöneticileri yetiştirme tarzı  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 12. Kurumun kültürünün yöneticileri atama/yükseltme tarzı  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |
| 13.Diğer (Lütfen belirtiniz).....  | 1           | 2             | 3            | 4               | 5                |

**B. 1.** Sizce kurumunuz, işe alım sürecinde adayların doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık gibi ahlaki (etik) değerlerine **dikkat** ediyor mu?

( ) Evet (Soru 2'ye geçiniz)

( ) Hayır (Soru 3'e geçiniz)

( ) Emin değilim (Soru 3'e geçiniz)

**2.** İşe alımda adayların etik değerlerinin tespiti sizce **nasıl** gerçekleştiriliyor? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

a) Sorular sorarak

b) Hareket ve tavırlarına dikkat ederek

c) Referans verdiği kişilerin iş yaşantılarını göz önünde bulundurarak

d) Yazılı bir testten geçirerek

e) Önceden tasarlanmış bir örnek olay karşısında nasıl davranacağını sorarak

f) Diğer (belirtiniz): .....

**3.** Sizce işe alım sürecinde adayların etik değerlerinin tespit edilmesi **gerekli midir?**

( ) Evet

( ) Hayır

( ) Emin değilim (Soru 5'e geçiniz)

**4.** Sizce işe alım sürecinde adayların etik değerlerinin tespiti **neden** gereklidir?

Lütfen en önemliden başlayarak sıralayınız.

1 .....

2 .....

3 .....

| 5. Sizce kurumunuz, işe alım sürecinde adaylarda aşağıdaki hangi özelliklere ne kadar önem vermektedir? | Asla | Çok az | Bazen | Sıklıkla | Her zaman |
|---|------|--------|-------|----------|-----------|
| 1. İletişim becerileri  | 1    | 2      | 3     | 4        | 5         |
| 2. Deneyim  | 1    | 2      | 3     | 4        | 5         |
| 3. Kurumda bir tanıdığının olup olmaması  | 1    | 2      | 3     | 4        | 5         |
| 4. Eğitim durumu  | 1    | 2      | 3     | 4        | 5         |
| 5. Nüfuzlu birinin yakınının olup olmaması  | 1    | 2      | 3     | 4        | 5         |
| 6. Ahlaki (etik) değerler (Doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık vb.)  | 1    | 2      | 3     | 4        | 5         |
| 7. Mesleki bilgi ve beceriler   | 1    | 2      | 3     | 4        | 5         |
| 8. Aile ilişkileri  | 1    | 2      | 3     | 4        | 5         |
| 9. Mesleki açıdan geleceğe dönük hedefleri  | 1    | 2      | 3     | 4        | 5         |
| 10. Motivasyon düzeyi   | 1    | 2      | 3     | 4        | 5         |

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 11. Analitik düşünme becerisi          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Sorun çözme yeteneği               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Diğer (Lütfen belirtiniz<br>.....) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### C. DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek ( ) Diğer

2. Yaşınız: .....

3. Eğitim durumunuz: ( ) 1. Kademe ilköğretim ( ) 2. Kademe ilköğretim ( ) Lise  
( ) Yüksek Okul ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora

4. Toplam çalışma süreniz (Şimdiye kadar çalıştığınız tüm işler dahil): .....yıl

(Bir yıldan az süre için: .....ay)

5. Halen görev yapmakta olduğunuz kurumdaki çalışma süreniz: .....yıl / (Bir yıldan az süre için: ....ay)

6. Kurumunuzda görev aldığınız birim nedir? Lütfen belirtiniz.....

7. Şu anki pozisyonunuz: ( ) Uzman ( ) Uzman Yardımcısı ( ) Memur ( ) Şef ( ) Müdür

( ) Müşavir ( ) Müfettiş ( ) Kurul Üyesi ( ) Diğer  
belirtiniz.....

8. Görev aldığınız birimde çalışan kişi sayısı:.....

9. Son olarak kurumunuzda ortaya çıkan ve etik konusu ile ilgili olduğunu düşündüğünüz bir hikâyeyi kısaca paylaşır mısınız?

**Anketimiz bitmiştir, zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.**