



T.C.

**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ BİLİM DALI**

**TÜRK POLİS TEŞKİLATINDA ETİK ALGISI:
AMPİRİK BİR ÇALIŞMA**

(DOKTORA TEZİ)

Hakan İNANKUL

BURSA-2013



T.C.

**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ BİLİM DALI**

**TÜRK POLİS TEŞKİLATINDA ETİK ALGISI:
AMPİRİK BİR ÇALIŞMA**

(DOKTORA TEZİ)

Hakan İNANKUL

Danışman:

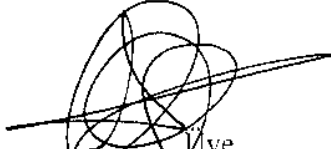
Prof. Dr. Bekir PARLAK

BURSA-2013

TEZ ONAY SAYFASI

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE


Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim Bilimleri Bilim Dalında 711015005 numaralı Hakan İNANKUL'un hazırladığı "Türk Polis Teşkilatında Etik Algısı: Ampirik Bir Çalışma" konulu Doktora Tezi ile ilgili tez savunma sınavı 15 / 08 / 2013 günü saat 15.30-17.00 saatleri arasında yapılmış, sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin başarılı / başarısız olduğuna oybirliğiyle / oyçokluğuyla karar verilmiştir.



(Tez Danışmanı ve Sınav Kom. Başkanı)

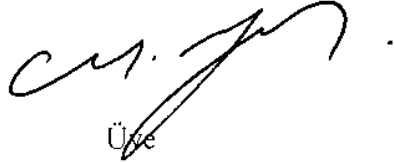
Prof. Dr. Bekir PARLAK

Uludağ Üniversitesi



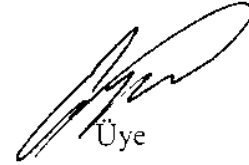
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

Uludağ Üniversitesi



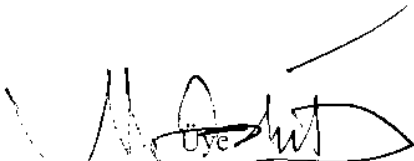
Prof. Dr. Mehmet YÜCE

Uludağ Üniversitesi



Prof. Dr. M. Ercan YILMAZ

Bahçeşehir Üniversitesi



Yrd. Doç. M. Zahid SOBACI

Uludağ Üniversitesi

15 / 08 / 2013

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Hakan İNANKUL
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Kamu Yönetimi
Bilim Dalı : Yönetim Bilimleri
Tezin Niteliği : Doktora Tezi
Sayfa Sayısı : XVI + 249
Mezuniyet Tarihi : / / 2013
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Bekir PARLAK

TÜRK POLİS TEŞKİLATINDA ETİK ALGISI: AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

Türk Polis Teşkilatında görülen her türlü yozlaşmanın, yabancılaşmanın, insan hakları ihlallerinin, hukuk dışı davranışların vb. sanıldığı gibi çok çalışmaktan, ücret yetersizliğinden, eğitimsizlikten, yasaların yeterli olmadığından, etkin denetimin yapılmadığından vb. kaynaklandığını söylemek günümüz Türkiye'sinde doğru bir görüş değildir.

2000'li yılların başından itibaren 80'li ve 90'lı yıllarda Türk polisinin çok şikâyet ettiği ağır çalışma koşulları düzeltilmiş, düşük olan maaşları artırılmış, her türlü yozlaşmanın nedeni olarak gösterilen eğitimi olması gereken seviyeye getirilmiştir.

Türk Polis Teşkilatında yapılan tüm yasal-sosyal-ekonomik düzenlemelere rağmen yozlaşmanın, yolsuzluğun, vatandaş şikâyetlerinin, insan hakları ihlallerinin vb. geçmiş yıllara göre azalsa dahi halen devam etmesinin nedeni meslek etik ilkelerinin polisler tarafından içselleştirilmemiş ve gerekliliğine inandırılmamış olmasıdır. Vicdanlara hitap etmediğiniz, etik değerleri benimsetmediğiniz sürece, yapacağınız her türlü yasal-sosyal-ekonomik düzenlemeler meslek mensuplarının işlerini hakkıyla yapmasını sağlamayacaktır. Çalışmanın ana hipotezi bu düşünce üzerine kurulmuştur.

Tezin ilk bölümünde “Etik” kavramı, kavramsal açıdan detaylı bir şekilde ele alınmıştır. İkinci bölümünde “Türk Kamu Yönetiminde Etik ve Yozlaşma” konusu, üçüncü bölümde ise “Polis Meslek Etiği” masaya yatırılmıştır. Son bölüm tamamen Türk Polis Teşkilatındaki etik algısını ölçebilecek olan alan çalışmasında ortaya çıkan bulguların analizine ayrılmıştır. Sonuç bölümünde yapılan çalışmanın değerlendirilmesi ve öneriler tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Etik, Etik Algısı, Polis Meslek Etiği, Yozlaşma, Türk Polis Teşkilatı, İnsan Hakları.

ABSTRACT

Name and Surname : Hakan İNANKUL
University : Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field : Public Administration
Branch : Administrative Science
Degree Awarded : Ph.D.
Page Number : XVI + 249
Degree Date : / / 2013
Supervisor : Prof. Dr. Bekir PARLAK

THE PERCEPTION OF ETHICS IN TURKISH NATIONAL POLICE: AN EMPIRICAL STUDY

It is not a valid argument/view - as opposed to the common assumption in today's Turkey- that any kind of corruption, alienation, violation of human rights, unlawful acts, misconducts and so on that have been experienced in Turkish national Police stem from overwork, insufficient reimbursement/benefits, lack of necessary training, inadequate legal framework, lack of effective supervision and etc.

Since the early 2000s, the back-breaking work conditions of 80s and 90s that Turkish Police members had been complaining were improved and bettered, scanty salaries-benefits were positively adjusted, and low-level of training and educational attainment-that was pinpointed the reason for corruption of police- were uplifted to almost the ideal levels.

This study mainly argues that despite all legal, social and economic corrections within Turkish National Police, the complaints of civilian citizenry, corruption, bribery, and human rights violations continue, even if these complaints have diminished when compared the past. This study also argues that the very reason of this result (continuation of above mentioned problems) bases upon the finding that Turkish police officers have not digested the ethical values of professional-occupational policing when performing their duties as well as they do not cognize, comprehend, feel and are not convinced the necessity of professional ethics. This study concludes that any legal, social, and economic reform and correction do not necessarily yield that police officers perform according to justice, rightness, fairness, and equity unless they are convinced and be sanctioned to conduct on the basis of ethics, public conscious and the sense of community.

To the aforementioned ends, this study, first, elaborates and conceptually discusses the term "ethics"; second, discusses the ethics and corruption within the framework of Turkish Public administration; third, it reviews the professional ethics of Police forces. Finally, through collection of primary data (a detailed field survey of a large and representative sample) this study analyzes the perception of ethics by the Turkish Police members and portrays its findings as well as discussing and relating them with the general literature. It ends by providing discussions on what to do, policy implications, and future research recommendations.

Keywords

Ethics, Perception of ethics, Professional police ethics, Corruption, Turkish National Police, Human rights.

ÖNSÖZ

Bir iç güvenlik birimi olarak polisin; diğer kamu görevlilerinin sahip olmadığı “yakalama”, “gözüaltına alma”, “arama”, “el koyma”, “ifade alma”, “zor kullanma” hatta gerektiği zaman silah kullanma gibi insan hak ve özgürlüklerini ilgilendiren, doğru, zamanında ve hukuka uygun kullanılmadığı zaman telafisi güç sonuçlar doğurabilen, bireylerin yaşam kalitelerini, sosyal hayatlarını, can-mal-ırz güvenliklerini doğrudan ilgilendiren yetkileri vardır. Pozitif hukuk, bu yetkileri polislerin nasıl, hangi şartlarda, hangi sınırlar içerisinde kullanacaklarını ve bunlara uymadıkları takdirde hangi müeyyidelerle karşılaşacaklarını açıkça göstermiştir. Pozitif hukukun getirdiği müeyyidelere rağmen kolluk kuvvetleri hukuk dışı davranışlar gösterebilmektedirler.

Bir mesleğin mensuplarının davranışlarını ve iş ve işlemlerini cezai müeyyidelerle, hazırlayacağınız modern-evrensel hukuk kurallarıyla, vereceğiniz eğitimle, fazla ücretle, vb. tam olarak kontrol edemezsiniz. Tüm bu hukuki-sosyal-mali düzenlemelerin yanında çalışanların vicdanlarına hitap edecek ve aynı zamanda vicdani yaptırımları olan, personel tarafından içselleştirilmiş ve sahada uygulamaya konulacak etik ilkelere de ihtiyaç vardır.

Sadece doktora tez çalışmam aşamasında değil tüm lisansüstü eğitimim boyunca bana sorgulamayı, alternatif düşünmeyi, bilimsel bakışı, akademik araştırmayı, vb. öğreten tez danışmanım Prof. Dr. Bekir Parlak’a, tezi hazırlarken somut bulgulara ulaşabilmem adına yapılan alan çalışmasının bilimsel bir formata oturtulmasında ve ortaya çıkan bulguların akademik disiplin içerisinde analiz edilmesinde hiç sıkılmadan, yorulmadan yardımını esirgemeyen tez izleme komitesi üyesi Prof. Dr. Serpil Aytaç’a ve yapılan çalışmanın bir hipoteze dayandırılması ve bu hipotezin ispatlanması noktasında akademik bilgi birikimini benimle paylaşan tez izleme komitesinin diğer üyesi Yrd. Doç. Dr. M. Zahid Sobacı’ya şükranlarımı sunuyorum.

Bu tez çalışmasının çıktılarında sosyal bilimlerde, özellikle polis bilimlerinde etik konusuyla ilgili yapılacak olan araştırmalara kaynak oluşturabilmesini, yeni çalışmalara, daha özgün düşüncelere ışık tutabilmesini ve karar alıcılara, uygulayıcılara fayda sağlayabilmesini temenni ediyorum.

İÇİNDEKİLER

	SAYFA	NO
TEZ ONAY SAYFASI.....		ii
ÖZET.....		iii
ABSTRACT.....		iv
ÖNSÖZ		v
İÇİNDEKİLER.....		vii
KISALTMALAR.....		xiv
TABLolar.....		xv
GİRİŞ.....		1

BİRİNCİ BÖLÜM

ETİK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. ETİK KAVRAMI.....		6
2. ETİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE FELSEFİ YAKLAŞIMLAR.....		8
2.1. İlkçağ Etik Felsefesi.....		9
2.1.1. Sokrates'in Etik Felsefesi.....		10
2.1.2. Platon'un Etik Felsefesi.....		11
2.1.3. Aristoteles'in (Aristo) Etik Felsefesi.....		13
2.1.4. İnsan-Haz (Hedonizm) İlişkisinde Etik Felsefesi.....		15
2.1.5. Stoacılık ve Etik Felsefesi.....		17
2.2. Ortaçağ ve Modern Dönemlerdeki Etik Felsefesi.....		18
2.2.1. Yararcılık (Utilitarizm) Kuramı ve Etik.....		18
2.2.2. Ereği-Ödevci Teoriler ve Etik.....		19

2.2.3.	Teleolojik Etik.....	20
2.2.4.	Erdem Etiği.....	20
2.2.5.	Rene Descartes (1596-1650) ve Etik Felsefesi.....	21
2.2.6.	Immanuel Kant (1724-1804) ve Etik Felsefesi.....	22
2.2.7.	William James (1842-1910) ve Etik Felsefesi.....	23
2.2.8.	George Edward Moore (1873-1958) ve Etik felsefesi.....	24
2.2.9.	Bertrand Russell (1872-1970) ve Etik Felsefesi.....	24
3.	ETİK VE DİN.....	25
3.1.	Yahudilik ve Etik.....	27
3.2.	Hıristiyanlık ve Etik.....	28
3.3.	İslam ve Etik.....	29
4.	ETİK VE AHLAK.....	30
5.	ETİK VE HUKUK.....	34
6.	ETİK VE KÜLTÜR.....	35
7.	ETİK VE DEĞERLER.....	37
8.	MESLEK ETİĞİ.....	38
8.1.	Meslek Etiğinin Tarihsel Gelişimi.....	42
8.2.	Meslek Ahlakının Temel İlkeleri.....	44
8.2.1.	Adalet.....	44
8.2.2.	Dürüstlük.....	45
8.2.3.	Sorumluluk.....	46
8.2.4.	Saygı ve Hoşgörü.....	46
8.2.5.	Demokrasi.....	46

8.2.6.	Hukuka Uygunluk.....	47
8.2.7.	Mesleki Yeterlilik.....	48
8.2.8.	Mesleki Etiğin Felsefi Boyutu.....	48
8.3.	Mesleki Etiğin Aktörleri.....	49
8.3.1.	Çalışanlar.....	50
8.3.2.	İşverenler.....	51
8.3.3.	Müşteriler.....	52
8.3.4.	Toplum.....	53
8.3.5.	Yatırımcılar.....	54
8.3.6.	Rakipler.....	54
8.3.7.	Devlet ve Kurumları.....	55
9.	ETİK LİDERLİK.....	55
10.	MESLEKİ YOZLAŞMA.....	57

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK VE YOZLAŞMA

1.	KAMU YÖNETİMİ VE ETİK.....	61
2.	KAMU YÖNETİMİNDE TEMEL ETİK DEĞERLER.....	62
2.1.	Saydamlık.....	63
2.2.	Liyakat.....	63
2.3.	Hesap Verebilirlik.....	63
2.4.	Tarafsızlık.....	64
2.5.	Doğruluk.....	64

2.6.	Kamu Görevlileri Etik Kurulu Etik Davranış İlkeleri.....	64
3.	KAMU YÖNETİMİNDE ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR.....	65
3.1.	Maddi Çıkar Üzerine Kurulu Etik Dışı Davranışlar.....	66
3.1.1.	Rüşvet.....	66
3.1.2.	Zimmet.....	67
3.1.3.	İrtikâp.....	67
3.2.	Maddi Olmayan Çıkarlar Üzerine Kurulu Etik Dışı Davranışlar.....	68
3.2.1.	Kayırmacılık.....	69
3.2.2.	Akraba Kayırmacılık.....	69
3.2.3.	Eş-Dost Kayırmacılık.....	69
3.2.4.	Siyasal Kayırmacılık.....	69
3.2.5.	Patronaj.....	69
3.2.6.	Lobicilik.....	70
4.	TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK DAVRANIŞLARI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	70
4.1.	Giriş.....	70
4.2.	Bireysel Nedenler.....	72
4.2.1.	Çıkar Çatışması.....	72
4.2.2.	Etik Çıkmazlar (Etik ikilemler).....	73
4.2.3.	Etik Değerlerindeki Farklılıklar.....	73
4.2.4.	Bencillik.....	73
4.3.	Çevresel Nedenler (Siyasal-Toplumsal-Ekonomik).....	74
4.3.1.	Devletin Siyasal Yapısının Ortaya Çıkardığı Sorunlar.....	74
4.3.2.	Bütçenin ve Araç-Gereç-Malzeme-İnsan Kaynaklarının Yetersizliği.....	75

4.3.3.	Vatandaşların Artan Beklentileri ve Talepleri.....	77
4.3.4.	Denetim Yetersizliği.....	78
4.3.5.	İdari Usul Eksikliği ve Mevzuatın Dağınıklığı.....	78
4.3.6.	Saydamlığın Eksikliği.....	79
5.	KAMU YÖNETİMİNDE ETİĞİN GEREKLİLİĞİ.....	79
6.	TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK KODLARIN OLUŞTURULMASI, YOZLAŞMAYA KARŞI YAPILAN DÜZENLEMELER.....	80
6.1.	Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Oluşumu ve Kurulun İşlevselliği.....	82
6.1.1.	5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu.....	82
6.1.2.	Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik.....	83
6.1.3.	Denetim Görevlilerinin Uyacakları Mesleki Etik Davranış İlkeleri Hakkındaki Yönetmelik.....	85
6.1.4.	Kamu Görevlileri Etik Kurulu Tarafından Çıkarılan Genelgeler...	85
6.1.4.1.	Hediye Alma Yasağı Genelgesi.....	85
6.1.4.2.	Kamu Konutlarının Tahsis İşlemlerine İlişkin Genelge...	86
6.1.4.3.	24 Kasım Öğretmenler Günü Kurul İlke Kararı.....	86
6.2.	Türk Kamu Yönetimi Etik Altyapı Hukuku.....	86
6.2.1.	T.C. Anayasa'sında Etik İle İlgili Düzenlemeler.....	86
6.2.2.	Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkındaki Kanun.....	87
6.2.3.	Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu.....	87
6.2.4.	Devlet Memurları Kanunu.....	87
6.2.5.	Türk Ceza Kanunu.....	88
6.2.6.	Bilgi Edinme Kanunu.....	88
6.2.7.	Kanunu Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun.....	89

6.2.8.	Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu.....	89
6.2.9.	Diğer Hukuki Düzenlemeler.....	89
7.	TÜRKİYE KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN SEÇİLMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİNDEKİ BENZERLERİNİN YAPISI VE İŞLEVSELLİKLERİ.....	90
7.1.	Amerika Birleşik Devletleri.....	90
7.2.	Japonya.....	92
7.3.	İngiltere.....	94
8.	YOLSUZLUKLA VE YOZLAŞMAYLA MÜCADELEDE ÖNE ÇIKAN ULUSLARARASI ÖRGÜTLERLER VE SÖZLEŞMELER.....	96
8.1.	Kamu Görevlileri İçin Uluslararası Davranış Kodları.....	96
8.2.	Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi	96
8.3.	Avrupa Dolandırıcılıkla Mücadele Bürosu	97
8.4.	OECD Yolsuzlukla Mücadele Birimi, Finansal, Mali ve Girişim İşleri Müdürlüğü	97
8.5.	Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi.....	97
8.6.	Yolsuzluğa Karşı Devletler Topluluğu.....	98
8.7.	Yolsuzlukla Mücadele Diğer Önemli Uluslararası Örgütler.....	98

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

POLİS MESLEK ETİĞİ

1.	BİR MESLEK OLARAK POLİSLİK.....	99
2.	POLİSLİK MESLEĞİNİN TARİHSEL EVRİMİ.....	100
3.	POLİSLİK MESLEĞİNİN VARLIK SEBEBİ VE GENEL ÖZELLİKLERİ.....	102
4.	BİR İÇ GÜVENLİK TEŞKİLATI OLARAK TÜRK POLİS TEŞKİLATININ KAMU YÖNETİMİNDEKİ YERİ VE KOLLUK HİZMETİ.....	103
4.1.	Genel Kolluk.....	104

4.2. Özel Kolluk.....	104
5. POLİS MESLEK ETİĞİ.....	105
5.1. Giriş.....	105
5.2. Türk Polis Teşkilatında Polis Etiği Çalışmalarının Analizi.....	106
5.3. Polislik Uygulamalarına ve Değerlerine Evrensel Bakış.....	107
5.4. Neden Polis Meslek Etiğine İhtiyaç Vardır?.....	108
5.5. Polislik Mesleğinin Evrensel İlkeleri.....	109
5.5.1. Polis Evrensel Bir Kavramdır.....	109
5.5.2. Polislik Mesleğinin Halkla Birlikte Yapılması İlkesi.....	110
5.5.3. Polisliğin Bir Meslek Kolu Olarak Kabul Edilmesi İlkesi.....	110
5.5.4. Polislik Mesleğinin Hem Bayanlar Hem de Erkekler İçin Olması İlkesi.....	110
5.5.5. Polisin Görevini Yaparken Herkese Tarafsız ve Eşit Davranması İlkesi.....	110
5.5.6. Polisin Her Zaman İyileri Koruma ve Kötülerin Karşısında Olması İlkesi.....	110
5.5.7. Polisliğin Uygarlık (şehir) Mesleği Olması İlkesi.....	110
5.5.8. Polisin Yetkisini Kötüye Kullanmama İlkesi.....	110
5.5.9. Polisin Halka Hesap Vermesi İlkesi.....	110
5.5.10. Polisin Hukuk Devletinin Polisi Olması İlkesi.....	111
5.5.11. Polisin Verimli Olması İlkesi.....	111
5.5.12. Polisliğin Açıklık İlkesi.....	111
5.5.13. Polisliğin Bir Uzmanlık Mesleği Olması İlkesi.....	111
5.5.14. Polisin Meslek Etiğine Bağlı Olması İlkesi.....	112
5.5.15. Polisin İşkence Yapmama ve Kötü Davranmama İlkesi.....	112
5.5.16. Aşırı Güç Kullanmama İlkesi.....	112

5.5.17.	Polis Kuruluşları Arasında İşbirliği İlkesi.....	112
5.5.18.	Polisin Delilden Samığa Gitme İlkesi.....	112
5.5.19.	Polisin Empatiyi Hatırda Tutması İlkesi.....	112
5.5.20.	Polis Terfilerinin Liyakate Göre Yapılması İlkesi.....	113
5.6.	Polis Meslek İlkelerinin Değerlendirilmesi.....	113
6.	POLİSLİK MESLEĞİNDE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA NEDEN OLAN FAKTÖRLERİN ANALİZİ.....	115
6.1.	Giriş.....	115
6.2.	Polis Adaylarına ve Mensuplarına Verilen Etik Eğitiminin Yetersizliği.....	116
6.3.	Sivil Toplumun Güvenlik Hizmetlerine Katılımındaki Yetersizlik.....	117
6.4.	Polis Alt Kültürü ve Oluşumu.....	118
6.4.1.	Meslek Öncesi Sosyo-Ekonomik-Kültürel Yapı.....	119
6.4.2.	Polis Öğrenciliği ve Sosyalleşme.....	120
6.4.3.	Meslek Yaşamı ve Sosyalleşme.....	121
6.4.3.1.	Şüphencilik.....	122
6.4.3.2.	Muhafazakarlık.....	122
6.4.3.3.	Erkek Personelin Bayanlara Göre Sayı Fazlalığı.....	123
6.5.	Polis Alt Kültürü ve Polis Etiği.....	123
6.5.1.	Yabancılaşma.....	124
6.5.2.	Kutsal Amaç Yozlaşması.....	125
6.5.3.	Otoriterlik.....	127
7.	AVRUPA POLİS ETİĞİ YÖNETMELİĞİ.....	127
8.	POLİS ETİĞİNE İLİŞKİN DİĞER ULUSLARARASI BELGELER VE ÖRGÜTLER.....	129
8.1.	Doğrudan Olarak Polis Etiğini İlgilendiren Uluslararası Belgeler ve Örgütler.....	129

8.1.1.	Birleşmiş Milletler Güvenlik Görevlileri Meslek Etik İlkeleri.....	129
8.1.2.	İşkence ve İnsanlık Dışı veya Küçük Düşürücü Muamele veya Cezanın Önlenmesi İle İlgili Avrupa Komisyonu.....	130
8.1.3.	Ceza Sorunları İle İlgili Avrupa Komitesi.....	130
8.1.4.	Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisinin 690 Numaralı “Polis Bildirgesi”.....	131
8.2.	Dolaylı Olarak Polis Etiğini İlgilendiren Uluslararası Belgeler ve Örgütler.....	131
8.2.1.	İrkçilik ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu.....	131
8.2.2.	Hukuk Yoluyla Demokrasi için Avrupa Komisyonu.....	132
8.2.3.	Avrupa Polis Kolejleri Derneği.....	132
8.2.4.	Uluslararası Polis Teşkilatı-INTERPOL	132
8.2.5.	Dolaylı Olarak Polis Etiğini İlgilendiren Diğer Örgütler.....	132

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK EMNİYET TEŞKİLATINDA ETİK ALGISI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

1.	ARAŞTIRMANIN TANITIMI.....	134
1.1.	ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ.....	134
1.2.	ARAŞTIRMANIN AMACI.....	135
1.3.	ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	135
1.3.1.	Katılımcılar.....	135
1.3.2.	Araştırma Evreni ve Örneklemi.....	136
1.3.3.	Araştırma Araçlarının Belirlenmesi.....	136
1.3.4.	Anketin Uygulanması.....	137

1.3.5.	Verilerin Toplanması.....	138
1.4.	ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	138
1.5.	ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	139
2.	ARAŞTIRMA BULGULARI VE ANALİZLERİ.....	140
2.1.	Nicel (Anket) Araştırmanın Bulguları ve Analizi.....	140
2.1.1.	Yapılan Anketin Güvenirlilik Analizi	141
2.1.2.	Ankete Katılanların Demografik Yapısı.....	143
2.1.3.	Her Bir Bölümün Etik Algısı Analizi Ve Anket Soruları.....	147
2.1.4.	Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Bulguların Analizi.....	153
2.1.4.1.	Etik Algısının Düşüklüğünün Analizi.....	154
2.1.4.2.	“Yüce Amaç Yozlaşması” Sorun Olmaktan Çıkmıştır.....	159
2.1.4.3.	Türk Polisinde Genel Anlamda Eğitim Sorunu Yoktur.....	164
2.1.5.	Bulguları İtibariyle Öne Çıkan Bazı Soru Maddelerinin Analizi.....	164
2.1.5.1.	Mesleğini Sevenlerin ve Sevmeyenlerin Etik Algısı.....	165
2.1.5.2.	Maddi Yozlaşma Algısının Analizi.....	167
2.1.5.3.	Meslektaş Koruma-Dayanışma Algısının Analizi.....	170
2.1.6.	Personelin Disiplin Durumunun Algı Analizi.....	173
2.1.7.	Şüpheliye İşkencenin, Kötü Muamelenin vb. Tamamen Bittiğini Gösteren Bulguların Analizi.....	178
2.1.8.	Ast-Üst İlişkilerinin Analizi.....	180
2.1.9.	Öne Çıkan Bazı Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Analizi.....	181
2.2.	Nitel Araştırmanın Analizi.....	183
2.2.1.	Etik Algısının Düşüklüğü Problemi.....	183
2.2.2.	Stres algısının Yüksek Çıkması Problemi.....	186

2.2.3.	Maaş Taltiflerinin Verilmesinde İzlenen Yol Problemi.....	188
2.2.4.	Yüce Amaç Yozlaşması Hakkındaki Görüşler.....	189
2.2.5.	Meslektaş Dayanışması ve Kurumsal Paranoya Hakkındaki Görüşler.....	190
2.2.6.	Üste Selam Vermekten Kaçınma Problemi.....	191
2.2.7.	Gece Görevinde Uyuma Problemi.....	192
2.2.8.	Atamalarda Hatırı Sayılır Kişileri Aramaya Koyma Problemi.....	193
3.	GENEL DEĞERLENDİRME.....	194
	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	199
	KAYNAKLAR.....	214
	EKLER.....	233
	ÖZGEÇMİŞ.....	245

KISALTMALAR

Kısaltma	Bibliyografik Bilgi
a.e.	Aynı eser
a.g.e.	Adı Geçen Eser
a.g.m.	Adı Geçen Makale
a.g.tz.	Adı Geçen Tez
AİHS	Avrupa insan Hakları Sözleşmesinde
APEY	Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği
a.y.	Aynı yer
BM	Birleşmiş Milletler
c.	Cilt
çev.	Çeviren
der.	Derleyen
ed.	Editör
GRECO	Yolsuzluğa Karşı Devletler Topluluğu
haz.	Hazırlayan
md.	Madde
MOBESE	Mobil Elektronik Sistem Entegrasyonu
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OGE	Amerika Birleşik Devletleri Kamu Etik Dairesi
OLAF	Avrupa Dolandırıcılıkla Mücadele Bürosu
POMEM	Polis Eğitim Merkezi
PMYO	Polis Meslek Yüksek Okulu
PUMA	Kamu Yönetimi ve Yönetişime Kalkınma Programı
s.	Sayfa
ss.	Sayfadan sayfaya
ty.	Basım tarihi yok
vb.	Ve benzeri
vs.	Vesaire
TÜPEK	Türk Polisi Etik Kuralları
UNCAC	Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi
y.y.	Basım yeri yok

TABLÖLAR

	SAYFA NO
TABLO 1. Ana Kütöe Büyüklükleri ve Güvenilirlik Seviyesine Göre Örnekleme Hacimlerinin Belirlenmesi.....	136
TABLO 2. Birinci Bölüm Güvenirlilik Analizi.....	141
TABLO 3. İkinci Bölüm Güvenirlilik Analizi.....	141
TABLO 4. Üçüncü Bölüm Güvenirlilik Analizi.....	142
TABLO 5. Tüm Anketin Güvenirlilik Analizi.....	142
TABLO 6. Katılımcıların Demografik Değişkenleri.....	143
TABLO 7. Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları.....	143
TABLO 8. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları.....	143
TABLO 9. Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	144
TABLO 10. Araştırmaya Katılanların Eğitim durumlarına Göre Dağılımları.....	144
TABLO 11. Araştırmaya Katılanların Meslekte Bulunma Sürelerine Göre Dağılımları.....	144
TABLO 12. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımları.....	145
TABLO 13. Araştırmaya Katılanların Mesleğini Sevip/Sevmediğine Göre Dağılımları.....	145
TABLO 14. Üç Bölümün Toplamında Geçerli ve Geçersiz Olan Cevapların Dağılımı.....	147
TABLO 15. Üç Bölüme Ait Her Bir Bölüm İçin Ayrı Ayrı Etik Algısı Dağılımı.....	147
TABLO 16. Birinci Bölüm Soru Maddeleri.....	147
TABLO 17. Birinci Bölüm Etik Algısı Analizi.....	148
TABLO 18. İkinci Bölüm Soru Maddeleri.....	149
TABLO 19. İkinci Bölüm Etik Algısı Analizi.....	151

TABLO 20. Üçüncü Bölüm Soru Maddeleri.....	151
TABLO 21. Üçüncü Bölüm Etik Algısı Analizi.....	153
TABLO 22. Üç Bölüme Ait Her Bir Bölüm İçin Ayrı Ayrı Etik Algısı Analizi.....	154
TABLO 23. “Teşkilatımızda Huzurlu, Güvenli, Endişesiz, Stressiz Bir Ortam Vardır” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	155
TABLO 24. “Kurumda Maaş Taltiflerinin Verilmesinde İzlenen Yol Etik Kurallara Uygundur” Sorusuna Verilen Cevapların Anal.....	156
TABLO 25. “Özellikle müdürlerin hizmet otosunu özel işlerinde kullanması” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	157
TABLO 26. “İl İçi Ve İl Dışı Atama ve Yer Değiştirmelerde Hatırı Sayılır Kişileri Araya Koyma” Sorusuna Verilen Cevapların Anal.....	158
TABLO 27. “Suçluyu Yakalamak Veya Suçu Ortaya Çıkarmak Adına Eğer Tek Yol Yasanın Dışına Çıkmak İse Tereddüt Etmeden Yasa Dışına Çıkarım” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	160
TABLO 28. “Suçluyu Yakalamak Veya Suçu Ortaya Çıkarmak Adına Eğer Tek Yol Yasanın Dışına Çıkmak İse Tereddüt Etmeden Yasa Dışına Çıkarım” Sorusuna Verilen Cevapların Genel Algı Ortalamasının Analizi.....	161
TABLO 29. “Polis Kanunları Uygulamak ve Suçluları Yakalamak Adına Bazen Hukuk Dışına Çıkabilir” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	161
TABLO 30. “Polis Kanunları Uygulamak ve Suçluları Yakalamak Adına Bazen Hukuk Dışına Çıkabilir” Sorusuna Verilen Cevapların Genel Algı Ortalamasının Analizi.....	162
TABLO 31. “Polislik Bir Oyundur ve Bu Oyunda Kural Tanımayanlarla Mücadele Vardır. Bu Anlamda Polis de Oyunun Gereği Olarak Kuralların Dışına Çıkabilmelidir” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	163
TABLO 32. “Polislik Bir Oyundur ve Bu Oyunda Kural Tanımayanlarla Mücadele Vardır. Bu Anlamda Polis de Oyunun Gereği Olarak Kuralların Dışına Çıkabilmelidir” Sorusuna Verilen Cevapların Genel Algı Ortalaması Analizi.....	164
TABLO 33. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeylerinin Dağılımları.....	164
TABLO 34. Katılımcıların Mesleğini Sevip/Sevmediğinin Analizi.....	166
TABLO 35. Üç Bölüme Ait Tüm Katılımcıların Her Bir Bölüm İçin Ayrı Ayrı Etik Algısı Analizi.....	166
TABLO 36. Mesleğini Sevenlerin Üç Bölüme Göre Ait Etik Algısı Analizi.....	167
TABLO 37. Mesleğini Sevmeyenlerin Üç Bölüme Göre Etik Algısı Analizi.....	167

TABLO 38. “Polisle İşi Biten Vatandaşın Yemek İkramını Kabul Etme” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	168
TABLO 39. “Ekip Otosuna Vatandaşın Gelen Çay İkramını Kabul Etme” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	169
TABLO 40. “İş Sahiplerinden Gelen Hediyeyi Kabul Etme” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	170
TABLO 41. “Kanun Dışına Çıkan Meslektaşım Dahı Olsa Hukuki Süreci İşletirim” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	171
TABLO 42. “Eğer Konu Çok Ciddi Değil İse Meslektaşımı Korurum” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	172
TABLO 43. “Polis Birimlerine (Özellikle Polis Merkezlerine) Gelen Bayanlara Uygun Olmayan Özellikle Cinsel İçerikli Sözler Söyleme Veya Daha Sonra Görüşebilmek İçin Alt Yapı Hazırlama” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	173
TABLO 44. “Hasta Olmadan İstirahat Raporu Alma” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	174
TABLO 45. “Göreve Zamanında Gelip Zamanında Ayrılmama” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	175
TABLO 46. “Arkadaşlar Arasında Argo Konuşma” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	176
TABLO 47. “Gece Görevinde Geç Saatlerde Uyuma” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	177
TABLO 48. “Suçluyu Yakalamak Veya Suçu Ortaya Çıkarmak Adına Eğer Tek Yol Yasanın Dışına Çıkmak İse Tereddüt Etmeden Yasa Dışına Çıkarım” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	179
TABLO 49. “Teşkilatımızda Yöneticinin Astına Karşı Hukuk Dışı Tavrına Veya İşlemine Karşı Yeterli Mekanizmalar Vardır ve Bu Mekanizmalar Doğru, Tarafsız Bir Şekilde İşler” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	180
TABLO 50. “Üstler Görmediği Sürece Onlara Selam Vermekten Kaçınma” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi.....	181
TABLO 51. “Ekip Otosuna Vatandaşın Gelen Çay İkramını Kabul Etme” İle “İş Sahiplerinden Gelen Hediyeyi Kabul Etme” Değişkenleri Arasındaki İlişkinin Analizi (Korelasyon).....	182
TABLO 52. “Bölüm1 Etik Algısı İle Bölüm 2 Etik Algısı Arasındaki İlişkinin” Analizi (Korelasyon).....	183

GİRİŞ

Felsefeciler, filozoflar, sosyal bilimciler yüzyıllardır neyin iyi, neyin kötü, hangi tür eylemlerin yapılmasının doğru, hangilerinin yanlış olduğu, neyin değerli, neyin değersiz olduğu gibi sorulara cevap aramışlardır. Bu sorulara verilen değişik cevaplar, farklı etik yaklaşımların, farklı etik ekollerin ve farklı etik tanımların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yunanca “ethos” sözcüğünden türetilen, toplum tarafından ortaya konulmuş ahlaki ilkeler ve değerler olarak tanımlanabilen, üzerinde uzlaşmış tek bir tanımı olmayan etik kavramı, Türk Dil Kurumu (TDK)’nun Büyük Türkçe Sözlüğü’nde “ödev”, “sorumluluk”, “erdem” gibi kavramları analiz eden “doğruluk” veya “yanlışlık” ile “iyi” veya “kötü” kavramlarıyla ilgili ahlaki yargıları ele alan, “ahlaki eylem”in doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini araştıran felsefenin bir dalı olarak ifade edilmektedir.

Türk Polis Teşkilatında görülen yozlaşmanın, yabancılaşmanın, erken ölümlerin, insan hakları ihlallerinin, hukuk dışı davranışların vb. sanıldığı gibi çok çalışmadan, ücret yetersizliğinden, eğitimsizlikten, polis alt kültüründen, sağlıksız meslek içi sosyalleşmeden, yasal yetersizlikten vb. kaynaklandığını söylemek günümüz Türkiye’inde çok doğru bir ifade olmaz. Tüm bu sorunların merkezinde, meslek etik değerlerinin Türk Emniyet Teşkilatı mensuplarınca içselleştirilmemesi ve yeterince öneminin anlaşılması yatmaktadır. Çalışmanın hipotezi bu felsefe üzerine kurulmuştur.

Bu çalışmanın *ana hipotezi*, “Polislerin muhtemel yanlış tutum ve davranışlarının temelinde polis meslek etik ilkelerinin mensuplarca yeterince içselleştirilememiş ve uygulamaya geçirilememiş olması yatmaktadır” düşüncesidir. Çalışmanın ana hipotezini destekleyen alt hipotezler de bulunmaktadır. Bunlar; “Yozlaşma ile etik algısı düşüklüğü arasında doğrudan bir ilişki olduğu”, “Yüce amaç yozlaşması varsayımının günümüz Türk Polis Teşkilatında geçerliliğinin kalmadığı”, “Polisin etik dışı davranışlarıyla genel eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı”, “Personelin kurumun iş ve işlemlerini etik bulmadığı ve yine personelin kurum ile kendi etik algıları arasında farklılıklar bulunduğu” ve “Personelin mesleği sevip sevmemesiyle etik algısı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu” düşünceleridir. Bu hipotezler bu araştırmada alan çalışmasıyla, bilimsel verilere dayalı olarak, akademik araştırma formatında ve bilimsel analiz yöntemleri kullanılarak ispatlanmaya çalışılmıştır.

1980’li ve 1990’lı yıllarda 12-12 çalışan personel artık 2000’li yıllar Türk Polis Teşkilatında, 12-24 hatta bazı illerde 8-24 sisteminde çalışmaya başlatılarak çalışma şartları düzeltilmiştir. Yine bu yıllarda polis olmak için yarışan her iki adaydan biri polis memuru olabilirken şimdi her on adaydan biri polis memuru olabilmektedir. Yani polis adaylarının sayısı artmış bu da kurumun polislik mesleğine daha uygun aday seçebilmesinin önünü açmıştır. Polis meslek yüksekokullarının eğitim süresi bir yıldan iki yıla çıkarılmıştır. Polis Koleji’ne girebilen her bir öğrenci emsalleri içerisinde yüzde hatta binde birlik dilimlerde dir. Polis Akademisine başlayan adayların üniversitelere giriş puan ortalamaları Siyasal Bilimler Fakültelerinin, Hukuk Fakültelerinin vb. üzerine çıkmıştır. Türk Polis Teşkilatındaki lisans mezunlarının oranı dünya polislerinin çok üzerindedir.

Yine 1980’li ve 1990’lı yıllarda yaklaşık 300 dolar olan bir polis memuru maaşı bugün 1800 dolara yaklaşmıştır. Maaşının yarısına yakını oturduğu ev için kira ödeyen bir polis artık maaşının beşte biriyle daha iyi evde oturur hale gelmiştir. Türk polisinin yaşam standardı ülkedeki ekonomik gelişmelerle beraber batılı meslektaşlarının üzerine çıkmıştır.

Dünyanın hiçbir ülkesinde polis memuru olabilmek için iki yıl kadar uzun bir ön lisans eğitimi verilmemektedir. Dünyanın hiçbir yerinde polisler sekiz saat çalışıp yirmi dört saat istirahat etmemektedir ve dünyanın çok az ülkesindeki polisler Türk polisinin sosyal-ekonomik refah seviyesine sahiptir. Bu ve benzeri olumlu yöndeki düzeltilmeler sonrasında Türk Polis Teşkilatında görülen veya görülmesi muhtemel yozlaşmanın, verimsiz çalışmaların, insan hakları ihlallerinin, yere düşen vatandaşa tekme atmaların vb. tamamen çalışma koşullarına, eğitimsizliğe, ücret yetersizliğine dayandırılması gerçekçi değildir. Tüm bu sorunların temelinde büyük oranda etik değerleri benimsememiş, içselleştirmemiş, mesleki etik değerlerin gerekliliğine inanmamış meslek mensuplarının davranışları, iş ve işlemleri yatar. Bu durum tüm meslek kolları için geçerlidir. Eğer yapılan yasal düzenlemeler, alınan üniversite eğitimleri veya iyileştirilen özlük hakları bir mesleğin mensuplarının davranışlarını gerektiği gibi hukuk içerisinde profesyonelce yaptırılabilseydi, hasta olmayanlara istirahat raporu veren doktorların, suç örgütüne karışmış belediye çalışanlarının, kendi öğrencisine özel ders veren öğretmenlerin, rüşvet alan polislerin, değişik suç teşekküllerine girmiş kamu görevlilerinin vs. günümüz dünyasında hiç olmaması gerekirdi.

Her bir meslek kolunda o mesleğe özgü meslek etik ilkelerinin oluşturulmuş olması ve çalışanların bu ilkelere inanmış olması, onların işini daha verimli ve olması gerektiği gibi yapmasını sağlayacağı gibi mutlu, stressiz bir hayat sürebilmelerine de yardımcı olacaktır. Bir mesleği icra edenlerin yapacağı işler hem hukuk kurallarıyla düzenlenmeli ve denetlenmeli hem de o mesleğe özgün etik ilkelerin o meslek mensupları tarafından yapacakları her türlü davranış, iş ve işlemlerde harfiyen uygulaması gerekir.

Her bir doktora tezinin nihai amacı ortaya çıkan ürünün özgün olması, benzerlerinden farklı olması ve bilim dünyasına biraz da olsa yenilik getirebilmesidir. Bu çalışma, bu amaçlar doğrultusunda uzun uğraşlar sonunda hazırlanmıştır. Sosyal bilimlerde yapılan bir araştırmanın kuvvetli bir teorik çalışmadan sonra alan çalışmasıyla desteklenmesi ve bütünleştirilmesi ortaya çıkan çıktının kalitesini artırabilmek adına oldukça önemlidir. Bu gerçekten hareketle bu çalışma oldukça kapsamlı bir alan çalışmasına dayandırılmıştır. Tamamen alana dönük sorulardan oluşan ve titizlikle hazırlanan anket soruları, Türkiye'nin hemen her şehrinden ve polis teşkilatının hemen her biriminden Ankara Elmadağ Polis Meslek Yüksek Okuluna sekiz ay süren komiser yardımcılığı kursu için gelen polis memurları üzerinde uygulanmıştır.

Çalışmanın “*amacı*”, Türk Emniyet Teşkilatındaki etik algısını ölçebilmektir. Gerçek anlamda ölçülmüş algı, Emniyet Teşkilatı personelinin etik dışı davranışlarının neler ve nasıl olduğunu ortaya koyacaktır. Ölçülen algı sonrasında muhtemel etik dışı davranışları sayısal verilerle ve nedenleriyle beraber ortaya koymak ve yapılması gerekenler hakkında çözüm önerilerinde bulunmak bu doktora tezinin diğer önemli bir hedefidir. Bilimsel yöntemlere uygun analiz edilen bir kurumun çalışanlarına ait o kurum ve personel hakkındaki “etik algısı” o kurum için çok şeyleri ifade eder. Nitekim bir kurumun çalışanlarına ait etik algısı o kurumun tüm iş ve işlemlerinin, hedeflerinin, amaçlarının, yapmak istediklerinin, yaptıklarının ve yapacaklarının bir göstergesidir.

Bu çalışmada, sağlam bir zemine oturtulmuş bir teorik çalışmanın yanında “*nicel ve nitel araştırma yöntemleri*” kullanılmıştır. Nicel araştırma yönteminde anket kullanıldı ve verilerin girişi ve analizi SPSS programında yapılmıştır. Nicel çalışma yöntemi sonrasında ortaya çıkan sayısal verilerden öne çıkanların nedenlerini daha iyi anlayabilmek ve yorumlayabilmek için sosyal bilimlerde son zamanlarda sıklıkla kullanılmaya başlanılan nitel araştırma yöntemi de bu çalışmada kullanılmıştır. Nitel araştırma yönteminde,

katılımcılar ankete katılanlardan rassal (tesadüfi) yöntemle seçilmiş ve yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Bu tezin tüm safhalarında yani hem teorik hem de nicel ve nitel çalışmada tündengelim yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmanın “sınırları” vardır. Etik kavramı kavramsal anlamda ele alınırken öne çıkan sosyal bilimcilerin ve filozofların özellikle meslek etiği ve kolluk etiğiyle ilgili görüşlerine daha fazla yer verilmiştir. Çalışmanın amacı polis etik algısını ölçebilmek olunca, yapılan teorik ve alan çalışması bu alana hitap edebilecek konularla sınırlı tutulmuştur. Yine alan çalışmasının da sınırları mevcuttur. Alan çalışmasının nicel araştırma yönteminde kullanılan ankete katılanlar Elmadağ Polis Meslek Yüksek Okulunda komiser yardımcılığı eğitiminde bulunan kursiyer polis memurlarıyla sınırlı tutulmuştur. Ayrıca anket soruları sadece polis etik algısını ölçebilecek şekilde sınırlandırılmıştır. Nitel Çalışma ise ankete katılanlardan 40 kişiyle yapılan yüz yüze görüşmeyle sınırlandırılmıştır.

Bu doktora tez çalışmasının kendine göre “özgün” yanlarından bahsetmek mümkündür. Bunlardan en önemlisi, bu çalışmanın Türk Emniyet Teşkilatında etik algısını ölçmek için yapılan en kapsamlı araştırma olmasıdır. Bunun yanında, Türk Polis Teşkilatında etik algısını ölçmek için hazırlanan ilk doktora çalışması olma özelliğine sahiptir. Yine hazırlanan anket sorularının büyük kısmı tez izleme komitesine ait olup ilk defa bu çalışmada kullanılmıştır. Tezin ana hipotezi özgündür ve ilk defa bu çalışmayla ortaya konulmuş ve ispatlanmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın “alana katkı” yapabilmesi kuvvetle muhtemeldir. Her geçen gün daha fazla gelişen polis bilimlerinde, polis etiği çok işlenmiş, üzerinde fazlaca araştırma yapılmış bir konu değildir. Polis bilimlerinde polis etiğiyle ilgili çalışma yapacak olan araştırmacılara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Gerek teorik çalışmada gerekse alan çalışmasında kullanılan yöntemler bu ve benzeri alanlarda araştırma yapmak isteyenlere yol gösterebilecek niteliktedir. Bilakis çalışmanın sonuç ve öneriler bölümü polislik mesleğiyle ilgili yapılabilecek muhtemel sosyal-mali-hukuki anlamdaki yönetsel düzenlemeler için başvurulabilecek bir kaynak teşkil edebilecek bir niteliğine sahip olduğu söylenebilir. Yine alanda çalışanların sorunlarını anlamak ve çözüm önerileri ortaya koymak adına Emniyet Teşkilatı yöneticilerine fayda sağlayabilmesi muhtemeldir.

İngilizce, İspanyolca ve Türkçe kaynaklardan yararlanılarak hazırlanan bu tezin *birinci bölümünde*, etik konusu kavramsal açıdan tarihsel gelişimiyle beraber, bilinen etik

ekollerle ve her bir dönemin öne çıkan sosyal bilimcilerinin etik hakkındaki görüşleriyle birlikte verilmeye çalışıldı. Etik ile ilgili olan din, ahlak, kültür, hukuk, değerler ve diğer önemli kavramlar detaylı bir şekilde işlenmeye çalışıldı.

Tezin *ikinci bölümünde*, Türk kamu yönetimindeki etik ve yozlaşma konusu detaylı olarak masaya yatırıldı. Kamu yönetiminde temel etik ilkeler, etik dışı davranışlar, etik davranışları etkileyen faktörler örnek olaylarla birlikte ele alındı. Ayrıca Türk kamu yönetiminde etik kodların oluşturulması ve yozlaşmaya karşı yapılan hukuki düzenlemeler başlığı altında Kamu Görevlileri Etik Kurulunun yapısı, işleyişi incelendi. Yine bu bölümde seçilmiş ülke örneklerindeki (Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere ve Japonya) etik kurulların yapısına ve işlevselliklerine değinildi.

Tezin *üçüncü bölümünde*, Polis Meslek Etiği başlığı altında polislik mesleğinin tarihsel gelişiminden, yapısından, özelliklerinden, varoluş nedeninden vb. bahsedildi. Polis meslek etiği konusu polislik mesleğinin evrensel ilkeleriyle beraber işlendi. Polislik mesleğinde etik dışı davranışlara sebep olarak gösterilen faktörler sorgulayıcı bir bakışla ele alınırken polis alt kültürü-meslek içi sosyalleşme gibi konular araştırıldı. Ayrıca, Türk Polisi Etik İlkeleri, Avrupa Polis Etiği ve polis etiğiyle ilgili diğer uluslararası belgeler ve örgütler detaylı olarak analiz edildi.

Dördüncü bölüm tamamen ampirik çalışmadan ibarettir. Ampirik çalışmada, nicel (anket) ve nitel (rassal) araştırma yöntemleri kullanıldı. Anket çalışması, Ankara Elmadağ Polis Meslek Yüksek Okulu'nda komiserlik kursunda bulunan 410 polis memuru üzerinde uygulandı. Nitel çalışma ise rassal seçimle belirlenmiş bazı katılımcılarla yapılan yüz yüze görüşmelere dayandırıldı. Anket çalışmasının veri girişi ve analizi SPSS-17 programında yapılmıştır. Sonuç ve öneriler bölümünde, tüm bu araştırmalar ve analizler sonrasında ortaya çıkan bulgular maddeler halinde tartışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ETİK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. ETİK KAVRAMI

Artan nüfus, doğal kaynakların hızla tüketilmesi, küreselleşen dünya koşullarında insanlar arasındaki rekabetin hızla artması, yüksek kar etme hırısı, günümüzün iş hayatında sıklıkla görülen kişisel çıkarıya bağlı beklentiler, örgütler arasındaki daha fazla kazanca dayalı ortaya çıkan çatışmalar vb. etik ile ilgili sorunları tekrar gündeme getirmiştir.¹ Sosyal hayatta özellikle son yıllarda oldukça fazla duyulan ve kullanılmaya başlanan etik kavramı, sorunu ve tartışması insanlık tarihi kadar eskidir. “Ben bu yapıları etik bulmuyorum”, “Etik bunun neresinde?”, “Davranışımız etik değil” gibi cümleleri karşılaştığımız ve bize göre olumsuz olan, yanlış olduğunu düşündüğümüz durumlar karşısında sıklıkla kullanılmaktadır.² Yaklaşık iki bin beş yüz senedir sosyal bilimcilerin üzerinde en fazla durduğu konulardan biri olan etik kavramı ahlak sözcüğüyle aynı anlamda kullanılmasına rağmen aslında her ikisi de birbirinden ayrı kavramlardır.³

Yunanca *ethos*'tan gelen ve etimolojik olarak Latince'den türeyen *moral* sözcüğüyle⁴ aynı anlamda kullanılan etik, Göksu ve Bilgiç⁵'e göre iyi ve ideal olanı, mutlak doğru olup olmadığını varsa buna nasıl ulaşılacağını araştıran, günlük hayat konuşmamızda çoğu zaman ahlak kavramıyla karıştırılan, soyut kavramları ve bunların tanımlanmasını konu edinen, geniş ve kapsamlı bir kavramdır. Gök, Deniz ve Oral⁶ a göre etik, Türk literatürüne son yıllarda girmiş bir kavramdır ve eski Yunan döneminde felsefenin mantık, epistemoloji gibi temel alanlarından biri olup insan davranışlarını, ahlak ve normlara uygun davranmanın yükümlülüğünü bilimsel tarzda araştıran ve sistematik

¹ Alptekin Sökmen-Serdar Tarakçıoğlu, **Mesleki Etik**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2011, s. 19.

² Mehmet Türkeri, **Etik Bilinç Kaynak Sızsınız**, Lotus Yayınevi, Ankara, 2011, s. 11.

³ Nicolás Gómez-Lic. Alejandra Bello, **Etica, Transparencia y Lucha contra La Corrupcion en La Adiministracion Publica**, Ministerio de Justicia y Drechos Humanos, Oficina Anticorrupcion Republica Arjentina, Proyecto ARG/05/013 «Fortalecimiento institucional de la Oficina Anticorrupción» p. 13.

⁴ Veysel Atayman, **Etik**, Bs. Yayın Basım Dağıtım, İstanbul, 2011, s. 7.

⁵ Turgut Göksu-Veysel K. Bilgiç, “Polislik Mesleği ve Etik Kuralları”, **Polis Meslek Etiği**, ed. İhsan Bal-M. Bedri Eryılmaz, Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2002, ss. 85-86.

⁶ Sibel Gök-Burcu Deniz Oral-Buğra Özer ve Diğerleri, **Etik**, Zeus Kitabevi, İzmir, 2012, s. 3.

ahlak değerlerini konu edinen felsefenin bir dalıdır. Guth ve Marsh⁷'a göre ise etik, harekete geçen, hayatın içindeki eylemlerimizdir ve etik eylemleri hayata geçirilmeden nihai amacımız olan mutluluğa ulaşamayız. Nietzsche⁸ ise etik kavramını “hiççilik” (nihilizm) olarak görürken etiğin hayatın kocaman bir yalanı olduğu fikrini öne sürmüştür.

İnsanların davranışlarını konu edinen etik, bir davranış, bir eylemi ahlaki anlamda sorgularken iyinin, kötünün ne olduğunu ortaya koyabilmek adına uğraş veren ahlak değerlerini içeren bir disiplindir. Özlü bir ifadeyle etik davranış koduna uygunluğu araştırır⁹.

Etik bir kavram olarak, insana neleri yapması neleri yapmaması gerektiğini açıklamayı amaç edinen değerleri içerir. Bu değerler; erdemler, ilkeler, ödevler ve toplumun çıkarları olmak üzere dört başlık altında toparlanabilir. Ödev; bir bireyin pozisyonundan beklenen iş, işlem veya davranışlarıdır. Erdem denince; örnek insanda bulunması gereken güzel, doğru özellikler akıllara gelir. İlke sözcüğü; davranışları biçimlendiren ve sınırlayan doğrulardır. Toplumun çıkarı ise; bir toplumda yaşayan insanların lehine olan davranışlardır¹⁰.

Kant¹¹'a göre etik, bir zihniyet felsefesidir ve etikte eylemin manevi iyiliği söz konusudur. Sözlük anlamına bakıldığında etik, ahlak değerleri ışığında doğru davranış inceler. Yunanca “*Ethos*” dan gelen ve karakter anlamına gelen etik, insanlar arasında ve insanın evrendeki tüm canlı cansız varlıklarla olan ilişkilerinde iyi ya da doğru veya kötü ya da yanlış olarak adlandırdığımız değer yargılarını konu edinir. Kısa bir anlatımla etik, insan ve toplum için doğru olanın, ideal olanın araştırılmasıdır.¹²

Etik konusu, tarihsel gelişim açısından, türlerine ve felsefi yaklaşımlara göre, etik ile ahlak-kültür-din-hukuk arasındaki ilişkiler bağlamında, ekollere, mesleklere, yönetim ilkelerine vb. göre detaylı bir şekilde bu çalışmada inceleneceğinden, bu safhalarda etiğin

⁷ David W. Guth-Charles Marsh, **Public Relations, A Values-Driven Approach**, Fifth Edition, Pearson Edition, United States, 2012, p. 161.

⁸ La ética de Nietzsche, <http://www.boulesis.com/didactica/apuntes/>, (15.01.2013), p. 1

⁹ Erkan Özdemir, “Pazarlama Aşamasında Etik Karar Alma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Ankara, ts., <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/997/12134.pdf>, (27.01.2013), s. 120.

¹⁰ Murat Özdemir, Kamu Yönetiminde Etik, **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:4, Sayı:7, ss.179-195., Zonguldak, 2008, s. 182.

¹¹ Immanuel Kant, **Ethica, Etik Üzerine Dersler**, Çeviren: Oğuz Üzücü, 2.baskı, Pencere Yayınları, İstanbul, 2007, ss. 91-93.

¹² Cüneyt Yüksel, “Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik”, **Kavramsal Çerçeve ve uluslararası uygulamalar**, Cilt1,Tusiad Devlette Etik Altyapı Dizisi No:1, Yayın No. TÜSİAD-T/2005 - 11/412, Kasım, İstanbul 2005, s. 49.

çok sayıdaki tanımına yer verileceğinden, çalışmanın başında sunulan etik kavramı açıklamalarının ve tanımlamalarının bu aşamada yeterli olacağı düşünülmektedir.

2. ETİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE FELSEFİ YAKLAŞIMLAR

Tarihi anlamda meseleye bakıldığında ahlaki konu alan çok sayıda rasyonel, sistematik tespitlerin Sokrates’le başladığı söylenebilir. Sokrates’ten önce Sofistler çalışmalarında etik ile ilgili olumsuz tavır göstermişlerdir. Sofistler, tabiattaki her şeyin bireysel insana göre olduğu fikrini sübjektif bir bakışla savunmuşlardır. Her şeyin insana göre olduğunu savunmalarının altında kastedilen insan tabiatına, ortak insani değerlere referans değildir. “Her şeyin bireysel insana göre” felsefesinin altında, “Ben bir şeye iyi diyorsam iyidir, kötü diyorsam kötüdür” olarak ifade edilebilecek sübjektif bir anlayış yatar. Bu anlamda ahlak teorileri, tarihi etik objektivizmini savunan Sokrates’le başlar¹³.

Kyrene Okulu düşünürleri Kynik’lerin erdem anlayışına karşı çıkmış neşeli bir hayat felsefesinin savunucusu olmuşlar, Platon Sokrates’in görüşlerinin savunucusu olmuş ve Sokrates’in söylediklerini yazılı hale getirmiş, Aristoteles etiği bağımsız bir disiplin olarak gören ilk düşünür olarak yerini almış, Ortaçağ döneminde yaşayan İbn-i Sina ahlak felsefesiyle tasavvufa yaklaşmış, Şeyh Bedrettin ahlak görüşünü metafiziğe dayamış, Montaigne mutluluğa giden yolun doğaya uygun yaşamaktan geçtiğini söylemiş, Descartes ise erdemli olmakla mutlu olunabileceğini belirtmiştir¹⁴. Her bir sosyal bilimci yaşadığı dönemin değerlerine ve kendi anlayışına göre etik konusuna farklı yaklaşmıştır.

Etik konusu; içinde barındırdığı karmaşık, çelişkili, zamana göre değişebilen, öznel-pratik-törel ilişkilerden ve ekonomik, sosyal, siyasal duruma göre farklılıklar gösterebilen, din ve ahlak kavramlarıyla ilgili değerlerden oluşur. İlkçağ Yunan felsefesi Çin ve Hint felsefeleriyle beraber etiğin tarihsel gelişiminde ve etiği açıklayan felsefi yaklaşımlarda oldukça önemlidir¹⁵. Unutmamak gerekir ki, etik felsefeleri büyük oranda kendi zamanlarının bir ürünüdür ve genellikle o zamana hitap ederler¹⁶. Sosyal, ekonomik, kültürel ve eğitime dair sınırların kalktığı, sadece coğrafi anlamda sınırların kaldığı yirmi

¹³ Türkeri, a.g.e., ss. 13-14.

¹⁴ Dedeoğlu, a.g.e., ss. 122-127.

¹⁵ Atayman, a.g.e., s. 7.

¹⁶ Stroll-Long-Bourke-Campell, a.g.e., s. 45.

birinci yüzyılda insanlar her anlamda etik konusuna daha fazla önem vermeye başlamışlardır¹⁷.

Çalışmanın bu kısmında etik tarihi, “*İlkçağ etik felsefesi*” ve “*Ortaçağ ve modern zamanlardaki etik felsefesi*” başlıkları altında sunulacaktır.

2.1. İlkçağ Etik Felsefesi

Felsefenin tanımını vermek kolay değildir. Bu nedenle felsefeyle uğraşanlar çoğunlukla “felsefeler” konusunu ele alırlar. Felsefeler konusu da incelenirken ilkçağ felsefe anlayışını oluşturan ve sonraki dönemlerin felsefe anlayışının gelişiminde katkısı inkâr edilemeyecek olan İlkçağ Yunan felsefesiyle konuya başlamak gerekir¹⁸. Bir konuyu iyi anlamak o konunun tarihsel gelişimini iyi anlamaktan geçer. Tarihi anlayamayan kendini de o konuyu da tam anlamıyla anlayamaz¹⁹. Bu anlamda felsefenin bir alt disiplini olan ahlak felsefesini yani etik konusunu iyi anlayabilmek için eski Yunan düşünürlerinin bu konuyla ilgili görüşlerine yer vermekle işe başlamak gerekir.

Eski Yunan tarihinin MÖ 1000-700 dönemi, halkın sınıflara ayrılmasına tanıklık etmiştir. Toprağı olan, zengin olan soylular kralın yetkilerini de sınırlandırmışlardır. Üretimi köleler ve yerleşik yabancılar yaparken toprak sahipleri işlere yön veren ülkede her alanda etkin olan kesim olmuşlardır. Bu dönem boyunca ezilen köleler ve köylü kesim haklarını alabilmek adına değişik mücadeleler vermişlerdir. Devletin her şey olduğu²⁰ bu dönemde etik değerler de devletin koymuş olduğu daha çok soylu kesimin işine gelen kurallar çerçevesinde şekillenmiştir. Eski Yunan’da iyi insan olmak, erdemli olmak, ahlaklı olmak iyi vatandaş olmakla özdeştir. Bu dönemim anlayışında toplumsal sınıflar doğrudur anlayışı vardır ve bu anlayışa göre herkes yerini bilmeli o ölçüde hareket etmelidir. Ahlaken erdemli olan birey toplumun ortak faydasına olan şeyleri yapmalıdır. Çünkü “toplum huzurlu, mutlu ise birey de mutlu olacaktır” felsefesi hakimdir²¹.

¹⁷ Pathaneni Sivaswaroop, Ethical and Value Sensitization Through Open and Distance Learning, **Turkish Online Journal of Distance Education**-TOJDE ISSN 1302-6488, Volume:10, Number:3, Article 9, July 2009, p. 146.

¹⁸ Pierra Hadot, **İlkçağ Felsefesi Nedir?**, Çeviren: Muna Cedden, Dost Kitabevi, Ankara, 2011, ss.11-12.

¹⁹ Martin Heidegger, **Plato’s Sophist**, Translated by Richard Rojcewioz, Indiana University Press, USA, 2003, p. 27.

²⁰ M. Kutluğhan Savaş Ökte, “Antik Çağda İktisadi Düşünce”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Bahar-Cilt:7, Sayı:24 (037-062), 2008, ss. 38-46.

²¹ Hasan Ocak, “Bir Ahlak Felsefesi Problemi Olarak Erdem Kavramına Yüklenen Anlamın İlkçağ’dan Ortaçağ’a Evrimi”, **FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)**, Sayı:11-Bahar, ss.79-101, Ankara, 2011, ss. 81-86.

Klasik ilkçağ ahlak anlayışı kendini sınırlayan değil kendini geliştirme ahlakıdır. Bu anlamda bu dönemim ahlak öğretilerinde özgürlük üst seviyededir. “İnsan davranışlarının ve beklentilerinin esas amacı mutluluktur” önermesini savunan anlayışa “eudaimonism” denir. Bu çağdaki ahlak öğretilerinin genel anlamda eudaimonist karakterli olduğu söylenebilir²². Bu dönemde filozoflardan bazıları ruhun rahatlığını, sakinliğini insanın mutlu olmasına bağlamışlardır. İlkçağ etik anlayışında hedonist görüşü de vardır ve bu görüşün de yine eudaimonismmin bir devamı olduğu düşünülebilir. Nitekim her iki yaklaşımda da ulaşılmak istenen tek amaç insanın mutluluğudur²³. Çalışmanın kısmında İlkçağ etik felsefesinde akla gelen ve ön plana çıkan bazı filozofların ahlak felsefelerine ve etik akımlarından öne çıkanlara yer verilecektir.

2.1.1. Sokrates’in Etik Felsefesi

Sokrates’in etik felsefesine değinmeden önce Konfüçyüs’ten kısaca bahsetmek gerekir. Çin bilgelerinin en tanınmış simalarından “ahlak öğretmeni” olarak bilinen Konfüçyüs’ün ortaya koyduğu ahlak anlayışı, hem özel hayatta hem de toplumsal hayatta uygulanması beklenen, hümanist ve rasyonel bir yaklaşımdır. Konfüçyüs’e göre “insanları sevmek, yüce gönüllülük, cesaret, güvenilirlik” gibi özellikler insanlarda doğuştan vardır. İnsanlara düşen bu değerlerin geliştirilmesini bir görev olarak görmeleridir. Konfüçyüs’ün iyi insan tanımında; korkusuzluk, ölçülü olmak, yaşamın keyfini çıkarmak, tarafsız olmak, kibre kapılmamak, tutarlı olmak, anlayışlı ve özenli olmak, bilgece yaşamak gibi nitelermeler görülür²⁴.

Platon, “diyaloglar” isimli kitabının ilk bölümünde Sokrates ile Kriton arasında geçen konuşmalarını kaleme almıştır. Ölüm cezasına mahkûm edilen Sokrates cezanın uygulanmasını beklerken Kriton, Sokrates’i hapisneden kaçmaya ikna etmek için uğraşır. Sokrates ile Kriton arasında geçen diyalogların gerçek anlamda yaşanıp yaşanmadığı bilinmese de, Platon hocası olan Sokrates’in adalete ve doğru yaşama bakışını bu diyalogda ortaya koyar. Çoğunluğun doğru olarak gördüğü her şeyin doğru olarak kabul edilemeyeceğini Kriton ile yaptığı görüşmede detaylıca örnekler vererek anlatır. Sokrates’in ölüme çeyrek kala rahat tavırları, ölümden korkmaması, hapisneden kaçmayı

²² Bedia Akarsu, **Ahlak Öğretileri**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1982, ss. 19-21.

²³ Osman Elmalı, **Etik**, Arı Sanat Yayınları, İstanbul, 2007, s. 11.

²⁴ Gözde Dedeoğlu, **Etik Düşünce ve Postmodernizm**, Telos Yayıncılık, İstanbul, 2004, ss. 119-120.

reddetmesi, yurtseverliği, devletin kurallarına kesin bağlılığı vb. Sokrates'in etik anlayışını göstermektedir²⁵.

Sokrates, sofistlerin düşüncesine tezat olarak nesnel düşünce felsefesini savunmuş, doğayla değil, insanla ve ahlak sorunuyla ilgilenmiştir. Herkes için geçerli olan bilgeye ulaşabilmek adına uğraş veren Sokrates, temel olarak ahlaklı olmanın bilgiden geçtiği görüşünü savunmuştur. Davranışları ve sözleri arasında tutarlılık olan Sokrates, tümel doğruya ulaşmak için akılcı düşünceyi temel almıştır. Sokrates, ilkçağda çok sayıdaki düşünürün üzerinde çalıştığı mutluluk ile erdem kavramlarının birbirleriyle ilişkisi olduğunu, erdemli birinin aynı zamanda mutlu olabileceği görüşünü savunmuştur. Sokrates sonrası Kynikler Okulu öğrencileri, insan hayatında erdemin çok önemli olduğunu ve insanın erdemli olabilmesi için her türlü bağımlılıktan arınması gerektiği, ayrıca yapılan iyiliklerden hiçbir şey beklenmemesi gerektiğini söylemişlerdir²⁶.

2.1.2. Platon'un Etik Felsefesi

Eski Yunan filozoflarından olan Platon, etiğin öğretilebileceğini düşünmüş, bir yazısında “*bütün şeytanlar cahildir*” ibaresini kullanmıştır. Platon'a göre yanlış işler yapmamızın nedeni; yaptığımız şeylerin yanlış olduğunu bilmezliğimizden veya yanlışlığına inanmayışımızdandır. Platon, “yapılan fiillerin yanlış olduğunu bilmemiz bu yanlışlardan kaçınmamızı sağlayacaktır” demekle yapılanların yanlışlığına yürekten inanmamız gerektiğini ifade etmek istemiştir. Yoksa bir şeyin sadece yanlış olduğunu bilmek kalpten inanmadıktan sonra çok da önemli değildir²⁷. Platon'un etik yaklaşımı, “bizler nasıl yaşamalıyız?” sorusuna verdiği cevapta aranabilir. Platon bu soruya cevap verirken etik yaşamın mutluluk ile erdem kavramlarıyla ilgili olduğunu savunurken arzu, inanış ve beklentilerin etik anlayışındaki öneminden bahseder²⁸.

Platon'un sosyal olgularına bakışını ve düşüncelerini gösteren diyalogları, aradan geçen yüzyıllara rağmen günümüz dünyasında değişik gruplar tarafından okunmakta ve yorumlanmaktadır²⁹. Platon'un bu diyalogları, gerçek hayatta yaşayıp yaşamadığı

²⁵ Platon (Eflatun), **Diyaloglar**, der. Tanju Gökçöl, Remzi Kitabevi, İstanbul, ts., ss. 11-24.

²⁶ Dedeoğlu, a.g.e., s. 121.

²⁷ Maria Mackinnon, **Ethics Theory and Contemporary Issues**, Concise Edition, <http://books.google.com.tr/books>, (30.12.2001), p. 19

²⁸ Terence Irwin, **Plato's Ethics**, Published by Oxford University, New York, 1995, pp. 42-49.

²⁹ John M. Cooper, **Plato Complete Works**, Hackett Publishing Company Indianapolis-Cambridge, United State of America, 1997, s. 45.

hakkında farklı düşünceler olsa da³⁰ etik konusuyla ilgili düşünceleri bu diyaloglarda ifadesini bulmuştur.

Sokrates'in öğrencisi olan Platon, mutluluğu sadece bireyin kendi tercihleri içinde düşünmez. Platon bireyin mutluluğunda toplumun önemli bir rol oynadığını ve devletin toplum üzerindeki tesirinin bireyin ve toplumun mutlu olabilmesi için önemli olduğunu düşünür. Bilgelik, akıl, cesaret ve adaletin ana erdemler olduğunu düşünen Platon, toplumu bazı sınıflara ayırmıştır. Bu sınıflardan biri olan kölelerin değeri olmadığını ve sahiplerinin bunlara karşı ahlaksal yükümlülüklerinin olamayacağını savunmuştur³¹.

Kötülüğün bilgi eksikliğinden kaynaklandığını savunan Platon, doğru ve iyi hayatı yaşamının zihinsel bir süreç olduğunu ve böyle bir hayatı insanların matematik, felsefe gibi değişik alanlarda özenli bir şekilde eğitim gördüğünde kazanılabileceğini düşünür. İyilik yapmanın, doğru yaşamının iki artı iki dört eder gibi matematiksel bir gerçeğe dayanan Platon, ahlaki ilkelerin nesnellüğünü savunmuştur. Platon'un görüşlerinin dini felsefeler üzerinde oldukça önemli bir yeri vardır. Nitekim çok sayıdaki Teolog, “adam öldürmeyeceksin”, “hırsızlık yapmayacaksın” gibi ahlaki değerlerin Platoncu anlamda mutlak ve değişmez olduğunu kabul etmişlerdir³².

Platon, insanın tek başına hayatını devam ettiremeyeceğini, aileye, topluma, devlete ihtiyacı olduğunu yani toplu halde yaşamasının gerekli olduğu görüşünü gerek “yasalar” gerekse “devlet” isimli kitabında anlatmıştır. Platonun eserleri incelendiğinde günümüzün etik anlayışına uymayan ayrımcılık, ötekileştirme, sınıfsal tabaka, etnik üstünlük vb. rahatlıkla görülür. Ona göre nasıl ki güçlü, işe yarayan bir hayvan cinsi elde etmenin yolu güçlü hayvanları eşleştirmekten geçiyorsa kaliteli, akıllı insanları elde etmenin yolu da güçlü erkeklerle güzel kadınların evlendirilmesinden geçer³³.

Platon, günümüzde çok önem verilen bazı kavramları hiçe saymıştır. Çocukların gerekirse çocuk yaştan itibaren aileden alınarak asker olması için eğitilebileceği, babalık

³⁰ James A. Erieti, “How to Read a Platonic Dialogue”, **Plato, Critical Assesments**, Newyork, 2007, s. 273.

³¹ Atayman, a.g.e., ss. 25-26.

³² A. Stroll-A.A. Long-V.J. Bourke-R. Campbell, **Etik Kuramları**, Der. ve Çev: Mehmet Türkeri, Lotus Yayınevi, Ankara, 2008, ss. 15-17.

³³ Osman Elmalı, “Platon ve Russel’e Göre Devletin Baba Yerine Geçmesi Problemi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5(1): 419-428, Erzurum, 2005, ss. 420-421.

kavramının çok önemli olmadığı gibi günümüzün aile ve sosyal hayatının bazı vazgeçilmezlerini hiçe saymış devlet yönetimi, sınıfsal yönetim üzerinde yoğunlaşmıştır³⁴.

Platon, yaşadığı dönemdeki toplum için değil tüm insanlık için en uygun yönetim şeklini aramış ve düşüncelerini “Devlet” isimli eserinde dile getirmiştir. Platon’un ortaya koyduğu düzende tanrısal düşünceler hakimdir. Farklı düşünce, davranış ve ahlak değerlerine sahip insanları bir arada ve onları mutlu edecek bir yönetim altında tutmanın yollarını ortaya koymaya çalışan Platon, ideal bir düzen arayışına giriştiğini bu kitabında açıklamaktadır. Bu düzen sadece maddi varlıklar veya beklentilere dayalı olmayıp insanın manevi yönüne de hitap eder³⁵.

2.1.3. Aristoteles’in (Aristo) Etik Felsefesi

Yunan filozoflarının çoğu sadece aklını kullanarak doğayı, bilimi, doğruyu, yanlış, dini vb. anlamaya çalışırken Aristoteles, aklın yanında insanları gözlemleyen, günlük hayatta toplumun davranışlarını inceleyen, kısacası ampirik bir yaklaşımı benimseyen bir tarza sahiptir. Aristoteles’in bu gözlemleyici, araştırmacı, deneysel yanı kendisini diğerlerinden ayırır ve Yunan felsefesinde ayrı bir yer edinmesine olanak sağlar. Aristoteles’in “*Nikomakhosa Etik*” isimli kitabı etik üzerine yazılmış ilk çalışmalardan biri olarak bilinir. Aristoteles bu kitabında mutluluğu, “ruhun erdeme uygun etkinliğidir” şeklinde tanımlamış ve mutluluk ihtiyacının tıpkı arazide çok çalışan insanın masa başında çalışan insandan daha fazla yiyeceğe ihtiyaç duyabileceği gibi, mutluluğa duyulan ihtiyacın da kişiden kişiye değişebileceği fikrini öne sürmüştür. Aristoteles, pek çok iyi hayatın olabileceğini savunurken hazzı tamamen reddetmemiştir. Haz olmadan mutlu olmanın mümkün olamayacağını söyleyen Aristoteles, “hiç kimse ıstırap çekerek mutluluğu yakalayamaz” sözüyle mutluluğa bakışını ortaya koymuştur³⁶.

“Eudaimonia” Aristoteles için bir bireyin ulaşabileceği en son noktadır. Aristoteles’in “eudaimonia teorisi” kişinin Tanrı tarafından kutsanmasına dayanır. Tanrı’nın kutsamasıyla kişi iyi bir ruh haline sahip olur. İyi ruh haline sahip kişi de mutlu ve erdemli yaşar. “Eudaimonia” teriminin günümüzde mutluluk kelimesiyle bir tutulması kısmen doğrudur. Aristoteles’e göre mutluluk metafizik temellere dayanır. Aristoteles, her

³⁴ Elmalı, “Platon ve Russel’e Göre Devletin Baba Yerine Geçmesi Problemi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5(1): 419-428, Erzurum, 2005, s. 427.

³⁵ Zafer Yılmaz, “Platon’un Tiranlık Eleştirisi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6(2):141-148, Erzurum, 2005, s. 141.

³⁶ Stroll-Long-Bourke-Campell, a.g.e., ss. 24-28.

bir objenin bir amacı olduğu fikrini öne sürer. Basit bir örnekle bıçak kesmek için, toprak ürün vermek için vb. vardır. İnsanın da varoluş nedeni ve amacı mutlu olmaktır. “Eudaimonia” da mutluluktur ama günümüzde anlaşıldığı gibi durağan değil aktiviteyi, hareketi ifade eder³⁷.

Aristoteles yapıtlarında devlet ve adalet kavramlarına çok önem vermiştir. Adaleti en yüksek erdem olarak gören Aristoteles, devletin varoluş nedeninin adaleti sağlamak olduğu fikrini ileri sürmüştür. Devletin görevlerini belki de ilk olarak ifade edenlerden olan Aristoteles, günümüzde hukuk devleti olarak tanımladığımız modern devletin ilk felsefesini ortaya koyan filozoflardan biri olarak bilinir³⁸.

Aristoteles’e göre ahlaklı davranış göstermek; bireyin bir fiili kimsenin tesirinde kalmadan kendi hür iradesiyle, kendisi isteyerek ve bilerek, seçerek yapmasıyla mümkündür. Aristoteles, “kişinin adaletsiz olması, aşırı hazza düşkünlüğü ve yanlış işler yapması kendi iradesiyle ve eğitimiyle doğrudan ilgilidir” görüşünü savunur³⁹.

Aristoteles, erdemli, iyi, doğru kabul edilen davranışların ancak güçlü karaktere sahip olan kişiler tarafından sergilenebileceği fikrini savunur. Aristoteles, güçlü karakterin fazilet unsurlarına sahip olmak ve onları geliştirmekle mümkün olabileceğini söylemiştir. Bunların yerine getirilebilmesi için ise erdemli davranışların çocukluktan itibaren aileler tarafından öğretilmesi zaman içerisinde pekiştirilmesi gerekmektedir. Erdemli davranışları öğrenen ve hayatına uygulayan kişilerin bu davranışları içselleştirip karakter haline getirmeleri gerekmektedir. Aristoteles’e göre bunlar uygulanabilirse kişiler ahlaki erdeme ulaşabilirler⁴⁰.

Aristoteles’in bu tezi şöyle bir örnekle açıklanabilir. Nasıl ki bir sporcu antrenmanlarda vücudunu zinde, yarışlara hazır tutmak adına kaslarını ve yeteneklerini geliştirmek için uğraş veriyorsa, erdemli davranışlara sahip olmak erdem olarak kabul edilen ilkelerin sürekli yaşamda uygulanmasıyla mümkün olabilir. Erdemli davranışları

³⁷ Abdülkadir Işık-Metin Meriç, “Hayatın Kalitesi (Quality of Life) Kavramının Felsefik Temelleri; Aristo, Bentham, Nordenfelt”, **Ege Akademik Bakış**, Sayı:10 (1) 421-434, Elektronik (Online) Dergi, 2010, s. 423.

³⁸ Nurten Öztanrıkulu, Aristoteles’te Etik ve Siyasetin Öznesi Olarak İnsan, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Diyarbakır, 2009, ss. 61-63.

³⁹ Habibe Akçaoğlu, Aristoteles ve İbn Miskeveyh’in Ahlak Felsefeleri, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Elazığ, 2010, ss. 19-23.

⁴⁰ Hamza Ateş-Bülent Oral, “Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve “Örgütsel Ruhçuluk”1 Kuramı Ekseninde Bir Analiz”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:(5)/1: 55-71, Kocaeli, 2003, s. 61.

hayatına geçiren ve uygulayan birey bir durum karşısında hiç düşünmeden ve zorlanmadan erdemli davranışları sergileyebilecektir⁴¹.

“İnsan doğası gereği politik bir hayvandır”⁴² diyen Aristoteles’in etik davranışa dahi politik baktığı görülür. Şöyle ki; “Yalan söylemek etik midir?” Cevap olarak çok insan “tabi ki etik değildir diyecektir”. Peki yozlaşmış bir rejimde idama mahkum olan birinin hayatını kurtarmak için yalan söylemek veya evinizde o yakalanmasın diye saklamak etik midir? Bu örnekleri artırmak mümkündür. Etik davranış Aristoteles’e göre, iki uç noktadan uzak kalarak ortada olanı benimsemektir. Yani bazen politik davranabilmektir. Aristoteles’in hocası Sokrates’de ortada olmanın uçlarda hareket etmemenin etik davranış olduğunu söylemiştir. Aristoteles ve Sokrates’in bu yaklaşımları sonrasında akıllara şu soru geliyor: Yalanın söyleneceği veya etik dışı davranışların yapılacağı haller var mıdır? Yalan söyleyerek bir orta yol bulunacaksa ve bu orta yol kişiye ve topluma fayda getirecekse yalan söylenebilir mi⁴³?

Bunun yanında Aristoteles, ortada hareket etmenin kişiden kişiye değiştiğini söylemektedir⁴⁴. Madem ortada olmak kişiden kişiye değişiyorsa insanlar karşılaştıkları durumlarda kendi değerlerine göre ortada olduklarını gösteren kararlar alacaklardır. Bu kararlar da toplum için, diğer muhataplar için ne kadar etik olacaktır?

2.1.4. İnsan-Haz (Hedonizm) İlişkisinde Etik Felsefesi

Etik felsefesi tarihinde “Hedonizm” akla geldiğinde, fizyolojik ve psikolojik hazları başka bir ifadeyle yeme, içme, cinsellik gibi insana haz veren duyuları hayatın anlamı gören ve sadece hayatın bunlar için var olduğunu, bunlara ulaşmanın hayatın gerçek manası olduğu fikrini savunan bir anlayış zihinlerde belirir. Bu anlayışa göre haz, temel değerdir ve insan bunun için yaşamalıdır, haz haricindeki şeylere hazza ulaşabilmek adına ehemmiyet verilmelidir. Bu felsefenin ilk savunucularından Aristippos ve onun takipçilerinin oluşturduğu Krene ekolü düşünürleri, yaşanan anın vereceği hazzı en yüksek iyi olarak görmüşler ve bu durumu yaşamın gerçek manasıyla bir tutmuşlardır⁴⁵.

⁴¹ Ateş-Oral, a.g.m., s. 61.

⁴² Wayne A. Hochwarter, The Positive Side of Organizational Politics, Edited by Gerald R. Ferris-Darren C. Treadway, **Politics In Organization**, Routledge Taylor Francis Goup, New York-London, 2012, p. 33.

⁴³ Guth-Marsh, a.g.e., p. 165.

⁴⁴ Bahadır Küçükkuysal-Erhan Beyhan, “Virtue ethics in Aristotle’s Nicomachean ethics”, **International Journal of Human Sciences**, Volume:8, Issue:2, 8:2., 2011, <http://www.insanbilimleri.com/en>, (29.02.2013), p. 49

⁴⁵ Türkeri, **Etik Bilinç Kaynak Sızınız**, a.g.e., ss. 108-111.

En üstün iyiliğin haz olduğunu ileri süren Sokrates'in öğrencisi Aristippos, mutlu yaşamı "hazın fazla-acının olmayışı" olarak görmüştür. Aristippos'e göre zevk yaşamı güzelleştirir ve "zevk ve yaşam" birbirinden ayrılamaz. Anlık hazzı savunan Aristippos, hazzın esiri olmanın hayal kırıklıkları yaşatabileceği fikrini ileri sürer. Ona göre insan, her eğlenceli anı yaşamalı, davranışlarına hakim olabilmeli, gelecekte ve geçmişten kaygılanmamalı, hiçbir zaman neşesini kaybetmemelidir. Böyle yaşayan insan hayatta en fazla mutlu olan insandır⁴⁶.

Spencer, "hazın biyolojik bir işlev" olduğu fikrini öne sürmüştür. Hazzı sadece insanlar için değil diğer türler için de ele alan Spencer'e göre sosyal hayata girmek ve yer edinmek için yapılan her faaliyet zevklidir ve haz verir. Başka bir anlatımla herhangi bir hedefe ulaşabilmek için yapılan davranışlar zaman içerisinde tek başına haz vermeye başlayacaktır⁴⁷.

Platon, güzel hayatın hazla ilgisi olmadığını düşünürken, Aristoteles ise haz konusuna Platon kadar katı yaklaşmaz. Hedonizmin diğer bir ateşli savunucusu Epikür, hazzın insan hayatındaki yeri konusunda, Aristoteles ve Platon'dan tamamen farklı düşünmüştür. Epikür, mevcut-yaşanan anı savunur ve hazzı yegâne iyi ve ulaşılması gereken bir duygu olarak kabul eder. Epikür'ün etik anlayışında haz alınan bir hayatın tavsiyesi vardır. Bunun yanında sıkıntıların olmayacağı bir yaşam tarzının benimsenmesi öğütü de Epikür'ün etik felsefesinde görülür⁴⁸. Epikür'ün etik felsefesinin temelinde haz odaklı bir yaşam, haza dair yaşam tarzı anlayışı yatar.

Günümüz dünyasında haz odaklı yaklaşım denince akıllara daha çok gereksiz yere tüketim alışkanlıkları gelmektedir. İnsanoğlunu günümüzde bu noktaya getiren nedenlerden biri insanın yapısında ve doğasında olan haz alacağı, hoşlanacağı şeyleri yapma eğilimidir. Arzularına ulaşmak için çaba harcamaya meyilli insanoğlu günümüzdeki teknolojik, toplumsal değişimler ve gelişmeler sonrasında ortaya çıkan yeni hazlar peşinde koşmaya devam etmektedir⁴⁹.

⁴⁶ Nurhan Papatya-Şefika Özdemir, "Hazcı Tüketim Davranışları ve Televizyon Programlarını İnceleme Eğilimleri Arasındaki İlişki: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:26, Sayı:3-4, Erzurum, 2012, s. 167.

⁴⁷ Papatya-Özdemir, a.g.m., s. 167.

⁴⁸ Stroll-Long-Bourke-Campell, a.g.e., ss. 35-36.

⁴⁹ Nihat Erdem Köker-Deniz Maden, "Hazcı ve Faydacı Tüketim Bağlamında Tüketicinin Ürün Temelli Yenilikçiliği Algılaması: Ampirik Bir Araştırma", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.4/2, 94-121, Online, 2012, s. 99.

*“En genel ifadesi ile hedonizm keyifin, zevk, memnuniyet ve hazzın bireyin hayatındaki en değerli olgular olduğunu temel alan, bireyi sürekli olarak bir keyif arayışına motive eden, ona keyif arayışına adanmış bir yaşam tarzı sunan doktrindir”*⁵⁰.

2.1.5. Stoacılık ve Etik Felsefesi

Kıbrıslı Zenon, Platon ve Sokrates’in fikirlerini benimseyerek Stoa felsefesi adı altında sistematik bir felsefe görüşü geliştirmiştir. Mantık, etik ve fizik Zenon’un oluşturduğu Stoa felsefesinin yapısını oluşturur. Bu alanlar içinde en fazla etik konusuyla ilgilenen Zenon⁵¹, dünyada hiçbir şeyin kendiliğinden olamayacağını, yaşanan ve olan her bir şeyin geçmişle bir türlü ilgisi olduğu fikrini savunur. Zenon, eğer geçmişte olan olayların nedenleri bilinseydi çok şeylere engel olunabilirdi hipotezini öne sürmüştür⁵².

Aslında stoacılık felsefesinin temelinde erdem-insan ilişkisi vardır. Stoacılık felsefesinin özünde bilgeliğin yanında doğanın genel kurallarına müdahale etmeyip tabiat kurallarını olduğu gibi kabul etmek de bulunur. Bu anlayışın yapısında, insanların kendi iç dünyasında yaşadığı ahlakın yanında toplumun, yönetimin kurallarına uyması gerekliliği de açıkça görülür. Roma hukukunun oluşmasında Stoacılığın etkisi olduğu bilinir ve Roma Stoacılığının başlıca temsilcisi Seneca eserlerinde stoacı ilkelerden sıkça bahseder. Hıristiyan dünyasının ilk dönemlerdeki felsefesinin oluşmasında Stoacılığın da en az Platon’un idealizmi ve Aristoteles’in erdem öğretisi kadar etkisi vardır⁵³.

Stoacılar göre insanın önce kendini tanıması gerekir. Kendini tanıyan insan tüm algısını bu merkeze göre odaklar. Bu algılama, sadece epistemik açıdan değil ahlaki açıdan da geçerlidir. İnsan algılamayı nesnelere göre değil kendi gerçeğine göre şekillendirir. Doğru iş yapmanın temeli kişinin kendisinde yatar. Dışardan gelecek etkenler ikincildir. Bireyin ahlaki davranışlarının oluşmasında dışsal ve içsel etkenler önemlidir⁵⁴.

Stoacılar kendilerinden öncekilerden farklı olarak erdemi, çoğul bir küme olarak değil tekil olarak anlamlandırır. Bu anlayışa göre birey erdeme ya sahiptir ya değildir ve

⁵⁰ Köker-Maden, a.g.m., s. 100.

⁵¹ Kadir Çüçen, **Orta Çağ Felsefesi Tarihi**, İnkılap Yayınları, İstanbul, 2000, ss.12-13.

⁵² Gökçe Yırcalı, Fate and Moral Responsibility in Stoicism, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 2007, s. 4.

⁵³ Doğan Özlem, **Etik Ahlak Felsefesi**, 2.baskı., Say Yayınları, İstanbul, 2010, ss. 66-69.

⁵⁴ Muhammet Topuz, “Toplumsal Paradigmanın Felsefi Düşünüşe Etkisi: Stoa ve Kant Örneği”, **An International Journal of Philosophy**, Sayı: 2, Haziran, Online, 2012, s. 93.

birey erdemi kendi seçer. Bireyin kendisi için olan bu seçimde dışardan bir zorlama veya baskı olmamalıdır⁵⁵.

2.2. Ortaçağ ve Modern Dönemlerdeki Etik Felsefesi

Ortaçağ felsefesi, dini değerler üzerine kuruludur. Ortaçağın birlikli-kapalı sisteminde mezhepsel çatışmalar görülse de Ortaçağın batı dünyasında tamamen ahlakın dini değerlerle anıldığı bir dönem olduğunu söylemek yanlış olmaz. Dinsel değerlerden daha doğrusu Hıristiyanlığın getirdiği ahlak anlayışı Ortaçağ'da etik anlayışının yerleşmesini geciktirmiştir. Ahlakın Hıristiyanlık dininden bağımsız olarak sorgulanması, etik araştırmaların yapılabilmesi o dönemlerde pek de mümkün olmamıştır. Başka anlatımla düşünce ve inanç özgürlüğüne kavuşabilmek, değerleri, inançları sorgulayabilmek adına yıllarca süren ve milyonlarca insanın ölümüne sebep olan kanlı savaşlar gerekliydi. Bu kanlı savaşlar sonrasında etik, teolojik bağlardan çıkarak ayrı bir disiplin olarak düşünölmeye ve üzerinde yazılmaya başlandı.⁵⁶ Francis Bacon dinsel değerlerden ayrı olarak ahlakı konu edinen çalışmalar yapan filozofların başında gelir. Bacon'la beraber Hobbes, Locke, Bernand, Hume, Bentham, Mill, Descartes, Kant, W. James, Moore vb. Ortaçağ'ın Hıristiyanlık anlayışından ayrı olarak modern anlamda etik konusunu ele almışlardır⁵⁷.

Ortaçağ erdem anlayışı aileye, topluma ve arkadaşlara sadakati, askerlikte başarmak için cesareti, dindar vatandaş olmak gibi değerleri içine alır. Dine dayalı bir erdem anlayışı olan ortaçağ etik felsefesinde merhamet, hoşgörü vardır. Etik dışı davranışların cezalandırılmasının yerine affetmek vardır⁵⁸.

Çalışmanın bu kısmında Ortaçağ'dan günümüze kadar olan süreçte etik kuramlarından en fazla bilinenlere ve etik üzerine yaptıkları çalışmalarıyla çok bilinen filozofların görüşleriyle beraber bazı etik akımlarına yer verilecektir.

2.2.1. Yararcılık (Utilitarizm) Kuramı ve Etik

Hedonizm, eudaimonizm, stoacılık ve antikçağ filozoflarının savunduğu ilkelerin altında genelde bireyciliğin temel alındığı öğretilerin olduğu düşünölmür. Antikçağın bu

⁵⁵ Topuz, a.g.m., s. 97.

⁵⁶ Bedia Akarsu, **Ahlak Öğretileri**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1982, ss. 118-119.

⁵⁷ Akarsu, a.g.e., ss. 120-160.

⁵⁸ Osman Elmalı, "Liberal Bireyciliğin Ahlaksal Zayıflığına Bir Eleştiri: Macintyre'nin Toplumsal Erdem Anlayışı", **Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:14, 2006, Erzurum, s. 395.

öğretilerinden Yeniçağın filozofları etkilenmiş olmasına rağmen Anglo-Sakson ülkelerinde yaşayan düşünürlerin mutluluğa ulaşmak anlamında ortaya attıkları fikirleri “yararcılık kuramı” altında toplayabilmek mümkündür. 20. Yüzyıl İngiltere’inde ortaya çıkan pragmatizm ve operasyonelizm gibi akımların da dayanağını oluşturduğu düşünülen Yararcılık kuramının doğasında tek kişinin mutluluğunun toplumsal yarar çerçevesinde gerçekleşebileceği söylemi vardır⁵⁹.

En eski doktrinlerden biri olarak kabul edilen ve eski Yunan’da doğduğu ileri sürülen yararcılık kuramı insanların nasıl içsel mutluluğa (la felicidad individual) erişebileceğini ve nasıl acıdan (el dolor) kaçınabileceğini konu edinmiştir⁶⁰.

Bu ahlak anlayışında eğer bir fiil ilgili kişilere veya topluma en büyük yararı getirirse ahlakidir. Bir başka anlatımla bir davranışın sonuçları en fazla derecede mutluluk veriyor veya en az seviyede acı çektiriyorsa işte o zaman o davranış doğrudur. Bu felsefeye göre, sonuçları olumlu olmayan, mutluluk ve memnuniyet getirmeyen bir davranış ahlaki bir norm olarak değerlendirilemez⁶¹.

2.2.2. Ereği-Ödevci Teoriler ve Etik

Bu etik kuramına göre belli başlı yanlış ve doğru davranışlar vardır. İnsanın ödev ve yükümlülükleri vardır. Bu yükümlülükleri ve ödevleri yerine getirmek adına sonucuna bakmadan doğru olan davranışları yerine getirmek gerekir. Immanuel Kant tarafından geliştirilen bu etik kuramına göre; akıl sahibi olan insan iyi niyetle ve doğru olan davranışı yapmakla yükümlüdür⁶².

Doğru ve yanlış ölçülemek bilinen bazı ahlak kurallarıyla mümkün değildir fikrini öne süren ahlak felsefecileri bizlere ereği ve ödevci teoriler başlığı altında ikiye ayırabileceğimiz ölçütler sunmuşlardır. Ereği yaklaşımın özünde, ahlaki anlamda nelerin kabul edilebilir veya kabul edilemez olduğuna dair temel kriterler ve standartlar vardır. Ahlaki olmayan değerler de kabul edilir. Bir başka anlatımla eğer bilinen bir ahlaki yöntem haricinde başka bir yöntem (ahlaki olarak kabul edilmeyen bir yöntem de olabilir) bizlere sonuç olarak ve toplamda daha fazla fayda sağlıyorsa bu yöntem doğrudur. Yani kötüye

⁵⁹ Özlem, a.g.e., ss. 70-72.

⁶⁰ José Luis L. Aranguren, **Etica Minima**, 6ª edición, Impreso en España por Closas-Orcuyen, 2000, Madrid-Espana, http://aleph0.info/cursos/ces/bib/Cortina,_Adela-Etica_minima.pdf, (12.02.2013), p. 25

⁶¹ Osman Elmalı, **Bertrand Rusell’da Ahlak Felsefesi**, Ataç Yayınları, İstanbul, 2005, s. 17.

⁶² Ersin Kavi, Orhan Koçak, **Çalışma Yaşamında Etik**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2011, ss. 8-9.

kıyasla üretilen iyiliğin oranı önemlidir. Ödevci teoriler ise, erekçi teorilerin kabul ettiklerini reddeder ve bu yaklaşıma göre sonuç o kadar da önemli değildir. Sözlerin her zaman yerine getirilmesi gerektiği görüşünü savunan ödevciler; dürüstlük, doğruluk, erdem gibi değerlerin çok önemli olduğunu düşünürler. Bunlara göre, bu değerlere sahip insanların yapacakları işlerin sonuçları da doğru-düzgün olacaktır⁶³.

2.2.3. Teleolojik Etik

Bu etik kuramında insanın davranışlarının sonuçları önemlidir. Bir başka anlatımla bu kuramda, davranışların hesaplanan sonuca ulaştırıp ulaştırmayacağı önemlidir. Ortaya çıkan ve neticeye odaklı olan teleolojik etik kuramı iki ana yaklaşımı temel alır. Bunlardan ilki; insan varlığı için neyin önemli olduğuna dair yaklaşım, ikincisi ise; insanın davranışının önem verilen değeri optimum seviyeye çekebilmesiyle ilgilidir. Eğer birey için mutluluk bir değer ise ahlaki davranışlar mutluluğu artıran eylemlerdir⁶⁴.

2.2.4. Erdem Etiği

Bu etik kuramının temel felsefesinde iyi karakterli ve erdemli olmak vardır. Bu görüşe göre ahlaki olmakla erdemli olmak eşdeğerdir⁶⁵.

Çağdaş etik anlayışında faydacılık ve Kantçılık ön plana çıkar. Bu iki etik felsefesinde karakter kavramına yer verilmemiş olması erdem etiği üzerinde durulması gerektiğini gündeme taşımıştır. Erdem etiği (virtue ethics) ahlak felsefesinin ortaya çıkmasında ve yorumlanmasında değişik karakterdeki insanların davranışlarının yerini ortaya koymayı sorun edinmiştir. Her etik teorisinde erdem sözcüğü mutlaka geçerken erdem etiğinde erdem merkeze oturmuştur ve erdem etik anlayışı erdem üzerine kurulmuştur. Erdem etiği ne yapmalıyım değil nasıl yaşamalıyım sorusuna cevap arar. Erdem etiği, bu sorulara erdemli olmalıyım ve erdemli yaşamalıyım şeklinde cevap verir. Başka bir ifadeyle erdem etiğinde yapılan davranışlar çok fazla dikkate alınmaz. Bu felsefe karakteri konu edinir. Yine bu felsefeye göre karakter bir takım ilkelerle, kavramlarla, kurallarla açıklanamaz⁶⁶.

“Aristoteles’e göre erdemli olmak, çok ve az arasında, ifrat ve tefrit arasında bir orta bulmaya, yani iki aşırı uç arasında bir orta bulmaya çalışmaktır”. Örneğin cömert

⁶³ Frankena, a.g.e., ss. 36-42.

⁶⁴ Kavi, a.g.e., ss. 9-10.

⁶⁵ Kavi-Koçak, a.g.e., ss. 10-11.

⁶⁶ Filiz Bayoğlu, “MacIntyre’in Klasik Aristotelesçi Erdem Geleneğine İlişkin Yorumu”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, sayı:14, (2): 1-10, Erzurum, 2010, s. 2.

olmak müsrif olmak ile cimri olmak arasındadır. Doğru ve erdemli olmakta davranışlarda, düşüncelerde aşırılığa kaçmadan ortada olmaktır. Uçlarda olmak erdemsizlik olarak görülür⁶⁷.

Eflatun cesaret, bilgelik, adalet gibi kavramları toplumu oluşturan tüm sınıflarda bulunması gereken erdemler olarak değerlendirir. Erdem, insan için en iyi olanların bulunup yerine getirilmesidir. Bu yaklaşım, Aristoteles'in "Nikomakhos'a Etik" isimli eserinin ilk satırlarında "*Her sanat ve her araştırmanın, aynı şekilde her eylem ve her tercihin de bir iyiyi arzuladığı düşünülür; bu nedenle iyiyi 'her şeyin arzuladığı şey' diye yerinde dile getirdiler*" olarak yer bulur. Aristoteles'e göre söz konusu bu iyilik mutluluktur ve mutluluğa ulaşmak ise erdemle mümkündür⁶⁸.

2.2.5. Rene Descartes (1596-1650) ve Etik Felsefesi

Antikçağ düşünürleri erdemin; insanı mutluluğa ulaştıracağı, insanın aklını kullanabilme yetisine sahip olması anlamına geldiği ve insanın tabiatında var olduğu görüşünü savunmuşlardır. Modern felsefenin ilk simalarından olarak kabul edilen Descartes ise erdemi, bedenin sürüklenişine karşı ruhun dayanması olarak görmüştür⁶⁹. Bunun yanında Descartes'i diğerlerinden ayrı kılan bir yönü de "her şeye yeniden bakmak, geçmişi silip sıfırlayıp bir başka pencereden görmek" felsefesidir.⁷⁰

Ahlakın temelini fizik bilimine dayayan Descartes'e göre ahlak, dört temel üzerine kurulur. Bunlardan metafizik temeller üzerine kurulu olan Tanrı'nın varlığı ve ruhun ölmezliğidir. Diğer ikisi ise fizik temelleridir. Descartes "her insanın başkalarının iyiliği için elinden geldiği kadar çalışmak zorunda olduğu" görüşünü eserlerinde sıkça dile getirmiştir⁷¹.

⁶⁷ Bayoğlu, a.g.m., s. 3.

⁶⁸ Aristoteles, **Nikomakhos'a Etik**, Çev., Saffet Babür, Ankara: Ayraç Yayınevi, 1997, s. 1'den aktaran: Hasan Ocak, "Bir Ahlak Felsefesi Problemi Olarak Erdem Kavramına Yüklenen Anlamın İlkçağ'dan Ortaçağ'a Evrimi", **FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)**, Bahar, sayı: 11, Ankara, 2011, s. 81.

⁶⁹ Dedeoğlu, a.g.e., s. 148.

⁷⁰ John Cottingham, **Descartes**, Cambridge University Press, USA, 1992, s. 2.

⁷¹ Charles Adam, **Descartes Hayatı ve Eserleri**, Çeviren: Mehmet Karasan, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 1963, ss. 78-84.

“Descartes'a göre, doğruluk kriteri, rasyonellik ve sübjektiflikle metafizik olarak temellendirilmiş olan açıklık ve seçiklik. Ona göre, "açık ve seçik" olarak tasavvur ettiğimiz herşey, doğrudur”⁷².

Descartes, bilgi ve felsefenin doğru ahlakın yerleşmesinde önemli olduğunu söylemiştir. Yerinde, güzel davranabilmenin yolunun felsefe öğrenmekten geçtiği fikrini öne süren Descartes, bilge olmanın insanın ahlaki davranmasını sağlayacağını düşünmüştür. Descartes'e göre ahlaklı olabilmek için bilge olmak gerekir⁷³. Descartes'in bilgelikle ahlakı bu kadar yakın görmesi akıllara Sokrates'in bilginin erdem olduğu sözünü hatırlatıyor. Sokrates'de bilgeliliğin insanı mutluluğa ulaştıracağını söylemiştir⁷⁴.

Descartes fakir ama bilge olan insanın zengin ama bilge olmayan insandan daha mutlu olabileceği görüşünü savunmuştur⁷⁵.

2.2.6. Immanuel Kant (1724-1804) ve Etik Felsefesi

Etik tarihini ikiye ayırmak gerekirse, Kant'tan önceki etik tarihi ve Kant'tan sonraki etik tarihi olarak ikiye ayırmak mümkündür. Kant'tan önceki etik anlayışında hareketi değerlendirmekten çok sonuca odaklı olmak felsefesi varken, Kant'a göre doğru bilgiyi kullanıp doğru hareketi yapmak, hareketin neliğini araştırmak gerekir. Kant kendi döneminde Berkeley, Locke ve Hume'nin savunduğu deneyciliği ve mutlulukçu-yararcı anlayışı reddeder. Hoşnutluk duygusunun etik davranışlarla alakasına değinen Kant, ahlak duygusunu bir ödev olarak görür.⁷⁶ Kant'tan önceki sosyal bilimciler doğa olaylarıyla, ahlaki konularla çok fazla ilgilenmemişlerdir⁷⁷.

Kant, etik kuralları kesin buyruklar olarak adlandırılan dokuz başlık altında toplamıştır. Bunlar⁷⁸;

- Kimseye doğrudan doğruya zarar verme,
- Diğerlerinin haklarına saygılı ol,
- Yalan söyleme,

⁷² Ülker Öktem, “Descartes’de Bilginin Kesinliği Problemi”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/>, (10.01.2013), s. 326.

⁷³ Ömer Özden, “Descartes’in Ahlak Anlayışı”, **Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, sayı:14, 1999, Erzurum, ss. 129-130.

⁷⁴ Özden, a.g.m., s. 130.

⁷⁵ A.g.m., s. 131.

⁷⁶ Ceyhan Kurt, Kant’ın Etik Görüşünde Özgürlük Kavramının Yeri, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin, 2009, ss. 56-62.

⁷⁷ Paul Guyer, **Kant**, Cambridge University Press, USA, 1992, s. 312.

⁷⁸ Semih Güner, “Avukatlık Mesleği Etiği”, **Ankara Bürosu Dergisi**, Sayı:2, Ankara, 2002, ss. 21-22.

- Sözünde dur,
- Kanunlara saygılı ol,
- Tehlikede olanlara yardım et,
- Zor durumda olanlara, ihtiyacı olanlara yardım eli uzat,
- Bu ilkelere uymaları için başkalarını ikna et.

Akıl sahibi olan insanın amacının mutluluğa ulaşmak olamayacağını savunan Kant, insanın yükümlülüklerini yerine getirmesinde tamamen özgür olduğu görüşünü ileri sürer. Sıradan bir insanın aklının hangi davranışın ahlaka uygun olup olmayacağını anlayabilecek kapasitede olduğunu savunan Kant, her insanın iyiyi istemek için var olduğu fikrini ileri sürmüştür⁷⁹. Ahlaklı davranışları örneklerle ispatlamaya çalışmak ahlaklılığa yapılacak en büyük yanlışıktır diyen Kant, deneysel olan her şeyin fayda veremeyeceği gibi ahlaka da zarar verebileceği anlayışını savunur⁸⁰.

2.2.7. William James (1842-1910) ve Etik Felsefesi

William James, dini konulara ilgi duyan bir psikolog olarak bilinirken hayatının son sekiz-on yılında ortaya koyduğu eserlerle “pragmatizm” olarak adlandırılan felsefi akımın yaratıcısı olmuştur. 1907 yılında yayımlanan “A new Name for Some old Ways of Thinking/Pragmatizm” isimli eseriyle günümüzde dahi hale konuşulan ve pragmatizm olarak adlandırılan bir akımın öncüsü haline gelmiştir. Pragmatizmin doğuşunda Pierce’den etkilenen William James, çalışmalarında uzun uzun faydacılık ve doğruluk kavramları üzerinde durmuştur. James’e göre ahlaki doğrular ancak yapılarak öğrenilir ve ona göre ahlak; tecrübeye ortaya çıkan, davranışla dışa vurulan bir olgudur⁸¹.

James’e göre varsayımlarımız, düşüncelerimiz kısaca her şeyimiz tecrübeyle kazanılır⁸². Hatta epistemolojik, etik ve teolojik düşünceler dahi tecrübeyle temellendirir⁸³. James’e göre din pragmatiktir, insanın acil şahsi arzularını tatmin eder ve ahlaka katkı yapar. Bu bağlamda din ve ahlak insan hayatı ve mutluluğu için gereklidir⁸⁴.

⁷⁹ Zühal Köseoğlu, İoanna Kaçuradi’nin Etik Görüşü Açısından Kant’ta İyi İsteme Problemi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2011, ss. 47-70.

⁸⁰ Immanuel Kant, **Ahlak Metafizikinin Temellendirilmesi**, Çeviren: İoanna Kaçuradi, Türkiye Felsefe Grubu Yayınları Çev. Diz.: 4, Ankara, 2008, s. 29.

⁸¹ Celal Türer, **William James’in Ahlak Anlayışı**, Elis Yayınları, Ankara, 2005, ss. 25-92.

⁸² Mustafa Korlaelçi, William James’in Ahlak Anlayışı, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kayseri, 1997, s. 10.

⁸³ Mehmet Pınarbaşı, William James’in Pragmatik Doğruluk Teorisi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kayseri, 2010, s. 32.

⁸⁴ Türer, a.g.e., s. 221.

2.2.8. George Edward Moore (1873-1958) ve Etik felsefesi

Moore'e göre etik, iyi davranışın ne olduğuyla ilgilidir. İyinin kişiden kişiye değiştiğini, bunun da iyiyi ortaya koymak adına sorun oluşturduğunu düşünen Moore, eserlerinde genellikle kendi doğrularını kanıtlamak için başka bilim adamlarının düşüncelerinin yanlışlığını ortaya koymak için uğraşmıştır. Diğer etik doktrinleri kabul etmeyen Moore'un etikle ilgili söylemleri kendi içinde çelişmektedir⁸⁵. Moore'a göre ahlakla uğraşan filozofların düştüğü yanlışlardan biri insanların yerine getirmeleri imkanı olmayan şeyleri insanlardan istemeleridir. Moore'un etik felsefesi, "ideal olanla uygulanabilir olan şeyler farklıdır ve insanlardan uygulanabilir istemlerde bulunmak gerekir" düşüncesi üzerine kurulmuştur⁸⁶.

2.2.9. Bertrand Russell (1872-1970) ve Etik Felsefesi

Kendini *mantıksal atomcu* olarak tanımlayan, sosyalist bir politik görüşe sahip ve yirminci yüzyılın önemli filozoflarından biri olan Lord William Arthur Bertrand Rusell, yazılarında bencilliğe karşıdır ve ona göre "ahlak" sürekli gelişen ahlaktır. Rusell, bir yazısında ahlakı şöyle bir örnekle betimlemiştir. Savaş sırasında savaşa katılmak istemeyen birinin devlet tarafından cezalandırılmasının ahlak anlayışına göre yanlış olacağını söyleyerek, bireysel ahlakın kişinin kendisinin belirlediği ahlak felsefesini savunduğunu ortaya koyar. Daha da ileri giden Rusell, ahlak kurallarının kişiden kişiye hatta toplumdan topluma değiştiğini ifade etmiş ve bu nedenle hiçbir ahlak müeyyidesinin kişiyi mahkûm edemeyeceği fikrini savunmuştur. 1910 yılında yayımlanan "*The elements of Ethics*" isimli eserinde iyiyi ve kötüyü, daire ve kare gibi, bizim algılarımızdan bağımsız olarak nesnelere ait özellikler şeklinde ifade etmiştir⁸⁷.

Rusell yaşadığı dönemin ahlak anlayışına karşı çıktığı, ahlak felsefesine dair kendi görüşlerini açıkladığı ve yaşamında uyguladığı için dönemin filozofları tarafından ahlaksızlıkla itham edilmiş, çalıştığı yerden kovulmuş, uzun süre iş aramış yani mali anlamda cezalandırılmanın yanında bazı zamanlar tutuklanarak hürriyetinden de mahrum bırakılmıştır⁸⁸.

⁸⁵ Osman Elmalı, **George Edward Moore'da Etik**, Arı Sanat Yayınları, İstanbul, 2007, ss. 56-60.

⁸⁶ Elmalı, a.g.e., s.64.

⁸⁷ Osman Elmalı, **Bertrand Rusell'da Ahlak Felsefesi**, Ataç Yayınları, İstanbul, 2005, ss. 33-40.

⁸⁸ Elmalı, **Bertrand Rusell'da Ahlak Felsefesi**, a.g.e., ss. 191-192.

3. ETİK VE DİN

Semavi dinlere inananlar Allah'ın dünyada olup biten her şeylerden haberdar olduğuna inanırlar⁸⁹. Bu inanış hangi din olursa olsun mensuplarının yapacakları davranışlarda iyiyi ve kötüyü seçmek adına etkili olur.

İnsanlar hayatlarını yaşamaya devam ederken tabiatı, çevresinde olup biteni anlamaya çalışırlar. Bu anlama, sorgulama, düşünme vb. süreçleri içerisinde kendi inanışlarına, dinlerine, değer yargılarına, hayatı okuma tarzlarına sahip olurlar. Her ne kadar farklı inanışlar Tanrı kavramını farklı farklı ele alsalar da Budizm haricinde hemen hepsinde bir efsaneye, bir öğretiye veya bir kutsal kitaba vb. dayalı bir yaratıcı ve Tanrı inanışı vardır⁹⁰. İnsanlar hangi dine inanırsa inansınlar inandıkları dinlerinin kaideleri, öğretileri ve ilkeleri insanların yaşam tarzlarını, etik anlayışlarını, hayata bakışlarını öyle ya da böyle az ya da çok etkilemektedir.

Monoteist dinlerde ahlak kurallarının temelinde Tanrı'nın bildirdikleri yatar. Yani Tanrı iyiyi kötüyü, ne yapılmaması ne yapılması gerektiğini gönderdiği kutsal kitapla haberdar etmiştir. Bu bağlamda tek Tanrılı dinlerde gerçek anlamda inanan için hangi eylemim doğru ya da yanlış olduğu bellidir. Bireyin yapması gereken Tanrı'nın koyduğu kuralları yerine getirmektir. Tabi ki mensubu olduğu dine inanan birey davranışlarının belirlenmesinde ölüm sonrasında cennette vaat edilen güzel şeylerin yanında cehennemde yaşayacakları kötü şeylerin önemi tartışılmazdır. Milli dinlerde durum monoteist dinlerden farklıdır. Bu tür inanışların kaynağında bir kişinin koyduğu kurallar vardır. Bu kurallara Tanrı kuralı gibi takipçiler tarafından uyulur⁹¹.

Etik ve din iç içe girmiştir. Evrensel anlamda hangi dinin mensubuyla konuşursanız konuşun eğer dindar iseniz sizden ahlaklı olmanız beklenir. Ama sadece ahlaklı olmak dindar olduğunuzu veya dindar olmak ahlaklı olduğunuzu göstermez⁹².

“Eğer iyi fiiller ve eğilimler sadece Tanrı'nın onları onaylamasından dolayı iyi ise, o halde Tanrı'nın onayının –bu durumda onun için hiçbir neden ortaya konulamayacağından keyfi olması gerekir. Bir diğer zorluk da birçok insanın Tanrı'nın neyi onayladığına veya emrettiğine hiçbir şekilde herhangi bir referansta

⁸⁹ Olli Koistinen, **Spinoza's Ethics**, Cambridge University Press, USA, 2009, s. 9

⁹⁰ J. Runzo-N.M.Martin, **Dünya Dinlerinde Hayatın Anlamı**, Çeviren: Gamze Varım, Say Yayınları, İstanbul, 2002, ss. 63-64.

⁹¹ Osman Elmalı, Bazı Tanrısız Dinler Örneklemesiyle Etik Yaptırım üzerine, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(1): 181-191, Erzurum, 2004, s. 183.

⁹² Runzo-Martin, a.g.e., s. 288.

bulunmadan bazı filleri iyi olarak, başkalarını da kötü olarak tanıyabilmesidir. Fakat diğer çıkış yolunu tutmak, Tanrı'nın bazı fiil türlerini onaylamasının nedeninin onların kendinde iyi olduğunu; onları onaylasın veya onaylamasın böyle olacağını [sonucun değişmeyeceğini] söylemek teiste rahatlıkla inkar olarak görünebilir. En azından Tanrı'nın iradesinden ve emrinden önce, Tanrı'nın iradesinin ve emrinin ahlaken uymak zorunda olduğu, nesnel bir iyilik ve kötülük ölçüsünün var olduğunu gerektiriyor görünmektedir. Fakat eğer Tanrı varsa, bir çok kimsenin terimin ["Tanrı'nın] manasını anladığı gibi, ahlak yasasının onun buyruklarına dayandığı ve bunun tersinin doğru olmadığı, "Tanrı'nın özünün gereğidir"⁹³.

Özellikle son yüzyıl içerisinde ekonomik, bilimsel, sosyal, teknolojik vb. alanda yaşanan gelişmeler sonrasında geçmiş dönemlere göre insanların maddi refah seviyesi ve buna da bağlı olarak yaşam kalitesi gözle görülür şekilde artmıştır. Bunun yanında bilgi, iletişim ve ulaşım alanındaki akıl almaz gelişim ülkeler arasındaki sınırları adeta kaldırır hale getirmiştir. Bu ve benzeri gelişmeler pozitif olarak düşünülse de beraberinde toplumlarda, bireylerde özellikle ahlak alanında çok sayıda olumsuzluklar getirmiştir. Cinsel hastalıkların ortaya çıkması, cinayet ve intihar olaylarındaki artış, şiddet olaylarının tırmanması, uyuşturucu maddelerin kullanımının yaygınlaşması, alkollü içeceklerin tüketiminin her geçen gün fazlalaşması, boşanmaların artması vb. yüzyılın getirdiği sorunlardan bazılarıdır. Bu sorunlarla mücadele etmenin en etkin yollarından birinin de insanların kendi dinlerinin gereklerini yerine getirmeleridir düşüncesi çok sayıdaki bilim adamı tarafından ifade edilmektedir. Nitekim tüm dinler; dostluğu, alçak gönüllülüğü, zararlı maddelerin kullanılmaması gerektiğini, aile kavramının kutsallığını, kötülüklerden kaçınılması gerektiğini yani güzel şeyleri inananlarından bekler. İşte bu bağlamda dünya dinlerinin ortak kabul ettikleri doğruları, ahlaki değerleri ortaya koymak hiç şüphesiz ki dünya insanın ortak faydasına olacaktır⁹⁴.

Günümüzde ortaya çıkan ahlaki sorunların bazıları hiç kuşkusuz ki yüzyıllar önce de vardı. Ortaya çıkan ahlaki sorunlar ilkçağlardan bu yana her dönemim filozofları, felsefecileri ve etiklerle uğraşanlar vb. tarafından çözüm önerileriyle beraber ele alınmıştır⁹⁵. Çalışmanın bundan önceki bölümlerinde bu bilim adamlarının konuya bakışları detaylı bir şekilde incelenmeye çalışılacaktır. Yine tezin bu bölümünde tüm dünyadaki yaygın dinlerin etik felsefesi, dinlerin ortaya çıkış kronolojisine göre detaylı bir şekilde masaya yatırılacaktır.

⁹³ H. Meynell, "The Euthyphro Dilemma", ss. 223-224'den aktaran: Sait Reçber, "Tanrı ve Ahlaki Doğruların Zorunluluğu", *AOIFD* Cilt XLIV (2003), Sayı:1, ss. 135-160, Ankara, s. 137.

⁹⁴ Mustafa Köylü, *Dünya Dinlerinde Ahlak*, Dem yayınları, İstanbul, 2012, ss. 203-207.

⁹⁵ Cafer Sadık Yaran, *Ahlak ve Etik*, Rağbet Yayınları, İstanbul, 2010, s. 7.

3.1. Yahudilik ve Etik

Yahudilik dinini diğer dinlerden ayıran en belirgin özellik, mensuplarının kendilerine bahşedilen kutsal toprakların olduğu ve yine bu dinin sadece bir millete ait olduğu fikrini ileri sürmeleridir. Yahudilik inancı, ibadeti ilk ortaya çıktığı zamandan günümüze kadar sözlü anlatım yoluyla devam etse de birinci derecede kutsal olan kitabı Tevrat'tır. Kendilerini ayrıcalıklı, seçilmiş bir toplum olarak gören Yahudi inancına sahip olan insanların ahlaki değerlerinin temellerini Hz. Musa'ya Sina Dağı'nda verilen ve kendileriyle Yahve arasında yapılan akid olarak inandıkları iki levhadan oluşan *on emir* oluşturur⁹⁶.

“On emir” kabaca incelendiğinde emirlerin bazılarının inançla bazılarının ise ahlakla doğrudan ilgili olduğu rahatlıkla anlaşılır. İsraililere göre, İsrail milleti ile Tanrı-Yahova arasında yapılan mukavele vardır. Buna göre; “öldürmeyeceksin”, “zina yapmayacaksın”, “hırsızlık etmeyeceksin”, “komşunun aleyhine yalancı şahitlik yapmayacaksın”. Bu inancıya göre Tanrı Yahova'nın istemlerini oluşturan bu emirlere uymayan İsrail halkı Tanrı tarafından cezalandırılacaktır⁹⁷.

İlahi kaynaklı dinlerin en eskisi olmasına rağmen bir millete (millileştirmek) ait olduklarını düşündükleri için en az mensubu olan Yahudilik dininin⁹⁸ kutsal kitabı Tevrat Yahudilere göre çok şeyleri ifade eder. Bu inancıya göre birey, Tevrat'ı incelemeli ve onun felsefesini hayatına uygulamalıdır⁹⁹.

Ahlakın, doğru olmanın önemi Tevrat'ta şu ifadelerle yer bulmuştur; “*kötüler böyle değil, rüzgarın savurduğu saman çöpüne benzerler. Bu yüzden yargılanınca aklanamaz, doğrular topluluğunda yer bulamaz günahkârlar. Çünkü Rab doğruların yolunu gözetir, kötülerin yolunu ise ölüme götürür*”¹⁰⁰.

Yahudi ahlak öğretilerinde insan doğası önemli yer teşkil eder. “*Çünkü Yahudilik inancı, insan varlığının Tanrı-benzer yaratıldığını ve insanın kendini gerçekleştirmesinin*

⁹⁶ Köylü, a.g.e., ss. 101-103.

⁹⁷ Atilla Buğdaycı, Kuran-ı Kerime Göre Üç Semavi Din, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kayseri, 2007, ss. 46-47.

⁹⁸ Günay Tümer-Abdurrahman Küçük, a.g.e., s. 176.

⁹⁹ J. Runzo-N.M.Martin, **Dünya Dinlerinde Hayatın Anlamı**, çev. Gamze Varım, Say Yayınları, İstanbul, 2002, s. 131.

¹⁰⁰ Tevrat, <http://4kitap.tr.gg/T.ue.rk%E7e-Tevrat.htm>, (23.01.2013).

ise Tanrı'yı taklit ederek mümkün olabileceğini kabul ettiğinden, insan doğası anlayışını Tanrısal doğa anlayışına dayandırmaktadır”¹⁰¹.

Yahudilikte ahlaki kurallar topluma yöneliktir. Yani ahlak toplum için vardır ve ahlaki emirler toplum merkezlidir. Ahlaki değerler toplumun gönlünde yaşar. Bu bağlamda, bireyler ahlaki değerleri toplumla birlikte ve topluma uyarak yaşamak durumundadırlar¹⁰².

3.2. Hıristiyanlık ve Etik

Dünya nüfusunun yaklaşık beşte biri mensubu olan ve ilk olarak Filistin bölgesinde ortaya çıkan Hıristiyanlık, özde tek Tanrılı olmasına rağmen sonradan üçlemeye yani “teslis anlayışına” dayandırılmış ilahi kaynaklı bir dindir¹⁰³.

Hıristiyanlıkta Hz. İsa'nın ahlaki örnek ahlak olarak kabul görür. Hz. İsa'nın ahlak felsefesini “başkalarının sana nasıl davranmasını istiyorsan sen de başkalarına öyle davran” sözüne dayamak mümkündür. Hıristiyanlık dini inananlarını alçakgönüllü, yumuşak huylu, tevazu, cömert, yardımsever olmaya davet eder. Hıristiyanlık etik anlayışının Yahudiliğin ahlak felsefesini oluşturan on emirdeki ilkelerden etkilendiğini söylemek mümkündür¹⁰⁴.

Tüm Hıristiyanlarca kabul edilen genel kabul görmüş bir ahlak anlayışı yoktur. Var olan ahlak anlayışları da “Yaradılış ve Düşüş” doktrinleriyle yakından ilgilidir. Bu doktrinler Hıristiyanlıkla İslam ve Yahudiliği birbirinden ayıran en temel ilkelerdir. Bu doktrinlere göre insanoğlu doğuştan günahkârdır. İşte bu günahkârlık halinden kurtulmak için insanoğlunun Tanrıya ihtiyacı vardır. Doğuştan eksiz, günahkâr kabul edilen bireyin Tanrıya ulaşabilmesi için Hz. İsa gibi yaşaması gerekir. Hz İsa'nın da ifade ettiği düşünülen iki temel ahlak prensibi vardır. Bu iki temel ahlak prensibi; “Tanrıyı içtenlikle sevmek ve komşuya iyi davranmaktır”¹⁰⁵.

¹⁰¹ Hüsnü Kapu-Meryem Aybaşı, “Yahudi Hıristiyan ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakına Bakış: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23 Ocak Sayı:1, Erzurum, 2009 s. 79.

¹⁰² Kapu-Aybaşı, a.g.m., s. 81.

¹⁰³ Tümer-Küçük, a.g.e., s. 232.

¹⁰⁴ Cafer Sadık Yaran, a.g.e., s. 15.

¹⁰⁵ Köylü, a.g.e., ss.137-141.

Hıristiyanlık inancına göre; “Ahlaklılık bizi Tanrı hakkında iki tür farklı inanca yöneltir. Kendinde bir Varlık olarak O’nun hakkındaki inançlar ve ahlaki varlıklar olan bizler için bir Varlık olarak O’nun hakkındaki inançlar”¹⁰⁶.

3.3. İslam ve Etik

İslam, Hıristiyanlıktan sonra en fazla mensubu olan ikinci dindir. Hıristiyanlığın aksine İslam dininde insanoğlu temiz ve günahsız doğar. İnanç sistemi Kuran ve Hz. Muhammed’in sünneti üzerine kurulu olan İslam dininde ahlakın yeri oldukça önemlidir.¹⁰⁷ Nitekim Hz Muhammed “Ben ancak güzel ahlakı tamamlamak için gönderildim” buyururken İslam dinindeki ahlakın yerini açıkça ortaya koymuştur¹⁰⁸. Hz. Muhammed’in ahlakının kaynağı Kuran’dır. İslam dinine göre mekarim-i ahlaka sahip olmayan toplumlar uzun süre ayakta kalamazlar¹⁰⁹.

İnsanlar hem maddi anlamda hem de manevi anlamda temizlenmeye önem verirler. Hıristiyanlıkta su vaftiz duasıyla günahkâr doğan çocuğu temizler, Hintliler Ganj nehrinde yıkanarak fiziksel ve manevi olarak temizlenir, İslam dinine inananlar boy abdesti alarak ve namaz öncesi abdest alarak temizlenirler. Bu örnekleri her inanişaya göre çoğaltmak mümkündür. İşte insanoğlu da kötülüklerden arınmak adına ahlaki değerlere uymak durumundadır. Bu nedenledir ki Hz. Muhammed, “bir fenalık yaparsan arkasından iyilik yap, fena işi silip götürsün” buyurmuştur. İyilik yapmak, güzel davranmak İslam dininde temizlenme ve arınma olarak kabul edilir. İnsanın manen temizlenmesini sağlayan iyilik yapma İslam dininde fazilet olarak adlandırılmıştır¹¹⁰.

İslam dinine göre iyiliğin kaynağı ruhtur ve ruhtan iyiliklerin, güzel şeylerin çıkması ise ruhun kuvvetlendirilmesi ve terbiye edilmesiyle mümkün olabilir. Bu terbiyenin yapılması için dikkat edilmesi gereken bazı hususlar vardır. Bunlar¹¹¹;

- Ruh şüpheden arındırılmalıdır,
- Ruh doğru bilgilerle beslenmelidir. Bilgiler süzgeçten geçirilmeli ve kalp bilgilerin doğruluğu hakkında şüpheye düşmemelidir,

¹⁰⁶ Anthony N. Perovich, Jr., “Kant Bir Hıristiyan mı? Palmquist’e Cevap”, Çev. Necmettin Tan, **İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 1(2) 311-320, Güz, İstanbul, 2010, s. 317.

¹⁰⁷ Köylü, a.g.e., ss. 171-173.

¹⁰⁸ Mehmed Paksu, **Peygamberimizin Örnek Ahlakı**, 2.baskı, Nesil Yayınları, İstanbul, yty., s.9.

¹⁰⁹ Cemalnur Sargut, **Can-ı Candır**, Nefes Yayınları, İstanbul, 2011, s. 137.

¹¹⁰ Hayrani Altıntaş, “İslam Ahlakı ve İnsani Davranışlar”, **Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt:36, Sayı:1, Ankara, 1997, ss. 16-17.

¹¹¹ Altıntaş, a.g.m., ss. 16-17.

- Ruh güzel ahlakla dolu olmalıdır. Güzel ahlaka sahip olmak dinin gereklerini yerine getirmekle mümkün olur,
- İnsan sağlam inançlara sahip olmalıdır,
- Kişi iyi hislerle dolu olmalı, güzel duygular taşımalıdır,
- İyi, güzel duygulara sahip olabilmek için kötü duygulardan uzak durmalıdır,
- Kişi öfkeye hakim olmalıdır,
- Kişi selim kalbe sahip olmalıdır,
- Kişi zihni yanlışlardan korumalıdır,
- Kişi ilim sahibi olmalıdır. Çünkü bilmek insanı doğru davranışa götürür.

İslam anlayışına göre, bu dünyada ve ahirette insanı sıkıntıya atacak, üzecek, mutsuz kılacak ne varsa bunların nedeni İslam ahlakına uymamaktan kaynaklanır. İslam ahlakına uyabilmenin ve onu hayata aktarmanın yolu da ibadetten ve takvadan geçer. Yapılan kötü fiiller ve yanlış düşünceler özellikle Allah'a şirk koşmak zamanla kalbi öldürür ve ölen kalp de doğru işler yapamaz¹¹².

İslam dininin ahlaki kaynağı Hz. Muhammed'dir ve onun ahlakı da Allah tarafından terbiye edilmiştir. Yine İslam ahlakı korku ve ümit arasında hassas bir dengede bulunur. İslam dininin mensubu; Allah rızası ve sevgisi uğruna davranışlarını kontrol eder ve zamanla doğru, olması gereken ahlak anlayışına ulaşır.

İslam dininin çalışma etik anlayışı; performansı yüksek çalışanı ödüllendirme, çalışanın moralini ve motivasyonunu yüksek tutma, verimliliği artırma, stresi en aza indirmeyi amaçlama gibi ilkeleri içerir¹¹³. İslam dininin çalışma etiği genel hatlarıyla ele alındığında faiz konusu haricinde günümüzün modern iş etiğinin taşıdığı ilkeleri ihtiva ettiği görülür.

4. ETİK VE AHLAK

Locke, insanlığın üzerinde anlaştığı bir ahlak tanımının olamayacağını iddia eder¹¹⁴. Ahlak kavramının tanımı, algılanışı, içeriği vb. toplumdan topluma, felsefi yaklaşımlara hatta dini inançlara göre değişkenlik gösterir. Ahlak erdemdir diyen felsefi

¹¹² Alî bin Emrullah-Muhammed Hâdimî, **İslam Ahlakı**, Yetmiş dokuzuncu Baskı, Hakikat Kitabevi, İstanbul, 2009, s. 11.

¹¹³ Muhammad Shakil Ahmad, "Work ethics: An Islamic prospective", **International Journal of Human Sciences**, Volume: 8, Issue: 1 Year: 2011, p. 857.

¹¹⁴ Mustafa Cihan, "John Locke'un Ahlak Üzerine Düşünceleri", **Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:10, Erzurum, 2004, s. 102.

akımlar erdemi de farklı farklı tanımlamışlardır. Sokrates, erdemle bilgiyi özdeşleştirmiş, yanlış tutum ve davranışların bilgisizlikten kaynaklandığını ileri sürmüştür. Eflatun, adaletin ahlak için çok önemli olduğunu söylemiştir. Aristo, akıllı davranmayla erdemli olmanın mümkün olacağı görüşünü savunmuştur. Stoacılar, ahlakın toplumun faydası için gerekli olduğu tezini ileri sürmüştür. Son gelen ilahi din İslam ise, ahlaklılık seviyesiyle dindarlık seviyesini bir görmüştür¹¹⁵.

Etiğin ulaşmak istediği nokta belli bir ahlak kuralına uyulmasını tavsiye etmek veya ahlak kuralları ortaya koymak değildir. Etik çalışmalarının ulaşmak istediği nokta *ahlaksal bağıntuların niteliği üzerine* fikir elde etmektir¹¹⁶. Günlük hayattan basit bir örnekle, ahlak ile etik arasındaki ilişki, futbolcu ile futbol eleştirmeni arasındaki ilişkiye benzetilebilir. Ahlak bir davranıştır, etik ise bir davranışla ilgili düşünceleri ifade eder¹¹⁷.

Ahlak üzerine yapılan çalışmaların çoğu suç ve suçluya karşı alınacak tedbirler, direnç ve doğruları yapabilmek için özverili davranışlara odaklanır. Genelde bu araştırmalar ahlak ikilemi üzerine kurgulanmıştır. Bunlardan biri de Kohlberg'in yaptığı araştırmadır. Bu araştırmanın konusu çok hasta olan ve ölümlü mücadele veren bir kadının hikâyesidir. Doktorlar hasta kadına sadece bir ilacın iyi geleceğini söyler. Bu ilaç ise kadının bulunduğu şehirde sadece bir doktor tarafından hazırlanıyordu. Doktor kendisine sadece iki yüz dolara mal olan ilacı iki bin dolara yani on katına satmaktadır. Hasta olan kadının kocası bu ilacı alabilmek için borç para arar. Tüm tanıdıklarından borç para ister ama sadece bin dolar bulabilir. Adam doktorun ofisine gider ve eşinin ölmekte olduğunu ve bu ilaca ihtiyacından bahsederek bin dolarının olduğunu söyler ama doktor bu ilacı bin dolara vermez. İlacın fiyatının iki bin dolar olduğunu söyler. Sonuçta adam ilacı doktorun ofisine gizlice girerek çalar¹¹⁸.

Kohlberg, bu örnek olayda veya diğer olaylardaki ikilem yaşayan insanların yargılarıyla ilgilenmez. Bu olayda ilacı çalan dertli kocanın yaptığı doğru kabul edilip edilememesi Kohlberg için sorun değildir. Kohlberg için sunulan bir olayda deneklerin

¹¹⁵ İbrahim Agah Çubukçu, "İslam'da Ahlak Meselesi", <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/37/735/383.pdf> (23.01.2013), s. 13.

¹¹⁶ Taşkın Takış "Etik", Doğu Batı, Yıl:1; Sayı:4; Eylül, Ekim 1998, 2004, s: 7-8'den aktaran: Aydın Usta, "Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.17, S.1, ss. 403-421, Isparta, 2012, s. 406.

¹¹⁷ Usta, a.g.m., s. 406

¹¹⁸ Derek Wright-Mary Croxen, Ahlak Yargısının Gelişimi, çev. Demet Öngen, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/511/>, (05.02.2013), ss. 300-301.

yargılarını savunurken ortaya koydukları tartışmalar ve bu tartışmaların arka planlarıdır. Daha öz bir anlatımla Kohlberg bu örnek hikayedeki durumla, yapılanla, sonuçla pek ilgilenmez onun için mesele yaşanan etik ikilemdir. Bu olaydaki etik ikilem ise adamın hasta ve ölmek üzere olan eşine ilaç temin etmek için yaşadığı yani onu ilacı çalmaya götüren ikilemlerdir¹¹⁹.

“Ahlâkî değerlerin daima geçerli, çağlar üstü, nesnel ve evrensel değerler mi, yoksa zamandan zamana, kişiden kişiye, toplumdaki topluma değişen subjektif ve göreceli değerler mi olduğu, ahlâk felsefesinin önemli sorunlarından”¹²⁰.

Pieper etiği, ahlaki davranışın bilimini anlamak için var olduğunu, Tunalı etiği, eylemi araştıran ahlak felsefesi¹²¹ olarak tanımlarken çok sayıdaki sosyal bilimci etiğin ahlaka göre daha evrensel olduğu görüşünde birleşmektedirler¹²².

Bir fiilin ahlaki olarak kabul edilip edilmediğini genellikle ötekilerini etkilediği durumlarda konu ediniriz. Basit bir örnekle tepeden aşağı atılan bir taş normal bir davranış olarak görülürken eğer bu taş aşağıda bulunan birine zarar vermek için atılıyorsa kötü bir davranış olarak görülür. Bu kısa açıklamalar sonrasında hemen akıllara şu soru gelir; Ahlak ile etik arasındaki en belirgin fark nedir? Ahlak bir kişinin kendi değerlerine göre bir fiili yanlış veya doğru olmasını yorumlaması olarak görülürken etik ise iyi ve kötünün neler olduğunu araştırır ve bunların derinlemesine analizini yapar¹²³. Bir başka anlatımla etik, mutlak doğrunun araştırılması ve buna ulaşabilmek adına düşünsel anlamda uğraş verir. Arapçada “hulk” sözcüğünün çoğulu olarak kullanılan ahlak ise, yazılı olmayan kurullarla daha çok manevi değerlerle ilgilenir¹²⁴.

Dinlerin mensuplarının ahlak anlayışları üzerinde tesiri göz ardı edilemez. Dinin ahlak üzerindeki belirleyici etkisine rağmen din ve ahlak aynı şey değildir. Din, insan ve doğaüstüyle beraber bilinmezleri konu edinir ve buna göre bir ahlak anlayışı ileri sürer. Ahlakın dinlerden aldıkları çok sayıda değerler vardır ama ahlak sadece yaşadığımız dünya

¹¹⁹ Wright-Croxen, a.g.m., s. 301.

¹²⁰ Hulusi Arslan, “Ahlâkî Değerlerin Değişimi Sorunu: Nesnellik ve Öznellik”, *Tabula rasa*, 13, 63-80 (2005), s. 75’den aktaran (kendisine ait başka eser): Hulusi Arslan, “Ahlâkî Evrenselliği Açısından İslâm ve Modernizm”, *İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Güz, 2010/ 1(2) 41-60, İstanbul, 2010, s. 42.

¹²¹ Dedeoğlu, a.g.e., s. 113.

¹²² Tülin Günşen İçli, “Polis ve Etik Kurallar Gereksinimi”, editör: İhsan Bal-M.Bedri Eryılmaz, **Polis Meslek Etiği**, Polis Akademisi Başkanlığı, Ankara, 2002, s.67.

¹²³ İçli, a.g.m., ss. 67-68.

¹²⁴ Turkut Göksu, Veysel K. Bilgiç, “Polislik Mesleği ve Etik Kuralları”, Editörler: İhsan Bal-M. Bedri Eryılmaz, **Polis Meslek Etiği**, Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2002, s. 85.

işlerini konu edinir. Bunun yanında ahlak anlayışının temelinde bireyin eylemlerinin ve davranışlarının başka kimselere zarar vermemesi yatar. Din aynı zamanda ticari hayatın kurallarını da düzenleyebilir. Örneğin, İslam dininde faizcilik haramdır ve bu dinin mensubunun faiz alıp vermemesi beklenir. Buna rağmen bankadan faizle para almak İslam inancında doğru karşılanmamasına rağmen toplumun büyük kesiminde ahlaksızlık olarak görülmez¹²⁵.

Ahlak (morality) ve etik (ethics) kavramları arasında belirgin farklar olmasına rağmen bazı sözlüklerin dahi bu iki sözcüğü aynı anlamda tarif ettiğine rastlanır. Ahlak daha çok kültürel, dinsel doğruları ve bunlara nasıl ulaşılabileceğine dair yazılı olmayan kuralları konu edinirken, etik ise belirli bir alana ilişkin prensipleri ortaya koyar ve bunların yazılı olmasını amaçlar. Ahlaki konuları da içine alan etik evrensel doğrulara ulaşmak adına ahlaki değerleri konu edinerek tarihsel gelişim çerçevesinde doğruyu yanlış derinlemesine incelemeyi konu edinir¹²⁶.

Etik kuralları evrenselken ahlak kurallarının kültürden kültüre, toplumdaki topluma vb. değiştiği bilinen bir gerçektir. Ayrıca etik kurallarının ihlali genellikle yasalarda yaptırımları bulunurken ahlak kurallarının ihlalinin müeyyidesi çoğu zaman manevidir yani vicdanidir¹²⁷.

Ahlak, hayatımızın her anında, yaptığımız her eylemde, sosyal ilişkilerimizde, ekonomik, siyasal beklentilerimizde yaşamımızın bir göstergesidir. Ahlak bireysel, toplumsal, grupsal, örgütsel düzeyde tarih boyunca hep var olmuş ve hayatımızı doğrudan etkilemiştir. Çok sayıdaki ahlak türünden bahsetmek mümkündür. Budist ahlakı, Yahudi ahlakı, Hıristiyan ahlakı, İslam ahlakı, ödev ahlakı, hoşgörü ahlakı, köle ahlakı, spor ahlakı, iş ahlakı, meslek ahlakı vb. bunlardan bazılarıdır. Eğer bir kişi ahlak üzerine düşünmeye, onun üzerine yorum yapmaya, yazmaya, çizmeye başlamış ise artık etik konusuyla iç içe olmuş demektir. Etik ile ilgilenmeye başlayan bir kişi ise ahlakın kökenini, beklentilerini, dayandığı felsefeyi, doğruları, yanlışları, dinleri vb. araştırmaya başlayacaktır ve çok geçmeden ahlak kavramının görece olduğunu görecektir¹²⁸

¹²⁵ Mahmut Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001, s. 2.

¹²⁶ Bayram Şahin, Seyahat Acentalarının Pazarlama Faaliyetlerinde Etik Karar Verme Süreci; İstanbul Örneği, Balıkesir Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Balıkesir, 2011, ss. 57-58.

¹²⁷ İbrahim Cerrah-M. Bedri Eryılmaz, **Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği**, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Yayını, Ankara, 2001, ss. 13-14.

¹²⁸ Özlem, a.g.e., ss. 21-22.

5. ETİK VE HUKUK

Hukuk kuralları, insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek için devletin yetkili organları tarafından konulmuş maddi yaptırımları olan yazılı kurallardır. Hukuk ile ahlak kuralları arasında belirgin farklar ve benzerlikler vardır. Öncelikle hukuk kişinin dışı vurulmayan, davranışa yansımaya alanıyla daha açık bir ifadeyle bireyin iç dünyasıyla ilgilenmez. Her ikisinde yaptırım söz konusudur. Ahlak kurallarına uyulmaması durumunda yaptırımlar genellikle manevi olurken hukuk kurallarına uyulmaması sonrasında yaptırımlar belirgindir ve somuttur. Hukukta zaman aşımı varken ahlak kurallarının ihlali zaman aşımı işlemez ve vicdanlardaki acı zamanla azalsa da genellikle devam eder. Bazen hukuk ihlali ahlaksızlık olarak yorumlanmaz. Basit bir örnekle, hız sınırını aşmak yazılı hukukta açıkça suç olarak gösterilmiş ve karşılığında müeyyidesi konmuşsa da, hız sınırını aşmak toplumda ahlak dışı bir fiil olarak görülmez. Bu örnekleri artırmak mümkündür. Yani hukukta yasaklanmış her fiil ahlak dışı bir ilke olarak görülmeyebilir¹²⁹. Hukuk kurallarının konulması ve kaldırılması yetkili organlar tarafından mümkün iken ahlak kurallarının yerleşmesi ve toplumda artık kabul görmemesi zaman içerisinde belirli toplumsal, ekonomik, sosyal, kültürel değişikliklerden sonra mümkün olabilir¹³⁰. Bazen bu değişimler on yıllar hatta yüzyıllar alabilir.

Hukuk kurallarının asıl amacı, insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemektir. Hiç kuşkusuz ki ahlak kurallarının da amaçlarından biri budur. Hukuk kuralları bireyin dışındayken ahlak kuralları ya içseldir ya da toplumsaldır. Ahlak kuralları da dini kurallar gibi muhatabı çoğu zaman insan iken hukuk kurallarının muhatabı farklı kurumlardır. Hukuk kurallarının uygulayıcıları yazılı olarak gösterilen kişiler ve kurumlarken ahlak kurallarının uygulayıcısı bizzat kişinin vicdanıdır. Ahlak kurallarının ihlali çoğu zaman kişinin bizzat vicdan azabıyla kendini cezalandırmasıyla veya toplumun kınamasıyla sonuçlanır¹³¹.

Tüm dünyada insanların yaşam standartları eskiye oranla yükselmiştir. Ekonomik refah, yaşam standartlarının yükselmesi, çok şeylerin daha ulaşılabilir hale gelmesi beraberinde çok sayıda devasa sorunları da getirmiştir. Afrika'da yaşanan yoksulluk, savaşlar, çevre kirlenmesi, bölgeler arasındaki dengesizlik, kitleler şeklinde toplu göçler,

¹²⁹ Adnan Güriz, **Hukuk Başlangıcı**, 9.Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2003, ss. 18-23.

¹³⁰ Güriz, a.g.e., s. 25.

¹³¹ Kemal Gözler, **Hukuka Giriş**, 2.Baskı, Ekin Kitabevi, Bursa, 2003, ss. 36-39.

amansız hastalıklar akıllara gelen devasa sorunlardan bazılarıdır. Bunların yanında yığınla sorun insanoğlunun yarınlarnını tehdit etmektedir. Tüm bu sorunları çözebilmek için çok sayıda ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemelere rağmen yönetimler beklenen sonucu alamamışlardır.

Eskiye göre sayıları artan ve daha kolay ulaşılabilir olan doktorlar varken bir o kadar da bu doktorların yanlış tutum ve davranışları gözlemlenmektedir. Aynı durum mühendisler, avukatlar, polisler ve diğer meslek kolları için de geçerlidir. Tüm bu meslek gruplarının iş ve işlemlerini düzenleyen yazılı kurallar ve bu kuralların ihlalleri sonrasında müeyyideleri varken insanların yanlış davranışlarının devam ettiği her gün değişik medya araçlarında haber konusu olmaktadır. Yapılması gereken var olan hukuki düzenlemelerin yanında etik kurallarının da her meslek mensubu tarafından içselleştirilmesinin sağlanmasıdır. Sadece hukuk insanlık için yeterli değildir¹³². Eğer sadece hukuk kuralları insanlar için yeterli olsaydı cezaevleri mahkûmlarla dolup taşmazdı.

Hukukun ahlak kurallarını içerisinde barındırdığını görmek mümkündür. Özellikle medeni hukuktaki düzenlemelerin ahlak kurallarına dayandığı bilinen bir gerçektir. Hukuk kurallarının çok sayıdaki ahlak kurallarını barındırmasının yanında aralarında uyumluluk ve aynı konuları paylaşma hali de vardır¹³³.

Ahlak kurallarında da hukuk kuralları gibi normatiflik vardır¹³⁴. Bilinen bir gerçek var ki o da hukuk kurallarının etik kurallara göre ağırlığı, etkinliği, toplumda kabul görürlüğü artmaktadır. Hukuk kurallarının ahlak kurallarının çok önünde algılanması toplumsal yaşamı ve düzeni olumsuz yönde etkilemektedir. Toplum hayatında yazılı kurallarla yazılı olmayan kuralların aynı eşdeğerde görülmesi ideal olanıdır¹³⁵.

6. ETİK VE KÜLTÜR

“Kültür, insanın kalıtım yoluyla getirmediği ya da doğada hazır bulmadığı kendisinin doğaya katmış olduğu, olumlu-olumsuz; maddi-manevi her şeyin genel adıdır ve insanların birbirleriyle ve doğanın diğer öğeleriyle ilişkilerini düzenler. Etik davranış,

¹³² Mehmet Yüksel, “Modernleşme Bağlamında Hukuk ve Etik İlişkisine Sosyolojik Bir Bakış”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, (57-1), Ankara, 2007, ss. 178-179.

¹³³ Gözler, **Hukuka Giriş**, a.g.e., s. 41.

¹³⁴ Kemal Gözler, **Hukukun Temel Kavramları**, Ekin Kitabevi, Bursa, 2003, s. 13.

¹³⁵ Mehmet Yüksel, “Modernleşme Bağlamında Hukuk ve Etik İlişkisine Sosyolojik Bir Bakış”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 57-1, Ankara, ts., s. 1.

*daima kültürle iç içedir*¹³⁶. Kültür insanın çok yönünü doğrudan ya da dolaylı olarak etkiler. Bunlardan öne çıkanlar insanın algılama biçimi, düşüncesi ve davranışlarıdır. Kültürün bireysel ve organizasyonla ilgi boyutları vardır¹³⁷.

Çok sayıda tanımı olan kültürü iyi anlayabilmek için insanoğlunun ilk varoluşundan günümüze kadar gelen inançlarını, yaşam tarzlarını, öğrendiklerini, doğaya egemen oluşlarını, değerlerini vb. kronolojik bir sırlamayla geçmişten itibaren iyi analiz etmek gerekir. Toplumu oluşturan tüm değerleri içine alan kültürü Edward Tylor, “Primitive Culture” isimli kitabında; insanoğlunun sahip olduğu ahlak, sanat, bilgi ve diğer değerleri ihtiva eden karmaşık bir bütün olarak tarif etmiştir¹³⁸.

Sınırların neredeyse kalktığı, her geçen gün mesafelerin daha kısaldığı, sosyal, ekonomik ve siyasal ilişkilerin ve etkileşimlerin arttığı küreselleşen dünyada artık insan topluluklarının tek bir kültüre sahip olduğundan bahsetmek neredeyse imkânsız hale gelmiştir. Özellikle bilginin daha kolay ve anlık paylaşımı kültürel etkileşimi hızlandırmıştır¹³⁹.

Kültür konusu da diğer sosyal bilimlerde olduğu gibi pozitivist anlayış içerisinde ele alınmaktadır. Kültür araştırmalarında neyin etik olduğuyla ilgili kesin sonuçlara rastlanmaz. Bunun nedeni olarak kültür oluşumunun her bir toplumda farklı değerlere, farklı yaşantılara, farklı coğrafya gerçeklerine dayandığı fikri ileri sürülebilir¹⁴⁰.

*“Bir Fransız düşünürüne göre, kültür, her şey unutulduğu zaman belleklerde ne kalıyorsa, ona verilen isimdir”*¹⁴¹. Bu tanımdan anlaşılan kültürün geçmişte kazanılanların bir çıktısı bir göstergesi ve yaşantıda, görünürde kalanlar olduğu anlaşılır¹⁴². Kültür yaşantıların, alışkanlıkların, paylaşımların vb. bir ürünü olarak değerlendirildiğinde kültür ile ahlak arasındaki ilişkinin oldukça sıkı olduğu sonucuna kolaylıkla varılabilir.

¹³⁶ Kemal Görmez-Murat Altan-Şenal Altan ve Diğerleri,” Etik, Kültür ve Toplum”, Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, T.C. Başbakanlık Kamu Etik Kurulu, Ankara, 2009, <http://www.etik.gov.tr.pdf>, (24.01.2013), s. 4.

¹³⁷ Görmez-Altan ve Diğerleri, a.g.e., s. 4.

¹³⁸ Birsen Limon, “Kültürel Değişim Sürecinde Popüler Kültür ve Kitsch Kavramı”, **İdil Sanat ve Dil Dergisi**, S.1(3): 106-115, Konya, 2012, s. 108.

¹³⁹ Limon, a.g.m., s. 108.

¹⁴⁰ Mehmet Erkenekli, “Kültürel Değer Çalışmalarında Yöntem ve Sosyolojik Araştırmalar İçin Bir Model Önerisi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 33, Kütahya, 2012, s. 225.

¹⁴¹ Ruşen Keleş, Kent ve Kültür Üzerine, **Mülkiye Dergisi**, Cilt: XXIX Sayı:246, Ankara, http://www.sehrinuzerindekieller.org/wp-content/uploads/2010/06/Rusen_Keles.pdf, (25.01.2013), s. 14.

¹⁴² Keleş, a.g.e., s. 14.

Bartels'e göre, bir ürünün satılması esnasında etik kuralları içinde kararlar alınmasında kültürün önemi büyüktür. Bartels'e göre etik, bir işletmenin faaliyetlerinde nelerin doğru ve yanlış olduğunu belirler ve yanlış davranışlara da müeyyide getirir. Bartels' e göre etik değerleri aile, sosyal çevre, din, devletle ilişkiler vb. belirler¹⁴³.

İnsanın yaşam değerlerinin hepsini içine alan kültür hayatın kendisidir. Özellikle ulaşım ve iletişim alanında yaşanan gelişmeler bölgeler arasındaki kültürleri de değiştirmiştir. Artık belli bir spor kültürü, sanat kültürü, ideoloji kültürü, tüketim kültürü vb. ortaya çıkmıştır¹⁴⁴. Böylesine iç içe girmiş kültürel değerlerin etik değerleri etkilememesi imkânsızdır.

7. ETİK VE DEĞERLER

Toplumsal değerler, bir toplumda tarihi süreçte sosyal, ekonomik, siyasal, kültürel gelişmeler ve değişimler sonrasında oluşan, toplumu oluşturanlar tarafından ortaklaşa kabul gören, ahlaki değerlere, dini inanışlara, yaşam tarzlarına vb. dayanan yaşantıya yansıyan ölçütlerdir. Toplumsal değerler insanlara, neyin doğru, neyin yanlış, neyin güzel bir davranış neyin kötü bir davranış olduğu vb. hakkında genel yargılara ulaşmakta yardımcı olur. Toplum, aile, eğitim, hukuk, din gibi kurumlar doğrudan veya dolaylı olarak değerlerin etkisi altındadır¹⁴⁵.

Değerler denince akıllara kültürün özünü oluşturan ilkeler gelir. Değerler insan yaşamında oldukça önemlidir ve ulaşılmak istenen ideallerin gerçekleştirilmesinde destekleyici güç olurlar. Karşılaştığımız bir durum karşısında nasıl davranacağımızı belirleyen değerler genellikle duruma, teknolojiye, siyasete vb. göre değişmez ama kültürlere göre değişebilirler¹⁴⁶.

Değerler tüketim kültürünü doğrudan etkilemektedir. Bu gerçeği iyi bilen işletmeler müşterilerinin değerlerini iyi analiz ederek üretim ve pazarlama politikalarını şekillendirmektedirler. Değerleri ortaya çıkarmak için büyük şirketlerin “tüketici algı

¹⁴³ Canan Ay, “İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:12 Sayı:2, Balıkesir, 2005, s. 33.

¹⁴⁴ Tamer Seyfi-Sabri Çelik, “Küreselleşme-Kültür İlişkisinin Eğitim Örgütlerini Etkileme Biçimleri (Kayseri İli Örneği)”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 27, Y 1: /2, ss. 279-310, Kayseri, 2009, s. 284.

¹⁴⁵ Yılmaz Ceylan, “Toplumsal Değerler ve Medya Etiği”, **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Nisan-Sayı:7, Diyarbakır, 2012, s. 52.

¹⁴⁶ Canan Ay, “İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Yeri”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:12 Sayı:2, Manisa, 2005, s. 33.

anketleri” yaptıkları ve bunların sonuçlarına göre üretim ve satış stratejileri belirledikleri bilinmektedir. Sorumluluklar, beklentiler hatta dini inanışlar dahi tüketicilerin alışveriş kültürünü etkileyebilmektedir. Başka bir anlatımla etik değerler, müşterilerin ürün seçimi üzerinde etkili olabilmektedir¹⁴⁷.

Toplumsal değerlerin temel özellikleri şunlardır¹⁴⁸:

- Toplum fertlerinin ortak duygu ve düşüncelerini yansıtır.
- Toplumsal kurallara temel oluştururlar.
- Zorlayıcıdırlar.
- Toplumda kuşaktan kuşağa aktarırlar.
- Ahlaki, dini inanç ve ilkelere dayanırlar.
- Toplumdan topluma değişirler.
- Zamanla aynı toplumda değişebilirler.

Avrupa'nın sosyal modeli neo-liberalizm, serbest pazar, rekabetçilik, özgürlük, eşitlik, bireysellik gibi değerlerini içerir. Bu değerler günümüz dünyasında genel kabul görürler. Bu değerleri özümsemiş Avrupalıların tüketim alışkanlıkları da bu ilkeler üzerine kurulmuştur¹⁴⁹. Avrupa'da yaşayan veya turistik amaçlı Avrupa ülkelerine giden dini değerlere bağlı bir Müslüman lokantalara gittiği zaman seçici davranmak durumundadır. Hıristiyan inancında domuz eti yemek normalken İslam inancında kaçınılması gereken bir durumdur. Bu inanış, dini değerlerin insanların tüketim alışkanlığını zaman zaman belirlediğine güzel bir örnektir. İşletmeler de bu değerleri dikkate alarak müşteri potansiyellerini artırmak için uğraş vermektedirler.

8. MESLEK ETİĞİ

Etik, insanların değişik maksatlarla isteyerek veya değişik zorunluluklardan ötürü insanların bir araya getirdikleri sayı, amaç ve türüne göre aile etiği, yönetsel etik, örgütsel etik, cemaat etiği, meslek etiği gibi isimlendirirler. Meslek etiği kavramını irdelemeye geçmeden önce meslek kelimesinin anlamından kısaca söz etmek faydalı olacaktır. Meslek, belirli bir eğitim sonrasında bireyin bilgi, beceri, yetenek gibi olumlu yöndeki kazanımlar

¹⁴⁷ Hüseyin Sabri Kurtuldu, “Mobilya Seçiminde Sosyal ve Kültürel Değerler ve Bu Değerlerin Tüketime Etkisi”, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 1(1):83-94, Online, 2008, s. 87.

¹⁴⁸ Celan, a.g.m., s. 53.

¹⁴⁹ Beyza Sümer, “Effiquity: Conceptional Approach to the European Social Model”, *Electronic Journal of Social Sciences*, Spring-v.8 n.28, 2009, pp. 113-118.

sonrasında insanlara faydalı olabilecek bir şeyler üretme uğraşdır¹⁵⁰. Bir başka anlatımla meslek amatörlüğün karşıtı bir kavram olup¹⁵¹, bireyin hayatını devam ettirebilmesi, ihtiyaçlarını karşılamak üzere para kazanabilmesi için profesyonelce yaptığı iştir¹⁵².

Bir işin meslek olarak adlandırılabilmesi için bir işin bir mesleğin belli özelliklere sahip olması gerekir. Bunlar şöyle özetlenebilir;

- Mesleklerin entelektüel bir boyutu vardır.
- Bir eğitim süresi ve uzmanlaşma gerektirir.
- Meslek sahipleri özverili hareket etmek durumundadırlar. Bir başka deyişle, kendilerine gereksinim duyanlara hizmet etmelidirler. Başkalarına ve topluma hizmet etmek meslek olmanın özünü oluşturur.
- Meslek altında bir meslek örgütüne gereksinim vardır. Bu meslek örgütü meslek üyelerinin aynı çatı altında toplayan ve ehliyet sahibi üyelerini kontrol etmek, mesleki eğitimde öncülük yapmak, mesleki uygulamalar için kabul edilebilen standartlar geliştirme gibi sorumluluklar taşırlar.
- Meslek sahiplerinin topluma karşı özel bir ahlaki sorumlulukları vardır. Meslek sahibinin o meslekten sağladığı yararların yanında toplumun da o meslekten sağladığı yararlar vardır¹⁵³.

Meslek etik ilkeleri, çalışanların ve yöneticilerin işlerini yaparken inançlarından, kültürlerinden, yaşam felsefelerinden vb. ayrı olarak içselleştirip uyması gereken kurallardır. Bir meslek koluna mensup insanların dünyanın başka bir ülkesinde de aynı mesleğe özgü etik ilkelere uyması beklenir. Tabi ki bu ilkeler sadece yapılması gereken ilkeleri değil yapılmaması gereken etik dışı davranışları da göstermektedir. Ortaya konulmuş, yapılan mesleğin tüm tarafları tarafından kabul edilmiş etik kodlar, davranışları disiplin altına almakta, doğru ve kabul edilebilir davranışların standartlaşmasını sağlamaktadır¹⁵⁴.

Meslek ahlakı bir mesleğin bir işin icrası sırasında karşılaşılan tüm sorunları konu edinir. Bu sorun çalışanların kendi arasında, yöneticilerle alt kademede çalışan personelle,

¹⁵⁰ Alptekin Sökmen-Serdar Tarakçioğlu, **Mesleki Etik**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2011, s. 35.

¹⁵¹ Güner, a.g.m., s. 22.

¹⁵² Sökmen-Tarakçioğlu, a.g.e., s. 35.

¹⁵³ Z. Beril Akıncı Vural-Gül Çoşkun, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik”, **Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi**, Sayı:1, Mart 2011, Gümüşhane, 2011, s. 70

¹⁵⁴ Kürşad Yılmaz-Yahya Altinkurt, “Öğretmen Adaylarının Mesleki Etik Dışı Davranışlar ile İlgili Görüşleri”, **İş Ahlakı Dergisi**, Kasım, Cilt:2, sayı:4, s:71-88, Online, 2009, s. 72.

örgütte bir türlü ilişkisi olan diğer aktörler arasında vb. olabilir. Aslında iş dünyasındaki ahlak ilkelerini genel ahlak ilkelerinden ayrı tutmak çok da doğru olmaz. Çünkü meslek ahlakıyla ahlak felsefesi (etik) iç içe olan ve birlikte düşünülmesi gereken konulardır. Basit bir örnekle nasıl ki kurum avukatlığını serbest avukatlıktan ayrı bir meslek gibi düşünemezsek etik ile meslek ahlakını da birbirinden bağımsız tutamayız. Meslek ahlakının esas amacı, özellikle iktisadi hayatta halkın isteklerine ve menfaatine işletmelerin de işine gelecek şekilde cevap verebilmektir¹⁵⁵.

Meslek ahlakının oluşmasında kişinin sosyal çevresinde gördüklerinin öğrendiklerinin yanı sıra akademik hayatında aldığı eğitimin rolü de oldukça önemlidir. Bu anlamda üniversitelerin ahlaki değerlere, meslek ilkelerine dönük vermiş olduğu eğitimler ileride iş hayatına atılacak olan bireylerin meslek ahlaklarının temelini oluşturacaktır. Bu bağlamda üniversiteler bireylerin ahlaki bilinçlerinin gelişmesine yardımcı olan eğitim kurumları olmalıdırlar¹⁵⁶.

Bir mesleğe ilişkin olarak o mesleğin mensuplarının oluşturduğu, meslek üyelerini belirlenmiş kurallara uygun olarak davranmaya zorlayan, bireysel hareketlerini ve eğilimlerini ortadan kaldırmayı hedefleyen, performansı iyi olmayan mensupları dışlayan, meslek içindeki yarışmayı artıran, mesleki idealleri koruyan mesleki ilkeler bütünü olan meslek etiği,¹⁵⁷ bir çalışma ortamında neyin doğru-yanlış olduğunu bilip doğru kabul göreni yapmak olarak tarif edilebilir¹⁵⁸.

İlkeler ve kurallar bütünü olan meslek etiği kamu sektöründe olduğu kadar iş dünyasında da önemlidir. Şöyle ki; kar amacı güden şirketler mal ve hizmet üretirken mal ve hizmeti sundukları müşterilerin memnuniyetini sağlamak durumundadır. Nitekim memnun edemediğiniz müşteriniz ikinci defa size gelmeyecektir ve şirketinizin ticari yaşama devam etmesi zorlaşacaktır. Bu bağlamda, müşterilerin, çalışanların, yöneticilerin birlikte ortaya koyacağı etik ilkeler ve bunlara uyulması sonrasında oluşan durum hem müşterilerin hem de hizmeti veya malı sunan şirketin işine gelecektir¹⁵⁹.

¹⁵⁵ Mahmut Arslan-Sevcan Kılıç Akıncı, **e-İş, e-Devlet, Etik**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2007, s. 1-2.

¹⁵⁶ Ulaş Çakar-Yasemin Arbak, “İşletme Eğitiminin Ahlaki Değerlendirmeler Üzerindeki Etkisi”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, (16), 1-19, Antalya, 2008, s. 3.

¹⁵⁷ Sökmen-Tarakçıoğlu, a.g.e., s. 36.

¹⁵⁸ Esra Bulut, **İş Ahlakı ve Neoliberal Dönüşüm**, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trabzon, 2011, s. 11.

¹⁵⁹ Hüseyin Ali Kutlu, “Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanların Etik İkilimleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, ss. 63-2, Ankara, 2005, s. 147.

Liderlerin, yöneticilerin kurumda adil bir ortam yaratması oldukça önemlidir. Bunun yanında yöneticinin şeffaf, dürüst, ahlaklı, sözüne güvenilir olması ve çalışanlarının sorunlarıyla ilgilenmesi çalışanlar tarafından örnek bir model olarak ortaya çıkmasını sağlayacaktır ki bu da bir örgüt için hayati önem taşır. Bir başka anlatımla yöneticilerin etik lider olabilmeleri etik davranışlar sergilemesiyle mümkündür. Çalışanlarına etik davranan bir yönetici çalışanların da etik davranmasının önünü açacaktır¹⁶⁰. Çalışanlar yöneticilerin davranışlarını, tavırlarını, işe bakışlarını gözlemlemektedir ve yöneticilerden büyük oranda etkilenmektedir¹⁶¹. Yöneticilerin keyfi davranışları çalışanların örgütten soğumasına vesile olabilecektir. Bu nedenle özellikle devlet kurumlarında yöneticilik yapanların kurallara uymaları ve denetlenmeleri şarttır. “Ben bunu yaptım ve doğrudur” anlayışı olası yozlaşmaların önünü açacaktır.

Yönetimin veya çalışanların yaptıkları işlerde şeffaf olması demek her bilgiyi ve örgütteki her şeyi ilgisi olmayanlarla paylaşmak anlamına gelmemelidir. Basit bir örnekle, hasta kayıtlarını herkesle paylaşmak şeffaflıkla açıklanamaz. Bir başka örnek verilecek olursa, örgütün stratejik sırlarının açıklanması şeffaf olmak demek değildir. Birinci örnekte kayıtları açıklarsanız insanların özel hayatını ifşa etmiş olursunuz. İkinci örnekte olduğu gibi şirketinizin stratejik sırlarını ifşa ederseniz rakiplerinizle yarışamaz hale gelirsiniz¹⁶².

Gerek kamu kurumunda gerekse özel teşebbüste yöneticinin “etik iklim” oluşturması çalışanlar üzerinde olumlu yönde tesir edecektir. Örgütte oluşan etik iklim yöneticilerin de işlerini kolaylaştırıcaktır¹⁶³.

İş denince sadece parayı, daha fazla kar etmeyi, başarıyı düşünen örgütlerin etik dışı davranma ihtimalleri yüksektir. Bu ilkeleri örgütte odak haline getiren kişiler genelde şu görüşleri öne sürerler¹⁶⁴:

- Gemisini kurtaran kaptan.
- Yakalanmadığın sürece ne yaparsan yap.

¹⁶⁰ Cüneyt Arslantaş-Meral Dursun, “Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt/Vol.:8- Sayı/No: 1 : 111–128 (2008), Eskişehir, 2008, s. 113.

¹⁶¹ David A. Kolb-Irwin M. Rubin, **Organization Psychology**, Second Edition, Prentice Hall, USA, 1974, ss. 286-287.

¹⁶² Guth-Marsh, a.g.e., p. 163.

¹⁶³ Erkan Yaman, “Üniversiteler ve Etik Baskılar ya da Psikolojik Şiddet”, **İş Ahlakı Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, 81-97, İstanbul, 2008, s. 82.

¹⁶⁴ Selami Güney-Orhan Çınar, “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin (SMMM) Etik Algıları: Erzurum Örneği”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:26, Sayı: 2, Erzurum, 2012, s. 94.

- Dürüstlük şimdiye kadar kimi zengin etmiş.
- Herkes yapıyor ben niye yapmayayım.
- Yapanın yanına kar kalıyor.
- İş hayatında kazık atmayan var mı?
- Battı balık yan gider.
- Düşenin dostu olmaz.
- Bedava sirke baldan tatlıdır.

8.1. Meslek Etiğinin Tarihsel Gelişimi

Tarım toplumu öncesinde insanoğlu günlük ihtiyaçlarını karşılamak için avcılık-toplayıcılık yaparak yaklaşık iki milyon yıl boyunca hayatını idame ettirdi. Ne avcı-toplayıcı dönemde ne de yaklaşık on bin yıl önce başlayan tarım toplumunun ilk dönemlerinde¹⁶⁵ bugünkü anlamda bir “*meslek etiği ve çalışma ahlakı*”¹⁶⁶ kavramlarından söz etmek mümkün değildi.

Dinlerin iş ahlakı üzerinde oldukça büyük etkisi olmuştur. Yahudi inanışındaki faiz yasağı Yahudilerin ticari faaliyetlerini doğrudan etkilemiştir. Kapitalizmin bu kadar etkin olmadığı eski zamanlarda Hıristiyanlık ve İslam anlayışındaki değerler de örgütlerin, işletmelerin, bireylerin ticari ahlaklarına, meslek ahlaklarına yön vermişlerdir¹⁶⁷.

Sanayileşmenin başlamasıyla birlikte gerek özel gerekse kamu kesiminde büyük işgücüne ihtiyaç duyulmaya başlanılmıştır. Bu ihtiyaç duyulan işgücünün iyi yönetilmesi ve planlanması için “*çalışma disiplini*” verimi artırmak daha fazla üretim yapabilmek için zorunlu hale gelmiştir¹⁶⁸. Bu disiplini uygulayabilmek, hem çalışanı memnun etmek hem de ürünün kalitesini artırmak adına her bir mesleğe uygun meslek etik ilkeleri ortaya konulmuştur.

Yirminci yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren ABD vatandaşlarının normal hayat standartlarını sağlayabilmeleri için bir takım düzenlemeler yapmıştır. Bunlardan birisi, ABD yönetiminin örgütlerden, işletmelerden çalışanların hayatlarını iyi bir şekilde

¹⁶⁵ Clive Ponting, **Dünyanın Yeşil Tarihi**, Çeviren: Ayşe Başçı-Sander, Sabancı Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 2000, s. 34.

¹⁶⁶ Aydın Usta, “Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.17, S.1, ss. 403-421, Isparta, 2012, s. 410.

¹⁶⁷ Arslan, a.g.e., ss. 30-33.

¹⁶⁸ Usta, a.g.m., s. 36.

sürdürebilmeleri adına belirli oranda (living wages) maaş vermelerini istemesidir. Ayrıca ABD tarafından 1930 yılındaki dünya ekonomik buhranı sonrasında işletmeleri disiplin altına alabilmek için “*new deal*” ismi altında bir program (sonradan *fair deal* olarak ismi değiştirilmiş) uygulamaya konulmuştur. Bu program çalışanların haklarının yanında işletmelerin çevreye verecekleri zararları engellemek için de çok sayıda etik ilkeler içermektedir¹⁶⁹.

1970’li yıllara gelindiğinde gerek kamuda gerekse özel kesimde yozlaşmanın iyice artması rasyonellik ve pozitivizm gibi kavramların da iyice konuşulmaya, tartışılmaya başlanmasıyla mesleki etik konusu gündeme gelmiştir. Günümüz dünyasında iş etiği, ahlak, sorumluluk, verimlilik, personel seçimi, maaş sistemi gibi hususlarda birbiriyle bağlantılı ilişkiler olduğu kabul edilmektedir. Örgütlerde karar alma sürecini sosyolojik, psikolojik, ekonomik hatta dini inanışlar dahi etkilemektedir. Teknolojinin gelişimiyle birlikte dünya daha küçülmüş, uluslararası şirketler ortaya çıkmıştır vb. Tüm bunların sonucunda değişik kültürlerle iş yapan örgütlerin her bir kültüre uygun işletmecilik etik kuralları koyması zorlaşmıştır¹⁷⁰.

Özellikle son çeyrek asırda değişik uğraş alanlarında her bir uğraş alanına dair sorunların varlığı kabul edildi. Bunun sonunda her bir uğraş alanını ilgilendiren meslek etikleri ortaya çıktı. Bunlardan bazıları, mühendislik etiği, tıp etiği, hukuk etiği, spor etiği, basın etiği, çevre etiği, polis etiğidir. Bir mesleğin yöneticileri, çalışanları ve diğer muhatapları, her bir aktörü bir şekilde etkileyen etik dışı davranışları engellemek veya yok etmek için o mesleğe ilişkin meslek ilkelerini ortaya koymuşlardır¹⁷¹.

Her ne kadar her bir mesleğin etik ilkeleri o mesleğe özgül de olsa bazı evrensel değerler vardır ki bunlar her bir meslek kolu için geçerlidir. İnsanlara eşit davranmak, insana sırf insan olduğu için değer vermek, ırkçılık yapmamak, dürüst olmak, insan haklarına özen göstermek vb. bunlardan en fazla öne çıkanlarıdır¹⁷². Bu sıralanan etik değerler tüm dünyada kabul görse de OECD’nin koyduğu bazı temel ilkeler haricinde

¹⁶⁹ Çiğdem Kirel, **Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2000, s. 10.

¹⁷⁰ Kirel, a.g.e., ss. 12-14.

¹⁷¹ Harun Tepe, “Meslek Etikleri: Temelleri ve Sorunları”, Editörler: İhsan Bal-M. Bedri Eryılmaz, **Polis Etiği**, Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2002, ss. 54-56.

¹⁷² Tepe, a.g.m., s. 58.

uluslararası alanda firmaların uyacağı zorunlu kuralları gösteren düzenlemeler bulunmamaktadır¹⁷³.

8.2. Meslek Ahlakının Temel İlkeleri

Meslek ahlakı ilkeleri, bir mesleğin tüm elamanlarının uyması gereken kurallar bütünü (code of conducts) olarak tanımlanabilir. Bu kurallar bütünü her zaman yazılı da olması gerekmez. Nitekim günümüzde meslek ilkeleri yazılıdır ama bu yazılı ilkelerin ihlalleri sıklıkla görülmektedir. Meslek üyeleri tarafından benimsenmemiş, eğitimi verilmemiş, faydasına çalışanı tarafından inanılmamış vb. meslek etik ilkelerinin faydasından söz etmek mümkün değildir¹⁷⁴. Meslek ahlakı ilkelerinden öne çıkanlar aşağıda sıralanmıştır.

8.2.1. Adalet

Adalet denince akıllara, “eşitlere eşit davranma”¹⁷⁵ gelir. Bir iş ortamında, bir örgütte adalet denince çalışanlara hizmet ettikleri örgüte yaptıkları fayda oranında hak ettiklerinin, belirlenmiş kurallara aykırı davrandıklarında ise hak ettikleri cezanın verilmesidir. Bundan da bir teşekkürde yöneticilik yapanlar sorumludur. Eğer yöneticiler bu önemli sorumluluklarını yerine getirmezlerse çalışanlarda huzursuzluk oluşur¹⁷⁶. Bu da tüm teşekkülü doğrudan etkiler. İster örgütün yapısından kaynaklansın isterse yöneticilerin davranışlarından kaynaklansın, eğer bir örgütte adaletsizlik varsa o örgüt stratejik ve politik amaçlarına ulaşmakta zorlanacaktır¹⁷⁷.

“Örgütsel adalet kavramı temelde Adams’ın (1965) geliştirdiği eşitlik kuramına dayanmaktadır. Eşitlik kuramı örgütte alınan dağıtım kararlarına ilişkin olarak bireylerin algıladıkları adillik derecesi ile bireylerin örgütteki adil olmayan durumlar karşısında göstermiş oldukları tepkiler üzerine odaklanmaktadır. Adams’a göre (1965) bireyler, sürekli ve sonu gelmeyen bir biçimde kendi konumlarını kendileri ile aynı konumda olan farklı referanslarla karşılaştırmaktadırlar. Bu karşılaştırmalar sonucunda kendilerine haksızlık edildiği düşüncesine sahip olabilirler. Bu düşünceler bireylerin tutumlarını etkileyerek belirli davranışlar geliştirmelerine neden olur. Dolayısıyla geliştirilen bu davranışlar, diğer bireylere yönelik olabileceği gibi çoğu zaman örgütlere

¹⁷³ Timo Herold, “Christopher Stehr, Developing Hypernorms For Corporate Codes Of Ethics”, **Journal of Global Strategic Management**, 07 June, 2010, p.100.

¹⁷⁴ Arslan, a.g.e., s. 77-78.

¹⁷⁵ Sökmen-Tarakçıoğlu, a.g.e., s. 88.

¹⁷⁶ A.g.e., s. 88.

¹⁷⁷ Maureen L. Ambrose, “It’s Fairly Political Around Here: Relationship Between Perceptions of Organizational Politics and Organizational Justice”, **Politics in Organization**, a.g.e., pp. 146-147.

yönelik olmaktadır. Buna göre örgütsel adalet, çalışanın işyerindeki uygulamalara ilişkin zihninde oluşturduğu adalet algısıdır”¹⁷⁸.

Örgütsel adalet, örgütün işleyişini sağlayan prosedürlerin, örgütü yönetenlerin çalışanlara karşı dürüst davranmalarını, onlara birey olarak değer verip, saygı duymalarını ve gerektiği zaman gerektiği şekilde şeffaf bir şekilde tüm personele bilgi vermelerini ifade eder. Yönetimsel sorumluluk olarak da ifadesini bulan örgütsel adalet aynı zamanda ön yargıları engellemeyi, çalışanların fikirlerine değer verilmeyi, nazik ve kibar davranmayı da içinde barındırır. Yöneticilerin adaleti sağlamaya yönelik tüm faaliyetleri onların çalışanlar tarafından etik lider olarak algılanmasını sağlayacaktır ki, bu algının oluşturulması bir örgüt için oldukça önemlidir¹⁷⁹.

8.2.2. Dürüstlük

Etik davranışın özünde gerek iş ortamında gerekse sosyal hayattaki ilişkilerde doğru ve dürüst olmak yatar. Eğer bir yönetici içten, samimi davranmıyorsa iş ve işlemlerinde dürüst değilse alt kademedeki çalışanların güvenini kazanamaz¹⁸⁰. Çalışanların güvenini kazanamamış bir yönetici çalıştırdığı personelden istediği oranda verim alamaz.

İşletmeler kazançları, bilançoları, sahip oldukları sermayelerin yanında; çalışanların haklarını koruduklarını gösteren çalışanların iş memnuniyetini ve işletmeye olan bağlılıklarını gösteren anketlerinin olumlu sonuçlarıyla, ürünü sundukları müşterilerin haklarını ne kadar korudukları ve onlara karşı ne kadar dürüst ve güvenilir olduklarıyla daha doğrusu iç ve dış müşteri memnuniyetini esas alan yönetim tarzlarıyla övünmelidirler. İşletmelerin gerçek sermayeleri sosyal sorumluluk ve sahip oldukları etik değerler olmalıdır. Günümüzün bilinçli tüketicileri bu değerlerin farkındadır¹⁸¹.

¹⁷⁸ Greenberg, J. (1996). The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments. Thousand Oaks, CA: Sage Publications ve Mowday, R.T. s. 24. ve Colwell, K.A. (1996). Employee Reactions to Unfair Outcomes in the Workplace: The Contributions of Adams' Equity Theory to Understanding Work Motivation. Porter, G. Bigley ve R. Steers (Edt.), Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw-Hill'den aktaran: Füsün Çınar Altıntaş, “Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2006, ss. 19-40.

¹⁷⁹ Cüneyt Arslantaş-Meral Dursun, “Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:8, Sayı:1, ss. 111–128, Eskişehir, 2008, s. 115.

¹⁸⁰ Gök-Deniz-Özer ve Diğerleri, a.g.e., s. 112.

¹⁸¹ Hilal Özdemir-Emel Güler-Şeyda Akyol Yılmaz, “Halka İlişkilerde Sosyal Sorumluluğun ve Etiğin Uygulanabilirliği”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi**, İstanbul, ts., s. 142.

8.2.3. Sorumluluk

Türk Dil Kurumu (TDK)'nin sözlüğünde sorumluluk, kişinin kendi davranışlarına ya da kendi sorumluluk alanına giren konularda olası durumların sonuçlarını üstlenmesi, sorum, mesuliyet olarak tarif bulmuştur. Mesleki sorumluluk denince akıllara mesleki ve etik sınırlar içerisinde¹⁸² verilen işi ciddiyetle yapmak gelir. Kendisini örgütün bir parçası veya başka bir anlatımla örgütü bir devlet kendini de bu devletin bir vatandaşı olarak gören ve bu sorumluluğa sahip çalışanın; örgütte üretkenlik, verimlilik ve müşteri memnuniyeti noktasında küçümsenemez katkısı olacaktır¹⁸³.

8.2.4. Saygı ve Hoşgörü

İnsanların yaşam tarzları, hayat görüşleri, düşünceleri, tutum ve davranışları vb. birbirlerinden farklıdır. Bu farklılıklar insan olmanın doğal gereğidir ve bu farklılıklara saygı duymak gerekir. Örgüt içerisinde her türlü yaşam biçimine sahip çalışanların olması gayet normaldir. Bir örgütte esas olan çalışanların örgütün kurallarına uymaları ve kendilerine verilen işi profesyonelce yapmalarındır. Bir örgütte çalışanların dini inanışlarına, hayat görüşlerine, ırklarına, kültürel yapılarına vb. göre hareket etmemek onların bu farklılıklarına saygı duyup hoşgörüyle yaklaşmak gerekir¹⁸⁴. Nitekim bu tür farklılıklar örgüte zenginlik katar.

8.2.5. Demokrasi

Demokrasi kavramının açıklanması eski Yunan uygarlığından günümüze kadar geçen zamanda değişik sosyal, siyasal yapılara göre farklı anlamlar içerse de günümüzde demokrasi en genel ifadesiyle, serbest ve hür iradeyle oy vermek, seçim sonuçlarına tam saygı göstermek, özgürlüklerin korunması, ifade hürriyetinin sağlanması, yasalarla sağlanan hak ve yetkilere saygı gösterilmesi, halkın iradesini kabul etmek gibi karmaşık ihtiyaçlar sistemidir¹⁸⁵. Bu tanımın yanında özellikle aşırı sol görüşlü insanlar demokrasiyi disiplini bozan, kargaşa çıkaran, adaletsizliği barındıran, sömürüyü esas alan vb. bir

¹⁸² Sökmen-Tarkçıoğlu, a.g.e., s. 89.

¹⁸³ Mark C. Bolino-William H. Turnley, "Organizational Citizenship Behavior: A Review of the Political Perspective", **Politics in Organizations**, a.g.e., p. 162.

¹⁸⁴ Sökmen-Tarakçıoğlu, a.g.e., s.89.

¹⁸⁵ Gülgün Tosun, "Türkiye'de Devlet-Sivil Toplum İlişkisi Bağlamında Demokrasinin Pekişmesinin Önündeki Engellere İlişkin Kuramsal ve Pratik Bir Yaklaşım", **Ege Akademik Bakış**, Cilt:1, Sayı:1, 2001, <http://eab.ege.edu.tr/pdf/1/c1-s1-m11.pdf>, (29.01.2003), s. 227.

yönetim olarak görmüşlerdir¹⁸⁶. Aşırı sağ gruplar da demokrasiyi dinden veya değerlerden uzaklaşmak olarak algılamışlardır.

Örgütlerde demokrasinin uygulanmasında yöneticilerin etkisi önemlidir. Yöneticiler öncelikle kendileri demokratik tutum ve davranışlarıyla çalışanlarına örnek olmalıdırlar¹⁸⁷. “*İdeal demokrasi uygulamasında, çoğunluğun yönetme hakkı ve yönetenlerin otoritesi ile yönetilenlerin hak ve hürriyetlerinin dengelenmesi gerekmektedir*”¹⁸⁸.

8.2.6. Hukuka Uygunluk

En basit tanımıyla hukuk (law), hukuk kurallarından (rules of law) oluşan düzendir¹⁸⁹. Hayatın her alanını ilgilendiren hukuk kurallarına örgütlerin de uyması mesleki etik ilkelerindedir¹⁹⁰. Yöneticiler çalışanların işlerini daha önce belirlenmiş yazılı kurallar içerisinde yaptığından emin olmalı ve denetlemelidirler. Tabi ki bu denetlemeler personelin moralini bozacak, personelde kendine güvenilmiyor duygusu uyandıracak şekilde yapılmamalıdır. Suiistimal edici veya denetleme yetkisini kötüye kullanılarak¹⁹¹ yapılan teftişler (abusive supervision), çalışanları örgütün amaçlarından uzaklaştırmaktan başka işe yaramayacaktır.

Çin örneğini burada vermekte fayda var. Çin günümüzün en fazla büyüyen ekonomilerinden biridir. Çin şirketleri dünyanın değişik yerlerinde büyük ticari faaliyetlerde bulunurken çok sayıda uluslararası şirketler de Çin’de yatırım yapmaktadır. Firmaların Çin’i tercih etmelerinin sebebi insan işgücünün çok ucuz olmasıdır. Bu ülkenin 2020 yılında dünyanın en büyük ekonomisi olacağı düşünülmektedir. Böyle bir ülke yönetiminin kendi insanların sağlıksız koşullarda, sadece yatacak yer-yiyecek bir şeyler bulabilmesi adına çalıştırılmasına izin mi vermektedir? Bu ne derece etikdir ne derece

¹⁸⁶ İbrahim Abdul Jawondo, “Political Violence and the Attainment of Democratic Culture in Nigeria”, **History Studies, International Journal of History**, History Studies Volume 3/3 Online, 2011, p. 150.

¹⁸⁷ Sökmen-Tarakçıoğlu, a.g.e., s. 88.

¹⁸⁸ Bülent Yavuz, “Çoğunlu Demokrasi Anlayışı ve İnsan Hakları”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XIII, Y. 2009, (1-2), Ankara, 2009, s. 27.

¹⁸⁹ Kemal Gözler, **Hukukun Temel Kavramları**, Ekin Yayınları, Bursa, 2010, ss. 16-17.

¹⁹⁰ Kavi-Koçak, a.g.e., s. 15.

¹⁹¹ Bennet J. Tepper-Michelle K. Duffy- Denise M. Breaux-Soignet, *Abusive Supervision as Political Activity: Distinguishing Impulsive of Downward Hostility, Politics in Organizations*, a.g.e., p. 191.

normatif hukuka uygundur¹⁹²? İnsan haklarını hiçe sayarak dünyanın ez zengin ülkesi olsanız da bu çok anlam ifade etmez.

8.2.7. Mesleki Yeterlilik

Dünyada her şey her geçen gün gelişir değişirken örgütlerde çalışanlar da kendi meslek konularıyla ilgili her türlü gelişimi, değişimi takip etmeli kendilerini geliştirmelidirler. Bir mesleği icra edenler o meslekte yeterli ve uzman oldukları düşünülür. Bu yeterlilik de meslek içi eğitimle sağlanabilir¹⁹³.

8.2.8. Mesleki Etiğin Felsefi Boyutu

Mesleki etik ilkelerinin belirlenmesinin arkasındaki düşünsel temelin neler olduğu sorusuna cevap aradığımızda¹⁹⁴ Durkheim'in meslek sayısı kadar farklı etik ilkeleri vardır sözü akıllara gelir. Her bir meslekte bulunan ortak ilkeler olmasının yanında her bir meslek kolunun kendine özgü ilkeleri de vardır¹⁹⁵.

Mesleki etiğe ilişkin olarak ileri sürülen kuramlardan birisi “teleolojik” yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre yapılan eylemin sonucunun olumlu olması önemlidir. Eğer sonuç olumluysa yapılan fiil etik olarak kabul edilir. “Faydacılık kuramı” (utilitarianism) “teleolojik etiği” anlamak için önemlidir. Bu kurama göre insanoğlu acıdan kaçmalı, mümkün mertebe haz içinde yaşamalıdır. Diğer insanların yani toplumun acıdan uzak mutlu yaşaması bizleri de mutlu edecektir. Teleolojik yaklaşımın içinde bulunan diğer bir düşünce de egoizmdir. Max Weber, bu görüşün önemli savunucularından biri olarak bilinir. Bu kurama göre egoizm doğrudur ve birey kendi mutluluğu için egoistçe davranabilir¹⁹⁶.

Mesleki etiğe ilişkin diğer bir yaklaşım ise “deontolojik etik” düşüncesidir. “Deon” Yunanca bir sözcük olup görev anlamındadır. Bu kuramda, “teleolojik yaklaşımın” tam tersine eylemin sonucu değil eylemin kendisi önemlidir. Immanuel Kant, hazzı ve faydacılığı esas alan etik anlayışına karşıdır. Kant'a göre insan eylemlerinde aklını

¹⁹² Serkan Ada, “Ethical Issues in Doing Business in China”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:14 Sayı:1, Elektronik Dergi, 2007, ss. 270-276.

¹⁹³ Kavi-Koçak, a.g.e., s. 16.

¹⁹⁴ Sökmen-Tarakçıoğlu, a.g.e., s. 41.

¹⁹⁵ Gök-Oral-Özer, a.g.e., s. 174.

¹⁹⁶ Sökmen-Tarakçıoğlu, a.g.e., s. 42.

kullanmalıdır ve yaptığı bir davranış öncesinde eğer bireyin niyeti olumlu ise bu davranış etikdir¹⁹⁷.

Meslek etiği ilkelerine uymak ahlaki davranışlar sergilemekle olur. Peki, ahlaki davranış nedir? Ahlaki davranış; hâkim olan moral yasalar içerisinde kötü ya da yanlış olarak kabul edilen iyi ya da doğrulardır. Bir başka anlatımla ahlaki davranışlar normatif yargılardan oluşur. Ahlaki davranışın algılanışı kişilerden kişilere değişebilse de genellikle “ahlak dışı davranışlarla” ilgili toplumda kabul edilen genel bir kanaat vardır. Örgütler içinde durum pek farklı değildir¹⁹⁸. Örgütten örgüte etik ilkeler değişkenlik gösterse de tüm örgütlerde dedikodu yapmak, zimmete para geçirmek, işe geç gelmek, işi savsaklamak vb. etik dışı davranışlar olarak kabul edilir.

Bunların yanında özellikle kadınların mağdur olduğu cinsel taciz (sexual harrassment) tüm dünyada çalışan kadınların başına yüz yüze gelen hem sosyal bir sorun hem de suçtur. Küçümsenemeyecek oranlara çıkan işyerlerinde kadınların maruz kaldığı cinsel taciz oranları düşündürücüdür. Hastanelerde çalışan iki yüz on beş hemşire üzerinde yapılan bir araştırmada hemşirelerin yüzde on beşinin cinsel tacize maruz kaldığı görülmüştür. Bu tacizler; istenmeyen cinsel içerikli sözler duyma, cinsel içerikli fotoğraflar gösterilme, cinsel içerikli fıkralar dinlemeye maruz kalma, cinsel amaçlı fiziksel temas, cinsel amaçlı yapılan şakalar vb. şeklinde tezahür edebilmektedir¹⁹⁹. Bu taciz olayının eğitim seviyesi yüksek insanların çalıştığı bir kurumda görülmesi ayrı bir çalışmanın konusu yapılmalıdır.

8.3. Mesleki Etiğin Aktörleri

Meslek etiği sadece çalışanları veya işverenleri ilgilendiren bir konu değildir. Çalışanların ve işverenlerin yanında müşteriler, toplum, uluslararası toplum, yatırımcılar, tedarikçiler, rakipler, devlet ve kurumları da meslek etiğinin aktörlerindedir²⁰⁰.

¹⁹⁷ Sökmen-Tarakçıoğlu, a.g.e., s. 44.

¹⁹⁸ Faruk İşçan, “Örgütsel Açından Ahlaki Davranış ve Karar Almayı Kolaylaştırıcı Bir Süreç Olarak Ahlaki Yansıma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:15, Mart sayısı:1-2, Erzurum, 2001, s. 286.

¹⁹⁹ Muzaffer Aydemir-Ali Acılar, “The Relationships between Ethical Climate and Sexual Harassment: An Empirical Study with Nurses”, *Turkish Journal of Business Ethics*, Volume:2, pp.75-79, İstanbul, 2009, pp. 75-77.

²⁰⁰ Vural-Çoşkun, a.g.m., ss. 75-78.

8.3.1. Çalışanlar

Çalışanlar ile işverenler arasında yazılı olan bir akid vardır. Bu anlaşmaya göre işverenler para kazanmak, bir ürün elde etmek için (bu durum devlette her zaman geçerli değildir) ihtiyaç duydukları kişileri belirli bir ücret karşılığında çalıştırırlar. Yani her iki tarafın da kendine göre bir amacı ve çıkarı vardır²⁰¹.

Mesleğin tanımı “insanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için maddi kazanç elde etmek amacıyla bir işte belli bir periyotta çalışmaları” olarak yapılmıştır. Örgüt içerisinde çalışanların mesleki bağlılıklarını oluşturmak bir başka anlatımla onların mesleki kimliğini ön plana çıkarmak, çalıştığı kurum için çalışanın elinden geleni yapmasını sağlamak, mesleki değer, ilke ve etik değerlere bağlı çalışanlara sahip olmak bir işletme veya örgüt için hayati önem taşır²⁰². Ayrıca çalışanların yaptıkları işle ilgili olarak kişisel görüşlerini ortaya koyan raporlar sunması ve bu raporların örgüt tarafından değerlendirilmesi hem örgütsel politika²⁰³ üretilmede hem de çalışanlara örgütte önemli oldukları hissini uyandırma açısından etkilidir.

Çalışanlara güvenmemek, onlara devamlı emirler yağdırmak, sürekli işlerine müdahale etmek vb. çalışanları verimden düşürecektir. Bunun aksine çalışanlar dinlense, örgüt için önemli olduğu duygusu verilse, onların sorunlarına ortak olursa her iki kesim de yani hem işveren hem de çalışan kazanacaktır. Bunun yanında; çalışanlardan işle ilgili bilgi veya uygulama eksiği olanlara eğitim verilmesi, örgüt içi iletişimin iyi sağlanması, doğru ücretin verilmesi, motivasyonun artırılması, güven ortamının oluşturulması vb. örgütün gücünü daha da yükseltecektir²⁰⁴.

Bazı örgütlerde farklı ülkelerin vatandaşları veya farklı inanışa, kültüre vb. sahip insanların birlikte çalıştığı görülür. Dünyadaki ekonomik koşulların değişmesiyle bu tür çalışma ortamları artmaktadır. Bir ülkeye çalışmaya gelen insanların ayrıldıkları ülkedeki

²⁰¹ Jacqueline A.M-Coyle Shopir-Susan Taylor, **The Employment Relationship**, “Industrial Relations Approached to the Employment Relationship”, Oxford, UK, 2004, s. 48.

²⁰² Birçin Tak- B. Aydem Çiftçioğlu, “Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 63-4, Ankara, ts., ss. 156-157.

²⁰³ Lynn A. McFarland-Chad H. Van Iddekinge-Robert E. Ployhart, “Measurement and Methodology in Organizational Politics Research”, **Politics in Organizations**, a.g.e., p. 106.

²⁰⁴ Şemsettin Uslu-Yavuz Demirel, Kobilerde Çalışanların Sorunları Üzerine Bir Araştırma, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 12, Yıl: 2002 (173-184), Niğde, 2002, ss. 175-177.

çalışma koşulları, süreleri, iş ahlakları farklılık gösterdiğinden²⁰⁵ bunları belirli mesleki ilkeler çerçevesinde tutmak ve yönetmek kolay değildir. Her bir çalışan kendi ülkesindeki çalışma kültürünün etkisinde az ya da çok kalabilmektedir.

Çalışanların etik dışı davranışlarının olabileceği gerçeğini akıllardan çıkarmamak gerekir. Kamu sektöründe veya özel teşebbüslerde çalışanların karışabilecekleri etik dışı davranışlardan biri de zimmete (embezzlement) para veya mal geçirmek gelir. Bunun haricinde basit gibi görünse de toplamda önemli kayıplara sebep olan zamandan çalma, işyerindeki araç ve gereçleri kendi özel amaçları için kullanma, hasta olmadan doktora görünme, mesai saatinde sigara veya kahve içmek için uzun zaman işten ayrı kalma, uzun uzun cep telefonu ile konuşma bunlardan birkaçıdır. Amerika da yapılan bir araştırma çalışanların neden olduğu bu kayıpların (employee misconduct) toplam gelirlerin yüzde altısı gibi önemli bir oranı oluşturduğu görülmüştür. Bu oranın küçük işletmelerde büyük işletmelere göre yüz kat daha fazla olduğu düşünülmektedir²⁰⁶. İşletmeleri veya devlet kurumlarını zarara uğratan çalışanlar şunu iyi bilmelidirler ki, her yanlış davranışın bir maliyeti vardır ve bazen bu maliyet çok ağır olabilir. Maliyetin ağır olması sadece maddi anlamda anlaşılmalıdır. Bu kayıplar bazen daha da ağır sonuçları olan ahlaki kayıplara yol açabilir²⁰⁷.

8.3.2. İşverenler

Çalışanların kendilerini bir örgütün önemli bir üyesi olarak hissetmesi, sıkıntılı günlerinde örgütün desteğinin olacağını bilmesi, örgütle arasında bir gönül bağının olması hiç şüphesiz ki işverenlerin lehine olacaktır. Aynı zamanda, alanda bulunan, işi bizzat yapan çalışanların verimi ve kaliteyi artırmak adına ileri sürecekleri fikirleri dikkate almak, örgütte adaletli davranmak, haksızlığa uğrayanların örgütün yanında olduğu algısını vermek vb. örgütün geleceğini doğrudan etkileyecektir²⁰⁸.

²⁰⁵ Kuvvet Lordoğlu, “Türkiye’de Çalışma Hayatının Bir Parçası Olarak Yabancı Çalışanlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 14:11-31, Online, 2007, ss. 12-14.

²⁰⁶ U.S. Department of Commerce, International Trade Administration, **Business Ethics**, A publication of the Good Governance Program, Washington, 2004, p. 24.

²⁰⁷ Hans-Hermann Hoppe, **The Economics and Ethics of Private Property**, Alabama, Second Edition <http://mises.org/books/economicsethics.pdf>, (12.01.2013), p. 490.

²⁰⁸ Ömer Turunç-Mazlum Çelik, “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:17 Sayı:2, Manisa, 2010, ss. 184-186.

Örgütsel politikaların²⁰⁹ gereği olarak işverenler, çalışanların her türlü hakları, yapacakları iş, çalışma süresi, izinleri, alacakları ücret, doktora çıkma hakları vb. hakkında bilgilendirmelidirler²¹⁰. Özellikle örgüte yeni gelenlerin bu konularda bilgilendirilmeleri daha önemlidir. Çünkü iş ortamındaki her türlü belirsizlik yeni sorunlar ortaya çıkarma potansiyelindedir. Bu potansiyel de işyerinde verimlilik ve çalışanın memnuniyetiyle doğrudan ilişkilidir²¹¹. Bunun yanında çalışanların sendikalaşma hakkını engelleyici veya zorlaştırıcı yapay nedenler ortaya koyan örgütler lüzumsuz yere ortaya çıkabilecek bir endişe yaşamaktadırlar. Bu durum da örgütle sendika ve çalışanlar arasında güvensizliğin yeşermesine sebebiyet vermektedir²¹². İşverenler şunu unutmamalıdır ki çalışanlar olmadan hiçbir işin yapılması mümkün değildir. Çalışanlar ne kadar işverenlere muhtaçsalar da işverenler de aynı derecede çalışanlara muhtaçtırlar.

8.3.3. Müşteriler

Kamu yönetiminde müşteri tüm vatandaşları²¹³ kapsarken özel teşebbüste müşteri denince akıllara üretilen hizmetten veya maldan para karşılığında faydalanan ve sadık olması yani tekrar aynı sunulan hizmetten veya maldan faydalanan kişi gelmektedir²¹⁴. *“İşletmelerin müşteri sadakati yoluyla maliyetlerini azaltarak müşterilerine daha yüksek kalitede ve daha düşük fiyatlarla ürün/hizmet sunabilmesi, işletmelerin fiyat bakımından aynı pazardaki rakip işletmelerle rekabet etmesinde önemli bir avantaj sağlayacaktır”*²¹⁵.

Son yüzyılda yaşanan hemen hemen her alanda yaşanan önemli gelişmeler ve değişimler müşteri memnuniyetini örgütler için önemli hale getirmiştir. Alternatifi olan müşteriye örgütlerin kendilerine çekebilmeleri için öncelikle sundukları ürün veya hizmetin

²⁰⁹ Hochwarter, a.g.m., p. 34.

²¹⁰ Yusuf Yiğit, “İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Online, 2009, ss. 79-89.

²¹¹ Hochwarter, a.g.m., p. 41.

²¹² Engin Yıldırım-Banu Uçkan, “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri Ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2010, ss. 163-174.

²¹³ Veysel Eren, “Kamu Yönetiminde Yeni Meşruluk Temeli Olarak Müşteri Odaklı Yönetim Yaklaşımı Girişi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 58-1, Ankara, 2007, ss. 63.

²¹⁴ Murat Selim Selvi-Fatih Ercan, “Otel İşletmelerinde Müşteri Sadakatinin Değerlendirilmesi. İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 15:159-188, Balıkesir, 2006, ss. 160-162.

²¹⁵ Selvi-Ercan, a.g.m., s. 163.

kalitesini artırmasının yanında müşterileri de memnun etmeleri gerekir. Müşteri memnuniyeti müşteri beklentilerine cevap vermeyi gerektirir²¹⁶.

“*Sadâkat Programları, Müşteri Sadâkatini arttırma, sürekli müşterileri ödüllendirerek Marka Sadâkati yaratma, satışları arttırma, Yaşam Boyu Müşteri Değeri yaratma*”²¹⁷ anlamında örgütler değişik programlar ve projeler ortaya koymaktadırlar.

Özellikle bilişim teknolojisinde görülen akıl almaz gelişimin bir yansıması da müşterilerin ürünlere ulaşmasında ve satın almasında tercih ettikleri geleneksel yöntemleri yani yüz yüze görerek alışveriş yapma oranlarını belirli oranda düşürmesidir. Artık insanlar evlerinden, ofislerinden alacakları ürünün alternatiflerini de görerek tercihlerini yapabilmektedirler. E-hizmet, E-satış gibi isimlerle internet marifetiyle yapılan bu alışverişlerin²¹⁸ güvenliği tartışma konusu olmuştur. Çok sayıda müşterinin internet ortamında paralarını kredi kartıyla ödemesi sonrasında istedikleri ürüne ulaşamadıkları ve sonrasında muhatap bulamadıkları veya iade aşamasında sıkıntı yaşadıkları gibi sorunların olduğu bilinmektedir.

8.3.4. Toplum

Toplumların her geçen gün değişen ve artan ihtiyaçlarını karşılamak işletmelerin ve kamu örgütlerinin temel amaçları arasındadır. “*Sürdürülebilir kalkınma, sosyal sorumluluk, kurumsal sürdürülebilirlik, ekolojik sürdürülebilirliğin son yıllarda en fazla kullanılan kavramlar olması bir tesadüf değildir*”²¹⁹.

Günümüzde geldiğimiz nokta, işletmelerin rollerini tekrar sorgulamasına neden olmuş ve toplumdaki rolleri her geçen gün artmıştır. Sadece işletme mantığında ve karlılık felsefesinde ürünlerini veya hizmetlerini pazarlayan örgütlerin uzun dönemde kaybetmeleri

²¹⁶ İlknur Maviş-Akyüz Toğram, “Türkiye’de Bir Araştırma Merkezinde Dil ve Konuşma Hizmetlerinin Değerlendirilmesi: Müşteri Memnuniyeti”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt/Vol.:10, Sayı/No: 2 : 165–184 (2010), Eskişehir, 2010, s. 166.

²¹⁷ Tuğba Gürçaylılar Yenidoğan, “Müşteri Sadakat Programları: Pazarlama Yazınında Bakış Açılı ve Genel Bağlam”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 12, Sayı 21, Haziran-2009 ss.116-138, Balıkesir, 2009, s. 135.

²¹⁸ Hakan Çelik-Bülent Başaran, “Bireysel Müşteriler Tarafından Algılanan Elektronik Hizmet Kalitesi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt/Vol.:8-Sayı/No: 2, ss.129–152, Eskişehir, 2008, ss. 130-131.

²¹⁹ İnan Özalp-Muammer Sarıkaya-H. Zümrüt Tonus, “İşletmelerin Toplumdaki Rolüne Yönelik Akademisyenlerin Algısı”, **Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, Cilt:8, Sayı:1, ss.5-16, Elektronik Dergi, Ocak-2012, s. 8.

kaçınılmazdır. Örgütlerin para kazanmanın yanında sosyal sorumluluk anlayışını da göz önünde tutmaları gerekmektedir²²⁰.

8.3.5. Yatırımcılar

Yatırım varsa mutlaka risk de vardır. Bazı riskler yatırımcının müdahalesiyle azaltılır veya ortadan kaldırılabilirken bazı riskler ise yatırımcıyı doğrudan etkileyen ve yatırımcının müdahalesinin çok fazla etkileyemeyeceği risklerdir²²¹. Uluslararası şirketlerin bir ülkede yapacakları yatırımlarda paranın girdiği ülkede paranın rotasında, bazı malların ticaretinde, sermayenin yarattığı dış ticaret açığında vb. bazı riskler oluşabilmektedir. Bu yatırımcıların özellikle finansal sektör yatırımcılarının kuralları, beklentileri, etik ilkeleri vb. ülkede bulunan diğer firmaların yatırım ilkelerini de doğrudan etkileyebilmektedir²²².

Küreselleşen dünyada ülkeler yeni yatırımcıları çekmek için yarışırken Türkiye’de 1990’lı yıllardan itibaren bu yarıştan geri kalmamış ve yabancı yatırımcıyı teşvik eden çok sayıda hukuki düzenlemeler yapmıştır. Gerek Türkiye’ye gerekse başka ülkelere giden yatırımcıların buldukları ülkelerin mevzuatında, ekonomisinde, siyasetinde hatta olası ekonomik krizlerde etkili olmuşlardır²²³.

8.3.6. Rakipler

*“İşletme performansının en önemli belirleyicileri işletmenin içinde bulunduğu sanayinin yapısal özellikleri ve işletmenin bu sanayide rakiplerine karşı alacağı rekabetçi pozisyonudur”*²²⁴. Günümüzün rekabet ortamında en önemli silah müşteri beklentisine en uygun fiyatla cevap vermektir. Bunun yanında rakiplerinizin önüne geçebilmek için onların sunmadıklarını sunmak onların veremediklerini müşteriye vermek gerekir²²⁵.

²²⁰ Özalp-Sarıkaya-Tonus, a.g.m. s. 9.

²²¹ Erhan Demirli, “Finansal Yatırım Kararlarında Risk Unsuru ve Riske Maruz Değer”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 9, Sayı: 1, İzmir, 2007, s. 123.

²²² Nejla Adanur Aklan, “Uuslararası Sermaye Akımları: Etkileri Sterilizasyon Politikaları ve Değişen Yapısı”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7:36-52, , Balıkesir, 2002, s. 40.

²²³ Mete Cüneyt Okyar-Bülent Darıcı, “Normatif Yatırım İklimi İçin Türkiye’de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Reform Programının Analizi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:9, Sayı:34, (259-279), Güz, 2010, ss. 34-39.

²²⁴ Ahmet Seviçin, “Rekabet Stratejisi Geliştirme Sürecinde Stratejik Grup Analizi”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Sayı:1(1): 51-56. 2005, s. 58.

²²⁵ Nur Ersun-Kahraman Arslan, “Değişen Rekabet Koşullarında Geleneksel Gıda Perakendecilerinin Rekabet Gücünün Artırılması”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:7, Sayı:13 Bahar, ss.49-67, İstanbul, 2008, s. 55.

Bir işletme için rakipleri yenmenin en etkin yolu mesleki etik ilkeleri içselleştirmiş ve bu ilkelerin faydasına inanmış yöneticilere ve çalışanlara sahip olmaktır.

Günümüzün rekabetçi işletmecilik anlayışında yoğun ve zor rakipler vardır. Rakiplerle mücadele edebilmek için uygun maliyette üretim yapmanın yanında müşterilerin beklentilerine²²⁶ etik değerler içerisinde cevap vermek gerekir. Nitekim işletmeler kazanç odaklı örgütlerdir²²⁷. Müşteri memnuniyetini sağlamanın arka planında doğal olarak müşteriye tutmak, daha fazla ürün satabilmek, rakiplerinin önüne geçmek, kar edebilmek vb. vardır.

8.3.7. Devlet ve Kurumları

Meslek etiğinin önemli aktörlerinden bir diğeri de devlet ve onun kurumlarıdır. Kamu görevlileri yaptıkları iş ve işlemlerde mevzuata uygun kararlar almak zorundadırlar. Kamu görevlileri aldıkları kararlar esnasında zaman zaman çıkmaza girip, ikilemler, içsel çatışmalar yaşayabilmektedirler. Kamu görevlilerinin yaşayabilecekleri muhtemel ikilemlerden ve alabilecekleri hukuk dışı davranışlardan uzak tutabilmek için meslek etik kuralları vardır²²⁸.

Kamu yönetiminde en sık karşılaşılan etik dışı davranışlar arasında rüşvet, irtikâp, ihtilas, zimmete para geçirme, kayırmacılık, hakaret, işleri yavaşlatma, aracilar yoluyla iş yürütme, işleri yaparken yapay nedenler ortaya çıkarmak en önde gelenlerdendir²²⁹.

9. ETİK LİDERLİK

Örgütte etik iklim oluşmasında örgütü yönetenlerin etik davranış sergilemesinin önemi tartışılmazdır. Etik davranışlarıyla çalışanlara örnek olan yöneticinin görevi meslek ahlakına ilişkin konularda çalışanlarda farkındalığı artırmak, nelerin doğru nelerin yanlış olduğunu doğru bir iletişimle izah etmek ve etik ilkelerin uygulanması konusunda

²²⁶ Semra Aksoylu-Yunus Dursun, “Pazarda Rekabetçi Üstünlük Aracı Olarak Hedef Maliyetleme”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:11, 11: 357-371, Kayseri, 2001, s. 368.

²²⁷ Jean-François Hennart, “Control in Mutinational Firms: The Role of Price and Hierarchy”, **Organizational Theory and The Multinational Corporation**, Edited Sumantra Ghoshal-D. Eleanor Westney, Second Edition, Palgrave Macmillan, New York, 2005, p. 151.

²²⁸ Orhan Gökçe-Erhan Örselli, “Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı”, **İş Ahlakı Dergisi**, Cilt:4, Sayı:7, ss. 47-63, Mayıs, İstanbul, 2011, ss. 49-50.

²²⁹ Aydın Usta, “Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı:468, Eylül, Ankara, 2010, s. 171.

çalışanlara yol gösterici olmaktır²³⁰. Etik liderden beklenen lideri olduğu örgütün ve çalışanların temel yetkinlerini (core competence and capabilities) ortaya çıkarabilmektir²³¹.

Örgütlerin piyasa şartlarında rakipleriyle yarışabilmelerinde sahip oldukları en önemli kaynağı insandır. İş doyumuna sahip olmayan çalışanlardan istenilen verimi alabilmek güçtür. İş doyumuna da çalışanların örgütten beklentilerinin karşılanabilme derecesine göre artar veya azalır. Yapılan araştırmalar yöneticilerin işyerlerinde gösterdikleri liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini üzerinde önemli tesiri olduğunu göstermiştir. Hangi liderlik davranışının çalışanı olumlu yönde motive ettiği uzun yıllardır araştırma konusu olmuştur. Liderlik anlayışının ve profilinin içeriği, algılanışı son yıllarda değişmiştir. Yeni, modern liderlik kavramından “dönüşümcülük, yeniliğe-reforma açık olma, gerektiğinde çalışanı ödüllendirme, güvenilir, dürüst olma ve etik değerlere uygun davranma” gibi vasıflar anlaşılır²³².

Tüm bunların yanında yapılan çalışmalar göstermiştir ki örgütsel politikaların oluşmasında iş stresinin önemli etkisi vardır²³³. Etik lider çalışanların iş stresinden uzak kalmalarını sağlayacak tedbirleri almayı ihmal etmemelidir.

Bu yüzyılın örgütleri daha fazla bilgi sahibidir, daha akılcıdır ve daha tecrübelidir. Rasyonalist, akılcı (wisdom)²³⁴ örgütlerin yöneticileri çalışanlara adil, şeffaf, dürüst ve güvenilir vb. davranmalarının gerektiğinin farkındadırlar. Nitekim çalışanlara doğru, yerinde, etik kuralları içindeki davranış örgütün başarılı olmasına ve hedeflerine ulaşmasına imkân sağlayacaktır²³⁵.

Etik liderin sahip olması gereken bazı özellikler vardır. Bunlardan bazıları özetle;²³⁶

- Etik bilincini çalışanlarda oluşturabilmek,

²³⁰ Cüneyt Arslantaş-Meral Dursun, “Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt/Vol.:8- Sayı/No: 1 : 111–128, Eskişehir, 2008, s. 112.

²³¹ Çetin Kaya, “Küresel Rakabetin Tırmandığı Bir Süreçte Türk Liderlere Uygun Model Arayışı”, **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Mayıs 2010, s. 73.

²³² Ali Taş-Emine Önder, “Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.9, S.32 (017-030), Bahar, 2010, s. 18-20.

²³³ Pamela L. Perrewe-Christopher C. Rosen-Christina Maslach, “Organizational Politics and Stress: The Development of a Process Model”, **Politics in Organizations**, a.g.e., p. 213.

²³⁴ J. Martin Hays, “Dynamics Organizational Wisdom”, **Journal of Global Strategic Management**, 1(1), :17-35, 2007, <http://hdl.handle.net/1885/47985>, (12.03.2013), p. 17.

²³⁵ Arslantaş-Dursun, a.g.m., s. 113.

²³⁶ Akif Helvacı, İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeyleri, **Journal of World of Turks**, Vol. 2, No. 1, 2010, ss. 395-396.

- Çalışanlara güvenerek onlara sorumluluk verebilmek,
- İş ve işlemleriyle çalışanlara örnek olabilmek,
- Değerlere sahip olmak ve bu değerler doğrultusunda davranabilmek,
- Yaptıklarıyla söylediklerinin bütünlük oluşturabilmesi,
- Etik ve değerler konusunda meslek içi eğitimler düzenlemek,
- Çalışanların ve diğer aktörleri algılarına önem vermek,
- İşe alırken etik değerlere uyabilecek kişileri seçmek,
- Sürekli gelişime ve değişime ayak uydurabilmek.

Liderin yaptığı işlerin, eylemlerin etik veya etik dışı olarak değerlendirilebilmesi öncelikle hangi davranışların etik veya etik dışı olarak belirlenmesiyle mümkündür. Örgüt içinde rol modeli konumunda olan liderin tüm yaptığı işler, tutumu, konuşması, tavırları vb. çalışanlar tarafından dikkatlice izlenir. Bu anlamda liderlerin belirlenmiş etik ilkelere uymaları çalışanların da işlerinde etik davranmasını teşvik edebilecektir²³⁷.

Etik liderin etik değerlere uyması çalışanların etik değerlere sahip çıkmaları adına proaktif rol oynayacaktır. Etik lider ceza ve ödülü yine etik sınırlar içerisinde kullanmak durumundadır. Ceza ve ödülü yerinde kullanan dürüst, güvenilir bir lider örgüte bağlı çalışanlara sahip olabilir. Bu da örgütün performansını olumlu yönde etkileyecektir²³⁸.

Liderler gücün esiri olmamalıdır. “Ben liderim ben her şeyi bilirim”, “ben olmadan bu işletmede işler yürümez”, “bana herkes muhtaç” vb. felsefesiyle hareket eden ama bunları değişik kılıflara sokarak “işimi yapıyorum”, “ben görev adamıyım” şeklinde ifade eden liderlerin sayısı az değildir²³⁹. Unutmamak gerekir ki mezarlıklar “*ben olmadan işler yürümez, ben vazgeçilmezim*” diyen insanlarla doludur.

10. MESLEKİ YOZLAŞMA

Yozlaşma denince genellikle devlet sistemindeki bozukluk akıllara gelir. Yani kamuda çalışan yöneticilerin veya alt kademedeki bulunanların görevleriyle ilgili olarak sosyal-ekonomik-manevi menfaat temin ederek iş ve işlemlerinde ayrıcalık yapmaları, yanlış uygulamalarda bulunmaları, hukukun dışına çıkmaları vb. düşünülür. Yozlaşma

²³⁷ Muharrem Tuna-Hüdaverdi Bircan-Murat Yeşiltaş, “Etik Liderlik Ölçeği’nin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması: Antalya Örneği”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:26, Sayı:2, Erzurum, 2012, s. 144.

²³⁸ Tuna-Bircan-Yeşiltaş, a.g.m., s. 145.

²³⁹ Lawrence R. James-Rustin D. Meyer, “How Organizational Climates Reflect the Motives of Those in Power”, **Politics in Organizations**, a.g.e., p. 263.

sözcüğü genellikle rüşvetle özdeşleşse de rüşvet almak devlette çalışanların yozlaşmasını gösteren onlarca fiilden sadece biridir. Eğer devletin gücü, yetkisi siyasiler tarafından politika yapım aşamasında herhangi bir menfaat temin etmek adına yapılıyorsa buna siyasal yozlaşma denir. Siyasal yolsuzlukla yönetsel yolsuzluk iç içe girmiş olduğundan ayırt etmek çok kolay değildir²⁴⁰.

Özel teşebbüslerde de sık sık rastlanan yozlaşmayı başka bir anlatımla bozulmayı, çürümeyi ortaya çıkarmak, yapılan işin doğası gereği oldukça zordur²⁴¹. Bu konuda alan çalışmasında doğru bulgulara ulaşabilmek de çok kolay değildir. Ancak algı ölçerek yozlaşmayla ilgili bazı yapılacak analizlerin verileri toplanabilir. Kimse kolay kolay ben şöyle bir rüşvet işine şunlarla birlikte karıştım demez. Kaldı ki bu konulardan hüküm giymiş birileriyle dahi anket yapsanız çok az deneğin cevapları gerçeği yansıtır. Yozlaşmaya dair suçlardan hüküm giymiş mahkumların sayısı bu işlere bulaşmış insanların sayısının o kadar ufak bir oranıdır ki, bu az sayıdaki mahkumlardan alacağınız cevaplar yine yapılacak olana ampirik çalışmayı doğru bir sonuca götürmeyebilir.

Sosyal ekonomik ve siyasal olarak gelişimi tamamlayamamış ülkelerin siyasi yapısı genellikle sorunludur. İngilizce’de corruption olarak ifadesini bulan ve Türkçe’de rüşvet, yozlaşma, yolsuzluk anlamına gelen siyasal yozlaşma, siyasi karar alma makamlarında bulunan insanların ülkenin bulunduğu olumsuz durumları (sosyal-hukuki-ekonomik-yönetim) fırsat bilerek kendilerinin veya yakınlarının siyasi-sosyal-ekonomik-manevi faydalarına ve çıkarlarına hukuka aykırı ve usulsüzce menfaat temin etmeleridir. Siyasal yozlaşmanın bilinen temel nitelikleri vardır. Bunlardan bazıları²⁴²;

- Siyasal yozlaşma politika aşamasında görülür,
- Siyasal yozlaşma, siyasetçiler-bürokratlar-baskı grupları-seçmenler-bürokratlar yani çıkar grupları arasında görülür,
- Siyasal yozlaşmaya karışanlar var olan yetkiyi hukuka ve ahlaka aykırı olarak kullanırlar,

²⁴⁰ Rafet Çevikbaş, “Yönetimde Etik ve Yozlaşma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 20 Sayı: 1, Nisan, Erzurum, 2006, s. 273.

²⁴¹ Kamalbek Karymshakov-Yzat Abdykaparov, “Kırgızistan’da Yolsuzluk Olgusu”, **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Ocak-Haziran-1, Ankara, 2008, s. 92.

²⁴² Orhan Çoban, Bir Siyasal Yozlaşma Türü Olarak Rüşvet ve Ekonomik Etkileri, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:13, Sayı:1, Erzurum, 1999, ss. 173-175.

- Siyasal yozlaşmada menfaat sağlama söz konusudur. Bu menfaat kendilerine veya yakınlarına olabilir ve bu menfaat sağlamadan kamu zarar görür,
- Siyasal yozlaşma genellikle gizlidir. Fakat yapılan usulsüzlük bazı durumlarda hoşgörüyü karşılanabilmektedir,
- Siyasal yozlaşma toplumun tüm kesimlerine yayılma eğilimindedir. Akademik yozlaşma, sosyal yozlaşma, ekonomik yozlaşma gibi isimler altında anılabilmektedirler,
- Siyasal yozlaşma sonrasında demokratik kurumlar işlevselliklerini kaybederler ve baskı ve çıkar gruplarının hâkim olduğu bir yönetim gelir. Bu yönetim plütokrazi olarak isimlendirilir,
- Siyasal yozlaşma her yönetim şeklinde (demokrasi, oligarşi, monarşi vb.) görülebilir. Siyasal yozlaşmanın ön plana çıktığı devlet yönetimine kleptokrazi denir.

Yönetimin olması gerektiği gibi iş görememesi, yöneticilerin örgütten beklenen verimi alamamalarının mali, sosyal, psikolojik, hukuksal, kaynakların doğru kullanılmaması gibi nedenlerin yanında yönetimin, yöneticilerin, çalışanların etik değerlere uymayarak yozlaşma (rüşvet, yolsuzluk, kayırmacılık, hukuk dışı davranma, maddi manevi menfaat sağlama vb.) sürecine girmesinin büyük önemi vardır. Yönetimin iyi işlememesi tespit edildiğinde hukuksal, ekonomik, sosyal reformların yapıldığı ama durumun etik boyutunun çoğu zaman ihmal edildiği gerçeği görülür. Unutmamak gerekir ki, yozlaşmayı engellemek için ağır yaptırımlar yeterli olsaydı günümüzde çok ağır yaptırımları olan rüşvet, irtikap, zimmet, işkence yapmak gibi fiillerin hiç işlenmemesi gerekirdi. Yozlaşmayı engellemenin doğru çözümü hukuki düzenlemelerin yanında; yozlaşmayı engelleyici etik değerlerin tüm çalışanlara iyi anlatılması, etik eğitiminin iyi verilmesi ve çalışanların vicdanlarına hitap etmeyle mümkün olabilir²⁴³.

Yöneticiler artık eskiye göre toplumdan, hizmet sunduğu kesimden, yazılı ve görsel medyadan, hükümetten vb. gelen baskılardan dolayı gerek sosyal sorumluluk ve etik değerlere uymak adına daha duyarlı ve hassaslardır. Bu duyarlılık sadece kamu sektöründe değil aynı zamanda özel teşebbüslerde de görülmektedir. Çok ortaklı uluslararası örgütler

²⁴³ Çevikbaş, a.g.m., s. 266.

farklı ülkelerde farklı hukuk sistemleriyle özellikle gümrük işlerinde sürprizlerle karşılaşabilmektedirler. Çok ortaklı şirketlerin yöneticileri veya çalışanları bir ülkede kabul edilebilir bir davranışın başka bir ülkede kabul edilemez olduğuyla sık sık yüz yüze gelebilmektedir. Bir ülkede yozlaşma olarak tanımlanan bir işlem başka bir ülkede rutin, normal bir işlem olarak algılanabilmektedir. Bu anlamda çok uluslu şirketlerin çalışanlarının etik ikilem yaşamaları, bazen şaşkınlıkları, buldukları ülkelerin sosyal-kültürel ve ahlaki değerlerine uyum sağlayabilmeleri çok da kolay değildir²⁴⁴.

Tüm dinlerde yozlaşma, rüşvet, ihtilas vb. yasaklanmıştır. Hıristiyanlıkta yozlaşma, Tanrının emrine karşı gelmektir ve tüm kötü şeylerin kaynağını oluşturur.²⁴⁵ İslam'da rüşvet ve yozlaşma, toplumun temelini sarsan, adaleti yok eden, görev sorumluluğunu ortadan kaldıran, ilişkileri bozan vb. büyük bir yanlış olarak görülür²⁴⁶.

²⁴⁴ Esra Nemli Çalışkan, "Business Ethics, Corporate Social Responsibility and Multinational Companies", **I.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:43,(Ekiim 2010), ss. 41-65, İstanbul, s. 41-46.

²⁴⁵ Mario Roberto Solarte Rodríguez, **Moral y Ética De Lo Público**, Facultad De Teología, Bogota, Enero de 2003, pp. 13-15.

²⁴⁶ Saffet Köse, "İslam Hukukuna Göre Rüşvet Suçu ve Cezası", **İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi**, Sayı:11, ss. 139-166, Ankara, 2008, s. 142.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK VE YOZLAŞMA

1. KAMU YÖNETİMİ VE ETİK

Kamu yönetiminin varlık nedeni, toplumun ihtiyaç duyduğu hizmet ve malların kamu kurum ve kuruluşları tarafından etkin ve verimli bir şekilde üretilmesidir. Kamu yönetiminin oluş nedeni, kamu yararadır. Kamu yararını sağlayabilmek için iş bölümü, verimlilik, rasyonelite, etkinlik gibi ilkeleri kullanan kamu yönetimi, insan unsuru ve yönetsel temel unsurlardan oluşur¹. Normal şartlarda kamu yönetiminin uygulayıcısı olan kamu görevlilerinin etkin, verimli, şeffaf, hizmet odaklı, kamu yararını hedef alarak, yazılı kurallar çerçevesinde hareket etmesi beklenir. Bunu sağlayacak yazılı hukuk ve bir takım denetleme mekanizmaları Türk kamu yönetiminde mevcuttur. Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde iki bine yakın polis başmüfettişi denetleme ve soruşturma işleriyle görevlendirilmiştir. Türk kamu yönetiminin diğer kurumlarında da yeterli sayıda müfettiş ve denetleyici bulunmaktadır. Yıl içerisinde kurumlarda haberli ve habersiz yapılan denetlemelerin ve teftişlerin kamu görevlilerinin işini daha iyi-verimli yapması adına ne kadar etkili olduğu tartışma konusudur.

Kamu çalışanlarının iş ve işlemlerini kamuya hizmet anlayışı içerisinde yapabilmelerini sağlayacak gerekli hukuki düzenlemeler ve yeteri kadar denetleme mekanizmaları bulunmasına rağmen sadece Türk kamu yönetiminde değil gelişmiş ülkelerin kamu yönetimlerinde dahi yolsuzluk, adam kayırma, rüşvet, irtikâp, zimmet gibi yozlaşma örneklerine sıklıkla rastlanmaktadır.

Kamu görevlilerinin yozlaşmadan uzak kalmasını sağlayacak yasalar ve diğer mevzuatlar yani *kural odaklı* yönetim anlayışının yeterli olmadığı açıktır. Son yıllarda Avusturalya, A.B.D., Meksika, İngiltere, Portekiz ve diğer birçok ülkede kamu yönetiminde yapılan reformlar, kamu yönetiminde yaşanan yozlaşmaya engel olmak için

¹ Yasemin Koç, “Kantçı Ödev Ahlakı ve Kamu Etiği”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri**, Todaie, Ankara, 2009, s. 225.

dikkate değerdir. Bu reformların özünde *kural odaklı* bir yönetim felsefesinden “*değerler ve sonuç odaklı*” bir yönetim anlayışına geçiş vardır².

İşte bu değerler ve sonuç odaklı yönetim anlayışı yüzyıllar öncesinde Konfüçyüs tarafından şöyle ifadesini bulmuştur: “İnsanları yasa ve ceza ile yönetirseniz, onlar bir daha yanlış yapmayacaklar, ancak şeref ve utanma duygularına da sahip olmayacaklardır. İnsanları erdemle ve etik kurallar ile yönetirseniz, o zaman onlar hem utanma duygusuna sahip olacaklar, hem de doğruyu yapmaya çalışacaklardır³.”

Kamu yönetiminde etik, kamu çalışanlarının işlerini yaparken, sahip oldukları ve kullandıkları kamu gücünü sınırlayan, kontrol eden denge noktalarının tümüdür⁴. Yönetimde yozlaşmanın ortadan kaldırılmasını yasal ve denetim mekanizmalarıyla beraber sağlayacak olan etik değerler, ahlaki standartlar ve değerlerin kamu yönetiminin hizmet odaklı ve kamu yararına uygun bir şekilde işleyişini ve kamuda yaşanan etik çatışmaları, etik ikilemleri önleyebileceği gerçeğine dayanır⁵.

Özetle; kamu çalışanları işlerini yerine getirmesinde iki temel faktör rol oynamaktadır. Bunlardan ilki kamu görevlilerinin davranışlarını belirleyen yasalardır. Bir başka ifadeyle bunlar çalışanı denetleyen dışsal nedenlerdir. İkincisi ise etik davranışları belirleyen içsel değerlerdir. İşte kamu yönetimi etiğinin ulaşmak istediği nokta; kamu görevlilerinin görevleriyle alakalı her türlü eylemi hem yasalar hem de etik değerler içerisinde yapabilmesini sağlamaktır⁶.

2. KAMU YÖNETİMİNDE TEMEL ETİK DEĞERLER VE KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU ETİK İLKELERİ

Hiç kuşkusuz ki toplumsal, dini, kültürel değerler devlette çalışanların etik yaklaşımlarını doğrudan etkiler. Toplumsal değerlerin tarihsel zaman içerisinde değişmesiyle beraber etik değerlerin de değiştiği bilinen bir gerçektir. Etik yaklaşımlar ülkeden ülkeye hatta bir ülke içinde bir bölgeden diğer bir bölgeye değişiklik gösterse de,

² Morteza Ghasemy Aghdamy, “Türkiye’de ve İran’da Kamu Yönetiminde Etik Değerler”, **Kamu Etiği**, Sempozyum Bildirileri, Todaie, Ankara, 2009, ss. 212-213.

³ http://www.erimsever.com/sozler_ahlak.htm (03.07.2013)

⁴ TUSİAD, **Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik**, Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar, Cilt:1, Yayın No. TUSİAD-T/2005 - 11/412, İstanbul, 2005, s. 64.

⁵ Mustafa Lütü Şen, “Yönetimde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetimsel Etik Yaklaşımı”, **Siyasette ve Yönetimde Etik**, a.g.e., s. 168.

⁶ Murat Özdemir. “Kamu Yönetiminde Etik”, **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:4, Sayı:7, ss. 179-195, Zonguldak, 2008, ss. 182-183.

günümüz dünyasının kamu yönetimi anlayışında evrensel değerler ve ilkeler oluşmaya başlamıştır⁷.

Adalet, eşitlik, dürüstlük, tarafsızlık, sorumluluk, insan haklarına saygı, insancıl olmak, bağlılık, sevgi, hoşgörü, laiklik, saygı, tutumluluk, demokrasi, olumlu insan ilişkileri, açıklık gibi ilkeler kamu yönetiminde temel etik ilkeler olarak kabul görmektedir⁸. Çalışmanın bu kısmında kamu yönetimi etik ilkelerinden öne çıkanlarına yer verilecektir.

2.1. Saydamlık

Yürütme organları iş ve eylemlerinde, karar alma süreçlerinde egemen olan gizliliğin ortadan kaldırılarak kamu yönetiminin tüm işlemlerinin hizmet sunduğu ve varlık sebebi olan toplum tarafından görülebilir olması saydamlık olarak ifade edilebilir. Saydamlık ilkesinin kamu yönetiminde uygulanmasıyla; kamu çalışanlarının hukuka aykırı yaptıkları işlemler, hukuka uygun dahi olsa ortaya koydukları yapay nedenler, keyfi uygulamalar, çıkar çatışmalarının sonuçları, adil olmayan işlemleri vb. ortaya çıkacaktır⁹.

2.2. Liyakat

Günlük hayatta sıklıkla kullanılan liyakat sözcüğü, verilen bir görevi başarıyla yapabilme ve sonuçlandırabilme gücü, yeterliliği, kudreti olarak tanımlanabilir. Dar anlamda liyakat, kamu görevine alımda en yeteneklilerin, işe en uygunların seçilmesidir. Geniş anlamda ise, verimli, rasyonel anlamda insan kaynakları sisteminin oluşturulmasıdır. Bir başka ifadeyle, kamu çalışanlarının özlük ve meslek içi yükselme imkânlarının ortaya koydukları performans kriterlerine göre değerlendirilmesidir¹⁰.

2.3. Hesap Verebilirlik

Hesap verebilirlik kavramından, her bir kamu örgütünün ulusal ve yerel bazda yaptığı işler, açıkça ortaya konulması ve kamu çalışanlarının yaptığı işlerden doğabilecek sorumluluklarını üstlenmeleri anlaşılır¹¹. Hesap verebilirlik ilkesinin uygulamada

⁷ TUSİAD, a.g.e., s. 85.

⁸ Gökdayı, a.g.m., s. 53.

⁹ Ahmet Yatkın, "Kamu Yöneticilerinin Etik Düşünce ve Davranışlarının Kamu Hizmetine ve Hizmet Tatminine Yansımaları: Elazığ Valiliği Örnek Alan Çalışması", **Kamu Etiği, Sempozyum Bildirileri**, a.g.e., s. 108.

¹⁰ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, a.g.e., s. 267.

¹¹ Ramazan Şengül-Ebru Yazkan, Yönetişim Modeli Olarak Kalkınma Ajansları, Türk Kamu Yönetimi, editörler: Abdullah Yılmaz-Yavuz Bozkurt, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007, s. 160.

görülebilmesi için özel ve kamu örgütlerinde yetki ve otoriteye sahip olanların kendilerinden beklendiği gibi davranıp davranmadıklarının belirlenebilmesini sağlayabilmek adına hesap verebilirlik mekanizmalarının mutlaka bulunması gerekir. Bir kamu görevlisinin -vatandaşın yapılan bir işleme olası bir itirazı sonrasında- “Benim yaptığım iş yasalara aykırıysa gerekeni yasalar içinde yapın” şeklindeki cevabı hesap verebilirlik mekanizmalarından sadece birini işaret etmektedir ve yeterli değildir. Unutmamak gerekir ki demokratik hukuk devletinin egemen olduğu çağdaş devletlerde siyasetçiler ve kamu görevlileri kamusal sorumluluk taşırlar ve yaptıkları tüm işlerden kamuya karşı tam sorumludurlar¹².

2.4. Tarafsızlık

Tarafsızlık veya yansızlık olarak isimlendirilen bu kamu yönetimi ilkesi, kamu görevlilerinin tüm iş ve işlemlerinde muhatabı olduğu bireyin kişisel inancına, etnik kökenine, siyasi düşüncesine, yaşam biçimine vb. bakmadan mevcut yazılı ve etik kurallar içerisinde hareket etmeleridir¹³.

2.5. Doğruluk

Toplumun çoğunluğu tarafından kabul edilmiş yüksek davranış standartları içerisinde hareket etmek, işlerde dürüst ve adil olmak anlamına gelen doğruluk kamu görevlilerinde bulunması zorunlu etik değerlerden biri olarak kabul edilir¹⁴.

2.6. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Etik Davranış İlkeleri¹⁵;

- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci,
- Halka hizmet bilinci,
- Hizmet standartlarına uyma,
- Amaç ve misyona bağlılık,
- Dürüstlük ve tarafsızlık,
- Saygınlık ve güven,

¹² Asım Balcı, “Kamu Yönetiminde ‘Hesap Verebilirlik’ Anlayışı”, **Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar**, editörler: Asım Balcı-Ahmet Nohutçu-Namık Kemal Öztürk-Bayram Çoşkun, 2.baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2008, s. 156.

¹³ Tayfun Akgüner, **Kamu Personel Yönetimi**, Der Yayınları, İstanbul, 2009, s. 29.

¹⁴ İlyas Sarıtaş, “İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, Siyasette ve Yönetimde Etik”, a.g.e., s. 450.

¹⁵ Kamu Görevlileri Etik Kurulu, <http://www.etik.gov.tr/EtikIlkeler.aspx>, (12.02.2013)

- Nezaket ve saygı,
- Yetkili makamlara bildirim,
- Çıkar çatışmasından kaçınma,
- Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması,
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı,
- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı,
- Savurganlıktan kaçınma,
- Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyanda bulunmama,
- Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık,
- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu,
- Eski kamu görevlileriyle ilişkiler,
- Mal bildiriminde bulunma.

3. KAMU YÖNETİMİNDE ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

İnsanların etik dışı davranışlarının temel sebepleri “*kolaycılık ve çıkarıcılıktır*”. İşin kolayına kaçan, sahip olduğu kamu yetkisini kullanarak maddi-manevi çıkar sağlayan kamu görevlilerinin sayısı az değildir¹⁶. Kısaca yozlaşma olarak yerini bulan kamu görevlilerinin yetkilerini kötüye kullanarak etik ve hukuk dışı sapma davranışlarda bulunarak menfaat temin etmeleri, toplumsal bir sorun olarak tüm dünya ülkelerinin en başta gelen problemlerinden biri olarak görülür¹⁷.

Halkın bin bir türlü zorluklara katlanarak ülkesinin kalkınması ve daha refah olması için ödediği paralar bazı kamu görevlilerinin haksız ve kolay kazanç olarak cebine girebilmektedir. 2001 Türkiye ekonomik krizinde batık bankaların devlet bütçesine verdiği zarar 12 milyar dolardır. Bu zarar sadece maddi olandır. Binlerce insanın işsiz kalması, devlete olan güvenin sarsılması, ailelerin yaşadığı ekonomiye dayalı sorunlar, insanların

¹⁶ Sökmen-Tarakçıoğlu, a.g.e., s. 59.

¹⁷ Cüneyt Özata, “David Hare’in Bakış Açısıyla Stuff Happens Oyununda Yozlaşmanın Uluslararası Boyutu”, **Sanat Dergisi**, <http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/gsf/article/view/7067/6464>, (13.02.2013), s. 9.

psikolojik yapısının bozulması vb. bu krizin göz ardı edilen ama çok önemli olumsuz sonuçlarından birkaçıdır¹⁸.

Her türlü etik dışı davranışın yozlaşma veya yolsuzlukla doğrudan veya dolaylı bir ilgisi vardır. Yolsuzluk denince ilk olarak kamu gücünün kişisel çıkarlar için kullanılması gelir. Yolsuzluk yolsuzluktur, yolsuzluğun küçüğü büyüğü olmaz anlayışıyla yolsuzluğun onlarca tanımından birkaçı verilecek olunursa;

Yolsuzluk, otoritenin veya gücün, illegal, ahlak dışı bir şekilde kullanılmasıdır. Yolsuzluk bir başka tanımla, kamu görevlilerinin yapmaları gereken işleri yapmamaları, yapmamaları gerek işleri yapmaları karşılığında çıkar sağlamalarıdır. Rüşvet, irtikap, zimmete para geçirme, ihtilas yolsuzluk türlerinden birkaçıdır¹⁹.

Kamu yönetiminde sıklıkla görülen etik dışı davranışlara bu kısımda yer verilmeye çalışılacaktır.

3.1. Maddi Çıkar Üzerine Kurulu Etik Dışı Davranışlar

Maddeye dayalı yolsuzluklar, kamu görevlilerinin veya politikacıların sahip oldukları yetkilerini kötüye kullanarak, bilerek ve sonucunu görerek, kendisine, bir başkasına veya bir gruba -kanunlarda açıkça suç olarak gösterilmiş fiilleri işleyerek-menfaat temin etmesidir. Rüşvet, zimmet, rant kollama, irtikap, haraç bunlardan en fazla öne çıkanlarıdır.

3.1.1. Rüşvet

Maddeye dayalı etik dışı davranışların başında rüşvet gelir. En fazla bilinen tanımıyla rüşvet; kamu görevlilerine toplumda kabul görmeyen ve kanunda suç olarak gösterilmiş işlerin yaptırılması veya yaptırılmaması için para, mal, hediye vb. verilmesidir. Bir başka ifadeyle rüşvet, kamu görevlilerinin görev ve sahip oldukları kamu gücünü kötüye kullanarak madde veya diğer şekillerde menfaat temin etmeleridir. Rüşvet denince halk arasında sadece para düşünülür. Bir kamu görevlisinin kendisiyle iş ilişkisi olan veya

¹⁸ Kemal Özsemerci, “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri”, 2012, <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/elek/elekicerik/35KamuYonYolsuzluk.pdf>, (16.02.2013), s. 6.

¹⁹ Özsemerci, a.g.e., s. 10.

olabilecek birisine kirasını ödetmesi veya elli bin lira değerindeki aracın otuz bin liraya satın alınması rüşvete verilebilecek örneklerdendir²⁰.

Rüşvet suçu birden fazla kişilerin beraber işledikleri bir “karşılaşma” suçudur. Rüşvet suçunun oluşabilmesi için kamu görevlisinin hukuki olmayan bir işin yapılması veya yapılmaması için menfaat öngören bir anlaşmanın bir veya birkaç kişiyle yapılması gerekir. Suçun işlenişi aşamasında rüşvete aracılık edenlerde olabilir. Rüşvet suçunun bir diğer unsuru ise vaat edilen haksız menfaatin kamu görevlisinin işiyle alakası olmasıdır. Rüşvet suçunun işlenmesinde Türk Ceza Kanunu kamu görevlisi kavramını meslek kuruluşlarının mensuplarıyla, kamu yararına çalışan derneklerle, halka açık anonim şirketlerle vb. geniş tutmuştur²¹.

3.1.2. Zimmet

Türkçeye Arapçadan geçen “emanet edilen şeyden aşırma”, “kendisine emanet edilen şeyleri kendi malı gibi kullanmak” anlamına gelen zimmet, tek taraflı bir suçtur. Zimmet suçu kamu görevlilerinin görevlerinden dolayı kendilerine emanet edilen kamusal kaynakları yasalara aykırı bir şekilde kendisi veya diğer şahıs veya şahıslar için kullanması veya tamamen kendi üzerine geçirmesidir. Basit gibi görünse de bir kamu görevlisinin devlete ait bir fotokopi makinasından kendi özel işleri için çıktı alması dahi zimmet suçunun oluşması için yeterlidir²².

3.1.3. İrtikâp

Rüşvet ile irtikâp suçları birbirleriyle karıştırılsa da, aslında aralarındaki fark gayet açıktır. Her iki fiil de kamu görevlilerinin görevlerini kötüye kullanılmaları sonrasında işlenmekle beraber irtikâp suçunda kamu görevlisinin muhatabı olduğu kişiye “*manevi cebri*”²³ söz konusudur. Halk arasında haraç olarak da isimlendirilen irtikâp suçunda suça maruz kalan birey veya bireyler vardır ki, bunlar kanun önünde sorumlu değildirler. “Aktif yiyicilik” olarak da adlandırılana irtikâp suçunda kamu görevlisinin görev ve yetkisini kötüye kullanarak muhatap olduğu kişi veya kuruluş temsilcisini zorlayarak maddi veya

²⁰ Mürteza Hasanoğlu-Ziya Aliyev, **Yönetimde Yolsuzluk ve Mücadele Stratejileri**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007, ss. 7-8.

²¹ Mehmet Tan Yıldız, “Rüşvet Suçunun Anatomisi”, <http://www.sucveceza.org/Hukuki-makaleler/R%C3%BCsvet-Sucununu-Anatomisi.pdf>, (14.02.2013), s. 2-3.

²² Hasanoğlu-Aliyev, a.g.e., s. 9.

²³ Vedat Karadeli, “Devlet İdaresi Aleyhine İşlenen Suçlar, Zimmet, Rüşvet, Görevi Kötüye Kullanma”, **Ankara Barosu Dergisi**, 1984/4, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1984-4/5.pdf>, (17.02.2013), s. 573.

maddi olmayan menfaat temin etmesidir. Rüşvet suçunda rüşvet alanla veren arasında bir anlaşma bir irade birliği varken irtikâp suçunda kamu görevlisinin muhatabını zorlaması, ikna etmesi, başka çare bırakmaması söz konusudur²⁴.

Bir kurgu-örnekle bu etik dışı durum şöyle izah edilebilir. Devlet hastanesindeki gastroenterolog uzun süredir takip ettiği hastasının bağırsak ameliyatı olmasına karar verir. Hasta raporlarıyla beraber aynı hastanedeki cerraha gider. Raporları gören cerrah gerekli tetkikleri yaptıktan sonra ameliyatın gerekliliğini onaylar. Sancılı hasta doktora ne zaman cerrahi müdahale yapılacağını sorar ama cerrahın oyalayıcı, işi yokuşa sürücü cevaplar alır. Cerrah randevularının dolu olduğunu, yakın zamanda bir tıp kongresine gideceğini vb. söyleyerek hastayı geçiştirir. Hasta aynı hastanede cerrahi müdahale geçiren diğer hastalarla da görüşükten sonra cerrahın özel muayenehanesine gider ve aynı hastalıkla ilgili muayene olur. Muayene olduktan sonra devlet hastanesinde de muayene ettiği hastayı iyi tanıyan hekim hastaya iki gün sonra kendisini cerrahi müdahaleye alabileceğini söyler. Ama devlet hastanesinde yapacağı bu müdahale için “bıçak parası” adı altında beş bin lira ister. Sancılı, çaresiz hasta doktorun bu talebine ses çıkarmayarak parayı müdahaleden önce bir yakınının doktora vereceğini söyler. Müdahale günü cerrah devletin hastanesinde, devletin ameliyathanesinde, devletin tüm imkânlarını kullanarak ve yaptığı bu müdahale için devletten maaşın yanında artı döner sermaye de alarak, bir de zavallı hastadan beş bin lira çaresiz bırakıp alarak bu operasyonu gerçekleştirir. İşte burada işlenen suç irtikâp suçudur ve tek taraflıdır. Hasta köşeye sıkıştırılmış, zorlanmış ve ikna edilmiştir. Bazen halk arasında böyle suçlar normal dahi karşılanabilir. Unutmamak gerekir ki kamu görevlileri yaptıkları işler için devletten maaş alırlar. Bir kamu görevlisinin bu tür yollara başvurması hem etik değildir hem de kanunlarda suçtur. Bu suçu normal görenlere şunu sormak gerekir. Sizin evinize hırsız girse ve değerli eşyalarınızı alsın ve polis de sizden hırsız yakalamak yani asli görevini yapmak için para talep etse etik olur mu? Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür.

3.2. Maddi Olmayan Çıkarlar Üzerine Kurulu Etik Dışı Davranışlar

Kamu görevlisinin çıkar sağlaması her zaman bir madde üzerine kurulu değildir. Burada, kamu görevlisi ekonomi veya bir madde peşinde değildir ama yaptığı işte yine

²⁴ Hasanoğlu-Aliyev, a.g.e., s. 11.

hukuka aykırılık, devletin gücünü kötüye kullanma, manevi olarak bir beklentiye girme vardır²⁵.

3.2.1. Kayırmacılık

Arapça kökenli iltimas sözcüğüyle aynı anlamda olan kayırmacılık yozlaşmanın tipik görüntülerinden biridir. Kelime anlamına bakıldığında “yasalarda yer almayan bir şekilde birilerine arka çıkma” olarak yerini bulan kayırmacılık halk arasında “torpil” olarak anılır²⁶. Kayırmacılık, Türk kamu yönetiminin en büyük hastalıklarındandır biridir.

3.2.2. Akraba Kayırmacılık (Nepotizm)

Genellikle geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde görülen nepotizm, kişinin eğitim durumu, becerisi, başarısı vb. dikkate alınmadan sırf politikacı, bürokrat veya kamu görevlisiyle aralarında akrabalık ilişkisi bulunduğundan dolayı girmiş olduğu bir memuriyete alınma sınavında, kamu görevlisiyse yer değiştirmesinde veya meslekte yükselmesinde ayrıcalıklı olmasıdır. Akrabasına hak etmediği halde emsalleri arasında ayrıcalık sağlayan kamu görevlisi veya politikacı, yakınları ve akraba çevresi arasında itibar kazanacaktır. Tabi bu kazanılan saygınlık bireye belki sözde artı bir şeyler katarken devletin ve kamu yönetiminin saygınlığını yitirmesine neden olacaktır²⁷.

3.2.3. Eş-Dost Kayırmacılık (Kronizm)

Kamu görevlisinin özel bir çaba harcayarak eş-dost ve yakınlarına emsalleriyle adil bir değerlendirmeye tabi tutmadan ayrıcalık sağlamasıdır. Nepotizmden tek farkı akrabaları haricindeki tanıdıklarına kayırmacılık yapmasıdır²⁸. Hemşeri kayırmacılığı buna güzel bir örnektir.

3.2.4. Siyasal Kayırmacılık (Partizancılık)

Siyasal partiler iktidara gelmeden önce kendilerine oy veren, yapılan seçim kampanyasında partilerine yardım eden veya başka türlü ilişkileri olan kişi veya teşekküllere seçimi kazanıp da yönetime geldiklerinde ayrıcalıklı davranabilmektedirler.

²⁵ Arslan-Akıncı-Karapınar, a.g.e., s. 58.

²⁶ Coşkun Can Aktan, “Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma”, **Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri**, Hak-İş Yayınları, Ankara, 2001, s. 57.

²⁷ Özkan Öztutkan, Kamu Yönetiminde Yozlaşmayla Mücadele ve Etik: Türkiye Uygulaması, Sakarya Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya, 2011, s. 57.

²⁸ Öztutkan, a.g.e., ss. 57-58.

Özellikle mahalli yönetimlerde sıklıkla görülen partizancılığa bir çok ülkede rastlanmaktadır²⁹.

3.2.5. Patronaj

İktidara gelen bir siyasi partinin özellikle üst düzey bürokratları görevden alarak kendilerine yakın olan (akraba, yandaş, eş-dost vb.) kişileri bunların yerlerine atamalarıdır³⁰. Yapılan bu yanlış uygulamaya kılıf arayan siyasiler bu atamaları aklileştirmek için “yönetimde kan değişikliği yapıyoruz”, “yorulan bürokratları dinlenmeye alıyoruz” gibi söylemlerde bulunurlar.

3.2.6. Lobicilik

Ülkenin kamu yönetiminde etkili olan çıkar ve baskı grupları vardır. Kamu yönetimindeki uygulamaların kendilerini özellikle ekonomik olarak etkilediğini iyi bilen bazı şirketler ve holdingler lobicilik faaliyetlerinde bulunarak kendi çıkarları doğrultusunda kamu yönetiminin işlemlerini sağlamak için uğraş verirler. Özellikle seçim öncesinde seçimi kazanması muhtemel partiye seçim çalışmalarında ekonomik destek sağlayarak ileriki dönemde kendi çıkarlarına alınacak kararlara etkili olmanın faaliyetleri içinde bulunurlar³¹.

4. TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK DAVRANIŞLARI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

4.1. Giriş

Etik değerler kamusal hizmetlerin sunulmasının kalitesini doğrudan etkilemektedir. Kamu personelinin kamu yararına yapmadığı etik dışı her bir davranış devlete ve halka direkt zarar vermektedir³². Devlete vergi ödeyen vatandaşlara ve devlete böylesine zarar veren etik dışı davranışların sebeplerini bilmeden bunlara engel olabilmek mümkün değildir.

Kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarının değişik nedenleri vardır. İyi niyetli olma, ilgili mevzuatın iyi bilinmemesi, ideolojik yaklaşımlar, arkadaşlık ilişkileri, kişisel veya ailesel çıkar, denetim eksikliği, ücretlerin adil olmaması, etik değerlerin

²⁹ Özsemerci, a.g.e., s. 29.

³⁰ A.g.e., s. 30.

³¹ Aktan, a.g.m., s. 60.

³² Uluğ, a.g.e., s. 6.

benimsenmemiş olması, toplumun kültür yapısı vb. bunlardan bazılarıdır³³. Kamu görevlisini etik dışı davranmaya (yolsuzluğa, yozlaşmaya) iten sebeplerden öne çıkanlar aşağıda sıralanmıştır³⁴;

1. Kamu hizmetinde hukuk devleti ilkelerinin yerleşmemiş olması,
2. Kamu hizmetinde etik kültürün yerleşmemiş olması,
3. Bürokrasinin getirdiği sorunlar. Bunlar,
 - a. Merkeziyetçilik demek değişime kapalı olmak demektir,
 - b. Yerel yönetimlerin usulünce denetlenememesi,
 - c. Siyasetçiler kamu yönetimi üzerinde etkisi,
 - d. Takdir yetkisinin kullanımındaki keyfiyet,
 - e. Kamu hizmetlerinde halkın beklediği kaliteye ulaşamaması,
 - f. Bürokratik hizmetlerde hantallık ve verimsizlik,
 - g. Kamu hizmetlerinde karar verme sürecinin uzaması,
 - h. Lüzumsuz ve bezdiren kırtasiyecilik,
4. İdari usuldeki yetersizlik ve mevzuat dağınıklığı,
5. İstihdam sorunları ve işe göre personel alınmaması,
6. Deneyimsizlik ve işi savsaklama,
7. Maaş yetersizliği,
8. Çalıştığı alandaki bilgi ve tecrübe eksikliği,
9. Sivil toplum örgütlerinin yetersizliği ve bazı durumlarda devlette beraber hareket etmeleri,
10. Bürokratik ayrıcalıklar,
11. Toplumsal ve kültürel yapı.

³³ Sökmen-Tarkçioğlu, a.g.e., s. 61.

³⁴ Ömer Faruk Gençkaya, Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Projesi, Çıkar Çatışması, 2009, Türkiye Cumhuriyeti Kamu Görevlileri Etik Kurulu, <http://www.etik.gov.tr/test/BilgiBankasi/Akademik%20Arastirma/Cikar%20Catismasi.pdf>, (21.02.2013), s. 25.

Çalışmanın bu bölümünde kamu görevlilerini etik dışı davranmaya iten nedenlere belli başlıklar altında yer verilecektir.

4.2. Bireysel Nedenler

Bu gruba giren nedenler kamu görevlisine özgüdür. Bunlardan bazıları kamu personelinin işini layıkıyla yapabilmesi için gerekli olan bilgiye beceriye sahip olmaması, eğitiminin yetersizliği ve bunlar sonucunda yaşadığı içsel çatışmalar, ikilemlerdir³⁵.

4.2.1. Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması (conflict of interest) kısa tanımıyla, kamu görevlisinin yetkisi dâhilindeki bir işi yaparken kişisel menfaatleriyle kamu menfaatlerinin çatışmasıdır. Bu çatışmaya konu olan menfaatler bizzat kendisini ilgilendireceği gibi yakınlarını, ailesini veya yakınlığının bulunduğu özel teşebbüsleri de içine alabilir. Kamu yönetiminde bulunan etik standartların amaçlarından biri de kamu çalışanlarının etik çatışmalar yaşamasına engel olmaktır³⁶.

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Tavsiye Kararına (No. 2000(10)) göre, çıkar çatışması aşağıdaki hallerde ifadesini bulmuştur³⁷;

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

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

3. Kamu görevlisi diğer kişilerin böyle bir durumda olduğunu bilen tek kişi olduğu için aşağıdaki konularda şahsi sorumluluğa sahiptir: Herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda uyanık olmak; Bu tip bir çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atmak; Bu tip bir çıkar çatışmasının farkına varır varmaz bunu üstlerine bildirmek; Böyle bir durumdan geri çekilmek ya da çıkar çatışmasından kaynaklanan herhangi bir menfaatten kendisini tecrit etmek için verilecek nihai karara razı olmak.

4. Ne zaman bu şekilde davranmak gerekirse, kamu görevlileri herhangi bir çıkar çatışmasına sahip olmadıklarını beyan etmelidirler.

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

³⁵ A.g.e., s. 63.

³⁶ Cüneyt Yüksel, “Kamu Yönetiminde Etik ve Çıkar çatışması”<http://www.etikturkiye.com/etik/yuksel.pdf>, (16.02.2013), ss. 27-28.

³⁷ Gençkaya, a.g.e., ss. 4-5.

4.2.2. Etik Çıkmazlar (Etik ikilemler)

Etik çıkmazlar kamu çalışanlarının sağlıklı karar verebilmesini engelleyen karmaşık durumlardır. Etik çıkmaz, kamu görevlisinin toplumsal ve bireysel çıkarlar anlamında ikilem yaşaması sonrasında ve ikisinden birini seçme halidir. Kamu çalışanları günlük işlerinde yaptıkları işlerin mahiyetine göre böyle bir ikilem yaşayabilmektedirler. Yaşanan bu çatışma halinde bazen iki farklı değer bazen daha fazla sayıdaki değer yarış halindedir. Özellikle yöneticilerin daha sıklıkla karşılaştıkları etik ikilemlerin özünde yine yakınlarla öncelik tanıyıp tanımama, kendi değerlerine göre hareket edip etmeme gibi durumlar yatmaktadır³⁸. Etik ikilem yaşamada menfaatlerin ve değerlerin yazılı hukukla çatışması söz konusudur.

4.2.3. Etik Değerlerindeki Farklılıklar

Kamu görevlisini etik dışı davranışlara iten sebeplerden bir diğeri ise kişinin etik standartlarının kamu etik standartlarından farklı olmasıdır. Kişinin etik değerlerinin oluşmasında ailenin, içinde bulunduğu toplumun, dini değerlerinin ve aldığı eğitimin rolü büyüktür. Kamuda çalışmaya başlayan bir personel kamu yönetiminin kabul ettiği evrensel etik kurallarını benimsese de ve içselleştirmede zorlanabilir. Hatta kamu çalışanı kendi değerleriyle çatışan kurumun etik değerlerinin yanlış olduğunu ispatlayabilmek için değişik savunma mekanizmaları geliştirebilir³⁹.

4.2.4. Bencillik

Bencillik kişinin her türlü değeri, insancıl eğilimleri, var olan kuralları vb. yok sayarak sadece kendisini düşünmesi ve bu doğrultuda hareket etmesidir. Bencil davranma, etik dışı davranışların en önemli nedenlerinden biri olarak kabul edilebilir. Bazı durumlarda kamu görevlisi yaptığı bir davranışın yanlış olduğunu bile bile sırf bencilliğinden dolayı bu davranışı yapmaya devam edebilir ve bu yanlış değişik sebeplere dayayarak kendini haklı göstermek için uğraşabilir⁴⁰.

³⁸ Sökmen-Tarkçioğlu, a.g.e., s. 63.

³⁹ Sökmen-Tarakçioğlu, a.g.e., s.65.

⁴⁰ A.g.e., s. 66.

4.3. Çevresel Nedenler (Siyasal-Toplumsal-Ekonomik)

Siyasal-toplumsal-ekonomik nedenlerle kamu görevlisinin yaptığı etik dışı davranışları kendi dışındaki faktörlere dayandırmasıdır. Bazı durumlarda dışsal sebepler kamu görevlisinin etik dışı davranmasına neden olabilmektedir.

4.3.1. Devletin Siyasal Yapısının Ortaya Çıkardığı Sorunlar

Tek partili ve demokratik hukuk devleti kurallarının uygulamada görülmediği yönetimlerde, devleti yönetenlerin etik dışı faaliyetler içinde olduğu sıklıkla görülür. Türk kamu yönetimi batının on yıllar önce kabul ettiği değerlere son çeyrek yüzyılda sahip olmaya başlamıştır. Türk kamu yönetimi, bugünkü modern kamu yönetimi değerlerini kabul edinceye kadar zor, trajik ve statükocu dönemlerden geçmiştir. Patrimonyal yönetim anlayıştan bir türlü vazgeçmeyen Türk kamu yönetiminin bürokratları, siyasiler ile halk arasında kalmışlar ve devletin yüce amaçlarını korumak adı altında yozlaşmaya doğru gitmişlerdir. Bürokratların siyasallaşması yozlaşmanın yolunu iyice açmıştır⁴¹.

“Yasalar ne derse desin, siyasal iktidarlar iş başına geldiklerinde her zaman parti çıkarlarını gözetken atamalar yapabilmişler, diledikleri kimselerin hizmete alınmalarında etkili olmuşlar ve özellikle üst yönetim kademelerinde siyasal düşüncelerle diledikleri değişiklikleri yapabilmişler ve bütün bu işlemlerini yasaların biçimsel sınırları çerçevesinde gerçekleştirmişlerdir”⁴².

Türk kamu yönetimindeki “merkeziyetçi” yönetim anlayışı kamu hizmetlerinin akılcı ve verimli bir şekilde yerine getirilmesini engellemektedir⁴³. Demokratik kurallara uygun olmayan merkeziyetçilik, yetki genişliği ve yetki devri gibi yollarla yumuşatılmaya çalışılmışsa da⁴⁴ halkın yaşadığı kentin yönetimine katılmasını ve yönetimde söz sahibi olmasını sağlayacak demokratik hayatın vazgeçilmezi olan düzenlemeler son yıllarda yapılan değişikliklerle bir nebze mümkün olabilmıştır⁴⁵. Bunun en belirgin örneği, Kent konseylerinin kurulmasıdır. Kent Konseylerinin hayat geçmesiyle saydamlık, hesap verme, halkın yönetime katılması, dayanışma gibi demokratik değerler uygulamaya konmuş ve kamu görevlilerinin iş ve işlemlerinin paydaşları tarafından denetlenmesi sağlanmıştır⁴⁶.

⁴¹ Kemal Özsemerci, “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri”, a.g.e., ss. 51-55.

⁴² Cahit Tutum, "Yönetimin Siyasallaşması ve Partizanlık", **Amme İdaresi Dergisi**, C: 9, Sayı 4, (Aralık 1976), s.18'den aktaran: Özsemerci, a.g.e., s. 54.

⁴³ Hasanoğlu-Aliyev, a.g.e., s.18.

⁴⁴ Ahmet Hamdi Aydın, **Kamu Yönetimi ve Polis**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2006, s.15.

⁴⁵ Bayram Çoşkun, “Kent Yönetimine Katılım ve Kent Konseyleri” Editörler: Abdullah Yılmaz-Yavuz Bozkurt, **Türk Kamu Yönetimi**, a.g.e., ss. 102-103.

⁴⁶ Çoşkun, a.g.m., s. 105.

Unutmamak gerekir ki katı merkeziyetçilik, bürokratik merkeziyetçilik her zaman yozlaşmaya açık bir yönetim sistemidir.

Demokratik olmayan ülkelerde sivil toplum örgütleriyle çatışmalar yaşanır. Bunun nedeni, devleti yönetenlerin kendilerini üstün görmeleri ve devletin geleceği için en iyi kararları kendilerinden başkalarının alamayacağına inanmış olmalarıdır⁴⁷. Oysaki gelişmiş demokrasilerde devlet yönetiminde ve kamu politikalarının oluşturulmasında sivil toplum örgütlerinin varlığı ve istekleri oldukça belirleyicidir⁴⁸.

Hediyeleşme geleneğinin devleti yönetenler tarafından normal karşılanması, insan unsurunun ihmal edilmesi, kamu yönetiminde bulunan görevlilerin etik değerler dışına çıkmasına neden olan faktörlerden sayılabilir⁴⁹.

“Yolsuzluklara dur diyebilecek insan hangi özelliklere sahip olmalıdır? Bu tür bir insan her şeyden önce namuslu, dürüst bir insan olmalıdır. Ülkede hangi ideoloji, hangi politik görüş hakim olursa olsun insanlar namuslu değilse, yolsuzluklar hükümünü sürdürmeye devam edecektir. Rejim değişikliklerine rağmen bir ülkede yolsuzlukların varlığını sürdürebilmelerinin nedeni işte budur. Yeni rejim değişiklikleri, akıp giden yeni yeni senelere rağmen yolsuzluklarla mücadelede bir ülke başarılı olamıyorsa, bunun nedeni yeterli sayıda dürüst, namuslu, işine hile karıştırmamış vatandaşa o ülkenin sahip bulunmamasıdır”⁵⁰.

Tüm bunların yanında hızlı nüfus artışı, yeni yerlerin imara açılması, siyasilerin oy uğruna çarpık kentleşmeye izin vermeleri, yaşanan ekonomik krizler vb. kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarına neden olabilmektedir.

4.3.2. Bütçenin ve Araç-Gereç-Malzeme-İnsan Kaynakları Yetersizliği

Sadece Türkiye’de değil tüm OECD ülkelerinde kamu harcamalarının her geçen gün daha kısıldığı görülmektedir. Kamu harcamalarının azaltılması demek kamu çalışanının kamu hizmetlerinde kullandığı araç, gereç ve malzeme alımında kısıtlamaya gidilmesi anlamına gelir⁵¹.

Kamu görevlisinin görevini yaparken yetersiz kaynaklardan dolayı etik dışı davranabilme ihtimali bir kurgu-örnekle şöyle açıklanabilir;

⁴⁷ Özsemerci, a.g.e., s.62.

⁴⁸ Ramazan Şengül-Ebru Yazkan, “Yönetişim Modeli Olarak Kalkınma Ajansları”, **Türk Kamu Yönetimi**, a.g.e., ss. 157-159.

⁴⁹ Özsemerci, a.g.e., ss. 64-68.

⁵⁰ El-Attas, Seyyid Hüseyin, **Toplumların Çöküşünde Rüşvet**, (Çev.: CevdetCerit), Pınar Yayınları, İstanbul, 1988, s. 134’den aktaran: Özsemerci, a.g.e., s .66.

⁵¹ TUSİAD-OECD, **Kamu Hizmetinde Etik**, (Yayın No. TUSİAD-T/2003-9-363), Eylül-2003, s. 27.

A şehri Emniyet Müdürlüğü B isimli Polis Merkezinde grup amiri olarak görev yapan M.F. Polis Akademisinden iki sene kadar önce mezun olmuş idealist bir komiser yardımcısıdır. Özellikle son aylarda Polis Merkezi'nin ekip otolarına verilen aylık benzin miktarında devletin aldığı tasarruf paketi projesi doğrultusunda kısıtlama başlamıştır. Bu kısıtlamayla aylık bir ekip otosu için 60 litre olan benzin hakkı 40 litreye düşürülmüştür. Bu benzin kısıtlaması sonrasında polis merkezinin yaptığı adli ve önleyici zabıta hizmetlerinin kalitesinde gözle görülür bir düşme olmuştur. Genç komiser bazı günler, gecikmesinde sakınca olmayan durumlarda mahiyetindeki memurları olay yerlerine yaya göndererek benzinden bir miktar tasarruf etse de bu yaya gidişler memurlar arasında homurdanmalara sebebiyet vermiştir.

Benzinin yeterli olmadığını üstlerine yazılı ve sözlü olarak arz eden komiser yardımcısı M.F. sorunu çözecek cevapları bir türlü alamamıştır. Bir seferinde benzin hakkının bitmek üzere olduğu ayın son günlerinden birinde Cumhuriyet Savcısından bir telefon alır. Cumhuriyet Savcısı yakalama emri çıkardığı bir şüphelinin adresinden alınarak Savcılığa getirmesini ister. Komiser görevli savcıya yeterli benzinlerinin olmadığını şüpheliyi almak için memurları yaya olarak görevlendireceğini ve bunun da biraz zaman alacağını söyler. Cumhuriyet Savcısı komiserin bu yaptığının adli görevi yavaşlatma ve savaştırma olduğunu ve bunun da soruşturmalık bir konu olabileceğini söyler. Bu sözler üzerine genç komiserin morali bozulmuş ve görevi boyunca odasından hiç dışarı çıkmadan Polis Akademisinde Polis Etiği dersinde hocasından dinlediklerini düşünmüştür.

Aslında bir telefonla mıntıkasında bulunan herhangi bir otel işletmesine veya başka bir işyerine ekip otosunun benzinini doldurabileceğini iyi biliyordu. Bu olasılık emrinde olan memurlar tarafından defalarca söylenmişti kendisine. Bir yandan benzin kısıtlamasından dolayı devletin işi doğru dürüst yapılamıyor bir yandan yaya görev yapan memurlarda memnuniyetsizlik başlamış, bir yandan da görevin yapılmasından doğan zafiyetten dolayı soruşturma geçirme riski yaşıyordu. Etik dersinde hocasının “yozlaşmanın küçüğü büyüğü devlet için olanı olmayanı olmaz, yozlaşma yozlaşmadır, bir defa yozlaşmaya başlarsanız gerisi gelir” sözlerini hatırladı. Benzin eksikliği yanında polis merkezindeki adli işlerin yapıldığı bilgisayara bağlı printer arızalıydı ve çıktı almak için bazen şüphelinin alınan ifadesini flash belleğine aldırıyor ve hemen yanlarında bulunan kırtasiyeciden kendi cebinden parasını ödeyerek çıktı aldırtıyordu.

Diğer polis merkezinde çalışan arkadaşlarıyla konuyu konuşmuş ve aynı sorunları onların da yaşadığını öğrenmişti ama onlar kendilerince çözümler bulmuşlardı. Genç komiser çözümlerin ne olduğunu sormadı ama olası çözümler belliydi. Ya polis merkezine bir nedenle gelen vatandaştan yardım isteyecekti ya da mantıklarında polisle işi olabilecek işyerlerinden (otel, gece kulübü, kahvehane, internet cafe vb.) eksiklerinin giderilmesini talep edecekti. Her ne olursa olsun devletin işi için de olsa vatandaşın cebinden çıkacak parayla benzin aldirtmak istemiyordu. Yetersiz benzinden dolayı ortaya çıkan sorunları bir türlü aşamıyordu. Komiser etik ikilemler yaşamaya başladı. Bu durum karşısında kaç kamu görevlisi ne kadar yozlaşmaya bulaşmadan görevini yapmaya devam edebilir? Bu hayali hikâye bir kamu kuruluşundaki malzeme-araç-gereç eksikliğinin personeli etik dışı davranmaya itebileceğine ve etik ikilem yaşamasına sebebiyet verebileceğine bir örnek olarak verilmiştir.

4.3.3. Vatandaşların Artan Beklentileri ve Talepleri

Modern kamu yönetimi anlayışında devlet, vatandaş için vardır ve tüm verdiği hizmetlerde vatandaş memnuniyetini temel kriter olarak düşünmek zorundadır. Artık vatandaşlar beklediği hizmetin standartlaşmasını ve bunların somut bildirgeler olarak ulaşabilecekleri ve görebilecekleri yerlerde yazılı olarak bulunmasını talep etmektedirler. Günümüzün bilinçli vatandaşı, acil servis hizmeti veren bir devlet hastanesi ambulansının şehrin en uzak noktasına kaç dakikada varacağını, yine itfaiyenin bir yangına müdahaleye ne kadar bir süre içinde başlayabileceğini veya bir polis ekip otosunun mahalledeki bir kavgaya en geç ne kadar bir zaman içinde müdahale edebileceğini vb. bilmek ve görmek istemektedir. Modern-gelişmiş devletler dahi vatandaşların bu üst seviyedeki beklentilerine cevap vermekte zaman zaman zorlanmaktadırlar⁵². Vatandaş ve hizmet odaklı olan yeni kamu yönetimi anlayışında vatandaş kamu görevlisinden daha fazla şeyler beklemektedir. Bu beklentilere cevap vermede bazı hantal yönetimler zorlanabilmektedirler. Vatandaşa hizmeti esas alan yönetim anlayışının gereklerini kurumlarında oluşturamamış veya bu anlayışı içlerine sindirememiş örgütlerin görevlileri yaptıkları davranışlarda, iş ve işlemlerinde etik ikilemler yaşayabilmektedirler⁵³.

⁵² Birol Ekici-Mustafa Koçyiğit-Yusuf Kenan Küçük, “Yerel Yönetim Hizmet Bildirgeleriyle Vatandaş Memnuniyetinin Artırılması: Su Abonelik İşlemleri”, **Çağdaş Yerel Yönetimler**, Cilt:18, Sayı:1, ss.71-96, Ankara, 2007, s. 76.

⁵³ TODAİE-OECD, a.g.e., s. 28.

4.3.4. Denetim Yetersizliği

Yönetim, en basit tanımıyla belli bir amaca ulaşabilmek için işbirliği içindeki davranıştır. Kamu yönetimindeki amaç, kamu yararını gerçekleştirmek için bir takım faaliyetlerde bulunmaktır. Yani özel teşebbüsler için de kamu kurumları için de amaç arzulanan hedeflere ulaşabilmektir⁵⁴. Yönetimler belirledikleri hedeflere doğru giderken işlerin yolunda gidip gitmediğini, hedefe ulaşılabilip ulaşılamayacağını ve diğer konuları yetkili organların takip, kontrol ve denetimiyle az çok tahmin edebilirler. Denetimden esas olarak beklenen usulsüzlüklere, yolsuzluklara ve sapma davranışlara zamanında müdahale ederek örgütün hedefine ulaşmasına engel olabilecek olumsuzlukları ortadan kaldırmaktır. Peki, bu durum Türk kamu yönetiminde nasıldır? Gerçekten denetimler usulüne uygun bir şekilde yapılıyor mu? Denetim birimleri her türlü baskıdan uzak denetimlerini yapabiliyorlar mı⁵⁵?

Denetimden bir başka önemli beklenti kamusal eylem ve işlemlerde keyfiliği engelleyebilmektir. Kamu yönetiminde yapılan işlemlerin hukuka uygunluğunu denetlemezse örgütsel hizmetlerin niteliği artırılmaz. Bir ülkede kamu yönetimin kalitesi yapılan denetimlerin kalitesiyle doğru orantılıdır⁵⁶.

Teftişin ve denetimin bağımsız olmadığı, denetleyenlerin ve teftiş edenlerin baskı altında olduğu vb. yönetimlerde amaca uygun bir denetimden bahsedilemez. Denetlemenin olmadığı, olsa bile gerektiği gibi yapılmadığı kurumlarda çalışanların yozlaşmaya doğru gideceği açıktır. Her bir yozlaşma davranışı ise ihlal edilen bir etik ilkesi olarak karşımıza çıkartır.

4.3.5. İdari Usul Eksikliği ve Mevzuatın Dağınıklığı

Kamu görevlilerinin yaptıkları iş ve işlemlerin belli normlara bağlanması kamu görevinin doğasında vardır. Bu normların varlığı kamu görevlilerinin keyfi davranmasına engel olabilecektir. Bazı işlerin yapılmasını düzenleyen normlar çok sayıdaki kanunda veya değişik yönetmeliklerde bazen de genelgelerde yer almaktadır. Bu dağınıklık kamu görevlisinin mevzuatlar denizinde yorulmasına veya yapacağı işlerde ikilemler yaşamasına sebebiyet verebilmektedir. Bu dağınıklık da kamu görevlisinin bazı durumlarda takdir

⁵⁴ Yusuf Şahin, **Yönetim Bilimi ve Türk Kamu Yönetimi**, 3.Baskı, Murathan Yayınevi, Trabzon, 2011, ss. 6-8.

⁵⁵ Hasanoğlu-Aliyev, a.g.e., s. 21.

⁵⁶ Feyzi Uluğ, "Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı Işığında Kamu Denetim Sisteminde Yeniden Yapılanma", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:37, Sayı:2, ss. 97-122. Ankara, 2004, ss. 98-99.

yetkisi kullanmasıyla sonuçlanabilmektedir⁵⁷. Takdir yetkisi kullanan kamu görevlisi aynı konularda farklı kararlar verebilmektedir. Aynı konuyla ilgili farklı kararların verildiği bir kamu kurumunda yozlaşmaya giden yol açılmış demektir.

4.3.6. Saydamlığın Eksikliği

Küreselleşmenin kamu yönetimine getirdiği en önemli iki yeni anlayıştan bir “yönetişim” diğeri ise “saydamlık” tır. Yönetişim anlayışında kararların ortak alınması vardır. Devlette yönetim modelinin benimsenmesi denince; kamu politikasının oluşturulmasında veya kamu yönetiminin alacağı kararlarda tüm aktörlerin yönetime katılarak kararların ortak alınması akıllara gelir. Kararların ortak alınması demek yapılan işlerin, politikaların, beklentilerin yani her şeyin şeffaf bir şekilde saydamlık ilkesi çerçevesinde oluşması anlamına gelir. Saydamlık, devleti topluma karşı daha sorumlu hale getirir. Toplum tarafından devlete kendilerine hizmet etmesi için emanet olarak verilen kaynakların nasıl kullanıldığı gözler önüne serilir. Halkın devlete olan güvenini artıran saydamlık demokratik anlayışın yerleşmesi için de oldukça önemlidir⁵⁸.

Saydamlığın olduğu bir kamu kurumunda gizli saklı işler olmayacaktır. Gizli saklı işlerin olmadığı bir kurumda her şey göz önünde -mevcut yasalar ve mevzuat içerisinde- olacağından etik dışı davranışlara da rastlanmayacaktır.

5. KAMU YÖNETİMİNDE ETİĞİN GEREKLİLİĞİ

Etikten beklenen barışçı, huzurlu, mutlu ve daha yaşanabilir yarınlar ortaya koyabilmesidir. Etik; iyi-kötü, doğru-yanlış konu edinirken mükemmel toplumun oluşabilmesi için bireyleri düşünmeye sevk eder. Etik, ahlaki yaşamın ne olduğu sorusuna cevap ararken ahlaki değerleri normlaştırıp herkes tarafından kabul edilen ve toplumun genel menfaatlerine olabilecek değerler yaratmak için uğraş verir. Bu bağlamda kamu etiğinden beklenen de toplumun değerleri içerisinde, dürüst, doğru yani ahlaki değerlere sahip kamu görevlilerine sahip olabilmek ve onlardan etik değerler içerisinde topluma hizmet etmesini sağlayabilmektir.

Kamu görevlileri hizmet ettikleri kamunun ödediği vergilerle maaşlarını alırlar ve hayatlarını geçindirirler. Bu bağlamda, kamu görevlilerinin hizmet ettiği topluma karşı

⁵⁷ TUSİAD, “Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik”, cilt-2, Yayın No. TUSİAD-T/2005 - 11/411, Graphis Matbaa, İstanbul, 2005, s. 98.

⁵⁸ Nevzat Saygılıoğlu, “Değişen Devlet Yapısı Karşısında Yolsuzluk Gerçeği ve Saydamlık Gereği”, <http://www.sayder.org.tr/e-dergi-degisen-devlet-yapisi-karsisinda-yolsuzluk-gercegi-ve-saydamlik-geregi-1-3.pdf>, (22.02.2013), s. 25.

davranışlarında onların haklarına ve beklentilerine karşı hareket etme zorunluluğu vardır. Kamu görevlisi öncelikle hizmet ettiği toplumun bir üyesidir ve kendisi de başka kamu görevlileri tarafından üretilen hizmetlerden faydalanır. Toplumun bir bireyi olan kamu görevlisinin beklenen kalitede kamu hizmeti verebilmesi için belli etik değerlere sahip olması gerekir.

Kamu görevlileri yaptıkları görevleri sırasında çok sayıda karar almak durumundadırlar. Bu kararlar hem çalıştıkları kurumun hem de hizmet ettikleri toplumun menfaatleriyle uyumlu olmalıdır. Kamu görevlileri aldıkları kararlar öncesinde, sırasında ve sonrasında birçok çıkmazlar ve ikilemler içerisinde kalabilirler. İşte bu anlamda yönetsel etik kamu görevlilerinin etik ikilemden, çıkar çatışmasından kurtulmaları için oldukça önemlidir. Kamu görevlilerinin her türlü iş ve işlemde nasıl davranmaları gerektiğini açıkça ortaya koyan “yönetsel etik” kavramının kamu yönetimi için önemi tartışılmazdır. Bu anlamda kamu görevlileri verecekleri kararlarda doğru ve yanlış ayırt etme adına kamu etik kurallarından faydalanacaklardır.

Etik konusu kamu yönetiminde önemlidir. Çünkü etik bilgisi olmadan kamu etiği oluşturulamaz. Eğer bir bireyin neden ahlaklı neden doğru olması gerekliliğini açıklayamazsanız haraç alan bir kamu görevlisinin yaptığıın yanlış olduğunu izah edemezsiniz.

6. TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK KODLARIN OLUŞTURULMASI, YOZLAŞMAYA KARŞI YAPILAN DÜZENLEMELER (HUKUKİ ALTYAPI)

İnsanlar bir arada yaşamaya başladıktan sonra yöneten-yönetilen ve yönetim-yurttaş ilişkisi oluşmuştur. İkinci dünya savaşına kadar insanlar genellikle kralın veya padişahın bir malı olarak görülmüş ve insan; teba, kul gibi kavramlarla anılır olmuştur. 20. Yüzyılın ikinci yarısından sonra insanlar yönetimler karşısında hakları olan bireyler olarak kabul görmeye başlamışlardır.

Teba, kul, ezilen, yönetilen olmaktan kurtulan insanlar demokratikleşmeyle beraber kamu yönetiminden daha fazla şeyler istemeye ve beklemeye başlamışlardır. Sadece Türk kamu yönetiminde değil hemen hemen her gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kamu yönetimlerinde de post modern toplumların oluşmasıyla beraber yönetimler katı-

merkeziyetçi-bürokratik yönetim anlayışından yönetişim anlayışına doğru geçişler yapmışlardır⁵⁹.

Yönetişim anlayışıyla beraber Türk kamu yönetiminde katılıktan esnekliğe, tek aktörlülükten çok aktörlüğe, ayrıntılarla uğraşmaktan asli işlerle uğraşmaya, kapalıktan şeffaflığa, edilgen-yönetilen olmaktan aktif ve katılımcı olmaya, sorumsuzluktan hesap verebilirliğe, kaynakları gereksiz yere kullanmaktan verimli kullanmaya vb. geçişler için çok sayıda reformlar yapılmıştır⁶⁰. Yönetişim modelinin benimsenmesinin en önemli sonucu; devletin toplum üzerindeki kontrolü azaltması ve yönetime sivil toplum örgütlerinin, yerel halkın, üniversitelerin, meslek odalarının vb. doğrudan katılmasıdır⁶¹. Türk kamu yönetiminde yönetişimin modelinin gereklerini yerine getirmek adına devlet haricindeki aktörlerin katılımının yetersiz olduğu bilinen bir gerçektir.

Bir ülkede sosyal, ekonomik, siyasal ve demokratik kalkınmanın sağlanabilmesi o ülkedeki kamu görevini üstlenen ve kamu yetkisini kullananların etik düşünceye ve ahlaki değerlere sahip olmalarıyla doğrudan ilgilidir⁶².

Kamu yönetiminde etik reformlarının yapılma nedenleri özetle şöylece sıralanabilir⁶³:

- Güven ve yönetişim açığını kapatma,
- Vatandaşların kamu yönetiminden daha kaliteli hizmet beklemesi,
- İyi yönetişim beklentisi,
- Uluslararası örgütlerin (BM, Dünya Bankası, AB, OECD) öncülüğü,
- Yeni kamu yönetimi anlayışının kamuda değerler sistemini değiştirmesi.

Bu değerleri kamu görevlilerinde oluşturmak adına hiç kuşkusuz ki yapılan reformlardan en önemlisi Türk kamu yönetimi'nde etik kodların oluşturulması ve bunların kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanmasını sağlayacak çalışmaların ve hukuki düzenlemelerin yapılmasıdır.

⁵⁹ A. Turan Öztürk, "Etik Bakış İle Yerel Yönetimlerde Yurttaş Olmak", **Kamu Etiği**, a.g.e., ss. 175-177.

⁶⁰ Öztürk, a.g.e., s. 178.

⁶¹ İlker Haktankaçmaz, "Türk Kamu Yönetiminde Yönetişimin Uygulanabilirliği", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:37, Sayı:1., Mart, Ankara, 2004, ss. 45-62.

⁶² Aydın Usta, "Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne İlişkin Bir Değerlendirme", **Türk İdare Dergisi**, Sayı:468, Eylül, Ankara, 2010, s. 160.

⁶³ Mustafa Demirci-Neval Genç, "Türkiye'de Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 41, Sayı 2, s.43-58, Haziran, Ankara, 2008, ss. 45-47.

6.1. Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Oluşumu ve Kurulun İşlevselliği

Çalışmanın bu kısmında “Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluşu, çıkardığı yönetmelikler, genelgeler ve işlevselliği” hakkında değerlendirmeler yapılacaktır.

6.1.1. 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu

5176 sayılı kanunun 1. maddesi, bu kanunun amacını ve kapsamını açıkça belirlemiştir. Buna göre 25.5.2004 tarihinde çıkarılan “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun” un amacı, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve bunun yanında uygulamayı gözetmek ve sağlamak adına Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlemektir.

Bu Kanun, genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsamaktadır. Ama Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler bu kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır⁶⁴.

Bu kurumların kanun kapsamı dışında bırakılması ne kadar doğrudur? Özellikle Türk Silahlı Kuvvetleri’nde Yargı’da ve Üniversitelerde çalışan personelin kanun kapsamı dışında bırakılması anayasanın ruhuna özellikle eşitlik ilkesine aykırıdır. Bu kurumların mensuplarının böylesine ulvi-hatasız-suç işlemez-yozlaşmaz-etik kurul tarafından işlem yapılamaz kabul edilmesi diğer kamu görevlilerinin daha ilk başta bu kurulun varlığını sorgulamasına sebep olacaktır.

Nitekim son on yıl içerisinde değişik iddialardan dolayı değil üniversitede bir öğretim görevlisi veya asistan, rektörlük yapmış kişilerin cezaevinde buldukları bilinen bir gerçektir. Bunun yanında çok sayıdaki üst düzey askerin yine değişik iddialardan dolayı hüküm giydiği ve tutuklu veya tutuksuz olarak yargılandıkları gözler önündedir. 2004

⁶⁴ <http://www.etik.gov.tr/Mevzuat.aspx?id=1>, (22.02.2013).

yılında çıkarılan ve bazı kurumların görevlilerini böylesine ayrıcalıklı konumda gören bu kanunun tüm kamu görevlilerini kapsayacak şekilde genişletilmesinde fayda vardır. Sıradan bir memurun usulsüzlüklere karışmasıyla en üst seviyedeki bir bürokratin usulsüzlüklere karışma ihtimallerini farkı görmemek gerekir. 5176 sayılı kanun bu eksikliğiyle eleştiriye açıktır ve bunu giderecek yeni bir düzenleme şarttır.

5176 sayılı kanun değişik çevreler tarafında ağır şekillerde eleştiriye maruz kalmıştır. Bu eleştiriler özetle⁶⁵;

- Kurul yapısal anlamda yetersizdir. İşlevsel değil simgeseldir,
- Bazı kamu kurum ve kuruluşlarının ve yasama üyelerinin denetleme dışında bırakılması yanlıştır,
- Başvuruda bulunurken kırtasiyeciliğe dayanan bir idare işleme gereğinden fazla önem vermesi lüzumsuzdur,
- Kurulun görevine giren bazı fiillerin yasalarda zaten gösterilmiş olması karmaşa doğurmaktadır,
- Kurula dayanan yaptırım yetkisi yetersizdir.

Kurul'un kendine ait bir bütçesi yoktur. Ayrıca kendine ait bir personel kadrosu da bulunmayan Kurul bir tüzel kişilik değildir. Kurul'un verdiği etik ihlal kararları 2010 yılına kadar Resmi Gazetede yayınlanmıştır. 2010 yılında Anayasa Mahkemesi'nin 5176 sayılı kanunun ilgili hükmünü iptal etmesiyle Kurul etik ihlal kararları Resmi Gazete'de yayınlanamamaktadır. Bu durum da Kurul'un verdiği kararları sadece bir tespit ötesine götürememektedir. Bu tespit kararları da ilgili kamu görevlisi üzerinde her hangi bir hak kaybına sebep olamamaktadır⁶⁶.

6.1.2. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik

13.04.2005 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin" amacı yönetmeliğin birinci maddesinde şöyle ifadesini bulmuştur:

"Kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış

⁶⁵ Demirci-Genç, a.g.m., s. 55.

⁶⁶ Bilal Eryılmaz-Hale Biricikoğlu, "Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik", **İş Ahlakı Dergisi**, ss. 19-45, Mayıs, Cilt:4, İstanbul, 2011, ss. 40-42.

göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir”⁶⁷.

Yönetmelik incelendiğinde yönetmeliğin birinci maddesinde gösterilen hedeflerine ulaşabilmesinin zor olduğu görülür. Öncelikle yetersiz bir kanunun uygulamasını gösterecek olan yönetmeliğin yeterli olabilmesi beklenemez.

Tıpkı kanunda olduğu gibi yönetmelik de eleştirilere maruz kalmıştır. Bu eleştiriler özetle⁶⁸;

- Yönetmelikte gösterilen etik ilkeler çok açık değildir. Hizmet standartlarına uyma, misyona bağlılık, yolsuzlukları önlemek için gerekli tedbirleri alma bunlardan bazılarıdır. Niyet iyi ama somut ilkeler yok.
- Etik ilkelerin büyük kısmı Devlet Memurları Kanunu’nda da var. “Misyona bağlılık”, “çıkar çatışmasından kaçınma” gibi çok az sayıda yeni getirilen söylemler mevcuttur. Diğerleri değişik mevzuatlarda gösterilmiş ilkelerden ibarettir.
- Yönetmeliğin hediye alma yasağı dışında tuttuğu hediyeler suiistimallere açıktır.
- Kurumlarda oluşturulması istenilen etik kurullarının başında o kurumun birinci adamının bulunması doğru değildir.
- Kamu kurum ve kuruluşlarına Etik Kurulunun isteyeceği belgeleri zamanında verme yükümlülüğü getirilmiştir. Kanunda da yazılı olan bu yükümlülük kamu kurumu tarafından yerine getirilmez veya geciktirilirse nasıl bir yaptırım uygulanacağı belli değildir.

Yukarıda getirilen eleştiriler de gösteriyor ki acelece, çok tartışılmadan hazırlanan kanunun yönetmeliği de eksiklerle doludur. Ne 5176 sayılı kanun ne de bu kanunun uygulamasını gösteren yönetmeliğin Türk kamu yönetimine yenilik getirdiğini söylemek zordur. Bu düzenlemeler klasik kamu yönetiminde bulunan etik ilkelere ek olarak az sayıda yenilikler getirmiştir. Bu yenilikler ise sadece eski ilkelerin yeniden

⁶⁷ Resmi Gazete Tarihi: 13/04/2005, Resmi Gazete No: 25785, “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik”

⁶⁸ İbrahim Arap-Levent Yılmaz, “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Yeni Kurumu: Kamu Yönetimi Etik Kurumu”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 39, Sayı 2, ss.51-69, Haziran, Ankara, 2006, ss. 63-65.

isimlendirilmesinden ibarettir. Kurula üstlenen görevler kesinlikle kurulun gücünü aşmaktadır. Devlet Denetleme Kurulu'nun bir başka benzeri olan Etik Kurul'u biraz da Türkiye'de kurulması öngörülen Ombudsmanlık kurumunu hatırlatmaktadır⁶⁹.

6.1.3. Denetim Görevlilerinin Uyacakları Mesleki Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik

Yönetmeliğin ilk maddesinde yönetmeliğin amacı ve kapsamı gösterilmiştir. Bu Yönetmeliğin amacı, 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun kapsamında yer alan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan denetim görevlilerinin uyacakları meslekî etik davranış ilkelerini belirlemektir. Ayrıca bu Yönetmelik, 13/4/2005 tarihli ve 25785 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri ile birlikte uygulanır⁷⁰.

Yönetmeliğin ikinci bölümünde denetleme görevini yapacakların uyacağı etik ilkeler sayılmıştır. Buna göre “tarafsızlık ve nesnellik”, “eşitlik”, “dürüstlük”, “gizlilik”, “çıkar çatışmasından kaçınma”, “nezaket ve saygı”, “yetkinlik ve mesleki özen” denetleme yapacakların uyması gereken etik ilkeler olarak belirlenmiştir⁷¹.

6.1.4. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Tarafından Çıkarılan Genelgeler

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 13.04.2005 tarihinde çıkan yönetmeliğin uygulamasında gördüğü bazı aksaklıkların giderilmesi için genelgeler çıkarmış ve bazı ilke kararları almıştır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır.

6.1.4.1. Hediye Alma Yasağı Genelgesi

2077/1 sayılı genelgenin başında 25.5.2004 tarih ve 5176 sayılı Kanuna istinaden çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 15. maddesi hatırlatılmış ve kamu görevlilerinin hediye alamayacağı hatırlatılmıştır⁷².

Kamu görevlilerinin bu konuyla ilgili uyarılması istenilen genelge tüm kamu kurum ve kuruluşlarına dağıtılmıştır. 16 Aralık 2011 tarihli genelgede de yine aynı uyarılar

⁶⁹ Arap-Yılmaz, a.g.m., ss. 52-66.

⁷⁰ <http://www.etik.gov.tr/Mevzuat.aspx?id=1> (23.02.2013).

⁷¹ 14 Eylül 2010 Salı, Resmî Gazete, Sayı: 27699, Kamu Etik Kurulu tarafından çıkarılan “Denetim Görevlilerinin Uyacakları Mesleki Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik.”

⁷² Hediye Alma Yasağı, İlke Kararı, 2007/1, Kamu Etik Kurulu.

yapılarak kamu görevlilerinin dikkati çekilmiştir. Her iki genelge de yönetmeliğin 15. maddesini hatırlatmaktan daha ileri gidememiştir.

6.1.4.2. Kamu Konutlarının Tahsis İşlemlerine İlişkin Genelge

8 Şubat 2008 tarihinde çıkarılan bu genelge yazılı ve görsel basında çıkan haberler ve Kurul'a gelen başvurular üzerine çıkarılmıştır. Genelgede kamu konutlarının tahsislerinde şeffaf ve eşittik ilkelerine göre belirlenmiş mevzuata uygun davranılması gerekliliği hatırlatılmıştır. Ayrıca bu genelgeyle yetkili kişilerin lojman tahsisinde daha duyarlı olması gerektiği belirtilmiştir.

6.1.4.3. 24 Kasım Öğretmenler Günü Kurul İlke Kararı

İlke kararında etik kültür oluşturma anaokullarında başladığı hatırlatılarak öğrencilerde etik bilincin yerleştirilebilmesi için öğretmenlerin daha dikkatli olması gerektiği ifade edilmiştir. 24 Kasım Öğretmenler Günü dolayısıyla gelen hediyelerin öğretmenlik mesleğinin itibarını zedelediği hatırlatılmış ve ekonomik değeri olan hediyelerin kabul edilmemesi Kurul'da karara bağlanmıştır⁷³.

6.2. Türk Kamu Yönetimi Etik Altyapı Hukuku

Türk kamu yönetiminde etik kültürün oluşmasını, etik ilkelerin hayata geçirilmesini, kamu görevlilerinin iş ve işlemlerinde etik davranmasını sağlayabilmek adına başta Anayasa olmak üzere çok sayıda kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgeler bulunmaktadır. Bunun yanında etik dışı davranışları cezalandıran kanunlar ve disiplin kurulları mevcuttur. Bunlardan öne çıkanlar alt başlıklar altında kısa açıklamalarla aşağıda verilmiştir.

6.2.1. T.C. Anayasa'sında Etik İle İlgili Düzenlemeler

Anayasa'nın 10. maddesine göre, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir"⁷⁴. Eşitlik ilkesi kamu görevlilerinin etik kodlarından biridir.

Anayasa'nın 129. maddesinde yer bulan "Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler"⁷⁵ ibaresi kamu görevlilerinin iş ve işlemlerinde hukuka uygun davranmalarının zorunluluğunu açıkça

⁷³ 24 Kasım Öğretmenler Günü İlke Kararı, 2008/2, Kamu Etik Kurulu.

⁷⁴ T.C. Anayasası, Madde 10.

⁷⁵ T.C. Anayasası, Madde 129.

göstermektedir. Aynı madde disiplin cezalarının yargı denetimi dışında tutulamayacağını vurgulayarak kamu görevlilerinin haksızlığa uğrama ihtimallerine karşı güvence vermiştir.

Yine Anayasa'nın 137. maddesi kamu görevlilerinin kanunsuz emir ve konusu suç teşkil eden durumlarda nasıl hareket edeceğini açıkça düzenlemiştir.

6.2.2. Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkındaki Kanun

2531 sayılı “Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkındaki Kanun” ile kamu görevlerinden ayrıldıkları süreden üç yıl geçmedikçe görev yaptıkları kurumlara ilişkin aracılık, komisyonculuk, temsilcilik yapamazlar. Ayrıca bu kanuna aykırı hareket edenlere altı aydan iki yıla kadar hapis cezasının verileceği aynı kanunda gösterilmiştir⁷⁶.

6.2.3. Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu

3628 sayılı “Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu” bu kanunda sayılanların mal bildiriminde bulunmalarını, bildirimlerin yenilenmesini, mal edilmelerin denetimiyle, haksız mal edinme veya gerçeğe aykırı bildirimde bulunma halinde uygulanacak hükümleri, bu kanunda belirlenen suçlarla bazı suçlardan dolayı kamu görevlileri ve suç ortakları hakkında takip ve muhakeme usulünü düzenlemektedir⁷⁷.

Hediyeleşmelerin sınırını ve prosedürünü gösteren bu kanun, kamu görevlilerinin mal bildirimlerini hangi hallerde hangi sürelerde ve hangi mercilere yapacağını ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Kanun hükmünde hareket etmeyecek kamu görevlilerinin karşılaşacağı yaptırımlar yine bu kanunda ifadesini bulmuştur.

6.2.4. Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu irdelendiğinde devlet memurlarının uyacakları etik ilkelerin hemen hemen hepsinin kanunun değişik yerlerinde ifadesini bulduğu görülür.

Özellikle kanunun “Ödevler ve Sorumluluklar” başlıklı 2. bölümü devlet memurlarında bulunması gereken vasıflar ve etik değerler hakkında hükümleri

⁷⁶ 2531 sayılı “Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkındaki Kanun”.

⁷⁷ 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, Madde 1.

içermektedir. 657 sayılı kanun; sadakat, tarafsızlık ve devlete bağlılık, davranış ve işbirliği, amirlerin davranışları, mal bildirimi gibi başlıklar altında memurların görevlerini yaparken uyması gereken etik kuralları sıralamıştır⁷⁸.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmadan önce etik ilkelerin geçtiği ve etik kültürünün kamuda oluşturulması için bir kurum yoktu ve etik değerler Devlet Memurları Kanununda geçen ifadelerle özdeşleştiriliyordu.

6.2.5. Türk Ceza Kanunu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, kamu görevlilerinin görevleriyle ilgili işleyebilecekleri adli suçları ağır müeyyidelerle cezalandırmıştır. Bunlara bazı örnekler verilecek olunursa;

Kanunun 219. maddesi din hizmetlerini kötüye kullanan din görevlilerinin karşılaşılabileceği müeyyideleri göstermiştir. Kanunun dördüncü kısmının birinci bölümünde; zimmet, görevi kötüye kullanma, rüşvet gibi suçların müeyyideleri gösterilmiştir. Yine aynı kısımda; zor kullanma yetkisine sahip kamu görevlisinin orantısız güç kullanması halinde, göreve ilişkin sırların açıklanması durumunda hangi yaptırımlarla karşılaşacakları ayrıntılı olarak sıralanmıştır⁷⁹. Türk Ceza Kanununun değişik maddelerinde devlet memurlarının işleyebilecekleri muhtemel suçların yaptırımları gösterilmiştir.

6.2.6. Bilgi Edinme Kanunu

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanununun amacı kanunun birinci maddesinde şöyle ifade edilmiştir; bu kanunun amacı, demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir⁸⁰. Kanun istisnai durumlar haricinde kamu kurum ve kuruluşlarının kişilere bilgi ve belge vermesini zorunlu kılmıştır. Fakat kanun şöyle bir incelendiğinde o kadar fazla ve muğlak olabilecek çok sayıda istisnai durumlar görülmektedir.

Kanunun uygulanışını açıklamak için Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. Kamu yönetimindeki arşivleme sorunları çözülmeden kanunun ve yönetmeliğin sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi zor gözükmektedir. Nitekim istenen belge ve bilgiler arşivlerde

⁷⁸ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu.

⁷⁹ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu.

⁸⁰ 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu, Madde 1.

çıkarılıp kişilere verilecektir. Kayıt, dosyalama, tasnif gibi arşiv işlemleri bilgi edinme başvurularının istenildiği gibi sonuçlanabilmesi için oldukça önemlidir⁸¹.

6.2.7. Kanunu Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun

1927 yılında çıkan ve dört maddeden oluşan 1156 sayılı kanunun birinci maddesi şöyledir: Kanun Usulüne tevfikan tahakkuk ettirilerek tediye olunan veya tediye emrine raptedilip de Hazinece vacibüttekiye halini iktisap etmiş bulunan bir masrafın kanunen istirdadı veya verilmemesi muktazi olduğunu ihbar edenlere ihbarlarının sübutu halinde istirdat veya tevkif olunacak meblağın yüzde yirmisine kadar miktarı ikramiye olarak verilir⁸². 1927 yılından günümüze kadar gelen bu kanun devlet işlerinde dolaylı olarak hazineyi zarara uğratanları ihbar edenleri ödüllendirmektedir.

Günümüzde uygulanmayan bu kanunun günümüze uyarlanarak uygulamaya geçirilmesinin etik dışı davranışlarla mücadele adına faydalı olacağı düşünülmektedir⁸³.

6.2.8. Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu

5018 sayılı bu kanunun amacı, kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedefler doğrultusunda kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını, hesap verebilirliği ve malî saydamlığı sağlamak üzere, kamu malî yönetiminin yapısını ve işleyişini, kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, tüm malî işlemlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve malî kontrolü düzenlemektir⁸⁴.

6.2.9. Diğer Hukuki Düzenlemeler

Kamu yönetiminde her türlü yozlaşmayı engelleyebilmek ve bulaşanları cezalandırmak adına çok sayıdaki düzenlemelerden bazılarını önceki kısımda yer verilmiştir. Diğer önemli görülen düzenlemeler aşağıda sıralanmıştır.

- Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Uyulacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelik
- Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkındaki Yönetmelik

⁸¹ Fahrettin Özdemirci, “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu: Kamu Belgelerinin Yönetimi ve Arşivler”, Editör: Doğan Atılğan, <http://80.251.40.59/humanity.ankara.edu.tr/pdf>, (27.02.2013), Ankara, 2004. s. 75.

⁸² 1156 sayılı “Kanunu Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun”, madde 1.

⁸³ TEPAV, “Bir Olgu Olarak Yolsuzluk, Nedenler, Etkiler, Çözüm Önerileri, **Yolsuzlukla Mücadele, TBMM Raporu**, Matsa Basımevi, 2. Basım, Aralık, Ankara, 2006, s. 144.

⁸⁴ 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, madde 1.

- Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na İlişkin Başbakanlık Genelgesi
- Başbakan ve Bakanların Uğurlanma ve Karşılınmaları, Seyahatler ve Hediye Uygulaması Hakkında Başbakanlık Genelgesi
- Türkiye'de Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi Hakkında Başbakanlık Genelgesi

7. TÜRKİYE KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN SEÇİLMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİNDEKİ BENZERLERİNİN YAPISI VE İŞLEVSELLİKLERİ

Kamu Görevlileri Etik Kurulunun yapısının, örgütlenmesinin, hukukunun, mali ve personel yapısının kendisine üstlenen işleri yapabilmesi için uygun olmadığına dair görüşlere bu çalışmanın ilgili kısımlarında yer verilmiştir. Bu kısımda, seçilmiş ülke örneklerinde Türkiye'deki Kamu Görevlileri Etik Kurulunun karşılığı olarak düşünülebilecek örgütlerin çalışma sistemine, hukukuna, işlevselliğine değinilecektir.

7.1. Amerika Birleşik Devletleri⁸⁵

Amerika Birleşik Devletleri'nde United States Office Of Government Ethics (Amerika Birleşik Devletleri Kamu Etik Dairesi) adı altında kurulan örgütün amacı, hükümet işlerinin bütünlük ve tarafsızlık ilkeleri doğrultusunda icra edilebilmesini sağlayabilmektir. Örgüt, bu hedefe ulaşabilmek için etik kodların kamu çalışanları tarafından benimsenmesi ve halkın kamuya olan güveninin kuvvetlendirilmesi gerektiğinin farkındadır.

1978 yılında kurulan OGE, yürütme organının hesap verilebilirliğini gözetler ve kamu çalışanlarının çıkar ilişkisine bulaşmasını önleyecek tedbirler alır. OGE'nin yaptığı ve sorumlu işler özetle;

- Yürütme organının 130 değişik biriminde çalışan yaklaşık dört milyon sivil ve üniformalı kamu görevlisine standartlaşmış etik kodları ulaştırmak ve bu kodların uygulanabilirliğini gözlemlemek,
- Bütçeleri açıklama sistemlerini gözlemlemek,
- Yürütme organı etik faaliyetlerinin yasalara ve mevzuata uygun yapılmasını sağlamak,

⁸⁵ <http://www.oge.gov/About/Mission-and-Responsibilities/Mission-Responsibilities/>, (27.02.2013).

- Yürütmenin değişik birimlerinde etik konusundan sorumlu 5700 kamu görevlisine ve diğer çalışanlara eğitim verilmesini sağlamak,
- Etik konusunu sadece yürütme organıyla sınırlı tutmayıp sivil toplumda ve özel teşebbüslerde de anlaşılmasını ve ulaşmasını sağlamak,
- Etik konusuyla ilgili güzel uygulamaları (good practices) ve teknik imkânları devlet, uluslararası örgütler ve ülkelerle paylaşmak.

Her bir örgütte etik konusunun yerleşmesi, etik eğitiminin verilmesi ve etik dışı davranışların önlenmesi varsa gerekenin yapılmasıyla ilgili bir görevlinin bulunması ABD'nin etik konusuna verdiği önemin açık bir göstergesidir. Sayıları 5700 olan bu görevliler hâlihazırda 133 örgütün her birinde (en az bir çalışan) istihdam edilmiş durumdadır.

Yasama, yargı ve lokal yönetimler OGE'nin görev alanları dışındadır. Ayrıca OGE kanunların açıkça suç saydığı bir konuda araştırma (investigation) yapamaz.

1993 yılında George H. W. Bush'un bizzat direktifleri ve katkılarıyla yürürlüğe giren Standarts Of Ethical Conduct For Employees Of the Executive Branch (Yürütme Organı Çalışanlarının Etik Davranış İlkeleri) kamu görevlilerinin; hediye alması, çıkar çatışması, tarafsızlık, görevin kötüye kullanılması, işe kabul edilme ve iş dışındaki davranışlarını içermektedir. Oluşturulan bu etik kodların (Standarts of Ethics) her bir kurumun hukuk danışmanı olmasına rağmen tüm kamu kurumlarında işlevsellik kazandırılması noktasında OGE'nin önemli sorumlulukları ve görevleri vardır. Üst seviyedeki atamalar ve seçimler öncesinde OGE'nin bunların mali faaliyet raporlarını incelemek ve belgelendirmek gibi çok önemli bir görevleri de bulunmaktadır.

A.B.D.'de "Kamu Görevlileri İçin On Dört Etik Davranış İlkesi" aşağıda sıralanmıştır⁸⁶.

• *Kamu görevi, anayasaya, kanunlara ve kişisel çıkarın üstünde etik ilkelere sadakati şart koşan kamu güvenidir,*

• *Kamu görevlileri, görevin dürüst bir şekilde yerine getirilmesiyle bağdaşmayacak finansal menfaatler elde etmemelilerdir,*

• *Kamu görevlileri, kamuoyuna sunulmayan resmi bilgiyi kullanarak finansal muamelelerde bulunamazlar veya herhangi bir özel menfaat için bu bilginin uygunsuz kullanılmasına izin veremezler,*

⁸⁶ TUSİAD, a.g.e., ss. 229-230.

- *Kamu görevlileri, resmi düzenlemelerle öngörülen haklı beklentiler hariç olmak üzere, kendisiyle iş yapan veya çalışanın görev yaptığı kurumca düzenlenen faaliyetlerde bulunan veya çalışanın görevini yerine getirmesi veya getirmemesinden menfaatleri ağırlıklı olarak etkilenecek ve çalışandan bir görev beklentisi olan kişi veya kurum ve kuruluşlardan herhangi bir hediye ya da maddi değeri olan herhangi bir şeyi kabul veya talep edemez,*
- *Kamu görevlileri, görevlerinin ifası sırasında dürüstçe çaba göstermelidir,*
- *Kamu görevlileri, idari teşkilatı bağlayan ve yetkileri dâhilinde olmayan herhangi bir söz veremezler, taahhütte bulunamazlar,*
- *Kamu görevlileri, kamu makamlarını kişisel kazançlar için kullanamazlar,*
- *Kamu görevlileri, tarafsız bir şekilde faaliyette bulunur ve herhangi bir özel kuruluşla veya bireye öncelikli muamelede bulunamazlar,*
- *Kamu görevlileri, federal malları korumalı ve yetkileri dahilinde olan faaliyetler haricinde kullanmamalıdır,*
- *Kamu görevlileri, iş arama ve görüşmelerde bulunma süreci de dahil olmak üzere, resmi görevleri ve sorumluluklarıyla çatışacak resmi görev harici işlerde çalışamazlar ve faaliyetlerde bulunamazlar,*
- *Kamu görevlileri, israf, hile, suistimal ve yolsuzluk durumlarını ilgili otoritelere bildirmelidirler,*
- *Kamu görevlileri, özellikle federal ve yerel vergiler gibi kanunla öngörülen bütün yasal finansal yükümlülükleri de dahil olmak üzere vatandaş olarak sahip oldukları yükümlülüklerini iyi niyetle yerine getirmelidirler,*
- *Kamu görevlileri, ırk, renk, dil, cinsiyet, köken, yaş ya da özürlülük haline bakmadan bütün Amerikan vatandaşları için eşit olanaklar öngören yasa ve düzenlemelere uymalıdır,*
- *Kamu görevlileri, bu direktife göre ilan edilmiş etik standartları veya kanunları ihlal ettiklerine dair bir intiba yaratacak faaliyetlerden kaçınma konusunda çaba harcamalıdır”.*

OGE'nin hukukuna, yapısına, işlevselliğine bakıldığında ABD kamu görevlilerinin yolsuzluklara, usulsüzlüklere kısacası yozlaşmaya bulaşmasını engelleyecek seviyede olduğu ve etkin bir örgüt olduğu görülebilir. Genel denetleme sistemi, etik ofisleri ve özel danışmanlık birimleriyle etik dışı davranışlara hiç de toleransı olmayan ABD, belki de dünya devletleri içinde bu konuyu en ciddiye alan ülkelerden biridir. Bunun nedeni olarak 1970'li yıllar Amerika'sında patlak veren “Watergate” skandalı gösterilebilir⁸⁷.

7.2. Japonya⁸⁸

Japonya'da National Public Service Ethics Board (Kamu Etik Kurulu) adı altındaki örgüt 1999 tarihinde 129 numaralı kanunla kurulmuştur. Kanunun ilk maddesinde kamu

⁸⁷ A.g.e., s. 230.

⁸⁸ <http://www.jinji.go.jp/rinri/eng/index.htm>, (28.02.2013).

çalışanı (employee) ve yönetici konumundaki kıdemli kamu görevlilerinin kıdemlerine göre (seniour employee) tarifi yapılmıştır. Bu tarifte herhangi bir kamu işinde çalışanı kamu görevlisi olarak tanımlamıştır. Kanunun ikinci maddesinde Kurul'un kuruluş amacı şöyle özetlenmiştir:

“Öncelikle insanların kamu hizmetlerine güvenmelerini sağlamak, verilen kamu hizmetinin güvenilirliğini ve adilliğini kaybettirecek her türlü şüpheyi ortadan kaldırmak, belirlenmiş etik ilkelere destek vermek ve bunun yanında kamu çalışanlarına kamuya hizmet etmek için var olduklarını hatırlatmaktır”. Kanun kabaca incelendiğinde aşağıda sunulanların ön plana çıktığı görülür⁸⁹:

- Öncelikle kanunda etiğin temel prensiplerinden bahsedilmiş ve kamu çalışanlarının işlerini yaparken her türlü ayrımcılıktan uzak durarak kendilerinin varlık sebebinin halka hizmet olduğunu kabul etmeleri gerekir.
- Kamu çalışanları her zaman kendi özel işleriyle kamu görevlerini ayrı tutmalıdır ve sahip oldukları yetkilerini özel çıkar elde etmek için kullanmamaları gerekir.
- Kamu çalışanları kamu görevinin sunumunda adil davranmadıkları şeklinde toplumda şüphe uyandıracak her türlü iş ve işlemde uzak durmaları gerekir.
- Kamu görevlileri aldıkları 5000 yen üzerindeki her türlü alınan hediye ya da misafirlik hizmetini yetkili üstlere bildirilmelidir. Bu durum bir rapor şeklinde düzenlemeli ve vatandaşlar istediğinde bu raporu görebilmelidir. Ayrıca bu rapor Etik Kurulu'na gönderilmelidir.
- Kıdemli kamu görevlileri her sene üstlerine yıllık gelir ve kazançlarını bildirmelidirler. Ayrıca bu bildirim Etik Kurula da bildirilecektir.

Kanunda Ulusal Etik Kurulunun sorumlulukları ve görevleri de detaylı olarak açıklanmıştır. Bunlar özetle;

- Kamu görevlilerinin uymak zorunda oldukları etik kodların hazırlanmasında veya yenilenmesinde kabineye görüş bildirmek.

⁸⁹ <http://www.jinji.go.jp/rinri/eng/index.htm>, (28.02.2013).

- Etik kodlarını ihlal eden kamu görevlilerinin disiplin suçlarını belirlemek ve bu kanunu ihlal edenlere gerekli yaptırımların yapılmasını sağlamak ve yine bu kanuna uygun gerekli düzenlemeleri yapmak.
- Etik kodların ulusal kamu hizmetlerinde kullanılmasını ve yerleştirilmesini sağlamak için gerekli çalışmaları ve araştırmaları yerine getirmek.
- Her bir bakanlık ve öğüt içerisinde etik eğitim programlarını planlamak ve koordine etmek.
- Yöneticilere astlarının etik kodlara uymasını özendirmek adına eğitim vermek.
- Bu kanunda yazılı durumların ihlali halinde gerekli soruşturmanın yapılabilmesi için personel görevlendirilebilmesini talep etmek.
- Bu kanuna aykırı davranan kamu çalışanlarının almış oldukları disiplin cezalarını onaylamak.

Japonya Kamu Etik Kurulu kamu görevlilerinin yaptıkları görevle ilgili olarak doğabilecek her türlü şahsi menfaati kesin dille yasaklamıştır. Bir başkan ve dört üyeden oluşan Japonya Kamu Etik Kurulu yetkilerinin ve sorumluluklarının önemli olduğu söylenebilir.

7.3. İngiltere⁹⁰

İngiltere’de Committee on Standards in Public Life (Kamu Yaşamında Standartlar Komitesi), bütçesi kabine tarafından karşılanan ama bir kamu kurumu olamayan bir örgüttür. Komitenin bir kamu kurumu olmamasının yapacağı soruşturmalarda ve hazırlayacağı raporlarda bağımsız ve korkusuz hareket edebilmesine imkân verir.

On kişiden oluşan Komite’nin üyelerinden bir kısmı siyasi partiler bir kısmı ise başbakan tarafından üç yıllığına seçilirler. Komite’nin yaptığı işler şöylece özetlenebilir:

- Komite kamu işlerinin etik ilkeler doğrultusunda yürüyüp yürümediğini araştırır ve hazırladığı raporları direk başbakana sunar. Başbakan komitenin çalışmalarını, tavsiyelerini, raporlarını çözüm önerileriyle beraber parlamentoya sunar.
- Komite kendi göreviyle ilgili belirlediği etik ilkeler sınırları içerisinde tüm işlerini yapar. Bu yedi ana başlık altında toplanmış ilkeler yazılıdır.

⁹⁰ <http://www.public-standards.gov.uk/>, (11.04.2013).

- Komite tüm seçilmiş ve atanmışların yedi temel prensibe uymasını bekler ve tüm çalışmalarını bu ilkeler üzerine kurar. Bunlar;
 - Bencil olmamak (Selflessness): Kamu çalışanları tüm işlerini sadece kamu menfaatlerini dikkate alarak yaparlar.
 - Dürüstlük (Integrity): Kamu çalışanları kurumlarla veya kişilerle yapacakları işleri etkileyecek ilişkide bulunamazlar. Kendilerinin veya yakınlarının menfaat temin edebileceği kararlar almazlar.
 - Tarafsızlık (Objectivity): Kamu görevlileri vereceği kararlarda hak ve hukuk sınırları içerisinde adil ve tarafsız olmalıdırlar. Her türlü önyargıdan ve ayrımcılıktan (discrimination) kaçınmalıdırlar.
 - Hesap verebilirlik (accountability): Kamu görevlileri verdikleri kararların ve yaptıkları işlerin sorumluluğunu taşırlar. Gerektiğinde hizmet sundukları kesime ve ilgili yerlere yaptıklarının doğruluğunu açıklamak durumundadırlar.
 - Açıklık (Openness): Kamu görevlileri verdikleri kararlarda ve yaptıkları işlerde şeffaflık ve açıklık ilkelerine uyarlar. Kanunun gerekli kıldığı durumlar haricinde kamu görevlileri her türlü bilgi ve belgeyi ilgiliye verirler.
 - Doğruluk (Honesty): Kamu görevlileri doğru ve güvenilir olmak zorundadırlar.
 - Liderlik (Leadership): Kamu görevlileri tüm bu prensipleri öncelikle kendi hayatlarında göstermelidirler. Aynı zamanda bu değerleri yükseltmek ve güçlendirmek adına uğraşmalıdırlar.
- Komite çalışmalarında; sivil toplum örgütlerinden, akademisyenlerden ve vatandaşlardan destek alır ve onların görüşleri doğrultusunda raporlar düzenler.
- Komite her bir etik dışı iddiayı dikkate alır ve bunları özetle web sayfasında yayımlar.
- Komite yıllık rapor hazırlar ve bu raporda kurulun yaptığı işler, tavsiyeler ayrıntılı olarak yer alır. Bu rapora herkes ulaşabilir.
- Kamu hayatındaki her türlü etik dışı davranış kurulun konusuna girer.
- Komite gerekli gördüğünde uzmanlardan yardım alır.

İngiltere'nin Kamu Yaşamında Standartlar Komitesi'nin yapısını diğer ülkelerde bulunan etik kurumlardan farklı kılan bir kamu kurumu olamaması ve tamamen bağımsız olmasıdır. Bu bağımsızlık Komite'nin çekinmeden, korkmadan çalışmasına olanak sağlayabileceği gibi sivil toplumla, vatandaşlarla daha doğrusu kamu hizmeti alanlarla daha doğru iletişim kurmasına olanak sağlayacaktır.

8. YOLSUZLUKLA VE YOZLAŞMAYLA MÜCADELEDE ÖNE ÇIKAN ULUSLARARASI ÖRGÜTLERLER VE SÖZLEŞMELER

Yozlaşmayla mücadelede Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün uluslararası alanda yaptıkları çok şeyler vardır. Çalışmanın bu kısmında yozlaşmaya engel olabilmek için hazırlanan uluslararası belgelerin yanında bu konuyla ilgili uluslararası örgütlerden öne çıkanlara kısaca yer verilecektir.

8.1. Kamu Görevlileri İçin Uluslararası Davranış Kodları (United Nations International Code of Conduct for Public Officials)

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından hazırlanan tavsiye niteliğindeki bu kararlar, üye devletlerin kamu görevlilerinin uyması gereken ilkeleri ve yönetimlerin bu anlamda yapacaklarına kılavuzluk etmesi için hazırlamıştır. 1996 tarihinde yayınlanan bu ilkeler bütünü çıkar çatışması, hak mahrumiyeti, mal varlığının bildirilmesi, hediye ve diğer menfaatlerin kabulü, gizli bilgi ve siyasi faaliyetler hakkında ilkelerden oluşmaktadır⁹¹.

İlkeler; kamu görevlilerinin her ne olursa olsun kendisi veya yakınları için menfaat temin etmemesi gerektiğini, görevden ayrılan kamu görevlilerinin eski görevlerinden dolayı çıkar sağlayacak eylemlerde bulunmamasını, kamu görevlilerinin mal varlıklarını bildirmelerini yine kamu görevlilerinin görevleriyle ilgili hediye kabul etmemelerini vb. uyulması gereken etik kodlar olarak üye devletlere tavsiyede bulunmuştur⁹².

8.2. Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (United Nations Convention Against Corruption)

2003 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen bu sözleşme (UNCAC), her türlü yolsuzluğa karşı uluslararası dayanışma ve işbirliğini ön plana çıkarmıştır. Bu anlamda diğer uluslararası belgelerden farklıdır. Sözleşmeye göz gezdirildiğinde; üye

⁹¹ Görkem Saylam, "Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalar ve Türkiye'deki Son Gelişmeler", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007, s. 72.

⁹² Saylam, a.g.e., s. 73.

devletlere yolsuzluğa karşı harekete geçmeyi, gerekli tedbirleri almayı, şeffaflaşmayı, rüşvete, zimmete, kara para aklamaya, kaçakçılığa vb. karşı aktif tedbirler almasını önermektedir⁹³.

8.3. Avrupa Dolandırıcılıkla Mücadele Bürosu (OLAF-European Anti - Fraud Office)

1999 yılında Avrupa Birliği bünyesinde kurulan OLAF, Avrupa Birliği'nin mali kaynaklarının yerinde ve doğru bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı hakkında çalışmalar yapar. Sadece birlik üyelerinin değil değişik isimler ve projeler altında mali destek sağladığı üçüncü ülkelerin de verilen kaynağı nasıl, nerede ve kurallara uygun şekilde kullanıp kullanmadıklarını denetler. OLAF'ın kuruluş amacı; *“Avrupa Birliği'nin ve üye ülkelerinin mali kaynaklarının kullanımının takibini, kontrolünü yapmak, olası her türlü yolsuzluğun, yozlaşmanın önüne geçebilmektir”*. Adli anlamda soruşturma yapma yetkisi olmamasına rağmen tespit ettiği yolsuzluklarla ilgili olarak ilgili ülkenin adli birimlerinin harekete geçebilmesi için belge ve bilgileri raporlayabilmektedir⁹⁴.

8.4. OECD Yolsuzlukla Mücadele Birimi, Finansal, Mali ve Girişim İşleri Müdürlüğü (Directorate for Financial, Fiscal and Enterprise Affairs)

OECD bünyesinde kurulan bu örgütün amacı; devletlerle özel teşebbüsler veya özel teşebbüslerin kendi aralarında yaptıkları her türlü ekonomik faaliyetlerin sürdürülebilir ve rekabet koşullarında gerçekleşebilmesi için olabilecek her türlü yolsuzluğa karşı uluslararası desteğin de katkısıyla gerekli tedbirleri almaktır⁹⁵.

8.5. Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi (Convention On Combating Bribery Of Foreign Public Officials International Business Transactions)

1997 tarihinde imzalanan bu sözleşmenin amacı; ticari rekabet koşullarını değiştiren ve adil olmayan bir duruma sokan ve yaygınlaşan rüşvetin önüne geçebilmektir. OECD üye ülkeleri arasında kabul edilen bu sözleşme, üye ülkelerin ulusal kanunlarında rüşvetle mücadele etmek için düzenleme yapmalarını zorunlu kılmıştır. Rüşvet haksız ve

⁹³ Demostenes Chryssikos, “An Overview With Special Focus On The Provision Relevant To Criminal Justice Authorities”, http://www.unafei.or.jp/english/pdf/RS_No83/No83_19VE_Demostenes1.pdf, (28.02.2013), pp. 139-141.

⁹⁴ http://ec.europa.eu/anti_fraud/about-us/mission/index_en.htm (28.02.2013).

⁹⁵ <http://www.oecd.org/daf/>, (01.03.2013).

herhangi bir ödeme olarak tanımlanmıştır. Bu suça aracılık yapanlarda rüşvet suçunu işleyenler kapsamında değerlendirilmiştir⁹⁶.

8.6. Yolsuzluğa Karşı Devletler Topluluğu (GRECO - Group of States Against Corruption)

Avrupa Birliği bünyesindeki ülkelerden oluşan topluluğun amacı üye ülkelerdeki her türlü yozlaşmayı engellemektir. Bu topluluğun amacı; insanlarla anketler yaparak yolsuzluk algısını değerlendirmek, yolsuzluk hakkında bilinç oluşturmak için konferanslar düzenlemek, ülkelerin yolsuzlukla mücadele edebilmesi için gerekli hukuki altyapının oluşturulmasını sağlamak, halkın kamuya güvenini artırmak için çalışmalar yapmaktır⁹⁷.

8.7. Yolsuzlukla Mücadele Diğer Önemli Uluslararası Örgütler

Yukarıda sayılan uluslararası örgütler ve sözleşmeler haricinde yolsuzluklarla mücadele etmek için çok sayıda uluslararası kuruluşlar ve sözleşmeler vardır. Bunlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır.

- United Nations Governance and Institution Buildings
- United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC)
- Uluslararası Şeffaflık Örgütü
- Kamu Yönetimi ve Yönetişime İlişkin Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Programı (PUMA)

⁹⁶ Hasan Aykın-Şerife Avcı, OECD Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlisine Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi Sözleşmesi ve Türkiye'ye Yansımaları, <http://www.mfa.gov.tr/data/Kutuphane/yayinlar/pdf> , (02.03.2013), ss. 1-5.

⁹⁷ [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/news/News\(20130125\)Eval4Poland_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/news/News(20130125)Eval4Poland_en.asp), (02.03.2013).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

POLİS MESLEK ETİĞİ

1. BİR MESLEK OLARAK POLİSLİK

Polisliğin evrensel değerlerini ve kabul görmüş ilkelerini açıklamadan önce meslek kavramından yola çıkarak polislik mesleğinin durduğu yer belirlenmeye çalışılacaktır. Meslek sözcüğü Türk dilinde meşgale, iş, uğraş gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Latin kökenli dillerde ise meslek “profession”, “vocation”, “job”, “occupation” gibi değişik sözcüklerle ifade edilmektedir¹.

Amatörlüğün karşıtı olarak kullanılan meslek profesyonelliktir. Profesyonellik bir işin, o işin gereklerine uygun bir tarzda yapılmasıdır. Bir iş profesyonelce yapılmıştır denildiğinde o işi yerine getirenin o işte ehil ve usta olduğu ve o işle ilgili maharetlerini uygulamaya koyduğu anlaşılır. Toplum içinde meslek sahibi olmak, meslek sahibine yaptığı mesleğe göre hem para hem de itibar kazandırır. Meslek denildiğinde genellikle akıllara hekimlik, akademisyenlik, ilahiyatçılık gelse de bu algılama günümüz dünyasında pek de geçerli değildir. Meslekler belli bir eğitim ve tecrübe sonrasında insanların belli bir ücret karşılığında yaşamlarını devam ettirmek için yaptıkları iş kolları olarak tanımlanabilir². Bir mesleğin; statüsünün toplum tarafından kabul edilmesi, meslek çalışmalarının özgünlüğü, mesleki bilgi ve eğitim, mesleğin bağımsız olarak düzenlemesi ve yerine getirilmesi gibi belirgin özellikleri vardır³.

Yukarıda sıralanan özellikler göz önünde bulundurulduğunda polislik hiç şüphesiz ki bir meslektir. Çünkü polislik belli bir eğitim sonrasında, profesyonelce yapılan ve toplumda kabul görmüş bir iş koludur⁴. Profesyonel bir iş kolu olarak polislik mesleğinden en basit ifadesiyle “kamu düzen ve huzurunu” sağlaması beklenir⁵.

¹ Remzi Fındıklı, “Polislik Mesleğinin Evrensel Değerleri ve İlkeleri”, **Uluslararası Polislik ve İç Güvenlik**, Editör: Tülün Günşen İçli-Fatih Karaosmanoğlu, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2003, s. 4.

² Arslan, a.g.e., ss. 73-74.

³ Fındıklı, a.g.m., s. 5.

⁴ A.g.m., s. 4.

⁵ Hasan Hüseyin Çevik-Turgut Göksu, **Güvenlik Personeli İçin Polis-Halk İlişkileri**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2007, s. 13.

2. POLİSLİK MESLEĞİNİN TARİHSEL EVRİMİ

Polislik hizmetlerinin tarihsel gelişimi “avcı toplayıcı”, “tarım”, “sanayi” ve “sanayi sonrası-postmodern” toplumlar olmak üzere dört ayrı dönemde ele alınabilir⁶. Bu dönemleri keskin sınırlarla ayırabilmek mümkün değildir.

Yerleşik hayatın henüz oluşmadığı, insanların sadece karınlarını doyurmak ve barınmak için hayatlarını sürdürdükleri ilk toplumlarda ortaya çıkan her türlü sorunla ailelerin ileri gelenleri veya kabile liderleri ilgilenirdi. Avcı-toplayıcı dönemlerde biriktirmenin, servet edinmenin, yarınlara yatırım yapmanın anlamı yoktu. Buna bağlı olarak özellikle mala yönelik işlenen suçların oranları da düşüktü⁷.

İlkçağlarda can ve mal güvenliğine karşı işlenen suçların cezalandırılmasının arka planında yatan felsefe, mağdurun öcünün, intikamının alınmasıdır. Halk tarafından “kana kan, göze göz” olarak bilinen ve işlenen bir suça karşı yaptırım uygulanması bugünkü dilde “kısas” olarak ifadesini bulmuştur. Bu uygulama tarihte ilk olarak Mezopotamya’da Hammurabi kanunlarıyla (günümüzde ilk hukuk sistemi olarak kabul edilir) uygulamasını görülmüştü. Eski Yunan, Roma ve Mısır’da da kralları, firavunları, üst düzey yöneticileri ve zenginleri korumak ve mevcut olan kanunların uygulanmasında askerlerin ve değişik isimler altındaki güvenlikten sorumlu kişilerin bulunduğu bilinmektedir⁸.

Tarım toplumuna geçişle beraber insanlar arasındaki güvenliğe dair sorunlar da artmaya başlamıştır. Tarım toplumunun ortaya çıkışıyla beraber insanoğlu artık yerleşik hayata geçip, mal ve servet biriktirmeye başlayınca özellikle mala karşı işlenen suçlar ve şiddet olayları da artmaya başlamıştır. Bu dönemlerin belki de en ilginç yanı kuralları koyanlarla uygulayanların aynı kişiler olmasıdır. Üretimin artmasıyla beraber insanların mallarını ve servetlerini korumak için genelde aynı aileden ve toplumdan seçilen ve “savaşçılar” olarak adlandırılan daha sonradan suçla mücadele adına ilk askeri yapıyı oluşturacak olan kişiler bulunmaktaydı. 19. yüzyılın ikinci yarısına kadar bugünkü anlamdaki polislik hizmetinin askerler tarafından yapıldığı söylenebilir. Polisliğin bugünkü

⁶ İbrahim Cerrah, “Toplumsal Değişme ve Güvenlik: İlk Toplumlardan Modern Topluma Güvenliğin Evrimi”, **Demokratik Topumlarda İç Güvenlik**, Editör: İbrahim Cerrah, Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2011, s. 34.

⁷ Cerrah, “Toplumsal Değişme ve Güvenlik: İlk Toplumlardan Modern Topluma Güvenliğin Evrimi”, a.g.e., s. 34.

⁸ Cerrah, a.g.e., ss. 36-39.

anlamda değerlendirilmesi hukuk sistemlerinin gelişmesi ve oturmasıyla paralellik göstermektedir⁹.

Eski Türk tarihinde iç güvenliğe önem verildiği ve askerler tarafından sağlandığı bilinmektedir. Selçuklularda zabıta işlerinden “Subaşılar” sorumluydu. Osmanlı döneminde bugünkü anlamda zabıta teşkilatından söz edemesek de güvenlik hizmetleri bostancı başları, kollukçular, subaşılar tarafından yerine getirilmekteydi. Sadrazamların, yeniçeri ağalarının, asesbaşlarının, kadıların güvenlik hizmetlerinden sorumlu olduğu bilinmekle beraber, 10 Nisan 1845 tarihine kadar müstakil, organize, örgütlenmiş bir polis teşkilatından söz etmek mümkün değildir¹⁰.

1845 yılında Polis Teşkilatı kurulur ve Polis Nizamnamesi yayınlanır. Bazı dönemler askerlerin emrine verilen polis teşkilatı 1907 tarihinde sivilleşmenin ilk adımlarıyla beraber bugünkü Emniyet Genel Müdürlüğü'nün ilk yapısı oluşturulur. 1907 tarihindeki Nizamnameyle bugün dahi kabul edilen polisin şu üç asıl görevi belirlenmiştir. Bunlar¹¹;

- 1- Önleyici Zabıta Hizmetleri
- 2- Siyasi Zabıta Görevleri
- 3- Adli Zabıta Görevleri

Türk tarihinde iç ve dış güvenlik hizmetlerinin Osmanlı Devleti'nde 19. Yüzyılda başlayan batılılaşma hareketlerine kadar askerlere verilmiş olduğu söylenebilir. Tanzimat fermanıyla başlayan batılı kurumların benzerlerinin Osmanlı'da oluşturulmaya başlanmasıyla Polis Teşkilatı askeri işlerden ayrı bir iç güvenlik hizmeti olarak yerini almıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşuyla beraber polis teşkilatının da görevlerini belirleyen geçici düzenlemeler yapılmıştır. Bu geçici düzenlemeler birçok değişikliğe rağmen halen yürürlükte olan 3201 sayılı teşkilat kanunuyla sona ermiştir¹².

⁹ A.g.e., s. 39.

¹⁰ Jean-Jacques Gleizal-Gatti Domenach-Claude Journes, **Batı Demokrasilerinde Polis**, Çeviren: Mustafa Kandemir, Temiz Yayınları, Ankara, 2000, s. x.

¹¹ Jacques-Gatti-Journes, a.g.e., ss. x-x1.

¹² A.g.e., s. x11.

3. POLİSLİK MESLEĞİNİN VARLIK SEBEBİ VE GENEL ÖZELLİKLERİ

“Polis” kelime olarak hem bir kurumu hem de polislik mesleğini yapan kişiyi ifade etmektedir¹³. Polislere ve polis kurumuna neden ihtiyaç vardır? Herkesin kurallara uyduğu, birbirine saygılı davrandığı, barışın, hoşgörünün olduğu, kavgaların, gürültülerin olmadığı bir dünyada ne polise ne de başka bir güvenlik teşkilatına ihtiyaç duyulurdu. Böylesine huzurlu, sorunsuz, çatışmasız bir dünya hayal etmek ütöpik olur. Polisin varlık nedenini en iyi şekilde Polis Vazife ve Salahiyetler Kanunu’nun birinci fıkrası açıklamıştır; “*Polis, asayiş amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatini temin eder. Yardım isteyenlerle yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun ve nizamnamelerinin kendisine verdiği vazifeleri yapar*”¹⁴.

Her meslek grubunun kendine has özellikleri olduğu gibi polislik mesleğinin de kendine özgü özellikleri vardır. Bu özellikler sadece Türk polisi için değil tüm dünya polisleri için geçerlidir. Fındıklı¹⁵,ya göre bu özellikler şunlardır;

- Polislik uygarlık mesleğidir,
- Polislik bir güvenlik mesleğidir,
- Polislik bir uzmanlık mesleğidir,
- Polislik zor kullanma mesleğidir,
- Polislik kariyer meleğidir,
- Polislik disiplin mesleğidir,
- Polislik dedektiflik mesleğidir,
- Polislik fedakârlık mesleğidir,
- Polislik itham ve iddia mesleğidir,
- Polislik statüko mesleğidir,

¹³ Remzi Fındıklı, “Polislik Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Sorgusu”, **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt:2(5-6), Ankara, 2000, <http://www.pa.edu.tr/pdf> , (27.03.2013), s. 5.

¹⁴ 2559 sayılı P.V.S.K., madde 1.

¹⁵ Fındıklı, “Polislik Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Olgusu”, a.g.e., ss. 5-9.

- Polislik tekel mesleğidir,
- Polislik yol göstericilik mesleğidir.

Fındıklı tarafından yukarıda sayılan polisliğin genel özelliklerini artırmak mümkündür.

4. BİR İÇ GÜVENLİK TEŞKİLATI OLARAK TÜRK POLİS TEŞKİLATININ KAMU YÖNETİMİNDEKİ YERİ VE KOLLUK HİZMETİ

Kamu yönetimi ile bir iç güvenlik kurumu olan polis teşkilatı arasında sıkı bir ilişki vardır. Bu ilişki sadece halkın kamu yönetiminden beklediği güvenlik hizmetinin polis tarafından sunulmasından ibaret değildir. Polis teşkilatı, kamu yönetimin önemli bir kurumu olarak ceza adalet sisteminin ilk ayağını teşkil etmesinin yanında ülkede demokrasinin yerleşmesine ve gelişmesine katkıda bulunacak bir örgüt olarak önemli sayılacak rollere sahiptir¹⁶.

Devletin yoksulluğu ve işsizliği önlemek, refah dağılımındaki adaletsizlikleri ortadan kaldırmak, çevre sorunlarıyla ilgilenmek, bulaşıcı hastalıklarla mücadele etmek, demokratikleşme ve sivilleşmeyi sağlamak, insanlara eğitimde fırsat eşitliğini vermek¹⁷ gibi çok önemli görevleri ve yükümlülükleri olsa da toplumun huzurunu sağlamak, suç ve suçlularla mücadele etmek, insanların kendilerini güvende hissetmesini sağlamak vb. yani halkın beklediği güvenlik hizmetini vermek devletin en eski, en yaygın ve en önemli görevlerinden biri olarak kabul edilir¹⁸. Nitekim huzurun, güvenliğin olmadığı, çatışmaların, kavgaların, gürültülerin, kargaşaların yaşandığı bir toplumda ne yatırım olur, ne demokrasi olur ne de insanların karınlarını doyurmaktan başka beklentileri olur. Güvenliğin sağlanamadığı ülkelerin ekonomik, sosyal, siyasal ve insan hakları bağlamında gelişme gösterebilmeleri olanaksızdır. Afrika gerçeği buna verilecek en belirgin örneklerden biridir.

Türk kamu yönetimi devletin yürütme organı olarak halkın beklediği güvenlik hizmetini kolluk birimleriyle verir. Bir kolluk birimi olarak kabul edilen Türk Polis Teşkilatı hakkında bilgi vermeden önce “kolluk” kavramı üzerinde durmakta fayda vardır.

¹⁶ Aydın, a.g.e., s. 1.

¹⁷ Bekir Parlak-Zahid Sobacı, **Ulusal ve Küresel Perspektifte Kamu Yönetimi, Teori ve Pratik**, 4.Baskı, MKM Yayınları, Bursa, 2012, s. 1.

¹⁸ Cihan Koç, **Kolluğun (Jandarma ve Polisin) Adli Görevleri**, Kartal Yayınevi, Ankara, 2002, s. 6.

Kolluk, pozitif hukuk kurallarının ihlal edilmesini önlemek için yine pozitif hukuk içerisinde hareket eden, kanunlarda suç olarak gösterilmiş fiilleri işleyenleri suç delilleriyle birlikte ele geçirip adli mekanizmalara teslim eden, toplumun huzur içerisinde yaşaması için hukukun kendine verdiği görevleri yerine getiren, yaptığı işlere göre adli ve idari birimlerin yönetimleri altında görev yapan güvenlik kurumlarıdır¹⁹.

Bir başka tanımla kolluk, toplumda güvenliği sağlayan hem kurumu hem de yapılan işi ihtiva eder. Kolluk denince genelde akıllara polis ve jandarma gelse de aslında kolluk kuvvetleri kendi içinde farklı örgütlere sahiptir.

4.1. Genel Kolluk

Literatürde güvenlik kuvvetlerinin genel kolluk ve özel kolluk olarak iki başlık altında ele alındığı görülür. Buna karşın Derdiman²⁰ Emniyet Teşkilatı Kanununun 3. maddesine atıfta bulunarak polis ve jandarmayı genel kolluk içinde görürken, Cerrah²¹ bu iki kurumun yanına Sahil Güvenlik Kuvvetleri'nin de eklenmesi gerektiği yorumunu yapmış, bazı akademisyenler ise bu üç kurumun yanına Gümrük Muhafaza Genel Müdürlüğünü de eklemiştir. Bu çalışmayı yapan araştırmacıya göre ise yetkili makamların emriyle adli işlem, suç soruşturması yapabilen ve yine ilgili makamların istemiyle arama, yakalama, gözaltına alma vb., CMK ve diğer kanunlarda gösterilen işleri yapabilme yetkisine sahip olan kolluk kuvvetleri genel kolluk olarak görülmelidir. Bu kurumlar Polis, jandarma, Sahil Güvenlik ve Gümrük Muhafazadır.

4.2. Özel Kolluk

Yukarıda sayılan kolluk kuvvetleri dışında kalan diğer güvenlik birimleri özel kolluk olarak adlandırılır. Orman kolluğu, belediye kolluğu, demir yolları kolluğu, gemi kaptanları, köy korucuları ve köy bekçileri bunlardan bazılarıdır²².

Devlet kamu huzurunu ve güvenliğini yasalar ve diğer mevzuatlar içerisinde kamu yürütme organları eliyle yani genel ve özel güvenlik birimleri marifetiyle yerine getirir. Bu ayrımlar içinde bir iç güvenlik birimi olan ve İçişleri Bakanlığı bünyesinde teşkilatlanmış polis teşkilatı tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de en başta gelen demokratik kurumlardan birisidir.

¹⁹ Haluk Çolak, "Kolluk Teşkilatı ve Adli Kolluk", <http://dergi.sayistay.gov.tr/icerik/der28m7.pdf>, (03.03.2013), s. 85.

²⁰ Derdiman, a.g.e., ss. 32-38.

²¹ Cerrah, a.g.e., s. 48.

²² A.g.e., ss. 35-38.

5. POLİS MESLEK ETİĞİ

5.1. Giriş

Bu çalışmanın ilk bölümünde etik kavramına, etik ekollere, etiğin tarihsel gelişimine, tarihteki önemli sosyal bilimcilerin etik hakkındaki görüşlerine özetle etik konusuyla ilgili genel bir literatür çalışmasına yer verildi. İkinci bölümde ise Türk kamu yönetiminde etiğin yeri, önemi, ilkeleri vb. tartışılmaya çalışıldı. Bu bölümde ise polis meslek etiği konusuna zemin hazırlamak adına polisin Türk kamu yönetimindeki yeri, gerekliliği, polisliğin tarihsel gelişimi vb. hakkında genel bilgiler verildi. Çalışmanın bu bölümünde polis meslek etiği enine boyuna detaylı bir şekilde tartışılacaktır.

Küreselleşmenin etkisiyle daha da küçülen dünyada insanlar, zamanla yarışır olmuşlar ve her ürüne her hizmete daha hızlı ulaşmaya başlamışlardır. Özellikle özel teşebbüslerden bu hıza ayak uyduramayanlar hayatta kalamamaya başlamışlardır. Zamanla insanlar bu hızı devletin kurumlarından da beklemeye başlamışlardır. İnsanların gerek kamudan gerekse özel teşebbüslerden beklentilerinin (hız-kalite-ucuzluk) artmasına paralel olarak devlet kurumları da dahil olmak üzere her bir kurum ve her bir meslek kolu kendini bu hıza ayak uydurmak zorunda kalmıştır. Bu değişime ve beklentilere cevap verebilmek adına Türk Polis Teşkilatı' da özellikle son on beş yıl içerisinde teknolojinin sunduğu nimetlerden polislik hizmetlerinde faydalanmaya, vatandaşa beklediği daha hızlı daha etkin ve daha kaliteli hizmeti vermeye başlamıştır. Türk kamu yönetiminde belki de bu hıza en önce ulaşan ve vatandaş beklentilerine cevap vermede en fazla modernize olan kurum Türk Polis Teşkilatıdır.

Polislik modern ve çağdaş dünyanın en önemli meslek kollarından biri olarak kabul edilir. Polislik mesleğini icra edenler, hizmet sunduğu ve varlık sebebi olan topluma hak ettiği kaliteli güvenlik hizmetini verebilmek adına; suçu anlamak, suçla sosyal ve taktiksel anlamda mücadele edebilmek için kriminoloji biliminin, suçluya delilden ulaşabilmek adına kriminalistik biliminin ve modern hukukun tüm imkânlarından faydalanarak vatandaşların hak ettikleri güvenlik hizmetini verebilmek için uğraş vermektedir. Teknolojinin her türlü imkânı (DNA örnekleri alımı, parmak izi, yüz okuma programları, MOBESE vb.) suça ve suçluya ulaşabilmek için kullanılmaktadır.

Suç aydınlatmada ve ortaya çıkarmada adli bilimlerin imkânlarından faydalanmak ne kadar önemli ise halka sunulan hizmetin *sunulma tarzı, metodu* da o kadar önemlidir.

Nitekim suçluyu yakalamak, suçu ortaya çıkarmak uğruna yetkili makamların izni olmadan polisin iletişimi dinlemesi, özgürlükleri gereksiz yere kısıtlaması, insan onuruna önem verilmeden söz ve davranışlarda bulunması, hizmet ettiği toplumun efendisi gibi tavırlara girmesi, delile ulaşmak adına yasak sorgu yöntemlerini kullanması vb. günümüz toplumunun kabul edemeyeceği etik dışı davranışlardır²³.

5.2. Türk Polis Teşkilatında Polis Etiği Çalışmalarının Analizi

Polis etiği konusunda bilimsel çalışmaların geçmişi sadece Türkiye’de değil tüm dünyada çok eskilere gitmez. Son çeyrek asırda polis etiğinin önemi anlaşılmaya başlanmış ve Türk Polisi Teşkilatı’ da bu anlamda olumlu yönde gelişmeler göstermiştir. Polis etiği üzerine yapılan çalışmalara göz gezdirildiğinde İbrahim Feridun tarafından 1910 yılında kaleme alınan “Polis Efendilerine Mahsus Terbiye ve Malumat-ı Meslekiye” isimli eserin ön plana çıktığı görülür.

Muhittin Karakaya ve Veysel K. Bilgiç tarafından hazırlanan İbrahim Feridun²⁴, un kitabı kabaca incelendiğinde; bir polisin kılık kıyafetinden vatandaşa karşı davranış biçimlerine, devriye hizmetinden görevi yapış modeline, karakollardaki düzenden meslektaş sevgisine, suçluların yakalanma yönteminden ifadelerinin alınmasına, vatandaşa hitap şeklinden polisin örnek bir vatandaş olarak davranış şekillerine, şeffaflıktan hesap verebilirliğe kadar günümüzde kabul görmüş polis etik ilkelerinin çoğundan bahsedildiği görülür. İbrahim Feridun’un bu çalışması Türk Polis Teşkilatında etik üzerine yazılmış ilk çalışmalardan biri olarak kabul edilebilir.

Türk polisinin yetiştirildiği okullarda ve meslek içi eğitimlerde 1990’lı yılların ortasından itibaren etik konusunda eğitimler verilmeye başlanmıştır. Etik konusunun tüm dünyada önemli bir konu olarak ele alınmasıyla beraber özellikle son on yıl içerisinde polis etiği Türk Polis Teşkilatında polis öğrencisi yetiştirilen okullarda (Polis Akademisi, PMYO, POMEM) müstakil bir ders olarak okutulmaya başlatılmış ve hemen hemen tüm teşkilat mensupları polis meslek etiği eğitiminden geçirilmiştir²⁵.

Son yıllarda polis etiği üzerine yazılan bilimsel eserlerin, yüksek lisans ve doktora çalışmalarının sayısı hatırı sayılır şekilde artmıştır.

²³ İhsan Bal-Fatih Beren, **Polis ve İstihbarat Etiği**, 3.Baskı, Karınca Yayınları, Ankara, 2011, ss. 65-66.

²⁴ İbrahim Feridun, **Polis Efendilerine Mahsus Terbiye ve Malumat-ı Meslekiye**, Hazırlayan: Muhittin Karakaya-Veysel K. Bilgiç, Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2010, ss. 3-5.

²⁵ Bal-Beren, a.g.e., ss. 72-73.

5.3. Polislik Uygulamalarına ve Değerlerine Evrensel Bakış

Her meslek kolunda olduğu gibi polislik mesleğinin de bir misyonu vardır. Polisliğin temel misyonu topluma hizmet etmektir. Devlet, polisin bu misyonunu evrensel polislik değerleri çerçevesinde yerine getirebilmesi için bir takım yetkiler vermiştir. Polise verilen yetkiler değişik kanunlarda kanun koyucu tarafından gösterilmiştir. Hemen hemen tüm dünya devletlerinde polislik mesleğini yerine getiren kamu görevlilerine aşağıdaki evrensel görevler ve yetkiler verilmiştir. Bunlar²⁶;

- Önleyici zabıta hizmetlerinin yerine getirilmesi,
- Kamu düzeninin korunması,
- Can, mal ve ırz güvenliğinin sağlanması,
- Yazılı hukukun uygulanması,
- İşlenen suçların ortaya çıkarılması ve aydınlatılması,
- Kayıp ve çalıntı malların bulunması,
- Suça bulaşanların yakalanması,
- İnsan hak ve özgürlüklerinin korunması,
- Kanunda yazılı sosyal hizmetlerin sunumunda görev alması.

Fındıklı'nın sıraladığı yukarıda sayılan güvenlik işleri polisin yaptığı işlerden bazılarıdır. Polisin halka hizmet etme misyonunu yerine getirebilmek için sahip olduğu yetkileri oldukça geniştir. Polisin caddede karşıdan karşıya geçemeyen bir yaşlıya-çocuğa veya engelliye yardım etmeyle başlayan görevine kimsesizlere-yardıma muhtaç insanlara yardım etmeye, yol soranlara yardımcı olmaya, suçu önlemeye, suçu ortaya çıkarmaya, pasaport vermeye, trafiği düzenlemeye, istihbarat toplamaya, gürültü yapanlara engel olmaya vb. kadar çok sayıda sosyal ve hukuki görevi vardır. Elektriği, suyu kesilen vatandaşların, hasta vatandaşların, adres soranların vb. dahi 155'i arayarak polisten yardım istediği bilinmektedir. Kısacası polis çok şeydir ve özellikle insanların zor anlarında en fazla ihtiyaç duyduğu kurumların başında gelir.

²⁶ Fındıklı, a.g.e., ss. 7-8.

5.4. Neden Polis Meslek Etiğine İhtiyaç Vardır?

Çalışmanın ilk iki bölümünün değişik yerlerinde etik ilkelere neden ihtiyaç duyulduğu açıklanmaya çalışılmıştı. Aslında polislik mesleğinde etik ilkelere ihtiyaç duyulmasının sebepleri ile bir başka meslek kolunda etik ilkelere duyulan ihtiyaç arasında pek de fark yoktur.

Polislik mesleğinde etik ilkelere neden gerek vardır sorusuna Cerrah şöyle bir cevap vermiştir. Cerrah²⁷'a göre, polislik mesleğini icra edenlerin davranışlarını kontrol etmek için mevcut yasalar yeterli değildir ve bu nedenle polis meslek etik kurallarına ihtiyaç vardır. Bunun yanında güvenlik hizmetlerinin yazılı hukukta gösterildiği gibi yapılması, insan hakları ihlallerinin sıfırlanabilmesi, işlerin daha etkin ve verimli yapılabilmesi vb. için yasal düzenlemelerin yanında personel tarafından geliştirilmiş ve faydasına inanılmış etik kurallarına ihtiyaç duyulur.

Bir mesleğin mensuplarının davranışlarını ceza-i yaptırımları olan yasalar ve disiplin tüzükleriyle kontrol etmek mümkün değildir. İnsanları sadece cezayla korkutarak iş yaptırmak mümkün olsaydı yolsuzlukların hiç olmaması gerekirdi. İnsanların vicdanlarına da hitap etmek gerekir. Nitekim polis görevini yerine getirirken çoğu zaman vicdaniyla ve sahip olduğu etik ilkelerle baş başa kalır. Vicdanı yaptırımı hissetmeyen ve etik değerleri olmayan bir polisi ne kadar denetlerseniz denetleyin işleyeceği suçlara ne kadar ağır yaptırımlar getirirseniz getirin kanunlara uymasını sağlamak ve insan haklarına saygılı olmasını beklemek adına belli bir noktaya kadar başarılı olabilirsiniz²⁸.

Gül'e göre polis etik ilkelerinin böylesine gündeme gelmesinin nedeni toplumu derinden etkileyen rüşvet, adam kayırmacılık ve yolsuzlukların ortadan kaldırılmasını sağlayabilmektir. Etik ilkelerine uyan bir polis görevini yaparken uyması gereken ilkeleri açıkça görecektir ve “*tarafsızlık, dürüstlük, liyakat, adalet, hesap verilebilirlik ve saydamlık*” değerleri içinde görev yapacaktır²⁹. Bu da doğal olarak sunulan hizmetin kalitesini artıracaktır.

²⁷ İbrahim Cerrah, “Avrupa Polis Etiği Kuralları ve Türkiye Güvenlik Personelinde Mesleki Sosyalleşme”, **DCAF-TESEV**, Yayına Hazırlayan: Özge Genç, Güvenlik Sektörü Çalışmaları Dizisi-3, TESEV Yayınları, İstanbul, 2008, s. 17.

²⁸ A.g.e., s. 17.

²⁹ Serdar Kenan Gül, “Kamu Yönetiminde ve Güvenlik Hizmetlerinde Hesap Verebilirlik”, **Polis Bilimleri Dergisi**, 10 (4), Ankara, 2004, s. 87.

Çalışmanın daha önceki kısmında da ifade edilmeye çalışıldığı gibi eğer insanlar barış içinde, kavga etmeden, çalmadan, başkalarının özeline müdahale etmeden, öldürmeden, hakaret etmeden, gürültü yapmadan vb. yaşayabilselerdi ne polise ihtiyaç olurdu ne polisin işini daha iyi yapmasına olanak sağlayacak etik kurallarına ihtiyaç olurdu.

5.5. Polislik Mesleğinin Evrensel İlkeleri

Her bir mesleğin dünyanın neresinde olursa olsun hemen her kesim tarafından kabul görmüş ilkeleri ve değerleri vardır. Basit bir örnekle; hekimlik mesleğini icra edenlerden “yaşam ve sağlığa saygı ve özen göstermek”, “ayrım yapmamak”, “hasta yararını kendi çıkarının önünde tutmak”, “hasta özerkliğine saygı göstermek”, “mesleki gizlilik” “mesleki bağımsızlık” ve “sağlığın tüm belirleyenlerini dikkate almak” gibi değerlere ve evrensel anlamda kabul görmüş ilkelere sahip olmaları beklenir³⁰. Dünyanın neresine giderseniz gidin bir hekimin; hastaları arasında ayrım yapması, mesleki sırları ifşa etmesi vb. normal bir hekim davranışı olarak görülmez.

Bu bağlamda, polislik mesleğinin de kabul görmüş, kendine has, her bir ülkede benimsenmiş, evrensel denilebilecek ilkeleri vardır. Her ne kadar bu ilkeleri gözlemleyen, takip eden, belirleyen bir uluslararası örgüt olmasa da polislik mesleğini yerine getirenlerin esas alması gereken bazı evrensel değerler vardır. Bu ilkeleri Fındıklı³¹ yirmi başlık altında sıralamıştır. Bunlar;

5.5.1. Polis Evrensel Bir Kavramdır

Polis denildiğinde hemen herkesin aklına güvenlik hizmeti veren kurum ve kişiler gelmektedir.

5.5.2. Polislik Mesleğinin Halkla Birlikte Yapılması İlkesi

Polislik varlık sebebi olan halktan ayrı düşünülemez. Polislik mesleğinde halkın desteğini almak, halka hizmet etmek, halkın memnuniyetini sağlamak esastır.

³⁰ Murat Civaner-Özlem Sarıkaya-Harun Balcıoğlu, “Uzmanlık eğitiminde tıp etiği”, **Anadolu Kardiyol Dergisi**, Aves Yayıncılık, 9: 132-8, www.anakarder.com, (28.03.2013), 2009, s. 136.

³¹ Fındıklı, a.g.e., ss. 13-25.

5.5.3. Polisliğin Bir Meslek Kolu Olarak Kabul Edilmesi İlkesi

Polislik özel bir eğitim gerektiren ve girişte bireylerin bazı psikolojik ve fizyolojik özelliklere sahip olmasını zorunlu kılan ve biraz da yetenek gerektiren profesyonellik ilkeleri barındıran bir meslek koludur.

5.5.4. Polislik Mesleğinin Hem Bayanlar Hem de Erkekler İçin Olması İlkesi

Polislik cinsiyet anlamında homojen değil heterojen bir meslek koludur. Bayanlar günümüz dünyasında her meslek kolunda sayıları her geçen artarak çalışmaya devam etmektedir. Dünyanın her bir ülkesinde bayan polisler bulunmaktadır.

5.5.5. Polisin Görevini Yaparken Herkese Tarafsız ve Eşit Davranması İlkesi

Polis görevini yaparken din, dil, ırk, cinsiyet vb. ayrımı gözetmeden herkese eşit ve tarafsız davranmak zorundadır. Bu ilke her bir polis teşkilatının yemininde görülür.

5.5.6. Polisin Her Zaman İyileri Koruma ve Kötülerin Karşısında Olması İlkesi

Polisin varlık sebebi kötülüklerle mücadele etmektir. Unutmamak gerekir ki polis için kötü kavramı kanunların yasakladığı fiillerle sınırlıdır. Yoksa kötü ve iyi kavramı toplumdan topluma, kişiden kişiye bazı durumlarda değişebilir.

5.5.7. Polisliğin Uygarlık (şehir) Mesleği Olması İlkesi

Polislik istisnalar haricinde şehirlerde yapılan bir meslek koludur.

5.5.8. Polisin Yetkisini Kötüye Kullanmama İlkesi

Polis sahip olduğu kamu yetkisini amacı dışında kullanmamalıdır. Günümüz dünyasında polisin yetkisini kötüye kullanması sıkça görülmektedir. Etik ilkelerin son yıllarda önem kazanmasının bir nedeni de polisin yetkisini kötüye kullanmasına engel olabilmektir.

5.5.9. Polisin Halka Hesap Vermesi İlkesi

Sosyal barışı korumak, kişilerin hak ve özgürlüklerini kullanmalarını sağlamakla görevli polisin yaptığı işlerden hesap verebilmesi demokratik toplumların vazgeçilmez

beklentilerindedir. Polisliğin farklı kontrol mekanizmalarından bağımsız olması düşünülemez³².

5.5.10. Polisin Hukuk Devletinin Polisi Olması İlkesi

Polis, “hukukun üstünlüğünü yani yasama ve yürütme işlemleri karşısında son kararı hukukun söyleyeceğini”³³ kabul eder ve hukuk devletinin polis devletinden farkının devleti yönetenlerin yazılı hukuk kurallarına her bir sıradan vatandaş gibi tabi olduğu³⁴ felsefesine inanır ve iş ve işlemlerini bu doğrultuda yapar.

5.5.11. Polisin Verimli Olması İlkesi

Verimlilik elde edilen toplam ürünlerin, çıktılarının kullanılan giderlere oranıdır³⁵. Polisin verimli olabilmesi öncelikle mesleğe girişte uygun kriterlere sahip olmasından geçer³⁶. Güvenlik hizmetlerinde verimli olmak demek kaynakların yerinde ve etkin kullanılarak kamu düzenini sağlayabilmek ve halka en iyi şekilde hizmet edebilmektir.

5.5.12. Polisliğin Açıklık İlkesi

Polislik mesleği gizlilik gerektiren durumlar haricinde tüm iş ve işlemlerinde açık olmasını yani aleni olmasını gerektirir.

5.5.13. Polisliğin Bir Uzmanlık Mesleği Olması İlkesi

Polislik belli bir sürede belirlenmiş bir eğitim almış profesyonel kişiler tarafından yürütülen bir meslek koludur.

5.5.14. Polisin Meslek Etiğine Bağlı Olması İlkesi

Polislik mesleğinde ahlak ve etik temel ilkelerdir. Bu çalışmada bu ilke üzerinde uzunca durulduğundan bu kısımda sadece bu ilkedeki bahsedilerek geçilmiştir.

³² Gül, a.g.m., s. 72.

³³ Yılmaz Aliefendioğlu, “Hukuk, hukukun üstünlüğü, hukuk devleti”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı:2, Ankara, 2001, s. 30.

³⁴ Aydın Yetkin, “Osmanlı Devletinde Hukuk Devletinin Gelişim Süreci”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:6, Sayı:24, Ordu, 2013, s.1.

³⁵ Kanuni Süleyman Ulukuş, “Polis, Stres, Verimlilik ve Stresle Başetme Yolları”, <http://gapmyo.edu.tr/Resimler/yayinlar/dergi3/9%20polisstres.pdf>, (05.03.2013), s. 4.

³⁶ Ali Erkan Alaç, “Türk Polis Teşkilatında İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Analizlerinin İşe Alma ve Eğitim Müfredatlarının Oluşturulmasında Etkisi”, **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt:12, Ankara, 2010, s. 79.

5.5.15. Polisin İşkence Yapmama ve Kötü Davranmama İlkesi

Suç işlediği iddia edilen kişi hakkında hüküm verilinceye kadar “şüpheli” konumundadır. Yani suçu işlediği düşünülen zanlıdır. Sanık haklarının korunması ona soruşturma aşamasında bir takım hak ve güvencelerin verilmesi Magna Carta’dan bu yana gelişerek günümüze kadar gelmiştir³⁷. Polisin adli anlamdaki görevi suç işlediği düşünülen kişileri cezalandırmak değil gerekli delilleri hukukun içinde toplayarak yetkili makamlara teslim etmektir.

5.5.16. Aşırı Güç Kullanmama İlkesi

Polis bir olay karşısında silah veya diğer araç ve gereçleri kullanırken karşısındakinin direncini kırarak ayarda ve ölçülülük sınırlarında kalır. Bu güç kullanmayı duruma göre kademeli olarak artan bir şekilde yerine getirir. Bir başka anlatımla bedeni kuvvet kullanılması gereken bir vakada polis, en basit kuvvet kullanımından başlayarak yukarı doğru çıkmalıdır³⁸.

5.5.17. Polis Kuruluşları Arasında İşbirliği İlkesi

Suçluların yakalanması ve iadesinde, her türlü kaçakçılıkla mücadelede ve gereken diğer durumlarda ilgili ulusal ve uluslararası örgütlerle işbirliği içinde çalışmalıdır.

5.5.18. Polisin Delilden Sanığa Gitme İlkesi

Suç ve suçlularla mücadelede teknolojiye faydalanmanın önemi kolluk hizmetlerinde tartışılmazdır. Olay yerinde olayı gerçekleştirenler tarafından bırakılan her türlü nesne (kıl, meni, tükürük, kan vb.) olayın aydınlatılması için oldukça önemlidir. Polisin görevi olayı tüm gerçekliğiyle ortaya çıkarabilmektir. Bu anlamda polis olay yerinde ve diğer yerlerde bulabileceği deliller marifetiyle sanığa gitmelidir. Polis bir suçta zanlı arayan değil gerçek zanlıyı bulandır³⁹.

³⁷ Deniz Erol Er, *Avrupa İnsan Hakları Işığında Hukukumuzda Sanık Hakları*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2002, s. 19.

³⁸ Ziya Taya Çağlar, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihadında Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Hakkı”, *AUHFD*, 60 (3) 2011: 593-634, <http://www.law.ankara.edu.tr/dergi/AUHFD-60-03/AUHFD-60-03-tanyar.pdf>, (06.03.2013), s. 595.

³⁹ Mustafa Kaygısız, *Adli Bilimler*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003, s. 24,

5.5.19. Polisin Empatiyi Hatırda Tutması İlkesi

Empati bir kişinin, bir durum karşısında, karşındakinin duygu ve düşüncelerini doğru olarak anlayabilmesi ve bu durumun karşındakine hissettirebilmesidir⁴⁰. Polis karşılaştığı olaylar ve yaptığı her türlü işlem sırasında karşındakini anlamak için uğraş vermelidir.

5.5.20. Polis Terfilerinin Liyakate Göre Yapılması İlkesi

Polisin her türlü siyasi tercihten uzak olarak bilgi, beceri, eğitim ve başarısına göre yükselme basamaklarından çıkarılması gerekir.

5.6. Polis Meslek İlkelerinin Değerlendirilmesi

Meslek etiği bir mesleğe mensup olanların o meslekle ilgili olarak oluşturduğu ve o mesleğin mensuplarını belirli şekilde hareket etmeye zorlayan ve her bir çalışanın bireysel hareket etmesini engelleyen kurallar ve ilkeler bütünüdür. Polislik mesleğini icra edenlerin de uymak zorunda oldukları “*meslek etik ilkeleri*” vardır⁴¹.

Hukuk devleti ilkelerinin egemen olduğu demokratik ülkelerde polisten beklenenler özetle; kamunun huzurunu sağlamak, kanunların uygulanmasında kendi üzerine düşeni yapmak, suçları önlemek ve işlenmiş suçların faillerini hukukun sınırları içinde ortaya çıkarmak, insanların hak ve hürriyetlerini korumak, insanların geceleyin ilerleyen saatlerde dahi sokaklarda güvenli bir şekilde dolaşabileceği emniyet hissini oluşturmak vb. olarak sıralanabilir. Kanunlar tüm bu görevleri yerine getiren polise durumu değerlendirme, olayı analiz etme gibi sınırlı seviyede de olsa takdir yetkisi vermiştir. Gerek kanunları ve diğer mevzuatı yerine getirirken gerekse karşılaştığı özellikle anlık olaylarda takdir yetkisini uygulayan polislerin davranışları, olaylara müdahalesi belirli ahlak kuralları içerisinde, çağdaş ve demokratik bir toplumdan beklenen tarzda standartlaşmış ilkeler çerçevesinde olması gerekir⁴².

2007 yılında İçişleri Bakanlığı'nca Kolluk Etik İlkeleri belirleninceye kadar Türk Polisi yıldızı etrafında yer alan ilkeler polislik mesleğinin etik değerleri olarak kabul

⁴⁰ Üstün Dökmen, “Empati Kurma Becerisi İle Sosyometrik Statü Arasındaki İlişki”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/518/6482.pdf>, (05.03.2013), s. 184.

⁴¹ Mehmet Arıcan, “Güvenlik Güçlerinin Toplantı ve Örgütlenme Özgürlüğü: Uluslararası Hukuk ve Ülkemizdeki Uygulama”, **Uluslararası Hukuk ve Politika**, Cilt 5, Sayı: 19, ss. 39-69, Ankara, 2009, s. 47.

⁴² İbrahim Cerrah-Bedri Eryılmaz, **Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği**, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Yayınları, Ankara, 2001, ss. 25-27.

edilmiştir. Yıldızın etrafında yazılı bu ilkeler çerçevesinde Türk Polisi; Atatürkçü, Cumhuriyetçi, iyi ahlaklı, faziletli, nezaketli, merhametli, itaatli, yurt sevgisi olan, izzetinefisi, karakterli, barışçı, haysiyetli, sabırlı, doğru, tarafsız, mütevazi, mert, cesur, temkinli, soğukkanlı, güçlü, bilgili, vakarlı, feragatkar, fedakar, intizamlı, adil, azimli, yasaya saygılı, yardımsever, kültürlü, diğerkâm, ketum, çalışkan, bayrağa saygılı, meslektaş sevgisi olan, vazife sevgisi olan, meslek sevgisi olan, amire saygısı olan, vaadinde vefakar, hak sever, ulus sevgisi olan, aile sevgisi olan, namuslu, saygılı, Allah korkusu olan, vicdanı temiz, üniformaya saygılı, temiz ve sıhhatli, terbiyeli, imtizaçlı, sebatkar, mesuliyetli olmalıdır⁴³.

İki binli yılların başından itibaren polis yıldızının etrafında yazılı olan değerlerin günümüze uyarlanması çalışmaları başlamıştır. Bu bağlamda, polisin de içinde bulunduğu kolluk görevlilerinin görevini yürütürken uyması gereken ilkeleri belirlemek, görevin yerine getirilmesinde adalet, tarafsızlık, dürüstlük, liyakat, saydamlık ve hesap verebilirlik ilkelerine bağlı kalarak halkın güvenini tesis etmek amacıyla hazırlanan kolluk etik ilkeleri 24.10.2007 tarihinde İçişleri Bakanı Beşir Atalay imzasıyla Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Gümrükler Muhafaza Genel Müdürlüğü'ne gönderilmiştir.

Toplam elli iki ilkeden oluşan “Kolluk Etik İlkeleri”⁴⁴ sekiz başlık altında ele alınmıştır. Bunlar:

- Kolluğun görevleri,
- Hizmet anlayışı,
- Kolluk personelinin nitelikleri,
- Eğitim,
- Kolluk personelinin hakları,
- Hesap verebilirlik ve denetim,
- Kolluk uygulama ve müdahaleleri,
- Kolluk ve yargı ilişkileri,

⁴³ Cengiz Sayın, “Kolluk Kuvvetleri Etik İlkeleri”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2006, s. 93.

⁴⁴ Kolluk Etik İlkelerinin tamamı bu çalışmanın ekler kısmında sunulmuştur.

- Adli soruşturmalar.

T.C. Anayasası, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Konseyi Kolluk Etik İlkeleri Rehberi referans alınarak hazırlanan bu ilkeler, kolluk görevlilerinin kanunların koyduğu kuralları benimseyip uygulamasını sağlamak ve kolluk personelinden beklenen davranış kurallarının toplum tarafından bilinmesini de sağlayabilmek amacıyla hazırlanmıştır.

6. POLİSLİK MESLEĞİNDE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA NEDEN OLAN FAKTÖRLERİN ANALİZİ

6.1. Giriş

Çalışmanın bu kısmında, polislik mesleğini icra edenlerin; sapma davranışlarda bulunabilmelerinin, yolsuzluklara karışabilmelerinin, mesleklerini yerine getirirken menfaat temin edebilmelerinin, görevlerini kötüye kullanabilmelerinin daha doğrusu yozlaşmanın içinde bulunabilmelerinin nedenlerinin değişik paradigmalarda çerçevesinde analizi yapılmaya çalışılacaktır.

Hiç kuşku yok ki bir mesleğin çalışanları o mesleğe girmeden önceki almış oldukları eğitimin, yaşadıkları toplumun, sahip oldukları kültürün etkisinden çok kolay vazgeçemezler. Polislik mesleğini yapanlar için de durum farklı değildir. Polislik mesleğini tercih eden adaylar, hemen hemen aynı sosyo-ekonomik ve kültürel yapıya ve değerlere sahiptirler. Bunun yanında aynı sosyal ortamdan gelerek aynı polis meslek yüksekokulunda iki yıl boyunca aynı mekânı, aynı zamanı ve aynı eğitimi alarak mezun olan polis memurlarının birbirlerine benzer yaşam tarzları meslek hayatlarında da devam eder. Benzer sosyal yapıdan gelmiş, yatılı okulda iki sene birlikte okumuş polis memurları kadroya çıktıklarında da zamanlarını polis merkezlerinde, lojmanlarda, polis evlerinde, kamplarda vb. meslektaşlarıyla beraber geçirmeye devam ederler. Tüm bu birlikte zaman geçirmeler, birlikte silahlı bir şekilde mücadele etmeler, mesleğin sıkıntılarını birlikte yaşamalar vb. polislik mesleğini icra eden meslek mensuplarının bir alt kültüre sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu ortaya çıkan alt kültürün kendine göre değerlerinin kendine göre ilkelerinin ve topluma, suça, suçluya, vatandaşlara vb. bakışının olması oldukça doğaldır⁴⁵.

⁴⁵ İbrahim Cerrah, **Avrupa Polis Etiği Kuralları ve Türkiye’de Güvenlik Personelinde Mesleki Sosyalleşme**, 1. Baskı, DCAF-TESEV, Güvenlik Sektörü Çalışmaları Dizisi-3, İstanbul, 2008, s. 22.

Polislik mesleğini yerine getirenlerde görülen veya görülmesi muhtemel etik dışı davranışların temelinde yukarıda sayılan mesleki sosyalleşme-polis alt kültürü-yabancılaşma gibi sosyal nedenlerin büyük etkisi olduğu akademisyenler tarafından dile getirilmektedir. Bu çalışmayı yapan araştırmacı, günümüz Türkiye’inde yukarıda sayılan nedenlerin polisin muhtemel etik dışı davranışlarının önemli sebeplerinden olduğu görüşüne katılmamaktadır. Etik eğitiminin yetersizliği, sivil toplum örgütlerinin polis hizmetlerine katılmasındaki engeller, meslek içi sosyalleşme, kutsal amaç yozlaşması, kurumsal paranoya gibi konular çalışmanın bu kısmında masaya yatırılacaktır.

6.2. Polis Adaylarına ve Mensuplarına Verilen Etik Eğitiminin Yetersizliği

Polisin profesyonelce hareket etmesinin dayanağını aldığı eğitim oluşturur. Bu eğitim polis adaylarına okullarda mensuplara da hizmet içi eğitimler yoluyla verilir. Bu noktada, polisin etik kuralları içerisinde davranması önemseniyorsa; etik eğitiminin bir ders olarak açık müfredatla verilmesinin yanında gizli müfredatla da pekiştirilmesi gerekir. Gizli müfredat eğitimi oldukça önemlidir. Çünkü, etik eğitimi alan bir polis, çevresinde bulunanların etik davranışlarını gördüğü sürece aldığı eğitimi içselleştirebilecektir. Nitekim, polis adayının veya mensubunun bulunduğu ortamda adam kayırmacılık, bedavacılık, şüpheliye kötü davranma gibi etik dışı davranışlar varsa o polis adayından veya mensubundan etik davranmasını bekleyemezsiniz. Adalet, tarafsızlık, sadakat gibi bazı değerler personele geleneksek sınıf ortamındaki anlatımla öğretilemez. Öğretilse dahi içselleştirmesi veya uygulamaya koyması sadece anlatımla sağlanamaz⁴⁶.

“Kırık camlar teorisi” (broken windows theory) buna verilecek en yerinde örnektir. Bu teoriye göre, bir sokağın bir kenarına hiçbir darbesi olmayan, iyi boyalı ve bakımlı bir otomobil bırakılır. Aradan birkaç gün geçer araç aynı şekilde ve yerinde bakımlı olarak görülür. Aynı aracın bir iki aynası ve yan camını kıran araştırmacılar aracı uzaktan gözlemlemeye başlar. Birkaç gün içerisinde aracın diğer camlarının kırıldığı, tekmelendiği, lastiklerinin kesildiği vb. görülür⁴⁷. Düzensizlik, dağınıklık ve çevrede bulunan insanların yanlış hareketleri başkalarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Etik dışı davranışlar da aynen böyledir. Eğer etrafınızda bulunan insanlar özellikle yöneticiler yanlış tutum ve

⁴⁶ Bal-Beren, a.g.e., ss. 122-123.

⁴⁷ K. Babe Howell, “Broken Lives From Broken Windows: The Hidden Costs of Aggressive Order-Maintenance Policing”, N.Y.U. Review of Law & Social Change, Vol. 33:271, http://law.nyu.edu/ecm_pdf_, (12.07.2013), ss. 272-276.

davranışta bulunuyorsa sizin de zaman içerisinde kendinizi bu yanlışlıklar içerisinde bulmanız muhtemeldir⁴⁸.

Etik eğitimi, hem hizmet öncesinde hem de hizmet sırasında, belli sürelerde ve personel eğitimden soğutulmadan aksine özendirilerek verilmelidir. Gerekli etik eğitim materyalleri iyi seçilmeli ve etik eğitimcileri tarafından verilecek seminerlerde yetişkinlerin sıkılmaması için hem göze hem kulağa hitap edebilecek görüntülü sunumlar yapılmalıdır. Emniyet Teşkilatında meslek içi eğitimlerin zaman zaman çok sıkıcı hale geldiği, personelin istemeden seminerde bulunduğu sıklıkla görülür. Bu tür olumsuz eğitim ortamlarının oluşturulmaması adına özellikle eğitmenlere önemli görevler düşmektedir⁴⁹.

6.3. Sivil Toplumun Güvenlik Hizmetlerine Katılımındaki Yetersizlik

Sivil toplum, devletin kendi örgütlenmesinin haricinde gönüllü, özerk, bir hukuka tabi olmasıyla beraber toplumsal hayatın organize olmuş bir bölümü olarak tarif edilebilir. Demokrasinin bir ülkede gerçek anlamda yerleşebilmesinin temel şartlarından biri olarak görülen sivil toplum, ülkemizde 1980'li yıllardan itibaren sıklıkla dile getirilen ve üzerinde önemle durulan bir kavram haline gelmiştir⁵⁰.

Aslında sivil toplum örgütlerinin batılılarda ismi dahi anılmazken Türk tarihinde islam öncesine kadar giden *ahilik* kurumu bir tür sivil toplum örgütü olarak kabul edilebilir. Esnaf tarafından kurulmuş olmasına rağmen kendi üyelerinden daha fazla toplumun menfaatlerinin korunmasına yönelik işlevleri olana ahilik insanlık tarihinde bilinen ilk sivil toplum örgütü olarak da görülebilir. Mesleki suçlarla ilgilenen, toplumun dirlik ve birliğini sağlamak için de uğraş veren ahiliğin günümüz dünyasındaki karşılığı farklı isimlerdeki ticari örgütlerdir⁵¹.

Demokratik toplumlarda halk ile yönetim arasındaki ilişki oldukça önemlidir. Halka hizmet veren devlet kurumları halkın beklentisi doğrultusunda politikalar üretmek durumundadır. Halkın beklentisi doğrultusunda hareket eden, halkı yönetime katan, halkın isteklerine kulak veren kurumlarla halk arasında güven oluşur. Bu bağlamda, polislik hizmetlerinde halkın güvenini kazanmak oldukça önemlidir. Polise güvenen halk, genel

⁴⁸ Bal-Beren, a.g.e., s. 124.

⁴⁹ A.g.e., s. 125.

⁵⁰ Ayşenur Akpınar Gönenç, **Sivil Toplumun Düşünsel Temelleri ve Türkiye Perspektifi**, altkitap - inceleme 2, 2001, www.altkitap.com, (12.07.2013), ss. 7-11.

⁵¹ Cerrah, **Demokratik Topumlarda İç Güvenlik**, a.g.e., s. 183.

devlet sistemine inanacak ve daha fazla güvenecektir. Güvenlik politikalarının oluşturulmasında sivil toplum örgütlerinin söz sahibi olması hem sistemi rahatlatacak hem de sistem içerisinde muhtemel yozlaşmaların önüne geçilmiş olunacaktır. Ülkemizde de İngiltere’de olduğu gibi sivil STK’ların ulusal ve yerel bazda güvenlik hizmetlerine katılmaları gerekir⁵².

STK’ların güvenlik hizmetlerini izlemeleri, polis merkezlerini ziyaret etmeleri polisin lehinedir. Polis birimlerinde gözaltında bulunan şüphelilere nasıl davranıldığını, hangi şartlarda kaldıklarını, ifadelerinin nasıl alındığını gören sivil toplumun polise olan güveni artacaktır. Bunun yanında yozlaşma eğiliminde olan personel daha dikkatli ve duyarlı hareket etmek zorunda kalacaktır. Ne yazık ki ülkemizde ne bu tarzda sivil toplum örgütleri vardır ne de mevcut kamu yönetimi “*güvenlik hizmetlerine sivil katılımı*” destekler yapıdadır.

6.4. Polis Alt-Kültürü ve Oluşumu

Bir mesleği ifa edenlerden; normal şartlarda bireyin kendi değer, inanç ve normlarını en azından işini yaparken terk edip o mesleğin ilkelerini kabul ederek, çalıştığı örgütün çıkarları doğrultusunda bulunduğu iş ortamının gerektirdiği normları öğrenmeleri ve bunları içselleştirmeleri beklenir. Normal olan ve örgütün çalışandan beklediği bu süreç, örgütsel sosyalleşmedir. Yine normal olarak örgüte yeni giren birinden örgütsel sosyalleşme sürecini yaşaması beklenir. Örgütsel sosyalleşme sürecini etkileyen bazı etkenler (motivasyon, işe uygunluk, özlük hakları vb.) vardır. Sağlıklı bir örgütsel sosyalleşme sonrasında örgütte çalışan biri dışardan biri olmaktan çıkmış o örgütün geleceği, çıkarları ve misyonu doğrultusunda çalışmaya başlamıştır⁵³.

Örgütsel sosyalleşme süreci öğrenme-öğretme ve belli aşamalardan oluşur. Bunlar⁵⁴;

- Bireyin belirlenmiş ve mesleğin gereklerine uygun bir seçimden geçirilmesi,
- İş tecrübesinin verilmesi,

⁵² Cerrah, a.g.e., ss. 188-189

⁵³ Hasan Basri Memduhoğlu, “Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel sosyalleşme Süreci”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, ss. 137-153, Aralık, Van, 2008, ss. 138-140.

⁵⁴ Sadık Kartal, İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmesi (Ankara İli Örneği), **Ege Eğitim Dergisi**, (6), 2:99-112, İzmir, 2005, s. 101.

- Meslek içi eğitim yoluyla becerilerinin geliştirilmesi,
- Kültürel uyumun sağlanması,
- Örgütün misyonuna uygun davranış gösterme,
- Ön sosyalleşme sürecinin yaşanması,
- Grup ve iş normlarına uyum sağlama,
- Örgütsel değerlerin öğrenilmesi ve benimsenmesi.

Yukarıda kısaca sunulan örgütsel sosyalleşme süreci, bazı örgütlerde bazı nedenlerden ötürü olması gerektiği gibi işlememektedir. 1980’li ve 1990’lı yıllar Türkiye’inde Emniyet Teşkilatı örgütsel sosyalleşmenin sağlıklı yaşanmadığı kurumlardan biriydi. Belki de bu kurumların en önde gelenlerindendi. Bu dönemde Emniyet Teşkilatı’nda yaşanan sağlıksız meslek içi sosyalleşmenin personel üzerinde oldukça olumsuz etkileri oldu. Bu etkilerden en önemlisi özellikle adli ve siyasi polislik yapan personelde sapma (deviance) davranışlarının görülmesidir. Bu sapma davranışlar, hem mesleğin ifası sırasında hem meslek de özel hayatta yansımalarını bulmuştur.

Polis Teşkilatı mensuplarının sosyalleşmesi denince hem meslek öncesi sosyal yaşantılarını, hem mesleğe başlamadan önce polis okullarında (PMYO, POMEM, Polis Koleji, Polis Akademisi) geçirdikleri süreleri hem de mesleği yerine getirirken içinde buldukları fiziki, sosyal ve psikolojik ortamları dikkate almak gerekir. Mesleki sosyalleşme sonrasında ortaya çıkan alt kültür her meslekte olduğu gibi polis teşkilatında da ortaya çıkan bir sonuçtur. Polis-alt kültürü hiç şüphesiz ki mesleği icra edenlerin uygulamalarını, davranışlarını, hukuka, insan haklarına, topluma, suça, suçluya vb. bakışlarını doğrudan etkilemektedir⁵⁵. Çalışmanın bu kısmında, Polis-alt kültürünün oluşumu ve bu oluşan alt kültürün mesleki değer yargılarına ve mesleği icra edenlerin davranışlarına yansımaları incelenmeye çalışılacaktır.

6.4.1. Meslek Öncesi Sosyo-Ekonomik-Kültürel Yapı

Polis olmak isteyen adayların büyük bir çoğunluğunun benzer sosyo-ekonomik ve kültürel ortamlardan geldiği, genelde işçi, memur ve çiftçi ailelerin çocukları oldukları ve

⁵⁵ İbrahim Cerrah-M. Bedri Eryılmaz, “Poliste Sosyalleşme ve Meslek Etiği: Meslek İçi Sosyalleşmenin Doğurabileceği ‘Yasal’ ve ‘Etik’ Sonuçlara Genel Bir Bakış”, **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt:5 (2), Ankara, 2006, s. 26.

muhafazakâr yapıya sahip oldukları 1990'lı yıllarda polis öğrencileri üzerinde yapılan anketler sonunda ortaya konulmuştur. 1980'li yıllarda Türkiye nüfusunun yüzde 43'ü kentlerde yaşarken 2000'li yıllarda bu oran, yüzde 80'lere dayanmıştır⁵⁶. Polis öğrencilerinin geldiği sosyo-ekonomik yapı da Türkiye'deki kentleşme ve refah seviyesindeki artmaya paralel olarak değişim göstermiştir. Yani 1980'li yıllardaki polis öğrencisi profiliyle 2000'li yıllardaki polis öğrencisi profili oldukça farklıdır.

6.4.2. Polis Öğrenciliği ve Sosyalleşme

1980'li ve 1990'lı yıllar Türkiye'sinde benzer sosyal-ekonomik-kültürel yapıdan gelen polis öğrencilerinin; polis yetiştiren okullarda aynı eğitimi alarak, aynı yatılı ortamda aylarca yaşamaları, beraber hafta sonu izne çıkıp aynı üniformayla buldukları şehrin sokaklarında dolaşmaları, hatta aynı pastanelere-lokantalara-sinemalara gitmeleri ve aynı hocalardan eğitim almaları sonrasında benzer hayat tarzlarına sahip olmaları sonucunu doğurmuştur.

Polis öğrenciliğinde hemşerilik, arkadaşlık, devre arkadaşlığı gibi kavramlar oldukça önemlidir. Özellikle bu durum Polis Koleji'nde ve Polis Akademisi'nde toplam sekiz sene birlikte okuyanlar için daha da önemlidir. Birlikte geçirilen bunca yıl diğer meslek kollarında görülmesi mümkün olmayan arkadaşlık bağlarının kurulmasına neden olmaktadır. Hatta kolejden otuz sene önce mezun olmuş bir polis müdürü kolejde beraber okuduğu arkadaşını hala on dört on beş yaşındaki hal ve tavırlarıyla hatırlamaktadır. Bu yaşlarda öğrencilik yıllarında yaşanan durumların yıllar sonra üstler veya devreler tarafından hatırlanması, hatırlanan kişinin yirmi sene sonra da aynı yaşam tarzına, dünya görüşüne vb. sahip olduğu düşünülmesi beraberinde bazı olumsuzlukları getirmektedir. İnsanları on dört yaşıyla otuzlu-kırkly yaşlarının her anlamda farklı olabileceği çoğu zaman göz ardı edilebilmektedir. Kolejli birinin ismi geçtiğinde "Bu adam kolejde şöyle şöyle yapmıştı yaramaz adamdı" denilerek birden birilerine hiç ilgisi olmayan kimlikler, kişilikler yüklenebilmektedir. Ama bu olumsuzluklara rağmen Polis Koleji'nde okuyanlar arasında tarifi zor olan bir sevgi-arkadaşlık-gönül bağı bulunmaktadır. Aynı durumlar Polis Meslek Yüksek Okullarında okuyan polis memurları için de Kolej'de ve Akademi'de beraber sekiz sene geçirenler kadar olmasa da görülmektedir.⁵⁷

⁵⁶ Kemal Demir-Suat Çabuk, "Türkiye'de Metropolitan Kentlerin Nüfus değişimi", **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:28, Kayseri, 2010, s. 194.

⁵⁷ Cerrah, **Demokratik Toplumlar da İç Güvenlik**, a.g.e., ss. 69-71.

Günümüzde polis öğrencisinin profili değişmiş, öğrencilerin eğitimi daha üst seviyeye çıkartılmış, Polis Koleji'nin sivil liseden yatılılık, disiplin ve sosyal imkânlar anlamında hiçbir farkı kalmamış, Polis Akademi'sinde öğrencilerin sivil elbiselerle izne çıkmalarına izin verilmiş ve normal bir üniversiteden farkı kalmamış, hemşericiliğin yerini sosyal medyada veya chat odalarında edinilen arkadaşlıklar almıştır. Kısacası polis öğrenci profili ve yetiştirilmesi artık eskisi gibi değildir.

6.4.3. Meslek Yaşamı ve Sosyalleşme

1980'li ve 1990'lı yıllarda aynı ortamda aynı üniforma altında yıllar geçiren polislerin meslek hayatlarında beraber zaman geçirmelerin de etkisiyle toplumdan uzaklaşmaları, kendilerine has bir dünya oluşturmaları kaçınılmaz olmuştur. Devresine, meslektaşına, beraber çalıştığı görev arkadaşına sahip çıkmayanların dışlandığı, ayıplandığı yıllar mezuniyetle birlikte başlamıştır. Bu sağlıklı olmayan abartılı sahip çıkmalar meslek yaşamında devam etmiştir.

Yine bu yıllarda lojmanlarda polis meslektaşlarıyla komşuluk yapan, aynı servislerle işe gidip gelen, yazın aynı polis yaz kamplarında tatil yapan, aynı polis kantinlerinde alışveriş yapan, aynı çalışma koşullarında bulunan, polis evlerinde kalan vb. polislerin toplumdan ayrı yabancılaşmış kendilerine has bir yaşam tarzına sahip oldukları görülmüştü. Zaman zaman polislerden “bizler ve siviller”, “vatandaşlar” gibi hizmet ettikleri toplumu kendilerinden ayrı bir kesim gibi gördüklerini ifade eden sözcükleri duymak mümkündür. Her mesleğin kendine has bir sosyalleşmesi vardır ve bu da normaldir. Bu sosyalleşmenin abartılmaması, örgüte bağlılık seviyesinde kalması, siviller ve bizler ayrımının yapılmaması vb. bir kamu kurumu olarak polis teşkilatında da olması gerektir. Yine benzer yabancılaşmanın o yıllarda Silahlı Kuvvetler personeline ve hakim-savcılarda görüldüğü bu tezi hazırlayan araştırmacı tarafından düşünülmektedir.

Polislik mesleği doğası gereği riskli ve stresli bir meslektir. Gecenin ilerleyen vakitlerinde sarhoşlarla uğraşmak, bıçaklı-silahlı-sopalı kavgalara müdahale etmek, terör örgütlerinin her zaman hedefinde olmak, trafik suçu işleyen vatandaşlardan bazılarının ceza kestirmemek için değişik çıkışlarına maruz kalmak, basit bir olay sonrasında dahi kamuda statü sahibi veya yüksek mevkide tanıdığı olan vatandaşların tehditlerini duymak gibi haller bir polisin sıklıkla karşılaşılabileceği durumlardandır. Böylesine stres altında bulunan polislerin zaman zaman hata yaptıkları da görülür. Bu hataları kendi aralarında

kapatmak adına böylesine risklerle, stresle dolu mesleği icra eden polisler arasında dayanışma (solidarity) duygusu ortaya çıkabilmektedir. Bu dayanışma belli dereceye kadar normal olmakla beraber zamanla bu dayanışmanın polisin hukuku çiğnemesiyle de devam ettiği görülmektedir⁵⁸. Sağlıksız bir şekilde oluşan meslek içi sosyalleşmenin bazı olumsuz sonuçları vardır. Bunlara aşağıda alt başlıklar altında yer verilmiştir.

6.4.3.1. Şüphencilik

Sağlıksız bir şekilde oluşan meslek içi sosyalleşmenin olumsuz bir sonucu da “şüphencilik” ve “sivilleri potansiyel suçlu olarak görme” şeklinde sonuçlanabilmektedir. Şüphencilik polislilik mesleğinin doğasında olması gerekir. Hatta vatandaşlar da polisin şüpheli olması gerektiğini hırsız, katil, dolandırıcıyı görür görmez tanımasını bekler. Fakat her karşılaştığı durum sonrasında şüphe duyan ve her şeye şüpheyle bakan bir polisin ruhsal durumu zamanla bozulur.

Makul bir gerekçeye veya delile dayanmadan oluşan şüphe bazı polislerde şüphesinin doğruluğunu amirlerine ve arkadaşlarına ispatlayabilmek için delil üretme (evidence fabricating) yoluna giden polislere hem ülkemizde hem de yurtdışında rastlanmıştır. İngiltere’de Birmingham Six ve Guilford Four bilinen ve sonradan adli hata olarak açıklanan soruşturmalarda bu durum yaşanmıştır. Birmingham Six olayında 1978 yılında gerçekleşen ve on iki kişinin ölümüyle sonuçlanan bombalama eylemi sonrasında dört şüpheli tutuklanmış, bu kişiler on yedi yıl cezaevinde kaldıktan sonra suçsuz oldukları ve polislerin şüphelerini ispatlamak adına olmayan delilleri ürettikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca sivilleri suç işlemeye meyilli olarak görme ve bu doğrultuda bir meslek felsefesine sahip olma yine hemen hemen tüm dünya polislerinde görülebilen bir özelliktir⁵⁹.

6.2.3.2. Muhafazakârlık

Polislilik mesleğini icra edenler toplumun belli kesimi tarafından muhafazakârlıkla hep suçlanmıştır. Muhafazakârlık denildiğinde statükonun ve var olan düzenin savunulması akıllara gelir⁶⁰. Polis, mevcut yazılı hukukun ve düzenin koruyucusu olmak zorundadır. Eğer yaşam tarzı, dünya görüşü, siyasi fikir olarak muhafazakârlık ele alınacak olunursa sadece Türkiye’de değil dünyanın her tarafında polislilik mesleğini icra edenlerin

⁵⁸ A.g.e., s. 77.

⁵⁹ A.g.e., ss. 74-75.

⁶⁰ Ramazan Kılınç, “Muhafazakarlık: 2.Abdülhamit Dönemini Anlamada Bir Anahtar”, <https://www.msu.edu/pdf>, (12.04.2013), s. 93.

muhafazakâr olduğu söylenebilir. Polislik mesleğini icra edenlerin büyük çoğunluğunun sosyal yaşam anlamında neden muhafazakâr olduğu konusu ayrıca araştırılması gereken sosyolojik bir meseledir⁶¹.

6.2.3.3. Erkek Personelin Sayısının Bayanlara Göre Fazlalığı

Son yıllarda polis teşkilatında istihdam edilen bayan personelin sayısı artırılmış olsa da, bu artış kurumdaki erkek egemenliğini değıştirecek oranda değıldir. Batı ülkelerinde bayan polislerin oranı Türk polisindeki oranlara göre daha fazladır. Polislik mesleğine başlayan bayanların zaman içerisinde erkeklerin fazla olduğu ortamlarda çalışmalarının doğal bir sonucu olarak erkekler gibi davrandıkları bilinmektedir⁶².

Erkeklerin fazla olmasının en sakıncalı yanı meslekte erkek değerlerine ilişkin tavırların ve davranışların sıklıkla görülmeye başlanmasıdır. Polis birimlerine gelen vatandaşların karşılarında erkek ağırlıklı mensuplar görmeleri vatandaş-polis ilişkileri adına güzel kazanımlar sunmamaktadır.

6.5. Polis Alt-Kültürü ve Polis Etiğı

Erkeklerin çoğunlukta olduğu, mesleki dayanışmanın yoğun yaşandığı, biz-onlar ayırımının yapıldığı bir meslekte doğal olarak o mesleğe ait bir meslek alt kültürü oluşacaktır. Şüphencilik, otoriter davranmak polislik mesleğinde belirli derecede kabul edilebilir. Her mesleğin kendine has özellikleri ve o mesleğe özgü alt kültür oluşturur. Önemli olan bu alt-kültürün belli seviyede olabilmesidir. Bu çalışmayı hazırlayan araştırmacı, polis-alt kültürünün son 10-15 yıl içerisinde normal bir alt kültür olma yolunda olduğunu düşünmektedir. Polislik mesleğini yapan polislerin çoğunda görülen polis-alt kültürünün etik davranışlarla ne kadar ilgili olduğu meselesi önemli bir konudur. Çalışmanın özünü oluşturan polis alt-kültürü ve polis etiğı konusu çalışmanın bu kısmında ele alınacaktır.

Weiner, sosyalleşmeyi; birlikte yaşayan insanların paylaştıkları değer, inanç ve dünyaya bakışlarının bireyler tarafından benimsenmesi, kabul edilmesi ve hayata uygulanması olarak tanımlar. Bir başka anlatımla Weiner, sosyalleşmeyi; örgüte giren kişilerin örgütün genel kabul ettiği değerleri benimsemesi ve örgütün çıkarları ve kuralları doğrultusunda hareket etmesi olarak görür. Örgütsel sosyalleşme, işi yapanların iş

⁶¹ Cerrah, **Demokratik Toplumlar da İç Güvenlik**, a.g.e., ss. 72-73.

⁶² Cerrah, a.g.e., s. 78.

ortamının kültürünü ve kendi rollerini benimseme süreçlerini ifade eder. Örgüte giren kişi örgüte girmeden önce kendi değer yargılarından belli oranda vazgeçer ve örgütün belirlediği çizgi doğrultusunda bir davranış tarzını benimser⁶³.

Örgütsel sosyalleşmenin Weiner'in ifade ettiği gibi sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi normal ve olması gereken bir sosyalleşmedir. Polis Teşkilatında ve bazı diğer kurumlarda -buldukları toplumdan farklı bir alt-kültürün oluşması sonrasında- görülen sağlıksız mesleki sosyalleşmenin çok sayıda olumsuz sonucu vardır. Bu olumsuz sonuçlar, 1990'lı yıllarda sıklıkla görülmüştür. Polis Teşkilatında örgüte yeni giren birinin örgütün değer ve normlarını öğrenmesi ve bunları içselleştirmesi kendisinden beklenen bir süreçtir. Ne yazık ki 10-15 yıl öncesine kadar örgüte yeni başlayan bir polis daha polis öğrenciliği yıllarında toplumdan uzak kalarak kendi gibi sosyo-ekonomik düzeydeki arkadaşlarıyla aynı eğitimi almakta, aynı ortamı paylaşmakta, meslek hayatında lojmanda, lokallerde, polis evlerinde vb. beraber zaman geçirmekte ve bu durum da kendinden öncekiler gibi mesleğe yeni giren bu adayı toplumdan yabancılaştırmaktaydı.

6.5.1. Yabancılaşma

Latince “alienatio” sözcüğünden gelen yabancılaşma, insanın kendi özünden, doğal ve toplumsal çevresinden koparak, ruhun kendi yarattığı maddi dünyadan duygusal anlamda uzaklaşması ve yalnızlaşmasıdır⁶⁴.

Yabancılaşan polis, amaç-araç karıştırması yaşamakta hayatını devam ettirmek, geçimini sağlamak için yaptığı polislik mesleğini araç olmaktan çıkarıp “sağlıksız mesleki sosyalleşme sonrasında” yaptığı işi hayatın bütünü olarak görmekte ve mesleki hayatını amaç haline getirebilmektedir. Bunun sonucunda öğrencilikle başlayan ve meslek hayatında daha da artan mesleki sosyalleşme sonrasında hayatı bir bütün olarak göremeyen ve algılayamayan ayrıca ideal-olması gereken bir yaşam felsefesine ve idealine sahip olamayan mensuplar ortaya çıkabilmektedir. Yabancılaşan polisin mesleğe bakışı, hukuku algılayışı, vatandaşlarla ilişkisi vb. olması gerektiği gibi olamaz.

⁶³ Hasan Basri Memduhoğlu, “Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi-Eğitim Fakültesi Dergisi**, Aralık-Cilt:5, Sayı:2, ss. 137-153, Van, 2008, ss. 138-139.

⁶⁴ Gökhan Ofluoğlu-Ozan Büyükyılmaz, “Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri”, **Kamu-İş**, C:10, S:1, ss. 113-143, Ankara, 2008, ss. 114.116.

Oysa ki yabancılaşmamış bir polis, kuvvet uygulamak yerine hukuka ve adalete başvuracak, menfaat yerine başkalarını da düşünecek, insanlar arasındaki din-ırk-etnik köken-mezhep ayrımcılığını aklına bile getirmeyecek, anlık fizyolojik hazlar yerine maddi ve manevi mutluluğa yönelecek, elinde bulundurduğu ve toplumun çoğu kesiminin ulaşamayacağı imkânları yerinde kullanacak, sivilleri potansiyel suçlu görmeyecek, mesleğin etik değerlerine ve ilkelerine inanacak, hukuk dışı davranan kim olursa olsun karşısında olacak, istediği yere atanmak adına hatırı sayılır kişilerin peşinde koşmayacak kısacası modern değerleri benimsemiş, insan haklarını benimsemiş, hizmet odaklı düşünen, kendini diğer vatandaşlardan ayrı görmeyen, mevzuattan ayrılmayan, yozlaşmanın içine karışmayan vb. bir kamu görevlisi olacaktır⁶⁵. Günümüz Polis Teşkilatında “yabancılaşma”, “siviller ve biz ayrımı yapma”, “biz vatani daha fazla severiz anlayışı” gibi olumsuz durumlar oldukça azalmıştır.

Günümüz dünyasında polisin etik dışı davranışlarını sağlıklı mesleki sosyalleşme sonrasında oluşan polis-alt kültürüne ve yabancılaşma olgusuna bağlamak çok doğru bir yaklaşım olmaz. Fakat polisin sapma davranışlarına, hukuk dışı iş ve işlemlerine daha doğrusu yozlaşmasına 1980’li ve 1990’lı yıllarda sebep olan sağlıklı polis-alt kültürünü de inkar etmek de doğru olmaz.

6.5.2. Kutsal Amaç Yozlaşması

Polis-alt kültürünün olması gerektiğinden yani bir mesleği icra edenlerde belli derecede olması beklenen mesleki-alt kültürden yoğun olduğu durumlarda yozlaşmasının (noble cause corruption) ve yabancılaşan personele sahip yabancılaşmış kurumun ortaya çıkması kaçınılmazdır. Akıllara, “Kutsal amaç yozlaşması nedir? ve olası sakıncaları nelerdir?” soruları gelmektedir. Millet ve vatan uğruna suça maruz kalmış kişinin yanında olmak, hukuk dışı davranırsa bile meslektaşına sahip çıkmak, terörle mücadelede hukukun yetmediğini düşünüp suçu ve suçluları ortaya çıkarmak adına yasa dışı yollara başvurmak, yasak sorgu yöntemlerini kullanarak hukuka aykırı bir şekilde delil elde etmeye çalışmak vb. kutsal amaç yozlaşmasının muhtemel sonuçlarındandır. Kutsal amaç yozlaşmasının içinde bulunanlar bunu yozlaşma olarak değil devlete, vatana, millete sahip çıkmak adına ellerini taşın altına koyduklarını düşünürler ve böyle bir hukuk dışılığın değil cezalandırılmak ödüllendirilmekle sonuçlanmasını beklerler. Gayri meşru yöntemlerle

⁶⁵ Turkut Göksu, “Maslow’un İhtiyaçlar (Güdüler) Pramidi ve Polisin Yabancılaşma Olgusu”, **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt:4 (3-4), Ankara, 2008, ss. 40-42.

meşru amaçlara ulaşmak yapılan işe hizmet etmez⁶⁶. Zehirli ağacın meyvesi (*The Fruit of The Poisoned Tree*)⁶⁷ zehirli olacaktır kuramına göre hukuka aykırı yöntemlerle elde edeceğiniz delil, “toplamda suçla mücadelede, suçluyu ortaya çıkarmada” bir işe yaramayacaktır. Hukukun üstünlüğünü (rule of law) kabul etmiş hukuk devletlerinde, tüm iş ve işlemler yazılı hukukun sınırları içinde yapılmalıdır⁶⁸.

Ülkenin menfaatleri adına sapma davranışlara giren kamu görevlilerinin zaman içerisinde şahsi menfaatleri için de hukuk dışı davrandıkları ve sonunda adeta bir suç işleyen makine gibi çalıştığını gösteren örnekler gerek Türkiye’de gerekse dünyanın değişik ülkelerinde görülmüştür. Her ne olursa olsun her türlü iş ve işlemleri sadece polisler değil tüm kamu görevlileri yazılı hukukun sınırları içerisinde yapmaları gerekmektedir.

Sağlıksız polis alt-kültürünün bir başka sakıncalı yanı da sivillerin potansiyel suçlu olarak görülmesidir. Eğitim-mesleki yaşam ve özel yaşamda beraber zaman geçiren polislerin yoğun bir mesleki sosyalleşme sonrasında o meslek dışındaki herkesi “potansiyel suçlu görmesine” ve “kurumsal paranoyanın (institutional paranoya) ortaya çıkmasına” neden olabilmektedir. Aslında esas olan polislerin hizmet ettiği halka güvenmesidir ve her bir vatandaşı suçsuz-masum-temiz görmesidir. “Kurumsal paranoyanın altında yatan dinamikler nelerdir?” sorusuna cevap aramak gerekir. Çalışan personelde bulunan paranoyak ruhsal halinin çok sayıdaki personelde görülmesi sonrasında kurumsal paranoya ortaya çıkmaktadır. Teknolojinin gelişmesiyle bireylerin her türlü hareketinin değişik cihazlarla takip edilebilir olması sonrasında bazı suiistimler de olabilmektedir. Bu suiistimallerin önüne geçebilmek için her türlü dinleme-takip-özel maillere ulaşabilmenin ilgili kurumların izniyle yapılması gerekir. Polisin etik olmayan özel hayata müdahale sayılacak işlemlerden kaçınması ve hukukun içinde davrandığını halka gösterebilmesi adına vatandaşların şeffaf bir şekilde çalışmalarını görebileceği ortamların oluşturulması gerekir. Vatandaşın güvenini kazanmak kaliteli bir güvenlik hizmeti sunmak için oldukça önemlidir⁶⁹. Bunun yolu da vatandaşa karşı tüm iş ve işlemlerde şeffaflık-hesap

⁶⁶ Cerrah, **Demokratik Toplumlar da İç Güvenlik**, ss. 104-105.

⁶⁷ Claus Roxin, “İspat Hukukunun Esasları”, çev.Yener Ünver, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:4, Sayı:8, ss.265-289, İstanbul, 2005, s. 265.

⁶⁸ Yılmaz Aliefendioğlu, “Hukuk-Hukukun Üstünlüğü-Hukuk Devleti”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 2001-2, Ankara, 2001, s. 30.

⁶⁹ Cerrah, a.g.e., s. 104.

verebilirlik-yönetişim gibi çağdaş yönetim anlayışlarının uygulanmasından geçer. Günümüzde bu yönetim anlayışlarının çoğunu polis teşkilatında görmek mümkündür.

Bu çalışmanın özellikle dördüncü bölümünde yapılan alan çalışmasının sonuçları analiz edilirken polisin etik dışı davranışları-etik algısı-kuruma bakışı enine boyuna ele alınacaktır.

6.5.3. Otoriterlik

Silah taşımak ve üniforma giymek polislerde otoriter olma eğilimini artırabilmektedir. Belli oranda otoriter olmak görevin gereğidir. Fakat bu dengeyi iyi ayarlayamazsanız bazı olumsuz sonuçlar beraberinde gelir. Bu olumsuz sonuçlardan en önemlisi halkın polisten uzaklaşması ve polise olan güveninin kaybolmasıdır. Güven kaybeden bir polisin görevini layıkıyla yapabilmesi oldukça zordur. Cerrah'a göre otoriter olmanın arka planında polislerin adalet sisteminin kişileri cezalandırmada yetersiz kaldığını düşünmesi vardır. Dengesiz otoriter olmak etik dışı davranışları beraberinde mutlaka getirecektir.

7. AVRUPA POLİS ETİĞİ YÖNETMELİĞİ

Her bir meslek kolunun o mesleğe ilişkin olarak meslek üyelerini olması gereken bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimleri sınırlayan, o meslekte yetersiz ve ilkesiz mensupları meslekten sosyal anlamda dışlayan, çalışanlar içerisinde rekabeti artıran ve mesleğin misyonunu ve vizyonunu korumayı hedefleyen meslek etik ilkeleri vardır. Meslek etik ilkelerinin en önemli özelliği o mesleğe ait etik ilkelerin dünyanın her yerinde değişmez olmasıdır⁷⁰. Her bir mesleğin kendine özgü etik ilkeleri vardır. Örnek olarak, tıp etiği; tıbbi her türlü ilişkileri ihtiva eden sağlık çalışanlarının mesleklerini icra ederken neleri yapmaları neleri yapmamalarını gösteren kodlardır.⁷¹ Avukatlık etiği, mühendislik etiği, spor etiği, sanat etiği ve diğer mesleklerin etik kodları o meslek çalışanlarının evrensel ilkeler doğrultusunda uyması gereken etik ilkeleri göstermektedir.

Polis meslek etiği kuralları da evrensel nitelikte olup Avrupa Konseyi'nin uzun süren çalışmaları sonrasında 19 Eylül 2001 yılında kabul edilmiştir⁷². 1998 yılında başlayan Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği'nin hazırlanması sürecine sadece polisler değil

⁷⁰ Bal-Beren, **Polis Etiği**, a.g.e., s. 28.

⁷¹ Gülay Yıldırım-Selim Kadioğlu, "Etik ve Tıp Etiği Temel Kavramları", **C.Ü. Tıp Fakültesi Dergisi**, 29 (2): 7-12, Sivas, 2007, s. 80.

⁷² Bal-Ceren, **Polis Etiği**, a.g.e., s. 55.

sosyal bilimciler, akademisyenler, sivil toplum örgütleri temsilcileri de vb. katılmıştır. Böylesine farklı grupların katılımı APEY’ni daha kıymetli hale getirmiştir.

APEY’nin ilk maddesinde polisin amaçlarına değinilmiştir. Buna göre polis⁷³;

- Toplumda, kamu huzurunun, kamu düzeninin ve hukukun üstünlüğünün sağlanması,
- Özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde (AİHS) yer alan, kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve saygı göstermek,
- Suçu önlemek ve suçla mücadele etmek,
- Suçu ortaya çıkarmak,
- Halka yardım etmek ve halkın hizmetinde olmak.

APEY’ne şöyle bir göz gezdirildiğinde; hukuk devletinde polisin rolü, polisin ceza adalet sistemindeki yeri, polisliğin kurumsal yapısı, polislik mesleğine giriş ve polisin nitelikleri, polisin eğitimi, polisin hakları, polisin yaptığı soruşturmaların şekli, polis tarafından özgürlüklerin sınırlandırılmasının kaideleri gibi konuları detaylı bir şekilde ele aldığı görülmektedir. İsmi Polis Etiği Yönetmeliği olmasına rağmen bu kodlar başta genel kolluk kuvvetleriyle beraber tüm kolluk görevlilerini kapsamaktadır. Avrupa Konseyi bünyesinde hazırlanan APEY’nin hazırlanmasında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin polis uygulamalarıyla ilgili kararları etkili olmuştur. Bunun yanında Avrupa Sosyal Beyanamesi ve bunun maddeleri polisin sosyal ve ekonomik haklarının oluşturulmasında önemli etki yapmıştır. Daha çok sayıdaki uluslararası sözleşmeler, APEY’nin şekillenmesinde önemli rol oynamıştır⁷⁴.

Avrupa Konseyi, üye devletlerden kolluk hizmetlerinde standart uygulamalar beklemektedir. Sınırlar iyice kalkmıştır ve Avrupa ülkelerinde devamlı hareket halinde olan insanlar gittikleri ülkelerde; ülkeye girişlerindeki pasaport kontrolünden veya karşılaştıkları bir olay sonrasında buldukları ülkenin polislerinden aynı hizmetleri, aynı davranışları görmek istemektedirler⁷⁵.

⁷³ Cerrah, “Avrupa Polis Etiği Kuralları ve Türkiye’de Güvenlik Personelinde Mesleki Sosyalleşme”, a.g.e., s. 55.

⁷⁴ Neil Richards, “Avrupa Konseyi Avrupa Polis Etiği Kuralları”, **Polis Meslek Etiği**, Editörler: İhsan Bal-M. Bedri Eryılmaz, Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2002, s. 256.

⁷⁵ Richards, a.g.m., s. 262.

Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği kabaca incelendiğinde etik kodların hem güvenlik hizmetini veren polislerin hem de hizmetten faydalanan vatandaşların lehine önemli düzenlemeler getirdiği görülür. APEY'nin gerektiği gibi uygulanabilmesi için personelin meslek içi eğitimden geçirilmesi gerekliliği unutulmamalıdır⁷⁶.

Demokratik-hukuk devletlerindeki polislerin mesleklerini yaparken uyması gerektiği etik ilkeleri detaylı bir şekilde ortaya koyan Avrupa Polis Etik Yönetmeliği, Türk Polis Etiği Kurallarının (TÜPEK) hazırlanmasında öncelik etmiştir.

8. POLİS ETİĞİNE İLİŞKİN DİĞER ULUSLARARASI BELGELER VE ÖRGÜTLER

Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği maddelerine göz gezdirildiğinde bu yönetmeliğin çok büyük oranda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinden etkilendiği gerçeği açıkça görülür. APEK'nın hazırlanmasına ve ortaya konulmasına çok sayıdaki uluslararası anlaşmalar ve belgelerin yanında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından polis hakkında verilen kararlar da kaynaklık etmiştir⁷⁷.

Polisin yozlaşmasına, hukukun dışına çıkmasına daha doğrusu etik ilkelerden ayrılmasına engel olmak ve yapacağı iş ve işlemleri hukuk ve etik değerler çerçevesinde yerine getirebilmesini sağlamak için Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği dışında öne çıkan bazı uluslararası sözleşmeler, belgeler ve örgütler vardır. Bunlardan bazılarının doğrudan polis etiğini ilgilendiren yanları varken bazılarının ise dolaylı olarak polis etiğini ilgilendiren yanları vardır. Bunlara ayrı ayrı çalışmanın bu kısmında yer verilecektir.

8.1. Doğrudan Polis Etiğini İlgilendiren Uluslararası Belgeler ve Örgütler

Yolsuzluğun, yozlaşmanın, insan hakları ihlallerinin, ayrımcılığın, kısacası her türlü kanun dışılığın vb. ifade bulduğu uluslararası anlaşmalar, belgeler, sözleşmeler ve düzenlemeler polis etiğini bir türlü ilgilendirmektedir.

8.1.1. Birleşmiş Milletler Güvenlik Görevlileri Meslek Etik İlkeleri (Code of Conduct for Law Enforcement Officials)

Sekiz maddeden oluşan Birleşmiş Milletler Güvenlik Görevlileri Etik İlkelerinin ilk maddesinde, “Güvenlik görevlileri, kendilerine yasalar tarafından verilmiş olan görevleri

⁷⁶ Cerrah, “Türk Polisinde Etik Çalışmaların Tarihi Gelişimi ve Bugünkü Durum”, **Polis Meslek Etiği**, a.g.e., ss. 286-287.

⁷⁷ Cerrah, **Polis Etiği Yönetmeliği**, a.g.e., ss. 30-32.

her zaman en iyi biçimde yerine getirecekler; yasa dışı eylemlere karşı herkesi koruyacaklar ve mesleklerinin gerektirdiği sorumluluğu en yüksek düzeyde taşıyacaklardır” ibaresi bulunmaktadır. Diğer maddeler incelendiğinde; güvenlik görevlilerinin görevini yaparken, öncelikle insan haklarına saygılı davranmasından, adil olmasından, zor kullanmanın sınırlarından, işkence ve kötü muamele yasağından, gözaltındaki kişilerin sağlıklarından sorumlu olduğundan ve yolsuzluklara bulaşmamasının yanında her türlü yolsuzluğa şiddetle karşı çıkılmasından bahsedildiği görülür⁷⁸.

8.1.2. İşkence ve İnsanlık Dışı veya Küçük Düşürücü Muamele veya Cezanın Önlenmesi İle İlgili Avrupa Komisyonu (Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment-CPT)

Bu sözleşmeye bu güne kadar Türkiye'nin de aralarında olduğu 47 ülke imza koymuştur. CPT' nin üyeleri, çeşitli mesleklerden gelen bağımsız ve tarafsız uzmanlardır. Bu uzmanlar arasında avukatlar, tıp doktorları ve cezaevi ve emniyet kuvvetlerinden oluşan personel bulunmaktadır. Sözleşme uyarınca, CPT heyetlerinin gözetim yerlerine sınırsız erişim ve buralarda her hangi bir kısıtlamaya tabi olmaksızın dolaşma hakları vardır. Heyet üyeleri, özgürlüklerinden yoksun bırakılan kişilerle özel görüşme yapabilirler ve bilgi verebilecek konumda olan herkesle serbestçe iletişim kurabilirler. CPT, işkenceye ve her türlü insanlık dışı muamelelere engel olabilmek için zaman zaman üye ülkelerin kolluk kuvvetlerinin de katıldığı seminerler ve sempozyumlar düzenlemektedir⁷⁹.

CPT'nin polisle ilgili ilkeleri vardır ve bunlardan Avrupa Polis Etiği Yönetmeliğinin oluşturulmasında büyük oranda faydalanılmıştır⁸⁰.

8.1.3. Ceza Sorunları İle İlgili Avrupa Komitesi (European Committee on Crime Problems-CDPC) Bünyesinde Polis Etiğiyle İlgili Kurulan Komite

CDPC bünyesinde polislik mesleğinin sorunlarıyla ve polis etiğiyle ilgili kurulan Komitenin (PC-PO) hazırladığı ve rapor 1998 senesinde genel kurul tarafından kabul edilmiştir. Bu raporda; polisin ceza adalet sistemi içerisinde önemli bir yere sahip olduğunun altı çizilerek bu meslekle ilgili çok az uluslararası belgenin bulunduğu dile

⁷⁸ Rasim Uzun, Türk Emniyet Teşkilatı'nda kamusal güvenlik bağlamında polis meslek etiği, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli, 2006, ss. 131-132.

⁷⁹ <http://www.cpt.coe.int/en/about.htm>, (erişim tarihi: 13.07.2013).

⁸⁰ Cerrah, Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği, a.g.e., s. 31.

getirilmiştir. Bunun yanında Uzmanlar Komitesi, polis etiği konusunu detaylı bir şekilde ele alarak polisin demokratik toplumlardaki yeri, polislik meleğinin hedefleri, polisin kontrol edilmesi gibi konuları irdelemiştir. Komite polisin güç kullanımı, polisin takdir yetkisi, kovuşturmanın farklı yönleri gibi konularda çalışma yapmıştır.

8.1.4. Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi'nin 690 Numaralı “Polis Bildirgesi” (Declaration on the Police)

Avrupa Konseyi tarafından 1979 yılında kabul edilen 690 numaralı polis bildirgesi polis etik standartlarını oluşturması anlamında ilk belgelerdendir. Bu bildirme, birçok Avrupa ülkesinde polise dair politikalar konusundaki soruların cevaplanmasında yol göstermiş olmasına rağmen Avrupa ülkelerinde destek görmediğinden dolayı bağlayıcı bir hukuki metin haline gelememiştir⁸¹.

8.2. Dolaylı Olarak Polis Etiğini İlgilendiren Uluslararası Belgeler ve Örgütler

Başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere çok sayıdaki uluslararası belgelerde ve sözleşmelerde polisin yaptığı işleri ilgilendiren düzenlemeler mevcuttur. Avrupa İnsan Hakları Belgesi, Avrupa Sosyal Şartı, Irkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu, Yolsuzluklarla Mücadele Devletler Grubu vb. haricinde Birleşmiş Milletlerin çok sayıdaki sözleşmesi polisin etik değerlerinin uluslararası kaynağını oluşturmaktadır. Bunlardan öne çıkanlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır.

8.2.1. Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (European Commission Against Racism and Intolerance - ECRI)

İrkçılığa ve hoşgörüsüzlüğe karşı Avrupa Komisyonu 1993 yılında kurulmuş 2003'te bağımsız bir insan hakları izleme birimi haline gelmiştir. ECRI faaliyetleri ırk, dil, din, renk, cinsiyet, milliyet, ulusal ve etnik kökene ilişkin önyargı, şiddet ve ayrımcılığı önlemek amacına yöneliktir.

⁸¹ İbrahim Cerrah, **Avrupa Konseyi Avrupa Polis Etiği Kuralları ve Türkiye’de Güvenlik Personelinde Mesleki Sosyalleşme**, DCAF – TESEV Güvenlik Sektörü Çalışmaları Dizisi – 3, Tesev Yayınları, Ankara, 2008, s. 61.

8.2.2. Hukuk Yoluyla Demokrasi için Avrupa Komisyonu (Venedik Komisyonu-European Commission for Democracy Through Law – Venice Commission)

Komisyonun çalışmalarını daha çok polisin anayasal boyutunu oluşturan belgeler oluşturmuştur. 1990 yılında kurulan komisyon daha çok anayasal seçim hakları, azınlık sorunlarıyla ilgilenmektedir.

8.2.3. Avrupa Polis Kolejleri Derneği (Association of European Police Colleges - AEPC)

1996 yılında kurulan ve 42 üye ülkesi bulunan bu uluslararası polis derneğinin polis eğitimiyle ilgili yaptığı çalışmalar vardır. Üye ülkelere geziler, konferanslar, seminerler ve değişik aktiviteler düzenleyen bu dernek, polislerin uluslararası boyutta sahip olduğu bir sivil toplum örgütü olarak kabul edilebilir⁸².

8.2.4. Uluslararası Polis Teşkilatı-INTERPOL (International Criminal Police Organization)

1923 yılında kurulmuştur ve 190 üye ülkeye sahiptir. Birleşmiş Milletlerden sonra dünyanın ikinci büyük uluslararası örgütüdür. İnterpol özellikle “sınır aşan suçlar” nezdinde uluslararası polis işbirliği yapan bir örgüttür. Suçluları ortak operasyonlarla yakalamak, her türlü kaçakçılığa karşı üye ülkelerle beraber mücadele etmek, suçluların iadesini sağlamak, polisiye konularda eğitim faaliyetleri düzenlemek İnterpol’ün öne çıkan faaliyetlerindedir.

8.2.5. Dolaylı Olarak Polis Etiğini İlgilendiren Diğer Örgütler

Polis etiğinin oluşmasında ve çalışanlar tarafından benimsenmesinde uluslararası sivil toplum örgütlerinin ve derneklerinin payları oldukça önemlidir. Bunlardan öne çıkanlar aşağıda sıralanmıştır.

- Uluslararası Sosyolojik Ceza ve Tevkifevleri Araştırmaları ve Çalışmaları Merkezi (International Centre of Sociological Penal and Penitentiary Research and Studies -Intercenter)
- İşkenceyi Önleme Derneği (Association for the Prevention of Torture - APT)

⁸² <http://www.aepc.net/> (13.07.2013).

- Avrupa Polis Sendikaları Konseyi (European Council of Police Trade Unions - CESP)
- Avrupa Kadın Polisler Ağı (European Network of Police Women - ENP)
- Uluslararası Kamu Görevlileri Federasyonu (European Federation of Employees in Public Services-EUROFEDOP)
- Uluslararası Kıdemli Polis Memurları Federasyonu (International Federaiton of Senior Police Officers - FIFSP)
- Uluslararası Polis Derneği (International Police Association - IPA),
- Uluslararası Polis Federasyonları Birliği (International Union of Police Federations - UISP)
- Birleşmiş Milletler Suç Önleme Merkezi (United Nations Center For International Crime Prevention-CICP)
- Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (Organisation For Economic Co-operation and Development Organization-OECD)
- Uluslararası Saydamlık Örgütü (Transparency International-TI)
- EULEX-Avrupa Birliği Kosova Misiyonu (The European Union Rule Of Law Mission in Kosovo)
- OSCE-Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı-AGİT- (The Organization for Security and Cooperation in Europe)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK EMNİYET TEŞKİLATINDA ETİK ALGISI ÜZERİNE BİR ALAN ÇALIŞMASI

1. ARAŞTIRMANIN TANITIMI

Türk Polis Teşkilatındaki etik algısını ölçebilmek için yapılan bu alan çalışmasında nicel ve nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Nicel yöntem, demografik değişkenler haricinde 50 soru maddesinden oluşan ankete dayanmaktadır. Anket soruları Elmadağ Polis Meslek Yüksek Okulu'nda komiserlik eğitiminde bulunan 410 kursiyer polis memuru üzerinde uygulanmıştır. Katılımcılar, Türkiye'nin hemen her şehrinden gelen ve Emniyet Teşkilatının değişik birimlerinde görev yapan polis memurlarıdır. Nitel araştırmaya katılanlar, anket sorularını cevaplayan komiser adaylarından rassal (tesadüfi) seçim yöntemiyle belirlenmiştir.

Nicel araştırma sonrasında çarpıcı denilebilecek nitelikte bazı sayısal bulgulara ulaşılmıştır. Nitel çalışmada, bu çarpıcı bulguların nedenlerini daha iyi anlayabilmek adına katılımcılara bazı sorular sorulmuştur. Bu sorulara alınan cevaplar sonrasında nicel çalışmanın sayısal bulguları daha anlamlı ve yorumlanabilir hale gelmiştir. Alan çalışmasının analizine geçilmeden önce araştırmanın problemi, amacı, hipotezleri, metodolojisi ve önemi hakkında detaylı bilgiler verilmiştir. Nicel ve nitel çalışmanın analizleri ayrı ayrı yapıldıktan sonra değerlendirmeler başlığı altında hipotezleri ispatlayan bulgulara geçilmiştir. Alan çalışmasında yapılan analizler bu çalışmanın bulgularına dayandırılmıştır. Sosyal bilimlerde her bir araştırmanın yanılma payı olduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Bir ülkede emniyet ve asayiş sağlanamazsa o ülkede siyasi-ekonomik-sosyal istikrardan bahsedemezsiniz. Kamu düzeninin sağlanamadığı bir ülkede diğer demokratik kurumlardan da bahsetmek mümkün değildir. Bu bağlamda; demokrasinin, insan haklarının, insanların hak ve özgürlüklerinin vb. güvencesi olan polislerin muhtemel yanlış tutum ve davranışları bir kamu görevlisinin basit bir görevi ihmali gibi geçiştirilecek bir

konu olarak görülemez. Polisin yozlaştığı bir memlekette diğer kurumların da yozlaşması muhtemeldir. Çağdaş ve demokratik hukuk devletlerinde polisin tüm iş ve eylemlerini yazılı hukukun sınırlarında kalarak yapması gerekir. Yazılı hukuk polisin görevini olması gerektiği gibi yapmasını her zaman sağlayamamaktadır. Bu nedenle hukuk kurallarının yanında meslek etik kodlarını öğrenmiş ve içselleştirmiş polisler ihtiyacı vardır. Çünkü çoğu zaman polisler yaptıkları iş ve işlemlerde vicdanlarıyla baş başa kalırlar. İşte o vicdanlara hitap edebilmenin yolu “*meslek etik kodlarını benimsemiş*” polisler sahip olmaktan geçer.

Bu çalışmada, Emniyet Teşkilatında görülmesi muhtemel etik dışı davranışlar ve personelin etik algısı çözüm önerileriyle beraber ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma, Türk Polis Teşkilatındaki etik algısını ölçebilmek için hazırlanmıştır. Ölçülen algı sonrasında muhtemel etik dışı davranışları sayısal verilerle ve nedenleriyle beraber ortaya koymak ve yapılması gerekenler hakkında çözüm önerilerinde bulunmak bu doktora tezinin diğer amaçları arasında gösterilebilir.

Bilimsel yöntemlere uygun olarak hazırlanan ve uygulanan ve yine bilimsel tekniklerle analiz edilen bir kurumun çalışanlarına ait o kurum ve personel hakkındaki “etik algısı” o kurum için çok şeyleri ifade eder. Nitekim bir kurumun çalışanlarına ait etik algısı o kurumun tüm iş ve işlemlerinin, hedeflerinin, amaçlarının, yapmak istediklerinin, yaptıklarının ve yapacaklarının bir göstergesidir. Bu gerçekten hareketle Emniyet Teşkilatı üzerinde politika üretmeye ve belirlemeye yetkili olan siyasilerin ve bürokratların kapsamlı bir şekilde hazırlanan bu çalışmanın sonuçlarından az da olsa faydalanabilmeleri bu araştırmanın önemli beklentileri arasında gösterilebilir. Ayrıca, yapılan bu çalışmanın literatüre özellikle polis bilimlerine katkı sağlayabilmesi ve bundan sonra bu ve benzeri konularla ilgili yapılacak çalışmalara biraz da olsa ışık tutabilmesi hedeflenmektedir.

1.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

1.3.1. Katılımcılar

Alan araştırması hem nicel hem nitel olarak yapılmıştır. Çalışmaya katılanlar Ankara-Elmadağ Polis Meslek Yüksek Okulu’nda komiserlik kursu için bulunan polis memurlarıdır. Nicel araştırma, demografik değişkenler haricinde 50 anket soru

maddesinden (items) oluşmaktadır. Nicel araştırma 410, nitel araştırma ise 40 kursiyer üzerinde uygulanmıştır. Nitel araştırmaya katılan 40 kursiyerin belirlenmesinde rassal (tesadüfi) seçim yöntemi kullanılmıştır.

1.3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın genel evreni tüm Türk Emniyet Teşkilatıdır. Örneklem ise, Ankara Elmadağ Polis Meslek Yüksek Okulu'nda komiserlik kursunda bulunan polis memurlarından oluşmaktadır. Örneklem hacminin belirlenmesinin değişik yöntemler vardır. Bunlardan birisi de hazırlanmış tablolardır. Araştırmada örneklem hacminin belirlenmesi için aşağıdaki tablo değerlerinden yararlanılmaktadır.¹

Tablo 1. Ana Kütle Büyüklükleri ve Güvenilirlik Seviyesine Göre Örneklem Hacimlerinin Belirlenmesi

Anakütle Büyüklüğü	Örneklem Büyüklüklerinin Güvenilirliği			
	± %1	± %2	± %3	± %5
1.000	*	*	473	244
2.000	*	*	619	278
3.000	*	1.206	690	291
4.000	*	1.341	732	299
5.000	*	1.437	760	303
10.000	4.465	1.678	823	313
20.000	5.749	1.832	858	318
50.000	6.946	1.939	881	321
100.000	7.465	1.977	888	321
500.000	7.939	2.009	895	322

Not. * durumlarında ana kütle için % 50'ten fazlasını almak gerekir.

Türk Polis Teşkilatında yaklaşık 250.000 polis bulunmaktadır. Ana kütle büyüklüğüne göre örneklem hacmini oluşturan 410 polis memuru temsil ettiği evrene göre tablo 1'de görüldüğü gibi (\pm %5) yeterli olduğu söylenebilir.

1.3.3. Araştırma Araçlarının Belirlenmesi

Araştırmada niceliksel ve niteliksel yöntem kullanılmıştır. Nicel yöntem anket sorularından oluşmaktadır. Anket sorularının seçimi öncesinde öncelikle konunun iyi anlaşılması adına geniş bir literatür taraması ve çalışması yapıldı. Etik konusu kavramsal anlamda iyice anlaşıldıktan sonra anket sorularının hazırlanmasına geçildi. Üç bölümden oluşan anketin ilk iki bölümde bulunan soru maddelerinin seçiminde alana dönük okumalar, araştırmacının 20 yıllık sahada bulunmasının katkısı ve tez komitesi üyelerinin

¹ Özer Serper- Mustafa Aytaç, **Örnekleme**, 2. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s. 27.

akademik bakışları belirleyici oldu. Anketin ilk iki bölümündeki soru maddeleri ilk defa bu çalışmada kullanılmıştır.

Üçüncü bölümdeki soru maddelerinin seçiminde; Felkenes (1984) ve Bryan (1988) tarafından oluşturulan ve Hyams tarafından tasarlanan ölçek sorularından dolayı olarak faydalanılmıştır (<https://www.ncjrs.gov/policing/rel461.htm>). Anket soruları 01-15 Haziran 2013 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Anket, katılımcıların demografik özelliklerini gösteren giriş bölümü haricinde üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde 15 soru bulunmaktadır. Bu bölümde, katılımcıların verdiği cevaplar sonrasında Emniyet Teşkilatının uygulamaları, iş ve işlemlerinin bizzat çalışan-alanda bulunan personel üzerinde oluşturduğu etik algısını ölçebilmek hedeflenmiştir. İkinci bölümde 23 soru bulunmaktadır. Bu bölümde, Emniyet Teşkilatı mensuplarının yaptığı veya yapması muhtemel etik dışı davranışların sıklık derecesiyle ilgili katılımcıların algısı ölçülmeye çalışılmıştır. Üçüncü bölümde 12 soru bulunmaktadır. Bu bölümde, katılımcılara bizzat kendilerinin muhtemel durumlardaki davranışları sorulmaktadır. Bu bölümdeki amaç katılımcıların bu sorular karşısında nasıl bir tutum izleyeceklerini ortaya koyabilmektir.

Yukarıda izah edilmeye çalışılan nicel çalışma doğası gereği sayısal bulgular ortaya koymuştur. Bu sayısal verilerden çarpıcı sonuçları olan bazılarını daha anlamlandırabilmek için bu araştırmada ayrıca nitel araştırma yöntemi de kullanılmıştır. Nitel yöntemde katılımcılar rassal seçim yöntemiyle belirlenmişlerdir. Nitel çalışmanın örneklemini aynı zamanda ankete de katılan 40 denek oluşturmuştur. Her bir katılımcıyla yüz yüze mülakatlar yapılmıştır. Bu görüşmelerde nicel çalışmanın analizi sonrasında ortaya çıkan sayısal sonuçları daha anlamı hale getirebilmek için “Niçin” sorusuna cevaplar aranmıştır.

1.3.4. Anketin Uygulanması

Uzun süren akademik çalışmalar sonrasında özgün olduğu düşünülen anket soruları, Türk Polis Teşkilatındaki etik algısını ölçebilmek için hazırlanmıştır. Anket soruları, Ankara-Elmadağ Polis Meslek Yüksek Okulu'nda komiserlik kursunda bulunan polis memurları üzerinde uygulanmıştır. Ankete katılanlar Türkiye'nin her hangi bir şehrinde ve Polis Teşkilatının her hangi biriminde polis memurluğu yaparken açılan komiserlik sınavını kazanarak Ankara'ya gelen polis memurlarından oluşmaktadır.

Komiserlik kursu sekiz ay olup bu anket komiserlik kursunun sekizinci ayında uygulanmıştır. Komiserlik kursuna gelmeden beş ile on beş yıl arasında alanda bulunan, kolluk hizmetlerini bizzat yapan adayların, diğer derslerle beraber aldıkları etik dersi sonrasında bir ay boyunca değişik birimlerde staj yapmaları mesleklerine daha eleştirel ve sorgulayan gözlerle bakmalarını sağlamıştır. Adayların yarısına yakınının etik dersine giren bu çalışmayı hazırlayan araştırmacı, stajdan gelen komiser adaylarıyla yaptığı görüşmeler sonrasında kursiyerlerin staj sonrasında mesleğe ve alanda uygulananlara bakışlarındaki farkı bizzat gözlemlemiş ve derslerde kursiyerlerden bu olumlu yöndeki değişimi gösteren sözleri bizzat duymuştur. Bu olumlu yöndeki değişim katılımcılarının anket sorularını daha ciddiye almalarını sağlamıştır. Bu durum yapılan çalışmanın iç güvenilirliğinin yüksek çıkmasında oldukça önemli olmuştur.

1.3.5. Verilerin Toplanması

Demografik bilgiler haricinde üç bölümden oluşan anket soruları arkalı önlü iki sayfa halinde katılımcılara dağıtılmıştır. Katılımcılar sorulara; otuz beşer kişilik sınıflarda, öğretim görevlilerinin huzurunda, zaman kısıtlaması olmadan rahat bir ortamda cevap vermişlerdir. Bu çalışmayı yapan araştırmacı anket sorularına cevap verilmesi aşamasında hemen her bir sınıfta bulunmuş ve anketin doldurulması hakkında teknik bilgiler vermiştir. Her bir ankete birden başlayarak numara verilmiş ve toplam 410 anket sonucu SPSS-17 istatistik programına girilmiştir. Çalışma verileri değerlendirilirken betimsel istatistiksel metotları (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma), gruplar arası karşılaştırmalarda bağımsız örnekler (independent samples) kullanılmıştır. Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Çalışmanın nicel sonuçlarından çarpıcı olanlardan bazıları son zamanlarda sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılmaya başlanılan nitel (rassal örnekleme) araştırma yöntemiyle pekiştirilmeye ve daha fazla anlamlandırılmaya çalışılmıştır.

1.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmanın ana hipotezi, *“polislerin muhtemel yanlış tutum ve davranışlarının temelinde polis meslek etik ilkelerinin mensuplarca yeterince içselleştirilememiş ve uygulamaya geçirilememiş olması yatmaktadır”* düşüncesidir. Bu hipotezin alan çalışmasıyla ispatlanması zorunluluğu vardır. Araştırmanın ana hipotezini destekleyen bulguların analizine bu çalışmanın değişik kısımlarında yeri geldiğinde ayrıntılı olarak yer

verilecektir. Bu çalışma, ana hipotezini destekleyen bazı alt hipotezlere sahiptir. Bu alt hipotezler aşağıda sıralanmış olup araştırmanın bulgularının analizi aşamasında bu alt hipotezlere değinilecektir.

H1: Yozlaşma ile etik algısı düşüklüğü arasında doğrudan bir ilişki vardır.

H2: “Yüce amaç yozlaşması” varsayımının günümüz Polis Teşkilatında geçerliliği yoktur.

H3: Polisin etik dışı davranışlarıyla genel eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H4: Katılımcıların, kurum, diğer personel ve kendi etik algıları arasında farklılıklar vardır.

H5: Katılımcıların, mesleğini sevip sevmemesiyle etik algısı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

1.5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu çalışmanın önemli olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Çünkü bu çalışma; kendine özgün hipoteziyle, yapılan kapsamlı teorik ve alan çalışmasıyla, ortaya çıkardığı somut bulgularıyla, sahaya getirebileceği muhtemel katkılarıyla benzerlerinden farklıdır.

90’lı yıllar Türk kamu yönetiminin tipik özelliklerini gösteren Türk Polis Teşkilatı artık her anlamda o yıllardan farklıdır. Bu farklılığın ortaya çıkmasında polisin eğitiminin artması, yapılan hukuki düzenlemeler (özellikle CMK), ülkedeki ekonomik kalkınmayla beraber polislerin refah seviyesinin artması, insanların kamu yönetiminden beklentilerinin daha hizmet odaklı olarak gelişmesi vb. gösterilebilir. Bu sıralanan olumlu yöndeki itici değişimler sonrasında özellikle son on yıl içerisinde çok alanda adeta bir değişim mühendisliği yaşamış bir Polis Teşkilatı vardır. Bu değişim mühendisliği çerçevesinde Türk Polis Teşkilatında ezber bozan ama çok konuşulmayan değişimler yaşanmıştır. Bu Çalışma bu değişimlerden etik konusuyla ilgili olanlara kendi hipoteziyle değinmektedir.

Bu çalışmayı yapan araştırmacı, polisin yaptığı veya yapacağı muhtemel yanlış davranışların nedenlerinin on yıl öncesinden farklı okunması gerektiğini düşünmektedir. Türk Polisi Etik Kodları personele iyi anlatılmalıdır. Bu kodların faydasına inanmış ve içselleştirmiş polisler daha az hata yapacaklardır ve varlık sebebi olan halka daha kaliteli hizmet sunabileceklerdir. Konfüçyüs’ün “*insanları sadece ceza ile yönetirseniz bir daha yanlış yapmazlar ama, şeref ve utanma duygusuna da sahip olamazlar. İnsanları etik*

kuralları ve erdemle yönetirseniz, şeref ve utanma duygularına sahip olurlar, hem de doğruyu ve iyiyi yapmaya çalışırlar” sözü bu çalışmanın ana hipotezinin felsefesini özlü sözlerle açıklamaktadır.

Artık hiçbir polis suçluyu yakalamak veya suçu ortaya çıkarmak adına hukuk dışı davranmamaktadır. Artık hemen hemen hiçbir polis; devlet, millet veya ulvi değerler adı altında hukuk dışı iş ve işlemlerde bulunmamaktadır. “Yüce amaç yozlaşması” Türk Polis Teşkilatında yok denecek kadar azalmıştır. Demokratik bir hukuk devletinde olması gereken de budur. Bu olumlu yöndeki değişimin nedenleri nelerdir? Bu sorunun cevapları arasında; polisin eğitimin artması, insanların demokratik haklarını aramaları noktasında daha cesur olmaları, Avrupa Birliği’ne giriş sürecinde bulunan ülkemizin çıkardığı insan hakları ihlallerini adeta sıfıra indiren sert ve tavizsiz düzenlemeler, sivil toplum örgütlerinin daha örgütlü hale gelmesi, medyanın olumlu yöndeki etkisi vb. gösterilebilir. Polis için yüce amaç yozlaşmasından bahsetmek 80’li-90’lı yıllarda kalmıştır. Bu çalışmanın anket sonuçları bu sonucu net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Son on yılda, polisin özellikle teorik anlamda eğitim sorunu kalmamıştır. Yine 80’li, 90’lı yıllarda medyanın, üniversitelerin, sivil toplum örgütlerinin vb. devamlı gündeme getirdikleri polisin eğitim sorunu, günümüz Türkiye’sinin Polis Teşkilatında sorun olmaktan çıkmıştır. Tabi ki eğitim bir ömür boyu sürer, tabi ki meslek içi eğitimler devam etmelidir ama Türk polisinin akademik eğitim seviyesi dünyanın diğer polis teşkilatlarının eğitiminin seviyesinin üzerindedir. Bu çalışmaya katılanların demografik özelliklerine bakıldığında eğitimlerinin yüksek olduğu açıkça görülür. Artık eğitimsiz polis söylemi de eskimiştir ve muhtemel polis hatalarına karşı yeni yaklaşımlarda, daha gerçekçi analizlerde bulunmak gerekir.

2. ARAŞTIRMA BULGULARI VE ANALİZLERİ

Araştırmanın analizi nicel (anket çalışması) ve nitel (rassal-yüz yüze görüşme) araştırmaların bulgularına göre iki ayrı başlık altında değerlendirilecektir.

2.1. Nicel (Anket) Araştırmanın Bulguları ve Analizi

Anket çalışmanın bulguları tümdengelim yöntemiyle analiz edilmeye çalışılacaktır. Ankete katılanları demografik yapısı kısaca analiz edildikten sonra her bir bölümün etik algısı ortaya konulacaktır. Daha sonra tümdengelim (genelden özele doğru gitme) yönteminin kuralları çerçevesinde bölümler içindeki özellikle çarpıcı olan ve bu çalışmayı

yapan araştırmacının hipotezlerini destekleyen sonuçlar enine boyuna analiz edilecektir. Araştırmanın analizinde SPSS 17 (Statistical Package for Social Sciences, Version 17.0) programı kullanılacaktır. Analiz yapılırken; analizin anlaşılır olmasına özen gösterilecek, lüzumsuz Őekil ve tablolardan kaçınılarak, herkesin anlayabileceği açık, sade ve somut çıktı odaklı bir yöntem tercih edilecektir.

2.1.1. Yapılan Anketin Güvenirlilik Analizi (Reliability Analysis)

Her bir alan çalışmasının güvenirlilik analizinin yapılması ve sonucunun kabul edilebilir seviyelerde çıkması oldukça önemlidir. Güvenirlilik denince akıllara bir Şeyin “güvenilir” veya “güvenilmez” olması gelir. Sosyal bilimlerde bir araştırmanın sonucunu oluşturacak verilere güvenilir veya güvenilmez demek çok anlamlı olmaz. Önemli olan güvenilirliğin derecesidir. Bu dereceyi gerçek sayılarla belirtmek gerekir. Bu anlamda güvenilmezliğe 0 (sıfır) dersek güvenirliliğe de 1 (bir) diyebiliriz. Bir sonucun 1 rakamına yakın olması güvenirliliğin yüksek olduğu sonucunu 0 (sıfır) rakamına yaklaşması ise güvenirliliğin zayıf olduğu anlamına gelecektir.

**TABLO 2. Birinci Bölüm
Güvenirlilik Analizi**

Cronbach's Alpha	Soru madde sayısı
,766	15

Birinci bölüm 15 soru maddesinden oluşmaktadır ve soru maddeleri “*kurumun*” etik algısını ölçmek için hazırlanmıştır. Birinci bölümün iç güvenilirlik analizi 0,766 çıkmıştır.

**TABLO 3. İkinci Bölüm
Güvenirlilik Analizi**

Cronbach's Alpha	Soru madde sayısı
,889	23

İkinci bölüm 23 soru maddesinden oluşmaktadır ve soru maddeleri “*diğer personel*in” etik algısını ölçmek için hazırlanmıştır. İkinci bölüm iç güvenilirlik analizi 0,889 çıkmıştır.

**TABLO 4. Üçüncü Bölüm
Güvenirlilik Analizi**

Cronbach's Alpha	Soru madde sayısı
,799	12

Üçüncü bölüm 12 soru maddesinden oluşmaktadır ve soru maddeleri “katılımcıların” etik algısını ölçmek için hazırlanmıştır. Üçüncü bölüm güvenirlilik analizi 0,799 çıkmıştır.

TABLO 5. Tüm Anketin Güvenirlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Soru Madde Sayısı
,858	50

Tüm anket 50 soru maddesinden oluşmaktadır. Anketin genel güvenirlilik analizi 0,858 olarak çıkmıştır. Cronbach's Alpha yönteminde güvenirlilik oranı 0 (sıfır) ile 1(bir) arasında derecelendirilir.

Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenirlilik durumu aşağıda verilmiştir.

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenirliliktendir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Yukarıdaki tablo göz önüne alındığında her bir bölümün ve tüm anketin soru maddelerinin “güvenirlilik analizi” sonuçlarının kabul edilebilir oranlarda olduğu görülür.

2.1.2. Ankete Katılanların Demografik Yapısı

Anketin giriş bölümünde bu çalışma için yeterli olacak seviyede katılımcıların demografik yapısı ortaya konulmuştur.

TABLO 6. Katılımcıların Demografik Değişkenleri

	Yaş	Cinsiyet	Medeni durumu	Eğitim durumu	Meslekte bulunma süresi	Çalıştığı Birim	Mesleğini sevip/sevmediği
Geçerli	410	410	410	410	410	408	405
Kayıplar	0	0	0	0	0	2	5

Anketin giriş kısmında; katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, meslekte bulunma süresi, çalıştığı birim ve mesleğini sevip-sevmediği sorulmuştur. Tablo 6’da görüldüğü gibi 410 katılımcıdan 2’si çalıştığı birime, 5’i ise mesleği sevip-sevmediğine cevap vermemiştir. Katılımcıların her bir demografik değişken için verdikleri cevapların analizi aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

TABLO 7. Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

		Frekans	Yüzdeler oranı	Geçerli yüzdeler oranı	Toplam yüzdeler
Geçerli	26-31	213	52,0	52,0	52,0
	32-37	173	42,2	42,2	94,1
	38-43	24	5,9	5,9	100,0
	Toplam	410	100,0	100,0	

Demografik değişkenlerin yaş kısmında, katılımcıların 26 ile 43 yaş arasında oldukları ve yüzdeler oranları görülmektedir. Katılımcıların yüzde 52’si 26-31 yaş aralığında, yüzde 42,2’si 32-37 yaş aralığında, yüzde 5,9’u ise 38-43 yaş aralığındadır.

TABLO 8. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

		Frekans	Yüzdeler oranı	Geçerli yüzdeler oranı	Toplam yüzdeler oranı
Geçerli	Kadın	8	2,0	2,0	2,0
	Erkek	402	98,0	98,0	100,0
	Toplam	410	100,0	100,0	

Katılımcıların yüzde 2'si bayan geri kalan yüzde 98'si ise erkektir.

TABLO 9. Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

		Frekans	Yüzdeler oranı	Geçerli yüzdeler oranı	Toplam yüzdeler oranı
Geçerli	Evli	398	97,1	97,1	97,1
	Bekâr	12	2,9	2,9	100,0
	Toplam	410	100,0	100,0	

Katılımcıların yüzde 97,1'i evli geri kalan yüzde 2,9'u ise bekârdır.

TABLO 10. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

		Frekans	Yüzdeler oranı	Geçerli yüzdeler oranı	Toplam yüzdeler oranı
	Ön lisans	33	8,0	8,0	8,0
	Lisans	354	86,3	86,3	94,4
	Lisans üstü	23	5,6	5,6	100,0
	Toplam	410	100,0	100,0	

Katılımcıların yüzde 8'i ön lisans, yüzde 86,3'ü lisans, yüzde 5,6'sı ise lisansüstü eğitim görmüştür. 410 katılımcının eğitim düzeylerini gösteren bu tablo, Türk Polis Teşkilatına son 15 yıl içerisinde girenlerin eğitim düzeylerinin bir göstergesidir.

TABLO 11. Araştırmaya Katılanların Meslekte Bulunma Sürelerine Göre Dağılımları

		Frekans	Yüzdeler oranı	Geçerli yüzdeler oranı	Toplam yüzdeler oranı
Geçerli	1-5	1	,2	,2	,2
	6-10	322	78,5	78,5	78,8
	11-15	68	16,6	16,6	95,4
	16-20	19	4,6	4,6	100,0
	Toplam	410	100,0	100,0	

Ankete katılanların yüzde 95,2'si 6 ile 15 yıllık polis memurlarıdır.

TABLO 12. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımları

		Frekans	Yüzdeler oranı	Geçerli yüzdeler oranı	Toplam yüzdeler oranı
Geçerli	Adli	156	38,0	38,2	38,2
	İdari	119	29,0	29,2	67,4
	Siyasi	100	24,4	24,5	91,9
	Trafik	33	8,0	8,1	100,0
	Toplam	408	99,5	100,0	
Kayıp	Sistem	2	,5		
Toplam		410	100,0		

Ankete katılan katılımcılar komiserlik kursana gelmeden önce yüzde 38,2'si adli birimlerde (polis merkezleri, asayiş şubeleri vb.), yüzde 29,2'si idari birimlerde (pasaport şubeleri, asayiş ekipler amirlikleri vb.), yüzde 24,5'i siyasi birimlerde (terör ve istihbarat şubelerinde), yüzde 8,1'i ise trafik birimlerinde görev yapmaktaydılar. Polis Teşkilatında tüm birimleri; adli-idari-siyasi ve trafik birimleri olarak dört grupta toplamak mümkündür. Ankete katılanların her birimden yeterli sayıda olması çalışmanın tüm teşkilatı değerlendirmesi adına önemlidir.

TABLO 13. Araştırmaya Katılanların Mesleğini Sevip/Sevmediğine Göre Dağılımları

		Frekans	Yüzdeler oran	Geçerli yüzdeler oran	Toplam yüzdeler oran
Geçerli	Seviyor	177	43,2	43,7	43,7
	Sevmiyor	228	55,6	56,3	100,0
	Total	405	98,8	100,0	
Kayıp sistem		5	1,2		
Toplam		410	100,0		

Ankette soru aşağıdaki gibidir:

() Mesleğimi çok seviyorum. Aynı gelirdeki başka bir mesleğe geçme fırsatım olsa dahi geçiş yapmam.

() Mesleğimi hayatımı geçindirmek için yapıyorum. Aynı gelirdeki başka bir mesleğe geçiş fırsatım olsa hiç düşünmeden geçerim.

Akıllara mesleğini sevip-sevmediği sorusunun neden demografik değişkenlerde yer verildiği sorusu gelebilir. Bu çalışmayı yapan araştırmacı her bir bölümde ölçülmeye çalışılan etik algısının mesleğini sevenler ve sevmeyenler arasında değişip değişmediğini anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymayı hedeflemiştir. Başka bir anlatımla, etik ve meslek sevgisi arasındaki anlamlı bir bağın olup olmadığı sorusuna cevap aranmıştır.

Katılımcıların yüzde 56'sının meslekte kariyer yapmak, yükselmek, komiser olabilmek için geldikleri kursta “Mesleğimi hayatımı geçindirmek için yapıyorum. Aynı gelirdeki başka bir mesleğe geçiş fırsatım olsa hiç düşünmeden geçerim” şikkını işaretlemesi düşündürücüdür. Araştırmacı bu sonucu katılımcılarla yaptığı yüz yüze görüşmelerde gündeme getirmiş ve anlamaya çalışmıştır. “Mesleğimi hayatımı geçindirmek için yapıyorum. Aynı gelirdeki başka bir mesleğe geçiş fırsatım olsa hiç düşünmeden geçerim ” diyenlerin büyük çoğunluğunun polislik mesleğini garanti bir gelire sahip olmak, para kazanmak-hayatını geçindirmek için tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Devlet memuru olmanın çok zorlaştığı, devletin memur alımında eskiye oranla daha titiz davrandığı ve sayıyı az tuttuğu düşünülecek olursa her yıl sekiz bin civarında

polis öğrencisi alan Emniyet Teşkilatının okulları iş arayanların idealleri haline gelmektedir.

2.1.3. Her Bir Bölümün Etik Algısı Analizi ve Anket Soruları

Daha önce de ifade edildiği gibi anket demografik değişkenler hariç üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 15, ikinci bölümde 23, üçüncü bölümde ise 12 soru bulunmaktadır. Her bir bölümde polis memuru katılımcıların etik algısını ölçebilmek için uygun sorular sorulmuştur. Birinci bölümde kurumun davranışlarının, ikinci bölümde personelin davranışlarının üçüncü bölümde ise bizzat kendi davranışlarının muhtemel durumlarda nasıl olduğu ve olacağı sorularak alınan cevaplar neticesinde etik algısının ölçülebilmesi hedeflenmiştir.

TABLO 14. Üç Bölümün Toplamında Geçerli ve Geçersiz Olan Cevapların Dağılımı

		Bölüm 1 etik algısı	Bölüm 2 etik algısı	Bölüm 3 etik algısı
	Geçerli	395	389	401
	Kayıp	21	27	15

TABLO 15. Üç Bölüme Ait Her Bir Bölüm İçin Ayrı Ayrı Etik Algısı Dağılımı

	Katılımcı sayısı	En az	En fazla	Ortalama	Standart sapma
Bölüm 1 Etik Algısı	395	1,20	4,13	2,4282	,49622
Bölüm 2 Etik Algısı	389	1,22	4,26	2,7357	,55467
Bölüm 3 Etik Algısı	401	1,08	4,83	2,1958	,61451

Bu sonuca varabilmek için SPSS programında Transform-Compute Variable menüsüne girilerek her bir bölümün değişkenleri bölüm bölüm hesaplanıp değişken sayısına bölünmek suretiyle birden beşe kadar verilen cevapların ortalaması bulunmuştur. Yukardaki çizelgede ortaya konulan ortalamalar (mean) o bölüm için etik algısını ortaya koymaktadır. Çalışmanın bu kısmında ortaya çıkan sonuçlar her bir bölüm için analiz edilecektir.

TABLO 16. Birinci Bölüm Soru Maddeleri

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		
1	2	3	4		5		
1. Kurumumuzda etik dışı davranışlara karşı taviz gösterilmez.			1	2	3	4	5
2. Çalıştığımız birimde personeli olumsuz davranışlara iten ya da zemin hazırlayan ortam bulunmamaktadır.			1	2	3	4	5
3. Hakkımızdaki iddialara karşı personel dinlenir, soruşturmalar hukuka uygun ve adil yapılır.			1	2	3	4	5
4. Kurumumuzda personel görevini yaparken sürekli ve yeterli derecede denetlenir.			1	2	3	4	5
5. Kurumumuzda uygun, dürüst davranışlar sergilememize yardımcı olacak, örnek alacağımız üstlerimiz vardır.			1	2	3	4	5
6. Teşkilatımızda huzurlu, güvenli, endişesiz, stressiz bir ortam vardır.			1	2	3	4	5
7. Teşkilatımızda yöneticinin astına karşı hukuk dışı tavrına veya işlemine karşı yeterli mekanizmalar vardır ve bu mekanizmalar doğru, tarafsız bir şekilde işler.			1	2	3	4	5
8. Çalıştığımız birimde üstlerimizin verdikleri sözleri genellikle tutarlar ve güven verirler.			1	2	3	4	5
9. Teşkilatımızda personele rütbe terfiinde, yurtdışı imtihanlarında, birimler arası atamalarda vb. eşit fırsat verilmektedir ve bu tür işlemler adildir.			1	2	3	4	5
10. Teşkilatımızda çalışanlar birbirlerinin özel hayatıyla genellikle ilgilenmezler. Dedikodu yapmazlar.			1	2	3	4	5
11. Devletin araç ve gereçleri görevin gerekleri dışında ve özel amaç için kullanılmaz.			1	2	3	4	5
12. Teşkilatımıza personel alımında hiçbir kayırmacılık yapılmadan her aday eşit ve belirlenmiş koşullarda yarışır.			1	2	3	4	5
13. Senelik izin, doğum izni, ölüm izni vb. kullanmada personele keyfi davranılmamakta ve izinler prosedüre uygun olarak kullanılmaktadır.			1	2	3	4	5
14. Teşkilatımızda maaş taltiflerinin verilmesinde izlenen yol etik kurallara uygundur.			1	2	3	4	5
15. Teşkilatımızda disiplin tüzüğü mevzuata uygun uygulanmaktadır.			1	2	3	4	5

Birinci bölümdeki tüm önermeler olumlu olarak sorulmuştur. Örnek olarak, “Kurumumuzda etik dışı davranışlara karşı taviz gösterilmez” önermesi normalde Emniyet

Teşkilatında olması gereken bir durumdur yani bir kurumdan normal şartlarda etik dışı davranışlara taviz göstermemesi beklenir. Birinci bölümü oluşturan tüm sorular bu formatta sorulmuş ve katılımcıların 5’li likert ölçeğine göre cevap vermesi istenmiştir.

TABLO 17. Birinci Bölüm Etik Algısı Analizi

	Katılımcı sayısı	En aza	En fazla	Ortalama	Standart sapma
Bölüm 1 etik algısı	395	1,20	4,13	2,4282	,49622

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

Bu bölümde katılımcılardan yukarıda gösterilen beş seçenektan birini işaretlemeleri istenmiştir. Bölümün etik ortalaması 2,4282 olarak ortaya çıkmıştır. Bu oran birinci bölümle ilgili katılımcıların kurumlarının davranışları, iş ve işlemleriyle ilgili etik algısını ortaya koymaktadır. 5’li likert ölçeğine göre bu oranın 4’ün üzerinde çıkması o kurumun etik duyarlılığının olduğunu gösterecek ve iyi bir oran olmasa da kabul edilebilir olarak düşünülebilecekti. Oysa ki bu bölümde ortaya çıkan ortalama oran 2.4282’ dir. Kurumun davranışlarıyla ilgili katılımcıların algısı oldukça düşüktür ve kabul edilebilir bir algı ortalama değildir. Kurumun davranışlarıyla, iş ve işlemleriyle ilgili personelin etik algısı oldukça düşüktür. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde kurum etik algısıyla ilgili olarak ortaya çıkan çarpıcı bulgular irdelenecektir.

TABLO 18. İkinci Bölüm Soru Maddeleri

ÇOK SIK GÖRÜLÜR	SİK GÖRÜLÜR	NADİREN GÖRÜLÜR	GÖRÜLÜR		HİÇ GÖRÜLMEZ		
1	2	3	4		5		
1. Hatalı sollama yapan veya hız sınırını aşan meslektaşına ceza yazmama.			1	2	3	4	5
2. İl içi ve il dışı atama ve yer değiştirmelerde hatırı sayılır kişileri araya koyma.			1	2	3	4	5
3. Polisle işi bitmiş vatandaşın yemek ikramını kabul etme.			1	2	3	4	5

4. Göreve zamanında başlayıp zamanında ayrılmama.	1	2	3	4	5
5. Arkadaşlar arasında küfürlü konuşma.	1	2	3	4	5
6. Üstler görmediği sürece onlara selam vermekten kaçınma.	1	2	3	4	5
7. Ekip otosuna esnaftan gelen çay ikramını kabul etme.	1	2	3	4	5
8. İş sahiplerinden gelen hediyeyi kabul etme.	1	2	3	4	5
9. Şüpheliye gerektiğinde kaba davranma.	1	2	3	4	5
10. Meslek içi eğitimlere (özellikle branşlı olmak için) gönderilecek personel seçiminde adam kayırma.	1	2	3	4	5
11. Şüphelilere tarafsız davranmama.	1	2	3	4	5
12. Gece görevindeyken geç saatlerde uyuma.	1	2	3	4	5
13. Delil elde etmek için CMK'nın dışına çıkma.	1	2	3	4	5
14. Özellikle müdürlerin hizmet otosunu özel işlerinde kullanması.	1	2	3	4	5
15. Üstlerin verdikleri emirlerin arkasında durmamaları.	1	2	3	4	5
16. Hasta olmadan istirahat raporu alma.	1	2	3	4	5
17. Özel hayatta bir şey alıp satarken (araç, konut vb.) mesleki itibarı ve statüyü kullanma.	1	2	3	4	5
18. Kurum içinde politik görüşe, dindarlık seviyesine, etnik kökene, mezhebe göre ayrımcılıkta bulunma.	1	2	3	4	5
19. Dürüstlüğe leke düşürecek tavır ve davranış takınma.	1	2	3	4	5
20. Meslektaşlar haricindekilere güvenmeme.	1	2	3	4	5
21. Gözaltında bulunan şüphelilere karşı kötü muamelede bulunma, işkence yapma gibi insan hakları ihlallerinde bulunma.	1	2	3	4	5
22. Polis birimlerine (özellikle polis merkezlerine) gelen bayanlara uygun olmayan özellikle cinsel içerikli sözler söyleme veya daha sonra görüşebilmek için alt yapı hazırlama.	1	2	3	4	5
23. Yaptığı işle ilgili olarak tanıdıklarına, akrabalarına, arkadaşlarına vb. özel muamelede bulunma.	1	2	3	4	5

İkinci bölüm olumlu ve olumsuz önermelerden oluşan 23 değişkeni içermektedir. Her bir değişken olumsuz yani etik dışı bir fiilin olabilmesinin “sıklık derecesini” ölçmeyi hedeflemektedir. Örneğin, “Gözaltında bulunan şüphelilere karşı kötü muamelede bulunma, işkence yapma gibi insan hakları ihlallerinde bulunma” önermesi normalde Emniyet Teşkilatı personeline görülememesi gereken bir durumdur yani polislerin her ne olursa olsun gözaltında bulunan şüphelilere kötü muamelede bulunmaması, işkence yapmaması ve insan hakları ihlallerinde bulunmaması beklenir. Gözaltında bulunan bir şüpheliye bu yanlış olan fiillerin uygulanmadığı düşünülen, bilen ve gözlemleyen katılımcı hiç görülmez şıkkını işaretleyerek bu değişkene cevap vermiş olacaktır. Bu bölümdeki tüm sorular ve cevaplar bu formattadır. Burada katılımcının bir durum karşısında kendisinin muhtemel davranışına yönelik bir cevap aranmamaktadır.

TABLO 19. İkinci Bölüm Etik Algısı Analizi

	Katılımcı sayısı	En aza	En fazla	Ortalama	Standart sapma
Bölüm 2 etik algısı	389	1,22	4,26	2,7357	,55467

Çok Sık Görülür	Sık Görülür	Görülür	Nadiren Görülür	Hiç Görülmez
1	2	3	4	5

Bu bölümde katılımcılardan yukarıda gösterilen beş seçenektan birini işaretlemeleri istenmiştir. Etik algısı ortalaması 2,7357 çıkmıştır. Bu bölümde, Emniyet Teşkilatında görev yapan personelin davranışlarıyla ilgili “katılımcıların etik algısı” ölçülmek hedeflenmiştir. “Gözaltında bulunan şüphelilere karşı kötü muamelede bulunma, işkence yapma gibi insan hakları ihlallerinde bulunur musunuz?” şeklindeki ölçek sorusu doğrudan katılımcıya sorulsaydı alınabilecek cevaplar çok da sağlıklı olmazdı. Anketi dolduran katılımcılardan isimlerinin yazılmaması istenmesine rağmen genelde insanlar kendi yapacakları veya yaptıkları yanlış davranışları ortaya çıkmayacak dahi olsa yaptıklarını veya yapacaklarını pek de kabul etmek istemezler.

Bu bölümde ortaya çıkan etik algı ortalaması 2,7357’dir. Yine bu oran oldukça olumsuz ve kabul edilemez bir sonuçtur. Bu bölümde 4’ün üzerindeki etik algısı ortalaması

(mean) dahi kabul edilemezken oranın böylesine düşük çıkması düşündürücüdür. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde bu bölüm içinde ortaya çıkan çarpıcı sonuçlara yer verilecektir.

TABLO 20. Üçüncü Bölüm Soru Maddeleri

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
1	2	3	4	5	
1. Polislin vatandaşlardan küçük hediyeler alması kabul edilebilir.	1	2	3	4	5
2. Polis kanunları uygulamak ve suçluları yakalamak adına bazen yasa dışına çıkabilir.	1	2	3	4	5
3. Kanunlara aykırı davranan meslektaşım dahi olsa hukuki süreci işletirim.	1	2	3	4	5
4. İş sahiplerinin polise hediye vermeleri veya polise özel indirim yapmaları normaldir. Çünkü onlar polisi severler.	1	2	3	4	5
5. Polislin zaman zaman kanunların dışına çıkması işinde verimli olabilmesi için çoğu zaman gereklidir.	1	2	3	4	5
6. Suçluyu yakalamak veya suçu ortaya çıkarmak adına eğer tek yol yasanın dışına çıkmak ise tereddüt etmeden yasa dışına çıkarım.	1	2	3	4	5
7. Eğer konu çok ciddi değilse meslektaşımı korurum ve bahse konu eylemi ifşa etmem.	1	2	3	4	5
8. Şüpheliye kaba davranmak bazen çözümdür. Çünkü çoğu zaman şüpheliler nezaketten, kibarlıktan vb. anlamazlar.	1	2	3	4	5
9. Polislik bir oyundur ve bu oyunda kural tanımayanlarla mücadele vardır. Bu anlamda polis de oyunun gereği olarak kuralların dışına çıkabilmelidir.	1	2	3	4	5
10. İşimi kaybetmemek için yalan söyleyebilirim.	1	2	3	4	5
11. Görev anında özel işlerimle ilgilenmem normaldir.	1	2	3	4	5
12. Atamalarda duruma göre hatırı sayılı kişileri araya koymak normaldir.	1	2	3	4	5

Bu bölümdeki ölçek soruların hazırlanmasında Felkenes (1984) ve Bryan (1988) tarafından oluşturulan ve Hyams tarafından tasarlanan ölçek sorularından dolaylı olarak faydalanılmıştır (<https://www.ncjrs.gov/policing/rel461.htm>).

Üçüncü bölüm 12 değişkeni içermektedir. Her bir değişken, katılımcıların sunulan önermelere bizzat kendilerinin nasıl bir davranış göstereceklerini veya nasıl bir tavır alacaklarını ortaya koymayı hedeflemektedir. Her bir önerme; meslekte kabul edilemeyecek, etik dışı davranışların bazılarında oluşmaktadır. Örneğin, “Görev anında özel işlerimle ilgilenmem normaldir” önermesini normalde bir kamu görevlisinin kabul etmemesi yani böyle bir önermeyi yanlış bulması beklenir. Bu bölümdeki sorular bu formatta sorulmuştur.

TABLO 21. Üçüncü Bölüm Etik Algısı Analizi

	Katılımcı sayısı	En az	En fazla	Ortalama	Standart sapma
Bölüm 3 etik algısı	401	1,08	4,83	2,1958	,61451

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

Bu bölümde katılımcılardan yukarıda gösterilen beş seçenektan birini işaretlemeleri istenmiştir. Bu bölümde ortaya çıkan etik algısı 2,1958’dir. Bu ortalama etik dışı olarak kabul edilen önermelere katılımcıların katılmadıklarını ortaya koymaktadır. Tamamen etik dışı olan bu önermelere verilen cevapların ortalamasının 1,5’in altında olması hatta 1’e yakın olması beklenirdi. Bu bölümde verilen bazı cevaplar diğer bölümlerdeki benzer sorulara verilen cevaplarla çalışmanın ilerleyen kısımlarında ele alınacaktır. Bu anlamda çarpıcı sonuçların ortaya çıktığı görülecektir.

2.1.4. Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Bulguların Analizi

Bu çalışmayı yapan araştırmacı “Türk Polis Teşkilatı’nda Etik Algısı: Ampirik Bir Çalışma” başlıklı doktora tezini hazırlamaya öncelikle kapsamlı bir literatür taraması yaparak başladı. Araştırmacı, etik konusuyla, meslek etiğiyle, kamu etiğiyle ve polis meslek etiğiyle ilgili değişik kitaplar ve makaleler okurken zihninde bazı hipotezler oluştu. Bu hipotezlerin oluşmasında teorik araştırmaların yanında araştırmacının mesleki tecrübesinin de katkısı olmuştur. Bu hipotezlerin sınanması ve bilimsel yöntemlerle

ispatlanması ve alan ile teori arasında anlamlı bir ilişkinin kurulması gerekiyordu. Bu anlamda, bir yandan bu tezin teorik kısmı hazırlanırken bir yandan da alan çalışmasının soru maddeleri hazırlandı. Bu soru maddeleri polislik mesleğine yönelik olmalı ve gerçek anlamda etik algısı ölçülebilmeliydi. Ayrıca hazırlanan değişkenlerin uygun bir grup üzerinde uygulanması gerekiyordu. Tez izleme komitesinde bulunan hocaların da oluru alınıp gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra tamamen alana dönük hazırlanmış önermeler (soru maddeleri) daha anlamlı ve anlaşılır hale getirilerek komiser adayları kursiyerler (katılımcılar) üzerinde uygulandı.

Kursiyerler araştırmacının tam da aradığı bir gruptu. Kursiyerler alanda bizzat çalışmış, meslekte en az altı sene geçirmiş ve Türkiye'nin hemen hemen tüm şehirlerinden gelmiş ve Emniyet Teşkilatının bütün birimlerinde görev yapmış mensuplardı. Üstelik bu grubun büyük kısmı bu çalışmayı yapan araştırmacı tarafından birinci dönem yaklaşık dört ay kadar “etik” dersi almışlardı. Yani etik konusunun ne olduğunu bilen ve etiğin bir meslek için çok şeyleri ifade ettiği gerçeğini anlamış bir gruptu. Bu doğru gruba, doğru hazırlanmış sorular soruldu ve yine doğru bir şekilde veriler SPSS programına bizzat bu tezi hazırlayan araştırmacı tarafından girildi. Tüm bu yapılan ve doğru olduğu düşünülen işlemler sonrasında araştırmacının tezin değişik bölümlerinde ileri sürdüğü hipotezlerin doğruluğunu gösteren bulgular ortaya çıktı.

2.1.4.1. Etik Algısının Düşüklüğünün Analizi

Çalışmanın ana hipotezi, “*polislerin muhtemel yanlış tutum ve davranışlarının temelinde polis meslek etik ilkelerinin mensuplarca yeterince içselleştirilememiş ve uygulamaya geçirilememiş olması yatmaktadır*” düşüncesidir. Yapılan anketin bulguları gerek yönetimin, gerek yöneticilerin, gerekse personelin davranışlarının, iş ve işlemlerinin genel anlamda TÜPEK'in (Türk Polisi Etik Kuralları) ve APEY'in (Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği) kurallarına uygun olmadığını göstermektedir. Çalışmanın bu kısmında katılımcıların genel anlamda etik algısı ortaya konulacaktır.

Aşağıdaki tablo çalışmanın önceki bölümlerinde ayrı ayrı her bir bölüm için analiz edilerek verilmişti. Bu tablo genel anlamda Polis Teşkilatındaki etik algısını göstermektedir. Tüm çalışmanın en özlü sunumu bu tablodur. Bu tabloyu oluşturan 50 anket sorusundan öne çıkanlar çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ayrı ayrı ele alınacaktır.

TABLO 22. Üç Bölüme Ait Her Bir Bölüm İçin Ayrı Ayrı Etik Algısı Analizi

	Katılımcı sayısı	En az	En fazla	Ortalama	Standart sapma
Bölüm 1 Etik Algısı	395	1,20	4,13	2,4282	,49622
Bölüm 2 Etik Algısı	389	1,22	4,26	2,7357	,55467
Bölüm 3 Etik Algısı	401	1,08	4,83	2,1958	,61451

Bu tabloda katılımcıların mensupları oldukları teşkilatının, bu teşkilatta çalışan personelinin ve kendilerinin muhtemel önermelere karşı cevaplarının analizi ortaya konulmuştur. Her bir bölüm için ortaya çıkan etik algı ortalamaları oldukça düşüktür.

2000’li yılların başından itibaren polisin olası hukuk dışı davranışlarına karşı çok sert yasalar ve düzenlemeler getirilmiş olmasına, polisin eğitiminin artırılmasına, polisin özlük haklarının iyileştirmiş olmasına, çalışma koşullarının düzeltilmiş olmasına vb. rağmen polislerin yanlış tutum ve davranışlarının devam ettiği algısı yukarıdaki tabloda açıkça ortaya konulmuştur. Bölümler içindeki bazı önermelere verilen cevaplar oldukça dikkat çekicidir. Bunlardan bazıları aşağıda analiz edilmiştir.

TABLO 23. “Teşkilatımızda Huzurlu, Güvenli, Endişesiz, Stressiz Bir Ortam Vardır” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

	Frekans	Yüzdeler oranı	Geçerli yüzdeler oranı	Toplam yüzdeler oranı
1	230	55,3	56,1	56,1
2	149	35,8	36,3	92,4
3	20	4,8	4,9	97,3
4	8	1,9	2,0	99,3
5	3	,7	,7	100,0
Toplam	410	98,6	100,0	

Anket sorusu: Teşkilatımızda huzurlu, güvenli, endişesiz, stressiz bir ortam vardır.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

“Teşkilatımızda huzurlu, güvenli, endişesiz, stressiz bir ortam vardır” önermesine verilen cevaplar analiz edildiğinde verilen cevapların oranının oldukça çarpıcı olduğu görülür. Şöyle ki; olumlu olarak sorulan bu soruya katılımcıların yüzde 56,1’i kesinlikle katılmıyorum, yüzde 36,3’ü katılmıyorum şeklinde cevap vermiş. Bir kurumda çalışanların yüzde 92,4’ü o kurumda çalışırken kendini güvensiz, endişeli ve stresli hissediyorsa bir şeylerin ciddi oranda yanlış gittiği sonucuna kolaylıkla ulaşırsınız.

Bir başka anlatımla, katılımcıların sadece yüzde 2’si kurumda stres olmadığını kabul ediyor. Etik kuralların işlemediği ve içselleştirilmediği yani profesyonelliğin oluşturulamadığı kurumlar yozlaşmaya açıktır. Ufak ya da büyük oranda yozlaşan kurumların çalışanlarının mutsuz, sıkıntılı, stresli ve baskı altında olmaları kaçınılmazdır. Yazılı kuralların belirgin ve açık olduğu, iş etüdünün ve analizlerinin usullere uygun yapıldığı, etik kuralların benimsendiği bir kurumda personelin işe isteyerek gideceği, kuruma aidat duygusunun artacağı, işini en iyi şekilde yapacağı, profesyonelliğin gereklerini yerine getireceği açıktır. Yukarıdaki tablo, katılımcıların cevap verdiği basit bir stres analizi tablosu değil çok şeyleri ifade eden bir bulguları içermektedir.

TABLO 24. “Kurumda Maaş Taltiflerinin Verilmesinde İzlenen Yol Etik Kurallara Uygundur” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdeler oranı	Geçerli yüzdeler oranı	Toplam yüzdeler oranı
	1	277	66,6	67,6	67,6
	2	105	25,2	25,6	93,2
	3	16	3,8	3,9	97,1
	4	11	2,6	2,7	99,8
	5	1	,2	,2	100,0
	Toplam	410	98,6	100,0	

Anket sorusu: Teşkilatımızda maaş taltiflerinin verilmesinde izlenen yol etik kurallara uygundur.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

Kurumların iş ve işlemleri, yönetim tarzları, çalışanlara adil ve kurallar içinde davranmaları vb. çalışanların işlerine daha sarılmalarına, verimliliklerinin artmasına, örgüte olan aيدات duygusunun pekişmesine neden olacaktır ki, böyle bir sonuç her bir kurumun amacıdır. Yukarıda ortaya çıkan sonuç Emniyet Teşkilatının maaş taltiflerinin verilmesinde izlediği yolun kurallara uygun olmadığı şeklindedir. Bu değışkene cevap veren katılımcıların yüzde 93,2'si personele dağıtılan maaş taltiflerinin verilmesinde izlenen yolun etik dışı olduğunu düşünmektedir. Bu sonuç oldukça çarpıcıdır. Bir kurumda bir uygulama bu kadar yüksek bir oranda etik dışı kabul ediliyorsa ve bu algı çalışan personelde oluşmuşsa mutlaka yanlış giden bir şeyler vardır sonucuna ulaşabilirsiniz. Eğer bir kurum kendi iş ve işlemlerinde etik davranmıyorsa o kurum “Çalışanından etik davranmasını ne derece isteyebilir ve ne derece etik davrandırabilir?” sorusunu akıllara getirmektedir.

TABLO 25. “Özellikle müdürlerin hizmet otosunu özel işlerinde kullanması” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdalik oran	Geçerli yüzdalik oranı	Toplam yüzdalik oranı
	1	261	62,7	63,8	63,8
	2	87	20,9	21,3	85,1
	3	22	5,3	5,4	90,5
	4	36	8,7	8,8	99,3
	5	3	,7	,7	100,0
	Toplam	409	98,3	100,0	

Anket sorusu: Özellikle müdürlerin hizmet otosunu özel işlerinde kullanması.

Çok Sık Görülür	Sık Görülür	Görülür	Nadiren Görülür	Hiç Görülmez
1	2	3	4	5

Eğer bir kurumda özellikle yöneticiler yazılı kurallara uymuyor fakat kurallara astlarının uymalarını istiyorsa günümüz dünyasında bunu başaramazlar. Günümüz dünyasında bu mantık kabul görmez. Bu mantık günümüz Türk kamu yönetiminde hiç kabul edilemez. Bu anlamda, Emniyet Teşkilatında yönetici konumunda olan emniyet müdürlerinin hizmet otolarını özel işlerinde kullanmaları hem 237 sayılı taşıt kanununa muhalefettir hem de etik değildir. Unutmamak gerekir ki bir müdür devletin aracını hizmet dışında kullanıyor kendini evden aldırıp eve bıraktırıyorsa, özel işlerinde kullanıyorsa vb. bu müdür yozlaşma yolundadır ve yozlaşan bir yöneticinin astları da yozlaşmaya açıktır. Ankete katılanların yüzde 99,3'ü yani hemen hemen hepsi müdürlerin hizmet otolarını özel işlerinde kullandıkları algısına sahipler. Katılanların yüzde 85,1'i bu değişkene “çok sık görülür” ve “sık görülür” şeklinde cevap vermişlerdir. Hizmet otosunu özel amaçlarda kullanmak taşıt kanununda açıkça suç olarak gösterilmiştir. Demek ki kanuni yaptırımlar bazı durumlarda suçun işlenmesini engellemek için yeterli olmuyor. Kanunların yanında kamu görevlilerine etik değerlerin iyi anlatılıp içselleştirmeleri sağlanmalıdır.

TABLO 26. “İl İçi Ve İl Dışı Atama ve Yer Değiş-tirmelerde Hatırı Sayılır Kişileri Araya Koyma” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdeler oran	Geçerli yüzdeler oran	Toplam yüzdeler oran
	1	184	44,2	44,9	44,9
	2	156	37,5	38,0	82,9
	3	18	4,3	4,4	87,3
	4	52	12,5	12,7	100,0
	Toplam	410	98,6	100,0	

Anket sorusu: İl içi ve il dışı atama ve yer değiştirmelerde hatırı sayılır kişileri araya koyma.

Çok Sık Görülür	Sık Görülür	Görülür	Nadiren Görülür	Hiç Görülmez
1	2	3	4	5

Bu çalışmada belki de en çarpıcı sonuç bu tabloda görülmektedir. Ankete katılanların yüzde yüzü “İl içi ve il dışı atama ve yer değiştirmelerde hatırı sayılır kişileri araya koyma” önermesine tablo 26’da görülen sıklıklarda “görülür” demişlerdir. Eğer bir kurum içindeki atama ve yer değiştirmelerde mevcut yazılı kurallar çerçevesinde uygulamalar haricinde başka unsurlar devreye girebiliyorsa o kurumda çalışanları kontrol edemezsiniz.

“Sistem böyle gelmiş böyle gider, bunun adı torpil değil referans, benim bu adama ihtiyacım var bununla çalışırım, benim üstlerim bunu istiyor, bu aracıyı kıramam, ne olacak sanki bu memurun bu şehire ataması yapılırsa ne olur yapılmazsa ne olur, bu personeli ikinci kez şarka gönderelim diğerini ilk şarka dahi göndermeyelim vb”. dersiniz sizinle birlikte personeli de yozlaştırırsınız. Yozlaşan bir kurum çürümeye ve zamanla misyonundan uzaklaşmaya elverişlidir. Böylesine belirgin bir sorunun çözümlenebilmesi hiç de zor değildir. Yeter ki gerekli irade ve kararlılık ortaya konulsun. Adam kayırmacılık (nepotizm, kronizm, patronajcılık vb.) sadece Emniyet Teşkilatının değil Türk kamu yönetiminin 90’lı yıllara göre azalsa da hale devam eden bir hastalığıdır. Demek ki etik değerleri içselleştirmeyen yöneticiler de yozlaşmaya açıktır.

2.1.4.2. “Yüce Amaç Yozlaşması” Sorun Olmaktan Çıkmıştır

Türk polisinin zaman zaman hukukun dışına çıkmasının nedenleri arasında “yüce amaç yozlaşması” gösterildi. Kutsal amaç veya başka bir ifadeyle ulvi amaç yozlaşması, vatan-millet-devlet adına, suça maruz kalmışların yanında olmak için, meslektaşları korumak uğruna gibi nedenlerle hukukun dışına çıkmak veya görevin gerektirdiği iş ve işlemleri yapmamaktır. Bu çalışmayı yapan araştırmacı, günümüz Türkiye’sinin Polis Teşkilatında artık yüce amaç yozlaşmasının hemen hemen yok olduğu hipotezini ileri sürmektedir ve aşağıda sunulmuş olan analizlerle bunu ispatlamaya çalışmaktadır.

TABLO 27. “Suçluyu Yakalamak Veya Suçu Ortaya Çıkarmak Adına Eğer Tek Yol Yasanın Dışına Çıkmak İse Tereddüt Etmeden Yasa Dışına Çıkarım” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdelerik oran	Geçerli yüzdelerik oran	Toplam yüzdelerik oran
	1	195	46,9	47,7	47,7
	2	127	30,5	31,1	78,7
	3	47	11,3	11,5	90,2
	4	23	5,5	5,6	95,8
	5	17	4,1	4,2	100,0
	Toplam	409	98,3	100,0	

Anket Sorusu: Suçluyu yakalamak veya suçu ortaya çıkarmak adına eğer tek yol yasanın dışına çıkmak ise tereddüt etmeden yasa dışına çıkarım.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

“Suçluyu yakalamak veya suçu ortaya çıkarmak adına eğer tek yol yasanın dışına çıkmak ise tereddüt etmeden yasa dışına çıkarım” önermesine cevap veren katılımcıların yüzde 78,7’si kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevabını vermiştir. Katılımcıların yüzde 11,5’i ise kararsız olduğunu ifade etmişlerdir. Soruda “Suçu ortaya çıkarmak adına tek yol kanunun dışına çıkmak kalmışsa” şeklinde bir ibare kullanılıyor ki günümüz Türkiye’inde suçu ortaya çıkarmak için polis elinde bulunan teknolojik imkânlar oldukça yeterlidir. Bu anlamda tek yol olarak yasaların dışına çıkmak söz konusu olamaz. Buna rağmen ortaya çıkan algı oranı polis suçu ortaya çıkarmak adına kanunun dışına çıkmayacağını göstermektedir.

TABLO 28. “Suçluyu Yakalamak Veya Suçu Ortaya Çıkarmak Adına Eğer Tek Yol Yasanın Dışına Çıkmak İse Tereddüt Etmeden Yasa Dışına Çıkarım” Sorusuna Verilen Cevapların Genel Algı Ortalamasının Analizi

	Katılımcı sayısı	En az	En fazla	Ortalama	Standart sapma
Suçluyu yakalamak için tek yol hukuk dışına çıkmak ise bunu yaparım	409	1	5	1,88	1,085

Bu soruya verilen cevapların algı ortalaması 1,88’dir. Cevaplar arasında 1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum olarak bulunmaktadır. 1,88 ortalaması katılımcıların suçu ortaya çıkarmak adına tek yolun yasaların dışına çıkmak olarak kalsa bile bu düşünceye katılmadıklarını ortaya koymaktadır. Tablo 28’de ortaya çıkan 1,88’lik algı ortalaması katılımcıların hukukun sınırlarında kalmak eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Bu soru 10-15 sene önce sorulseydi çıkan algı ortalamasının 4’lere dayanabileceğini söylemek hiç de yanlış olmazdı. Günümüzün polisi yüce amaç yozlaşması içinde değildir. Polisin çok sayıdaki uygulamaları eleştirilebilir ama bu anlamda polis çok yol almıştır. Günümüzün polisi suçu ortaya çıkarmak adına, meslektaşına yardım etmek için veya devletin menfaatlerini korumak uğruna hukukun dışına çıkmayı tercih etmemektedir. Polis hiçbir şey adına veya uğruna mesleğini, işini, hürriyetini, kazancını vb. riske atmak eğiliminde değildir.

TABLO 29. “Polis Kanunları Uygulamak ve Suçluları Yakalamak Adına Bazen Hukuk Dışına Çıkabilir” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdeler oranı	Geçerli yüzdeler oranı	Toplam yüzdeler oranı
	1	198	47,6	48,3	48,3
	2	130	31,3	31,7	80,0
	3	32	7,7	7,8	87,8
	4	32	7,7	7,8	95,6
	5	18	4,3	4,4	100,0
	Toplam	410	98,6	100,0	

Anket sorusu: Polis kanunları uygulamak ve suçluları yakalamak adına bazen yasa dışına çıkabilir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

“Polis kanunları uygulamak ve suçluları yakalamak adına bazen hukuk dışına çıkabilir” önermesine verilen cevapların yüzde 80’ni kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum şeklindedir. Polis, bazen dahi olsa hukukun dışına çıkma eğiliminde değildir.

TABLO 30. “Polis Kanunları Uygulamak ve Suçluları Yakalamak Adına Bazen Hukuk Dışına Çıkabilir” Sorusuna Verilen Cevapların Genel Algı Ortalamasının Analizi

	Katılımcı sayısı	En az	En fazla	Ortalama	Standart sapma
Sucu ortaya çıkarabilmek için hukuk dışına çıkılabilir	410	1	5	1,88	1,121

Bu soruya katılımcıların verdikleri cevapların algı ortalaması bir önceki değişkenle aynıdır. Yani yine 1,88’dir. Benzer soru iki ayrı önerme olarak biraz farklı sorulmuştur ve alınan cevaplarda “algı oranları ortalamaları” aynı çıkmıştır. Bu da bu anketin katılımcılar tarafından ciddiye alındığını ve soruları dikkatli bir şekilde okuyup dikkatli bir şekilde cevap verdiklerini göstermektedir.

TABLO 31. “Polislik Bir Oyundur ve Bu Oyunda Kural Tanımayanlarla Mücadele Vardır. Bu Anlamda Polis de Oyunun Gereği Olarak Kuralların Dışına Çıkabilmelidir” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdelik oranı	Geçerli yüzdelik oranı	Toplam yüzdelik oranı
	1	147	35,3	35,9	35,9
	2	173	41,6	42,2	78,0
	3	41	9,9	10,0	88,0
	4	33	7,9	8,0	96,1
	5	16	3,8	3,9	100,0
	Toplam	410	98,6	100,0	

Anket sorusu: Polislik bir oyundur ve bu oyunda kural tanımayanlarla mücadele vardır. Bu anlamda polis de oyunun gereği olarak kuralların dışına çıkabilmelidir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

“Polislik bir oyundur ve bu oyunda kural tanımayanlarla mücadele vardır. Bu anlamda polis de oyunun gereği olarak kuralların dışına çıkabilmelidir” önermesine katılımcıların yüzde 78’i kesinlikle katılmıyorum veya katılmıyorum cevaplarını vermişlerdir. Önerme iyi okunduğunda katılımcılara hukukun dışına çıkabilmelerinin normal bir durum olduğu sorunun sunulmuş yöntemiyle kendilerine empoze edilmeye çalışılsa da yine de katılımcılar tek yol da kalsa, polislik bir oyun da olsa, hukukun dışına çıkmak çözüm de olsa bunların hiçbirini hukukun dışına çıkmak için gerekçe olarak görmeyeceklerini verdikleri cevaplarla açıkça ortaya koymuşlardır.

TABLO 32. “Polislik Bir Oyundur ve Bu Oyunda Kural Tanımayanlarla Mücadele Vardır. Bu Anlamda Polis de Oyunun Gereği Olarak Kuralların Dışına Çıkabilmelidir” Sorusuna Verilen Cevapların Genel Algı Ortalamasının Analizi

	Katılımcı sayısı	E az	En fazla	Ortalama	Standart sapma
Oyunun kuralı olarak hukuk dışına çıkılabilir	410	1	5	2,02	1,065

Bu önermeye verilen cevapların algı ortalaması 2.02’dir. Yani katılımcılar bu önermeye katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Ortaya çıkan verilerin analizi Türk Polisinin yüce amaç yozlaşması içinde olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Türk Polisinde yüce amaç yozlaşmasının olduğunu söyleyenlerin bu düşüncesi rasyonel değildir ve artık polislerde görülebilecek muhtemel etik dışı davranışları istisnai durumlar haricinde yüce amaç yozlaşmasına dayanamamak gerekir.

2.1.4.3. Türk Polisinde Genel Anlamda Eğitim Sorunu Yoktur

Ne zaman yazılı ve görsel medyada bir akademisyen, bir siyasetçi, bir gazeteci polisin bir olumsuz davranışını eleştirse ilk söylenen polisin eğitim seviyesinin düşük olduğudur. Bu söylem eskimiş, ezbere söylenmiş, 80’li-90’lı yıllarda kalmıştır. Bu görüşler 2000’li yıllar Türk Polis Teşkilatı için gerçekçi değildir. Yüzde doksanlarının üzerinde lisans mezunu olan polislere dünyanın hiçbir ülkesinde rastlayamazsınız. Bu oran sadece Türk polisindedir. Meslek için eğitimler bu araştırmanın konusuna dahil edilmemiştir.

TABLO 33. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeylerinin Dağılımları

	Frekans	Yüzdelik oran	Geçerli yüzdelik oran	Toplam yüzdelik oran
Ön lisans	33	8,0	8,0	8,0
Lisans	354	86,3	86,3	94,4
Lisans üstü	23	5,6	5,6	100,0
Toplam	410	100,0	100,0	

Katılımcıların yüzde 8’i ön lisans, yüzde 86,3’ü lisans, yüzde 5,6’sı ise lisansüstü eğitim görmüştür. 410 katılımcının eğitim seviyelerini gösteren bu tablo, Türk Polis Teşkilatına son 15 yıl içerisinde girenlerin eğitim düzeylerinin bir göstergesidir. Bu çalışmayı yapan araştırmacının polisin genel anlamda eğitim sorunu olmadığı hipotezi bu oranlarla ispatlanmaktadır. Demek ki artık bundan sonra polisin yapması muhtemel hataları ve etik dışı davranışları eğitim seviyesinin düşüklüğüne dayamak günümüz Türkiye’inde rasyonel olmaz (Meslek içi eğitimlerin yeterli olup olmadığı başka bir araştırma konusu yapılmalıdır). Yapılması muhtemel etik dışı davranışların altında başka nedenler aramak gerekir. Bu nedenleri ortaya koymak bu çalışmanın ana amacı olup her yapılan analiz sonrasında bu nedenler ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

2.1.5. Bulguları İtibariyle Öne Çıkan Bazı Soru Maddelerinin Analizi

Anket sonuçları çok açık bir şekilde Emniyet Teşkilatında etik algısının oldukça düşük olduğunu ortaya koymuştur. Eğer bir kurumda etik algısı böylesine düşük çıkıyorsa o kurumda çözülmesi gereken sorunlar var demektir. Böylesine bir anket 90’lı yıllarda yapılsaydı bu algı çok daha düşük olurdu. Benzer anket bir başka kurumda yapılsa belki

yine bu kadar düşük çıkacaktır. Başka kurumların yanlışları, etik dışı davranışları toplumu polisin muhtemel etik dışı davranışları kadar etkilememektedir.

Bir cerrah hastanın karnında ameliyat sonrasında bez parçasını yanlışlıkla bırakabilir ve ihmaldir denir unutulabilir. Bir öğretmen bir öğrenciye tokat atar yine çok fazla önemsenmeyebilir. Bir makine mühendisi sanayideki bir işçinin bir araca taktığı LPG'yi aracı görmüş ve kendisi takmış gibi proje evraklarına imza atabilir ve hatta meslek odaları da bu uygulamayı görmezlikten gelebilir vb. Ama bir polis memuru bir toplumsal olayda 35 derece sıcakta 12 saattir ayakta beklerken kendisine saldıran veya hakaret eden bir vatandaşa (o vatandaş terör örgütü üyesi olmaktan defalarca hüküm giymiş olsa dahi) bir tekme atsa ortalık ayağa kalkar, günlerce ana bülten haberlerinde haber konusu olur. Kısacası; polisin hata yapma, görevi ihmal etme, kişisel duygularını işe karıştırma, küfredilse dahi sinirlenme vb. hakkı ve şansı yoktur. Bu anlamda polisin tüm hal ve tavırlarında, davranışlarında diğer kamu çalışanlarından çok dahi dikkatli olması gerekir.

Yapılan anket sonuçlarının değerlendirilmesi sonrasında oldukça çarpıcı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu sonuçların bazılarını çalışmanın bu kısmında yer verilecektir.

2.1.5.1. Mesleğini Sevenlerin ve Sevmeyenlerin Etik Algısı

Katılımcılara aşağıdaki soru soruldu ve iki şıktan birini işaretlemeleri istendi. Böyle bir sorunun sorulmasındaki amaç mesleğini severek yapan veya hayatını geçindirmek için yapanların etik algılarını ölçebilmektir.

TABLO 34. Katılımcıların Mesleğini Sevip/Sevmediğinin Analizi

		Frekans	Yüzdeler oran	Geçerli yüzdeler oran	Toplam yüzdeler oran
	Seviyor	177	43,2	43,7	43,7
	Sevmiyor	228	55,6	56,3	100,0
	Total	405	98,8	100,0	
Kayıp sistem		5	1,2		
Toplam		410	100,0		

Anket sorusu: Mesleğe bakışınızla ilgili size en uygun olanı işaretleyiniz.

() Mesleğimi çok seviyorum. Aynı gelirdeki başka bir mesleğe geçme fırsatım olsa dahi geçiş yapmam.

() Mesleğimi hayatımı geçindirmek için yapıyorum. Aynı gelirdeki başka bir mesleğe geçiş fırsatım olsa hiç düşünmeden geçerim.

Ankete katılan 410 katılımcının 5'i hariç 405'i bu soruya cevap vermiştir. Bunlardan yüzde 43,5'i "Mesleğimi çok seviyorum. Aynı gelirdeki başka bir mesleğe geçme fırsatım olsa dahi geçiş yapmam" derken yüzde 56'sı "Mesleğimi hayatımı geçindirmek için yapıyorum. Aynı gelirdeki başka bir mesleğe geçiş fırsatım olsa hiç düşünmeden geçerim" cevabını vermiştir. Detaylı olarak analize geçmeden önce mesleğini sevenlere ve sevmeyenlere yani tüm katılımcılara ait genel etik algı tablosunu bir kez daha vermekte fayda vardır.

TABLO 35. Üç Bölüme Ait Tüm Katılımcıların Her Bir Bölüm İçin Ayrı Ayrı Etik Algısı Analizi

	Katılımcı sayısı	En az	En fazla	Ortalama	Standart sapma
Bölüm 1 etik algısı	395	1,20	4,13	2,4282	,49622
Bölüm 2 etik algısı	389	1,22	4,26	2,7357	,55467
Bölüm 3 etik algısı	401	1,08	4,83	2,1958	,61451

TABLO 36. Mesleğini Sevenlerin Üç Bölüme Göre Ait Etik Algısı Analizi

	Katılımcı sayısı	En az	En fazla	Ortalama	Standart sapma
Bölüm 1 etik algısı	172	1,20	3,67	2,4748	,49303
Bölüm 2 etik algısı	164	1,35	4,09	2,7092	,54991
Bölüm 3 etik algısı	172	1,08	4,83	2,1701	,64243

TABLO 37. Mesleğini Sevmeyenlerin Üç Bölüme Göre Etik Algısı Analizi

	Katılımcı sayısı	En az	En fazla	Ortalama	Standart sapma
Bölüm 1 etik algısı	216	1,20	4,13	2,3886	,49516
Bölüm 2 etik algısı	218	1,22	4,26	2,7535	,56043
Bölüm 3 etik algısı	223	1,08	4,50	2,2265	,59547

Her üç tablonun algı ortalamaları etik algısının meslek sevgisiyle fazla bir alakası olmadığını göstermektedir. Mesleğini sevenlerin işini daha iyi yapacağı, daha etik davranacağı vb. şeklinde yaygın bir inanış vardır. Bu çalışmayı yapan araştırmacı etik davranışlarla meslek sevgisinin belli oranda ilgisinin olduğunu düşünenlerdendi. Yukarıdaki analiz sonuçları irdelendiğinde ve etik algısı ortalamalarına (mean) bakıldığında etik algısının mesleği sevip sevmemekle bir irtibatının olmadığı söylenebilir. Bu sonuç yeni bir alan çalışmasının, bu meseleyle ilgili hazırlanacak anket sorularıyla başka bir araştırmanın konusu yapılmalıdır.

2.1.5.2. Maddi Yozlaşma Algısının Analizi

Çok söylenir çok konuşulur. Tapu dairesinde rüşvetin adına yıllarca bahşiş dediler, doktorların devletin hastanesinde cerrahi müdahale öncesi hastadan zorla-ikna ederek-çaresiz bırakarak-zor anından faydalanarak aldıkları paraya bıçak parası dediler, polisin gecenin bir vaktinde kimselerin geçmediği bölge trafik istasyonlarında aldıkları rüşvete çorba parası adını verdiler. Ne o doktorlar o irtikâp parasıyla ameliyat bıçağını satın aldılar ne de polisler o rüşvetle çorba içtiler. Yapmış oldukları etik dışı ve suç oluşturan bu fiilleri masumane göstermek, aklileştirmek adına aldıkları paralara garip garip isimler verdiler. 2000’li yıllar Türkiye’inde kamu görevlilerinin bu tür etik dışı davranışları azalsa da hala devam etmektedir. Yozlaşmanın (corruption) küçüğü büyüğü olmaz. Bir kamu görevlisinin bir işi yapmak veya yapmamak, hızlandırmak veya yavaşlatmak vb. adına kabul edeceği her türlü maddi-manevi menfaat yozlaşmadır. Unutmamak gerekir ki kamu görevlisi yaptığı işin karşılığında devletten maaş almaktadır.

Çalışmanın bu kısmında Emniyet Teşkilatında çok azaldığı düşünülen vatandaşın küçük hediyeler alma, yemek-çay ikramını kabul etme gibi etik dışı davranışların azalmadığı şeklinde algı sonuçları çıkmıştır.

TABLO 38. “Polisle İşi Biten Vatandaşın Yemek İkramını Kabul Etme” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdeler oran	Geçerli yüzdeler oran	Toplam yüzdeler oran
	1	30	7,2	7,4	7,4
	2	105	25,2	25,9	33,3
	3	171	41,1	42,2	75,6
	4	90	21,6	22,2	97,8
	5	9	2,2	2,2	100,0
	Toplam	405	97,4	100,0	

Anket sorusu: Polisle işi bitmiş vatandaşın yemek ikramını kabul etme.

Çok Sık Görülür	Sık Görülür	Görülür	Nadiren Görülür	Hiç Görülmez
1	2	3	4	5

Çalışmaya katılan 410 katılımcıdan 405 tanesi bu soruya cevap vermiş ve cevap verenlerin yüzde 97,8'i “Polisle işi biten bir vatandaşın yemek ikramının kabul edilmesinin” görüldüğü algısındadır. Bu oran oldukça yüksektir. Bir teşkilatın yüzde doksanı lisans mezunu olacak, özlük hakları iyileştirilmiş olacak, çalışma saatleri düzenlenmiş olacak vb. ve hala o teşkilatta böyle bir algı çıkacak. Demek ki etik kuralları içselleştirmemiş bir kurum personeline maddi-sosyal-hukuksal anlamda ne kadar düzenleme yaparsanız yapın belli dereceye kadar etik davranmasını sağlayabilirsiniz. Yapılması gereken personele iyi bir etik eğitimi vermek ve etik kültürün o kurumda yerleşmesini sağlamaktır. Bunun yolu da öncelikle yöneticilerin etik davranışlarıyla astlarına örnek olmasıyla başlar ve etik eğitiminin faydasına personel inandırıldıktan sonra etkin ve tavizsiz denetimle devam eder.

**TABLO 39. “Ekip Otosuna Vatandaşın Gelen Çay İkramını Kabul Etme”
Sorusuna Verilen Cevapların Analizi**

		Frekans	Yüzdelerik oran	Geçerli yüzdelerik oran	Toplam yüzdelerik oran
	1	65	15,6	15,9	15,9
	2	165	39,7	40,2	56,1
	3	75	18,0	18,3	74,4
	4	94	22,6	22,9	97,3
	5	11	2,6	2,7	100,0
	Total	410	98,6	100,0	

Anket Sorusu: Ekip otosuna esnaftan gelen çay ikramını kabul etme.

Çok Sık Görülür	Sık Görülür	Görülür	Nadiren Görülür	Hiç Görülmez
1	2	3	4	5

Yine katılımcıların yüzde 97,3’ü “Ekip otosuna vatandaşın gelen çay ikramını kabul etmenin” Polis Teşkilatında görüldüğü algısında. Çok şeyler bir çayla başlıyor. Ekip otosuna çayı gönderen esnaf beklenti içine girebiliyor. Bir esnaf -görevli trafik polisine çay ikram ederek- cadde kenarında park yasağı bulunan dükkânının önüne müşterilerinin otolarının “hatalı-yasak park” yapmalarının alt yapısını yapıyor. Bir başkası, internet kafeye küçük yaşta çocuk almanın alt yapısını hazırlamak adına ekip otosuna çay gönderebiliyor. Bir başka işletmeci, içkili yerde alkol alan vatandaşların hesaplarını şişirirken “Bakın polisler kapının dışında ve bize yakınlar-iyi tanırız” havasını uyandırıp istediği gibi yanlış-hukuk dışı işler yapabilmektedir. Bu örnekleri artırmak mümkündür. Vatandaşlar genellikle kanunsuz-hukuk dışı bir beklentinin zeminini hazırlamak adına bu tür ikramlarda bulunuyorlar.

TABLO 40. “İş Sahiplerinden Gelen Hediye” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdeler oran	Geçerli yüzdeler oran	Toplam yüzdeler oran
	1	22	5,4	5,4	5,4
	2	116	28,3	28,4	33,8
	3	155	37,8	38,0	71,8
	4	92	22,4	22,5	94,4
	5	23	5,6	5,6	100,0
	Total	408	99,5	100,0	
Kayıp	Sistem	2	,5		
Toplam		410	100,0		

Anket sorusu: İş sahiplerinden gelen hediye kabul etme.

Çok Sık Görülür	Sık Görülür	Görülür	Nadiren Görülür	Hiç Görülmez
1	2	3	4	5

Katılımcıların yüzde 94,4’ü “İş sahiplerinden gelen hediye kabul etmenin” görüldüğü algısında. Bu bulgu da gösteriyor ki, katılımcılardan yüzde 90’nı Polis Teşkilatında hediye-ikram gibi etik dışı davranışların sıklıkla görüldüğü algısına sahip. Katılımcılar alandan gelmiş yıllarca değişik birimlerde görev yapmış polis memurlarıdır. Muhtemelen kendilerinin de yaşadığı bu durumlarla ilgili sunulan üç ayrı soruya böylesine yakın oranda cevap vermeleri çalışmanın kendi içerisinde tutarlı sonuçlara sahip olduğunu göstermektedir.

2.1.5.3. Meslektaş Koruma-Dayanışma Algısının Analizi

Polis Teşkilatında sağlıklı meslek içi sosyalleşmenin olduğu, normal olmayan polis alt-kültürünün yaşandığı hatta kurumsal paranoyanın (vatandaş potansiyel suçlu görmek) yaşandığını düşünen akademisyenlerin sayısı az değildir. Bu çalışmayı yapan

araştırmacı 2000’li yıllar Türkiye’inde polis alt kültürünün bir başka kurumda yaşanan alt kültürden abartılı olmadığını, meslek içi sosyalleşmenin normale yakın olduğunu ve kurumsal paranoyanın bir polisin mesleği gereği şüpheli olmasından daha abartılı bir oranda olmadığını düşünmektedir ve bu hipotezini bu çalışmanın değişik yerlerinde ortaya koymaya çalışmıştır. Çalışmanın bu kısmında bu konuları ölçebilecek anket sorularının analizi yapılacaktır.

Tablo 41. “Kanun Dışına Çıkan Meslektaşım Dahi Olsa Hukuki Süreci İşletirim” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdeler oran	Geçerli yüzdeler oran	Toplam yüzdeler oran
	1	45	11,0	11,1	11,1
	2	45	11,0	11,1	22,2
	3	65	15,9	16,0	38,2
	4	137	33,4	33,7	71,9
	5	114	27,8	28,1	100,0
	Total	406	99,0	100,0	
Kayıp	Sistem	4	1,0		
Toplam		410	100,0		

Anket sorusu: Kanunlara aykırı davranan meslektaşım dahi olsa hukuki süreci işletirim.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

Katılımcıların yüzde 22,2’si “Kanun dışına çıkan meslektaşım dahi olsa hukuki süreci işletirim” fikrine katılmazken yüzde 15,6’sı kararsızım derken geri kalan 72,8’i ise “Kanun dışına çıkan meslektaşım dahi olsa hukuki süreci işletirim” fikrine katılıyorum demiştir. Her meslekte meslektaşına bağlılık, meslektaşını koruma az çok vardır. Türk Polis Teşkilatındaki “Meslektaşım kanun dışına çıkması sonrasında koruma” algısı sanıldığı

kadar yüksek değildir. Özellikle son yıllarda çok soyadaki polislerin yine meslektaşları tarafından işledikleri suçlar sonrasında yakalandığı sıkça duyulan haberlerdendir.

Tablo 42. “Eğer Konu Çok Ciddi Değil İse Meslektaşımı Korurum” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdeler oran	Geçerli yüzdeler oran	Toplam yüzdeler oran
	1	68	16,6	16,7	16,7
	2	108	26,3	26,6	43,3
	3	91	22,2	22,4	65,8
	4	117	28,5	28,8	94,6
	5	22	5,4	5,4	100,0
	Total	406	99,0	100,0	
Kayıp	Sistem	4	1,0		
Toplam		410	100,0		

Anket sorusu: Eğer konu çok ciddi değilse meslektaşımı korurum ve bahse konu eylemi ifşa etmem.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

Katılımcıların yüzde 43,3’ü “Eğer konu çok ciddi değil ise meslektaşımı korurum” şeklinde ankete cevap vermiştir. Bir önceki tablodaki soru biraz daha yumuşak sorulunca böyle bir algı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmayı yapan araştırmacı bu oranın böylesine bir soru karşısında çok yüksek olmadığını düşünmektedir. Bir kurumda “sağlıksız bir meslektaş dayanışması vardır” diyebilmek için meslektaş dayanışması algısının çok daha yüksek oranda çıkması gerekmektedir. Çıkan algı ortalamaları yüksek değildir.

2.1.6. Personelin Disiplin Durumunun Algı Analizi

Meslek içi disiplin her bir kurum için vazgeçilmezdir. Disiplinin yapılan işin gerektirdiği ölçüde olması hem çalışanları hem de yöneticileri memnun eder. İş disiplininin olmadığı, çalışanların kurallara uymadıkları, iş paylaşımında kargaşanın olduğu vb. bir iş yerinde verimlilikten bahsetmek mümkün değildir. Mesleğin gerektirdiği meslek içi disiplin kurallarına uymayan bir polisin vatandaşlarla olan ilişkilerinde etik dışı davranışlarda bulunması muhtemeldir. Bu anlamda çalışmanın bu kısmında bir polisin yapabileceği muhtemel etik dışı (daha çok polis disiplin tüzüğü ihlalleri) davranışları analiz edilecektir.

TABLO 43. “Polis Birimlerine (Özellikle Polis Merkezlerine) Gelen Bayanlara Uygun Olmayan Özellikle Cinsel İçerikli Sözler Söyleme Veya Daha Sonra Görüşebilmek İçin Alt Yapı Hazırlama” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

	Frekans	Yüzdeler oran	Geçerli yüzdeler oran	Toplam yüzdeler oran
1	11	2,7	2,7	2,7
2	56	13,7	13,7	16,3
3	162	39,5	39,5	55,9
4	80	19,5	19,5	75,4
5	101	24,6	24,6	100,0
Toplam	410	100,0	100,0	

Anket sorusu: Polis birimlerine (özellikle polis merkezlerine) gelen bayanlara uygun olmayan özellikle cinsel içerikli sözler söyleme veya daha sonra görüşebilmek için alt yapı hazırlama.

Çok Sık Görülür	Sık Görülür	Görülür	Nadiren Görülür	Hiç Görülmez
1	2	3	4	5

Katılımcıların yüzde 75,4’ü ‘Polis birimlerine (özellikle polis merkezlerine) gelen bayanlara uygun olmayan özellikle cinsel içerikli sözler söyleme veya daha sonra görüşebilmek için alt yapı hazırlama” fiilinin görüldüğü algısında. Yozlaşma, sadece rüşvet almak, şüpheliye kötü davranmak, görevi ihmal etmek vb. demek değildir. Eğer bir polis, polis birimine gelen bir bayana farklı bir gözle bakıp ona uygun olmayan sözler söyleyebiliyorsa ve onunla kurabileceği arkadaşlığın altyapısını yapmayı düşünüyorsa bu da bir yozlaşmadır. Hem de bir polis için bu davranış yozlaşmanın en kabul görmeyenlerindedir. Böyle bir düşüncenin varlığı dahi hizmet edilen ve varlık sebebi olan vatandaşların polise olan güvenini zedeleyecektir. Polis güvenini kazanamadığı, desteğini alamadığı topluma gerektiği gibi güvenlik hizmeti sunamaz.

TABLO 44. “Hasta Olmadan İstirahat Raporu Alma” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

	Frekans	Yüzdeler oran	Geçerli yüzdeler oran	Toplam yüzdeler oran
1	150	36,6	36,6	36,6
2	127	31,0	31,0	67,6
3	62	15,1	15,1	82,7
4	67	16,3	16,3	99,0
5	4	1,0	1,0	100,0
Toplam	410	100,0	100,0	

Anket sorusu: Hasta olmadan istirahat raporu alma.

Çok Sık Görülür	Sık Görülür	Görülür	Nadiren Görülür	Hiç Görülmez
1	2	3	4	5

Katılımcıların yüzde 99’u“hasta olmadan istirahat raporu almanın” görüldüğü algısında. Çalışmaya katılanların yüzde 67,6’sı böyle bir durumun çok sık ve sık görüldüğü görüşünde. Aslında bu durum Türk kamu yönetiminin her bir kurumunda yaşanan etik dışı bir davranıştır. Burada ilginç olan bu raporu polisler kimlerin verdiğidir. Polisler kendi

kendilerine rapor alamayacaklarına göre bunlara raporu veren hekimler de bu yozlaşmanın içine girmişler demektir. Bir hekimin hasta olmayan birine istirahat raporu vermesi hem suçtur hem de tıp etiğine aykırıdır. Böyle bir algının bu kadar yüksek oranda olması hem Emniyet Teşkilatı personelinin hem de rapor veren hekimlerin ciddi bir sorunu olarak görülmelidir. Bu yanlış davranışı eğitimsizlik olarak isimlendiremeyiz. Çünkü hekimlerin aldığı eğitim ortadadır. Demek ki bir dalda eğitim almak bir işin akademisyeni olmak doğru işler yapacaksınız anlamına gelmiyor. Yine çalışmanın ana hipotezi burada açıkça ispatlanıyor. Eğitimin ve yazılı hukukun yanında kamu görevlilerine etik değerleri öğretmeniz ve içselleştirmelerini sağlamanız gerekiyor. Yoksa bir devlet memuruna yapması gereken, doğru olan, vatandaş memnuniyetini sağlayacak işleri tam anlamıyla yaptırılmıyorsunuz.

TABLO 45. “Göreve Zamanında Gelip Zamanında Ayrılmama” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdelerik oran	Geçerli yüzdelerik oran	Toplam yüzdelerik oran
	1	112	27,3	27,5	27,5
	2	105	25,6	25,8	53,3
	3	105	25,6	25,8	79,1
	4	79	19,3	19,4	98,5
	5	6	1,5	1,5	100,0
	Total	407	99,3	100,0	
Kayıp Sistem	3	,7			
Toplam	410	100,0			

Anket sorusu: Göreve zamanında gelip zamanında ayrılmama.

Çok Sık Görülür	Sık Görülür	Görülür	Nadiren Görülür	Hiç Görülmez
1	2	3	4	5

Katılımcıların yüzde 98,5'i personelin göreve geliş ve görevden ayrılış saatlerine uymadıkları algısında. Oran yüzde yüze yakın. Bir devlet kurumunda esas olan zamanında işi başlamak ve zamanında işten ayrılmaktır.

Emniyet Teşkilatı Tüzüğü'nün değişik maddelerinde göreve zamanında gelmemek veya görevden erken ayrılmak açıkça disiplin suçu olarak gösterilmiş olmasına rağmen bu fiilin işlendiğini gösteren algının böylesine yüksek oranda olması tekrar akıllara kanunlarla, yönetmeliklerle, tüzüklerle personelin doğru işler yapmasını, disiplin suçu işlememesini vb. sağlayamazsınız düşüncesini getirmektedir.

TABLO 46. "Arkadaşlar Arasında Argo Konuşma" Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdelerik oran	Geçerli yüzdelerik oran	Toplam yüzdelerik oran
	1	56	13,7	13,7	13,7
	2	150	36,6	36,7	50,4
	3	108	26,3	26,4	76,8
	4	85	20,7	20,8	97,6
	5	10	2,4	2,4	100,0
	Total	409	99,8	100,0	
Kayıp	Sistem	1	,2		
Toplam		410	100,0		

Anket sorusu: Arkadaşlar arasında argo konuşma

Çok Sık Görülür	Sık Görülür	Görülür	Nadiren Görülür	Hiç Görülmez
1	2	3	4	5

Katılımcıların yüzde 97,6'sı arkadaşlar arasında argo konuşmanın görüldüğü algısında. Katılımcıların yüzde 50,4'ü argo konuşmaların çok sık ve sık görüldüğü

düşüncesinde. Arkadaşlar arasında belli derecede argo konuşmak kabul görebilir ama bu kadar yüksek bir algı gerçek anlamda düşündürücü bir sonuç. Argo konuşmaların ilişkileri bozduğu, zaman zaman küskünlüklere neden olduğu hatta kavgalar çıkarabildiği bilinir. Vatandaşlar polislerden argo kelimeler duymak istemezler. Kendi arasında devamlı argo konuşan bir polisin vatandaşlarla olan ilişkilerinde argo konuşması muhtemeldir.

TABLO 47. “Gece Görevinde Geç Saatlerde Uyuma Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

	Frekans	Yüzdeler oran	Geçerli yüzdeler oran	Toplam yüzdeler oran
1	52	12,7	12,7	12,7
2	119	29,0	29,1	41,8
3	135	32,9	33,0	74,8
4	94	22,9	23,0	97,8
5	9	2,2	2,2	100,0
Total	409	99,8	100,0	
Kayıp Sistem	1	,2		
Toplam	410	100,0		

Anket sorusu: Gece görevindeyken geç saatlerde uyuma.

Çok Sık Görülür	Sık Görülür	Görülür	Nadiren Görülür	Hiç Görülmez
1	2	3	4	5

Çalışmaya katılanların yüzde 97,8’si gece görevinde uyumanın görüldüğü kanaatinde. Keşke hırsızlıkların olmadığı, kimselerin kimseleri öldürmediği, kavgaların, gürültülerin olmadığı bir dünya olsa da polis de gece görevi yapmasa ve vatandaş da rahatça evinde huzurlu bir şekilde uyuyabilse. Ne yazık ki böyle bir dünya hayali ütopyik olur. Gece uyuyan polis ne kendini ne de vatandaşı koruyabilir. Bir polisin gece uyuması cismen görev yerinde olması ama gerçek anlamda başka mekânlarda olması anlamına gelir ki disiplin tüzüğünde bu fiilin cezası 24 ay uzun süreli durdurma olarak düzenlenmiştir.

Bir polisin görevde ikinci defa uyuduğunun tespit edilmesi o polisin mevcut disiplin tüzüğüne göre meslekten atılması anlamına gelir.

Müeyyidesi bu kadar ağır olan bir fiilin bu kadar yaygın işlendiğini gösteren algının olması beraberinde çok sayıda tartışmayı getiriyor. Burada öncelikle kurumun yapması gerekenler var. Bir hekim acil serviste bir gece görev yaptıktan sonra yaklaşık 5-6 gün hiç işe gitmeden istirahat ediyor. Buna gerekçe olarak da gece uyumayan bir organizmanın ancak 5-6 gün sonra normalleşeceği ileri sürülüyor. Gece sabaha kadar görev yapan bir polis ertesi gün tekrar gündüz görevine gitmek durumunda ve bu gündüz görevinden çıktığının ertesi günü tekrar gece görevine gitmek zorundadır. Gece görevden çıkan bir hekim ikinci görevine gidinceye kadar bir polis iki gündüz ve iki gece görevi ifa etmiş olacaktır. Uygulanması fizyolojik anlamda mümkün olmayan beklentiler ve talimatlar yönetimde zafiyet doğuruyor. Gece görevleri tekrar düzenlenmeli ve gece görevi yapan polisin diğer görevine gelinceye kadarki sürede yeterince dinlenecek vakti olmalıdır.

2.1.7. Şüpheliye İşkencenin, Kötü Muamelenin vb. Tamamen Bitme Eğiliminde Olduğunu Gösteren Bulguların Analizi

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 1959-2010 yılları arasında "işkence yasağı ve kötü muamele yasağı" ihlalleri hakkında Türkiye aleyhine verdiği kararların sayısı tüm Avrupa ülkeleri (Rusya hariç) hakkında bu iki ihlal ile ilgili verdiği kararlardan daha fazladır. 10-15 yıl öncesine kadar Türk Polisinin insan hakları ihlalleri karnesi oldukça kabarıktır. Son on yıl içerisinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Türk polisi aleyhine verdiği "işkence yasağı ve kötü muamele yasağı" ihlalleri kararı üçü geçmez. Özellikle 2003-2012 yılları arasında her geçen artan terör olaylarına rağmen Türk polisi hukukun içinde kalmıştır. Türk polisinin geçmiş yıllara ait bu konudaki olumsuz karnesi tamamen düzelmiştir. Şüpheliler, Türk polisinin hiçbir biriminde değil işkenceye maruz kalmak en ufak bir kötü muameleyle dahi karşılaşamazlar. İşkence ve kötü muamelenin sifıra indirilmesi için çıkarılan yasalar, verilen eğitimler, iddiaların etkin araştırılması, Türk polisinin eğitim seviyesinin artması vb. bu kronik olan ve ülkenin itibarını düşüren bu hastalıktan Türk polisini kurtarmıştır. Hastalık iyi teşhis edildi ve tedavi işe yaradı. Bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlar bu etik dışı davranışın hemen hemen bitmiş olduğunu ortaya koymaktadır.

TABLO 48. “Suçluyu Yakalamak Veya Suçu Ortaya Çıkarmak Adına Eğer Tek Yol Yasanın Dışına Çıkmak İse Tereddüt Etmeden Yasa Dışına Çıkarım” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdeler oran	Geçerli yüzdeler oran	Toplam yüzdeler oran
	1	54	54,0	54,5	54,5
	2	28	28,0	28,3	82,8
	3	11	11,0	11,1	93,9
	4	3	3,0	3,0	97,0
	5	3	3,0	3,0	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Kayıp	Sistem	1	1,0		
Toplam		100	100,0		

Anket sorusu: Suçluyu yakalamak veya suçu ortaya çıkarmak adına eğer tek yol yasanın dışına çıkmak ise tereddüt etmeden yasa dışına çıkarım.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

Geçmiş yıllarda işkence ve kötü muamelelerin siyasi şubelerde (terörle mücadele şubesi) görüldüğü iddia edilirdi. Bu insanlık suçunun işlenmesinin nedeni olarak da suçluyu yakalamak ve suçu ortaya çıkarmak ancak bu yolla mümkün olabiliyor anlayışydı. Bu gerçekten hakaretle katılımcılardan siyasi şubelerde çalışanların bu konuyla ilgili cevaplarının analizi yapıldı. Katılımcıların yüzde 93,9’u olumlu olarak gösterilen bu önermeye katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar (siyasi branşlarda çalışanlar) suçluyu yakalamak veya suçu ortaya çıkarmak adına tek yol olarak yasa dışına çıkmak kalmış olsa dahi bu tercihi kullanmayacaklarını ifade etmişlerdir. Bu anlamda, bu araştırmanın bulgularına göre; “işkence ve kötü muamele” suçları 2000’li yıllar Türk polisinde tamamen ortadan kalkma yolunda olduğunu söylemek mümkündür.

2.1.8. Ast-Üst İlişkilerinin Analizi

Örgütlerde başarılar tüm çalışanların katılımıyla elde edilir. Üstlerin adaletli ve hakkaniyetli kişiler olması astlarına güven verir ve örgüt içinde güven iklimini oluşturur. Güvenin olduğu bir örgütte hedefe gidilecek engellerden en önemlisi aşılmış olur. Bu anlamda polis amirleri astlarına örnek olmalı, kurallara kendileri de uymalı, tarafsız olmalıdırlar vb. Üstler astlarına karşı yapacakları muhtemel hukuk dışı işlemlere karşı hesap verebilir olmalıdırlar. Ast üstün üstte astın hukukunu bilmelidir.

TABLO 49. “Teşkilatımızda Yöneticinin Astına Karşı Hukuk Dışı Tavrına Veya İşlemine Karşı Yeterli Mekanizmalar Vardır ve Bu Mekanizmalar Doğru, Tarafsız Bir Şekilde İşler” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

		Frekans	Yüzdelerik oran	Geçerli yüzdelerik oran	Toplam yüzdelerik oran
	1	150	36,6	36,6	36,6
	2	172	42,0	42,0	78,5
	3	60	14,6	14,6	93,2
	4	22	5,4	5,4	98,5
	5	6	1,5	1,5	100,0
	Toplam	410	100,0	100,0	

Anket sorusu: Teşkilatımızda yöneticinin astına karşı hukuk dışı tavrına veya işlemine karşı yeterli mekanizmalar vardır ve bu mekanizmalar doğru, tarafsız bir şekilde işler.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

Bu anket sorusuna verilmiş cevaplar dikkat çekicidir. Katılımcıların yüzde 93,2’si üstlerin astlarına karşı muhtemel hukuk dışı davranışlarına karşı mekanizmaların gerektiği gibi işlemediği algısında. Bu algının nasıl oluştuğu ayrı bir araştırma konusu yapılmalıdır.

TABLO 50. “Üstler Görmediği Sürece Onlara Selam Vermekten Kaçınma” Sorusuna Verilen Cevapların Analizi

	Frekans	Yüzdelik oran	Geçerli yüzdelik oran	Toplam yüzdelik oran
1	60	14,6	14,6	14,6
2	150	36,6	36,6	51,2
3	100	24,4	24,4	75,6
4	92	22,4	22,4	98,0
5	8	2,0	2,0	100,0
Toplam	410	100,0	100,0	

Anket sorusu: Üstler görmediği sürece onlara selam vermekten kaçınma.

Çok Sık Görülür	Sık Görülür	Görülür	Nadiren Görülür	Hiç Görülmez
1	2	3	4	5

Katılımcıların yüzde 98’i üstler görmediği sürece onlara selam vermemenin yaşandığı algısındalar. Üste selam vermemek disiplin suçudur ve bu fiilin işlenmesine dair algı oldukça yüksek. Bir polis memuru üstene niçin selam vermek istemez? Selam vermekten niçin kaçınır? Nitel çalışma sırasında bu ve benzeri sorulara cevaplar aranmıştır.

2.1.9. Öne Çıkan Bazı Değişkenler Arasındaki İlişkilerin (Korelasyon) Analizi

Korelasyon analizinde iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hesaplanır. Fakat bu ilişkide bir neden-sonuç ilişkisi aramak çok isabetli olmaz.

TABLO 51. “Ekip Otosuna Vatandaşın Gelen Çay İkramını Kabul Etme” İle “İş Sahiplerinden Gelen Hediyeği Kabul Etme” Değişkenleri Arasındaki İlişkinin Analizi (Korelasyon)

		Ekip otosuna vatandaşın gelen çay ikramını kabul etme	İş sahiplerinden gelen hediyeği kabul etme
Ekip otosuna vatandaşın gelen çay ikramını kabul etme	Pearson Korelasyonu	1	,608**
	Sig. (2 yanlı sınaması)		,000
	N	410	408
İş sahiplerinden gelen hediyeği kabul etme	Pearson Korelasyonu	,608**	1
	Sig. (2 yanlı sınaması)	,000	
	N	408	408

** 0.01'in üzerindeki değerler anlamlıdır.

Pearson Korelasyon ifadesinin karşısındaki 0,608 değeri “r” ile ifade edilir ve - 1 ile + 1 arasında bir değer alır. Tabloda ortaya çıkan 0,608 değeri “Ekip otosuna vatandaşın gelen çay ikramını kabul etme” ile “ İş sahiplerinden gelen hediyeği kabul etme” arasında çok güçlü pozitif doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani ekip otosuna gelen çay ikramını kabul eden bir memur çok muhtemeldir ki iş sahibinden gelen bir hediyeği de kabul edecektir.

TABLO 52. Bölüm 1 Etik Algısı İle Bölüm 2 Etik Algısı Arasındaki İlişkinin Analizi (Korelasyon)

		Bölüm1EtikAlgısı	Bölüm2EtikAlgısı
Bölüm1 Etik Algısı	Pearson Korelasyonu	1	,498**
	Sig. (2 yanlı sınaması)		,000
	N	395	376
Bölüm2 Etik Algısı	Pearson Korelasyonu	,498**	1
	Sig. (2 yanlı sınaması)	,000	
	N	376	389

** .001'in üzerindeki değerler anlamlıdır.

Birinci bölüm etik algısı ortalamasıyla ikinci bölüm etik algısı ortalaması arasındaki Pearson korelasyon değeri 0,498 çıkmıştır. Bu değer, kurumun etik algısının düşüklüğüyle personelin etik algısının düşüklüğü arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Yani “kurumun etik dışı davranışları” ile “personelin etik dışı davranışları” arasında doğrusal bir ilişki vardır.

2.2. Nitel Araştırmanın Analizi

Nicel (quantitative) araştırmanın sonuçları analiz edilirken ortaya bazı çarpıcı bulgular çıktı. Bu bulguları daha iyi anlamak için nitel araştırma (qualitative) yönteminden de faydalanmak gerekiyordu. Nitel araştırma yöntemi sosyal bilimlerde son zamanlarda kullanılmaya başlanılan bir alan araştırma yöntemidir. Nicel araştırma yöntemiyle ortaya çıkan sayısal sonuçlar katılımcıların muhtemel durumlara karşısında nasıl davrandığını sayısal verilerle göstermektedir. Bu çalışmada katılımcıların muhtemel durumlar karşısındaki algı oranları nasıl sorusuna cevap verebilecek şekilde sayısal sonuçlarla net bir şekilde ortaya konulmuştur. Fakat nicel araştırmanın doğası ve yöntemi gereği ortaya çıkan sayılar “niçin” sorusuna cevap veremez. Bu çalışmada nicel çalışmayla ortaya çıkan sonuçlardan bazılarının nedenlerini anlayabilmek oldukça önemliydi. Bu bağlamda, niçin sorusuna cevap bulabilmek ve nicel araştırma analizinin sağlayacağı potansiyeli artırabilmek amacıyla nitel araştırma yöntemi de bu çalışmaya dahil edilmiştir.

Nitel araştırmanın katılımcıları rassal yöntemle seçildi. Nicel araştırma esnasında ortaya çıkan etik dışı davranışlardan öne çıkanlar, sonuçları itibariyle çarpıcı olanlar ve daha fazla analize ihtiyaç duyulanlar konu edinildi. Katılımcılara nicel araştırmanın sonucundan bahsedilerek problem olarak görülen sorun hakkındaki düşüncelerini, bildiklerini, alanda bizzat yaşadıklarını, konunun görünen ve görünmeyen yanlarını vb. anlatmaları istendi. Bu felsefe doğrultusunda aşağıda sunulan konu başlıkları katılımcılarla tartışılmıştır.

2.2.1. Etik Algısının Düşüklüğü Problemi

Araştırmacı: Sizin de katıldığımız anket çalışmalarının sonuçlarından bazıları dikkat çekicidir. 50 soruluk anket sorularına verilen cevapların analizi sonrasında “genel etik algı ortalaması” oldukça düşük çıkmıştır. Katılımcılarda gerek kurumun gerekse personelin bazı davranışlarının etik olmadığı algısı var. Bu algının böylesine düşük çıkmasının nedenlerini izah eder misiniz?

Katılımcı 1: “Kendi adıma cevap vermek istiyorum. Yaklaşık on beş yıllık polis memuruyum. Bu kursa gelinceye kadar etik konusuyla ilgili meslek içi bir seminere katılmışım. Seminerde etik konusunu anlatan bir emniyet amiriydi. Etiğin tanımını yaptığını, etik ile ahlak arasındaki farkı anlattığını hatırlıyorum. Bu seminer sonrasında meslek içindeki davranışlarımda bir değişiklik olmadı. Buradaki komiserlik kursuna kadar etik konusunun ne olduğunu, bizlere nasıl faydası olacağını bilmiyordum. Birinci dönem etik dersinde anlatılanlar sonrasında geçen ay Ankara ilinde bir ay kadar staj döneminde etik konusunu çok düşündüm. Bu staj sırasında başımdan geçen bir olayı anlatmak istiyorum. Ekip şoförü gecenin ilerleyen saatlerinde ekip otosunu Ulus'ta bir gazinonun önüne park etti. Biraz sonra gazinodan üç adet ekmek arası et dürüm geldi. Ekip otosundaki diğer iki memur bunu almak istedi ben kabul etmedim ve onların da almasına karşı çıktım. Sonuçta onlarda bu gelen dürümü geri gönderdiler. Bu iki arkadaşla bulunduğumuz yerin yakınında bulunan bir sabahçı çorbacısına gittik ve birer çorba içtik. Çorba içerken bu meseleyi kendileriyle uzun uzun konuştum. Onlar şunu savunuyorlardı. Gazinoda çalışanından kendilerinin böyle istemde bulunmadıklarını ve onların ikramda bulunduğunu söylüyorlar ve gecenin bu vaktinde Ankara'da bir şeyler yemenin pahalı olacağını ifade ediyorlardı. Benim savunmam karşısında verecek cevapları kalmadı. Savunmamın özünü birinci dönem etik dersinde dinlediklerim oluşturdu. Ben kendilerine eğer kendileri polis olmasaydı sıradan bir otomobil gazinonun önünde dursaydı yine o gazinocuların onlara böyle bir ikramda bulunup bulunmayacaklarını sordum. Ayrıca gece içilecek bir çorbanın sadece dört lira olduğunu ve bunun da aldığımız maaşa göre çok önemsiz bir para olduğunu izah ettim. O akşam onlarla bedava ekmek arası dürüm yemedim ama daha önceki yıllarda böyle ikramlara ne yazık ki hayır demezdim. Daha önceden çalıştığım yerlere gelen ikramları genellikle kabul ederdik. Bu ikramların etik dışı olduğunu, yanlış olduğunu bizleri kaygan zeminlere çekeceği hiç aklıma gelmezdi. Bir aylık staj boyunca etik dışı olabilecek tüm yanlış davranışlardan kaçındım. Bundan sonra da dikkat edeceğim. Bence polis arkadaşlarımla yanlış davranışlarının altında konuyu önemsememeleri var. Her bir polisin iyi bir etik eğitiminden geçmesi ve polis etik kurallarını iyi öğrenmesi gerekiyor. Maaşımız yeterli ve benim mesleğe başladığım zamanki gibi zor çalışma koşulları da yok artık. Anket sonucunun düşük seviyede çıkması benim için sürpriz olmadı”.

Katılımcı 2: “Polis meslek yüksekokulundan mezun olduğumdan sonra İstanbul’da göre başladım. Görev yaptığım benden kıdemli memurlar gelen çay ikramlarını kabul etmediğim zamanlar bana gülüyorlardı. Zamanla alışsın sen daha çok toysun diyorlardı. Bazı zamanlar ikramları kabul ettiğimi hatırlıyorum. Çok yanlışlarım olmuştur bu konularla ilgili. Bence eskiler yeni memurları çok etkiliyor. Onların eğitilmesi ve yanlış yapmaya devam etmeleri halinde gerekli cezalarının verilmesi gerekiyor. Çalıştığım yerde üstlerimin de değişik ikramları kabul ettiğini gördüm”.

Katılımcı 3: “Etik konusu bu eğitime gelinceye kadar aklıma gelmezdi. Etik dersi aldıktan sonra sosyal hayatta dahi davranışlarıma dikkat eder oldum. Etik eğitimini vatandaşlar da almalı. Bazı zamanlar vatandaşlar polisin işini olduğu gibi yapamaması için baskı yapıyorlar. Ayrıca üstlerimizin de etik eğitiminden geçirilmesi gerekir. Eğer amir parasını ödemedi çay içiyor yemek yiyorsa zamanla memur da bu yanlış işleri yapmaya başlıyor”.

Katılımcı 4: “Şundan eminim ki etik nedir diye sorsanız insanların yarısı anlamını bilmez. Etik algısının düşük çıkmasının nedeni biraz da Türk toplumunun yapısıyla ilgili. Trafik suçu işleyen biri hemen polise para vermek istiyor. Polis merkezine gelen biri bir işi varsa bir hediye getirmek istiyor. Yani toplum böyle alıştırmış. Toplumla birlikte polislerin de davranışları değişecektir. Etik algısının düşük çıkmasının bir diğer nedeni de polislerin haksızlığa uğraması. Bu haksızlık hem meslek içinde yöneticiler hem de vatandaşlar tarafından yapılıyor. Haksızlığa uğrayan memurlar ne yapacağını nasıl davranacağını bilmiyor. Üstlerime güvenmiyorum. Herkesin eğitimden geçirilmesi gerekli”.

Katılımcı 5: “Babam emekli polis memuru. Bazen anlatıyor da bizim yaptıklarımız onlarınkinin yanında neredeyse bir hiç. Ben her geçen gün teşkilatımızın iyiye gittiğini düşünüyorum. Babam ortaokul mezunuydu. Şimdi lise mezunu polis dahi kalmadı. Eğitim seviyesi arttı. Meslektaşlarımdan etik dışı davranışlarına rastlıyorum. Şunu söylemek istiyorum. Diğer devlet kurumlarında bizden daha fazla etik dışı davranışlar var. Biz resmi olduğumuz için yanlışlarımız çok dikkat çekiyor. Ben etik eğitimi aldıktan sonra kendime daha dikkat etmeye başladım”.

2.2.2. Stres algısının Yüksek Çıkması Problemi

Araştırmacı: Sizin de katıldığımız ankette stres algısı oldukça yüksek çıktı. Ankete katılanların yüzde doksan sekizi çalıştıkları ortamda stres olduğunu kabul ediyorlar. Sizce bu oranın bu kadar yüksek çıkmasının nedenleri nelerdir?

Katılımcı 6: “Uzun yıllardır trafikçiyim. İşe gitmek için daha evden çıkmadan strese giriyorum. Akşam eve dönüyorum çoğu zaman stresim evde de devam ediyor. Benim strese girmemin nedenlerinden biri amirlerimin bana karşı davranışlarıdır. Hatalı park yapanlara ceza kesin diyorlar. Biz de ekip olarak hatalı park yapanlara ceza kesiyoruz. Bazı zamanlar ceza yazdığımız vatandaşlar amirlerimize ulaşıyorlar. Amirlerimiz de neden Ahmet beye Mehmet beye ceza yazdın diye bizlere laf söyleyebiliyorlar. Vatandaşa yaptığı ihlalden dolayı trafik cezası yazmak istemiyorum. Çünkü vatandaşlar “bana neden ceza yazdın? Neden herkese yazmıyorsun? Ben şunu bunu tanıyorum” gibi sözlerle bizi tehdit ediyorlar. Yani ceza yazsak da sorun yazmasak da sorun oluyor. Benim en büyük stres kaynağım bu. Bundan başka emniyet kemeri uygulaması yapıyoruz. Emniyet kemeri takmayanlardan bazıları “ben savcıyım, ben kaymakamım, ben emniyet müdürüyüm vb.” diyerek ceza yazdırmak istemiyorlar. Bunlara ceza yazılmadığını gören vatandaşlar bu sefer “Memur bey bu aracın şoförüne neden ceza yazmadın? Neden adil davranmıyorsun?” gibi sözler söyleyerek bizimle tartışıyorlar. Ben kendi adıma gel gitler ve ikilemler yaşıyorum. Bunlar ve benzeri durumlar beni çok ağır stres altına koyuyor. Benim stres nedenlerim bunlar. Bu kursta stres yönetimiyle ilgili ders aldık. Umarım bunun faydasını görürüm”.

Katılımcı 7: “Polislik mesleğini bir iş sahibi olmak için seçtim. İşletme okudum ama dalımda uygun bir iş bulamadım. Birkaç ay kadar bir firmada çalıştım. Akşam geç vakitlere kadar iş yerinde durmadan bilgisayarın başındaydım. İşim çok yorucuydu ve maaşım polislik maaşımın yarısı dahi değildi. KPSS imtihanına girdim. Alanımda devlet memuru olacak yeterli puan alamadım. Yaşım 25-26 olmuştu ve garanti bir iş istiyordum. Polis olmayı hiç aklıma dahi getirmezken bir baktım polis eğitim merkezindeyim. Yaklaşık sekiz senedir polis memuruyum. Çalışma koşullarım özel şirketten çok daha iyi. Mesleğe zamanla alıştım ve sevmeye de başladım. Görev anında karşılaştığım olumsuzluklar beni strese sokabiliyor. Meslekte yükselmek için komiserlik kursuna geldim ama başkomiser rütbesinden sonrasına geçebilmemiz çok zor. Bu da beni bazen sinirlendiriyor. Daha

önceki yıllarda benimle aynı okuldan mezun olanlar emniyet müdürü olmuşken bizlere bu şans verilmiyor. Üstlerimin bana ve arkadaşlarıma karşı önemsemez tavırları beni üzüyor ve çoğu zaman çaresiz kalıyorum. Meslek içinde bana karşı yapılan haksızlıklara karşı hakkımı arayamıyorum. Beni mesleğimi yaparken strese sokan diğer önemli bir etken de bitmeyen gece görevleri. Gece görevlerinde çok zorlanıyorum”.

Katılımcı 8: “Stresin kaynağı bizlere değer verilmemesi. Adliye lojmanları önünde gece gündüz bekleyen polisler var. Bu polisin görevi mi? Devlet büyüklerinin şoförlüğünü yapan polisler var. Bu polisin görevi mi? Çok sayıda benzer örnek verebilirim. Polis işini yapmalı. Her işte polis kullanılmamalı. Ben kendimi kıymetli hissetmiyorum. Kurumun yaptığı işler beni strese sokuyor. Tayınlarda strese giriyorum. Hakkımı arayamıyorum bu beni strese sokabiliyor. İşlerde kargaşa var. Adli olaylarda amirlerim bir şey söylüyor Cumhuriyet savcılarını başka bir şey. Her şeyin acele yapılması isteniyor. Üniforma rahat değil. Birinin peşinden koşmam gerekiyor, ayakkabı koşuya uygun değil, kravat var bir boğuşma anında karşınızdakinin sizi boğma ihtimali var vb.”

Katılımcı 9: “Normal hayatta stresim yok. Ama görev yaparken kendimi çoğu zamanlar strese hissedirim. Nedenleri sıralamakla bitmez. Bunlardan başta geleni değer verilmiyorum. Politikacıların yanlış tavırları bizi halkla karşı karşıya getirebiliyor. Vatandaş aceleci ve kural çiğnediğinde hemen müdürleri araya koyuyor. İşimi yaparken kendimi baskı altında hissedebiliyorum. Bazı zamanlar adliyeye çağırılıyorum. Hakim bir konuyla ilgili bana sorular sorabiliyor. Gece görevden çıkıp adliye önünde uykusuz uykusuz hâkimin beni çağırmasını beklediğimde çileden çıkıyorum. Bu da ben de hiçbir olaya karışmamam gerektiği düşüncesini doğuruyor. Çünkü her bir olaya müdahale sonrası hâkimin çağırıp bir şeyler sorması beni strese sokuyor”.

Katılımcı 10: “Benim stresimin nedeni üstlerimin normal olmayan davranışları. Bazen yerine getirilmesi mümkün olmayan talimatlar veriyorlar. Vatandaşlar da beni strese sokuyor. Vatandaşlar bazen saygısızca konuşuyorlar hatta hakaret edebiliyorlar. Şikâyetçi olsan dahi sonunda bir şey çıkmıyor. Bu da beni stres altına girmeme sebep veriyor. Stresle baş edebilmek için eğitim aldım ama faydasını göremedim. Meslek içindeki haksızlıklar beni strese sokabiliyor. Bazen aile içinde yaşadıklarım da beni stresli yapıyor”.

2.2.3. Maaş Taltiflerinin Verilmesinde İzlenen Yol Problemi

Araştırmacı: Sizin de katıldığınız anketin çarpıcı sonuçlarından biri de maaş taltiflerinin dağıtılması meselesi olarak çıktı. Katılımcıların yüzde 93,2'si maaş taltiflerinin dağıtılmasında izlenen yolun etik kurallara uygun olmadığını düşünüyor. Bu konudaki algının bu kadar yüksek çıkmasının nedenleri nelerdir. Düşüncelerinizi paylaşır mısınız?

Katılımcı 11: “Bu sonuca ben de katılıyorum. Yaklaşık on senedir maaş taltifi alıyorum. Kendim böyle bir taltiften faydalanmama rağmen bu taltifin verilme usulünün etik olmadığını düşünüyorum. Bir operasyon oluyor ve taltifler yazılırken gerçek anlamda operasyona katılanların yanında hiç operasyonla ilgisi olmayanlara da taltif yazılıyor. Taltif yazılan listeye baktığımızda operasyonun hiç yanından geçmeyen personel şube, eğitim şube vb. personelinin bulunduğunu görüyoruz. İldeki tüm müdürlere her operasyonda taltif yazılıyor. Katılmadığı bir operasyonda taltif alan müdürün bizlerden etik davranmamızı beklemesi tuhaf oluyor. Maaş taltifi sadece ilgili personele verilmeli. Aslında maaş taltifi kaldırılabilir. Çünkü personel içinde fitne çıkarıyor. Maaş taltifi almayanlar bizlere kızarak bakıyorlar. Onlara da hak veriyorum. Bir polis memurunu istemediği halde inşaat emlak şubesine vermişler ve orada ne yaparsa yapsın maaş taltifi alacağı bir işe imza atamıyor. Aslında o da işini yapıyor bizler de işimizi yapıyoruz. Ama bizlere işimizi yaparken ayrıca maaş ödülü verilmesi ne kadar etik? Maaş taltifinin adil olmayan bir şekilde dağıtılmasına göz yumulmasının altında müdürlerin bu pastadan faydalanmak istemeleri yatmaktadır”.

Katılımcı 12: “Mesleğe çevik kuvvette başladım ve son 6 senedir polis merkezlerinde görev yapıyorum. Çevik kuvvetteyken bir defa toplu halde bir maaş taltifi almıştım. Polis merkezinde hırsızlarla, psikopatlarla, sarhoşlarla vb. işim gereği karşılaşıyorum. Yoğun bir polis merkezindeyim. Hiç maaş taltifi almadım. Bu kadar çok çalışmama, gece gündüz görev yapmama rağmen bana hiç maaş taltifi yazılmazken şubelerde sivil çalışıp hafta sonları izin kullanan arkadaşlara maaş taltifi yazılması çok zoruma gidiyor. Ben de işimi yapıyorum ve işin sonunda maaş alıyorum anlar da işini yapıyor ama onlar artı parayla ödüllendiriliyor. Bu ödüllendirme adil değil ve kaldırılmalı”.

Katılımcı 13: “Maaş taltifi kaldırılmalı. Dağıtılmasında izlenen yol etik değil. Çalışana da çalışmayana da veriliyor. Kimin neye göre aldığı belli değil. Geçen sene bizim şube müdürünün 24 maaş taltifi aldığını biliyorum. Adil değil”.

Katılımcı 14: “Maaş taltifi hiç almadım. Ama ben de herkes gibi görevimi yapıyorum. Neye göre nasıl maaş taltifi veriliyor bilmiyorum. Ya kaldırılmalı ya da doğru bir şekilde adil olarak verilmeli. Genel Müdürlükte çalışanların hiçbir operasyona katılmadan taltif aldıklarını biliyorum”.

Katılımcı 15: “Maaş taltifi adil dağıtırsa mesele olmaz. Ama durum öyle değil. Özellikle müdürler çok fazla maaş taltifi alıyorlar. Maaş taltiflerinden herkes şikâyetçi olduğunu düşünüyorum. Arkadaşlık ilişkilerine zarar veriyor”.

2.2.4. Yüce Amaç Yozlaşması Hakkındaki Görüşler

Araştırmacı: Yüce amaç yozlaşmasının ne olduğu birinci dönem etik dersinde sizlere anlatıldı. Bu konuyla ilgili anket sorularına verilen cevaplar incelendiğinde katılımcılar her türlü iş ve işleminde hukukun içinde kalmayı tercih ediyorlar. Devletin yüksek menfaatleri veya başka değerler adına kanunların dışına çıkmanın doğru olmadığı şeklinde bir algı var. Sizin bu konudaki görüşleriniz nelerdir?

Katılımcı 16: “İşimi yaparken kanunların dışına çıkmak işime gelmez. Kanunların dışına çıkarak neden risk alayım ki? Neden suçluyu yakalamak için suç işleyeyim? Ayrıca poliste bulunanlar şüpheli konumundalar. Bir suçu işleyip işlemedikleri ispatlanmış değil. Kaldı ki suçu işlemiş dahi olsalar bizler cezalandıran makam değiliz. Eğer biri suçlu ise hakim cezaı verir ve suçu işleyen cezaevine girer. Suç delilini ortaya çıkarabilmek için de asla kanunların dışına çıkmam. Çalıştığım birimde böyle şeyler görülmez. Zaten amirlerimiz de bizden kanunların dışına çıkarak suçluyu yakalamamızı istemiyorlar”.

Katılımcı 17: “Bir defa kötü muamele ve işkence kalkmıştır. Öncelikle polis okulunda bizlere bundan uzak kalmamız gerektiği defalarca söylendi. Ayrıca gözaltına alınan kişi her yirmi dört saatte bir doktora gösteriliyor. Şüphelinin avukatıyla her an görüşme şansı var. Kötü muamele hakkında en ufak bir iddia olsa hemen araştırılıyor. Bunun yanında bizler de kötü muamele veya diğer yasaklanmış yöntemlerle delil elde etmenin doğru olmadığına inanıyoruz. Ben kendi adıma her ne olursa olsun ne pahasına olursa olsun bir şüpheliye hiçbir şekilde kötü muamelede bulunmam”.

Katılımcı 18: “Bence yüce amaç kanunların dışına çıkmak değil kanunları uygulamaktır. Ben şöyle düşünüyorum. Bir olay olduğunda adli polislik başlıyor. Olayların soruşturulmasından Cumhuriyet savcılarını sorumludur. Cumhuriyet savcılarının yüce amaç yozlaşmasının içine girdiği pek görülmemiştir. Onlar delil elde etmek için kanunların dışına çıkmak istemezken ben neden çıkayım. Bence polis teşkilatında şüphelilere karşı kötü muamele, işkence tamamen bitmiştir. Bundan çok da memnunum. Ben devletin işini yaparken devletin kanunları içinde yaparım. Herkes işini kanunların sınırlarında yapmalı”.

Katılımcı 19: “Benim için yüce amaç işimi profesyonelce yapmaktır. Kanunların dışına çıkarak kendimi ve ailemi zor duruma düşürmem. Hem doğru da değil. Ben kanunu çiğneyerek suçluyu yakaladığımda bana ödül vermiyorlar aksine cezaevine atıyorlar. Devletin işini hukuk içinde yaparım”.

Katılımcı 20: “Daha önceki yıllarda bu düşünceyle çok şeylerin yapıldığını duydum. Ben isteyerek asla böyle bir şey yapmam. Bakmakla yükümlü olduğu ailem ve yaşlı annem-babam var. Kanunsuz bir işe bulaşmak beni çok huzursuz eder”.

2.2.5. Meslektaş Dayanışması ve Kurumsal Paranoya Hakkındaki Görüşler

Araştırmacı: Sizin de katıldığınız anketin amaçlarından birisi de meslektaş dayanışmasındaki algıyı ölçebilmektir. Ortaya çıkan sonuca göre polisler meslektaşlarının hukuk dışı davranışlarını gizlemek eğilimde değiller. Katılımcıların büyük bir kısmı kanunu çiğneyen meslektaş dahi olsa gerekenin yapılması görüşüne sahip. Sizin bu konudaki düşünceniz nelerdir?

Katılımcı 21: “Yapılan bir operasyonda bir devre arkadaşımı da yakalamıştık. O da bir suç çetesinin içerisine bulaşmıştı. Diğer çete üyelerine yapılan işlemlerin aynısı ona da yapıldı. Onu korumak için hiçbir şey yapılmadı. Ben işimi yaparken kanunları çiğneyen kim olursa olsun kanunun gereğini yaparım. Birinin polis olması ona ayrıcalıklı davranılmasını gerektirmez. Aslında polislerin özel hayatında kanunlara diğerlerinden daha fazla uyması gerekir. Çalıştığım birimde şüpheli olarak değişik meslek mensuplarından kişilerle karşılaştım. Onların statülerine, mesleklerine, cinsiyetlerine, inancına vb. bakmadan arkadaşlarımla birlikte kanunların gereğini yaptık”.

Katılımcı 22: “Meslektaşımın ufak tefek yanlışlarına müdahale etmem ama büyük hatalarına göz yummam. Eğer göz yumarsam hem etik davranmış olmam hem de suç işlemiş olurum. Suç işleyen meslektaşımı koruyarak neden suça ben de karışayım? Zaten

böyle şeyler yapmanıza kimse izin vermez. Ben vatandaşla kendimi ayrı tutmam. Arkadaşlarımın arasında da vatandaş-biz olarak bir ayırım olduğunu algılamadım. Ayrıca bizler de vatandaşız. Kendi adıma şunu söyleyebilirim. Değil bir vatandaşı suçlu olarak görmek şüpheliye dahi suçlu olarak bakmam. Arkadaşlarım arasında vatandaşlara potansiyel suçlu olarak bakıldığını sanmıyorum”.

Katılımcı 23: “Ben kanunu hiçe sayan meslektaşım dahi olsa gerekenin yapılmasından yanayım. Meslektaşını korumak belli dereceye kadardır. Eğer bir suç işlemişse ayırım yapmam. Herkes suçunun karşılığını görmeli. Vatandaşları potansiyel suçlu olarak görmek doğru değil. Ama vatandaşlar polise karşı çok kaba davranıyorlar”.

Katılımcı 24: “Trafik suçu falan işlerse korunabilir. Ama önemli bir suçta bulaşmış ise korumam. Hiç kimse için kendi hayatımı riske atmam. Mesela bir polis eğer bir suç çetesine bulaşmış ise ben neden onu koruyayım ki? Ondan zaten polis olmaz. Cezaevine girmesi daha iyidir. Vatandaş ile polis arasında fark yok. Ben de bir vatandaşım”.

Katılımcı 25: “Meslektaşımı koruyup suç işlediğimde benim başıma bir hal geldiğinde o koruduğum meslektaşım mı bana yardım edecek? Değil her hangi biri akrabalarımın biri dahi bir suçta bulaşmış ise gerekeni yaparım. Kurumsal paranoya olduğunu sanmıyorum. En azından ben de böyle bir algı yok”.

2.2.6. Üste Selam Vermekten Kaçınma Problemi

Araştırmacı: Sizin de katıldığınız ankette katılımcıların yüzde 80’ini üstlere selam vermekten kaçınma algısına sahip. Sizce bir ast üstüne neden selam vermek istemez? Bir astı üste selam vermemeye iten faktörler nelerdir? Bu konudaki düşüncelerinizi paylaşır mısınız?

Katılımcı 26: “Yeni memur olduğum zamanlar her gördüğüme selam verirdim. Zamanla olumsuz durumlarla karşılaştım. Görev yaptığım polis merkezinde çevre koruma görevi ifade ederken merkez amirimiz geldiğinde silahlı selamımı verirdim. Kendisi selamımı hiç almazdı. Baktım diğer arkadaşlarım aynı görevi yaparken hiç selam vermiyorlar. Ben de zamanla selam vermeyi bıraktım. Önceleri kepimi de hiç çıkarmazdım. Zamanla kepsiz dolaşmaya başladım. Kep olmayınca üstü görünce selam vermemek için oradan uzaklaşmak veya görmemezlikten geliyorsunuz. Şimdi düşünüyorum da üniformalıyken değil üste aynı rütbedekilere dahi selam vermek gerekir”.

Katılımcı 27: “Üstlerimin selamımı almama ihtimalleri beni selam vermek ten alıkoyabiliyor. Selam vermek aslında bizim kültürümüzde var. Ama selam vermemenin çok yaygın olduğunu gözlemliyorum. Bu konuyla ilgili meslek içi bir eğitim yapılabilir”.

Katılımcı 28: “Selam verdiğim zamanlar bazen üstlerim selamımı alıyorlar bazen ise görmemezlikten geliyorlar. Ne yapacağımı şaşırıyorum. Ben selam verilmesinden yanayım ama selamlaşma polis okulundan sonra bitiyor”.

Katılımcı 29: “Böyle bir kural var ve gerekli de. Eğer selam vermeyenler bu suçun karşılığını görürlerse bu durum büyük oranda biter. Ama üstler de selamı almayınca onlara da yaptırım uygulanmalı”.

Katılımcı 30: “Ben selam vermek için özen gösteriyorum. Kep takmayan üstlerime bazen selam vermek istemiyorum. Bu soruna biraz da üstler neden oluyor”.

2.2.7. Gece Görevinde Uyuma Problemi

Araştırmacı: Sizin de katıldığınız ankette katılımcıların yüzde 97,8’i gece görevlerinde personelin uyuduğu algısına sahip. Disiplin Tüzüğünde ağır bir müeyyidesi olan bu fiilin işlendiğine dair algı sizce neden bu kadar yüksek? Bu konudaki düşüncelerinizi paylaşır mısınız?

Katılımcı 31: “Gece görevleri gerçekten çok zor geçiyor. Özellikle gece belli saatten sonra dayanabilmek çok zor oluyor. Gece görevinden çıktıktan sonra diğer göreve gelinceye kadar yeterince dinlenemiyoruz. Benim eşim röntgen teknisyeni. Gece görevi sonrasında 4-5 gün işe gitmiyor. Ben gecedan çıktıktan sonraki gün tekrar gündüz görevine gitmek zorundayım. Gece görevlerinde on iki saat uyumadan durabilmeye vücudum elvermiyor. Gece saat 05-06 olduğunda uyumamak için çok direniyorum ama belli bir noktaya kadar. Görevde uyumanın cezasının ağır olduğunun farkındayım ama o anda insanın aklına hiçbir şey gelmiyor. Bence gece görevlerinin süresi kısaltılmalı ve gecedan çıkan personele daha fazla dinlenme fırsatı verilmeli”.

Katılımcı 32: “Geceleri insanlar evlerinde uyurken ayakta kalmak ve sarhoşlarla uğraşmak oldukça zor. Meslekte bazıları hiç gece görevi yapmazken bazıları durmadan gece çalışabiliyor. Bence belli aralıklarla herkes gece görevine kalmalı. Yirmi sene boyunca gece görevi yapanlar varken yirmi gün dahi gece görevi yapmayanlar var. Bu durum adil değil. Gece görevlerinde uyumamak için kafamı buz gibi suyun altına koyduğum çok olmuştur. İşin ilginç yanı gece görev yapanın da yapmayanın da maaşı

aynıdır. İnsan bünyesi gece uyumaya programlanmış. Ama polislikte gece görevi olması gerekiyor. Gece görevinde belli sayıdaki personelin bir iki saat sırayla uyumasına izin verilmeli”.

Katılımcı 33: “Gece görevi çok zor. Hele de bu yıllarca devam ederse. Gece görevlerine giden personele daha fazla dinlenme fırsatı verilmeli. Gece görevi yapanların maaşları daha fazla olmalı. Bazı gece görevlerimde uyuduğumu hatırlıyorum. Özellikle gece 04.00’den sonra bünyem dayanamıyordu”.

Katılımcı 34: “Gece görevinde birkaç defa bulundum. Geceleri görev yapmıyorum ama gece nöbetlerinin ağır olduğunu biliyorum. Gece görevinde çalışanlara bir iki saat nöbetleşe uyumak için izin verilebilir”.

Katılımcı 35: “Uykusuz kalmak çok zor. Ben gece görevine gideceğim zamanlar gündüz uyuyorum ama yine de gece sabaha karşı uyumamak için çok direniyorum. Gece görevinden çıkanlara daha fazla dinlenme fırsatı verilmeli”.

2.2.8. Atamalarda Hatırı Sayılır Kişileri Aramaya Koyma Problemi

Araştırmacı: Sizin de katıldığınız anketin belki de en çarpıcı sonuçlardan birisi atamalarla ilgili olanı. Katılımcıların yüzde yüzü il içi ve il dışı atamalarda personelin araya hatırı sayılır kişileri koyduğu algısına sahip. Sizce bu algının bu kadar yüksek çıkmasının nedenleri nelerdir? Bu konuyla ilgili düşüncelerinizi paylaşır mısınız?

Katılımcı 36: “Atamalarda hemen herkes birilerini araya koymak için uğraşiyor. Özellikle il dışı atamalarda bu çok daha fazla. Arkadaşlarla bu konuyu çok konuştuk. Kendim de şark hizmetine giderken böyle bir girişimde bulundum. Herkes böyle bir teşebbüste bulunduğu için eğer birileri böyle bir teşebbüste bulunmaz ise tercih ettiği illere ataması yapılmıyor. Ben bunu etik bulmuyorum. Personel Daire Başkanlığının bu işe el atması gerekir. Siyasiler tanıdıkları için aracılık yapmamalı. Aslında bu durum “tavuk mu yumurtadan çıkar yumurta mı tavuktan çıkar” sorusuna cevap vermek gibi bir şey. Eğer bizler birilerini araya koymak için uğraşmasak o birileri de yetkili kişilere ulaşmak için uğraş vermeyecek. Yani aracı koymak da, aracılık yapmak da aracılardan dediğini yapmak da etik değil”.

Katılımcı 37: “Bir başka deyişle torpil yaptırmaktan bahsediyorsunuz. Bence bu durum diğer kurumlarda var. Eşim hemşire ve onun atamasını ancak araya birilerini koyarak yaptırabildim. Ben şarka giderken kimseyi devreye sokmamıştım. Son yani altıncı

tercihime atamam yapıldı. Şark dönüşünde ise birinci tercihime atamam yapıldı. Etik mi diye sorarsanız tabi ki etik değil. Bundan sonra böyle bir şeye teşebbüs edeceğimi hiç sanmıyorum. Genel Müdürlüğün bu soruna çözüm bulması gerekir”.

Katılımcı 38: “Bu sorun tüm kamu kurumlarında var. Atamalar daha adil ve şeffaf yapılmalı. Herkesin istediği yerde görev yapması mümkün değil ama en azında beş tercihten birine ataması yapılabilir. İstemedikleri halde Meslek hayatları boyunca ilçelerde görev yapanlar olduğunu biliyorum. Ama bazıları da meslek hayatı boyunca ilçe yüzü görmemiş. Herkese adil davranılmalı. Kurumun ileri gelenleri bu konuyu çözebilirler. Bizlerin görüşleri sorulabilir. Atama döneminde bizlerden bazıları başkanlıkta gözlemci olarak bulunabilir”.

Katılımcı 39: “Bazı arkadaşlar bir şark görevine dahi gitmez iken bazıları iki şark görevi yapabiliyor. Özellikle il dışı atamalar adil değil. Bu bizim teşkilatın yıllardır kanayan yarası”.

Katılımcı 40: “İnsanın görev yaptığı il çok önemli. Bence atamalarda memlekette görev yapamama kuralı kaldırılmalı. Ben Elazığlıyım. Elazığ’da görev yapmamın nasıl bir sakıncası olabilir ki? Atamalarda izlenen yol yanlış ve etik dışı. Bazı arkadaşların istedikleri yere atamalarının yapılması için milletvekilleriyle görüştiklerini biliyorum”.

3. GENEL DEĞERLENDİRME

Alan çalışmasında yapılan değerlendirmelerin kaynağını yapılan nicel ve nitel araştırma sonrasında ortaya çıkan bulgular oluşturmaktadır. Bu anlamda araştırma evrenine yönelik yapılan analizlerde belli oranda yanılma payı vardır. Nitekim sosyal bilimlerde her bir tespit ve bulguda bu bilimin doğası gereği olarak daha sonradan aynı konuyla ilgili yapılacak çalışmalarda aynı sonucu alamamak ve bazı sapmalar görebilmek mümkündür. Bu anlamda bu araştırmanın bulgularını mutlak doğru olarak kabul etmek ve bu doğrultuda hareket etmek doğru bir yaklaşım olmaz.

Alan çalışmasının en öne çıkan sonucu Türk Polis Teşkilatındaki etik algısının düşük olduğudur. Bu algı düşüklüğü, Polis Teşkilatında bazı durumlarda etik dışı davranışların olduğuna dair kuvvetli sinyaller vermektedir. Etik algısının özellikle bazı soru maddelerinde düşük çıkmasının temel sebebi bu tezin ana hipotezi olarak ileri sürülen “Personelde oluşturulamayan ve içselleştirilemeyen meslek etik ilkeleridir”. Bunun yanında etik dışı davranışların nedenleri olarak; yetersiz denetim, üstlerin olumsuz

davranışları, kurumun bazı konularla adil olmayan işlemleri, vatandaşların uygun olmayan istemleri, iş koşullarındaki olumsuzluklar, örgütte oluşmayan etik iklim, örgüte karşı güvensizlik, vb. gösterilebilir.

Çalışmanın ana hipotezi, “*polislerin muhtemel yanlış tutum ve davranışlarının temelinde polis meslek etik ilkelerinin mensuplarca yeterince içselleştirilememiş ve uygulamaya geçirilememiş olması yatmaktadır*” düşüncesidir. Bu düşünceyi ispatlayan verilere alan çalışmasının buraya kadarki olan kısımlarında ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir. Çalışmanın bu kısmında çalışmanın ana hipotezinin doğruluğunu ortaya koyan alt hipotezlere yer verilecektir.

H1: Yozlaşma ile etik algısı düşüklüğü arasında doğrudan bir ilişki vardır.

Hem gelişmiş hem gelişmemiş ülkelerde hem özel sektörde hem de devlet kurumlarında hatta kar amacı gütmeyen sivil toplum örgütlerinde (non-profit and charitable organizations) görülen yozlaşma değişik şekillerde tezahür edebilir. Bu çalışma polis teşkilatında tezahür edebilecek muhtemel yozlaşma senaryoları üzerine kurgulanmıştır. Ankette kullanılan soru maddeleri üç bölüm halinde katılımcıların cevaplama için hazırlanmıştır. Her bir bölümün etik algısı oldukça düşük çıkmıştır. Birinci bölümde katılımcıların kurum hakkındaki etik algısı 2,42 (5’li likert-bu bölümdeki soru ve cevap formatına göre en iyi sonuç 5 olabilir), ikinci bölümde katılımcıların Emniyet Teşkilatındaki personel hakkındaki etik algısı 2,73 (5’li likert- bu bölümdeki soru ve cevap formatına göre en iyi sonuç 5 olabilir), üçüncü bölümde ise katılımcıların bizzat kendilerinin muhtemel durumlar karşısındaki etik algısı 2,19 (5’li likert-bu bölümdeki soru ve cevap formatına göre en iyi sonuç 1 olabilir) olarak çıkmıştır.

Etik algısının düşük çıkması, gerek kurumun gerekse personelin muhtemel durumlar karşısında etik dışı davrandığını ortaya koymaktadır. *Etik dışı davranmak ile yozlaşma arasında doğrudan ilişki vardır.* Etik dışı davranışların çoğu yozlaşma olarak kabul edilebilecek fiillerin işlenmesidir. Bir örnekle polisin hediye kabul etmesi, vatandaşa kötü muamelede bulunması, meslektaşına trafik cezası kesmemesi vb. yozlaşmaya verilebilecek örnekler arasındadır. Bu çalışma bu ve benzeri davranışların bulunduğu dair bulgulara ulaşmıştır. Yine bu çalışma etik algısıyla yozlaşma arasında doğrudan ve kuvvetli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmada uygulanan nicel ve nitel yöntemler bu ilişkiyi açıkça ortaya koymuştur. Nitel çalışma sırasında etik algısının

düşüklüğünün nedenleri katılımcılara sorulmuştur. Katılımcılar neden olarak; etik eğitiminin yetersizliğini, kıdemli memurların kötü örnek oluşunu, üstlerin yanlış davranışlarını vb. göstermişlerdir.

Nitel çalışmaya katılan Katılımcı 1: “*Buradaki komiserlik kursuna kadar etik konusunun ne olduğunu, bizlere nasıl faydası olacağını bilmiyordum*” demiştir. Bu ve benzeri sözler katılımcılardan nitel çalışması esnasında sıklıkla duyulmuştur. Bu sonuçlar, iyi bir etik eğitiminin verilmesi sonrasında çok şeylerin daha iyi olacağını açıkça göstermektedir.

H2: “Yüce amaç yozlaşması” varsayımının günümüz Polis Teşkilatında geçerliliği yoktur.

Yüce amaç yozlaşmasının teşkilatta bulunup bulunmadığını anlamak adına katılımcılardan farklı sorulara cevap vermeleri istenmiştir. Özellikle anketin üçüncü bölümünde bulunan birkaç soru tamamen bu konuyu açıklığa kavuşturabilmek için sorulmuştur. Bu soruların mantığında olası durumlarda suçu ortaya çıkarmak veya suçluları yakalayabilmek için katılımcıların yasaların dışına çıkıp çıkmayacakları vardır. Alınan cevapların algı ortalaması polisin her ne olursa olsun her ne pahasına olursa olsun hiçbir kutsal amaç için hukukun dışına çıkmama eğilimlerinde olduğu şeklindedir. Yani polis artık vatan-millet-devlet adına veya diğer ulvi değerler adına kanunları çiğnemek bir yana risk dahi almak istememektedir. Nitel çalışmaya katılan Katılımcı 16; “*İşimi yaparken kanunların dışına çıkmak işime gelmez. Kanunların dışına çıkarak neden risk alayım ki? Neden suçluyu yakalamak için suç işleyeyim? Ayrıca poliste bulunanlar şüpheli konumundalar. Bir suçu işleyip işlemedikleri ispatlanmış değil. Kaldı ki suçu işlemiş dahi olsalar bizler cezalandıran makam değiliz. Eğer biri suçlu ise hakim cezayı verir ve suçu işleyen cezaevine girer*” şeklinde bir ifade kullanmıştır. Bu ve benzeri ifadeler diğer katılımcılardan da duyulmuştur. Hem nitel hem de nicel araştırmanın sonuçları bu felsefe yönündedir.

H3: Polisin etik dışı davranışlarıyla genel eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Katılımcıların yüzde 8’i ön lisans, yüzde 86,3’ü lisans, yüzde 5,6’sı ise lisansüstü eğitim görmüştür. Dünyanın hiçbir ülkesinde “polis eğitim oranları” bu seviyelerde değildir. Bu oranlar bu çalışmayı yapan araştırmacının “Polisin etik dışı davranışlarıyla

genel eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur” hipotezini ispatlamaktadır. Demek ki artık bundan sonra polisin yapması muhtemel hataları genel eğitim seviyesinin düşüklüğüne dayamak günümüz Türkiye’inde rasyonel olmaz. Yapılması muhtemel etik dışı davranışların altında başka nedenler aramak gerekir. Bu neden de; bu çalışmanın ana hipotezini oluşturan “*polislerin muhtemel yanlış tutum ve davranışlarının temelinde polis meslek etik ilkelerinin mensuplarca yeterince içselleştirilememiş ve uygulamaya geçirilememiş olması yatmaktadır*” düşüncesidir.

H4: Katılımcıların kurum-diğer personel ve kendi etik algıları arasında farklılıklar vardır.

Anketi oluşturan her bir bölümün etik algısı birbirlerinden oldukça farklıdır. Bu farklılıklar hem etik algı ortalamalarına yansımıştır hem de nitel çalışmaya katılanlardan tarafından ifade edilmiştir. Bu anlamda hem kurumun hem de personelin kendi üzerine düşenleri yapması gerekir. Yani konunun kurum-personel ayağı vardır. Bunun çözümü olarak katılımcılar öncelikle yöneticilerin etik davranmasının gerektiğini söylemişlerdir. Bunun yanında herkesin iyi bir etik eğitiminden geçirilmesinin şart olduğunu ifade etmişlerdir.

Katılımcıların kurum etik algısı 2,42, personel hakkındaki etik algısı ise 2,73 olarak çıkmıştır. Bu iki oran her iki değişken arasında farklılık bulunduğunu göstermektedir. Katılımcılar, kurumun etik dışı davranışlarının personelden daha fazla olduğu algısındadır. Özellikle maaş taltiflerinin dağıtılmasında ve atamalarda kurumun etik algısı oldukça düşük çıkmıştır. Bu durumun nedenleri nitel çalışmada katılımcılardan bazılarına sorulmuştur. Katılımcılar kurumun kendilerini atamalarda hatırı sayılır kişileri araya koymaları için ortam oluşturduğunu, böyle davranmayanların atamalarının tercih dışı illere çıktığını söylemişlerdir. Maaş taltiflerinin dağıtılmasında izlenen yolun etik dışı ve adil olmadığını ifade eden katılımcılardan bazıları bu konunun personeli birbirine düşürdüğünü ve fitne sebebi olduğunu söylemişlerdir. Ayrıca katılımcılar özellikle müdürlerin haksız yere maaş taltifinden faydalandıklarını dile getirmişlerdir.

H5: Katılımcıların mesleğini sevip sevmemesiyle etik algısı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Mesleğini seven personelinin normal şartlarda daha etik davranacağı, meslek içi kurallara daha fazla uyacağı vb. akıllara gelir. Yapılan bu çalışmada polis teşkilatında

mesleğini sevenlerin ve sevmeyenlerin etik algılarında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Bunu ölçebilmek için sorgulamaya mesleğini sevenler ve sevmeyenlerin iki kategoride toplanmasıyla başlanmıştır. Mesleğini sevenlerin tüm katılımcılar içindeki oranı yüzde 43,7 çıkarken sevmeyenlerin oranı yüzde 56,3 çıkmıştır. 172 mesleğini seven katılımcının birinci bölüm etik algı ortalaması 2,47 olarak çıkmıştır. Tüm katılımcıların birinci bölüm etik algı ortalaması 2,42'dir. Bu iki algı ortalaması arasındaki fark dikkate değer değildir. Mesleğini sevmeyen 216 katılımcının birinci bölüm etik algısı 2,47 olarak çıkarken tüm katılımcıların ikinci bölüm etik algısı 2,73 olarak çıkmıştır.

Mesleğini sevenlerle sevmeyenlerin üçüncü bölümde (bu bölüm bizzat kendilerinin muhtemel senaryolar karşısındaki davranışlarını belirlemektedir) verdikleri cevaplar tüm katılımcıların bu bölümle ilgili genel etik algı ortalamalarından hiç de farklı değildir. Nitekim mesleğini seven 172 katılımcının bu bölüm etik algı ortalaması 2,17 iken bu bölümle ilgili genel etik algısı 2,19'dır. Aradaki fark kayda değer değildir. Mesleğini sevmeyen 223 katılımcının bu bölüm etik algısı 2,22 olarak çıkmıştır. Yani mesleğini sevenlerin ve sevmeyenlerin etik algılarında kayda değer bir fark bulunmamaktadır. Bu analiz sonuçları mesleğini sevenlerle ile sevmeyenlerin etik algıları arasında fark olmadığını göstermektedir. Bu analiz bu çalışmanın alt hipotezlerinden biri olan "Mesleğini sevenlerle sevmeyenler arasında doğrudan olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır" düşüncesini çürütmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çağdaş-modern, insan odaklı devlet anlayışının yerleşmeye başladığı, vatandaşların kamu yönetiminde yönetilen değil yönetime katılan bir paydaş olarak algılandığı, verilen kamu hizmetinin kalitesinin her geçen gün daha arttığı günümüz Türkiye'sinde insanlar sadece başlarına gelen olaylar sonrasında (trafik kazası, hırsızlığa maruz kalma, kavgaya karışma, kap kaç vb.) değil diğer zamanlarda da (gece uyurken, araç kullanırken, sokakta dolaşırken vb.) karşılarında güvenecekleri, inanacakları, dertlerini anlatabilecekleri medeni-dürüst-ahlaklı vb. başka bir ifadeyle mesleki etik değerleri önemseyen ve bunları vatandaşla olan münasebetinde uygulayan devletin kanun gücünün temsilcileri olan polisleri görmek istiyorlar. Bunu sağlayabilmek sadece yasalarla, denetimlerle, cezai yaptırımlarla vb. mümkün değildir. Tüm bunların yanında etik değerleri iyi öğrenmiş ve bunların faydasına inanmış eğitilmiş-vicdanlı-ahlaklı vb. polislere ihtiyaç vardır. Bu çalışmayı yapan araştırmacı bu ihtiyacı enine boyuna masaya yatırmıştır. Doktora tezinin bu bölümünde teorik ve alan çalışmasının bulguları analiz edilmeye çalışılmıştır.

Türk Polis Teşkilatı, Türk kamu yönetiminde olumlu anlamda en fazla değişim ve gelişim gösteren kurumların ilk sıralarında bulunmaktadır. Suçu önlemede, suçluların yakalanmasında ve suçun ortaya çıkarılmasında teknolojiyi ve çağdaş yönetim ilkelerini uygulamaya çalışan Emniyet Teşkilatı, çoğu konularda batılı polis teşkilatlarını kısıktırarak seviyeye ulaşmış olmasına rağmen bazı konularda eksikliklerinin bulunduğu da göz ardı edilmemelidir. Bu eksikliklerin en önemlilerinden biri olan "Etik değerlerin meslek mensupları tarafından gerektiği gibi içselleştirilmediği ve uygulanmadığı" düşüncesi bu araştırmanın ana hipotezidir.

Bu doktora tezinin amacı, Emniyet Teşkilatındaki etik algısını ölçmek ve bunun sonrasında personelinde görülen veya görülmesi muhtemel etik dışı davranışların neler olduğunu gerçek nedenleriyle ve çözüm önerileriyle beraber bilimsel yöntemler kullanarak ortaya koyabilmektir. Bunu gerçekleştirebilmek için etik konusu öncelikle kavramsal anlamda detaylı bir şekilde ele alındı. Teorik anlamda ileri sürülen varsayımların alan çalışmasıyla desteklenebilmesi için Ankara Elmadağ Polis Meslek Yüksek Okulu'nda komiser yardımcılığı kursunda bulunan polis memurları üzerinde tamamen mesleğe yönelik olarak hazırlanmış anket soruları uygulandı. Veriler SPSS-17 programında analiz edildi. Analiz sonrasında ortaya çıkan bazı sonuçların nedenlerini bulabilmek için

katılımcılardan bazılarıyla yüz yüze görüşmeler (nitel-rassal) yapıldı. Ortaya oldukça çarpıcı sonuçlar çıktı. Bu ortaya çıkan sonuçların analizi bu bölümün içeriğini oluşturmaktadır.

Polis Teşkilatında görülen yozlaşmanın, yolsuzluğun temel sebepleri olarak eğitimsizlik, fazla çalışma, alınan ücretin yetersizliği, polis alt kültürü, meslek içi sağlıksız sosyalleşme, yasal yetersizlik vb. gösterilir. Bu çalışmayı yapan araştırmacı bu sebeplerin günümüz Emniyet Teşkilatında çok fazla anlam ifade etmediğini düşünmektedir. Yozlaşmaya, yolsuzluğa, çürümeye, insan hakları ihlallerine vb. hukuki-sosyal-mali düzenlemelerin yanında etik değerleri içselleştirmiş ve etik değerlerin faydasına inanmış meslek mensuplarıyla engel olabilirsiniz. Yani insanların kalplerine, vicdanlarına da hitap etmeniz gerekir.

Eğer bu etkenler (eğitimsizlik, fazla çalışma, alınan ücretin yetersizliği, polis alt kültürü, meslek içi sağlıksız sosyalleşme, yasal yetersizlik vb.) yozlaşmanın nedenleri olsaydı maaşları iyi seviyeye getirilen, çalışma koşulları düzeltilen, eğitimleri dünya polisinin üzerine çıkarılan polislerin hiçbir şekilde yolsuzluğa bulaşmaması, insan hakları ihlallerinde bulunmaması vb. gerekirdi. Nitekim polis alt kültürü-sağlıksız meslek içi sosyalleşme-kurumsal paranoya gibi sosyolojik tespitler büyük ölçüde 80'li ve 90'lı yılların Türkiye'sinde kaldı. Artık dünya da Türkiye'de 80'li 90'lı yıllardan çok farklıdır. 2000'li yılların Türkiye'sinin Emniyet Teşkilatını farklı paradigmalara okumak gerekiyor.

Dünyanın küçük bir köy haline geldiği, bir tıkla akıl almaz bilgilerin önünüze sunulduğu, sosyal ilişkilerin sanallaştığı, kapitalizmin ekonomik anlamda olumlu etkilerinin ülkemizde fazlasıyla görüldüğü, polis öğrencisi aday profillerinin ve eğitimlerinin üniversite öğrencilerinden pek de farkının kalmadığı, herkesin borçlanıp yıllarını ipotek altına aldırıldığı, bir polis memurunun neredeyse bir maaşıyla Avrupa'nın çoğu ülkesinde tatil yapabilir hale geldiği vb. 2000'li yıllar Türkiye'sinde değil polis alt kültürü hiçbir mesleğin olmasından daha abartılı bir alt kültürü kalmamıştır. Artık bir polis alt-kültürüyle öğretmen alt-kültürü veya sağlık personeli alt kültürüyle tapu dairesinde çalışan personelin sahip olduğu alt kültür arasında çok fark bulunmamaktadır.

Biraz da abartılı bulunabilir ama artık dünya vatandaşları arasında çok fazla kültürel, sosyal ve değerler anlamında geçmiş on yıllarda görünen farklar kalmamıştır. Kapitalizm, çılginca tüketim, sosyal medyanın yoğun kullanımı, nerdeyse herkesin elinde

akıllı telefonların bulunması vb. her şeyleri değiştirmiş dünya insanını ortaya çıkarmıştır. Aynı şeylere ulaşabilen, aynı sosyal medyayı kullanan, aynı müziği aynı filmi izleyen, aynı oyunları sanal ortamda oynayan, aynı teknolojiyi kullanan, çok yerleri hiç gitmeden görebilen vb. dünya insanı için farklı farklı kültürlerden hele de abartılı alt-kültürden söz edebilmek günümüz dünyasında çok da mümkün değildir.

Bu çalışma polislerin muhtemel yanlış tutum ve davranışlarının nedenlerini ve bunları besleyen unsurların neler olduğunu ortaya koyabilmek adına hatırı sayılır nitelikte bulgulara ulaşmıştır. Yapılan anket çalışmasında etik algısı oldukça düşük çıkmıştır. Algı nedir ve algının düşük çıkması neyi ifade eder? Algı sözcüğü sözlüklerde duyu organları tarafından kaydedilen uyarıcıların beynimiz tarafından örgütlenip, yorumlanarak anlamlı hale getirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Yani algı bir süreç sonrasında oluşur ve genellikle gerçekleri yansıtır. Büyük firmalar satış stratejilerini belirlemek adına müşteri algısını ölçebilmek için anketler yaparlar. Yine hükümetler enflasyon beklentisi algı anketi yaparak ekonomik politikalarını belli oranda ona göre belirlerler. Bu örnekleri artırmak mümkündür. Kısacası algı ölçmek ve ona göre politika belirlemek her bir özel ve kamu kurumunun yapması gerekenler arasında sıralanabilir.

Bu araştırmanın alan çalışmasında kullanılan 50 soru maddesinin oluşturduğu anket Emniyet Teşkilatındaki etik algısını ölçebilmek için hazırlanmıştır. Etik algı ortalamasının düşük çıkması ortada sorunlar olduğunu ve bu sorunlara çözümler üretilmesi gerektiği gerçeğini akıllara getirir. Birkaç kişinin bir konu hakkındaki algısı yanıltıcı ve güvenilmez olabilir. Eğer 410 kişinin özellikle belli konulardaki algı ortalaması oldukça düşük veya çok yüksek ise sonuç güvenilirdir.

Aslında bu çalışmayla ortaya çıkan sonuçlar ifade edilmese de tecrübeli ve iyi gözlemleyen alanda bulunan polislerin düşündüğü şeylerdi. Bu doktora teziyle ortaya konulan analizler bu düşünülen ve gözlemlenen durumların bilimsel araştırma ve akademik disiplin içerisinde ifade edilmiş şeklidir. Yapılan bilimsel eleştiriler, çözüm önerileri, hiç kuşku yok ki Emniyet Teşkilatını çok daha iyi noktalara götürecektir. Örgütler kendilerini eleştirerek, yanlışlarını düzelterek, hatalardan ders çıkararak hedeflerine ulaşabilirler. Bu çalışmayı yapan araştırmacının temel beklentisi çok sevdiği teşkilatının daha modern daha çağdaş bir örgüt olabilmesi, Türk milletine hak ettiği kaliteli güvenlik hizmeti sunabilmesi

ve dünya polis teşkilatlarına örnek olabilecek bir yapıya ve kurumsal etik kültürüne sahip olabilmesi adına çok ufak da olsa katkı sağlayabilmektir.

Bu anlamda çalışmanın hemen her yerinde net, ürüne odaklı, gerekli olan, sade, hedefi gözeten analizler yapılmıştır. Karmaşadan, muğlak ifadelerden kaçınılmıştır. Nicel ve nitel çalışmanın sonuçlarının analizleri anlaşılır ve basit tutulmuştur.

Çalışmanın bu kısmında öncelikle Türk Emniyet Teşkilatında ortaya çıkan etik algısı genel anlamda değerlendirilecektir. Daha sonra üç bölümden oluşan anketin her bir bölümü genel ve öne çıkan bazı değişkenler çerçevesinde çözüm önerileriyle beraber incelenecektir. Bu inceleme veya bir başka anlatımla bu analizler nicel ve nitel araştırmanın sonuçlarına, teorik çalışma sonrasında elde edinilen bilgi birikimine ve araştırmacının kendi tecrübe ve düşüncelerine dayanmaktadır.

1. Etik Algısının Düşüklüğünün Genel Değerlendirilmesi

Çalışmanın önceki kısımlarında ifade edildiği gibi anket çalışmasındaki sorular giriş kısmındaki demografik değişkenler haricinde üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde personelin çalıştığı kurumun yani Emniyet Teşkilatı hakkındaki etik algısı, ikinci bölümde personelin etik algısı üçüncü bölümde ise bizzat çalışmaya katılanların muhtemel durumlar karşısındaki kendilerine ait etik algıları ölçülmek hedeflenmiştir. Sonuç gerçekten düşündürücü seviyede çıkmıştır.

	Katılımcı sayısı	En az	En fazla	Ortalama	Standart sapma
Bölüm 1 Etik Algısı	395	1,20	4,13	2,4282	,49622
Bölüm 2 Etik Algısı	389	1,22	4,26	2,7357	,55467
Bölüm 3 Etik Algısı	401	1,08	4,83	2,1958	,61451

Birinci bölümde 15, ikinci bölümde 23, üçüncü bölümde ise 12 soru olmak üzere toplam 50 soru bulunmaktadır. Her bir bölümde polis memuru katılımcıların etik algısını ölçebilmek için uygun sorular sorulmuştur. Birinci bölümde ortaya çıkan etik algısı ortalaması 2,4282 (5'li likert ölçeği-bu bölümün soru ve cevap formatına göre en iyi sonuç 5 olmalıdır), ikinci bölümdeki ortalama 2,7357 (5'li likert ölçeği-bu bölümün soru ve cevap formatına göre en iyi sonuç 5 olmalıdır), üçüncü bölüm ortalaması ise 2,1958 (5'li likert ölçeği-bu bölümün soru formatına göre en iyi sonuç 1 olmalıdır) olarak çıkmıştır. Bu oranların detaylı analizi tezin dördüncü bölümünde yapılmıştır.

Böylesine düşük çıkan etik algısı Emniyet Teşkilatında etik dışı davranışların küçümsenemeyecek şekilde devam ettiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu anket 90'lı yıllarda yapılsaydı etik algısı çok daha düşük çıkardı. Etik algısının düşük çıkmasının nedenleri nelerdir? Bunca sosyal-ekonomik-mali iyileştirmelere rağmen bazı konularda tamamen olumluya gidiş algısı varken bazı konularda neden gözle görülür bir düzelme algısı yoktur?

Polis yetiştiren okullarda etik dersi bulunmaktadır. Bu dersin yeterince polis adaylarına anlatılamadığı ortada. Bu dersi verenler kimlerdir? Etik hakkında “eğiticilerin eğitimi” eğitiminden geçmişler midir? Dersi verenlerin akademik bir geçmişi var mıdır? Bu ve benzeri sorulara cevap aramak gerekir. Bu çalışmayı yapan araştırmacı son altı senedir polis meslek yüksekokulunda idarecilik ve öğretim görevliliği yapmaktadır. Polis meslek yüksekokullarında ders veren öğretim görevlilerinin çoğu 2. sınıf emniyet müdürüdür (müdür yardımcısı rütbesindedir). Öğretim görevlisi kadrosunun çoğu bulunduğu ilde müdür yardımcılığı kadrosu şişkin olduğundan, şark hizmet sırası gelip gitmediğinden, mahkeme kararıyla o ile dönüp okula ataması yapılan 2. sınıf emniyet müdürlerinden oluşturmaktadır. Bunların büyük oranının akademik bir geçmişi bulunmamaktadır. Formasyonu bulunmayan, etik konusuyla ilgili eğitim almamış, akademik dünyadan uzak ve genellikle istemediği halde öğretim görevliliği yapan bir polis öğrencisi eğitmeninin polis adaylarına etik konusunu ne kadar anlatabileceği soru işaretleriyle doludur.

Etik eğitimini gerektiği gibi almamış, etik konusunun önemini kavramamış bir polis memurunun meslekte etik ilkelere ne kadar uyacağı yine soru işaretleriyle doludur. Etik dışı davranışları sadece eğitim yetersizliğine bağlamak doğru olmaz. Etkin denetimin yapılmaması, yöneticilerin yanlış tutum ve davranışları, politika üretenlerin yanlışları, kurum etik kültürünün oluşmamış olması, işlerdeki belirsizlik ve kargaşa, adam kayırmacılık sonrasında personelin örgütten soğuması vb. personeli etik dışı davranışlara iten faktörlerden bazılarıdır.

Çözüm Önerisi: Peki yapılması gereken nedir? Çözüm çok basit. Emniyet Teşkilatında yurtdışında ve yurtiçinde akademik kariyer yapmış yüzlerce rütbeli personel vardır. Bunlardan çoğu polis meslek yüksekokullarında öğretim görevliliği yapmak istemektedirler. Bunların atamasının buralara yapılmasıyla bu sorun büyük ölçüde çözülür.

Personel yerinde, yeteneğine, eğitimine göre istihdam edilmelidir. Bunun yanında meslek içi eğitimlerde etik konusu alandan gelmiş akademisyenler tarafından personele iyi anlatılmalıdır. Yöneticiler etik davranışlarıyla astlarına özellikle memurlara örnek olmalıdırlar. Haksız yere maaş taltifi alan, devletin hizmet otosunu özel işlerinde kullanan, astlarına kıymet vermeyen, astlarının verdiği selamı almayan kısacası meslek etik ilkelerine uymayan bir yönetici astlarından etik davranmasını bekleyemez. Polis yöneticileri astlarından çok daha fazla etik kurallara uymalıdırlar. Bu araştırma sonrasında memurların büyük çoğunluğunun üstlerinin etik olmayan davranışları hakkında olumsuz bir algıya sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

2. Katılımcıların Kurum Hakkındaki Etik Algısının Analizi

Katılımcılar kurumun bazı iş ve işlemlerinde etik davranmadığı algısına sahipler. 15 sorudan oluşan anketin birinci bölümü hakkındaki ortalama etik algısı 5 üzerinden 2,42'dir. Bu ortalama oldukça düşük. Bu bölümde katılımcıların etik algılarının en düşük yani en problemleri gördükleri değişkenlerden başlayarak değerlendirmeler yapılacaktır.

2.1. Maaş Taltiflerinin Dağıtılmasındaki Yöntem Problemi:

Katılımcılar kurumun işlemlerinden en sorunlu olarak maaş taltiflerinin dağıtılmasında izlenen yolu görmüşlerdir. Bu meselenin etik algı ortalaması 1,42 olarak çıkmıştır. Çıkabilecek en iyi sonuç 5, en kötü sonuç ise 1 olacağı gerçeğinden hareketle ortaya çıkan 1,42 algı ortalaması katılımcıların maaş taltiflerinin dağıtılmasında izlenen yolun etik dışı olduğu düşüncesini açıkça ortaya koymaktadır. Maaş taltifleri personelin bir konuda olağan üstü gayret göstermesi, başarılı olması gibi durumlar sonrasında ilgili olan yani bu başarıyı sağlayan, operasyona katılan, soruşturmada bizzat bulunanlara verilen kendi maaşı haricindeki ödüllendirmedi. Bir maaş taltifi dereceye ve kıdeme göre değişse de elen geçen net miktar 200-400 lira arasındadır.

Katılımcılarla yapılan yüz yüze görüşmelerde maaş taltiflerinin dağıtılmasında izlenen yolun etik dışı olduğu şeklindeki algının nedenleri ve ortaya çıkan durumlarla ilgili düşünceleri sorulmuştur. Bunlardan bazıları aşağıda özetle sıralanmıştır;

- Bir maaş taltifi listesinde o konuyla hiç ilgisi olmayanların bulunmaktadır.
- Özellikle müdürler hak etmedikleri halde çok fazla maaş taltifi almaktadır.
- Maaş taltiflerinin bazılarına verilip bazılarına verilmemesi birim içindeki ilişkileri bozmaktadır.

- Maaş taltifinin konusunu oluşturacak hiçbir iş yapmamış hatta konudan dahi haberi olmayan bazı üstlerin taltif alması etik dışıdır ve etik dışı davranan bir üst astlarına etik anlamda örnek olamaz ve astlarından etik davranmasını bekleyemez.

Çalışanı yaptığı başarılı bir iş sonrasında ödüllendirmek ve motivasyonunu artırmak için verilen maaş taltifi artık amacından çıkmış Emniyet Teşkilatı personeli arasında huzursuzluk, çatışma, fitne nedeni olmuştur.

Çözüm Önerisi: Maaş taltiflerinin verilmesinde izlenen yolun etik dışı olduğu ortadadır. Ne yaparsanız yapın birileri mutlaka “Ben az maaş taltifi aldım, ben aslında operasyonda daha aktif rol aldım, daha fazla maaş taltifi almalıydım” diyecektir. Birileri “Ben müdürüm ek görevler yapıyorum o ek görevlerin karşılığını malum operasyona katılmasam da böyle almam normal”, birileri “Beni bu birime verdiler burada çalışıyorum ve işimi çok iyi yapıyorum, benim operasyonel birimlerde görev alamam benim suçum değil benim de atamamı o birimlere yapsınlar ben de maaş taltifi alayım” diyebilir. Yani her nasıl olursa olsun bu huzursuzluk devam eder. Yılların kamburu olan be teşkilattaki huzursuzluk ve fitne kaynağı olarak görülen bu kronik sorundan kurtulmanın yolu maaş taltiflerinin tamamen kaldırılmasından geçer. Herkes yaptığı işin karşılığında zaten maaşını almaktadır. Eğer polislerin maaşlarına ek bir katkı olsun diye bu taltifler veriliyorsa maaşlara yapılacak küçük miktardaki zam bu işi çözer.

2.2. Personelin Yaşadığı Stres Problemi

Yapılan çalışmanın kurumu ilgilendiren ikinci önemli sorunu olarak personelin stresi ortaya çıkmıştır. Bu konudaki etik algısı ortalaması 1,55 olarak çıkmıştır. Yine 5 üzerinden değerlendirilen bu konu çalışmanın önemli sonuçları arasındadır. Stres belli oranda faydalıdır. Ama bu oran bir kurum için kaygı vericidir. Yoğun stres altında bulunan, kendini huzursuz ve endişeli hisseden bir çalışandan olması gerektiği gibi verim almak mümkün değildir. Polislik mesleği doğası gereği stresli bir meslektir ama bu stresi lüzumsuz yere artıran faktörlerin ortadan kaldırılması gerekir.

Ankete katılanlardan bazılarıyla yapılan yüz yüze görüşmelerde bu algı soruldu ve kurum içindeki stres kaynaklarının neler olduğunun anlatılması istendi. Özetle aşağıdaki cevaplar alındı.

- Uzun süren gece görevleri

- Üstlerin normal olmayan talimatları
- İşteki belirsizlik
- Kurumun adil olmayan işleri
- Yer değiştirmelerin ve atamaların oluşturduğu kaygı
- Ast-üst çatışması
- Üste güvenmemek
- Üstlerin özel istemleri
- Tatil günlerinin yetersizliği
- Vatandaşlarla yaşanan tartışmalar ve vatandaşların tehditleri
- Özel hayata müdahale ve dedikodu

Organizmayı hem bedensel hem de ruhsal anlamda tehdit eden kişide belli fizyolojik ve psikolojik dengesizlikler oluşturan stresle mücadele etmek Emniyet Teşkilatının en başta gelen görevlerinden bir olmalıdır.

Çözüm Önerisi: Stres konusu polis teşkilatı personelinin her zaman önemli sorunlarından biri olmuştur. Bu konuda çok sayıda akademik çalışmalar yapılmıştır. Sonuç çok değişmemiş durumda. Yine teşkilatın at başı sorunlarından biri olarak görölüyor. Bu çalışmayı yapan araştırmacı bu sorunun stresi yaratan nedenlerin neler olduğunun iyi analiz edildikten sonra bu nedenlerin ortadan kaldırılmasından geçtiğini düşünmektedir. Öncelikle sadece bu konuya yönelik geniş bir alan çalışması yapılmalıdır. Bu alan araştırmasın yapılmasında ve analizinde hem sivil akademisyenler hem de alanı bilen polis akademisyenler bulunmalıdır. Yapılan araştırmanın iyi analizi sonrasında gereken düzenlemeler yapılmalıdır.

2.3. Atamalar ve Yer Değiştirmelerde Görülen Problem

Anket katılan 410 katılımcının istisnasız hepsi il içi ve il dışı atamalarda hatırı sayılır kişilerin araya konulduğu algısına sahipler. Bu araştırmada katılımcıların yüzde yüzünün hem fikir olduğu ender konularında birisi olarak ortaya çıkan atamalarda hatırı sayılır kişileri araya koyma fiili tıpkı rüşvet suçunda olduğu gibi birden fazla kişinin işledikleri bir karşılaşma suçu olarak görölabilir. Nitekim atamalarda birilerini araya koymak için uğraşan da, araya giren de, ve bunlar sonrasında atamayı yapan da etik dışı davranmış olur. Eğer ortada bir etik dışı durum varsa bu konuya müdahil olan herkes bu işe karışmış olur. Yapılan nitel araştırmada katılımcılar atamalarda birilerinin araya

koyulmasının etik olmadığını kabul ediyorlar fakat sistemin kendilerini buna ittiğini ifade ediyorlar. Eğer birileri birinci şarka dahi gitmeden birileri ikinci şarktan dönüyorsa ve döndüğü şehir de tercihleri dışındaysa ortada vahim bir sorun var demektir. Son yıllarda bu konunun düzelmesi için çalışmalar yapılıyor olsa da yeterli değildir. Eğer bir kurum yaptığı iş ve işlemlerde kayırmacılık yapıyorsa ve adil davranmıyorsa o kurumun personeli etik dışı davranışlara açık bir hale gelir.

Çözüm Önerisi: Bu sorun sadece Emniyet Teşkilatının değil hemen hemen tüm kamu kurumlarının başta gelen sorunlarından biridir. Bazı kurumlar bu kronik sorundan kurtulmuşlardır. Milli Eğitim Bakanlığının öğretmen atamalarındaki şeffaf davranışı diğer kurumlara örnek olmalıdır. Bundan on sene önce her bir öğretmen il içi ve il dışı atamalardan şikâyetçiyken bugün bu konu gündeme dahi gelmemektedir. Puanlama-tercih-boş kadro sistemiyle atamaları yapan Milli Eğitim Bakanlığı atama sonuçlarını her bir öğretmenin görebileceği şekilde duyurmaktadır. Polis Teşkilatında da mesleğin gerçeklerine göre yeni bir atama sistemi oluşturulmalıdır. Bu sistem adil ve şeffaf olmalıdır. Öyle bir sistem getirilmelidir ki aynen Milli Eğitim Bakanlığında ve Silahlı Kuvvetlerde olduğu gibi bir devlet bakanı dahi bu sisteme müdahale edememelidir. Hastalık-eş durumu-eğitim durumu gibi özel hallerdeki atamalar resmi belgelere bağlanmalı ve herkes için aynen uygulanmalıdır. Her nasıl bir sistem getirirseniz getirin adil olduğu sürece hiç kimse sesini çıkarmaz. Bu çalışmanın en öne çıkan sonuçlarından birisi de personelin herkese adil davranılmasını istemesidir.

2.4. Ast-Üst İlişkileri Problemi

Çalışmaya katılanların hatırı sayılır bir kısmı üstlerin tavırlarından çok memnun değiller. Gerek nicel gerek ise nitel araştırmalar sonrasındaki bulgular bu sonucu ortaya koymaktadır. Öncelikle üstlerin kendilerine karşı yapacakları muhtemel hukuk dışı davranışlar karşısında haklarını arayamayacaklarını düşünüyorlar. Fakat bunun yanında çalıştıkları birimlerde örnek alabilecekleri üstlerinin bulduklarını da kabul ediyorlar. Katılımcılar özellikle müdürlerin hizmet otolarını özel amaçlarında kullandıkları algısına sahipler. Yapılan nitel çalışma sırasında katılımcıların büyük kısmı üstlerin uygun olmayan talimatlarından rahatsızlar. Polislik mesleğinde selamlaşmak oldukça önemlidir. Astlar üstlerine selam vermeme eğilimindedir. Bu durum polislik mesleğinin itibarını zedelemektedir.

Çözüm Önerisi: Üstler astlardan daha fazla etik kurallara uymalıdır. Üstler katılmadıkları operasyondan veya başka önemli sayılabilecek bir işten dolayı maaş taltifleri almadıklarını, devletin araç ve gereçlerini özel işlerinde kullanmadıklarını, verilen selamı alma eğiliminde olduklarını vb. astlarına göstermek durumundadır. “Ben üstüm astıma hesap vermek durumunda değilim beni ancak üstlerim denetler” anlayışı günümüz dünyasında geçerli değildir. Nasıl ki yeni kamu işletmeciliğinde halka karşı hizmet esas kabul edilip, halkın dediklerini politika haline getirmek varsa yeni personel yönetimi anlayışında da astın kalbine ulaşabilmek, yapılan işlemlerde şeffaf ve adil olmak, kurallara uymak, açık olmak, güler yüzlü ve samimi davranmak vardır. Nitekim işi yapan sokaklarda bulunan, hayatını riske atan, kızgın vatandaşların bazen hakaretine uğrayan, gece nöbet tutanlar vb. astlardır. Kurum ast ve üstleriyle vardır. Her iki tarafın da birbirlerinin hak ve hukukuna saygılı olması gerekir.

2.5. Kurumu İlgilendiren Diğer Problemler

Katılımcılar açılan terfii imtihanlarının, yurtdışı imtihanlarının, hizmet içi eğitimlere katılacakların seçiminin, verilen izinlerin vb. usulüne uygun yürümediği algısına sahipler. Bu algı yukarıda sıralanan problemlerin algısından daha olumlu. Katılımcılar kurumdan adil davranmalarını ve kendilerine kıymet verilmesini bekliyorlar. Katılımcıların genel anlamda kurumun etik davranışlarıyla ilgili algıları oldukça düşük.

Çözüm Önerisi: Kurum çalışanlarında örgüte bağlılığı oluşturma zorunda. Bu da ancak örgüt etik ikliminin oluşturulmasıyla mümkün olur. Bunun için öncelikle kurum yöneticilerinin iyi bir etik eğitimi almaları ve bunu iş ve işlemlerde göstermeleri gerekir. Emniyet Teşkilatı bir örgüt olarak; örgütün çalışanlar için var olduğunu, çalışanların örgüte güvenmeleri gerektiğini, çalışanların haksızlığa uğramayacaklarını, iş ve işlemlerin adil yapıldığını, herkesin kurallar içinde hakkını arayabileceğini, tüm işlemlerin yazılı hukuk içinde şeffaf yapıldığını vb. göstermesi gerekir. Bunlar sözde kalmamalı uygulamada mutlaka görülmelidir.

3. Katılımcıların Personel Hakkındaki Etik Algısının Analizi

Katılımcıların personel hakkındaki etik algı ortalaması 2,73 olarak (5’li likert ölçeği) çıkmıştır. Bu kısımda, katılımcıların etik algılarının en düşük yani en problemleri gördükleri değişkenlerden başlayarak değerlendirmeler yapılacaktır.

3.1. Haksız Menfaat Temin Etme Problemi

Yozlaşmanın küçüğü büyüğü olmaz. Eğer bir kamu görevlisi kendisiyle işi olan veya işi olma ihtimali olan birinin ikinci ve üçüncü defa çay ikramını kabul ediyorsa yozlaşmaya giden kaygan yola girmiş demektir. Bu çok masumane görünen çay ikramı devamında yemek ikramını, hediye kabulünü getirebiliyor. Yapılan anket çalışmasında katılımcıların yüzde 97'si polisle işi biten bir vatandaşın çay ikramının kabul edildiği yolunda bir algıya sahip. Yine katılımcılar benzer bir soruda ekip otosuna gelen çay ikramının kabul edildiğine dair aynı oranda algıya sahip. Çay ikramında bulunan bir internet kafe işletmecisi muhtemelen işletmesindeki kanunsuz işlerine polislin göz yummasını beklemektedir. Yine çay ikramında bulunan bir rent a car'cı kiraya vereceği otomobillerin kaldırımlar üzerine yasak park yapmasına karışmayacak bir ortamın hayalindedir. Her bir çay ikramının veya hediye vermenin arka planında yapılacak bir hukuk dışı işlemin gizlenmesini isteme fikri vardır. Katılımcılar yüzde 90'nı iş sahiplerinden gelen hediyelerin kabul edildiğine dair algıya sahip. Çalışmanın anket sonuçlarında bu ve benzeri sonuçlara rastlamak mümkündür. Daha önceki yıllarda bu tür etik dışı davranışların nedenleri olarak eğitimsizlik ve maaşların düşüklüğü gösterilirdi. Daha önce de vurgulandığı gibi Türk polislinin eğitim seviyesi dünya polislerinin çok üzerinde ve polislin aldığı maaş Türkiye standartlarına göre gayet iyi durumdadır. Peki maaşı artırılan, eğitimi oldukça yükseltlen polisler neden geçmiş yıllara göre azalsa da, katılımcılarda hala bedava çay içme ve yemek ikramını kabul etme durumlarının yüksek olduğunu gösteren algı var?

Çözüm Önerisi: İspanya'nın Madrid'inde veya Almanya'nın Berlin'inde bir kafeterya, alkollü işyeri veya bir internet kafe yakınında çay içen polisleri göremeyiz. Ne polisler böyle bir beklenti de olurlar ne de işletmeciler polislere çay-kahve ikram ederler. Etik değerler Avrupalı kamu görevlilerinde oldukça önemlidir. Yapılması gereken polis meslek etik ilkelerinin personel tarafından uygulanmasının gerekliliği iyi anlatabilmektir. Bir polis kendine şu soruyu sormalıdır; "Eğer ben polis olmasaydım bu ikram bana yapılır mıydı?", "Eğer ben polis olmasaydım bu hediye bana gelir miydi?" Bu soruları artırmak mümkündür. Meslek mensupları etik ikilem yaşayabilecekleri veya kendilerini kaygan zeminlere itebilecek ortamlardan uzak durmalıdırlar. Meslek mensuplarının profesyonelce düşünüp işinin karşılığında devletten maaş aldığını ve kimsenin ikramına ihtiyacı

olmadığını akıllarında tutmaları gerekir. Bunlar da ancak iyi bir etik eğitim sonrasında sağlanabilir.

3.2. Disiplin Mevzuatına Uymama Problemi

En fazla bilinen ve en basit tarifıyla disiplin; kanunlara ve kurallara uyma, görevini aldığı ve yaptığı işi nizam, intizam içinde istenildiği gibi yapmaktır. Disiplin kurallarına uymak bir polis için zorlama değil bir yaşam tarzı olmalıdır. Nitekim polisin esas görevi toplumdaki düzeni ve disiplini sağlamaktır. Disiplinli olmayan bir polis halka güven veremez. Normal eğitimdeki sıradan bir insan, üniformalı bir polisi şapkasız, bir eli cebinde, bir elinde sigara içerken gördüğünde bu tavırların bir devlet görevlisine yakışmadığını hemen anlar. Polis duruşuyla, konuşmasıyla, giyim ve kuşamıyla vb. topluma örnek olmalıdır. Bu çalışmada mensupların disiplin kurallarına uymada gevşek oldukları algısı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların yüzde 97,82i personelin gece görevinde uydukları şeklinde bir algıya sahip. Yine katılımcıların yüzde 97,6'sı arkadaşlar arasında argo konuşmaların görüldüğü, yüzde 98,8'i göreve zamanında gelinip zamanında ayrılmamanın yaşandığı vb. şeklinde algıya sahipler. Bu örnekleri artırmak mümkündür. Ortaya çıkan tablo düşündürücüdür.

Çözüm önerisi: Polislik mesleğinde disiplinin faydası ve gerekliliği mensuplara iyi anlatılmalıdır. Üstler disiplin kurallarına kendileri de aynen uymalıdır. Mensuplar iyi denetlenmelidirler. Göreve geliş ve gidişlerin zamanında olup olmadığı kontrol edilmeli ve kayıt altına alınmalıdır.

Ayrıca yapılmasını mümkün olmayan talimatlar verilememelidir. Örnek olarak, gece görevlerinde personelin uyuduğu algısı oldukça yüksek oranlarda. Bunun nedeni katılımcılara sorulduğunda bünyelerinin kaldırmadığını, gece belli vakitten sonra dayanamadıklarını söylüyorlar. Acil serviste görev yapan bir hekim gece nöbetinden sonra yaklaşık 5-6 gün istirahat etmektedir. Gece görevinden sonra insan fizyolojisinin ancak 5-6 gün sonra kendine geldiğini söylemektedirler. Gece görevden çıkan bir polis ertesi gün gündüz görevine bir sonraki gün ise tekrar gece görevine gelmektedir. Yani bir hekim gece görevi sonrasında ikinci görevine gelinceye kadar bir polis 3-4 defa gündüz ve gece görevi yapmaktadırlar. Gece görevlerinden sonra polisler daha fazla dinlenme fırsatı verilmelidir. Aksi takdirde bu uyumalar devam edecektir. İnsan fizyolojisinin

kaldıramayacağı görevler ve talimatlar verilmemelidir. Böyle görevler disiplin kuralları ihlallerini artırmaktadır. Kural ihlalleri de yönetimde zafiyet doğurmaktadır.

Polis Disiplin Tüzüğü getirdiği müeyyidelerle çok ağır hükümler içermektedir. Belki de tüm kamu görevlilerinin disiplin mevzuatlarından en ağır olanıdır. İkinci defa nöbette uyumayı meslekten çıkararak, üste karşı saygısızlığı uzun süreli durdurmayla cezalandıran, amir ve üstlerin icraatını eleştirmeyi meslekten çıkarma sayan vb. böylesine ağır yaptırımlara sahip bir tüzük dahi mensuplarının disiplin ihlallerine engel olamamaktadır. İşte etik değerler burada önemlidir. Yazılı hukukun yanında etik değerleri içselleştirmiş mensuplara ihtiyaç vardır.

3.3. Personelin Davranışlarında Olumlu Gelişmelerin Analizi

Yapılan anket araştırması sonrasında katılımcıların bazı konulardaki algısı oldukça sevindiricidir. Katılımcıların çoğu suçu ortaya çıkarmak veya suçluyu yakalamak adına hukukun dışına çıkmama algısına sahipler. Yine ne olursa olsun şüpheliye kötü davranmama eğiliminde. Bu algı oranı yüzde 95'in üzerindedir. Günümüz Türk Polis Teşkilatının geçmiş yıllara göre en olumlu yöndeki değişimi budur diyebiliriz. Ayrıca hata yapan meslektaşlarını koruma eğiliminde olmayan polisler var. Bu da pozitif yöndeki bir değişimdir. Geçmiş yıllarda devlet, millet, vatan gibi değerler adı altında hukuku hiçe sayan mensupların varlığından söz edilir. 2000'li yılların Türk polisi artık kesinlikle bu eğilimde değil. Katılımcıların anket sonuçları bunu açıkça ortaya koymuştur.

4. Katılımcıların Muhtemel Durumlar Karşısındaki Kendi Davranışlarının Analizi

Yapılan analizler katılımcıların muhtemel durumlar karşısındaki kendi davranışlarını ortaya koyan etik algı ortalamasının diğer iki bölümün algı ortalamalarına göre daha olumlu yönde olduğunu ortaya çıkarmıştır. Katılımcıların bu bölüm sorularına verdikleri cevapların analizi sonrasında algı ortalaması 2,19 olarak ortaya çıkmıştır. Yine 5'likert sistemine göre verilen cevaplarda muhtemel en iyi algı ortalaması 1 olabilirdi. Bu anlamda 2,19 algı ortalaması diğer bölümlerin algı ortalamalarına göre daha kabul edilebilir bir orandır.

4.1. Katılımcıların Hukuk Dışına Çıkılmayı Tercih Ettiklerini Gösteren Bulguların Analizi

Suçluyu yakalamak veya suçu ortaya çıkarmak için tek yol olarak kanun dışına çıkmak kalsa dahi katılımcıların algısı böyle bir hukuksuzluğun içine girmeyecekleri şeklinde. Katılımcıların yüzde 90'nı bu yönlendirmeci soru da dahi tuzağa düşmeyerek Türk Polis Teşkilatındaki bu olumlu gidişin tablosunu ortaya koymuşlardır. Buna benzer diğer sorulara da benzer şekilde cevap vermişlerdir.

4.2. Katılımcıların Şüpheli Haklarına Saygılı Olduğunu Gösteren Bulguların Analizi

90'lı yıllarda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Türkiye hakkında kötü muamele yasağı ihlali hakkında verdikleri kararlar tüm Avrupa ülkeleri aleyhine verilen kararlardan daha fazla. Günümüz Türk Polis Teşkilatındaki mensuplar, şüpheli haklarına karşı uymaları gereken saygı standartların dahi üzerine çıkmışlardır. Katılımcılar verdikleri cevaplarda değil şüpheliye kötü davranmak kaba davranmama eğilimi vardır.

Çalışma sonrasında ortaya çıkan bulguların değerlendirilmesi sonrasında aşağıda sıralanan sonuç ve önerilerden bahsetmek mümkündür;

- ✓ 2000'li yılların başından itibaren Türk Polis Teşkilatında çoğu yönde olumluya gidiş vardır ama yeterli değildir.
- ✓ Bu çalışmanın bulgularının analizine göre; Türk Polis Teşkilatında yozlaşma her geçen gün azalma eğilimindedir.
- ✓ Bu çalışmanın bulgularının analizine göre; Türk Polis Teşkilatında işkence, kötü muamele vb. bitme eğilimindedir.
- ✓ Bu çalışmanın bulgularının analizine göre; Türk Polis Teşkilatında yüce amaç yozlaşması kaybolma eğilimindedir.
- ✓ Her türlü yozlaşmanın altında etik değerlere yeterince uymamak ve önemsememek yatmaktadır. Bu anlamda polis etik ilkeleri personeli içselleştirmesi sağlanmalıdır. Personele etik değerler zorla, baskıyla değil faydasına inandırılarak anlatılmalıdır.
- ✓ Kurumda etik kültür oluşturmak üzere yöneticiler üzerlerine düşünleri yapmalıdırlar.
- ✓ Personelin etik ikilem yaşamasına sebep olabilecek araç-gereç-yakıt vb. sorunları tamamen ortadan kaldırılmalıdır.

- ✓ Polis meslek yüksekokullarında öğretim görevliliği yapabilmek bazı kriterlere bağlanmalıdır.
- ✓ Polis Disiplin Tüzüğü gözden geçirilmeli, günümüzün yeni davranış modellerine ve değişen hukuk normlarına uygun bir şekilde güncellenmelidir.
- ✓ Üstler etik kurallara uyma konusunda daha titiz olmalıdır.
- ✓ Atamalarda herkese adil olunmalıdır. Yeni bir atama mevzuatı hazırlanmalıdır. Bu mevzuat hatırı sayılır kişilerin araya girmesini engelleyici bir tarzda olmalıdır.
- ✓ Memurların üstlerine daha fazla güvenmeleri sağlanmalıdır. Bunun için sağlıklı iletişim kanalları açılmalıdır.
- ✓ Personele değer verildiği kendilerine hissettirilmelidir.
- ✓ Stres konusuyla ilgili ayrı bir akademik çalışma yapılmalıdır.
- ✓ Personeli gece çalışma şartları tekrar düzenlenmelidir.
- ✓ Polisler sadece polislik yapmalıdır.
- ✓ Üstler astlarını özel işlerinde kullanmamalıdır.
- ✓ Astlara olası olumsuzluklar karşısında haklarını aradıklarında başlarına olumsuz şeyler gelmeyeceği inancı kendilerine verilmelidir.
- ✓ Üniformalar göreve yönelik şekilde değiştirilmelidir. Kravatın olmadığı, ayakkabıların koşmaya uygun seçildiği vb. üniforma belirlenmelidir. Bu belirlemede mutlaka personelin görüşü alınmalıdır.
- ✓ Polisler, hakim evleri, hakim-savcı lojmanları ve lokalleri, vali konakları gibi yerlerden çekilmelidir. Buralarda özel güvenlik yer almalıdır. Polis, polislik haricinde hiçbir işte görevlendirilmemelidir.
- ✓ Maaş taltifleri usulüne uygun ve adil verilmelidir.
- ✓ Personele kıymetli oldukları ve itibarlı bir iş yaptıkları anlayışı verilmelidir.
- ✓ Rütbelilerin de katıldığı daha kapsamlı bir etik algısı çalışması yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

Kitaplar

- ADAM Charles, **Descartes'in Hayatı ve Eserleri**, Çeviren: Mehmet Karasan, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 1963.
- AKARSU Bedia, **Ahlak Öğretileri**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1982.
- AKARSU Bedia, **Ahlak Öğretileri**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1982.
- AKGÜNER Tayfun, **Kamu Personel Yönetimi**, Der Yayınları, İstanbul, 2009.
- ARANGUREN José Luis L., **Etica Minima**, 6^a edición, Impreso en España por Closas-Orcoyen, Madrid, 2000.
- ARSLAN Mahmut, **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.
- ARSLAN Mahmut-Sevcan Kılıç AKINCI, **e-İş, e-Devlet, Etik**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2007.
- ATAYMAN Veysel, **Etik**, Yayın Basım Dağıtım, İstanbul, 2011.
- AYDIN Ahmet Hamdi, **Kamu Yönetimi ve Polis**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2006.
- BAL İhsan-Fatih BEREN, **Polis ve İstihbarat Etiği**, 3.baskı, Karınca Yayınları, Ankara, 2011.
- CERRAH İbrahim-M. Bedri ERYILMAZ, **Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği**, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Yayını, Ankara, 2001.
- CERRAH İbrahim, **Avrupa Polis Etiği Kuralları ve Türkiye'de Güvenlik Personelinde Mesleki Sosyalleşme**, 1. Baskı, DCAF-TESEV, Güvenlik Sektörü Çalışmaları Dizisi – 3, İstanbul, 2008.
- ÇEVİK Hasan Hüseyin-Turgut GÖKSU, **Güvenlik Personeli İçin Polis-Halk İlişkileri**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2007.
- COOPER John M., **Plato Complete Works**, Hackett Publishing Company Indianapolis-Cambridge, United State of America, 1997.
- COTTINGHAM John, **Descartes**, Cambridge University Press, USA, 1992.
- ÇÜÇEN Kadir, **Orta Çağ Felsefesi Tarihi**, İnkılap Yayınları, İstanbul, 2000.
- DEDEOĞLU Gözde, **Etik Düşünce ve Postmodernizm**, Telos Yayıncılık, İstanbul, 2004.

- DERDİMAN R. Cengiz, **Polis Yönetimi ve Hukuku**, 3. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara, 2007.
- ELMALI Osman, **Etik**, Arı Sanat Yayınları, İstanbul, 2007.
- EFLATUN (Platon), **Diyaloglar**, Derleyen: Tanju Gökçöl, Remzi Kitabevi, İstanbul, ts.
- ELMALI Osman, **George Edward Moore'da Etik**, Arı Sanat Yayınları, İstanbul, 2007.
- ELMALI Osman, **Bertrand Rusell'da Ahlak Felsefesi**, Ataç Yayınları, İstanbul, 2005.
- EMRULLAH Alî bin-Muhammed HÂDİMÎ, **İslam Ahlakı**, 79. Baskı, Hakikat Kitabevi, İstanbul, 2009.
- ER Deniz Erol, **Avrupa İnsan Hakları Işığında Hukukumuzda Sanık Hakları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2002.
- ERYILMAZ Bilal, **Kamu Yönetimi**, Okutman Yayıncılık, İstanbul, 2007.
- FERİDUN İbrahim, **Polis Efendilerine Mahsus Terbiye ve Malumat-ı Meslekiye**, Hazırlayan: Muhittin Karakaya-Veyssel K. Bilgiç, Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2010.
- GÖK Sibel-Burcu Deniz ORAL-Buğra ÖZER ve Diğerleri, **Etik**, Zeus Kitabevi, İzmir, 2012.
- GÖZLER Kemal, **Hukuka Giriş**, 2. Baskı, Ekin Kitabevi, Bursa, 2003.
- GÖZLER Kemal, **Hukukun Temel Kavramları**, Ekin Kitabevi, Bursa, 2003.
- GÖZLER Kemal, **Hukukun Temel Kavramları**, Ekin Yayınları, Bursa, 2010.
- GUYER Paul, **Kant**, Cambridge University Press, USA, 1992.
- GÜNAY Ömer Faruk, **Türkiye'de Kamu Yöneticisi Nasıl Yetiştirilmelidir? Bir Model Önerisi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2005.
- GÜRİZ Adnan, **Hukuk Başlangıcı**, 9. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2003.
- GUTH David W.-Charles MARSH, **Public Relations, A Values-Driven Approach**, Fifth Edition, Pearson Edition, United States, 2012.
- HADOT Pierra, **İlkçağ Felsefesi Nedir?**, Çeviren: Muna Cedden, Dost Kitabevi, Ankara, 2011.
- HEIDEGGER Martin, **Plato's Sophist**, Translated by Richard Rojcewicz, Indiana University Press, USA, 2003.
- HASANOĞLU Mürteza-Ziya ALİYEV, **Yönetimde Yolsuzluk ve Mücadele Stratejileri**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007.

- IRWİN Terence, **Plato's Ethics**, Published by Oxford University, New York, 1995.
- JACQUES Jean-Gleizal GATTİ, Domenach-Claude JOURNES, **Batı Demokrasilerinde Polis**, Çeviren: Mustafa Kandemir, Temiz Yayınları, Ankara, 2000.
- KANT Immanuel, **Ethica, Etik Üzerine Dersler**, 2. Baskı, Çeviren: Oğuz Üzücü, Pencere Yayınları, İstanbul, 2007.
- KANT Immanuel, **Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi**, Çeviren: İoanna Kaçuradi, Türkiye Felsefe Grubu Yayınları, Çev. Diz. 4, Ankara, 2008.
- KAVİ Ersin, Orhan KOÇAK, **Çalışma Yaşamında Etik**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2011.
- KAYGISIZ Mustafa, **Adli Bilimler**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003.
- KIREL Çiğdem, **Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2000.
- KOÇ Cihan, **Kolluğun (Jandarma ve Polisin) Adli Görevleri**, Kartal Yayınevi, Ankara, 2005.
- KOISTINEN Olli, **Spinoza's Ethics**, Cambridge University Press, USA, 2009.
- KOLB A. David-Irwin M. Rubin, **Organization Psychology**, Second Edition, Prentice Hall, USA, 1974.
- KÖYLÜ Mustafa, **Dünya Dinlerinde Ahlak**, Dem yayınları, İstanbul, 2012.
- ÖZLEM Doğan, **Etik Ahlak Felsefesi**, 2. Baskı, Say Yayınları, İstanbul, 2010.
- PAKSU Mehmed, **Peygamberimizin Örnek Ahlakı**, 2. Baskı, Nesil Yayınları, İstanbul, ts.
- PARLAK Bekir-Zahid SOBACI, **Kuram ve Uygulamada Kamu Yönetimi, Ulusal ve Küresel Perspektiften**, 3. Baskı, Alfa-Aktüel, 2010.
- PONTING Clive, **Dünyanın Yeşil Tarihi**, Çeviren: Ayşe Başçı, Sabancı Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 2000.
- PLATON, **Devlet**, Çev.Cenk Saraçoğlu-Veyssel Atayman, Trend Yayın Basım, İstanbul, 2005.
- SARGUT Cemalnur, **Can-ı Candır**, Nefes Yayınları, İstanbul, 2011.
- SERPER Özer -Mustafa Aytaç, **Örnekleme**, 2. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.
- SÖKMEN Alptekin-Serdar TARAKÇIOĞLU, **Mesleki Etik**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2011.
- SÖKMEN Alptekin-Serdar TARAKÇIOĞLU, **Mesleki Etik**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2011.

- STROLL A.-A.A. LONG-V.J. BOURKE-R. CAMPBELL, **Etik Kuramları**, Derleyen ve Çeviren: Mehmet Türkeri, Lotus Yayınevi, Ankara, 2008.
- ŞAHİN Yusuf, **Yönetim Bilimi ve Türk Kamu Yönetimi**, 3. Baskı, Murathan Yayınevi, Trabzon, 2011.
- ŞENGÜL Ramazan-Ebru YAZKAN, **Yönetişim Modeli Olarak Kalkınma Ajansları, Türk Kamu Yönetimi**, Editörler: Abdullah Yılmaz-Yavuz Bozkurt, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007.
- PARLAK Bekir-Zahid SOBACI, **Ulusal ve Küresel Perspektifte Kamu Yönetimi, Teori ve Pratik**, 4. Baskı, MKM Yayınları, Bursa, 2012.
- RODRÍGUEZ Mario-Roberto SOLARTE, **Moral y Etica De Lo Publico**, Facultad De Teologia, Bogota, Enero de 2003.
- RUNZO J.-N.M.MARTİN, **Dünya Dinlerinde Hayatın Anlamı**, Çeviren: Gamze Varım, Say Yayınları, İstanbul, 2002.
- TÜRKERİ Mehmet, **Etik Bilinç Kaynak Sizsiniz**, Lotus Yayınevi, Ankara, 2011.
- TÜRER Celal, **William James'in Ahlak Anlayışı**, Elis Yayınları, Ankara, 2005.
- YARAN Cafer Sadık, **Ahlak ve Etik**, Rağbet Yayınları, İstanbul, 2010.
- TÜMER Günay-Abdurrahman KÜÇÜK, **Dinler Tarihi**, 2. Baskı, Ocak Yayınları, Ankara, 1993.
- TÜMER Günay-Abdurrahman KÜÇÜK, **Dinler Tarihi**, Ocak Yayınları, Ankara, 1993.
- TUSİAD, **Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik**, Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar, Cilt1, Yayın No. TUSİAD-T/2005-11/412, İstanbul, 2005.
- TUSİAD-OECD, **Kamu Hizmetinde Etik**, (Yayın No. TUSİAD-T/2003-9-363), Eylül-2003.

Süreli Yayınlar ve Kitapta Makaleler

- ADA Serkan, "Ethical Issues in Doing Business in China", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Yıl: Cilt:14, Sayı:1, Manisa, 2007, ss. 268-274.
- AGHDAMY Morteza Ghasemy, "Türkiye'de ve İran'da Kamu Yönetiminde Etik Değerler", **Kamu Etiği**, Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE, Ankara, 2009, ss. 209-219.

- AHMAD Muhammad Shakil, “Work ethics: An Islamic prospective”, **International Journal of Human Sciences**, Volume: 8, Issue: 1, Online, 2011, pp. 851-857.
- AKLAN Nejla Adanur, “Uuslararası Sermaye Akımları: Etkileri Sterilizasyon Politikaları ve Değişen Yapısı”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Balıkesir, 2002, ss. 36-52.
- AKTAN Coşkun Can, “Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma”, **Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri**, Hak-İş Yayınları, Ankara, 2001, ss. 51-69.
- AKSOYLU Semra-Yunus DURSUN, “Pazarda Rekabetçi Üstünlük Aracı Olarak Hedef Maliyetleme”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:11, Kayseri, 2001, ss. 357-371.
- ALİEFENDİOĞLU Yılmaz, “Hukuk-Hukukun Üstünlüğü-Hukuk Devleti”, **Ankara Barosu Dergisi**, Ankara, 2001, ss. 30-68.
- ALTINTAŞ Hayrani, “İslam Ahlakı ve İnsani Davranışlar”, **Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt:36, Sayı:1, Ankara, 1997, ss. 16-27.
- ALAÇ Ali Erkan, “Türk Polis Teşkilatında İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Analizlerinin İşe Alma ve Eğitim Müfredatlarının Oluşturulmasında Etkisi”, **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt:12(4), Ankara, 2009, ss. 75-93.
- AMBROSE Maureen L., “It’s Fairly Political Around Here: Relationship Between Perceptions of Organizational Politics and Organizational Justice”, **Politics in Organization**, Routledge Taylor Francis Group New York-London, New York, 2012, pp. 146-152.
- ANTHONY N.-Jr., PEROVICH “Kant Bir Hıristiyan mı? Palmquist’e Cevap”, **İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Çeviren: Necmettin Tan, Güz 2010/ 1(2), İstanbul, ss. 311-320.
- ARAP İbrahim-Levent YILMAZ, Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Yeni Kurumu: Kamu Yönetimi Etik Kurumu, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:39, Sayı:2, Haziran, Ankara, 2006, ss. 51-69.
- ARSLAN Hulusi, “Ahlâkın Evrenselliği Açısından İslâm ve Modernizm”, **İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Güz, 1(2), İstanbul, 2010, ss. 41-60
- ARICAN Mehmet, “Güvenlik Güçlerinin Toplantı ve Örgütlenme Özgürlüğü: Uluslararası Hukuk ve Ülkemizdeki Uygulama”, **Uluslararası Hukuk ve Politika**, Cilt:5, Sayı:19, Ankara, 2009, ss. 39-69.
- ARSLANTAŞ Cüneyt-Meral DURSUN, “Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:8, Sayı:1, Eskişehir, 2008, ss. 111–128.

- ATEŞ Hamza-Bülent ORAL, “Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve “Örgütsel Ruhçuluk”1 Kuramı Ekseninde Bir Analiz”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** (5) /1, Kocaeli, 2003, ss. 55-71.
- AY Canan, “İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Yeri”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:12, Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi B.F. Manisa, 2005, ss. 31-50.
- AYDEMİR Muzaffer -Ali ACILAR, “The Relationships between Ethical Climate and Sexual Harassment: An Empirical Study with Nurses”, **Turkish Journal of Business Ethics**, May-Volume:2, Online, 2009, pp. 75-79.
- BALCI Asım, “Kamu Yönetiminde ‘Hesap Verebilirlik’ Anlayışı”, **Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar**, Editörler: Asım Balcı-Ahmet Nohutçu-Namık Kemal Öztürk-Bayram Çoşkun, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2008, ss. 155-175.
- BAYOĞLU Filiz, “MacIntyre’ın Klasik Aristotelesçi Erdem Geleneğine İlişkin Yorumu”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14 (2), Erzurum, 2010, ss. 1-10
- ÇAKAR Ulaş-Yasemin ARBAK, “İşletme Eğitiminin Ahlaki Değerlendirmeler Üzerindeki Etkisi”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, (16), Antalya, 2008, ss. 1-19.
- ÇALIŞKAN Esra Nemli, “Business Ethics, Corporate Social Responsibility and Multinational Companies”, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:43, İstanbul, 2010, ss. 41-65.
- ÇELİK Hakan-Bülent BAŞARAN, “Bireysel Müşteriler Tarafından Algılanan Elektronik Hizmet Kalitesi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:8, Sayı:2, Eskişehir, 2008, ss. 129–152.
- CERRAH İbrahim, “Toplumsal Değişme ve Güvenlik: İlk Toplumlardan Modern Topluma Güvenliğin Evrimi”, **Demokratik Toplumlarda İç Güvenlik**, Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2011, ss. 19-52.
- CERRAH İbrahim, “Avrupa Polis Etiği Kuralları ve Türkiye Güvenlik Personelinde Mesleki Sosyalleşme”, **DCAF-TESEV, Güvenlik Sektörü Çalışmaları Dizisi – 3**, Yayına Hazırlayan: Özge Genç, TESEV Yayınları, İstanbul, 2008, ss. 8-99.
- CERRAH İbrahim-M. Bedri ERYILMAZ, “Poliste Sosyalleşme ve Meslek Etiği: Meslek içi Sosyalleşmenin Doğurabileceği ‘Yasal’ ve ‘Etik’ Sonuçlara Genel Bir Bakış”, **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt:5 (2), Ankara, 2007, ss. 22-38.
- CEYLAN Yılmaz, “Toplumsal Değerler ve Medya Etiği”, **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Nisan, Sayı:7, Diyarbakır, 2012, ss. 46-56.
- CİHAN Mustafa, “John Locke’un Ahlak Üzerine Düşünceleri”, **Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:10, Erzurum, 2004, ss. 99-113.

- CIVANER Murat-Özlem SARIKAYA-Harun BALCIOĞLU, “Uzmanlık Eğitiminde Tıp Etiği”, **Anadolu Kardiyol Dergisi**. Aves Yayıncılık, Bursa, 2009, ss. 133-138.
- ÇEVİKBAŞ Rafet, “Yönetimde Etik ve Yozlaşma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 20, Nisan, Sayı: 1, Erzurum, 2006, ss. 265-287.
- ÇOBAN Orhan, Bir Siyasal Yozlaşma Türü Olarak Rüşvet ve Ekonomik Etkileri, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:13, Sayı:1, Erzurum, 1999, ss. 173-195.
- ÇOŞKUN Bayram, “Kent Yönetimine Katılım ve Kent Konseyleri” Editörler: Abdullah Yılmaz-Yavuz Bozkurt, **Türk Kamu Yönetimi**, Editörler: Abdullah Yılmaz-Yavuz Bozkurt, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007, ss. 99-115.
- DEMİR Kemal-Suat Çabuk, “Türkiye’de Metropolitan Kentlerin Nüfus Değişimi”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:28, Kayseri, 2010, ss. 193-215.
- DEMİRCİ Mustafa-Neval GENÇ, “Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:41, Sayı:2, Haziran, Ankara, 2008, ss. 43-58.
- DEMİRLİ Erhan, “Finansal Yatırım Kararlarında Risk Unsuru ve Riske Maruz Değer”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** Cilt:9, Sayı:1, İzmir, 2007, ss. 122-133.
- EKİCİ Birol-Mustafa KOÇYİĞİT-Yusuf Kenan KÜÇÜK, “Yerel Yönetim Hizmet Bildirgeleriyle Vatandaş Memnuniyetinin Artırılması: Su Abonelik İşlemleri”, **Çağdaş Yerel Yönetimler**, Cilt:18, Sayı:1, Ankara, 2009, ss.71-96.
- ELMALI Osman, “Platon ve Russel’e Göre Devletin Baba Yerine Geçmesi Problemi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5(1), Erzurum, 2005, ss. 419-428.
- ELMALI Osman, “Liberal Bireyciliğin Ahlaksal Zayıflığına Bir Eleştiri: Macintyre’nin Toplumsal Erdem Anlayışı”, **Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:14, Erzurum, 2006, ss. 391-405.
- ELMALI Osman, “Bazı Tanrısız Dinler Örneklemeyle Etik Yaptırım Üzerine”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2004, 3(1):, Erzurum, 2004, ss. 181-191
- ELMALI Osman, “Bazı Tanrısız Dinler Örneklemeyle Etik Yaptırım Üzerine”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, Erzurum, 2004, ss. 181-191.
- ERKENEKLİ Mehmet, “Kültürel Değer Çalışmalarında Yöntem ve Sosyolojik Araştırmalar İçin Bir Model Önerisi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:33, Kütahya, 2012, ss. 221-130.
- ERIETI James A., “How to Read a Platonic Dialogue”, **Plato, Critical Assesments**, Newyork, 2007, s. 273.

- ERYILMAZ Bilal-Hale BİRİCİKOĞLU, “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik”, **İş Ahlakı Dergisi**, Cilt:4, Mayıs, 2011, ss. 19-45.
- EREN Veysel, “Kamu Yönetiminde Yeni Meşruluk Temeli Olarak Müşteri Odaklı Yönetim Yaklaşımı Girişi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Ankara, yty. ss. 58-1.
- ERSUN Nur-Kahraman ARSLAN, “Değişen Rekabet Koşullarında Geleneksel Gıda Perakendecilerinin Rekabet Gücünün Artırılması”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:7, Sayı:13, İstanbul, 2008, ss. 49-67
- GÖKSU Turgut-Veysel K. BİLGİÇ, “Polislik Mesleği ve Etik Kuralları”, **Polis Meslek Etiği**, Editörler: İhsan Bal-M. Bedri Eryılmaz, Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2002, ss. 85-96.
- GÖKÇE Orhan-Erhan ÖRSELLİ, “Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı”, **İş Ahlakı Dergisi**, Cilt:4, Sayı:7, İstanbul, 2011, ss. 47-63.
- GÖKDAYI İsmail, “Yozlaşan Kamu Yönetimi’nde Etik İnkilemler, İlkeler ve Etik Kültür”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sempozyum Düzenleme Komitesi: Bilal Eryılmaz-Musa Eken-Burhanettin Duran ve Diğerleri, Adapazarı, 1998, ss. 41-53.
- GÜNEY Selami-Orhan ÇINAR, “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin (SMMM) Etik Algıları: Erzurum Örneği”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:26, Sayı:2, Erzurum, 2012, ss. 91-106.
- GÜL Serdar Kenan, “Kamu Yönetiminde ve Güvenlik Hizmetlerinde Hesap Verebilirlik”, **Polis Bilimleri dergisi**: 10(4), Ankara, 2008, ss. 72-94.
- GÜNER Semih, “Avukatlık Mesleği Etiği”, **Ankara Bürosu Dergisi**, (2002-2), Ankara, 2002, ss. 20-32.
- GÖKSU Turkut, “Maslow’un İhtiyaçlar (Güdüler) Pramidini ve Polisin Yabancılaşma Olgusu”, **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt:4 (3-4), Ankara, yty., ss. 28-47.
- EKİCİ Birol-Mustafa KOÇYİĞİT-Yusuf Kenan KÜÇÜK, “Yerel Yönetim Hizmet Bildirgeleriyle Vatandaş Memnuniyetinin Artırılması: Su Abonelik İşlemleri”, **Çağdaş Yerel Yönetimler**, Cilt:18, Sayı:1, Ankara, 2007, ss. 71-96.
- FINDIKLI Remzi, “Polislik Mesleğinin Evrensel Değerleri ve İlkeleri”, **Uluslararası Polislik ve İç Güvenlik**, Editör: Tülin Günşen İçli-Fatih Karaosmanoğlu, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2003, ss. 3-25.
- HAYS J. Martin, “Dynamics Organizational Wisdom”, **Journal of Global Strategic Management**, 1(1), Online Library, 2007, ss. 17-35.
- HELVACI Akif, İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeyleri, **Journal of World of Turks**, Vol.2, No.1, Online, (2010), ss. 391-409.

- HENNART Jean-François, “Control in Mutinational Firms: The Role of Price and Hierarchy”, **Organizational Theory and The Multinational Corporation**, Edited Sumantra Ghoshal-D. Eleanor Westney, Second Edition, Palgrave Macmillan, New York, 2005, pp. 71-96.
- HEROLD Timo, Christopher STEHR, Developing Hypernorms For Corporate Codes Of Ethics, **Journal of Global Strategic Management**, June, Online Library, 2010, pp. 100-111.
- HOCHWARTER Wayne A., The Positive Side of Organizational Politics, Edited by Gerald R. Ferris-Darren C. Treadway, **Politics In Organization**, Routledge Taylor Francis Goup New York-London, New York, 2012, pp. 31-43.
- HAKTANKAÇMAZ İlker, “Türk Kamu Yönetiminde Yönetişimin Uygulanabilirliği”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 37, Sayı:1, Mart, Ankara, 2004, ss. 45-62.
- IŞIK Abdülkadir -Metin MERİÇ, “Hayatın Kalitesi (Quality of Life) Kavramının Felsefik Temelleri; Aristo, Bentham, Nordenfelt”, **Ege Akademik Bakış**,10 (1), Online Dergi, 2010, ss. 421-434.
- İÇLİ Tülin Günşen, “Polis ve Etik Kurallar Gereksinimi”, Editör: İhsan Bal-M.Bedri Eryılmaz, **Polis Meslek Etiği**, Polis Akademisi Başkanlığı, Ankara, 2002, ss. 65-75.
- İŞÇAN Faruk, “Örgütsel Açından Ahlaki Davranış ve Karar Almayı Kolaylaştırıcı Bir Süreç Olarak Ahlaki Yansıma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:15, Sayı:1-2, Mart, Erzurum, 2001, ss. 285-299.
- JACQUELINE A.M-Coyle SHOPIR-Susan TAYLOR, **The Employment Relationship**, “Industrial Relations Approched to the Employment Relationship”, Oxford, UK, pp. 48-64.
- JAWONDO İbrahim Abdul, “Political Violence and the Attainment of Democratic Culture in Nigeria”, **History Studies, International Journal of History**, History Studies Volume 3/3, 2011, pp. 148-159.
- KAPU Hüsni-Meryem AYBAŞ, “Yahudi Hıristiyan ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakına Bakış: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:23 Sayı:1, Erzurum, Ocak, 2009, ss. 73-93.
- KARYMSHAKOV Kamalbek-Yzat ABDYKAPAROV, Kırgızistan’da Yolsuzluk Olgusu, **Sosyo-ekonomi Dergisi**, Ocak-Haziran, 2008-1, 080104. Ankara, 2008, ss. 91-102.
- KARTAL Sadık, İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmesi (Ankara İli Örneği), **Ege Eğitim Dergisi**, İzmir, 2005, ss. 99-112.
- KAYA Çetin, “Küresel Rakabetin Tırmandığı Bir Süreçte Türk Liderlere Uygun Model Arayışı”, **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Mayıs, 2010, İstanbul, ss. 73-84.

- KIREL Çiğdem, **Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2000, ss. 10-27.
- KÖKER Nihat Erdem-Deniz MADEN, “Harcı ve Faydacı Tüketim Bağlamında Tüketicinin Ürün Temelli Yenilikçiliği Algılaması: Ampirik Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 4/2, Online Yayın, 2012, ss. 94-121.
- KURTULDU Hüseyin Sabri, “Mobilya Seçiminde Sosyal ve Kültürel Değerler ve Bu Değerlerin Tüketime Etkisi”, **International Journal of Economic and Administrative Studies**, 1(1):, Online, 2008, ss.83-94.
- KUTLU Hüseyin Ali, “Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanların Etik İkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, , Ankara, 2008, ss. 63-2.
- KOÇ Yasemin, “Kantçı Ödev Ahlakı ve Kamu Etiği”, **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri**, Todaie, Ankara, 2009, ss. 225-230.
- KÖSE Saffet, “İslam Hukukuna Göre Rüşvet Suçu ve Cezası”, **İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi**, sayı:11, 2008, ss. 139-166.
- LAWRENCE R. James-Meyer RUSTİN, “How Organizational Climates Reflect the Motives of Those in Power”, **Politics in Organizations**, Routledge Edition, NewYork, 2012, pp. 263-267.
- LAURENCE E. Lynn, Jr., “Public Management, A Concise History Of The Field”, **Public Management**, Edited by Ewan Ferlie-Laurence Lynn Jr, Christopher Pollitt, Oxford University Press, 2007, pp. 29-39.
- LİMON Birsen, “Kültürel Değişim Sürecinde Popüler Kültür ve Kitsch Kavramı”, **İdil Sanat ve Dil Dergisi**, 1(3): Konya, 2012, ss. 106-115.
- LORDOĞLU Kuvvet, “Türkiye’de Çalışma Hayatının Bir Parçası Olarak Yabancı Çalışanlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, İstanbul, 2007, ss. 11-31.
- MAVIŞ İlknur-Akyüz TOĞRAM, “Türkiye’de Bir Araştırma Merkezinde Dil ve Konuşma Hizmetlerinin Değerlendirilmesi: Müşteri Memnuniyeti”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:10, Sayı:2, Eskişehir, 2010, ss. 165–184.
- MEMDUHOĞLU Hasan Basri, “Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel sosyalleşme Süreci”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt:5, Sayı:2, Aralık, Van, 2008, ss. 137-153.
- MCFARLAND Lynn A.-Chad H. Van IDDEKİNGE-Robert E. PLOYHART, “Measurement and Methodology in Organizational Politics Research”, **Politics in Organizations**, Routledge Taylor Francis Group New York, New York, 2012, pp. 106-108

- OCAK Hasan, “Bir Ahlak Felsefesi Problemi Olarak Erdem Kavramına Yüklenen Anlamın İlkçağ’dan Ortaçağ’a Evrimi”, **FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)**, Sayı:11, Ankara, 2011, ss. 79-101.
- OFLUOĞLU Gökhan-Ozan BÜYÜKYILMAZ, “Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri”, **Kamu-İş**, C:10, S:1, , Ankara, 2008, ss. 113-143.
- OKYAR Mete Cüneyt -Bülent DARICI, “Normatif Yatırım İklimi İçin “Türkiye’de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Reform Programının Analizi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Güz, Cilt:9, Sayı:34, 2010, ss. 259-279.
- ÖZDEMİR Erkan, “Pazarlama Aşamasında Etik Karar Alma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Ankara, 2008, ss. 2-64.
- ÖZDEMİR Murat, Kamu Yönetiminde Etik, **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:4, Sayı:7, Zonguldak, 2008, ss. 179-195.
- ÖKTE M. Kutlughan Savas, “Antik Çağda İktisadi Düşünce”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Bahar, Cilt:7, Sayı:24, 2008, ss. 37-062.
- ÖZDEN Ömer, “Descartes’in Ahlak Anlayışı”, **Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Sayı:14, Erzurum, 1999, ss. 129-130.
- ÖZDEMİR Hilal-Emel GÜLER-Şeyda Akyol YILMAZ, “Halka İlişkilerde Sosyal Sorumluluğun ve Etiğin Uygulanabilirliği”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi**, İstanbul, 2012, ss. 142-144.
- ÖZALP İnan-Muammer SARIKAYA-H. Zümrüt TONUS, “İşletmelerin Toplumdaki Rolüne Yönelik Akademisyenlerin Algısı”, **Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, Cilt:8, Sayı:1, Bursa, 2012, ss. 5-16.
- ÖZDEMİR Murat. “Kamu Yönetiminde Etik”, **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 4, Sayı:7, Zonguldak, 2008, ss. 179-195.
- ÖZSEMERCİ Kemal, “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri”, **Sayıştay Dergisi**, Araştırma-İnceleme-Çeviri Dizisi:27, Ankara, 2003, ss. 51-55
- PAPATYA Nurhan-Şefika ÖZDEMİR, “Harcı Tüketim Davranışları ve Televizyon Programlarını İnceleme Eğilimleri Arasındaki İlişki: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 26, Sayı: 3-4, Erzurum, 2012, ss. 167-187.
- PERREWE Pamela L.-Christopher C. ROSEN-Christina MASLACH, “Organizational Politics and Stress: The Development of a Process Model”, **Politics in Organizations**, Routledge Edition, New York, 2012, pp. 213-217.

- REÇBER Sait, “Tanrı ve Ahlaki Doğruların Zorunluluğu”, **AOIFD**, Cilt XLIV, Sayı:1, Ankara, 2003, ss. 135-160.
- RICHARDS Neil, “Avrupa Konseyi Avrupa Polis Etiği Kuralları”, **Polis Meslek Etiği**, Editörler: İhsan Bal-M. Bedri Eryılmaz, Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2002, ss. 256-261.
- ROXİN Claus, “İspat Hukukunun Esasları”, Çev.Yener Ünver, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:4, Sayı:8, Güz, 2005, ss. 265-289.
- RODRÍGUEZ Mario Roberto Solarte, **Moral y Etica De Lo Publico**, Facultad De Teologia, Bogota, Enero de 2003, pp. 13-15.
- SELVİ Murat Selim-Fatih ERCAN, “Otel İşletmelerinde Müşteri Sadakatinin Değerlendirilmesi. İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Balıkesir, 2006, ss. 159-188.
- SEYFİ Tamer-Sabri ÇELİK, “Küreselleşme-Kültür İlişkinin Eğitim Örgütlerini Etkileme Biçimleri (Kayseri İli Örneği)”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:27, Y:1, Kayseri, 2009, ss. 279-310.
- SEVİÇİN Ahmet, “Rekabet Stratejisi Geliştirme Sürecinde Stratejik Grup Analizi”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Online, 2005, ss. 51-56.
- SİVASWAROOP Pathaneni, Ethical and Value Sensitization Through Open and Distance Learning, **Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE**, July, ISSN 1302-6488, Volume: 10 Number: 3, Article 9, 2009, pp. 146-152.
- SÜMER Beyza, “Effiquity: Conceptional Approach to the European Social Model”, **Electronic Journal of Social Sciences**, V.8, N:28, Online, 2009, pp. 118-132.
- TOPUZ Muhammet, “Toplumsal Paradigmanın Felsefi Düşünüşe Etkisi: Stoa ve Kant Örneği”, **An International Journal of Philossophy**, Sayı:2, Online Yayın, Haziran-2012, ss. 23-35.
- VURAL Z. Beril Akıncı-Gül ÇOŞKUN, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik”, **Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi**, Sayı:1, Mart, Gümüşhane, 2011, ss. 70-82.
- YAMAN Erkan, Üniversiteler ve Etik Baskılar ya da Psikolojik Şiddet, **İş Ahlakı Dergisi**, Cilt 1, Sayı:1, İstanbul, 2008, ss. 81-97.
- YILMAZ Kürşad-Yahya ALTINKURT, “Öğretmen Adaylarının Mesleki Etik Dışı Davranışlar ile İlgili Görüşleri”, **İş Ahlakı Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, İstanbul, 2009, ss. 71-88.
- YÜKSEL Mehmet, “Modernleşme Bağlamında Hukuk ve Etik İlişisine Sosyolojik Bir Bakış”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Ankara, 2009, ss. 57-1.

- TAK Birçin-B. Aydem ÇİFTÇİOĞLU, “Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Ankara, 2008, ss. 63-4
- TAŞ Ali-Emine ÖNDER, “Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.9, Online, 2010, ss. 17-30.
- TEPE Harun, “Meslek Etikleri: Temelleri ve Sorunları”, Editörler: İhsan Bal-M. Bedri Eryılmaz, **Polis Etiği**, Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2002, ss. 54-59.
- TEPPER Bennet J.-Michelle K. DUFFY- Denise M. BREAUX-Soignet, Abusive Supervision as Political Activity: Distinguishing Impulsive of Downward Hostility, **Politics in Organizations**, Routledge Edition, New York, 2012, pp. 191-199.
- TURUNÇ Ömer-Mazlum ÇELİK, “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:17, Sayı:2, Manisa, 2010, ss. 184-193.
- TUNA Muharrem-Hüdaverdi BİRCAN-Murat YEŞİLTAŞ, “Etik Liderlik Ölçeği’nin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması: Antalya Örneği”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 26, Sayı 2, Erzurum, 2012, ss. 144-152.
- ULUĞ Feyzi, “Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı Işığında Kamu Denetim Sisteminde Yeniden Yapılanma”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:37, Sayı:2, Haziran 2004, Ankara, ss. 97-122.
- USLU Şemsettin-Yavuz DEMİREL, Kobilerde Çalışanların Sorunları Üzerine Bir Araştırma, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:12, Niğde, 2002, ss. 173-184
- USTA Aydın, “Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:17, Sayı:1, Isparta, 2012, ss. 403-421.
- YATKIN Ahmet, “Kamu Yöneticilerinin Etik Düşünce ve Davranışlarının Kamu Hizmetine ve Hizmet Tatminine Yansımaları: Elazığ Valiliği Örnek Alan Çalışması”, **Kamu Etiği, Sempozyum Bildirileri**, Ankara, 2009, ss. 108-122.
- YAVUZ Bülent, Çoğulcu Demokrasi Anlayışı ve İnsan Hakları, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:XIII, Sayı:2, Ankara, 2009, ss. 21-32.
- YENİDOĞAN Tuğba Gürçaylılar, “Müşteri Sadakat Programları: Pazarlama Yazınında Bakış Açıları ve Genel Bağlam”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:12, Sayı:21, Haziran, Balıkesir, 2009, ss. 116-138.
- YETKİN Aydın, “Osmanlı Devletinde Hukuk Devletinin Gelişim Süreci”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:6, Sayı:24, Ordu, 2013, ss. 1-23.

- YILDIRIM Gülay -Selim KADIOĞLU, “Etik ve Tıp Etiği Temel Kavramları”, **C.Ü. Tıp Fakültesi Dergisi**, 29 (2): 7-12, İstanbul, 2007, ss.80.92.
- YILMAZ Zafer, “Platon’un Tiranlık Eleştirisi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6(2), Erzurum, 2005, ss. 141-148.
- YILDIRIM Engin -Banu UÇKAN, “ İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri Ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:1, İstanbul, 2010, ss. 163-174.
- YİĞİT Yusuf, “İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Say:4, İstanbul, 2009, ss. 79-89.

Diğer Kaynaklar

- AKÇAOĞLU Habibe, Aristoteles ve İbn Miskeveyh’in Ahlak Felsefeleri, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Elazığ, 2010.
- AYKIN Hasan -Şerife AVCI, OECD Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlisine Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi Sözleşmesi ve Türkiye’ye Yansıması, <http://www.mfa.gov.tr/data/Kutuphane/yayinlar/pdf> , (02.03.2013)
- BUĞDAYCI Atilla, Kuran-ı Kerime Göre Üç Semavi Din, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kayseri, 2007, ss. 46-47.
- BULUT Esra, İş Ahlakı ve Neoliberal Dönüşüm, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trabzon, 2011.
- CERRAH İbrahim, “Avrupa Polis Etiği Kuralları ve Türkiye Güvenlik Personelinde Mesleki Sosyalleşme”, Yayına Hazırlayan: Özge Genç, DCAF – TESEV, Güvenlik Sektörü Çalışmaları Dizisi – 3, TESEV Yayınları, İstanbul, 2008.
- CHRYSSİKOS Demostenes, “An Overview With Special Focus On The Provision Relevant To Criminal Justice Authorities”, <http://www.unafei.pdf>, (28.02.2013).
- ÇAĞLAR Ziya Taya, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatında Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Hakkı, AUHFD, 60 (3) 2011: 593-634, <http://www.law.ankara.edu.tr/dergi/AUHFD-60-03/AUHFD-60-03-tanyar.pdf>, (06.03.2013).
- ÇOLAK Haluk, “Kolluk Teşkilatı ve Adli Kolluk”, <http://dergi.sayistay.gov.tr/icerik/der28m7.pdf> , (03.03.2013).

- ÇUBUKÇU İbrahim Agah, “İslam’da Ahlak Meselesi”,
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/37/735/9383.pdf> (23.01.2013).
- DÖKMEN Üstün, Empati Kurma Becerisi İle Sosyometrik Statü Arasındaki İlişki,
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/518/6482.pdf>, (05.03.2013).
- FINDIKLI Remzi, Polislik Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Sorgusu, Polis Bilimleri Dergisi, Cilt:2(56),<http://www.pa.edu.tr/pdf>.
- HODOUS Levis, Konfüçyüs Dini, Çeviren: Günay Tümer,
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/37/764/9712.pdf>, (14.01.2013).
- HOPPE Hans-Hermann, The Economics and Ethics of Private Property, Second Edition
<http://mises.org/books/economicsethics.pdf>, Alabama, (12.01.2013).
- GENÇKAYA Ömer Faruk, Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Projesi, Çıkar Çatışması, 2009, Türkiye Cumhuriyeti Kamu Görevlileri Etik Kurulu, <http://www.etik.pdf>, (21.02.2013), s. 25.
- GÖNENÇ Ayşenur Akpınar, Sivil Toplumun Düşünsel Temelleri ve Türkiye Perspektifi, altkitap - inceleme 2, 2001, www.altkitap.com, (12.07.2013), ss. 7-11.
- GÖRMEZ Kemal-Murat ALTAN-Şenal ALTAN ve Diğerleri,” Etik, Kültür ve Toplum”, Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, T.C.Başbakanlık Kamu Etik Kurulu, Ankara,2009,<http://www.etik.gov.tr/test/pdf>, (24.01.2013).
- GÓMEZ Nicolás-Lic. Alejandra BELLO, Etica,Transparencia y Lucha contra La Corrupcion en La Adiministracion Publica, Ministerio de Justicia y Drechos Humanos,Oficina Anticorrupcion Republica Arjentina, Proyecto ARG/05/013 «Fortalecimiento institucional de la Oficina Anticorrupción» p. 13.
- HOWELL K. Babe, “Broken Lives From Broken Windows: The Hidden Costs of Aggressive Order-Maintenance Policing”, N.Y.U. Review of Law & Social Change, Vol. 33:271, http://law.nyu.edu/ecm_dlv3/pdf., (12.07.2013), ss. 270-325.
- KARADELİ Vedat, Devlet İdaresi Aleyhine İşlenen Suçlar, Zimmet, Rüşvet, Görevi Kötüye Kullanma, Ankara Barosu Dergisi, 1984/4, <http://www.ankarabarusu.org.tr/pdf>, (17.02.2013).
- KELEŞ Ruşen, Kent ve Kültür Üzerine, Mülkiye Dergisi, Cilt: XXIX Sayı:246, Ankara, http://www.sehrinuzerindekieller.org/wpcontent/uploads/2010/06/Rusen_Keles-1.pdf.
- KILINÇ Ramazan, “Mauhafazakarlık: 2. Abdülhamit Dönemini Anlamada Bir Anahtar”, https://www.msu.edu/~kilinc/Site/Publications_files/Kilinc%202002%20muhafazakarlik.pdf.
- KORLAELÇİ Mustafa, William James’in Ahlak Anlayışı, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,(Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kayseri,1997.

- KURT Ceyhan, Kant'ın Etik Görüşünde Özgürlük Kavramının Yeri, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin, 2009.
- KÖSEOĞLU Zühal, İoanna Kaçuradi'nin Etik Görüşü Açısından Kant'ta İyi İsteme Problemi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2011.
- KÜÇÜKUYSAL Bahadır-Erhan BEYHAN, "Virtue ethics in Aristotle's Nicomachean ethics", International Journal of Human Sciences, Volume: 8 Issue:2 Year: 2011, [Online]. 8:2. Available: <http://www.insanbilimleri.com/en>.
- MACKINNON Maria, Ethics Theory and Contemporary Issues, Concise Edition, <http://books.google.com.tr/books>, (30.12.2001), p. 19.
- ÖZTANRIKULU Nurten Aristoteles'te Etik ve Siyasetin Öznesi Olarak İnsan, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Diyarbakır, 2009.
- ÖKTEM Ülker, "Descartes'da Bilginin Kesinliği Problemi"
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/>, (10.01.2013).
- ÖZTUTKAN Özkan, Kamu Yönetiminde Yozlaşmayla Mücadele ve Etik: Türkiye Uygulaması, Sakarya Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya, 2011.
- ÖZATA Cüneyt, "David Hare'in Bakış Açısıyla Stuff Happens Oyununda Yozlaşmanın Uluslararası Boyutu", Sanat Dergisi,
<http://dergi.atauni.edu.tr/index.php/gsf/article/view/7067/6464>, (13.02.2013).
- ÖZSEMERCİ Kemal, "Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri"
<http://www.sayistay.gov.tr/yayin/elek/elekicerik/35KamuYonYolsuzluk.pdf>, 2012, (16.02.2013).
- ÖZDEMİRCİ Fahrettin, "Bilgi Edinme Hakkı Kanunu: Kamu Belgelerinin Yönetimi ve Arşivler", Editör: Doğan Atılğan.
- PREMASİRİ P.D., "Ethics of the Theravada Buddhist Tradition", Pali Text Society Edition,(PTS),<http://profpremasiri.com/Paper.pdf>, (14.01.2013).
- PINARBAŞI Mehmet, William James'in Pragmatik Doğruluk Teorisi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kayseri, 2009.
- SAYGILIOĞLU Nevzat, "Değişen Devlet Yapısı Karşısında Yolsuzluk Gerçeği ve Saydamlık Gereği", <http://www.sayder.org.tr/e-dergi-degisen-devlet-yapisi-karsisinda-yolsuzluk-gercegi-ve-saydamlik-geregi-1-3.pdf>, (22.02.2013).

- SAYLAM Görkem, “Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalar ve Türkiye’deki Son Gelişmeler”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007.
- SAYIN Yusuf, “Çin Dış Politikasında Değişim ve Konfüçyüs’ün Yeniden Keşfi”, <http://yusufsayin.com/makaleler/cindispolitika.pdf> (16.01.2013).
- SAYIN Cengiz, “Kolluk Kuvvetleri Etik İlkeleri”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2006.
- SİVANANDA Sri Swami, All About Hinduism, Wordl Wide Web Edition, A Divine Life Society Publication, <http://www.rsl.ukans.edu/~pkanagar/divine/>, (12.01.2013).
- ŞAHİN Bayram, Seyahat Acentalarının Pazarlama Faaliyetlerinde Etik Karar Verme Süreci; İstanbul Örneği, Balıkesir Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Balıkesir, 2011.
- TEPAV, “Bir Olgu Olarak Yolsuzluk, Nedenler, Etkiler, Çözüm Önerileri, Yolsuzlukla Mücadele, TBMM Raporu, Matsa Basımevi, 2. Basım, Aralık 2006, ss.144-152.
- TÜSİAD, “Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik”, cilt-2, Yayın No. TÜSİAD-T/2005 - 11/411, Graphis Matbaa, İstanbul, 2005.
- TOSUN Gülgün, “Türkiye’de Devlet-Sivil Toplum İlişkisi Bağlamında Demokrasinin Pekişmesinin Önündeki Engellere İlişkin Kuramsal ve Pratik Bir Yaklaşım”, Ege Akademik Bakış, Cilt:1, Sayı:1, <http://eab.ege.edu.tr/pdf/1/c1-s1-m11.pdf>, 2001, (29.01.2003).
- ULUKUŞ Kanuni Süleyman, “Polis, Stres, Verimlilik ve Stresle Başetme Yolları”, <http://gapmyo.edu.tr/Resimler/yayinlar/dergi-polisstres.pdf>, (05.03.2013).
- UZUN Rasim, “Türk Emniyet Teşkilatında kamusal güvenlik bağlamında polis meslek etiği”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli, 2006.
- YIRCALI Gökçe, Fate and Moral Responsibility in Stoicism, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Boğaziçi Üniversitesi, 2007.
- YÜKSEL Cüneyt, “Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik”, Kavramsal Çerçeve ve uluslararası Uygulamalar, Cilt1, Tusiad Devlette Etik Altyapı Dizisi No:1, Yayın No. TÜSİAD-T/2005 - 11/412, İstanbul, Kasım-2005, s. 49.
- YILDIZ Mehmet Tan, “Rüşvet Suçunun Anatomisi”, <http://www.sucveceza.org/Hukuki-makaleler/R%C3%BCsvet-Sucununu-Anatomisi.pdf>.
- YÜKSEL Cüneyt, “Kamu Yönetiminde Etik ve Çıkar çatışması”, <http://www.etikturkiye.com/etik/yuksel.pdf>, (16,02.2013).

- WRİGHt Derek-Mary CROXEN, Ahlak Yargısının Gelişimi, çev. Demet Öngen, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/511/>, (05.02.2013).
- La ética de Nietzsche, <http://www.boulesis.com/didactica/apuntes/?a=56> (15.01.2013),
pajina:1.
- Tevrat, <http://4kitap.tr.gg/T.ue.rk%E7e-Tevrat.htm>, (23.01.2013).
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu, <http://www.etik.gov.tr/EtikIlkeler.aspx>, (14.02.2013).
- U.S. Department of Commerce, International Trade Administration, Business Ethics, A
Publication of the Good Governance Program, (12.03.2013)
- <http://www.oge.gov/About/Mission-and-Responsibilities/Mission-Responsibilities/>,
(27.02.2013).
- <http://www.jinji.go.jp/rinri/eng/index.htm>, (28.02.2013).
- http://www.erimsever.com/sozler_ahlak.htm (03.07.2013)
- <http://www.jinji.go.jp/rinri/eng/index.htm>, (28.02.2013).
- <http://www.public-standards.gov.uk/>, (11.04.2013).
- <http://80.251.40.59/humanity.ankara.edu.tr.pdf>,(27.02.2013), Ankara, 2004.
- <http://www.etik.gov.tr/Mevzuat.aspx?id=1>, (22.02.2013).
- <http://www.etik.gov.tr/Mevzuat.aspx?id=1> (23.02.2013).
- http://ec.europa.eu/anti_fraud/about-us/mission/index_en.htm (28.02.2013).
- <http://www.oecd.org/daf/> , (01.03.2013).
- <https://www.ncjrs.gov/policing/rel461.htm>(Üçüncü bölüm anket sorularının belirlemede
kullanılan kaynak)
- <http://www.cpt.coe.int/en/about.htm>, (erişim tarihi: 13.07.2013).
- [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/news/News\(20130125\)Eval4Poland_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/news/News(20130125)Eval4Poland_en.asp),
(02.03.2013).
- 14 Eylül 2010 Salı, Resmî Gazete, Sayı: 27699, Kamu Etik Kurulu tarafından çıkarılan
“Denetim Görevlilerinin Uyacakları Mesleki Etik Davranış İlkeleri Hakkında
Yönetmelik”.
- Resmi Gazete Tarihi:13/04/2005, Resmi Gazete No: 25785, “Kamu Görevlileri Etik
Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik”
- Hediye Alma Yasağı, İlke Kararı, 2007/1, Kamu Etik Kurulu.

24 Kasım Öğretmenler Günü İlke Kararı, 2008/2, Kamu Etik Kurulu.

T.C. Anayasası, Madde 10.

T.C. Anayasası, Madde 129.

2531 sayılı “Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkındaki Kanun”.

3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu,
Madde1.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu.

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu, Madde1.

1156 sayılı “Kanunu Muğayir Tahakkuk ve Tediye Muamematını İhbar Edenlere İkramiye
İtasına Dair Kanun”, madde1.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, madde1.

2559 sayılı P.V.S.K. madde1.

EKLER

EK 1: Anket Soruları

TÜRK POLİS TEŞKİLATINDA ETİK ALGISI ANKETİ

Bu anket “Türk Polis Teşkilatındaki etik algısını” ölçmek için hazırlanmıştır. Ankete verdiğiniz cevaplar 3. Sınıf Emniyet Müdürü Hakan İNANKUL’ un hazırlamakta olduğu doktora tezinde kullanılacaktır. Bu ölçme sonrasında çıkan sonuçlar bilimsel yöntemler kullanılarak analiz edilip etik dışı davranışların nedenleri çözüm öneriyle beraber ortaya konulmaya çalışılacaktır. Lütfen hiçbir baskı hissetmeden ideal olan veya olması gereken cevabı değil, aklınıza ilk gelen, uygulamada karşılaştığınız, gözlemlediğiniz cevapları veriniz. Açık kimliğinizi yazmayınız.

1) Yaşınız:

- 20-25 26-31 32-37 38-43
 44-49 50-55 56-60

2) Cinsiyetiniz:

- Kadın Erkek

3) Medeni durumunuz:

- Evli Bekar Dul veya boşanmış

4) Eğitim durumunuz:

- İlköğretim okulu mezunu Lise veya dengi okul mezunu
 Ön lisans mezunu (İki yıllık bir yüksek okul) Lisans mezunu
 Lisan üstü eğitim yapmış (Yüksek lisans veya doktora)

5) Meslekte kaçınıcı seneniz:

- 1-5 Yıl arası 6-10 Yıl arası 11-15 Yıl
 16-20 Yıl 21-25 Yıl 26 Yıldan fazla

6) Çalıştığınız Birim:

- Adli Birimler İdari Birimler Siyasi Birimler Trafik Birimleri

7) Mesleğe bakışınızla ilgili size en uygun olanı işaretleyiniz.

() Mesleğimi çok seviyorum. Aynı gelirdeki başka bir mesleğe geçme fırsatım olsa dahi geçiş yapmam.

() Mesleğimi hayatımı geçindirmek için yapıyorum. Aynı gelirdeki başka bir mesleğe geçiş fırsatım olsa hiç düşünmeden geçerim.

1. BÖLÜM

Bu bölümde Türk Emniyet Teşkilatında çalışan personelin kendi teşkilatıyla ilgili etik algısını ölçmek hedeflenmektedir. Soruların karşısında bulunan ve birden beşe kadar numaralanmış kutucuklardan sadece birini işaretleyiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5
1. Kurumumuzda etik dışı davranışlara karşı taviz gösterilmez.			1 2	3 4 5
2. Çalıştığımız birimde personeli olumsuz davranışlara iten ya da zemin hazırlayan ortam bulunmamaktadır.			1 2	3 4 5
3. Hakkımızdaki iddialara karşı personel dinlenir, soruşturmalar hukuka uygun ve adil yapılır.			1 2	3 4 5
4. Kurumumuzda personel görevini yaparken sürekli ve yeterli derecede denetlenir.			1 2	3 4 5
5. Kurumumuzda uygun, dürüst davranışlar sergilememize yardımcı olacak, örnek alacağımız üstlerimiz vardır.			1 2	3 4 5
6. Teşkilatımızda huzurlu, güvenli, endişesiz, stressiz bir ortam vardır.			1 2	3 4 5
7. Teşkilatımızda yöneticinin astına karşı hukuk dışı tavrına veya işlemine karşı yeterli mekanizmalar vardır ve bu mekanizmalar doğru, tarafsız bir şekilde işler.			1 2	3 4 5
8. Çalıştığımız birimde üstlerimizin verdikleri sözleri genellikle tutarlar ve güven verirler.			1 2	3 4 5
9. Teşkilatımızda personele rütbe terfiinde, yurtdışı imtihanlarında, birimler arası atamalarda vb. eşit fırsat verilmektedir ve bu tür işlemler adildir.			1 2	3 4 5
10. Teşkilatımızda çalışanlar birbirlerinin özel hayatıyla genellikle ilgilenmezler. Dedikodu yapmazlar.			1 2	3 4 5

11. Devletin araç ve gereçleri görevin gerekleri dışında ve özel amaç için kullanılmaz.	1	2	3	4	5
12. Teşkilatımıza personel alımında hiçbir kayırmacılık yapılmadan her aday eşit ve belirlenmiş koşullarda yarışır.	1	2	3	4	5
13. Senelik izin, doğum izni, ölüm izni vb. kullanmada personele keyfi davranılmamakta ve izinler prosedüre uygun olarak kullanılmaktadır.	1	2	3	4	5
14. Teşkilatımızda maaş taltiflerinin verilmesinde izlenen yol etik kurallara uygundur.	1	2	3	4	5
15. Teşkilatımızda disiplin tüzüğü mevzuata uygun uygulanmaktadır.	1	2	3	4	5

2. BÖLÜM

Bu bölümde polislerimizde görülmesi muhtemel etik dışı davranışların neler olduğunu ve bu davranışların sıklık derecesini ortaya koyabilmek hedeflenmektedir. Soruların karşısında bulunan ve birden beşe kadar numaralanmış kutucuklardan sadece birini işaretleyiniz.

ÇOK SIK GÖRÜLÜR	SIK GÖRÜLÜR	NADİREN GÖRÜLÜR	GÖRÜLÜR		HİÇ GÖRÜLMEZ		
1	2	3	4		5		
1. Hatalı sollama yapan veya hız sınırını aşan meslektaşına ceza yazmama.	1	2	3	4	5		
2. İl içi ve il dışı atama ve yer değiştirmelerde hatırı sayılır kişileri araya koyma.	1	2	3	4	5		
3. Polisle işi bitmiş vatandaşın yemek ikramını kabul etme.	1	2	3	4	5		
4. Göreve zamanında başlayıp zamanında ayrılmama.	1	2	3	4	5		
5. Arkadaşlar arasında küfürlü konuşma.	1	2	3	4	5		
6. Üstler görmediği sürece onlara selam vermekten kaçınma.	1	2	3	4	5		
7. Ekip otosuna esnaftan gelen çay ikramını kabul etme.	1	2	3	4	5		
8. İş sahiplerinden gelen hediyeyi kabul etme.	1	2	3	4	5		

9. Şüpheliye gerektiğinde kaba davranma.	1	2	3	4	5
10. Meslek içi eğitimlere (özellikle branşlı olmak için) gönderilecek personel seçiminde adam kayırma.	1	2	3	4	5
11. Şüphelilere tarafsız davranmama.	1	2	3	4	5
12. Gece görevindeyken geç saatlerde uyuma.	1	2	3	4	5
13. Delil elde etmek için CMK'nın dışına çıkma.	1	2	3	4	5
14. Özellikle müdürlerin hizmet otosunu özel işlerinde kullanması.	1	2	3	4	5
15. Üstlerin verdikleri emirlerin arkasında durmamaları.	1	2	3	4	5
16. Hasta olmadan istirahat raporu alma.	1	2	3	4	5
17. Özel hayatta bir şey alıp satarken (araç, konut vb.) mesleki itibarı ve statüyü kullanma.	1	2	3	4	5
18. Kurum içinde politik görüşe, dindarlık seviyesine, etnik kökene, mezhebe göre ayrımcılıkta bulunma.	1	2	3	4	5
19. Dürüstlüğe leke düşürecek tavır ve davranış takınma.	1	2	3	4	5
20. Meslektaşlar haricindekilere güvenmeme	1	2	3	4	5
21. Gözaltında bulunan şüphelilere karşı kötü muamelede bulunma, işkence yapma gibi insan hakları ihlallerinde bulunma.	1	2	3	4	5
22. Polis birimlerine (özellikle polis merkezlerine) gelen bayanlara uygun olmayan özellikle cinsel içerikli sözler söyleme veya daha sonra görüşebilmek için alt yapı hazırlama.	1	2	3	4	5
23. Yaptığı işle ilgili olarak tanıdıklarına, akrabalarına, arkadaşlarına vb. özel muamelede bulunma.	1	2	3	4	5

3. BÖLÜM

Bu bölümde polislerimizin etik algısının ölçülmesi hedeflenmektedir. Bu bölümdeki ölçek soruların hazırlanmasında Felkenes (1984) ve Bryan (1988) tarafından oluşturulan ve Hyams tarafından tasarlanan ölçek sorulardan dolayı olarak faydalanılmıştır (<https://www.ncjrs.gov/policing/rel461.htm>). Soruların karşısında bulunan ve birden beşe kadar numaralanmış kutucuklardan sadece birini işaretleyiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
1	2	3	4	5	
1. Polislin vatandaşlardan küçük hediyeler alması kabul edilebilir.	1	2	3	4	5
2. Polis kanunları uygulamak ve suçluları yakalamak adına bazen yasa dışına çıkabilir.	1	2	3	4	5
3. Kanunlara aykırı davranan meslektaşım dahi olsa hukuki süreci işletirim.	1	2	3	4	5
4. İş sahiplerinin polise hediye vermeleri veya polise özel indirim yapmaları normaldir. Çünkü onlar polisi severler.	1	2	3	4	5
5. Polislin zaman zaman kanunların dışına çıkması işinde verimli olabilmesi için çoğu zaman gereklidir.	1	2	3	4	5
6. Suçluyu yakalamak veya suçu ortaya çıkarmak adına eğer tek yol yasanın dışına çıkmak ise tereddüt etmeden yasa dışına çıkarım.	1	2	3	4	5
7. Eğer konu çok ciddi değilse meslektaşımı korurum ve bahse konu eylemi ifşa etmem.	1	2	3	4	5
8. Şüpheliye kaba davranmak bazen çözümdür. Çünkü çoğu zaman şüpheliler nezaketten, kibarlıktan vb. anlamazlar.	1	2	3	4	5
9. Polislik bir oyundur ve bu oyunda kural tanımayanlarla mücadele vardır. Bu anlamda polis de oyunun gereği olarak kuralların dışına çıkabilmelidir.	1	2	3	4	5
10. İşimi kaybetmemek için yalan söyleyebilirim.	1	2	3	4	5
11. Görev anında özel işlerimle ilgilenmem normaldir.	1	2	3	4	5
12. Atamalarda duruma göre hatırı sayılı kişileri araya koymak normaldir.	1	2	3	4	5

BU ANKET SORULARINI CEVAPLAMAK İÇİN VAKİT AYIRARAK YAPILMAKTA OLAN ÇALIŞMAMIZA KATKI SAĞLADIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.

EK 2: Anketin, Elmadağ Polis Meslek Yüksekokulunda Bulunan Komiser Yardımcısı Adayları Üzerinde Uygulanabilmesi İçin Emniyet Genel Müdürlüğünden Alınan İzin Onayı.

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Emniyet Genel Müdürlüğü

Sayı : 27441071.34231 (91265)/14756
Konu : Akademik Araştırma.


.../.../2013

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Elmadağ Polis meslek Yüksekokulu'nda görevli 122315 sicil sayılı 3. Sınıf Emniyet Müdürü/Öğretim Görevlisi Hakan İNANKUL, Bursa Uludağ Üniversitesi Kamu Yönetimi doktora programı kapsamında hazırladığı doktora tezi ilgili olarak Elmadağ Polis Meslek Yüksekokulu'nda komiser yardımcılığı kursundaki kursiyerlere ve okul personeline yönelik olarak anket uygulama talebinde bulunmaktadır.

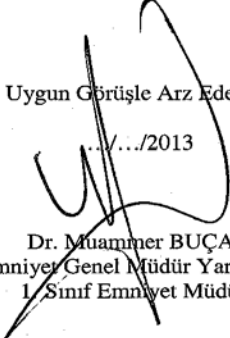
Başkanlığımızca uygun değerlendirilen bahse konu çalışmanın hukuki ve mesleki açıdan bir sorun teşkil etmeyeceği değerlendirilmektedir.

Adı geçen personelin bahse konu çalışmayı uygulayabilmesi hususunu onaylarınıza arz ederim.


Metin VAROL
Eğitim Dairesi Başkanı
1. Sınıf Emniyet Müdürü

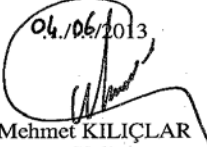
Uygun Görüşle Arz Ederim.

.../.../2013


Dr. Muammer BUÇAK
Emniyet Genel Müdür Yardımcısı
1. Sınıf Emniyet Müdürü

OLUR

04.06/2013


Mehmet KILIÇLAR
Vali
Emniyet Genel Müdürü

EK 3: Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri

KOLLUK ETİK İLKELERİ

GİRİŞ

Kolluk, bir toplumda hak ve özgürlüklerin korunmasında ve kamu güvenliğinin sağlanmasında toplum hayatı için vazgeçilmez bir unsurdur. Kolluk görevi Anayasa, uluslararası sözleşmeler, kanunlar ve diğer ilgili mevzuata göre yürütülür.

Kolluk Etik İlkeleri, kolluk personelinin görevini yürütürken uyması gereken ilkeleri belirlemek, görevin yerine getirilmesinde adalet, tarafsızlık, dürüstlük, liyakat, saydamlık ve hesap verebilirlik ilkelerine bağlı kalarak halkın güvenini tesis etmek amacıyla hazırlanmıştır.

Kolluk birimlerinin temel görevi, sorumluluk alanlarında bireylerin hak ve özgürlüklerini koruyarak, güvenliği, asayiş ve kamu düzenini sağlamaktır. Bu onurlu ve saygın görev kolluk personeli tarafından yerine getirilmektedir. Görevin yerine getirilmesinde kolluk personelinin uymak zorunda olduğu davranış kuralları bütünü olan Kolluk Etik İlkeleri her rütbedeki personelin görevini ehliyet ve liyakatle yürütebilmesi için yol gösterici bir rehberdir.

Anayasamız, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Konseyi Kolluk Etik İlkeleri Rehberi referans alınarak hazırlanan bu ilkeler, kolluk görevlilerinin kanunların koyduğu kuralları benimseyip uygulamasını sağlayacağı gibi, kolluk personelinden beklenen davranış kurallarının toplum tarafından bilinmesini de sağlayacaktır.

KAPSAM

Bütün kolluk birimlerinin katkılarıyla hazırlanan Kolluk Etik İlkeleri, Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Gümrükler Muhafaza Genel Müdürlüğünü ve bu teşkilatlarda görev yapan kolluk görevlilerini kapsar.

A- KOLLUĞUN GÖREVLERİ

1. Kolluğun temel görevleri şunlardır:

- ✓ Bireyin temel hak ve özgürlüklerini korumak,
- ✓ Emniyet ve asayişini sağlamak,
- ✓ Kamu düzenini korumak,
- ✓ Suç işlenmesini önleyici tedbirler almak ve suçla mücadele etmek,
- ✓ Suçları aydınlatmak ve şüphelileri adli makamlara teslim etmek,
- ✓ Yardım isteyenler ve yardıma muhtaç olanlar ile tehlike içerisinde bulunanlara yardım etmektir.

B- HİZMET ANLAYIŞI

2. Kolluk birimleri, görev ve hizmetin yerine getirilmesinde hukukun üstünlüğü, kamu yararını gözetme, tarafsızlık, katılımcılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, hizmetin sonucuna odaklılık ve sürekli gelişim ilkelerini esas alır.

3. Kolluk birimleri, görev ve sorumluluk alanında toplumun talep ve ihtiyaçlarına odaklanarak halkın memnuniyetini arttırmayı, bu suretle toplumun saygı ve güvenini kazanmayı hedefler.

4. Güvenlik hizmeti her zaman ve herkes tarafından ulaşılabilir olmalıdır.

5. Görevin gerektirdiği istisnalar dışında kolluk kolaylıkla tanınabilir şekilde görev yapar.

6. Devletin yasal icra gücü olan kolluk personeli, bu gücü zaaf içerisinde gösterecek tutum ve davranışlardan kaçınır.

C- KOLLUK PERSONELİNİN NİTELİKLERİ

7. Kolluk personeli, Atatürk ilke ve inkılâplarına, toplumun ve Cumhuriyetimizin temel değerlerine bağlıdır.

8. Kolluk personeli arasındaki ilişki, hiyerarşik yapıya uygun olarak koordinasyon, işbirliği, yardımlaşma, güven, sevgi ve saygı temeline dayanır.

9. Kolluk mesleğine giriş, görevin gerektirdiği nitelikleri tespit etmeyi amaçlayan ve mevzuatla belirlenen objektif ölçütlere göre yapılır.

10. Kolluk personeli, mantıklı karar verir, etkin iletişim kurar, adil davranır ve gerektiğinde inisiyatif kullanır.

11. Kolluk personeli, toplumun yapısını ve hassasiyetlerini bilir; gerekli duyarlılığı gösterir.

12. Kolluk personeli, mesleğinin ve üniformasının gerektirdiği saygınlık ve güvene layık olduğunu davranışlarıyla gösterir.

13. Kolluk personeli görevi dışında meslek onuruna hanel getirecek herhangi bir iş yapmaz ve özel yaşamında mesleki hizmetlerinin tarafsızlığını zedeleyecek davranışlardan kaçınır.

14. Kolluk personeli, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle insanlar arasında ayırım gözetmeksizin tarafsızlık içerisinde hizmet sunar.

Ç- EĞİTİM

15. Eğitim, kolluk personelinin meslek hayatı boyunca devam etmesi gereken kesintisiz bir süreçtir. Bu süreç içerisinde temel eğitim, hizmet içi eğitim ve uzmanlık eğitimleri, toplumdaki değişim ve gelişime paralel olarak ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde teorik ve uygulamalı olarak verilir.

16. Eğitim, mesleğe hazırlamanın yanında kolluk personelinin kültürel ve sosyal açıdan gelişimini de sağlar.

17. Kolluk personelinin eğitimi, görev ve sorumlulukları esas alınarak, hizmetin amaçlarına odaklanacak şekilde yerine getirilir.

18. Kolluk personeline, demokrasinin temel değerleri ve ilkeleri, hukukun üstünlüğü, insan haklarına saygı ve bireyin temel hak ve özgürlüklerinin korunması ve kolluk etik ilkeleri konularında eğitim verilir.

D- KOLLUK PERSONELİNİN HAKLARI

19. Kolluk personeli, mevzuatla verilen görevler dışındaki hizmetlerde görevlendirilemez. Yetki ve sorumlulukları açık bir şekilde belirlenen kolluk personeli, amirlerinin mevzuata uygun emirlerini yerine getirir. Konusu suç teşkil eden emir hiçbir şekilde yerine getirilmez.

20. Kolluk personeline, savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez. Disiplin kararları, kanunda belirtilen istisnalar hariç, yargı denetimi dışında bırakılamaz. Görevine ilişkin suç işlediği iddia edilen kolluk görevlisi avukat tarafından temsil edilme, savunma ve adil yargılanma hakkına sahiptir.

E- HESAP VEREBİLİRLİK VE DENETİM

21. Kolluk personeli, eylemlerinden, ihmallerinden ve verdiği emirlerden şahsen sorumlu ve hizmet ettiği topluma karşı daima hesap verebilir olmalıdır.

22. Kolluk faaliyetleri, mevzuat dâhilinde yasama, yürütme ve yargı organlarının denetimine açıktır.

23. Kolluk personeli aleyhine, usulüne uygun yapılan tüm şikâyetler derhal ve tarafsız bir şekilde soruşturulur. Soruşturma, etkin ve tarafsız yürütüldüğü konusunda şüphe duyulmayacak şekilde sonuçlandırılır ve soruşturma sonucu şikâyetçiye bildirilir.

24. Kolluk görevine ilişkin ihbarlar da titizlikle araştırılır.

F- KOLLUK UYGULAMA VE MÜDAHALELERİ

25. Kolluk personeli, görevini yerine getirirken, herkesin yaşam hakkına ve Anayasa'da belirtilen diğer temel hak ve özgürlüklere saygı gösterir.

26. Kolluk personeli, kimseyi işkence, eziyet, insanlık dışı, aşağılayıcı ve onur kırıcı muamele veya cezaya tabi tutamaz. Hiçbir sebep, işkencenin haklılığına gerekçe gösterilemez.

27. Kolluk personeli, kanunla öngörülen nedenlere ve yönetime uygun olmadıkça kimsenin özgürlüğünü sınırlayamaz.

28. Kolluk personeli, zorunlu durumlarda ve sadece meşru bir amacı elde etmek için orantılı güç kullanır.

29. Kolluk personeli, görevinin gerektirdiği saygınlık ve dürüstlük içerisinde hareket eder. Görevini yerine getirirken tarafsız davranır ve insanlar arasında ayırım yapmaz.

30. Kolluk personeli, kanunların öngördüğü haller dışında bireyin özel hayatına müdahale edemez.

31. Kolluk personeli, mevzuatta aksi belirtilmediği sürece, edindiği her türlü bilgiyi ve mesleki sırrı korur.

32. Kolluk personeli, kişilerin özel hayatlarıyla ilgili olan ya da kişi haklarına zarar verebilecek nitelikteki bilgilerin korunmasına büyük özen gösterir; yasal zorunluluk haricinde bu bilgileri açıklayamaz ve kendisi veya üçüncü kişiler lehine kullanamaz.

33. Kolluk personeli, kolluk uygulamalarında, yaşlı, engelli ve çocuk gibi hassas kişilerin durumlarını ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.

34. Kolluk personeli, görevini icra ederken veya bir olaya müdahale ederken, öncelikle mesleki kimliğini açıklar ve normal şartlarda kimlik gösterir.

35. Mesleki onur ve saygınlıkla hareket eden kolluk personeli, kurum içerisindeki her türlü yozlaşmaya karşı tavır alır. Yolsuzluk ve usulsüzlükle karşılaşması halinde yetkisi dâhilinde olanlara müdahale eder; yetkisini aşan durumları üstlerine bildirir.

36. Kolluk personeli, görev, unvan ve yetkisini kullanarak kendisi, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlamaz; aracılıkta bulunmaz ve kayırmacılık yapmaz.

37. Kolluk personeli görevi sebebiyle hediye alamaz ve çıkar sağlayamaz. Kolluk personelinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır.

38. Kolluk personeli kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramaz; bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alır.

39. Kolluk personeli, görevli bulunduğu mülki sınırlar içinde, hizmet branşı, yeri ve zamanına bakmaksızın, bir suçla karşılaştığında suça el koyar; suçun devamını önler; şüpheli ve suç delillerinin tespit ve muhafazasını sağlayarak yetkili kolluğa teslim eder.

G- KOLLUK VE YARGI İLİŞKİLERİ

40. Kolluk görevlileri, yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığına saygılı davranır; adli makamların kararlarına itiraz etmez.

41. Kolluğun gerçekleştirdiği her türlü eylem ve işleme karşı yargı yolu açıktır.

42. Kolluk personeli, soruşturmanın her safhasında adli makamlar ile etkin işbirliği içerisinde çalışır.

43. Kolluk personeli, müdafinin üstlendiği role saygı duyar; gözaltına alınanların “müdafinin hukuki yardımından yararlanma hakkını” etkili biçimde kullanmasını sağlar.

H- ADLİ SORUŞTURMALAR

44. Adli soruşturma, işlenmiş veya iŐlenmesi muhtemel bir suu ile ilgili makul bir Őuphenin varliğı halinde, yetkili makamın emir veya kararlarına uygun olarak, mevzuatla 6ng6r6len y6nteme g6re y6r6t6l6r.

45. Kolluk personeli, suu mahkeme kararıyla sabit oluncaya kadar, bir suu ile itham edilen herkesin suuŐsuz kabul edilmesi ilkesine g6re hareket eder.

46. Kolluk personeli suu ayırımı g6zetmeksizin yakalanan kişilere, yakalanma nedeni ve hakkındaki iddiaları 6đrenme, susma, istediği bir kişiye yakalandığını bildirme, m6dafiden yararlanma ve yakalanmaya itiraz etme haklarının bulunduğu ve bu hakları nasıl kullanacağı hususunda gecikmeksizin bilgi verir ve bu hakların kullanımında yardımcı olur.

47. Kolluk personeli, mağdur ve tanıklara kanun tarafından tanınan hakları hatırlatır ve tehdit altında oldukları durumlarda can g6venliklerini sağlar.

48. Kolluk personeli, soruŐturmayı objektif ve adil olarak y6r6t6r; kadınların, 6ocukların, yaŐlıların ve engellilerin 6zel durumlarına ve ihtiya6larına saygı g6sterir.

49. Kolluk personeli, gerektiğinde, taraflara soruşturma s6resince yapılan işlemleri anladığı bir dille anlatır, ihtiya6 halinde terc6mandan yararlanmasını sağlar.

50. Kolluk personeli, g6zaltına alınan veya muhafaza altında bulundurulananların kayıtlarını eksiksiz tutar.

51. Kolluk personeli, g6zaltına alınan veya muhafaza altında bulundurulanan kişilerin g6venlik, sağlık, temizlik ve uygun beslenme ihtiya6larını temin eder.

52. Suu işlenmiş olma Őuphesi dışında bir sebepten 6zg6rl6đ6 kısıtlanmıŐ olan kişiler, ŐuPhelilerden ayrı bir yerde tutulur. G6zaltında bulundurulanan ya da 6zg6rl6đ6nden alıkonulanan kadınlar erkeklerden; 6ocuklar yetiŐkinlerden ayrı yerlerde tutulur.

ÖZGEÇMİŞ

Adı, Soyadı	Hakan İNANKUL		
Doğum Yeri ve Yılı	Malatya-Yeşilyurt, 1970		
Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi	İngilizce ve İspanyolca. Her ikisinden de dil tazminatı almakta.		
Eğitim Durumu	Başlama - Bitirme Yılı	Kurum Adı	
Lise	1984	1988	Polis Koleji-Ankara
Lisans	1988	1992	Polis Akademisi-Ankara
Yüksek Lisans	2002	2005	Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., Kamu Yönetimi
Doktora	2010	2013	Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., Kamu Yönetimi
Çalıştığı Kurum (lar)	Başlama-Ayrılma T.	Çalışılan Kurumun Adı	
1.	1992	1996	Bursa Emniyet Müdürlüğü
2.	1996	1998	Elazığ Emniyet Müdürlüğü
3.	1998	2007	Bursa Emniyet Müdürlüğü
4.	1998	2001	Dış İşleri Bakanlığı-Ataşe-Venezuela
5.	2003	2005	Birleşmiş Milletler-Barış Tem.- Kosova

6.	2006	2007	Birleşmiş Millet-Barış Tem.-Sudan
7.	2007	2012	Yozgat PMYO
8.	2012	-----	Ankara Elmadağ PMYO
Üye Olduğu Bilimsel ve Mesleki Kuruluşlar	-----		
Katıldığı Proje-Kurs-Toplantı-Yayınlar-Tebliğler.	<p>Kurslar</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 2010 Antalya EGM, Etik Konusunda Eğitimcilerinin Eğitimi Kursu. ➤ 2008 Ankara EGM, AB Projeleri Hazırlama Semineri. ➤ 2008 Antalya EGM, Kadına Yönelik Şiddet ve Polisin Rolü Kursu. ➤ 2007 Bursa EGM, Kadına Yönelik Şiddette Polisin Rolü ve Eğitimcilerin Eğitimi Kursu. ➤ 2006 Bursa, EGM Toplum Destekli Polislik Kursu. ➤ 2002 Bursa, EGM CMK Eğitimcilerinin Eğitimi Kursu. ➤ 1998-2001, Venezüella, İspanyolca Kursu. ➤ 1998 Ankara EGM, VIP Yakın Koruma Kursu. ➤ 1996 Ankara EGM, Terörle Mücadele Sorgu Proje Kursu. ➤ 1993 Ankara EGM, İstatistik Kursu. ➤ 1992 Ankara EGM, Bilgisayar Kursu. <p>Uluslararası Görevler</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 2011 Şubat-Haziran, Almanya, Münih, (George C. Marshall European Center For Security Studies), 18 Şubat 2011-18 Haziran 2011 tarihleri arasında “<i>Gelişmiş Güvenlik Çalışmaları Programı</i>.” 		

- 2010- Mart, **İspanya**, Toplumsal Olaylarda Polisin Tavrı Konulu projeye katılım ve sunum (İspanyolca)
- 2009- Nisan, **Çek Cumhuriyeti**, Opsetec Proje Yöneticisi (İngilizce)
- 2009- Mayıs, **Polonya**, Opsetec Proje Yöneticisi (İngilizce)
- 2009- Haziran, **Portekiz**, Opsetec Proje Yöneticisi (İngilizce, İspanyolca).
- 2006-2007 **Sudan** BM Barış Gücü (İngilizce misyonu).
- 2003-2005 **Kosova** BM Barış Gücü (İngilizce misyonu).
- 1998-2001 **Venezuela**-Karakas Büyükelçiliği, Güvenlik Ataşesi(İspanyolca).

Makaleler ve Sunumlar

- **Makale:** Temmuz-2013, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, “Tek Parti İktidarı Döneminde (1923-1946) Bürokrasi Ve Siyaset İlişkisinin Weberyan Değerlendirmesi” Cilt: 27, Sayı: 3, 2013.
- **Makale:** 2010, Ağustos, Çağın Polisi Dergisi’nin 37-39. sayfalarında “Yasaklanmış Sorgu Yöntemleri sonrasında elde edilen delillerin hukukumuzdaki akibeti ve çözüm önerileri” başlıklı makalenin yayınlanması.
- **Makale:** 2010, Temmuz, Bitlis Akademik Dergisi’nin 24-25. sayfalarında “Bir Ürün olarak Opsetec Projesinin Çıktıları” başlıklı makalenin yayınlanması.
- **Makale:** 2010, Nisan-Haziran, Polis Dergisi’nin 56-57. sayfalarında “Opsetec Projesi” başlıklı makalenin yayınlanması.

	<ul style="list-style-type: none">➤ Makale: 2010, Nisan, Bitlis Akademik Dergisi'nin 34-35-36. sayfalarında "Yasaklanmış Sorgu Yöntemleri sonrasında elde edilen delillerin hukukumuzdaki akıbeti ve çözüm önerileri" başlıklı makalenin yayınlanması.➤ Kitap: 2010- Şubat "Avrupa Ülkelerindeki Polis Okullarında Verilen Eğitim ve Öğretim Sistemlerinin Yerinde Görülüp Değerlendirilmesi" konulu proje sonucunun kitap haline dönüştürülmesi.➤ Tebliğ: 2010- Mart, İspanya, Madrid, Toplumsal Olaylarda Polisin Tavrı Konulu projenin İspanyolca sunumu (Yer: Madrid, Toplumsal Olaylara Müdahale Birimi, Dinleyiciler: Proje yöneticileri)➤ Tebliğ: Haziran 2009: Portekiz, Ulusal Güvenlik Okulu, "Observation and Evaluation of Police Schools' Education and Training Systems In European Countries" konulu konferansın İngilizce sunumu (Yer: Queruz Ulusal Güvenlik Okulu, Dinleyiciler: Ulusal Güvenlik Okulu Personeli ve öğrencileri)➤ Tebliğ: Mayıs 2009: Polanya, Katowice Polis Okulu, "Observation and Evaluation of Police Schools' Education and Training Systems In European Countries" konulu konferansın İngilizce sunumu (Yer: Katowice Polis Okulu, Dinleyiciler: Katowice Polis Okulu personeli ve öğrencileri)➤ Tebliğ: Nisan 2009: Çek Cumhuriyeti, Prag Polis Koleji, "Observation and Evaluation of Police Schools' Education and Training Systems In European Countries" konulu konferansın İngilizce sunumu (Yer: Prag Polis Koleji, Dinleyiciler: Prag Polis Koleji personeli ve öğrencileri.)
--	---

	<ul style="list-style-type: none">➤ Tebliğ: Ekim 2009: Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi tarafından düzenlenen “Avrupa Birliği projelerinin bireysel ve kurumsal kazanımları” konulu sempozyumda tebliğ (Yer: Ankara Dedeman oteli. Dinleyiciler; Milli Eğitim Müdürleri, Okul Müdürleri, Mülki amirler, Üniversite hocaları vb.)➤ Sunum: Şubat 2008: “Polis Etiği” konulu konferansın Yozgat ilindeki rütbeli güvenlik personeli (Yer: Polis Meslek Yüksek Okulu Konferans Salonu. Dinleyiciler: Vali, Vali Yrd., Daire amirleri, rütbeli jandarma ve polis)
İletişim (e-posta):	hakaninankul@hotmail.com
Tarih: 15.08.2013	
İmza:	
Adı Soyadı: Hakan İNANKUL	