

**T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ETİK DAVRANIŞ VE ETİK LİDERLİK ARASINDAKİ
İLİŞKİYE YÖNELİK ALGISI: KARAMAN İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

MUSTAFA KURT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Sefa USTA

ŞUBAT- 2024

T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖĞRETMENLERİN ETİK DAVRANIŞ VE ETİK LİDERLİK
ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK ALGISI: KARAMAN İLİNDE
BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa KURT

Enstitü Anabilim Dalı: Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Bu tez 02/02/2024 tarihinde yüz yüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından **Oybirliği** ile kabul edilmiştir.

JÜRİÜYESİ	KANAATİ
Prof. Dr. Sefa USTA	Başarılı
Doç. Dr. Hikmet Salahaddin GEZİCİ	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Aytuğ ALTIN	Başarılı

ETİK BEYAN METNİ

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Mustafa KURT

02.02.2024

ÖN SÖZ

Bu çalışmada her daim yanımda olan hayat arkadaşım, sevgili eşim Şaziye ÜNAL KURT'a, yüksek lisans yapamam için beni ikna eden ve hayatımın her evresinde bana destek olan ablam Tuba CANEVİ ve annem Fatma KURT'a, tezimde yardımlarını hiç esirgemeyen şefim Mehmet PAMUK ve dostum Necip Cemal AYYILDIZ'a çok teşekkür ederim.

Ayrıca anket için değerli vaktini ayıran, bilgisini paylaşan onunla tanıştığımı onur duyduğum Prof. Dr. Hakan CANDAN'a çok teşekkür ederim. Son olarak o olmasaydı asla tezli yüksek lisans yapmam dediğim bilgisiyle, neşesiyle, öğrencilerine olan yaklaşımıyla benim için bir öğretmenden daha fazlası olan çok değerli hocam Prof. Dr. Sefa USTA'ya çok teşekkür ederim.

Mustafa KURT

02.02.2024

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM: ETİK LİDERLİK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Liderlik: Kavramsal Çerçeve.....	8
1.2. Liderlik Türleri	9
1.2.1. Karizmatik Liderlik	10
1.2.2. Demokratik Liderlik	10
1.2.3. Otokratik Liderlik	11
1.2.4. Hizmetkar Liderlik.....	11
1.2.5. Transaksiyonel (Etkileşimci) Liderlik	12
1.2.6. Transformasyonel (Dönüştürücü) Liderlik.....	13
1.2.7. Üstün (Transcendent) Liderlik.....	13
1.3. Etik Liderlik: Kavramsal Çerçeve	14
1.3.1. Etik Liderlik Kavramı	14
1.3.2. Etik Liderliğin Temel Özellikleri	15
1.3.3. Etik Liderliğe İhtiyaç Duyulmasının Sebepleri	18
1.3.4. Etik Liderliğin İşlevselliği ve Geleceği.....	19

2. BÖLÜM: TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ:

YASAL VE KURUMSAL ÇERÇEVE

2.1. Etik: Kavramsal Çerçeve	25
2.1.1. Etik ve Ahlak Kavramları	27
2.2. Etik Davranış ve Etik Davranış İlkeleri	28
2.2.1. Kamu Yönetiminde Etik	28
2.2.2. Etik Kodlar	31
2.2.3. Etik Değerler	35
2.2.4. Etik Davranış Kuralları	35

2.2.5. Etik Davranış İlkeleri.....	37
2.3. Türkiye’de Kamu Yönetiminde Etik: Yasal ve Kurumsal Çerçeve.....	38
2.3.1. Yasal Çerçeve.....	39
2.3.2. Kurumsal Çerçeve	46
2.3.2.1. İlke Kararları	47
2.3.2.2. Etik İhlal Kararları.....	48
3. BÖLÜM: ETİK LİDERLİK VE ETİK DAVRANIŞ İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	
3.1. Araştırmanın Metodolojisi.....	53
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	53
3.1.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	54
3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	54
3.1.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	55
3.1.5. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi	55
3.2. Araştırmanın Bulguları.....	56
3.2.1. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği	56
3.2.2. Araştırmanın Faktör Analizi.....	57
3.2.3. Araştırmanın Demografik Bulguları	61
3.2.4. Etik Liderliğe Yönelik Öğretmen Algıları	63
3.2.5. Etik Davranışa Yönelik Öğretmen Algıları	65
3.2.6. Etik Davranış ve Etik Liderlik Fark Testleri.....	67
3.2.7. Etik Liderlik ve Etik Davranış Algıları Hipotez Testleri (Korelasyon ve Regresyon Analizleri).....	71
SONUÇ VE ÖNERİLER	72
KAYNAKÇA.....	77
Ek 1: Anket Formu.....	84
Ek 2: Etik Kurul İzni	86
Ek 3: Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Uygulama İzni.....	87
ÖZGEÇMİŞ	88

KISALTMALAR

KGEK : T.C. Kamu Görevlileri Etik Kurulu

MEB : Millî Eğitim Bakanlığı

OECD : Avrupa Ekonomik İş Birliği Örgütü



TABLO LİSTESİ

Tablo 1:Liderlik Özellikleri.....	9
Tablo 2: Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Yapılan Başvuruların Konularına Göre Dağılımı (2013-2019)	49
Tablo 3: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Tarafından Alınan Kararların İhlal Edilen İlkelere Göre Dağılımı (2013-2023).....	50
Tablo 4: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararlarının Unvanlara Göre Dağılımı (2013-2023)	51
Tablo 5: Etik Liderlik Anket Güvenilirlik İstatistik Ölçümü	56
Tablo 6: Etik Davranış Anket Güvenilirlik İstatistik Ölçümü.....	57
Tablo 7: Etik Liderlik Ölçeği Faktör Analizi, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Analizleri	58
Tablo 8: Etik Davranış Ölçeği Faktör Analizi, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Analizleri	60
Tablo 9: Demografik Özellikler	62
Tablo 10: 5'li Likert Ölçeğine Göre Puan Aralıkları.....	63
Tablo 11: Etik Liderlik Ölçeği Bütünü Betimleyici Analiz.....	63
Tablo 12: Etik Liderlik Ölçeği Betimleyici Analiz	64
Tablo 13: Etik Davranış Ölçeğine Yönelik Bütüncül Betimleyici Analiz.....	65
Tablo 14: Etik Davranış Ölçeği Betimleyici Analiz.....	66
Tablo 15: Cinsiyete Göre Etik Liderlik ve Etik Davranış Algısı Fark Testi.....	67
Tablo 16: Medeni Duruma Göre Etik Liderlik ve Etik Davranış Algısı Fark Testi	68
Tablo 17: Eğitim Durumlarına Göre Etik Liderlik ve Etik Davranış Algısı Fark Testi.....	68
Tablo 18: Yaş Gruplarına Göre Etik Liderlik ve Etik Davranış Algısı Fark Testi	69
Tablo 19: Görevlilerin Çalışma Sürelerine Göre Etik Liderlik ve Etik Davranış Algısı Fark Testi	69
Tablo 20: Kamu Görevindeki Toplam Çalışma Süresine Göre Etik Liderlik ve Etik Davranış Algısı Fark Testi.....	70
Tablo 21: Pearson Korelasyon Analizi	71
Tablo 22: Basit Doğrusal Regresyon Analizi	71

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Hizmetkar Liderlik Özellikleri.....	12
Şekil 2: Araştırma Modeli.....	55



ÖZET	
Başlık: Öğretmenlerin Etik Davranış ve Etik Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Algısı: Karaman İlinde Bir Araştırma	
Yazar: Mustafa KURT	
Danışman: Prof. Dr.Sefa USTA	
Kabul Tarihi: 02.02.2024	Sayfa Sayısı: 99
Toplumsal alanda etik anlayışın yerleşik hale gelmesi, siyasal etiği ve yönetsel etiği etkilemektedir. Kamu görevlilerinin etik ilke ve değerlere uygun davranış göstermesi toplum tarafından beklenilmektedir. Yönetimde etik anlayışın kurumsallaşmasında, şeffaflık, hesap verebilirlik, katılım, dürüstlük, tarafsızlık, liyakat, adalet, sevgi, saygı ve nezaket gibi değerler önem arz etmektedir. Kamuda etik kültürü hayata geçirebilmek için etik liderlik anlayışının önemi yadsınamaz bir gerçektir. Kamu yöneticileri etik liderliğin gereği olan etik davranış ilkelerini benimseyip, eylem ve davranışlarında etik ilke ve değerleri öncelerse, çalışanların da etik dışı davranışa yönelmesinin önüne geçilmiş olacaktır. Etik dışı davranışların önlenmesinde ve kamu görevlilerinin etik davranış göstermesinde etik liderliğin öneminden yola çıkarak hazırlanan çalışmanın temel amacı, etik davranış ve etik liderlik arasındaki ilişkiye yönelik öğretmenlerin görüşlerinin ortaya konulmasıdır. Çalışmanın temel sorunsalı, Karaman il merkezinde görev yapan öğretmenlerin etik davranış ve etik liderlik arasındaki ilişkiye yönelik nasıl bir algı içinde olduklarının belirlenmesidir. Bu temel soru ekseninde çalışma kapsamında ilk olarak, liderlik, liderlik özellikleri, liderlik türleri ele alınarak, etik liderlik ile ilgili kavramsal çerçeve ortaya konulmaktadır. Kamu yönetiminde etik ilke ve değerler konusuna odaklanılarak, Türkiye’de etik davranış ilkelerine yönelik yasal dayanak ve kurumsal altyapı irdelenmektedir. Çalışmada son olarak, Karaman ili örneğinden hareketle öğretmenlerin etik davranış ve etik liderlik konularına yönelik algıları tespit edilerek, elde edilen bulgu ve sonuçlar değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır. Araştırmanın temel hipotezi, etik liderlik ve etik davranış arasında doğrusal bir ilişki olduğudur. Ayrıca, etik liderliği önceleyen yöneticilerin görev yaptıkları kurumlarda çalışan öğretmenlerin etik davranışları daha çok benimsediği araştırmanın bir diğer iddiasıdır. Bu minvalden hareketle hazırlanan çalışmada konu ile ilgili birincil ve ikincil kaynaklara müracaat edilmiş, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniğinden ve araştırma modeli olarak tarama modelinden yararlanılmıştır. Türk kamu yönetiminde etik ilke ve değerlere yasal çerçeve oluşturulmasında ve etik yönetim anlayışının kurumsallaşmasında Kamu Görevlileri Etik Kurulunun önemli bir işlev gördüğü çalışmadan temel sonucudur. Bununla birlikte, yöneticiler tarafından etik liderlik davranışının öncelendiği okullarda görev yapan öğretmenlerin etik dışı davranışta bulunmaktan kaçındığı ve etik değerlere öncelik verdiği hususu çalışmada elde edilen bir diğer sonucudur. Yöneticilerin etik liderlik davranış göstermesinin, çalışanların etik davranış göstermelerine öncülük ettiği çalışmanın en önemli bulgusudur. Bunun yanında, araştırma sonucunda gerçekleştirilen korelasyon analizi ile, etik liderlik ile etik davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte regresyon analizi sonucunda etik davranış değişkeninin %15,9’unun etik liderlik tarafından açıklandığı belirlenmiştir.	
Anahtar Kelimeler: Etik, Etik Davranış, Etik Liderlik, Liderlik, Öğretmenler	

ABSTRACT	
Title: Teachers' Perception of the Relationship Between Ethical Behavior and Ethical Leadership: A Research in Karaman Province	
Author: Mustafa KURT	
Advisor: Prof. Dr.Sefa USTA	
Acceptance Date: 02.02.2024	Number of Pages: 99
The establishment of ethical understanding in the social sphere affects political ethics and administrative ethics. Public officials are expected by society to behave in accordance with ethical principles and values. Values such as transparency, accountability, participation, honesty, impartiality, merit, justice, love, respect and kindness are important in institutionalizing the ethical understanding in management. The importance of ethical leadership in implementing ethical culture in the public sector is an undeniable fact. If public administrators adopt the principles of ethical behavior that are required by ethical leadership and prioritize ethical principles and values in their actions and behaviors, employees will be prevented from engaging in unethical behavior. The main purpose of the study, which was prepared based on the importance of ethical leadership in preventing unethical behavior and ethical behavior of public officials, is to reveal the opinions of teachers regarding the relationship between ethical behavior and ethical leadership. The main problem of the study is to determine what kind of perception teachers working in Karaman city center have regarding the relationship between ethical behavior and ethical leadership. Within the scope of this basic question, firstly, leadership, leadership characteristics, leadership types are discussed and the conceptual framework regarding ethical leadership is presented. Focusing on ethical principles and values in public administration, the legal basis and institutional infrastructure for ethical behavior principles in Turkey are examined. Finally, in the study, based on the example of Karaman province, teachers' perceptions of ethical behavior and ethical leadership issues are determined and the findings and results are evaluated. The main hypothesis of the research is that there is a linear relationship between ethical leadership and ethical behavior. In addition, another claim of the research is that teachers working in institutions where administrators prioritize ethical leadership adopt ethical behaviors more. In this study, primary and secondary sources on the subject were consulted, and the survey technique, one of the quantitative research methods, and the scanning model were used as the research model. The main conclusion of the study is that the Public Servants Ethics Board plays an important role in establishing a legal framework for ethical principles and values in Turkish public administration and in institutionalizing the understanding of ethical management. However, another result obtained in the study is that teachers working in schools where ethical leadership behavior is prioritized by administrators avoid unethical behavior and give priority to ethical values. The most important finding of the study is that managers' ethical leadership behavior leads employees to ethical behavior. In addition, with the correlation analysis conducted as a result of the research, it was determined that there was a positive and significant relationship between ethical leadership and ethical behavior. However, as a result of the regression analysis, it was determined that 15.9% of the ethical behavior variable was explained by ethical leadership.	
Keywords: Ethics, Ethical Behavior, Ethical Leadership, Leadership, Teachers	

GİRİŞ

İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren toplum yapısı değişerek ve gelişerek ilerlemiş olup, bu son yüz yılda farklılık kazanmıştır. 20. yüzyıla bakıldığında, çağın son çeyreğinde bilim ve teknoloji gibi birçok alanında hızlı gelişmelerin yaşandığı görülmektedir. Geride kalan 20. yüzyılın ile birlikte 21. yüzyılda da toplumlar bilgi toplumuna dönüşmüş olup, toplumlardaki bu değişimler o toplumdaki tüm yapıları, düşünce çerçevesini ve oluşumları da etkileyen bir süreç içerisinde ilerlemiştir. Bakıldığında, bilgi çağında yaşanan tüm değişimler ve sosyal alanda da olan birçok değişim farklı olguların gelişmesine neden olmuştur. Bu olgulardan günümüzde oldukça fazla kullanım alanına sahip olan etik değer olgusudur.

Kamu kurumları ve özel kurumlarda kimi zaman yönetici özellikleri, kimi zaman ise kurum kültüründen kaynaklanan yönetim farklılıkları oluşmaktadır. Bakıldığında, yönetim tarzlarının farklılıklar oluşturması ve bunların sonucunda kurum kültürü içerisinde etik gibi unsurların öneminin arttığı gözlemlenmektedir. Ayrıca, özellikle kurumlar içerisinde oluşan yönetim biçimi, kişisel özellikler, yapılan iş ve liyakat gibi unsurlarla da değişen liderlik özellikleri ve yönetimleri farklılaşmış olup, farklılaşan liderlik özellikleri arasında etik liderlik anlayışının, tüm bu liderlere farklı bir iklim getirdiği görülmektedir.

Kamu yönetimi, sistemin ayakta durmasını sağlayan temel bileşenlerden oluşur ve bu bileşenler yanlış kullanıldığında ya da önemsenmediğinde kamu çöküntüye uğrar. Kamu içerisinde bileşenler arasındaki bağ ise ancak etik kurallara bütünüyle sarılarak sağlam temeller üzerine kurulur.

Birçok konuda olduğu gibi etik konusunun uygulanması ve öneminin anlaşılması ancak eğitim ile olur. Etik eğitiminin verilmesi ailede ve okullarda başlar ancak bu eğitimi verecek kişilerin etik kriterlerine sahip kişiler olması önemli bir gerekliliktir. Bu yüzden eğitim verecek kişilerin etik değerlere sahip olmaları en önemli nokta olarak değerlendirilmektedir. Nasıl ki gömleği iliklerlerken ilk düğme yanlış olursa diğerleri de yanlış devam eder eğitimcinin rolü de burada ilk düğmenin doğru olmasını sağlamak ve devamında rol gösterici olmaktır.

Eğitimci, etik davranış biçimlerini çocuklara aşılayabilmek için öncelikle çalışma alanının bu kurallar bütününe uygulayabileceği şekilde olmasını ister. Eğitimci bu isteğinde haksız sayılmaz çünkü bir çiçek bile yetişirken önce toprak, su, güneş gibi belirli şartların oluşmasına ihtiyaç duyar, eğitimcide tam bu noktada etik lidere ihtiyaç duyar.

Etik lider hem öğretmenlere hem de öğrencilere uygun ortam hazırlamakla sorumludur, etik lider aynı zamanda onlara rol model olmak zorundadır. Lider etik davranışları ile örnek olurken, öğretmen ve öğrencilerin etik liderliğe yönelik algılarının olumlu yönde etkilenmesi önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim kurumu olarak okul, belli amaçlar doğrultusunda bireylerin bilişsel, duyuşsal ve sosyal gelişimlerini destekleyecek eğitim ve öğretim yeridir. Yöneticilerde, öğretmenlerde arzu edilen gelişmeye daha ilk aşamadan temelden dâhil olurlar. Bu bakımdan yöneticiler ve öğretmenler, öğrenciler için birer rol modeldir. Bu noktadan hareketle; bu araştırmada, öğretmenlerin hangi etik davranışlara sahip olduklarının ve bu etik davranışların bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi önemli bir husus olarak ön plana çıkmaktadır.

Kamu yönetimi, ilk özelliği ile kamusal yararı ön plana alan bir çözüm alanı, diğer tarafı ile bu çözüm alanını kendisine inceleme ve araştırma nesnesi yapan bilim dalıdır. Kamu yönetimi, bazı bilim insanlarına göre özel yönetimden farklı değildir. Ancak çoğu düşünür kamu ile özel sektörün gerçekleştirilmesi beklenen hedeflere göre farklılık arz ettiğini ifade eder. Kamu yönetiminin amacı kamu yararı olduğu için, kâr hedeflemesi yapan özel sektörlere göre farklılık taşır. Kamu yönetiminin ilk ve nihai hedefi kamu yararı olmakla birlikte bu amacı gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duyduğu hizmet ve diğer malların kamu örgütlenmeleri tarafından karşılanması gerekmektedir (Özdemir, 2008:181).

Kamu yönetimi kavramından sonra, etik kavramını da incelemek gerekir. Etik kavramı kökü Yunanca töre, karakter, alışkanlık anlamlarına gelen ‘ethos’ kelimesinden türetilmiştir. Sosyal bilimlerdeki diğer kavramlar gibi etik kavramının da birçok farklı tanımı yapılmıştır. İlk olarak insan ve toplum için en uygun olanın araştırılması anlamına gelmektedir. Etik kavramı akıl yolunu kullanmaktadır. Bu açıdan ahlak yaklaşımının teolojik ve dini varsayımlarından ayrılmaktadır. Etik bireylerin nasıl hareket etmeleri

gerektiğini açıklamaya çalışır. Ayrıca insanların bilinçli olarak yaptıkları faaliyetlerle ilgilenir. Etik kavramı geçmişte, şu anda ve gelecekte bireylerin tutum ve davranışlarını kapsayan ve her yerde geçerli olan, standardı olan ilkeler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Erim, 2018:6-7).

Bir başka tanıma göre etik kavramı iki farklı açıdan ele alınmıştır. İlk olarak kültürel değerler, anane vb. anlamlarına gelir bunlara uygun davranan insanların etiğe aykırı hareket etmediği söylenir. İkinci anlamında ise insanların kendilerine geçmişten aktararak oluşturulmuş davranış biçimlerini ve kültürel değer yargılarını birebir uygulamak yerine yaşadıkları zaman dilimine uyarlayarak yeni alışkanlıklar edinme durumudur (Kahraman, 2020:5-6).

Kamu yönetiminde, kamu yönetimi ve etik tartışmalarının ilk tarihsel örnekleri Yunan şehir devletlerine kadar uzanmaktadır. Kamu görevlilerinin, görevlerini icra ederken sahip olmaları gereken soyut değerlere dayanır. Ancak kamu yönetimindeki etik tartışmalar modern yönetim anlayışlarının ortaya çıkmasıyla daha çok önem kazanmıştır. Son dönemde ise kamuda etik tartışmaları başta anayasa olmak üzere kanunlara, uzmanlaşmaya ve kişisel ahlaka bağlı olarak gelişim göstermiştir (Özdemir, 2008: 182-187).

Kamu yönetiminde etik kavramının en temel faydalarından birisi, bu kavramın sosyal sorumluluk şuurunu geliştirmesidir. Bu bilinç bireylere karşı sadakati ve güveni pekiştirmektedir. Aksi yönden bakıldığında kamu yönetiminde etiğin olumsuz faaliyetleri devletin gelişmesinde negatif rol oynamaktadır (Yüksel, 2006: 186-187).

Kamu yönetiminde etiğin meydana gelmesi, büyümesi ve oturması bir süreç yönetimi ile mümkün olabilir. Bu süreç yönetimi için normal düzeyde bir eğitimin nasıl olması gerektiği sorulmalıdır. Çünkü etik eğitiminin verilebilmesi sürecinin sağlıklı olması için eğitim sisteminin doğru yönetilmesi gerekmektedir. Etik eğitimi almayan ve bu kültürün yerleşmediği bir yönetimin yaşamını devam ettirebilmesi hayalden öteye geçemeyecektir. Etiğin başarılı bir eğitim ile yerleşmesi kamunun geleceğe aydınlık bir şekilde bakmasının önünü açacaktır.

İnsan sosyal bir varlık olmanın verdiği zorunluluk ve gerekliliklerden dolayı toplum içerisinde yaşamını sürdürmektedir. Eğitim, bireyin doğumundan ölümüne kadar olan

süreçte kendi davranışlarını, yaşadığı hayat içinde isteğine bağlı olarak değiştirme ve geliştirme sürecidir. Eğitim, başlangıcı aile ile organizma gibidir. Bakıldığında eğitimin sürekli olması ve geniş bir kapsama sahip olması onu tartışmaya açmıştır. Bu tartışmalardan birisi ise etik eğitimin irdelenmesi konusudur. Topluma faydalı, kendi değer yargılarını üreten, uygulayabilen ve bunları doğru etik kuralları çerçevesinde düşünebilen bireylerin yetiştirilmesi için etik eğitimi konusunun ele alınması gerekmektedir (Cengizhan, 2023).

Etik eğitimi kavramı amaçlarını gerçekleştirebilmek adına hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim olarak ayrılmıştır. İnsanın doğumundan başlayan ve okul öncesi devam eden süreçlerde öğrenilen bilgiler etiğin hizmet öncesi eğitimi olarak adlandırılmıştır. Eğitim sürecinin ardından devam eden yaşamda özellikle kamusal ve özel alanda devam eden bu alanlarda yönetim ve yönetici pozisyonlarında oluşan ve öğrenilen iş yaşamı, iş ahlakı olarak ifade edilen eğitim ise etikte hizmet içi eğitim olarak adlandırılmıştır. Kamuda çalışan personellerin iş yaşamları boyunca yapmış oldukları hizmet gereklerine bağlı olarak ilerleyen ve değişen bilgilerin uygun ve doğru aktarılması kamu etiği ve etik eğitim davranış standartlarına uygun davranmak olarak ele alınmıştır. Kamu yönetiminde etik eğitim kavramı, kamu çalışanlarının hizmet ettikleri devlete ve topluma olan görevlerini yerine getirirken sosyal sorumluluk ahlakı çerçevesinde bilinç oluşturulmasıdır. Etik eğitim var olan kamu gücünü kullanma noktasında çalışanların kişisel çıkarı ve ahlak dışı faaliyetlere girmelerinin önüne geçmesi konusunda hayati önem taşımaktadır (Akça, 2019: 98-100).

Kamu yönetiminde etiğin yerleşmesi için doğru bir yönetim tarzı ve bu tarzı başarı ile uygulayabilecek lider her zaman aranmıştır. Farklı liderlik tarzlarının başarılı yahut başarısız olduğu durumlar vardır. Ancak hepsinin ortak amacı etik ilkeleri kamuda oturtmak ve kendisini de etik liderlik kalıplarına uygun hale getirmek için çalışmak olmalıdır.

Liderliğin net ve kesin çizgilerle çizilmiş bir tanımını yapmak ve bunda ısrarcı olmak pek mümkün görülmemektedir. Lider ve liderlik global, beşerî ve sosyal olan tüm kavramları içerisine alan ve bir sentez halinde önümüze koyan bir olgudur. Liderlik toplumların ve bu toplumlarda yaşayan insanların bir araya gelerek oluşturdukları örgütlerin var olduğu her ortamda varlığını hissettirmiştir. Bu kavramın kökenine bakacak olursak İngilizce

altyapısına sahip bir fiil ortaya çıkar. Bunu yanında yön tayin etmek, rehberlik yapmak vs. gibi anlamlara sahiptir. Bir takım araştırmacıya göre liderlik bir insan grubunun ya da örgütünün amaçlarına ulaşırken varlığı ile diğer üyeleri etkilemesi olarak ifade edilmektedir. Bir başka tanıma göre ise uygun ve belirli şartlar altında bireysel ya da grup örgüt amaçlarını yerine getirmek üzere, bir kişinin diğer kimseler üzerinde yapıcı etki bırakması sürecidir (Şahin, vd. 2016: 76-78).

Liderler kimilerine göre; kendisinden başka diğer insanlara önem veren ve yol gösteren kişidir. İleri görüş özelliği olan liderler vizyon sahibi ve pozitif enerji sahibidirler. Lider risk alır ve bu riski alırken desteğe ihtiyaç duyar bunu da beraber çalıştığı kimselerden bekler. Etkileme gücü yüksek olan liderler ayrıca motivasyon konusunda uzman kişilerdir. Diğer çalışanlar ve personeller ile sıkı iletişim içerisine girerek onları etkileme gücüne sahiptirler. Bir kurumda ya da örgütte yönetim becerilerine olan güven ile hareket edebilirler bu sayede kurum nihai hedeflerine ulaşırken zorluk çekmez (Dinler, 2018: 7-8).

Etik liderler kendi davranışlarını, izleyenlerin ona güvenebileceği şekilde kurgularlar. Paydaşların birbirlerine yabancılaşması yerine, karşılıklı iletişim içinde olmalarını kuvvetlendiren bir anlayışı benimsemektedirler. Etik liderler, etik kabul edilen tüm değerler ve davranışların uygulanması ayrıca etik soruların nasıl sorulması gerektiği konusunda, rol model olarak astlarını yönlendirirler. Etik liderler yönetimlerinde, çevresinin etik dışı yahut etik şekilde davranma eğilimlerini, ödüllendirerek veya cezalandırarak ortaya çıkarmayı hedeflerler. Dürüst, şefkatli, adil ve prensip sahibi kişiler olarak görülen liderler tüm bu özelliklerini aldığı kararlarda gösterir ve söylemlerinde de uygularlar (Kesimli, 2013:5).

Etik liderlik çalışanlarını yönlendirmeye ve etkilemeye yönelik moral ve motivasyon gücüne dayanır. Bu liderler yaşadıkları toplumda dürüst ve eşitlikçi olarak tanınırlar. Etik liderlik liderin bağlı bulunduğu örgüt içerisinde var olan kanunlar ve politikalar kadar meslek etiği ilkelerine de uygun faaliyetler yürüten bir liderlik modelidir. Etik lider olabilmek için yalnızca davranışsal etik ilkeleri yeterli olmaz. Bir başka anlama göre de etik liderlik yapabilmek için liderlik kavramı ile etik değerlerin bir sentez halinde bütünleştirilmesi gerekir. Etik liderlik kavramı kişilik özelliği ve doğru olabilme noktasında birleşir. Etik lider bulunduğu kurumda yapmak istediklerini ifade ederken açık

sözlü davranır, bu sayede kurumun büyüyüp genişlemesi ve uzun vadede verimli olmasını sağlar (Yıldırım, 2010: 39-40).

Bir toplumda ya da grupta etik bir ortamın oluşması için liderin etik davranış ilkelerine uygun davranması ve çalışanlarına örnek olması gerekir. Etik liderler dürüstlüğü çok önem verirler ve hem iş hem de özel yaşamlarında bundan vazgeçmezler. Etik liderler adaletin kapsamını arttırmak için beraber çalıştığı insanlara sektörde karar verme olanağı tanır ve onların kendi görev ve yetkilerinde bağımsız çalışmalarına olanak sağlar. Bu sayede çalışanların kendisine olan güven ve adalet duyguları artar (Arslantaş ve Dursun, 2008: 112-114).

Son olarak etik liderlikle ilgi yapılan inceleme ve araştırmalara göre etik liderliğin içerisinde normatif yaklaşım ve sosyal bilimsel temelli yaklaşım yer almaktadır. Ayrıca etik liderliğin özelliklerine bakarsak otantik liderlik, manevi liderlik ve dönüşümcü liderlikten farklı olarak etik kavramına daha fazla dâhil olmaktadır (Yeşiltaş, Çeken ve Sormaz, 2012:20).

Etik liderlik ve etik davranış konularına odaklanılan çalışmanın temel amacı, etik davranış ve etik liderlik arasındaki ilişkiye yönelik öğretmenlerin görüşlerinin, Karaman ili özelinden hareketle ortaya konulmasıdır. Çalışmanın temel sorunsalı, Karaman il merkezinde görev yapan öğretmenlerin etik davranış ve etik liderlik arasındaki ilişkiye yönelik nasıl bir algı içinde olduklarının belirlenmesidir. Bu kapsamda incelenecek çalışmanın temel iddiaları şu şekilde sıralanabilir:

- ❖ Etik liderlik ve etik davranış arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.
- ❖ Etik liderliği önceleyen yöneticilerin görev yaptıkları kurumlarda çalışan öğretmenler etik davranışları daha çok benimsemektedir.
- ❖ Öğretmenlerin, etik liderliğe yönelik algısının olumlu şekilde oluşması sürecinde yöneticilerin doğru seçilmeleri etkin rol oynamaktadır.

Bu minvalden hareketle hazırlanan Karaman il merkezinde görev yapan öğretmenlere yönelik alan araştırmasının gerçekleştirileceği bu çalışmanın temel kısıtlılığı çalışmanın gerçekleştirildiği dönemle ve Karaman il merkezi ile sınırlı olmasıdır.

Çalışmanın temel araştırma sorusu; Karaman ili örneğinden hareketle öğretmenlerin etik davranış ve etik liderlik arasındaki ilişkiye yönelik ne yönde bir algısının olduğudur? Bu temel araştırma sorusu ekseninde çalışmada şu sorulara cevap aranacaktır.

- ❖ Lider nedir ve lider türleri nelerdir?
- ❖ Etik lider hangi özelliklere sahiptir?
- ❖ Liderlik çeşitleri hangi etkenlerden etkilenerak farklı isimler ile adlandırılır?
- ❖ Liderin özellikleri yönetilenlerin hareketlerine ne şekilde yansır ve hangi sonuçları doğurur?
- ❖ Etik nedir ve etik davranış nasıl açıklanmaktadır?
- ❖ Etik davranış ilkeleri nelerdir?
- ❖ Etik ilke ve değerler nasıl tanımlanabilir?
- ❖ Türkiye’de etik yönetim anlayışına yönelik yasal düzenlemeler nelerdir?
- ❖ Türk kamu yönetiminde etik yönetim anlayışına ilişkin kurumsal yapılanma nasıl şekillenmiştir?
- ❖ Etik davranış ilkelerinin şekillenmesinde, Kamu Görevlileri Etik Kurulu nasıl bir rol oynamaktadır?
- ❖ Etik liderlik ile etik davranış arasındaki nasıl bir ilişki bulunmaktadır?
- ❖ Karaman il merkezinde görev yapan öğretmenlerin etik liderlik ve etik davranış ilişkisine yönelik nasıl bir algısı vardır?

Bu sorular ekseninde hazırlanan çalışma kapsamında ilk olarak, liderlik, liderlik özellikleri, liderlik türleri ele alınarak, etik liderlik ile ilgili kavramsal çerçeve ortaya konulmaktadır. Kamu yönetiminde etik ilke ve değerler konusuna odaklanılarak, Türkiye’de etik davranış ilkelerine yönelik yasal dayanak ve kurumsal altyapı irdelenmektedir. Çalışmada son olarak, Karaman ili örneğinden hareketle öğretmenlerin etik davranış ve etik liderlik konularına yönelik algıları tespit edilerek, elde edilen bulgu ve sonuçlar değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

Çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden birisi olan anket/alan araştırması tekniğinden ve araştırma modeli olarak tarama modelinden faydalanılmıştır. Bu çerçevede, liderlik, liderlik türleri, etik ve etik liderlik, etik davranış etik kodlar, Türkiye’de etik ile ilgili çalışmalar gibi konular ile ilgili daha önce yazılmış, makale, kitap, bildiri, ikincil kaynaklardan yararlanılmıştır. Ayrıca, bu konuda daha önceden hazırlanmış lisansüstü tezler irdelenerek, alan araştırmaları dikkate alınarak çalışmada değerlendirilmiştir.

1. BÖLÜM: ETİK LİDERLİK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu kısmında, liderlik kavramı ile ilgili bilgilere yer verilmekte, özellikle liderlik ve liderlik türleri irdelenmektedir. Bununla birlikte çalışmanın temel konusu olan hizmetkâr liderlik konusu ele alınmaktadır.

1.1. Liderlik: Kavramsal Çerçeve

Lider ve liderlik konusu hem özel sektörde hem de kamu alanında birçok noktada karşımıza çıkan ve üzerinde sürekli araştırma yapılan bir konudur. Liderliğin net ve kesin çizgilerle çizilmiş bir tanımı yapmak ve bunda ısrarcı olmak pek mümkün görülmemektedir. Lider ve liderlik global, beşerî ve sosyal olan tüm kavramları içerisine alan ve bir sentez halinde önümüze koyan bir olgudur. Liderlik toplumların ve bu toplumlarda yaşayan insanların bir araya gelerek oluşturdukları örgütlerin var olduğu her ortamda varlığını hissettirmiştir. Bu kavramın kökenine bakacak olursak İngilizce altyapısına sahip bir fiil ortaya çıkar. Bunun gibi yön tayin etmek, rehberlik yapmak vs. gibi anlamlara sahiptir. Bir takım araştırmacıya göre liderlik bir insan grubunun ya da örgütünün amaçlarına ulaşırken varlığı ile diğer üyeleri etkilemesi olarak ifade edilmektedir. Bir başka tanıma göre ise uygun ve belirli şartlar altında bireysel ya da grup örgüt amaçlarını yerine getirmek üzere, bir kişinin diğer kimseler üzerinde yapıcı etki bırakması sürecidir (Şahin, vd. 2016: 76-78).

Liderlik, farklı yetki aşamalarında bir yapılanmanın ya da kuruluşun amaçları doğrultusunda iş görürken diğer kişileri etkileme, yönetme faaliyeti ve ayrıcalığıdır. Herhangi bir sistem ya da yöntem lider kişinin yapmak isteyeceği yahut harekete geçeceği davranış şeklini önceden tahmin edemeyip bu durumlarda ortaya çıkacak olan sorunların da neler olacağını tahmin edemez. Bu sayede liderlik için dünyevi bir yetkinlik bir özelliktir diyebiliriz. Liderlik, planlanmış ya da ortaklaşa harekete geçirilmiş bir grubun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olarak toplumda kendine has bir mevki elde edebilir (Öztekin, 1996:86).

Liderlik kavramı ortaya çıkarken liderlerin sahip olması gereken ve onları diğer insanlardan ayıran belirli nitelikte özellikler vardır. Liderler kimilerine göre; kendisinden başka diğer insanlara önem veren ve yol gösteren kişidir. İleri görüş özelliği olan liderler vizyon sahibi ve pozitif enerji sahibidirler. Lider risk alır ve bu riski alırken desteğe

ihtiyaç duyar bunu da beraber çalıştığı kimselerden bekler. Etkileme gücü yüksek olan liderler ayrıca motivasyon konusunda uzman kişilerdir. Diğer çalışanlar ve personeller ile sıkı iletişim içerisine girerek onları etkileme gücüne sahiptirler. Bir kurumda ya da örgütte yönetim becerilerine olan güven ile hareket edebilirler bu sayede kurum nihai hedeflerine ulaşırken zorluk çekmez (Dinler, 2018: 7-8).

Tablo 1:Liderlik Özellikleri

LİDERLİK ÖZELLİKLERİ	
Yenilikçidir	Farklılık Yaratır
Geliştirici	Birey Merkezli
Güveni Özendirici	İleri Görüşlülük
Ne ve Niçin Önemlidir	Çevreye Bakış
Mevcut Durumu Sorgulama	Kendisine Bağlayabilme
Kararlı Olma	Sorumluluk Sahibi

Kaynak: İnan ve Serinkan, 2020:311

Görüldüğü gibi lider birçok özelliği bünyesinde barındıran insanlara bu konuda rol model olabilecek yetilere ve özelliklere sahip olan kişidir. Ayrıca olaylar karşısında bu özelliklerini kullanan ve bu konuda insanlara güven veren ortam hazırlar.

1.2. Liderlik Türleri

Literatürde liderlik türleri geçmişten günümüze genel olarak aşağıdaki başlıklar altında kategorize edilip incelenmiştir.

- ❖ Karizmatik Liderlik
- ❖ Demokratik Liderlik
- ❖ Otokratik Liderlik
- ❖ Hizmetkâr Liderlik
- ❖ Transaksiyonel (Etkileşimci) Liderlik
- ❖ Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik
- ❖ Üstün Liderlik

1.2.1. Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderler toplumların ve devletlerin sıkıntılı ve bunalımlı dönemlerinde ortaya çıkan lider türüdür. Peşlerinden tüm toplumu sürükleyebilirler. Toplumlar bu tarz liderlerin doğaüstü güçleri olduğuna inanırlar çünkü kişisel olarak çekim güçleri oldukça yüksektir. Karizmatik liderler aynı zamanda otokratik lider özelliği de gösterirler. Yol gösterici ve yönlendirici etkiye sahiptirler. Karizmatik liderler yaşamları süresince birlikte çalıştığı insanların güçlü olmasını istemezler çünkü yetkileri tek elden kullanmayı isterler. Örnek vermek gerekirse; Atatürk ve Gandhi karizmatik liderlerdendir (Öztekin, 1996: 189).

Karizmatik liderlerin kendilerine olan güvenleri kitleler tarafından etkileyici bulunur ayrıca sahip oldukları vizyon bireyleri inandıkları amaca götürebilmek adına etkileyici rol oynar. Bu tarz liderler pek çok kişinin vermekte zorlandığı kararlarda esnek, vizyon sahibi ve etkileyici şekilde hızlı hareket ederler (Şahin, vd. 2016:79).

1.2.2. Demokratik Liderlik

Demokratik liderler, örgütün veya kurumun yönetime katılması için diğerlerine olanak tanıyan ortak karar almaya gayret eden liderlerdir. Demokratik liderler bağlı bulundukları kurumun hedef ve amaçlarını her zaman kişisel çıkarın üzerinde tutarlar ortaya çıkan sorunlarda iş birliği ve dayanışma yolunu tercih ederler. Demokratik lider toplum üzerinde tek kişilik otorite kurmak istemez (Dinler, 2018:13).

Demokratik liderlik aynı zamanda katılımcı liderlik olarak da ele alınır. Bu liderlik tarzında tüm bireylerin katılımı benimsendiği için alınan kararlarda zaman kaybı yaşanabilir, ancak kişilerin özgüveni ve iş motivasyonu artar (Şahin, vd. 2016: 78).

Demokratik lidere en güzel örneklerden bir tanesi idamı yasaklayıp, ağır cezaların kaldırılmasını sağlayan ayrıca sansürü tiyatro ve basın yayında kaldıran ayrıca derebeylikten kaynaklı sistemin ezdiği köleleri özgürleştiren Roma İmparatoru II. Joseph çevresini de bu kararları alırken karar mekanizmasına dâhil eden bir liderdir (Çağlar, 2020).

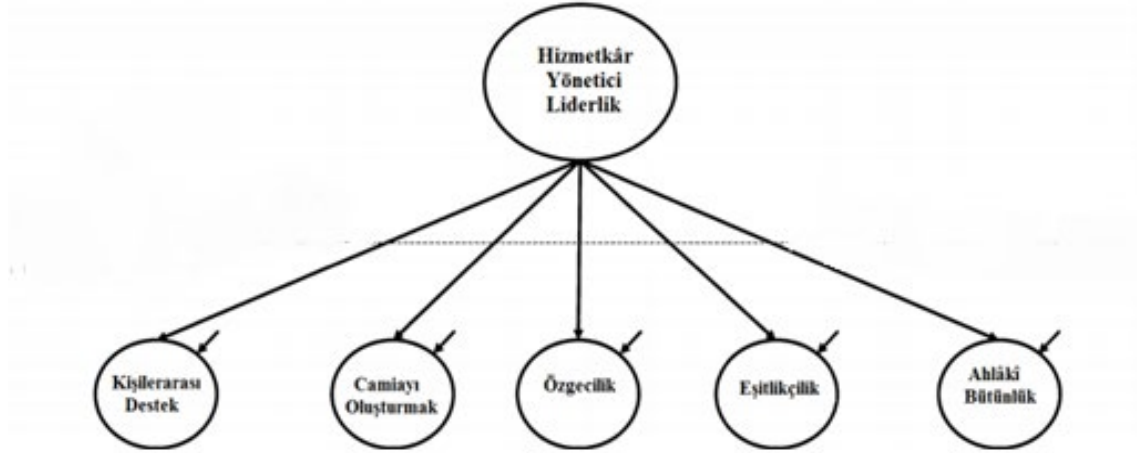
1.2.3. Otokratik Liderlik

Otokratik lider, tüm yetkilerin kendisinde toplanmasını ister çevresindekileri emirleri ile yönlendirir ve hatalarını göz ardı etmez. Bu liderlik tarzı bürokratik toplumlarda yaşayan bireylerin beklentilerine uygundur. Geleneksel yaşam tarzına sahip toplumlarda var olan otokratik liderin her şeyi bildiğine inanılır. Türk aile yapısı da geleneksel yaşam tarzına uygun olduğu için otokratik liderlik tarzı yaygın olarak benimsenmektedir. Otokratik liderin var olduğu kurumlarda kararlar hızla alınmakla birlikte diğer çalışanlara söz hakkı tanınmadığı için iş motivasyonlarında azalma zamanla kurum içi çatışma ve anlaşmazlık çıkması muhtemeldir. Buna rağmen olağanüstü şartlarda bu tarz liderlere şiddetle ihtiyaç duyulur. Otokratik liderliğe verilebilecek en güzel örnek Margaret Thatcher demek yanlış olmayacaktır. Kendisine takılan Demir Leydi lakabının Falkland Savaşı esnasında başarılı müdahaleler yaparak boş olmadığını göstermiştir (Koparal, 2013:101).

1.2.4. Hizmetkar Liderlik

Bu liderlik türü; bireylere, örgüte ve topluma hizmet etme düşüncesi ve eğilimi ile çevresindekilerin yardımıyla da oluşan bir türdür. Bakıldığında iki farklı anlam içeren hizmetkâr ve lider kelimelerini tek potada eriterek oluşturulmuş bir liderlik türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada liderin davranışları, çevresindekilerin sosyal olarak öğrenmelerine katkıda bulunur ve karşılığında birey hizmetkâr lider olarak karşımıza çıkar. Lider burada örgütte yahut toplumda değer ve kültür oluşmasını sağlar. Bu liderler çevresindekilerini dinleyen, sürekli olarak amaçlara ulaşmak için araştıran ve motivasyonunu çevresinden kendi gibi liderler yetiştirmek için harcayan kişidir (Kesimli, 2013: 3-4). Hizmetkâr liderin özellikleri modellendiğinde karşımıza şu şekilde bir sonuç çıkmaktadır:

Şekil 1: Hizmetkar Liderlik Özellikleri



Kaynak: Kesimli 2013:5

Hizmetkâr liderliğin en kuvvetli ve dikkat çeken tarafı içinde bulunduğu kurumun, sistemin ve ferdin daha iyi gelişmesine katkı sağlamasıdır. Hizmetkâr lider hedef göstericilikten ziyade hizmet etmeye talip olan önderdir. Hizmetkâr liderlik üzerine yapılan araştırmalarda, hizmetkâr liderliğin, çalışanların mental ve metal yorgunluğu, yapılan işten memnuniyet, örgüte tabiiyet üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir (Kılıç, K. Can & Aydın, Yavuz 2016).

1.2.5. Transaksiyonel (Etkileşimci) Liderlik

Etkileşimci lider, beraber çalıştığı insanların kendilerini geliştirmeleri konusunda onlara yardımcı olmak yerine çalışanların önceden hazırlanan performans seviyelerine gelmelerini bekler, bu noktadan sonra var olan ihtiyaçları gidermeye çalışır. Bu liderlik tarzında lider beraber çalıştığı insanlara ödülleri verir karşılığında ise çalışanların performanslarını arttırmalarını ister. Bir diğer anlamda değiş-tokuş sistemi şeklinde ilerleyen bir süreçtir. Etkileşimci liderler geçmişten gelen olumlu ve faydalı gelenekleri devam ettirme ve geliştirme konusunda başarılıdırlar (Şahin, vd. 2016:80).

Etkileşimci liderler beraber çalıştıkları astların yenilikçi ve verimli yetenekleriyle hemen hemen hiç ilgilenmezler. Bu liderler toplumsal meşruiyete ve siyasi, bürokratik otoriteyi benimserler (Dinler, 2018:47).

1.2.6. Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik

Dönüşümcü liderler, kendilerini seyredenlere odaklanır, onlara güven verir ve ayrıca karşılıklı iletişim kurma yöntemini benimser (Uğur, 2014:129). Lider bağlı bulunduğu kurumda ya da gruplarda köklü değişiklikler yapmayı hedefler bunları yaparken çalışanlarının yeteneklerini ortaya çıkararak güvenlerini tazeler ve onlardan beklenenden fazla verim almayı başarır. Dönüşümcü liderin benimsemiş olduğu vizyon ile çalışanlarının motivasyonunu artırır ve onları bu vizyon ile hedefe ulaşma konusunda güdüler. Dönüşümcü liderin en önemli üç görevi şunlardır (Dinler, 2018: 47-48):

- ❖ Kendine has yeni bir vizyon oluşturur.
- ❖ İçinde bulunduğu şartları inceleyerek, yeniden günceller.
- ❖ Kurumda ya da örgütte yapılacak olan değişimi kurumsal hale getirir.

Araştırmalarda dönüştürücü liderlerin dört temel unsurundan bahsedilir bu unsular kısaca şöyledir (Koparal, 2013:103):

- ❖ Dönüştürücü liderin karizmatik yönü ile çalışanlarınca kendisine saygı gösterilen ve güven duyulan bir rol modeli olmasıdır.
- ❖ Lider çalışanlarının meydana getirdikleri işlerde onlara meydan okuyan ve yaptıkları işe anlam katan bir tarza bürünmesidir.
- ❖ Var olan problemleri yeniden ortaya koyarak ve bu problemlere yeni farklı güncel yollarla yaklaşarak çalışanlarının gayretlerinin verimli olmasını teşvik etmesidir.
- ❖ Dönüşümcü liderler, çalışanlarına onların ihtiyaçlarına göre bireysel ilgi ve alaka gösterirler.

1.2.7. Üstün (Transcendent) Liderlik

Üstün liderlik tarzı; örgütün, çevresinin ve kendi seviyesini, seviyeler arasında köprüler kurarak geliştirmeyi hedefler. Bu köprüleri manevi ve bilimsel etkileşimi geliştirerek kurmaktadır. Üstün liderler tüm seviyeleri aşan, üzerine çıkan bir liderlik gösterirler. Liderlerden bazıları, bireyleri yönlendirme yetenekleriyle yükselmiş olsalar dahi liderlik etme konusunda yetersiz olabilirler. Bunun gibi bazı liderler ise liderlik konusunda

başarılı iken yönlendirme konusunda başarısız olabilirler. Üstün lider ise bunların hepsini kendisinde toplayan (Kesimli, 2013:7).

- ❖ Başarılı bir analizci
- ❖ Yenilikler getiren ve uyum sağlayan
- ❖ Tüm örgüte yardımcı olan
- ❖ Koordinatör olma yeteneği olan
- ❖ Görev ustası olandır

1.3. Etik Liderlik: Kavramsal Çerçeve

Günümüz dünyasında yüzyıla sığmayacak bir değişim ve karşılıklı mücadele yaşanmaktadır. Bu itibarla liderlik kavramı eskisinden daha çok önem kazanmıştır. Liderlerin ortaya koydukları liderlik davranışları ve bu konudaki başarıları, etkiledikleri grupların başarısını da beraberinde getirmektedir (Bakan, İsmail & Büyükbeşe, 2010)

1.3.1. Etik Liderlik Kavramı

Etik liderler kendi davranışlarını, izleyenlerin ona güvenebileceği şekilde kurgularlar. Paydaşların birbirlerine yabancılaşması yerine, karşılıklı iletişim içinde olmalarını kuvvetlendiren bir anlayışı benimsemektedirler. Etik liderler, etik kabul edilen tüm değerler ve davranışların uygulanması ayrıca etik soruların nasıl sorulması gerektiği konusunda, rol model olarak astlarını yönlendirirler. Etik liderler yönetimlerinde, çevresinin etik dışı yahut etik şekilde davranma eğilimlerini, ödüllendirerek veya cezalandırarak ortaya çıkarmayı hedeflerler. Dürüst, şefkatli, adil ve prensip sahibi kişiler olarak görülen liderler tüm bu özelliklerini aldığı kararlarda gösterir ve söylemlerinde de uygularlar (Kesimli, 2013:5).

Etik liderlik, çalışanlarını yönlendirmeye ve etkilemeye yönelik moral ve motivasyon gücüne dayanır. Bu liderler yaşadıkları toplumda dürüst ve eşitlikçi olarak tanınırlar. Etik liderlik liderin bağlı bulunduğu örgüt içerisinde var olan kanunlar ve politikalar kadar meslek etiği ilkelerine de uygun faaliyetler yürüten bir liderlik modelidir. Etik lider olabilmek için yalnızca davranışsal etik ilkeleri yeterli olmaz. Bir başka anlama göre de etik liderlik yapabilmek için liderlik kavramı ile etik değerlerin bir sentez halinde bütünleştirilmesi gerekir. Etik liderlik kavramı kişilik özelliği ve doğru olabilme noktasında birleşir. Etik lider bulunduğu kurumda yapmak istediklerini ifade ederken açık

sözlü davranır, bu sayede kurumun büyüyüp genişlemesi ve uzun vadede verimli olmasını sağlar (Yıldırım, 2010: 39-40).

Bir toplumda ya da grupta etik bir ortamın oluşması için liderin etik davranış ilkelerine uygun davranması ve çalışanlarına örnek olması gerekir. Etik liderler dürüstlüğü çok önem verirler ve hem iş hem de özel yaşamlarında bundan vazgeçmezler. Etik liderler adaletin kapsamını arttırmak için beraber çalıştığı insanlara sektörde karar verme olanağı tanır ve onların kendi görev ve yetkilerinde bağımsız çalışmalarına olanak sağlar. Bu sayede çalışanların kendisine olan güven ve adalet duyguları artar (Arslantaş ve Dursun, 2008: 112-114).

Son olarak etik liderlikle ilgi yapılan inceleme ve araştırmalara göre etik liderliğin içerisinde normatif yaklaşım ve sosyal bilimsel temelli yaklaşım yer almaktadır. Ayrıca etik liderliğin özelliklerine bakarsak otantik liderlik, manevi liderlik ve dönüşümcü liderlikten farklı olarak etik kavramına daha fazla dâhil olmaktadır (Yeşiltaş, Çeken ve Sormaz, 2012:20).

1.3.2. Etik Liderliğin Temel Özellikleri

Etik liderlikle ilgili akademik çalışmaları incelediğimizde, genellikle iki ana perspektife odaklandığı görülmektedir. İlk perspektif, normatif bir yaklaşımla konuyu ele alıp etik liderlik davranışlarını belirli norm ve standartlara uygunluğu üzerine odaklanır, bu bakış açısı da felsefi bağlamda iyi/kötü veya doğru/yanlış değerlendirmelerine yol açmaktadır. Diğer yandan ikinci perspektife bakıldığında etik liderliği sosyal bilimlerden ele alarak, etkileşimsel bir bakış açısıyla incelemekte olup, bu da psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış bilimleri gibi alanlardan yararlanılarak tümünü kapsayan bir anlayış sunmaktadır. Bu bütünsel yaklaşım, normatif bakış açısını da dahil ederek liderin etkilediği takipçilerini de göz önünde bulundurup etik liderliği daha ayrıntılı bir şekilde açıklamaya çalışmaktadır (Alkan, 2016: 33-34).

Etik liderliğin etkileşimsel yaklaşım ekolü çerçevesinde en yaygın kabul gören tanım, Brown, Trevino ve Harrison tarafından yapılmıştır. Tanıma göre, etik liderlik, "davranışlarında ve diğer kişilerle olan genel ilişkilerinde normatif olarak uygun bir şekilde yönetim sergileyen, takipçileriyle çift yönlü iletişim tarzını teşvik eden ve onları

etik temellere dayalı bir biçimde düşünerek hareket etmeye yönlendiren bir liderlik tarzı" olarak tanımlanmaktadır (Brown, vd, 2006: 120).

Başka bir açıdan bakıldığında, etik liderin, ahlaki davranışları ve takipçilere rol model olma yeteneği nedeniyle bu kavramın "sosyal öğrenme teorisi" kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır (Akdöl, 2017: 234). Sosyal öğrenme teorisi, liderlik davranışlarının takipçiler üzerindeki etkilerini rol modelleme yoluyla açıklamaktadır. Bu kavrama göre, bireyin davranışlarındaki değişim, lider ile gerçekleşen etkileşimler sayesinde ortaya çıkmaktadır. Öğrenme süreci dört temel aşamada gerçekleşmektedir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Alkan, 2016: 36-39):

- ❖ Dikkat süreci,
- ❖ Akılda tutma süreci,
- ❖ Davranışın taklidi süreci,
- ❖ Motivasyon sürecidir

Brown vd. (2006: 120), etik liderliği ölçek geliştirme çalışmaları sırasında etik bir liderin sahip olması gereken temel özellikleri belirlemişlerdir:

- ❖ **Güvenilirlik:** Güvenilirlik, etik değerlerin temel taşlarından biri olmakla beraber bireylerin, kurumların ve liderlerin karakterinin belirleyici bir unsuru olarak öne çıkmaktadır. Etik liderlik kavramı içinde güvenilirlik kavramı ayrılarak başkalarına karşı taahhütlerin yerine getirilmesi, dürüstlük ve adanmışlık sorumluluk alabilme başlıkları altında incelenmektedir.
- ❖ **Taahhütlerin Yerine Getirilmesi:** Güvenilir bir birey veya lider, verdiği sözleri her halükârda tutar. Sözünün eri olması verdiği taahhütlerini yerine getirme konusundaki güvenilirliği, başkalarına karşı sorumluluk duygusuyla iç içe geçer. Bu, verilen sözlerin, taahhütlerin ve iş birliklerinin güvenilir bir şekilde yerine getirilmesini içermektedir.
- ❖ **Dürüstlük ve Şeffaflık:** Bakıldığında güvenilirlik konusu, dürüstlük ve şeffaflıkla yakından ilişkilidir. Bir liderin veya bireyin güvenilir olması, açık iletişim kurma ve gerçekleri gizlemeden paylaşma yeteneğiyle ilgili olup, bu yetenekler bilgiyi paylaşırken bütünlüğünü korumak ve şeffaf bir iletişim ortamı oluşturmak anlamına gelmektedir.

- ❖ **Adanmışlık ve Sürekli Olumlu Davranışlar:** Güvenilir bir lider karakteri, adanmışlık ve sürekli olumlu davranışlarla da öne çıkmaktadır. Bu, etik değerlere bağlı kalma, başkalarına karşı saygılı olma ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturup, güven inşa etme anlamına gelmektedir.
- ❖ **Sorumluluk Alabilme Yeteneği:** Güvenilir bir lider veya birey, sorumluluk alabilme yeteneği ile tanınmaktadır. Hatalarını açıkça kabul etmesi, sorunları çözme sürecine liderlik etmesi ve başkalarını olumlu bir şekilde etkileme kabiliyeti, güvenilirlikle doğrudan ilişkilidir.

Etik liderliğin teorik anlayışı ve kavramı incelenip önemi anlaşıldıktan sonra ölçüm kolaylığı sağlamak amacıyla etik liderlikle ilgili boyutlandırma çalışmaları yapan bilim adamları olmuştur. (Alkan, 2016: 39-40). Bu boyutlandırma çalışmaları, etik liderliği Trevino vd. (2000) tarafından önerilen bir boyutlandırma ile ele alınır. Boyutlandırmada, iki alt boyut olarak, etik/ahlaki insan boyutu ve etik/ahlaki yöneticilik bulunmaktadır. Etik/ahlaki insan olma boyutunda beklenen özellikler dürüstlük, bütünlük ve güvenilirlikken, bu boyutun davranışları ise doğru işi yapmak, birey odaklılık, şeffaflık ve etik değerlere göre hareket etmek olarak tanımlanmaktadır. Karar verme aşamasına bakıldığında ise etik değerlere bağlılık, tarafsızlık ve topluma karşı duyarlılık belirtilmiştir. Diğer bir boyut olan, etik/ahlaki yöneticilik boyutunda ise rol modeli olma, ödüllendirme ve cezalandırma gücünü kullanarak örgüt içinde etik iklimi sağlama ve etik kuralları takipçilere aktararak rol model olma misyonları bulunmaktadır (Trevinovd, 2000: 131). 20. yüzyılın sonlarına doğru küreselleşme, bilişim teknolojilerindeki ilerlemeler ve finansal piyasaların tüm dünyada entegrasyonu gibi olaylar, etik liderliğin önemini giderek artırmıştır. Tüm bu gelişmelerin ardından ortaya çıkan şirket skandalları ise küresel ve hızlı iletişim araçlarının da sayesinde topluma hızla yayılmış ve iş dünyasında etik değerlerin önemini arttırmıştır. Bakıldığında bu süreç, oluşan güvensizlik ortamının ve küresel krizlerin sorumlusu olarak yöneticilerin ahlaki değerlere ve etik kurallara uymamalarını göstermiştir. İnsanlık tarih boyunca, oluşan tüm gruplar, kurumlar veya toplumlar düzeyinde ahlaki olgulardan sapmalar söz konusu olduğunda yolsuzluklar, skandallar ve ahlaki çöküntülerin kaçınılmaz olduğu acı bir şekilde tecrübe edilmiştir. İşte tüm bu nedenlerle, etik liderliğin kişisel çıkarları azaltma ve takipçileri etik yönde yönlendirme potansiyeli, bu liderlik yaklaşımına olan ihtiyacı giderek artırmıştır (Güney, 2015: 350-351).

1.3.3. Etik Liderliğe İhtiyaç Duyulmasının Sebepleri

Etik liderliğin, günümüz iş dünyasında gelişmiş ve gelişmekte olan, toplumlarında giderek artan bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Bu liderlik modeline olan ihtiyaç, bir dizi faktörden etkilenmekte olup, sürdürülebilir başarı, toplumsal güven, iş ahlakı ve kurumsal itibar gibi alanlarda önemli avantajlarda sunmaktadır. Bu avantajlar ve faktörler düşünüldüğünde etik liderliğe duyulan ihtiyacın temel sebepleri şu şekilde sıralanabilir (Sayılı ve Uğurlu, 2007: 75-96):

- ❖ Toplumsal Güvenin Artırılması: Etik liderlik, toplum içinde güvenin oluşturulmasında kilit bir role sahip olmaktadır. Bu toplumsal güven, bir liderin şeffaf, dürüst ve adil bir şekilde davranmasıyla güçlenmektedir. Bu, liderin ve organizasyonun, çalışanlara, müşterilere ve genel topluma karşı güvenilir bir imaj oluşturmaya yardımcı olmaktadır.
- ❖ Sürdürülebilir Başarı ve Rekabet Üstünlüğü: Etik liderlik, uzun vadeli ve sürdürülebilir bir başarı için kritik öneme sahiptir. Etik değerlere uygun hareket eden liderler, kurumlarını gelecekteki zorluklara karşı hazırlayarak, rekabet avantajını kurumun lehine çevirmeyi başarırlar. Bu, uzun vadeli başarı ve sürdürülebilir büyüme için bir temel oluşturmaktadır (Koçberber, 2008: 7-22).
- ❖ Kurumsal İtibarın Güçlendirilmesi: Etik liderlik, kurumların itibarını olumlu bir şekilde etkileyerek, toplumsal beklentilere uygun davranan liderleri ve organizasyonları, etik değerlere sadık kaldıkları için ödüllendirerek diğer kurumlar göre güven kazanmalarını sağlarlar. Güçlü bir kurumsal itibar, müşteri sadakati, çalışan bağlılığı ve iş birliği fırsatları gibi bir dizi avantajı beraberinde getirerek kurumun önünü açmaktadır.
- ❖ İş Ahlakının Korunması: Etik liderlik, iş ahlakını korumanın ve geliştirmenin önemli bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Liderlerin etik değerlere uygun davranması, çalışanların iş ahlakına olan bağlılığını giderek artırmaktadır. Bu da kurum içi etik dışı davranışların önlenmesine yardımcı olmaktadır (Önder 2001: 26-33).
- ❖ Çalışan Bağlılığını Artırma: Etik liderler, çalışanların güvenini kazanarak onlara adaletli bir yönetimle, destek olmaktadır. Bu durum, çalışan bağlılığını

arttırır, iş memnuniyetini yükseltir ve iş performansını olumlu yönde etkileyerek çok önemli kazanımlar olmasını sağlar.

- ❖ Krizlere Karşı Direnç Oluşturma: Etik liderlik, kriz yönetiminde oldukça kritik bir rol oynamaktadır. Etik değerlere dayalı bir liderlik modeline sahip kurum, kriz anlarında daha etkili kararlar alınmasını sağlayarak, organizasyonun krizlere karşı daha dirençli olmasına yardımcı olur.

Sonuç olarak, etik liderliğe duyulan ihtiyaç, toplumun, çalışanların, kurumların ve bireylerin karşılaştığı karmaşık ve değişken zorluklarla başa çıkabilmek ayrıca oluşan durumu yönetebilmek için önemli bir araçtır. Etik liderler, sahip olduğu etik değerlere dayalı kararlar alarak, sürdürülebilir başarı, toplumsal güven ve etik değerlere uygun iş uygulamalarının yaygınlaşmasına katkıda bulunarak önemli bir misyonu da üstlenmişlerdir.

1.3.4. Etik Liderliğin İşlevselliği ve Geleceği

Günümüzde, iş dünyasında ve toplumun tüm katmanlarında etik liderlik kavramı, giderek artan bir öneme sahip olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik liderlik, sadece bireylerin değil, aynı zamanda kurumların ve toplumların sürdürülebilir başarısının temelini oluşturmaktadır. Etik liderliğin işlevselliği, önemi ve geleceği üzerine geniş bir perspektifte bakmak gerekmektedir.

Etik Liderliğin İşlevselliği: Etik liderlik, liderlerin karar alma süreçlerinde etik değerleri benimsemelerini ve bu değerlere dayalı olarak hareket etmelerini içermektedir. İşte bu işlevselliğin temel unsurları şu şekilde sıralanabilir (Düger, 2020: 710):

- ❖ Etik liderlik, liderlerin güvenilir, adil ve şeffaf olmalarını gerektirmektedir. Bu durum, liderlerin toplumlarına ve çalışanlarına karşı güvenilir bir itibar kazanmalarına katkı sağlayarak tüm toplumda güven ortamının oluşmasında önemli ve kritik bir rol oynamaktadır.
- ❖ Etik liderlik, çalışanların değerlerine, düşüncelerine ve farklılıklarına saygı gösteren bu farklılıkları bir potada eriten bir liderlik tarzını benimsemektedir. Bu da çalışan bağlılığını artırarak ve işyerinde olumlu bir çalışma ortamı oluşturmaktadır.

- ❖ Etik liderlik, uzun vadeli kurumsal başarı için temel bir faktör olmakla beraber, organizasyonlarını geleceğe taşıma konusunda daha etkili olabilirler.
- ❖ Etik liderler, açık iletişim ve destekleyici bir ortam sağlayarak çalışanlarının inovasyon ve yaratıcılık potansiyelini ortaya çıkarmaya teşvik ederek kurumun geleceğe daha aydınlık bakmasını sağlarlar.

Etik Liderliğin Geleceği; Gelecekte etik liderliğin, iş dünyasındaki ve toplumdaki değişen dinamiklere uyum sağlamak adına daha da önemli hale geleceği açıktır. Gelecek perspektifini belirleyen faktörlerin ana başlıkları şu şekilde özetlenebilir (Turhan, 2007: 12-79):

- ❖ **Teknolojik Gelişmelerin Etkisi:** Tüm dünyada olan dijitalleşme ve yapay zekâ gibi teknolojik gelişmeler, etik liderlerin de yeni etik sorumluluklar üstlenmesini gerektireceği açıktır. Kurum için hayati değeri olan, veri güvenliği ve yapay zekânın kullanılırken uyulması gerek etiği gibi yeni oluşan konular ön plana çıkacaktır.
- ❖ **Küresel Krizlere Yanıt:** Görülüyor ki gelecekte etik liderler, küresel krizlere karşı etik ve sorumlu bir liderlik örneği sergileyerek toplumlarına, kurumlarına güven aşılama için daha fazla sorumluluk almak zorunda kalacaklardır.
- ❖ **Çeşitlilik ve Dâhilik:** Toplamlar giderek çeşitlenmeye, farklılaşmaya başlamasıyla birlikte, etik liderlerin çeşitliliği ve dâhiliği teşvik eden rol model olan bir liderlik sergilemeleri önem kazanacaktır. Bu liderlik, farklı bakış açılarından güç alan ve toplumda, kurumlarda adaleti sağlayan liderlik anlayışını içermektedir.
- ❖ **Sosyal Sorumluluk ve Çevresel Etkiler:** Günümüzden geleceğe baktığımızda etik liderler, sadece ekonomik başarıya odaklanmak yerine çevresel etkileri, toplumun içinde bulunanların huzur ve refahını da göz önünde bulunduran ayrıca sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk ilkelerine dayalı liderlik anlayışını benimseyeceklerdir.

Sonuç olarak, etik liderlik, iş dünyasının ve toplumun geleceğini şekillendirecek kilit bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Liderlerin etik değerlere bağlılık göstermesi, sadece

kendi başarıları için önemli olmamakla beraber aynı zamanda küresel düzeyde toplumsal güvenin ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için de önemlidir.

1.3.5: Etik Liderlik ile İlgili Araştırmalar

Etik liderlik, liderin etik değerlere uygun davranışlar sergileyerek onlara rol model olduğu ve takım üyelerini etik kararlar almaya teşvik ettiği bir liderlik tarzını ifade etmektedir. Bu liderlik modeli, organizasyonlarda güven, saygı ve adaletin sağlanmasına katkıda bulunarak sürdürülebilir başarıya önemli bir etki yaptığı yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur.

Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) araştırmalarında, etik liderlik ölçeğini geliştirmişlerdir. Geçerlik ve güvenilirliğini test etmek adına, 112 otel işletmesi çalışanına ölçek uygulanmıştır. Faktör analiz sonucunda test güvenilirliği ve iç tutarlılık güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çeken (2012), etik liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışları üzerinde etkisini araştırmış olup, bu bağlamdan anket tekniğinden yararlanmıştır. İstanbul'da otel işletmelerinin farklı departmanlarda çalışan 675 katılımcıya anket uygulanarak sonucunda, etik liderlik ve örgütsel adalet türleri arasında olumlu ilişki olduğu görülmüş ancak örgütsel adalet türleri ile sapma davranışları arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Akdoğan ve Demirtaş (2014) çalışmalarında, etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi incelerken, örgütsel politik algılamaların aracı rolünü araştırmışlardır. Araştırma Savunma Sanayii'nde havacılık alanında faaliyet gösteren üç adet lojistik destek merkezindeki 547 katılımcı ile yapılmış olup, etik liderlik davranışlarının, bağımsızlık etik iklim boyutu hariç, etik iklim alt boyutlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini ortaya çıkarmıştır.

Güler (2023) araştırmasında, Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracılık rolünü incelemiştir. Örneklem 430 öğretmen olarak belirlenmiş ve verileri SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılarak analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda okul müdürlerinin

sergiledikleri etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini etkilediği tespit edilmiştir.

Çağlar Sevilir (2023), okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmış olup, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeline dayalı olarak araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda yöneticileri etik liderlik özelliklerine sahip okullarda, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının diğer okullara göre daha düşük olduğu, buna karşın örgütsel bağlılık düzeylerinin ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Telci (2023) araştırmasında, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki incelerken nicel araştırma modellerinden tarama modelini kullanmıştır. Gönüllü 412 katılımcı ile anket uygulaması yapılmış bu bağlamda; okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına sahip olması durumu ile okul iklimi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Yıldırım (2010) araştırmasında, etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir çalışma yapmıştır. Etik liderliğin örgütsel adalet üzerindeki ilişkisi saptanmaya çalışılmış olup, Karaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullardaki öğretmenlere yönelik anket çalışması yapılmıştır.

Mürşil (2023) tarafından yürütülen araştırmada katılım bankacılığı örneğinden hareketle, yönetici ve çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve etik liderlik algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, yöneticinin güven verdiği ve etik liderlik gösterdiği örgütlerde çalışanların örgüte olan bağlılığı ve örgütsel adalet algısının yüksek olduğu değerlendirilmiştir.

Etik liderlikle ilgili yapılan araştırmalar, bu liderlik tarzının özellikleri, etkileri ve uygulama stratejileri üzerinde odaklanmakta olup, şu şekilde sıralanabilir (Yaman, 2010: 9-10; Akduru, Semerciöz 2020: 2-14):

- ❖ **Etik Liderliğin Tanımı ve Temel Özellikleri:** Etik liderliğin temel özellikleri üzerine yapılan araştırmalardan gördüğümüz üzere, liderin karakter, dürüstlük, güvenilirlik, adalet duygusu ve saygı gibi etik değerlere bağlı özelliklerini vurgulamaktadır. Liderin etik değerlere olan bağlılığının araştırmalarda

görüldüğü gibi organizasyon içinde etik bir kültürün oluşturulmasına ve sürdürülmesine katkıda bulunduğu açıktır.

- ❖ **Etik Liderliğin Organizasyonel Etkileri:** Etik liderliğin organizasyonlar üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar, çalışanların performansını, bağlılığını ve iş memnuniyetini, etik liderliğin olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bununla birlikte, etik liderliğin iş etiği ihlallerini azaltarak, etik değerlerin korunmasına katkı sağladığını ortaya koymuştur. Bu liderlik tarzının organizasyonel adaleti artırdığı gibi iş ortamında huzur ve güven ortamını oluşturduğu görülmektedir.
- ❖ **Etik Liderlik ve Toplumsal Sorumluluk:** Etik liderlikle ilgili yapılan araştırmalar, liderin toplumsal sorumluluklarını nasıl yerine getirdiği üzerinde durmaktadır. Etik liderlerin, sadece organizasyonlarında değil de aynı zamanda toplumlarına da katkıda bulunmaya odaklandığı belirtilmektedir. Bahsi geçen liderler, sürdürülebilirlik, çeşitlilik ve adalet gibi toplumsal konularda duyarlı bir liderlik örneği sergilemektedir.
- ❖ **Kültürel Çeşitlilik ve Etik Liderlik:** günümüz dünyasında farklı kültürlerde etik liderliğin nasıl algılandığı ve uygulandığına dair yapılan araştırmalar, kültürel çeşitliliğin, farklılıkların etik liderlik tarzını nasıl etkilediğini anlamaya çalışmaktadır. Kültürün, liderin etik kararlarını ve davranışlarını nasıl şekillendirdiği üzerine odaklanarak bize yol gösteren çalışmalar, kültürel farklılıkların etik liderlik algısını da başkaları gözünden nasıl etkilediği konusunda bilgi vermektedir.
- ❖ **Etik Liderlik Eğitimi ve Geliştirilmesi:** Etik liderlikle ilgili araştırmalar, akademik çalışmalar bakıldığında sadece liderlerin mevcut durumunu değil, aynı zamanda etik liderliği geliştirmeye yönelik eğitim programlarını da incelemektedir. Elde edilen bilgiler ışığında yapılan çalışmalar, liderlere etik değerlere dayalı kararlar alma, etik liderlik becerilerini geliştirme ve etik iklimi güçlendirme konusunda nasıl destek olunabileceğini araştırarak bilgi verir.
- ❖ **Etik Liderliğin Geleceği:** Etik liderlikle ilgili geleceğe dönük öngörüler ve araştırmalar, küresel değişimler, teknolojik gelişmeler ve iş dünyasında oluşan olumlu olumsuz durumlar etik liderliğin nasıl evrilebileceğini değerlendirmektedir. Liderlerin etik sorumluluklarını nasıl ve hangi şartlarda

yerine getirebileceği, çeşitli sektörlerde ve çeşitli durumlarda etik liderliğin ne şekilde uygulanacağı gibi konuları içermektedir.

Etik liderlikle ilgili yapılan araştırmalar, bu liderlik tarzının kurumlara, organizasyonlara ve toplumlara sağladığı değerini anlamak adına önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Bu araştırmaların yöneticilere, liderlere ve araştırmacılara etik liderlik konusundaki anlayışlarını derinleştirip üzerine düşünme ve bu modelin uygulanmasını iyileştirme konusunda rehberlik ettiği söylenebilmektedir. Etik liderlik, yalnızca bireysel lider davranışlarına odaklanan bir konu olmanın çok ötesinde, organizasyon ve kurum kültürü, toplumsal etki ve kültürel bağlam gibi konuları ele alarak geniş bir perspektifi kapsar. Tüm bu nedenlerden de anlaşıldığı üzere, etik liderlikle ilgili gelecekteki araştırmaların daha fazla derinleşip bu konuda kapsamlı düşüncelerin oluşması beklenmektedir.

2. BÖLÜM: TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ: YASAL VE KURUMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu kısmında etik kavramı ile ilgili bilgilere yer verilmekte, özellikle etik davranış ilkeleri, etik kodlar ve etik değerler Türkiye özelinden hareketle irdelenmektedir.

2.1. Etik: Kavramsal Çerçeve

Kamu yönetimi ile etik arasındaki ilişkinin açıklanması bu iki alanın öncelikle detaylı analizine bağlıdır ve tarihsel süreçte bu iki kavram sürekli olarak birbirini içerisinde anlam kazanmıştır.

Kamu yönetimi, ilk özelliği ile kamusal yararı ön plana alan bir çözüm alanı, diğer tarafı ile bu çözüm alanını kendisine inceleme ve araştırma nesnesi yapan bilim dalıdır. Ayrıca kamu yönetimi siyaset kavramından farklı olarak başkaca bir alanda incelenmesi gerekir. Kamu yönetimi, birkaç bilim insanının düşüncesine göre özel sermaye sektörlerinden farklı değildir. Ancak birtakım düşünürler ise kamu ile özel sektörün gerçekleştirilmesi beklenen hedeflere göre farklılık arz ettiğini ifade eder. Kamu yönetiminin amacı kamu yararı olduğu için, kar hedeflemesi yapan özel sektörlerle göre farklılık taşır. Kamu yönetiminin ilk ve nihai hedefi kamu yararı olmakla birlikte bu amacı gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duyduğu hizmet ve diğer malların kamu örgütlenmeleri tarafından karşılanması gerekmektedir (Özdemir, 2008:181).

Bütün bunlarında dışında kamu yönetimi kavramı literatürlere göre en temel anlamda, yönetim bilimi kavramının belirlenmiş sınırlara sahip yeni bir alanı olarak ifade edilmektedir. Daha özellikli bir alanda yer alan kamu yönetiminin konusu, siyasi organizasyon tarafından belirlenmiş kamu politikalarının gerçekleştirildiği süreç bütünü olarak ifade edilir. Kavramın en geniş olarak yapılmış tanımına göre kamu yönetimi kavramı kamu politikalarının yerine getirilmesi ve yürütülmesi için gerçekleştirilen kavramlar bütünüdür (Ürkek, 2019: 11-12).

Kamu yönetimi kavramından sonra, etik kavramını da incelemek gerekir. Etik kavramı kökü Yunanca töre, karakter, alışkanlık anlamlarına gelen ‘ethos’ kelimesinden türetilmiştir. Sosyal bilimlerdeki diğer kavramlar gibi etik kavramının da birçok farklı tanımı yapılmıştır. İlk olarak insan ve toplum için en uygun olanın araştırılması anlamına

gelmektedir. Etik kavramı akıl yolunu kullanmaktadır. Bu açıdan ahlak yaklaşımının teolojik ve dini varsayımlarından ayrılmaktadır. Etik bireylerin nasıl hareket etmeleri gerektiğini açıklamaya çalışır. Ayrıca insanların bilinçli olarak yaptıkları faaliyetlerle ilgilenir. Etik kavramı geçmişte, şu anda ve gelecekte bireylerin tutum ve davranışlarını kapsayan ve her yerde geçerli olan, standardı olan ilkeler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Erim, 2018: 6-7).

Bir başka tanıma göre etik kavramı iki farklı açıdan ele alınmıştır. İlk olarak kültürel değerler, anane vb. anlamlarına gelir bunlara uygun davranan insanların etiğe aykırı hareket etmediği söylenir. İkinci anlamında ise insanların kendilerine geçmişten aktararak oluşturulmuş davranış biçimlerini ve kültürel değer yargılarını birebir uygulamak yerine yaşadıkları zaman dilimine uyarlayarak yeni alışkanlıklar edinme durumudur (Kahraman, 2020: 5-6).

Kamu yönetiminde, kamu yönetimi ve etik tartışmalarının ilk tarihsel örnekleri Yunan şehir devletlerine kadar uzanmaktadır. Kamu görevlilerinin, görevlerini icra ederken sahip olmaları gereken soyut değerlere dayanır. Kamu yönetimindeki etik kavramını Osmanlının demografik yapısında da görmek mümkündür. Lonca teşkilatlanma yapıları da buna örnek verilebilir. Ancak kamu yönetimindeki etik tartışmaları modern yönetim anlayışlarının ortaya çıkmasıyla daha çok önem kazanmıştır. Son dönemde ise kamuda etik tartışmaları başta anayasa olmak üzere kanunlara, uzmanlaşmaya ve kişisel ahlaka bağlı olarak gelişim göstermiştir (Özdemir, 2008: 182-187).

Kamu yönetiminde etiğin hayata geçirilme aşamasında, etik ilkelerinin yol gösterici olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu ilkeler; bireylere, tüm topluma ve devlete fayda sağlayacak kamu yönetimi hizmetlerinin gerçekleştirilmesi aşamasında, sağlıklı bir ortamın ve etkili bir kamu yönetimin ortaya çıkması ayrıca uygulanması açısından yol haritamızın oluşturulmasını sağlayacaktır (Erim, 2018: 24).

Kamu yönetiminde etik kavramının en temel faydalarından birisi, bu kavramın sosyal sorumluluk şuurunu geliştirmesidir. Bu bilinç bireylere karşı sadakati ve güveni pekiştirmektedir. Aksi yönden bakıldığında kamu yönetiminde etiğin olumsuz faaliyetleri devletin gelişmesinde negatif rol oynamaktadır (Yüksel, 2006: 186-187).

2.1.1. Etik ve Ahlak Kavramları

İnsanların davranışlarını şekillendiren en temel kavramlardan olan "etik" ve "ahlak," bireylerin, toplumların ve kurumların değer yargılarını ayrıca sistemlerini belirleyen önemli faktörlerin başında gelmektedir. Bahsi geçen kavramlar, bir bireyin doğru ile yanlış, iyi ile kötüyü değerlendirerek hareket etme şeklini yönlendiren temel ilkeleri göstermektedir. Ahlak ve etik kavramları, bireylerin karakter gelişiminden kurumsal etkileşimine kadar geniş bir yelpazede etkileşimde bulunmaktadır. Etik, bireylerin, grupların veya kurumların doğru ve yanlış, iyi ve kötüyü değerlendirmelerini sağlayan bir disiplin olmakla beraber, temelde bir karar alma süreci olan etik, değerleri, normları ve kuralları içermektedir. Etik, genellikle bireyin özünden gelen içsel bir duyarlılıkla şekillenen ve toplumsal bir çerçevede tanımlanan bir dizi prensibi içermektedir. Bahsi geçen prensipler genellikle dürüstlük, saygı, adalet ve sorumluluk gibi değerleri kapsamaktadır. Temel etik ilkeler şu şekilde sıralanabilir (Koçberber, 2008: 7-22):

- ❖ **Dürüstlük:** Doğru ve gerçeğe dayalı olma durumu, etik değerlerin temelini oluşturmaktadır.
- ❖ **Saygı:** Tüm bireylere, farklılıklarına ve görüşlerine saygı gösterme ilkesidir.
- ❖ **Adalet:** Eşitlik ve adil davranma ilkesidir.
- ❖ **Sorumluluk:** Yaptığımız tüm eylemlerden birey ve toplum olarak ayrı ayrı sorumlu olma bilincini ifade etmektedir.

Ahlak, bireyin karakterini incelerken doğru ile yanlış arasındaki ahlaki tercihlerini belirleyen ilkelere odaklanmaktadır. Ahlak, genellikle bireyi içsel bir bilinçle yönlendirirken kişisel değerlerle şekillenen önemli bir kavram olmuştur. Ahlaki değerler ise bireyin doğru ve yanlış değerlendiren onun bu değerlendirmesinde ahlaki kriterlere göre hareket etmesine rehberlik eder. Temel ahlaki ilkeler şu şekilde sıralanabilir (Önder 2001: 26-33):

- ❖ **Vicdan:** İçten gelen bir rehber olan vicdan, ayrıca doğru ve yanlış arasında ayırım yapma yeteneği olarak tanımlanır.
- ❖ **Özdenetim:** Kişinin ahlaki davranışlarını düzenleyip, kontrol altında tutabilme yeteneğidir.
- ❖ **Dürüstlük:** Ahlaki açıdan doğru ve özü sözü bir olma ilkesidir.

❖ **Bağlılık:** Ahlaki değerlere ve prensiplere sıkı bir bağlılık gösterme durumudur.

Etik ve ahlak kavramları birbirine sıkça karıştırılsa da genellikle etik, toplumsal normlar ve kurallar çerçevesinde dışsal bir rehberlik sunarken karşımıza çıksa da ahlak daha çok bireyin içten gelen (içsel) değerlerine ve vicdanına dayalı olarak tanımlanmaktadır. Yani etik, toplumun kabul ettiği normlara uygun davranmayı savunurken, ahlak bireyin kendi değer yargılarıyla uyumlu olmayı hedeflemektedir.

Etik ve ahlak kavramları, insan davranışlarını anlama, değerlendirme ve yönlendirme konusunda temel kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bahsi geçen kavramlar, kişinin karakter gelişimini, toplumsal ilişkilerini ve kurumsal olarak komuta etme şeklini etkilemektedir. İnsanlar arası ilişkilerden başlayarak iş dünyasına, kamu hizmetlerinden küresel politikalara kadar oldukça geniş bir alanı kapsayan bu kavramlar, tüm insanlığın daha iyi bir dünya inşa etme çabalarına rehberlik etmektedir. Etik ve ahlak, tüm insanlığın evrensel değerleri arasında adeta bir köprü kurarak, birlikte yaşamının temel ilkelerini belirlemektedir (Koçberber, 2008: 7-22).

2.2.Etik Davranış ve Etik Davranış İlkeleri

Etik davranış ve etik ilkeleri derinlemesine incelenmesi gereken bir konu olduğu için şu alt başlıklarda konu açıklanabilir.

2.2.1. Kamu Yönetiminde Etik

Felsefenin bir dalı olarak etik incelendiğinde, ahlaki eylemlerin bir disiplini olarak tanımlanmakla beraber insan davranışlarını hali hazırda mevcut olan ahlaki değerler açısından araştırmaktadır. Etik terimi, İyonyalı filozoflardan günümüze kadar "iyi ve doğrunun" ne olduğunu, "mutlak iyi" ve "mutlak doğru" kavramlarının gerçek hayatta olup olmadığını araştıran bir zihinsel çaba olarak ortaya çıkmaktadır (Arda ve Akduru, 1995: 323-336).

Etiğin tanımının karmaşıklığına rağmen, araştırmacılar günümüzde çeşitli tanımlamalar ile bu kavramı açıklamaktadır. Bazılarına göre etik, bireyin izlemesi gereken ahlaki standartlar ve kuralların bir bütünü olarak ele alınması gerekirken, başka görüşlere göre ise bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlardan oluşan sistemin bütünü olarak açıklanmaktadır. Bu da etiğin evrimi ve

çeşitlenmesi bakımından bilim adamları arasında aslan bitmeyen bir tartışma konusu olmaktadır.

Kamu görevlilerinin sürekli etik ikilemlerle karşılaştığı karmaşık kamu yönetimi ortamında, etik ilkeler ve değerler konuya ışık tutarak rehber olma niteliğindedir. Bahsi geçen ilke ve değerler, verilen kararların etik açıdan değerlendirilmesinde kritik ve önemli bir rol oynamaktadır. Kamu görevlileri için etik normların benimsenmesi ve içselleştirilmesi, olası etik dışı davranışları engellemek adına mihenk taşı görevi görmektedir.

Kamu hizmetlerine ve bunu uygulayıp uygulatmakla sorumlu olan lidere dair görüşlerin, etik ilkenin çizdiği çerçevenin sınırları içinde şekillenmemesi ve etik ilkelerin dikkate alınmamasının olumsuz sonuçlar doğurabileceği bilinmektedir. Kamu yönetiminde görev yapan liderlerin, personellerin belirli etik ilkeleri benimsemesi ve uyması beklenmektedir. Bu kapsamda, açıklık, tarafsızlık, liyakat, saydamlık, adalet, hesap verebilirlik, eşitlik, kamu yararını gözetme, tutumluluk, profesyonellik, etkinlik, gibi prensipler literatür içinde öne çıkan etik ilkeler arasında bulunmaktadır. Bu ilkeler, kamu görevlilerinin davranışlarının standartlarını düzenleyip, kamu güvenliğini artırıcı ve karar alma süreçleri içerisinde de rehberlik edici bir rol üstlenmektedir (KGEK, 2020c, www.etik.gov.tr).

Kamu içerisinde yönetici ve personellerin, etik ilkelere bağlı olarak kamunun adına yetki kullanırken kurumun amaçları çerçevesinde ve kamu yararını gözetmeleri beklenmektedir. Etik değerler, özellikle kamu hizmetinin verimliliği ve etkinliği için temel unsurları oluşturmaktadır. Bakıldığında hesap verebilirlik, etik standartlar adına olmazsa olmaz parçalardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu standartlar, kamu görevlilerinin hangi kriterlere göre hesap vereceğini belirlemektedir.

Siyasetçiler ve kurum amirleri, kamu görevlilerinden etik ilkelerde belirtilen sınırların dışına çıkmalarını talep edemezler. Kurumlarda çalışan görevlilerin ise karar alma süreçleri içerisinde topluma fayda sağlamaya odaklanarak etik değerlere bağlı kalmaları önem arz etmektedir. Bu çıkarımın sonucu olarak da yolsuzlukların azalması beklenmektedir. Ancak, sadece bunlar ile yetinmeyip etik dışı davranışların ortadan

kaldırılması için kurumlarda çalışanların gözlenmesi ve düzenli şekilde denetim yapılması gerekmektedir.

Etik bilincin, kamu yönetiminde uygulanan sisteminde görece başarılı bir şekilde yürütüldüğü düşünülmektedir. Kamu görevlilerinin de eylemlerinin neye göre nasıl şekillendiğini belirlemede etik normların önemi oldukça büyük olarak karşımıza çıkmaktadır. Refah seviyesi yüksek ve çağdaş bir düzeye ulaşmış ülkelerin çoğunda bu normlar oluşturulmuş ve etik bilinci geliştirilmiş ve katmanlar arasına işlenmiş durumdadır. Türkiye açısından baktığımızda ise etik değerlerin önemi son yıllarda daha iyi anlaşılmış ve bu beraberinde çeşitli düzenlemeler getirmiştir. Bu düzenlemeler, yönetim alanında şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi kavramların daha iyi kullanılmasıyla kamunun itibarını artırmıştır (Atatorun, 2023: 105-124).

Kamu yaşamında standart ilkeler belirlenirken, kamu görevlilerinin sahip olması gereken etik değerler 1995 yılında İngiliz parlamentosu tarafından Nolan Komitesi adı altında yedi ilke olarak belirlenmiştir (Yıldız Özsalmanlı, 2021: 389-408):

- ❖ **Bencil Olmama:** Kurumlarda personellerin ve yöneticilerin görevlerini yerine getirirken dikkat etmesi gereken en önemli noktalardan birisi kanunlar çerçevesi içerisinde kamunun yararı olmalıdır.
- ❖ **Dürüstlük:** Kamuda güvensizlik oluşturacak bir davranışta asla bulunulmamalı, ayrıca verilen görevi kötüye kullanmamalıdır.
- ❖ **Nesnellik:** Kamu görevini ifa eden bireylerin yeterli ve başarılı seviyede hizmet verebilmesi için etik değerlerle ilgili seminerler, sempozyumlar vererek yeterlilik ve başarılilik ölçütüne göre hareket edilmesi gerekmektedir.
- ❖ **Hesap Verme:** Kamu hizmetinin işleyişi, hizmet alanlara sunumu ve yaptığı işler ile ilgili bilgi verilmesi önem arz etmektedir.
- ❖ **Açıklık:** Karara alıcılar tarafından alınan kararların gerekçelerini ortaya koyabilmeleri gerekmektedir.
- ❖ **Onur:** Tüm çıkar sağlayacak durumlardan uzak durmalı ve görevi itibarıyla kamu yararının üst düzeyde sağlanması gerekmektedir.
- ❖ **Liderlik:** Kamudaki pozisyonu itibarıyla, davranışları ile diğer insanlara örnek bir rol model olabilecek liderlik anlayışının benimsenmesi gerekmektedir.

İlkeler ışığında vardığımız bu noktada vurgulanması gereken, kamuda etik ilkelerin oluşturulması ve bu ilkelerin benimsenmesinin önemi ve kamu hizmetinin evrensel bir nitelik kazandırılmasının gerektiğidir. Bu bağlamda kamudaki etik standartlar ve davranışlar, tüm ülkeler için şimdi ve gelecekte de hayati önem taşıyan kamusal konular olacaktır.

2.2.2. Etik Kodlar

Sevgi ve saygı; okullarda hatta hayatımızın her alanında uygulanan eğitim ve öğretim faaliyetleri, başlangıcından son aşamasına kadar sevgi ve saygı üzerine kurulu olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitimciler, öğrenciler arasındaki bilgi seviye farkını gözetmeksizin ayrı ayrı her bir öğrenciyi sevgiyle kucaklar, bu duyguyu hissettirir ayrıca öğrencilere de aşılır (Turhan, 2007: 22-47). Eğitimci bu davranışlarıyla öğrencilere sevginin ve büyüklere saygının önemini örnek davranışlarıyla aktarmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı Etik Komisyonu, 2024, <https://etik.meb.gov.tr/>) :

- ❖ **İyi Örnek Olma:** Eğitimciler, hal, hareket söz, davranış ve görüntüleriyle öğrencilere iyi örnek olma gibi bir misyona sahiptirler. Ayrıca bilgi birikimiyle öğrencilerde öğrenme isteği ve azmini uyandırarak, kötü örnek oluşturacak davranışlardan kaçınmalıdırlar.
- ❖ **Anlayışlı ve Hoşgörülü Olma:** Eğitimciler, öğrencilerin kişilik, bilgi, yetiştirilme ve benzeri özellikleri bakımından farklılık gösterdiği bilinciyle, her bir öğrenciyi ayrı ayrı ele alıp onlara anlayış ve hoşgörüyle yaklaşmalıdır.
- ❖ **Adil ve Eşit Davranma:** Eğitimciler, insan haklarına saygı gösterme zorunluluğu ile dil, din, ırk, renk, siyasi görüş ve aile statüsü gibi farklılıkları gözetmeksizin adil ve eşit davranarak her öğrencinin eğitim-öğretim fırsatlarından adil ve eşit yararlanma hakkına saygı göstermelidir.
- ❖ **Öğrencinin Gelişimini Gözetme:** Eğitimciler, öğrencilerinin fiziksel, duygusal, sosyal, kültürel ve ahlaki gelişimini dikkate alarak yaklaşmalıdır. Öğrenciler ile samimi, içten iletişim kurarak öğrencilerin derse katılımını cesaretlendirmeli, bu sayede topluma sağlıklı bireyler yetiştirmek için çaba sarf etmelidir.
- ❖ **Öğrenciye Ait Bilgileri Saklama:** Eğitimciler, öğrenciler ile ilgili bilgilerin gizliliğine saygı göstermeli ve yasal zorunluluklar dışında bu bilgileri koruyup paylaşmamalıdır.

- ❖ **Menfi Psikolojik Durumları Yansıtma:** Eğitimciler, özel ve psikolojik durumlarını öğrencilere yansıtmamalı ayrıca onları olumsuz etkileyebilecek davranışlardan kaçınmalıdır.
- ❖ **Kötü Muameleden Kaçınma:** Eğitimciler, öğrencinin beden ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyecek davranışlardan kaçınmalıdır. Başkaları tarafından uygulanan kötü muamele durumlarını fark ettiğinde gerekli tedbirleri ivedilikle alıp durumu yetkililere bildirmelidir.
- ❖ **Mesleki Yeterlilik:** Eğitimciler, kimlere hitap ettiğinin farkında olarak yapacağı yanlışların sonuçlarının neye neden olacağı bilinciyle ayrıca mesleğinin saygınlığını korumak için bilgi, nitelik ve yeteneklerini geliştirmelidir. Mesleğini sevmeyi izlenimini gösterecek olan en ufak davranışlardan dahi kaçınarak, sürekli olarak bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek kendini geliştirmelidir.
- ❖ **Sağlıklı ve Güvenli Eğitim Ortamı Sağlama:** Eğitimciler, öğrenci sağlığını ve güvenliğini tehdit edebilecek her türlü durumun ortadan kaldırılması konusunda sorumluluk alarak eğitim ve öğretimin güven içinde sağlıklı bir şekilde yapılmasını sağlamalıdır.
- ❖ **Mesai ve Ders Saatlerine Uyuma:** Eğitimciler, mesai ve ders saatlerine titizlikle uymalıdır. Eğitimci derse geç girerek, dersten erken ayrılarak ya da farklı mazeretler üreterek eğitim sürecini kesintiye uğratmamalı ders saatlerini etkin ve verimli kullanmalıdır.
- ❖ **Hediye Alma:** Eğitimciler, özel günlerde ve haftalarda verilen maddi değeri olmayan sembolik nitelikteki hediyeler haricinde, mesleki kararlarını ve tarafsızlığını etkilemesi muhtemel olabilecek herhangi bir hediye kabul etmemelidir.
- ❖ **Kişisel Menfaat Sağlama:** Eğitimciler, mesleki nüfuzlarını kullanarak kişisel menfaat sağlamaz ayrıca kurum kaynaklarını, araç ve gereçlerini de kişisel amaç için asla kullanmazlar.
- ❖ **Özel Ders Verme:** Eğitimciler, kanuni bazı istisnalar hariç olmak üzere öğrencilerine ücret veya başka bir menfaat karşılığında özel ders vermez.

- ❖ **Bağış ve Yardım Talebinde Bulunma:** Eğitimciler, öğrenci veya velilerden bağış, yardım ya da adı ne olursa olsun para ya da eşya talebinde bulunmaz ayrıca bunlarla ilgili zorunluluklar getirmez.

Eğitimciler, meslektaşları arasında ayrımcılık yapmaz, her ne şartta olursa olsun önyargılı yaklaşımlara neden olacak yönlendirmelerde bulunmaz. Eğitimciler kendi meslektaşlarına karşı güven sarsıcı davranışlardan kaçınır ve edindiği bilgilerde gizliliğe riayet etmelidir. Eğitimciler, öğrencilerin gelişimini sağlamak amacıyla velilerle iyi iletişim kurmak zorundadır. Öğrenci velilerini çocuklarıyla nasıl ilgilenmeleri konusunda yönlendirir ve aralarında ayrımcılık yapmaz. Eğitimciler, okul yönetimleriyle iş birliği yaparak, sorunları yetkili birime bildirerek kurum kaynaklarının etkili, verimli ve tutumlu kullanılmasını sağlayarak topluma karşı pozitif ve aktif bir rol sergilemektedirler. Müdürler ve Müdür Yardımcıları, eğitim ve öğretimin sağlıklı bir ortamda başarılı şekilde yapılabilmesi için gerekli önlemleri almakla sorumludurlar. Kurum tüm kaynaklarının etkin, verimli ve tutumlu bir şekilde kullanılmasını sağlarlar. Yöneticiler ilişkilerinde ırk, dil, din, renk, cinsiyet, siyasi görüş ve aile statüsüne dayalı ayrımcılık yapmaz ve yapılmasına izin vermezler (Millî Eğitim Bakanlığı Etik Komisyonu, 2024, <https://etik.meb.gov.tr/>).

Kamu içerisinde oluşan etik ilke ve değerler, etik ikilemle karşı karşıya kalan kamu görevlilerine yol göstererek onlara ışık olurlar. Bu bağlamda etik ilke ve değerler verilen kararların etik olup olmadığını belirlemede önemli rol oynamakta olup, etik ilke ve değerler kamu görevlilerinin karar vermesinde rehberlikte etmektedir. Kamuda çalışan görevlilerin bu ilke ve değerleri benimsemesi ve içselleştirmesi, olası etik dışı davranışların engellemesi açısından önem arz etmektedir (Usta ve Kocaoğlu, 2015). Hizmet alan insanların kamu hizmetlerine ve kamu yönetimine ilişkin görüşlerini, etik ilke sınırlarının çerçevesi içerisinde hareket edilmesi olumlu etkilerken, etik ilkelerin dikkate alınmaması ise olumsuz bir şekilde etkilediği açıktır (Akdeniz, 2019). Bunların ışığında kamu yönetiminde hizmet veren personelin belirli etik ilkelere uymaları beklenmektedir.

Kamu yönetiminde etik başlığı altında literatür taraması sonucunda pek çok farklı sınıflama yer alsa da ağırlıklı olarak öne çıkan ilkeler şu başlıklar altında toplanmaktadır. Bunlar; “adalet, saydamlık, tarafsızlık, açıklık, liyakat, hesap verebilirlik, eşitlik,

tutumluluk, kamu yararını gözetme, profesyonellik, etkinlik, rüşvet almama ve hediye kabul etmeme” olarak belirtilebilir (Usta, 2016). Görüldüğü gibi kamu yönetimi etiği kapsamında yer alan bu ilkeler, kamuda olan görevlilerin davranış standartlarının iyileştirici, karar alma noktasında kılavuz ve kamu güvenliğini güçlendiren özellikler taşımaktadırlar. Bu ilkelerin özünde yapılmak istenen çıkar kavgalarını önlemek ve tarafsızlık sağlamak olarak karşımıza çıkmaktadır. Açık bir şekilde görünmektedir ki yönetici ve görevlilerin, etik ilkelere bağlı bir şekilde kamu adına yetkisini kullanırken kurumların amaçlarını ve tüm kamunun yararını gözetmeleri beklenmektedir (Gökçelik, 2010). Bu noktada başka bir görüş olarak Nkayabonaki Etik değerlerin, kamu hizmetinin verimliliğini ve etkinliğini sağlamaya yönelik temel unsurlar olduğunu ifade etmektedir (Nkayabonaki, 2019).

Kamuda en önemli konuların başında gelen hesap verebilirliğin olmazsa olmaz parçaları etik standartlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik standartların bu noktadaki görevi kamu görevlilerinin hangi kıstaslara göre hesap vereceğini belirlemektir. Siyasiler yöneticiler ve kurum amirleri, kamu görevlilerinden etik kodlarda açıkça belirtilen çerçevenin dışına çıkmasını isteyemez ima edemezler. Kurumlarda çalışan kamu görevlilerinin, etik değerler ışığında karar alma süreçlerinde topluma fayda sağlayacak ve kişisel değerlere önemle bağlı kalacak şekilde görevlerini yapmaları önemli bir noktadır. Görevlilerin kurumlarda gerçekleştirdiği her türlü görevin ilkeler çerçevesinde olması aranmaktadır. Ayrıca görevler yapılırken bireysel çıkarların geri planda tutulması zorunluluktur. (Waldo, 1980; Hunbury, 2004). Oluşan bu durumun sonucu olarak yolsuzlukların azalması hatta bitmesi beklenmektedir (Demir, 2014). Ancak yine de etik değerlere sıkı sıkıya bağlı kalarak ilerlenmesi için etik dışı davranışların ortadan kalkması noktasında, kurumlarda çalışanların gözlenmesi, izlenmesi ve denetim yapılması gerektiği ortadadır. Tüm bu uygulamaların yapılması, etik olmayan davranışların azaltılması noktasında etkili bir çözüm olacaktır (Anechiaryco ve Goldstock, 2007).

Günümüzde etik bilincin tepeden tırnağa kadar var olması kamu yönetiminde uygulanan sistemin başarılı bir şekilde işlediğini göstermektedir. Ayrıca kamu personelinin görevlerini gerçekleştirirken neye göre karar alınacağını belirlenmesinde etik normlar yol göstericidir (Shaffritz ve Rusell, 2005). Gelişmiş ülkelerin çoğunda bu normlar oluşturulmuş ve etik bilincin geliştiği görülmüştür. Ülkemizde de etik yaklaşımının

önemi son yıllarda geçmişe kıyasla daha fazla anlaşılmaya başlanmış ve bu konuda çeşitli düzenlemelerle konuya önem verilmiştir. Alınan kararlarla ve yapılan düzenlemelerle yönetim alanına giren şeffaflık ve hesap verebilirlik kavramlarının uygulama alanı genişletilerek kamunun itibarını kamuoyunun gözünde arttırmıştır (Gökçelik, 2010).

2.2.3. Etik Değerler

Kamu kurumlarında, kamu hizmetlerinde etik ilke ve değerler, kamu görevlilerine rehberlik edip yol göstererek, etik ikilemlerle baş etmelerine yardımcı olmaktadır. Bahsi geçen ilke ve değerler, verilen kararları etik çerçeve içerisinde değerlendirerek etik olup olmadığını anlamak için önemli bir rol oynamaktadır. Kamuda çalışan görevlilerin bu ilke ve değerleri benimsemesi ve içselleştirmesi, gelecekte hazırlıksız yakalanmamak için etik olmayan davranışları engellemede mihenk taşı gibi önemli bir yer tutmaktadır (Usta ve Kocaoğlu, 2015).

Etik ilkelerin kamunun tamamında benimsenmesi ve uygulanması, yapılacak olan hizmetlerde etik olmayan davranışların önlenmesi adına önemli olacaktır. Etik standartların güçlü bir şekilde yerleşmesi sonucunda etik bilincin kamunun en üst kademesinden başlayarak en alt personel düzeyine kadar sirayet etmesine neden olarak topluma daha fazla yarar sağlayacaktır.

2.2.4. Etik Davranış Kuralları

Kamu davranış kuralları oluşturma zorunluluğu en ciddi şekilde 1980'lerden sonra, uluslararası kuruluşların öncülüğünde, özellikle BM, OECD ve Avrupa Komisyonu gibi, büyük kuruluşlara üye ülkeleri etik ilke ve standartlara rehberlik etmeye çağırmıştır. Bu bağlamda OECD'nin bir araştırmasına göre, OECD üyesi birçok ülke, mevzuatlarında ortak etik ilkeleri belirli standartlar dâhilinde benimsemiştir. Bahsi geçen ilkeler, tarafsızlık, dürüstlük, saydamlık, hukukilik, etkinlik, eşitlik, sorumluluk ve adalet olarak karşımıza çıkmaktadır (OECD, 2000). Etik ilkelerin tam anlamıyla benimsenmesi, içselleştirilmesi ve kamu yönetiminde etik anlayışının yerleşebilmesi için bir dizi önemli unsura ihtiyaç olduğu fark edilmiştir. OECD'nin 1996 yılındaki “Kamu Yönetiminde Etik” isimli raporuna göre, ülkelerde sağlıklı ve etkin bir etik altyapı oluşturmak için aşağıdaki sekiz unsur gerekmektedir (OECD, 1996; Yüksel, 2005):

- ❖ “Etkili uygulanan bir yasal alt yapı
- ❖ Siyasi güçlü irade,
- ❖ Etkin işleyen hesap verme mekanizmaları,
- ❖ Uygulanabilir olan davranış kuralları,
- ❖ Mesleki sosyalleştirme mekanizmaları,
- ❖ Kamuda uygun çalışma koşulları,
- ❖ Etik konularda etkili koordinasyon sağlayan bazı kuruluşların varlığı,
- ❖ Kamu görevlilerini denetleyen, gözetleyen bir sivil toplum gerekmektedir”.

Diğer büyük bir kuruluş olan, Avrupa Komisyonunun belirlediği etik kurallar ise gönüllülüğe dayanan yasal olarak bağlayıcı olmayan kurallardır. Ayrıca üye devletlerde kamu hizmetinin düzgün işlemesi için temel ortak değerleri ve standartları belirlemiştir. Bahsi geçen değerler hukukun üstünlüğü, şeffaflık, hesap verebilirlik, tarafsızlık/nesnellik, profesyonellik (uzmanlık), özen yükümlülüğü, güvenilirlik ve (hizmet ilkesi) nezaket ilkesidir.

Kamu idarelerinin yönetiminde oluşan etik ikilemlerle başa çıkma sürecini tek potada eriten gelişmiş temel ilkeler şu şekilde sıralanabilir (Radhika, 2012: 24-25):

- ❖ “İdarenin demokratik şekilde hesap verebilirliği,
- ❖ Hukukun her şartta üstünlüğü ve yasallık ilkesi,
- ❖ Mesleki dürüstlük kavramı,
- ❖ Sivil topluma karşı duyarlılıktır”.

Avrupa Komisyonu'na göre ise idari davranışları belirleyen etkenler dört tane olarak karşımıza çıkmaktadır (Radhika, 2012: 25):

- ❖ “Kamu yöneticilerinin de bir parçası olduğu siyasi yapı,
- ❖ Yasal çerçeve,
- ❖ Kamu hizmetlerinin işleyişinden ve sunumundan sorumlu olan yöneticiler ve kamu çalışanları,
- ❖ Sivil toplumun en önemli parçası olan vatandaşlar ve kamu hizmetlerinin kullanıcılarıdır”.

Bu maddeler ışığında etik-dışı davranışlar genellikle küçük veya önemsiz gibi görülen uygulamalarla başlar, ancak zamanla çığ gibi büyüyerek çok ciddi sorunlara neden olabilmektedir. Bu sebeple, her ne şekilde olursa olsun etik-dışı davranış küçümsenmemeli ve başlangıçta ivedilikle gerekli tedbirler alınmalıdır. Mesela, hediye alma ve verme alışkanlıkları gibi kültürel olarak görülen örneklerde dikkatli olunmalı ve denetlenmelidir.

Son olarak, siyasal, toplumsal ve ekonomik dönüşümlerle birlikte, etik değerlerin ve kurumların birlikte gelişmemesi başlangıçta önemsenmese de boşluklara ve etik-dışı davranışların normalleşmesine neden olabileceğinden, etik davranışları teşvik etmek için liderlik, eğitim, örgüt kültürü ve toplumsal beklentilere duyarlılık fazlasıyla önemli olmaktadır. Etik-dışı davranışlarla etkin şekilde mücadelede yasal düzenlemelerin yanı sıra etik değerlerin güçlendirilmesi ve içselleştirilmesi de kritik bir önem arz etmektedir. Kamu görevlileri, ne şartta olursa olsun tarafsızlık ve kamuoyu güvenini sağlama gibi temel değerlere sıkı sıkıya bağlı kalmalıdır (OECD, 2000).

2.2.5. Etik Davranış İlkeleri

Devletin görünen yüzleri olan kamu idareleridir ve kamu görevlileri, kanunları ve kuralları uygulayarak görev gerektiği şekilde yaparak, görevlerini ve takdir yetkilerini hukuk çerçevesi içerisinde yerine getirmek zorundadırlar (Yüksel, 2005'a: 58, Akçakaya ve Hasanoğlu, 2009: 574, Şengül, 2005: 130). Kamu görevlileri, gün içerisinde rutin olarak yürüttükleri kamu hizmetlerini değerlendirirken sırasıyla öncelikle yazılı kurallara, ardından etik değerlere ve ahlaki prensiplere göre hareket ederek yerine getirmelidir.

Günümüz dünyasında, birçok ülke, kamu görevlileri için görevlerini yerine getirirken temel etik değerleri içeren kurallar, kanunlar ve kılavuz ilkeler oluşturmuştur. Bu ilkeler, kamusal faaliyetleri etik bir çerçeve içerisinde şekillendirmeyi amaçlayarak etik davranışları belirli bir sistem haline getirmeye yönelik adımlar içermektedir (Yüksel, 2005: 85). Berkman ve Arslan'a göre, etik anlayışın farklı kültürler arasında kültürden kültüre değişebileceği kabul edilmiş olsa da evrensel normlara dönüşen temel etik değerlerin oluşmasını hedeflendiğini belirtmektedirler. Bu hedefler sonucunda evrensel kabul görmüş temel etik değerleri şu şekildedir (Berkman ve Arslan, 2009: 32):

- ❖ “Adalet (hakça davranma ilkesi)
- ❖ Doğruluk ve Dürüstlük (içi- dışı bir olmak, hilesiz olma ilkesi)
- ❖ Tarafsızlık (nesnel davranmak, liyakati esas alma ilkesi)
- ❖ Sorumluluk (bencillik ve kişisel çıkarlardan uzak olmak, sorumlu davranma ilkesi)”.

Firmalar, sivil toplum kuruluşları ve kamu idareleri, bünyesindeki çalışanlarına etik bilinci kazandırmak için bu ilkeleri içselleştirip benimsemektedir. Bu ilkeler ışığında kurum çalışanlarının etik bilince sahip olması, etik değerlere uygun şekilde faaliyet göstermelerini sağlamak adına önem arz etmektedir (Gül ve Gökçe, 2008: 381).

2.3.Türkiye’de Kamu Yönetiminde Etik: Yasal ve Kurumsal Çerçeve

Kamu idareleri, sunulan hizmetten yararlananların ihtiyaç ve taleplerine ivedilikle ve etkili bir şekilde cevap verebilmek amacıyla model bazlı bir yapılanmaya gitmeyi hedeflemektedirler. Elektronik devlet, interaktif belediye hizmetleri ve beyana dayalı hizmetler gibi uygulamalar, bu çabanın en belirgin örnekleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu idarelerinin vatandaş taleplerine önem vererek duyarlılık göstermeleri, hizmetten yararlananların algılarını olumlu şekilde değiştirmektedir. Günümüzde artık bir hizmetin var olup olmamasından çok, o hizmetin hızı ve etkinliği ön plana çıkmıştır. Hizmetin hızını ve etkinliğini sorgulama, klasik hak arama yöntemlerinin yanı sıra bilgi teknolojilerini kullanma eğiliminde olarak görünmektedir. Ayrıca kamu idareleri, gelen taleplere anında cevap verme zorunluluğuyla karşı karşıya kalmış durumdadırlar (Gülan, 1998: 101).

Kamu yönetiminde olan değişimin sonucu kamu idarelerini daha etkili, verimli ve akılcı bir şekilde çalışmaya yönlendirmektedir. Bu bağlamda kamu hizmetinin belirli standartlarda sunulması ve sürekli olarak değişip geliştirilmesi, yeni yönetim anlayışında oldukça önem kazanmıştır. Ülkemizdeki yasama erki ve kamu idareleri, hizmet standartlarını geliştirme konusunda oldukça ciddi bir irade gösterirken, hizmetten yararlananların beklentilerinin artması da bu süreci hızlandırmış ve etkilemiştir. Hizmetten yararlanan tüm paydaşlar, kamu idarelerinin ve görevlilerinin sunduğu hizmetleri sorgulamaya başlamışlardır. Bunun sonucunda, kamu idareleri için hesap verebilirlik önemini arttırırken, diğer yandan kamu görevlileri için etik kavramı da önemli

hale gelmiştir. Başka bir açıdan ise kamu idarelerinin sunduğu hizmetlerde standart sürelerin belirlenmesi ayrıca hizmet standartlarının nesnel bir şekilde değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede, kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine uymaları, kamu hizmet standartlarının geliştirilmesinde çok etkili bir araç olarak görülmektedir (Göküş, 2010: 214-215).

Türkiye'de gerçekleştirilen yasal değişikliklerle birlikte son 20 yılda kamu yönetiminde oldukça önemli reformlar yapılmış olup, bu reformlar kamu yönetiminde etik konusunda yapılan düzenlemeler ile kamu görevlileri için etik davranış ilkelerinin son halini oluşturmuştur. “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” gibi düzenlemeler yürürlüğe konularak, kamu hizmetinin sunumunda şeffaflık ve güveni artırmaya yönelik önemli adımlar atılmıştır. Sonuç olarak kamu görevlilerinin rehber olarak kullanacakları kuralların yanı sıra etik değerlere de özellikle vurgu yapılması, bu süreçte önemli bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır (European Commission, 2009: 70)

Bakıldığında ülkemizdeki çalışmalar, mevzuat ve düzenlemeler çoğunlukla kamu hizmeti sunucusu yahut kamu görevlisi perspektifli olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, kamu hizmetini sunan kamu idareleri ve onun temsilcileri olan kamu görevlilerinin yanı sıra, kamu hizmetinden yararlanan paydaşlarda bu süreçte önemli aktörlerdir. Kamu yönetimindeki etik olmayan durumların sadece kamu ve kamu görevlilerinden kaynaklanmadığı, aynı zamanda toplumun genel ahlaki yapısının da etkili olduğu ve bizzat kamu hizmetinden yararlananların taleplerinin etik dışı davranışlara neden olabildiği üzerine yapılan başarılı çalışmalar mevcuttur.

2.3.1. Yasal Çerçeve

Etik altyapıyı sağlamak için günümüzde birçok çalışma yapılmakta ve bu çalışmalar temellenirken yasal çerçevesi kanundaki şu maddeleri dayanak tutmaktadır. 1982 Anayasasında, 10. Maddede, kamu görevlilerinin tarafsızlığı, adil seçimi ve ayrımcılık yapılmaması gibi hususlar belirtilmiş, kamu görevlilerinin işe alımında liyakat (md.70) görevlilerinin görev ve sorumlulukları (md.129) ve kanunsuz emir (md.137) konuları işlenmiştir. Ayrıca Türkiye’de etik altyapının sağlanmasına yönelik ulusal mevzuata yönelik diğer düzenlemeler şu şekilde sıralanabilir (Usta, 2013: 168):

- ❖ “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,
- ❖ 2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun,
- ❖ 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu,
- ❖ Türk Ceza Kanunu
- ❖ 1156 Sayılı Kanun’a Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun”.

Anayasamızın 10. Maddesinde kamu görevlilerinin ayırım gözetemeyeceği şu şekilde ifade edilmektedir. *“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 Md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.”* buradan da anlaşıldığı üzere kamu görevlileri her ne şartta olursa olsun kanun önünde kimseye pozitif yahut negatif bir ayırımda bulunamazlar.

1982 yılında kabul edilmiş olan T.C. Anayasasının 70’inci maddesinde belirtildiği üzere; *“Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.”* Bu bağlamda vatandaşlarımızın hizmete alımlarında Anayasamız liyakat ve adalete dayalı sisteme bir dayanak olmuştur. Söz konusu hizmete alımlarda göreve başlayacak kişinin öncelikle siyasi referanslarına göre değil liyakatli ve adaletli işe alım yapılmaktadır. Hukuki bir bakış açısına göre ise liyakat sistemine uygun, bütün atamalar ve görevde yükselmelerde geçerli ve güvenilir bir yarışma sınavına ya da objektif diğer kriterlere göre belirlenebilecek ilgili hizmete alımda; ırk, din, cinsiyet, medeni durum ve benzeri diğer ayrımcılığı reddedip, adil ve eşit bir uygulama sunmak zorundadır (Uz 2011: 59-94).

Anayasamızın 129. Maddesinde: *“Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler. Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.”* denilmektedir. Bu bağlamda savunma hakkı her Türk vatandaşı için olduğu gibi kamu görevlileri içinde kutsaldır.

1982 Anayasasının 137'nci maddesinde düzenlenen kanunsuz emir konusu kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfatla çalışmakta olan kimsenin, üstünden aldığı emirleri, yönetmelik, tüzük, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı gördüğünde, bu emirleri yerine getirmeyeceğini ayrıca bu aykırı durumu emri verene bildireceğini anayasal güvence altına alan maddedir. Anayasanın ilgili maddesinde: Üstün emrinde ısrar etmesi ve bu emrini yazı ile yenilemesi durumunda ise emrin yerine getirilmesi gerektiği ve bu durumda, emri yerine getirenin sorumlu olmayacağı ifade edilmiştir. Eğer konusu suç teşkil eden emrin var ise bu emrin hiçbir şekilde yerine getirilmeyeceği ve yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamayacağı ifade edilmiştir. Acele hallerde, kamu düzeni ve kamu güvenliğinin korunması durumları ise istisna tutulmuştur (Usta, 2013: 191).

Kamu görevlileri, görevlerinin dışında başka bir işte çalışmaları kısıtlanmış olup kamu görevlilerinin ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmalarının yasaklanmıştır. Türkiye'deki mevzuat incelendiğinde karşılaşılan ilk yasal düzenleme 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu olarak karşımıza çıkmaktadır. 657 ile devlet memurlarına, ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı getirilmiştir ve 28. Maddede: *“Memurlar Türk Ticaret Kanunu'na göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kolektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç). Memurlar, meslekî faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamaz.”* denilmiştir. Ayrıca bu yasaklama dışında tutulmak amacıyla: *Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri görevleri, özel kanunlarda belirtilen görevler ile kurumundan izin alınmak kaydıyla yapılan insanî ve sosyal amaçlı gönüllü çalışmalar bu yasaklamanın dışındadır.”* denilerek memurların etik dışında ve içinde ne şekilde hareket edeceği bir çerçeve ile belirlenmiştir (Usta, 2013: 198).

Diğer taraftan, çıkar çatışması durumlarına yönelik cezai müeyyideler yetersizdir. Çıkar çatışmasına yönelik yaptırım mekanizmalarının işleyişi sağlanarak, cezaların caydırıcı hale getirilmesi, kural temelli çıkar çatışması politikası çerçevesinde getirilecek bir diğer öneridir. Bu bağlamda, Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından alınan etik ihlal kararların bağlayıcılığı sağlanmalıdır. Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda disiplin cezaları içerisinde çıkar çatışmaları durumlarına yönelik suçlar da sayılarak düzenlenmelidir. 5237 sayılı Ceza Kanunu'na, çıkar çatışması durumlarını yönelik verilecek cezalar eklenmelidir (Usta, 2013: 264).

Dünyadaki birçok gelişmiş ülkede işten ayrılan kamu çalışanı yahut özel sektöre çalışanı için çıkar çatışmasını engellemek adına birçok çalışma yapılmış olup ülkemizde ise bu durum 1981 yılında çıkarılan 2531 sayılı “Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun” ile düzenlenmiştir. Yapılan görev sonrası istihdama yönelik kamu çalışanına üç yıllık kısıtlama süresi getirilmiş ve bu çıkar çatışması halinin kamu görevlisinin önceki çalıştığı kamu kurumuna karşı işlenmesi şartı koyulmuştur. Ancak bu konulan şart ülkemiz dışında uluslararası uygulamalarda kendine daha geniş bir alan bulurken ülkemizde bu alan daha kısıtlı olarak karşımıza çıkmaktadır (Yüksel, 2005: 32).

“Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu” 3628 sayılı bu kanunun amaç kısmında yer alan şu ifadeler bize yapılmak istenen hakkında ışıktutmaktadır. “Bu Kanunun amacı, rüşvet ve yolsuzluklarla mücadele cümlesinden olarak; bu Kanunda sayılanların mal bildiriminde bulunmalarını, bildirimlerin yenilenmesini, mal edinmelerin denetimiyle, haksız mal edinme veya gerçeğe aykırı bildirimde bulunma halinde uygulanacak hükümleri, bu Kanunda belirlenen suçlarla bazı suçlardan dolayı kamu görevlileri ve suç ortakları hakkında takip ve muhakeme usulünü düzenlemektir” Bu kanuna göre kamu görevlilerinin görevleri dahilinde yapacakları eylemlerin hem etik açısından hem cezai açıdan sonuçları olduğu açıkça ifade edilmiştir.

3628 sayılı kanunda madde 3'e göre hediye alma konusu şu şekilde ifade edilmektedir. *“kamu görevlileri, milletlerarası protokol, mücamele veya nezaket kaideleri uyarınca veya diğer herhangi bir sebeple, yabancı devletlerden, milletlerarası kuruluşlardan, sair milletlerarası hukuk tüzelkişiliklerinden, Türk uyruğunda olmayan herhangi bir özel veya tüzelkişi veya kuruluştan; aldıkları tarihteki değeri on aylık net asgari ücret toplamını*

aşan hediye veya hibe niteliğindeki eşyayı aldıkları tarihten itibaren bir ay içinde kendi kurumlarına teslim etmek zorundadırlar. Ancak, yabancı devlet adamları ve milletlerarası kuruluş temsilcileri tarafından verilen imzalı hatıra fotoğraflarının çerçeveleri bu madde hükümlerine dahil değildir. Hediyelerin bedellerinin tespiti çıkarılacak yönetmeliğe göre Maliye ve Gümrük Bakanlığınca yapılır.”

Bu noktada hediye alma yasağının kapsamını belirleme görevi de Kamu Görevlileri Etik Kuruluna verilmiş ve çizilen çerçeve sonucunda oluşan yönetmeliğin 15. maddesinde 3628 sayılı Kanunun 3. maddesine atıf yapılarak uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kuralları gereğince, yabancı kişi ve kuruluşlar tarafından verilen hediyeler yasak kapsamı dışında tutulmuştur (Usta, 2013: 193).

Bu yönetmelikte, kamu görevlileri tarafından alınabilecek ve alınması yasak olan hediyeler belirtilmiş alınabilecek hediyeler şu şekilde sıralanmıştır (md.15):

- ❖ Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,
- ❖ Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd vb.,
- ❖ Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,
- ❖ Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,
- ❖ Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri,
- ❖ Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.

Alınması yasak olan hediyeler ise şu şekilde belirtilmiştir (md.15):

- ❖ Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,

- ❖ Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,
- ❖ Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,
- ❖ Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

Kamu Görevlileri Etik Kurulunun yönetmeliğiyle getirilen bu düzenlemelerle, kamu görevlilerin iş ve çıkar ilişkisi içinde olduğu kişi ve kurumlardan verilen hediyeleri kesinlikle alması yasaklanmış ve yönetmeliğe ek olarak çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesinde kamu görevlilerinin *“görevleriyle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan”* görevlerini yerine getirmeleri gerektiği altını çizerek anlatılmıştır. Başka bir açıdan bakıldığında hediye alma; yasa, yönetmelik gibi temel düzenlemelerle birlikte Etik Kurul tarafından çıkarılan genelgelerle de yasaklanmış ve bu yasak Etik Kurulu tarafından hediye alma konusunda alınan ilke kararı 2007 yılında genelge haline getirilerek bu konunun önemi perçinlenmiştir. Bu genelgede, 195 yasal mevzuattaki kamu görevlilerinin doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemeleri veya almaları yasaklandığı gibi görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmelerinin yasaklandığı ifade edilmiştir. Ayrıca yasal mevzuattaki bu yasaklamalara rağmen kamu görevlilerine bazı özel kişi ve firmalar ile denetimi altında bulunan kuruluşlarca özellikle yılbaşı, bayram ve diğer özel günler bahane edilerek çeşitli hediyeler verildiği vurgulanmış ve bu konuyla ilgili 2011 yılında hediye alma konusunda bir genelge çıkarılarak, şu ifadelere yer verilmiştir (www.etik.gov.tr, 2024):

- ❖ Kamu görevlilerine verilen veya kamu görevlilerince alınan bu tür hediyeler, kamuoyu nezdinde etik tartışmalara yol açmakta, kamuda yozlaşmaya, kamu görevlilerinin eleştirilmesine, yolsuzlukla ilgili algılamaların artmasına, kamu yönetimi ve yöneticilerine duyulan itibar ve güvenin sarsılmasına neden olmaktadır.
- ❖ Bu çerçevede, kamu görevlilerinin hediye ile ilgili bu kurallara titizlikle uyması, özel şahıs veya şirketlerce çeşitli vesilelerle sunulan bu hediyeleri iade etmeleri

ve bu hususta yöneticiler tarafından personele gereken uyarıların yapılması önem taşımaktadır. Ayrıca, hediye alınması halinde ilgililer hakkında, etik açıdan (genel müdür ve üstü düzeydeki kamu görevlileri için Kurulumuzca- diğer görevliler için yetkili disiplin kurullarınca) 5176 sayılı Kanun ve mezkûr Yönetmelik gereğince gereken incelemenin yapılması öngörülmektedir

“Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’e” göre ise, kamuda çalışan görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkeleri şu şekildedir (www.etik.gov.tr, 2024):

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

Bunların sonucu olarak, kamu idarelerinin etik davranış ilkelerine gereği şekilde uygun bir şekilde hizmet sunmaları, toplumun güvenini kazanmaları için önemli olmuştur. Etik olmayan durumların yalnızca kamuda değil, toplumun genelinde var olduğu ve bu noktada herkesin sorumluluk taşıdığı açık bir gerçektir. Bu nedenle, kamu yönetiminde etik değerlere dayalı bir yaklaşım benimseyip içselleştirmek, toplumun genel etik

anlayışını da olumlu yönde etkileyebilir. (Dalgıç, 2017) Hizmet sektöründe alınan kararları uygulayan kişilere yönelik önemli bir alan araştırması gerçekleştirmiştir. Araştırması içerisinde hizmetkâr liderliğin ve örgütsel bağlılığı ne düzeyde etkilediğini belirlemeye çalışmış ve araştırma sonucunda, hizmetkâr liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık türlerinden, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile aynı yönlü anlamlı ilişki olduğunu görmüş, ayrıca devam bağlılığı ile ters yönlü bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir.

2.3.2. Kurumsal Çerçeve

Kamu Görevlileri Etik Kurulu ülkemizde kurulurken, batılı ülkelerin çeşitli kurumlarında geliştirilen Anglo Sakson kökenli etik ilke ve kurullar oluşturma girişimleri sonucunda bir nevi onların girişimlerinin yansıması sonucu ülkemize model olmuştur. Kamu yönetiminde yeniden yapılanma çalışmaları sırasında etik değerlere önem veren yasal ve kurumsal çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” 25 Mayıs 2004’te kabul edilen ve 8 Haziran 2004 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanan 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile kurulmuştur (Usta, 2013: 169).

Kamu görevlileri etik kurulunun üyelerinin görev süresi dört yıl olmakla birlikte süresi dolan üyeler Cumhurbaşkanınca yeniden seçilebilirler ayrıca kurul üyelerinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilemez. Kurul, ayda dört defa, en az altı üyeyle toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğunun oyu ile karar verir. Ayrıca kurulun sekreteryâ hizmetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir. Etik Kurulu Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler hakkında karar veremez

Kurula, başvurular en az Genel Müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalarda bulunduğu iddiasıyla yapılabilir. Başvuru yolları ise şu şekilde karşımıza çıkmaktadır (www.etik.gov.tr, 2024):

- ❖ Elektronik ortamda: başvuru Kurulun web sayfasında yer alan “E-Başvuru” kısmından
- ❖ E-posta yoluyla: etikkurul@etik.gov.tr. adresi üzerinden

- ❖ Posta yoluyla: kurulun posta adresine başvuru formunu doldurup konuya ilişkin belgeleri ekleyerek başvuruda bulunulabilir.

2.3.2.1. İlke Kararları

Anayasamızın 123. Maddesinde belirttiği gibi idarenin kuruluş ve görevleri, merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanmaktadır. Bu bağlamda 5176 sayılı kamu görevlileri etik kurulunun kurulması ve bazı kanunlarda değişiklik yapması hakkındaki kanun neticesinde yerel yönetimlerde görev yapan kamu görevlileri, görevlerini yürütürken alınan 2022/165 sayılı ilke kararlarına uymakla yükümlü olmuşlardır. Bu ilkeler kararları şu şekilde sıralanabilir (www.etik.gov.tr, 2024):

- ❖ Saydamlık
- ❖ Katılımcılık
- ❖ Hukukun üstünlüğü
- ❖ Hesap verebilirlik
- ❖ Yerel halkın ihtiyaçlarına duyarlı olma
- ❖ Kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanımı
- ❖ Adil ve eşit kamu hizmeti sunma
- ❖ Kurumun itibarını koruma
- ❖ Çıkar çatışmasından kaçınma
- ❖ Hediye ve menfaat kabul etmeme
- ❖ Görevi sebebiyle edinilen bilginin gizliliği
- ❖ Saygı
- ❖ Liyakat
- ❖ İnsan haklarına saygılı olma.

Teknolojinin her alanda yaygın şekilde kullanılması günümüzde iletişim teknolojileri üzerinde etkisini göstermiştir. Bu bağlamda 30.04.2021 tarih ev 31470 sayılı resmî gazetede yayımlanan “insan hakları eylem planı” çerçevesinde kamu görevlilerinin sosyal medyada uyması gereken etik ilkeler 2021/81 sayılı ilke karar ile belirlenmiştir. Bu sosyal medya etik ilkeler şu şekilde sıralanabilir (www.etik.gov.tr, 2024):

- ❖ Tarafsızlık
- ❖ Kurum itibarını koruma

- ❖ Çıkar çatışmasından kaçınma
- ❖ Kamu hizmetine ayrılan zamanda sosyal medya kullanımı
- ❖ Paylaşılan bilginin içeriği
- ❖ İnsan haklarına saygı
- ❖ Kurumsal sosyal medya hesabının kullanımı
- ❖ Yöneticilerin sorumluluğu.

Toplumumuz içerisinde etik kültürümüze katkı sağlayacak, farkındalık oluşturacak, özendirecek ve teşvik edecek hareketler ile tutumların tespit edilmesi durumunda takdir edilmesine dair alınan ilke karardır. Bu bağlamda alınan karar etik kültürün toplumumuzda yerleşmesi ve gelişmesine katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte diğer ilke kararlar ise şunlardır (www.etik.gov.tr, 2024):

- ❖ Kamu Konutlarının Tahsis İşlemleri
- ❖ 24 Kasım Öğretmenler Günü
- ❖ Kamuda Lüks Araç Kullanımını Engellemek Amacıyla Alınması Gereken Tedbirler

2.3.2.2. Etik İhlal Kararları

İhlal kararlarını incelediğimizde ilk etik ihlal kararını Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2008 yılında vermiştir. Etik Kuruluna, 2 Ekim 2008 tarihinde o dönemin Adana Büyükşehir Belediye Başkanı hakkında, “Uygulama İmar Planında değişiklik yapılarak, arsa sahibine haksız kazanç sağlandığı, bu durumun etik kurallara aykırı olduğu iddiaları ile e-posta yolu ile başvuruda bulunulmuştur. Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından yapılan inceleme sonrasında, 26 Aralık 2008’de “çıkar çatışmasından kaçınma ve dürüstlük” ilkesine aykırı davranıldığı gerekçesiyle, etik ihlal kararı verilmiş olup, karar 27 Ocak 2009’da Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Usta, 2013: 179).

Kamu görevlileri etik kurulunun internet sayfasında kurul tarafından verilen (2013-2023) arası kararları incelediğimizde yapılan başvuruları konularına göre şu şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 2: Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Yapılan Başvuruların Konularına Göre Dağılımı (2013-2019)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
Genel Etik Davranış İlkelerine Aykırılık İddiaları	36	7	12	28	43	41	45	212
Kayırmacılık / Ayrımcılık İddiaları	43	87	26	25	18	15	12	226
Psikolojik Yıldırma (Mobbing) İddiaları	45	25	26	30	22	20	21	189
Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlama Amacıyla Kullanıldığı İddiaları	63	27	15	9	9	9	2	134
Yolsuzluk / Usulsüzlük İddialar	26	23	16	13	9	12	7	106
Çıkar Çatışması İddiaları	6	28	13	14	3	2	4	70
Bilgi Edinme Hakkının İhlaline Yönelik İddialar	26	11	2	7	6	4	0	56
Kamu Malları ve Kaynaklarının Hizmet Gerekleri Dışında Kullanıldığı İddiaları	12	4	2	3	0	2	13	36
Savurganlık İddiaları	0	0	0	0	1	2	1	4
TOPLAM	257	212	112	129	111	107	105	1033

Kaynak: Usta ve Arslan, 2020: 235 ve KGEK Faaliyet Raporları, 2024, <https://www.etik.gov.tr/raporlar/faaliyet-raporlari/> yararlanılarak tablo oluşturulmuştur.

Tabloda görüldüğü üzere kayırmacılık/ayrımcılık iddiaları % 22 ile en yüksek oranda şikâyet konu olurken, genel etik davranış ilkelerine aykırılık iddiaları % 21, psikolojik yıldırma (mobbing) iddiaları %18,6 ile başlıca konular olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 3: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Tarafından Alınan Kararların İhlal Edilen İlkelere Göre Dağılımı (2013-2023)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020-2021	2022-2023	Toplam
Dürüstlük ve Tarafsızlık	8	6	5	2	3	5	3	68	74	174
Saygınlık ve Güven	6	5	6	4	2	6	2	69	76	176
Savurganlıktan Kaçınma	0	0	2	0	0	0	0	25	25	52
Kamu Mal ve Kaynaklarının Kullanımı	1	1	1	1	0	0	0	21	21	46
Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci	0	0	0	0	0	0	0	5	7	12
Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak İçin Kullanılmaması	1	2	3	2	0	2	0	16	16	42
Yöneticilerin Hesap Verme Yükümlülüğü	1	0	0	0	1	0	0	14	15	31
Hizmet Standartlarına Uyma	4	0	1	0	0	0	0	12	12	29
Çıkar Çatışmasından Kaçınma	0	1	0	3	0	0	0	13	13	30
Kamu Hizmeti Bilinci	0	0	3	0	0	1	0	0		4
Amaç ve Misyona Bağlılık	0	0	1	0	0	0	0	7	8	16
Halka Hizmet Bilinci	2	0	1	1	0	1	0	6	6	17
Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı	0	0	0	0	0	0	0	4	4	8
Nezaket ve Saygı	0	0	1	0	1	0	0	4	7	13
Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4
Bilgi Verme, Şeffaflık ve Katılımcılık	1	0	0	0	0	0	0	2	2	5
Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
TOPLAM	24	15	24	13	7	15	5	269	289	661

Kaynak: Usta ve Arslan, 2020: 236 ve KGEK Faaliyet Raporları, 2024, <https://www.etik.gov.tr/raporlar/faaliyet-raporlari/> yararlanılarak tablo oluşturulmuştur.

Tablodan da anlaşılacağı üzere kamu görevlileri Etik Kurulu tarafında en çok ihlal verilen kararlar ilk olarak saygınlık ve güven %26,4 ikinci sırada dürüstlük ve tarafsızlık %26,1 ve üçüncü sırada Savurganlıktan Kaçınma %7,9 ile karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 4: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararlarının Unvanlara Göre Dağılımı (2013-2023)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020-2021	2022-2023	Toplam
Genel Müdür	3	1	2	1		2		13	18	40
Teftiş Kurulu Bşk.								2	1	3
Üst Kurul Bşk./Üye								16	16	32
Düzenleyici/Den. Kurul BŞK.		1								1
Vali								2	2	4
Büyükelçi/Daimî Temsilci								1	1	2
Bağlı/İlgili Kurum/Kuruluş Bşk.					1	1		7		9
Kaymakam	1		1		1			7	8	18
Büyükşehir Belediye Bşk.					1	1		42	4	48
Büyükşehir Belediye Gen. Sek.						1		1	1	3
İl Belediye Bşk.	1	1	2	1					8	13
İlçe Belediye Bşk.	3	2	2	3	2		2		33	47
Kamu Kur. Nit. Mes. Kur. Yön. Kur. Bşk.		1							3	4
Kamu Kur. Nit. Mes. Kur. Yön. Kur. Üyeleri								3		3
TOPLAM	9	6	7	5	5	6	3	98	99	229

Kaynak: KGEK Faaliyet Raporları, 2024, <https://www.etik.gov.tr/raporlar/faaliyet-raporlari/> yararlanılarak tablo oluşturulmuştur.

Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kararlarının unvanlara göre dağılımına bakıldığında Büyükşehir Belediye Başkanı %19,8 ile ilk sırada yer alırken, İlçe Belediye Başkanı %19 ve Genel Müdür ise %16 ile etik ilkeleri en çok ihlal eden unvan olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan analiz neticesinde oluşan üç tablolar sonucunda etik ihlallerin kamu

kurumlarının işleyişı açısından büyük bir önem arz ettiği anlaşılmıştır. Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kararları tavsiye niteliğinden çıkıp yaptırım gücü yüksek bir hale gelir ve işlevselliği arttırılırsa sonucunda hizmet anlayışının gelişeceği topluma ve kamuya beklendiğinin çok üstünde yararlı olabileceği açıktır. Kamu kurumunda çalışanlar için sadece kanun maddelerinin değil, etik kurulunun kararlarının da bağlayıcılığı oluşursa vatandaş ile devlet arasındaki güven ortamının daha etkin olacağı ve denetim mekanizması etkili çalışacaktır.



3. BÖLÜM: ETİK LİDERLİK VE ETİK DAVRANIŞ İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, Etik Liderlik ve Etik Davranış arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla, Karaman İl Merkezinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlere yönelik gerçekleştirilen araştırmanın metodolojisi ve bulgularına yer verilerek konu ele alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde Karaman il merkezinde görev yapan öğretmenlerin, etik liderlik ve etik Davranış arasındaki ilişkiye yönelik algı düzeylerinin belirlmesine ilişkin gerçekleştirilen alan araştırmasının (anket) amacı, yöntemi, evren ve örnekleme, kısıtları ve varsayımları anlatılmıştır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Karaman il merkezinde görev yapan öğretmenlerin etik davranış ve etik liderlik arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal çerçevesinin oluşturulacaktır. Bu kavramsal çerçevede etik davranış ve etik liderlik arasındaki ilişki ele alınarak, Karaman ili örneği üzerinden hareketle öğretmenlerin etik davranış ve etik liderlik arasındaki ilişkiye yönelik algısına odaklanılacaktır. Bu kapsamda incelenecek çalışmanın temel iddiaları şu şekilde sıralanabilir:

- ❖ Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışını benimsemesi etik kültürü ve beraberinde öğretmenlerin etik davranış göstermelerine imkan sunmaktadır.
- ❖ Öğretmenler etik ilke ve değerler önemli birer yol göstericidir.
- ❖ Tüm paydaşların arasındaki ilişkilerin güçlü olabilmesinde etik değerler önemli rol oynamaktadır.
- ❖ Yöneticilerin liyakatli seçilmiş olması öğretmenlerin, etik liderliğe yönelik algısının olumlu şekilde oluşması sürecinde etkin rol oynamaktadır.

Tüm örgütlerin başarılı olabilmesi etik değerler önemli bir yer tutmaktadır. Etik değerlere sahip yöneticiler kendi yönetimi içerisindeki alt birimleri arasında ahenkli bir çalışma ortamı oluşturduğu gibi önemli bir rol model olma misyonunu üstlenmiş bir değer haline

gelecektir. Bu bağlamda Karaman İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin hem gelecek nesilleri yetiştirmek için önemli bir vizyona sahip olması açısından hem de kendi aralarındaki ilişkiler açısından etik ilke ve değerlerin önemi belirlemek, hem de etik liderlik ve etik davranış arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koymak amacıyla bu araştırmanın yapılması planlanmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda elde edilecek bulguların eğitim kurumlarının tüm işleyişleri açısından da katkı sağlayabileceği de umulmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Karaman il merkezinde görev yapan öğretmenler oluşturmakta olup, Karaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 2022 yılı aralık ayı verilerine göre Karaman il merkezinde toplamda 3870 öğretmen görev yapmaktadır. Alan araştırması çerçevesinde il merkezinde görev yapan 469 öğretmene anket çalışması uygulanmıştır.

Bu ankete katılacak kişilerin seçiminde basit tesadüfî örneklem yönteminden yararlanılmış ve Karaman il merkezinde görev yapan 469 öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir. Bu anketin geçerlilik ve güvenilirliği artırmak için, Karaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki farklı okul türlerinde (temel eğitim, mesleki eğitim, din eğitimi, özel eğitim, halk eğitim ve genel ortaöğretim) görev yapan 469 öğretmene ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen araştırma, kapalı uçlu sorulardan oluşmuş anket formlarıyla 469 kişiden oluşan basit tesadüfî örneklem kitlesi üzerinden öğretmenlere uygulanmıştır.

3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

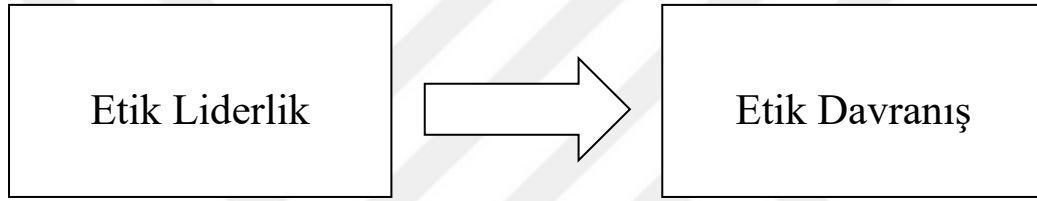
Alan araştırmasının ilk sınırlılığı, Karaman il merkezinde uygulanması olmuştur. Bu bağlamda araştırma, kullanılan örneklem ve il merkezi ile sınırlı kalmıştır. Bu nedenle elde edilen sonuçların ülke bütününe genellemek amaçlanmamaktadır. Bu çalışmanın bir diğer sınırlılığı ise araştırmada katılımcıların cevaplarının samimi ve doğru olduğu varsayımı olmuştur. Ayrıca araştırma belli bir zaman diliminde yapıldığından (Ekim-Aralık 2022) ve katılımcıların zamanla algıların değişebileceği düşünüldüğünden söz konusu araştırma yapıldığı zaman dilimiyle sınırlıdır. Bu koşullar çerçevesinde araştırmanın sonuçları kabul edilip değerlendirilmelidir.

3.1.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Yapılan araştırma kapsamında, geçmişte veya halen var olan bir durumu, mevcut şekliyle betimlemeyi amaçlayan tarama modelinden yararlanılmış olup, araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama deseni kullanılırken, veri toplama aracı olarak soru formu (anket) tekniğinden faydalanılmıştır. Uygulanan alan araştırması, katılımcılarla yüz yüze anket uygulamasıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın literatür incelemesinde ulaşılan sonuçlar ışığında aşağıdaki araştırma modeli uygulanıp ve buna dayalı olarak da araştırma hipotezleri oluşturulmuştur.

Şekil 2: Araştırma Modeli



Araştırmanın hipotezleri de şu şekilde kurulmuştur:

H₁: Etik Liderlik ile Etik Davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Etik Liderlik, Etik Davranışı pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

3.1.5. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Tezin araştırmasında veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış olup, çalışmanın güvenilirliği ve hata payını azaltabilmek adına yüz yüze anket metodundan istifade edilmiştir. Oluşturulan anket formunda deneklere öncelikle araştırma hakkında ilgili bilgiler verilmiş ve anket çalışmasında araştırmanın amaç ve yöntemi göz önüne alınarak kapalı uçlu sorular yöneltilmiştir.

Anketin hazırlanması aşamasında öncelikle konuyla ilgili literatür taraması yapılmış; bu tarama sonucunda ise oluşturulan ve daha öncesinde kullanılmış olan ölçeklerden yararlanılmıştır.

Araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan anket 52 sorudan ve üç kısımdan oluşmuştur. Birinci kısımda sosyo-demografik sorulara (7 soru) yer verilmiştir. İkinci

kısımda öğretmenlerin etik liderliğe yönelik algılarını belirlemek amacıyla katılımcıların görüşlerini içeren çoktan seçmeli sorulara (20 soru) yer verilmiştir. Üçüncü kısımda ise, öğretmenlerin etik davranışa yönelik algılarını tespit etmek amacıyla oluşturulmuş sorulara (25 soru) yer verilmiştir.

Araştırma sonucunda ise elde edilen veriler SPSS istatistik programı kullanılarak elektronik ortamda işlenmiş olup, anket sonucunda bu program aracılığıyla veriler analiz edilerek değerlendirilmiştir. Hem demografik bilgilerin hem de ankete katılanların algılarını ölçmeye yönelik önerme içeren soruların analizinde “frekans analizi” ve “karşılaştırmalı analiz” yöntemlerinden faydalanılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen veriler tablolara ve yazıya aktarılmıştır.

3.2.Araştırmanın Bulguları

Yapılan alan araştırmasının başlıklar halinde temel sonuçlarının ele alındığı çalışmanın bu kısmında ise katılımcıların demografik özelliklerine verdiği yanıtları içeren sonuçlardan oluşmaktadır. Ayrıca kamuoyu araştırmasının Alpha değeri çerçevesinde geçerliliği ve güvenilirliği ele alınmış, demografik bulgular paylaşılmış, bununla birlikte, katılımcıların etik liderlik ve etik davranışa yönelik algılarının ortaya konulduğu tablolara yer verilmiştir.

3.2.1. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği

Yapılan araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alfa testi yapılmıştır.

Tablo 5: Etik Liderlik Anket Güvenilirlik İstatistik Ölçümü

Cronbach's Alpha (α)	Değerlendirilen Soru Sayısı
0,953	20

Bu çalışmada yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha değeri 0,953'tür. Cronbach's Alpha testine göre, güvenilirlik katsayısı 0,80-1,00 değerleri arasında ise ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucu ortaya konulmaktadır.

Tablo 6: Etik Davranış Anket Güvenilirlik İstatistik Ölçümü

Cronbach's Alpha (α)	Değerlendirilen Soru Sayısı
0,925	25

Yapılan bu çalışmada yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha değeri 0,925'tir. Cronbach's Alpha testine göre, güvenilirlik katsayısı 0,80-1,00 değerleri arasında ise ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucu ortaya konulmaktadır.

3.2.2. Araştırmanın Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan etik liderlik ve etik davranış ölçeği için faktör analizi, maddelerin her birisinin ortalama, standart sapma ve faktör yükleri belirlenmiştir. Sonuçlar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir

Tablo 7: Etik Liderlik Ölçeği Faktör Analizi, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör adı	Soru İfadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
Etik Liderlik	EL1	3,97	1,033	0,677	65,50	0,953
	EL2	3,22	1,115	0,767		
	EL3	4,02	,951	0,756		
	EL4	4,03	,988	0,825		
	EL5	3,96	1,005	0,893		
	EL6	4,16	,953	0,814		
	EL7	3,99	,927	0,815		
	EL8	4,00	,998	0,889		
	EL9	3,93	,981	0,858		
	EL10	4,01	,966	0,833		
	EL11	3,89	1,021	0,806		
	EL12	4,03	,902	0,830		
	EL13	3,68	1,074	0,734		
	EL14	3,90	,963	0,834		
	EL15	3,43	1,047	0,677		
	EL16	3,81	1,047	0,838		
	EL17	3,95	,979	0,769		
	EL18	2,86	1,256	0,669		
	EL19	4,04	,880	0,806		
	EL20	3,81	,999	0,728		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					%65,50	
Etik Liderlik Genel Ortalaması						3,83
Etik Liderlik Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)						0,953
KMO Ölçek Geçerliliği						0,964
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						7881,876
Standart Sapma						190
p değeri						0,000

Faktör analizi sonucuna göre etik liderlik ölçeği literatür ile uyumlu şekilde oluşmaktadır. Etik liderlik faktör yükleri 0,669 ile 0,893 aralığında kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Ölçeğin Kaiser-Meyer Olkin ölçek geçerliliğinin 0,964 gibi oldukça yüksek bir değere sahip olduğu belirlenmiştir. Etik liderlik faktör açıklayıcılığı %65,50 bu sonuçlar bağlamında Etik liderlik ölçeğinin yapısal geçerliliğinin oldukça yeterli bir düzeyde olduğu bulunmuştur.

Etik liderlik ölçeğinin güvenilirlikleri de analiz edilmiştir. Cronbach's Alpha Testi sonucuna göre etik liderlik ölçeğinin güvenilirlik oranı da 0,953 gibi oldukça yüksek bir düzeyde saptanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda etik liderlik ölçeğinin güvenilirlik yönünden de oldukça uygun bir düzeyde olduğu görülmektedir.

Ayrıca etik liderlik değişkeninin genelinin ise 3,83 ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar uyarınca katılımcılar, yöneticilerinin etik lider özelliklerine ortalamanın üstü bir şekilde sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmanın ikinci değişkeni olan etik davranış ölçeği için de faktör analizi, ortalama, standart sapma ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tablo ile özet halinde sunulmuştur.

Tablo 8: Etik Davranış Ölçeği Faktör Analizi, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör Adı	Soru İfadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
Etik Davranış	ED1	4,56	,663	0,553	60,35	0,925
	ED2	4,49	,583	0,568		
	ED3	4,47	,593	0,497		
	ED4	4,52	,608	0,541		
	ED5	4,62	,604	0,552		
	ED6	4,43	,633	0,502		
	ED7	4,25	,780	0,501		
	ED8	4,42	,680	0,542		
	ED9	4,57	2,393	0,760		
	ED10	4,26	,763	0,595		
	ED11	4,44	,620	0,628		
	ED12	4,40	,664	0,676		
	ED13	4,44	,712	0,623		
	ED14	4,59	,633	0,568		
	ED15	3,93	1,080	0,752		
	ED16	4,57	,597	0,649		
	ED17	4,61	,580	0,756		
	ED18	4,61	,562	0,727		
	ED19	4,56	,633	0,789		
	ED20	4,57	,587	0,745		
	ED21	4,46	,624	0,619		
	ED22	4,22	,821	0,577		
	ED23	4,55	,570	0,739		
	ED24	4,56	,569	0,797		
	ED25	4,50	,633	0,735		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					%60,35	
Etik Davranış Genel Ortalaması						4,46
Etik Davranış Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)						0,925
KMO Ölçek Geçerliliği						0,954
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						8231,590
Standart Sapma						300
p değeri						0,000

Etik davranış ölçeğine yönelik olarak yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçeğin yapısal geçerliliğini ortaya koyan KMO ölçek geçerliliğinin 0,954 gibi oldukça yüksek bir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin literatür ile uyumlu şekilde ölçekte yer alan soru

ifadelerinin faktör yüklerinin 0,497 ile 0,797 aralığında bulunduğu ve bu değeerlerin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görölmüştür. Etik davranış ölçeğinin faktör açıklayıcılık oranı %60,35 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar bağlamında örgütsel adalet ölçeğinin yapısal geçerliliğinin oldukça yüksek bir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Etik davranış ölçeğinin güvenilirlik analizleri için de Cronbach's Alpha testinden yararlanılmıştır. Güvenilirlik analizleri sonunca göre; ölçeğin 0,925 olarak mükemmel bir güvenilirlik düzeyinde olduğu bulunmuştur.

Etik davranış genel ortalamasının ise 4,46 şeklinde ortanın üstü bir ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir.

Uygulanan testler ışığında her iki ölçek için de yapılan faktör ve güvenilirlik analizleri doğrultusunda yapısal geçerliliklerinin ve güvenilirliklerinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiş ve araştırmada toplanan verilerin sağlıklı bir şekilde elde edildikleri anlaşılmaktadır

Sonuç olarak hem etik liderlik hem de etik davranış ölçeği ile elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmış olup, ileriki aşamalarda yapılacak analizlerde parametrik testlerin kullanılması kararı verilmiştir.

3.2.3. Araştırmanın Demografik Bulguları

Araştırmanın bu kısmında demografik bulgulara yer verilmiştir.

İlk olarak araştırmaya katılan kişilerin çeşitli demografik özelliklerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistikler yapılmış ve aşağıdaki tablo ile de sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 9: Demografik Özellikler

Özellik	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	257	54,8
	Kadın	212	45,2
Medeni Durum	Evli	393	83,8
	Bekar	76	16,2
Yaş	18-28	18	3,8
	29-39	188	40,1
	40-50	199	42,4
	51-61	64	13,6
Eğitim Durumu	Lisans	329	70,1
	Lisans üstü	140	29,9
Gelir Durumu	10 000- 12 000	31	6,6
	12 001- 14 000	56	11,9
	14 001- 16 000	103	22,0
	16 001 ve Üstü	279	59,5
Kamu Görevinde Çalışma Süreniz	0-5	26	5,5
	6-10	67	14,3
	11-15	117	24,9
	16 ve Üstü	259	55,2
Şu Anki Okuldaki Çalışma Süreniz	0-5	212	45,2
	6-10	126	26,9
	11-15	63	13,4
	16 ve Üstü	68	14,5

Tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre; katılımcıların %54,8'inin erkek, %45,2'sinin kadın, %83,8'inin evli, %16,2'sinin bekar, %3,8'inin 18-28, %40,01'inin 29-39, %42,4'ünün 40-50, %13,16'sının 51-61 yaş grupta olduğu, %70,1'inin lisans, %29,9'unun lisansüstü eğitim düzeyine sahip oldukları, %6,6'sının 10 000- 12 000 TL %11,9'unun 12 001 - 14 000 TL %22'sinin 14 001 - 16 000 TL %59,5'inin 16 001 TL ve Üstü gelire sahip oldukları, %5,5'inin 0-5 yıl, %14,3'ünün 6-10 yıl, %24,9'unun 11-15 yıl, ve %55,2'sinin 16 yıl ve üstünde süreyle kamuda görev yapmakta oldukları, %55,2'sinin 0-5 yıl, %26,9'unun 6-10 yıl, %13,4'ünün 11-15 yıl ve %14,5'inin 16 yıl ve üstünde süreyle mevcut okullarında görev yapmak oldukları belirlenmiştir.

3.2.4. Etik Liderliğe Yönelik Öğretmen Algıları

Tablo 10: 5'li Likert Ölçeğine Göre Puan Aralıkları

	Puan Aralıkları	Seçenekler
1	1,00-1,80	Kesinlikle Katılmıyorum
2	1,81-2,60	Katılmıyorum
3	2,61-3,40	Kararsızım
4	3,41-4,20	Katılıyorum
5	4,21-5,00	Kesinlikle Katılıyorum

Çalışmanın bu kısmında ankete katılan öğretmenlerin etik liderlik ve etik davranış arasındaki ilişkiye yönelik algılarını tespit edebilmek için bazı önermeler verilmiş, öğretmenlerin bu önermelere katılma düzeylerini (1 kesinlikle katılmıyorum- 5 kesinlikle katılıyorum) belirtmeleri istenmiş olup, Tablo 9 ve Tablo 11 analiz edilirken kullanılmak istenmiştir. Bu amaçla 5'li likert dereceleme ölçeğine uygun olarak puan aralığı hesaplanmış ve puan aralığı "0,80" olarak bulunmuştur. Yapılan hesaplama göre değerlendirme aralıkları Tablo 7'de gösterilmiştir (Usta, 2016: 241).

Tablo 11: Etik Liderlik Ölçeği Bütünü Betimleyici Analiz

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Etik Liderlik	469	3,7551	,69828

Tablo 12: Etik Liderlik Ölçeği Betimleyici Analiz

	Sayı	Ortalama		Standart Sapma
Yöneticimiz güvenilir birisidir.	469	4,16	Katılıyorum	,953
Yöneticimiz başarıyı iş birliğinin bir çıktısı olarak görmektedir.	469	4,04	Katılıyorum	,880
Yöneticimiz, çalışanlarının menfaatlerini göz önünde bulundurur ve çalışanların menfaatlerini gözetir.	469	4,03	Katılıyorum	,988
Yöneticimiz, çalışanların etik açıdan değerli davranışlarını bilir ve kabul eder.	469	4,03	Katılıyorum	,902
Yöneticimiz, özel hayatında etik değer ve ilkelere uygun hareket eder.	469	4,02	Katılıyorum	,951
Yöneticimiz, karar verirken, “yapılacak doğru şey nedir?” sorusunu sorar	469	4,01	Katılıyorum	,966
Yöneticimiz, etik açısından işlerin doğru şekilde nasıl yapılacağına dair örnek olur ve yol belirler.	469	4,00	Katılıyorum	,998
Yöneticimiz çalışanlarla iş etiğini veya değerlerini tartışır.	469	3,99	Katılıyorum	,927
Yöneticimiz, çalışanların söylediklerini dinler, dikkate alır ve değer verir.	469	3,97	Katılıyorum	1,033
Yöneticimiz, kararlarında adil ve dengelidir.	469	3,96	Katılıyorum	1,005
Yöneticimizin eylemleri ahlaki inançlarını ve etik değerlerini yansıtır.	469	3,95	Katılıyorum	,979
Yöneticimiz, başarıyı sadece sonuçlarla değerlendirmez, aynı zamanda bu başarıya nasıl ulaşıldığını da dikkate alır ve başarıyı ona göre değerlendirir.	469	3,93	Katılıyorum	,981
Yöneticimizin kararları kurumun ve diğer paydaşların refahı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.	469	3,90	Katılıyorum	,963
Yöneticimiz, etik davranış gösterdikleri için çalışanlarının kurumda terfi etmelerini destekler.	469	3,89	Katılıyorum	1,021
Yöneticimiz, çalışanların etik davranışlarını gözlemleyerek çalışanlara etik sorunları ilkeli yollarla çözme konusunda ilham verir.	469	3,81	Katılıyorum	1,047
Yöneticimiz davranış, tutum ve eylemlerinde eleştirilebilirdir.	469	3,81	Katılıyorum	,999
Yöneticimiz, etik açıdan iyi davranışlar için çalışanlara ödüller sağlar.	469	3,68	Katılıyorum	1,074
Yöneticimiz, etik olarak hatalı davranış gösteren çalışanları kınamaktadır.	469	3,43	Katılıyorum	1,047
Yöneticimiz, etik standartları ihlal eden çalışanlara disiplin amacıyla yaptırım uygular.	469	3,22	Kararsızım	1,115
Çalışanlar lider yokken etik sorunları çözmekte zorlanırlar.	469	2,86	Kararsızım	1,256

Öğretmenlerin etik liderlik algılarını ölçebilmek amacıyla 20 önerme verilmiştir. Katılımcılar, Öğretmenlerin etik liderliğe yönelik algılarını belirlemek amacıyla sorduğumuz sorular arasında “Çalışanlar lider yokken etik sorunları çözmekte zorlanırlar.” 2,86 ile en az ortalamaya sahip olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sonuçtan da anlaşılacağı üzere anketimize katılanlar lider yokken de etik sorunlara karşı çözüm üretecekleri konusunda kararsız kalmışlardır. Katılımcılardan 5'li Likert dereceleme ölçeğine göre “Katılmıyorum” önermesine daha yakın bir oran ile cevap vererek her ne kadar kararsız sonucu çıksa da liderin yokluğunun onları etik konuların uygulanmasında etkilemeyeceğini düşünmektedirler sonucu çıkarılabilir.

Ayrıca 2. “Yöneticimiz, etik standartları ihlal eden çalışanlara disiplin amacıyla yaptırım uygular.” ve 3. “Yöneticimiz, etik olarak hatalı davranış gösteren çalışanları kınamaktadır.” düşük ortalamaya sahip cevaplara bakınca yöneticiler etik standartların ihlalleri konusunda aksiyon alırken özellikle disiplin yaptırımlarında yeterince sert önlemler almadan hareket etmektedir. Kınama konusunda ise görece başarılı olmuşlarsa da kararsız ortalamasına yakın bir sonuç çıkmıştır. Bu durum aslında tehlikeli bir durumdur. Yöneticilerin bu tarz disiplinle ilgili konularda net olmamaları yahut hoşgörülü olmaları yanlış sonuçlar doğurabileceği gibi etik uygulamalarının önemini yitirmesine neden olacaktır.

En yüksek ortalamaya sahip olan “Yöneticimiz güvenilir birisidir.” 4,16 sorusunun sonucuna baktığımızda ise Milli Eğitim camiasının yöneticilerinin güvenilir olarak nitelendirilmesi gelecek açısından ümit vermektedir.

3.2.5. Etik Davranışa Yönelik Öğretmen Algıları

Tablo 13: Etik Davranış Ölçeğine Yönelik Bütüncül Betimleyici Analiz

	Sayı	Anlamlılık	Standart Sapma
Etik Davranış	469	3,2516	,57430

Tablo 14: Etik Davranış Ölçeği Betimleyici Analiz

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Her öğrencinin değerli olduğuna inanırım.	469	4,62	,604
Öğrencilere inançlarından dolayı baskı yapmam.	469	4,61	,580
Kişisel düşünce ve fikirlere saygı duyarım.	469	4,61	,562
Okulun kaynaklarını kendi çıkarım için kullanmam.	469	4,59	,633
Başkalarını dinlerken kendimi onların yerine koymaya çalışırım.	469	4,57	2,393
Verdiğim sözde dururum.	469	4,57	,597
Mesleğimi insanlara hizmet etmenin bir gereği olarak görürüm.	469	4,57	,587
Öğrencileri tanımaya çalışırım.	469	4,56	,663
Mesleki ilke kurallara bağlı hareket ederim.	469	4,56	,633
Öğrencilerimi sorumluluk almaya teşvik ederim.	469	4,56	,569
Haksızlığın düzeltilmesi için öğrencilerimin çaba göstermelerini isterim.	469	4,55	,570
Öğrencilerle ilişkilerimde güvenli bir ortam yaratmaya çaba gösteririm	469	4,52	,608
Öğrencilerin kendi kararlarını kendilerinin vermesini isterim	469	4,50	,633
Öğrencilerin sorunlarına zaman ayırırım	469	4,49	,583
Öğrencilerin haklarını kullanma özgürlüklerini engellemem.	469	4,47	,593
Mesleğimin gerektirdiği davranışlara sahibim.	469	4,46	,624
İnsan ilişkilerinde yapıcıyım.	469	4,44	,620
Kişilere dinsel, siyasal, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davranmam	469	4,44	,712
Başarılı olan öğrencileri ödüllendiririm.	469	4,43	,633
Mesleğimle ilgili yenilik ve gelişmeleri takip ederim	469	4,42	,680
Bencil davranmam.	469	4,40	,664
Başkalarına ön yargılı yaklaşmam	469	4,26	,763
Öğrencilere kendilerini geliştirecek ödev ve projeler veririm	469	4,25	,780
Görevimi yaparken her şeyin yönetmeliklere uygun olmasına özen gösteririm.	469	4,22	,821
İşlerimi iş yerimde yapmam.	469	3,93	1,080

Öğretmenlerin etik davranış ölçeğini değerlendirdiğimizde “İşlerimi iş yerimde yapmam.” sorusu haricinde hep 5’li Likert dereceleme ölçeğine göre ölçeklediğimiz “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneği seçilmiştir. Öğretmenler kendi etik davranışlarını değerlendirirken etik dışı durumlarda doğru yaptıklarını göstermişlerdir.

En yüksek orana sahip 3 önermemiz “Her öğrencinin değerli olduğuna inanırım.” “Öğrencilere inançlarından dolayı baskı yapmam.” “Kişisel düşünce ve fikirlere saygı duyarım.” olarak karşımıza çıkarken burada katılımcıların özellikle öğrencilerin düşüncelerini özgürce ifade edebildiği, bu düşüncelerin değer gördüğü bir ortam oluşturmaya çalıştıklarına öncelik verdikleri görülmüştür. Ayrıca etik davranışta önceliğin bu özgür ve değer görme alanı olduğunu bize ifade etmişlerdir. En düşük ortalamaya ise “İşlerimi iş yerimde yapmam.” önermemiz “Katılıyorum” sonucuna sahip olmuştur.

3.2.6. Etik Davranış ve Etik Liderlik Fark Testleri

Bu araştırmaya katılanların çeşitli demografik özelliklerine göre etik liderlik ve etik davranış değişkenlerine yönelik algılarında farklılık olup olmadığını ortaya koyabilmek amacıyla bağımsız değişkenler t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Tablo 15: Cinsiyete Göre Etik Liderlik ve Etik Davranış Algısı Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	P değeri
Etik Liderlik	Erkek	257	3,91	0,77059	2,544	0,011*
	Kadın	212	3,74	0,67604		
Etik Davranış	Erkek	257	4,49	0,52696	1,432	0,153
	Kadın	212	4,43	0,42496		

Bağımsız değişkenler t testi sonuçlarına göre erkeklerin hem etik liderlik hem de etik değer algısı ortalamalarının kadınlardan daha yüksek değerde olduğu belirlenmiştir. Etik liderlik açısından oluşan farkın (0,011) anlamlı olduğu ve etik liderliğin erkekler açısından daha önemli olduğu anlaşılmıştır. Etik davranışta ise farkın istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı ($p>0,05$) görülmüştür.

Tablo 16: Medeni Duruma Göre Etik Liderlik ve Etik Davranış Algısı Fark Testi

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	Pdeğeri
Etik Liderlik	Evli	393	3,84	0,71532	0,430	0,668
	Bekâr	76	3,80	0,82636		
Etik Davranış	Evli	393	4,46	0,49191	-0,907	0,365
	Bekâr	76	4,51	0,44158		

Bağımsız değişkenler t testi ile katılımcıların medeni durumlarına göre etik liderlik ve etik davranış algılarında gruplar arasında farklılık olup olmadığı incelenmiş olup, analiz sonuçları şu şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bekâr katılımcıların hem etik liderlik, evli katılımcıların ise etik davranış algısının daha yüksek olduğu, ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0,05$) görülmüştür.

Tablo 17: Eğitim Durumlarına Göre Etik Liderlik ve Etik Davranış Algısı Fark Testi

Değişken	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	Pdeğeri
Etik Liderlik	Lisans	329	3,79	0,72776	-2,109	0,035*
	Lisansüstü	140	3,94	0,73868		
Etik Davranış	Lisans	329	4,45	0,48268	-0,937	0,349
	Lisansüstü	140	4,50	0,48761		

Bağımsız değişkenler t testi sonuçlarına göre Lisans düzeylerinin etik liderlik ve etik davranış açısından bakıldığında Lisansüstü eğitimde olanların algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Lisansüstü düzeyindekilerin etik liderlik açısından anlamlı olduğu (0,035) ancak etik davranış algılarının istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı ($p>0,05$) belirlenmiştir.

Tablo 18: Yaş Gruplarına Göre Etik Liderlik ve Etik Davranış Algısı Fark Testi

Değişken	Yaş	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Etik Liderlik	18-28	18	4,08	0,885	0,449
	29-39	188	3,80		
	40-50	199	3,83		
	51 ve üstü	64	3,88		
Etik Davranış	18-25	18	4,28	0,910	0,436
	26-30	56	3,86		
	31-40	126	3,80		
	41 ve üstü	81	3,65		

*0,05 anlamlılık düzeyi **0,01 anlamlılık düzeyi

Katılımcıların yaş gruplarına göre etik liderlik ve etik davranış algılarının gruplar arasında farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre hem etik liderlik hem de etik davranış algısının yaş grupları arasında anlamlı şekilde farklı olmadığı ($p < 0,05$) görülmüştür. Bu analiz sonuçlarından çıkan en belirgin sonuçlardan birisi de katılımcıların yaşları ile etik liderlik ve etik davranış algısı arasında ters yönlü bir ilişki olduğudur. Başka bir ifade ile yaşları arttıkça eğitim çalışanlarının hem etik liderlik hem de etik davranış algıları azalmaktadır.

Tablo 19: Görevlilerin Çalışma Sürelerine Göre Etik Liderlik ve Etik Davranış Algısı Fark Testi

Değişken	Mevcut Okuldaki Çalışma Süresi	Sayı	Ortalama	F değeri	p değeri
Etik Liderlik	0-5 yıl	212	3,86	0,480	0,696
	6-10 yıl	126	3,83		
	11-15 yıl	63	3,73		
	16 yıl ve üzeri	68	3,85		
Etik Davranış	0-5 yıl	212	4,44	1,342	0,260
	6-10 yıl	126	4,44		
	11-15 yıl	63	4,52		
	16 yıl ve üzeri	68	4,55		

Şu an görev yapılan okullardaki çalışma sürelerine gruplarına göre etik liderlik ve etik davranış algılarının gruplar arasında farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla (ANOVA) analiz yapılmış, olup elde edilen bulgulara göre hem etik liderlik hem de etik davranış algısının katılımcı grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı ($p<0,05$) görülmüştür.

Tablo 20: Kamu Görevindeki Toplam Çalışma Süresine Göre Etik Liderlik ve Etik Davranış Algısı Fark Testi

Değişken	Mevcut Okuldaki Çalışma Süresi	Sayı	Ortalama	F değeri	p değeri
Etik Liderlik	0-5 yıl	26	3,70	3,225	0,022*
	6-10 yıl	67	3,95		
	11-15 yıl	117	3,68		
	16 yıl ve üzeri	259	3,89		
Etik Davranış	0-5 yıl	26	4,35	1,022	0,383
	6-10 yıl	67	4,46		
	11-15 yıl	117	4,43		
	16 yıl ve üzeri	259	4,49		

*0,05 anlamlılık düzeyi

ANOVA sonucuna göre katılımcıların mevcut okullarındaki görev sürelerine göre etik liderlik algısının gruplar arasında istatistiksel olarak (0,022) anlamlı bir farklılık oluşmuştur. ($p<0,05$), 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip çalışanların en düşük etik liderlik algısına ($X=3,68$) sahip grubu oluşturdukları, en yüksek etik liderlik algısı düzeyine ($X=3,95$) sahip grubun ise (6-10 yıl) çalışma süresine sahip olan grup olduğu görülmektedir. Eğitim camiasının etik davranış algıları açısından da en yüksek ortalama ($X=4,49$) sahip grup 16 yıl ve üzeri görev süresi olanlar olmuştur. En düşük ortalama ($X=4,35$) sahip grubun ise 0-5 yıl hizmet süresine sahip grup olduğu görülmüştür. Ancak bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı ($p>0,05$) bulunmuştur.

3.2.7. Etik Liderlik ve Etik Davranış Algıları Hipotez Testleri (Korelasyon ve Regresyon Analizleri)

Araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi amacıyla Pearson Korelasyon Analizi ve Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır.

Tablo 21: Pearson Korelasyon Analizi

Değişkenler	Hizmetkar Liderlik	Örgütsel Bağlılık
Etik Liderlik	1	0,398**
Etik Davranış	0,398**	1

** 0,01 anlamlılık düzeyi

Pearson Korelasyon Analiz sonuçlarına göre; etik liderlik ile etik davranış arasında pozitif yönlü, $r=0,398$ gücünde ve anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,05$) bulgusu elde edilmiştir ve bu bulgu ışığında H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 22: Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Etik Davranış			
Bağımsız Değişken	Beta	t değeri	p değeri
Etik Liderlik	0,398	9,388	0,000**
$R=0,398$ $R^2=0,159$ F değeri=88,136 p değeri=0,000**			

** 0,01 anlamlılık düzeyi

Bağımlı değişken etik davranışın bağımsız değişken etik liderlik değişkeni tarafından hangi yön ve kuvvette etkilendiğini belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre etik liderlik etik davranış değişkenini $\beta=0,398$ gücünde pozitif yönde ve anlamlı şekilde ($p<0,05$) etkilemektedir. Bu analiz sonucunda ayrıca etik davranış değişkeninin %15,9'u etik liderlik tarafından açıklanmaktadır. Ulaşılan bu sonuçlar uyarınca H2 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütlerin başarı kriterinde etik liderlik önemli bir yer tutmakta olup, bu değerlere sahip yöneticiler ve alt birimleri arasında ahenkli bir çalışma ortamı oluşturduğu gibi önemli bir rol model olma misyonunu üstlenmiş ayrıca çalışanları tarafından takdirle karşılanarak örnek alındığı yönünde bir çıkarımda bulunulabilir. Tüm bu bilgiler ışığında Karaman İl Merkezinde görev yapan öğretmenlerin; eğitim kurumlarında hem gelecek nesilleri yetiştirmek için önemli bir vizyona sahip olması açısından hem de kendi aralarındaki ilişkiler açısından etik değerlerinin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Karaman il merkezinde görev yapan öğretmenlerin etik davranış ve etik liderlik arasındaki ilişkiye yönelik algılarının ölçülmesi amacıyla araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada ilk olarak geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa testiyle sonuca ulaşılmıştır. Bu teste göre etik liderlik geçerlilik ve güvenilirlik analizi Cronbach's Alfa değeri 0,943 olmuştur. Bu değer in güvenilirlik katsayısı 0,80-1,00 arasında olduğundan ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde etik davranış açısından değerlendirildiğinde Cronbach Alfa değeri 0,925 olarak bulunmuş olup, güvenilirlik katsayı 0,60-0,80 değerleri arasında olduğundan ölçeğin güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Etik liderlik ölçeği faktör analizi ortalama standart sapma ve güvenilirlik analizleri istatistiki verilerle incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde faktör analizi sonucuna göre etik liderlik ölçeği literatürle uyumlu şekilde karşımıza çıkmıştır. Etik liderlik faktör yükleri 0,669 ile 0,893 aralığında kabul edilir düzeyde bulunmuş olup, ölçeğin Kaiser-Meyer Olkin ölçek geçerliliğinin 0,964 gibi oldukça yüksek bir değere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik liderlik faktör açıklayıcılığının %65,50 oranına sahip olduğu görüldüğünden etik liderlik ölçeğinin yapısal geçerliliği oldukça yeterli düzeyde karşımıza çıkmıştır. Etik liderlik ölçeğinin Cronbach's Alfa testi sonucuna göre güvenilirlik oranı 0,953 gibi oldukça yüksek bir düzeyde saptanmıştır. Ayrıca etik liderlik değişkeninin genel ortalamasının 3,83 olduğu, bu sonucun ise katılımcıların yöneticilerinin etik liderlik özelliklerine ortalamanın üstü bir şekilde sahip olduğunu göstermiştir.

Etik davranış ölçeği faktör analizi ortalama standart sapma ve güvenilirlik analizleri istatistiki verilerine göre ölçeğin yapısal geçerliliğini ortaya koyan KMO ölçek geçerliliği 0,954 gibi oldukça yüksek bir düzeyde sonuçlanmıştır. Ölçekte yer alan önermelerin faktör yükleri 0,497 ile 0,797 aralığında kabul edilir düzeyde gerçekleşmiştir. Ölçeğin faktör açıklayıcılık oranı %60,35 olarak sonuçlanmış olup, örgütsel adalet ölçeğinin yapısal geçerlilik örneğinin oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik davranış ölçeğinin Cronbach's Alfa testi sonucuna göre güvenilirlik oranı 0,925 gibi oldukça yüksek bir düzeyde ortaya çıkmıştır. Etik davranış genel ortalaması ile 4,46 olarak ortalamanın üstünde olumlu bir şekilde karşımıza çıkmıştır. Bu veriler ışığında hem etik liderlik hem de etik davranış ölçeği ile elde edilen verilerin pozitif yönde dağılım gösterdiği anlaşılmış olup parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre; katılımcıların %54,8'inin erkek, %45,2'sinin kadın, %83,8'inin evli, %16,2'sinin bekar, %3,8'inin 18-28, %40,01'inin 29-39, %42,4'ünün 40-50, %13,16'sının 51-61 yaş grupta olduğu, %70,1'inin lisans, %29,9'unun lisansüstü eğitim düzeyine sahip oldukları, %6,6'sının 10 000- 12 000 TL %11,9'unun 12 001 - 14 000 TL %22'sinin 14 001 - 16 000 TL %59,5'inin 16 001 TL ve Üstü gelire sahip oldukları, %5,5'inin 0-5 yıl, %14,3'ünün 6-10 yıl, %24,9'unun 11-15 yıl, ve %55,2'sinin 16 yıl ve üstünde süreyle kamuda görev yapmakta oldukları, %55,2'sinin 0-5 yıl, %26,9'unun 6-10 yıl, %13,4'ünün 11-15 yıl, ve %14,5'inin 16 yıl ve üstünde süreyle mevcut okullarında görev yapmak oldukları belirlenmiştir. Bu veriler ışığında etik liderlik ve etik davranış değişkenliklerine yönelik algılarındaki farklılıkları bulabilmek için t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır:

- ❖ Cinsiyete göre etik liderlik ve etik davranış algısı bağımsız değişkenler t testine göre erkeklerin hem etik liderlik hem de etik değer algısının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Etik liderlik açısından oluşan farkın anlamlı olduğu (0,011) ve etik liderliğin erkekler açısından kadınlara oranla önemli olduğu anlaşılmıştır. Etik davranış açısından ise oluşan farkın istatistiksel açıdan ($p>0,05$) anlamlı olmadığı görülmüştür.
- ❖ Medeni duruma göre etik liderlik ve etik davranış algısı bağımsız değişkenler t testi sonucunda katılımcıların algılarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. ($p>0,05$)

- ❖ Eğitim durumlarına göre etik liderlik ve etik davranış algısı bağımsız değişkenler t testi sonucunda lisansüstü eğitimde etik liderliğinin anlamlı olduğu (0,035), lakin etik davranış algılarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür. ($p>0,05$)
- ❖ Yaş gruplarına göre etik liderlik ve etik davranış algısı anlamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış olup hem etik liderlik hem de etik davranış algısının yaş grupları arasında anlamlı olmadığı görülmüştür. ($p>0,05$) Bu analizin en önemli sonucu etik liderlik ve etik davranış algısının yaş ile ters yönlü olduğu yani katılımcıların yaşları arttıkça etik liderlik ve etik davranış algılarının azaldığı tespit edilmiştir.
- ❖ Öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerine göre etik liderlik ve etik davranış algısına yönelik yapılan (ANOVA) analizi sonucunda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. ($p>0,05$)
- ❖ Kamu görevindeki toplam çalışma süresine göre etik liderlik ve etik davranış algısı (ANOVA) testine göre etik liderlik algısının istatistiksel olarak (0,022) anlamlı bir fark olduğu ve 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip çalışanların en düşük etik liderlik algısına ($X=3,68$) sahip grubu oluşturdukları, en yüksek etik liderlik algısı düzeyine ($X=3,95$) sahip grubun ise (6-10 yıl) çalışma süresine sahip olan grup olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Etik davranış açısından ise istatistiksel olarak anlamlı (0,383) bir fark oluşmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Çalışmanın betimleyici analiz kısmında ankete katılan öğretmenlerin etik liderlik ve etik davranış arasındaki ilişkiye yönelik algılarını tespit edebilmek için önermeler ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin etik liderlik algılarını ölçebilmek amacıyla 20 önerme verilmiştir. Katılımcıların, öğretmenlerin etik liderliğe yönelik algılarını belirlemek amacıyla verilen “çalışanlar lider yokken etik sorunları çözmekte zorlanırlar” önermesi 2,86 ile en az ortalamaya sahip önerme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sonuçtan da anlaşılacağı üzere katılımcılar, lider yokken de etik sorunlara karşı çözüm üretecekleri konusunda kararsız kalmışlardır.

5'li Likert dereceleme ölçeğine göre “katılmıyorum” önermesine daha yakın bir oran ile cevap verilerek her ne kadar kararsız sonucu çıksa da lider yokluğunun katılımcıları etik konularının uygulanmasında etkilemeyeceğini düşünmektedirler sonucu ortaya konulabilir.

Ayrıca “yöneticimiz, etik standartları ihlal eden çalışanlara disiplin amacıyla yaptırım uygular” ve “yöneticimiz, etik olarak hatalı davranış gösteren çalışanları kınamaktadır” önermelerine verilen cevapların ortalamasının düşük kaldığı dikkati çekmektedir. Buradan hareketle, yöneticilerin etik standartların ihlalleri konusunda aksiyon alırken özellikle disiplin yaptırımlarında yeterince sert önlemler almadan hareket ettikleri yönünde çıkarımda bulunulabilir. Kınama konusunda ise kararsız ortalamasına yakın bir sonuç çıkmıştır. Bu durum aslında tehlikeli bir durumdur. Yöneticilerin bu tarz disiplinle ilgili konularda net olmamaları yahut hoşgörülü olmaları yanlış sonuçlar doğurabileceği gibi aynı zamanda etik davranış ilkelerinin ve etik uygulamaların önemini yitirmesine sebep olabilecektir.

“Yöneticimiz güvenilir birisidir” önermesine katılımcıların önemli bir kesimi olumlu cevap vermiştir. 5 üzerinde 4,16 ortalama ile eğitim yöneticilerinin öğretmenler tarafından güvenilir olarak nitelendirilmesi gelecek açısından ümit vermektedir. Kamu yönetiminde güven en önemli unsurlardan birisidir. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarından birisi olan güven olgusunu çalışanlarına sunabilmesi önemli bir kazanım olarak değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerin etik davranış ölçeği incelendiğinde “işlerimi iş yerimde yapmam” sorusuna katılıyorum yönünde cevap verilmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin iş yükleri dikkate alındığında öğrencilerle bire bir iletişim halinde olmaları, çalışmalarını okulda yürüttükleri sonucu ortaya konulabilir. Bunun dışındaki diğer önermelere katılımcıların “kesinlikle katılıyorum” yönünde beyanda bulunarak görüş bildirdikleri dikkati çekmektedir. Öğretmenlerin etik dışı davranışlara meyletmeden etik ilke ve değerleri öncelediği yönünde sonucu ortaya konulabilir.

“Her öğrencinin değerli olduğuna inanırım”, “öğrencilere inançlarından dolayı baskı yapmam” ve “kişisel düşünce ve fikirlere saygı duyarım” önermeleri en yüksek düzeyde katılım gösterilen üç önerme olarak karşımıza çıkmıştır. Katılımcıların özellikle öğrencilerin düşüncelerini özgürce ifade edebildiği, bu düşüncelerin değer gördüğü bir ortam oluşturma konusuna öncelik verdikleri dikkati çekmektedir. Ayrıca etik davranışta önceliğin bu özgür ve değer görme alanı olduğunu ifade edilmiştir.

Araştırmanın modeli ve hipotezlerinde etik liderlik ile etik davranış arasında anlamlı bir ilişki olduğu gibi etik liderliğinde etik davranışa etkisinin pozitif yönde olduğu sonucuna varılmıştır. Etik liderlik ve etik davranış algıları hipotez testlerine göre Pearson Korelasyon analizi sonucunda; etik liderlik ve etik davranış arasında pozitif yönlü $r=0,398$ ilişki olduğu ve H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucuna göre ise; etik liderlik etik davranış değişkeni $\beta=0,398$ gücünde pozitif ve anlamlı şekilde etkilendiği görülmüş olup, Etik davranış değişkeninin %15,9'u etik liderlik tarafından açıklandığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç olarak etik liderlik ve etik davranış arasında anlamlı bir ilişki olduğu, etik liderliğin etik davranışı etkilediği yönünde sonuç ortaya konulabilir. Buradan hareketle, etik liderlik özelliklerini bünyesinden barındıran yöneticilere sahip olan kurumlarda etik davranışın olumlu şekilde etkilendiği dikkati çekmektedir. Bundan sonra bu alanda çalışma yapacaklara yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- ❖ Kamuda etik kültürün gelişmesinde etik iklimin önemine atıf yapılabilir. Etik iklimin hayata geçirilmesinde etik liderlik davranışı gösteren liderlere önemli görevler düşmektedir. Bundan sonraki çalışmalarda etik liderlik, etik iklim ve etik kültür arasındaki ilişki üzerine odaklanılabilir ve araştırma gerçekleştirilebilir.
- ❖ Etik liderlik ve etik davranış arasındaki ilişki özel okul-devlet okulu özelinden hareketle karşılaştırmalı olarak incelenebilir. Bunun yanında, Karaman il merkezinde gerçekleştirilen bu araştırma birden fazla ili kapsayacak şekilde genişletilebilir. Öğretmenlere yönelik gerçekleştirilen araştırma diğer kamu kurumlarında da uygulanabilir. Bunun sonucu olarak da kamuda etik kültürün gelişmesi hedeflenebilir.
- ❖ Kamuda etik dışı davranışların önlenmesinde ihbarcılık mekanizması önemli bir yer tutmaktadır. Etik liderlik, etik davranış ve ihbarcılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma ortaya konulabilir.
- ❖ Kamu hizmeti motivasyonu, etik liderlik ve etik kültür arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- ❖ Türk kamu yönetiminde etik ilke ve değerler, etik yönetime ilişkin yasal ve kurumsal düzenlemeler başka ülke uygulamaları üzerinden karşılaştırmalı bir şekilde incelemeye tabi tutulabilir.

KAYNAKÇA

- 2709 Sayılı kanun T. C. Anayasası (1982). Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5#:~:text=Madde%2010%20%E2%80%93%20Herkes%2C%20dil%2C,e%2C%20Fitli%2C%20Fin%20ya%2C%20Fama%20ge%2C%20A7mesini%20sa%2C%20Flamakla%20y%2C%20Bck%2C%20Bcm1%2C%20BCd%2C%20BCr.> (Erişim Tarihi: 04 Ocak 2024).
- 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu (2003). Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5018.pdf> (Erişim Tarihi: 04 Ocak 2024).
- 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2004). Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5176.pdf> (Erişim Tarihi: 04 Ocak 2024).
- 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2004). Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5176.pdf>. (Erişim Tarihi: 04 Ocak 2024).
- Abdullah U. (2011). Anayasal bir hak olarak kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesi. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2(1), 59- 94.
- Akca, H. (2019). *Kamu Yönetimi Eğitimi ve Öğretimi İçerisinde Etik Eğitiminin Yeri ve Önemi*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Akdoğan A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerine Etkisi: Örgütsel Politik Algılamalarının Aracı Rolü. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(1), 107-124.
- Aktaş, K. (2014). Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etik Gelişim Süreci. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(2), 22-32.
- Alkın, M. C. (2006). Liderlik Özellik ve Davranışlarının Belirlenmesi ve Konuyla İlgili Olarak Yapılan Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Edirne

- Altun, M., Sayer, A. ve Barutçu, A. (2013). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar. Sayıştay Dergisi, (91), 33-55
- Arslantaş, C. ve Dursun M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s 1.
- Atılğan, S. ve Kutvan A. B. (2017). Örgütlerde Yönetmelik Etik ve Etik Yönetimi, İstanbul: Çağlayan Kitabevi
- Aykanat, Z. ve Yıldırım, A. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Araştırma. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(2), 260-274
- Cansaran, D. ve Yılmaz, F. (2018). Etik Liderlik Davranışının Kişilerarası İlişki Boyutları Üzerine Etkileri: Göynücek İlçesi Kamu Kurumlarında Bir Uygulama. Verimlilik Dergisi, (2), 163-181.
- Cengizhan, C. (2007). Etik Eğitimi: Öğretmen ve Öğrenciler İçin Öneriler, Erişim Adresi <https://cahitcengizhan.com/etik-egitimi-ogretmen-ve-ogrenciler-icin-oneriler/>, (Erişim Tarihi 13 Mayıs 2023)
- Cigeroğlu Öztepe, M. (2013). Kamu Yönetiminde Etik Sorunu: Türk Kamu Yönetiminde Etik Sisteminin Eleştirel Çözümlemesi, (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara
- Çağlar Sevilir, F. (2023). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. Erzincan, Binali Yıldırım Üniversitesi. Sosyal bilimleri enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Çağlar, Y. (2020). *Liderlik nedir*. <https://ogrencikariyeri.com/haber/liderlik-nedir> (Erişim Tarihi 13 Mayıs 2023)
- Çevikbaş, R. (2006). Yönetimde Etik ve Yozlaşma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 265-289
- Demirkasımoğlu, N. (2009). Kamu Görevlilerinde Etik Değerlerin Güçlendirilmesi ve Etik Eğitimi, (Edt: F. Uluğ ve diğerleri), Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2: Cilt 2 (ss.747-764). Ankara: TODAİE.

- Dinler, Ç. (2018). *Yöneticilik ile Liderlik Arasındaki Temel Farklar ve Atatürk'ün Liderliği Üzerine Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durmuş, M. (2015). Kamu Kurumu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeylerinin Çalışan Algısı Yönüyle İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi Örneği, (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Kocaeli.
- Erim, G. (2018). *Kamu Yönetiminde Etik Anlayışı: Türk Kamu Yönetiminde ve İngiliz Kamu Yönetiminde Etik Uygulamalarının Karşılaştırmalı Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, B. (2008). Etik Kültürü Geliştirmek. *Türk İdare Dergisi*, (459), 1-12
- Göre, P. (2012). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Eğitim Materyalleri: Kararların Ardındaki Kabuller ve Yol Ayrımları, (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Gül, H. ve İnce, M. (2014). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 127-150.
- Güler, H. (2023). Öğretmenlerin Algılarına göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Öznel İyi Oluşun Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi*.
- Helvacı, M. A. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeyleri. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 2(1), 391- 410.
- Işık İnan, Ö., & Serinkan, C. (2020). Liderlik Yaklaşımları ve Spor Yönetiminde Liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 308-332.
- Kahraman, L. (2020). *Kamu Yönetiminde Etik Kültür ve Etik Liderlik; Kamu Görevlileri Etik Kurulu Üzerinden Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kesimli, İ. (2013). Liderlik Davranış Türleri, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(1), 1-10.

- KGEK (2015). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporları 2015. Erişim Adresi: <https://www.etik.gov.tr/media/axghtyuo/2005-2015etikkurulfaaliyetraporu.pdf>. (Erişim Tarihi: 05 Ocak 2024).
- KGEK (2017a). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporları 2017. Erişim Adresi: https://www.etik.gov.tr/media/j1jlab0/faaliyetraporu_2017.pdf. (Erişim Tarihi: 05 Ocak 2024).
- KGEK (2017b). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporu 2017. Erişim Adresi: http://etik.gov.tr/faaliyetraporu_2017.pdf. (Erişim Tarihi: 05 Ocak 2024).
- KGEK (2019a). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Etik Rehberi 2019. Erişim Adresi: <http://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2020/02/etikrehber2019.pdf>. (Erişim Tarihi: 05 Ocak 2024).
- KGEK (2020a). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporları 2020. Erişim Adresi: https://www.etik.gov.tr/media/f2znttj1/faaliyetraporu2020_2.pdf. (Erişim Tarihi: 05 Ocak 2024).
- KGEK (2020b). Kamu Görevlileri Etik Kurulu İstatistiki Veriler 2020. Erişim Adresi: <https://www.etik.gov.tr/media/mnjalteu/2005-2020basvuruistatistikleri.pdf>. (Erişim Tarihi: 01 Ocak 2024).
- KGEK (2020c). Etik Rehberi Yerel Yönetimler. <https://www.etik.gov.tr/media/3l4ds2po/etik-rehber-yerel-yonetimler.pdf> (Erişim Tarihi: 01 Ocak 2024).
- KGEK (2021). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporları 2021. Erişim Adresi: <https://www.etik.gov.tr/media/ho0n0bht/dortyillikfaaliyetraporu2021.pdf>. (Erişim Tarihi: 05 Ocak 2024).
- KGEK (2022). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporları 2022. Erişim Adresi: https://www.etik.gov.tr/media/2qlbsmx3/faaliyetrapor_2022.pdf. (Erişim Tarihi: 05 Ocak 2024).
- KGEK (2024). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporları 2024. Erişim Adresi: <https://www.etik.gov.tr/media/ikigrvdg/faaliyet-raporu-27-02-2024.pdf>. (Erişim Tarihi: 05 Ocak 2024).
- KGEK. (2016). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporları 2016. Erişim Adresi: <https://www.etik.gov.tr/media/v41bsunn/etikkurulfaaliyetraporu2016.pdf>. (Erişim Tarihi: 05 Ocak 2024).

- KGEK. (2019b). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporları 2019. Erişim Adresi: <https://www.etik.gov.tr/media/pezncfyk/kgk2019faaliyetraporu-scaled.pdf>. (Erişim Tarihi: 05 Ocak 2024).
- Kılavuz, R. (2003). Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Koçak, S. Y. ve Yüksel, G. (2010). Türk Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu. Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(2), 73-95.
- Koparal, C. ve ÖZALP İ. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*, T.C. Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir.
- Kurşun, A. T. (2011). Okulların Kurumsal İmajının Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Konya.
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve Ahlâk; Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler. Türk İdare Dergisi, 1(2), 129-136.
- Mammadova, C. (2015). Çalışanların Etik-Dışı Davranışlarını Azaltmada Etik Liderliğin Rolü: Ampirik Bir Çalışma, (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Ana Bilim Dalı, İstanbul
- Millî Eğitim Bakanlığı Etik Komisyonu (2024). Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler. <https://etik.meb.gov.tr/www/egitimciler-icin-mesleki-etik-ilkeler/icerik/10> (Erişim Tarihi: 05 Ocak 2024).
- Minaz, M. B. (2018). Liderlik, Akın, M. A. (Ed.). Etik Liderlik. Ankara: Pegem Akademi.
- Mürşil, Z. (2023). Çalışanların Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Bir Katılım Bankası Örneği. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak.
- Odyakmaz, Z. ve Güzel, O. (2013). İdarenin Uygulamaları Bakımından İdare, Etik ve Ahlâk. Ankara Barosu Dergisi, (3), 19-56
- Önen, M. S. ve Yıldırım, A. (2014). Kamu Yönetiminde Etik Denetimi: OECD Ülkeleri Örneği. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 5(1), 103-126.
- Özdemir, M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 177-193.

- Özkeskin, E. (2013). Okul Liderliğinde Etik Liderlik Yaklaşımı. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 25-46.
- Öztekin, A. (1996). Yönetim ve liderlik. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 183-194.
- Saylı, H. ve Kızıldağ, D. (2007). Yönetimsel Etik ve Yönetimsel Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 231-251.
- Şahin, A. Taşpınar Y. Eryeşil K. ve Örselli E. (2015). Kamu Yönetiminde Liderlik: Yönetici ve Çalışanların Liderlik Algısı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 18(2), 73-96.
- Telci, Ş. (2023). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Okul İklimi Arasındaki İlişki. *Trabzon Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.*
- Topaloğlu, M. ve Kara, D. (2004). Örgütsel Kültürün Yöneticilerin Yönetimsel Davranışları Üzerindeki Etkileri (A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama). *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 121-142.
- Tuna, M. Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Turhan, M. (2007). Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi, (Doktora Tezi). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Elâzığ.*
- Uğur, U. ve Sarıoğlu Uğur, S. (2014). Yöneticilik ve Liderlik Ayırımında Kişisel Farklılıkların Rolü, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 122-136.
- Usta, S. (2013). Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması, (Doktora Tezi). *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Sakarya.*
- Usta, S. ve Kocaoğlu, M. (2015). Kamu Yönetiminde Etik Davranış İlkeleri: Kırşehir Belediyesi Çalışanlarının Etik Algıları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(3), 153-173.

- Ürkek, Ç. (2019). Kamu Yönetimi ve Kamu Hizmeti Anlayışında Yaşanan Değişimin Türk Kamu Yönetimine Yansımaları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yatkın, A. (2008), Etik Düşünce ve Davranışın Yerel Yönetimlerde Hizmet Verimliliğinin Arttırılmasında Rolü ve Önemi (Elâzığ Belediyesi Örnek Alan Araştırması). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(1), 211-232.
- Yeşiltaş, M. Çeken H. ve Sormaz Ü. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.28, 18-39.
- Yıldırım, A. (2010). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, K. (2004). Okul Müdürlerinin Destekleyici Liderlik Davranışları ile Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (5), 8-17.
- Yılmaz, N. ve diğerleri. (2013). Tek Parti İktidarı Döneminde (1923-1946) Bürokrasi ve Siyaset İlişkisinin Weberyen Değerlendirmesi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(3), 263-284.
- Yüksel, c. (2011). Kamu yönetiminde etik ve türk kamu yönetiminde etik hakkında yeni yasal düzenlemeler. Journal of Istanbul University Law Faculty, 64(2), 167-211.
- Yüksel, Cüneyt (2005b), “Kamu Hizmetinde Etik ve Çıkar Çatışması”, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Sakarya.
- Zel, U. (2006). Kişilik ve Liderlik: Evrensel Boyutlarıyla Yönetimsel Açıdan Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Ek 1: Anket Formu

ETİK LİDERLİK VE ETİK DAVRANIŞ İLİŞKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK ANKET FORMU

Bu anket çalışması, katılımcıların “Etik Liderlik ve Etik Davranış Arasındaki İlişkiye” yönelik algısını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anketten elde edilen veriler, bilimsel araştırma dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. **Ankete katılanlardan kimlikleri ile ilgili herhangi bir bilgi istenmemektedir.** Ankete katıldığınız ve soruları içtenlikle cevapladığınız için teşekkür ederim.

Mustafa KURT
SBE, SBKY ABD Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Sefa USTA
İİBF SBKY Öğretim Üyesi

I. BÖLÜM: Ankete katılanlara ilişkin tanıtıcı bilgiler

1. Cinsiyetiniz?

() Erkek () Kadın

2. Eğitim durumunuz?

() Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

3. Yaşınız?

() 18-28 () 29-39 () 40-50 () 51-61 () 62 ve üstü

4. Medeni durumunuz?

() Evli () Bekâr

5. Gelir durumunuz?

() 10 000-12 000 () 12 001-14 000 () 14 001-16 000 () 16 001 ve üstü

6. Kamu görevinde toplam çalışma süreniz?

() 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 15 yıl ve üstü

7. Şu an görev yaptığınız okulda çalışma süreniz?

() 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 15 yıl ve üstü

II. BÖLÜM: Aşağıdaki tabloda “Etik Liderlik Ölçeği” ile ilgili sorulara yer verilmiştir.

ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi belirten sütuna (X) işareti koyunuz.						
1.	Yöneticimiz, çalışanların söylediklerini dinler, dikkate alır ve değer verir.	1	2	3	4	5
2.	Yöneticimiz, etik standartları ihlal eden çalışanlara disiplin amacıyla yaptırım uygular.	1	2	3	4	5
3.	Yöneticimiz, özel hayatında etik değer ve ilkelere uygun hareket eder.	1	2	3	4	5
4.	Yöneticimiz, çalışanlarının menfaatlerini göz önünde bulundurur ve çalışanların menfaatlerini gözetir.	1	2	3	4	5
5.	Yöneticimiz, kararlarında adil ve dengelidir.	1	2	3	4	5
6.	Yöneticimiz güvenilir birisidir.	1	2	3	4	5
7.	Yöneticimiz çalışanlarla iş etiğini veya değerlerini tartışır.	1	2	3	4	5
8.	Yöneticimiz, etik açısından işlerin doğru şekilde nasıl yapılacağına dair örnek olur ve yol belirler.	1	2	3	4	5
9.	Yöneticimiz, başarıyı sadece sonuçlarla değerlendirmez, aynı zamanda bu başarıya nasıl ulaşıldığını da dikkate alır ve başarıyı ona göre değerlendirir.	1	2	3	4	5
10.	Yöneticimiz, karar verirken, “yapılacak doğru şey nedir?” sorusunu sorar	1	2	3	4	5
11.	Yöneticimiz, etik davranış gösterdikleri için çalışanlarının kurumda terfi etmelerini destekler.	1	2	3	4	5
12.	Yöneticimiz, çalışanların etik açıdan değerli davranışlarını bilir ve kabul eder.	1	2	3	4	5
13.	Yöneticimiz, etik açıdan iyi davranışlar için çalışanlara ödülleri sağlar.	1	2	3	4	5
14.	Yöneticimizin kararları kurumun ve diğer paydaşların refahı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.	1	2	3	4	5

ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi belirten sütuna (X) işareti koyunuz.						
15.	Yöneticimiz, etik olarak hatalı davranış gösteren çalışanları kınamaktadır.	1	2	3	4	5
16.	Yöneticimiz, çalışanların etik davranışlarını gözlemleyerek çalışanlara etik sorunları ilkel yollarla çözme konusunda ilham verir.	1	2	3	4	5
17.	Yöneticimizin eylemleri ahlaki inançlarını ve etik değerlerini yansıtır.	1	2	3	4	5
18.	Çalışanlar lider yokken etik sorunları çözmekte zorlanırlar.	1	2	3	4	5
19.	Yöneticimiz başarıyı işbirliğinin bir çıktısı olarak görmektedir.	1	2	3	4	5
20.	Yöneticimiz davranış, tutum ve eylemlerinde eleştirilebilirdir.	1	2	3	4	5

III. BÖLÜM: Aşağıdaki tabloda "Etik Davranış Ölçeği" ile ilgili sorulara yer verilmiştir.

ETİK DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi belirten sütuna (X) işareti koyunuz.						
1.	Öğrencileri tanımaya çalışırım.	1	2	3	4	5
2.	Öğrencilerin sorunlarına zaman ayırıyorum	1	2	3	4	5
3.	Öğrencilerin haklarını kullanma özgürlüklerini engellemem.	1	2	3	4	5
4.	Öğrencilerle ilişkilerimde güvenli bir ortam yaratmaya çaba gösteririm	1	2	3	4	5
5.	Her öğrencinin değerli olduğuna inanırım.	1	2	3	4	5
6.	Başarılı olan öğrencileri ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
7.	Öğrencilere kendilerini geliştirecek ödev ve projeler veririm	1	2	3	4	5
8.	Mesleğimle ilgili yenilik ve gelişmeleri takip ederim	1	2	3	4	5
9.	Başkalarını dinlerken kendimi onların yerine koymaya çalışırım.	1	2	3	4	5
10.	Başkalarına ön yargılı yaklaşmam	1	2	3	4	5
11.	İnsan ilişkilerinde yapıcıyım.	1	2	3	4	5
12.	Bencil davranmam.	1	2	3	4	5
13.	Kişilere dinsel, siyasal, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davranmam	1	2	3	4	5
14.	Okulun kaynaklarını kendi çıkarım için kullanmam.	1	2	3	4	5
15.	İşlerimi iş yerimde yapmam.	1	2	3	4	5
16.	Verdiğim sözde dururum.	1	2	3	4	5
17.	Öğrencilere inançlarından dolayı baskı yapmam.	1	2	3	4	5
18.	Kişisel düşünce ve fikirlere saygı duyarım.	1	2	3	4	5
19.	Mesleki ilke kurallara bağlı hareket ederim.	1	2	3	4	5
20.	Mesleğimi insanlara hizmet etmenin bir gereği olarak görürüm.	1	2	3	4	5
21.	Mesleğimin gerektirdiği davranışlara sahibim.	1	2	3	4	5
22.	Görevimi yaparken her şeyin yönetmeliklere uygun olmasına özen gösteririm.	1	2	3	4	5
23.	Haksızlığın düzeltilmesi için öğrencilerimin çaba göstermelerini isterim.	1	2	3	4	5
24.	Öğrencilerimi sorumluluk almaya teşvik ederim.	1	2	3	4	5
25.	Öğrencilerin kendi kararlarını kendilerinin vermesini isterim	1	2	3	4	5

Araştırmamıza gösterdiğiniz yakın ilgiden dolayı teşekkür ederiz.

Ek 2: Etik Kurul İzni



F. Karar Sayısı: 24.11.2022-101526

T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
09.11.2022	07	152-181

24.11.2022

Üniversitemiz Bilimsel Araştırma Yayın Etik Kurulu Prof. Dr. İbrahim COŞKUN başkanlığında 09.11.2022 günü saat 10.00'de toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.

KARAR 07-2022/164. Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mustafa KURT'un, Doç. Dr. Sefa USTA danışmanlığında yapacağı "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Etik Davranış ve Etik Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Algısı: Karaman İlinde Bir Araştırma" başlıklı çalışmaya ait uygulayacakları yönteme ilişkin gerekli izinlerin alınması kaydıyla fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu başvuran kişiye ait olmak üzere etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Ek 3: Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Uygulama İzni



T.C.
KARAMAN VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-99371540-605.01-96365015
Konu : Mustafa KURT (Anket İzni)

09.02.2024

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığının (Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü)
21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı Genelgesi
b) Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinin 07.12.2022 tarihli ve 103303 sayılı yazısı.

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Mustafa KURT "*Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Etik Davranış ve Etik Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Algısı: Karaman İlinde Bir Çalışma*" konulu anket çalışması kapsamında Müdürlüğümüze bağlı resmi/özel tüm okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere yönelik ilgi (b) yazı doğrultusunda çalışma yapmak istemektedir.

Bu kapsamda; talep edilen anket çalışması, komisyonumuzca incelenmiş olup Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgi (a) Genelge hükümlerine ve yürürlükteki diğer tüm düzenlemelerde belirtilen hüküm, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde Müdürlüğümüze bağlı resmi/özel tüm okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere yönelik kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre çalışma yapılmasında herhangi bir sakınca görülmemiştir. Çalışmanın ilgi (a) Genelge esasları doğrultusunda okul müdürlerinin gözetim ve denetiminde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet Salih KOÇ
Şube Müdürü

OLUR
Mehmet ÇALIŞKAN
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek:
- İlgi Yazı ve Ekleri (14 Sayfa)
- Değerlendirme Formu (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Mustafa KURT	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Dokuz Eylül Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölümü	İktisat
Kurum ve Görev Bilgiler	
Üniversite	
Fakülte	
Bölümü	