



T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK AKADEMİSİ
GÜVENLİK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KOLLUK HİZMETLERİNİN ETİK BOYUTU: EVRENSEL ETİK
STANDARTLARIN TÜRK JANDARMASI ÜZERİNDEN ANALİZİ VE
DEĞERLENDİRMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

HAZIRLAYAN
Hilal Nur YILDIZ

DANIŞMAN
J. Alb. Doç. Dr. Erdem ÖZGÜR

ANKARA-2023
“Her Hakkı Saklıdır”

KABUL VE ONAY

Hilal Nur YILDIZ tarafından hazırlanan “Kolluk ve Jandarma Etiğinin Evrensellik ve Özgünlük Bağlamında Analizi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Güvenlik Yönetimi Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: J. Alb. Doç. Dr. Erdem ÖZGÜR

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, Strateji Daire Başkanlığı

Bu tezin kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Başkan: Prof. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Güvenlik Bilimleri Bölümü

Bu tezin kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Murat YILMAZ

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü

Bu tezin kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Tez Savunma Tarihi: 19/12/2023

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Doç. Dr. Naci AKDEMİR

J. Alb.

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Hilal Nur YILDIZ



T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK AKADEMİSİ
GÜVENLİK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KOLLUK HİZMETLERİNİN ETİK BOYUTU: EVRENSEL ETİK STANDARTLARIN
TÜRK JANDARMASI ÜZERİNDEN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Hilal Nur YILDIZ

Aralık 2023

ÖZET

Bu tez çalışmasının amacı, etik ve ahlak ilişkisi bağlamında kolluk ve jandarmanın ilke ve normlarına yönelik bir temellendirme yapmak ve kolluk etik ilkelerine yönelik bir geliştirme önerisi sunabilmektir. Tez çalışması bu amaca ulaşmak için üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ahlak ve etik ayrımı ile etiğin temellendirilmesi yapılmış ve yeni bir sınıflandırma önerisinde bulunulmuştur. İkinci bölümde jandarma ve kolluk etiği üzerine değerlendirme yapabilmek için kamu etiğinin dünyada ve Türkiye’deki çalışmaları incelenmiştir. Üçüncü bölümde Jandarma personelinin etik bilinç düzeyini ölçmek ve kolluk görevlileri etik ilkelerinin analiz etmek amacıyla anket uygulanmıştır. Sonuç olarak hâlihazırda kabul edilmiş kolluk etik ilkelerinin evrenselliğine ve özgünlüğüne yönelik eleştirilerde bulunulmuş ve bu soruna bir çözüm olarak kolluk etik ilkeleri önerisinde bulunulmuştur.

Bilim Kodu : 111609
Anahtar Kelimeler : Etik, Ahlak, Kamu Etiği, Kolluk Etiği, Jandarma
Sayfa Adedi : 176
Danışman : J. Alb. Doç. Dr. Erdem ÖZGÜR

T.R.
MINISTRY OF INTERIOR
GENDARMERIE AND COAST GUARD ACADEMY
SECURITY SCIENCES INSTITUTE

THE ETHICAL DIMENSION OF LAW ENFORCEMENT: ANALYSIS AND EVALUATION
OF UNIVERSAL ETHICAL STANDARDS THROUGH THE TURKISH GENDARMERIE
(M.Sc. Thesis)

Hilal Nur YILDIZ

December 2023

ABSTRACT

The aim of this thesis study is to establish a foundation in the context of the relationship between ethics and morality for the principles and norms of law enforcement and gendarmerie, and to propose a development recommendation for law enforcement ethical principles. To this end, the thesis is organized into three sections. In the first section, a demarcation between morality and ethics is made, and a novel classification proposal for ethics is introduced. The review of public ethics research conducted both domestically and internationally is done in the second section to evaluate the ethics of gendarmerie and law enforcement. A survey is conducted in the third phase to examine the ethical standards followed by law enforcement personnel and to determine the level of ethical awareness among gendarmerie members. As a result, concerns are voiced about the universality and singularity of the law enforcement ethical standards that are now recognized, and a proposal for new principles is made to address this issue.

Science Code : 111609

Key Words : Ethics, Morality, Ethics in Public Administration, Law Enforcement Ethics,
Gendarmerie

Page Number : 176

Supervisor : Gendarmerie Col. Assoc.Prof.Dr. Erdem ÖZGÜR

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yürütülmesi sırasında beni sınırlandırmayıp eleştirel düşünmem konusunda özgür bırakan, bilimselliği ilke edinen davranışlarıyla örnek olan ve olumlu tavırlarıyla beni yüreklendiren öğrencisi olmaktan gurur duyduğum değerli danışmanım J.Alb. Doç. Dr. Erdem ÖZGÜR'e sonsuz teşekkür ederim. Her daim desteğini hissettiğim sevgili hocam Prof. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU'na ve yapıcı eleştirileri ile tezin daha iyi olmasını sağlayan Dr. Öğr. Üyesi Murat YILMAZ'a şükranlarımı sunarım. Ayrıca tezin anket bölümüne mesleki bilgi ve birikimleriyle katkıda bulunan Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi subay ve astsubayları ile kıymetli personeline teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca ve tez yazma sürecimde gerekli çalışma koşullarını sağlayarak hayatımı kolaylaştıran ve manevi destekçilerim olan annem Leyla YILDIZ'a ve babam Erkan YILDIZ'a, çalışma disiplini ve etik bilincini örnek aldığım abim Kariyer Uzmanı Hakan YILDIZ'a sonsuz minnet ve sevgimi sunarım.

Çalışmamı başta Ulu Önder Gazi Mustafa Kemal Atatürk olmak üzere; vatan uğruna canlarını ortaya koyan tüm kahraman şehit ve gazilerimize ithaf ediyorum.

Tarih 19/12/2023

Hilal Nur YILDIZ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

AHLAK VE ETİK	7
1.1.Ahlak Kavramı	8
1.2. Etik	12
1.3. Kavramsal Farklılıklar Açısından Ahlak ve Etik:	15
1.4. Etik Temellendirme	19
1.5. Etik Sınıflandırma	30
1.6. Etik Düzey.....	43
1.6.1. Bireysel Etik (Vicdan Etiği).....	43
1.6.2. Yönetmel Etik.....	44
1.6.3. Kurumsal Etik	44
1.6.4. Meslek Etiği	45
1.6.5. Çalışma Etiği.....	45

İKİNCİ BÖLÜM

KAMU YÖNETİMİ VE KOLLUK ETİĞİ	47
2.1. Kamu Etiği Kavramı	47
2.1.1. Dünyada Kamu Etiği Uygulama Örnekleri.....	52
2.1.2. Türkiye’de Kamu Etiği Çalışmaları.....	58
2.2. Meslek Kavramı ve Etik ve Ahlak Bilinci	68
2.3. Evrensel Olduğu Genel Kabul Gören Kolluk Etik İlkeleri	72

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KOLLUK ETİK İLKELERİNİN JANDARMA ÖZELİNDE ANALİZİ	85
3.1. Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri	88
3.2. Kolluk Görevlileri-Etik Temellendirme	96
3.3. Kolluk Etik İlkeleri.....	101
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	107
KAYNAKÇA.....	111
EK-1. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları	
Hakkında Yönetmelik.....	123
EK-2.Jandarma Personelinin Etik Bilinç Düzeyini Ölçme Ve Kolluk Görevlileri Etik	
İlkeleri Analiz Anket Formu.....	136
EK-3.Anket Analiz Bulguları.....	136
ÖZGEÇMİŞ	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 1.1. Aydın'ın etik sistemleri.....	35
Çizelge 1.2. Uyumsal etik sınıflandırma.....	39
Çizelge 2.1. Dünyada kamu etiği çalışmaları ve etik ilkeler.....	53
Çizelge 2.2. Kamu etiğinin yasal altyapısı ve kamu etik ilkeleri	59
Çizelge 2.3. Ülkelerin ortak kamu etik ilkelerinin temeli	65
Çizelge 2.4. Kamu yönetimi ve kolluk için belirlenen etik ilkeler ve belgeleri	76
Çizelge 3.1. Ankete katılanların özellikleri.....	86
Çizelge 3.2. Kolluk görevlileri etik ilkeleri tablosu.....	88
Çizelge 3.3. En düşük kabul edilebilir kolluk görevlileri etik ilkeleri.....	90
Çizelge 3.4. En yüksek kabul edilebilir kolluk görevlileri etik ilkeleri.....	93
Çizelge 3.5. Etik temellendirme tablosu.....	96
Çizelge 3.6. Etik temellendirmenin kabul edilirliliği.....	97
Çizelge 3.7. Kolluk etik ilkeleri tablosu.....	101
Çizelge 3.8. Kolluk etik ilkeleri analizi.....	102
Çizelge 3.9. KGEI1.....	145
Çizelge 3.10. KGEI2.....	146
Çizelge 3.11. KGEI3.....	146
Çizelge 3.12. KGEI4.....	147
Çizelge 3.13. KGEI5.....	147
Çizelge 3.14. KGEI6.....	148
Çizelge 3.15. KGEI7.....	148
Çizelge 3.16. KGEI8.....	149
Çizelge 3.17. KGEI9.....	149
Çizelge 3.18. KGEI10.....	150
Çizelge 3.19. KGEI11.....	150
Çizelge 3.20. KGEI12.....	151
Çizelge 3.21. KGEI13.....	151
Çizelge 3.22. KGEI14.....	152
Çizelge 3.23. KGEI15.....	152
Çizelge 3.24. KGEI16.....	153
Çizelge 3.25. KGEI17.....	153
Çizelge 3.26. KGEI18.....	154
Çizelge 3.27. KGEI19.....	154
Çizelge 3.28. KGEI20.....	155
Çizelge 3.29. KGEI21.....	155
Çizelge 3.30. KGEI22.....	156
Çizelge 3.31. KGEI23.....	156
Çizelge 3.32. KGEI24.....	157
Çizelge 3.33. KGEI25.....	157
Çizelge 3.34. KGEI26.....	158
Çizelge 3.35. KGEI27.....	158
Çizelge 3.36. KGEI28.....	159
Çizelge 3.37. KGEI29.....	159
Çizelge 3.38. KGEI30.....	160
Çizelge 3.39. KGEI31.....	160
Çizelge 3.40. KGEI32.....	161
Çizelge 3.41. KGEI33.....	161
Çizelge 3.42. KGEI34.....	162
Çizelge 3.43. KGEI35.....	162

Çizelge 3.44.	KGEI36	163
Çizelge 3.45.	KGEI37	163
Çizelge 3.46.	KGEI38	164
Çizelge 3.47.	KGEI39	164
Çizelge 3.48.	KGEI40	165
Çizelge 3.49.	KGEI41	165
Çizelge 3.50.	KGEI42	166
Çizelge 3.51.	KGEI43	166
Çizelge 3.52.	KGEI44	167
Çizelge 3.53.	KGEI45	167
Çizelge 3.54.	KGEI46	168
Çizelge 3.55.	KGEI47	168
Çizelge 3.56.	KGEI48	169
Çizelge 3.57.	KGEI49	169
Çizelge 3.58.	KGEI50	170
Çizelge 3.59.	KGEI51	170
Çizelge 3.60.	KGEI52	171
Çizelge 3.61.	ET1	172
Çizelge 3.62.	ET2	172
Çizelge 3.63.	ET3	173
Çizelge 3.64.	ET4	173
Çizelge 3.65.	ET5	174
Çizelge 3.66.	ET6	174
Çizelge 3.67.	ET7	175
Çizelge 3.68.	ET8	175
Çizelge 3.69.	ET9	176

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil		Sayfa
Şekil 1.1.	Etğin farklı temellerde incelenmesi.....	31
Şekil 1.2.	Kolçak'ın etik sınıflandırması.....	36
Şekil 1.3.	Etik düzey.....	43
Şekil 2.1.	Kamu yönetiminde etik ve devlete güven ilişkisi.....	50
Şekil 3.1.	KGEI1.....	145
Şekil 3.2.	KGEI2.....	146
Şekil 3.3.	KGEI3.....	146
Şekil 3.4.	KGEI4.....	147
Şekil 3.5.	KGEI5.....	147
Şekil 3.6.	KGEI6.....	148
Şekil 3.7.	KGEI7.....	148
Şekil 3.8.	KGEI8.....	149
Şekil 3.9.	KGEI9.....	149
Şekil 3.10.	KGEI10.....	150
Şekil 3.11.	KGEI11.....	150
Şekil 3.12.	KGEI12.....	151
Şekil 3.13.	KGEI13.....	151
Şekil 3.14.	KGEI14.....	152
Şekil 3.15.	KGEI15.....	152
Şekil 3.16.	KGEI16.....	153
Şekil 3.17.	KGEI17.....	153
Şekil 3.18.	KGEI18.....	154
Şekil 3.19.	KGEI19.....	154
Şekil 3.20.	KGEI20.....	155
Şekil 3.21.	KGEI21.....	155
Şekil 3.22.	KGEI22.....	156
Şekil 3.23.	KGEI23.....	156
Şekil 3.24.	KGEI24.....	157
Şekil 3.25.	KGEI25.....	157
Şekil 3.26.	KGEI26.....	158
Şekil 3.27.	KGEI27.....	158
Şekil 3.28.	KGEI28.....	159
Şekil 3.29.	KGEI29.....	159
Şekil 3.30.	KGEI30.....	160
Şekil 3.31.	KGEI31.....	160
Şekil 3.32.	KGEI32.....	161
Şekil 3.33.	KGEI33.....	161
Şekil 3.34.	KGEI34.....	162
Şekil 3.35.	KGEI35.....	162
Şekil 3.36.	KGEI36.....	163
Şekil 3.37.	KGEI37.....	163
Şekil 3.38.	KGEI38.....	164
Şekil 3.39.	KGEI39.....	164
Şekil 3.40.	KGEI40.....	165
Şekil 3.41.	KGEI41.....	165
Şekil 3.42.	KGEI42.....	166
Şekil 3.43.	KGEI43.....	166
Şekil 3.44.	KGEI44.....	167
Şekil 3.45.	KGEI45.....	167

Şekil	3.46.	KGEI46	168
Şekil	3.47.	KGEI47	168
Şekil	3.48.	KGEI48	169
Şekil	3.49.	KGEI49	169
Şekil	3.50.	KGEI50	170
Şekil	3.51.	KGEI51	170
Şekil	3.52.	KGEI52	171
Şekil	3.53.	ET1	172
Şekil	3.54.	ET2	172
Şekil	3.55.	ET3	173
Şekil	3.56.	ET4	173
Şekil	3.57.	ET5	174
Şekil	3.58.	ET6	174
Şekil	3.59.	ET7	175
Şekil	3.60.	ET8	175
Şekil	3.61.	ET9	176

SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış simgeler ve kısaltmalar açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmaktadır.

Simgeler	Açıklama
%	Yüzde
Kısaltmalar	Açıklama
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
BM	Birleşmiş Milletler
ET	Etik Temellendirme
İYD	İdarenin Yeniden Düzenlenmesi İlkeler ve Öneriler (Raporu)
KAYA	Kamu Yönetimi Araştırma Projesi
KEİ	Kolluk Etik İlkeleri
KG	Kamu Görevlileri
KGEİ	Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri
KH	Kamu Hizmeti
MEHTAP	Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi
OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
Vd.	Ve Diğerleri

GİRİŞ

Dünyayı daha yaşanılır kılmak ve mükemmel toplum idealini gerçekleştirmek için etiğe ihtiyaç duyulmaktadır. Etik, insanların davranışlarını düzene koyan ilkeler sistemi ve davranışların ne olması gerektiği konusunda insanları yönlendiren mutlu yaşama sanatıdır (Stroll, vd. 2008: 11; Usta, 2010: 164). Ancak bu ideale ulaşmak çoğu zaman kolay olmamaktadır. Çünkü zaman, mekân ve kültür gibi farklılıklar önemli birer değişkendir ve bu ilkelere ahlaki normlar çerçevesinde etki edebilmektedir. Bu bağlamda etik ile ilgili konuşmak ahlak kavramını da tartışmayı beraberinde getirmektedir. Bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen ya da farklı zaman ve mekânlarda değişiklik gösteren kurallar ahlaki oluşturmaktadır (Özgen, 2003: 11). Bir davranışın ahlaki olarak kabul görmesi ise bireyin kendi kararının dışında önceden oluşturulmuş kuralların uygunluğuna bağlıdır (Durkheim, 1962: XXIII). Bu kuralların temelinde de etik ilkeler yatmaktadır. İşte etik, ahlak, etik ahlak ilişkisi ve bunların birbiriyle ilişkisi kavramların birlikte veya birbirlerinin yerine kullanılmasına vesile olabilmekte, bazı noktalarda ise bir kısır döngüye yol açabilmektedir.

Konuya etik ve ahlak üzerinden bakıldığında öncelikle kavramların analizinin yapılması ve aralarındaki benzerlikler, farklılıklar net bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Ancak bu kavramları tanımlarken ve sınırlarını belirlerken araştırmacıların hatta filozofların belirli bir tanımda karar kılamadıkları göze çarpmaktadır. Bu karışıklığın sebebinin evrensellik veya özgünlük arayışı olduğu düşünülmektedir. Üzerinde tartışılan konu; “Evrensel olan bir davranış aynı zamanda özgün olabilir mi, ya da zaman ve mekâna göre değişiklik göstermeyen, mutlak ahlak yasalarına şüpheyle yaklaşılan görece bir durum geçerli olabilir mi?” sorusuna odaklanmaktadır.

Etik ve ahlak kavramlarının birbirinden ayrıldığı önemli noktalar olmasına rağmen bu iki kavram birbirinden ayrı düşünülmemelidir. Çünkü evrensel doğru olarak kabul edilen etik ilkeler zamanla ahlak kurallarını oluşturabildiği gibi ahlak kuralları da etik ilkelerin toplumsal yaşamda görünür kılınmasına yardımcı olmaktadır. Etik ilkeler ve bu temelde oluşturulmuş ahlak kuralları toplumun yalnızca günlük hayatını düzenlemekle kalmamakta aynı zamanda iktisadi, idari, sağlık ve güvenlik gibi çeşitli faaliyet alanlarının farklı kademelerinde karşımıza çıkmaktadır.

Toplum içerisinde var olan meslek örgütlerinin yaptıkları işin doğru, iyi veya ahlaklı bir şekilde yürütülebilmesi için gerekli olan birtakım kaideleri vardır. Bu kaidelerin

olmasının temel amaçlarından birisi de aynı mesleğe mensup kişiler arasında belli bir ölçütün oluşturulmasını sağlayarak yürütülen hizmetin kalite ve etkinliğini artırmaktır (Aydın, 2014: 95-97). Konuya kolluk ve bu hizmeti yerine getiren yapılar üzerinden yaklaşıldığında ise, iyi olanı ortaya koymak ve bu fikre nasıl ulaşıldığına yönelik felsefeyi açıklamak için kolluk meslek etiği ve meslek ahlakındaki yansımalarının hangi ilke ve normlar üzerinden yansıdığını belirlemek gerekmektedir. Nitekim iç güvenlik hizmetlerindeki iyi olanın ve bu iyiye ulaşmak için hangi ilkeler temel alınması gerektiğine yönelik birçok çalışma yürütülmüş ve yürütülmeye devam etmektedir¹. Kolluk faaliyetlerinin amacı, kamu düzeninin sağlanması ve bozulduğunda tekrar yerine getirilmesi olarak özetlenebilir. Kamu düzeni ise, kamunun güvenliğinin sağlanmasının yanı sıra, kamu huzurunun tesisi ve bunun devamının sağlanması anlamına gelmektedir (Gözler, 2009: 321). Bu hizmetin yerine getirilmesinde ise pek tabi güç kullanımına varan, belirli noktalarda temel hak ve özgürlüklerinin sınırlandırılmasına kadar gidebilen tedbirlerin uygulanması sonucuyla karşılaşılabilir. İşte madalyonun her iki tarafı denilebilecek kamu düzeni ve özgürlük eksenindeki dengenin sağlanmasında yazılı kurallar ve mevzuat her koşulda yeterli kalmamakta, gri bölge olarak nitelendirilebilecek durumlarda birtakım ilke ve normlara da başvurulması gerekmektedir. Bu noktada ise etik ve ahlak kavramları ön plana çıkmaktadır. Kaldı ki, temel yazılı kurallar ve mevzuatın hazırlanmasının da altında yatan etik ilkeler ve ahlaki normların olduğunu da görmek gerekmektedir.

Etik ve ahlak kavramları literatürde çalışma etiği, kurumsal etik, meslek etiği ve kamu etiği gibi geniş bir çalışma alanına konu olmuştur. Bu alanlarda çok sayıda etik ve ahlak üzerine çalışmalar yapılmış olmasına rağmen bazı meslek etiği, hukuk etiği, tıp etiği gibi mesleklere yönelik çalışmaların aksine, iç güvenlik hizmetlerindeki iyi ve kötü davranışın ne olduğunu anlamayı sağlayan kolluk etiği çalışmalarının akademik bakışla irdelenmesinin çok popüler bir alan olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu durumun etik alanında bir eksiklik meydana getirdiğini kolluk etiği alanında yapılan çalışmalardan anlamak mümkündür. Nitekim alana yönelik ilk sayılabilecek bir konferansın Kleinig² tarafından 1984’de yapıldığının söylenmesi bu durumu desteklemektedir. Bu araştırmaların Türkiye’deki yansımaları ise 1995 yılı ve sonrasına dayanmaktadır (Sayın, 2006: 93).

¹ Sayın’ın(2006) Kolluk Kuvvetleri Etik İlkeleri adlı yüksek lisans tezi, Bal ve Beren’in (2007) Polis Etiği kitabı, Erdoğan’ın (2008) Güvenlik Hizmetlerinde Etik İlkeler ve Profesyonel Davranışlar, Sayan ve Özgür’ün (2019). Kolluk Etiği makalesi, Güngör’ün (2020). Kolluk Şikâyet ve Gözetim Sistemi ve Türkiye İçin Kolluk Gözetim Kurumu (Kolluk Ombudsmanlığı) Önerisi adlı doktora tezi örnek olarak verilebilir.

² Jonathon W. Kleinig, etik, hukuk ve felsefe konularında uzman bir akademisyen ve yazardır. Özellikle etik ve hukukun kesiştiği noktalara odaklanan çalışmalarıyla tanınmıştır.

Sayın'ın (2006) Kolluk Kuvvetleri Etik İlkeleri adlı yüksek lisans tezi kolluk kuvvetlerinin bütününe kapsarken, Bal ve Beren'in (2007) Polis Etiği çalışmasında kolluğun sadece Polis teşkilatı üzerinden incelendiği görülmektedir.

Görüldüğü üzere, söz konusu çalışmalar etik ve ahlak üzerine genel bir çerçeve çizmekten öteye gidememiştir. Ancak, evrensel olduğu kabul edilen veya böyle bir arayışta olması gerektiği değerlendirilen kolluk etik ilkelerinin hangi noktalarda birleşmesi gerektiği, kolluğun bütün teşkilatlarını kapsayacak şekilde nasıl ele alınabileceği, ayrıca etik ilkelerin hangi koşullar altında somutlaşıp, farklılaştığı ve ahlaki normlara dönüştüğünün ortaya konması konusunda derinlikli araştırma ihtiyacı olduğu açıktır. Bu noktada çalışmanın temel hipotezi açıklanan hususlar çerçevesinde “Kolluk etik ilkeleri evrenseldir ve ahlaki normlara hitap etmesi gerekir. Bu bağlamda Türk kolluk etik ilkeleri irdelenmeli ve evrensellik arayışında olunmalıdır.” Bu hipotez doğrultusunda çalışmada cevap aranan alt sorular aşağıda sunulmuştur:

“Etik ve ahlak ilişkisi kolluk temelinde nasıl ayırt edilebilir?”

“Kolluğun tümü için geçerli olan etik ilkeler var mıdır veya Jandarma özelinde kolluk etik ilkeleri yeniden ele alınabilir mi?”

“Kolluk etik ilkelerinin belirlenmesinde bir temel arayışına gidilmeli midir?”

“Jandarmanın askeri nitelikleri, kolluk hizmetlerindeki etik anlayışın farklılaşmasına neden olmakta mıdır?”

“Kolluğun diğer unsurlarına kıyasla daha kırsalda faaliyet gösteren ve daha öznel sorunlarla karşılaşan Jandarma personelinin vatandaş memnuniyeti ve toplumsal fayda ilkelerine bakışını ne yönde etkilemektedir?”

“Kolluk etik ilkeleri ve meslek ahlakı kuralları arasında bir çelişki bulunur mu?”.

Çalışmada belirlenen hipotez çerçevesinde genel olarak etik ve ahlak ilişkisine ilişkin bir literatür incelemesi ile kolluk etik ilkeleri ve meslek ahlakının karşılaştırmalı bir perspektifle yeniden ortaya konması amaçlanmakta, etik ve ahlak ilişkisi bu perspektiften ele alınmaktadır. İlave olarak etik ilkelerin mesleki etik bağlamında kolluk teşkilatlarında hangi noktalarda ayrıştığı veya ortaklaştığının ortaya çıkarılmasına yönelik değerlendirmelerde bulunulmakta ve özelinde kolluk etik ilkelerine jandarma bakışının ortaya konulmasına çalışılmaktadır. Çalışma belirtilen hususlar çerçevesinde özgünlük ve

önem arz etmekte; etik ve ahlak ilişkisi bağlamında kolluk ve jandarmanın ilke ve normlarına yönelik bir temellendirme yapmakta ve kolluk etik ilkelerine yönelik bir geliştirme önerisi sunmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde öncelikle etik ve ahlak kavramlarının analizi yapılmıştır. Etiğin tarihsel kökenine inerek Antik Yunan felsefesinden günümüze kadar olan ve kimi zaman bir felsefi yaklaşımın diğerinin nedenini oluşturduğu kimi zamanda geçmiş dönemde yapılanları reddeden felsefi yaklaşımların temellendirmesi irdelenmiştir. Ayrıca etik sınıflandırmada yapılan doğrular ve hatalar ortaya çıkartılarak uyumsal bir etik sınıflandırma oluşturulmuştur.

İkinci bölümde, jandarma ve kolluk etiği üzerine değerlendirme yapabilmek için bir üst kavram olarak kamu etiği incelenmektedir. Dünyada kamu etiği uygulama örnekleri ile Türkiye’deki kamu etiği çalışmaları hem ayrı ayrı hem de karşılaştırmalı bir biçimde analiz edilmektedir. Kamu etiğinin yasal altyapısı ilkesel bazda ortaya konulmakta ve kamu etiğine yönelik ülkemizdeki bilimsel çalışmalar örneklendirilmektedir. Ayrıca meslek etiğinin meslekler aracılığıyla kamu etik ilkelerinin toplumsal kültüre yansımaları açıklanmaktadır. Son olarak da kolluk etik ilkelerinin evrensel kabul edilebilirliğine yönelik bir bakış sunulmaktadır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise Jandarma ve Sahil Güvelik Akademisinde görev yapan subay ve astsubaylara “Jandarma Personelinin Etik Bilinç Düzeyini Ölçme ve Kolluk Görevlileri Etik İlkelerinin Analizi” adlı özgün anket uygulanmıştır. Analiz sonucu elde edilen verilerin SPSS’in (Statistical Package for the Social Sciences) tanımlayıcı istatistiklerinden frekans analizi yapılmıştır. Bu analiz türünde mevcut ve kayıp gözlem sayıları ile bunların yüzdelik dilimlerine yer verilmektedir. Ayrıca anketin ilk iki bölümünde yer verilen maddelere katılma derecesini gösteren kesinlikle katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum dâhil olmak üzere beş seçenekli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anketin son bölümde ise katılımcılardan literatür taraması ve karşılaştırmalı analizlerle çıkarılan etik ilkelere “0” ile “10” arasında önem derecesi vermeleri istenmiştir.

Çalışma esnasında literatürdeki çalışmaları incelerken sık sık etik ve ahlak kavramlarının birbirleri yerine ve yanlış kullanıldıkları görülmüştür. Bu sorunlar ise konuyu ve etik ile ahlakın arasındaki farkları anlamayı daha da zor hale getirmiştir. Jandarma personeli sayısındaki fazlalık ve sınırlı zamanın olması Jandarma personelin belli statüdekileri için anket yapmayı gerekli kılmıştır. Çalışmanın kavramsal analiz kısmında

yaşanan zorluğun yanı sıra ankete katılanların kolluk etik ilkeleri hakkında görüş bildirme konusunda çekimser oluşları anket sürecinin yavaş ilerlemesine sebep olmuştur.

Kamu güvenliği gibi önemli bir alanda görev yapan kolluğun toplumsal iyiye ulaşmak için kendine has ahlak kuralları bulunmaktadır. Bu kurallar ise evrensel iyiye oluşturan ve felsefî temelleri bulunan etik ilkelere göre oluşmaktadır. Ancak bu durum kimi zaman ikileme sebep olmaktadır. Somut olarak davranışlara ve uygulamalara yansımaları gereken ilkesel bakış ve ahlaki normlara uygunluk ise bu ikilemden nasibini almaktadır. Çalışmanın bu bağlamda kolluğun etik ilkelere bakışını netleştirebileceği, ahlaki normları içselleştirici bir modele geçişinin bir kilometre taşı olabileceği değerlendirilmektedir.





BİRİNCİ BÖLÜM

AHLAK VE ETİK

Kamu düzeni ve güvenliğini sağlamak için görevli kolluk kuvvetlerinin icra ettiği görevlerin tamamını mevzuat ve ikincil düzenlemeler içerisine almak ve davranış kurallarını belirlemek mümkün müdür? Başka bir ifadeyle, kamu hizmeti icra eden bir kolluk birimi için toplumun her kesimine hitap edebilecek bir kurallar manzumesi var mıdır? Kolluğun sahil kesiminde uyguladığı davranış biçimleri ile inanç merkezlerinde uyguladığı davranış biçimlerini ortaya koyabilen ortak bir mevzuat ya da genel kurallar dizini yazılabilir mi? Daha da üst perdeden yaklaşırsak “adalet”li davranma şeklini her koşulda açıklayabilecek bir düzenleme nasıl oluşturulabilir? Bu soruları artırmak ve çeşitlendirmek mümkündür. İşte kiminin “gri bölge” diye adlandırdığı ve bu sorulara temel teşkil eden alana yönelik ilkeler ve kurallar etik ve ahlak kavramları üzerinden açıklanmaktadır. “Bu noktada etik veya ahlak nedir?” sorusu gündeme gelmektedir.

Bir çalışmaya kavramsal analizle başlamak, o çalışmaya yön veren ve temel öznesini oluşturan kavram veya kavramları açıklamaya yarayan farklı tanımları, kullanımları, uygulamaları ve kavram ile benzer diğer kavramları analiz etmeyi ve kavramı oluşturan temel öğeleri belirlemeyi sağlamaktadır.

Konuyla ilgili olarak yapılan incelemelerde ilk olarak etik ve ahlak kavramlarının ne olduğu ve hali hazırda genel kabul görmüş bir şekilde ortaya konulup konulmadığına ilişkin tartışmalar olduğu görülmektedir. Bu noktada net bir bakış ortaya koyulmadığını başlangıçta belirtmek gerekmektedir. Çünkü yapılan çalışmalarda etik ve ahlak kavramlarının analizi yapılırken birbirinden farklı açıklamalara yer verilmekte olan yazınında bu kavramlar çok farklı veya birbirinin yerine geçecek şekilde ifade edilmekte; sonuçta anlam karmaşasına yol açmaktadır. Neden olarak ise, gerek kelimenin etimolojik kökeninin gerekse tercüme ile kullanım şeklinin birbirinin yerine geçecek şekilde olması ve özellikle literatürde 1980’li yıllara kadar “etik” ve “ahlak” kavramlarının eşanlamlı şekilde ve çoğunlukla ahlak kavramıyla açıklanmış olmasının etkisi görülmektedir. Bu nedenledir ki; her iki kavram üzerine yapılan bir çalışmada öncelikli olarak bu durumun netleştirilmesi, en azından çalışmanın hangi perspektif üzerinden kavramlara yaklaştığının ortaya konması önem arz etmektedir.

Kavramları açıklarken dikkat edilmesi gereken ilk husus hangi kavramın öncelikle ele alınması gerektiğinin belirlenmesidir. Çünkü ilk açıklanan kavram netleştirildiğinde, diğer kavramın neden var olduğunun ortaya çıkarılması daha kolay olabilmektedir. Bu sebeple kavramsal analizi yaparken öncelikle ahlakın neyi ifade ettiğini, ahlakın sınırını belirleyen kavramları ve düşünürlerin ahlak kavramını analiz ederken kullandıkları değerlerin neler olduğunun incelemesi gerekmektedir. Ahlak kavramını açıkladıktan sonra etik kavramının incelenmesinin daha doğru olacağı düşünülmektedir. Böylelikle özelden genele ulaşarak oluşturulan bir analiz ile temeli sağlam oluşturulmuş bir yapı meydana gelmektedir. Bu yöntem sayesinde etik ve ahlak kavramlarının karşılaştırılmalı şekilde sınırları ve inceleme alanları daha net ortaya çıkmaktadır. Açıklanan nedenle öncelikle kavramsal bir analizde önce “ahlak” kavramının devamında ise bu kavram ile karşılaştırarak “etik” tanımlamalarının irdelenmesi gerekmektedir.

1.1.Ahlak Kavramı

Etimolojik olarak İngilizcedeki karşılığı “ethics” ve “morals” olan ahlak, “huy” anlamına gelen “hulk” sözcüğünün çoğulu olup dilimize Arapçadan geçmiştir (Arda ve Pelin, 1995: 324; Akyüz, 2009: 96). Arapça 'da “khalq” kökünden türetilmiş olan “akhlaq” kelimesi, insan davranışları, adetler, tutumlar ve karakter özelliklerini ifade etmekte, ahlaki değerleri, normları ve insanların doğru ve yanlış değerlendirmesini anlatmak için kullanılmaktadır. Türkçe sözlükte ahlakın tanımı ise; bir topluluk etrafında insanların uymak zorunda olduğu eylem ve davranış kuralları veya töreye uymak yetisi şeklinde yapılmıştır (TDK, 2022). Oxford sözlüğünde ise ahlak kavramı “iyi davranış standartları veya kuralları (https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/moral_2?q=morals, 2023) olarak tanımlanırken; Longman sözlüğünde ise bu kavram doğru ve yanlış, iyi ve kötü ile ilgili davranış kuralları olarak açıklanmaktadır (<https://www.ldoceonline.com/dictionary/moral>, 2023).

Kuramsal açıdan ise ahlak insanlar arası ilişkilerde bireylerin uymaları beklenen veya talep edilen, yapılması veya yapılmaması gereken, izin verilen veya verilmeyen, teşvik edilen veya yasaklanan davranışlardır (Kuçuradi, 1988: 21). Ahlak, bir toplumsal kesime özgü belirlenmiş değer, norm ve davranışların bütünüdür (Çalışlar, 1983: 10). Bir başka tanımlamayla ahlak, bireysel ve toplumsal hayatta karşılaşılan çatışma ve çelişkileri düzene koyan kurallar ve değerler sistemidir (Ekici, 2013: 3).

Bir toplumun genel anlayışını ifade eden ve kişinin sahip olduğu meslekten, kurumsal rolünden bağımsız olarak oluşan ahlak olgusu bireyin davranışlarını iyi-kötü, erdemli-erdemli veya adil-adil olmayan olarak ayırmaktadır. (Karakoç, 2012: 92). Ancak bu tanımdan bireyin bulunduğu topluluğun ahlakından etkilenmediği anlamı çıkarılmamalıdır. Benzer şekilde ahlakın alt başlıkları açısından bir mesleğin kurumun veya yönetimin ahlaki normlarının olmadığı da söylenmemelidir. O halde ahlakın hangi alanda varlığının sorgulanması gerektiği üzerinde durulması gereken bir nokta olarak ortaya çıkmaktadır.

Öncelikle belirli bir insan topluluğu arasında, belirli bir zaman diliminde kişilerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen ya da farklı zaman ve mekânlarda değişiklik gösteren kurallar ahlaki değerlerin inceleme alanıdır (Özgen, 2003: 11). Bu durumda ahlakın ilk belirleyicisi olarak zaman ve mekân olguları göz önüne alınmalıdır. Örneğin birçok çalışmada ortaya konan kuşak farklılıklarının altında yatan zaman mefhumu aslında kuşakların ahlaki normları üzerine de etkisini koymakta ve değişime uğratmaktadır. Benzer şekilde mekânsal zorluklar ve gereklilikler insanların yaşam tarzlarını değiştirmekte bu ise söz konusu yaşam tarzlarına ilişkin ahlaki kuralları da farklılaştırmaktadır.

Ahlak kavramı için üzerinde durulması gereken bir diğer olgu ise toplumun kendisidir. Ancak bu toplum değerlerinin oluşumu ve değişimi diğer olgulara göre daha farklı olabilmektedir. Örneğin insan toplulukları ne kadar gelişmiş olurlarsa olsun tutucudurlar ve yeni fikirleri kolayca benimseyemezler. Bu bağlamda bir bakıma kalıplaşmış olan ahlaki normlar toplumdan topluma değişiklik göstermesine rağmen genelde söz konusu değişimin zor ve zaman alan bir yapıda olduğunu söylemek mümkündür. Zamansal ve mekânsal değişimler çabuk kabullenilebilirken toplum kaynaklı ahlak kurallarına karşı gelmenin veya onları değiştirmenin bireyin ailesine, töresine karşı geldiğini düşünmesine sebep olacağı kanısı, bu olguyu diğerlerinden ayrı bir noktaya taşıyabilmektedir. Bu sebeple ahlak kuralları bireylerin toplumsallaşmasında ana unsur olarak görülmekte (Özgen, 2003: 20), bu durum ise toplum kaynaklı kuralları daha kalıcı ve sürekli hale getirebilmektedir.

Bireyin hangi eylemin ahlaki davranış olduğunu bilmesi toplumsal aidiyet için gerekli olan davranışları sergilemesi ve birey-toplum uyumu için önemlidir. Ancak bireyin günlük yaşamındaki her eyleminin bir ahlak kuralını meydana getirip getirmeyeceği sorusu

üzerinde de düşünülmesi gerekmektedir. Ahlak kuralları bir eylem kuralıyken her eylem kuralının bir ahlak kuralı olduğunu söylemek mümkün değildir. Ahlaklı davranışın sonucu, yapılan işin kendisinden doğmaz. Ahlaklı hareket etmenin sonucu bireyin kendi kararının dışında önceden oluşturulmuş kuralların uygunluğuna veya aykırılığına bağlıdır (Durkheim, 1962: XXIII). Örneğin ihtiyaç sahiplerine yardım eden birey hem bir eylemde bulunurken hem de toplum tarafından genel kabul görmüş ahlak kuralını yerine getirmektedir. Ancak toplumsal değeri olan ve fiziksel ve nesnel tanımlaması dışında farklı anlamlar ve duygular barındıran ve bu durumun toplum tarafından üretildiği kurallar manzumesi için ahlaki kural demek daha anlamlı olabilmektedir. Örneğin şehir içi otobüste kural olarak ayakta gitmemek ve boş koltuklara oturmak bir kuraldır. Bu kuralın ahlakiliğini sorgulamak gerekmez. Ancak, otobüste boş koltuk olmasına rağmen ön koltukta oturan bir gencin binen bir yaşlı, engelli veya hamile bir kadına yer vermesi ve diğer koltuklara geçmesi ise bir ahlaki kural olarak düşünülmesi gereken bir durumdur. Boş başka bir koltuğa oturmak sadece fiziksel bir eylem olarak görülebilecek bir durumken aslında bu durum toplumsal değer yargıları açısından farklılık göstermekte ve fiziksel bir durumdan öteye geçerek ahlaki bir davranış olarak nitelendirilmektedir.

Durkheim açıklanan durumdan farklı olarak toplumsal olguların yapısı gereği ahlaki oldukları varsayımı üzerinden hareket etmekte, insanlar arasındaki uzlaşmanın, karşılıklı özveride bulunmanın ve dayanışma ve bağlılık sergilemenin ahlaki nitelikler olduğunu ve bunların da toplumun temel taşları olduğunu söylemektedir (Özyurt, 2007: 96). Ona göre her toplum bir ahlaki birliktir. Bu bağlamda toplumun temel yapı taşlarından birinin ahlak kuralları olduğu kabul edilmekle birlikte, her kuralın toplumsal bir gereklilik olduğu söylemek mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla ahlak kavramını toplumsal inşa süreci bağlamında görmek her iki durumu da açıklamak açısından doğru bir yön gösterecektir. Nitekim Durkheim sosyolojisinde birey tek başına anlamlı değildir ve bireysel davranışlara bağlı kuralların tamamını ahlaki bir norm olarak görmek de doğru olmaz.

Durkheim'in ahlak üzerine yaptığı değerlendirmelerden devam edildiğinde, ahlaki davranış başlangıçta bir olgu olarak gün yüzüne çıkarken, daha sonra o faaliyetin ana unsurlarından ve biri hatta amacı haline gelebildiği anlaşılmaktadır. Ona göre ahlakın iki temeli ve buna bağlı ilkeleri bulunmaktadır. Birinci ilke disiplin ruhu, diğeri ise toplumsal bağlılıktır (Durkheim, 1962: XXVII). Kolektif bilinçten ve geleneksel toplumlardan kalma bir altyapısı olan disiplin ruhunda bir aynılaştırma ve gerektiğinde bunun için yaptırım

uygulama söz konusudur. Örneğin; kamu hizmetinde kullanılmak amacıyla tahsis edilmiş eşyayı amaç dışında kullanan personel ahlakın disiplin ruhuna aykırı hareket etmekte ve oluşan sonuca bağlı olarak yaptırımlarla karşılaşmaktadır; çünkü kamu hizmetinde temel amacın kamu yararı olarak görülmesi gerekmekte ve aykırılık toplumsal faydaya zarar vermektedir. İkinci ilke ise daha ziyade modern toplumlarda daha fazla ön plana çıkmakta ve toplumsal işbölümünün ve buna bağlı bireyselleşmenin ortaya çıkmasıyla beraber daha önemli hale gelmektedir. Nitekim işbölümü hangi şekilde oluşturulmuş olursa olsun “dost toplulukları”nı yaratmaktadır (Durkheim, 2006: 83). Çünkü işbölümünün amaçlarından biri de dayanışma içinde olunmasını sağlamaktır.

Ahlak kavramına “olmaması durumunda” nasıl yaklaşıldığı üzerinden bakmak da kavramsal açıdan netlik kazanmasına katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda ahlaki olmayan davranışlarda bulunmak bireyin, mesleki ve toplumsal hayatında olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu sonuçlar şu şekilde ifade edilmiştir:

- Yaşanılan topluluktan dışlanma,
- Saygınlığı kaybetme,
- Güvenilirliğini kaybetme,
- Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin bozulması,
- Mesleki ve toplumsal bağlılığın zayıflaması ve işini kaybetme,
- Özsaygıyı kaybetme, işbirliğinin bozulması,
- Kurum içi iletişimin azalması ve yozlaşmanın artması (Kolçak, 2016: 27).

Açıklamalardan ortaya çıkan durum ahlak kavramıyla, ortaya çıkan bir kural dizinin, bir başka ifadeyle iyi veya kötü, doğru veya yanlış gibi temel kabullenişlerin norm haline getirilmiş biçiminin anlatıldığıdır. Bu noktada irdelenmesi gereken önemli bir diğer husus ise, toplumsal kabule, dayanışmaya veya dışlanmaya sebep olan ve ahlaki olan veya olmayan davranışların neden iyi ve kötü, doğru veya yanlış bir davranış olarak kabul edilmesi gerektiğinin anlaşılmasıdır. İşte söz konusu durum için “etik” kavramının irdelenmesi gerekmektedir.

1.2.Etik

Türk Dil Kurumu'nun (TDK) tanımını yaptığı “etik” kelimesine bakıldığında kökeninin Fransızca “ethique” sözcüğünden geldiği görülmektedir (TDK). Bu kelimenin kökeni ise Yunanca'da alışkanlıklar, gelenekler ve karakter anlamına gelen “ethos”dur (Gökçegöz ve Karababa, 2002: 37). “Ethos” kelimesine ulaşabilmek için soyutlama yapıp ve idealin aranıp bulunması gerekmektedir. Ethos'tan türetilmiş “ethics” kelimesi ise değerlerin ve ahlak kurallarının incelenmesiyle ortaya çıkan ilkelerin bir sonucudur. Bu doğrultuda etik kamuda yaygın olan ahlak kurallarına kıyasla daha öznel ve felsefidir (Fromm, 1994, XXXVII). Etikle bağlantılı bir diğer kök ise Ethos'un çoğulu olan “ethe” dir. Bu kavram ise bir canlının çoğunlukla sığındığı, yaşadığı yeri, yani bir canlının tabii çevresini anlatmaktadır (Kuçuradi, 2019: 7).

Etik üzerine geçmişten günümüze farklı alanlarda çalışmalar olmasına rağmen ortak bir tanımlama üzerinde genel bir uzlaşma sağlanamadığı görülmektedir. Bu durumun sebepleri ise ahlak ve etik arasındaki farklılıkların ortaya konulamaması ve yabancı kaynaklardan çeviri yapılırken kavramların anlamına bakılmadan birbirleri yerine kullanılmasıdır. Öncelikle etiğin kavramsal kökenini incelemek daha sonra ise etiğin amacının ne olduğunun açıklanmasının ahlak ve etik karmaşasını çözmekte faydalı olacağı düşünülmektedir.

Etik kavramı TDK'da ahlakla ilgili olarak açıklanmakta ve belirtildiği gibi ahlak kavramıyla benzer şekilde ve kapsamı daraltılarak çeşitli mesleklerde bulunanların uyması ve kaçınması gereken davranışlar seti şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Oxford Sözlüğünde ise biraz daha ahlak kavramından farklılaşarak bir kişinin davranışını denetleyen veya etkileyen ahlaki ilkeler olarak tanımlanan etik kavramı, Logman Sözlüğünde de insanların davranışlarını ve tutumlarını etkileyen genel bir fikir veya inanç olarak açıklanmaktadır (Oxfordlearnersdictionaries, 2023; Idceonline, 2023).

Etikle ilgili literatürde yapılan tanımlamalara bakıldığında ise kavramın ödev, sorumluluk, gereklilik, erdem gibi diğer olguları ele alan, doğru-yanlış, iyi-kötü- ile ilgili ahlaki yargıları irdeleyen, ahlaki davranmanın doğasını araştıran ve iyi bir yaşamın nasıldığını açıklamaya çalışan bir felsefi alan olarak tanımlandığı görülmektedir (Cevizci, 1999: 18). İnal'ın (1996: 43) yaptığı açıklamaya göre göre etik, insanların kurduğu bireysel ve

toplumsal alışverişin temelini oluşturan değerleri, kuralları, normları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran felsefî bir disiplindir. Başka bir görüşe göre ise ahlakla ilgili, iyi ile kötüyü ayırmaya ilişkin değer yargıları bilimidir (Yılmaz, 1996: 244). Çobanoğlu ise etiği tanımlarken insanların birbirleriyle olan ilişkilerinde bireylerin neyin iyi neyin kötü olarak değerlendirileceğini yanıtını vermeye çalışan değerler felsefesi ifadesini kullanmaktadır (Çobanoğlu, 2007: 9). Bu tanımlamalardan çıkan sonuca atıf yaparak etik; insanlar için doğruları ve iyilere neyin ve hangi davranışların sebep olduğunu, ne yapıp ne yapması gerektiğini ortaya koymaya çalışan bir araştırmadır (Rogene, 1998: 2).

Bir başka tanımlamada ise etiğin iyi kötü, doğru yanlış kapsamından sıyrılarak insanların birbirleriyle kurduğu ilişkilerin temelini oluşturmada, değerleri ve normları araştıran felsefî disiplin olduğu ön plana çıkarılmaktadır (Pehlivan, 1997: 1; Kirel, 2000: 2). Solomon ise, etiği iyi insan olmanın ne olduğunu açıklamaya çalışan ve bunları yöneten ilkeler ve sosyal normlar dizisi olarak açıklamaktadır (Mendonca ve Kanungo, 2006: 12). Bu tanımlamaları birleştirir şekilde yapılan bir başka tanım da ise etik, insanların davranışlarını düzene koymasına yarayan bir ilkeler sistemi ya da dizisi olarak görülmektedir (Stroll, vd. 2008: 11). Son olarak etiğe ilişkin bir tanımlamaya daha bakıldığında ise; insanlar arasında kurulan bağların temelinde yer alan değerlerin, ahlaki olarak iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olmasının temellerini araştıran bir alan olarak açıklandığı anlaşılmaktadır (Albez, 2005: 6 344).

Etiğe dışsal bakışlardan sıyrılarak içsel bir dürtü olarak bakan bir yön de bulunmaktadır. Bu bağlamda etik, insanın yaşamını sürdürmesinde etkili olan değerlerin araştırılması ve hayatı anlamlı kılma uğraşıdır. Bunun yerine getirilmesini sağlayacak olan ise kişinin kendi vicdanıdır (Yatkın, 2009: 104). Dışsal bir denetime ihtiyacı olmayan etik, insanın kendiliğinden davranışını yargılamasını yapan içsel güçtür; diğer bir deyişle bireyin vicdanıdır. Vicdan sadece iyi olanın yapılması değil aynı zamanda kötü bir davranışın da önlenmesini sağlar. Ayrıca büyük bir ahlaki değerinin olması ve bireyin davranışlarının itici gücü olması bakımından önemlidir (Erdem, 2002: 79). Toplumbilimcilere göre vicdan içinde bulunduğu toplumun geleneklerinden ve değerlerinden etkilenir ve değişir (Gövsa, 1998: 135). Ancak gelenek ötesi düzey olan en üst ahlaki gelişim basamağında toplumun gelenekleri kabul edilmekle birlikte bunların gerektiğinde dönüştürülebileceğinin düşünülmesi gerekmektedir. Bu aşamada artık bir davranışın doğruluğu toplumsal inançlar

tarafından değil bireyin vicdanı tarafından belirlenmekte ve evrensel ahlaki değerler doğru olarak kabul edilmektedir (Kohlberg, 1977: 55). Kohlberg'ün evrensel olarak kabul ettiği ahlaki değerler aslında evrensellik ve değişmezlik özelliğiyle etik ilkeleri temsil etmektedir.

Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere etiğin konusu öncelikle istenilecek bir hayatın bulunması ve anlaşılmasıdır. Bu konuya daha kapsamlı bakıldığında bütün amaçlar uygun yerlere konulduğunda; yapılacak, istenilecek ve sahip olunacak şeylerin neler olduğunun bilinmesi etiğin konusunu oluşturmaktadır (Aydın, 2014: 8). Etik dünyayı yaşanabilir kılmak için davranışların ne olması gerektiği hakkında düşünmektedir. Etik, mükemmel bir toplumu oluşturmak için çalışır. Etik bir iyi eylem yargısına varmaya çalışırken, bireyi düşünmeye yönlendirir neredeyse bireyi düşünme vasıtasıyla eğitir. Etiğin amacı akılcı mutluluğu aramak, mutlu yaşama sanatını yaratmaktır (Usta, 2010: 164).

Etik amacına ulaşmak için aşağıdaki yöntemleri kullanır:

- Eleştirel, ahlak tarafından belirlenmiş bir bilinç geliştirmek,
- İnsan uygulamalarını ahlaki nitelik bakımından açıklamak ve insanı sevmeyi öğretmek,
- Bir eylemin ahlaki olması insanın isteğine bağlı olarak gelişmediğini çünkü insanın varlığının vazgeçilmez bir özelliği olduğunu göstermek,
- Eleştiri için etik kanıtlama ve temellendirme süreçleri oluşturmak (Pieper, 1999: 18).

İnsanların davranışları zamansal ve mekânsal olarak farklılaşsa da insanlar birbirlerinin kararlarından etkilenmektedir. Bu sebeple herkes için iyinin, mutluluğunun oluşturulması etiğin amaçlarından olmuştur. İnsanı temel alan ve onun iyi bir yaşam sürmesi için gerekli olan standartlar evrenseldir ancak uygulama biçimleri farklıdır. İnsan nerede olursa olsun saygılı, adaletli, eşit, güvenli bir yaşam sürmek ister. Bu ilkeler etiğin gereklerindendir; fakat somut olarak günlük yaşantıda bu ilkeler farklı ahlak kuralları biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda etik ve ahlak kavramları arasındaki farklılıkların incelenmesi ve evrensel iyiyi oluşturmadaki önemlerinin ortaya çıkarılması gerekli görülmektedir.

1.3.Kavramsal Farklılıklar Açısından Ahlak ve Etik

Kavramsal olarak genellikle birbirine yakın ve hatta yerine kullanılabilen olgular üzerinde karşılaştırmalı bir değerlendirme yapmadan olgulara yönelik derinlemesine analizlere girmek, ortada olan kavram karmaşasını kaldırmaya yeterli olmayacaktır. Bu nedenledir ki, etik ile ilgili hususlara devam etmeden ahlak ve etik arasındaki ayırımı yeniden dönmenin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Çalışma içerisinde görüldüğü üzere etik ve ahlak kavramlarının özü itibariyle birbirinin yerine kullanılması kaçınılmazdır ve etik ve ahlak kavramlarının her birinin açıklanmasında bir diğerine atıfta bulunulması bunu daha da perçinlemektedir. Ancak bu birlikteliğin bir olumsuzluğu olarak etik kavramının ahlak, ahlak kavramının ise etik yerine kullanılmaya başlanması, hatta daha ileri gidilerek ahlak kavramı her ikisinin yerine geçerek bir bakıma hâkimiyeti ele alması sorunu ile karşılaşılmaktadır. Söz konusu kavram karmaşasının çıkış noktasındaki bir başka neden ise, geçmiş dönemlerde etik kavramının tercih edilmeyişi ve bu kavram yerine ahlak ile erdem kavramları üzerinden tanımlanma yapılmasıdır. Bu bağlamda 1980’li yıllara kadar etik kavramının yaygın olarak kullanılmadığı görülmektedir. Yani literatürde kısmen yeni olan kavram etikdir (Tepe, 1998: 4).

İlk olarak ortaya konması gereken fark etiğin daha çok soyut kavramlara dayalı ve bu soyut kavramların ne anlama geldiğini açıklamaya çalıştığıdır. Etik ilkesel bazda bir değerlendirme yaptığından elde edilen sonuçların somutlaştırılmasında başka bir araca ihtiyaç duymaktadır. Bu noktada ise ahlak devreye girmektedir ve etik ilkeleri temel alarak bu ilkelere göre nasıl davranılması gerektiği ile ilgili yazılı olmayan kuralları oluşturmaktadır. Bir bakıma somutlaşan ilkeler doğru yanlış, iyi kötü gibi eylemlere dönüşmektedir. Konuyu bir örnek olarak Hipokrat Yeminindeki (Altuner, 2015: 4) ifadenin etik ilkeler ve ahlak kuralı üzerinden irdelenmesi verilebilir:

“Görevimle hastam arasına yaş, hastalık ya da engellilik, inanç, etnik köken, cinsiyet, milliyet, politik düşünce, ırk, cinsel yönelim, toplumsal konum ya da başka herhangi bir özelliğin girmesine izin vermeyeceğime ant içerim.”

Yemin içerisinde uyulması gereken temel ilke açıkça ortaya konmakta ve “hastalar arasında ayrımcılık yapılamayacağı” açık bir şekilde belirtilmektedir. Bu durum ise tıp

etiğinin bir sonucudur. Bunun nasıl ve ne şekilde getirileceği ortaya konmamakta ve ilkesel bir duruş sergilenmektedir. Uygulama şekli toplumsal hassasiyetler üzerinden farklılaşma yaşasa bile özünde bu ilkenin tüm dünyadaki tıp camiası için geçerli bir ilke olmasını değiştirmemektedir. Ancak, uygulama şekli özellikle zaman ve mekânsal bazda çeşitlilik gösterebilmektedir.

Bu noktada etiğin evrensellik arayışı ve ahlakın değişkenliği farkı üzerinde durmakta da fayda bulunmaktadır. Özgen (2003), ahlakın incelediği alanların tanımını yaparken belli bir insan topluluğunda zaman ve mekânla beraber değişiklik gösteren kurallar ifadesini kullanmaktadır. Bir davranış ya da tutumun ahlaklı olup olmadığının kararı bireyin içinde bulunduğu grubun benimsediği değerlere göre verilmektedir. Etik ilkelerde ise bir evrensellik arayışı söz konusudur ve bu arayışta zaman ve mekândan ayrı düşünme eğilimi gösterilmektedir. Örneğin; “adalet ilkesi” neredeyse tüm etik temellendirmelerde yer almaktadır. Ancak adaletin nasıl sağlanacağı konusu, örneğin kolluk etiğinde mekânsal ve zamansal olarak farklı ahlaki normlar üzerinden ortaya konulabilmekte, devlet sistemlerinin ve erkelerin ayrılığı/birlikteliği, adli/idari yargı ayırımına bağlı olarak şekillenebilmektedir. Hatta ahlaki normlar, sistemler aynı olsa da zaman içinde aynı gruptaki karar vericiler arasında bile farklı yorumlara yol açabilmektedir (Pehlivan, 1998: 9). Buna karşın masumiyet karinesi bir ilke olarak neredeyse evrenselliğini zamandan ve mekândan ayrılarak devam ettirmektedir. Benzer şekilde etik ilkeleri tıp, sanat, çevre, kolluk, vb. birçok alanda açık bir şekilde ortaya koymak gibi bir eğilim de vardır (Ekici, 2013: 14). Ekici’nin etik kurallar olarak bahsettiği aslında etik ilkelerdir ve evrensel doğruların arayışındadır.

Etik ve ahlak kavramlarının kullanımında pek çok farklılık bulunmaktadır. Ancak bu kavramlara ilişkin her noktayı detaylandırmak bu çalışmanın sınırlarını çok genişletecektir. Bu nedenle genel olarak aralarındaki farkları maddeler halinde sunmanın bu çalışmada yeterli olacağı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda etik ile ahlak arasındaki farklar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Etik; ahlak felsefesinin kavramsal boyutunu ve ahlakın kuramsal kısmını oluşturmaktadır. Ayrıca etik konu olarak daha temel ve genel soruları ele almaktadır (Mahmutoğlu, 2009: 244). Örneğin; “işe alımlarda neden liyakat sahibi olanlar seçilmelidir?” sorusuna cevap olarak ahlaklı bir toplum yaratmak verilebilir. Ancak etik bize şu soruyu sordurmaya yönlendirmektedir: Neden liyakatli olmalıyız?

- Ahlak, kişinin sonradan edindiği tutum ve davranışların yanı sıra toplumda genel kabul görmüş değer sistemleri olarak da adlandırılır (Mahmutoğlu, 2009: 244). Toplumumuzda yaşlıların elini öpmek bir saygı göstergesi olarak görülmektedir. Böyle bir davranışı yerine getiren birey toplumca ahlaklı kabul edilmektedir.

- Ahlak, insanların içindeki iyi ve kötü tutum veya davranışların, hem doğuştan hem de sonradan kazanılan davranışların bütünüdür (Seyyar, 2003: 11).

- Etik ilkelere dayalı temellendirmeyi yansıtırken, ahlak ise duygusal ve davranışsal boyutu ifade etmektedir (Mahmutoğlu, 2009: 245).

- Etik, bireyleri davranışlarının ahlaki olup olmadığı konusunda aydınlatmaya ve ahlaki davranışın toplumsal etkileşim içinde insan olmanın önemini vurgulamayı sağlamaktadır (Pieper, 1999: 19).

- Etiğin, ahlak oluşturma gibi bir misyonu bulunmamakta, ancak ahlakın bir etik ilke ile temellendirilmesi yapılması gerekmektedir (Mahmutoğlu, 2009: 245).

- Etik bireyi ahlaklı kılmamakta, ahlaki normlara uygunluk ise bireyin iyi ya da kötü olarak değerlendirilmesine sebebiyet vermektedir. (Mahmutoğlu, 2009: 245). Benzer şekilde etikle uğraşmak, bireyi ahlaklı kılmamakta, ahlaklı olanı ortaya çıkarmaya yarayan eleştirilerde bulunmasını sağlamaktadır (Pieper, 1999: 34). Çünkü etik ilkeler emir içermeyip ve kural koymadığı için birey bir davranışta bulunmaya zorlanmamaktadır.

- Etiğe uygun hareket eden kişinin kendisine soracağı “Bu yaptığım doğru mu/yanlış mı?” ya da “Yaptığım tutum ve davranışlar iyi/kötü sonuçlar doğurur mu?” şeklindeki benzeri sorular iç denetimi sağlamaya ve ahlakın felsefi boyutunu yansıtmaya yaramaktadır. Ahlaklı davranışın kuralları toplumsal değerlendirme üzerinden ortaya çıktığından davranışın ahlaklı olup olmadığı bir dış denetim olarak ortaya çıkmaktadır.

- Etik davranış ilkeleri; iyi ve doğru davranışlar için normlar ve değerleri ortaya koymakta, örgütün etik uyumunu ifade eden veya örgütün tümüne kılavuz etmesi için oluşturulan ve ikilemler ortaya çıktığında ahlaki kararların alınmasına yardımcı olmayı sağlayan standartlar oluşturmaktadır (Peters ve Gills, 2003: 764).

- Etik kodlar, belli bir grup ya da ülke içindeki bireylerin nasıl davranmaları gerektiğini gösteren ve yasalara destekleyici biçimde oluşturulan etik değerlere uygun olarak

geliştirilen yazılı kurallar (Aydın, 2014: 18 ve Uluğ, 2009: 7) olarak tanımlansa da bu tanımda ifade edilen ve belli bir alana sınırlandırılmış toplumun beklentisini oluşturan söz konusu kodlar ahlak kurallarıdır. Ahlak kuralları ile yönetimin daha etkin ve verimli işleyebilmesi amaçlanmıştır (Uluğ, 2009: 7).

Etik kavramının bir evrensellik arayışı olsa da, etik ilkelerin toplumun manevi değerlerinden etkilenmediğini ve toplumla ilişki kurmadığını söylemek pek mümkün değildir. Bu bağlamda etik ilkelerin oluşmasında etkili olan üç temel unsura da kısaca değinmek gerekmektedir.

Bu unsurlardan ilki olan “Kültür”, toplumsal gelişme süreci içinde oluşan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki kuşaklara aktarmada kullanılan, bireyin doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünüdür (TDK). Bilgi, hukuk, sanat, ahlak, inanç, örf ve adetlerden ve bireyin toplumun bir üyesi olarak kazandığı bütün yeteneklerden oluşmuş, ortak kabul gören karmaşık bir bütün kültürü oluşturmaktadır (Küçüköğlu, 2012: 178). Bir diğer unsur olan “Değerler” ise bireylerin tutum, davranış ve düşüncelerinin seçiminde, karşılaştırılmasında ölçüt olarak kullanılmakta ve toplumun bütünselliğinin ayrılmaz parçasını oluşturmaktadır (Ekici, 2013: 25). Karşılaşılan durumların bireysel açıdan arzu edilebilir veya ihtiyaçlarla ilgili ölçülebilir olması o olayın değerini oluşturmaktadır (Küçüköğlu, 2012: 179). Toplumu oluşturan bireylerin belli bir zaman diliminde ortaklaşa ürettikleri, bilgi ve tecrübelerinden faydalanılarak oluşturdıkları birikimler kültürü oluştururken, bu birikimlerin bir ölçüt olarak kullanılması değerleri meydana getirmektedir. Normlar, ise kültürel açıdan istenen ve uygun olduğu toplum tarafından kabul görmüş davranışları akla getiren ortak bir davranış beklentisidir. Genellikle toplumsal değerlerin yansıması olarak bireylerce bölüşüm özelliği taşır. Böylelikle normlar toplumsal bir yapı oluşturur (Gül, 2008: 2).

Etik evrensellik arayışındadır ancak toplumlardan bağımsız değildir. Bu noktada etik ilkeler kültürel özelliklerden etkilenmekte ve belirli noktalarda toplumsal farklılıklarda önceliklendirmeye katkı sunmaktadır. Örneğin; kolluk etiği bağlamında liderlik ilkesi genel bir ilke olarak kabul edilmekle birlikte önceliklendirme açısından liderleri takip etme kültürü yüksek olan toplumlarda daha ön plana çıkabilmekte, bireyselliğin etkili olduğu toplumlarda ise daha gerilerde kalabilmektedir. Yine bir aynı kolluk ahlakı içerisinde her personelin kendi kurumsal değer ve kültürü içerisinde astın üstüne karşı selam verme şekli farklı olabilir; fakat bütün farklı selam verme şekillerinin ortak paydası ise saygıdır ve bu durum evrenseldir. Muhtaç olana yardım etmek ve büyüğe saygı göstermek toplumsal bir norm

olarak bu duruma örnek olarak verilebilir. Bu davranışın temel ilkesi insana saygı ve sevgi göstermek olsa da uygulama ve önceliklendirme açısından farklılık gösterebilmektedir.

Bu noktada etiğin evrensellik arayışı ve toplumla ve bireyle olan ilişkisini daha belirgin ortaya koyabilmek için etik temellendirmenin ne olduğu üzerinde durmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu sayede aslında ilke ve sistemler daha belirgin hale gelebilmekte ve süreç içerisindeki yaklaşımlar daha iyi anlaşılabilir.

1.4.Etik Temellendirme

Etik temellendirme, ahlak ve etik hakkında düşünme ve bu düşüncelerin gerekçelendirilmesi ve kanıtlama dâhilinde açıklanmasıdır (Çilingir, 2003: 155). Etik temellendirmede oluşan durumun sonucuna bakan veya duruma ilişkin süreci inceleyerek karar veren iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlara son dönemlerde temellendirmeyi kökten reddeden bir postmodern bakış da eklenmiştir. Ancak öncelikli olarak temellendirmeye sahip teleolojik ve deontolojik yaklaşımları incelemek postmodern bakışı anlamak açısından da önemli görülmektedir.

Bunlardan ilki olan “Deontolojik Etik “ bir davranışı yerine getirirken sürecin ödev, yasaya uygun olmasına bakmaktadır (Nohutçu, 2004: 389). Bu anlayışta davranışın sonucundan ziyade, bu davranışa götüren niyet önemli görülmektedir. Deontolojik etik anlayışı aynı zamanda görevci etik anlayışı ya da ödev etiği/kural etiği olarak da bilinmektedir. Bu etik yaklaşımın temsilcisi Immanuel Kant felsefesini eylemlerin basit bazı sonuçlarıyla değil, onların temelinde yatan asıl niyet ya da ödev veya kural olguları üzerinden açıklamaktadır (Kidder, 1996: 24). Deontolojik etik hakkaniyeti temel alarak kararların erdemli olmasının ilkelere uygun davranmak anlamına geldiğini savunmaktadır. Bireyin erdemli sayılabilmesi için ise bu ilkeleri içselleştirmesi ve kılavuzu yapması gerektiğini ileri sürmektedir (Pehlivan, 1998: 28).

İkinci yaklaşım olan “Teleolojik Etik” ise ilkinin tam karşısında olacak şekilde bir davranışın etik ilkelere uyumunun ancak sonuçlarına bakarak karar verebileceğini iddia etmektedir. Sonuçların iyi olması durumunda davranışında iyi olacağı sonucuna bakan bu sistemde temel olgu niyetten ziyade faydadır. Bu yaklaşımın ilk temsilcileri Antik Yunan felsefesinde görülse de, literatürde ağırlığını John Stuart Mill’de bulmaktadır. Faydacılık insan davranışlarının olası sonuçlarını irdelemekte ve mutluluk ve fayda sağlayan ilkeyi etik bulmaktadır. Bu bağlamda teleolojik etik hazcıdır ve acının karşısındadır (Kidder, 1996: 23).

Mill’de hazzı mutluluğun bir amacı olarak görmekte, insanın eylemleri sonucunda mutlu olmayı düşündüğünü ve hareketlerini ona göre şekillendirdiğini, bunun ise aynı zamanda en üst iyiyi sağlamada başkaları için de mutluluğu istemek anlamına geldiğini savunmaktadır. Bu anlayışın en güçlü yanı pratik bir bakış sergilemesi ve bireylerin sağduyusuna dayalı olmasıdır (Pehlivan, 1998: 36). Bu noktada insanların feragat ve feraset sahibi olacağı ve sonuçtaki mutluluğu ve iyiyi düşünürken de bu özelliklerinden ayrılmayacağı kabul edilmektedir. Bunu sağlayan da aslında erdemdir (Mill, 2021: 9).

Her iki yaklaşımın dışında temellendirmeye şüpheyile yaklaşan “postmodern etik” anlayışında ise adalet, erdem, eşitlik, özgürlük ve mutluluk olgularına şüpheyile yaklaşılmaktadır. Özellikle modernliğin eleştirisiyle başlayan bu yaklaşımın temelinde Nietzsche, Heidegger, Simmel, Weber ve Adorno’nun izleri olsa da, 1970’li yıllardan itibaren bu bakışın Foucault, Lyotard, Baudrillard, Derrida gibi düşünürlerle artarak devam ettiği anlaşılmaktadır (Tekin, 2020: 54). Postmodern etik anlayışın bir bakıma temsilcisi ise Zigmunt Bauman olarak ortaya çıkmaktadır. Ona göre postmodern etik yaklaşımın yeniliği, etiğin temellendirilmesindeki modern yolların; yani normatif düzenlemeler, mutlak evrensellik arayışlarının, reddedilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla postmodernlikte etik ilkelerin geçersizliğinden bahsedilmemekte bunlara bakışın farklılaşması üzerinde yoğunlaşmaktadır. İnsanlar özünde şüphecidir ve onun özünde iyi olduğunu savunmak, bunun için de herkesi kapsayan evrensel bir kurallar dizi oluşturmak insanın doğasını kalıplara sokmak anlamına gelmektedir. Bu nedenle ahlaki fenomenler de aslında rasyonellikten uzaktır ve apolitiktir (Bauman, 2016: 22-27). Bu sebeple ahlaklı olmayı sürekli şüphe ortaya çıkarmakla ilişkilendiren Bauman (2017: 61) etiğin sakinleştirici, şüpheleri ortadan kaldıran bir ilaç olduğunu ve vicdanı rahatlatan bir etkisinin bulunduğunu; fakat her ilaç gibi onun da kusursuz olmadığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla ona göre postmodern etik, modern etiğin nedenselliğinin terkin gerektirmemekte, fakat ahlaki sorunları ele almanın modern biçimlerini reddederek; sadece akılla değil duyguların da içerisinde olduğu, bir bakıma vicdanın da oyuna dâhil olduğu anlayışın varlığını savunmaktadır.

Etik ilkelerin ortaya çıkışının nedeni üç yaklaşım da ele alındığında önemli olan aslolan bireysel ve toplumsal ilişkileri düzenleme girişimleridir. Bu girişimler ele alınış ve temellendirme açısından tarih boyunca felsefenin bir alanı olarak düşünürlerin incelemelerine konu olmuş ve birbirine benzer ya da farklı etik ilkeler ortaya çıkarmıştır. Postmodern yaklaşımı bir kenara bırakırsak temellendirmedeki farklı tercihler üzerinden

hareket eden düşünürlerden bazıları adaleti, yasayı, kamusal iyiliği bazıları da faydayı, vicdanı ön planda tutmuşlardır. Bununla birlikte hiçbir sınırlamaya tabi olmadan farklı etik ilkeleri bir arada inceleyenler de bulunmaktadır. Bu bağlamda “İnsan-toplum ilişkisinde nasıl yaşamalıyız?” sorusu Aristoteles, Thomas Hobbes, Jean Jacques Rousseau, Immanuel Kant, John Stuart Mill ve Jeremy Bentham gibi felsefecilerin üzerinde durduğu bir konu olmuş ve etik temellendirme açısından önemli bir kaynak oluşturmuştur. Dolayısıyla söz konusu düşünürlerin bakış açılarını da ortaya koyarak etik temellendirme üzerinde durmanın konuyu açıklamada önemli olduğu düşünülmektedir.

Antik Çağdan günümüze kadar felsefeciler ahlak ve mutluluk üzerine çokça fikir üretmişlerdir. Mutluluk sorununun ilk ele alanlardan biri de Demokritos’tur. Demokritos’un ahlak anlayışla mutluluk arasında kurduğu bağlantı oldukça kuvvetlidir. Onun benimsediği hazcı (hedonist) ahlaka göre insanı mutluluğa ulaştıran hazlar bedensel, kaba hazlar değil; insanın doğru ölçüyle kavrayıp mutluluğa erişebildiği zihinsel hazlardır (Copleston, 2009: 116; Barnes, 2004: 50). Bedensel hazlar geçicidir ve ruhun sakinliğini bozar. Bu sebeple iyi bir yaşam ve mutluluk için ölçülü olmak gerekir. İnsanın ölçülü olması düşünerek ve akıl aracılığıyla ulaşabileceği bir durumdur. Demokritos’un mutluluk (eudaimonia) anlayışı elindekilerin değerini bilmeyi ve ruh iyiliği için aşırılıklardan uzak kalmayı öğütler (Akarsu, 1979: 27-28).

Başka bir hazcı olan Epikür, Demokritos’a benzer şekilde acı ve üzüntüden kaçan ama haz almayı öğütleyen bir felsefeye sahiptir. Onu farklı kılan ise etik hazcılığın değiştirilmiş şekli olan psikolojik hazcılığı savunmasıdır. Psikolojik hazcılığa göre her davranışın haz alacak biçimde olması gerekir. Etik hazcılık ise bireyin tek amacının haz peşinde koşması olduğundan psikolojik hazcılıktan daha katı bir haz anlayışını ifade etmektedir (Dalga, 2022: 4). Epikür hazzın bir amacı olduğunu ve sadece tutkuları tatmin etmekle bu durumun sağlanamayacağını söyler. İnsanı mutlu edecek bir haz ancak ruhun dinginliğiyle ve bilgelikle mümkündür (Odabaşı, 2017: 113).

Fikirlerinde teleolojik etiğin hâkim olduğu Demokritos ve Epikür’e göre insanların mutlu olabilmesi için akıl aracılığıyla, ölçülülükle ve ruhun iyiliğini sağladığı davranışlarda bulunması gerekmektedir. Ancak bu davranışların aynı zamanda insana bedensel hazlar değil ruhsal hazlar vermesi sağlanmalıdır. Hazların insanları eşit derecede mutlu edip etmemesi önemli bir sorundur. Bu sorun ise sofistlerin hazcılığa getirdiği önemli katkılardandır.

Felsefelerinde insanı odak noktasına alan ve etkili konuşma sanatını icra eden Sofistler, aristokratik geleneğe karşı çıkan ve toplumun her kesiminden bireyin kendini ifade edebilmesini olanaklı kılan anlayışlarından dolayı demokrasiye olumlu katkıda bulunmuşlardır (Zeller, 2017: 112). Sofist gelenekten gelen Gorgias, güzel konuşma sanatını (retorik) felsefenin yerine koymaktadır. Fikirlerinde ise nihilizmin etkisini görmek mümkündür. Ona göre hiçbir şey var değildir; var olsa bile bunu bilmek mümkün değildir. Varlık ve bilgiden yoksun olan şeyleri değerli kılan ise bireydir (Arslan, 2006: 48). Protagoras da Gorgias gibi mutlak bilginin varlığını inkâr etmemektedir. Ancak benzer şekilde o da bir şeye değer atfeden insanın kendisi olduğunu söylemektedir. Ayrıca ona göre bilgi görecelidir ve rasyonellikten uzaktır (Çilingir, 2022: 32). Bu sebeple sofistlerin hazzı olan bakışları da nesnellikten uzaktır denilebilir. Her hazzın insanı eşit derecede mutlu edemeyeceğini ve bu sebeple bazı hazların iyi bazı hazların da kötü olarak sınıflandırılması gerektiğini söylemişlerdir (Akarsu, 1979: 53).

Sofistlerin göreceli felsefeleri ve bilginin varlığına ilişkin şüpheleri Sokrates, Platon ve Aristoteles gibi düşünürlerin eleştirilerine sebep olmuştur. Ancak daha sonra sofistlerin hazzın göreceliği ve iyi kötü hazlar sınıflandırmalarının Mill ve Bentham'ın faydacılık felsefesine katkıda bulunduğu görülecektir.

Sokrates, kendinden önceki ve çağdaşı olan diğer filozofların yaptığı gibi mutluluğun ne olduğu anlamaya çalışmıştır. Bu anlamlandırma çabasının sonucunda sofistlerin mutlak bilginin var olamayacağı yönündeki düşüncelerini eleştirmiştir. Çünkü ona göre bilgi vardır ve mutluluğun kaynağıdır. Ancak bilgi, erdemi amaçladığı ölçüde bireye mutluluk getirmektedir. Ayrıca birey özünde iyidir ve kötü (erdemsiz) bir davranışta bulunmasının sebebi ise bilgisizliktir (Odabaş, 2019: 97-100). Vicdan etiği olarak ileride açıklanan her insanın içinde iyinin varlığının temellerinden biri burada karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca Sokrates, bilgi ve erdem ile mutluluk arasında sebep-sonuç ilişkisini ortaya koymaktadır.

Platon ve Aristoteles de Sokrates'e benzer şekilde bilgi ve erdem arasında doğrudan bir ilişki olduğu kabul etmektedirler. Mutluluk, beden ve ruhun arasındaki denge ve uyumun sağlanmasıyla meydana gelmektedir. Platon'un bu anlayışa katkısı, insana mutluluk veren en yüksek iyinin Tanrı ile özdeşirmesidir. Böylelikle mutluluk kavramı, varlık ve din felsefesinin (teoloji) konusu haline gelmiştir (Platon, 2014: 115). Platon, ruhta akıl ve bilginin bulunduğunu ve insanın ruhsal mutluluğun peşinden gitmesi gerektiğini söylemektedir. Ancak insan içsel huzurunun yerine bedensel mutluluğunun peşinden gittiğinde yanlış yola sapmakta ve gerçek mutluluğa ulaşamamaktadır (Özdal, 2022: 46).

Aristoteles ise mutluluğa insanın aklını kullandığı ve erdemli davrandığı ve sadece onun peşinden koştuğu sürece ulaşılabilirliğini söylemektedir (Kaya, 1983: 242). Ayrıca Aristoteles, Platon'dan farklı olarak haz ve mutluluk arasında bir ilişki olduğundan bahsetmiştir. Ancak hazzı erdemli olmanın asıl gerekçesi olarak değil sadece erdemli davranışın bir ödülü olarak görmektedir (Ayvaz, 2018: 7). Ona göre acı kötü ve istenmeyen bir şey ise kötünün karşıtı olan hazzın, insanlar tarafından istenmesi gerekmektedir. Ancak her haz iyi ve istenen bir şey değildir. Hazlar insanı mutlu ettiğı ve erdemli kıldığı sürece tercih edilebilir (Aristoteles, 2020: 1153b).

Orta olmak diğeri bir ifadeyle “ölçülü olmak (Altın Orta)” erdemli olmanın gereklerinden biridir ve Aristoteles *Nikomakhos'a Etik* adlı eserinde bu ilkeye geniş ölçüde yer vermektedir. Aristoteles, belirtildiğı üzere erdemli olmayı orta olmakla açıklamaktadır. Ancak bir arada yaşamak ve bireyin doğasındaki karanlık tarafla baş edebilmek için adalet sistemine ihtiyaç duyulmaktadır (Aristoteles, 2020: 32; Warburton, 2022: 29). Aristoteles'in adalet anlayışının temel dayanağı toplumsal aidiyet duygusudur. Adaleti ön planda tutmasının sebebini ise insan ilişkilerini düzenlemesi ve sadece adalet ilkesinin diğeri insanların da iyiliğini gözetecek nitelikte olması şeklinde açıklamaktadır. Ayrıca adaletin tüm erdemleri kendisinde tuttuğunu söyleyerek bu ilkenin kapsayıcılığına da vurgu yapmaktadır.

Platon ve Aristoteles ile birlikte varlığın ve bilginin ilk kaynağı Tanrı olarak adlandırılmıştır. Bu ise varlığın üzerine düşünme teolojik etiğın ortaya çıkmasına vesile olan nedenlerden biri olmuştur (Heidegger, 1950: 141). Yeni Platonculuk ile birlikte Platon ve Aristoteles'in düşünceleri Türk-İslam ve Ortaçağ Hristiyan felsefesinde din temelli yaklaşımlarla yeniden ele alınmıştır. Benzer şekilde aklın din üzerindeki etkisinin önemini Türk ve İslam filozoflarından Farabi, İbn-i Sina ve İbn-i Rüşd gibi düşünürlerin felsefelerinde de görmek mümkündür (Türkeri, 2009: 49). Özellikle Farabi, mutluluğu sadece akıl ile hareket eden insanın ulaştığı nihai amaç olarak gördüğü düşünceleriyle ün kazanmıştır. Ona göre insanlar tarafından en iyi ve en çok arzulanan şey ancak mutluluğa götürüyorsa tercih edilmelidir (Farabi, 1980: 39). Farabi, Tanrı'yı evrenin merkezine koyar. Onun felsefesinde Tanrı her şeyden üstün ve mutlak olandır. İnsanın hayattaki amacı Tanrı'ya dönmektir ve bu ancak insanın erdemli olması ve felsefeyle uğraşmasıyla mümkündür (Hammond, 1994: 137). Farabi'nin büyük ünü Ortaçağ Batı düşünürlerini de derinden etkilemiştir.

Ortaçağ Hristiyan dünyasına 13. yüzyıla kadar egemen olan felsefe Saint Augustine'in insan doğasının bozulmuş olduğu düşüncesidir. Daha sonra Aristoteles ve Farabi'nin varlık felsefesinden oldukça çok etkilenen Saint Thomas'ın iman ile aklın bütünleştiği bilgelik fikri kilisenin ana düşüncesi haline gelmiştir (Türkeri, 2009: 50). Farabi ve Thomas varlığın ilk kaynağı ve yaratılmışların sebebi olarak Tanrı'yı göstermişlerdir. Onlara göre sınırlanma, bağımlılık, değişebilirlik gibi bozukluğu ifade eden her şey Tanrı'nın dışındadır. Ancak mükemmellik, iyilik ve bilgelik gibi değerler ona aittir (Hammond, 1994: 160).

Teleolojik etiğin dışında toplum sözleşmecilerinin de bu kapsamdaki değerlendirmeleri önemlidir. Saint Augustine'in insan doğasının bozulmuş olduğu düşüncesinden farklı olarak, Hobbes insanların doğaları gereği ölüm korkusu ve bireysel kazanç peşinde koşan bencil, hükmetme isteğine sahip varlıklar olduğunu savunmaktadır. Ayrıca derinlerde herkesin bencil olduğunu ve bu durumun ancak yasalar ve ceza korkusu ile kontrol edilebileceğini söylemiştir. Eğer toplum bölünürse ve yasalar ya da yasaların arkasında bir otorite kalmaz kısacası insan “doğa durumunda” bulunursa herkes cinayet de işleyebilir, hırsızlık da yapabilir. Kendi çıkarları peşinde koşan insanlar egemen bir otorite olan Leviathan'ın³ yokluğunda toplumda kargaşa ve düzensizlik hâkimdir (Goodwin, 2010: 420; Newman, 2012: 265; Warburton, 2022: 95). Ancak başka bir çerçeveden bakıldığında ise doğa durumundaki insanlar eşittir ve aralarında güç dengesizlikleri bulunsa bile bu farklılıklar önemsizdir. Çünkü zayıf ve güçsüz durumda olan insanlar bile kandırmacayla veya örgütlenerek kendisinden güçlü olanı öldürme fırsatına sahip olabilir. Bu sebeple Hobbes'a göre doğa durumunda savaş vardır ve insanlar için güvenlik ihtiyacı özgürlükten önce gelir. İnsanlar güvende hissetmek amacıyla savaş hakkı da denilen doğal hakkı kullanmak ister. Güvenlik içinde yaşayabilmek ancak insanların kendi akıllarından faydalanarak oluşturdukları yasalar ve yasayı uygulayıcı egemen varlık ile mümkündür. Toplum öncesi zamanlarda insanların doğaları gereği uymak zorunda oldukları düşünülen doğal yasa daha çok nasihat niteliğindeyken toplum yasaları, doğal yasalardan farklı olarak emir niteliğindedir. Toplum yasalarına uymayı zorunlu kılan güç ise egemenlik gücüdür (Hobbes, 2007: 96; Geçit, 2021: 206). Hobbes'a göre insanlar güvenliklerini sağlamak için

³ Thomas Hobbes'un "Leviathan ya da Bir Din ve Dünya Devletinin İçeriği, Biçimi ve Gücü" (Leviathan: Or the Matter, Forme and Power of a Commonwealth, Ecclesiasticall and Civil) adlı eseri, modern siyaset teorisinin önemli ve etkili eserlerinden biridir. Bu eser, 1651 yılında yayımlanmış ve toplumsal sözleşme teorisini, insan doğası ve devletin rolü gibi konuları ele almıştır. Hobbes, "Leviathan" terimini büyük ve güçlü bir devleti simgelemek için kullanır. Devlet, insanların doğal düşmanlık ve çatışma eğilimlerini kontrol etmek ve toplumu düzenlemek amacıyla kurulmuş bir varlık olarak görülür.

özgürlüklerinden toplumsal sözleşmeyle vazgeçmek zorundadır. Eğer özgürlüklerinden vazgeçmez ve doğa durumunda yaşamlarını sürdürmeye çalışırlarsa bu durum beraberinde savaşı getirir. Bu noktada Hobbes için mutluluk toplum sözleşmesine uygun hareket etmekle ve Levianta'nın otoritesini kabul etmekle mümkün olmaktadır. Dolayısıyla iyi ve kötü de bu sözleşme ile belirlenmektedir.

Locke'a göre ise, doğa durumu Hobbes'un tam aksine düzen, özgürlük ve barış halidir ve insanların bir otoriteye bağlı olmadan yaşadıkları bir dönemi ifade eder. Bu dönemde de insanlar hak ve özgürlüklere sahiptir. Ayrıca devletlerin oluşumuyla birlikte insanlar özgürlüklerini korumak ve geliştirmek için bir aracı bulmuşlardır. Hobbes'un söylediği gibi güvenlik ihtiyacı için özgürlüklerinden vazgeçmemişlerdir (Locke, 2007: 12).

Rousseau da Hobbes'tan farklı olarak, doğa durumunu insanlar arasında eşitliğin bulunduğu bir ortam olarak görmektedir. Ayrıca Rousseau'ya göre doğa durumundaki insan tam anlamıyla iyi ve özgürdür. Bu anlamda, Hobbes'un olumsuz olarak kabul ettiği doğa durumu, Rousseau tarafından olumlu algılanmaktadır. Doğa durumunda var olan eşitlik insan doğasındaki farklılıklarla eşitsizliğe dönüşmüştür. Bu eşitsizlik ise zamanla kökleşmiş ve insan hayatında yerleşik bir durum haline gelmiştir (Rosen ve Wolff, 2006: 56).

Rousseau da toplumsal yasanın uygulaması için gerekli olan sistemin birey ve egemen varlık arasında kurulacak bir sözleşme ile olacağını öne sürmüştür. Toplumsal sözleşme ile beraber kamu ve bireyler arasında bir söz borcu doğmaktadır. Başta egemen varlığın diğer üyelerine karşı daha sonra ise devletin bir üyesi olarak egemen varlığa karşı bu söz yerine getirilmektedir (Rousseau, 2015: 16). Sözleşme ile bağlı olanlar arasında fark gözetilmeksizin herkes "eşit" ve aynı koşullar altında aynı haklardan yararlanır. Yasaya uygun, hak duygusuna dayanan ve kamusal iyiliği amaçlayan bu sözleşmenin güvencesi ise devletin gücü ve egemenliğidir (Rousseau, 2015: 30). Toplumun her bir bireyi sözleşme ile beraber sahip olduğu malların, gücün ve özgürlüğün sadece toplulukça önemli olan kısmından vazgeçer (Rousseau, 2015: 28). Özgürlük bireyin hayatında önemli bir yer kaplasa da toplumun iyiliği söz konusu olduğunda bu haktan belirli ölçüde vazgeçen kamu, egemen varlıkla beraber hakkın daha iyi bir şekilde kullanılması için sözleşme kurmaktadır. Sözleşmenin eşitlik ilkesi gereğince toplumun her bir bireyi tarafından bu hakkın kullanılmasıyla birlikte devlet gücünü ve egemenliğini yurttaşlar arasında adaletsizliğe sebep olmayacak şekilde yerine getirmiş olur.

Rousseau'nun (2015) ifadesiyle “Özgürlüğünden vazgeçmek, insan olma niteliğinde, insanlık haklarından, hatta ödevlerinden vazgeçmektir.” Ayrıca insanın yaradılışı gereği özgür olduğunu savunan Rousseau, bireyin isteminden özgürlüğün kaldırılmasının davranışlarındaki her türlü ahlak düşüncesinin de kaldırılması anlamına geldiğini ifade etmektedir (Rousseau, 2015: 9). Bu ifadeye göre bireyin ahlaklı olması için özgür olması, özgür olması için de bu hakkın toplumsal bir sözleşmeyle güvence altına alınması gerekmektedir; ancak her özgür birey ahlaklı olmadığı gibi her ahlaklı olan birey de özgür değildir. Bu sebeple toplumsal sözleşmeyi, “kamusal yararı” ağılayacak ahlaklı bireylerin yaşamlarını özgür bir şekilde devam ettirmelerinin güvencesi olarak düşünmek daha doğru olmaktadır. Rousseau, eşitliği ve toplumsal iyiliği temel aldığı toplumcu bakış açısıyla bireyin iyiliği yerine kamusal iyiliği koymaktadır. Toplumun iyiliğini bireyin iyiliğinden üstün tutan bu yaklaşımı uygulamak ise toplumsal sözleşme ile mümkün olmaktadır.

Toplum sözleşmesi kuramına genel olarak bakıldığında, yapılan sözleşmeler toplumsal olarak alınacak kararlarda norm işlevi görmekte, diğer bir deyişle bir davranışın ahlaki olarak nitelendirilmesi, bu sözleşme modelinin mevcut koşul ve durumlarına göre değerlendirilmesi ve adaletli bir sonuca ulaşılmasıyla mümkün olabilmektedir (Pieper, 1999: 243). Antik Yunan Felsefesindeki mutluluk odaklı ele alınıştan farklı olarak toplumsal sözleşmecî felsefenin temelinde olduğu gibi norm veya yasaların önemli olduğu bir bakış savunulmaktadır. Bu yasalar çoğu zaman bir zorunluluğu ifade etmekte ve belli bir otorite tarafından kurallar aracılığıyla insanların davranışlarını yönlendirmektedir. Bu sebeple toplumsal sözleşmenin temel alındığı felsefeler için öncesindeki teleolojik yaklaşımlardan deontolojik bakışa dönüş olmuştur denilmesinde bir sakınca görülmemektedir.

Süreç içerisinde açıklandığı üzere deontolojik etiğin ana temsilcilerinden biri olan Immanuel Kant da, “*Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi*”⁴ adlı eserinde ahlakın temelinde iyiyi istemenin yer aldığını, ayrıca iyiyi istemenin her türlü durum ve koşuldan bağımsız olarak var olduğunu söylemektedir. Başka bir ifadeyle bir davranışının ahlaklı olarak değerlendirilmesinde davranışın sonucunun başarılı olmasının değil eylemin altında yatan düşünce ölçütü olarak kullanılmaktadır (Akarsu, 1979: 88). Kant'ın ahlak teorisine göre; bireyler davranışlarını belli bir amaca göre belirlerler. Ahlaklı davranışta bulunan birey

⁴ Immanuel Kant'ın orijinal adı “*Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi*” (Grundlegung Zur Metaphysik Der Sitten) adlı eseri, ahlakın en yüksek ilkesinin ne olduğunun ortaya çıkarılmasını amaçlayan bir çalışma olarak kaleme alınmıştır. Kant insanın en önemli değerinin ahlakı tercihler yapabilme kapasitesi olduğunu belirttiği eserinde, kişisel iradenin özerkliği vurgulanmaktadır. Ayrıca, ahlak felsefesi ya da ahlak metafiziği gibi kavramlarında ele alındığı eserde, evrensel bir ahlak yasasının normlarının nasıl olması gerektiği ve bunların neye göre şekilleneceği tartışılmaktadır.

bir diğeri kendi amacına araç olarak görmemeli ve hiç kimseyi kendi çıkarları, amacı uğruna kullanmamalıdır. Ayrıca Kantçı ahlak teorisine göre akıl sahibi birey kendi çıkarları uğruna değil genelin çıkarına göre hareket etmelidir (Koç, 2009: 226).

Kant'ın genel çıkarı düşünen ahlak anlayışı ile Rousseau'nun kamusal yararı hedefleyen ahlak teorisi genel iyiliği amaçlamaları bakımından aynı doğrultudadır. Ancak bu iki teori arasında benzerlikler olduğu gibi önemli farklılıklar da bulunmaktadır. Örneğin Rousseau'nun toplumsal iyilik anlayışından farklı olarak Kant bir davranışın iyi olması için amaca ihtiyaç duymamaktadır. Bu sebeple toplumsal iyiliği sağlamayan bir davranış iyi olabileceği gibi iyi olan şey de toplumsal iyiliğe katkı sağlamayabilir. Örneğin birey özgür bir varlıktır ve bu hakka diğer bireyler tarafından dokunulmaması gerekir ancak toplumun düzenini, huzurunu bozanlar kamusal iyiliği sağlamak amacıyla bu özgürlüklerinden yasaların gösterdiği ölçüde mahrum bırakılabilirler.

Ahlaksal olduğu düşünülen bu eşsiz iyi, akıl sahibi varlıkların “yasa” tasarısı tarafından oluşturulur (Kant, 2002: 16). Ahlaklı olmak için gerekli olan yasaların temeli akla dayanmaktadır ve mutlak, kesin ve koşulsuzdur (Akarsu, 1979: 95). Kant'a göre ahlak yasası özgürlük fikrinin gerçek olduğunu göstermektedir ve bunu sağlamanın koşulu ise özgür bir birey olmaktır (Bal ve Beren, 2007: 23). Bal ve Beren, Rousseau'nun ahlak ve özgürlük arasında kurduğu bağın Kant'ın ahlak yasasında da var olduğunu iddia etmektedir. Ancak Kant, Rousseau'dan farklı olarak toplumsal iyiliği hedeflememekte, onun için bir davranış sadece iyi olduğu ve ödevine uygun olduğu için iyi olmaktadır.

Kant'a göre istemeyi tek başına belirlemekte yetersiz kalan akıl, nesnel bir ilke tasarımı olarak emre ve bunun uygulayıcısı olarak da buyruğa ihtiyaç duyar (Kant, 2002: 29). İyi olanı istemek ve ona ulaşmak için gerekli olan sağduyunun aydınlatılmasında ise “ödev” kavramına başvurulur. Ancak ödev kavramıyla beraber birey bazı kısıtlamalarla ve engellerle karşılaşır; ancak bu durum ödevin daha belirgin olmasını sağlar (Kant, 2002: 12). Kant'ın ahlak anlayışı ödev ahlakıdır. Ödev aracılığıyla emir ve yasalar daha iyi anlaşılmakta ve bu sayede birey nasıl ahlaklı olmalıyım sorusuna daha net bir cevap bulabilmektedir. Kant'ın ödev ahlakı deontolojik yaklaşımı ifade etmektedir denilebilir.

Kant bir eylemin ödevine uygun olması veya ödevden dolayı öyle olması arasında fark olduğunu ifade etmektedir ayrıca bireyin özgür iradesi ve saf istemesiyle ödevine uygun

olması gerektiğini savunmaktadır (Koç, 2009: 223). Başka bir ifadeyle birey ahlaklı⁵ bir davranışta bulunurken bu davranışın ödevde uygun olacağını ve ödevde uygun davranışın aynı zamanda tek başına iyi olduğunu da kabul eder. Örneğin; yalan söyleme, hırsızlık yapma, insanlara karşı saygılı ol vb. Bu davranışlar koşulsuzdur ve böyle olması gerektiği (ödevde uygun) için uygulanmalıdır.

Kant'ın ahlak anlayışı akılcı, mantık çerçevesinde davranışta bulunma ile özdeşleşirken John Stuart Mill de benzer şekilde aklı ön planda tutmaktadır. Ancak Kant'ın önerdiği evrensel olarak kabul edilebilir ilkelerin her durumda uygulanabilirliğine karşı Mill her olayın kendi koşulları altında değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Teleolojik temellendirmenin önemli bir temsilcisi olan Mill'in ahlak anlayışı ise "faydacılık" üzerine kurulmaktadır. Epiküros'tan Bentham'a kadar faydacılık teorisini savunanlara göre fayda mutluluğun peşinden gitmenin yanında mutsuzluktan kaçınmayı da gerekli kılmaktadır (Mill, 2021: 11). Bentham'a göre doğru davranış bireye en çok mutluluk sağlayacak şeyi yapmaktır. Bu sebeple birey acıdan kaçınmakta ve haz verecek şeyleri deneyimleyerek mutlu olabilmektedir. Ayrıca mutluluğun ölçülebilir olduğunu ve *Mutluluksal Kalkülüs*⁶ adı da verilen yönteme göre ilk önce bir davranışın ne kadar haz vereceğini birim cinsinden hesaplanması sonrasında yol açabileceği acının hesaplanmasıyla arada oluşacak farkın fayda olarak adlandırılması gerektiğini ifade etmektedir (Warburton, 2022: 191-193).

Bentham'ın sonuç odaklı (teleolojik) yaklaşımı, Kant'ın ödev ahlakına (deontolojik) ters düşmektedir. Çünkü Bentham'a göre eğer yalan söylemek o koşullar altında bireye daha fazla fayda sağlayıp mutlu edecekse o zaman yalan söylemek ahlakidir.

⁵ Bu noktada dikkat çekilmesi gereken bir husus bulunmaktadır. Gerek öncesindeki düşünürlerin açıklamalarında gerekse bundan sonraki değerlendirmelerde ahlak ve etik kavramlarının birçoğunun çalışmanın başında belirtildiği şekilde birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu noktada söz konusu durum yukarıdaki açıklamaları mesnetsiz bir duruma sokmamakta, aksine başlangıçta ortaya konan argümanı desteklemektedir. Bu nedenle açıklamalardaki ilkesel değerlendirmeleri etik kavramıyla, kural olarak ortaya konan ve somut olguları ahlak kavramıyla eşleştirmede fayda bulunmaktadır.

⁶ "Mutluluksal Kalkülüs," Utilitarizm adlı etik teorisinin bir parçası olarak eylemlerin sonuçlarına bağlı ahlaki değerlendirmeleri çıkaran bir metottur. Bu teoride eylemin doğruluğu veya yanlışlığı, sonuçlarının toplam mutluluğu artırmasına bağlıdır. Mutluluksal Kalkülüs, genellikle zevkler, acılar, bunların yoğunlukları, süreleri, kesinlikleri, zamansal yakınlıkları, etki alanları, gibi faktörler üzerinden değerlendirmeler yapar ve farklı eylem seçeneklerinden en fazla mutluluğun nasıl sağlanacağını belirlemeye çalışır. Bu akımın temsilcileri arasında Jeremy Bentham (1748-1832), John Stuart Mill (1806-1873), Henry Sidgwick (1838-1900) bulunmaktadır.

Mill, Bentham gibi faydacı ahlakı savunmasına rağmen mutluluğun hesaplanmasında ondan farklı bir yöntem kullanır ve niteliksel ayrıma vurgu yapar. Mill'e göre hazlar niteliklerine göre yüksek ve aşağı hazlar olarak sıralanmalıdır. Yüksek düzeyde hazlar (kitap okumak, klasik müzik dinlemek vb.) hayvanî içgüdülerin tatminine tercih edilmelidir. Ona göre çamurda yuvarlanarak yemeğini yiyen mutlu bir domuz olmaksızın düşünen mutsuz Sokrates olmak iyidir (Billington, 1997: 202). Bentham'ın teorisi her tür hazzı ve acıyı aynı birimden saydığı ve hiçbir niteliksel ayrıma gitmediği için Mill'in teorisine göre basittir. Ancak Mill'in ortaya koyduğu niteliksel ayırım da mutluluğun ölçülebilirliğini zorlaştırmaktadır.

Mill de Kant gibi içgüdünün yol göstericiliğine karşı çıkmaktadır. Bir davranışın ahlaklı olup olmadığının değerlendirilmesini duygusal yetilerle değil mantık aracılığıyla olması gerektiğini ifade eder. Kant'ın ahlaki yükümlülüğün kökeni ve temeli olarak belirttiği ilkeye göre: öyle bir davranışta bulunulmalıdır ki, bu davranış duyguları ve sezgileriyle değil aklıyla hareket eden tüm bireyler tarafından kanun olarak benimsenmelidir (Mill, 2021: 9). Ancak, Mill somut ahlaki yükümlülüklerin ussal varlıkların davranışlarındaki tezathı önleyemediğini ve Kant'ın evrensel ilkelerinin bu durumun ortadan kaldırmasında yetersiz olduğunu ifade ederek Kant'a bir eleştiride bulunmaktan kaçınmamıştır (Mill, 2021: 9).

Mill'e göre sadece aklı kullanarak bir davranışın adaletli ve doğru olduğuna karar verilemez. Bir durum veya bir davranış için adil bir karar vermek gerekirse her olay kendi şartları içinde ve değişebilme ihtimaline dikkat edilerek incelenmelidir (Pieper, 1999: 243). Faydacı ahlakı savunan Mill'e göre maksimum sayıda bireyin mutluluğunu sağlamak önemlidir fakat Pieper ve Rawls gibi düşünürlere göre böyle bir davranışta bulunmak bireyin tek başına faydasının göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Pieper, faydacılığa olan eleştirisini ise şöyle dile getirmiştir (Pieper, 1999: 243):

“Faydalı olan her şey ahlaki olmayacağı gibi ahlaki olan da tek başına faydalı olmak zorunda değildir. Bireyin davranışlarının sonuçlarını yalnız faydacı anlayışla ve ahlaki olup olmadığı yönünde endişelerle değerlendirilmesi yeterli değildir.”

Rawls ise faydacı görüşün çoğunluğu hedeflediğini ve maksimum sayıda bireye faydayı sağlayacak amacın adaletsizliğe yol açtığını düşünmektedir çünkü çoğunluğun mutluluğu için azınlığın ya da bireyin mutluluğu bu amaç uğruna feda edilmektedir (Pieper,

1999: 241). Bu sebeple Rawls adalet teorisini geliştirmiştir. Genelleştiren adalet anlayışı ile kendi çıkarlarını geliştirmeyi amaçlayan zgr ve rasyonel bireyler arasında yükümlülüklerin paylaştırılması gerektiğini düşünmektedir (Rawls, 1985: 11). Teorinin daha iyi bir şekilde işleyebilmesi için zgr ve birbiri üzerinde egemenlik kurmayan topluluğa, iyi niyetli ve mantıklı bir insanın ortaya attığı adalet ilkelerine ve topluluk için genel bağlayıcı kurallarına ihtiyaç vardır (Pieper, 1999: 242). Rawls'ın geliştirdiği adalet teorisinin toplumsal sözleşmeciler ile kuralcı felsefesinin bir birleşimi olduğunu söylemek mümkündür.

Etik temellendirmeye ilişkin tarihsel süreç üzerinden yapılan değerlendirmeler bize etik ilkelere yönelik söz konusu temellendirmelerin farklı etik sistemler ve sınıflandırmaları da ortaya koyduğunu bir bakıma göstermektedir. Bu noktada etik bakışın nasıl sınıflandırıldığına sistemsal bir bakış sunmak faydalı olacaktır.

1.5.Etik Sınıflandırma

Etik türlerin sınıflandırılmasında bugüne kadar çok sayıda yöntem kullanılmıştır. Ancak bu yöntemler kimi zaman anlam karmaşasına yol açacak derecede i içe geçmiş kimi zaman da ahlak ve etiğin birbiri yerine kullanıldığı yanlış sınıflandırmalara neden olmuştur. Bu bölümde ise, öncelikle birbirinden farklı etik sınıflandırmalara yer verilmekte; daha sonra nedenleriyle birlikte bu karışıklıkları önlemeye yardımcı olan daha öz bir sınıflandırma ortaya konulmaktadır. Ayrıca söz konusu sınıflandırmalar için bazen tür, sistem, çeşit kavramları üzerinden gruplandırmalar yapılmış, bu da söz konusu i ie geçme durumunu biraz daha perçinlemiştir. Bu çalışmada ortaya konan yaklaşımlar öncesinde açıklayanların kendi kavramlarıyla anlatılmakla birlikte, devamındaki analizde “sınıflandırma” kavramı tercih edilmiş ve bu kavram üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır.



Şekil 1.1. Etiğin farklı temellerde incelenmesi (Ekici'nin 2013 meslek etiğinden faydalanılarak oluşturulmuştur).

Şekil 1.1'de verilen etik sınıflandırmalarından farklı olarak Ekici (2013) çalışmasında etiği dört farklı biçimde incelemektedir. Etiği ahlak teorisi, sistem, tür ve çeşit şeklinde ayırdığı böyle bir sınıflandırma etiği tanımlamayı daha da zorlaştırmaktadır. Bu durumun sebebi ise etik tanımının tam olarak ortaya konmamasıdır.

Ekici, etiği ilk olarak *ahlak teorisi* temelinde faydacılık (teleoloji), haklar (deontoloji), bireysellik, adalet, genel iyi, fazilet (erdem), ilgi ve karma ahlak teorisi olmak üzere sekiz alt başlıkta incelemektedir (Ekici, 2013: 7-12).

Faydacılık teorisine göre en çok sayıda insana en fazla mutluluğu sağlayan davranış en doğru davranıştır. Bu teoriye göre bireye mutluluk veren şey faydalı olandır (Arslan, 1994: 109). Kamu yararı ise bireysel faydaların toplamından oluşmaktadır Bentham bireysel faydanın ölçülebildiği ve sıralandığı listeden bahseder fakat Mill Bentham'ın haz listesini basit bulmuştur. Ona göre zekâ ve hayal gücünden kaynaklanan zevkler daha üstündür (Ekici, 2013: 8).

Haklar teorisi, 18. Yüzyılda Kant gibi düşünürler tarafından ortaya çıkmıştır (Bülbül 2001: 12). Bu teoriye göre bir başkasının kararının sonucu diğerlerini ahlaki olarak bağlamaktadır. Örneğin soykırım, yolsuzluk, taciz vb. Haklar teorisine göre bazı evrensel doğrular vardır ve bunlar şartlar ne olursa olsun değişmezler. Ahlak herkese göre değişmez olmalıdır ve bu durum iyiyi istemek ve ahlak yasasına göre olmalıdır (Ekici, 2013: 9-10).

Egoizm olarak da adlandırılan bireysellik teorisine göre bireyler uzun dönemde kendilerine en çok yararı sağlayacak seçimi yaparlar. Bireyin iyi - kötü değerlendirmesinde bulunurken kullandığı ölçüt ise en üstün yararı sağlayan sonuçtur ancak bireysel yararın bireysel çıkara dönüşebilmesi teoriyi uygularken sapmalara neden olacağı düşünülmektedir (Ekici, 2013: 10).

Ekici, erdem teorisinin bireyin mert, cesaretli, adaletli, cömert ve dürüst olması gibi birçok özelliğin bileşiminden oluştuğunu söylemektedir. Mutluluk teorisi olarak da adlandırılan erdem teorisinde bireyin niyeti ön plandadır ancak kurallar ve sonuçlar da teoride etkilidir (Ekici, 2013: 11). Ekici, erdem teorisini etik yaklaşım olarak sınıflandırmasına alsa da erdem sahibi olmak bir teori oluşturmaz çünkü erdemli olmak etik ilkelerin uygulanmasının sonucunda bireyin sahip olacağı iyi davranışlar bütünü ifade etmektedir.

İlgi teorisi, ahlak teorisinin koyduğu kuralların eril bakış açısıyla oluşturulduğunu eleştiren feminist felsefeciler tarafından savunulmaktadır (Türk, 2004: 10). *Feminist etik*, etik teorilere eleştiride bulunur ve etik ilkelerin neler olmaması konusunda fikir verir ancak bu ilkelerin neler olması gerektiği hakkında ise bir cevabı bulunmamaktadır. Bu sebeple ilgi teorisi, etik için yetersiz kalmaktadır.

Karma ahlak teorileri, ahlak teorilerinin tek başına yeterli olmayacağı durumlara dikkat çekerek ikilemlerin ortadan kaldırılmasını sağlayacak çözüm önerileri sunmaktadır. Bu çözüm önerilerinden biri olan Janus Kafalı Model teleolojik etik ve deontolojik etik teorilerin birleştirilmiş halidir. Bireyin davranışının her iki etik yaklaşıma da zarar

vermediğinde uygulanabileceğini söylemektedir (Toraman ve Akcan, 2003: 67). Bu yaklaşım ise davranışların her zaman net olmayacağı ve tek bir etik teoriyle açıklamanın yetersiz kalacağı durumlarda çözüm sunmaktadır.

Ekici etik sistemler bölümünde Hitt'in dörtlü etik sisteminden faydalanmaktadır (Ekici, 2013: 29). Dörtlü sisteme göre bir davranışın etik olarak değerlendirilmesi için bakılacak dört yöntem vardır. Bu yöntemler bir davranışın ahlaki doğruluğuna karar verebilmek için davranışın sonucuna, kurallara göre hareket edilip edilmediğine, toplumsal beklenti ve kurallara uygunluğa ya da bireyin vicdanı tarafından doğru kabul edilmesine dikkat etmektedir.

Ekici'nin etik türlerinin ayrımında kullanılan yöntem ise Cevizci'nin benimsediği betimleyici etik, normatif etik ve meta-etik ayrımıdır. Betimleyici etik, kural koymaz bireylerin eylemini gözlemleyerek eylemlerin sonuçları hakkında betimlemede bulunur. Ahlak ve ahlakî eylemin olması gerekenin ne olduğuyla ilgili görüş bildirmez bunun yerine olan ya da olgularla ilgilenir. Bu yaklaşıma göre etik daha çok seyirci veya gözlemci durumdadır. Ahlakî olgu ve olaylara dışarıdan bakıp onları bilimsel bir bakış açısıyla tanımlar. Normatif etik, betimleyici etiğin sınıflandırmasının yetersiz kaldığı durumlarda bireylerin neyin doğru veya yanlış olduğuna ya da neyin iyi veya kötü olduğuna hatta ne yapıp ne yapmamaları gerektiği konusunda bilgi verecek ahlaki davranışlar için norm ve düzenleyici ilkeler sunmaktadır. Başka bir ifadeyle, normatif etik nasıl yaşamamız gerektiğini düzenleyen ahlakî ilkeleri araştırmakta ve yaşamdaki en yüksek değere sahip olan şeylerin neler olduğunu tartışmaktadır. Adil bir toplumun hangi unsurları içermesi gerektiğini analiz etmekte ve bireyin ahlakını iyi kılan şeylerin neler olduğunu sorgulamaktadır. Analitik (eleştirel etik) olarak tanımlanan ve ahlak felsefesinde çağdaş yaklaşımı ifade eden meta-etik ise normatif etiğin kural koyucu ve bireylerin birbirlerine ne yapmaları gerektiği konusunda fikir ürettikleri felsefi yaklaşımını yanlış bulmaktadır. Meta-etige göre filozofun görevi ahlak ile ilgili tanımları ve yargıları analiz ederek bu kavramların anlamlarını açıklığa kavuşturmasıdır (Cevizci, 2002: 6-9).

Betimleyici etik ile etiğin ne olduğu hakkında bilgi sahibi olmaya yarayacak çerçeve etik ilkeler ortaya konulmaktadır ayrıca sadece olmuş olanın resmi çizilmekte, ahlaki davranışın ne olması gerektiği konusunda bireye veya topluma yol gösterilmemektedir. Fakat düzenleyici ilkeler olarak da ifade edilen ve ahlaki davranışların neler olması gerektiği konusunda emirler veren normatif etik ise aslında topluma yol gösteren ahlak kurallarını

oluşturmaktadır. Meta-etik, betimleyici ve normatif etikten farklı olarak ne olanla ne de olması gerekenle ilgilenir. Bu sınıflandırmaya göre filozofun yegâne amacı ahlakla ilgili kavramları tanımlamaktır. Meta etik, etik ile ilgili kavramsal analizde bulunmakta; ancak etiğin temel özelliği olan iyiye ulaşmada gidilecek yolun ne olması gerektiği sorusuna bir cevap verememektedir. Ancak bilimsel kavramların analiz edilmesi ve evrensel ortak bir dilin oluşturulması bakımından önemlidir.

Ekici etiğin çeşitlerini ise kişisel etik, toplumsal etik, global etik, iş etiği ve çalışma ve meslek etiği olarak dörde ayırmaktadır. Kişisel etiğe göre bireyin davranışlarını şekillendiren sahip olduğu bilinçtir. Ayrıca bireyin dürüstlük, adalet gibi sadece kendi içinde var olan değerler değil aynı zamanda aile, arkadaşlar ve eğitim gibi dış unsurlar da kişisel etiğin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Toplumsal etik tam da bu noktada bireyi içinde yetiştiği toplumdan ayrı düşünmeden, genel otoritenin denetimi altında toplumsal hassasiyetlere uygun hareket etmenin önemini vurgulamaktadır. Global etik ise küreselleşmeyle beraber işletmelerin toplumsal bazı alışkanlıklarını artık bir kenara koyarak uluslararası kabul görmüş yeni etik ilkeleri benimsemeleri gerektiğini öğütler. Çalışma etiği, toplumdan topluma değişim gösteren ve toplumların çalışmaya ilişkin olumlu ya da olumsuz düşüncelerini içeren etik anlayıştır. Meslek etiği ise aynı mesleği yürütenler tarafından uymaları beklenen etik ilkeleri ifade etmektedir. Bu tanımlardan daha geniş kapsamlı olan ve çalışma ve meslek etiğini de içerisinde barındıran iş etiği, bir işi yaparken hangi davranışın doğru veya yanlış olduğuna yönelik inancı yansıtmaktadır (Ekici, 2013: 32-34). Ancak Ekici'nin iş etiği ve çalışma etiği tanımına bakıldığında ikisinin de aslında bir işi yaparken uyulması gereken evrensel etik ilkelerini açıklamak için kullanıldığı görülmektedir. Bu sebeple iş etiği aslında çalışma etiğine karşılık gelmektedir.

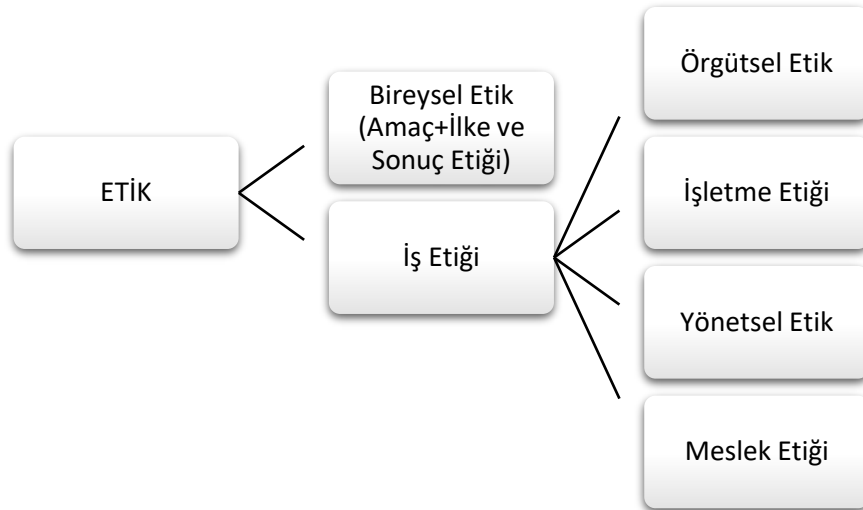
Ekici'nin çalışmasına genel olarak bakıldığında net bir sınıflandırmanın olmaması anlam karmaşasına yol açmaktadır. Bu çalışmayı okuyan bir kişi etiği hangi temelde incelemesi gerektiğini anlamada zorluk çekmektedir. Hatta aynı anlama gelen etik ilkenin farklı bakış açılarıyla incelendiği göze çarpmaktadır. Örneğin ahlak temelinde incelenen faydacılık teorisi ile etik sistemlerden biri olan amaçlanan sonuç etiği bireyin davranışının sonucunun bireye mutluluk, fayda sağlamasıyla ilgilenmektedir. Haklar teorisi, etik sistemlerden kural etiği ve bir etik tür olarak normatif etiğin aynı bakış açısıyla eylemlerin nasıl olması gerektiği konusunda kurallar koyduğu ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde ahlak teorisi temelinde genel iyi teorisi, etik sistemlerden toplumsal sözleşme etiği ve çeşit olarak toplumsal etiğin bireyin iyiliğinin toplumsal iyilikten ayrı düşünülemeyeceğini ifade

etmektedir. Aynı anlama gelen fakat üç farklı ayrıma konu olan bu tanımlar etik konusunu anlamayı daha da zorlaştırmaktadır. Hem bir sistem hem de bir etik çeşidi olarak incelenen kişisel etik bireyin eylemlerinin nedenini kişisel bilinç veya vicdan tarafından sağlandığını ifade etmektedir.

Çizelge 1.1. Aydın'ın etik sistemleri (Aydın, 2014: 21).

ETİK SİSTEM	TEMSİLCİSİ	TANIMI
Amaçlanan Sonuç Etiği	John Stuart Mill (1806-1873)	Bir davranışın ahlaki doğruluğunu, amaçlanan sonuç belirler.
Kural Etiği	Immanuel Kant (1724-1804)	Bir davranışın ahlaki doğruluğunu, standartlar ve yasalar belirler.
Toplumsal Sözleşme Etiği	Jean Jacques Rousseau (1712-1778)	Bir davranışın ahlaki doğruluğunu, toplumsal normlar ve gelenekler belirler.
Kişisel Etik	Martin Buber (1878-1965)	Bir davranışın ahlaki doğruluğu, kişinin vicdanı tarafından belirlenir.

Etiği sınıflandırma alanında bir başka çalışma olan Aydın'ın (2014) çalışmasında ise konu daha basit şekilde ele alınmakta; ancak özgün bir sınıflandırmadan ziyade Hitt'in etik sistemlerle ilgili yaptığı dörtlü bir sistemi kabul etmektedir. Hitt'in etik sisteminde yer alan amaçlanan sonuç etiğine göre bir davranışın ahlaki doğruluğunu amaçlanan sonuç belirlemektedir. Kant'ın yasacı anlayışından hareketle ortaya çıkan kural etiğinde ise bir davranış standartlara ve kurallara uygunsa doğru olarak kabul edilir. Toplumsal sözleşme etiğinde bir davranışın ahlaki doğruluğu, toplumsal normlar ve geleneklere uygunluğuna göre belirlenir. Buber'in vicdanı temel aldığı etik anlayışına göre bir davranışı ahlaki olarak nitelendirmek için bu davranışın kişinin vicdanı tarafından doğru kabul edilmesi gerekmektedir.



Şekil 1.2. Kolçak'ın etik sınıflandırması (Kolçak'ın (2016) meslek etiğinden faydalanılarak oluşturulmuştur).

Kolçak'ın (2016) ahlak felsefesi temelinde yaptığı sınıflandırmaya göre iki tür etik bulunmaktadır: bireysel etik ve iş etiği. İş etiği de kendi içinde dört bölüme ayrılır: örgütsel etik, işletme etiği, yönetmel etik ve meslek etiği. Bireysel etik, bireyin yaşamını düzenleyen ilkelerin sonuca, kurala veya amacın iyi olmasına göre bir sınıflandırma ortaya çıkarmaktadır. İş etiğinde ise ortak bir amaç doğrultusunda bir araya gelen bireylerin birbirlerine karşı uymaları gereken ilke ve kurallar belirlenmektedir.

Bireylerin davranışlarının temelini oluşturan ve iyinin-kötünün ne olduğu ve ne olması gerektiği hakkında sahip olduğu bilinç, bireysel etikdir. Ailemizin ve çevremizin değerlerinden etkilenen, kişisel inanç ve standartların etkisi ile vicdani olarak hareket etmeyi sağlayan ilkeler bütünüdür. Bireysel etik amaç etiği, ilke etiği ve sonuç etiği olmak üzere üç temel teoriye dayanmaktadır Amaç etiği, Aristo'nun fikirlerine dayanmaktadır ve amaç sonucun iyi olmasıdır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken önemli husus ise sonucun iyi olması ile beraber kullanılan araçların da iyi olmasıdır. İlke etiğinde ise Kant'a göre her insanın tabiatında iyilik veya kötülük bulunmaktadır fakat bireyler iyi veya kötü davranışlarda bulunurken yol gösterici kural ve ilkelere ihtiyaç duymaktadır. Sonuç etiği (faydacılık), bir davranışın ahlaklı olarak değerlendirilmesinin sonuca bağlı olmasıdır. Eğer bir eylemin sonucu mutsuzluktan çok mutluluk getiriyorsa o davranış doğrudur (Kolçak, 2016: 37-38).

Kolçak, bireysel etiğin amaç etiği, ilke etiği ve sonuç etiğine dayanarak oluşturulduğunu ifade etmektedir; fakat böyle bir etik sınıflandırma ilkelerin iyiye ulaşırken sundukları çözüm önerileri bakımından doğru olmamaktadır. Bireysel etik, bireyin kişisel

birikimden faydalanılarak oluşturulmuş bireyci bir yaklaşımdır. Amaç etiği, ilke etiği ve sonuç etiğinde ise toplumun bütün bireyleri kapsamakta ve bir eylemin sonucunun iyi olması etik bir davranış olarak kabul edilmektedir. Bireysel etik, bireyin geçmiş birikimden ve geleceğe yönelik kararlarının çevrenin etkisiyle şekillendiği ve bir iç denetim aracı olan vicdanın kontrolüyle ortaya çıkan etik anlayıştır. Diğer sonuç odaklı etikler ise toplumsal kararlardan görece daha az etkilenmekte ve bağımsız, evrensel bir doğru oluşturma uğraşında olmaktadır. Bu sebeple, bireysel etiğin diğer etik ilkeler tarafından oluşturulduğuna yönelik ifade etik yaklaşımların hem kapsamı hem konusu dikkate alındığında tam olarak uyuşmamaktadır.

İş etiği, iş dünyasındaki doğru ve yanlış davranışlardır. Bu duruma ek olarak çalışma hayatında, işletmelerin ahlaki sorumluluklarıyla ve o iş ile ilgili değer, norm ve kurallar doğrultusunda bireylerin davranışta bulunmasını sağlayan ilke ve kurallar iş etiği olarak tanımlanmaktadır (Kolçak, 2016: 39). Ancak Kolçak'ın iş etiğini ilke ve kurallar olarak ifade etmesi etik ilkeler ve ahlak kuralları ayrımının dikkate almadığını göstermektedir. İş etiği kendi içinde dörde ayrılmaktadır: örgütsel etik, işletme etiği, yönetsel etik ve meslek etiği.

Örgütsel etik, kendine özgü kültüre sahip, farklı inanç ve değerlerle yetişmiş bireylerin aynı örgütün ortak amacı için birlik ve beraberlik içinde çalışmasını sağlayacak ilke ve kurallardır. Kurumsal etik olarak da adlandırılan işletme etiği ise iş yerinde doğru olanı yapmak amacı ile oluşturulan işletmelerdeki kurallar, değerler, normlar ve ilkelerdir. İş yerlerinde yönetsel eylemlerde uyulması gereken ilkelerde yönetsel etiği oluşturmaktadır. Yönetsel etik, idari çalışanların yönetsel kararlar alırken etik standartlara göre davranışta bulunmasını sağlar. Meslek etiği, her meslek için meslek faaliyetleri doğrultusunda ayrı olarak düzenlenmiş, meslek çalışanlarının kendi aralarındaki ve çalışanların toplumla arasındaki ilişkileri düzenleyen ilke ve kurallar bütünüdür (Kolçak, 2016: 41-48).

Kolçak örgütsel etiği tanımlarken ilke ve kurallarına aynı açıklamada yer vermesine rağmen örgütün kendi değerlerinin ön planda tutulduğu ve örgütün farklı özelliklerinden faydalanılarak oluşacağı yönündeki tanımlama etik kavramının özü itibarıyla yanlıştır. Bu sebeple örgütün daha uyumlu ve iyi çalışması için düzenlenen ilkeler aslında örgüt ahlakını oluşturmaktadır. Kolçak'ın örgütsel etik tanımına benzer şekilde oluşturulmuş hatta özü itibarıyla aynı anlama gelen işletme etiği tanımı kurumun sadece kendi nitelikleri dikkate alınacağı ve başka işletmelerde uygulandığında ise bu ilkelerin aynı sonucu vermeyeceğinden dolayı işletme ahlakı veya örgüt ahlakının varlığından söz edilebilir.

Meslek etiği tanımının ise sadece iş dünyasında var olan bir kavram olmadığından ve kamunun bir parçası olarak da nitelendirilebileceğinden meslek etiğinin iş etiğinden ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yukarıda yapılan karşılaştırmalı analizlerle birlikte etiğin inceleme alanının çok çeşitli olduğu görülmektedir; ancak bu çeşitlilik etik sınıflandırmanın hangi ayrıma göre yapılması gerektiğini net bir şekilde ortaya koyamamaktadır. Aynı anlama gelen ve etiği dört farklı sınıflandırmayla (teori, sistem, tür ve çeşit) inceleyen yaklaşımlar yerine tekrara sebebiyet vermeyecek ve sınırların daha net ortaya konulduğu bir sınıflandırma önerisi gereklidir. Karışıklıkları önlemek ve toplumsal, bireysel davranışların sınırlarını ortaya koymak amacıyla yeni ve anlaşılır sınıflandırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Etik sınıflandırma üzerine çok sayıda çalışma yapılmaktadır ancak bu çalışmalar sonucunda bir etik sınıflandırma karmaşası olduğu göze çarpmaktadır.

Etik ve ahlak kavramları sadece kuram olarak kalmayıp günlük hayatta bireysel veya toplumsal yaşamı düzenleyen, uygulanabilir ilkeler veya kurallar olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal bir varlık olarak kabul edilen insan, belli bir toplum içine doğar ve gelişir. Ancak bu süreçte birey ve diğer unsurlar arasında (örgüt, kamu) bazı çatışmalar meydana gelebilmektedir. Bu sebeple bu çatışmaları ortadan kaldırmaya yardımcı olacak yeni bir etik sınıflandırmayla bireysel etik, iş etiği gibi sadece belli bir amaca yönelik yapılan ayrımlar yerine her koşul altında geçerli olacağı düşünülen etik yaklaşımlar benimsenmelidir. Bu yaklaşımlara göre birey-birey, birey-örgüt ve birey-kamu arasındaki ilişkileri düzenlemeye yardımcı olması ve her alanda uygulanabilir standart etik ilkeler ortaya koymak amacıyla oluşturulan etik sınıflandırma Çizelge 1.2’de olduğu gibidir.

Çizelge 1.2. Uyumsal etik sınıflandırma (Çizelge Yazar tarafından oluşturulmuştur).

Uyumsal Etik Sınıflandırma	Faydalanılan Etik Yaklaşımlar	Fikrin Öncüsü	Düşüncenin temelini oluşturan ilke/ilkeler
Ölçülü Amaç Etiği	- Amaç Etiği - Fazilet (Erdem) Teorisi	Aristoteles	Adalet Ölçülülük (orta olmak)
Toplumcu Etik	- Genel İyi Teorisi - Toplumsal Etik - Toplumsal Sözleşme Etiği	Jean-Jacques Rousseau	Eşitlik Adalet Toplumsal İyi (Kamu Yararı)
Kural Etiği	- Haklar Teorisi (Deontoloji) - Kural Etiği - Normatif Etik	Immanuel Kant	Yasalar (Ödev) Adalet
Faydacı Sonuç Etiği	- Faydacılık Teorisi (Teleoloji) - Amaçlanan Sonuç Etiği	John Stuart Mill	Toplumsal Fayda İnisiyatif
Vicdan Etiği	Kişisel Etik	Martin Buber	Vicdan
Seçimli Etik	Karma Ahlak Teorileri	Akt. Toraman ve Akcan	Karşılaşılan eylemin karmaşıklığına göre çeşitlenebilmektedir.

Ölçülü amaç etiği oluşturulurken amaç etiği ve fazilet (erdem) teorisinden faydalanılmıştır. Bu iki yaklaşım da erdem sahibi olmak amaçlanmaktadır. Erdemli olmak pek çok ilke ile tanımlanmış olmasına rağmen Aristoteles tarafından ortaya konulan ölçülü olma ilkesi, bireylerin kararlarında dengeyi sağlaması ve aşırılıktan uzaklaşıp daha doğru karar vermesine yardımcı olması bakımından önemli kabul edilmiştir. Ayrıca ölçülü amaç etiğine göre sonucunun ve kullanılan araçlarında iyi olduğu karar doğru olmalıdır. Örneğin nakdi yardım yapan bir kurumun personeli, oraya görünüşte yardıma muhtaç olan bir vatandaşın gelmesi ve kirasını ödeyemediği, bu sebeple kendisine belli bir miktarda yardımda bulunulmasını istemesi durumunda; hiçbir soruşturma yapmadan kurumun kasasından para verme imkânı olsa nasıl davranması gerekmektedir? Ölçülü amaç etiğine göre cevabınız hayır olmalıdır çünkü iyi niyetli olsanız da bu iyi niyetiniz aşırıdır ve kullandığınız araç yanlıştır. Vatandaşa yardım yapmak için kurumun kasasından gerekli inceleme yapmadan ve hiçbir yasal temeli bulunmadan ödeme yapmak hesap verilebilirlik bakımından da sıkıntılı bir duruma sebebiyet vermektedir. Bu nedenle, iyi olanı yaparken

doğru yol ve yöntemle yapmak ve aklın önüne geçecek duygusal kararlardan kaçınmak ölçülü amaç etiği açısından daha doğru bir karar olarak kabul görmektedir.

İkinci basamakta ise; genel iyi teorisi, toplumsal etik ve toplumsal sözleşme etiği özleri itibarıyla değerlendirildiğinde aynı anlama geldiğinden toplumcu etik ismi altında yeniden adlandırılmıştır. Bu yaklaşımda kamu yararı bireysel iyiliğe tercih edilmiştir. Ancak bu etik yaklaşıma bireyin haklarının yok sayıldığı yönünde eleştiriler olabilmektedir; fakat Rousseau'nun öncülüğünü yaptığı bu etik sınıflandırmaya göre kamusal yarar oluşturulurken eşitlik ve adalet ilkeleri sayesinde genel iyi sağlanırken bireysel yarar da sağlanmış olacaktır. Örneğin; toplumsal huzurun bozulduğu ve bir güvenlik sorunu haline geldiği durumlar için kendi canını tehlikeye atan asker ve kolluk personeli bireysel fayda yerine öncelikle kamu yararını gözetmektedir. Ancak dolaylı olarak da görevini yerine getirmesi sebebiyle asker ve kolluk personelinin toplumsal aidiyet duygusunun güçlenmesi ve bu sebeple yaşayacağı manevi tatmin gibi durumlar kişinin bireysel faydasını da maksimize etmesini sağlamaktadır. Bu sebeple kamu yararı ile bireysel faydayı tamamen birbirinin zıttı şeyler olduğunu düşünmek yerine birbirinin tamamlayıcıları olarak düşünmek daha doğru olacaktır.

Üçüncü basamakta, haklar teorisi (deontoloji) ile aynı anlama gelen normatif etiğin adalet ve ödev ilkelerini temel alması sonucunda toplumsal hayatı düzenleyici farklı kurallar (ödevler) ortaya çıkmaktadır. Bu ödevler sonucunda meydana gelen düzenleyici ilkeler kural etiği olarak kabul edilmektedir. Kural etiği, soyut teorileri somut örneklerde uygulanabilir kılması bakımından önemlidir ve bu sebeple yeni etik sınıflandırmada yer alması gerekli görülmüştür. Ayrıca yasaları ve adaleti temel alan kural etiği ile bireysel çıkarların önlenmesi için gerekli olan caydırıcı yaptırımlar ile uygulanabilir hale gelmektedir. Örneğin bir derbi maçına yetişmek için son anda evden çıktınız ayrıca maçın başlamasına da dakikalar kaldı ve trafiktесiniz. Eğer kırmızı ışığı beklemez ve son sürat aracı kullanırsanız maça yetişeceksiniz? Böyle bir durumda nasıl karar verirdiniz? Işıklarda durmaz ve maça yetişirseniz bireysel faydayı sağlamış ve bunun sonucunda muhtemelen mutlu bir birey olarak evinize dönersiniz. Ancak kural etiğine göre kırmızı ışıkta geçmeme yasağına uymazsanız hem insanların hayatını tehlikeye atmış olursunuz hem de ödev (yasaya) uygun hareket etmediğinizden böylesi bir davranış iyi kabul edilmez.

Faydacılık teorisi (teleoloji) ve amaçlanan sonuç etiğinin toplumsal faydayı maksimum kılan sonucun iyi olduğunu kabul etmeleri sebebiyle dördüncü basamakta faydacı sonuç etiği olarak ifade edilmiştir. Bu yaklaşımda ise bir davranışın sonucu toplumun geneline mutluluk (fayda) sağlaması gerekmektedir. Mill'in öncülüğünü yaptığı faydacı sonuç etiği, Kant'ın kural etiği anlayışındaki eksikliklerini tamamlar niteliktedir. Bir davranışın ahlaki olarak doğru kabul edilmesi için sadece aklı kullanarak doğru karar verilemeyeceğinden gerekli koşullar altında inisiyatif alınması ve her olayın kendi şartları içinde değerlendirilerek karar verilmesi gerekmektedir. Faydacı sonuç etiği, toplumsal faydayı maksimum kılan esnek ve çözüm odaklı yaklaşımı sebebiyle yeni etik sınıflandırmada yer almaktadır. Faydacı sonuç etiğini somut bir örnek olay üzerinden açıklamak gerekirse; bir alışveriş merkezinin önünde kitli bir aracın içinde unutulmuş bir bebek görseniz ve bu bebeğin nefes almakta zorlandığını fark etseniz ne yapardınız? Böyle bir durumda arabanın camını kırmak ve bebeği kurtarmak en iyi seçenek gibi gözükmemektedir. Ancak Kant'ın düşüncesine göre başkasının malına zarar vermek yanlış olacağından bu seçenek doğru olmayacaktır; fakat hayati bir durum söz konusu olduğundan ve zaruret hali meydana geldiğinden faydacı sonuç etiğine göre camı kırmak ve bebeği kurtarmak doğru bir davranıştır. Bu örnekten anlaşılacağı üzere her etik yaklaşım bulunduğu şartlara göre yeniden değerlendirilmelidir.

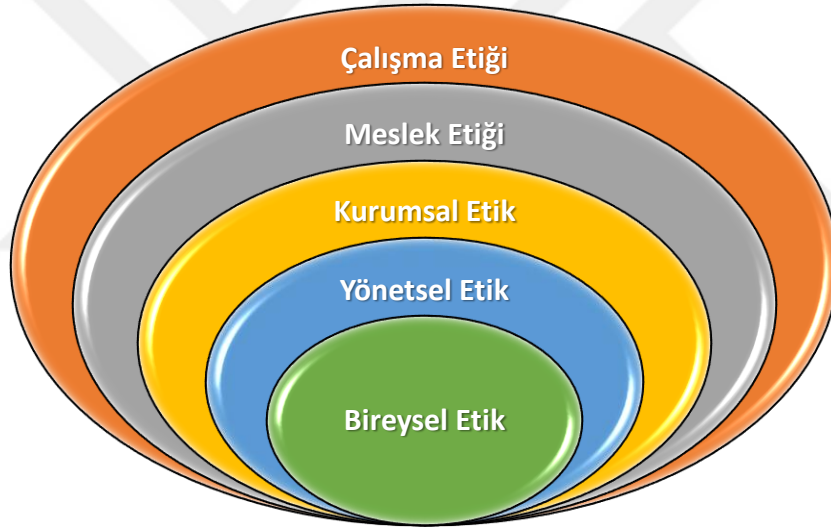
Beşinci basamakta belirtilen vicdan etiği, dışsal denetime ihtiyaç duymadan bireyin kendi kendini denetleme içgüdüğü olarak ortaya çıkan vicdana vurgu yapmaktadır. Bu etik sınıflandırmada ise, bir davranışın sonucunun ya da amacının iyi-kötü olarak değerlendirilmesi bireyin kendisine bırakılmıştır. Diğer etik sınıflandırmalardan farklı olarak kişi özdenetim ile ahlakın ne olduğunun değerlendirmesini yapmaktadır. Özdenetim, inisiyatif alınırken öncelik sıralamasını yapmaya da yardımcı olmaktadır. Bireyin değerlerine önem vermesi sebebiyle vicdan etiği yeni etik sınıflandırmada yer alması gerekli görülmüştür. Örneğin görev saati dışında gezmek amacıyla dışarda bulunan bir kolluk personeli olduğunuzu varsayalım. Gezinirken elindeki silahla etrafa tehditte bulunan bir saldırgan görseydiniz ve onu engelleme şansınızın olduğu bir koşul olsaydı görev saatinizin dışında olduğunuzdan müdahalede bulunmaz mıydınız? Vicdan etiğine göre karar size bırakılmıştır ancak kişisel değerler ve mesleki kültürün etkisiyle inisiyatif alıp duruma müdahalede bulunulabilir.

Son basamak olan Seçimli Etik'te, karma ahlak teorileri bağlamında ahlak teorilerinin tek başına yeterli olmadığı zamanlarda farklı etik yaklaşımların bir arada kullanılmasını önermektedir. Postmodern etik anlayışa göre bireylerin davranışlarının sonucunda gri bölgeler oluşabilmektedir. Seçimli etik adı verilen bu yaklaşımda ise toplumsal hayatın belirsizliğine karşı bireylere seçenek sunulmakta ve tek düze yaklaşımlardan farklı çözümler ortaya çıkmaktadır. Yukarıda verilen örneklerden de anlaşılacağı üzere her etik yaklaşım her durumda geçerli olmayabilmektedir. Bu sebeple her olay kendi içerisinde değerlendirilmeli ve iyiye ulaşmada daha esnek kararlar verilebilmelidir.

Yeni oluşturulan etik sınıflandırmada terminolojik ifadelerden özellikle kaçınılmıştır; çünkü etik sistemlerin isimleri ile içeriğin birbirini yansıtması sayesinde sınıflandırmanın daha kolay anlaşılacağı düşünülmektedir. Ayrıca; farklı yöntem ve amaçları olan etik anlayışlar seçilerek daha kapsamlı bir yeni etik sınıflandırma oluşturma amacı taşınmaktadır.

1.6.Etik Düzey

Etik ilkeler günlük hayatta bireysel karar vermeyi sağlayacak şekilde etik sınıflandırmanın içerisinde yer alsa da toplumsal birliği düzene koymak ve etik ilkeleri görünür kılmak için faydalıdır. Etik düzey, vicdanı temel alan bireysel etik şeklinde ortaya çıkabileceği gibi bir grubun idaresi için yönetsel etik olarak, bir çalışma alanında kurumsal etik, belli meslek dallarında ortak iyinin amaçlandığı meslek etiği olarak ve farklı meslekleri de içerisinde bulundurduğu çalışma etiği olarak ele alınabilir. Daha öncesinde açıklanan etik sınıflandırmanın bireysel karar vermedeki önemi ve işlevi bu bölümde bireyin toplumsal rolüne bağlı olarak değişim göstermektedir. Ayrıca bireysel kararlar artık sadece bireyin kendisini değil, aynı zamanda beraberindeki diğer insanları da etkileyebileceği için etik düzeyin benimsenmesi daha da önem kazanmaktadır.



Şekil 1.3. Etik düzey (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

1.6.1.Bireysel Etik (Vicdan Etiği)

Bireysel etik, bireyin içinden gelen ses olarak da adlandırılan vicdanının bir yansımasıdır. Birey doğru ya da yanlış bir kararı ancak vicdanının sesine kulak vererek yerine getirir. Vicdan ise bireyin dürüstlük, sabır, çalışkanlık cesaret gibi kişisel özelliklerinden etkilendiği gibi bireyin bulunduğu ortam, ailesi ve tecrübeleri gibi dışsal etkenlerden de etkilenebilmektedir (Ülgen ve Mirze, 2004: 442). Kişisel değerlerin yanı sıra çevrenin de değerlerinden etkilenen bireyin, davranışları hakkında iyi ya da kötü olduğu yönünde karar vermesini sağlayan iç kontrol aracı olan vicdan, bireysel etiği oluşturur

(Kolçak, 2016: 37). Çalışma hayatındaki karmaşık ve çeşitli problemlerin çözümü için ortak anlayışın sonucunda meydana gelen etik kodlar kimi durumlarda yetersiz kalabilmektedir. Böyle durumlarda ise bu eksikliği kapatabilecek bireysel birikim ve deneyimin de etkili olduğu bir anlayıştan oluşan bireysel etik (vicdan etiği) bir kat daha önem kazanmaktadır.

1.6.2.Yönetmel Etik

Etil ilkelerin yönetime uygulanması yönetmel etik olarak adlandırılmaktadır. Örneğin yönetimi elinde bulunduranlar, iş yapanların tarafsızca ve adil bir şekilde değerlendirilmesini sağlamalıdır. Ayrıca örgütün kaynaklarını belli çıkar grupları için değil herkesin yararını sağlayacak, adil bir biçimde dağıtmalıdır. Yönetim süreci başkalarını etkileyen kararların alınması ve örgüt-birey ilişkisini düzenlemesi bakımından önemlidir (Pehlivan, 1998: 47). Yönetim süreklilik ve sorumluluk gerektirmektedir. Yönetmel etiğin doğruluk, güven, dürüstlük ve saygı gibi ilkeleri yöneticiler tarafından tüm personele benimsetilebilmelidir. Bu etik ilkeler önce üst düzey yönetim daha sonra orta düzey yöneticiler ve en son da alt kademe yöneticiler tarafından benimsenip tüm örgüte yayılmalıdır (Ekici, 2013: 88). Kamu yönetiminde yolsuzluk, rüşvet, adam kayırma ve kamu kaynaklarının adil dağıtılmaması gibi sorunlar yönetmel etiğin önemini daha da artırmaktadır. Diğer taraftan yönetmel etiğin bireysel etikte de olduğu gibi icra edilen meslekle bağı diğer düzeylere göre daha azdır. Bir başka deyişle farklı meslekler açısından belirli seviyelerdeki yönetmel etik anlayışları birbirine benzeyebilmekte veya aynı meslek içerisinde aynı seviyelerdeki yönetmel etik anlayışları birbirinden farklılaşabilmektedir.

1.6.3.Kurumsal Etik

Kurumların sosyal beklentilere cevaplandırmadaki bütünleşme kurumsal etik ile sağlanmaktadır (Mauro vd., 1999: 22). Bireyin istek ve ihtiyaçları kurumun istekleri kurumun hedefleri ve iyiliği ile çatışmamalıdır. Kurumsal etikte birey, bulunduğu kuruma bağlıdır, ancak birey ve kurum arasında sık sık etik ilkeleri uygulamada sorunlar oluşmaktadır (Karakaş, 2002: 82). Bir mesleğe özgü evrensel ilkelerin aynı mesleği yerine getiren diğer meslektaşları tarafından örnek alınarak kendilerine özgü kurumsal etik ilkelerini meydana getirmektedir (Sayın, 2006: 120). Meslek etik ilkelerinin temelindeki anlayış değişirse de kurumsal birikim bu etik ilkelerin uygulanış biçimlerinde değişikliklerin olmasına yol açabilir. Örneğin Polis ve Jandarma her ikisi de kolluk olmasına

karşın aynı meslek etik ilkeleri kolluğun farklı teşkilatında kendini farklı şekillerde görünür kılabilmektedir.

1.6.4.Meslek Etiği

Meslek etiği, meslekle ilgili toplum tarafından genel kabul görmüş ve mesleği yürütenlerin dikkat etmesi gereken ilkelerden oluşmaktadır (Pehlivan, 1997: 2). Mesleki etik, meslekte yaşanan sorunları çözmekle ilgilenir (Kuçuradi, 2002: 46). Meslek etiği dünyanın neresinde olursa olsun aynı işi yapanlar tarafından temel alınmaktadır (Sayın, 2006: 73). Aynı mesleği yapanların karşılaştıkları benzer sorunlara karşı ortak bir çözüm arayışı sonucunda oluşan meslek etik ilkeleri mesleğin evrensel olma özelliğinin sonucudur. Ancak bazı durumlarda sorunlar öznelleşebilmekte veya iyi tanımı aynı mesleği yürütenler tarafından farklı algılanabilmektedir. Bu hususta önemli olan ise herkes için iyi olanı temel almaktır. Uygulamada yaşanan farklılıklar ise meslek etiğinin yan sıra kurumsal etiğin etkisiyle de oluşmaktadır.

Meslek etik ilkelerinin kurumun çıkarlarını mı yoksa toplumsal çıkarı mı sağlar sorusu felsefeciler tarafından tartışılmaktadır. Aslında mesleki etik ilkeler hem kuruma hem de topluma faydalıdır. Çünkü etik davranışların toplumsal kültüre yerleşmesi karşılıklı faydayı da sağlamaktadır (Erdoğan, 2008: 48). Başka bir ifadeyle meslek etik ilkelerinin toplumda görünür kılınmasının bir aracı da kurumlardır. Kurumlar aynı mesleği yürütenler tarafından ortak bir anlayışın çalışma hayatındaki yansımasıdır.

1.6.5.Çalışma Etiği

Çalışmanın özel bir alanı olan çalışma etiği, çalışma gelenekleri ve çalışma politikalarına özgü ahlakın ne olması gerektiğiyle ilgilenir. Bunu yaparken de çalışanlar arasında iş bölümünün en etkili nasıl olacağını ve ürünlerin topluma en faydalı biçimde dağıtımını hedeflemektedir (Velasquez, 1998: 13-14). Başka bir ifadeyle çalışma etiği, bir toplumda çalışmaya karşı gösterilen tutum ve değerlerdir (Tengilimoğlu ve Tahtasakal, 2004: 31). Çalışma etiği, bir işi yaparken uyulması beklenen evrensel etik ilkeleri ve bir işin en iyi nasıl olacağını açıklamaya yaramaktadır. Çalışma etiği bir işin nasıl yürütülmesi gerektiğine yönelik sınırlamalara girmediği ve içerisinde farklı meslek gruplarının da dâhil olduğu meslek etiğinden daha kapsamlı bir kavramdır.

Etik düzeylerin etiğin toplumun farklı kademelerindeki bütünselliği sağlamaları bakımından faydalı olduğu düşünülmektedir. Öncelikle bireyin kendi davranışlarının özdenetimini sağlayan bireysel etik daha sonra bireyin yönetici konumunda olduğu ve davranışlarıyla diğerlerini etkileyebildiği yönetsel etik kavramına yer verilmiştir. Kurumsal etik de ise aynı amaç uğruna bir araya gelmiş insanların arasındaki ilişkilerde temel aldıkları etik ilkelerin önemi vurgulanmıştır. Meslek etik ilkeleri aynı mesleği yürütenler tarafından meslekteki sorunları çözmeye çalışmaktadır. Çalışma etiği ise tüm bu etik türlerini kapsayıcı nitelikte olup genele hitap eden çalışma hayatının en etkili nasıl olacağını açıklamaktadır. Etik düzey ile etik sorunları hakkında genel bir bakış sunulabilmektedir. Ancak toplumun belli alanlarına ait sorunlarına yönelik daha ayrıntılı etik bakışın da sunulması gerekmektedir.

Bu aşamaya kadar öncelikle etik ve ahlak kavramları açıklanmış ve kullanımda yaşanan yanlışlıkları çözmek amacıyla kavramların arasındaki farklar net bir şekilde ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Ayrıca temelde yer alan etik kavramına daha detaylı bakış sunulmuş ve etiğin ne olduğu ve ne olması gerektiğine yönelik yapılan sınıflandırmalar analiz edilerek çözüm odaklı, esnek yeni bir sınıflandırma sistemi oluşturulmuştur. Etik konusu kapsamı gereği oldukça geniş bir alana hitap etmektedir. Ancak her açıdan etiği ele almak asıl ulaşılmak istenen kolluk etiği konusunu ele almayı zorlaştıracak ve daha da kafa karışıklığına sebep olacağından etik konusunda belli sınırlamalara gitmek gerekmektedir. Bu sebeple çalışmanın ana eksenin kurumsal etik ve meslek etiği üzerinden şekillenmesinin daha doğru olacağı düşünülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KAMU YÖNETİMİ VE KOLLUK ETİĞİ

Ahlak ve etiğin kullanımında yaşanan karmaşa bu kavramları içeren alt konularda da yanlış kullanımlara sebep olmaktadır. Karmaşıklığın ortadan kaldırılması ve bu kavramların sınırları, kullanım alanlarının açıkça ortaya konulması evrensel ve özgün bakış açılarıyla daha iyinin nasıl olması gerektiğini anlamaya yardımcı olmaktadır. Nitekim bahsedilen bu durum somut olarak “Meslek etiği- meslek ahlakı, kamu etiği-kamu ahlakı, kolluk etiği-kolluk ahlakı ve Jandarma etiği-Jandarma ahlakı” gibi ayrımlarda da göze çarpmaktadır. Sayın’ın (2006) Kolluk Kuvvetleri Etik İlkeleri adlı yüksek lisans tezi, Bal ve Beren’in (2007) Polis Etiği kitabı, Erdoğan’ın (2008) Güvenlik Hizmetlerinde Etik İlkeler ve Profesyonel Davranışlar kitabı, Yatkın’ın (2014) Kamuda Etik Yönetimi ve Kolçak’ın (2016) Meslek Etiği kitabı başta olmak üzere çalışmalar incelendiğinde etik olarak kabul edilmiş olan davranışların aslında ahlakı kapsayan ve özgün bir birikimin sonucu olduğunun çoğu zaman göz ardı edildiği anlaşılmaktadır. Bu noktada söz konusu kavramları irdeleyerek çalışmanın özüne doğru gitmek faydalı olacaktır.

Etik sınıflandırmalar ve çalışmada açıklanan etik türler üzerinden özellikle jandarma ve kolluk etiği üzerine değerlendirmeler yapabilmek için, aslında bir üst değerlendirmede ele alınabilecek olan kamusal etik ya da kamu etiği kavramının ele alınması ve bu noktadan özele indirgeyerek kolluk etiği ve jandarma etiğine geçiş yapılması gerekmektedir. Bu noktada kavramsal olarak kamu etiği üzerinden konunun ele alınması faydalı olacaktır.

2.1.Kamu Etiği Kavramı

Kamu etiğini anlamak için öncelikle kamunun ne olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Kamu kavramının Türk Dil Kurumundaki tanımında kamu ve kamu hizmetini yerine getiren devlet organlarının tümü olmak üzere iki farklı anlamı bulunmaktadır (TDK, 2023). Bu tanıma göre kamu kavramı hem bir ülkedeki yerleşikleri ifade etmekte hem de bu yerleşiklere hizmette bulunan örgütsel yapıya karşılık gelmektedir. Oxford sözlüğünde de kamu kavramı genel olarak toplumdaki insanları ve hükümeti açıklamak için kullanılmaktadır (<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com>, 2023). Kamu kavramının Türkçe’de ki karşılığı; bütün, bir ülkedeki toplumun bütünü, amme anlamlarına gelmektedir. Kamu kavramı bir diğer tanımına göre ise resmiyet, genellik, açıklık ve halka aitlik

anlamında kullanılmaktadır (Yatkın, 2014: 7). Bu bağlamda “kamu”, çeşitli unsurların birleşiminden oluşmaktadır.

Kamunun idari alandaki en önemli unsurlarını kamu örgütü, kamu personeli ve kamu yönetiminden oluşturmaktadır. Kamu örgütü, çeşitli kamu hizmetlerinin yürütülmesi için gerekli olan ekonomik faaliyetlerin bütününe ifade etmektedir. Kamu personelinin tanımı ise devlet hizmetinde çalışan ve atama ile iş gören kamu çalışanlarıdır (Sayan, 2005: 10). Kamunun bir diğer unsuru olan kamu yönetimi, devletin yürütme faaliyetini yerine getirirken ve kamu personelinin ve kamu mallarının devletin bu amacı sağlayacak şekilde yönetilmesi olarak tanımlamak mümkündür. Devletin yürütmekte olduğu faaliyetlere güvenlik, adalet, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve belediye işleri bu kapsamda örnek olarak verilebilir (Özdemir, 2008: 180). Devlet, bu faaliyetleri kamu personeli aracılığıyla yürütmektedir. Kamu personeli ise kamusal faaliyetleri yerine getirirken başta anayasa olmak üzere kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve benzeri mevzuata uygun olarak yapmakla yükümlüdür. Bütün bu mevzuatın ortak amacı ise kamu yararının sağlanmasıdır. Başka bir ifadeyle, kamu yönetiminin işleyişini düzenleyen yasal çerçevenin amacı toplumun genel çıkarının, bireylerin çıkarlarından üstün olduğunu kabul ederek kamu hizmetini yerine getirmektir (Özdemir, 2008: 180).

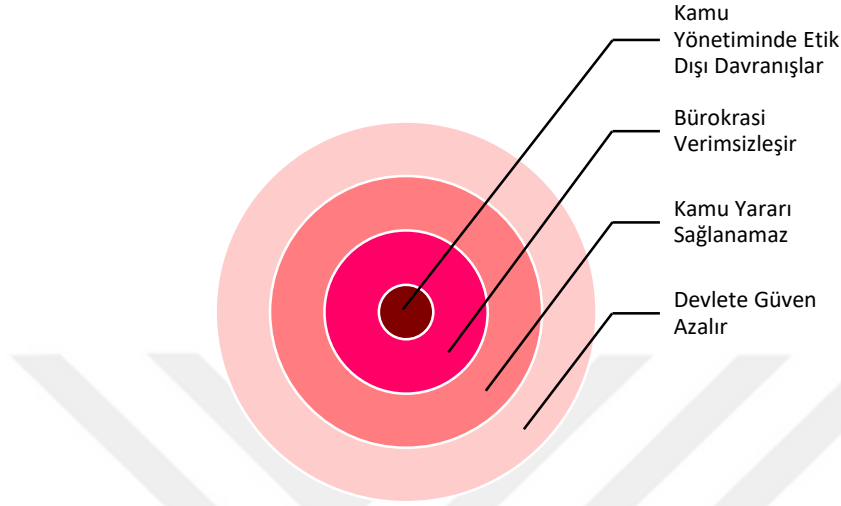
Kamu personeli, kamu hizmetini kamu yararını gözeterek ve bireysel değerlerden olabildiğince soyutlayıp yerine getirmektedir. Halkın temsilcilerinden kendilerine kadar olan hiyerarşik yapıda her düzeyden gelen yasal emirlere uyulmaktadır (Öztürk, 2005: 328). Ancak söz konusu mevzuat üzerinden kamu hizmetini açıklamak yeterli olamamaktadır. Çünkü, mevzuat, kamu personelinin görevini yerine getirirken ki davranışlarını dışsal olarak düzenlemekte, kamu yararı doğrultusunda eylemde bulunmaya zorlamakta ve denetlemekte iken; kişisel değerler davranışı içsel olarak yönetmekte ve denetlemektedir (Özdemir, 2008: 182). Kamu personelinin uyması gereken davranış kurallarının bir kısmı mevzuattan kaynaklanan zorunluluk olarak belirlenip genel çerçevesi mevzuatla çizilirken, bir kısmı da etik ilkeler üzerinden ortaya konan ahlaki kurallar olarak ve bir kısmı da vicdani sorumluluklar olarak ortaya çıkmaktadır (Ateş, 2018: 261). Ancak pratikte kamu personelinin her durumda yasal çerçeve içerisinde ve kamu yararına göre hareket etmediğini düşünenler de bulunmaktadır. Öyle ki, bazı kamu personelinin rüşvet aldığı, zimmete para geçirdiği, yolsuzluklara bulaştığı, kayırmacılık yaptığı, hizmet sundukları vatandaşlara zorbalık yaptığının söylenmesinin yanında bazılarının ise yalan söylediği, dedikodu yaptığı,

adaletli davranmadığı, liyakatli olmadığı gibi hususlarda da dile getirilmektedir. Bu noktada hangi konuların yasaya aykırı olduğunun yanında, etik ilkelere uygun davranış olmadığı da önemli hale gelmektedir (Özdemir, 2008: 180). Yine yasalara aykırı her davranışın aynı zamanda etik ilkelere aykırı olup olmadığı veya tersi bir durumun söz konusu olma ihtimali de bir başka tartışma konusunu oluşturmaktadır. Kamu hizmetini yürüten personelin davranışlarını sınırlandıran yasaların ve mevzuatın temelinde kamusal yarar, eşitlik ve adalet gibi etik ilkelerin etkisi olduğu göze çarpmaktadır. Bu sebeple kamu etiğinin kamusal iyinin oluşturulmasındaki öneminin ortaya konulması gerektiği düşünülmektedir.

Kamu yönetimi alanında kamu personel sayısının giderek artmasıyla beraber, kamu kurumlarının çeşitlenmesi ve yapılarının karmaşıklaşması, hizmetlerin nitelik ve nicelik olarak gelişmesi kamuda etik değer ihtiyacının artmasına sebep olmaktadır (Kazancı, 1982: 17). Kamu etiği, hem yönetimdeki karışıklığı önlemek hem de kamu hizmetinin topluma eşit olarak sunulmasını ve kaynakların dağıtılırken kamu yararının gözetilmesi amacıyla oluşturulmuş ilkeler olarak görülmektedir. Kamu etiğinin bir diğer özelliği de sosyal sorumluluk bilincidir. Sosyal sorumluluk bilincinde kamu personeli topluma karşı sadakatle bağlı olmak zorundadır. Kamu gücünü kişisel çıkarları için kullanmadan, kamu yararına öncelik vererek davranışlarda bulunmak, her kamu personelinin sorumluluğudur (Yüksel, 2011: 86). Kamu etiği, kamu gücünün kullanımında keyfiliği önlemenin yanı sıra devlete ve devletin kurumlarına karşı güvenin tahsis edilmesi ve bu güvenin korunması bakımından önemlidir (Ekici, 2013: 91). Kamu etiğinde yasalar ve diğer hukuki düzenlemeler kamunun tüm ihtiyacını karşılamada bazı durumlarda yetersiz kalabilmektedir. Bir kurumda etik ilkelere uygun olmayan ve ahlaki normlara aykırı davranışın ne olduğunun tanımlanmaması, “gri bölgeler” oluşmasına ve belirli durumlarda ikilemlere neden olmaktadır. Bu sorunun çözümü için ise mevzuat düzenlemesinin yanı sıra kamu personeline yardımcı olacak etik ilkeleri ve bu ilkelere uygun ahlaki normları daha önemli hale getirmektedir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2019: 16).

Dünyada farklı kamu etik ilkeler benimsenmektedir. Ancak konunun daha iyi anlaşılması amacıyla genel kabul görmüş etik ilkelerini belirtmekte yarar vardır. Bu doğrultuda başlıca kamu etik ilkeleri tarafsızlık, yasallık, hesap verilebilirlik, şeffaflık (açıklık), dürüstlük, liyakat, saygı, eşitlik ve kamu yararı olarak sıralanabilir (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik). Çünkü, kamu yönetiminde kayırma, yolsuzluk, rüşvet, yaranma ve yakınlığı kullanma,

bağnazlık, yanlış yönlendirme, yıldırma, korkutma, bencillik, işkence, baskı ve taciz gibi etik dışı davranışların (Gül, 2006: 69-70) kamunun devlete, bürokrasiye ve kamu kurumlarına karşı olumsuz düşüncelerinin oluşmasına neden olabilmektedir.



Şekil 2.1. Kamu yönetiminde etik ve devlete güven ilişkisi (Yüksel 2011'den faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur).

Kamu yöneticilerinin kamu hizmetini yerine getirirken gözettikleri temel etik ilke kamu yararıdır. Kamu personeli için bireysel çığara hizmet etmektense kamu yararına hizmette bulunmak daha ahlakidir (Öztürk, 1998: 12). Bu noktada Öztürk'ün ifadesindeki kamusal yararın neden daha ahlaki olduğu konusu tartışılabilir. Ancak dikkat edilmelidir ki bir tutumun veya davranışın ahlaki olarak nitelendirilmesi toplumsal bir kabulün sonucudur. Bireysel çıkarı sağlayan herhangi bir davranış ise toplumsal iyiyi sağlamayabilir. Bu sebeple kamu personelinin kamu yararını sağlayacak davranışlarının daha ahlaki olduğunu söylemek mümkündür.

Kamu yönetiminde etik dışı davranışların yalnızca toplumsal etkileri olmamakta, aynı zamanda olumsuz ekonomik sonuçları da bulunmaktadır. Kamu personeli, kamu mallarını kendi çıkarları için kullanır ve kamu yararını gözetmezse kamu mallarının israfına neden olmaktadır. Bu durumun sonucunda ise bütçe açıkları, vergide adaletsizlik ve kayıt dışı ekonomi gibi bürokrasiyi verimsizleştiren etkenler meydana gelmektedir (Eken, 2005: 121). Bürokrasinin etkisizliği ve verimsizliği, kamu personelinin çalışma isteğini azaltırken, kamu hizmetinin kalitesinin de düşmesine sebep olmaktadır. Kamu hizmeti kalitesizleşmesi devletin işlerliğini de kesintiye uğratabilmektedir. Devletin işlerliğinin olmadığı bir ülkede,

siyasal sistem aksamaya ve devletin asıl amacı olan kamu yararı sağlanamamaya başlar. Örneğin planlanan bir yatırım projesini, analizlerin sonucuna göre değil, bazı çıkar gruplarının menfaatine hizmet edecek şekilde onaylayan kamu personeli yatırımların verimliliğinin düşmesine sebep olacaktır. Böylelikle büyüme oranı negatif yönde seyredecektir (Yüksel, 2011: 187).

Bürokraside rüşvet, yolsuzluk ve yaranma gibi etik dışı davranışlar ile vatandaşın devlete olan güveni azalmakta ve yönetim unsurlarına olan saygı olumsuz yönde etkilenmektedir (Demirci ve Genç, 2008: 44). Bir başka örnekte, X köyünde iki çiftçi biri kendi toprağını sürmek için gerekli olan araçları tanıdıkları sayesinde belediyeden çalışma saatleri içinde ve ücretsiz bir şekilde karşıladığında; ilk olarak kamu kaynaklarının kamu hizmeti için kullanılması gereken saatlerde başka amaçlarla kullanılıyor olması kamusal hizmetin sürekliliğini olumsuz etkilemekte ve aksaklıklara neden olmaktadır. İlave olarak bu kaynakların bireysel çıkarlar için kullanımı fırsat maliyetine sebebiyet vermektedir. Bu durum ise ekonominin kötü yönde seyretmesine neden olacağı gibi davranışın köydeki diğer çiftçi ve o bölgedeki vatandaşlar tarafından duyulması; bu kişilerin bürokrasi aracılığıyla devlete olan güvenini azaltmakta hatta özendirici etkisi sebebiyle aynı davranışın toplumun diğer üyeleri tarafından yapılmasına da sebep olmaktadır.

Kamu yönetiminde etik dışı davranışların önlenmesi ve vatandaşın devlete olan güvenini sağlamak amacıyla dünyada çok sayıda ülke kamu etiği alanında çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmaların bazıları düzenlemeler ve kılavuz ilkeler gibi teorik uygulamalardan oluşmaktayken, bazıları da etik komisyonlar, medya, hizmet içi eğitim ve kurslar gibi pratik uygulamalar ile faaliyet üzerinden bir duruş sergilemektedir. Bu noktada farklı kültürel, yönetsel ve ekonomik özellikleri bulunan ülkelerden örneklerle birlikte dünyadaki kamu etiği çalışmalarını ele almak, sonrasında yapılacak değerlendirmelere de katkı sunacaktır.

2.1.1.Dünyada Kamu Etiği Uygulama Örnekleri

Dünya’da etik kavramının önem kazanması oldukça yeni olması dolayısıyla, aynı biçimde kamu etiği kavramı ve bu alandaki çalışmalar da nispeten yenidir. 1970’lerde gelişmiş birçok Batı ülkesinde kamu yönetimi alanında çıkan skandallar sebebiyle kamu etiği çalışmalarının önem kazandığı görülmektedir. Bu bağlamda, kamuoyunda iyi yönetim ihtiyacı baskısı hükümetlerin de etik ilkeler ve denetleyici kurumlar oluşturmada itici güç olmuştur (Öktem ve Ömürgönülşen, 2005: 231).

Dünya’da kamu etiği alanında pek çok çalışma bulunmaktadır. Ancak bu çalışmalar incelendiğinde ülkelerin çoğunun başka bir ülkenin kamu etiği uygulamalarını taklit etmekten öteye geçemediği veya kamu etiğine özgün ve yenilikçi bir anlayış getiremediği görülmektedir. Modern kamu etiğinin öncülerinden Amerika Birleşik Devletleri (ABD), kamu etiği çalışmalarında görece eski temelleri olan Birleşik Krallık, kamu etiğinin reformlarla oluşturulmaya başlandığı Fransa, güven esasına dayalı kamu etiği ile Yeni Zelanda ve medyanın caydırıcı etkisiyle farklı bir kamu etiği uygulamasına sahip olan Norveç’in kamu etiğine önemli katkıları bulunmaktadır.

Çizelge 2.1. Dünyada kamu etiği çalışmaları ve etik ilkeler (Baydar, 2004: 86; Ekici, 2013: 95,101; Güler, 2009: 190-191; Committee on Standards in Public Life, 2014; OECD, 2000; Özsalmanlı, 2021: 394; TÜSİAD, 2005).

ÜLKELER	KAMU ETİĞİ ÇALIŞMALARI	KAMU ETİĞİ İLKELERİ
AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ	• Etik İlkeler • Etik Komisyonlar • Kılavuz İlkeler • Yasal Düzenlemeler	• Açıklık • Çıkar Çatışmalarını Önleme • Dürüstlük • Eşitlik • Etkililik • Gizlilik • Kamu Güveni • Kamu Kaynaklarına Saygı • Liyakat • Ölçülülük • Profesyonellik • Sorumluluk • Yasallık
BİRLEŞİK KRALLIK	• Etik İlkeler (Kamu Yaşamının Yedi İlkesi) • Kamu Sektöründe Etik Denetim Rehberi • Kılavuz İlkeler • Northcote-Trevelyan Raporu ve Fulton Raporu Sonucunda Oluşturulan Kamu Yaşamı Standartları Kurulu (Nolan Komisyonu)	• Açıklık • Dürüstlük • Liderlik • Liyakat • Profesyonellik • Sorumluluk • Yasallık
FRANSA	• Etik Komisyon Sekreterliği • Kılavuz İlkeler • Mesleki Ahlak Kuralları • Yasal Düzenlemeler	• Gizlilik • İtaat • Sorumluluk
YENİ ZELANDA	• Etik Dışı Davranışları İhbar Edenleri Koruma • Güven ve Dürüstlüğe Dayalı Yaklaşımlar • Kılavuz İlkeler	• Açıklık • Adalet • Dürüstlük • Etkililik • Hesap Verilebilirlik • Sorumluluk • Verimlilik
NORVEÇ	• Ekonomik Suçlarla Mücadele İçin Kolluğun Özel Birimi • Hizmet İçi Eğitim ve Kurslar • Medya • Yasal Düzenlemeler	• Açıklık • Adalet • Eşitlik • Etkililik • Kamu Kaynaklarına Saygı • Sadakat • Tarafsızlık • Yasallık

1900'lerin başında modern kamu yönetimi literatüründe etik temelli yaklaşımlar ABD'de ortaya çıkmıştır. Modern kamu yönetimi anlayışı kamu personelinin sorumluluklarının neler olacağı hakkında genel bir çerçeve çizmiş ve yönetimin nasıl iyi olacağını tanımlamıştır (Övgün ve Tosun, 2018: 461). 1924 yılında Uluslararası Şehir Yöneticileri Derneği'nin etik davranış kodlarını yayınlamasıyla birlikte kamu yönetimi ve etik ayrılmaz birer parça olarak düşünölmeye başlamıştır. 1958'de Kongre, Senato ve Temsilciler Meclisi federal hükümet çalışanları için davranış kurallarını yürürlöğe koymuştur. 1978 yılında ise İdari Teşkilatta Etik Kanunu'nun yayınlanmasıyla etiğın kamu idaresi için vazgeçilmez olduğu düşüncesi gelişmiştir. 1989 itibarıyla otuz altı eyalet etik ilkeler ortaya koymuş ve etik komisyonlar aracılığıyla bu ilkelerin uygulamasını sağlamaya çalışmıştır. Ayrıca ABD'de kamu hizmetini yerine getirirken kamu personelinin uyması gereken 10 etik ilke yayınlanmıştır (Coşkun 1997'den akt. Yatkın; Ekici, 2013: 95). ABD'de kamu personelinin uyması gereken 10 etik ilke incelendiğinde ise temelinde halkçılık, hukuka uygun ve kamu yararını gözeterek iş görme, profesyonellik, işe alımda liyakat, dürüstlük, kişisel çıkardan kaçınma, ölçölölük, görevle ilgili devlet sırrı niteliğinde olan bilgilerin gizlilik ile korunması ve kamu güvenini sağlamanın yer aldığı gözökmektedir.

Birleşik Krallık'ta kamu personeline yönelik etik ilkeler ABD'deki çalışmalardan daha önce 1850'li yıllarda ortaya çıkmıştır. Ancak kamu etiğı çalışmalarının asıl gelişimi 1979'dan sonra olmuştur. Kamu yönetiminde sistemi eleştiren, personel yönetimi ve örgütlenme konusunda modern ilkelerin önemini vurgulayan 1853 yılında yayınlanan Northcote-Trevelyan Raporu'nun ardından 1855 yılında Kamu Hizmeti Komisyonu aynı amaç ile kurulmuştur. Bu rapor ise kamu yönetimde etik dışı uygulamaların varlığını kabul etmesi ve etik yönetim için atılan bir adım olması niteliğiyile önemlidir. 1968 yılında ise İngiliz kamu yönetimindeki sorunları daha net bir biçimde ortaya çıkarmak ve çözüm önerileri sunmak için Fulton Raporu yayınlanmıştır. Avrupa Sayıştaylar Birliğı Denetim ve Etik Çalışma Gücü, kamu sektöründe denetimin etik temelli olması gerektiğı öne sürerek Kamu Sektöründe Etik Denetim Rehberi'ni geliştirmiştir (Özsalmanlı, 2021: 394). 1994 yılında Birleşik Krallık'de siyasilere adlarının skandallara karışması sebebiyle Kamu Yaşamı Standartları Kurulu, Northcote-Trevelyan Raporu ve Fulton Raporundan daha kapsamlı ve önemli olan sistemin sorunlarını çözmek için kurulmuştur (Baydar, 2004: 86). 1995 yılında ise Lord Nolan tarafından belirtilen Kamu Yaşamının Yedi İlkesi adlı raporu yayınlanmıştır (Committee on Standards in Public Life, 2014). Kamu Yaşamının Yedi İlkesi, kamu yararı ile iş görme, görevinde dürüst olma ve sorumluluk alabilme, liyakat ile personel

seçimi, açıklık, profesyonellik ve liderlik ilkelerini kapsamaktadır. Bu ilkelerden dikkat çekici olanı ise liderlik ilkesidir. Liderlik, personelin etik ilkeleri kendi davranışlarında sergileyebilmesine ve bu davranışların diğer çalışanlara örnek olmasına olanak sağlar. Liderlik ilkesi sayesinde kamu etik ilkelerinin örgütsel hatta kurumsal etik bilincin gelişimine katkı sağlandığı söylenebilir. Ayrıca ABD’deki kamu etiği çalışmalarından farklı olarak Birleşik Krallık’ın kamu etiğine yaklaşımının raporlar üzerinden olması dikkat çekicidir; çünkü bu raporların yapıcı eleştirileri ve önerileri sayesinde etik komisyonların ve kurulların kurulmasıyla birlikte kamuda etik standartların ortaya konulmasına önemli katkılarda bulunulmuştur.

Charles Louis Napoléon Bonaparte, 19. yüzyılın ilk çeyreğinde Fransız kamu yönetimini daha iyi hale getirmek için kamu örgütleri ve kamu personeliyle ilgili köklü reformlar yapmıştır (Chapman, 1970: 17). 1848’de kamu kurumları kendi personelini eğitmek amacıyla hizmet içi eğitimlerin verildiği Yönetim Okulunu kurmuştur (Yatkin, 2009: 40). Modern kamu etiği çalışmaları ise 1980’lerden sonra Fransa’da tüm kamu personelleri için geçerli olan kılavuz etik ilkeler ve düzenlemeler şeklinde, personellerin işe alımlarından itibaren yol göstermesiyle olmuştur. Yasal düzenlemeler kamu personelinin gelir getirici başka bir işte çalışmasını yasaklamıştır. Bu durumun tespiti halinde ise disiplin cezalarından iş çıkarmaya varan belli yaptırımlar uygulanmaktadır. Böylelikle kamu personelinin kişisel çıkar sağlamasının da önüne geçilmeye çalışmıştır. Belli meslek grupları için etik kodlar hazırlanmıştır (TÜSİAD, 2005). Ancak burada bahsedilen mesleğin özelliklerinin de dikkate alındığı meslek ahlak kurallarıdır. Bu kuralların ihlali sonucunda ise mesleğin disiplin kurulları disiplin cezaları vermektedir. Fransa’nın kamu etiği çalışmaları incelendiğinde kurumsal kültürün etik ilkelere etkisinin ön plana çıktığını ve meslek ahlakı kuralları ile kurumsal iyi yönetimin sağlanmaya çalışıldığını görmek mümkündür. Disiplin kurulları tarafından yapılan uygulamaların kamu etik ilkelerinden itaat ilkesinin personelin göreviyle ilgili sorumluluklarını yerine getirmesine yardımcı olduğu görülmektedir. Ayrıca ABD ve Birleşik Krallık’ın benimsediği kılavuz ilkeler ve yasal düzenlemelere ek olarak Fransa’nın kamu yönetiminde mesleki kültürün dikkate alınarak oluşturulan meslek ahlakı kuralları önemli uygulamalardandır.

Yeni Zelanda’nın kamu etiği çalışmalarının ana eksenini etik bilinci geliştirme üzerine olmuştur. Ancak 1990’da çıkan Kamu Hizmeti Davranış Kuralları, somut kurallar koyması

bakımından diğer çalışmalardan ayrılmaktadır. Devlet Hizmetleri Komisyonu'nun 1995 yılında yayınladığı belgelerle birlikte kamu etiği konusu tartışmaya açılmıştır. Bu belgeler kurallardan ziyade yerli halk ve kamu personeli, bürokrasi arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve etik bilinç oluşturmayı amaç edinmiştir. Ayrıca 1996 yılında tamamlanan mevzuatla kamu hizmetlerindeki yolsuzlukları ihbar edenlerin korunması sağlanmaktadır (TÜSİAD, 2005). Devletin yolsuzlukla mücadele için Devlet Hizmetleri Komisyonu gibi merkezi kurumlar, Genel Denetçi, Ciddi Dolandırıcılık Bürosu, Polis, yolsuzluk veya kötüye kullanım iddialarını soruşturmak için özel organlar (soruşturma komisyonları gibi) kuruluşları bulunmaktadır. Yeni Zelanda'nın kamu etiği alanında yaptığı reformlar genel olarak verimliliği, etkililiği ve hesap verebilirliği geliştirmeye odaklanmaktadır. Kamu etiği çalışmaları ise başlıca önleyici kontroller, davranış kuralları, kılavuz materyalin yayımlanması ve etikle ilgili konferansların verilmesinden oluşmaktadır. Bu çalışmaların temelinde adalet, sorumluluk ve dürüstlük, açıklık ve hesap verebilirlik, verimlilik ve etkililik ilkeleri yer almaktadır (OECD, 2000). Yeni Zelanda'nın karşılıklı güven esasına dayalı yaklaşımı ABD, Birleşik Krallık ve Fransa'nın katı yasal düzenlemelerinin uygulandığı kamu etiğinden farklılık göstermektedir. Ayrıca vatandaş odaklı bu yaklaşım devletin denetim yükünü paylaşmakta ve böylelikle daha verimli bir kamu hizmeti yürütülmektedir.

Etik dışı faaliyetlerin en az görüldüğü ülkelerden biri olan Norveç'te, 1991 yılında Norveç Adalet Bakanı tarafından iyi yönetimi belirleyen değerleri açıklamak, devlet idaresindeki iyileştirmek ve önerilerde bulunmak amacıyla kamu etiğini inceleyen çalışma grubu kurmuştur. Özellikle kolluğun içinde oluşturulan özel bir unsurla ekonomik suçlarla mücadele kapsamında yasal düzenlemeler yapmıştır. Maliye Bakanlığına benzer biçimde meclisteki genel bir denetleyici, kamu hizmetlerini halka açık bir şekilde medya aracılığıyla denetlemektedir. Devletin birçok resmi kuruluşu kendine has etik ilkeler hazırlamış ve bu ilkeleri hizmet içi eğitim ve kurslarla personeline aktarmıştır (Güler, 2009: 190-191; Ekici, 2013: 101). Norveç'in etik altyapısı incelendiğinde özellikle ekonomik suçlara yönelik düzenlemeler yapıldığını, birçok kurumun kendi etik ilkelerini hazırladığını, kurumlarda kurs ve hizmet içi eğitimlerle etik bilinç sağlanmaya çalışıldığını ve medyanın etik dışı davranışlara yönelik caydırıcı etkisinin kullanıldığını söylemek mümkündür. Norveç'in diğer ülkelerle karşılaştırıldığında kamu etiği çalışmalarında daha çok pratik uygulamalara yer verdiği gözükmemektedir.

Dünya’da kamu hizmetini iyileştirme, kamu personelinin etik dışı davranışlarını önleme ve vatandaşın devlete olan güvenini sağlamak amacıyla çeşitli kamu etiği çalışmaları açıklandığı şekilde olmuştur ve olmaktadır. Bu çalışmalardan çoğu kamu personelinin davranışlarının sınırını belirleyen daha çok kuralcı etik yaklaşımını yansıtan yasal düzenlemeler, etik ilkeler, kılavuz ilkeler ve mesleki ahlak kurallarından oluşmaktadır. Özellikle ABD ve Fransa’nın kamu etiği çalışmalarında Kant’ın kural etiğinin etkisini görmek mümkündür. Ancak Fransa, mesleki kültürün evrensel etik ilkelere olan etkisini görmezden gelmemiştir ve kamu etiğindeki özgünlük açığını mesleki ahlak kurallarının yardımıyla kapatmıştır. Birleşik Krallık’ ta da kural etiğinin kamu etiği alanına hâkim olduğunu ancak çalışmaların daha ziyade kamu personeline yol gösterici ve rehber nitelikte olduğu söylenebilir. Yeni Zelanda’da ise vatandaş ve devletin karşılıklı güven ve dürüstlüğüne dayalı pratik kamu etiği uygulamaları göze çarpmaktadır. Bu yaklaşıma kamu hizmetlerindeki etik dışı davranışların önlenmesinde bir yaptırımın olup olmayacağına yönelik eleştiriler olabilir. Ancak Yeni Zelanda, vatandaşın kamu yönetiminin unsurlarına olan güvenini sarsacak etik dışı davranışları önlemek amacıyla ihbar yöntemini kullanmaktadır. Bu yöntem ile birlikte kamu denetiminin sorumluluğu sadece devletin resmi organları ile sınırlı kalmamakta ve vatandaş da bu sorumluluğu devletle birlikte ortaklaşa paylaşmaktadır. Vatandaşın kamu hizmetlerini denetleme sorumluluğuna yönelik etik bilinç ise konferanslar aracılığıyla sağlanmaktadır. Norveç ise medya ve hizmet içi eğitim ve kurslar ile etik bilinci oluşturmaya gayret etmektedir. Norveç’te ekonomik suçlarla mücadele için kolluğun özel biriminin bulunması kamu hizmetlerinde etik dışı davranışların kamusal güvenliğe etkisine de önem verildiğini göstermektedir.

Kamu etik ilkelerine örnek ülkelerin çerçevesinden bakıldığında ise genellikle açıklık, dürüstlük, liyakat, profesyonellik, sorumluluk ve yasallık gibi kamu etik ilkelerini benimsediklerini görmek mümkündür. Ancak ülkelerin bazılarında farklı kamu etik ilkelerine yer verilmektedir. Örneğin diğer ülkelerden farklı olarak ABD ve Fransa’da gizlilik, Birleşik Krallık’ ta liderlik, Fransa’da itaat, Yeni Zelanda’da hesap verilebilirlik, verimlilik ve son olarak Norveç’in sadakat ve tarafsızlık ilkelerinin kamu yönetimi alanında benimsenen farklı etik ilkeler olduğu görülmektedir.

Dünya’da kamu hizmetlerinin iyileştirilmesi amacıyla farklı kamu etiği çalışmaları ve kamu etik ilkelerinin uygulandığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’nin kamu etiği

alanında yaptığı bilimsel çalışmalar ile yasal düzenlemelerin ortaya konulmasının kamu etiğinde hangi noktada durduğumuzu anlamamız açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

2.1.2. Türkiye’de Kamu Etiği Çalışmaları

Türk tarihinde yönetsel etik uygulamalarının izlerini geleneksel Osmanlı toplumunda görmek mümkündür. Örneğin esnaf ve zanaatkârların kurduğu meslek örgütlerinin başında duran yöneticilerin etik davranma mecburiyeti aranmıştır. Eğer görevi sırasında yöneticiler etik dışı faaliyetlerde bulunursa görevinden alınmışlardır (Çadircı, 1997: 123). Ancak tüm bu uygulamalara karşın Osmanlı kamu yönetiminde etik dışı uygulamaların var olduğu şairler, bürokratlar ve tarihçilerin çeşitli eserlerine konu olmuştur. Bu duruma Osmanlı şairi Fuzuli’nin bürokrasiyi, yozlaşmayı ve rüşvetçiliği eleştiren “*Selâm verdim rüşvet değildir deyü almadılar*” dizesi örnek olarak verilebilir. Kanuni döneminde memuriyetlerin liyakat ve kabiliyete göre Sultan tarafından verildiği yabancı elçilerin belgelerine yansımıştır. Fakat yaklaşık 70 yıl sonra Koçi Bey’in 4. Murat’a sunduğu risalede liyakatsiz görevlilere makam verilmesi ve her işe hatır karışmasıyla yönetimin bozulduğu tarihe geçmiştir. Köprülü Mehmet Paşa ve Sarı Mehmet Paşa’nın eserlerinde de devlet yönetiminin iyi olması için “emaneti ehline veriniz” (liyakat) bilinciyle hareket edilmesi gerektiğine ve adam kayırmacılığın önlenmesine vurgu yapılmaktadır (Mumcu, 1969: 308; Yatkın, 2014: 21-23). Osmanlı’nın özellikle çöküş döneminde yaşanan idari ve toplumsal sorunların temelinde rüşvet, liyakatsizlik ve adam kayırmacılığın yattığı görülmektedir.

İkinci Dünya Savaşı’ndan bu yana tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de yönetimde etik sorunlara çözüm arayışı kurumsal düzenlemelerden öteye gidememiştir. O dönemde kamu yönetiminde etik sorunların kültürel altyapısı göz ardı edilmiştir. 1960’lı yılların ikici yarısından sonra ve özellikle 1970’li yıllarda kamu bürokrasindeki siyasallaşma ve kamu görevlerinin siyasal yandaşlara verilmesi, Türk kamu yönetiminde etik sorunların daha da kalıcı olmasına neden olmuştur (Emre, 2002: 19-21). Ancak yaşanan tüm bu sorunları çözmek amacıyla Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar farklı çalışmalar da ortaya konmuştur. Bu çalışmalardan kimi kamu etiğinin hukuki altyapısını hazırlayan kanunlar gibi mevzuat boyutunda, kimi de üniversitelerin hazırladığı bilimsel kongreler şeklinde olmuştur. Bu bağlamda, Türk Kamu Yönetiminde etik sorunların bilimsel anlamda incelenmesi görece daha yeni olduğundan öncelikle Türkiye’de kamu yönetiminde etik çalışmaların yasal altyapısını ortaya koymanın daha doğru olacağı düşünülmektedir.

Türkiye'nin kamu etiği çalışmalarının hukuki altyapısını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

Çizelge 2.2. Kamu etiğinin yasal altyapısı ve kamu etik ilkeleri (Yüksel, 2010'dan akt. Öztepe, 2013' den faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur)

YASAL METİN	İLGİLİ MADDE VE BAŞLIĞI
1982 Anayasası	- Mad.10-Kanun Önünde Eşitlik - Mad.129-Yasallık, Kanunilik - Mad.137-Kanunilik ve Bireysel Sorumluluk
657 sayılı Devlet Memurları Kanunu	- Mad.3-Liyakat - Mad.6-Tarafsızlık, Eşitlik, Yasallık, Kanunilik ve Bireysel Sorumluluk, Toplumsal Değerlere Saygı, İtaat - Mad.7-Tarafsızlık - Mad.8-Dayanışma - Mad.10-Liderlik, Eşitlik, Kanunilik, Sorumluluk, Yasallık - Mad.11-Hiyerarşik Sorumluluk, Kanunilik, Yasallık - Mad.12, 13-Sorumluluk - Mad.14-Şeffaflık, Hesap Verebilirlik, Kişisel Kazanç Elde Etmekten Kaçınma - Mad.15-Gizlilik - Mad.16-Sorumluluk, Güvenilirlik - Mad.17ve Md.25 arası-Haklar - Mad.26-Kamu Yararı - Mad.28,29,30-Kişisel Kazanç Elde Etmekten Kaçınma - Mad.31-Gizlilik
Türk Ceza Kanunu	- Mad.1-Kamu Yararı - Mad.2-Yasallık - Mad.3-Adalet, Tarafsızlık, Kanun Önünde Eşitlik
2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun	Mad.2-Sorumluluk, Kişisel Kazanç Elde Etmekten Kaçınma

Çizelge 2.2. Devamı

YASAL METİN	İLGİLİ MADDE VE BAŞLIĞI
• 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu	• Mad.1-Kişisel Kazanç Elde Etmekten Kaçınma, Hesap Verebilirlik, Şeffaflık
• 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu	• Mad.1-Şeffaflık, Tarafsızlık, Eşitlik • Mad.15 ve Md.28 arası-Gizlilik
• 1156 sayılı Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun	• Mad.1-Kişisel Kazanç Elde Etmekten Kaçınma
• 832 sayılı Sayıştay Kanunu	• Mad.1-Şeffaflık, Hesap Verebilirlik, Kişisel Kazanç Elde Etmekten Kaçınma
• 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu	• Mad.1-Şeffaflık, Hesap Verebilirlik • Mad.7-Şeffaflık • Mad.8-Hesap Verebilirlik, Sorumluluk
• 3069 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyeliği ile Bağdaşmayan İşler Hakkında Kanun	• Mad.2,3,4-Kişisel Kazanç Elde Etmekten Kaçınma • Mad.6-Kanunilik
• 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun	• Mad.2-Yasallık, Sorumluluk
• 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu	• Mad.1-Etkinlik, Güvenilirlik, Şeffaflık

Çizelge 2.2’ deki maddelerden anlaşılacağı üzere Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan günümüze kadar olan kamu etiği çalışmalarının yolsuzluk ve rüşvet gibi kamu personelinin ekonomik ilişkilerini düzenleyen yasal konularla sınırlı kaldığı görülmektedir. (Erdoğan, 2009: 24). Bu durumda özellikle uluslararası etkinin ve Avrupa Birliği (AB) uyum sürecindeki beklentilerin önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu düzenlemelere ek olarak kamu etiği çalışmaları günlük hayatta kurumlar aracılığıyla da kamu yönetimini düzenleyebilmektedir. Türk kamu yönetiminde standart etik ilkelerin oluşturulması ve uygulanması amacıyla atılmış başlıca önemli adımlara 5176 sayılı Kamu

Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun ile 2005 yılında çıkartılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik örnek olarak verilebilir (Yüksel, 2011: 170).⁷ Bu yönetmelikte kamu yöneticilerinin uymaları gereken etik ilkeler belirtilmiş olup kurumun etik kültürünün oluşması için Etik Kurullar oluşturulmaya başlanmıştır. Yönetmelikte, Türk kamu yönetiminde kamu personellerinin uymaları gereken 18 madde sıralanmaktadır. Bu maddeler incelendiğinde benimsenen başlıca kamu etik ilkelerinin kamu yararı, saygı, sorumluluk, göreve bağlılık, dürüstlük, tarafsızlık, güven, profesyonellik, çıkar çatışmalarını önleme, kişisel menfaat sağlama yasağı, gizlilik, açıklık ve hesap verilebilirliğin olduğu görülmektedir.

Kamu personeline göreviyle ilgili sınırları çizmek ve personelin benimsemesi gereken kamu etik ilkeleri ortaya koymak amacıyla uygulanan bir diğer çalışma ise Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesidir (Erdoğan, 2009: 24). Sözleşmede yer alan maddelere göre kamu hizmetini yerine getiren kamu personeli;

- Kamu yararını özel çıkarının üzerinde tutacağını,
- Halkın yaşamını kolaylaştırmak ve memnuniyetini artırmak amacıyla kamunun ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılayacağını,
- İnsan haklarına saygılı, saydam, dürüst, hesap verebilir bir hizmet vereceğine ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,
- Toplumdaki her bir birey arasında ayırım gözetmeksizin fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara sebep olmadan tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,
- Görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden maddi ve manevi fayda sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan görevi yerine getirmeyi,
- Kamunun kaynaklarının kamusal amaçlar ve hizmetler dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı,
- Kamu kaynaklarını israf etmemeyi,
- Kamu hizmetinden yararlananlara, çalışma arkadaşlarına ve diğer ilgililere karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,

⁷ Bu belge EK-1’de bulunmaktadır.

- Kamu görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt etmektedir.

Kamu personeline göreve başlarken bağlı olduğu kurum tarafından imzalatılan Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinde yer alan ilkelerin kurumsal bazda uygulanmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca bu sözleşme ile kamu yönetiminde benimsenen etik ilkelerin sayısı da artmaktadır. Sözleşmede saptanan yeni kamu etik ilkelerinin etkinlik, eşitlik, adalet, liyakat, verimlilik, insan haklarına saygı, hukukun üstünlüğü ve ölçülülük ilkeleri olduğu görülmektedir.

Ülkemizde yönetimde etik sorununa yönelik yasal çalışmalar yeni olduğu gibi bu konunun bilimsel alanda tartışılmaya başlanması da oldukça geç olmuştur. Ana miğferde Türkiye’de yönetimde etik sorununa yönelik bilimsel çalışmaların sempozyumlar, kongreler, seminerler, projeler ve raporlar aracılığıyla olduğu görülmektedir. Bu bakımdan kamu etiğinin bilimsel inceleme alanı oldukça geniştir. Ancak diğer taraftan bakıldığında bu zamana kadar ortaya konan çalışmaların kamu etiği hakkında toplumsal bilinci oluşturmak için yetersiz olduğu düşünülmektedir. Değerlendirmenin başlıca sebebi olarak da kamu etiği çalışmalarının kamu kurumlarının dışına çıkamamış olmasıdır. Sınırlı sayıda vatandaşın kamu etiği hakkında bilgi sahibi olması da, bilim alanında ve yönetimde etik sorununa yönelik çalışmaların toplumun genelindeki kamu etiği duyarlılığını henüz geliştiremediğini gösterir niteliktedir.

Yeterli olmasa da etik bilinci geliştirmeye yönelik kamu yönetiminde etik konulu başlıca bilimsel çalışmalar aşağıda sunulmuştur:

- Kamu yönetiminde idari sistemin incelendiği ilk kapsamlı çalışma 1960’lı yıllarda yürütülen Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesidir (MEHTAP) (Aykaç, Yayman ve Özer, 2003: 167).

- Ekonomik ve siyasal belirsizliği ortadan kaldırmak ve idareyi yeniden düzenlemek amacıyla 1971 yılında İdari Reform Danışma Kurulu kurulmuştur. Ayrıca kurulun rehber edineceği ilkeler 1972 yılında İdarenin Yeniden Düzenlenmesi İlkeler ve Öneriler Raporu (İYD) ile belirtilmiştir (Sevinç, 2014: 735).

- 1991 yılında merkezi ve yerel yönetimlerin işleyişindeki aksaklıkları gidermek için reform çalışmaları yapılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan Kamu Yönetimi Araştırma Projesi (KAYA) ile idarelerin işleyişini daha çağdaş ve verimli kılmak ve kaynak kullanımındaki aksaklıkları tespit etmek, personel sistemindeki sıkıntıları çözmek ve önerilerde bulunulmuştur (Kamu Yönetimi Araştırması Genel Rapor, 1991: 4; Yayman,2005: 276).

- Sakarya Üniversitesinde 1997 ve 2005 yıllarında Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, 2001 yılında 1. Uygulamalı Etik Kongresi ve ikincisi 2006 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Felsefe Bölümü tarafından kongreler düzenlenmiştir (Genç, Özgür ve Kılınç, 2009: 92).

- Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı 1999 yılından itibaren yolsuzluk araştırmalarını sürdürmektedir (Hanehalkı Gözünden Türkiye'de Yolsuzluğun Nedenleri Ve Önlenmesine İlişkin Öneriler; Özel Sektörün Merkezi Devlet Ve Yerel Yönetim Bürokrasisiyle Olan İlişkilerinde Ortaya Çıkan Yolsuzluk Görüntüleri; Toplumun Kamu Yönetimine, Kamu Hizmetlerine Ve Reforma Bakışı) (Genç, Özgür ve Kılınç, 2009: 92).

- Etik Kurulu teorik ve alan araştırmasına dayalı çalışmaları teşvik etmesi amacıyla 2007-2009 yılları arasındaki Yolsuzluğun Önlenmesi için Etik Projesini yürütmüştür (Genç, Özgür ve Kılınç, 2009: 92).

- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri adlı rapor ile 2005, 2006 ve 2007 yıllarında düzenlediği Yolsuzlukla Mücadele Konferansını yürütmüştür (Genç, Özgür ve Kılınç, 2009: 92).

- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği' nin Kamu Yönetimi/Etik Altyapı ve Yolsuzlukla Mücadele, Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik adlı raporu bu alandaki önemli adımlardandır (Genç, Özgür ve Kılınç, 2009: 92).

- Etik Haftası sebebiyle 2012 ve 2015 yılları arasında Türkiye Büyük Millet Meclisi Etik Komisyonu Başkanlığı tarafından Etik Konferansı düzenlenmiştir (<https://www.tbmm.gov.tr/> , 2023).

- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği tarafından 2013 yılından 2018 yılına kadar Türkiye Etik Kongresi düzenlenmiştir (<https://www.turmob.org.tr/> , 2023)

- Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2018 yılında itibaren belediyeler ile çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının etik bilincini artırmaya yönelik Kamuda Etik Davranış ve Etik İlkeler konulu eğitimler düzenlemektedir (<https://www.etik.gov.tr/> , 2023).
- Cumhurbaşkanlığı tarafından 2022 yılının Etik Haftası'nda Kamu Görevlileri Etik Kurulu ile Millî Eğitim Bakanlığı arasında Etik Eğitimi ve Etik Eğitici Yetiştirilmesi İşbirliği Protokolü'nü imzalanmıştır (<https://www.tccb.gov.tr/> , 2023).
- 2022 yılında Yargıtay'a Yeni Atanan Personele Yönelik Düzenlenen Etik Davranış İlkeleri Eğitim Semineri ile kamu etiği, meslek etiği ve yargı etiği alanlarında personeller bilgilendirilmiştir (<https://www.yargitay.gov.tr/> , 2023).

1960'lı yıllarla birlikte Türkiye'de kamu etiğine yönelik çalışmalar incelendiğinde, bilimsel araştırmaların merkezinde yer alan üniversitelerde kamu etiği konusuna gerekli ve yeterli önemin gösterilmediği görülmektedir. Türkiye'de kamu etiği konusunda raporlar, projeler, sempozyumlar, seminerler ve kongreler gibi çeşitli çalışmalar olmasına rağmen toplumsal kamu etiği bilincinin yeterli seviyede gelişmediği de anlaşılmaktadır.

Standart etik ilkelerin oluşturulabilmesi ve kamu yönetiminin her alanında etik davranışların uygulanabilmesi için etik ilkeler de kanunlaşmaktadır. Neredeyse bütün çağdaş ve demokratik ülkelerde, kamu görevlilerinin resmi bilgileri kullanma ve kamu kaynaklarından kendi çıkarları için faydalanmak, hediye kabul etme, kamu hizmetlerinde çıkar çatışmasına sebep olabilecek durumlara karşı uygulanması gereken standartlar oldukça ayrıntılı bir şekilde düzenlemektedir (Yüksel, 2011: 169). Ancak her ülkede kamu yönetimi alanında ortak bir standart etik ilkelerin olmadığı anlaşılmaktadır. Ülkemiz açısından da değerlendirildiğinde bilimsel ve yasal çerçevede bile farklı etik ilkelerin benimsendiğine rastlamak mümkündür. Genel olarak ise, mevzuat ve sözleşmeler incelendiğinde kamu etiğinde benimsenen etik ilkelerin kamu yararı, saygı, sorumluluk, göreve bağlılık, dürüstlük, tarafsızlık, güven, profesyonellik, çıkar çatışmalarını önleme, kişisel menfaat sağlama yasağı, gizlilik, açıklık, hesap verilebilirliğin etkinlik, eşitlik, adalet, liyakat, insan haklarına saygı, hukukun üstünlüğü ve ölçülülük ilkelerinin olduğu görülmektedir. Aşağıdaki tabloda ise Türkiye'deki kamu etik ilkelerinin bir önceki başlık altındaki ülke örnekleriyle kıyaslaması yapıldıktan sonra karşılaştırmalı analiz yapılacaktır.

Çizelge 2.3. Ülkelerin ortak kamu etik ilkelerinin temeli (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

S. No.	Kamu Yönetiminde Etik İlkeler	Kamu Etik İlkeleri Temelinin Mevzuat Bakımından İncelenmesi
1	Şeffaflık	- ABD-Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Etik İlkeleri - Birleşik Krallık-Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi - Norveç-Kamu Hizmetlerinde Kurallar Yerine Etik Bilinç ile Hareket Edilmektedir - Türkiye-657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 832 sayılı Sayıştay Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu, 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu - Yeni Zelanda-Kamu Hizmeti Davranış Kuralları
2	Adalet	- Norveç-Kamu Hizmetlerinde Kurallar Yerine Etik Bilinç ile Hareket Edilmektedir - Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinde - Yeni Zelanda-Kamu Hizmeti Davranış Kuralları
3	Çıkar Çatışmalarını Önleme	- ABD-Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Etik İlkeleri - Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
4	Dürüstlük	- ABD-Kamu Personelinin Uyması Gereken 10 Etik İlke - Birleşik Krallık-Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi - Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik - Yeni Zelanda-Kamu Hizmeti Davranış Kuralları
5	Eşitlik	- ABD-Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Etik İlkeleri - Norveç-Kamu Hizmetlerinde Kurallar Yerine Etik Bilinç ile Hareket Edilmektedir - Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
6	Etkinlik	- Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinde, 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu - Yeni Zelanda-Kamu Hizmeti Davranış Kuralları

Çizelge 2.3. Devamı

S. No.	Kamu Yönetiminde Etik İlkeler	Kamu Etik İlkeleri Temelinin Mevzuat Bakımından İncelenmesi
7	Gizlilik	• ABD-Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Etik İlkeleri • Fransa-Meslek Ahlak Kuralları • Türkiye-657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
8	Göreve Bağlılık	• Fransa-Meslek Ahlak Kuralları • Norveç-Kamu Hizmetlerinde Kurallar Yerine Etik Bilinç ile Hareket Edilmektedir • Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
9	Güven	• ABD-Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Etik İlkeleri • Birleşik Krallık-Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi • Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik • Yeni Zelanda-Somut İlkelerden Ziyade Karşılıklı Güven Esastır
10	Hesap Verilebilirlik	• Türkiye-657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 832 sayılı Sayıştay Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu • Yeni Zelanda-Kamu Hizmeti Davranış Kuralları
11	Hukukun Üstünlüğü	• ABD-Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Etik İlkeleri • Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği
12	İnsan Haklarına Saygı	• Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi
13	Kamu Yararı	• ABD-Kamu Personelinin Uyması Gereken 10 Etik İlke • Birleşik Krallık-Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi • Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu
14	Kişisel Menfaat Sağlama Yasağı	• ABD-Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Etik İlkeleri • Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği

Çizelge 2.3. Devamı

S. No.	Kamu Yönetiminde Etik İlkeler	Kamu Etik İlkeleri Temelinin Mevzuat Bakımından İncelenmesi
15	Liyakat	• ABD-Kamu Personelinin Uyması Gereken 10 Etik İlke • Birleşik Krallık-Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi • Türkiye-657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği
16	Ölçülülük	• ABD-Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Etik İlkeleri • Norveç-Kamu Hizmetlerinde Kurallar Yerine Etik Bilinç ile Hareket Edilmektedir • Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi
17	Profesyonellik	• ABD-Kamu Personelinin Uyması Gereken 10 Etik İlke • Birleşik Krallık-Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi • Norveç-Kamu Hizmetlerinde Kurallar Yerine Etik Bilinç ile Hareket Edilmektedir • Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği
18	Saygı	• Türkiye-657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği
19	Sorumluluk	• ABD-Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Etik İlkeleri • Fransa-Disiplin Kurulu • Birleşik Krallık-Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi • Türkiye-Anayasanın 10'uncu, 129'uncu ve 137'inci maddeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun • Yeni Zelanda-Kamu Hizmeti Davranış Kuralları
20	Tarafsızlık	• Norveç-Kamu Hizmetlerinde Kurallar Yerine Etik Bilinç ile Hareket Edilmektedir • Türkiye-657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu

Dünyada ve Türkiye’de kamu etiği çalışmaları incelendiğinde yirmi etik ilke saptanmıştır. Bu etik ilkelerden tümünün Türkiye’nin yasal çerçevesi temelinde ele alındığı gözükmemektedir. Şeffaflık, dürüstlük, güven, profesyonellik ve sorumluluk ilkeleri örnek ülkelerle en çok ortak kabul gören ilkelerdendir. Ancak dikkat edilmesi gereken önemli bir husus ise, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye’de kamu etik ilkelerinde ortak olarak belirlenmiş özet ilkelerin bulunmayışıdır. ABD’de Kamu Personelinin Uyması Gereken 10 Etik İlke, Birleşik Krallık’da Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi, Yeni Zelanda’nın Kamu Hizmeti Davranış Kuralları ve Fransa’da Meslek Ahlak Kuralları kamu yönetiminde özet ilkelere örnek olarak verilebilir. Ayrıca Norveç’in kamu hizmetlerinde kurallar yerine etik bilinç ile hareket etmesi önemli farklılıklardandır.

Kamu yönetimi oldukça geniş bir alana hitap etmesinin yanı sıra içerisinde sınırlandırılmış ve daha öznel ilkeleri olan unsurları da içermektedir. Bunlardan bir tanesi de meslek etik ilkelerinin hâkim olacağı alanlardır. Bu noktada “Kamu hizmetini yerine getiren her kamu görevlisi aynı ilkeler temelinde mi hareket etmelidir?” sorusu ya da “Belli meslek gruplarına göre farklılaşan meslek etik ilkeleri olmalı mıdır?” sorusu akla gelmektedir. Diğer taraftan “Dünyanın her yerinde aynı meslek etik ilkeleri uygulanmalı mıdır yoksa her millet, kültür kendine özgü meslek ilkeler oluşturabilir mi?” gibi sorularla da karşılaşılabilir. Tüm bu sorulara cevap verebilmek, öncelikle mesleğin tanımına daha sonra meslek etiği ilkeleri ve meslek ahlak kurallarına değinilmesi gerekmektedir.

2.2.Meslek Kavramı ve Etik ve Ahlak Bilinci

Meslek etiği, kamu etik ilkelerinin örgütsel ve toplumsal kültüre yansımalarıyla birlikte meslekler temelinde toplumsal etik bilincin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca meslek etiğine ek olarak toplumun ihtiyaçlarından ortaya çıkan ve toplum tarafından geliştirilen mesleki ahlak kurallarının toplumda var olan sorunlara ortaklaşa çözüm üretmeyi sağlaması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bölümde iki kavram da örgütsel ve toplumsal etik bilinci temeline incelenecektir. Ancak meslek etiği ve meslek ahlakını kavramlarını açıklamadan önce meslek kavramının ne olduğunu ve bir işin meslek olarak sayılması için ne gibi özelliklerin gerektiğini açıklamak faydalı olacaktır.

Meslek kavramı genellikle belirli bir uzmanlık alanı içerisinde çalışan ve belirli bir eğitim ve deneyime sahip olan kişilerin yaptığı işi ifade etmek için kullanılmaktadır.

Meslekler, toplumun farklı ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli alanlarda mevcuttur ve bu alanlar, beceri, bilgi ve deneyim gerektirebilmektedir. Doktorluk, avukatlık, öğretmenlik askerlik, kolluk bu kapsamda birer meslek olarak kabul edilmektedir. Açıklamalardan anlaşılacağı üzere, bir işin meslek olarak sayılabilmesi için mesleğin belli bir akademik eğitim sonucunda bireye uzmanlık sağlaması genel kabul gören bir aşamadır. Aydın'ın tanımında ise meslek, kendine özgü tekniklerle geliştirilebilen, kazanç amacı güden ve bu meslek mensuplarına özgü değer ve etik ilkelere sahip olmaları gerekmektedir (Aydın, 2014: 95-97).

Meslek üyelerinin ortak bir amaç için bir araya gelmiş meslek örgütlerinin olması önemlidir. Meslek örgütleri bir mesleği temsil eden ve o mesleğin standartlarını, etik kurallarını, eğitim gereksinimlerini ve uygulama normlarını yöneten, belirli noktalarda sertifikasyon ve akreditasyon sağlayan, belirli alanlarda ise ehliyet sunan kuruluşlardır.

Meslek, mensuplarından fedakârlık bekler. Başka bir ifadeyle ihtiyacı olanlara hizmet etmek asıl amaçtır. Ayrıca meslek, mensuplarına toplumsal statü, saygınlık, güç gibi ayrıcalıklar sağlamaktadır (Arslan, 2012: 74). Özetle meslekler için asıl olan kamusal yarardır. Ayrıca bu koşulu sağlamak için evrensel etik ilkelerini daha anlaşılır kılan meslek örgütlerinin değerlerine de başvurmak gerekmektedir. Bu sebeple bir işin meslek olarak sayılabilmesi için gerekli olan maddeler sıralandığında mesleğin kendine özgü değer ve etik ilkelere sahip olması gerekliliği, meslek etiği ve meslek ahlakı kavramlarını daha önemli hale getirmektedir.

Meslek etiği meslekteki sorunları çözen ve mesleği yürütenlerin dikkat etmesi gereken ilkelerden meydana gelmektedir (Kuçuradi, 2002: 46). Meslek etiği, mensuplarına rehberlik eden ve mesleki uygulamalarını toplumun, müşterilerin ve işverenlerin güvencesi altında gerçekleştirmelerini sağlayan bir çerçeve sunmaktadır. Ayrıca bu olgu, çalışma hayatındaki uygulamaların, davranışların, kuralların ve ölçütlerin; etik sorumluluk ve standartlar bakımından incelendiği ve değerlendirildiği bir süreci de ifade etmektedir. Bu süreç boyunca bir örgütün, vatandaşlar, çalışanlar ve diğer kamu, kurum ve kuruluşlarıyla olan ilişkilerinin incelenmekte ve iş hayatındaki toplumsal sorumluluk ilkelerini de kapsayan bir değerlendirme yapılmaktadır (Usta, 2010: 165). Meslek etiği sadece aynı mesleğe sahip

olanlar arasındaki ilişkiyi değil aynı zamanda meslek mensuplarının ve bulundukları örgütün kamunun diğer bileşenleri ile ilişkilerini de düzenlemekte bir çerçeve sunmaktadır.

Meslek etiği ilkeleri dünyanın her yerinde aynı meslekten olanları bağlama saikiyle evrensel bir bakış niyetindedir. Bu ilkelerin asıl amacı meslek mensuplarının birbirlerine karşı, topluma karşı ve devlete (kurumuna, meslek örgütüne) karşı meslek onurunu korumasıdır. Ayrıca meslek etik ilkeleri belirli bir mesleği, etik anlamda “iyi” ve “doğru” yapabilmenin kılavuzudur ve o mesleğin profesyonelleşmesini destekler (Sayın, 2006: 73). Meslek etiği, mesleki faaliyetlerin doğru-yanlış, haklı-haksız olarak ifade edilmesinde altyapı sağlayan inançlara dayalı ilkeler topluluğudur.

Meslek etiğinin bireyin içinde bulunduğu kurum ve toplumun etik anlayışından da bağımsız olduğu düşünülmemelidir (Selimoğlu, 1997: 146). Ancak meslek etiğinin dünyanın her yerinde aynı mesleği yürütenlerin uygulaması gerektiği bir anlayışa sahip olduğu da göz ardı edilmemelidir. Örneğin; masumiyet karinesi kolluk hizmetini yürütenler ve bu hizmetten faydalananlar için birer etik ilke niteliğindedir (Sayan ve Özgür, 2019: 383). Bununla birlikte bir mesleği yerine getirenler tarafından uygulanan ve evrensel olarak kabul görmüş meslek etik ilkelerinin uygulamada bazı değişikliklerin olduğu görülebilmektedir. Bu durum özellikle örgütsel kültür ve birikimin göz ardı edildiği zamanlarda meydana gelmektedir. Aslında, ortaya çıkan farklılık değişimin yaşandığı ve etik ilkelerin somutlaştığı meslek ahlakı normlarından kaynaklanmaktadır. Diğer bir değişle evrensellik bakışıyla belirlenen etik ilkeler, toplumsal, kurumsal, bireysel, zamansal ve mekânsal farklılıkların gereklilikleriyle değişen meslek ahlakı normlarıyla uygulamada çeşitlenebilmektedir.

Bu noktada ele alınması gereken meslek ahlakı kavramı ise, bir mesleğe sahip olanlar arasında uyulması gereken ahlaki kurallar olarak ifade edilmektedir. Meslek ahlakı toplumdan topluma değişim gösterirken meslek etik ilkeleri neredeyse dünyanın her yerinde aynıdır (Arslan, 2012: 188). Toplum genişlediğinde kurallar yapılacak işlerin kolektif amaca uygun olması için net olarak gösterilmezse birey ile toplumun karşı karşıya gelmesi kaçınılmazdır. Bu karmaşayı önlemek için de her mesleğin bir meslek ahlakı olması gerekir (Durkheim, 1962: 24). Farklı uzmanlıklar, bilgi ve deneyim gibi çeşitlilikler nedeniyle her mesleğin kendine özgü kuralları bulunmaktadır. Meslek ahlak kuralları ile bireyler belli davranışlarda bulunmaya zorlanmakta ve bireysel davranışlarının sınırları bu kurallar tarafından belirlenmektedir (Sayan ve Özgür, 2019: 384). Ayrıca meslek ahlakı kuralları

belli bir meslek örgütünün genel değerleri ve anlayışından meydana gelmektedir ve bu kurallar mesleğin bir bakıma aynası olmaktadır.

Meslek etiği ve meslek ahlakı kavramları sıkça karıştırılan ve yanlış kullanılan kavramlardır. Meslek etiği dünyanın her yerinde kabul edilebilir evrensel etik ilkelerden oluşma amacı giderken, meslek ahlakı daha özel ve mesleğin geçmiş tecrübelerinden faydalanılarak oluşturulmuş davranış kurallarından oluşmaktadır. Meslek ahlakının belirli sınırları bulunurken meslek etiğinde böyle bir sınırlandırma yapmak mümkün değildir.

Dünya’da pek çok meslek olduğu gibi bu mesleklerin evrensel etik ilkeleri ve o meslekleri yürütenlerin kurumsal birikimlerinden oluşan zamana ve mekâna göre değişebilen mesleki ahlak kuralları da bulunmaktadır. Mesleki ahlak kuralları, personelin kurumsal aidiyetini güçlendiren ve davranışlarındaki sınırları belirleyen talimatları içermektedir. Pek tabi bu sınırlar temelinde “iyi vatandaş”, “iyi personel” ve en nihayetinde “iyi insan” olabilmeyi öğütler. Bu öğütleri yerine getirirken personelin toplumun hassasiyetlerini göz ardı edemeyeceği de ortadadır.

Çalışma kapsamında bir meslek olarak kabul edilen kolluk için de etik ilkeler ve bu ilkelere bağlı meslek ahlakı kuralları önemlidir ve diğer birçok meslekten farklı olarak belirli noktalarda mesleğin ana kodlarına kadar etki eden durumlarda yol gösterici olabilmektedir. Ancak kolluk mesleği için açıklanan ve çalışma başından beri ortaya konan etik ve ahlak olgularına yönelik tam bir bakışın ortaya konulabildiğini söylemek pek mümkün değildir. Şüphesiz ki söz konusu mesleklerin ana kodlarından biri olan emir komuta ilişkisi ve her türlü eylemin neredeyse bir emir verme alma ilişkisi içerisinde yerine getiriliyor bu durum için ana nedenlerden birini oluşturmaktadır. Emir vermenin doğası gereği bu olguların ayırımına gitmeden daha ziyade mesleğin ahlaki normlarının bireysellikle ortaya konması ve hatta bu normlar belirlenirken, bir ahlaki norm olup olmama bakışına ihtiyaç duyulamamasının da etkisi büyüktür. Örneğin, İçişleri Bakanlığı tarafından 2007 yılında yayınlanan Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri incelendiğinde bazı maddelerin aslında bu mesleği yürütenler tarafından uyulması beklenen birer meslek ahlakı kuralları olduğu görülmektedir. Örneğin; 7.maddede yer alan Atatürk ilke ve inkılâplarına, Cumhuriyetin temel değerlerine bağlılık ifadesi aslında kolluk personelinin kolluk hizmetini yerine getirirken toplumun kültürüne ve değerlerine karşı uyması gereken davranış beklentilerini

ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle aslında bazı kolluk etik ilkeleri maddelerinin kolluk ahlak kurallarını oluşturan maddeler olduğu gözükmeğedir. Bu nedenle kolluk etik ilkelerine ayrı bir başlık açarak ele almak çalışma açısından önemli olmakla birlikte, evrensel kabul gören kolluk etik ilkeleri olup olamayacağı üzerine de bir tartışma yapmaya olanak sağlayacağı kıymetlendirilmektedir.

2.3.Evrensel Olduğı Genel Kabul Gören Kolluk Etik İlkeleri

Kolluk hizmeti, devletin sağladığı hukuk düzeni içerisinde görevlendirilen kolluk personelinin kamu düzenini, sağlığını ve huzurunu sağlamak amacıyla faaliyette bulunmasıdır (Giritli, Bilgen ve Akgüner, 2008: 919). Kolluk faaliyetinin amacı, kamu düzeninin sağlanması ve korunmasıdır. Bireylerin kamu güvenliği, kamu huzuru içinde yaşamaları ve kamu düzenini sağlanması anlamına gelmektedir (Gözler, 2009: 321). Kamu düzeni ise, kanunlar aracılığı ile düzenlemiş ve kurulmuş, birbirinden farklı yapılarla (polis ve jandarma) sağlanmaya çalışmaktadır (Karakurt ve Celal, 2013: 84). Bu bağlamda kolluk hizmeti öncelikle yürürlüğe konmuş mevzuatta belirli olan sınırlar içerisinde ve gerektiğinde takdir yetkisini kullanarak yerine getirilmektedir. Ayrıca kolluk hizmeti yürütülürken kendine has ilke, öncelik ve kuralları barındırmaktadır (Sayan ve Özgür, 2019: 397).

Kolluk personeli dünyanın neresinde olursa olsun aynı ilkeler doğrultusunda mı hareket eder yoksa bağlı olduğu kurumunun geleneklerinden, beklentilerinden etkilenir mi? Kolluk hizmetini yürüten personelin mesleğinde iyi olması için rehber edinmesi gereken ilkeler nelerdir? Kolluğun davranışını sınırlandıran ilkeler ve kurallar yeterli midir ya da bu düzenlemelerin geliştirilmesi, düzenlenmesi gereken kısımlar var mıdır? Bu sorulara cevap verebilmek için kolluğun meslek etiğı ve meslek ahlakı kavramlarının incelenmesi önemlidir.

Kolluk meslek etiğı; kolluk faaliyetlerinde standartlaşmayı sağlayan, güvenlik hizmetlerinde kaliteyi artırmak için rekabeti ortaya çıkaran ilkeler bütünüdür (Bal ve Beren, 2007: 61). Kolluk meslek etiğı ilkeleri, kolluk hizmeti için evrensel kabul gören tutum ve ilkelere dayanarak, ulusal ve uluslararası kolluk mevzuatı temelinde, kolluk örgütleri için geliştirilmiştir. Ancak hukuk etiğı, tıp etiğı gibi meslek etiklerine kıyasla, kolluk etiğı çalışmaları akademisyenler tarafından ihmal edilmiş bir alan olmuştur. Bu bağlamda kolluk etiğı üzerine ilk konferansın Kleinig tarafından 1984’de verildiğı belirtilmektedir. Ancak bu

araştırmaların Türkiye’deki yansımaları 1995 yılı ve sonrasına dayanmaktadır (Sayın, 2006: 93).

Kamu yönetiminde kolluk mesleğine yönelik etik davranış ilkeleri içeren belgelere bakıldığında ilk olarak 17 Aralık 1979 tarihli ve 34/169 sayılı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Kararı ile “Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar İçin Davranış Kuralları” yayımlandığı görülmektedir. Ayrıca, 690 sayılı Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi Kararı ve Bakanlar Komitesinin Karar Hakkındaki Gözlemlerini içeren “Polis Hakkındaki Bildiri” kolluğun etik ilkeleri hakkında ilk örnekleri arasında gösterilmektedir (Sayın, 2006: 44). Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından 2001 yılında 10 Sayılı Tavsiye Kararı ile Avrupa’da polis etiği olarak tanımlanan ancak diğer iç güvenlik birimleri olan jandarma ve sahil güvenliği de kapsayan Avrupa Polis Etiği Kuralları kabul edilmiştir (Güngör, 2020: 48). Toplam 66 maddeden oluşan bu Avrupa Polis Etiği Kuralları başlangıç bölümünde polisin amacı, polisin görevini yerine getirmek için oluşturulan yasal dayanaklar, polis ve adalet sistemi arasındaki ilişki, polisin örgütsel yapısı, polisin müdahaleleri için ana ilkeler, hesap verilebilirlik ve polislerin uluslararası işbirliğine yer verilmiştir. Giriş kısmında ise polis etik ilkeleri sıralanmıştır. Bu bölüm polisin, görevini yerine getirirken halkın güvenini kazanması için uyması gereken adalet, tarafsızlık, dürüstlük, liyakat, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerini içermektedir. Ayrıca Avrupa Polis Etiği Kuralları temelinde insan haklarına saygılı ve hukuk devletine uygun ilkeler bulunmaktadır. Komite tüm üye devletlerin (Türkiye de üye) ortak ihtiyacına uygun hem ulusal hem de uluslararası düzeyde suçla mücadele etmek için halkın desteğini almayı hedefleyen etik ilkeleri belirlemiştir. Ancak bildiri incelendiğinde maddelerin çoğunluğunun etik ilke olmaktan uzak kaldığı ve polisin görevini yerine getirmesi için gerekli prosedür, eğitim ve haklarını içeren bilgilendirici mevzuat şeklinde olduğu görülmektedir.

Kolluk etiği çalışmaları Avrupa Polis Etiği ile sınırlı kalmamış çeşitli ülkelerin bu alanda kolluk etik ilkeleri ve meslek ahlak kuralı oluşturması için örnek olmuştur. Örneğin, Türk Polis Teşkilatının kuruluşunda önemli yeri olan Fransız Kolluk Teşkilatı 1986 yılında 86-592 sayılı kararname ile Fransız Polis Etik İlkelerini benimsemiştir (Erdoğan, 2008: 81). Ancak Fransız polis etik ilkeleri incelendiğinde polisin görev ve sorumluluklarını belirleyen polis meslek ahlak kurallarını da içerdiği görülmektedir (Bknz: Fransa Milli Polisi Meslek Ahlakı Kanunu). Bu karışıklık meslek ahlak kuralları ve etik ilke ayrımının tam olarak

anlaşılmadığını göstermektedir. Yine de etik ilkeler temelinde incelendiğinde yasallık, insan haklarına saygı, tarafsızlık, hiyerarşik sorumluluk, kanunilik, bireysel sorumluluk, Cumhuriyete bağlılık, inisiyatif alabilme, ölçülülük, gizlilik, dayanışma, itaat, kanunilik, hesap verebilirlik ve eşitlik ilkelerine yer verildiği anlaşılmaktadır.

Fransız Kolluk Etik İlkelerinden farklı olarak İngiliz Polis Etik İlkeleri daha öz bir etik ilke seti ortaya koymaktadır. Polis kararlarından, eylemlerinden ve ihmallerinden dolayı sorumlu ve hesap verebilir olmalıdır. Polis herkese karşı adaletli ve saygılı davranmalı, doğru ve dürüst olmalı, diğerlerine iyi örnek olacak biçimde lider karakterli olmalı, nesnel yargılarda bulunmalı, karar ve eylemleri şeffaf olmalı ve kamu yararına hareket etmelidir. Polis etik ilkelerine ek olarak Polis Davranış Yönetmeliği ve Polis Personeli Konseyi Ortak Genelgesi ile mesleğin ve kamunun beklentilerinden oluşan davranış standartları (meslek ahlak kurallarını da içermekte) belirlenmiştir. Bu davranış standartlarından ek etik ilkeler olarak kabul edilenler bulunmaktadır. Bu etik ilkelere göre polis görevini yerine getirirken kişisel kazanç elde etmekten kaçınmalı, kamuya ve meslektaşlarına karşı eşit davranmalı, yetkilerini ölçülü ve hukuka uygun kullanmalı, göreviyle ilgili konularda gizlilik içinde hareket etmeli ve halkın güvenini sarsmamalıdır (<https://www.kent.police.uk/police-forces/kent-police/areas/kent-police/about-us/about-us/standards-ethics/>, 2023).

Kolluk etiği çalışmaları incelendiğinde çoğu çalışmanın kolluğun genelini kapsayıcı olmadığı görülmektedir. Polis temelinde ortaya konulan etik ilkelerin ise etik kurallar biçiminde yanlış tanımlamalarla adlandırıldığı ve meslek ahlak kuralı ayırımına gidilmeden karmaşık bir kolluk etik ilkeleri benimsendiği anlaşılmaktadır. Bu sebeple kolluk etiği tanımında yaşanan sorunların ülkemizdeki yansımalarına bakmak ve bilimsel anlamda çözüm önerilerinde bulunmak önemli gözükmektedir. Öncelikle Türkiye'deki kolluk etik ilkelerini incelemek, varsa sorunları, eksikleri saptamak daha doğru olacaktır. Daha sonra ise etiğin tanımını temel alarak doğru bir kolluk etik ilke setinin nasıl olması gerektiği konusunda önerilerde bulunulacaktır.

2007 yılında Avrupa Birliği Uyum Projeleri kapsamında hazırlanan ve İçişleri Bakanlığı tarafından 11 başlık ve 52 maddeden oluşan Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri yayımlanmıştır. Etik bakışın kolluk mesleği içerisine yerleştirilmesi açısından söz konusu ilkelerin bakanlık düzeyinde üst seviyeden bir belgeye bağlanması çok önemli görülmektedir. Söz konusu önemi azaltmamakla birlikte konuya bilimsel ve eleştirel bir

bakışla yaklaşıldığında, söz konusu etik ilkelerin evrensel, emir içermeyen ve o mesleğe özgü olması beklenirken Kolluk Görevlileri Etik İlkelerindeki birçok maddenin etik ilke özelliklerini yansıtmadığı (Sayan ve Özgür, 2019: 397) ve bazı maddelerin ne ilke ne de kural olarak sayılamayacak talimatlardan oluştuğu görülmektedir. Örneğin, istisnalar dışında kolluk personeli görevini yaparken vatandaş tarafından kolaylıkla tanınmalıdır (mad.5). Ancak bu maddenin ahlaki bir sorunu çözmeye yarayacak evrensel ya da kurumsal bir sebebinin olmadığı sadece kolluk hizmetinin daha kolay ve hızlı olmasını sağlayacak bir rutin işlem olduğu düşünülmektedir. Atatürk İlke ve İnkılâplarına, Cumhuriyetin temel değerlerine bağlılık ifadesi (mad.7) aslında kolluk personelinin kolluk hizmetini yerine getirirken toplumun kültürüne ve değerlerine karşı uyması gereken davranış beklentilerini ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle toplumun beklentisinden etkilenen 7.madde için kolluk ahlak kuralıdır denilebilir. Eğitim bölümünde ise kolluk personelinin mesleğe hazırlarken nasıl bir yol izlenilmesi gerektiğini söylenmektedir. Kolluk personelin hakları bölümünde personelin göreviyle ilgili hâkim güvencesi (mad.20) ile kolluğa hakları hatırlatılmıştır. Tam tersine kolluk ve yargı ilişkileri bölümünde kolluğun yargıya karşı sorumlulukları belirtilmiştir. Adli soruşturmalar bölümünde genel olarak adalet, tarafsızlık insan haklarına saygı ve hukukun üstünlüğü ilkeleri hâkim olsa da kimi maddeler işleyişi anlatmaktan öteye gidememiştir. Taraflara tercüman tutulması (mad.49), kayıtları eksiksiz tutma (mad.50), gözaltında bulunanların ihtiyaçlarını karşılanması (mad.51) ve kadınlar, erkekler ve çocukların ayrı yerlerde tutulması (mad.52) bu kapsamda örnek olarak verilebilir.

Avrupa Birliğine Uyum kapsamında kabul edilen Kolluk Etik İlkelerindeki 52 maddenin de etik ilke olarak kabul edilemeyeceği çalışma boyunca ortaya konmaya çalışılmıştır. Ancak önemli olduğu düşünülen bir diğer konu ise kolluk etik ilkeleri olarak kabul edilebilecek ilkelerin aynı zamanda kamu yönetimi alanının tümünde ortak olarak kabul edilebilir olup olmadığı ve benzerlik ve farklılıklarının neler olması gerektiğidir.

Çizelge 2.4. Kamu yönetimi ve kolluk için belirlenen etik ilkeler ve belgeleri (Sayan ve Özgür'ün (2019: 392-396) tablosunun eklemelerle genişletilmiş halidir)

S. No.	İlke	Kamu Yönetimi İçin İlkelerin Yer Aldığı Belge	Kolluk İçin İlkelerin Yer Aldığı Belge
1	Demokrasiye, Cumhuriyete, Yurduna ve Milletine ve Toplumun Temel Değerlerine Bağlılık (Anayasa ve kanunlarda belirtilen Cumhuriyete, Atatürk İlk. ve İnk. Bağlı olma/Kalbi yurt sevgisiyle dolu olma/Gerektiğinde bu uğurda hayatını feda etmekten çekinmeme/Toplumsal hassasiyetlere riayet etme)		- Amerikan Polis Etik Kuralları (Ekim 1957) - Fransa Milli Polisi Meslek Ahlakı Kanunu (18 Mart 1986) - Türk Jandarması Eİ (24 Ekim 2007) - Türk Kolluk Etik İlkeleri (Eİ) - Türk Polisi Davranış Kuralları (13 Mart 2002)
2	Yasallık (Mevzuata saygı gösterme/Hukukun üstünlüğü/İnsan haklarına saygı/Kanunsuz emir ilkesine riayet)	- Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ - OECD Kamu Hizmeti (KH) Temel Değerleri - Birleşmiş Milletler (BM) Kamu Görevlileri (KG) Uluslararası (UA) Dav. Kuralları - KG Etik Sözleşmesi - Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar İçin Dav. Kuralları	- Amerikan Polis Etik Kuralları - Avrupa Polis Etiği (Mart 2001) - Fransız Polis Teşkilatı Eİ - İngiliz Polis Etik Kuralları (1990) - Türk Jandarması Eİ - Türk Kolluk Eİ
3	Gizlilik (Gizli bilgileri açıklamama/Şahsi bilgileri saklayabilme/Özel hayatın gizliliğine riayet/Mesleki sırrı koruma/sır saklama)	- BM KG UA Dav. Kuralları - Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar İçin 10 Temel İnsan Hakları Standardı - KG İçin Model Dav. Kuralları - Türkiye 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	- Amerikan Polis Etik Kuralları - Fransız Polis Teşkilatı Eİ - Türk Jandarması Eİ - Türk Kolluk Eİ
4	Kanun Önünde Eşitlik (Görevi zamanında, tarafsız şekilde yerine getirme/Herkese eşit davranma/Din, ırk, dil, cinsiyet, felsefi inanç vb. nedenleriyle ayırım gözetmeme)	- Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ - OECD KH Temel Değerleri - BM KG UA Dav. Kuralları - KG Etik Kanunu - KG Etik Sözleşmesi - Yasaların Uyg. Sor. Olanlar İçin 10 Temel İnsan Hakları Standardı - Türkiye Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	- Amerikan Polis Etik Kuralları - Fransız Polis Teşkilatı Eİ - İngiliz Polis Etik Kuralları - Kanada Polis Etik Kuralları - Türk Jandarması Eİ - Türk Kolluk Eİ

Çizelge 2.4. Devamı

S. No.	İlke	Kamu Yönetimi İçin İlkelerin Yer Aldığı Belge	Kolluk İçin İlkelerin Yer Aldığı Belge
5	Tarafsızlık ve Adalet (Kayırmacılıktan uzak durma/Kanunların kolluğa tanıdığı sınırlar içerisinde, temel hak ve özgürlüklere saygılı şekilde adil, tarafsız ve tutarlı davranış sergileme/Politik faaliyetlerden uzak olma/Görevi dışında mesleğini etkileyebilecek bir iş yapmama)	- Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ - Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi - Avusturya KH İlkeleri - OECD KH Temel Değerleri - Türk KG Etik Kanunu - BM KG UA Dav. Kuralları - Yeni Zelanda Kamu Hizmeti Davranış Kuralları - Türkiye 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu	- Amerikan Polis Etik Kuralları - Avustralya New South Wales Bölge. Polis Dav. ve Etik Kuralları - İngiliz Polis Etik Kuralları - Kanada Polis Etik Kuralları - Türk Jandarması Eİ - Türk Kolluk Eİ - Türk Polisi Davranış Kuralları
6	Evrensel Değerlere Uyma (Masumiyet karinesine riayet/Kolluk ile ilgili mesleki davranış kurallarını ve örgütün yerleşik mesleki teamülleri dikkate alarak evrensel değerlere göre hareket etme/soruşturma, yakalama, gözaltına alma vb. tüm kolluk yetkilerini her koşulda ulusal ve uluslararası standartlara uygun şekilde kullanma)	Yasaların Uyg. Sor. Olanlar İçin 10 Temel İnsan Hakları Standardı	- Avrupa Polis Etiği Kuralları - Fransız Polis Teşkilatı Eİ - Kanun Adamlarının Zor Ve Silah Kullanmalarına Dair Temel Prensipler - Türk Jandarması Eİ - Türk Kolluk Eİ - Türk Polisi Davranış Kuralları
7	Kamu Yararı ve Vatandaş Memnuniyeti (Halka hizmetin kişiye hizmetten öte olması/Kamu yararını veya güvenliğinin sağlanmasını bireylerin huzur ve mutluluğunda görme)	- Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ - Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi - Türk KG Etik Kanunu - BM KG UA Dav. Kuralları - KG Etik Sözleşmesi - ABD Kamu Personelinin Uyması Gereken 10 Etik İlke - Türkiye 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu	- Amerikan Polis Etik Kuralları - Türk Jandarması Eİ - Türk Kolluk Eİ

Çizelge 2.4. Devamı

8	Kanunilik ve Bireysel Sorumluluk (Kolluk, görevlerini yerine getirirken, kanuna aykırı ve suç teşkil eden davranışlarından dolayı kişisel olarak sorumluluğu üstlenebilme)	- Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ - Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi - OECD KH Temel Değerleri - BM KG UA Dav. Kuralları - KG Etik Sözleşmesi	- Amerikan Polis Etik Kuralları - Fransız Polis Teşkilatı Eİ - İngiliz Polis Etik Kuralları - Türk Jandarması Eİ - Türk Kolluk Eİ
9	Profesyonellik ve Mesleki Sorumluluk (Görev bilinci/Bilgili ve ehil olma/Kolluk personelinin kolayca tanınabilmesi/Toplum analizi yapabilme/Yüksek bir mesleki sorumluluk duygusu içerisinde hareket etme/Mesleki bilgi ve becerisini çağın gereklerine uygun olarak sürekli geliştirme/Mesleğin gerektirdiği fikri ve bedeni yeterliliği muhafaza etme/Tehlikede olanlara yardım etmeyi her koşulda yerine getirme)	- Avusturya KH İlkeleri - Fransa-Disiplin Kurulu - Birleşik Krallık-Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi - Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10'uncu, 129'uncu ve 137'inci maddeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun - Yeni Zelanda-Kamu Hizmeti Davranış Kuralları	- Fransız Polis Teşkilatı Eİ - Amerikan Polis Etik Kuralları - Kanada Kraliyet Jandarması Etik İlkeleri - Türk Kolluk Eİ - Türk Jandarması Eİ - Türk Polisi Davranış Kuralları - Avrupa Polis Etiği Kuralları - Fransa Milli Polisi Meslek Ahlakı Kanunu - Uluslararası Polis Şefleri Derneği Etik Kuralları
10	İtaat ve Hiyerarşik Sorumluluk (Görevleri hiyerarşik yapı içerisinde birbirine bağlı amirler ve makamlar aracılığıyla yerine getirme/Sorumluların kolaylıkla tespit edilebildiği bir emir-komuta zinciri içerisinde teşkilatlanma)	Yasaların Uyg. Sor. Olanlar İçin 10 Temel İnsan Hakları Standardı	- Avrupa Polis Etiği Kuralları - Fransız Polis Teşkilatı Eİ - Polis Hakkındaki Bildiri - Türk Jandarması Eİ - Türk Kolluk Eİ
11	Etkinlik (Görevi zamanında, yeterli ve etkin şekilde yerine getirme/Kamu kaynaklarını etkin olarak kullanma/Tutumlu olma)	- Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ - OECD KH Temel Değerleri - BM KG UA Dav. Kuralları - KG Etik Sözleşmesi - Türkiye 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu - Yeni Zelanda-Kamu Hizmeti Davranış Kuralları	- Türk Kolluk Eİ - Türk Jandarması Eİ

Çizelge 2.4. Devamı

12	Meşruluk/Ölçülülük (Kamu düzeninin korunması için alınacak kolluk önlemlerinin tehlikenin gerektirdiğinden daha ağır ve sert olmaması)	- Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ - Türkiye-Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi	- Avrupa Polis Etiği Kuralları - Fransız Polis Teşkilatı Eİ - Kanun Adamlarının Zor ve Silah Kullanmalarına Dair Temel Prensipler - Polis Hakkındaki Bildiri - Türk Jandarması Eİ - Türk Kollu Eİ
13	Şeffaflık (Tüm hizmetlerin ulaşılabilir ve denetime açık olması)	- Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ - Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi - Avusturya KH İlkeleri - OECD KH Temel Değerleri - Türk KG Etik Kanunu - KG Etik Sözleşmesi - Türkiye 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 832 sayılı Sayıştay Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu, 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu - Yeni Zelanda-Kamu Hizmeti Davranış Kuralları	- Amerikan Polis Etik Kuralları - Kanada Kraliyet Jandarması Etik İlkeleri - Türk Jandarması Eİ - Türk Kolluk Eİ
14	Basın ve Halkla İlişkiler /Açık İletişim (Halkla ilişkilerin teknik yönlerini bilme/Halka karşı daima güler yüzlü, açık, samimi ve içten olma/İlgili, nezaketli, insancıl, iyi niyetli, anlayışlı ve toleranslı olma/Kararlarına halk tarafından uyulan ancak kolluktan korkulmayan bir ortamı yaratma/Faaliyetlerinin kamuoyuna duyurulması amacıyla işler bir sistem kurma/Haber alma özgürlüğünü sağlama)	Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ	- İngiliz Polis Etik Kuralları - Kanada Polis Etik Kuralları - Kanada Kraliyet Jandarması Etik İlkeleri - Türk Kollu Eİ - Türk Jandarması Eİ - Türk Polisi Davranış Kuralları - Avustralya New South Wales Bölge Polis Dav. ve Etik Kuralları - Uluslararası Polis Şefleri Derneği Etik Kuralları

Çizelge 2.4. Devamı

15	Hesap verebilirlik (Sorumluluk, Objektif ve ölçülebilir mesleki kriterlere sahip olma, denetimine açık olma)	• Türk KG Etik Kanunu • KG Etik Sözleşmesi • Türkiye 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 832 sayılı Sayıştay Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu • Yeni Zelanda-Kamu Hizmeti Davranış Kuralları	• Amerikan Polis Etik Kuralları • Fransız Polis Teşkilatı Eİ • Kanada Polis Etik Kuralları • Türk Kolluk Eİ
16	Dürüstlük ve Güvenilirlik (Kişisel dürüstlük, doğruluk, onur ve metanet/Saygınlık ve güven duyulması)	• Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ • Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi • Avusturya KH İlkeleri • OECD KH Temel Değerleri • BM KG UA Dav. Kuralları • Türk KG Etik Kanunu • KG Etik Sözleşmesi • Yeni Zelanda-Kamu Hizmeti Davranış Kuralları	• Amerikan Polis Etik Kuralları • Fransız Polis Teşkilatı Eİ • İngiliz Polis Etik Kuralları • Kanada Kraliyet Jandarması Eİ • Kanada Polis Etik Kuralları • Türk Jandarması Eİ • Türk Kollu Eİ • Türk Polisi Davranış Kuralları
17	Kişisel Kazanç Elde Etmekten Kaçınma (Resmi görevle bağdaşmayan tüm menfaatlerden kaçınma/Hediye almama/Mal beyanı/Yolsuzluk ve rüşvetle mücadele etme/Görevi kullanarak menfaat temin etmeme)	• Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ • Avusturya KH İlkeleri • BM KG UA Dav. Kuralları • KG Etik Sözleşmesi • Türkiye Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği	• Amerikan Polis Etik Kuralları • Türk Jandarması Eİ • Türk Kollu Eİ
18	Mesleki Bağlılık, Haklar ve Dayanışma (Meslek aşkına sahip olma/Fedakar olma/Feragat edebilme/İş arkadaşlığını benimseme ve yardımlaşma/Çalışanların korunması/Hukuka uygun olmak karşılığında meslektaşlarını destekleme/Meslektaşlarıyla iyi geçinme/Üst ve astlarına gerekli saygı ve sevgiyi gösterme/Kolluk görevlilerine karşılaşılabilecekleri tehlike ve sorumluluklarının önemi)	• Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ • KG Etik Sözleşmesi	• Amerikan Polis Etik Kuralları • Avrupa Polis Etiği Kuralları • Fransız Polis Teşkilatı Eİ • İngiliz Polis Etik Kuralları • Türk Jandarması Eİ • Türk Kollu Eİ

Çizelge 2.4. Devamı

18	ile çalışma saatlerinin düzensizliği gibi durumları karşılayacak şekilde yeterli ve adil bir ücret ve sosyal güvenlik hakkı sağlama/Uygun araç, teçhizat ve malzemenin kullanıma sunulması/Görev yetkilerini kullanmaktan dolayı yargılanırlarken kurumundan adli destek alabilme)		
19	İşe Alma ve Yetiştirme Liyakat ve Liderlik (İşe almada objektif kıstas belirleme/Adayların sağlık muayenesinden ve psiko-teknik testlerden geçirilerek durumlarının kolluk görevleri için uygun olup olmadığının değerlendirilmesi/Kolluk görevlilerinin ileriye görme yeteneğine, anlayış ve özeleştirici becerisine, sosyal ve kültürel problemleri kavrama yeteneğine sahip olacak şekilde eğitilmesi ve sonucunda bu niteliklere sahip olması/Kendine güven/Cesaretle olma/Kamu yararını sağlamak için sahip olunan takdir yetkisini kullanma/Meslekteki kolluk görevlilerinin kendilerinden istenen nitelikleri görev yaptıkları sürece koruması/Kişisel ve mesleki mükemmellik için çaba gösterme/Yaratıcılık/Kendini hizmete adanmayı yapıcı şekilde destekleme/Kolluk hizmetini daima geliştirme/Devamlı öğrenme/Değişime açık olma)	• Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu Eİ • Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi • OECD KH Temel Değerleri • Türkiye 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği	• İngiliz Polisi Etik Kuralları • Amerikan Polis Etik Kuralları • Kanada Polis Etik Kuralları • Türk Kollu Eİ • Türk Jandarması Eİ • Polis Hakkında Bildiri • Avrupa Polis Etiği Kuralları

Yukarıda sunulan kamu yönetimi ve kolluk için belirlenen etik ilkeler ve belgeleri çizelgesinde yer alan 19 ilkenin hem kamu yönetimi hem de kolluk etik ilkelerinde yer aldığı görülmektedir. Ancak bazı ilkelerin diğerlerine kıyasla daha çok kamu yönetimi alanı ya da kolluk ilkeleri içinde yer alması dikkat çekici bir noktadır. Çünkü bu farklılıkların ortaya konulması aslında kolluk etik ilkelerinin neden kamu yönetimi etik ilkelerinden ayrı değerlendirilmesi gerektiğini de açıklamaktadır. Örneğin, “demokrasiye, cumhuriyete, yurduna ve milletine ve toplumun temel değerlerine bağlılık”, “evrensel değerlere uyma”, “itaat ve hiyerarşik sorumluluk”, “meşruluk/ölçülülük”, “basın ve halkla ilişkiler/açık iletişim” ve “mesleki bağlılık, haklar ve dayanışma” ilkelerine daha çok kolluk ile ilgili belgelerde yer verilmektedir. Bu ilkeler arasında kolluğun kamu yararına ve hukukun gösterdiği sınırlar içerisinde kuvvet uygulamasını kısıtlamak için “meşruluk/ölçülük” ilkesine yer verilmesi ile kamunun diğer alanlarına kıyasla kolluk hizmetlerinde daha katı hiyerarşik yapının varlığı sebebiyle “itaat ve hiyerarşik sorumluluk” ilkesine daha fazla önem verilmesi dikkat çekicidir. Bu örneklerden de anlaşılacağı üzere bazı ilkeler genele hitap etmenin yanı sıra mesleğin gerektirdiği hassasiyetler ve nitelikleri itibarıyla daha önemli hale gelebilmektedir.

Kolluğun kamu hizmetini yürütme özelliğinin yanı sıra kamu güvenliği gibi önemli bir alanda görevini yerine getirmesi ve kamu yönetiminden ayrılan kendine has ilke ve kurallarının olduğu ulusal ve uluslararası birçok çalışmada göz ardı edilmektedir. Bu zamana kadar kolluk için kabul edilmiş belgelerin çoğunluğunda etik ve ahlak kavramlarının ayırımına ve aynı kolluk hizmetini yürütenler arasında bile kurumsal kültürün kolluk etik ilkeleri anlayışına etkisine dikkat edilmediği anlaşılmaktadır. Kolluğun etik anlayışındaki bu farklılığın nedeninin en iyi anlaşılacağı unsur pek tabi kolluk personelidir. Kolluk personelinin 52 maddelik Kolluk Etik İlkelerinden hangilerini kolluk etik ilkesi olarak kabul edip etmediğinin kolluk hizmetini yerine getirirken sonuca dayalı mı sürece dayalı mı yoksa karma bir temellendirmeye göre mi hareket ettiği konusu da kolluğa has etik ilkeler neler olmalıdır sorusuna cevap bulmak için önemli görülmektedir. Kolluk etik ilkelerinin ne olması ya da ne olmaması yönünde yaşanan karmaşa ülkemizin benimsemiş olduğu kolluk etik ilkeleri için de geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Karışıklığın çözülmesi ve okuyanın aklında kalabilecek kolluk etik ilkelerinin olması bu mesleği yürütenlerin benimsemesi gereken sınırları daha anlaşılır kılacağından önemli görülmektedir. Bu sebeple ABD, Birleşik Krallık, Yeni Zelanda ve Fransa’nın kamu yönetimi alanında hazırladıkları özet

ilkelere benzer şekilde kolluk içinde böyle bir öz ilke setinin oluşturulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın bu bölümüne kadar Türkiye'nin ve çeşitli ülke örneklerinin kamu etiğine yönelik sundukları bakış açıları değerlendirilmiştir. Bu çerçevede kimi zaman kamu etik ilkelerinin uygulamada aynılaştıkları kimi zamanda özgün örnekler verdikleri görülmüştür. Ayrıca kamu etik ilkelerinin yasal ve bilimsel çerçevede analizi yapılmıştır ve meslek kavramının etik bilincin oluşturulmasındaki önemi vurgulanmıştır. Daha sonra ise kamu düzenini sağlamaya yarayan kolluk hizmeti için evrensel olduğu iddia edilen etik ilkelerin kabul edilemeyeceği gerekçeleriyle açıklanmıştır. Ancak bu farkındalık beraberinde “Kolluk etik ilkeleri ne olmalıdır?” sorusunu sormayı gerekli kılmaktadır. Böylelikle Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi özelinde yapılacak bir anketle hem kolluk personelinin etik bilincini ölçmek hem de kolluk etik ilkelerinin analizinin yapılmasının yeni kolluk etik ilkelerin oluşturulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KOLLUK ETİK İLKELERİNİN JANDARMA ÖZELİNDE ANALİZİ

Türkiye’de ki kolluk etiği çalışmaları 1995 yılı ve sonrasında kolluk kuvvetlerinin bütününe veya kolluğun sadece Polis teşkilatını kapsayacak şekilde olmuştur. Ayrıca teşkilatların kültürel birikimlerinin etik ve meslek ahlakı anlayışındaki farklılıklar göz ardı edilmektedir. Jandarmanın hem kolluk özelliği göstermesi hem de askeri temellerinin bulunması Jandarmanın kolluk etik anlayışının farklı olmasına sebebiyet verip vermeyeceği ayrıca incelenmesi gereken bir konudur. Özellikle jandarmanın 2016 yılına kadarki süreç içerisinde askeri statüsünün devam etmiş olması ve bunun bir bakıma mesleki kültürel kodlarına işlemiş bulunması ile jandarmanın hali hazırda askeri görevlerinin bulunması ve terörle mücadele başta olmak üzere askeri niteliklerinin devam ettirilmesine ihtiyaç duyulması (Özgür,2019), etik bakışın jandarma üzerinden de ele alınmasını gerektirmektedir.

Araştırmanın Önemi

Bu çalışma ile beraber Jandarma subay ve astsubaylarına yapılacak olan anket sonucunda Jandarma’nın mesleki kültüründen faydalanılarak daha net ve öz bir kolluk etik ilkeleri seti ortaya çıkartılacaktır. Bu bağlamda çalışma özgünlük ve önem arz etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Avrupa Birliği Uyum Projeleri kapsamında hazırlanan ve İçişleri Bakanlığı’nın 2007 yılında yayımladığı Kolluk Görevlileri Etik İlkelerinde kolluk için belirlenmiş 52 maddelik evrensel etik ilkelerden bahsedilmektedir. Ancak bu etik ilkeler incelendiğinde bazı ilkelerin mesleğin ihtiyaçları doğrultusunda evrensel olmaktan uzaklaştığı görülmektedir. Evrensel olduğu kabul edilen kolluğun etik ilkelerinin uygularken oluşan ayrımların hangi noktalarda başladığını ve bu durumun kolluğun bütün teşkilatlarını kapsayacak şekilde olup olmadığını incelemek ayrıca etik ilkelerin hangi koşullar altında somutlaşıp, farklılaştığını ortaya koymak bu tezin amaçlarıdır. Açıklanan hususlar doğrultusunda tezin amacı etik ve ahlak ilişkisi bağlamında kolluk ve jandarmanın ilke ve normlarına yönelik bir temellendirme yapmak ve kolluk etik ilkelerine yönelik bir geliştirme önerisi sunabilmektir.

Arastırmanın Yöntemi

Bu bölümde, anket yapılan çalışma grubuna ve toplanan veriler ile birlikte analize yer verilmektedir.

Çalışma Grubu

Jandarma Personelinin Etik Bilinç Düzeyini Ölçme Ve Kolluk Görevlileri Etik İlkelerinin Analizinde ⁸çalışma grubu Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisindeki subay ve astsubaylarından oluşmaktadır. Çalışmanın yapıldığı akademi farklı sosyo-kültürel çevreden gelen personelin istihdam edildiği bir kurumdur. Ankete katılanların tanıtıcı özellikleri Çizelge 3.1’de verilmektedir.

Çizelge 3.1. Ankete katılanların özellikleri (n=381) (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	357	93,7
	Kadın	24	6,3
Medeni Durum	Evli	267	70,1
	Bekâr	114	29,9
Yaş	20-26	74	19,4
	27-33	126	33,1
	34-40	63	16,5
	41-47	63	16,5
	48-54	49	12,9
	55 ve üzeri	6	1,6
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	112	29,4
	Lisans	230	60,4
	Lisansüstü	39	10,2
Statü	Subay	49	12,9
	Astsubay	332	87,1
Hizmet Süresi	1-5	157	41,2
	6-10	50	13,1
	11-15	29	7,6
	16-20	40	10,5
	21-25	29	7,6
	25 ve üzeri	76	19,9

Çizelge incelendiğinde ankete katılanların %93,7’si erkek, %6,3’ü kadın, %70,1’i evli, %29,9’u bekâr, %12,9’u subay ve %87,1’i astsubaydır. Ayrıca ankete katılanların yaş aralığının ise %19,4’ü 20-26, %33,1’i 27-33, %16,5’i 34-40, %16,5’i 41-47, %12,9’u 48-54 ve %1,6’ı 55 ve üzeri olduğu görülür. Çizelgeye göre katılımcıların %29,4’ü ön lisans,

⁸ Bu belge EK-2’de bulunmaktadır.

%60,4'ü lisans ve %10,2'si lisansüstü mezunuyken hizmet sürelerinin yüzde analizine göre %41,2'i 1-5, %13,1'i 6-10, %7,6'ı 11-15, %10,5'i 16-20, %7,6'ı 21-25, %19,9'ı 25 ve üzeri hizmet sürdürmektedir.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri Ağustos 2023'te Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinde görevini yerine getiren subay ve astsubaylara yüz yüze uygulanarak elde edilmiştir. Anket uygulanmadan önce araştırmanın amacı ve önemi hakkında özet bilgilendirmede bulunulmuştur. Daha sonra dijital ortamda hazırlanan anketin karekodu katılımcılara dağıtılmıştır. Cep telefonları üzerinden okutulan karekod katılımcıları kolaylıkla dijital ankete yönlendirmiş ve her bir madde doldurulmadan diğer bölüme geçilemediğinden kayıp veri sorunu da meydana gelmemiştir. Ayrıca katılımcıların sorun yaşamaları ihtimaline karşı her zaman iletişime açık bir şekilde anket esnasında açıklamalarda bulunulmuştur.

Anket formunun giriş bölümünde kişisel bilgiler ile etik ilke ve ahlaki norm (kural) hakkında genel bilgilendirme notu bulunmaktadır. Daha sonra Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri olarak kabul görülen 52 maddenin mesleki tecrübe ve bilgiler yoluyla subay ve astsubayların etik ilke olarak görülüp görülmediğini ölçülmek istenmiştir. Ölçekte likert tipi “Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir”, “Kolluk Etik İlkesi Değildir”, “Kararsızım”, “Kolluk Etik İlkesidir” ve “Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir” cevapları bulunmaktadır. Ayrıca Jandarma personelinin hangi etik temellendirmeye göre kolluk hizmeti görevini yerine getireceği yönünde subay ve astsubaylardan değerlendirme yapmaları istenmiştir. Etik Temellendirme bölümünde yer alan 9 madde, daha önceki etik sınıflandırmaların karşılaştırmalı analiziyle oluşturulan yeni etik sınıflandırmanın temelinde ortaya konmuştur. Böylelikle Jandarma personelinin kolluk faaliyetlerinde hangi etik yaklaşımı önceliklendirdiği de anlaşılmak istenmiştir. Bu bölümde de likert tipi ölçek kullanılmış ve ankette “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçenekleri yer almıştır. Son bölümde ise literatürde ortaya konmuş veya ulusal/uluslararası kuruluşlarca belirlenmiş olan 36 etik ilkenin her bir maddesi için 0'dan 10' a kadar önem derecesine göre işaretleme yapılması istenmiştir. Bu bölümde ise “0” önemsizdir ve etik ilke değildir anlamına gelmekteyken “1” çok az önemli, “10” ise çok önemli anlamına gelmektedir. Ek olarak da anketi dolduran personelin ilave etmek istediği etik ilke varsa kısa bir gerekçeyle doldurması istenmiştir.

Ölçek oluşturulurken belli aşamalar takip edilmiştir. Bu aşamalara göre öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Madde havuzu oluşturulduktan sonra öntest uygulaması için ölçek geliştirilip, bu ölçek uygulanmıştır. Ölçeğin ön test analizi sonucunda sorun olan maddeler düzenlenmiştir. Daha sonra da ölçeğe son hali verilmiştir (Bozkaya ve İlğaz, 2021: 9). Anket verileri⁹ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)'e aktarılmıştır. SPSS'de sadece sayısal verilerle işlem yapıldığı için sözel ifadeleri sayısal verilere çevirmek gerekmektedir. Bu sebeple sözel ifadelerin sayısal karşılıkları “Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir ve Kesinlikle Katılmıyorum=0”, “Kolluk Etik İlkesi Değildir ve Katılmıyorum=1”, “Kararsızım=2”, “Kolluk Etik İlkesidir ve Katılıyorum=3” ve “Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir ve Kesinlikle Katılıyorum=4” biçimindedir.

3.1. Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri

Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri ile ilgili birinci bölümün istatistiksel analizi yapılan verilerin Tanımlayıcı Frekansa göre bulguları Çizelge 3.2.'de ki gibidir.

Çizelge 3.2. Kolluk görevlileri etik ilkeleri tablosu

	KGEI1	KGEI2	KGEI3	KGEI4	KGEI5	KGEI6	KGEI7	KGEI8	KGEI9	KGEI10	KGEI11
N Valid	381	381	381	381	381	381	381	381	380	381	381
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Mean	3,39	3,45	3,24	3,31	2,86	3,36	3,50	3,41	3,20	3,34	3,38
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

KGEI12	KGEI13	KGEI14	KGEI15	KGEI16	KGEI17	KGEI18	KGEI19	KGEI20	KGEI21	KGEI22	KGEI23	KGEI24
381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3,51	3,47	3,51	3,13	3,11	3,08	3,31	3,26	3,18	3,27	3,18	3,19	3,26
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

KGEI25	KGEI26	KGEI27	KGEI28	KGEI29	KGEI30	KGEI31	KGEI32	KGEI33	KGEI34	KGEI35	KGEI36	KGEI37
381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3,46	3,39	3,33	3,19	3,44	3,34	3,41	3,40	3,40	3,04	3,33	3,44	3,27
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

KGEI38	KGEI39	KGEI40	KGEI41	KGEI42	KGEI43	KGEI44	KGEI45	KGEI46	KGEI47	KGEI48	KGEI49	KGEI50	KGEI51	KGEI52
381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3,31	3,17	3,01	3,08	3,17	3,24	3,19	3,24	3,17	3,18	3,35	3,16	3,17	3,16	3,13
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

⁹ Anket verileri EK-3'te bulunmaktadır.

Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri (KGEI) bölümündeki 52 maddeye cevap veren kişi sayısı 381 olup kayıp veri bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle ankete katılanların hepsi de cevap vermiştir ve boş bırakılan hiçbir madde yoktur. Ayrıca 0 (Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir) ile 4 (Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir) sayıları ve aralarındaki bütün seçenekler işaretlenmiştir. Ankete katılanlar her bir maddeye en düşükten en yükseğe kadar bütün değerler verilmiştir. Bu değerlerin ortalaması çizelge 3.2.'de "mean" bölümüne karşılık gelmektedir. "Mean" bölümü incelendiğinde ise verilerin çoğunluğunun 3 ve 4 sayılarının arasında olduğu görülmektedir. Bu durum katılımcıların Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri'ndeki 52 maddenin çoğunluğunu etik ilke olarak kabul ettiğini göstermektedir. Ancak düşük ortalama değere (mean) sahip olan maddelerin üzerinde durmanın faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çizelge 3.3. En düşük kabul edilebilir kolluk görevlileri etik ilkeleri (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

S. No.	Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri Ortalama Değer ve Öğrenim Durum ve Statüye Göre Analizi-1
1	Görevin gerektirdiği istisnalar dışında kolluk kolaylıkla tanınabilir şekilde görev yapar. (KGEI5): 2,86 Ön Lisans: 2,95 Lisans:2,87 Lisansüstü:2,70 Subay:3,00 Astsubay:2,84
2	Kolluk görevlileri, yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığına saygılı davranır; adli makamların kararlarına itiraz etmez. (KGEI40): 3,01 Ön Lisans: 3,14 Lisans:3,02 Lisansüstü:2,47 Subay:2,56 Astsubay:3,01
3	Kolluk personeli, görevini icra ederken veya bir olaya müdahale ederken, öncelikle mesleki kimliğini açıklar ve normal şartlarda kimlik gösterir. (KGEI34):3,04 Ön Lisans: 3,17 Lisans:3,05 Lisansüstü:2,90 Subay:3,17 Astsubay:3,03
4	Kolluk personelinin eğitimi, görev ve sorumlulukları esas alınarak, hizmetin amaçlarına odaklanacak şekilde yerine getirilir. (KGEI17): 3,08 Ön Lisans: 3,23 Lisans:3,10 Lisansüstü:2,80 Subay:2,83 Astsubay:3,10 Kolluğun gerçekleştirdiği her türlü eylem ve işleme karşı yargı yolu açıktır. (KGEI41): 3,08 Ön Lisans: 3,20 Lisans:3,11 Lisansüstü:2,80 Subay:2,72 Astsubay:3,08
5	Eğitim, mesleğe hazırlamanın yanında kolluk personelinin kültürel ve sosyal açıdan gelişimini de sağlar. (KGEI16): 3,11 Ön Lisans: 3,20 Lisans:3,14 Lisansüstü:2,73 Subay:2,78 Astsubay: 3,10

Katılımcıların yanıtlarına göre en düşük ortalamaya sahip olan kolluk görevlileri etik ilkesi, kolluk görevinin gerektirdiği istisnalar dışında kolluğun kolaylıkla tanınabilir şekilde görev yapmasıdır. Bu maddenin sadece kolluğun kolluk hizmetinden yararlananlar veya diğer insanlar tarafından tanınırlığını sağlamak amacıyla var olduğu düşünülmektedir. Ayrıca kolluk hizmetinin etkinliğini artıracak ve daha iyi kolluk hizmeti nasıl olmalıdır? sorusuna yanıt verecek evrensel etik ilke özelliğini taşıması da, bu maddeye katılımcılar tarafından düşük ortalama verilmesine sebep olmaktadır.

İkinci en düşük kabul edilebilirliğe sahip olan kırkıncı madde, kolluk görevlilerinin, yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığına saygılı davranması ve adli makamların kararlarına

itiraz etmemesi yönündeki kurallardan oluşmaktadır. İçeriği itibarıyla kolluğa yap/yapma yönünde emirlerde bulunması bu maddeyi etik ilke olmaktan uzaklaştırıp ahlak kuralları temeline oturtmaktadır. Ancak hukukun üstünlüğü ve tarafsızlık etik ilkelerinin daha net bir biçimde gerekçeleriyle birlikte ortaya konması bu maddenin katılımcılar tarafından daha çok evrensel kolluk etik ilkesi olarak görülmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

Üçüncü en düşük kabul edilebilirliğe sahip olan otuz dördüncü madde ise kolluk personelinin görevini sürdürürken veya bir olaya müdahale ederken, öncelikle mesleki kimliğini açıklamasıyla ilgilidir. Yine bu madde en düşük ortalama sahip olan maddeyle aynı mantıkta ve sadece kolluğun dışardan kolluk personeli olduğunun anlaşılmasıyla ilgilidir. Kolluk etik ilke özelliğini taşımayan hatta ahlak kuralı da olmadığı değerlendirilen bu madde prosedür olmaktan öteye geçememiştir. Katılımcı subay ve astsubayların verdikleri düşük yanıtlar da bu maddenin neden kolluk etik ilkesi olmaması gerektiğini açıklar niteliktedir.

Kolluk personelinin eğitimi, görev ve sorumlulukları esas alınarak, hizmetin amaçlarına odaklanacak şekilde yerine getirilmesi ve kolluğun gerçekleştirdiği her türlü eylem ve işleme karşı yargı yolunun açık olması maddeleri en düşük dördüncü kolluk görevlileri etik ilkeleri arasındadır. On yedinci madde yine önceki maddelerde olduğu gibi prosedür niteliğinde olup kolluğun nasıl eğitim alması gerektiğini açıklamaktadır. Ayrıca dikkat çeken diğer bir husus ise hukukun üstünlüğünü ve kolluğun yasal sorumluluğunu vurgulayan maddelere katılımcılar tarafından daha düşük değer verildiğidir. Bu sebeple yasallık, hukukun üstünlüğü gibi etik ilkelerin öneminin kolluk personeline daha iyi anlatılması ve özümzenmesinin sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

Son olarak beşinci en düşük kabul edilebilirliğe sahip olan on altıncı madde ise kolluk eğitimi, mesleğe hazırlamanın yanı sıra personelinin kültürel ve sosyal açıdan gelişimini de sağladığını anlatmaktadır. Kolluk hizmetlerinin ahlaki temeli hakkında fikir ortaya koymayan ve bu sebeple ne etik ilke ne de ahlak kuralı özelliği göstermeyen sadece kolluğun aldığı eğitim sonucunda elde edilen çıktıları ortaya koyan bu maddenin katılımcılar tarafından düşük kabul edilebilirliğe sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kolluk eğitiminin amacı ve nasıl olması gerektiği, şüphelilerin nasıl muhafaza altında tutulması gerektiği ve soruşturma sürecindeki işlemlerin anlatıldığı maddelerin de düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu maddeler incelendiğinde evrensel olarak kabul gören kolluk görevlileri

etik ilkelerinin aslında etik ilke olmaktan uzak kolluğun rutin işlemlerini, meslek eğitim süreçleri, kolluğun sorumluk ve haklarının anlatıldığı maddeleri içerdiği anlaşılmaktadır.

Kolluk personelinin aldığı eğitimin Kolluk Görevlileri Etik İlkelerinin kabul edilebilirliğine etkisini anlamak için katılımcıların öğrenim durumu ve statülerine göre değerlendirilmesi yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda yapılan analizin sonucunda ise ön lisans ve lisans mezunu katılımcıların en düşük ortalamaya sahip olan maddeleri daha yüksek oranda kabul edilebilir gördüklerini ancak lisansüstü eğitim almış katılımcıların en düşük ortalamaya sahip maddelere daha da düşük ortalama değer verdikleri ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle kolluk etik ilkesi özelliklerini yansıtmayan ve düşük kabul edilebilirliğe sahip olan maddelere lisansüstü eğitim görenler tarafından daha doğru bir analizin yapıldığını söylemek mümkündür. Ayrıca katılımcıların statülerine göre maddelerin ortalama değerleri yeniden ele alındığında subayların verdikleri yanıtlara göre en düşük kabul edilebilirliğe sahip maddelerin bazılarında ortalama değerden daha yüksek bir değer bazı maddelere ise daha düşük ortalama değer verildiği görülmektedir ve verilen değerler arasında bir tutarlılık görülmemektedir. Ancak astsubayların en düşük kabul edilebilirliğe sahip maddelere verdikleri yanıtların ortalama değere oldukça yakın hatta kimi maddelerin ortalama değerle aynı değere sahip olduğu ortaya çıkmaktadır.

Katılımcıların verdikleri yanıtlar incelendiğinde rutin işlemleri içeren ve ahlaki kaygı taşımayan maddelere düşük değer verildiği görülmektedir. Bu sebeple 52 maddelik Kolluk Görevlileri Etik İlkelerinin yeniden değerlendirilmesi, etik ilke temelinde ortaya konulan ve prosedür yerine geçen eylemlerin yer almadığı daha öz maddelere yer verilmesinin katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çizelge 3.4. En yüksek kabul edilebilir kolluk görevlileri etik ilkeleri (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

S. No.	Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri Ortalama Değer ve Öğrenim Durum ve Statüye Göre Analizi-2
1	Kolluk personeli, mesleğinin ve üniformasının gerektirdiği saygınlık ve güvene layık olduğunu davranışlarıyla gösterir. (KGEI12): 3,51 Ön Lisans: 3,49 Lisans:3,56 Lisansüstü:3,33 Subay:3,28 Astsubay:3,52 Kolluk personeli, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle insanlar arasında ayırım gözetmeksizin tarafsızlık içerisinde hizmet sunar. (KGEI14): 3.51 Ön Lisans: 3,49 Lisans:3,59 Lisansüstü:3,23 Subay:3,11 Astsubay:3,52
2	Kolluk personeli, Atatürk ilke ve inkılaplarına, toplumun ve Cumhuriyetimizin temel değerlerine bağlıdır. (KGEI7): 3,50 Ön Lisans: 3,46 Lisans:3,61 Lisansüstü:3,10 Subay:3,06 Astsubay:3,51
3	Kolluk personeli görevi dışında meslek onuruna hâlel getirecek herhangi bir iş yapmaz ve özel yaşamında mesleki hizmetlerinin tarafsızlığını zedeleyecek davranışlardan kaçınır. (KGEI13): 3,47 Ön Lisans: 3,41 Lisans:3,55 Lisansüstü:3,30 Subay:2,89 Astsubay:3,46
4	Kolluk personeli, görevini yerine getirirken, herkesin yaşam hakkına ve Anayasa’da belirtilen diğer temel hak ve özgürlüklere saygı gösterir. (KGEI25): 3,46 Ön Lisans: 3,40 Lisans:3,53 Lisansüstü:3,27 Subay:3,11 Astsubay:3,46
5	Kolluk birimleri, görev ve hizmetin yerine getirilmesinde hukukun üstünlüğü, kamu yararını gözetme, tarafsızlık, katılımcılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, hizmetin sonucuna odaklılık ve sürekli gelişim ilkelerini esas alır. (KGEI2): 3.45 Ön Lisans: 3,36 Lisans:3,52 Lisansüstü:3,40 Subay:3,06 Astsubay:3,44

Katılımcıların yanıtlarına göre en yüksek ortalamaya sahip olan kolluk görevlileri etik ilkeleri, kolluk personelinin kolluk mesleğinin ve üniformasının gerektirdiği saygınlık ve güvene layık olduğu davranışlarda bulunması ve dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ayırımı gözetmeksizin insanlar arasında tarafsızlık içerisinde hizmet sunmasıdır. 3,51’lik bir ortalama ile katılımcıların bu iki maddeyi neredeyse kesinlik içeren biçimde kolluk etik ilkesi olarak kabul ettiklerini göstermektedir. Katılımcıların bu

maddelere neden yüksek değer verdiklerinin incelenmesi kolluk etik ilkelerinin hangi temelde olması gerektiğini anlamak açısından önem arz etmektedir. Bu sebeple iki madde incelendiğinde kolluk personelinin saygı, güven, mesleki sorumluluk, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine yüksek ölçüde önem verildiği görülmektedir. Ayrıca maddelerin özleri itibarıyla evrensel geçerliliklerin bulunması ve kamu yararını artıracak nitelikte olması kolluk etik ilkeleri olarak kabul edilmelerinin sebeplerindendir.

İkinci en yüksek kabul edilebilirliğe sahip olan yedinci maddeye göre kolluk personeli, Atatürk ilke ve inkılâplarına, toplumun ve Cumhuriyetimizin temel değerlerine bağlı olmalıdır. Bu maddenin kolluk etik ilkesi olarak kabul edilmesinin temelinde ise toplumsal değerlere saygı ve bağlılık bulunmaktadır.

Üçüncü en yüksek kabul edilebilirliğe sahip olan on üçüncü madde ise kolluk personeli görevi dışında meslek onuruna zarar verecek herhangi bir işi yapmaması ve özel yaşamında da mesleki hizmetlerinin tarafsızlığına zarar verecek davranışlarda bulunmaktan kaçınması hakkındadır. Yine bu maddenin de etik ilkeleri içerdiğini söylemek mümkündür. Çünkü mesleki sorumluluk ve tarafsızlık etik ilkeleri, dünyanın neresinde olursa olsun kolluk hizmetinin daha iyi olmasını sağlayan evrensel standartlardır. Ayrıca bu madde katılımcıların mesleki sorumluluk ve tarafsızlık ilkelerini yüksek ölçüde önemli gördüklerini ve günlük yaşantılarında da bu konuya özen gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Kolluk personeli, görevini yerine getirirken, herkesin yaşam hakkına ve Anayasa’da belirtilen diğer temel hak ve özgürlüklere saygı gösterir maddesi en yüksek değere sahip dördüncü kolluk görevlileri etik ilkesidir. Bu maddeye göre insan haklarına ve hukukun üstünlüğüne saygı ilkeleri kolluk hizmeti için en önemli görülen ilkelere dendir. Ayrıca katılımcıların anayasal düzeyde ve evrensel insani değerler temelinde gerekli hassasiyete sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Son olarak beşinci en yüksek kabul edilebilirliğe sahip olan ikinci madde ise hem yüksek ortalamaya sahip maddelerin tekrarı olacak şekilde hem de kapsayıcılık bakımından kolluğun görevini yerine getirirken hukukun üstünlüğü, kamu yararını gözetme, tarafsızlık, katılımcılık, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürekli gelişim ilkelerine yer vermektedir.

En yüksek kabul edilebilirliğe sahip beş maddeye ek olarak diğer maddeler incelendiğinde ise kolluk personeli mesleğinin getirdiği imkânları kişisel çıkarları, yakınları ve üçüncü kişiler için kullanmaması gerektiği ve temel insan hak ve özgürlüklerine saygı gösterecek biçimde hareket etmesi önemli kabul edilmektedir. Ayrıca kolluğun hiyerarşik

yapıya uygun ve karşılıklı sevgi, saygı, güven odaklı davranışlarda bulunması önemlidir. Bu doğrultuda katılımcılara göre kolluk, mesleki sırların korunması, kamu yararı gözetme, hukukun üstünlüğü, tarafsızlık, şeffaflık katılımcılık ve hesap verilebilirlik ilkelerini esas almaktadır.

Kolluk Görevlileri Etik İlkelerinin katılımcıların öğrenim durumu ve statülerine göre değerlendirildiğinde ön lisans ve lisansüstü mezunu katılımcıların en yüksek ortalama sahip olan maddeleri daha düşük oranda kabul edilebilir gördüklerini ancak lisans eğitimi almış katılımcıların en yüksek ortalama sahip maddelere daha da yüksek ortalama değer verdikleri ortaya çıkmaktadır. En yüksek kabul edilebilirliğe sahip kolluk görevlileri etik ilkelerinin katılımcıların eğitim düzeyi ile paralellik göstermediği anlaşılmaktadır. Ayrıca katılımcıların statülerine göre maddelerin ortalama değerleri yeniden incelendiğinde subayların verdikleri yanıtlara göre en yüksek kabul edilebilirliğe sahip maddelerin ortalama değerden daha düşük ortalama değer verildiği görülmektedir. Ancak astsubayların en yüksek kabul edilebilirliğe sahip maddelere verdikleri yanıtların ortalama değere oldukça yakın hatta kimi maddelerin ortalama değerle aynı değere sahip olduğu ortaya çıkmaktadır.

Katılımcıların yanıtları incelendiğinde Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri bölümündeki 52 madde arasında en yüksek ve en düşük ortalama sahip maddeler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu düşünülmektedir. Bu farklılığın temel sebeplerinden biri bazı maddelerin kolluk etiği tanımına uymayan ve kolluğun görev ve sorumluluğunu mevzuat dâhilinde anlatmaktan öteye geçememesidir. Ayrıca kolluk personelinin verdiği yanıtlara göre en çok ortalama sahip olan maddelerin temelinde ise evrensel etik ilkeler olarak kabul edilen hukukun üstünlüğüne saygı, mesleki sorumluluk, kamu yararı, dürüstlük, güvenilirlik, şeffaflık ve hesap verilebilirlik gibi ilkelerin bulunduğu göze çarpmaktadır. Bu doğrultuda ankete katılan subay ve astsubayın kolluk etik ilkelerinin kabul edilebilirliğinde daha çok evrensel etik ilkelerini temel aldığı ortaya çıkmaktadır.

3.2. Kolluk Görevlileri-Etik Temellendirme

Etik Temellendirme ile ilgili ikinci bölümün istatistiksel analizi yapılan verilerin Tanımlayıcı Frekansa göre bulguları Çizelge 3.5.'de ki gibidir.

Çizelge 3.5. Etik temellendirme tablosu

Statistics										
N	Valid	381	381	381	381	381	381	381	381	381
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,35	2,58	3,09	2,97	2,63	3,08	1,71	3,06	2,72
Minimum		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4

Etik Temellendirme (ET) bölümündeki 9 maddeye cevap veren kişi sayısı 381 olup kayıp veri bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle ankete katılanların hepsi de cevap vermiştir ve boş bırakılan hiçbir madde yoktur. Ayrıca 0 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 4 (Kesinlikle Katılıyorum) sayıları ve aralarındaki bütün seçenekler işaretlenmiştir. Ankete katılanlar her bir maddeye en düşükten en yükseğe kadar bütün değerleri vermiştir. Bu değerlerin ortalaması yukarıdaki çizelgede “mean” bölümüne karşılık gelmektedir. “Mean” bölümü incelendiğinde ise verilerin katılımcıların Etik Temellendirmedeki 9 maddeye verdikleri cevaplar arasında bir standart olmadığı göze çarpmaktadır. Ancak her bir maddeye daha detaylı bakıldıktan sonra yorum yapmanın katılımcıların bakış açısını anlamak için daha doğru olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple 9 maddeye verilen yanıtların bulguları Çizelge 3.6.'da ki gibidir.

Çizelge 3.6. Etik temellendirmenin kabul edirliliği (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

S. No.	Etik Temellendirmenin Ortalama Değeri ve Öğrenim Durum ve Statüye Göre Analizi
1	Jandarma personeli, görevini yerine getirirken bireysel faydayı ön planda tutmalıdır. (ET 7): 1,71 Ön Lisans: 2,14 Lisans:1,44 Lisansüstü:1,50 Subay:1,17 Astsubay:1,74
2	Jandarma personeli, kolluk hizmetini yürütürken iç kontrol aracı olarak vicdanının sesini dinlemelidir. (ET 2): 2,58 Ön Lisans: 2,60 Lisans:2,47 Lisansüstü:2,60 Subay:2,00 Astsubay:2,59
3	Jandarma personeli, görevini yerine getirirken elde edilen faydaya odaklanmalıdır. (ET 5): 2,63 Ön Lisans: 2,77 Lisans:2,53 Lisansüstü:2,43 Subay:1,83 Astsubay:2,68
4	Jandarma personeli, görevini yerine getirirken duruma göre toplumsal fayda, bireysellik, sonuç ve sürece odaklanma veya kendi vicdanı üzerinden hareket etme konusunda karma bir anlayışa sahip olmalıdır. (ET 9): 2,72 Ön Lisans: 2,86 Lisans:2,57 Lisansüstü:2,63 Subay:2,61 Astsubay:2,73
5	Jandarma personeli, kolluk hizmetini yürütürken sonucun doğruluğundan ziyade sürecin doğru işletilmesi üzerine odaklanmalıdır. (ET 4): 2,97 Ön Lisans: 3,08 Lisans:2,91 Lisansüstü:2,70 Subay:2,94 Astsubay:2,97
6	Jandarma personeli, görevini yerine getirirken evrensel değerler üzerinden hareket etmelidir. (ET 8): 3,06 Ön Lisans: 3,06 Lisans:3,08 Lisansüstü:3,10 Subay: 3,00 Astsubay:3,06
7	Jandarma personeli, görevini yerine getirirken toplumsal faydayı ön planda tutmalıdır. (ET 6): 3,08 Ön Lisans: 3,12 Lisans:3,06 Lisansüstü:3,00 Subay:3,00 Astsubay:3,08
8	Jandarma personeli, kolluk hizmetini yürütürken sonucunun doğru olmasına odaklanmalıdır. (ET 3): 3,09 Ön Lisans: 3,16 Lisans:3,08 Lisansüstü:2,93 Subay:2,39 Astsubay:3,09
9	Jandarma personeli, kolluk hizmetini yürütürken kuralların dışına çıkmamalıdır. (ET 1): 3,35 Ön Lisans: 3,38 Lisans:3,38 Lisansüstü:3,20 Subay:2,89 Astsubay:3,37

Ankete katılan subay ve astsubayların verdikleri yanıtlar doğrultusunda Jandarma personeli görevini yerine getirirken hangi etik temellendirme veya temellendirmelere göre hareket ettiği ortaya çıkmaktadır. Dokuz maddelik etik temellendirme arasında en dikkat çeken noktalardan biri Jandarma personelinin görevini yerine getirirken bireysel faydayı ön planda tutmasına verilen 1,71'lik düşük değerdir. Diğer maddelerle kıyaslandığında oldukça düşük bir ortalama ile 1 (Katılmıyorum) seçeneğine yakın tercihte bulunulması üzerinde durulması gereken bir konudur. Bu durum ankete katılanların kolluk hizmetini yerini getirirken bireysel faydanın ön planda tutulmaması gerektiğini düşündüklerini göstermektedir.

Ortalama değere bakıldığında da katılımcıların en çok 2 (Kararsızım) ve 3 (Katılıyorum) seçenekleri arasında seçimde bulunduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle katılımcıların net bir etik temellendirmeyi tercih etme konusunda çekimserlerdir. Jandarma personeli, görevi sırasında iç kontrol aracı olarak vicdanının sesini dinlemek konusunda daha çok kararsız olma eğiliminde olduğu görülmektedir. Ancak vicdan, Jandarma personelinin içinde bulunduğu örgütün, kurumun ve toplumun gelenekleri ve değerlerinden meydana gelmekte ve değişebilmektedir. Bu sebeple kolluk hizmetlerinde doğru olanı öğrenme ve uygulama bir bakıma kurumsal kültürün etkisiyle oluşmaktadır. Kolluk hizmetlerinde iç kontrol aracı olarak kullanılan vicdanın daha çok temel alınabilmesi için öncelikle kolluk personelinin dış etkenler (içinde bulunduğu örgüt, kurum ve üstleri) tarafından doğru yönlendirilmesinin daha yerinde olacağı düşünülmektedir.

Ankete katılan Jandarma personeli, görevini yerine getirirken elde edilen faydaya odaklanma konusunda 2,63'lük düşük bir değerlendirmede bulunmuştur. Jandarma personelinin, faydayı temel alan yaklaşımda amaçlanan toplumsal faydanın olduğu konusundaki bilgi eksikliğinin ve faydanın bazı durumlarda çıkar anlamında kullanılması bu maddenin düşük kabul edilebilirliğine neden olduğu düşünülmektedir. Ancak faydacı sonuç etiğinden hareketle oluşturulmuş bu temellendirmeye göre her olay kendi şartları doğrultusunda ele alınarak toplumsal faydayı maksimum kılan davranışta bulunmak gerekmektedir.

Etik temellendirme alanında görece daha yeni olan ve ahlaki karar verebilmede esnek bir anlayış sunan karma bir anlayış Jandarma personeli tarafından kabul edilebilir düzeydedir. Ancak en yüksek ortalama olan 4 (kesinlikle katılıyorum) ile kıyaslandığında 2,72'lik bir ortalama karma bir etik temellendirmenin kabul edilebilirliği bakımından çok da

yüksek bir değer değildir. Bu sebeple katılımcıların kolluk hizmetini yürütürken esnek bir tutum göstermedikleri söylenebilir. Anketin etik temellendirme bölümünde verilen yüksek ortalamaya sahip diğer maddelere bakıldığında da aradaki anlamlı farklılığı görmek mümkündür. Kolluğun karşılaştığı olaylar bazen karmaşık ve zor olabilmektedir. Böyle durumlar için kolluğun toplumsal faydayı gözeten, bireysellik, sonuç ve sürece odaklanılan veya vicdanın sesini dinlediği farklı temellendirmelerin kimi zaman iç içe geçtiği bir anlayışla harekete geçmesi vereceği kararlar için kolaylık sağlayabilir.

Jandarma personelinin kolluk hizmetini yürütürken sonucun doğruluğundan ziyade sürecin doğru işletilmesi üzerine odaklanması yönündeki temellendirmeye ortalama 2,97'lik bir değer verirken ve kolluk hizmetini yürütürken sonucunun doğru olmasına odaklandığı temellendirmeye ortalama 3,09'luk değer verdiği görülmektedir. Sonuç ve süreç odaklı temellendirmeler arasında yüksek bir fark olmamasına rağmen katılımcıların kolluk hizmetini yerine getirirken daha çok sonucun doğru olmasına önem verdiğini söylemek mümkündür.

Jandarma personeli, görevini yerine getirirken evrensel değerler üzerinden hareket edilen ve toplumsal faydayı ön planda tutan davranışları temel alma konusuna neredeyse aynı ortalama değerde önem vermiştir. Jandarma personelinin görevi sırasında evrensel değerleri temel almaya verdiği önem evrensel olan etik ilkeleri de önemli gördüğünü açıklar niteliktedir. Ayrıca anketin etik temellendirme bölümünde yer alan bireysel fayda ve faydayı esas alan yaklaşıma katılmama veya düşük düzeyde önem verme toplumsal fayda söz konusu olduğunda tam tersi şekilde katılımcılar tarafından önemli görüldüğü göze çarpmaktadır.

Son olarak Jandarma personelinin kolluk hizmetini yürütürken hangi etik temellendirmeyi esas aldığını anlamak için yapılan anketin sonucunda 3,35'lik bir ortalama değer meydana gelmiştir. Bu ortalama değer sonucunda ise kolluk hizmetini yerine getiren Jandarma personelinin en çok dikkat ettiği hususun kurallara uymak olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Etik Temellendirme bölümünde katılımcıların öğrenim durumu ve statülerine göre değerlendirildiğinde, ön lisans mezunlarının genel ortalamaya kıyasla temellendirmelere daha yüksek bir değer verdiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle ön lisans mezunu katılımcılar bireysel fayda, toplumsal fayda, vicdan, karma etik anlayış, süreç, sonuç ve kural temelli kolluk etik anlayışını genel ortalamadan daha yüksek etik temellendirme olarak

görmektedir. Ancak bu durumu lisans mezunları için söylemek mümkün değildir çünkü Jandarma personelinin görevini yerine getirirken evrensel değerler ve kuralın dışına çıkılmaması üzerinden hareket eden bir etik anlayışı daha yüksek görmekteyken diğer temellendirmelerde ise daha düşük bir ortalama değer vermektedir. Lisansüstü mezunu olan katılımcıların ise etik temellendirmede iç kontrol aracı olarak vicdan ve evrensel değerleri diğer maddelere kıyasla daha üstün tuttuğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların öğrenim durumuna göre analizi yapıldığında eğitim seviyesi fark etmeksizin Jandarma personelinin görevini yerine getirirken evrensel değerleri ilke edinmesi dikkat çekici bir noktadır.

Ankete katılan subay ve astsubayların statülerine göre etik temellendirme bölümüne verdikleri cevaplarda değişiklik göstermektedir. Subaylar bireysel fayda, toplumsal fayda, vicdan, karma etik anlayış, süreç, sonuç ve kural odaklı etik temellendirmenin hepsine genel değerlendirmeden daha düşük değer vermektedir. Ancak Jandarma personelinin görevini yerine getirirken etik temellendirmenin bireysel fayda, sonuç ve kural odaklı yaklaşımlarına daha düşük değer verdiği görülür. Astsubayların yanıtları ise genel anlayışın bir yansıması niteliğinde olup etik temellendirmeye verilen yanıtlarda önemli değişiklik göstermediği ortaya çıkmaktadır. Özetle ankete katılan subaylar etik temellendirmede yer alan etik yaklaşımlara daha düşük değer verirken astsubaylar ise genel ortalamayı yansıtmaktadır.

Anketin etik temellendirme bölümünden dikkat çeken sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlara göre denilebilir ki Jandarma personeli toplumsal faydayı bireysel faydadan üstün tutmaktadır. Ayrıca kolluğun, karar verirken ve kararı uygularken esneklik sağlayabilecek karma bir etik temellendirmeye karşı çekimser bir tutumu vardır. Katılımcılar için en önemli olan ise kuralların dışına çıkılmamasıdır. Evrensel değerleri esas alan temellendirmenin yüksek ortalamaya sahip olması da evrensel etik ilkelere yüksek derecede önem verildiğini gösterir niteliktedir. Bu doğrultuda bir başka konu olarak evrensel etik ilkelerin hepsi aynı derecede öncelikli midir sorusu önem kazanmaktadır. Anketin kolluk etik ilkeleri bölümünde ise bu soruya cevap bulunması amaçlanmıştır.

3.3. Kolluk Etik İlkeleri

Kolluk Etik İlkeleri ile ilgili üçüncü bölümün istatistiksel analizi yapılan verilerin Tanımlayıcı Frekansa göre bulguları Çizelge 3.7.'de ki gibidir.

Çizelge 3.7. Kolluk etik ilkeleri tablosu

	EI1	EI2	EI3	EI4	EI5	EI6	EI7	EI8	EI9	EI10	EI11	EI12
N Valid	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	9,15	9,21	9,14	9,12	9,02	9,00	9,08	9,07	9,06	9,06	8,79	8,99
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

EI13	EI14	EI15	EI16	EI17	EI18	EI19	EI20	EI21	EI22	EI23	EI24
381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8,53	8,79	8,96	8,59	9,04	8,78	8,94	8,97	8,97	8,94	8,98	8,96
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

EI25	EI26	EI27	EI28	EI29	EI30	EI31	EI32	EI33	EI34	EI35	EI36
381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9,01	8,98	8,98	8,90	8,87	8,89	8,91	8,97	8,96	8,96	8,90	8,89
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Kolluk Etik İlkeleri (EI) bölümündeki 36 maddeye cevap veren kişi sayısı 381 olup kayıp veri bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle ankete katılanların hepsi de cevap vermiştir ve boş bırakılan hiçbir madde yoktur. “0-10” arası önem derecesine sahip olan “0” önemsizdir ve etik ilke değildir anlamındayken “1-çok az önemli” den “10-çok önemliye” doğru artan önem derecesini göstermektedir. Ayrıca 0 ile 10 sayıları ve aralarındaki bütün seçenekler işaretlenmiştir. Ankete katılanlar her bir maddeye en düşükten en yükseğe kadar bütün değerleri vermiştir. “Mean” bölümü incelendiğinde verilerin çoğunluğunun 8 ve 10 sayılarının arasında olduğu gözükmemektedir. Bu durum katılımcıların 36 maddelik etik ilke setinin yüksek oranda önemli olarak kabul ettiğini göstermektedir. Yine de en düşük ve en yüksek ortalama değere sahip olan maddelerin üzerinde durmanın katılımcıların kolluk etik ilkelerinden hangi ilkeleri daha önemli gördüğünü anlamak için faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çizelge 3.8. Kolluk etik ilkeleri analizi (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

S. No.	Etik İlkelerin Ortalama Değeri ve Öğrenim Durum ve Statüye Göre Analizi
1	Hiyerarşiye Uyum ve Mutlak İtaat (EI13): 8,53 Ön Lisans: 8,50 Lisans:8,51 Lisansüstü:8,70 Subay:7,94 Astsubay:8,49
2	Vatandaş Memnuniyeti (EI16): 8,59 Ön Lisans: 8,67 Lisans:8,64 Lisansüstü:8,73 Subay:7,89 Astsubay:8,69
3	Bireysel Sorumluluk (EI18): 8,78 Ön Lisans: 8,63 Lisans:8,84 Lisansüstü:9,03 Subay:8,17 Astsubay:8,79
4	Etkinlik (EI14): 8,79 Ön Lisans: 8,68 Lisans:8,83 Lisansüstü:8,97 Subay:7,94 Astsubay:8,78 Evrensel Değerlere Uyma (EI11): 8,79 Ön Lisans: 8,70 Lisans:8,82 Lisansüstü:9,00 Subay:8,06 Astsubay:8,79
5	Metanet (EI29): 8,87 Ön Lisans: 8,82 Lisans:8,85 Lisansüstü:9,10 Subay:8,00 Astsubay:8,92
6	Feragat (EI36): 8,89 Ön Lisans: 8,84 Lisans:8,89 Lisansüstü:9,20 Subay:8,28 Astsubay:8,94 Tevazu (EI30): 8,89 Ön Lisans: 8,80 Lisans:8,92 Lisansüstü:9,03 Subay:8,06 Astsubay:8,94
7	Kahramanlık (EI35): 8,90 Ön Lisans: 8,88 Lisans:8,90 Lisansüstü:9,03 Subay:8,00 Astsubay:8,96 İletişim (EI28): 8,90 Ön Lisans: 8,81 Lisans:8,92 Lisansüstü:9,10 Subay:8,28 Astsubay:8,91
8	Fedakarlık (EI31): 8,91 Ön Lisans: 8,85 Lisans: 8,91 Lisansüstü:9,07 Subay:8,28 Astsubay:8,95
9	Ölçülülük (EI22): 8,94 Ön Lisans: 8,91 Lisans:8,93 Lisansüstü:9,20 Subay:8,17 Astsubay:8,98 Mesleki Sorumluluk (EI19): 8,94 Ön Lisans: 8,88 Lisans:8,93 Lisansüstü:9,17 Subay:8,33 Astsubay:8,99

Çizelge 3.8. Devamı

S. No.	Etik İlkelerin Ortalama Değeri ve Öğrenim Durum ve Statüye Göre Analizi
10	Liyakat (EI33): 8,96 Ön Lisans: 8,87 Lisans:8,92 Lisansüstü:9,20 Subay:8,50 Astsubay:8,98 Liderlik (EI34): 8,96 Ön Lisans: 8,93 Lisans:8,95 Lisansüstü:9,20 Subay:8,28 Astsubay:9,02 Şeffaflık (EI24): 8,96 Ön Lisans: 8,92 Lisans:8,95 Lisansüstü:9,07 Subay:8,17 Astsubay:8,99 Kamu Yararı Gözetme (EI15): 8,96 Ön Lisans: 8,85 Lisans:8,99 Lisansüstü:9,10 Subay:8,17 Astsubay:8,99
11	Dayanışma (EI32): 8,97 Ön Lisans: 8,92 Lisans:8,97 Lisansüstü:9,13 Subay:8,33 Astsubay:8,99 Meşruluk (EI21): 8,97 Ön Lisans: 8,83 Lisans:9,02 Lisansüstü:9,17 Subay:8,22 Astsubay:8,95 Profesyonellik (EI20): 8,97 Ön Lisans: 8,91 Lisans:8,95 Lisansüstü:9,13 Subay:8,28 Astsubay:8,99
12	Kişisel Kazanç Elde Etmekten Kaçınma (EI26): 8,98 Ön Lisans: 8,87 Lisans:9,00 Lisansüstü:9,27 Subay:8,50 Astsubay:8,98 Mesleki Bağlılık (EI27): 8,98 Ön Lisans: 8,84 Lisans:9,02 Lisansüstü:9,10 Subay:8,22 Astsubay:8,98 Hesapverebilirlik (EI23): 8,98 Ön Lisans: 8,93 Lisans:9,00 Lisansüstü:9,17 Subay:8,39 Astsubay:8,99
14	Sır Saklama (EI6): 9,00 Ön Lisans: 8,88 Lisans:9,02 Lisansüstü:9,17 Subay:8,28 Astsubay:9,01
15	Dürüstlük (EI25): 9,01 Ön Lisans: 8,87 Lisans:9,03 Lisansüstü:9,23 Subay:8,28 Astsubay:9,01
16	Gizlilik (EI5): 9,02 Ön Lisans: 8,93 Lisans:9,01 Lisansüstü:9,17 Subay:8,28 Astsubay:9,04

Çizelge 3.8. Devamı

S. No.	Etik İlkelerin Ortalama Değeri ve Öğrenim Durum ve Statüye Göre Analizi
17	Kanunilik (EI17): 9,04 Ön Lisans: 8,95 Lisans:9,00 Lisansüstü:9,23 Subay:8,50 Astsubay:9,08
18	Adalet (EI9): 9,06 Ön Lisans: 8,92 Lisans:9,03 Lisansüstü:9,30 Subay:8,56 Astsubay:9,04 Güven (EI10): 9,06 Ön Lisans: 8,90 Lisans:9,06 Lisansüstü:9,30 Subay:8,44 Astsubay:9,04
19	Tarafsızlık (EI8): 9,07 Ön Lisans: 8,87 Lisans:9,10 Lisansüstü:9,27 Subay:8,50 Astsubay:9,06
20	Kanun Önünde Eşitlik (EI7): 9,08 Ön Lisans: 8,97 Lisans:9,06 Lisansüstü:9,23 Subay:8,22 Astsubay:9,11
21	Yasallık (EI4): 9,12 Ön Lisans: 9,02 Lisans:9,09 Lisansüstü:9,23 Subay:8,44 Astsubay:9,16
22	Görev Bilinci (EI3): 9,14 Ön Lisans: 9,02 Lisans:9,14 Lisansüstü:9,27 Subay:8,22 Astsubay:9,17
23	Demokrasiye, Cumhuriyete, Yurduna Milletine ve Toplumun Temel Değerlerine Bağlılık (EI1): 9,15 Ön Lisans: 8,98 Lisans:9,18 Lisansüstü:9,27 Subay:8,44 Astsubay:9,18
24	Vatan Sevgisi (EI2): 9,21 Ön Lisans: 9,02 Lisans:9,24 Lisansüstü:9,33 Subay:8,50 Astsubay:9,21

Ankete katılanlar en çok “vatan sevgisi”, “demokrasiye, cumhuriyete, yurduna ve milletine ve toplumun değerlerine bağlılık”, “görev bilinci”, “yasallık ve “kanun önünde eşitlik” etik ilkelerine önem vermektedir. Ayrıca “hiyerarşiye uyum ve mutlak itaat”, “vatandaş memnuniyeti”, “bireysel sorumluluk”, “evrensel değerlere uyma” ve “mesleki sorumluluk” etik ilkeleri katılımcılar tarafından daha az önem verildiği görülmektedir. Ancak en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip maddeler arasında çok büyük farkların bulunmaması genel olarak 36 maddelik kolluk etik ilkelerinin katılımcılar açısından önemli kabul edildiğini göstermektedir.

Çalışmanın bu bölümü Jandarma personelinin etik bilinç düzeyini ölçmek ve kolluk görevlileri etik ilkelerini analiz etmek amacıyla oluşturulmuştur. Anketin ilk bölümünde yer

alan ve hâlihazırda kabul edilmiş Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri analizine göre Jandarma personelinin emir veren ve prosedür gereği yapılan işlemleri açıklayan maddelerin yerine evrensel etik ilkeleri temel alan maddeleri kolluk görevlileri etik ilkeleri olarak gördüğü ortaya çıkmaktadır. Daha sonra bu maddelerin gerekçelendirilmesinin yapıldığı etik temellendirme bölümünün analizinde Jandarma personelinin kural etiği temelinde hareket ederek toplumsal faydayı maksimize etmeyi hedefleyen ve daha çok katı bir etik anlayışın hakim olduğu görülmektedir. Ayrıca ankete katılan katılımcıların etik temellendirme konusunda net bir karar veremediği ortaya çıkmaktadır. Ancak literatürde veya ulusal/uluslararası kuruluşlarca kabul edildiği saptanmış 36 etik ilke için aynı durum söz konusu olmadığı ve katılımcılar bu ilkeleri yüksek ortalamayla derecelendirdiği görülmektedir.

Etik İlkeler bölümünde katılımcıların öğrenim durumu ve statülerine göre değerlendirildiğinde ön lisans mezunu olanların vatandaş memnuniyeti ilkesi dışındaki ilkelere genel ortalamadan daha düşük önem derecesi vermektedir. Lisans mezunu olanların etik ilkelere verdikleri yanıtlar ise ortalamaya göre değişiklik göstermektedir. Vatandaş memnuniyeti, bireysel sorumluluk, etkinlik, evrensel değerlere uyma, tevazu, iletişim, kamu yararı, meşruluk, kişisel kazanç elde etmekten kaçınma, mesleki bağlılık, hesap verilebilirlik, sır saklama, dürüstlük, tarafsızlık, demokrasiye, cumhuriyete, yurduna milletine ve toplumun temel değerlerine bağlılık ve vatan sevgisi ilkelerine ortalamadan daha yüksek önem vermektedirler. Lisansüstü eğitim almış olanlar ise etik ilkelere genelden daha yüksek önem verdiği ve neredeyse tam puana yakın derece verdikleri ortaya çıkmaktadır.

Ankete katılan subay ve astsubayların statülerine göre etik ilkelere verdikleri önem dereceleri de değişiklik göstermektedir. Subaylar otuz altı maddeden oluşan etik ilkenin hepsine ortalamadan daha düşük derecede önem vermektedir. Ancak astsubayların verdikleri yanıtlarda evrensel değerlere uyma, kişisel kazanç elde edinmekten kaçınma, mesleki bağlılık, dürüstlük ve vatan sevgisi ilkelerinin genel önem derecesiyle aynı ortalamaya sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca diğer etik ilkelere verilen önem derecelerinin katılımcıların genel ortalamasına yakın olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere kolluk personelinin kolluk etik ilkeleri konusunda net bir tutumunun olmadığı görülmektedir. Ayrıca mevcut durumda kabul edilmiş olan 52 maddelik Kolluk Görevlileri Etik İlkelerinin bazı maddelerinin

Jandarma personeli tarafından düşük düzeyde kabul edilebilirliğine hatta kabul dahi edilemeyeceği yönünde görüşler bulunmaktadır. Bu sebeple kolluğun daha öz ve evrensel temeli olan kolluk etik ilkelerine ihtiyacı olduğu değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda Sayan ve Özgür'ün (2019: 404-405) önerdiği on iki maddelik daha net ve öz olan kolluk etik ilkelerinin gelecek çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Önerilen kolluk etik ilkeleri temelde vatan sevgisi, toplumsal ve evrensel değerlere saygı, hukukun üstünlüğü, tarafsızlık, eşitlik, adalet, ölçülülük, kamu yararı, bireysel ve mesleki sorumluluk, cesaret, fedakârlık, sadakat, hiyerarşik yapıya itaat, kanunilik, gizlilik, hesap verebilir, şeffaflık, güven, kişisel kazanç elde etmekten kaçınma ilkelerini içerdiği görülmektedir. Ayrıca diğerlerine kıyasla yeni olan basın ve halkla ilişkilerde iyi bir iletişimin sağlanması Sayan ve Özgür'ün getirdiği yeniliklerdendir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Etik ve ahlak kavramlarının aralarındaki farkın ne bilimsel çalışmalarda ne de mevzuatta net bir şekilde ortaya konulmaması kamu etiği, meslek etiği ve kolluk etiği gibi çeşitli alanlarda anlam karmaşasına yol açmaktadır. Etik konusunda yaşanan bu karışıklık, yeni olmadığı gibi Antikçağdan günümüze ulaşan ve felsefecilerin çeşitli yönlerden üzerinde durduğu ve hala da tartışmaların devam ettiği bir konu olmasına sebep olmuştur. Ancak etik ve ahlak kavramlarının özellikleri dikkate alındığında iyi olana ve bireylerin mutluluğa ulaşırken davranışların neler olması gerektiği hakkında düşünmek ve yol göstermek etiğin konusunu oluşturmuştur. Ahlak ise bu düşünme sanatının zamansal ve mekânsal değişikliklerle toplumsal kurallara dönüşmüş halidir denilebilir. Böylelikle etik ve ahlak kavramları iyi olana ve bireyleri, toplumu mutlu eden şeylere ulaşmada birbiri ile çelişen değil birbirini besleyen iki kavramdır denilebilir. Kavramsal analizde yaşanan sorunların etkilerini etik sınıflandırmada görmek mümkündür. Ancak yeni oluşturulan uyumsal etik sınıflandırma ile bu soruna bir çözüm önerisi sunulmaktadır. Uyumsal etik sınıflandırmaya göre bir davranışın iyi olarak nitelendirilmesi için amaca ulaşırken ölçülü olunması, toplumsal yararın gözetilmesi, yasalara uygun davranmayı, yürütülen faaliyetlerin sonucunun fayda sağlaması ve vicdanın sesinin dinlenilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu sınıflandırmalara ek olarak her durumun kendi koşulları altında değerlendirildiği seçimli etik ile daha esnek bir sınıflandırma mümkün hale gelmektedir.

Etik ve ahlak temelinde çalışmada kavramsal analize yer verilmiş ve kullanımda yaşanan sorunlara çözüm olması amacıyla kavramlar arasındaki anlam ve farklar net bir şekilde ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Ancak her açıdan etiği ele almak zaman ve konu kısıtı sebebiyle mümkün olmadığından asıl ulaşılmak istenen kolluk etiği alanı için belli sınırlamalara gitmek gerekmiştir. Bu nedenle çalışma öncelikle kamu etiği daha sonra ise meslek etiği üzerinden şekillendirilmiştir.

Kamu yönetimi alanında personel sayısının zamanla artması, kamu hizmetlerinin nitelik ve nicelik olarak gelişmesi ile sorunların da artış göstermesi kamuda etik ihtiyacını daha da elzem hale getirmektedir. Ayrıca kamu yönetiminde etik dışı davranışların (liyakatsizlik, rüşvet, kamu kaynaklarını kendi çıkarları için kullanma vb.) bürokrasinin verimsizleşmesine, kamu yarının sağlanamamasına ve böylelikle vatandaşların devlete olan

güvenin azalmasına sebebiyet vermesi kamuda etik ihtiyacını daha da önemli hale getirmektedir. Bu ihtiyaçlar doğrultusunda yasal düzenlemeler, etik komisyonlar, kılavuz ilkeler ve meslek ahlak kuralları oluşturulmakta ve geliştirilmektedir. Ancak bu çalışmaların ağır bir mevzuat sınırlaması içerisine sıkıştığı görülmekte ve kamu etiği alanında anlaşılması zor birtakım fikirlerin oluşmasına sebebiyet vermektedir. Türkiye’de kamu etiği alanında yapılan çalışmaların yasal altyapısı incelendiğinde kamuda etik dışı davranışların yolsuzluk, rüşvet gibi daha çok olumsuz ekonomik sonuçları önlemeyi sağlayacak şekilde olduğu görülür. Ayrıca yönetimde etik sorununun bilimsel boyutu incelendiğinde seminer, proje ve raporlar gibi çok sayıda çalışma olmasına rağmen, bu çalışmaların kamu kurumlarının dışına çıkamamasının etik duyarlılığın yeterli düzeyde oluşamamasına neden olduğu görülmektedir. Bu sebeple dünyada kamu etiği alanında yenilik doğuran ve kamu etiğinde yaşanan sorunlara çözüm sağlayacağı düşünülen çalışmaları analiz etmenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Dünyada kamu etiğinin tarihsel gelişimi ile birlikte daha kolay anlaşılabilir ve daha akılda kalıcı kamu etiği anlayışın özet ilkelerle mümkün olabileceği düşünülmektedir. ABD’de Kamu Personelinin Uyması Gereken 10 Etik İlke, Birleşik Krallık’ta Birleşik Krallık Kamu Yaşamı Standartları Kurulunun Belirlediği Kamu Yaşamının Yedi İlkesi, Yeni Zelanda’nın Kamu Hizmeti Davranış Kuralları ve Fransa’da Meslek Ahlak Kuralları özet ilke niteliğinde olan kamu etik ilkelerine örnek olarak verilebilir.

Mesleklerin zamana, mekâna ve içinde bulunduğu kurum kültürüne göre değişebilir olması meslek ahlak kurallarını da önemli kılmaktadır. Ayrıca evrensel etik ilkelerin ahlak kuralları ve uygulayıcıları aracılığıyla günlük yaşamda görünür kılınması, etik bilinç için daha da önemli olmasına neden olmaktadır. Ancak, meslek ahlak kuralları, aynı mesleği yürütenler tarafından meslek etik ilkelerinin somutlaşması sırasında bazı farklılıkları meydana getirebilmektedir. Nitekim kolluk mesleği için etik ve ahlak ayrımının tam olarak ortaya konulduğu söylemek çok da mümkün olmadığından farklılıklar daha da büyüyebilmektedir. Bu durumun başlıca sebebi ise kolluk faaliyetlerinin neredeyse tümünün bir emir verme alma şekliyle yürütülmesidir ve kendi içinde her olayın özel olmasıdır. Ek olarak kolluğun kendine has ilke ve normları oluşturmamasının bir diğer nedeni olarak kolluk etiği çalışmalarının diğer meslek etiği çalışmalarına kıyasla ulusal ve uluslararası birçok çalışmada göz ardı edilmesi olarak görülmektedir. Ayrıca ortaya konan etik ilkeler incelendiğinde, bazı ilkelerin mesleğin ihtiyaçları doğrultusunda evrensel olmaktan uzaklaştığı ahlaki normlara kaydığı, bazılarında ise bu sınırları da aştığı görülmektedir.

Kamu hizmeti olmasının yanında kamu güvenliği gibi önemli bir alanda yürütülen kolluk hizmeti için kolluk etik ilkelerinin neler olması gerektiği konusunda yaşanan karışıklık “Jandarma Personelinin Etik Bilinç Düzeyini Ölçme ve Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri Analizi” adlı anketi yaparken de bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik testinin yapılması sırasında başlangıçta internet ortamında yürütülen ankete verilen yanıtların neredeyse tümünün kesinlikle katılıyorum biçiminde olması anket sorularının ve/veya kolluk etiği konusunun anlaşılmadığını ortaya çıkarmıştır. Bu sebeple anketin yüz yüze görüşmeler aracılığıyla yeniden yapılması, kolluk etiği konusunun anlatılması ve katılımcıların anlamadıkları kısımları sormasının faydalı olduğu yeniden yapılan analiz sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ankete katılan subay ve astsubayların verdikleri yanıtlara göre öğrenim durumu ve statü fark etmeksizin elli iki maddelik Kolluk Görevlileri Etik İlkelerinden etik ilke özelliği göstermeyen maddelere düşük değerlendirme verildiği görülmektedir. Ayrıca evrensel değerlere uyma ve kuralların dışına çıkmamak üzerine yapılan etik temellendirmenin kabul edilebilirliğinin yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Ulusal ve uluslararası çalışmalardan elde edilen etik ilkelerin tümüne yüksek önem derecesi verilmektedir ve en yüksek önem verilen etik ilke ise vatan sevgisidir. Bu doğrultuda ankete katılan Jandarma subay ve astsubaylarının etik ve ahlak ayrımının net bir şekilde ortaya konulduğu ve kolluk etik ilkeleri hakkında bilgi verilmesinin kolluk personeli tarafından kolluk etiği konusunun daha iyi anlaşılmasını sağladığını söylemek mümkündür. Ayrıca katılımcıların evrensel olarak kabul edilen etik ilkeleri yüksek derecede önemli görmeleri ve rutin işlemlere verilen düşük değerlendirmelerin bu işlemlerin kolluk etik ilkeleri içinde yer almaması gerektiği yönünde fikir vermektedir.

Avrupa Birliği Uyum Projeleri kapsamında Türk kolluğu tarafından da kabul edilen Kolluk Görevlileri Etik İlkelerinin içerisinde pek çok maddenin etik ilke olmaktan uzak olduğu değerlendirilmektedir. Bu karışıklığın çözülmesi ve okuyanın kolayca aklında tutabileceği kolluk etik ilkeleri, kolluk meslek mensuplarının ilke edineceği sınırları daha anlaşılır kılması için önemlidir. Özetle, ABD, Birleşik Krallık, Fransa ve Yeni Zelanda’nın kamu yönetimi alanında hazırladıkları özet ilkelere benzer şekilde kolluk için de net bir etik ilke setinin oluşturulmasının kolluk etik ilkelerinin daha kolay anlaşılması ve etik bilincin gelişmesi için faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca Sayan ve Özgür’ün (2019) önerdiği on iki maddelik kolluk etik ilkelerinin ihtiyaçlar doğrultusunda aynen kabulünün veya geliştirilmesinin kolluk hizmetleri alanında etik bilincin gelişmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu zamana kadar Türk Polis Teşkilatını temel alarak yapılan kolluk etiği

alışmalarından farklı olarak askeri statülü kolluk kuvveti niteliğinde görev yapan Türk Jandarmasının kolluk etik ilke anlayışındaki farklılığın ortaya konulmasının daha etkin bir iç güvenlik hizmet verilebilmesi ve kolluğun bütünleşmesi için önemli görölmektedir. Bu sebeple Jandarma temelinde ve/veya farklı kolluk teşkilatlarının karşılaştırmalı kolluk etik ilke veya meslek ahlakı kuralları analizinin yapılmasının Türk kolluğunda daha sınırları belirgin bir etik bilincin oluşmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Akarsu, B. (1979). *Ahlak Öğretileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Akyüz, Ü. (2009). *Siyaset ve Ahlak*. Yasama Dergisi, Sayı: 11,2009, s. 93-129.
- Albez, A. ve Yıldırım S. (2005). *Erzurum'da Muhasebecilerin Meslek Etiği Tutumları*. EKEV Akademi Dergisi, Sayı: 23.
- Altuner, İ. (2015). *Hipokrat Yemini*. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , (7) , 1-7.
- Arda, B. ve Pelin, S.Ş. (1995). *Tıbbi Etik: Tanımı, İçeriği, Yöntemi ve Başlıca Konuları*. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 48-3.
- Aristoteles (2020). *Nilhomakhos'a Etik*. İstanbul: Say Yayınları.
- Arslan, A. (1994). *Felsefeye Giriş*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Arslan, A. (2006). *İlkçağ Felsefe Tarihi 2: Sofistler'den Platon'a*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Arslan, M. (2001). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ateş, H. (2018). *Kamu Yönetiminde Ahlak*. Erdoğan N, Torlak Ö. ve Tiryaki K. B. (ed.), Temelleri ve Uygulamalarıyla İş Ahlakı (ss.260-292). İstanbul: İGİAD Yayınları: 19.
- Aydın, İ. (2014). *Yönetsel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aykaç B., Yayman H. ve Özer M. Akif. (2003). *Türkiye'de İdari Reform Hareketlerinin Eleştirel Bir Tahlili*. G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 2/2003.
- Ayvaz, M. (2018). *Mevlânâ Celâleddîn Rûmî'nin Ahlak Öğretisinde Mutluluk*. Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (1) , 87-108
- Bal, İ. ve Beren F. (2007). *Polis Etiği*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Barnes, J. (2004). *Sokrates Öncesi Yunan Felsefesi*. (H. Portakal, Çev.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Bauman, Z ve Tester, K. (2017). *Zygmunt Bauman ile Söyleşiler*. (M. Hazır, Çev.). Ankara: Heretik.

Bauman, Z. (2016). *Postmodern Etik*. (3. Basım), (A. Türker, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bauman, Z. (2020). *Postmodern Etik*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Baydar, T. (2004). *Yönetim Etiği Açısından Birleşik Krallık'deki Kamu Yönetimi Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Billington, R. (1997). *Felsefeyi Yaşamak*. (A. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bozkaya, H. ve İlgez, S. (2021). *Vatandaşlık Bilinç Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Bayburt Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Dergisi, 4 (9) , 57-86.

Bülbül, A. R. (2001). *İletişim ve Etik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Engin Yayıncılık.

Chapman, B. (1970). *İdare Mesleği*. (T. Cahit, Çev.) Avrupa'da Devlet Memurluğu, TODAİE, Ankara.

Copleston, F. (2009). *Ön-Sokratikler ve Sokrates*. (A. Yardımlı, Çev.) İstanbul: İdea Yayınevi.

Çadircı, M. (1997), *Tanzimat Döneminde Anadolu Kentlerinin Sosyal ve Ekonomik Yapısı*,. Ankara: TTK Yayınları.

Çalışlar, A. (1983). *Ansiklopedik Kültür Sözlüğü*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

Çilingir, L. (2003). *Ahlaki/etik temellendirme*. Ahmet Cevizci (ed.), *Felsefe Ansiklopedisi*, C. I, İstanbul, Etik, 151-158.

Çilingir, L. (2022). *Protagoras: Her Şeyin Ölçüsü İnsan*. *Felsefe Dünyası* , 2 (76) , 23-39.

Çobanoğlu, N. (2007). *Tıp Etiği*. Ankara: İlke Yayınevi,

Dalga, A. *Etik Teorilerin Bir Örneği Olarak Hedonizm (Zevkperizm)*.

Demiral, N. (2009). *Avrupa Birliğinde Etik ve Türkiye'ye Yansımaları*. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

- Demirci, M. ve Genç F. N. (2006). *Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma*. Kamu Yönetimi Forumu Kayfor IV Kuramdan Uygulamaya (Yönetim ve Reform), Ed. Atilla Göktürk, Mahmut Özfıdaner ve Güler Ünlü, Muğla Üniversitesi, ss. 423-438
- Durkheim, E. (1962). *Meslek Ahlakı*. (M. Karasan, Çev.). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Durkheim, E. (2006). *Toplumsal İşbölümü* (Ö. Ozankaya, Çev.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Eken, M. (2005). *Kötü Yönetimi Tedavi Etmek*. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiri Kitabı, Sakarya, s. 113-25
- Ekici, K. M. (2013). *Meslek Etiği*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Emre, C. (2002). *Kültürel Değerler, Ahlak ve Türkiye'de Kamu Yönetimi*. Mülkiye Dergisi , 26 (236) , 15-32
- Erdem, H. (2002). *Ahlak Felsefesi*. Konya: Hüner Yayınları.
- Erdoğan, Ç. (2009). *Kamu Yöneticilerinin Etik Karar Verme Yaklaşımları*. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Erdoğan, F. (2008). *Güvenlik Hizmetlerinde Etik İlkeler ve Profesyonel Davranışlar*. Ankara: Aydan Matbaacılık.
- Erim, G. (2018). *Kamu Yönetiminde Etik Anlayışı: Türk Kamu Yönetimi Ve İngiliz Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaların Karşılaştırmalı Analizi*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eryılmaz, B. (2009). *Kamu Yönetimi*. İstanbul: Erkam Matbaası.
- Fârâbî Ebû Nasr (1980). *es-Siyâsetü 'l-Medeniyye veya Mebâdiu 'l Mevcûdât*. (Çev. Mehmet Aydın, Abdulkadir Şener ve M. Rami Ayas). İstanbul: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Fromm, E. (1994). *Erdem ve Mutluluk*. (A. Yörükan, Çev.). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- Geçit, B. (2021). *Thomas Hobbes’da Eşitlik, Özgürlük ve Güvenlik Sorunu: Doğa Yasası Temelinde Bir Değerlendirme*. Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Genç, F. ve Kılınç, G. (2009). *Seçilmiş Uluslararası Kamu Yönetimi Dergilerinde Etik ile ilgili Kurumsal ve Kavramsal Tartışmalar*. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Giritli, İ., Bilgen, P. Ve Akgüner, T. (2008). *İdare Hukuku* (3. Baskı) İstanbul: Der Yayınları.
- Goodwin, A. (2010). *Evolution and Anarchism in International Relations: The Challenge of Kropotkin’s Biological Ontology*. Millenium: Journal of International Studies, 417-437.
- Gövsa, İ. A. (1998). *Çocukta Duygusal Gelişim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Gözler, K. (2009), *İdare Hukukuna Giriş*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Gül, H. (2006). *Etik Dışı Davranışlar Ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2006 (1) , 65-79.
- Gül, H. ve Gökçe, H. (2008). *Örgütsel Etik ve Bileşenleri*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt 13, Sayı 1.
- Güler, İ. (2009). *Dünyada Kamu Etiği Uygulamaları*. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Güngör, M. (2020). *Kolluk Şikâyet ve Gözetim Sistemi ve Türkiye İçin Kolluk Gözetim Kurumu (Kolluk Ombudsmanlığı) Önerisi*. (Doktora Tezi), İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Hammond, R. (1994). *Farabi Felsefesi ve Ortaçağ Düşüncesine Etkisi*. Felsefe Arşivi.
- Heidegger, M. (1950). *Platons Lehre von der Wahrheit. Mit einem Brief ueber den Humanismus*.
- Hobbes, T. (2007). *Leviathan* (6. Basım). (S. Lim, Çev.). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları

- İnal, K. (1996). *Sosyalist Etik*. Gelecek Dergisi, C.1/3, Kasım-Aralık, 43.
- Kamu Yönetimi Araştırması Genel Raporu (1991). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 238, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara
- Kant, I. (2002). *Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu,
- Karababa, Y. ve Gökçeğöz, F. (2002). *Polis Meslek Etiği ve Etik Eğitime İlişkin Bir Program, Polis Meslek Etiği*. İhsan Bal ve Bedri Eryılmaz (Ed.), Ankara: Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları, 315–336.
- Karakaş, G. (2002). *Otel İşletmelerinde Çalışan Servis Personelinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Karakoç, Y. (2012). *Hukuk-Etik İlişkisi*. Hukuka Felsefi ve Sosyolojik Bakışlar-V Sempozyumu, 13-17.
- Karakurt, B. ve Celal, B. A. L. (2013). *Genel Kolluk Özel Güvenlik İlişkisi*. Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi, 1(1), 84-101.
- Kaya, M. (1983). *İslâm Kaynakları Işığında Aristoteles ve Felsefesi*. İstanbul: Ekin Yayıncılık.
- Kazancı, M. (1982). *Halkla İlişkiler*. Ankara: Savaş.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları, No: 1211, Yayın No: 168, ss. 4-16.
- Kidder, R. M. (1996) *How Good People Make Tough Choices: Resolving The Dilemmas of Ethical Living*. New York: Simon Schuster.
- Kleinig, J. (2001). *The Blue Wall of Silence: An Ethical Analysis, The Center for Research in Crime and Justice*, (Ed.) Jerome H. Skolnick, New York University School of Law, New York, USA.

- Koç, Y. (2009). *Kantçı Ödev Ahlakı ve Kamu Etiği*. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Kohlberg, L. (1964). *Development of Moral Character and Moral Ideology*. Eds.: M. L. Hoffman and L. W. Hoffman. Review of Child Development Research, Vol. I. Russel Sage Foundation. pp.381-431. New York
- Kolçak, M. (2016). *Meslek etiği*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Kuçuradi, İ. (1988). *Uludağ Konuşmaları*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayını.
- Kuçuradi, İ. (2002). *Etik Kavramı. Polis Meslek Etiği*. Ankara: Polis Akademisi Yayınları.
- Kuçuradi, İ. (2003). *Etik ve etikler*. Türkiye Mühendislik Haberleri.
- Kuçuradi, İ. (2019). *Ahlak, Etik ve Etikler*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Küçüköğlu, M. T. (2012). *Etik Değerler ve Etiğin Kurumsallaşması*. Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 4(1), 177-185.
- Locke, J. (2007). *First Treatise on Government*. (F. Bakırcı, Çev.). Ankara: Kırılancık Publishing House.
- Mahmutoğlu, A. (2009). *Etik ve Ahlak; Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler*. Türk İdare Dergisi, 225.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. (Osman Akınhay-Derya Kömürcü, Çev.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Mauro, N., Natale, S. M. Ve Libertella, A. F. (1999). *Personal Values, Business Ethics And Strategic Development*. Cross Cultural Management: An International Journal, Vol. 6, Issues: 2.
- Mendonca M. Ve Kanungo R. (2006). *Ethical Leadership*. Open University Pres, Buckingham.
- Mill, J. S. (2021). *Faydacılık*. Ankara: Platanus Publishing.

- Mumcu, A. (1969). *Osmanlı Devletinde Rüşvet*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını.
- Newman, S. (2012). *Crowned Anarchy: Postanarchism and International Relations Theory*. *Millenium. Journal of International Studies*, 259-278.
- Nohutçu, A. (2004). *Etik ve Kamu Yönetimi*. Çağdaş Kamu Yönetimi Ankara: 2. Nobel Yayın Dağıtım.
- Odabaşı, Y. (2017). *Tüketim Kültürü: Yetinen Toplumdan Tüketen Topluma*. İstanbul: Aura Kitapları.
- Öktem, M. K. ve Ömürgönülşen, U. (2005). *Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı*. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. s. 231–237.
- Övgün, B. ve Tosun, İ. (2018). *Yönetime İçkin Etikten Kamu Etiğine*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 73 (2) , 453-474
- Özdal, S. (2022). *Aziz Augustinus'ta Tanrı'ya Duyulan Aşk Ve Mutluluk İlişkisi*. Felsefe Dünyası, 1 (75) , 460-480.
- Özdemir, M. (2008). *Kamu Yönetiminde Etik*. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 7, ss. 179-195.
- Özgen, M. (2003). *Gazetecinin Etik Kimliği*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.
- Özsalmanlı, A. Y. (2021). *Birleşik Krallık'da Kamu Personelinin “Whistleblowing” Eylemi ve Yönetim Etiği Açısından Önemi*. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(2), 389-408.
- Öztepe, M. C. (2013). *Kamu Yönetiminde Etik Sorunu: Türk Kamu Yönetiminde Etik Sistemin Eleştirel Çözümlemesi*. (Doktora Tezi). Ankara.
- Öztürk, N. K. (1998). *Kamu Yönetiminde Etik ve Yöneticiler*. Türk İdare Dergisi, Yıl, 70, 101-125.

- Öztürk, N. K. (2005). *İtaatkar Kamu Görevlilerinin Etik Sorunları*. Siyasette ve Kamu Yönetiminde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi İİBF, s.327-345, Sakarya'dan aktaran Mustafa Demirci, "Kamu yönetimi Etiğinin Normatif Temelleri", Kamu Yönetimi Yazıları, Nobel Yayın Dağıtım, 2007, ss.200-220.
- Özyurt, C. (2007). *Durkheim Sosyolojisinde Ahlakî Kontrol Sorunu*. Değerler Eğitimi Dergisi, 5 (13), 95-121. Değerler Eğitim Merkezi.
- Paters, A. ve Gills, A. V. (2003). *Stimulating Ethical Decision- Making in a Business Context: Effects of Ethical and Professional Codes*. European Management Journal, 21: 6.
- Pehlivan İ. (1997). *Yönetimde Etik Sorunu ve Kamu Yöneticisinin Etik Davranışları*. 21.yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, 7-9 Mayıs 1997, Ankara, TODAİE Yayınları
- Pehlivan, İ. (1998). *Yönetmel Mesleki Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*. Ankara: Ayrıntı Yayınları.
- Platon (2014). *Devlet*. (27. Baskı). (Selahattin Eyuboğlu ve M. Ali Cimcoz, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Rawls, J. (1985). *A Theory of Justice*. Oxford University Press.
- Rogene A. Buchholz, Sandra B. Rosenthal (1998), *Business Ethics*. Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Rousseau, J.J. (2015). *Toplum Sözleşmesi*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Rosen, M. ve Wolff, J. (2006). *Siyasal Düşünce* (S. Çalışkan, Çev.). Ankara: Dost Kitabevi.
- Sayan, İ. Ö. (2005). *Türkiye'de kamu personel sisteminin gelişimi*.
- Sayan, İ. Ö. ve Özgür, E. (2019). *Kolluk Etiği*. T. Avaner ve O. Zengin (Ed.), Türkiye'de İç Güvenlik Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sayın, C. Y. ve Kazancı, M. T. D. (2006). *Kolluk Kuvvetleri Etik İlkeleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı.

- Selimoğlu, S. K. (1997). *Muhasebe Meslek Ahlakı (Etik) Yaklaşımı*. III. Türkiye Muhasebe Denetim Sempozyumu Bildiri Kitabı (30 Nisan-4 Mayıs, Alanya), İSMMMÖ Yayınları, No: 20, s.146
- Sevinç, H. (2014). *Değişim Ve Kurumsal Yapılandırma Süreci: Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP)*. Journal of International Social Research, 7(35).
- Seyyar, A. (2003). *Ahlak Terimleri Ansiklopedik Sözlük*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Stroll, A., A.A.Long, V.J.Bourke, R.Campbell (2008). *Etik Kuramları*. (M.Türkeri, Çev.). Ankara: Lotus Yayınevi.
- Tengilimoğlu, D.ve Tahtasakal, M. (2004). *Büro Etik Kuralları ve Büroda Yaşanan Cinsel Taciz Olaylarının Cinsiyete Göre Algılama Biçimi: Bir Alan Araştırması*. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:15, Ankara.
- Tepe, H. (1998). *Bir Felsefe Dalı Olarak Etik*. Doğu Batı, Y:1, Eylül-Ekim s.4.
- Toraman, C. ve Akcan, A. (2003). *Muhasebe Denetiminde Etik Teori*. Muhasebe ve Denetime Bakış, Sayı:8, 59–76.
- Türk, Z. (2004). *Muhasebe Meslek Ahlakı*. Adana: Nobel Yayınları.
- Türkeri, M. (2009). *Din Felsefesi Tarihinde Etik Sorunu*. Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 30, 35-52.
- TÜSİAD, Devlette Etikten Etik Devlete. (2005). *Kamu Yönetiminde Etik*. Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar.
- Uluğ, F. (2009). *Yönetim ve Etik*. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Usta, A. (2010). *Kamu Görevlisinin Etik Amaç Ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme*. Türk İdare Dergisi, 468, 159-181.
- Ülgen, H. ve Mirze, S.K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Velasquez, M. G. (1998). *Business Ethics: Concepts and Cases*. Fourth Edition, Prentice-Hall, Inc. New Jersey.

Yatkın, A. (2009). *Kamu etiği*. Sempozyum Bildirileri 1. TODAİE. 101-124. 1. Basım Mayıs 2009.

Yatkın, A. (2014). *Kamuda Etik Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Yayman, H. (2005). *Türkiye'nin İdari Reform Politiği*. (Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış, Ankara.

Yılmaz, E. (1996). *Hukuk Sözlüğü*. Ankara: Yetkin Yayınları.

Yüksel, C. (2011). *Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler*. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 64 (2) , 167-211.

Zeller, W. (2017). *Grek Felsefesi Tarihi*. (A. Aydoğan, Çev.). İstanbul: Say Yayınları.

(<https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi 20.10.2021).

(<https://www.etik.gov.tr/>, Erişim Tarihi 12.04.2022).

(www.public-standards.gov.uk, Erişim Tarihi 24.03.2023).

(<https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi 13.03.2023)

(<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/ethic?q=ethics>, Erişim Tarihi 13.04.2023)

(<https://www.ldoceonline.com/dictionary/ethic>, Erişim Tarihi 13.04.2023)

(https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/public_1?q=public, Erişim Tarihi 02.08.2023)

(<https://www.etik.gov.tr/egitimler/egitim-faaliyetleri/kamu-kurum-ve-kuruluslarina-yonelik-konferanslar/?page=2#pageing>, Erişim Tarihi 10.08.2023)

(<https://www.tbmm.gov.tr/etikkomisyonu-etik-konferansi>, Erişim Tarihi 10.08.2023)

(<https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/138060/cumhurbaskani-erdogan-etik-egitimi-ve-etik-egitici-yetistirilmesi-isbirligi-protokolu-imza-toreni-ne-katildi>, Erişim Tarihi 10.08.2023).

(<https://www.yargitay.gov.tr/icerik/1574/yargitay-baskani-akarca-yargitaya-yeni-atanan-personele-yonelik-duzenlenen-etik-davranis-ilkeleri-egitim-seminerinin-acilisina-katildi>, Erişim Tarihi 10.08.2023)

(<https://www.turmob.org.tr/MedyaPortali/videolar/5d9ff830-144c-4fa9-93c4-ae4f56308386/turkiye-etik-kongreleri>, Erişim Tarihi 11.08.2023)

(<https://www.kent.police.uk/police-forces/kent-police/areas/kent-police/about-us/about-us/standards-ethics/>, Erişim Tarihi 16.08.2023)





EK-1. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1— Bu Yönetmeliğin amacı; kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2— Bu Yönetmelik; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsar.

Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri, yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanmaz.

Hukuki dayanak

Madde 3— Bu Yönetmelik, 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3 ve 7 nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4— Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Kanun: 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu,
- b) Kurum ve kuruluş: 2 nci maddede geçen ve kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarını,
- c) Kamu görevlileri: 2 nci maddede geçen ve kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarında görevli tüm personeli,

- d) Kurul: Kamu Görevlileri Etik Kurulunu,
 - e) Etik davranış ilkeleri: Kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkelerini,
 - f) Başvuru sahibi: Kanun kapsamında başvuru hakkını kullanarak Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuran gerçek kişileri,
 - g) Bilgi: Kurum ve kuruluşların kayıtlarında yer alan 5176 sayılı Kanun kapsamında yapılacak inceleme ve araştırmalara ilişkin her türlü veriyi,
 - h) Belge: Kurum ve kuruluşların sahip oldukları 5176 sayılı Kanun kapsamında yapılacak inceleme ve araştırmalarla ilgili yazılı, basılı veya çoğaltılmış dosya, evrak, kitap, dergi, broşür, etüt, mektup, program, talimat, kroki, plan, film, fotoğraf, teyp ve video kaseti, harita, elektronik ortamda kaydedilen her türlü bilgi, haber ve veri taşıyıcılarını,
- ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Etik Davranış İlkeleri

Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci

Madde 5 — Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindenliği ve beyana güveni esas alırlar.

Halka hizmet bilinci

Madde — Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı, hizmet kalitesini yükseltmeyi, halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedefler.

Hizmet standartlarına uyma

Madde 7 — Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personeli, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütürler, hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgileri vererek onları hizmet süreci boyunca aydınlatırlar.

Amaç ve misyona bağlılık

Madde 8 — Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar. Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler.

Dürüstlük ve tarafsızlık

Madde 9— Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar.

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

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

Saygınlık ve güven

Madde 10— Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar.

Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranamaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar.

Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkan veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulanı kabul edemezler.

Nezaket ve saygı

Madde 11— Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli ilgiyi gösterirler, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler.

Yetkili makamlara bildirim

Madde 12— Kamu görevlileri, bu Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür bir eylem veya işlemde haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirirler.

Kurum ve kuruluş amirleri, ihbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirleri alırlar.

Çıkar çatışmasından kaçınma

Madde 13— Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözüken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.

Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar.

Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması

Madde 14— Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar.

Kamu görevlileri, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin veya başkalarının kitap, dergi, kaset, cd ve benzeri ürünlerinin satışını ve dağıtımını yaptıramaz; herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, bağış ve benzeri nitelikte menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, görevlerinin ifası sırasında ya da bu görevlerin sonucu olarak elde ettikleri resmi veya gizli nitelikteki bilgileri, kendilerine, yakınlarına veya üçüncü kişilere doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanamazlar, görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye açıklayamazlar.

Kamu görevlileri, seçim kampanyalarında görev yaptığı kurumun kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanamaz ve kullandıramazlar.

Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı

Madde 15— Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır.

Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir.

Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremez, resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemezler; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremezler.

Uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kuralları gereğince, yabancı kişi ve kuruluşlar tarafından verilen hediyelerden, 3628 sayılı Kanunun 3. maddesi hükümleri saklı kalmakla birlikte, sözkonusu maddede belirtilen sınırın altında kalanlar da beyan edilir.

Aşağıda belirtilenler hediye alma yasağı kapsamı dışındadır:

a) 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,

b) Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,

c) Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,

d) Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,

e) Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri,

f) Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.

Aşağıda belirtilenler ise hediye alma yasağı kapsamındadır:

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

b) Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,

c) Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,

d) Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

Bu Yönetmelik kapsamına giren en az genel müdür, eşiti ve üstü görevliler, bu maddenin 5 inci fıkrası ve 6 ncı fıkranın (a) bendinde sayılan hediyelere ilişkin bir önceki yılda aldıklarının listesini, herhangi bir uyarı beklemeksizin her yıl Ocak ayı sonuna kadar Kurula bildirirler.

Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı

Madde 16— Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alırlar.

Savurganlıktan kaçınma

Madde 17— Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkanlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar.

Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan

Madde 18— Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumlarını bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler.

Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık

Madde 19— Kamu görevlileri, halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olurlar. Gerçek ve tüzel kişilerin talep etmesi halinde istenen bilgi veya belgeleri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dışında, usulüne uygun olarak verirler.

Üst yöneticiler, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunarlar.

Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler.

Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu

Madde 20— Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar.

Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar.

Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar.

Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemek, geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.

Eski kamu görevlileriyle ilişkiler

Madde 21— Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerini kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandıramaz, onlara imtiyazlı muamelede bulunamaz.

Kamu görevlerinden ayrılan kişilere, ilgili kanunlardaki hükümler ve süreler saklı kalmak kaydıyla, daha önce görev yaptıkları kurum veya kuruluştan, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık veya benzeri görev ve iş verilemez.

Mal bildiriminde bulunma

Madde 22— Kamu görevlileri, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümleri uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunurlar.

Kurul, gerek gördüğü takdirde mal bildirimlerini inceleme yetkisine sahiptir. Mal bildirimlerindeki bilgilerin doğruluğunun kontrolü amacıyla ilgili kişi ve kuruluşlar (bankalar ve özel finans kurumları dahil) talep edilen bilgileri, en geç otuz gün içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Etik Davranış İlkelerinin Uygulanması ve Etik Kültürün Yerleştirilmesi

Etik davranış ilkelerine uyma

Madde 23— Kamu görevlileri, görevlerini yürütürken bu Yönetmelikte belirtilen etik davranış ilkelerine uymakla yükümlüdürler. Bu ilkeler, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturur.

Bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri, bir ay içinde, Ek-1'de yer alan "Etik Sözleşme" belgesini imzalamakla yükümlüdürler. Bu belge, personelin özlük dosyasına konur.

Kurum ve kuruluşların yetkili sicil amirleri, personelin sicil ve performansını, bu Yönetmelikte düzenlenen etik davranış ilkelerine uygunluk açısından da değerlendirirler.

Personeli bilgilendirme

Madde 24— Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen her düzeydeki personel, istihdama ilişkin koşulların bir parçası olarak etik davranış ilkeleri ve bu ilkelere ilişkin sorumlulukları hakkında bilgilendirilir.

Etik kültürün yerleştirilmesi ve eğitimi

Madde 25— Kurul, etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda her türlü çalışmayı yapar, yaptırır, araştırma, yayın, anket, kamuoyu yoklaması, bilimsel toplantılar ve benzeri etkinlikler düzenler, kamu görevlileri için eğitim programları hazırlar, koordine eder, yürütür veya bu konularda bakanlıklar, diğer kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, mahalli idareler ve konusunda uzman sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapabilir.

Etik davranış ilkelerinin, kamu görevlilerine uygulanan temel, hazırlayıcı ve hizmet içi eğitim programlarında yer alması, kurum ve kuruluş yöneticilerince sağlanır.

Kurumsal etik ilkeleri

Madde 26— Bu Yönetmelikle belirlenen etik davranış ilkeleri, kapsama dahil kurum ve kuruluşlarda uygulanır. Ayrıca, yürüttükleri hizmetin veya görevin niteliğine göre kurum ve kuruluşlar kendi kurumsal etik davranış ilkelerini düzenlemek üzere Kurulun inceleme ve onayına sunabilir.

Bilgi ve belge isteme yetkisi

Madde 27— Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeleri süresi içinde vermek zorundadırlar.

Kurul, bu Yönetmelik kapsamındaki kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma yetkisine sahiptir.

İnceleme ve araştırma yetkisi

Madde 28— Kurul, etik davranış ilkelerine aykırı davranış ve uygulamalar hakkında, resen veya yapılacak başvurular üzerine, gerekli inceleme ve araştırmayı yapmaya

yetkilidir. Kurul, etik ilkelere aykırı davranış ve uygulamalar hakkında yapacağı inceleme ve araştırmalara esas olmak üzere gerektiğinde yetkili makamlar kanalıyla kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge toplayabilir.

Kurul inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlal edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul yapacağı inceleme ve araştırmayı, en geç üç ay içinde sonuçlandırır.

Kurul, ayrıca kurum ve kuruluşlarda etik davranış ilkelerinin yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda faaliyet, inceleme ve araştırma yapabilir.

Etik komisyonu

Madde 29 — Kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere kurum veya kuruluşun üst yöneticisi tarafından kurum içinden en az üç kişilik bir etik komisyonu oluşturulur.

Etik komisyonu üyelerinin ne kadar süreyle görev yapacağı ve diğer hususlar, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirlenir. Etik komisyonu üyelerinin özgeçmiş ve iletişim bilgileri, üç ay içinde Kurul'a bildirilir. Etik komisyonu, Kurul ile işbirliği içinde çalışır.

Görüş bildirme

Madde 30 — Kurul, kurum ve kuruluşların, etik davranış ilkeleri konusunda uygulamada karşılaştıkları sorunlara yönelik olarak görüş bildirmeye yetkilidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Başvuru ve Resen İnceleme Usul ve Esasları

Başvuru hakkı

Madde 31 — 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına İlişkin Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşları ile Türkiye'de oturan yabancı gerçek kişiler başvuruda bulunabilirler. Herhangi bir nedenle Türkiye'de bulunup da başvuru nedeni sayılan etik ilkelerden birisine aykırı davranıldığına tanık olan yabancı, başvuru hakkı açısından Türkiye'de oturuyor kabul edilir. Başvuruda bulunabilmek için başvuranın menfaatinin etkilenmesi koşulu aranmaz.

Ancak, kamu görevlilerini karalama amacı güttüğü açıkça anlaşılan ve başvuranın kimliği tespit edilemeyen başvurular değerlendirmeye alınmaz.

Yargı organlarınca incelenmekte olan veya karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur. Daha önce Kurulca incelenmiş şikayet konusu, yeni kanıtlar gösterilmedikçe bir daha şikayet konusu yapılamaz ve incelenemez.

Başvuru biçimleri

Madde 32 — Başvurular;

- a) Yazılı dilekçe,
- b) Elektronik posta,
- c) Tutanağa geçirilen sözlü başvuru yolları ile yapılır.

Başvuru usulü

Madde 33— Başvuru, gerçek kişiler tarafından adı, soyadı, oturma yeri veya iş adresi ile imzayı kapsayan dilekçelerle, en az genel müdür ve Kurulca genel müdür düzeyinde oldukları kabul edilen EK-2 listede bulunan unvanlarda bulunanlar için Kurul Başkanlığına, diğer görevliler için ise kurum yetkili disiplin kurullarına yöneltilmek üzere ilgili kurum amirliğine yapılır.

Dilekçede, etik ilkeye aykırı davranış iddiasına ilişkin bilgi ve belgeler açık ve ayrıntılı olarak belirtilir. Elde bulunan belgeler dilekçeye eklenir. Başvuru konusu aykırı davranış iddiası, kişi, zaman ve yer belirtilerek somut biçimde gösterilir.

Başvuru dilekçelerinin daktilo ile yazılması veya bilgisayar çıktısı olması koşulu aranmaz. Dilekçelerin okunaklı ve anlaşılır olması yeterlidir. Başvurunun Kurul kayıtlarına geçtiği tarih, başvuru tarihidir. Başvuru dilekçeleri posta yoluyla da Kurula gönderilebilir. Bu durumda dilekçenin Kurul kayıtlarına geçtiği tarih süre başlangıcına esas alınır. Başvurunun tutanağa geçirilmek koşuluyla sözlü yapılması durumunda başvuranın imzası ve adresi de tutanağa alınır.

Elektronik ortamda yapılacak başvurular

Madde 34— Başvurunun; gerçek kişiler tarafından elektronik posta yoluyla yapılması halinde, başvuru sahibinin adı ve soyadı, oturma yeri veya iş adresi belirtilir. Türkiye’de oturan yabancıların bu yolla yaptıkları başvurularda, pasaport numarası ve uyruğu gösterilir. Elektronik posta yolu ile yapılacak başvurularda, başvurunun Kurulun elektronik posta adresine ulaştığı tarih başvuru tarihidir.

Başvuruların kabulü ve işleme konulması

Madde 35— Başvuru dilekçeleri kaydedilir ve başvuran hazır ise tarih ve sayı içeren alındı verilir. Kurum ve kuruluşların herhangi bir birimine yanlışlıkla ulaşan başvuru

dilekçeleri işleme konulmadan ilgisine göre yetkili disiplin kuruluna veya Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığına gönderilir.

a) Kaydedilen başvuru en kısa zamanda Kurul Başkanı veya görevlendireceği üye tarafından bir raportöre verilir.

b) Raportör başvuruyu görev, konu ve kabul edilebilirlik yönlerinden inceleyerek bir ön rapor hazırlayıp Kurul Başkanına sunar.

c) Raportörün raporunda, başvuranın adı, soyadı, şikayet edilen kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi, başvuru konusu, raportörün önerisi, adı, soyadı ile tarih ve imzası yer alır.

d) Rapor, Kurul Başkanı veya ilgili üye tarafından, gerekirse ilgili yerlerden gerekli ek bilgi ve belgeler de istenip eklenerek görüşülmek üzere Kurul gündemine alınır.

e) Kurul raporu görüşerek gerekirse incelemeyi derinleştirmek suretiyle ilgili yerlerden gerekli bilgi ve belgelerin istenmesine karar verir. Başvurunun kabul edilebilir bulunması durumunda, şikayet edilen kamu görevlisinin savunması alınır. Savunma süresi, istem yazısının kendisine bildirildiği tarihi izleyen günden itibaren 10 gündür. Sürenin son gününün resmi tatil gününe rastlaması durumunda, tatili izleyen çalışma günü sürenin son günü olarak kabul edilir.

f) Kendisinden bilgi istenen resmi ve özel kurum ve kuruluşlar istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

g) Kurul incelemesini en geç üç aylık süre içinde bitirerek üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Bu süre, başvurunun kayda alındığı tarihte başlar.

h) Kurul Üyelerine, incelemelerin gerektirdiği durumlarda iş bölümü çerçevesinde görev verilebilir.

ı) İsim ve imza bulunmayan başvuru dilekçeleri ile 33 ve 34 üncü maddelerde belirtilen unsurları içermeyen elektronik posta yolu ile gönderilmiş başvurular işleme konulmaz ve mümkünse durum başvuru sahibine bildirilir.

Gerçeğe aykırı beyanları içerdiği sonradan anlaşılan başvurular, bu durumun anlaşıldığı tarihte işlemde kaldırılır.

Elektronik posta yoluyla yapılan başvurularda, başvuru sahibi gerçek kişilerin verdiği T.C. kimlik numarası, İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünün internet sayfasından başvuru sahibi tarafından verilen kimliğin doğru olup olmadığının tespiti amacıyla gerektiğinde sorgulanır. Gerçeğe aykırı ad ve soyadı ile yapılan başvurular işleme konulmaz.

Elektronik ortamda veya yazılı olarak alınan başvuruların bilgi veya belge güvenliği kurum ve kuruluşlarda genel hükümlere göre sağlanır. Kurula gönderilen bilgi ve belgeler ile Kurul tarafından edinilen bilgilerin değerlendirme ve incelenmesinde gizlilik derecesi bulunanların korunmasında ve saklanmasında gizlilik ilkesine uyulur. Kurul Başkanı ve Üyeleri ile sekreteryaya personeli, gizlilik ilkesinin gereklerine uymakla yükümlüdür. Bu yükümlülük Kurul Başkan ve Üyeleri ile diğer personelin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam eder. İncelenmesi biten belgeler yerine geri gönderilir.

Resen inceleme

Madde 36— Kurulun inceleme yetkisi içinde bulunan bir kamu görevlisinin etik ilkelere aykırı davrandığının çeşitli yollarla öğrenilmesi üzerine Kurul resen inceleme yetkisini kullanabilir.

a) Bu konuda Kurul Başkanınca görevlendirilecek bir üyenin veya raportörün gözetiminde gerekli bilgiler toplanarak hazırlanan rapor Başkana sunulur.

b) Başkan tarafından belirlenecek gündemde konu Kurulda görüşülerek gerekirse inceleme derinleştirilmek suretiyle gerekli bilgi ve belgeler getirtilir. İnceleme 35 inci maddede belirlenen usule göre tamamlanır, gerekli karar verilir.

Toplanma ve karar yeter sayısı ile kararlarda bulunacak hususlar

Madde 37— Kurul, Başkan veya Başkanın özü nedeniyle toplantıya katılamaması durumunda vekil olarak belirlediği Üyenin Başkanlığında üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve aynı çoğunlukla karar verir.

Kararlarda, başvuranın adı, soyadı ile şikayet edilen kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi, karar tarih ve sayısı ile kararın dayandığı belge ve bilgiler, savunma ve inceleme sonucu ile karara katılan Başkan ve Üyelerin ad ve imzaları, varsa azlık oyu, raportörün adı, soyadı yer alır.

İncelenmekte olan başvuru konusunun yargıya götürüldüğü anlaşılırsa inceleme bulunduğu aşamada durdurulur ve yargı kararı sonucuna göre değerlendirilir.

Disiplin kurullarında inceleme ve karar verme usulü

Madde 38— 5176 sayılı Kanun ile bu Yönetmelik kapsamında bulunan ve Kurulun görev alanı dışındaki kamu görevlilerinin etik ilkelere aykırı davrandığı yolunda disiplin kurullarına yapılan başvurular, yetkili disiplin kurullarınca bu Yönetmelikte düzenlenen etik davranış ilkeleri ile başvuru usul ve esasları çerçevesinde incelenir.

Bu kurulların verdiği etik ilkeye aykırı davranışın varlığı veya yokluğu konusundaki kararlar ilgili kurum veya kuruluş yetkilisine, hakkında başvuru yapılan kamu görevlisine ve başvuru sahibine bildirilir. Disiplin kurullarının kararları kamu oyuna duyurulmaz.

Kararlar üzerine yapılacak işlem

Madde 39— Kararlar Başkan ve Üyeler tarafından imzalanmakla kesinleşir. Kesinleşen karar Başbakanlık Makamına sunulur. Kararlara karşı idari yargı yolu açıktır.

Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin etik davranış ilkelerine aykırı işlem ve eylemi olduğunu tespit etmesi halinde bu durumu Başbakanlık, Kurul kararı olarak Resmî Gazete aracılığıyla kamu oyuna duyurur, ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmî Gazete’de yayımlatır.

Etik ilkeye aykırı davranışın saptanamadığına ilişkin kararlar da Başbakanlık Makamına ve ilgililere yazılı olarak bildirilir. Bu kararlar kamu oyuna duyurulmaz. Kabul edilebilirliği bulunmayan başvurular hakkında verilen kararlar yalnızca başvuru sahibine iletilir.

Madde 40— Oluştugu tarihi izleyen günden başlayarak iki yıl içinde yapılmayan etik ilkelere aykırı davranışlar hakkındaki başvurular incelenmez.

Geçici Madde 1— Bu Yönetmeliğin Resmî Gazete’de yayımı tarihinden önce gerçekleşen etik ilkelere aykırı davranışlar şikayet ve ihbar konusu yapılamaz.

Geçici Madde 2— Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde kapsam içindeki kamu görevlileri, 23 üncü maddede düzenlenen "etik sözleşme" belgesini imzalarlar ve bu belgeler personelin özlük dosyasına konulur.

Yürürlük

Madde 41— Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 42— Bu Yönetmelik hükümlerini Başbakan yürütür.

EK-2.Jandarma Personelinin Etik Bilinç Düzeyini Ölçme Ve Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri Analiz Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu Jandarma özelinde kolluk personelinin etik bilinç düzeyini ölçmek ve Avrupa Birliği Uyum Projeleri kapsamında hazırlanan ve İçişleri Bakanlığı'nın 2007 yılında yayımladığı, 52 maddeden oluşan Kolluk Görevlileri Etik İlkelerinin evrensel olarak kabul edilebilirliğini analiz etmek amacıyla hazırlanmıştır. Anket formuna adınızın ve soyadınızın yazılmasına gerek yoktur. Cevaplar tamamen gizli bir şekilde incelenecek, kimlere ait olduklarıyla ilgilenilmeyecek, üçüncü şahıslarla paylaşılmayacak ve sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır.

Çalışmada öncelikle etik ilke ve ahlaki normlar (kurallar) hakkında genel bir değerlendirme sunulmakta ve bu doğrultuda katılımcıların fikirlerinin alınması amaçlanmaktadır. Sorulara objektif ve samimi cevap vermeniz “Etik İlkeler” in tespit edilmesi ve eksik yönlerinin geliştirilmesi hususunda araştırmaya ışık tutacaktır. Bu anlamda lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız, ifadeleri dikkatlice okuyup sizin için en uygun cevabı işaretleyiniz.

Göstermiş olduğunuz ilgiden ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. J. Alb. Erdem ÖZGÜR

JSGA Güvenlik Bilimleri Enstitüsü

Araştırmacı

Hilal Nur YILDIZ (Yüksek Lisans Öğr.)

JSGA Güvenlik Bilimleri Enstitüsü

KİŞİSEL BİLGİLER							
1	Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()				
2	Medeni Durum	Evli ()	Bekar ()	Diğer ()			
3	Yaşınız	20-26 ()	27-33 ()	34-40 ()	41-47 ()	48-54 ()	55 ve Üzeri ()
4	Öğrenim Durumunuz	Ön Lisans ()	Lisans ()	Lisansüstü ()			
5	Statü	Subay ()	Astsubay ()				
6	Hizmet Süreniz	1-5 ()	6-10 ()	11-15 ()	16-20 ()	21-25 ()	25 ve üzeri ()

Etik İlke ve Ahlaki Norm (Kural) Hakkında Genel Bilgilendirme:

“Ahlak” kavramı belli bir insan topluluğunda zaman ve mekânla beraber değişiklik gösteren yazılı olmayan davranış kurallardır. Ahlak, kişinin sonradan edindiği tutum ve davranışların yanı sıra toplumda genel kabul görmüş değer sistemine bağlı kurallar manzumesi olarak kabul görmekte ve bireylerin günlük yaşam içinde nasıl yaşamaları gerektiği konusunda daha çok emirler içeren talimatlarda bulunmaktadır. “Etik” ise daha soyut bir kavram olarak insanların birbirleriyle olan ilişkilerinde bireylerin neyin iyi neyin kötü olarak değerlendirileceğinin yanıtını vermeye çalışan değerler felsefesidir. Etik; ahlaki kuralların kavramsal boyutunu ve ahlakın teorik kısmını oluşturmakta, iyi ve doğru kavramlarının ne olduğunu, bir eylemi iyi yapan unsurların neler olduğunu ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Etik ilkeler olaylara somut kurallar koymak yerine, eylem ve davranışları yapan kişileri bilgilendirmekte, ancak bunu yaparken bireylere doğrudan ne yapmaları gerektiği konusunda emirler sunmamaktadır (Özgen, 2003: 11; Çobanoğlu, 2007: 9; Mahmutoğlu, 2009: 244-246).

Ahlak ve etik kavramları bir mesleğin yerine getirilmesinde yol gösterici olarak karşımıza çıkabilmektedir. Örneğin; evrensel olarak kabul gören adalet ilkesi neredeyse tüm etik temellendirmelerde yer almaktadır. Ancak adaletin nasıl sağlanacağı konusu, kolluk etiğinde mekânsal ve zamansal olarak farklı ahlaki normlar üzerinden ortaya konulabilmekte, devlet sistemlerinin ve erkelerin ayrılığı/birlikteliği, adli/idari yargı ayırımına bağlı olarak şekillenebilmektedir. Hatta ahlaki normlar, sistemler aynı olsa da zaman içinde aynı gruptaki karar vericiler arasında bile farklı yorumlara yol açabilmektedir (Pehlivan, 1998: 9). Örnek olarak her kolluğun kendi kurumsal değer ve kültürü içerisinde astın üstüne karşı selam verme şekli farklı olabilir fakat bütün farklı selam verme şekillerinin ortak paydası ise saygıdır ve bu durum evrensel olan kolluk meslek etik ilkesini oluşturur.

Yukarıda verilen kısa açıklama ve mesleki tecrübeniz ve bilginiz ışığında lütfen aşağıda sunulan hususları bir etik ilke olarak görüp görmediğinize yönelik değerlendirmenizi işaretleyiniz.

Kolluk Görevlileri Etik İlkeleri						
S. No.	Aşağıda Sunulan Hususların Bir Etik İlke Olarak Kabul Edilmesine	Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir	Kolluk Etik İlkesi Değildir	Kararsızım	Kolluk Etik İlkesidir	Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir
1	Kolluğun temel görevleri; - Bireyin temel hak ve özgürlüklerini korumak, - Emniyet ve asayişini sağlamak, - Kamu düzenini korumak, - Suç işlenmesini önleyici tedbirler almak ve suçla mücadele etmek, - Suçları aydınlatmak ve şüphelileri adli makamlara teslim etmek, -Yardım isteyenler ve yardıma muhtaç olanlar ile tehlike içerisinde bulunanlara yardım etmektir.	()	()	()	()	()
2	Kolluk birimleri, görev ve hizmetin yerine getirilmesinde hukukun üstünlüğü, kamu yararını gözetme, tarafsızlık, katılımcılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, hizmetin sonucuna odaklılık ve sürekli gelişim ilkelerini esas alır.	()	()	()	()	()
3	Kolluk birimleri, görev ve sorumluluk alanında toplumun talep ve ihtiyaçlarına odaklanarak halkın memnuniyetini arttırmayı, bu suretle toplumun saygı ve güvenini kazanmayı hedefler.	()	()	()	()	()
4	Güvenlik hizmeti her zaman ve herkes tarafından ulaşılabilir olmalıdır.	()	()	()	()	()
5	Görevin gerektirdiği istisnalar dışında kolluk kolaylıkla tanınabilir şekilde görev yapar.	()	()	()	()	()
6	Devletin yasal icra gücü olan kolluk personeli, bu gücü zaaf içerisinde gösterecek tutum ve davranışlardan kaçınır.	()	()	()	()	()
7	Kolluk personeli, Atatürk ilke ve inkılaplarına, toplumun ve Cumhuriyetimizin temel değerlerine bağlıdır	()	()	()	()	()
8	Kolluk personeli arasındaki ilişki, hiyerarşik yapıya uygun olarak koordinasyon, işbirliği, yardımlaşma, güven, sevgi ve saygı temeline dayanır.	()	()	()	()	()
9	Kolluk mesleğine giriş, görevin gerektirdiği nitelikleri tespit etmeyi amaçlayan ve mevzuatla belirlenen objektif ölçütlere göre yapılır.	()	()	()	()	()
10	Kolluk personeli, mantıklı karar verir, etkin iletişim kurar, adil davranır ve gerektiğinde inisiyatif kullanır.	()	()	()	()	()
11	Kolluk personeli, toplumun yapısını ve hassasiyetlerini bilir; gerekli duyarlılığı gösterir.	()	()	()	()	()
12	Kolluk personeli, mesleğinin ve üniformasının gerektirdiği saygınlık ve güvene layık olduğunu davranışlarıyla gösterir.	()	()	()	()	()
13	Kolluk personeli görevi dışında meslek onuruna halel getirecek herhangi bir iş yapmaz ve özel yaşamında mesleki hizmetlerinin tarafsızlığını zedeleyecek davranışlardan kaçınır.	()	()	()	()	()

14	Kolluk personeli, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle insanlar arasında ayırım gözetmeksizin tarafsızlık içerisinde hizmet sunar.	()	()	()	()	()
15	Eğitim, kolluk personelinin meslek hayatı boyunca devam etmesi gereken kesintisiz bir süreçtir. Bu süreç içerisinde temel eğitim, hizmet içi eğitim ve uzmanlık eğitimleri, toplumdaki değişim ve gelişime paralel olarak ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde teorik ve uygulamalı olarak verilir	()	()	()	()	()
S. No.	Aşağıda Sunulan Hususların Bir Etik İlke Olarak Kabul Edilmesine	Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir	Kolluk Etik İlkesi Değildir	Kararsız	Kolluk Etik İlkesidir	Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir
16	Eğitim, mesleğe hazırlamanın yanında kolluk personelinin kültürel ve sosyal açıdan gelişimini de sağlar	()	()	()	()	()
17	Kolluk personelinin eğitimi, görev ve sorumlulukları esas alınarak, hizmetin amaçlarına odaklanacak şekilde yerine getirilir.	()	()	()	()	()
18	Kolluk personeline, demokrasinin temel değerleri ve ilkeleri, hukukun üstünlüğü, insan haklarına saygı ve bireyin temel hak ve özgürlüklerinin korunması ve kolluk etik ilkeleri konularında eğitim verilir.	()	()	()	()	()
19	Kolluk personeli, mevzuatla verilen görevler dışındaki hizmetlerde görevlendirilemez. Yetki ve sorumlulukları açık bir şekilde belirlenen kolluk personeli, amirlerinin mevzuata uygun emirlerini yerine getirir. Konusu suç teşkil eden emir hiçbir şekilde yerine getirilmez.	()	()	()	()	()
20	Kolluk personeline, savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez. Disiplin kararları, kanunda belirtilen istisnalar hariç, yargı denetimi dışında bırakılamaz. Görevine ilişkin suç işlediği iddia edilen kolluk görevlisi avukat tarafından temsil edilme, savunma ve adil yargılanma hakkına sahiptir.	()	()	()	()	()
21	Kolluk personeli, eylemlerinden, ihmallerinden ve verdiği emirlerden şahsen sorumlu ve hizmet ettiği topluma karşı daima hesap verebilir olmalıdır.	()	()	()	()	()
22	Kolluk faaliyetleri, mevzuat dâhilinde yasama, yürütme ve yargı organlarının denetimine açıktır.	()	()	()	()	()
23	Kolluk personeli aleyhine, usulüne uygun yapılan tüm şikâyetler derhal ve tarafsız bir şekilde soruşturulur. Soruşturma, etkin ve tarafsız yürütüldüğü konusunda şüphe duyulmayacak şekilde sonuçlandırılır ve soruşturma sonucu şikâyetçiye bildirilir.	()	()	()	()	()
24	Kolluk görevine ilişkin ihbarlar da titizlikle araştırılır.	()	()	()	()	()
25	Kolluk personeli, görevini yerine getirirken, herkesin yaşam hakkına ve Anayasa'da belirtilen diğer temel hak ve özgürlüklere saygı gösterir.	()	()	()	()	()
26	Kolluk personeli, kimseyi işkence, eziyet, insanlık dışı, aşağılayıcı ve onur kırıcı muamele veya cezaya tabi tutamaz. Hiçbir sebep, işkencenin haklılığına gerekçe gösterilemez.	()	()	()	()	()
27	Kolluk personeli, kanunla öngörülen nedenlere ve yönteme uygun olmadıkça kimsenin özgürlüğünü sınırlayamaz.	()	()	()	()	()

28	Kolluk personeli, zorunlu durumlarda ve sadece meşru bir amacı elde etmek için orantılı güç kullanır.	()	()	()	()	()
29	Kolluk personeli, görevinin gerektirdiği saygınlık ve dürüstlük içerisinde hareket eder. Görevini yerine getirirken tarafsız davranır ve insanlar arasında ayırım yapmaz.	()	()	()	()	()
30	Kolluk personeli, kanunların öngördüğü haller dışında bireyin özel hayatına müdahale edemez.	()	()	()	()	()
31	Kolluk personeli, mevzuatta aksi belirtilmediği sürece, edindiği her türlü bilgiyi ve mesleki sırrı korur.	()	()	()	()	()
32	Kolluk personeli, kişilerin özel hayatlarıyla ilgili olan ya da kişi haklarına zarar verebilecek nitelikteki bilgilerin korunmasına büyük özen gösterir; yasal zorunluluk haricinde bu bilgileri açıklayamaz ve kendisi veya üçüncü kişiler lehine kullanamaz.	()	()	()	()	()
33	Kolluk personeli, kolluk uygulamalarında, yaşlı, engelli ve çocuk gibi hassas kişilerin durumlarını ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.	()	()	()	()	()
34	Kolluk personeli, görevini icra ederken veya bir olaya müdahale ederken, öncelikle mesleki kimliğini açıklar ve normal şartlarda kimlik gösterir.	()	()	()	()	()
S. No.	Aşağıda Sunulan Hususların Bir Etik İlke Olarak Kabul Edilmesine	Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir	Kolluk Etik İlkesi Değildir	Kararsız	Kolluk Etik İlkesidir	Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir
35	Mesleki onur ve saygınlıkla hareket eden kolluk personeli, kurum içerisindeki her türlü yozlaşmaya karşı tavır alır. Yolsuzluk ve usulsüzlükle karşılaşması halinde yetkisi dâhilinde olanlara müdahale eder; yetkisini aşan durumları üstlerine bildirir.	()	()	()	()	()
36	Kolluk personeli, görev, unvan ve yetkisini kullanarak kendisi, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlamaz; aracılıkta bulunmaz ve kayırmacılık yapmaz.	()	()	()	()	()
37	Kolluk personeli görevi sebebiyle hediye alamaz ve çıkar sağlayamaz. Kolluk personelinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır.	()	()	()	()	()
38	Kolluk personeli kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramaz; bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alır.	()	()	()	()	()
39	Kolluk personeli, görevli bulunduğu mülki sınırlar içinde, hizmet branşı, yeri ve zamanına bakmaksızın, bir suçla karşılaştığında suça el koyar; suçun devamını önler; şüpheli ve suç delillerinin tespit ve muhafazasını sağlayarak yetkili kolluğa teslim eder.	()	()	()	()	()
40	Kolluk görevlileri, yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığına saygılı davranır; adli makamların kararlarına itiraz etmez.	()	()	()	()	()
41	Kolluğun gerçekleştirdiği her türlü eylem ve işleme karşı yargı yolu açıktır.	()	()	()	()	()
42	Kolluk personeli, soruşturmanın her safhasında adli makamlar ile etkin işbirliği içerisinde çalışır.	()	()	()	()	()

43	Kolluk personeli, müdafinin üstlendiği role saygı duyar; gözaltına alınanların “müdafinin hukuki yardımından yararlanma hakkını” etkili biçimde kullanmasını sağlar.	()	()	()	()	()
44	Adli soruşturma, işlenmiş veya işlenmesi muhtemel bir suç ile ilgili makul bir şüphenin varlığı halinde, yetkili makamın emir veya kararlarına uygun olarak, mevzuatla öngörülen yöntemle göre yürütülür.	()	()	()	()	()
45	Kolluk personeli, suçu mahkeme kararıyla sabit oluncaya kadar, bir suçla itham edilen herkesin suçsuz kabul edilmesi ilkesine göre hareket eder.	()	()	()	()	()
46	Kolluk personeli suç ayırımı gözetmeksizin yakalanan kişilere, yakalanma nedeni ve hakkındaki iddiaları öğrenme, susma, istediği bir kişiye yakalandığını bildirme, müdafiden yararlanma ve yakalanmaya itiraz etme haklarının bulunduğu ve bu hakları nasıl kullanacağı hususunda gecikmeksizin bilgi verir ve bu hakların kullanımında yardımcı olur.	()	()	()	()	()
47	Kolluk personeli, mağdur ve tanıklara kanun tarafından tanınan hakları hatırlatır ve tehdit altında oldukları durumlarda can güvenliklerini sağlar.	()	()	()	()	()
48	Kolluk personeli, soruşturmayı objektif ve adil olarak yürütür; kadınların, çocukların, yaşlıların ve engellilerin özel durumlarına ve ihtiyaçlarına saygı gösterir.	()	()	()	()	()
49	Kolluk personeli, gerektiğinde, taraflara soruşturma süresince yapılan işlemleri anladığı bir dille anlatır, ihtiyaç halinde tercümandan yararlanmasını sağlar.	()	()	()	()	()
S. No.	Aşağıda Sunulan Hususların Bir Etik İlke Olarak Kabul Edilmesine	Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir	Kolluk Etik İlkesi Değildir	Kararsızım	Kolluk Etik İlkesidir	Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir
50	Kolluk personeli, gözaltına alınan veya muhafaza altında bulundurulananların kayıtlarını eksiksiz tutar	()	()	()	()	()
51	Kolluk personeli, gözaltına alınan veya muhafaza altında bulundurulanan kişilerin güvenlik, sağlık, temizlik ve uygun beslenme ihtiyaçlarını temin eder.	()	()	()	()	()
52	Suç işlemiş olma şüphesi dışında bir sebepten özgürlüğü kısıtlanmış olan kişiler, şüphelilerden ayrı bir yerde tutulur. Gözaltında bulundurulanan ya da özgürlüğünden alıkonulan kadınlar erkeklerden; çocuklar yetişkinlerden ayrı yerlerde tutulur.	()	()	()	()	()

Mesleki tecrübeniz ve bilginiz ışığında lütfen etik ilkelerin temellendirilmesine yönelik aşağıda sunulan hususlar ilişkin değerlendirmenizi işaretleyiniz.

Etik Temellendirme						
S. N o	Aşağıda Sunulan Etik Temellendirmeye	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Jandarma personeli, kolluk hizmetini yürütürken kuralların dışına çıkmamalıdır.	()	()	()	()	()
2	Jandarma personeli, kolluk hizmetini yürütürken iç kontrol aracı olarak vicdanının sesini dinlemelidir.	()	()	()	()	()
3	Jandarma personeli, kolluk hizmetini yürütürken sonucunun doğru olmasına odaklanmalıdır.	()	()	()	()	()
4	Jandarma personeli, kolluk hizmetini yürütürken sonucun doğruluğundan ziyade sürecin doğru işletilmesi üzerine odaklanmalıdır.	()	()	()	()	()
5	Jandarma personeli, görevini yerine getirirken elde edilen faydaya odaklanmalıdır.	()	()	()	()	()
6	Jandarma personeli, görevini yerine getirirken toplumsal faydayı ön planda tutmalıdır.	()	()	()	()	()
7	Jandarma personeli, görevini yerine getirirken bireysel faydayı ön planda tutmalıdır.	()	()	()	()	()
8	Jandarma personeli, görevini yerine getirirken evrensel değerler üzerinden hareket etmelidir.	()	()	()	()	()
9	Jandarma personeli, görevini yerine getirirken duruma göre toplumsal fayda, bireysellik, sonuç ve sürece odaklanma veya kendi vicdanı üzerinden hareket etme konusunda karma bir anlayışa sahip olmalıdır.	()	()	()	()	()

Mesleki tecrübeniz ve bilginiz ışığında lütfen aşağıda sunulan ve etik ilke olarak literatürde ortaya konan veya ulusal/uluslararası kuruluşlarca belirlenmiş olan etik ilkeleri “0-10” arası önem dercesine göre değerlendiriniz. **“0” Önemsizdir ve etik ilke değildir.** anlamındadır ve “1-10” arası değerlendirme **“1-çok az önemli”** den **“10-çok önemli”** ye doğru artan bir değere sahip olacak şekilde belirlenmiştir.

[illegible]

Yukarıda belirtilen etik ilkelere ilave etmek istediğiniz bir ilke varsa lütfen kısa bir gerekçe ile belirtiniz.

.....
.....
...

(İhtiyaç halinde sayfanın arkasını kullanabilirsiniz.)

Ankete katıldığınız ve için teşekkürler.

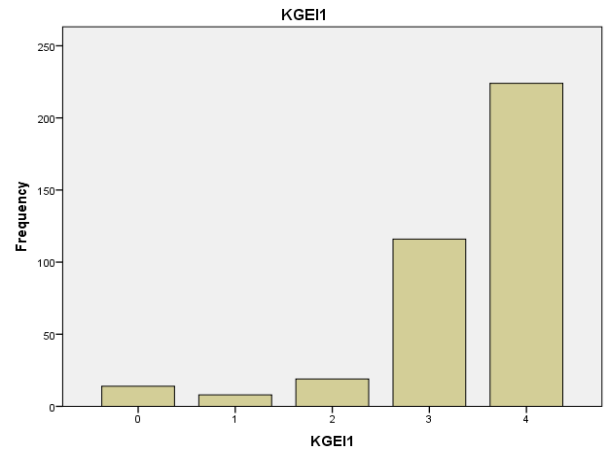


EK-3 Anket Analiz Bulguları

Çizelge 3.9. KGEI1

KGEI1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	14	3,7	3,7	3,7
1	8	2,1	2,1	5,8
2	19	5,0	5,0	10,8
3	116	30,4	30,4	41,2
4	224	58,8	58,8	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.1. KGEI1

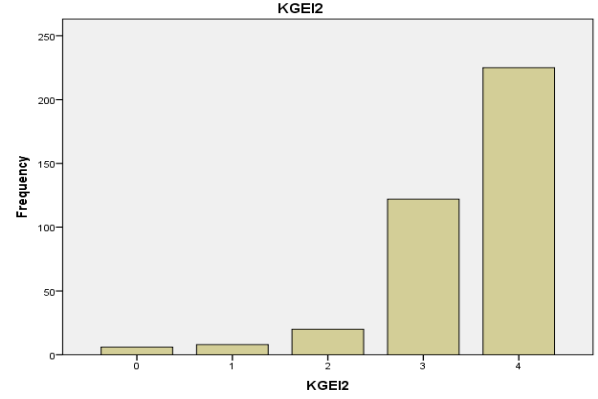


KGEI1'in analizine göre 381 katılımcının 14'ü (%3,7'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 8'i (%2,1'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 19'u (%5'i) Kararsızım, 116'sı (%30,4'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 224'ü (%58,8'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.10. KGEI2

KGEI2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	6	1,6	1,6	1,6
1	8	2,1	2,1	3,7
2	20	5,2	5,2	8,9
3	122	32,0	32,0	40,9
4	225	59,1	59,1	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.2. KGEI2

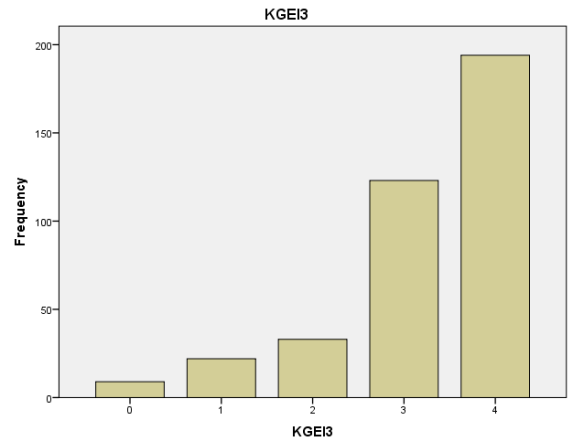


KGEI2'nin analizine göre 381 katılımcının 6'sı (%1,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 8'i (%2,1'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 20'si (%5,2'si) Kararsızım, 122'si (%32'si) Kolluk Etik İlkesidir ve 225'i (%59,1'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.11. KGEI3

KGEI3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	9	2,4	2,4	2,4
1	22	5,8	5,8	8,1
2	33	8,7	8,7	16,8
3	123	32,3	32,3	49,1
4	194	50,9	50,9	100,0
Total	381	100,0	100,0	

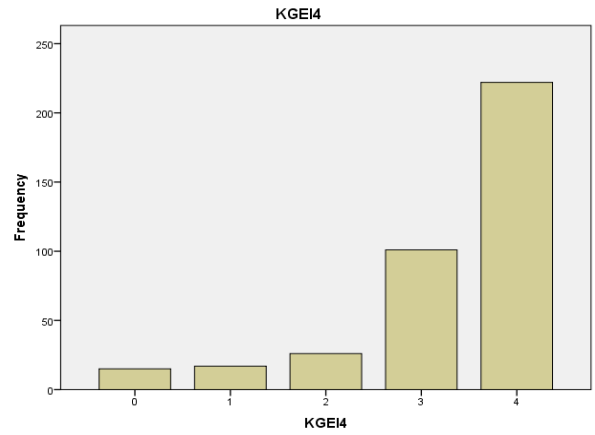
Şekil 3.3. KGEI3



KGEI3'ün analizine göre 381 katılımcının 9'u (%2,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 22'si (%5,8'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 33'ü (%8,7'si) Kararsızım, 123'ü (%32,3'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 194'ü (%50,9'u) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.12. KGEI4

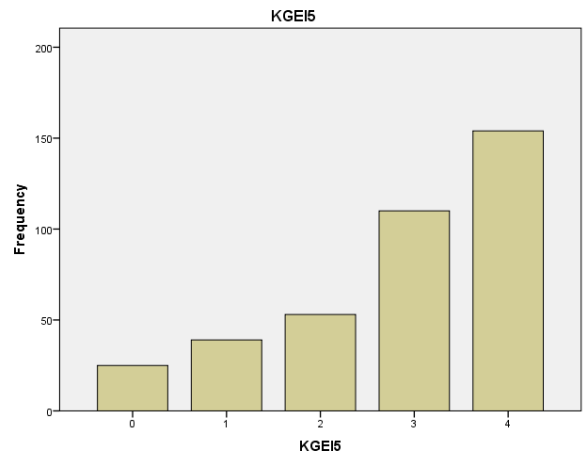
KGEI4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	15	3,9	3,9	3,9
1	17	4,5	4,5	8,4
2	26	6,8	6,8	15,2
3	101	26,5	26,5	41,7
4	222	58,3	58,3	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.4. KGEI4

KGEI4'ün analizine göre 381 katılımcının 15'i (%3,9'u) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 17'si (%4,5'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 26'sı (%6,8'i) Kararsızım, 101'i (%26,5'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 222'si (%58,3'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.13. KGEI5

KGEI5				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	25	6,6	6,6	6,6
1	39	10,2	10,2	16,8
2	53	13,9	13,9	30,7
3	110	28,9	28,9	59,6
4	154	40,4	40,4	100,0
Total	381	100,0	100,0	

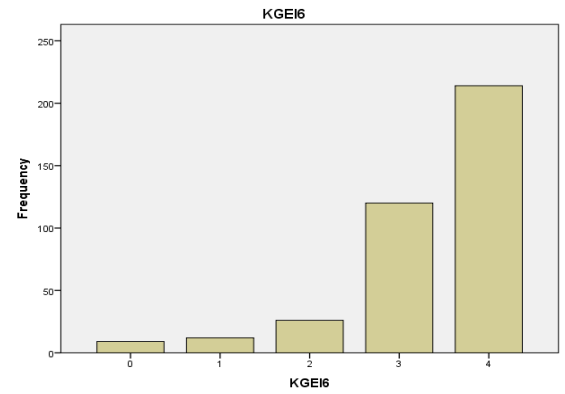
Şekil 3.5. KGEI5

KGEI5'in analizine göre 381 katılımcının 25'i (%6,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 39'u (%10,2'si) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 53'ü (%13,9'u) Kararsızım, 110'u (%28,9'u) Kolluk Etik İlkesidir ve 154'ü (%40,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.14. KGEI6

KGEI6				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	9	2,4	2,4	2,4
1	12	3,1	3,1	5,5
2	26	6,8	6,8	12,3
3	120	31,5	31,5	43,8
4	214	56,2	56,2	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.6. KGEI6

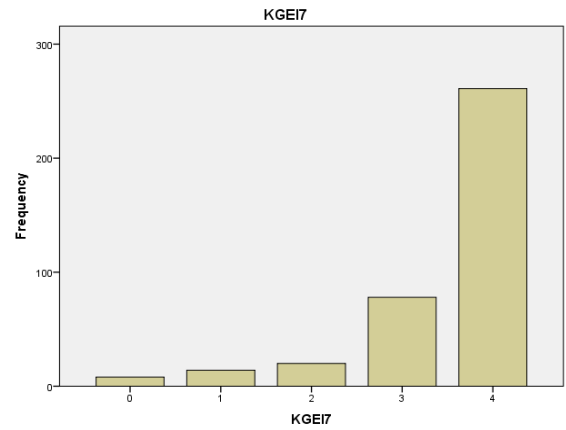


KGEI6'nın analizine göre 381 katılımcının 9'u (%2,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 12'si (%3,1'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 26'sı (%6,8'i) Kararsızım, 120'si (%31,5'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 214'ü (%56,2'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.15. KGEI7

KGEI7				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	8	2,1	2,1	2,1
1	14	3,7	3,7	5,8
2	20	5,2	5,2	11,0
3	78	20,5	20,5	31,5
4	261	68,5	68,5	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.7. KGEI7

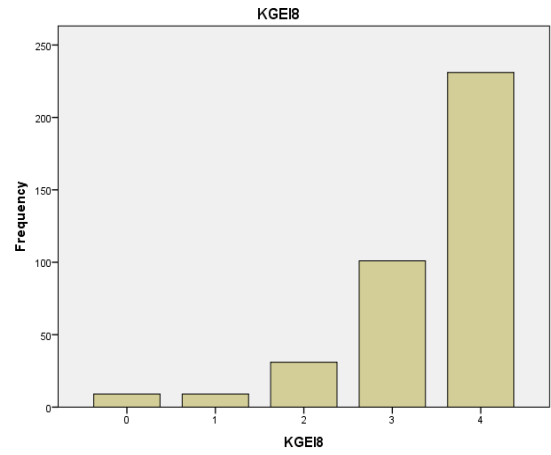


KGEI7'nin analizine göre 381 katılımcının 8'i (%2,1'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 14'ü (%3,7'si) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 20'si (%5,2'si) Kararsızım, 78'i (%20,5'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 261'i (%68,5'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.16. KGEI8

KGEI8				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	9	2,4	2,4	2,4
1	9	2,4	2,4	4,7
2	31	8,1	8,1	12,9
3	101	26,5	26,5	39,4
4	231	60,6	60,6	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.8. KGEI8

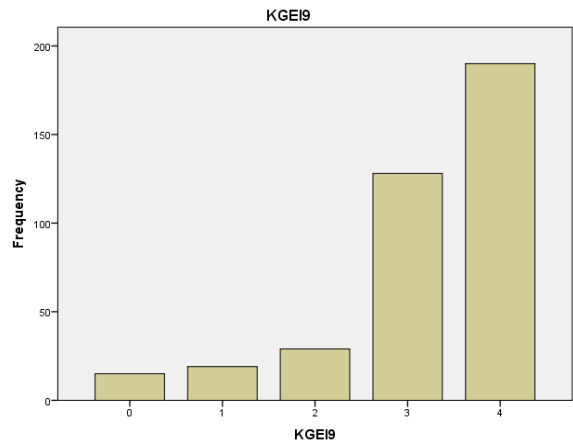


KGEI8'in analizine göre 381 katılımcının 9'u (%2,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 9'u (%2,4'ü) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 31'i (%8,1'i) Kararsızım, 101'i (%26,5'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 231'i (%60,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.17. KGEI9

KGEI9				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	15	3,9	3,9	3,9
1	19	5,0	5,0	8,9
2	29	7,6	7,6	16,5
3	128	33,6	33,6	50,1
4	190	49,9	49,9	100,0
Total	381	100,0	100,0	

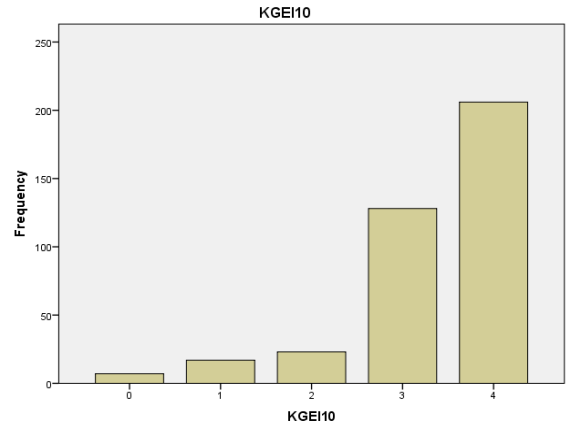
Şekil 3.9. KGEI9



KGEI9'un analizine göre 381 katılımcının 15'i (%3,9'u) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 19'u (%5'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 29'u (%7,6'sı) Kararsızım, 128'i (%33,6'sı) Kolluk Etik İlkesidir ve 190'ı (%49,9'u) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.18. KGEI10

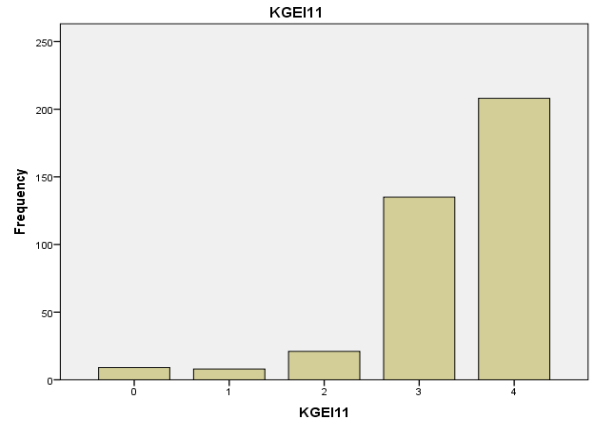
KGEI10				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	7	1,8	1,8	1,8
1	17	4,5	4,5	6,3
2	23	6,0	6,0	12,3
3	128	33,6	33,6	45,9
4	206	54,1	54,1	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.10. KGEI10

KGEI10'un analizine göre 381 katılımcının 7'si (%1,8'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 17'si (%4,5'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 23'ü (%6'sı) Kararsızım, 128'i (%33,6'sı) Kolluk Etik İlkesidir ve 206'sı (%54,1'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.19. KGEI11

KGEI11				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	9	2,4	2,4	2,4
1	8	2,1	2,1	4,5
2	21	5,5	5,5	10,0
3	135	35,4	35,4	45,4
4	208	54,6	54,6	100,0
Total	381	100,0	100,0	

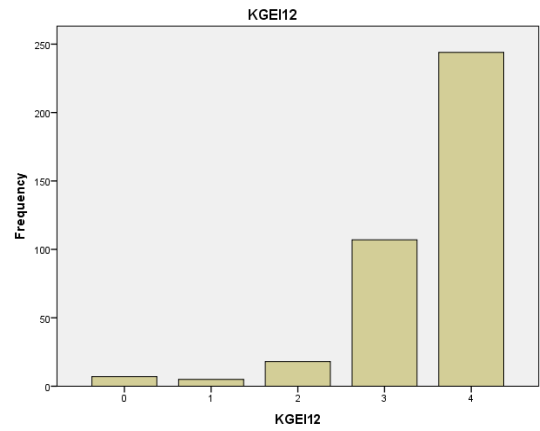
Şekil 3.11. KGEI11

KGEI11'in analizine göre 381 katılımcının 9'u (%2,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 8'i (%2,1'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 21'i (%5,5'i) Kararsızım, 135'i (%35,4'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 208'i (%54,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.20. KGEI12

KGEI12				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	7	1,8	1,8	1,8
1	5	1,3	1,3	3,1
2	18	4,7	4,7	7,9
3	107	28,1	28,1	36,0
4	244	64,0	64,0	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.12. KGEI12

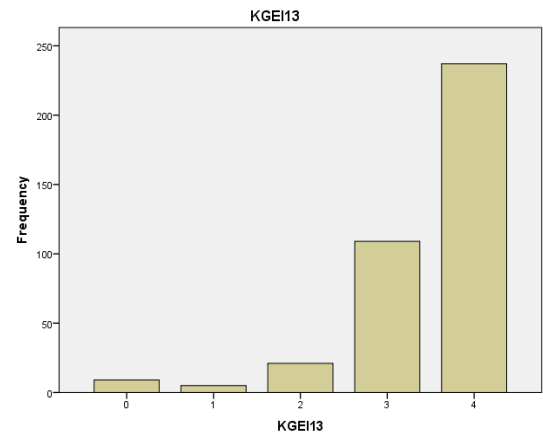


KGEI12'nin analizine göre 381 katılımcının 7'si (%1,8'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 5'i (%1,3'ü) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 18'i (%4,7'si) Kararsızım, 107'si (%28,1'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 244'ü (%64'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.21. KGEI13

KGEI13				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	9	2,4	2,4	2,4
1	5	1,3	1,3	3,7
2	21	5,5	5,5	9,2
3	109	28,6	28,6	37,8
4	237	62,2	62,2	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.13. KGEI13

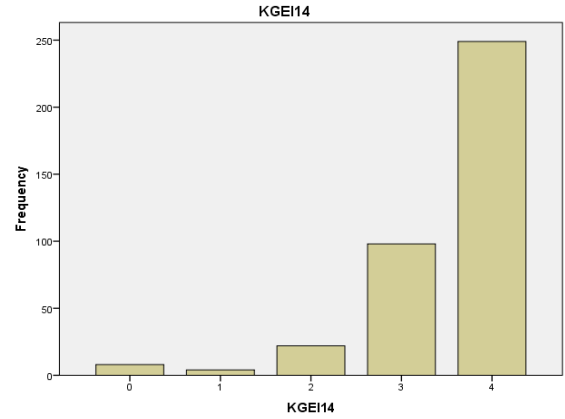


KGEI13'ün analizine göre 381 katılımcının 9'u (%2,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 5'i (%1,3'ü) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 21'i (%5,5'i) Kararsızım, 109'u (%28,6'sı) Kolluk Etik İlkesidir ve 237'si (%62,2'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.22. KGEI14

KGEI14				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	8	2,1	2,1	2,1
1	4	1,0	1,0	3,1
2	22	5,8	5,8	8,9
3	98	25,7	25,7	34,6
4	249	65,4	65,4	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.14. KGEI14

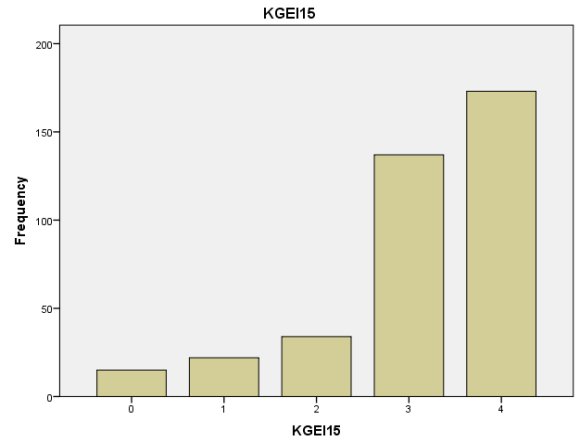


KGEI14'ün analizine göre 381 katılımcının 8'i (%2,1'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 4'ü (%1'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 22'si (%5,8'i) Kararsızım, 98'i (%25,7'si) Kolluk Etik İlkesidir ve 249'u (%65,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.23. KGEI15

KGEI15				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	15	3,9	3,9	3,9
1	22	5,8	5,8	9,7
2	34	8,9	8,9	18,6
3	137	36,0	36,0	54,6
4	173	45,4	45,4	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.15. KGEI15

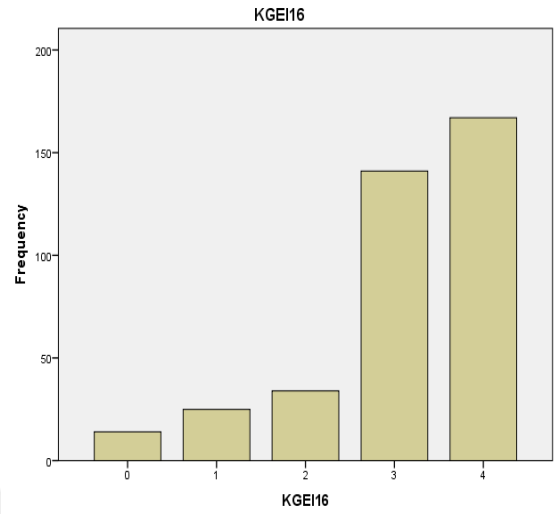


KGEI15'in analizine göre 381 katılımcının 15'i (%3,9'u) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 22'si (%5,8'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 34'ü (%8,9'u) Kararsızım, 137'si (%36'sı) Kolluk Etik İlkesidir ve 173'ü (%45,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.24. KGEI16

KGEI16				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	14	3,7	3,7	3,7
1	25	6,6	6,6	10,2
2	34	8,9	8,9	19,2
3	141	37,0	37,0	56,2
4	167	43,8	43,8	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.16. KGEI16

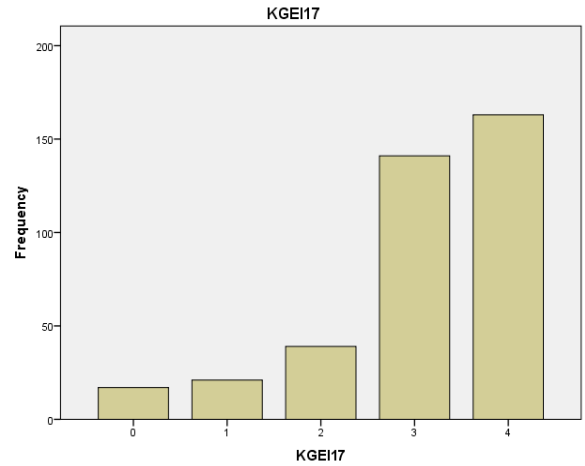


KGEI16'nin analizine göre 381 katılımcının 14'ü (%3,7'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 25'i (%6,6'sı) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 34'ü (%8,9'u) Kararsızım, 141'i (%37'si) Kolluk Etik İlkesidir ve 167'si (%43,8'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.25. KGEI17

KGEI17				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	17	4,5	4,5	4,5
1	21	5,5	5,5	10,0
2	39	10,2	10,2	20,2
3	141	37,0	37,0	57,2
4	163	42,8	42,8	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.17. KGEI17

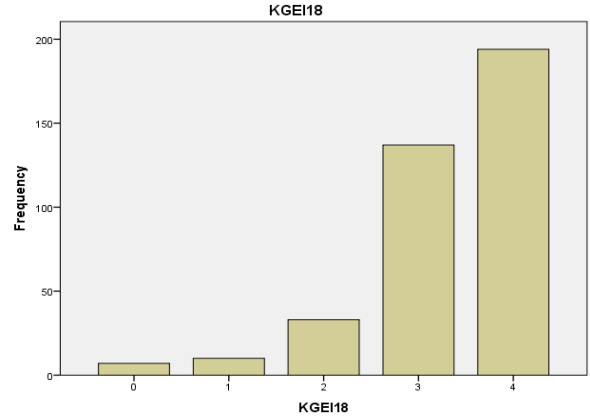


KGEI17'nin analizine göre 381 katılımcının 17'si (%4,5'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 21'i (%5,5'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 39'u (%10,2'si) Kararsızım, 141'i (%37'si) Kolluk Etik İlkesidir ve 163'ü (%42,8'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.26. KGEI18

KGEI18				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	7	1,8	1,8	1,8
1	10	2,6	2,6	4,5
2	33	8,7	8,7	13,1
3	137	36,0	36,0	49,1
4	194	50,9	50,9	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.18. KGEI18

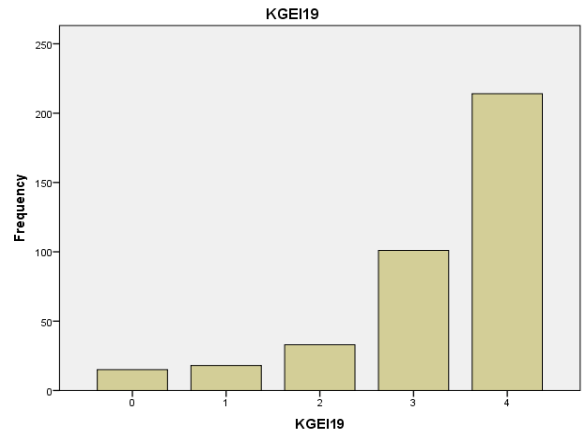


KGEI18'in analizine göre 381 katılımcının 9'u (%2,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 8'i (%2,1'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 21'i (%5,5'i) Kararsızım, 135'i (%35,4'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 208'i (%54,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.27. KGEI19

KGEI19				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	15	3,9	3,9	3,9
1	18	4,7	4,7	8,7
2	33	8,7	8,7	17,3
3	101	26,5	26,5	43,8
4	214	56,2	56,2	100,0
Total	381	100,0	100,0	

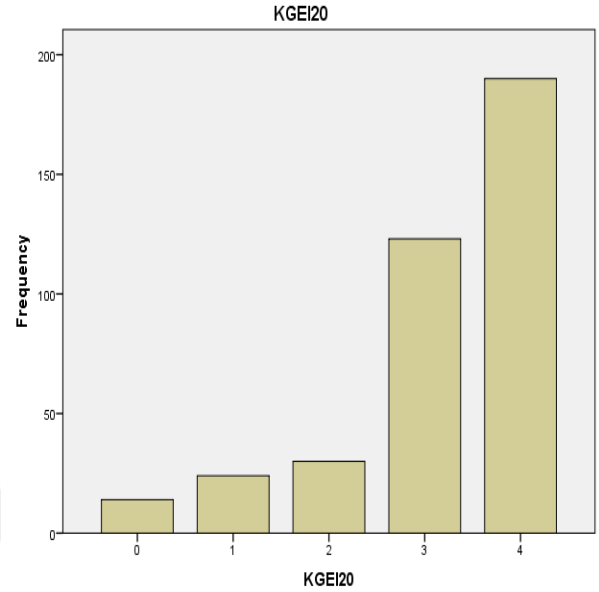
Şekil 3.19. KGEI19



KGEI19'un analizine göre 381 katılımcının 15'i (%3,9'u) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 18'i (%4,7'si) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 33'ü (%8,7'si) Kararsızım, 101'i (%26,5'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 214'ü (%56,2'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.28. KGEI20

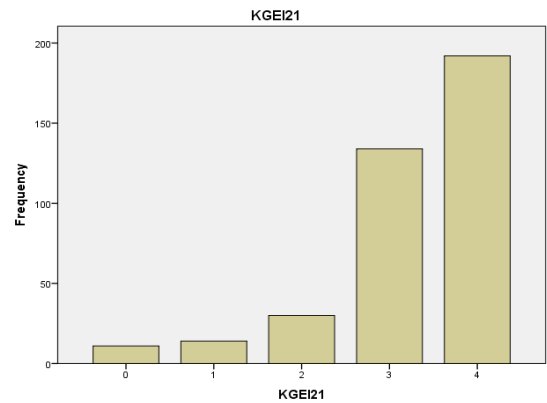
KGEI20				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	14	3,7	3,7	3,7
1	24	6,3	6,3	10,0
2	30	7,9	7,9	17,8
3	123	32,3	32,3	50,1
4	190	49,9	49,9	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.20. KGEI20

KGEI20'nin analizine göre 381 katılımcının 14'ü (%3,7'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 24'ü (%6,3'ü) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 30'u (%7,9'u) Kararsızım, 123'ü (%32,3'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 190'ı (%49,9'u) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.29. KGEI21

KGEI21				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	11	2,9	2,9	2,9
1	14	3,7	3,7	6,6
2	30	7,9	7,9	14,4
3	134	35,2	35,2	49,6
4	192	50,4	50,4	100,0
Total	381	100,0	100,0	

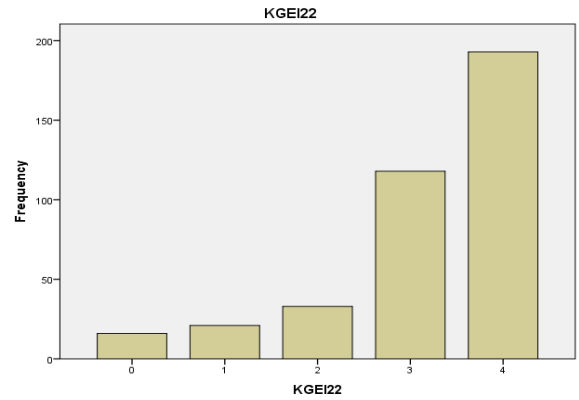
Şekil 3.21. KGEI21

KGEI21'in analizine göre 381 katılımcının 11'i (%2,9'u) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 14'ü (%3,7'si) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 30'u (%7,9'u) Kararsızım, 134'ü (%35,2'si) Kolluk Etik İlkesidir ve 192'si (%50,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.30. KGEI22

KGEI22				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	16	4,2	4,2	4,2
1	21	5,5	5,5	9,7
2	33	8,7	8,7	18,4
3	118	31,0	31,0	49,3
4	193	50,7	50,7	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.22. KGEI22

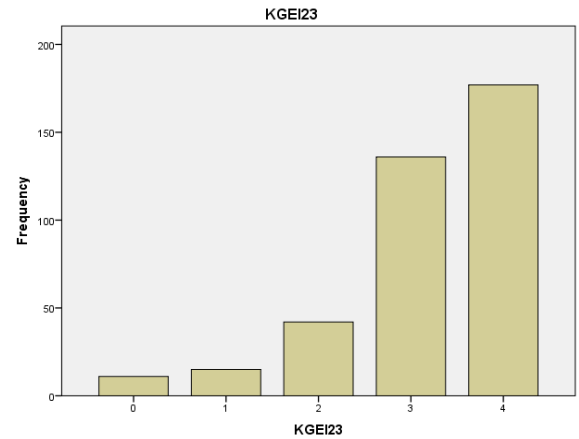


KGEI22'nin analizine göre 381 katılımcının 16'sı (%4,2'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 21'i (%5,5'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 33'ü (%8,7'si) Kararsızım, 118'i (%31'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 193'ü (%50,7'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.31. KGEI23

KGEI23				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	11	2,9	2,9	2,9
1	15	3,9	3,9	6,8
2	42	11,0	11,0	17,8
3	136	35,7	35,7	53,5
4	177	46,5	46,5	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.23. KGEI23

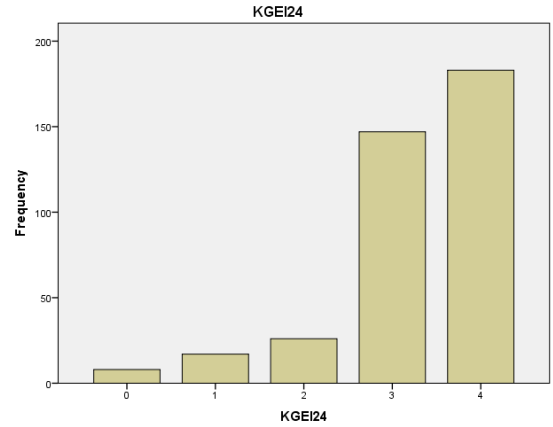


KGEI23'ün analizine göre 381 katılımcının 11'i (%2,9'u) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 15'i (%3,9'u) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 42'si (%11'i) Kararsızım, 136'sı (%35,7'si) Kolluk Etik İlkesidir ve 177'i (%46,5'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.32. KGEI24

KGEI24				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	8	2,1	2,1	2,1
1	17	4,5	4,5	6,6
2	26	6,8	6,8	13,4
3	147	38,6	38,6	52,0
4	183	48,0	48,0	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.24. KGEI24

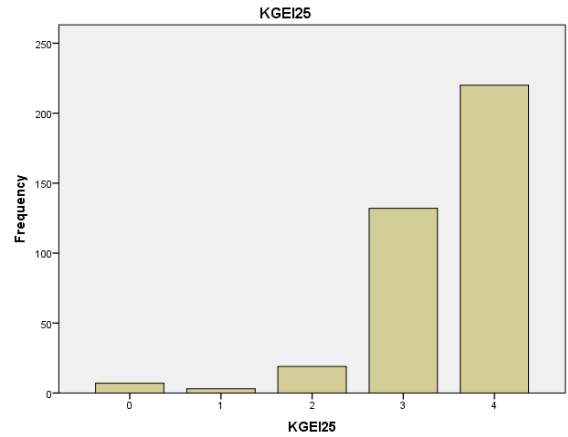


KGEI24'ün analizine göre 381 katılımcının 8'i (%2,1'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 17'si (%4,5'ü) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 26'sı (%6,8'i) Kararsızım, 147'si (%38,6'sı) Kolluk Etik İlkesidir ve 183'ü (%48'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.33. KGEI25

KGEI25				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	7	1,8	1,8	1,8
1	3	,8	,8	2,6
2	19	5,0	5,0	7,6
3	132	34,6	34,6	42,3
4	220	57,7	57,7	100,0
Total	381	100,0	100,0	

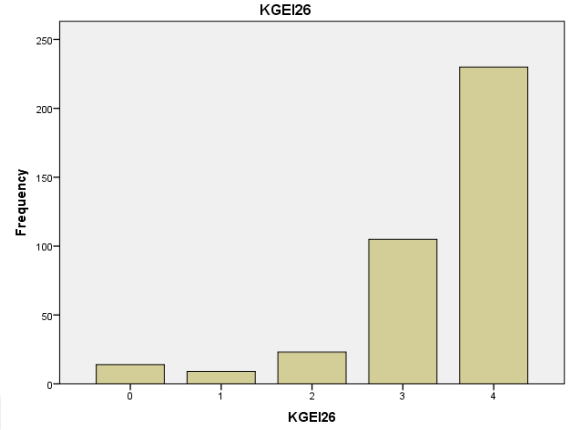
Şekil 3.25. KGEI25



KGEI25'in analizine göre 381 katılımcının 7'si (%1,8'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 3'ü (%0,8'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 19'u (%5'i) Kararsızım, 132'si (%34,6'sı) Kolluk Etik İlkesidir ve 220'si (%57,7'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.34. KGEI26

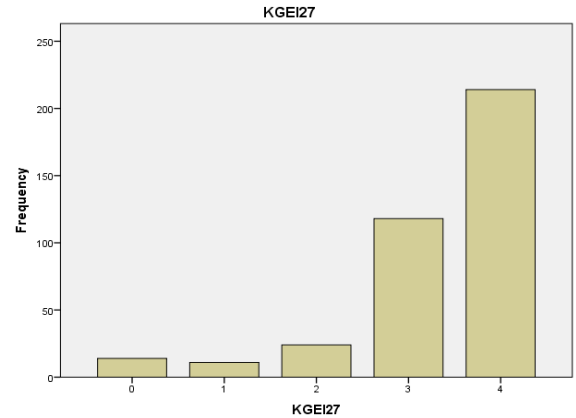
KGEI26				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	14	3,7	3,7	3,7
1	9	2,4	2,4	6,0
2	23	6,0	6,0	12,1
3	105	27,6	27,6	39,6
4	230	60,4	60,4	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.26. KGEI26

KGEI26'nın analizine göre 381 katılımcının 14'ü (%3,7'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 9'u (%2,4'ü) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 23'ü (%6'sı) Kararsızım, 105'i (%27,6'sı) Kolluk Etik İlkesidir ve 230'u (%60,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.35. KGEI27

KGEI27				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	14	3,7	3,7	3,7
1	11	2,9	2,9	6,6
2	24	6,3	6,3	12,9
3	118	31,0	31,0	43,8
4	214	56,2	56,2	100,0
Total	381	100,0	100,0	

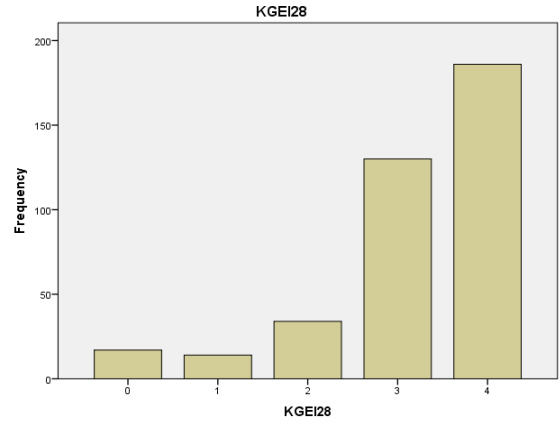
Şekil 3.27. KGEI27

KGEI27'nin analizine göre 381 katılımcının 14'ü (%3,7'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 11'i (%2,9'u) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 24'ü (%6,3'ü) Kararsızım, 118'i (%31'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 214'ü (%56,2'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.36. KGEI28

KGEI28				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	17	4,5	4,5	4,5
1	14	3,7	3,7	8,1
2	34	8,9	8,9	17,1
3	130	34,1	34,1	51,2
4	186	48,8	48,8	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.28. KGEI28

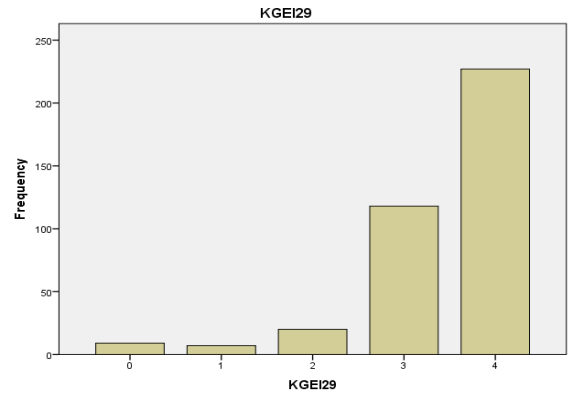


KGEI28'in analizine göre 381 katılımcının 17'si (%4,5'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 14'ü (%3,7'si) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 34'ü (%8,9'u) Kararsızım, 130'u (%34,1'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 186'sı (%48,8'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.37. KGEI29

KGEI29				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	9	2,4	2,4	2,4
1	7	1,8	1,8	4,2
2	20	5,2	5,2	9,4
3	118	31,0	31,0	40,4
4	227	59,6	59,6	100,0
Total	381	100,0	100,0	

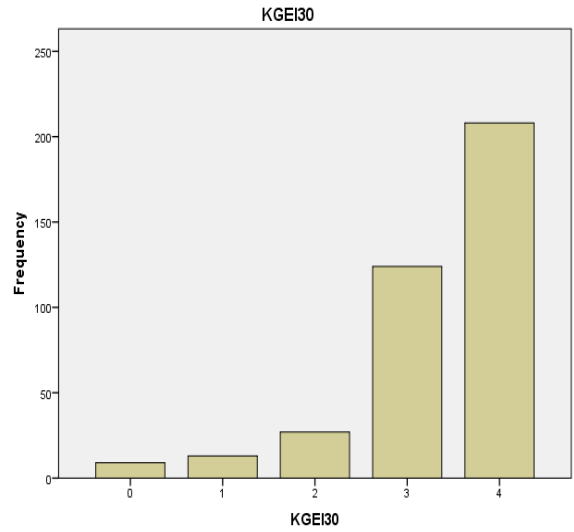
Şekil 3.29. KGEI29



KGEI29'un analizine göre 381 katılımcının 9'u (%2,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 7'si (%1,8'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 20'si (%5,2'si) Kararsızım, 118'i (%31'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 227'si (%59,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.38. KGEI30

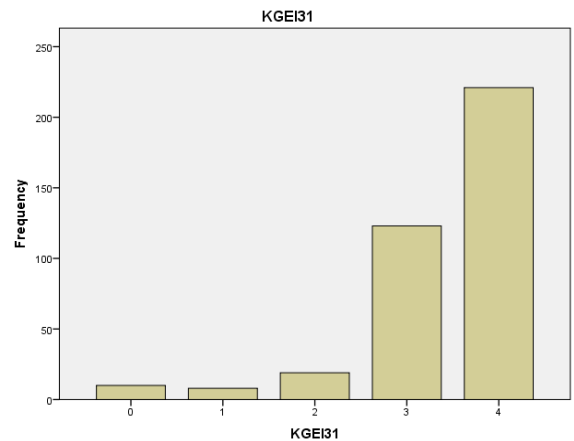
KGEI30				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	9	2,4	2,4	2,4
1	13	3,4	3,4	5,8
2	27	7,1	7,1	12,9
3	124	32,5	32,5	45,4
4	208	54,6	54,6	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.30. KGEI30

KGEI30'un analizine göre 381 katılımcının 9'u (%2,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 13'ü (%3,4'ü) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 27'si (%7,1'i) Kararsızım, 124'ü (%32,5'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 208'i (%54,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.39. KGEI31

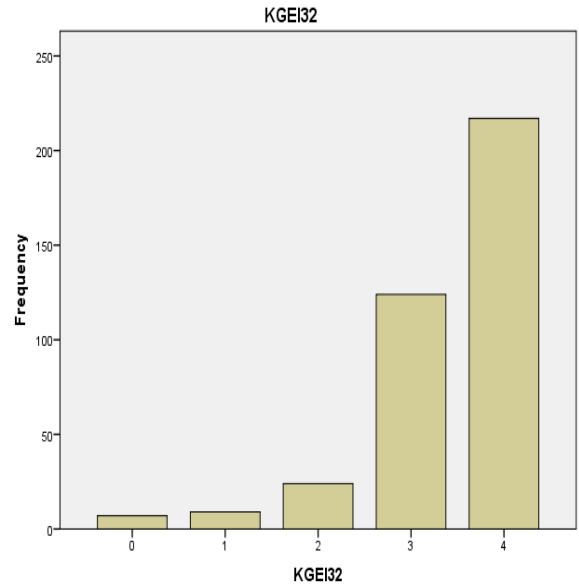
KGEI31				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	10	2,6	2,6	2,6
1	8	2,1	2,1	4,7
2	19	5,0	5,0	9,7
3	123	32,3	32,3	42,0
4	221	58,0	58,0	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.31. KGEI31

KGEI31'in analizine göre 381 katılımcının 10'u (%2,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 8'i (%2,1'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 19'u (%5'i) Kararsızım, 123'ü (%32,3'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 221'i (%58'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.40. KGEI32

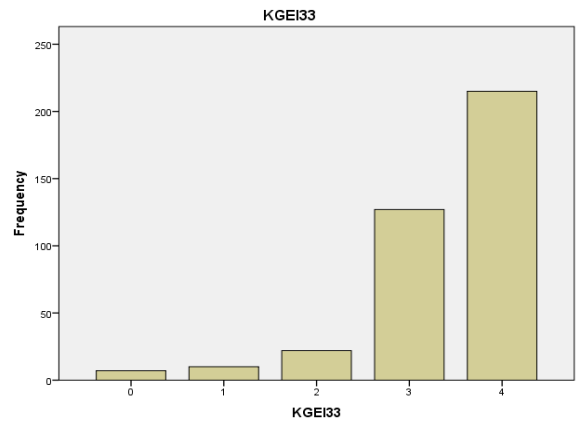
KGEI32				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	7	1,8	1,8	1,8
1	9	2,4	2,4	4,2
2	24	6,3	6,3	10,5
3	124	32,5	32,5	43,0
4	217	57,0	57,0	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.32. KGEI32

KGEI32'nin analizine göre 381 katılımcının 7'si (%1,8'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 9'u (%2,4'ü) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 24'ü (%6,3'ü) Kararsızım, 124'ü (%32,5'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 217'si (%57'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.41. KGEI33

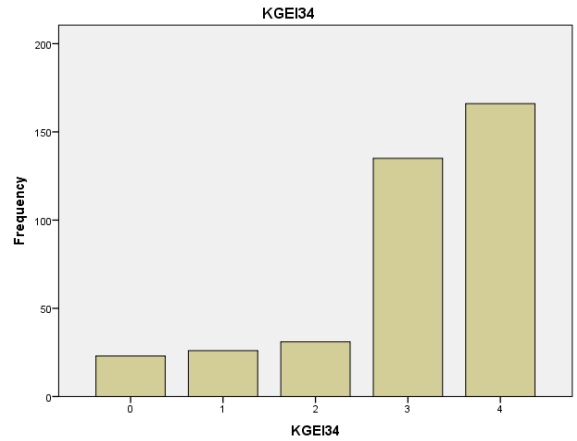
KGEI33				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	7	1,8	1,8	1,8
1	10	2,6	2,6	4,5
2	22	5,8	5,8	10,2
3	127	33,3	33,3	43,6
4	215	56,4	56,4	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.33. KGEI33

KGEI33'ün analizine göre 381 katılımcının 7'si (%1,8'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 10'u (%2,6'sı) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 22'si (%5,8'i) Kararsızım, 127'si (%33,3'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 215'i (%56,4'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.42. KGEI34

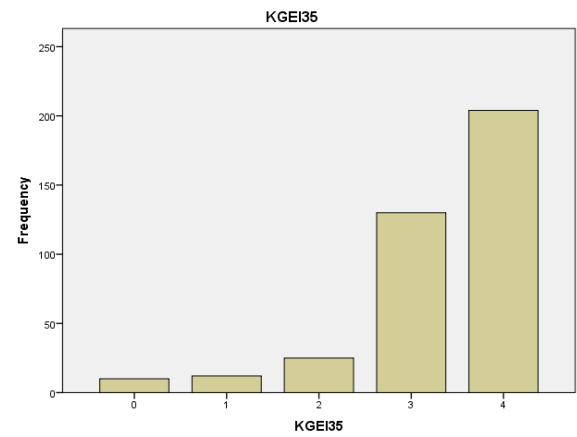
KGEI34				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	23	6,0	6,0	6,0
1	26	6,8	6,8	12,9
2	31	8,1	8,1	21,0
3	135	35,4	35,4	56,4
4	166	43,6	43,6	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.34. KGEI34

KGEI34'ün analizine göre 381 katılımcının 23'ü (%6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 26'sı (%6,8'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 31'i (%8,1'i) Kararsızım, 135'i (%35,4'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 166'sı (%43,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.43. KGEI35

KGEI35				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	10	2,6	2,6	2,6
1	12	3,1	3,1	5,8
2	25	6,6	6,6	12,3
3	130	34,1	34,1	46,5
4	204	53,5	53,5	100,0
Total	381	100,0	100,0	

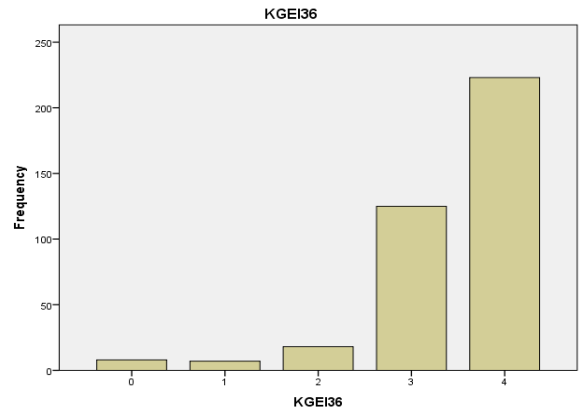
Şekil 3.35. KGEI35

KGEI35'in analizine göre 381 katılımcının 10'u (%2,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 12'si (%3,1'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 25'i (%6,6'sı) Kararsızım, 130'u (%34,1'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 204'ü (%53,5'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.44. KGEI36

KGEI36				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	8	2,1	2,1	2,1
1	7	1,8	1,8	3,9
2	18	4,7	4,7	8,7
3	125	32,8	32,8	41,5
4	223	58,5	58,5	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.30. KGEI36

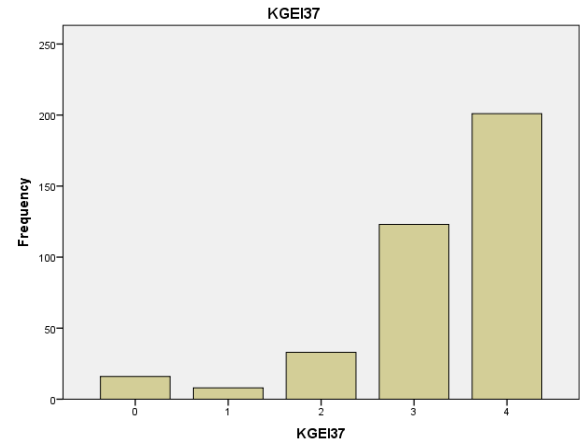


KGEI36'nın analizine göre 381 katılımcının 8'i (%2,1'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 7'si (%1,8'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 18'i (%4,7'si) Kararsızım, 125'i (%32,8'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 223'ü (%58,5'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.45. KGEI37

KGEI37				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	16	4,2	4,2	4,2
1	8	2,1	2,1	6,3
2	33	8,7	8,7	15,0
3	123	32,3	32,3	47,2
4	201	52,8	52,8	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.37. KGEI37

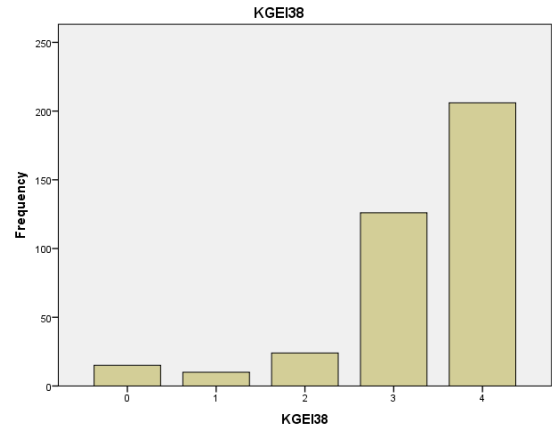


KGEI37'nin analizine göre 381 katılımcının 16'sı (%4,2'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 8'i (%2,1'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 33'ü (%8,7'si) Kararsızım, 123'ü (%32,3'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 201'i (%52,8'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.46. KGEI38

KGEI38				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	15	3,9	3,9	3,9
1	10	2,6	2,6	6,6
2	24	6,3	6,3	12,9
3	126	33,1	33,1	45,9
4	206	54,1	54,1	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.38. KGEI38

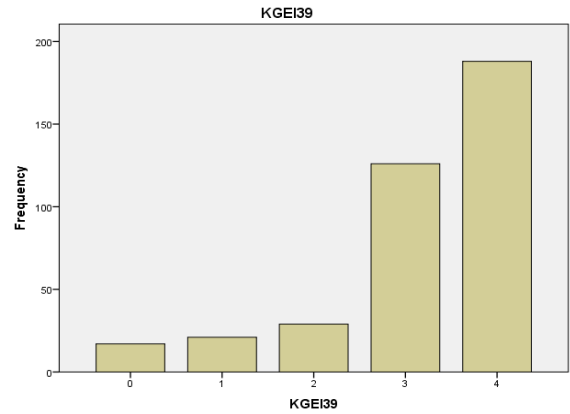


KGEI38'in analizine göre 381 katılımcının 15'i (%3,9'u) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 10'u (%2,6'sı) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 24'ü (%6,3'ü) Kararsızım, 126'sı (%33,1'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 206'sı (%54,1'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.47. KGEI39

KGEI39				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	17	4,5	4,5	4,5
1	21	5,5	5,5	10,0
2	29	7,6	7,6	17,6
3	126	33,1	33,1	50,7
4	188	49,3	49,3	100,0
Total	381	100,0	100,0	

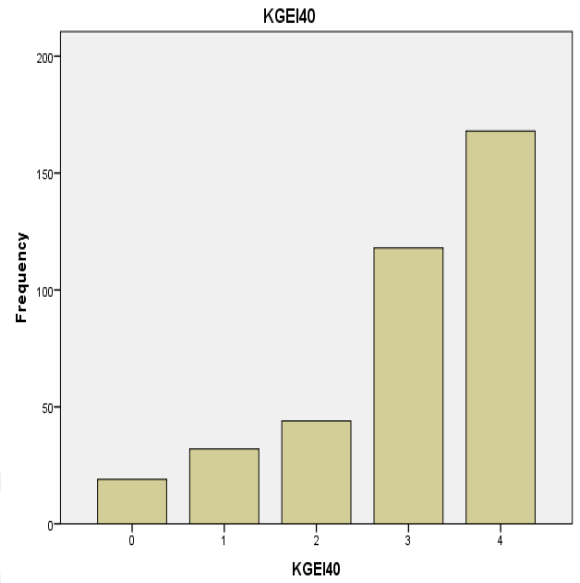
Şekil 3.39. KGEI39



KGEI39'un analizine göre 381 katılımcının 17'si (%4,5'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 21'i (%5,5'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 29'u (%7,6'sı) Kararsızım, 126'sı (%33,1'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 188'i (%49,3'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.48. KGEI40

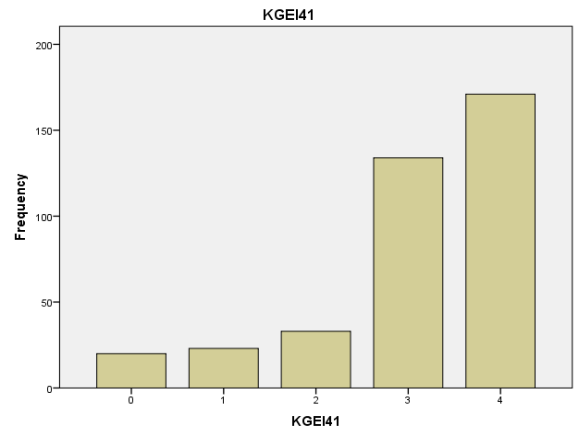
KGEI40				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	19	5,0	5,0	5,0
1	32	8,4	8,4	13,4
2	44	11,5	11,5	24,9
3	118	31,0	31,0	55,9
4	168	44,1	44,1	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.40. KGEI40

KGEI40'ın analizine göre 381 katılımcının 19'u (%5'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 32'si (%8,4'ü) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 44'ü (%11,5'i) Kararsızım, 118'i (%31'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 168'i (%44,1'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.49. KGEI41

KGEI41				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	20	5,2	5,2	5,2
1	23	6,0	6,0	11,3
2	33	8,7	8,7	19,9
3	134	35,2	35,2	55,1
4	171	44,9	44,9	100,0
Total	381	100,0	100,0	

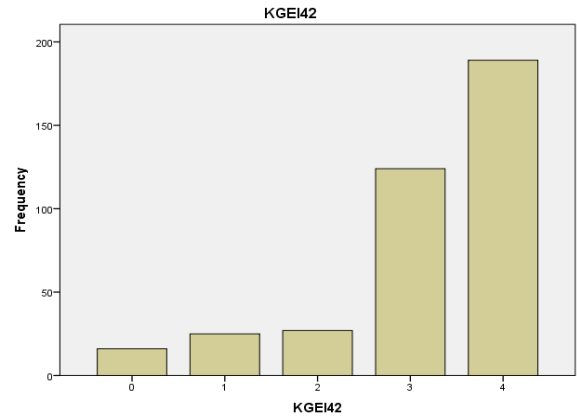
Şekil 3.41. KGEI41

KGEI41'in analizine göre 381 katılımcının 20'si (%5,2'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 23'ü (%6'sı) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 33'ü (%8,7'si) Kararsızım, 134'ü (%35,2'si) Kolluk Etik İlkesidir ve 171'i (%44,9'u) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.50. KGEI42

KGEI42				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	16	4,2	4,2	4,2
1	25	6,6	6,6	10,8
2	27	7,1	7,1	17,8
3	124	32,5	32,5	50,4
4	189	49,6	49,6	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.42. KGEI42

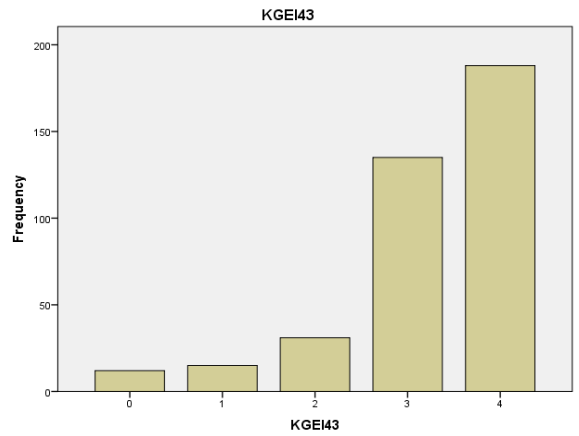


KGEI42'nin analizine göre 381 katılımcının 16'sı (%4,2'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 25'i (%6,6'sı) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 27'si (%7,1'i) Kararsızım, 124'ü (%32,5'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 189'u (%49,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.51. KGEI43

KGEI43				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	12	3,1	3,1	3,1
1	15	3,9	3,9	7,1
2	31	8,1	8,1	15,2
3	135	35,4	35,4	50,7
4	188	49,3	49,3	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.43. KGEI43

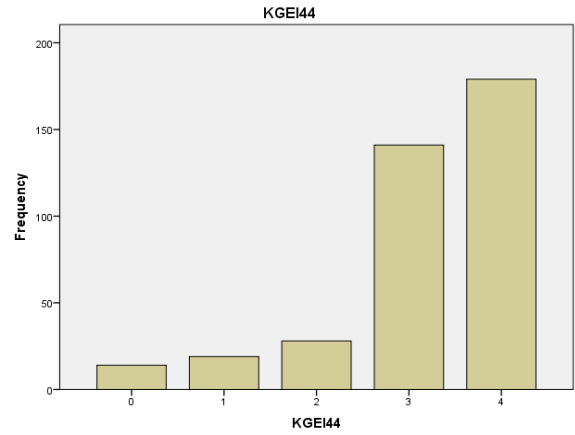


KGEI43'ün analizine göre 381 katılımcının 12'si (%3,1'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 15'i (%3,9'u) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 31'i (%8,1'i) Kararsızım, 135'i (%35,4'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 188'i (%49,3'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.52. KGEI44

KGEI44				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	14	3,7	3,7	3,7
1	19	5,0	5,0	8,7
2	28	7,3	7,3	16,0
3	141	37,0	37,0	53,0
4	179	47,0	47,0	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.44. KGEI44

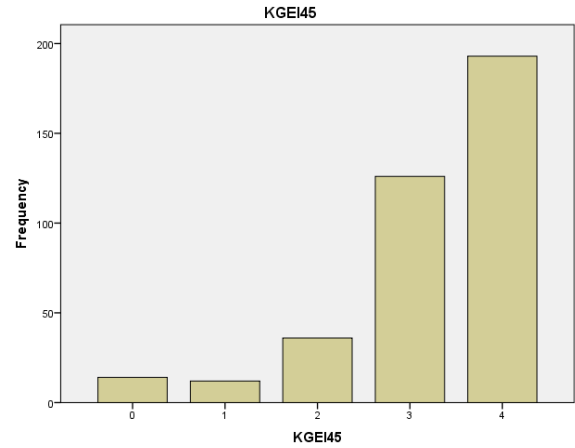


KGEI44'ün analizine göre 381 katılımcının 14'ü (%3,7'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 19'u (%5'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 28'i (%7,3'ü) Kararsızım, 141'i (%37'si) Kolluk Etik İlkesidir ve 179'u (%47'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.53. KGEI45

KGEI45				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	14	3,7	3,7	3,7
1	12	3,1	3,1	6,8
2	36	9,4	9,4	16,3
3	126	33,1	33,1	49,3
4	193	50,7	50,7	100,0
Total	381	100,0	100,0	

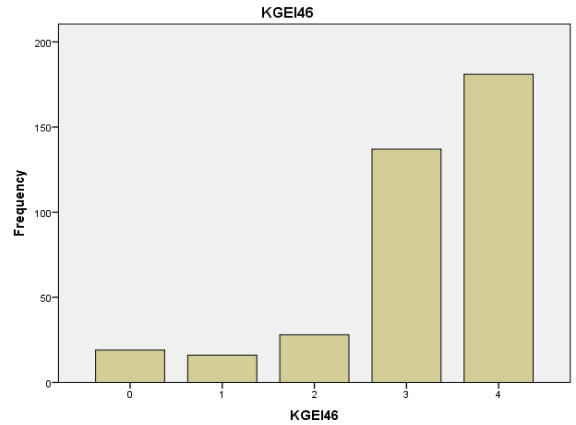
Şekil 3.45. KGEI45



KGEI45'in analizine göre 381 katılımcının 14'ü (%3,7'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 12'si (%3,1'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 36'sı (%9,4'ü) Kararsızım, 126'sı (%33,1'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 193'ü (%50,7'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.54. KGEI46

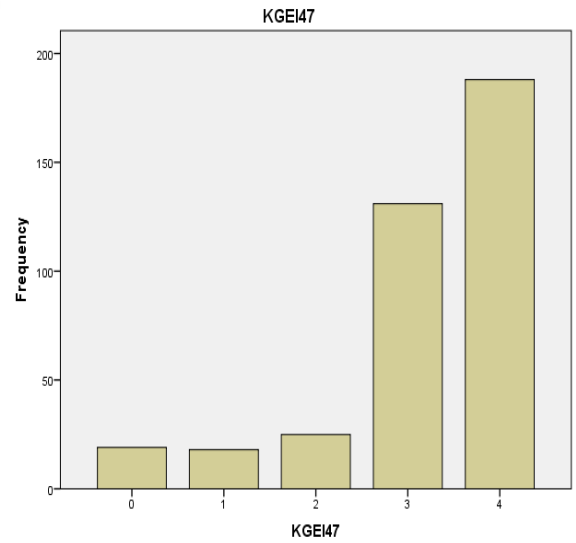
KGEI46				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	19	5,0	5,0	5,0
1	16	4,2	4,2	9,2
2	28	7,3	7,3	16,5
3	137	36,0	36,0	52,5
4	181	47,5	47,5	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.46. KGEI46

KGEI46'nın analizine göre 381 katılımcının 19'u (%5'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 16'sı (%4,2'si) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 28'i (%7,3'ü) Kararsızım, 137'si (%36'sı) Kolluk Etik İlkesidir ve 181'i (%47,5'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.55. KGEI47

KGEI47				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	19	5,0	5,0	5,0
1	18	4,7	4,7	9,7
2	25	6,6	6,6	16,3
3	131	34,4	34,4	50,7
4	188	49,3	49,3	100,0
Total	381	100,0	100,0	

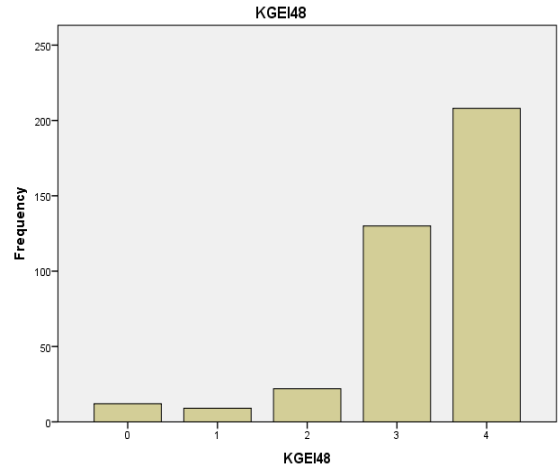
Şekil 3.47. KGEI47

KGEI47'nin analizine göre 381 katılımcının 19'u (%5'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 18'i (%4,7'si) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 25'i (%6,6'sı) Kararsızım, 131'i (%34,4'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 188'i (%49,3'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.56. KGEI48

KGEI48				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	12	3,1	3,1	3,1
1	9	2,4	2,4	5,5
2	22	5,8	5,8	11,3
3	130	34,1	34,1	45,4
4	208	54,6	54,6	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.48. KGEI48

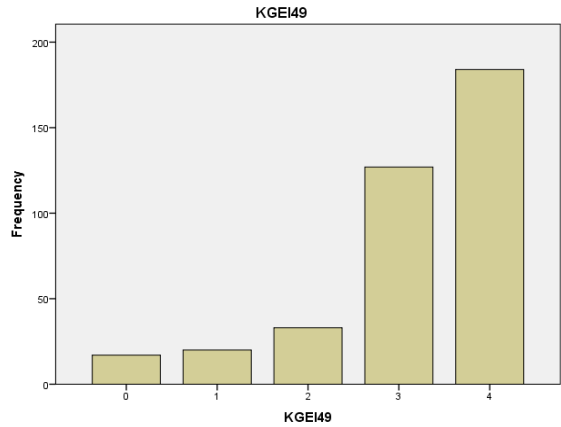


KGEI48'in analizine göre 381 katılımcının 12'si (%3,1'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 9'u (%2,4'ü) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 22'si (%5,8'i) Kararsızım, 130'u (%34,1'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 208'i (%54,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.57. KGEI49

KGEI49				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	17	4,5	4,5	4,5
1	20	5,2	5,2	9,7
2	33	8,7	8,7	18,4
3	127	33,3	33,3	51,7
4	184	48,3	48,3	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.49. KGEI49

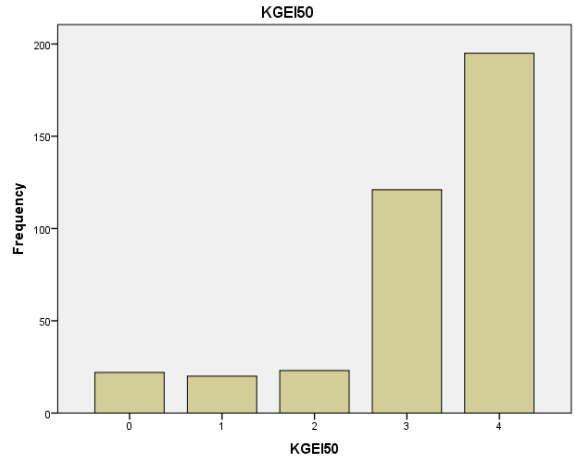


KGEI49'un analizine göre 381 katılımcının 17'si (%4,5'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 20'si (%5,2'si) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 33'ü (%8,7'si) Kararsızım, 127'si (%33,3'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 184'i (%48,3'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.58. KGEI50

KGEI50				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	22	5,8	5,8	5,8
1	20	5,2	5,2	11,0
2	23	6,0	6,0	17,1
3	121	31,8	31,8	48,8
4	195	51,2	51,2	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.50. KGEI50

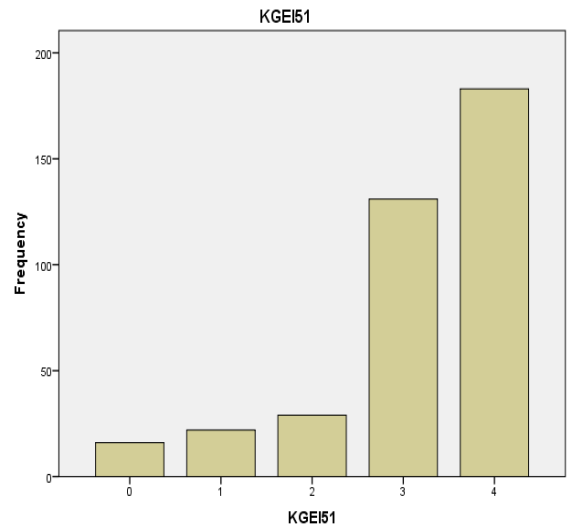


KGEI50'nin analizine göre 381 katılımcının 22'si (%5,8'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 20'si (%5,2'si) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 23'ü (%6'sı) Kararsızım, 121'i (%31,8'i) Kolluk Etik İlkesidir ve 195'i (%51,2'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.59. KGEI51

KGEI51				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	16	4,2	4,2	4,2
1	22	5,8	5,8	10,0
2	29	7,6	7,6	17,6
3	131	34,4	34,4	52,0
4	183	48,0	48,0	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.51. KGEI51

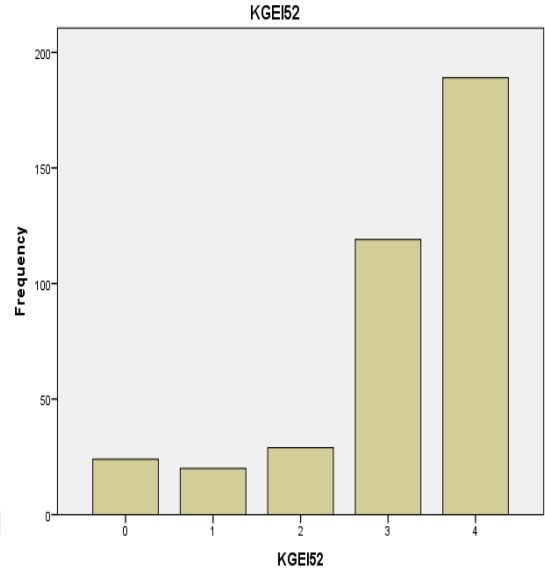


KGEI51'in analizine göre 381 katılımcının 16'sı (%4,2'si) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 22'si (%5,8'i) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 29'u (%7,6'sı) Kararsızım, 131'i (%34,4'ü) Kolluk Etik İlkesidir ve 183'ü (%48'i) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.60. KGEI52

KGEI52				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	24	6,3	6,3	6,3
1	20	5,2	5,2	11,5
2	29	7,6	7,6	19,2
3	119	31,2	31,2	50,4
4	189	49,6	49,6	100,0
Total	381	100,0	100,0	

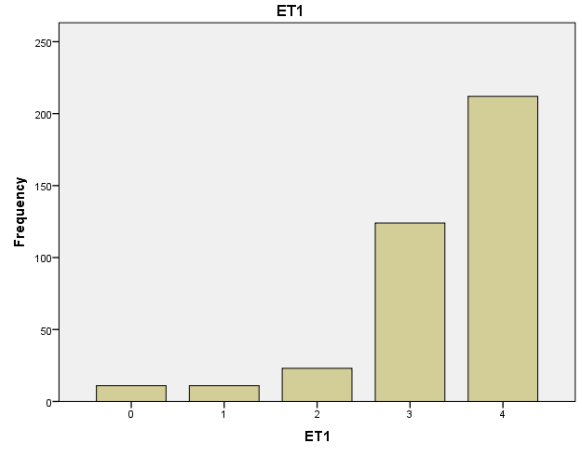
Şekil 3.52. KGEI52



KGEI52'nin analizine göre 381 katılımcının 24'ü (%6,3'ü) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesi Değildir, 20'si (%5,2'si) Kolluk Etik İlkesi Değildir, 29'u (%7,6'sı) Kararsızım, 119'u (%31,2'si) Kolluk Etik İlkesidir ve 189'u (%49,6'sı) Kesinlikle Kolluk Etik İlkesidir demiştir.

Çizelge 3.61. ET1

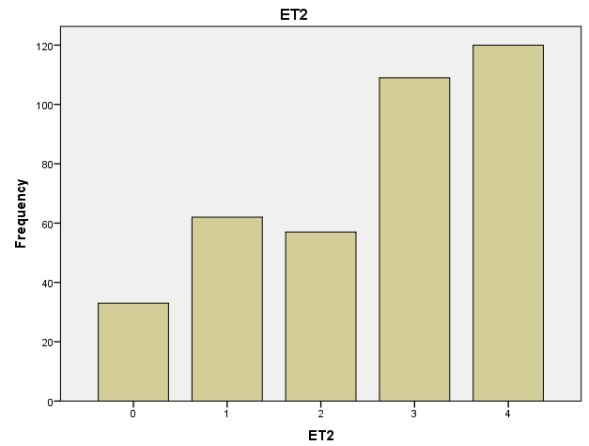
ET1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	11	2,9	2,9	2,9
1	11	2,9	2,9	5,8
2	23	6,0	6,0	11,8
3	124	32,5	32,5	44,4
4	212	55,6	55,6	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.53. ET1

ET1'in analizine göre 381 katılımcının 11'i (%2,9'u) Kesinlikle Katılmıyorum, 11'i (%2,9'u) Katılmıyorum, 23'ü (%6'sı) Kararsızım, 124'ü (%32,5'i) Katılıyorum, 212'si (%55,6'sı) Kesinlikle Katılıyorum demıştır.

Çizelge 3.62. ET2

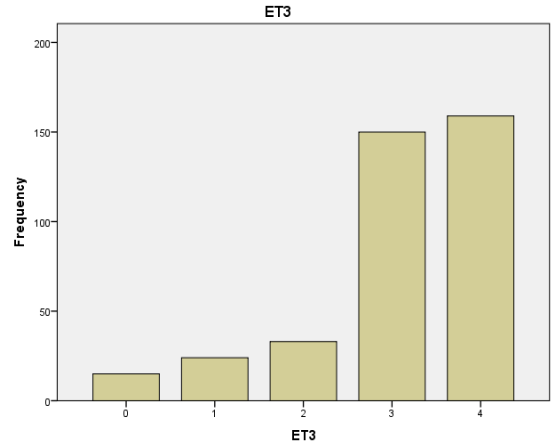
ET2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	33	8,7	8,7	8,7
1	62	16,3	16,3	24,9
2	57	15,0	15,0	39,9
3	109	28,6	28,6	68,5
4	120	31,5	31,5	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.54. ET2

ET2'nin analizine göre 381 katılımcının 33'ü (%8,7'si) Kesinlikle Katılmıyorum, 62'si (%16,3'ü) Katılmıyorum, 57'si (%15'i) Kararsızım, 109'u (%28,6'sı) Katılıyorum, 120'si (%31,5'i) Kesinlikle Katılıyorum demıştır.

Çizelge 3.63. ET3

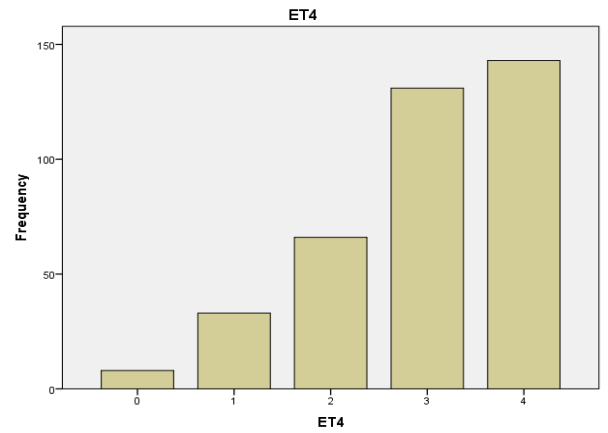
ET3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	15	3,9	3,9	3,9
1	24	6,3	6,3	10,2
2	33	8,7	8,7	18,9
3	150	39,4	39,4	58,3
4	159	41,7	41,7	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.55. ET3

ET3'ün analizine göre 381 katılımcının 15'i (%3,9'u) Kesinlikle Katılmıyorum, 24'ü (%6,3'ü) Katılmıyorum, 33'ü (%8,7'si) Kararsızım, 150'si (%39,4'ü) Katılıyorum, 159'u (%41,7'si) Kesinlikle Katılıyorum demiştir.

Çizelge 3.64. ET4

ET4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	8	2,1	2,1	2,1
1	33	8,7	8,7	10,8
2	66	17,3	17,3	28,1
3	131	34,4	34,4	62,5
4	143	37,5	37,5	100,0
Total	381	100,0	100,0	

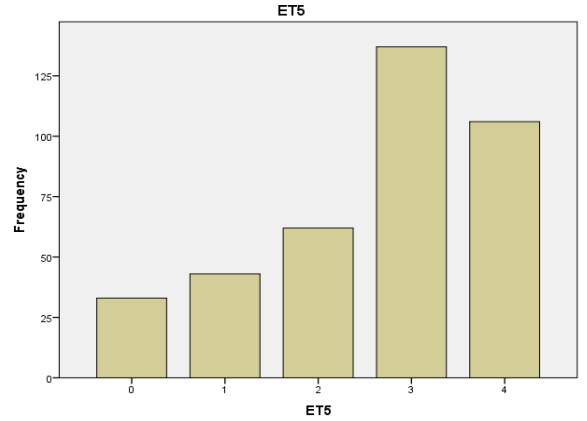
Şekil 3.56. ET4

ET4'ün analizine göre 381 katılımcının 8'i (%2,1'i) Kesinlikle Katılmıyorum, 33'ü (%8,7'si) Katılmıyorum, 66'sı (%17,3'ü) Kararsızım, 131'i (%34,4'ü) Katılıyorum, 143'ü (%37,5'i) Kesinlikle Katılıyorum demiştir.

Çizelge 3.65. ET5

ET5				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	33	8,7	8,7	8,7
1	43	11,3	11,3	19,9
2	62	16,3	16,3	36,2
3	137	36,0	36,0	72,2
4	106	27,8	27,8	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.57. ET5

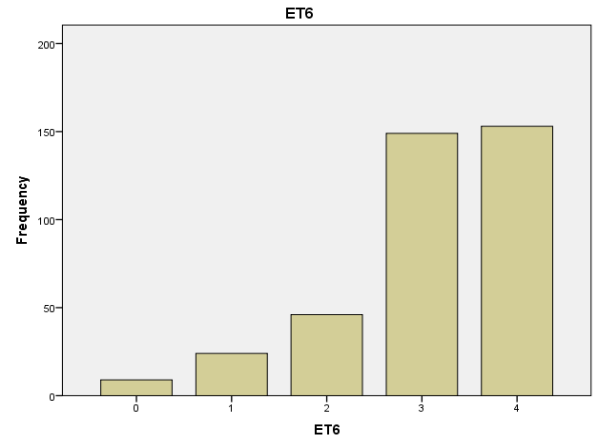


ET5'in analizine göre 381 katılımcının 33'ü (%8,7'si) Kesinlikle Katılmıyorum, 43'ü (%11,3'ü) Katılmıyorum, 62'si (%16,3'ü) Kararsızım, 137'si (%36'sı) Katılıyorum, 106'sı (%27,8'i) Kesinlikle Katılıyorum demiştir.

Çizelge 3.66. ET6

ET6				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	9	2,4	2,4	2,4
1	24	6,3	6,3	8,7
2	46	12,1	12,1	20,7
3	149	39,1	39,1	59,8
4	153	40,2	40,2	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.58. ET6

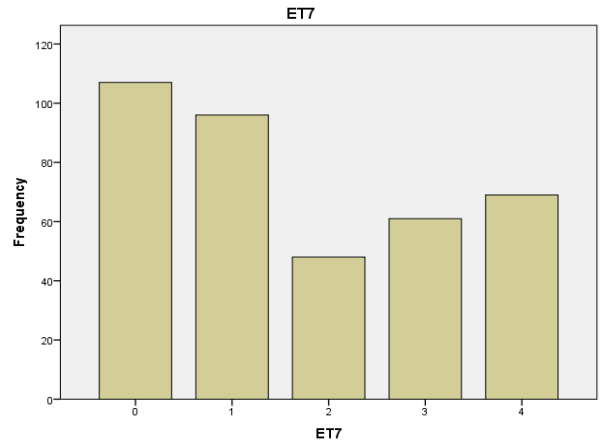


ET6'nın analizine göre 381 katılımcının 9'u (%2,4'ü) Kesinlikle Katılmıyorum, 24'ü (%6,3'ü) Katılmıyorum, 46'sı (%12,1'i) Kararsızım, 149'u (%39,1'i) Katılıyorum, 153'ü (%40,2'si) Kesinlikle Katılıyorum demiştir.

Çizelge 3.67. ET7

ET7				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	107	28,1	28,1	28,1
1	96	25,2	25,2	53,3
2	48	12,6	12,6	65,9
3	61	16,0	16,0	81,9
4	69	18,1	18,1	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.59. ET7

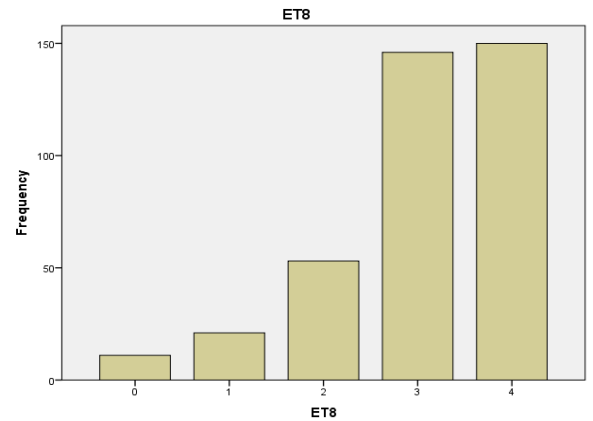


ET7'nin analizine göre 381 katılımcının 107'si (%28,1'i) Kesinlikle Katılmıyorum, 96'sı (%25,2'si) Katılmıyorum, 48'i (%12,6'sı) Kararsızım, 61'i (%16'sı) Katılıyorum, 69'u (%18,1'i) Kesinlikle Katılıyorum demiştir.

Çizelge 3.68. ET8

ET8				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	11	2,9	2,9	2,9
1	21	5,5	5,5	8,4
2	53	13,9	13,9	22,3
3	146	38,3	38,3	60,6
4	150	39,4	39,4	100,0
Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.60. ET8

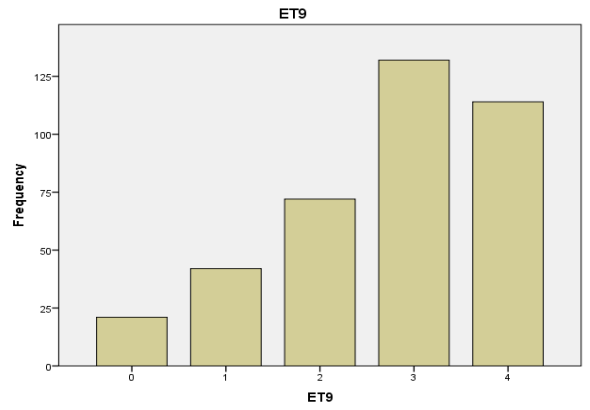


ET8'in analizine göre 381 katılımcının 11'i (%2,9'u) Kesinlikle Katılmıyorum, 21'i (%5,5'i) Katılmıyorum, 53'ü (%13,9'u) Kararsızım, 146'sı (%38,3'ü) Katılıyorum, 150'si (%39,4'ü) Kesinlikle Katılıyorum demiştir.

Çizelge 3.69. ET9

ET9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	21	5,5	5,5	5,5
	1	42	11,0	11,0	16,5
	2	72	18,9	18,9	35,4
	3	132	34,6	34,6	70,1
	4	114	29,9	29,9	100,0
	Total	381	100,0	100,0	

Şekil 3.61 ET9



ET9'un analizine göre 381 katılımcının 21'i (%5,5'i) Kesinlikle Katılmıyorum, 42'si (%11'i) Katılmıyorum, 72'si (%18,9'u) Kararsızım, 132'si (%34,6'sı) Katılıyorum, 114'ü (%29,9'u) Kesinlikle Katılıyorum demiştir.

Krl.İşl.:0590-

-23/Krl.İşl.Ks.A.İiği

Ek
Temmuz 2023

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığı

ETİK KURULU KARARLARI

TOPLANTI NO : 2023/3
TOPLANTI TARİHİ : 24 Temmuz 2023 Pazartesi, saat 15.00
TOPLANTI YERİ : Fakülte Dekanlığı Toplantı Salonu.

TOPLANTIYA KATILANLAR : Akd.Bşk.Yrd. (Fakülte Dekanı) Prof.Dr. İ.Hakkı DEMİRCİOĞLU, J.Alb.Dr. Adnan ABDULVAHİTOĞLU, Dr.Öğr.Üyesi Ali YILDIRIM, Öğr.Gör.Dr. Kürşad GÜÇ, Dis. ve Huk.İş.Ş.Md. J.Huk.Yzb. Hakan BULDU.

TOPLANTIYA KATILMAYANLAR : Adli Bil.Enst.Md. Prof.Dr. G.İbrahim ÖĞÜNÇ.

1. JSGA'nın 2021-2022/1 sayılı Senato Kararı ile 14 Ekim 2021 tarihinde teşkil edilen Etik Kurulu 24 Temmuz 2023 Pazartesi günü saat 15.00'te toplandı.
2. Toplantı yeter sayısının (5/6) bulunduğu tespit edildi.
3. Toplantı gündem maddelerinin görüşülmesine geçildi.

Gündem 2 - Hilal Nur YILDIZ tarafından yürütülen "Kolluk ve Jandarma Etiğinin Evrensellik ve Özgünlük Bağlamında Analizi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasının değerlendirilmesi.

Karar 2 - Hilal Nur YILDIZ tarafından yürütülen "Kolluk ve Jandarma Etiğinin Evrensellik ve Özgünlük Bağlamında Analizi" başlıklı yüksek lisans tez çalışması incelenmiş olup çalışmanın Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği yönünden bir sakıncasının olmadığına oy birliği ile karar verildi.

4. Gündem dışı görüşülecek bir konu olmaması üzerine Akd.Bşk.Yrd. (Fakülte Dekanı) Prof.Dr. İ.Hakkı DEMİRCİOĞLU tarafından 3'üncü Etik Kurulu toplantısı sonlandırılmıştır. 24 Temmuz 2023

(İMZA LI)
Prof.Dr. İ.Hakkı DEMİRCİOĞLU
Akd.Bşk.Yrd. (Fakülte Dekanı)

(İMZA LI)
J.Alb.Dr. Adnan ABDULVAHİTOĞLU
Öğr. Üyesi

(KATILMADI)
Prof.Dr. G.İbrahim ÖĞÜNÇ
Adli Bil.Enst.Md.

(İMZA LI)
Dr.Öğr.Üyesi Ali YILDIRIM
Öğr. Üyesi

(İMZA LI)
Öğr.Gör.Dr. Kürşad GÜÇ
Öğr. Gör.

(İMZA LI)
J.Huk.Yzb. Hakan BULDU
Dis. ve Huk.İş.Ş.Md.



“JSGA’lı, Her Zaman Yurt, Ulus ve Cumhuriyete
Aşk ve Sadakatle Bağlı Tevazu, Fedakârlık ve
Feragat Örneğidir”