

**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ**  
**İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**

JOURNAL OF AKSARAY UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

dergipark.gov.tr/aksarayıbd

Araştırma Makalesi • Research Article

# Etik Kodların Performans Denetimi<sup>1</sup>

*Performance Audit of Ethical Codes**Mustafa Hünkaroğlu<sup>2</sup>*<sup>1</sup>Bu makale "Kurumsal Etik Kodların Performans Denetimi" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.<sup>2</sup>Dr., Ticaret Bakanlığı, mustafahunkaroglu@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2570-8657**MAKALE BİLGİSİ****Anahtar Kelimeler**

Etik,  
Etik Kodlar,  
Etik Denetimi,  
Performans Denetimi,  
Gömülü Teori

**Makale Geçmişi:**

Geliş Tarihi: 17 Ocak 2023  
Kabul Tarihi: 14 Ağustos 2023

**ARTICLE INFO****Keywords**

Ethics,  
Ethical Codes,  
Ethical Audit,  
Performance Audit,  
Grounded Theory.

**Article History:**

Received: 17 January 2023  
Accepted: 14 August 2023

**ÖZET**

Araştırmanın temel amacı kurumsal etik kodların işlevselliği, görünürlüğü, erişilebilirliği ve etik şikâyetlerin değerlendirilmesi hususlarının ortaya konulmasıdır. Araştırmada olgu ve olayları doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül inceleme ve analizi esas alan yorumlamacı (hermeneutic) nitel paradigma ile 1967 yılında Barney Glaser ve Anselm Strauss tarafından geliştirilen nitel araştırma yöntem deseni olarak ortaya atılan gömülü teori metodolojisi benimsenmiştir. Kamu sektöründe dış ticaret alanında faaliyet gösteren bir Bölge Müdürlüğü amaçlı örneklem kapsamında araştırma alanı olarak belirlenmiş olup, araştırma, 2017-2018-2019-2020 yılları ile 2021 yılının ilk 6 ayını kapsamaktadır. Verilerin toplanmasında doküman analizi tekniği, veri analizinde ise betimsel analiz, içerik analizi ve karşılaştırmalı analiz kullanılmıştır. Veriler açık kodlama, eksen kodlama, seçici kodlama ve sürekli karşılaştırmalı analiz yoluyla çözümlenmiştir. Netice itibarıyla, etik kod ihtilafları dikkate alınmadan oluşturulan etik kodların işlevselliğinin bulunmadığı, etik kod ihtilaflarını dikkate alan etik altyapının bulunmamasının etik kod performans ölçümünü engellediği, etik kodların işlevselliği ve performans ölçümünün yargı yetki alanı, idari yetki alanı ile etik kodlar yetki alanı tarafından doğrudan belirlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

**ABSTRACT**

The main purpose of the research is to reveal the functionality, visibility, accessibility of corporate ethical codes and the evaluation of ethical complaints. In the research, the hermeneutic qualitative paradigm, which is based on realistic and holistic examination and analysis of facts and events in their natural environment, and the grounded theory methodology developed by Barney Glaser and Anselm Strauss as a qualitative research method design were adopted. A Regional Directorate operating in the field of foreign trade in the public sector has been determined as a research area within the scope of the sample, and the research covers the years 2017-2018-2019-2020 and the first 6 months of 2021. Document analysis technique was used in data collection; descriptive analysis, content analysis and comparative analysis were used in data analysis. As a result, it has been concluded that the ethical codes created without considering the ethical code conflicts do not have functionality, the absence of an ethical infrastructure that takes into account the ethical code conflicts prevents ethical code performance measurement, and the functionality and performance measurement of ethical codes are directly determined by jurisdiction, administrative jurisdiction and ethical codes jurisdiction.

**T**ürkçeye Fransızcadan geçen etik; kişi, grup ve toplum davranışlarına yön veren ahlaki değerler ve kurallar bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2014, s. 477). Etiği sistematize eden ve babası sayılan isim ise M.Ö. yaklaşık 384-322 yılları arasında yaşamış, ilk lise sayılan Lyceum'un kurucusu Aristoteles'tir. Aristoteles etik alanındaki üç adet eseriyle iyi, mutluluk, erdem, cömertlik, adalet, ölçülülük gibi kavramlar üzerinde detaylıca durarak etiği temellendirmiştir (Aristoteles, 2019; 2017; 2016).

Kurumsal etik çalışmalarının 1960'lı yıllarda Kuzey Amerika'da ortaya çıktığı, 1970'li yıllarda çalışma disiplini olarak kabul gördüğü ilk yıllarda "sosyal sorumluk" başlığı altında işlendiği, 1980'li yıllara gelindiğinde ise konunun artan önemine binaen akademik alanda ders programlarına dâhil edildiği, büyük işletmelerde "etik ilkeler", "etik kurullar" ve "etik programlar" formunda yaygınlaştığı, Ülkemizde "etik" terimi, ilk defa 1932 yılında, Namdar Rahmi tarafından hazırlanan ansiklopedik sözlükte yer aldığı, 1960 yılında Hüseyin Batuhan tarafından "ahlaki olan" manasında makalede kullanıldığı, 1970'li yıllarda da bazı kitaplarda "ethik" biçiminde yer aldığı, 1980'li yıllarda da "tıp etiği" alanında pratik ahlak şeklinde yaygınlaştığı görülmekte ise de kurumsal etiğin 1980'li yıllarda serbest dış ticaret politikaları ve dışa açılmalara bağlı olarak gündeme geldiği, 2000'li yıllardan itibaren de hızlı bir ivme kazandığı ifade edilebilir (Bodur, 2017, s. 175; Sabuncuoğlu, 2011, s. 22-23).

Türkiye'de kurumsal etik alanında özel sektör çalışmalarına bakıldığında etik kod uygulamalarında büyük ölçekli özellikle de uluslararası firmaların öncü olduğu, başlangıçta kâğıt üzerinde olan etik kodların zamanla firma kültürü haline dönüştüğü, şirket değerini etkileme potansiyeline erişerek bir tercih haline geldiği, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ile kurumsal etiğin birlikte değerlendirdiği ve küçük ölçekli firmalarda ahlaki uygulamalarda geleneksel anlayışın hâkim olduğu görülmektedir (Eğri ve Sunar, 2010, s. 62-63).

Kamu kesiminde kurumsal etik, AB (Avrupa Birliği) müktesebatına uyumun bir gereği olarak; Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Türkiye Büyük Millet Meclisi [TBMM], 2003a, s. 3), Bilgi Edinme Hakkı Kanunu (TBMM, 2003b, s. 1), Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (TBMM, 2003c, s. 1) vb. kanunlar ve bunların ikincil mevzuat düzenlemeleriyle hukuk sisteminde yerini almıştır.

Araştırmanın amacı, etik kodların işlevselliği, güncelliği, etkinlik ve etkililik performans ölçümüne dair yapılanların ortaya konulmasıdır. Daha açık bir ifadeyle etik performans ölçümlemesinin yapıp yapılmadığına yakından bakılmasıdır. Etik performansla ilişkin yasal yükümlülüğün (5018 Sayılı Kanun [SK], 2003, Madde/1-2; 6085 Sayılı Kanun [SK], 2010, Madde/2) yerine getirilmesinde performans ölçüm zarureti bulunmaktadır. Öte yandan etik kodların işlevselliği kadar, açık sistem organizasyonlarda kaçınılmaz olan değişimin de takip edilmesi gerekmektedir (Eren, 2019, s. 52).

Araştırmada etiğin konuları, doğru olmanın gerektirdiği özellikler ile doğru olmanın kuralları; etik davranışı belirleyen kişisel, ahlaki, toplumsal değerler ve normlar; etiğin kişisel, mesleki, iş, toplumsal ve küresel uygulama alanları (Ülgen ve Mirze, 2014, s. 480-487) dikkate alınarak eleştirel bir yaklaşım olan sosyal dünyanın oluşumunu ve algılanmasını anlamaya çalışan nitel paradigma ve gömülü teori deseni benimsenerek araştırma sorusuyla işe başlanılmıştır (Kurt, 2013, s. 9; Şimşek, 2018, s. 88-89).

Nitel araştırma yöntemi ve gömülü teori desenine özgü yaklaşımda ana kütle ve örneklem endişesi taşımadan araştırma amacına uygun, çözüme azami katkıyı sağlayacak çalışma alanı (Gençoğlu, 2014, s. 695-696; Baltacı, 2019, s. 373-374) olarak belirlenen amaçlı örneklemden doküman analiz tekniğiyle (Kurt, 2013, s. 109; Güredin, 2014, s. 250-251) 2017-2018-2019-2020'nin tamamını ve 2021 yılının ise ilk 6 ayını kapsayacak şekilde toplanan veriler, nitel araştırma yönteminde yaygın kullanımı olan betimsel analiz, içerik analiz ve karşılaştırmalı analiz odağında açık kodlama, eksen kodlama ve seçici kodlama yöntemiyle çözümlenmiştir (Baltacı, 2019, s. 377-379). Bununla birlikte, gömülü teori yaklaşımında veri analizinde verilerin okunup anlaşılması ve birbirleriyle karşılaştırılmasını esas alan sürekli karşılaştırma analizi ile benzer özellikteki olayların "zaman" veya "mekân" içinde karşılaştırma yapılması olan sabit karşılaştırmalı analiz kullanılarak verilerin beş yıllık karşılaştırılması yapılmak suretiyle analiz çeşitlenmesine gidilmiştir (Özdemir, 2010, s. 336-337; Tütengil, 1971, s. 72).

Araştırma kısıtları bakımından, kurumsal etik bağlamında yazılı etik kodları, iç denetim birimi ile etik şikâyetleri inceleme ve değerlendirme kurulu bulunan tüzel kişiliği olan kurumun yazılı ve geçerli resmi bilgi ve belgeleri değerlendirmeye alınmıştır.

Çalışmada etiğin kavramsal çerçevesi bağlamında etik değerler, etik ilkeler, etik standartlar ve etik kodlar hiyerarşisi kurularak kurumsal etik kodların konumlandırılması yapıp, etik performans denetimi ile alakalı olarak alan yazında yapılan çalışmalar, mevzuat altyapısı, etik şikâyet sistemi ile etik ihlallerin incelenme ve değerlendirme süreçleri, kurumsal etik kodların performans denetim sistemi ortaya konulup, sistemin işlevselliği araştırılarak etik performans denetim sonuçları gerekçeli biçimde ortaya konulacaktır.

Çalışmanın etik kodlar performans ölçümüne dair nadir çalışmalardan biri olabileceği, kamu kurum ve kuruluşlarında etik performans ölçümünde katalizör ve özel sektöre örneklik teşkil etmesinin yanı sıra etik kodlara erişim noktasında farkındalık oluşturacağı düşünülmektedir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Etik kodların performans denetimi noktasında, etik kodlarla çok sık karıştırılan etik kavramların (etik değerler, etik ilkeler ve etik standartlarla) hiyerarşik yapı içerisinde gösterilmesi ile performans denetiminin, etik denetimi ve denetim hiyerarşisi

içerisindeki öznel yerine işaret edilecektir. Diğer bir deyişle, etik kodların, etik ilkelerden; etik ilkelerinde de etik değerlerden üretilerek; çerçevesinin etik standartlarla çizilmesi gerektiği ifade edilebilir.

### 1.1. Etik

Yunanca “ethos”dan köken alan “etik” kelimesi töre, gelenek, görenek, tutum ve alışkanlık anlamındadır. Kelimenin çoğulu, ev, bark, ikamet edilen yer, memleket manasında kullanılmaktadır. Ethosun Latince karşılığı ise “mos”, çoğulu “mores” kelimesi olup, töre ve karakter anlamına gelmektedir. Etikle anlam yakınlığı bulunan ahlak kelimesi ise Türkçeye Arapça “hlk” dan alınmış, “hulk” veya “huluk”un çoğulu olup seciye, huy, tabiat, yaradılışı ifade etmektedir. Eski Türkçede “kılık” ahlak, huy, karakter, yaradılış anlamına, “kılınç” ise gelenek, görenek, töre, buyruk, akide, nizam ve icraat gibi manalara karşılık gelmektedir (Pieper, 2012, s. 30-77; Karademir, 2018, s. 3-4; Demir, 2020, s. 67 ). İoanna Kuçuradi Etiği üç şekilde ele alır; (1) belirli bir zamanda, belirli bir kültürde, sosyal ilişkilerde “iyi” ve “kötü”nün ne olduğuna ilişkin değişken, yazılı olmayan ahlak normları, (2) insanın insanla ilişkilerinde nasıl muamele edilmesi gerektiği hususunda evrensel yazılı normlar bütünü, (3) etik fenomeni hakkında yanlıştır, doğrulanabilir bilgi üreten felsefe dalıdır (Kuçuradi, 2020; Akdoğan ve Subaşıoğlu, 2017, s. 838-839). Kısaca etik, bireysel ve toplumsal hayatta faydalı olanın bulunması doğrultusunda eylemleri doğru-yanlış düzleminde tartışma konusu edinen, kişilerin ahlaki normlara uyup uymama mesuliyetini inceleyen felsefi disiplini ifade etmektedir (Arıcıoğlu ve Tutan, 2008, s. 49; Güğçerçin ve Ünal, 2016, s. 35).

#### 1.1.1. Etik Değerler

Nikolay Berdyaev (2012), etiği sadece soyut özellikte felsefi bir disiplin olarak görmeyip, değerleri somutlaştırarak etiğin teorik yanıyla birlikte pratik alanına çağrıda bulunarak etik kodların oluşturulmasında iş ve ticari hayatta uzun süre tecrübe edilen bazı ana değerlerin dikkate alınmasını kaçınılmaz görmektedir. Söz konusu temel değerler özgürlük, akılcılık, adalet, güven, fayda, sorumluluk, ilerleme ve sürdürülebilirlik olarak sayılabilir (Yüksel, 2015, s. 11-13; Klimzsa, 2014, s. 52).

#### 1.1.2. Etik İlkeler

Immanuel Kant’a göre eylemi ahlaklı kılan şey onun ödevden kaynaklanmasıdır. Başka hiçbir ilke davranışı ahlaklı yapmayacaktır. Ahlak yasaları da evrensel mantık yasaları gibi evrenselliğe ulaşabilir. Buradan hareketle etik bir dünya için iyi-kötü ayrımı zorunlu olup, ilke ve kurallara uygun olana iyi, uygun olmayanlara kötü denilecektir. İşletmelerde etik ilkelerin oluşturulması ve işlevselliğinin artırılmasında; ilkelerin aktarılabilir, kapsamlı, içselleştirilebilir olması ve etik kültür oluşturması hususu oldukça önem arz etmektedir (Yüksel, 2015, s. 14-16; Aktaş, 2014, s. 27).

#### 1.1.3. Etik Standartlar

Bir amacın gerçekleşmesi için gerekli olan yeterlilik düzeyini ifade eden standart kavramını Stroh, Northcraft ve Neale, organizasyonlarda etiğin kurumsallaştırılması bağlamında, etik politikaların oluşturulması, etik kurulların kurulması, etik ihlallerinin tespitlerinin yapılması ve etik performans ölçümlerinin yapılması şeklinde ele alınmaktadır (Zeren ve Bulut, 2018, s. 64; Karabey ve Battal, 2020, s. 609-610).

#### 1.1.4. Etik Kodlar

Toplumsal hayatın müphemliğinde davranışların (soyut nitelikli değer ve ilkelerle) belirlenme imkânı oldukça zor olmaktadır. İnsan hayatının farklılığını, tecrübesini, duygu, düşünce, sezgi ve inançlarını ihmal etmeden, vicdani, ahlaki duyarlı ilişkiler sonucu ortaya çıkan sorumluluklar “etik kod” halini aldıktan sonra çerçevesi belirlenmiş normlara dönüşecektir (Yüksel, 2015, s. 19-21). Kod kavramı, Pearson ve Nelson’a göre zihinlerde anlam çağrışımları yapan dizili simgelerdir. Pater ve Gills’e göre ise etik politikaları, etik standartları, etik değerleri, işletmenin etik uyumunu gösteren resmi ve yazılı belgelerdir (Demir, 2020, s. 68). Etik kodlar, organizasyonlarda benimsenmiş davranış kurallarının iç ve dış paydaşlar başta olmak üzere tüm taraflara yazılı bildirimde bulunulmasıdır. Etik kodlar her şeyden önce pratiğe ilişkin olmak üzere işletmenin felsefesi ve ilkelerinin açık bir ifadesidir (Karabey ve Battal, 2020, s. 609). Kodların oluşturulması aşamasında, işletme değerlerinin belirlenmesi ve bu doğrultuda kodun ana hatların ve işletme özelinde hassas konuların belirlenmesi ile bunların kodlarda yer almasının sağlanması, kodların işleyiş süreçlerinin netleştirilmesi, yapıların oluşturulması, kodların gerek işletme içinde benimsenmesi, içselleştirilmesi gerekse işletme itibar ve imaj potansiyelinin dikkate alınması gerekir (Tepe, 2012, s. 182). Kurumsal etik kodlar işletmeyi bir bütün olarak kapsayan bir dizi ilişkiler ağını içermektedir. Bunlar; kurumda iş görenlerin kendi aralarındaki ilişkileri, kurum ile iş gören ilişkileri, kurum ile müşteri ilişkileri, kurum ile tedarikçi ilişkileri, kurum ile diğer kurumlarla olan ilişkileri ile kurum ile çevre ilişkilerini kapsamaktadır. Etik kodların tüm etik türlerini temsil etmesi kaçınılmazdır. (Sarı ve Göktaş, 2019, s. 168).

## 1.2. Denetim Kavramı

Yönetimin temel fonksiyonlarından biri olan denetimin tarihi Mezopotamya, Antik Yunan, Roma ve İtalya şehir devletlerine dayandırılmaktadır. Organizasyonlarda yapılan kayıt hataları, varlıkların hatalı değerlendirilmesi ile yolsuzlukların önüne geçilmesi amacıyla (Gök, 2015, s. 485) ilk kez 1289 yılında ortaya atılan “denetim” kavramı (Karahan, 2017, s. 278) günlük kullanımda kontrol, teftiş, tahkik, yoklama, muayene ve gözetleme gibi kelimeleri eş anlamda “denetleme” kastiyla kullanılmaktadır (Köse, 2007, s. 6). Denetim; kişi, kurum ve sürecin belirlenmiş standartlara, ilkelere, kurallara, mevzuata uygunluğunun ölçümü yapılarak uyumu veya çelişkilerinin yazılı veya sözlü biçimde ortaya konulması yönünde yapılan faaliyetlerdir (Güner, 2016, s. 68-69).

Denetimi, denetleyen kurumsal yapı niteliği bakımından hem kamusal hem de özel sektör kesimi için geçerli olan iç denetim, dış denetim ve yüksek denetim olarak sınıflandırmak mümkündür. Bota ve Palfi'ye göre iç denetim, organizasyonların performansının ölçümü çerçevesinde iç kontrol mekanizmasının temel bir parçasıdır. Kamu sektöründe iç denetim, kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetlerine değer katmak ve geliştirmek amaçlı, kaynakların verimli, ekonomik ve etkili biçiminde kullanılması ve yönetilmesi bakımından değerlendirilmesi amacıyla yürütülen nesnel, bağımsız, güvence ve danışmanlık yapma faaliyetlerini içermektedir (Görmen, 2017, s. 977-979; Köse, 2007, s. 7-8).

### 1.2.1. Etik Denetimi

Etik ve denetim ilişkisi dikkate alındığında “yönetiminde etik” veya “yönetim etiği” anlamında, İngilizce’de “administrative ethics” kavramına karşılık gelen “iş ahlakı”, “yönetim ahlakı” veya “yönetimsel ahlak” vb. terimlerle ifade edilen yönetim etiği, belli bir kurum veya kuruluşta belirlenmiş kurallara bağlı olarak biçimlenmiş bir etik olarak ifade edilebilir (Önen ve Yıldırım, 2014, s. 112-113).

Krell, etik denetimi, organizasyonların belirlenmiş politika ve programların uygulamasına dönük davranış kodlarda öngörülen uygulamaların varlığının denetimi olarak tanımlamaktadır. Rosthorn ise etik denetimi, kamuoyuna resmen duyurulmuş politikaların uygulamada uygunluğunun ölçülmesi olarak ele alır. Etik denetim, bir organizasyonun kabul edilmiş, duyurulmuş etik standart ölçütlerine ne ölçüde uyulduğunun değerlendirilmesidir. Organizasyonlarda etik alt yapı ve uygulamalarıyla ilgili olarak çeşitli konularda denetim yapılabilmektedir. Bunların başında, etik değer ve ilkelerin varlığı, görünürlüğü, ulaşılabilirliği, etik ihbar sistemlerinin varlığı ve işlerliği, etikle ilgili iç denetim faaliyetleri ve etik performans ölçümleri gelmektedir (Uzun, 2019, s. 77-100; Uzun, 2018, s. 16).

### 1.2.2. Performans Denetimi

Performans denetimi, ortaya çıktığı 1940’lı yıllarda işletmelerin klasik denetim yaklaşımındaki kaynakların maliyeti yerine, yönetimin ve işlevlerin maliyet ve başarılarına odaklanan, 1960’lı yıllarda klasik bütçe yaklaşımından sıyrılarak program çıktılarında ve mali planlamaya evrilen, 1970’li yıllarda mali içerikli kabuğunun kırılarak daha geniş boyutlara taşınarak gelişen, 1977 tarihinde ise Uluslararası Sayıştay Kuruluşları Birliğinin (International Supreme Audit Institutions-INTOSAI) Lima Kongresi’nde yeniden tanımlanarak yönetim faaliyet ve süreçlerini ekonomiklik, verimlilik ve etkinlik performansına yöneltilen, 1992 yılında Washington Kongresinde de standartları geliştirilmiş olan modern denetim anlayışıdır (Kubalı, 1999, s. 34-35).

Performans denetimi, klasik kontrolde “ne, ne kadar, nasıl yapıldı?” soruları yerine “ne yapıyoruz, niçin yapıyoruz, daha iyi nasıl yapabiliriz?” (Özer ve İrdem, 2018, s. 43-44) sorularını cevaplamaya çalışarak yönetsel faaliyetlerde ekonomikliği, üretim faktörlerinin verimliliği ile kurumsal amaç ve hedeflere ulaşma etkinliğini kapsar (Kebeli, 2020, s. 13-14). Performans denetimi planlama, uygulama, raporlama ve izleme kademeleri olan bir süreç içerisinde gerçekleştirilmektedir (Savlı ve Akın, 2021, s. 39-40; Kubalı, 1999, s. 45). Performans denetiminin gerçekleştirilebilmesi için yasal dayanağın bulunması ve iç denetimin denetim alanıyla ilgili olarak yetkili kılınması gereklidir. Denetimin gereği gibi yerine getirilmesi için iç denetimin, denetim sahası ile ilgili gerekli bilgileri edinmesi, bilgilerin güvenliğini sağlaması, denetim hedefini netleştirilmesi, yaşanan sorunların ortaya konulması, varsa önceden yapılan denetimlerin değerlendirilmesi, alanla ilgili toplanılacak bilgi ve belgelerin belirlenmesi, denetim takvimi oluşturması ve etkili denetim tekniğinin tespiti gibi hususlarda planlama yapması kaçınılmazdır. Denetçi, denetlenen birimi gerektiği ölçüde açık, seçik ve net bir şekilde bilgilendirmelidir. Denetçinin toplayacağı belgelerin açık ve net olması, ispat edilebilir, doğru, yeterli ve konuyla ilgili olması, sözlü bilgiye itibar edilmemesi, gizli bilgilerin korunması, bulguların güncel, belgelerin orijinali ile güvenilir bulguların somutlaştırılması zorunludur. Performans denetim sonuçları denetçi tarafından tarafsız, bütüncül, ilgili, kısa, öz, açık, ikna edici, yapıcı ve doğru biçimde belli standartlara uygun formatta raporlanmalı ve sonuçlar takip edilmelidir (Sandal, 2016, s. 42-47).

### 1.3. Literatür Taraması

İşletmelerde etik program oluşturulması ile kurumsal etik kodların işletmeyi ifade edip etmediğinin sınanması konusunda yapılan araştırmada, işletmenin yazılı etik değerlerinin işletme ilişkilerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Arıcıoğlu ve Tutan, 2008, s. 47-76). Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun Etkinliğinin Değerlendirilmesi isimli saha araştırmasında, Etik Kurulun iç ve dış paydaşlar açısından etkinliği ölçülmüş (Şahin, 2016, s. 1-41), ancak etik performansın etkinliğine bakılmamıştır. Avustralya Ulusal Denetim Ofisi (Australian National Audit Office / ANAO) tarafından 2017 tarihinde kamu kesimi iş görenlerinde düşük performans etkinliğinin değerlendirilmesi ve yönetilmesine ilişkin denetim çalışmasında; düşük performans yönetim sürecinin etkin olmadığı (Uzun, 2018, s. 25), kurumsal etik performansı dikkate almadığı görülmektedir. Meksika Federasyon Yüksek Denetim Ofisi (Superior Audit Office of the Federation-ASF) tarafından kamu kaynaklarının kullanımı ve sosyal program performansına duyulan endişenin giderilmesi noktasında şikâyete bağlı etik denetimlerinin kapsamının belirlenmesi ve genişletilmesi ile hatalı uygulamaların önüne geçilmesi için telefonla ve web sayfası üzerinden "etik ihbar hattı" uygulaması yürütülmektedir (EUROSAI, 2013: 79). Etik kodlara erişimi dikkate alan etik şikâyet sistemin kurulması noktasında yapılan öneriye başlangıçta örnek olabilecek bir uygulama olarak görülebilmektedir. İngiltere Ulusal Denetim Ofisi (National Audit Office / NAO) tarafından 2014 yılında kamuda şeffaflığa verilen öneme bağlı olarak ihbar ve şikâyetlere bağlı olarak hatalı uygulamaların ortaya çıkarılması yönünde yapılan bir denetim çalışmasında; stratejik bir ihbar bildirim uygulaması bulunmadığı, iç denetimden yeterince yararlanılmadığı (Uzun, 2018: 28-29; NAO, 2014), ihbar bildirim kaydının bulunmaması ve iç denetimden yararlanılmadığı yönünden araştırmamızla benzeştiği görülmektedir. Portekiz Denetçiler Mahkemesi tarafından 2002 yılında Kamu İktisadi Teşebbüslerinde etik kodlar, yönetim yaklaşımları, çıkar çatışması, kurum itibarı, şeffaflık ve hesap verebilirlik üzerine yapılan bir çalışmada; çoğu kuruluşların etik kodlara sahip olduğu ancak çok az sayıda kurum ve kuruluşun kurumsal yönetim ilkelerine uyduğu (Uzun, 2018: 30-31; EUROSAI TFAE, 2014: 61), etik kodların varlığı ve uygulama zayıflığı açısından araştırmamızla örtüşmektedir. Sain ve Bozyiğit (2020, s. 6), Gümrüklerde Yolsuzlukla Mücadele Dürüstlük ve Etik İlkeler konusunda oluşturulan bir çalışma grubuna göre çok sık değiştirilen mevzuatın, açık seçik tanımlamayan görev, yetki ve sorumlulukların, bir işten birden fazla sorumlu birim bulunmasının, yetersiz iletişim, ücret adaletsizliği gibi hususların güçlü etik yapı kurulmasını engellediği sonucuna varılmıştır. 2020 yılında, kamu yönetimi etiği konusunda son 22 yılı kapsayacak şekilde yapılan bir araştırmada incelenen 84 lisansüstü tezde (Tuğan ve Ömürgönülşen, 2020, s. 179-187) etik kod performansı, gömülü teori deseni ve doküman incelemesine dair bir çalışmaya rastlanılmaması bu konudaki boşluğun büyüklüğünü göstermesi açısından anlamlı bulunmuştur. Fulya Almaz (2021: 329-363) tarafından Türkiye'de kurumsal etik üzerine yapılan lisansüstü tezlerin analizine dayalı nitel bir araştırmada ise etik kodların belirlenmesi ve performansına ait bir çalışmaya rastlanılmadığı ortaya konulmuştur.

## 2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırma, Tomas Kuhn, Imre Lakatos, Karl Popper ve Paul Feyerabend'in felsefi tartışmalarına dayanan nitel yöntem (Ilgar ve Ilgar, 2013, s. 200; Şimşek, 2018, s. 88-89) yaklaşımına bağlı kalınarak Barney Glaser ve Anselm Strauss tarafından nitel araştırma yöntem deseni olarak geliştirilen gömülü teori (Charmaz, 2006, s. 5-6; Şener, 2019, s. 30-36) odağından hareketle, (1) hipotezsiz saha araştırmasına başlanılıp, (2) toplanacak veriler belirlenmiş, (3) yazılı belgeye dayalı temin edilen bulgular gerekçelendirilerek yeni kavramların keşfi çabasına girilerek araştırma sorusuna cevap aranılmıştır (Yıldız ve Aydemir, 2016, s. 8). Araştırma modeli Tablo 1'de gösterildiği gibidir.

**Tablo 1.** Araştırma Modeli

Araştırmaya Başlanılması	Araştırma Sorularının Belirlenmesi Araştırma Sürecinin Planlanması
Toplanılacak Verilerin Belirlenmesi	Veri Toplama Usulünün Belirlenmesi Verilerin Toplanması
Bulguların Ortaya Konulması	Kodların Belirlenmesi Kategorilerin Oluşturulması Ana Temaya Ulaşılması
Tartışma ve Sonuç	Bulguların Gerekçelendirilmesi Denetimin Sonuçlarının Açıklanması Araştırma Sorusunun Cevaplandırılması Öneri Yapılması

### 2.1. Araştırmanın Ana ve Alt Problemleri

Araştırma yönteminin nitel olması dikkate alınarak bir ana problem sorusu ve buna bağlı altı alt problem sorusu belirlenip, alt problem sorularına cevaplar aranılarak ana problem sorusuna cevap bulunmaya çalışılmıştır. "Kurum ve kuruluşlarda kurumsal etik kodların işlevselliği, görünürlüğü ve erişilebilirliği ile etik ihlallerin tespit edilerek performans takibi nasıl yapılmaktadır?" araştırma ana sorusuna bağlı alt problem soruları aşağıda belirtilmiştir;

Soru-1. Kurumda yazılı etik kodlar (kurallar) nasıl belirlenmiştir?

Soru-2. Etik kodların güncelliği ve güncellenme nedenleri nelerdir?

Soru-3. Etik kodların uygulanmasında performans ölçümü yapılmakta mıdır, yapılmakta ise hangi usulle yapılmaktadır?

Soru-4. Etik şikâyet sayısı ve şikâyet sisteminin çalışması nasıldır?

Soru-5. Disiplin kurulunun etik şikâyeti inceleme usulleri nedir?

Soru-6. Etik kodların görünürlüğü ve erişilebilirliği nasıldır?

Araştırma alt sorularıyla etik kodların varlığı, kodların belirlenme şekli, etik kodların değişimi ve değişme sebeplerinin ortaya konulması, kodların performans ölçümlerinin yapıp yapılmadığı ile yapılıyor ise yapıma şekli, gerek etik şikâyet sistemi işleyişi gerekse disiplin kurulu karar sayılarıyla örtüşüp örtüşmediğinin anlaşılması ile performans ölçümüne esas sayısal veri toplanması ve etik şikâyetleri inceleme biçimleri ile etik kodların görünürlüğünün ortaya konulması amaçlanmıştır.

## 2.2. Araştırmacının Rolü

Araştırmada, araştırmacı iç denetçi rolünü üstlenmiştir. Tüm bilgi, belge ve sistemsal kayıtlara doğrudan ulaşılmış, geçerli, ilgili, önemli ve yeterli seviyede kanıt toplanmış, kanıtlar şekil ve içerik yönünden incelenmiş, gerekli teyitler sağlanmış, veriler çalışma kâğıtlarına işlenmiş, güncel mevzuat uyumlarına bakılmış ve sonuçlar raporlanmıştır.

## 2.3. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Nitel araştırmada geçerlik, araştırılan şeyin tarafsız biçimde verilmesi (Sain ve Bozyiğit, 2020, s. 9) ile iç geçerlik olan izlenen sürecin gerçekliği ile dış geçerlik olan sonuçların aktarılabilirlik derecesi olup, genellenebilirliğin bir ifadesidir. Buradaki genelleme durumu, Karl Popper'ın Mantıksal Pozitivist Tekrarlanabilirlik İlkesi ekseninde "olguların benzer zamanlarda birbirine benzeştiği, benzeşen olayların ise farklı zamanlarda benzer sonuçlar verebilecek ölçüde evrensel olduğu" ile ilgilidir (Baltacı, 2019, s. 380-381). Araştırma problemi ve sorusu bağlamında örneklem seçim gerekçesi ve örneklem özellikleri detaylı bir biçimde verilmiş, araştırma konusunun bütüncül ele alınması ve resmedilmesine dikkat edilmiş, ayrıca veriler gerçek ve tarafsız biçimde orijinal ve doğrudan resmi kayıtlardan sağlanması yapılarak alınmış, iç denetim usulü ile analiz ve veri toplama araçlarının çeşitlendirmesi de yapılarak iç ve dış geçerlik olabildiğince artırılmaya çalışılmıştır. Seçilen yöntem ve gerekçesi ayrıntılı betimlenmiş, araştırmacı rolü işlenmiş, betimsel ve içerik analizinin yanı sıra aynı veri seti ve aynı çalışma alanı üzerinden beş yıllık sürece ait veriler sabit karşılaştırmalı analize tabi tutularak analiz çeşitlendirmesi yapılmıştır. İçerik analizinde kodlar doğrudan alıntılarla tarafsızlık artırılmıştır.

Nitel araştırmada güvenilirlik araştırmanın tekrar edilebilirliği hususu iç güvenilirlik olan aynı veri setinden farklı zamanlarda yapılan farklı araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşılması ile dış güvenilirlik olan araştırmanın benzer şartlarda tekrar edildiğinde benzer sonuçlara erişilmesidir (Baltacı, 2019, s. 381). Araştırmada iç ve dış güvenirliliğin sağlanması noktasında, kavramsal çerçeveye uyum gözetilerek araştırmaya süreci açık ve net biçimde ayrıntılı anlatılmış, araştırmacı rolüne vurgu yapılmış, birden fazla uzman incelemesinden geçmiş, veri kaynağı sistem, kayıtlar ve doküman kullanılmasının yanı sıra araştırma kapsam zamanı geniş tutularak verilerin sürekliliği, veri setinin aktarılabilirliği, verilerin değişmezliği ile verilerin tutarlılığı ve tekrarlanabilirlik şartı yerine getirilmeye çalışılmıştır. Kodlama ve verilerin güvenirliliği bakımından veriler tablolarla açıkça gösterilmiştir. Ayrıca geçerlik ve güvenilirlik önlemleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Geçerlik ve Güvenirlik Önlemleri

		Doğrudan alıntı
Geçerlik (Gerçeklik)	İç Geçerlik (İnanıncılık)	Uzun süreli etkileşim
		Kayıtların ve dokümanların teyidi
		Uzman incelemesi
		Analiz çeşitlenmesi
		Amaçlı örneklem alma
	Dış Geçerlik (Aktarılabilirlik)	Çalışma alanı seçiminin belirtilmesi
		Çalışma alanı özelliklerinin belirtilmesi
		Kullanılan yöntemin seçim gerekçesinin açıklanması
		Araştırmacı rolünün belirtilmesi
		Veri analiz sürecinin açıklanması
Güvenirlik (Tekrarlanabilirlik)	İç Güvenirlik (Tutarlık)	Geçerlik ve güvenilirlik önlemlerinin açıklanması
		Doküman kullanılarak veri kaybının önlenmesi
		Bulguların yorum yapılmadan sunulması
		Verilerin zamana göre değişmezliği (süreklilik)
		Uzman incelemesi
		Kavramsal çerçeveye bağlı olarak yapılan veri analizi

Dış Güvenirlik (Teyit Edilebilirlik)	Veri çeşitlemesi (farklı veri kaynaklarının kullanılması)
	Araştırma süreci ve araştırmacı rolünün betimlenmesi
	Sabit karşılaştırmalı analiz
	Veriler arasında tutarlılığın kontrol edilmesi
	Verilerin uygun şekilde tartışılması

## 2.4. Araştırma Alanı

Araştırmanın yöntemi, amacı, soruları ve kısıtları dikkate alınarak amaca en uygun çalışma veya araştırma alanı olarak kamu sektöründe dış ticaret alanında faaliyet gösteren, tüzel kişiliğe sahip, iç denetim birimi ve bölge disiplin kurulu olan, yazılı etik kodları bulunan, Etik Kurulunun AB destekli “Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki” Projesi kapsamında yer alan Bakanlıklardan birinin taşra teşkilatı olan ve araştırmacının alt yapısıyla uyumlu bir Bölge Müdürlüğü belirlenmiştir. Araştırma alanı olarak belirlenen Bölge Müdürlüğü; SGM İdaresi, SGMK ve İM İdaresi, STİM İdaresi, SPM İdaresi, ÇGM İdaresi, ÜGM İdaresi, İGM İdaresi, OGM İdaresi, AGM İdaresi, OGHGM İdaresi ve SGM2 İdaresi olmak üzere on bağlantı idareyle Orta Karadeniz Bölgesinde yedi ilde hizmet vermektedir. Bölge Müdürlüğü kamu kurumu niteliğiyle beraber meslek odası görevi de yürütmektedir. Bölge Müdürlüğü yetki alanındaki dış ticaret işlemleri iş sahipleri ile iş sahiplerini doğrudan temsil edenler veya dolaylı temsil eden dış ticaret meslek mensubu müşavirler tarafından takip edilmekte ve sonuçlandırılmaktadır. Müşavirler yanlarında müşavir yardımcısı ve stajyer personel istihdam edebilmektedirler. Müşavirler ve müşavir yardımcılara ilişkin mesleki işlemler kanunla meslek kuruluşu kuruluncaya kadar bağlı buldukları bölge müdürlüklerince yürütülmektedir (Bölge Müdürlüğü [BM], 2021, s. 1).

## 2.5. Araştırma Süreci

Araştırma etik kurul onayı gerektirmemekle beraber, belirlenen araştırma alanı ile ilgili olarak araştırma ve yayın etiği açısından gereken izin ilgili kurumdan alınarak Tablo 3’deki süreç gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 3.** Araştırma Süreci

1	Kurumsal etik ilkelere ulaşıldı, nasıl belirlendiği ortaya konuldu. Kurumsal etik ilkeler, 1. Seviye açık kodlama, 2. Seviye eksen kodlama, 3. Seviye seçici kodlama yapılarak veri çözümlemesi gerçekleştirildi.
2	Kurumsal etik kodların eski ve yeni hallerine ulaşıldı. Kurumsal etik kodların eski ve yeni halleri incelenerek kodları belirleme ve güncelleme nedenlerine bakıldı.
3	Etik kodların uygulanmasında ve güncellenmesinde performans ölçümü incelendi. Etik kodların uygulanmasında ve güncellenmesinde performans ölçüm usulleri araştırıldı.
4	Etik şikâyet tespitine yönelik EBYS incelendi. Gelen-giden evrak istatistiği oluşturuldu. Bölge müdürlüğü CİMER başvuruları incelendi. Sayısal ve detay istatistik oluşturuldu. Bölge disiplin kurulu karar sayısı ve karar detay istatistiği oluşturuldu. Bölge disiplin kurulu kararlarının etik kodlarla karşılaştırma analiz tablosu oluşturuldu. Meslek mensuplarına ilişkin disiplin kurulu karar istatistiği oluşturuldu. UYAP’dan yargı karar sayısı ve karar sonuçları istatistiği oluşturuldu.
5	Disiplin kurulunun etik şikâyet inceleme usullerine bakıldı.
6	Etik kodların görünürlüğü ve erişilebilirliği araştırıldı.

## 2.6. Verilerin Toplanması, Analizi ve Yorumlanması

Nitel araştırma metodunda veri toplamayla ilgili araştırma konusu olgu ve olayları tanımlama ve açıklama hedeflemesine bağlı kalınarak daha çok öne çıkan belge incelemesinde (Şimşek, 2018, s. 142-153) detaylı bilgi veren kayıt, dosya, defter, belge, film, resim ve video (Kurt, 2013, s. 109) vb. verilerin toplanması esas olup, verilerin toplanması, analiz edilmesi, yorumlanması ve kavramların keşfi sürekli bir şekilde etkileşim içerisinde (Glaser&Strauss, 1999, s.101-117) yürütülmüştür. Nitel araştırma yönteminde yaygın olarak kullanılan betimsel analizle (1) çerçeve oluşturma, (2) verilerin işlenmesi, (3) verilerin tanımlanması ve (4) verilerin yorumlanması ile içerik analiziyle de elde edilen verilerin (5) tanımlanması ve yorumlanması, (6) kodlanması, (7) kategorilerin bulunması ve (8) tema oluşturulmak suretiyle (Baltacı, 2019, s. 377-379) sekiz aşamada analiz gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca, benzer özellikteki olayların “zaman” veya “mekân” içinde karşılaştırılmasını esas alan sabit karşılaştırma analizi (Tütengil, 1971, s. 72) ile bu analizin Gömülü Teoride uygulama şekli olan (1) kategorilerin karşılaştırılması, (2) kategoriler ve özelliklerinin bütünleştirilmesi, (3) kavramsal ilişkilerin sınırlandırılması, (4) araştırma sorusuna açıklama getirilmesi (İlgar ve İlgar, 2013, s. 207) hususu yerine getirilmiştir. Araştırmada aynı veri setinden elde edilen sonuçların beş yıllık zaman periyodunda incelendiğinde etik kod ihtilafının (etik kurallara yapılan şikâyet) bulunmadığına ilişkin verilerin yıllar itibarıyla

değişmediği ortaya konularak dönemselsabit karşılaştırılmalı analizde de aynı sonuçlar üretilmiş olup, verilerin değişmezliği ve tutarlılığı sağlanmış bulunmaktadır.

Veri toplama sürecine öncelikle, araştırma alanı hakkındaki verilere öncelik verilerek başlanılmıştır. Bölge Müdürlüğünün yapısı, yetki alanı, işlem hacmi, personel sayısı ve bağlantı idarelere dağılımı ile meslek mensubu müşavirlerin sayısı ve unvan dağılımı vb. bilgiler, web sitesi, yasal mevzuat, bilgisayar programları, işlem dosyaları ve brifing raporlarının incelenmesiyle elde edilmiştir. Daha sonra, veri setini oluşturabilecek bilgi kümeleri ve bunlara ait belge ve sistemsel kayıtlar tespit edilerek erişim sağlanmış, geçerli, ilgili, önemli ve yeterli seviyede kanıt toplanmış, kanıtlar şekil ve içerik yönünden güncel mevzuat düzenlemeleri dâhil olmak üzere değerlendirilmiş ve gerekli teyitler alınmıştır. Araştırma yöntemi gereği olarak verilerin toplanması ve analizi eş zamanlı gerçekleştirilmiştir.

“Kurumda yazılı etik kodlar (kurallar) nasıl belirlenmiştir?” sorusuyla ilgili olarak, kurumda 2021 yılında merkezi idare olan Bakanlıkça yürürlüğe konulan Etik Komisyonu ve Etik Davranış İlkeleri Yönergesi ile 2015 yılı Mesleki Etik İlkeleri Genelgesinin kaldırılarak yerine yeni bir dizi kural ve etik ilkeler getirilmiştir. Etik İlkeler yönetici ve diğer personel olarak iki ayrı fıkarda düzenlenmiştir.

### 2.6.1. Açık Kodlama (1. Seviye Kodlama)

1. Seviye kodlama aşamasında Kurumun etik davranış ilkeleri doğrudan alıntıyla kullanılmış, kurallar mevzuat işaretlemesi esas alınarak numerik ve alfabetik sadeleştirme, tanımlama ve sırlamaya tabi tutularak betimleme yapmak suretiyle kodlama tamamlanarak Tablo 4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Açık Kodlama Tablosu

Kod	Etik İlkeler
Madde: 6 (2) a	“Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, kamu kaynaklarını etkin, ekonomik ve verimli kullanmayı, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindeliği ve beyana güveni esas alırlar.”
Madde: 6 (2) b	“Birlikte yönetim anlayışını esas alarak, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken çalışanların karar alma süreçlerine katılımlarının sağlanmasına önem verir.”
Madde: 6 (2) c	“Bakanlık Mevzuatında belirtilen hükümleri dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapmaksızın herkese uygular.”
Madde: 6 (2) ç	“İnsan hakları ve özgürlüklerine saygı, şeffaflık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkelerini temel prensip olarak kabul eder.”
Madde: 6 (2) d	“Görev ve sorumluluklar yerine getirilirken dil, ırk, yaş, cinsiyet, engellilik durumu, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ayırımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranır.”
Madde: 6 (2) e	“Görev ve sorumluluklarını kamu hizmeti bilinci çerçevesinde saygı, nezaket ve dayanışma içinde yerine getirir.”
Madde: 6 (2) f	“Bakanlık personelinin yönetim ile ilgili konularda endişe duymadan görüşlerini açık bir şekilde dile getirmelerine destek sağlar ve farklı görüşlere saygı duyar.”
Madde: 6 (2) g	“Maiyetindekilere karşı nüfuz ve güç kullanmaz ve özlük haklarının kullanılmasını engellemez. Çıkar çatışmalarından kaçınır ve görevini ifa ederken karşılaştığı şahsi çıkar çatışmalarını derhal bir üst amirine bildirir.”
Madde: 6 (2) ğ	“Bütün komisyon toplantılarında gizlilik kapsamı dışında kalan genel mahiyetteki etik ilkeleri ile ilgili alınan kararlara önem verir ve bu kararların uygulanması için gereğini yapar.”
Madde: 6 (2) h	“Personel alımı ve personelin çeşitli görevlerde değerlendirilmesine ilişkin teşekkül ettirilecek olan komisyonlarda görev alması durumunda liyakat ilkesine özen gösterir, yasal sınırların ve etik davranış ilkelerinin dışına çıkmaz.”
Madde: 6 (2) ı	“Kurum içi ya da kurum dışı görevlendirmeler ile iş dağılımında adalet ve hakkaniyet ilkelerine uygun hareket eder.”
Madde: 6 (2) i	“Hiçbir personele kişisel çıkarı doğrultusunda yönlendirme yapmaz, yasalarca verilmeyen görevleri yapmaları için zorlamada bulunmaz.”
Madde: 6 (2) j	“Bakanlığın amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkisinin gerektirdiği önlemleri zamanında alır.”
Madde: 6 (2) k	“Emrindeki personelin usulsüzlük yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alır. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarla personele örnek olmayı kapsar.”
Madde: 6 (2) l	“Personelin etik davranış ilkelerine uyup uymadığını gözetlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.”



Madde: 6 (2) m	“Yürüttüğü görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi ya da kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamaz veya menfaat sağlayamaz. Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunamaz.”
Madde: 6 (2) o	“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.”
Madde: 6 (2) ö	“Kendisi, eşi ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 19/04/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ile 15.11.1990 tarihli ve 20696 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca yetkili makama mal bildiriminde bulunur.”
Madde: 6 (3) a	“İnsan hakları ve özgürlüklerine saygı, şeffaflık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkelerini temel prensip olarak kabul eder.”
Madde: 6 (3) b	“Görev ve sorumluluklar yerine getirilirken dil, ırk, yaş, cinsiyet, engellilik durumu, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranır.”
Madde: 6 (3) c	“Görev ve sorumluluklarını kamu hizmeti bilinci çerçevesinde saygı, nezaket ve dayanışma içinde yerine getirir.”
Madde: 6 (3) ç	“Bakanlığın misyon ve vizyonuna uygun davranarak ülkenin çıkarları, toplumun refahı doğrultusunda hareket eder.”
Madde: 6 (3) d	“Görevin, standart ve süreçlere uygun olarak yerine getirilmesini sağlar ve bütün faaliyet, tutum ve davranışlarda Bakanlığın saygınlığının korunmasına çalışır.”
Madde: 6 (3) e	“Çevreye ve topluma karşı duyarlılık gösterir, alınan kararlarda ve yapılan işlerde kamu yararını esas alır.”
Madde: 6 (3) f	“Görevi ile ilgili kendi yetkinde olan işlemleri dikkat ve itina ile tam ve zamanında yerine getirir.”
Madde: 6 (3) g	“Görevi sırasında edindiği resmi veya gizli nitelikteki bilgileri kendisine, yakınlarına veya üçüncü kişilere doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanamaz, görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye açıklayamaz.”
Madde: 6 (3) ğ	“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.”
Madde: 6 (3) h	“Kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkânlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranır. Ayrıca özel işlerini mesai saatleri dâhilinde yerine getiremez.”
Madde: 6 (3) ı	“Kendisi, eşi ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 19/04/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 15.11.1990 tarihli ve 20696 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca yetkili makama mal bildiriminde bulunur.”
Madde: 6 (3) i	“Yürüttüğü görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendisi, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamaz veya menfaat sağlayamaz.”
Madde: 6 (3) j	“Yürütülen iş ve işlemlerde bilgi güvenliği politikalarını dikkate alır.”

### 2.6.2. Eksen Kodlama (2. Seviye Kodlama)

Kodlama sürecinin 2. Seviyesinde kodlar kendi aralarında eylem, etkileşim ve doğurduğu sonuçlar yönünden değerlendirme yapılarak kategorileştirme süreci gerçekleştirilmiştir. Kodların mevzuat tabanlı ele alınmasında kod ihlallerini inceleme, soruşturma, değerlendirme, yargılama, karar verme hususlarında görev, yetki, sorumluluk ve hukuksal yapı göz önüne alınarak üst gruptandırılmaya gidilmiştir. Bu süreçte üç ayrı kategori elde edilmiştir. Bu kategoriler “yargı yetki alanı”, “idari yetki alanı” ve “etik kodlar yetki alanı” olarak kodlanmıştır (Tablo 5).

**Etik Kodlar Yetki Alanı;** etik ihlallerden yargı mercileri ve idari birimlerinin yetki alanı dışında kalan, yaptırım itibarıyla herhangi bir hukuki ve disiplin müeyyidesi içermeyen, etik düzenlemelere tabi olan, etik ihlallerin yetkili disiplin kurullarınca incelenip karara bağlanan, “etik ihlal vardır” veya “etik ihlal yoktur” şeklinde kararlara konu olan etik kuralların uygulama alanını içermektedir.

**İdari Yetki Alanı;** etik ihlallerinin idari/yönetim birimlerinin yetki alanına giren konuları içermektedir. Bu alanda yer alan kural ihlalleri yine aynı şekilde idari düzenleme ile belirlenmiş kural ihlallerinin disiplin hükümleri çerçevesinde müeyyide uygulama alanlarını kapsamaktadır.

**Yargı Yetki Alanı;** etik ihlallerinin doğrudan yargı mercilerinin yetki alanına giren konuları içermektedir. Bu alan tamamıyla mahkeme ve savcılıkların görev, yetki ve sorumluluğunu içine alan kuralların uygulama alanını içermektedir.

**Tablo 5.** Eksen Kodlama Tablosu

Kategori	Kodlar
Etik Kodlar Yetki Alanı	Madde: 6 (2) a – Madde: 6 (2) b – Madde: 6 (2) c – Madde: 6 (2) ç – Madde: 6 (2) d – Madde: 6 (2) e – Madde: 6 (2) f – Madde: 6 (2) g – Madde: 6 (2) ğ – Madde: 6 (2) h – Madde: 6 (2) ı – Madde: 6 (2) i –
İdari Yetki Alanı	Madde: 6 (2) j – Madde: 6 (2) k – Madde: 6 (2) l – Madde: 6 (2) m – Madde: 6 (2) n – Madde: 6 (2) o – Madde: 6 (2) ö – Madde: 6 (3) a – Madde: 6 (3) b – Madde: 6 (3) c – Madde: 6 (3) ç – Madde: 6 (3) d –
Yargı Yetki Alanı	Madde: 6 (3) e – Madde: 6 (3) f – Madde: 6 (3) g – Madde: 6 (3) ğ – Madde: 6 (3) h – Madde: 6 (3) ı – Madde: 6 (3) i – Madde: 6 (3) j.

### 2.6.3. Seçici Kodlama (3. Seviye Kodlama)

Kodlamanın 3. Seviyesinde olay, eylem, şartlar, etkileşim, sonuçlar temelinde olay örgüsünü tamamlayıcı veya bütünleştirici, kategorilerin ilişkilendirilmesi suretiyle tematik boyut elde edilmiştir. Etik kodlara ilişkin ihlaller gerek yargı, gerek idari, gerekse disiplin kurullarınca çoğunlukla başvuru veya şikâyet üzerine inceleme, kovuşturma ve yargılamaya konu olabilmektedir. Başka bir izahla kodların uygulanmasında veya uygulanmamasında ortaya çıkan sorunun yetkili mercilerce incelenme boyutunu en iyi biçimde yansıtan, tanımlayan veya betimleyen “ihtilaf” teması olarak kodlanmıştır (Tablo 6).

Gömülü Teori desenine göre verilere erişme, verileri inceleme, verileri betimleme, nitel kodlama yoluyla verileri ayırma, bir düzene koyarak bölüme ait verilerin ilgi alanlarına göre kodlama, kodların başka bölümlerle anlam kıyaslaması yapılarak elde edilen kavramsal içeriklerle kategorilere ulaşımla, kategorilerin taşıdığı anlam düzleminde seçici kodlamayla ana tema (Özdemir, 2010, s. 336-337; Bulduklu, 2019, s. 5-11) oluşturularak hiyerarşik yapı kurulması gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 6.** Seçici Kodlama Tablosu

Tema	Kategori	Kodlar
İhtilaf	Etik Kodlar Yetki Alanı	Madde: 6 (2) a – Madde: 6 (2) b – Madde: 6 (2) c – Madde: 6 (2) ç – Madde: 6 (2) d – Madde: 6 (2) e – Madde: 6 (2) f – Madde: 6 (2) g – Madde: 6 (2) ğ – Madde: 6 (2) h – Madde: 6 (2) ı –
	İdari Yetki Alanı	Madde: 6 (2) i – Madde: 6 (2) j – Madde: 6 (2) k – Madde: 6 (2) l – Madde: 6 (2) m – Madde: 6 (2) n – Madde: 6 (2) o – Madde: 6 (2) ö – Madde: 6 (3) a – Madde: 6 (3) b – Madde: 6 (3) c –
	Yargı Yetki Alanı	Madde: 6 (3) ç – Madde: 6 (3) d – Madde: 6 (3) e – Madde: 6 (3) f – Madde: 6 (3) g – Madde: 6 (3) ğ – Madde: 6 (3) h – Madde: 6 (3) ı – Madde: 6 (3) i – Madde: 6 (3) j.

“Etik kodların güncelliği ve güncellenme nedenleri nelerdir?” sorusuyla ilgili olarak, kurumda 2015 yılı Ağustos ayında Mesleki Etik İlkeleri Genelgesi ile Merkezi İdarece belirlenen etik ilkeler, Bölge Müdürlüğünün her hangi bir etki ve katkısı olmadan 2021 yılı Mart ayında yine aynı şekilde merkezi idare olan Bakanlıkça merkezi otorite yetkisi kullanılarak kaldırılıp yerine yeni bir dizi kural ve etik ilkeler getirilmiştir. 2015 yılı Ağustos ayında Mesleki Etik İlkeleri Genelgesinin de 2010 Mayıs ayında çıkartılan Mesleki Etik İlkeleri Genelgesinin değiştirilerek oluşturulduğu anlaşılmıştır. Özetle Bakanlıkta 2001 yılında Davranış ve Dürüstlük İlkeleri belirlendiği, 2010 yılında söz konusu genelgenin güncellenerek ilk defa “etik” kelimesinin geçtiği Mesleki Etik İlkelerinin belirlendiği, bunun da 2015 ve 2021 yıllarında güncellendiği, çalışma alanında etik kodların belirlenmesi ve değiştirilmesiyle alakalı olarak herhangi bir çalışma bulunmadığı için analiz daha fazla ilerletilememiştir.

“Etik kodların uygulanmasında ve güncellenmesinde performans ölçümü yapılmakta mıdır, yapılmakta ise hangi usulle yapılmaktadır?” sorusu, araştırmanın temelinde bulunmakla beraber bu soruya cevap teşkil edebilecek herhangi bir bilgi ve bulguya rastlanılmamıştır.

“Etik şikâyet sayısı ve şikâyet sisteminin çalışması nasıldır?” sorusuyla ilgili olarak, Bölge Müdürlüğünde yazışmaların yürütüldüğü Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) kullanılmaktadır. İlk olarak kayıt sistemi incelenmiş, kayıtlarda “gelen” ve “giden” ayrımı dışında başkaca bir ayrım bulunmadığı görülmüştür. Etik şikâyete ilişkin gerek veri girişi gerekse raporlama veya sorgulama ekranı bulunmamaktadır (Tablo 7).

**Tablo 7.** Gelen-Giden Evrak İstatistiği

EBYS	2017	2018	2019	2020	2021
Gelen Evrak	16613	17502	19002	17492	8630
Giden Evrak	18746	18705	19443	17613	10446

Bölge Müdürlüğünde, mülga Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) ile birleştirilmiş Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) isimli web şikâyet sistemi kullanılmaktadır. Son 5 yılda toplam 71 adet başvuru bulunmaktadır (Tablo 7).

**Tablo 8.** CİMER Başvuru Sayısı İstatistiği

	2017	2018	2019	2020	2021
--	------	------	------	------	------

Başvuru Sayısı	3	8	22	25	13
----------------	---	---	----	----	----

CİMER’de 1- İhbar, 2- Şikâyet, 3- Bilgi Edinme, 4- Görüş Öneri, 5- İstek ve 6- Teşekkür olmak üzere 6 tür başvuru şekli bulunmaktadır (Tablo 9).

**Tablo 9.** CİMER Başvuru Sayısı İstatistiği

	İhbar	Şikâyet	Bilgi Edinme	Görüş Öneri	İstek	Teşekkür
Başvuru Sayısı	1	50	9	1	10	0

Bölge Disiplin Kurulu kayıtları ve dosya dokümanları kamu personeli ile dış ticaret meslek mensupları açısından ayrı ayrı incelenmiştir. Araştırma ve inceleme sonucunda etikle alakalı yapılmış bir başvuru, değerlendirme veya alınmış herhangi bir karara rastlanılmamıştır (Tablo 10).

**Tablo 10.** Disiplin Kurulu Karar Sayısı İstatistiği

	2017	2018	2019	2020	2021
Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası	7	1	0	0	0
Ret	5	1	0	0	0
Kabul	2	0	0	0	0

Öte yandan bölge disiplin kurulu yetki alanına giren disiplin ceza kararlarına karşı yapılan itiraz başvuru, değerlendirme veya alınmış herhangi bir karara rastlanılmamıştır (Tablo 11).

**Tablo 11.** Bölge Disiplin Kurulu Karar Sonuçları İstatistiği

	2017	2018	2019	2020	2021
İtiraz	13	5	5	8	1
Ret	8	4	4	7	1
Kabul	5	1	1	1	0

Bölge müdürlüğü disiplin kurulunun beş yıllık zaman diliminde aldığı yirmi altı adet ceza kararları incelendiğinde disiplin cezalarının beş ayrı etik kod ihlaliyle örtüştüğü görülmektedir (Tablo 12).

**Tablo 12.** Bölge Müdürlüğü Disiplin Kurulu Ceza Kararları Analiz Tablosu

Sıra	Karar	Eylem	Ceza	Etik Kod
01	02 / 09.02.2017	657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/A – a) “Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak.” b) “Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etme” h) “Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.”	Uyarma	Madde: 6 (2) e Madde: 6 (3) d
	03 / 09.02.2017			
	02 / 07.06.2018			
	02 / 07.06.2018			
	03 / 05.07.2018			
	04 / 01.08.2018			
	02 / 07.02.2019			
	03 / 07.02.2019			
	05 / 13.12.2019			
	04 / 13.07.2020			
08 / 30.12.2020				
01 / 28.04.2021				
02	12 / 26.07.2017	657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/B – a) “Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak.” c) “Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak.” g) “İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak.”	Kınama	Madde: 6 (2) e Madde: 6 (3) c
	13 / 26.07.2017			
	14 / 26.07.2017			
	05 / 17.08.2018			
	03 / 13.07.2020			
	05 / 13.07.2020			
07 / 23.09.2020				
03	02 / 08.05.2020	“657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/B – m) “Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.”	Uyarma (Hafifletme)	Madde: 6 (2) n Madde: 6 (3) g
04	20 / 20.10.2017	657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/C – a) “Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları	Aylıktan Kesme Cezası	Madde: 6 (2) j Madde:
	01 / 07.02.2019			

		yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak.”		6 (3) f
05	06 / 10.07.2017 07 / 10.07.2017 18 / 25.08.2017 19 / 25.08.2017	657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/D – n) "Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak."	Aylıktan Kesme Cezası (Hafifletme)	Madde: 6 (2) j Madde: 6 (3) f

Dış ticaret meslek mensuplarının özlük dosyalarının disiplin kurulu kayıt dokümanları açısından incelenmesinde de etikle alakalı yapılmış bir başvuru, değerlendirme veya alınmış herhangi bir karara rastlanılmamıştır (Tablo 12).

**Tablo 12.** Meslek Mensuplarına İlişkin Disiplin Kurulu Karar İstatistiği

	2017	2018	2019	2020	2021
Uyarma Cezası	1	0	0	4	0
Kınama Cezası	0	0	0	0	0
Geçici Olarak Mesleki Faaliyetten Alıkoyma	1	0	0	0	0
Meslekten Çıkarma	0	0	0	0	0

Yargısal ihtilaflara ilişkin detay istatistiklerden Yargı Davaları Karar Sayısı İstatistiği incelendiğinde, etik ayırımı bulunmamaktadır (Tablo 13).

**Tablo 13.** Yargı Davaları Karar Sayısı İstatistiği

	2017	2018	2019	2020	2021
İdari Davalar	12	7	8	9	3
Vergi Davaları	49	76	28	52	45
Ceza Davaları	540	600	393	420	243
Hukuk Davaları	12	9	6	4	2

Yargı Dava Sonuçları Detay İstatistiği incelendiğinde, kesinleşen sonuçlarda lehe ve aleyhe dışında farklı bir kategori bulunmamaktadır (Tablo 14).

**Tablo 14.** Yargı Dava Sonuçları Detay İstatistiği

	2017	2018	2019	2020	2021
Kesinleşen Davalar	196	170	67	9	1
Lehe	99	96	45	7	0
Aleyhe	79	69	24	1	1
Diğer	18	5	0	1	0

“Disiplin kurulunun etik şikâyet inceleme usulleri nedir?” soruna dönük olarak Bölge Müdürlüğü Disiplin Kurulunda bu yönde bir başvuru ve değerlendirme evrakına rastlanılmadığı için yapılan işin mevzuata uygun yapıp yapılmadığı hususunda inceleme ve değerlendirme imkânı bulunmamıştır.

“Etik kodların görünürlüğü ve erişilebilirliği nasıldır?” sorusuyla ilgili olarak, kurumsal etik kodların 2010 ve 2015 yıllarında genelge ile 2021 yılında ise yönerge ile düzenlendiği, dolayısıyla resmi gazete ile kamuoyuna duyurulmadığı, diğer yandan CİMER veya kurumun internet sitesi üzerinden erişime açık görünür bir sistem bulunmadığı görülmüştür.

Kurumsal etik kodların varlığı ve güncellenmiş olunmasının etik kodların işlevselliğini ve performansını garantilemediği, bunun için ayrı bir çaba ve bir sistemin kurulması gerekliliği ortadadır. Etik kod ihlal kararlarının yokluğu da etik kodların işlevsel ve performans kriterinin sağlandığı anlamına gelmemektedir. Diğer yandan tüm başvuru ve şikâyetlere işlem yapılıyor olması, etik kodlar açısından değerlendirilmedikçe etik kodlar etkinlik performansı açısından herhangi bir anlamı bulunmamaktadır. İdari yetki alanı ve yargı yetki alanı ihlali söz konusu olduğu her durumda etik ihlal söz konusu olduğu gibi idari yetki alanı ve yargı yetki alanı ihlali söz konusu olmadığı durumlarda da etik ihlal mümkün olabilmektedir. Bu sebeple her tür ihtilafın etik kod ihlali açısından değerlendirilmesi zorunlu bulunmaktadır. Ayrıca, etik kodların görünür ve ulaşılabilir olmaması ve kodlara ilişkin şikâyetlerin doğrudan alınmaması etik kod performans ölçümünü engellemektedir. Netice itibarıyla kurumsal etik kodların işlevselliği ve performans ölçümü, yargı yetki alanı, idari yetki alanı ile etik kodlar yetki alanı ihtilafları tarafından doğrudan belirlenmektedir.

### 3. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kurumsal etik konusunda 2004 yılında oluşturulan yasal mevzuatın aradan geçen uzun zamana rağmen uygulanmıyor olmasının altında yatan nedenleri “mevzuat boşluğu”, “etik kodların görünür ve erişilebilir olmaması”, “etik kodların tek yanlı (resen) belirlenmesi” ve “etik performans denetim yokluğu” olarak sıralamak mümkün bulunmaktadır.

Birincisi, “mevzuat boşluğu” 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun “Bu Kanuna göre yapılan inceleme ve araştırmalar, genel hükümlere göre ceza kovuşturmasına veya tâbi oldukları personel kanunları hükümlerine göre disiplin kovuşturmasına engel teşkil etmez” (5176 SK, 2004, Madde/5-4) hükmüne rağmen normlar hiyerarşisinde yönetmeliklerin kanunlara nazaran uygulama önceliği bulunduğundan, uygulamada etik ihtilafı sayılabilecek başvuru ve şikâyetlere bir şekilde işlem yapılmakta, ancak etikle ilgili inceleme ve değerlendirmeye girilmemekte veya disiplin mevzuatında bir fiile daha ağır ceza verilmesi başka bir ifadeyle tevhidden cezalandırmaya gidilmesi etiğin dışlanmasına sebep olabilmektedir.

İkinci olarak, “etik kodların görünür ve erişilebilir olmaması” noktasında kurumsal etik kodların yönerge ile düzenlenerek kamuoyuna duyurulmadığı ve CİMER veya internet ortamında erişime açık bir sistem bulunmadığından etik kodların görünürlüğünün bulunmadığı, dolayısıyla etik kodlara ilişkin şikâyetleri doğrudan alma imkânı olmadığı anlaşılmaktadır.

Üçüncüsü, “ihtilaflar dikkate alınmadan etik kodların tek yanlı (resen) belirlenmesi ve güncellenmesi” hususunda, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısının Genel Gereğesinde (TBMM, 2003a, s. 3); Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Tasarısının Genel Gereğesinde (TBMM, 2003b, s. 1); Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Tasarısının Genel Gereğesinde (TBMM, 2003c, s. 1) düzenlemelerin Avrupa Birliği yükümlülüğü çerçevesinde hazırlandığı ve mevzuat aktarımlarında da uygulamanın kendi haline bırakılarak işlevsiz hale gelme potansiyeli bulunmaktadır.

Dördüncüsü, “etik performans denetim yokluğu” konusuyla ilgili olarak, gerek Sayıştay gerekse üst yönetim ve iç denetim birimlerince, stratejik bakış açısıyla sistem kontrolünün parçası olarak performans denetimlerinin yapılmaması ve bu konuda gerekli metodolojik çalışmalara ağırlık verilmemesi kodların kâğıt üzerinde kalma nedenini güçlendirmektedir.

Kurumsal etik kodların işlevselliği ve performans ölçümüne ilişkin araştırma verilerinden hareketle etik kodlar ile şikâyet arasındaki çok sıkı pozitif bir ilişki bulunduğu, etik kod ihtilafları altyapısının bulunmamasının etik kodların işlevselliğini ve performans denetimini engellediği, kodların işlevselliği ve performans denetiminin yargı yetki alanı, idari yetki alanı ile etik kodlar yetki alanı ihtilafları tarafından doğrudan belirlendiği düşünülmektedir.

Netice itibarıyla, araştırma sonucunda kurumsal etik kodların işlevsel belirlenmediği, etik kodların görünürlüğü ve erişimi bulunmadığı ile etik performans denetimlerinin yapılmadığı, bu durumun mevzuat boşluğu, etik kodların görünürlüğü ve erişilebilir olmadığı, etik kodların tek yanlı (resen) belirlenmesi ile etik performans denetim yokluğundan kaynaklanabileceğinden hareketle kurumsal etik kod ihtilaflarını dikkate alan etik altyapısının bulunmaması oluşturulan etik kodların işlevselliğini ve performans denetimini engellediği yargısına ulaşılmıştır.

Öneriler:

- Özel kesim ve farklı sektörlerde aynı veri seti üzerinden farklı yöntem ve desenle araştırma yapılarak literatürün zenginleştirilmesine katkı verilebilir.
- Tartışma bölümünde izahı yapılan “mevzuat boşluğu” noktasında tereddütleri giderecek şekilde genelge çıkartılabilir.
- “Etik kodların görünür ve erişilebilir olmaması” hususunda etik kodlar, kurumların web sayfalarında yayınlanabilir.
- “Etik kodların tek yanlı (resen) belirlenmesi” ili alakalı olarak merkezi birimlerin etik kodların belirlenmesinde ve güncellenmesinde taşra teşkilatından görüş, öneri alınması veya etik şikâyetlere ilişkin veriler üzerinde değerlendirme yapılabilir.
- “Etik performans denetim yokluğu” hususunda iç denetim birimlerine etik uygulamalara dönük denetim görevi verilebilir.
- Etik kodların görünüm ve erişilebilirliği bakımından “etik ihbar” sistemi kurulabilir.

#### YAZAR BEYANI

**Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı:** Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

**Etik Kurul Onayı:** Bu araştırma etik kurul izni gerektiren analizleri kapsamadığından etik kurul onayı gerektirmemektedir.

**Yazar Katkıları:** Yazar çalışmayı tek başına yürütmüştür.

**Çıkar Çatışması:** Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Akdoğan, Z. ve Subaşıoğlu, F. (2017). Arşivcilerin mesleki etik kuralları üzerine bir inceleme. *DTCF Dergisi*, 57(2), 838-853.
- Aktaş, K. (2014). Etik-ahlak ilişkisi ve etiğin gelişim süreci. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 22-32.
- Almaz, F. (2021). Türkiye’de iş ahlaki ve iş etiği üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin analizi: sistematik derlemeye dayalı nitel bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 14(2), 329-363.
- ANAO. (2017). *Managing Underperformance in the Australian Public Service*, <https://www.anao.gov.au/work/performanceaudit/managingunderperformance-aps>, (Erişim Tarihi: 27.05.2022).
- Arıcıoğlu, M. A. ve Tutan, A. (2008). Etik etkisini geliştirme modeli ve bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 47-76.
- Aristoteles. (2016). *Magna moralia* (Çev. Y. Gurur Sev) 1. Baskı. İstanbul: Pinhan Yayıncılık.
- Aristoteles. (2017). *Eudemos’a etik* (Çev. Saffet Babür) 2. Baskı. Ankara: Bilge Su Yayınları.
- Aristoteles. (2019). *Nikomakhosa’a etik* (Çev. Furkan Akderin) 4. Baskı. İstanbul: Say Yayınları.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 5(2), 368-388.
- Bilgi Edinme Hakkı Kanunu. (2003). T. C. Resmi Gazete, 25269, (24.10.2003).
- BM. (2020). *Genel tanıtım*, <https://xx.gov.tr/kurumsal/x-tanitim>, (28.06.2021).
- Bodur, H. (2017). Etiğin alet çantasına bakmak: ahlak, etik ve ilintili temel kavramlar üzerine notlar. *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, (7), 155-190.
- Bulduklu, Y. (2019). Eleştirel çalışmalarda nitel araştırma yöntemi olarak gömülü teori. *Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 1-14.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis* (First Published). London (UK): Sage Publications.
- Demir, G. (2020). Akademisyenlik mesleğinde etik kod arayışı. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, 6, 65-80.
- Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun. (1984). T. C. Resmi Gazete, 18571, (10.11.1984).
- Eğri, T. ve Sunar, L. (2010). Türkiye’de iş ahlaki çalışmaları: mevcut durum ve yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 41-67.
- Eren, E. (2019). *Yönetim ve organizasyon* (13. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- EUROSAL. (2013). *Corruption control toolkit for olacefs superior audit institutions*, <https://www.eurosai.org/handle404?exporturi=/export/sites/eurosai/content/documents/Corruption-Control-Toolkit-for-SAIs-OLACEFS.pdf>, (Erişim Tarihi: 23.06.2022).
- EUROSAL. (2014). *Auditing ethics in the public sector, a general overview of sai’s practices*, [https://www.eurosai.org/handle404?exporturi=/export/sites/eurosai/content/documents/materials/TFA\\_paper-Auditing-Ethics-in-Public-Sector.pdf](https://www.eurosai.org/handle404?exporturi=/export/sites/eurosai/content/documents/materials/TFA_paper-Auditing-Ethics-in-Public-Sector.pdf), (Erişim Tarihi: 27.05.2022).
- Gençoğlu, A.Y. (2014). Bir kavram ve kuram üretme stratejisi olarak temellendirilmiş kuram. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 7(17), 681-700.
- Glaser B.G., & Strauss A.L. (1999). *The discovery of grounded theory strategies for qualitative research* (Third Edition). New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.): Aldine Transaction.
- Gök, M. (2015). Türkiye’de kamu iç denetim sistemi: Yapı ve performans açısından bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 482-502.
- Görmen, M. (2017). Kamuda iç denetim performansının ölçümünde bir model önerisi: Dengeli başarı göstergesi (DBG) yaklaşımı. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 975-997.
- Gügerçin, U. ve Ay, Ü. (2016). Etik konunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: etik konum kuramı çerçevesinde bir analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 34-46.
- Güner, H. (2016). Türkiye’de kamu yönetimi ve kamu yönetiminin denetimi. *Denetim*, 14, 65-72.
- Güredin, E. (2014). *Denetim ve güvence hizmetleri* (14. Baskı). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Ilgar, M.Z. ve Ilgar, S.C. (2013). Nitel bir araştırma deseni olarak gömülü teori (Temellendirilmiş Kuram). *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi (İZÜ) Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 197-247.
- Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu. (2012). T. C. Resmi Gazete, 28338, (29.6.2012).
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2005). T. C. Resmi Gazete, 25785, (13.04.2005).
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2004). T.C. Resmi Gazete, 25486, (08.06.2004).
- Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu. (2003). T. C. Resmi Gazete, 25326, (10.12.2003).
- Karabey, C.N. ve Battal, F. (2020). Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar, profesyonel etik standartlar ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(2), 603-629.
- Karademir, F. (2018). Ahlak ve etik göstergelerinin türkçedeki sözlük bilimsel serüveni. *Hikmet-Akademik Edebiyat Dergisi*, 4(9), 1-32.
- Karahan, M. (2017). Türkiye, ABD ve AB’de muhasebe denetiminin karşılaştırılması. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 274-288.
- Kebedi, A. (2020). Kamu iç denetiminde performans denetiminin yeri. *Denetim*, 10(20), 5-34.
- Klimzsa, L. (2014). *Business ethics, introduction to the ethics of values* (Translated From Czech Language by Slavomira Klimzsova) 1st edition. Download free eBooks at bookboon.com.
- Köse, H.Ö. (2007). *Dünyada ve Türkiye’de yüksek denetim* (2. Baskı). Ankara: Sayıştay Yayınları.
- Kubalı, D. (1999). Performans denetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(1), 31-62.
- Kuçuradı, İ. (2020). Etik ve Etikler, <https://ww4.ticaret.edu.tr/icm/wp-ntent/uploads/sites/121/2020/03/Etik-ve-Etikler.pdf>, (20.01.2021).
- Kurt, A.A. (Ed.). (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- NAO. (2014). Making a whistleblowing policy work, <https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2015/03/Making-a-whistleblowing-policy-work.pdf>, (Erişim Tarihi: 27.05.2022).
- Önen, S.M. ve Yıldırım, A. (2014). Kamu yönetiminde etik denetimi: oecd ülkeleri örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 5(1), 103-126.

- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntembilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Özer, M.A. ve İrdem, İ. (2018). Türkiye’de kamu kuruluşlarının performansı denetleme ve değerlendirme zorunluluğu. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 35-55.
- Pieper, A. (2012). *Etiğe giriş* (Çev. Veysel Atayman ve Gönül Sezer) 2. Baskı. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. (Ed.). (2011). *İşletme etiği* (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Sain, H. ve Bozyiğit, S. (2020). Gümrük idaresinden hizmet alan firmaların karşılaştığı etik dışı davranışlar: Mersin ili örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 1-20.
- Sandal, A. (2016). Avrupa birliğinde performans denetimi. *Denetim*, 8, 41-48.
- Sarı, Ö. ve Göktaş, H. K. (2019). *Etik kodlar bağlamında şirketlerin kurumsal yönetim ilkeleri uyum raporlarının incelenmesi*. UBAK Uluslararası Bilimler Akademisi Sosyal Bilimler Kongresi Kitabı, 166-175.
- Savlı, P. ve Akın, O. (2021). Muhasebe denetiminde iç kontrol ve iç denetimin önemi: antalya ilinde faaliyet gösteren sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 5(1), 31-58.
- Sayıştay Kanunu. (2010). T. C. Resmi Gazete, 27790, (19.12.2010).
- Şahin, Y. (2016). Kamu görevlileri etik kurulu’nun etkinliğinin değerlendirilmesi saha araştırması raporu. Ankara: Yayınlanmamış Rapor.
- Şener, E. (2019). Gömülü teori yaklaşımının yönetim araştırmalarında kullanımı. *Nitel Sosyal Bilimler*, 1(1), 22-47.
- Şimşek, A. (Ed.). (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- TBMM. (2003a). *Kamu görevlileri etik kurulu kurulması ve bazı kanunlarda değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı*. <https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0705.pdf>, (09.09.2021).
- TBMM. (2003b). *Bilgi edinme hakkı kanunu tasarısı ile avrupa birliği uyum ve adalet komisyonları raporları* (1/632). <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem 22/yil01/ss248m.htm>, (09.09.2021).
- TBMM. (2003c). *Kamu mali yönetimi ve kontrol kanunu tasarısı*. <https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0692.pdf>, (15.09.2021).
- Tepe, M.K. (2012). Etik değerler ve etiğin kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 177-185.
- Tuğan, E.N. ve Ömürgönülşen, U. (2020). Kamu yönetimi alanında yazılan etik konulu lisansüstü tezlerin içerik analizi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(23), 454-472.
- Tütengil, C.O. (1971). *Sosyal ilimlerde araştırma ve metod* (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını No. 301.
- Uzun, Y. (2019). İç denetim ve dış denetim faaliyeti olarak etiği denetlemede izlenebilecek yaklaşımlar. *Ombudsman Akademik*, 6(11), 73-111.
- Uzun, Y. (2018). Yüksek denetim kurumları etik denetim uygulamaları. *Sayıştay Dergisi*, 111, 9-42.
- Ülgen, H. ve Mirze, S.K. (2014). *İşletmelerde stratejik yönetim* (7. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Yıldız, M.C. ve Aydemir, C. (2016). Sosyal bilimlerde/sosyolojide sosyal kuram-sosyal pratik ilişkisi ve uygulamalı araştırma bulgularının yorumlanmasına ilişkin bazı problemler. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 1-15.
- Yüksel, M. (2015). Etik Kodlar, Ahlak ve hukuk. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 9-26.
- Zeren, Ş. G. ve Bulut, E. (2018). Çevrimiçi psikolojik danışmada etik ve standartlar: Bir model önerisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 8(49), 63-80.

