

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE ORMAN MÜHENDİSLİĞİ MESLEK AHLAKI İLKE VE KURALLARININ
BELİRLENMESİ VE ALGILANMA SEVİYELERİNİN ÖLÇÜLMESİ**

DOKTORA TEZİ

Orm. Yük. Müh. Canan YILMAZ

OCAK 2017

TRABZON



KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE ORMAN MÜHENDİSLİĞİ MESLEK AHLAKI İLKE VE KURALLARININ
BELİRLENMESİ VE ALGILANMA SEVİYELERİNİN ÖLÇÜLMESİ**

Canan YILMAZ

Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde

"DOKTOR (ORMAN MÜHENDİSLİĞİ)"

Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 21 / 12 / 2017

Tezin Savunma Tarihi : 20 / 01 / 2017

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER

Trabzon 2017

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**Orman Mühendisliği Anabilim Dalında
Canan YILMAZ Tarafından Hazırlanan**

**TÜRKİYE'DE ORMAN MÜHENDİSLİĞİ MESLEK AHLAKI İLKE VE
KURALLARININ BELİRLENMESİ VE ALGILANMA SEVİYELERİNİN
ÖLÇÜLMESİ**

başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 27 /12/2016 gün ve 1682 sayılı
kararıyla oluşturulan jüri tarafından yapılan sınavda
DOKTORA TEZİ
olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Başkan : Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER

Üye : Prof. Dr. İsmet DAŞDEMİR

Üye : Doç. Dr. Abdulkerim DAŞTAN

Üye : Doç. Dr. Atakan ÖZTÜRK

Üye : Yrd. Doç. Dr. Hüseyin AYZ

Prof. Dr. Sadettin KORKMAZ

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

“ Türkiye’de Orman Mühendisli i Meslek Ahlakı lke ve Kurallarının Belirlenmesi ve Algılanma Seviyelerinin Ölçülmesi” adlı bu çalı ma; Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisli i Anabilim Dalı’nda Doktora Tezi olarak hazırlanmı tır.

Meslek ahlakı gibi güncel ve özgün bir tez konusunun seçilmesinde önderlik eden ve bana bu konuda çalı ma fırsatı sunan, çalı manın hazırlanması ve sonuçlanması süreçlerinde büyük bir sabırla her türlü katkıyı koyan, bilimsel ahlaktan toplumsal sorumlulu u muza kadar pekçok alanda bizlere örnek te kil eden, ö rencisi olmaktan büyük bir eref duydu um danı manım Sayın Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER’e minnettarlı ımı belirtmeyi vefa borcu bilirim.

Di er taraftan; de erli görü ve önerileriyle katkıda bulunarak daha nitelikli bir çalı manın ortaya çıkmasında emekleri geçen ve bu tezin izleme heyeti üyeleri olan hocalarım Sayın Doç. Dr. Abdulkerim DA TAN ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Hüseyin AYZ, Ankara Ün. E i. Bil. Fak. ö retim üyesi Sayın Prof. Dr. nayet AYDIN ile BÜ Orm. Fak. ö retim üyesi Sayın Prof. Dr. smet DA DEM R’e gönülden te ekkürlerimi sunarım. Ayrıca doktora tezimin hazırlanması sürecinde sık sık görü lerine ba vurdu um ve yardımlarını gördü üm kıymetli hocalarım Artvin Çoruh Ün. Orm. Fak. ö retim üyesi Sayın Doç. Dr. Atakan ÖZTÜRK’e ve Düzce Ün. Orm. Fak. ö retim üyesi Sayın Yrd. Doç. Dr. dris DURUSOY’a; tezin istatistik de erlendirmeleri için zaman ayıran, de erli bilgilerini esirgemeyen hocam Sayın Prof. Dr. Hakkı YAVUZ’a ve ara tırmaya katkı sa layan devlet orman te kilatının merkez ve ta rada görev yapan tüm yönetici ve uygulayıcılarına, özel sektörde çalı an orman mühendislerine, ormancılık meslek odası ve sivil toplum örgütü ba kan ve yetkililerine te ekkürü bir borç bilirim.

Bununla birlikte; ya adı ı sa lık sorunlarına ra men her artta yanımda olan, sabır ve anlayı ımı esirgemeyen de erli e im n . Müh. Mustafa YILMAZ’a; doktora tezimle birlikte büyüyen sevgili o lum Burak Necmi YILMAZ’a; akademik hayatımda en büyük destekçilerim olan fedakâr babaannem, annem, babam ve biricik karde lerime; e imin kıymetli ailesine ve tüm arkada larıma gönülden te ekkür ederim.

Bu çalı manın, ülkemiz orman ekosistemlerinin etkin ve verimli yönetim ve i letmecili ine katkı sa laması ve bu konuda yapılacak yeni çalı malara altlık olu turması en büyük temennimdir.

Canan YILMAZ

Trabzon 2017

TEZ ET K BEYANNAMES

Doktora tezi olarak sundu um “Türkiye’de Orman Mühendisli i Meslek Ahlakı lke ve Kurallarının Belirlenmesi ve Algılanma Seviyelerinin Ölçülmesi” ba lıklı bu çalı mayı ba tan sona kadar danı manım Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER’in sorumlulu unda tamamladı ımı, verileri/örnekleri kendim topladı ımı, ba ka kaynaklardan aldı ım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdi imi, çalı ma sürecinde bilimsel ara tırma ve etik kurallara uygun olarak davrandı ımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul etti imi beyan ederim. 20 /01/ 2017.

Canan YILMAZ

Ç NDEK LER

Sayfa No:

ÖNSÖZ.....	III
TEZ ET K BEYANNAMES	IV
Ç NDEK LER	V
ÖZET.....	IX
SUMMARY	X
EK LLER D Z N	XI
Ç ZELGELER D Z N	XVII
1. GENEL B LG LER.....	1
1.1. Giri	1
1.1.1. Çalı manın Amacı ve Önemi	3
1.1.2. Ara tırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları	5
1.1.3. Yazın Özeti.....	7
1.2. Kavramsal Çerçeve.....	14
1.2.1. Ahlak ve Etik (Ahlak Felsefesi)	14
1.2.2. Ahlak Felsefesinde Kuramlar	21
1.2.3. Ahlak ve Din li kisi.....	29
1.2.4. Ahlak ve Hukuk li kisi.....	35
1.2.5. Meslek Ahlakı	40
1.2.6. Mühendislik Ahlakı	43
1.2.7. Uluslararası Süreçlerde Meslek Ahlakı lkeleri.....	49
1.2.8. Meslek Ahlakı lkeleri.....	53
1.2.8.1. Açıklık	53
1.2.8.2. Ekolojik duyarlılık.....	57

1.2.8.3.	Katılımcılık.....	63
1.2.8.4.	Yerel Sorumluluk.....	66
1.2.8.5.	Mesleki Dayanı ma	68
1.2.8.6.	Dürüstlük ve Tarafsızlık	70
1.2.8.7.	Sadakat	71
1.2.8.8.	Mesleki Yeterlilik.....	74
1.2.8.9.	Kamu Yararı ve Toplumsal Sorumluluk.....	78
1.2.8.10.	Hukuka, Topluma ve Meslekta a Saygı.....	80
2.	YAPILAN ÇALI MALAR.....	83
2.1.	Sormacanın Hazırlanması.....	84
2.2.	Uzman Görü melerinin Gerçekle tirilmesi	86
2.3.	Ön Uygulamanın Yapılması	87
2.4.	Sormacanın Geçerlilik ve Güvenilirlik Çözümlerinin Yapılması.....	87
2.5.	Sormacanın Yapılaca ı Ana Evrenin Belirlenmesi.....	92
2.6.	Örneklem Büyüklü ünün Belirlenmesi ve Da ıtımının Yapılması	92
2.7.	Sormacanın Uygulanması.....	94
2.8.	Verilerin Çözümlemesinde Kullanılan Di er statistik Yöntemler	99
2.8.1.	Lojistik Regresyon Çözümlemesi	99
2.8.2.	Ba ımsız ki Örnek t Çözümlemesi	100
2.8.3.	Tek Yönlü Varyans Çözümlemesi	101
3.	BULGULAR VE TARTI MA.....	104
3.1.	Meslek Ahlakı ve lke ve Kurallarının Belirlenmesine li kin Bulgular ve Tartı ma.....	104
3.2.	Görev Yapılan Sektöre Göre Meslek Ahlakı lke ve Kurallarının Algılanma Seviyelerine li kin Bulgular ve Tartı ma	107
3.2.1.	Mesle in Geli imine Katkı lkesi ve Kuralları.....	109

3.2.2.	Ekolojik Duyarlık, Açıklık ve Katılımcılık İkesi ve Kuralları.....	111
3.2.3.	Hukuka, Topluma ve Meslekte a Saygı İkesi ve Kuralları.....	114
3.2.4.	Kamu Yararı ve Toplumsal Sorumluluk İkesi ve Kuralları.....	115
3.2.5.	Mesleki Dayanı ma İkesi ve Kuralları.....	117
3.2.6.	Dürüstlük ve Tarafsızlık İkesi ve Kuralları.....	119
3.2.7.	Mesleki Yeterlik İkesi ve Kuralları.....	122
3.2.8.	Sadakat İkesi ve Kuralları.....	124
3.2.9.	Yerel Sorumluluk İkesi ve Kuralları.....	125
3.3.	Meslek Ahlakı İkelerinin Ki isel De i kenlere Göre Algılanmasına li kin Bulgular ve Tartı ma.....	127
3.3.1.	Mesle in Geli imine Katkı İkesine li kin Bulgular ve Tartı ma	127
3.3.2.	Ekolojik Duyarlık, Açıklık ve Katılımcılık İkesine li kin Bulgular ve Tartı ma	133
3.3.3.	Hukuka, Topluma ve Meslekte a Saygı İkesine li kin Bulgular ve Tartı ma	139
3.3.4.	Kamu Yararı ve Toplumsal Sorumluluk İkesine li kin Bulgular ve Tartı ma.....	144
3.3.5.	Mesleki Dayanı ma İkesine li kin Bulgular ve Tartı ma	148
3.3.6.	Dürüstlük ve Tarafsızlık İkesine li kin Bulgular ve Tartı ma	153
3.3.7.	Mesleki Yeterlik İkesine li kin Bulgular ve Tartı ma	156
3.3.8.	Sadakat İkesine li kin Bulgular ve Tartı ma.....	162
3.3.9.	Yerel Sorumluluk İkesine li kin Bulgular ve Tartı ma	168
3.4.	Devlette stihdam Edilen Orman Mühendislerinin Merkez ve Ta rada Çalı ma Durumlarına Göre Meslek Ahlakı İkelerini Algılamalarına li kin Bulgular ve Tartı ma.....	172
4.	SONUÇLAR ve ÖNER LER	177
4.1.	Sonuçlar	177

4.1.1.	Meslek Ahlakı İske ve Kurallarının Önem Derecesi ve Önem Sırasına Göre Algılanmalarına İlişkin Sonuçlar	177
4.1.2.	Devlette ve Özel Sektörde Görev Yapan Orman Mühendislerinin Meslek Ahlakı İskelerini Algılama Seviyelerine İlişkin Sonuçlar	179
4.1.3.	Kişisel Değişkenlere Göre Meslek Ahlakı İskelerinin Algılanmasına İlişkin Sonuçlar	180
4.1.4.	Devlette İstihdam Edilen Orman Mühendislerinin Merkez ve Taahhüdüne Göre Meslek Ahlakı İskelerini Algılamalarına İlişkin Bulgular ve Tartışma	184
4.2.	Öneriler	185
6.	KAYNAKLAR	187
7.	EKLER	204
ÖZGEÇMİŞ		

Doktora Tezi

ÖZET

TÜRK YE'DE ORMAN MÜHENDİSLİĞİ MESLEK AHLAKI İLKELERİ VE KURALLARININ
BELİRLENMESİ VE ALGILANMA SEVİYELERİNİN ÖLÇÜLMESİ

Canan YILMAZ

Karadeniz Teknik Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Orman Mühendisliği Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER
2017, 203 Sayfa

Ülkemizde muhasebecilik, polislik ve öğretmenlik gibi mesleklere ait meslek ahlakı ilke ve kurallarını belirlemeye yönelik bilimsel araştırmaların yapıldığı ancak orman mühendisliğinde bu amaca yönelik herhangi bir çalışmanın mevcut olmadığı saptanmıştır. Orman mühendislerinin mesleki faaliyetlerini gerçekleştirirken uymaları beklenen ilke ve kuralların ortaya konulmasıyla ülkemizde bu anlamda yapılan boşluk giderme amacıyla yapılan doktora tezinde, veri toplama amacıyla sormaca hazırlanmıştır. Sormaca, yurtdışında faaliyette bulunan ormancı birliklerin geliştirdiği meslek ahlakı ilke ve kuralları, ülkemizde yasal düzenlemelerin incelenmesiyle belirlenen ilke ve kurallar ve orman mühendisleri ile yüz yüze yapılan görüşmeler temel altlık kullanılarak geliştirilmiştir. Geliştirilen sormacanın devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerine uygulanması ve değerlendirilmesi sonucunda, orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkeleri, mesleğin gelişimine katkı; ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık; hukuka, topluma, meslektaşına saygı; kamu yararı ve toplumsal sorumluluk; mesleki dayanışma; dürüstlük ve tarafsızlık; mesleki yeterlik; sadakat ve yerel sorumluluk olarak belirlenmiştir. Ayrıca, mesleğin gelişimine katkı, kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ve dürüstlük ve tarafsızlık ilkelerini algılamada; devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendisleri arasında anlamlı fark olduğu ve devlet bünyesindeki ilkeleri daha yüksek seviyede algıladığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan; belirlenen meslek ahlakı ilkelerinin algılanması üzerinde yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, mesleki tecrübe ve mezun olunan eğitim kurumu gibi değişkenlerin etkisi araştırılmış, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılamaları üzerinde yaş ve mesleki tecrübe; özel sektör bünyesinde ise cinsiyet ve eğitim seviyesi değişkenlerinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarının uygulamaya aktarılması noktasında, devlette ve özel sektörde çalışan orman mühendislerine yönelik olarak meslek ahlakı eğitimi verilmesi önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ahlak, Ahlak Felsefesi, Meslek Ahlakı, İlke ve Kurallar, Orman Mühendisliği

PhD. Thesis

SUMMARY

DETERMINATION OF THE PRINCIPLES AND RULES OF PROFESSIONAL ETHICS IN FOREST ENGINEERING AND MEASUREMENT OF PERCEPTION LEVELS IN TURKEY

Canan YILMAZ

Karadeniz Technical University
The Graduate School of Natural and Applied Sciences
Forest Engineering Graduate Program

Supervisor: Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER

2017, 203 Pages

It was determined that scientific studies have been conducted in Turkey to determine the principles and rules of professional ethics in professions such as accountancy, policing and teaching, but there were no studies conducted for forestry engineering. In the present dissertation that aimed to eliminate this gap in the national literature by determining the principles and rules that forestry engineers are expected to comply in their professional activities, a questionnaire was designed for data collection. The questionnaire was developed based on the professional ethics principles and rules indicated by forestry associations abroad, the principles and rules determined by examining the jurisdiction in Turkey, and face-to-face interviews with forest engineers. As a result of the application and assessment of the developed questionnaire to the forest engineers working in the state and private sectors, the professional ethics principles for forest engineers were determined as to the development of the profession, ecological awareness, openness, participation, respect for law, the society and colleagues, public benefit and social responsibility, professional solidarity, honesty and impartiality, professional competence, loyalty and local responsibility. Furthermore, it was found that there was a significant difference between forest engineers working in the public and private sectors based on understanding the principles of contribution to the development of the profession, awareness about public benefit, social responsibility and honesty and impartiality and the engineers working in public sector had a higher perception on the abovementioned principles. On the other hand, the effects of variables such as age, gender, level of education, professional experience and the educational institution graduated on the perception of the identified professional ethics principles were examined and it was determined that age and professional experience variables were effective on the perception of occupational ethics principles of forest engineers employed in the public sector, while gender and education level variables were found effective on the perceptions of the engineers working in the private sector. Providing professional ethics training for forest engineers is recommended as a practical method to put the study findings into action.

Key Words: Moral, Ethics, Professional Ethics, Principles and Rules, Forest Engineering

EK LLER D Z N

Sayfa No

ekil 1.	Doktora tezinin hazırlanma sürecinde yapılan çalışmalar	83
ekil 2.	Sormacanın hazırlanmasında görülen uzman öbekleri.....	87
ekil 3.	Görev yapılan sektöre göre mesleğin gelişimine katkı ilkesinin algılanma seviyesi	110
ekil 4.	Görev yapılan sektöre göre ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımcılık ilkesinin algılanma seviyesi	112
ekil 5.	Görev yapılan sektöre göre hukuka, topluma ve mesleğe saygı ilkesinin algılanma seviyesi	114
ekil 6.	Görev yapılan sektöre göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesinin algılanma seviyesi	116
ekil 7.	Görev yapılan sektöre göre mesleki dayanışma ilkesinin algılanma seviyesi	118
ekil 8.	Görev yapılan sektöre göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesinin algılanma seviyesi	120
ekil 9.	Görev yapılan sektöre göre mesleki yeterlik ilkesinin algılanma seviyesi	122
ekil 10.	Görev yapılan sektöre göre sadakat ilkesinin algılanma seviyesi.....	124
ekil 11.	Görev yapılan sektöre göre yerel sorumluluk ilkesinin algılanma seviyesi	126
ekil 12.	Orman mühendislerinin cinsiyete göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri.....	127
ekil 13.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin eğitim durumuna göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri.....	128
ekil 14.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin eğitim seviyesine göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri.....	129
ekil 15.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin yaşa göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri	130
ekil 16.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin yaşa göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri.....	131

ekil 17.	Orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri.....	131
ekil 18.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri.....	132
ekil 19.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri.....	133
ekil 20.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık ilkesini algılama seviyeleri.....	133
ekil 21.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık ilkesini algılama seviyeleri.....	134
ekil 22.	Orman mühendislerinin eğitim durumuna göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık ilkesini algılama seviyeleri.....	135
ekil 23.	Orman mühendislerinin yaşa göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık ilkesini algılama seviyeleri.....	136
ekil 24.	Orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık ilkesini algılama seviyeleri....	137
ekil 25.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık ilkesini algılama seviyeleri....	138
ekil 26.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık ilkesini algılama seviyeleri.....	138
ekil 27.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre hukuka, topluma, meslektaşlara saygı ilkesini algılama seviyeleri.....	139
ekil 28.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre hukuka, topluma ve meslektaşlara saygı ilkesini algılama seviyeleri.....	140
ekil 29.	Orman mühendislerinin eğitim durumuna göre hukuka, topluma, meslektaşlara saygı ilkesini algılama seviyeleri.....	141
ekil 30.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin yaşa göre hukuka, topluma ve meslektaşlara saygı ilkesini algılama seviyeleri.....	141
ekil 31.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin yaşa göre hukuka, topluma, meslektaşlara saygı ilkesini algılama seviyeleri.....	142
ekil 32.	Orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre hukuka, topluma, meslektaşlara saygı ilkesini algılama seviyeleri.....	143
ekil 33.	Orman mühendislerinin mesleki tecrübelerine göre hukuka, topluma, meslektaşlara saygı ilkesini algılama seviyeleri.....	143

ekil 34.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri.....	144
ekil 35.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri.....	145
ekil 36.	Orman mühendislerinin eğitim durumuna göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri.....	145
ekil 37.	Orman mühendislerinin yaşa göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri	146
ekil 38.	Orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri.....	147
ekil 39.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri	147
ekil 40.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri	148
ekil 41.	Orman mühendislerinin cinsiyete göre mesleki dayanışma ilkesini algılama seviyeleri	149
ekil 42.	Orman mühendislerinin eğitim durumuna göre mesleki dayanışma ilkesini algılama seviyeleri.....	150
ekil 43.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin yaşa göre mesleki dayanışma ilkesini algılama seviyeleri.....	150
ekil 44.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin yaşa göre mesleki dayanışma ilkesini algılama seviyeleri.....	151
ekil 45.	Orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre mesleki dayanışma ilkesini algılama seviyeleri	152
ekil 46.	Orman mühendislerinin mesleki tecrübelerine göre mesleki dayanışma ilkesini algılama seviyeleri.....	152
ekil 47.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri	153
ekil 48.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri.....	154
ekil 49.	Orman mühendislerinin eğitim durumuna göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri.....	154
ekil 50.	Orman mühendislerinin yaşa göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri	155

ekil 51.	Orman mühendislerinin mezun olunan e itim kurumuna göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri.....	156
ekil 52.	Orman mühendislerinin mesleki tecrübelerine göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri.....	156
ekil 53.	Orman mühendislerinin cinsiyete göre mesle in geli imine katkı ilkesini algılama seviyeleri.....	157
ekil 54.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin e itim durumuna göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri	157
ekil 55.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin e itim seviyesine göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri.....	158
ekil 56.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin ya a göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri	159
ekil 57.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ya a göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri	160
ekil 58.	Orman mühendislerinin mezun olunan e itim kurumuna göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri	160
ekil 59.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri	161
ekil 60.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri.....	162
ekil 61.	Orman mühendislerinin cinsiyete göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri	163
ekil 62.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin e itim seviyesine göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri.....	163
ekil 63.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin e itim seviyesine göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri.....	164
ekil 64.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin ya a göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri.....	165
ekil 65.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ya a göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri.....	165
ekil 66.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin mezun olunan e itim kurumuna göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri	166
ekil 67.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mezun olunan e itim kurumuna göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri	167

ekil 68.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri.....	168
ekil 69.	Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri.....	168
ekil 70.	Orman mühendislerinin cinsiyete göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri	169
ekil 71.	Orman mühendislerinin eğitim seviyesine göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri.....	169
ekil 72.	Orman mühendislerinin yaşa göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri	170
ekil 73.	Orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri	171
ekil 74.	Orman mühendislerinin mesleki tecrübelerine göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri.....	171
ekil 75.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve taşınmaz çalışan durumlarına göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri	172
ekil 76.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve taşınmaz çalışan durumlarına göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık ilkesini algılama seviyeleri.....	173
ekil 77.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve taşınmaz çalışan durumlarına göre hukuka, topluma, meslektaşına saygı ilkesini algılama seviyeleri	174
ekil 78.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve taşınmaz çalışan durumlarına göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri.....	174
ekil 79.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve taşınmaz çalışan durumlarına göre mesleki dayanıklılık ilkesini algılama seviyeleri	175
ekil 80.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve taşınmaz çalışan durumlarına göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri	175
ekil 81.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve taşınmaz çalışan durumlarına göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri	176
ekil 82.	Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve taşınmaz çalışan durumlarına göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri.....	176

ekil 83. Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve ta rada çalı ma durumlarına göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri	177
--	-----



ÇİZELGELER DİZİNİ

Sayfa No

Çizelge 1.	Güvenilirlik çözümlemesi sonucu belirlenen Cronbach Alfa De eri	89
Çizelge 2.	KMO ve Bartlett's çözümlemesi sonucu	92
Çizelge 3.	OGM, DKMP ve ÇEM merkez te kilatlarında evren, örneklem ve gerçekle en sormaca sayıları	94
Çizelge 4.	OGM ta ra te kilatında gerçekle tirilen sormaca sayıları... ..	95
Çizelge 5.	Serbest orman mühendislerine uygulanan sormaca sayıları	96
Çizelge 6.	Sormacaya katılan orman mühendislerinin ki isel bilgileri	98
Çizelge 7.	Orman Bölge Müdürlüklerinde gerçekle en sormaca sayıları	105
Çizelge 8.	Orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılama seviyeleri.....	108
Çizelge 9.	Orman mühendislerinin mesle in geli imine katkı kurallarını algılama seviyeleri.....	111
Çizelge 10.	Orman mühendislerinin ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık kurallarını algılama seviyeleri	113
Çizelge 11.	Orman mühendislerinin ya a göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri.....	115
Çizelge 12.	Orman mühendislerinin kamu yararı ve toplumsal sorumluluk kurallarını algılama seviyeleri	117
Çizelge 13.	Orman mühendislerinin mesleki dayanı ma kurallarını algılama seviyeleri	119
Çizelge 14.	Orman mühendislerinin dürüstlük ve tarafsızlık kurallarını algılama seviyeleri	122
Çizelge 15.	Orman mühendislerinin mesleki yeterlik kurallarını algılama seviyeleri	124
Çizelge 16.	Orman mühendislerinin sadakat kurallarını algılama seviyeleri	125
Çizelge 17.	Orman mühendislerinin yerel sorumluluk kurallarını algılama seviyeleri	126

1. GENEL B LG LER

1.1. Giri

Günümüz toplumlarında teknoloji ve ekonomi gibi pek çok alanda görülen başarı ve ilerlemeler sonucu refah seviyesi artmış olmasına rağmen, söz konusu gelişmelerin sosyal hayata yönelik olumlu yansımaları yeterince görülmemektedir (Murat, 2010). Diğer bir deyişle, toplumların yaşadıkları hızlı gelişme süreçleri beraberinde pek çok şeyi yapabilme hakkını kendilerinde görme ve başarıya ulaşma noktasında her yolun mübah sayılması düşüncesini benimsemelerine neden olmuş ve böylece ahlaki değerler önemli ölçüde anlamını yitirmiştir.

Modernleşme sonrası gelişen felsefi akımların da etkisiyle bilime, deneye, gözleme ve maddi varlığa giderek daha fazla önem verilmeye başlanmış ve manevi meselelerin, dini inanç ve düşüncelerin sosyal hayatı ve ilişkileri belirlemedeki rolü giderek daha fazla tartışılmaya başlanmıştır. Özellikle 18. ve 19. yüzyıllardan itibaren ahlaki normların dini inançlara bağlı olması gerekmediği görüşünün güç kazanmaya başlamasıyla; insanın kişisel bir tercih olduğu ve sosyal normları kişisel tercihler ve değerler üzerinde bina etmenin doğuru olmadığı fikri hakimiyet kazanmıştır (Kim vd., 2009).

Yabancı ahlaki yozlaşmanın mesleki faaliyetlere de yansımaları kaygıları artırmış ve bu sorunların kaynağının araştırılması ve önlenmesi gayretleri, bugün her alanda tartışılma imkânı bulan meslek ahlakı kavramını gündeme getirmiştir. Farklı bir deyişle, mesleki faaliyetleri gerçekleştirmekle görevli insanların, bu faaliyetleri gerçekleştirmeye sürecinde ahlaki olmayan davranışlarının dikkat çekecek şekilde artması; uluslararası ve meslek kuruluşlarının ahlaki olan ve olmayan davranışları belirlemeye yönelik çalışmalar yapmalarını zorunlu kılmış ve bu durum meslek ahlakı kavramının doğurduğu zemin hazırlamıştır.

Meslek ahlakı; bir toplumun eseri olan, toplum tarafından korunan, kişisel değerleri sınırlayarak insanları belirli davranış kalıplarına zorlayan ilke ve kurallar (Durkheim, 1962) olarak tanımlanmaktadır. Ahlak ilkelerinin meslek özelinde yeniden yazılmasını ve böylelikle meslek mensuplarına mesleki faaliyetlerinde yol gösterecek ilke ve kuralların

belirlenmesini ifade eden meslek ahlakının temelini ise, ahlak felsefesi oluşturmaktadır.

Öte yandan küresellemenin etkisiyle, özellikle Amerika ve Avrupa'da mesleki faaliyetler çerçevesinde insan davranışlarına rehberlik eden ilke ve kuralların belirlenmesi çalımlarına ilişkin olarak bu gelişmeler ülkemizi de etkisi altına almış ve Türkiye'de de polislik, muhasebecilik, öğretmenlik gibi bazı meslek öbekleri için ahlak ilkeleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ancak ülkemizde meslek ahlakı ile ilgili yapılan çalışmaları incelendiğinde, orman ekosistemlerini yöneten ve işleten orman mühendislerine yönelik herhangi bir çalışma mevcut olmadığı görülmektedir.

Günümüzde küresel ölçekte ormansızlaşmanın neden olduğu ve hayatı tehdit eden olayların yaşanması, orman ekosistemlerinin yönetiminden sorumlu olan orman mühendislerinin sorumluluğunu daha da artırmıştır; artan bu sorumluluk, orman mühendisliği mesleği için de ahlak ilkelerinin belirlenmesi sorununu gündeme getirmiştir. Nitekim, orman mühendisliği mesleğine yönelik olarak Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada gibi ormancılığa gelişmiş ülkelerdeki meslek birlikleri tarafından geliştirilmiş meslek ahlakı ilkeleri ve kuralları bulunmaktadır. Toplumun orman ürünlerine ve hizmetlerine olan ihtiyaçlarını sürekli ve en uygun şekilde karşılamak amacıyla biyolojik, teknik, ekonomik, sosyal ve yönetsel faaliyetler gerçekleştiren orman mühendislerinin (Türker, 2010a); mesleki faaliyetlerine rehberlik edecek meslek ahlakı ilkelerini belirlemek, ülkemiz için de bir gereklilik arz etmektedir.

Bu doktora tezinde, orman mühendisliğinde meslek ahlakı ilke ve kurallarının belirlenmesi ve bu suretle orman mühendislerinin mesleğe, meslektaşlarına ve topluma yönelik ahlaki sorumlulukları oluşturma vurgusu yapılması, ahlaki bilincin oluşturulmaya çalışılması ve sonuç olarak gerek devlette gerekse özel sektörde çalışan orman mühendislerine yüklenmiş olan kamu hizmeti görevinin daha etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Bu doktora tezi, orman mühendisliğine yönelik meslek ahlakı ilke ve kurallarının belirlenmesi ve belirlenen bu ilke ve kuralların orman mühendisleri tarafından algılanma seviyelerinin tespit edilmesini kapsamaktadır. Bu kapsamda, devlet orman tekelatının merkez ve taşra tekelatlarında görev yapan ve orman mühendisliğini serbest ormancılık yazıhanelerinde gerçekleştiren orman mühendislerinin görüşlerinden yararlanılmıştır.

Di er taraftan doktora tezi, genel bilgiler, yapılan çalı malar, bulgular ve tartı ma, sonuçlar ve öneriler olmak üzere dört ana bölümden olu maktadır. Doktora tezinin genel bilgiler kısmında; ahlak, ahlak felsefesi, meslek ahlakı, mühendislik ahlakı gibi temel kavramlara açıklık getirilmi ; ahlak kavramının hukuk ve din gibi di er disiplinlerle olan ili kisine de inilmi ve orman mühendisli inde meslek ahlakını olu turan ilkelere açıklık getirilmi tir. Tezin yapılan çalı malar bölümünde; veri toplama aracının hazırlanması ve uygulanması süreçleri ile ilgili bilgi verilmi ve verilerin de erlendirilmesinde kullanılan yöntemler açıklanmı tir. Bulgular ve tartı ma bölümünde, elde edilen verilerin de erlendirilmesiyle orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılama seviyeleri ve ki isel de i kenlere göre algılamada fark olup olmadı ına yer verilmi tir. Sonuç bölümünde, verilerin de erlendirilmesiyle ula ılan sonuçlar ifade edilmi ve öneriler kısmında sonuçlar dikkate alınarak orman mühendislerinin ahlaki bilincinin olu turulması noktasında öneriler getirilmeye çalı ılmı tir.

1.1.1. Ara tırmanın Amacı ve Önemi

Mesleklerin, yazılı veya yazılı olmayan ve mesleki faaliyetlerin yönetiminde kullanılan, gizli ya da açık çe itli ilke ve kuralları mevcuttur. Meslek ahlakı ilkelerine aykırı davranı lar, o meslek öbe inin sundu u hizmetlerin tüm ilgi ve çıkar öbeklerinin gözünde güvenilir olmaktan çıkmasına yol açmaktadır. Bu kaygı, özel ahlaki ilkelere olan ihtiyacın en temel gerekçesini olu turmaktadır (Bilgi ve pbüker, 2005).

Di er taraftan, ülkemizde muhasebecilik, polislik, ö retmenlik gibi bazı meslek öbeklerinin meslek ahlakı ilkelerinin belirlenmesine yönelik çalı maların yapıldı ı görölmektedir. Ancak, ülkemizde en küçük ölçekli havza biriminden hareket ederek, bu birimlerin bütünlümesi ile olu an bölge ve ülke temelindeki orman kaynaklarını projeci ölçekten, ormancılık siyaseti açısından karar alıcı en büyük ölçe e kadar yöneten ve i leten bir meslek mensubu olan ve çok büyük ve derinlikli sorumluluklar yüklenen orman mühendislerinin (Türker, 2010a) mesleki faaliyetlerine rehberlik edecek ahlak ilkelerinin tespitini konu edinen bir çalı ma mevcut de ildir.

Bir kısmı parayla ifade edilebilen bir kısmı ise parayla ifade edilemeyen ürün ve hizmetler sa layan, gerek ülke ekonomisi ve gerekse tüm canlıların hayatı için önemli i levlere sahip olan orman kaynaklarını yönetmek ve i letmekle sorumlu olan orman mühendislerinin; sahip oldukları yetkileri kullanırken ve söz konusu sorumlulukları yerine

getirirken, tutum ve davranı larının ve hareket tarzlarının evrensel ilkelere ve de erlere de uygun olması gerekmektedir.

Doktora tezinde belirlenen amaçlara ulaşılması ile, ülkemiz orman mühendislerinin mesleki faaliyetlerinde uyması gereken meslek ahlakı ilke ve kuralları ve bunların algılanma seviyeleri belirlenmi olacaktır. Bunun sonucunda orman mühendisleri, mesleki faaliyetleri sırasında uyulması gereken birtakım ahlaki sorumlulukları olduğunu, meslek hayatlarında da ahlaki ilke ve de erleri dikkate almaları gerektiğinin bilincine varmalarına yardımcı olunacaktır. Nitekim meslek mensupları, mesleki faaliyetleri kapsamında meslektaşları, ilgi ve çıkar öbekleri ve tüm toplum ile iletişimde olmaktadır. Bu iletişim sürecinde hem kendilerinin hem de mesleklerinin, meslektaşlarının ve hizmet sundukları toplumun itibar ve erefinin zarar görmemesi için davranı larına özen göstermek zorundadır.

Ayrıca orman mühendisliği mesleği özelinde meslek ahlakı ilke ve kurallarının belirlenmesi sayesinde, meslek mensuplarının davranı larında birliktelik sağlanacak, meslek mensuplarından tam olarak ne beklendiği hususu açıklığa kavuşacak ve bu sayede orman mühendisliği kimliğinin oluşumuna ve sürdürülebilir kılınmasına katkı sağlanacaktır. Bu özenin ve mesleki kimliğin oluşmasında meslek ahlakı ilke ve kurallarının yazılı olarak belirlenmesi önem arz etmektedir.

Meslek ahlakı ilke ve kurallarının açık bir şekilde belirlenmesinin bir sonucu olarak mesleki faaliyetlerde; adalet, dürüstlük, bilgi paylaşımı, dayanışma, sevgi ve saygı gibi ilkelerin ön plana çıkarılmasıyla, meslektaşlar açısından huzurlu bir çalışma ortamıyla birlikte etkin ve verimli bir çalışma ile daha nicelikli ve nitelikli mal ve hizmet sunumu gibi çıktılara ulaşılabilecektir. Diğer taraftan bu süreçte toplum tarafından hizmet sunumunda ahlaki ilkelerin dikkate alınmasının bilinmesi, mesleğe ve kuruma olan güvenin ve beraberinde mesleğin saygınlığının artmasına katkı sağlayacaktır. Sonuç olarak, meslek ahlakı ilke ve kurallarının belirlenmesi, bir taraftan orman ekosistemlerinin etkin, verimli ve sürdürülebilir yönetimi ve işletimi üzerine olumlu ve önemli katkılar koyarak ulusal ekonomiye fayda sağlarken; diğer taraftan orman ekosisteminin yönetiminden ve sürdürülebilir şekilde faydalanmaya konu edilmesinden sorumlu olan orman mühendislerinin bu ilke ve kurallara uyumunun sağlanması ile toplumsal refah üzerinde de olumlu etkiler sağlanabilecektir.

Öte yandan; ahlak felsefesi ve hukuk arasında var olan kuvvetli ilişki, yasa ve diğer hukuki düzenlemeler kapsamında birtakım ahlak ilke ve kurallarının yer alması sonucunu doğurmuştur. Nitekim, toplumsal hayatta kabul gören bazı ahlak ilke ve kurallarına zamanla hukuki düzenlemeler içerisinde yer verilmiştir. Buna köprü olarak bir mesleğin ilişkinin hak, yetki ve sorumluluklar da yasal düzenlemeler çerçevesinde de değerlendirilmiştir ve söz konusu yasal düzenlemeler, meslek mensubunun mesleki faaliyetleri sırasında davranışlarını etkileyen temel unsur haline gelmiştir. Hal böyle olmakla birlikte; yasal düzenlemelerin ahlak ilke ve kurallarının tümünü kapsayamaması bazı yasal boşlukların oluşmasına sebep olmuştur. Bu tür yasal boşlukların olduğu alanlarda yaşanan sorunların çözümünde, meslek ahlakı ilke ve kuralları etkili ve önemli olmaktadır.

Bu doktora tezi ile; orman mühendislerinin mesleki faaliyetlerini gerçekleştirirken uymaları beklenen ilke ve kurallar ortaya konularak, ülkemizde bu anlamda yaşanan boşluğun doldurulması amaçlanmaktadır. Yasal düzenlemelerin bıraktığı alanları düzenlemesi, orman ekosistemlerinin etkin ve verimli yönetim ve işletiminde uygun iklimin oluşturulmasına katkı sağlanması açısından önemli olan meslek ahlakı ilke ve kurallarının saptanmasını orman mühendisleri için ortaya koyacak olan doktora tezi ülkemiz ormancılığı için önem taşımaktadır.

1.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Bu araştırmada, sormaca (anket) ön uygulamasının başlatıldığı tarih olan Mayıs 2014 ile Mayıs 2015 tarihleri arasında Orman Genel Müdürlüğü (OGM), Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü (ÇEM) ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü (DKMP)'nin merkez ve taşra tekihatlarında görev yapan orman mühendisleri ile mesleğini serbest orman mühendisi olarak özel ormancılık yazıhanelerinde ifa eden orman mühendislerinin görüşlerinden istifade edilmiştir.

Yurtdışında faaliyet gösteren ormancı birliklerin belirlemiş oldukları meslek ahlakı ilke ve kuralları temelinde, ülkemiz şartlarına göre kamu görevlileri ve mühendisler için hazırlanan meslek ahlakı çalışmaları, yasal incelemeler ve orman mühendisleriyle yüz yüze yapılan görüşmeler dikkate alınarak, orman mühendislerinin mesleğini gerçekleştirirken uymaları beklenen meslek ahlakı ilke ve kurallarını içeren 36 sorudan oluşan bir sormaca hazırlanmıştır. Geçerlik çözümü yapıldıktan sonra orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkeleri; “Mesleğin gelişimine katkı”, “Ekolojik duyarlılık,

açıklık ve katılımcılık”, “Hukuka, topluma, meslekta a saygı”, “Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk”, “Mesleki dayanı ma”, “Dürüstlük ve tarafsızlık”, “Mesleki yeterlilik”, “Sadakat” ve “Yerel sorumluluk” olmak üzere dokuz ilke ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca, sormaca uygulamasına katılan orman mühendislerinin, sormacada yer alan soruları hiçbir baskı altında kalmadan ve içtenlikle cevapladıkları varsayılmıştır.

Doktora tezinin daha önce ifade edilen amaçlarına ulaşabilmek için geliştirilen ve çeşitli istatistiksel yöntemlerle sınaması yapılan hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H₀₁: Orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılamaları devlet orman teşkilatında (devlette) ve özel sektörde istihdam edilmelerine göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₂: Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “Mesleğin gelişimine katkı” ilkesini algılamaları kişisel değerlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₃: Özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin “Mesleğin gelişimine katkı” ilkesini algılamaları kişisel değerlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₄: Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılamaları kişisel değerlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₅: Özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin “Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılamaları kişisel değerlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₆: Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “Hukuka, topluma, meslekta a saygı” ilkesini algılamaları kişisel değerlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₇: Özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin “Hukuka, topluma, meslekta a saygı” ilkesini algılamaları kişisel değerlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₈: Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılamaları kişisel değerlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₉: Özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin “Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılamaları kişisel değerlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₁₀: Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “Mesleki dayanı ma” ilkesini algılamaları kişisel değerlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₁₁: Özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin “Mesleki dayanı ma” ilkesini algılamaları ki isel de i kenlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₁₂: Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “Dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılamaları ki isel de i kenlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₁₃: Özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin “Dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılamaları ki isel de i kenlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₁₄: Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “Mesleki yeterlik” ilkesini algılamaları ki isel de i kenlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₁₅: Özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin “Mesleki yeterlik” ilkesini algılamaları ki isel de i kenlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₁₆: Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “Sadakat” ilkesini algılamaları ki isel de i kenlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₁₇: Özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin “Sadakat” ilkesini algılamaları ki isel de i kenlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₁₈: Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “Yerel sorumluluk” ilkesini algılamaları ki isel de i kenlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₁₉: Özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin “Yerel sorumluluk” ilkesini algılamaları ki isel de i kenlere göre anlamlı farklılık göstermez.

H₀₂₀: Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılamaları merkez ve ta rada çalı ma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermez.

1.1.3. Yazın Özeti

Bu kısımda meslek ahlakını konu edinen, ulusal ve uluslararası düzeyde hazırlanmış olan lisansüstü tezler, makaleler gibi bilimsel çalı maların özetlerini sunmak amaçlanmaktadır. Ancak yapılan ara tırmalarda, yurt dı nda orman mühendisli i ya da ba ka bir mesle e ait ahlak ilkelerinin belirlenmesi konulu ba lı ba ına bir bilimsel çalı ma bulunamazken; ula ılabilen çalı maların da meslek ahlakı ilkelerinin önemi ve gereklili i konularına odaklandı ı görülmü tür. Ülkemizde ise orman mühendisli i mesle inde ahlak ilkelerinin belirlenmesine yönelik herhangi bir ara tırma mevcut de ildir. Bununla birlikte; konuyla do rudan ba lantısı olmasa da, ormancılık te kilatıyla ilgili yapılmı bir çalı ma olması bakımından önem arz eden, Türker vd. (2009) tarafından hazırlanan ara tırma

projesi özetinin sunulması faydalı görülmü tür. Di er taraftan; ülkemizde bazı meslek alanlarına ait ahlak ilkeleri belirlemeyi konu alan yüksek lisans ve doktora tezlerine, çe itli ara tırmalara ula ılmı ve bu çalı maların özetleri a a ıda sunulmu tur:

Da tan (2001), muhasebe meslek mensuplarının faaliyetleri esnasında uymaları gereken ahlaki kuralları açıklamak ve muhasebe mesle ini icra edenlerin ahlaki sorumluluklarını öne çıkarmak amacıyla “Meslek Ahlakı Kuralları ve Muhasebe Mesle indeki Yeri” adlı yüksek lisans tezini hazırlamı tır. Söz konusu tez çalı masında uluslararası ve ulusal düzeyde muhasebe mesle inde meslek ahlakına yönelik çalı malar incelenerek, muhasebe meslek mensupları için ahlaki kurallar belirlenmeye çalı ılmı tır. Yapılan incelemeler sonucunda muhasebe meslek mensuplarının uymaları gereken ahlaki kurallar; dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsızlık; kamu yararı ve sosyal sorumluluk; ba ımsızlık; gizlilik ve sır saklama; mesleki e itim, bilgi ve yeterlili e sahip olma; mesleki özen ve titizlik ile muhasebe ilke ve standartlarına uyma; haksız rekabet, reklam ve te vik yasa ına uyma; meslek ve meslek onuru ile ba da mayan faaliyetlerde bulunmama olarak belirlenmi tir. Çalı mada ayrıca Trabzon ilinde muhasebe meslek ahlakına yönelik olarak mesleki faaliyetlerde meslek ahlakı kurallarına uyulup uyulmadı ı konusundaki gözlem sonuçlarına da yer verilmi tir. Bu sonuçlara göre; genel olarak dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsızlık; mesleki özen ve titizlik ile muhasebe ilke ve standartlarına uygun faaliyette bulunma ilkelerine riayet edilirken; kamu yararı ve sosyal sorumluluk bilincinin yetersiz oldu u ve daha çok mü teri ile vergi idaresine kar ı sorumluluk duygusunun güçlü oldu u gözlenmi tir.

Özbek (2003) tarafından hazırlanan “Beden E itimi Ö retmenlerinin Mesleki Etik İlkeleri ve Bu lkelere Uyma Düzeyleri” adlı doktora çalı masında; beden e itimi ö retmenlerinin uyması gereken meslek ahlakı ilkeleri ile bu ilkelere uyma düzeyleri belirlenmeye çalı ılmı tır. Bu amaçla ara tırmacı tarafından yurt içi ve yurt dı ında yapılan çalı malara dayanarak, beden e itimi ö retmenleri için profesyonellik, sorumluluk, dürüstlük ve saygı ilkeleri altında 32 ahlak kuralı belirlenmi tir. Beden e itimi ö retmenleri ile okul müdürlerine sormaca uygulanmı ve beden e itimi ö retmenlerinin ve okul yöneticilerinin ahlaki ilkelere uyum düzeyleri hakkındaki görü leri arasında anlamlı fark olup olmadı ı istatistiki yöntemlerle tespit edilmi tir. Buna göre, beden e itimi ö retmenlerinin ya öbekleri, mezun olunan okul ve kıdemlerine göre profesyonellik, sorumluluk, dürüstlük ve saygı boyutlarında yer alan meslek ahlakı ilkelerine uyma düzeylerine ili kin görü leri arasında bir fark bulunamazken; kadın ve

erkek beden e itimi ö retmenlerinin; saygı boyutunda yer alan meslek ahlakı ilkelerine uyma düzeyine ili kin görü lerinin anlamlı bir fark ta ıdı ı belirlenmi tir. Yine anılan bu çalı ma ile; okul yöneticilerinin cinsiyet, ya ve kıdem de i kenlerine göre profesyonellik, sorumluluk, dürüstlük ve saygı boyutlarında yer alan meslek ahlakı ilkelerine uyma seviyelerine ili kin görü leri arasında bir fark olmadı ı neticesine de ula ılmı tır.

Elgin (2006) tarafından hazırlanan “Meslek Eti i ve Etik Kodu: Jandarma Te kilatı için Etik Kodu Önerisi” adlı çalı mada, kolluk hizmeti sunan jandarmanın davranı larını ahlaki açıdan incelemek, jandarmanın ahlaki olan ve olmayan davranı larının vatanda lar tarafından nasıl algılandı ını ortaya koymak, jandarmanın ahlaki olmayan davranı larını inceleyerek, jandarma meslek mensuplarında ahlaki bilincinin olu masına katkı sa lamak amaçlanmı tır. Söz konusu çalı mada ahlaki olmayan davranı lar olarak Türk Ceza Kanunu’nda adı geçen; rü vet, irtikâp ve hediye kabulü, zimmet ve ihtilas, bedensel ve cinsel taciz, özel hayata saygısızlık, devlet sırrını açıklamak ve görevi ihmal etmek gibi davranı lar belirtilmi tir. Ayrıca çalı mada Jandarma Eti i’nde adı geçen ihtiras sahibi ve iddialı olmak, çalı kan, enerjik ve dinamik olmak, bilgili ve ehil olmak, jandarma meslek konularını çok iyi bilmek ve uygulamak, azimli, iradeli ve sonuç alıcı olmak, faziletli, namuslu, erefli ve haysiyetli olmak, yalan söylememek ve sözünde durmak, riyakârlık ve dedikodu yapmamak gibi davranı lar da jandarma çalı anının ahlaki de erleri olarak sıralanmı tır. Buna ilaveten çalı mada, yukarıda sıralanan ahlaki olmayan davranı ların jandarma çalı anlarında bulunup bulunmadı ı, bu tür davranı ları algılama ile ya , cinsiyet, medeni hal, bölge, e itim ve gelir durumuna göre bir farklılık olup olmadı ını ara tırmak üzere sormaca yapılmı tır. Sormaca uygulamasından elde edilen sonuçlara göre vatanda , genellikle jandarma çalı anının meslek ahlakı ilke ve kurallarına uygun davrandı ını dü ünmektedir. Buna kar ın, jandarma çalı anının kamu kaynaklarını amacı dı ında kullanmak, ek i yapmak, eski statüden faydalanmak, özel hayata saygısız olmak ve adam kayırmak gibi ahlaki olmayan ve iyile tirilmesi gereken davranı larının oldu u da tespit edilmi tir.

Balkan (2006)’ın “Bankacılıkta Temel Etik Yakla ım” adlı çalı masında, Türk bankacılık sektöründeki temel meslek ahlakı ilke ve de erlerinin kapsam ve çerçevesini belirlemek ve bu sektörde görev yapan bankacıların tüm sektörü ve kendi bankalarını ahlak ilke ve kurallarına uyum konusundaki görü lerini tespit etmek amaçlanmı tır. Çalı mada Türkiye Bankalar Birli i’nin tebli leri, Bankacılık Kanunu ve ilgili mevzuattaki düzenlemeler, bankaların ve di er mesleklerin ahlak ilke ve kurallarının incelenmesi

sonucu bankacılık temel meslek ahlaki ilkeleri; yasalara ve mevzuata uyum, mesleki sorumluluk, güvenilirlik, adalet, saygı ve hoşgörü ve sosyal sorumluluk olarak ifade edilmiştir. Ayrıca uygulanan sormaca ile; bankacılık sektörü, bankada iş ahlakı, çalışanlarla ilişkiler, müşteri ilişkileri, diğer bankalarla ve kamu kesimiyle ilişkiler ve sosyal sorumluluk bağlamları altında verilen yargılarla banka çalışanlarının bankacılık sektörünü ve kendi bankalarını meslek ahlakı açısından değerlendirilmeleri istenmiştir. Sormacaların değerlendirilmesiyle; sektörde çalışanların kendilerine sorulan olumlu ahlaki davranışlardan % 68'ine katıldığı, banka bir deyişle bu hususlarda ahlaki açıdan sorun olmadığı, % 28'i olumsuztur. Örnekte yer alan konularda ise ahlaki açıdan sorun bulunduğunu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, ahlaki olarak sorunsuz ya da en az sorunlu alanların genel kuralları (bankada iş ahlakı) bağlamında yer alan hususlar ile diğer bankalarla ve kamu kesimi ile ilişkiler bağlamında toplanan konular olmuştur. Bununla birlikte, bankacılık sektöründe çalışanlar diğer sektörlerle karşılaştıklarında kendilerini büyük çoğunlukla (% 82) en ahlaki ve daha ahlaki olarak tanımladıklarını ve banka öbekleri arasında da kamu bankalarını daha ahlaki bulduklarını ifade etmişlerdir.

Uçar (2007) tarafından hazırlanan “İnsan Kaynakları Uygulamalarının Ahlakı Kapsamında İncelenmesi: Kamu ve Özel Hastanelerin Sağlık Personeline Yönelik Bir Uygulama” adlı çalışmada, kamu ve özel hastanelerdeki mevcut insan kaynakları uygulamalarında iş ahlakının ne ölçüde dikkate alındığı, kamu ve özel hastane sağlık çalışanlarının algılamalarından yararlanarak incelenmiş ve mevcut durum ortaya konmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, hastanelerin çalışan seçiminde iş ahlakı ilkelerini dikkate aldıkları, ancak özel hastanelerin, sağlık çalışanı seçiminde iş ahlakı ilkelerine kamu hastanelerinden daha çok özen gösterdikleri belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca özel hastanelerin, sağlık çalışanının eğitiminde iş ahlakı ilkelerinin benimsenmesi ve sağlık çalışanının ücretlendirilmesi noktalarında kamu hastanelerine göre iş ahlakı ilkelerine daha fazla özen gösterdiği tespit edilmiştir.

Güner (2007) tarafından, muhasebe meslek mensuplarının ahlak ilkelerini algılama düzeyleri ve demografik özelliklere göre algılama düzeyinin farklılık yapıları belirlenmeye yönelik hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasında; muhasebe mesleği ile ilgili olarak ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan düzenlemeler incelenmiş ve muhasebe mesleğinin ahlak ilkeleri bencilsizlik; dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsızlık; mesleki yeterlilik, mesleki özen, planlama ve gözetim, gizlilik ve sır saklama; artıbağlı ücret; meslek onuruyla bağdaşmayan hareketler; haksız rekabet ve reklam yasağı olarak ifade

edilmiştir. Öte yandan; ara tırmada belirlenen amaçlara ulaşma noktasında 27 maddeden oluşan ölçekli bir sormaca geliştirilmiştir ve söz konusu sormaca Kars ilinde görev yapan muhasebecilere uygulanmıştır. Sormacalardan elde edilen verilerin incelenmesi neticesinde, muhasebe meslek mensuplarının; unvanları, cinsiyetleri, eğitim durumları, gelir düzeyleri, mesleki tecrübeleri, yaşları ve tuttukları defter sayılarına göre ahlak ilkelerini algılama düzeyleri arasında bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca genel standartlar, standartlara uyum ve muhasebe ilkelerine uyum boyutu ile artabaşlı ücret, sırsaklama ve reklam yasağı ve haksız rekabet boyutları arasında; sırsaklama boyutu ile başımsızlık boyutu arasında; artabaşlı ücret boyutu ile dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsızlık boyutu arasında; meslek erefi ile başımayan faaliyetlerde bulunmama boyutu ile dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsızlık boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Mahmutolu (2009) tarafından hazırlanan “Kırsal Alanda Çevre Sorunlarına Etik Yaklaşım: Kırsal Çevre Etiği” adlı doktora tezi çalışmasında, kırsal alanda görülen çevre sorunlarının ahlak felsefesi açısından yapılacak bir değerlendirme ile belirlenmesi ve özellikle kırsal alanda görevli olan yöneticiler olarak mülki idare amirlerinin çevre sorunlarına ve çevre ahlakına ilişkin görüşlerinin öğrenilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla ulaşmak için İçişleri Bakanlığı’na bağlı Vali, Merkez Valisi, Mülkiye Müfettişi, Vali Yardımcısı, Kaymakam, genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı ve übe müdürü konumlarında bulunan mülki idare amirlerine 30 sorudan oluşan sormaca uygulanmıştır ve yöneticilerin çevre ahlakına ilişkin algılarının; yaş, yönetim görevi, eğitim durumu, kıdem ve mezun olunan fakülte gibi demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Buna göre mülki idare yöneticilerinin çevre ahlakına ilişkin algılarının; yaş, yönetim görevi, eğitim durumu ve kıdeme göre istatistiksel olarak bir farklılık göstermediği, ancak mezun olunan fakülteye göre algılamalar arasında bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Örselli (2009) tarafından yerel yönetimlerde kamu hizmeti sunan çalışanların davranışlarının, yerel halkın gözüyle ahlaki kapsamda değerlendirilmesi amacıyla hazırlanan “Hem Eri Gözüyle Yerel Yönetimlerde Etik: Konya’da Uygulamalı Bir Çalışma” adlı çalışmada, ülkemizde son yıllarda yolsuzluk, rüşvet, adam kayırmacılık vb. ahlaki olmayan davranışların yaygınlaştığı ve buna başlı olarak da bu tür davranışların toplumda her yere sirayet ettiği şeklinde genel bir kanaatin oluştuğuna dikkat çekilmiştir. Konya ili özelinde yürütülen çalışmanın sonucunda, belediyelerde de ahlaka uygun

olmayan davranı ların yaygınla tı ı, buna kar ılık belediye çalı anlarının hizmet sunumunda ço unlukla güler yüzlü davrandı ı, belediyenin hizmet üretirken genel anlamda vatanda ların yararına ve onların çıkarlarını koruyucu politikalar üretmekte oldu u, belediye çalı anlarının kısmen ayrımcılık yaptı ı, belediyelerde yol, su, kaldırım vb. projeleri ihale edilirken kayırmacılık yapıldı ı belirlenmi tir.

Gülesanlar (2009) tarafından hazırlanan “Kamu Hizmeti ve Etik: Türkiye Kadastro Te kilatı Özelinde Bir Uygulama” adlı yüksek lisans tez çalı masında, kadastro müdürlüklerinde çalı an ki ilerinin ahlak algıları ile ahlaki olmayan davranı ların sebepleri ve kadastro te kilatı ile ili kisi olan vatanda ların görü leri yardımıyla kadastro te kilatı çalı anlarının ahlaki ilkelere ve kurallara uyum seviyeleri belirlenmeye çalı lmı tır. Ara tırma sonuçlarına göre, çalı anlarda mesai saatleri di nda göreviyle ilgili olmayan ek bir i yapmanın sakıncası olmadı ı görü ünün hâkim oldu u tespit edilmi tir. Di er taraftan; çalı maya katılanların yarısı mevzuatın yetersiz oldu unu ve bu sebeple mesleki faaliyetleri sırasında kendi yorumlarını kullanmak durumunda kaldıklarını belirtmi lerdir. Buna ek olarak, teknik donanımın yetersizli i, kurum çalı anı ya da yakınlarının hizmetlerden ayrıcalıklı olarak yararlanmalarının uygun görüldü ü ve ahlaki olmayan uygulama ya da davranı ların olası sebepleri konusunda en etkili unsurun mali imkânların yetersizli i oldu u dile getirilmi tir. Vatanda lara yönelik geli tirilen sormacaların de erlendirilmesi neticesinde, vatanda ların büyük ço unlu unun i lemlerin yapılmasındaki hız, etkinlik ve verimin yeterli oldu u; çalı anın vatanda a kar ı nezaket ve saygı ile muamelede bulundu u; çalı anın dil, din, ırk, siyasi görü vb. sebeplere dayanan ayrımcılık yapmadı ı; panolar ya da bro ürlere vasıtasıyla i lemler ve i leyi hakkında bilgilendirme yapıldı ı görü üne sahip oldukları tespit edilmi tir.

Beyaz (2010) tarafından hazırlanan “Kriminal Polis Laboratuvarlarında (KPL) Çalı an Adli Bilim (Kriminalistik) Uzmanları ve Olay Yeri nceleme (OY) Görevlilerinin Etik İlkeleri ve Etik E itimi” adlı doktora tez çalı masında; KPL uzmanları ve OY görevlilerinin, inceleme ve ara tırmalarını yaparken uymaları beklenen etik ilkelerin belirlenmesi, bu ilkelerin benimsenme ve meslekta lar tarafından yerine getirilme seviyelerine ili kin görü lerin saptanması ve bu ilkelerin uzmanlara benimsetilmesi amacıyla geli tirilmesi dü ünülen hizmet içi e itim modelinin olu turulması amaçlanmı tır. Ara tırmada “hukukun üstünlü ü; tarafsızlık, dürüstlük, rü vet ve hediye kabul etmeme; topluma güven, nezaket ve meslekta a saygı; gizlilik, e itlik ve adalet; i i geciktirmeme ve zamanında yapma; laboratuvar / olay yeri incelemeleri, delil, personel ve

uzman güvenli i; görev bilinci, verimlilik ve profesyonellik; ele tiri, kendini geli tirme ve e itime açık olma” gibi sekiz boyut tespit edilmi ve bu sekiz boyut 51 maddeyle ifade edilerek meslek ahlakı ilkeleri belirlenmi tir. Ara tırma sonuçlarına göre, hem KPL uzmanları, hem de OY görevlileri “hukukun üstünlü ü” ilkesini en yüksek düzeyde benimsemektedir. KPL uzmanlarının ahlak ilkelerini benimseme seviyeleri, OY görevlilerine göre biraz daha yüksektir. KPL uzmanları “tarafsızlık, dürüstlük, rü vet ve hediye kabul etmeme”, OY görevlileri ise “hukukun üstünlü ü” ilkelerinin yüksek seviyede meslekta lar tarafından yerine getirildi ini belirtmi lerdir. KPL uzmanlarının ahlak ilkelerini meslekta lar tarafından yerine getirilme seviyeleri, OY görevlilerine göre biraz daha yüksektir. Doktora tezinde KPL uzmanları ve OY görevlilerinin ahlak ilkelerini benimsemeye ili kin görü leri arasında cinsiyet, ya , e itim ve birimdeki görev süresi (kıdem) gibi de i kenlere göre anlamlı bir fark olup olmadı ı da ara tırılmı tir. Sonuç olarak, KPL uzmanları ve OY görevlilerinin ahlaki e itimi için be gün ve toplamda 30 saatlik bir hizmet içi e itim modeli önerilmi tir.

Türker vd. (2009) tarafından hazırlanan “Türkiye Ormancılık Te kilatında Örgüt Kültürünü Belirlemeye Yönelik Bir Ara tırma” adlı projede; ormancılık sektörünün kültürel yapısının belirlenmesi, orman i letmelerinin sosyal, ekonomik ve kültürel yönden içinde bulundu u çevreye, sektöre ve ulusal ekonomiye yeterli katma de eri sa layabilmesi için gerekli olan kültürel de i imin tartı ılması ve uygun bir modelin önerilmesi amaçlanmı tir. Bu amaca ula mak do rultusunda, orman te kilatının çe itli kademelerinde yöneticilik görevi yapan orman mühendislerini kapsayan bir sormaca uygulaması gerçekleştirilmi tir. Elde edilen sonuçlara göre, sormacaya katılan yöneticilerin % 74’ü orman te kilatında çalı anların toplumda yeterli derecede de er ve saygı gördü ünü, % 94’ü ast-üst arasında sıcak ve yakın bir ili ki oldu unu, % 76’sı astlara güven duyuldu unu ve % 48’i de orman te kilatında çalı anların görü ve dü üncelerinin alınmasında yeterli çabanın gösterilmedi ini belirtmi tir. Ayrıca, ormancılık te kilatında liyakate göre yönetici olanların sayısının çok az oldu u, amaçların belirlenmesi sürecinde katılımcılı ın ve çevresel etkenlerdeki de i imlerin yeterince dikkate alınmadı ı ve orman te kilatının teknoloji ile fazla barı ık olmayan, onu kullanma yetene ine sahip olamamı ve bu arzudan da uzak bir görüntü çizdi i tespit edilmi tir.

1.2. Kavramsal Çerçeve

1.2.1. Ahlak ve Etik (Ahlak Felsefesi)

İnsanın öznel ve öznel olarak belirtilen temel niteliklerin en önemlilerinden biri, onun akıl sahibi olmasıdır. Sahip olduğu akıl ile plan yapan, seçim ve tercihlerde bulunan ve bu plan, seçim ve tercihlere bağlı olarak davranışlar sergileyen insan; aynı zamanda davranışlarını “iyi, kötü, doğru, yanlış” gibi sözcüklerle de tanımlar. Bu tür tanımlamalar, her toplumda bulunabilen birtakım inançlar, töreler ve alışkanlıklara dayanılarak yapılır.

Örneğin, tek kişilerin ya da bir insan topluluğunun, belli bir tarihsel dönemde edilecek ilim, düşünce, inanç, töre, alışkanlık, görenek ve bunların içerdiği değerler, buyruk, norm ve yasaklara göre düzenlenmiş ve bu haliyle gelenekleşmiş, yerleşmiş ya ama biçimine ahlak denir (Özlem, 2014). Farklı bir anlatımla ahlak, yanlış ve doğru, iyi ve kötü, erdem ve kusur ile davranışları ve davranışların sonuçlarını da tanımlama ile ilgili bir kavram olarak tanımlanabilir (Nutall, 2011).

Öte yandan, insanın akıl boyutuna ek olarak bir de duygusal boyutu vardır. İnsan, sevgi, nefret, seçme gibi fiillerle başka hiçbir canlıda bulunmayan bir de duygusuna sahip olur. Değerlere özelliklere de ahlaki değerlere yönelik bu duygusal fiillerle insan kendine ait bir manevi hayat kurar. Ahlaklılığı meydana getiren durum, insandaki değer taşıma, değer isteme ve gerçekleştirme çabasıdır. Dolayısıyla duygusal boyut ile insan, değerlere uygun ya da değil, değerlerin taşıyıcısı olma ve böylelikle hayata anlam katma, belirli ahlaki değerler üzerinde kendisine ahlaki hayat kurma imkânı bulmaktadır. Bununla birlikte ahlak, bir kültür çevresi içinde kabul görmüş, belirlenmiş ve tanımlanmış değerler manzumesi ve amaçlarla; bu değerlerin nasıl yaşatılacaklarını, söz konusu amaçlara nasıl ulaşılabileceğini ortaya koyan kurallar bütünüdür (Cevizci, 2008).

Ahlak; insandaki iyi ya da kötü huylar, bir toplumda kişilerin davranışlarını düzenleyen ve herkesin uyması gereken kurallar (Ayverdi, 2006) olarak da tanımlanabilmektedir. Yapılan ahlak tanımında, insanın yaratılıştan gelen bireysel özelliklerine dikkat çekilirken, aynı zamanda insanın toplumsal yönüne de yer verilmiş görülmektedir. Zira ahlak kelimesi “huy, mizaç, karakter” anlamlarına gelen Arapça “hulk” kelimesinin çoğuludur. Hulk kelimesinin, insanın beden ve ruh bütünlüğü ile alakalı olduğu düşünülmesine karşın ahlak, insanın sadece iç dünyasını değil, aynı zamanda dış dünyaya yansıyan fiillerini de düzenlemektedir (Arslan, 2012).

Ahlak; do al olarak olu abilen, uzla ım yoluyla belirlenen ya da geleneklerle aktarılan, kar ılıklı kabullenme süreçlerinin sonunda ortaya çıkan ve toplumun ihtiyaçlarını nasıl kar ılayaca ını dile getiren kural düzeneklerinden olu maktadı (Pieper, 2012) ve böylelikle toplumda düzeni tesis etmektedir. Ayverdi (2006) ve Pieper (2012) tarafından yapılan tanımlarda, ahlakın toplum düzenini sa lama i levine vurgu yapılmakta ve toplumsal hayatta üstendi i rolün altı çizilmektedir. O halde ahlak, di er boyutları yanında sosyal bir varlık olma özelli ini de ta ıyan ve dolayısıyla toplum içinde ya ayan insanın, toplum hayatında uymak durumunda oldu u kuralları kapsamaktadır. Bu yönüyle ahlak, insan davranı larına sınır çizerek dünyayı ya anabilir hale getirebilmek için büyük bir imkân sunmaktadır.

Farklı bir deyi le ahlak, insanın do asındaki kötülük yönünün arındırılması ve iyilik yönünün geli tirilmesi ve böylece insanlar arası ili kilerin barı çıl bir biçimde sürdürülmesi için; ilahi inayet ve insani deneyimlere dayalı olarak olu turulmu bulunan; insanların, toplumların, vicdanların ço unlu unun önemini kabul etti i duygusal ve dü ünsel haller, davranı sal ve eylemsel etkinlikler ve bunların gerçeğe mesine yönelik de erlerdir (Yaran, 2010).

Yapılan ahlak tanımlarından da anla ılaca ı üzere, toplumun olu tu u her yerde, bu toplumdaki insanların davranı larını ve birbirleriyle ili kilerini düzenleyen kurallar olmu tur. Dolayısıyla ne kadar ilkel olursa olsun, en eski toplumların bile kendine özgü ahlakı oldu u söylenebilmektedir (Akarsu, 1998).

Di er taraftan; Piaget ve Kohlberg gibi dü ünürlere göre bireyin ahlaki geli imi; gelenek öncesi, gelenek ve gelenek ötesi olmak üzere üç dönemden geçerek olu maktadır. Gelenek öncesi dönemde, küçük bir çocu un ahlakından söz etmek mümkün de ildir. Ahlaki nedenlerin bilgisinden yoksun olan çocu a, örnek olarak ya da ödül/ceza vererek ahlaki terbiye kazandırılabilir. Gelenek dönemi, çocu un okula gitmeye ba lamasıyla sosyalle ti i ve toplumun bir üyesi ve gelene in bir parçası haline geldi i dönemdir. Bu dönemde çocu a toplumun de erleri ve ahlak kuralları a ılanır. Çocukluk ve gençlik dönemi geride kaldı ında, toplumun de erlerini tartı ıp içselle tirirken asıl ve belirleyici olanın milletin ya da etnik kimli in bir üyesi olmaktan ziyade, insan olmak oldu unu dü ünür. Bu dönem artık gelenek ötesi etik dönemidir (Cevizci, 2014).

Bir ki i, bir toplum düzeni içinde ba kalarıyla bir arada var olan bir birey olarak ahlaki hayatı ya arken; bununla kalmayıp bu de erlerin anlamı üzerinde dü ünmeye,

kullandı ı ahlaki kavramların gerçekte ne olduklarını ve ne anlam ifade ettiklerini ara tırmaya, ahlaklılı ın unsurlarını tartı maya ve benzeri konularda dü ündü ü ve hissetti i eyleri dile getirmeye ve ba kalarına aktarmaya ba ladı ında artık ahlaklılık düzeyini a ıp etik yoluna girmi olur (Cevizci, 2008).

Yukarıdaki açıklamalardan da anla ılaca ı üzere, felsefe alanında ahlak kavramı ile yakın ili ki içerisinde olan ve ahlak ile aynı kökten türeyen, günümüzde sıklıkla ahlak kavramı yerine kullanılan “etik” kavramı söz konusudur. Yunanca’da ço ul olarak kullanıldı ında etik; genellikle bir ki inin esas yurdu, kaldı ı yer, ikamet etti i ev-bark, memleket anlamlarına gelmektedir. Kar ıla ılan di er anlamları; alı kanlıkları, geçmi ten uzanan birikimleri, insan davranı ının alı ıldık, bildik tarzlarını, hayatın belli alı kanlıkları, töreleri, adetleri vb. kapsamaktadır. Sözcü ün üçüncü bir öbekte kar ıla ılan anlamları ise; töresel-ahlaksal bilinç, töresel ahlaksal inanç ve davranı lar, tutumlar; töresel ahlaksal karakter, töresel-ahlaksal olanın kendisidir (Atayman, 2011).

Etik kavramı, ahlaksal düzlemde içerdi i ve birbirine ba ladı ı tüm anlamlarının yanında aynı zamanda bir kolektif bilincin ifadesidir. Kolektif ya amanın, çalı manın ve ikametini belli bir tarz ve biçimi, zorunlu olarak bir yasal düzenlilik içinde bulundu unda belirli davranı tarzı ve biçimlerine, alı kanlıklara, töre, adet, gelenek ve göreneklere yol açmakla kalmayıp aynı zamanda belli ahlaksal görü ve anlayı ları, duyguları, kural ve normları da beraberinde getirmektedir (Atayman, 2011).

Ahlak, bireysel veya toplumsal planda fiilen ya anan bir olgu iken; etik, bu olgu üzerine felsefi dü ünmenin gerçekte tirildi i alan olmaktadır. Bu yönüyle etik, ahlak felsefesi olarak ifade edilebilir (Özlem, 2014). Di er bir tanımla etik, ahlak anlayı ının temel unsurlarını, bunların toplum hayatındaki izdü ümlerini ilmi, felsefi ve fikri açıdan ele alan ve insana ili kin ahlaki sorunlarla ilgili do rulanabilir ve yanlı lanabilir bilgiler ortaya koymaya çalı an bir felsefe disiplini (Arslan, 2005).

Ahlakın bir düzen kavramına kar ılık geldi i kabul edilirse, bu düzen içerisinde açıklanıp anla ılmaya muhtaç bir alanın oldu u görülecektir. Bu anlamın ortaya çıkarılması felsefi bir faaliyet olup, büyük ölçüde ilkeler üzerinden gerçekte mektedir. Bu ilkeler; düzen kavramı üzerinden kurulan yapıyı, tesis olunan prati i bir bütün olarak anlamayı, temellendirip haklı kılmayı mümkün kılan ilkeler olup, etik alanı olu turmaktadır (Cevizci, 2014). Bu açıklamalara ko ut olarak etik, do ru ve yanlı davranı nazariyesidir; ahlak ise, eti in uygulamasıdır. Bu nedenle ahlaki ilkelerden

ziyade etik ilkelerden, etik davranı de il de ahlaki davranı lardan söz etmenin (Billington, 2011) daha do ru olaca ı ifade edilmektedir.

Bu kapsamda etik ilke, eylemleri yönlendiren temel dü ünceler olarak tanımlanabilir. İlkeler, de erlerin eyleme geçmesini sa layan ve yönlendiren anlamlardır. Adalet bir ilkedir, soyut ve belirsizdir. Fakat üzerinde tartı ma kabul etmez derecede hemen herkesin kabul etti i bir gerekliliktir. Ancak ilkelerin davranı lara yansiyabilmesi için daha somut hedeflere, di er bir ifadeyle, kurallara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada kural, ilkelere uygun eylem yolları; bir davranı ya da eyleme rehberlik yapan, özel bir amaca yönelik, yetkililerce konmu bir düzenleme, tanımlama ve tercihlerden olu maktadır (Aydın, 2010).

Etik, bir eylemi ahlaki açıdan iyi bir eylem yapan niteliksel durumu sorgularken; bir eylemin ahlaki olarak nitelendirilebilmesi için yerine getirilmesi gereken artları genel, ilkesel dolayısıyla da soyut düzlemde tartı maktadır. yi bir eyin iyi oldu u hükmüne nasıl varıldı nı söyleyen etik; ahlak üretmemekte ancak ahlak üzerine konu maktadır (Pieper, 2012). Ahlaklar ve ahlak anlayı ları hakkında tarafsız bir dü ünme ekli geli tirmek ve ahlakları özellikleriyle tasvir etmek, eti in ba lıca görevlerindedir. Etik, ahlaki yargılar vermemekle birlikte, bu yargılarda ne söylenmek istendi ini çözümlenmeye çalı maktadır (Özlem, 2014).

Bunlara ilaveten etik insanları ahlaklı yapmaz, bir insan yalnızca kendili inden, kendi aracılı ı ve kendi iradesiyle iyi ya da kötü insan olabilir. Kötülü ü ve iyili i ortaya çıkararak nedenler vardır; etik, eylemde bulunan ki ileri ahlaki eylemin konusu ve ko ulları hakkında aydınlatarak, onlara özgürlü ü mutlak olması gereken iyi anlamında kavratarak etkili olmaya çalı maktadır. nsanlık tarihi boyunca ortaya çıkan iyilik ve kötülükler eti in ne ba arısı ne de ba arısızlı ı olarak de erlendirilebilir. Çünkü etik, insanların aklına hitap ederek onları iyiyi yapmaya te vik etmek için kendi yol ve yöntemlerini sürekli olarak düzeltmeye, geli tirmeye ve yetkinle tirmeye çalı maktadır. Ancak bireyin özgürlü ünü dı layarak ve hiçe sayarak ya da bireyin özgürlü üne kar ı davranarak hiçbir ekilde herhangi bir iyi niyet üretmeye kalkı amaz. Bu durum eti in hem gücü hem de yetkisi dı nda olan bir konudur (Pieper, 2012).

Ahlakı konu edinen felsefe dalı olarak da tanımlanabilen etik ya da ahlak felsefesi; kullanılan ahlak terimlerini ve ahlaki yargıların statüsünü çözümlenmekte ve takınılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele almaktadır (Nuttall, 2011). Etik sözcü ü, Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcü ünden türetilmi olup; ethos’tan

türetilen etik kavramı da ideal ve soyut olana i aret ederek, ahlak kurallarının ve de erlerin incelenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda etik, toplumda yaygın olan ahlak kurallarından daha özel ve felsefi olmaktadır (Fromm, 1999).

Etik tartışmaların temel konusu, insan eylemlerini ahlaki bakımdan de erli ya da de ersiz kılanın ne oldu udur. Eylemi ahlaki anlamda de erli yapan, iyiyi ortaya koyması ve iyiyi olu turmasıdır. Ancak, iyinin ne oldu u sorusuna çe itli etik kuramları farklı ekilde cevap vermektedir. Nitekim iyi kavramının; etik kuramlarda haz, mutluluk, ödevi yerine getirme, do ruluk ve sevgi olarak tanımlanabildi i görülmektedir (Akarsu, 1998). İlk bakı ta, istek duyulan ey iyi, tiksini len ey kötü olarak ifade edilebilirse de insanların istekleri konusunda görü birli i içinde olduklarını söylemek zordur (Russell, 1993). Bu açıdan bakıldı nda etik, bu çeli en isteklerin ya da istenilen iyiler konusunda bireylerin çatı malarını çözümleyecek ilkelerin belirlenmesi sürecine ili kin tartışmalar üzerine odaklanmaktadır (Aydın, 2010).

Di er bir deyi le, insanın davranı larına yön veren de er hükümlerini olu turan ve bir eyin arzu edilebilir ya da edilemez olmasına yön veren de erlerin tarafsız bir ekilde de erlendirilmesi sorunu, ahlak felsefesinin en eski ve en çözülemez görünen sorununu olu turmaktadır. Etik, insan davranı nın bugününe ait do ru ya da iyi olarak de erlemesinden ziyade, ahlaki açıdan kabul edilebilir do ru ve iyi davranı ların ölçülerini irdelemeyle ilgilenir (Torlak vd., 2008).

Felsefeci Solomon'a göre etik, iyi insan olmanın gerektirdi i özellikler ve bireyin davranı larını belirleyen ve sınırlayan kuralların neler olması gerekti i gibi iki temel konu ile ilgilidir. Etik, do ru-yanlı , ödev-yükümlülük ve toplumsal sorumluluk kavramlarını sorgular. Birçok felsefeci ahlak ve etik kavramlarını birbirinin yerine kullanmasına kar n; Solomon, ahlakın insanın de erleri ve davranı larını içerdi ini; eti in ise bu alandaki akademik çalı malarla ili kili oldu unu belirtmektedir (Shaw, 1991).

Etik ya da ahlaki ili ki, insanlar arasındaki ili ki türlerinden birisi ve temelde olamdır. Ba ka bir deyi le ahlaki ili ki, bir ki inin ba ka bir ki iyle veya ki ilerle de er sorunlarının söz konusu oldu u ili kisidir. Yani ki inin ba ka insanlara yönelen eylemleriyle ya ayarak vücut verdi i ili kiler türüdür. Ki i ili kisi olarak da adlandırılabilen her etik ili ki, ba ka insanların ve etkenlerin meydana getirdi i olaylar örgüsü içinde kurulur ve ya anır. Bunun dı nda, di er bütün insanlar arası ili kiler, bir öbek üyesi olarak ya adı ı veya kurdu u ili kilerdir. Ancak, ki inin bir öbek veya

toplum mensubu olarak kurdu u bütün ili kilerin temelinde etik bir ili ki vardır veya bu ili kiler eninde sonunda gelip ahlaki ili kiye dayanmaktadır (Kuçuradi, 2011).

Di er taraftan insanların neyin ahlaklı neyin ahlak dı ı oldu una dair de erlendirmeleri, onların dini inançlarından, hayat felsefelerinden veya içgüdülerinden hareketle de ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca bir toplumda farklı inanı ve farklı etnik, dinsel kimlikler olmasının, beraberinde farklı ahlak anlayı larını da getirece i söylenebilir. Ancak etik açısından bu durum farklılık göstermektedir. Çünkü etikte “istenilir iyi” kavramı söz konusu oldu undan, bu istenilir iyiler co rafya farklılıklarından, inanç ve etnik farklılıklardan etkilenmemektedirler. Bir ba ka deyi le; “istenilir iyiler” daha evrensel olup, genel anlamda kabul görmektedirler (Kılavuz, 2002).

Etik ilkelerinin kayna ının ne oldu u ve bir ilkenin ne zaman ilk defa ilke haline geldi i sorusu, dü ünçe tarihi boyunca felsefecilerin önemle üzerinde durdukları temel sorulardan biri olmu tur. Örne in, “Kendin kadar kom unu da sev” ilk defa M.Ö. 1000 yıllarında yazılmış tır. Ancak bu ilkenin geçerlili i ilk defa yazıldı ı tarihten sonra nasıl geçerli olduysa, bu tarihten önce de evrensel olarak geçerli oldu unu söylemek mümkündür. Bir di er ifadeyle, ahlak ilkeleri, insan türünün ilk defa bu gezegende ya amaya ve türlerinin di er bireyleriyle etkile im halinde olmaya ba ladı ı andan itibaren evrenselidir. nsan davranı larına yön veren ahlak ilkelerinin olmaması durumunda insanların bir arada nasıl ya ayacaklarını ve hayatlarını nasıl sürdüreceklerini bilmeleri de güç olacaktır (Billington, 2011).

Bununla birlikte; ahlak kavramına nereden hareketle yakla ıldı ı, ahlaklılı ın neye dayandırıldı ına göre ahlak; evren, din ve insan temelli olmak üzere üç farklı ekilde temellendirilebilmektedir (Özlem, 2014; Cevizci, 2014).

Grek filozofları, evrendeki düzen ile insan hayatındaki düzen arasında bir farklılık görmüyorlar; insan hayatındaki düzeni, evren düzeninin bir devamı sayıyorlardı. Onlar için evrende bir akıl (logos) vardı ve logosun hükmetti i bu evren, "akli düzene sahip evren" anlamına gelmek üzere, kozmos olarak adlandırılıyordu. Ba ka bir deyi le; kozmos, her eyin yerli yerinde ve kendi fiziksel kanunları istikametinde ve evrendeki bütün her eyin birbiriyle uyum içinde var olu unu ifade etmektedir. te bu düzeni sa layan ey, evrendeki akıldı. nsanlar içinde yer aldıkları evrenin bir kozmos oldu una inandıklarında, onlar için "iyi hayat", "ahlaki hayat"; kozmik düzenle uyum içindeki bir hayat anlamına gelmektedir. Evren düzeninin aynı zamanda ahlak düzeni için bir örnek olu turdu u ve do a kanununun

potansiyel bir ahlak kanunu oldu u dü ünölüyordu. Kozmolojik temellendirmeye göre, ahlaki hayat bir çe it do al hayattır ve do al hayatın uzantısı olarak görülmektedir (Özlem, 2014; Kesgin, 2014).

İkinci temellendirme türü ahlak ilkelerine dini bir bakı açısından yakla an dinsel (teolojik) temellendirme olmaktadır. Dinsel temellendirme, insana yükümlülüklerini, onun neden sakınıp neleri yapması gerekti ini bildiren ahlaki ilkelerin kayna ı olarak Yaratıcıya ve O'nun insanlara gönderdi i ahlak yasasına i aret etmektedir (Cevizci, 2014). Buna göre insan Yaratıcı buyrukları olarak kabul etti i de erlere uydu unda, sadece iyi insan olmakla kalmaz, aynı zamanda Yaratıcı tarafından ödüllendirilir. Evrende var olan mükemmel düzen, Tanrı'nın yarattı ı evren yasalarıyla var olabilmektedir. Di er bir ifadeyle; bütün kozmosun/evrenin kayna ı Yaratıcı'dır (Kesgin, 2014). Evrenin bir yaratıcısı oldu unu kabul eden dinlerde ahlaki temellendirme, sadece kozmolojik bir temellendirmeye göre yapılmaz. Burada iyi, kozmik düzenle uyumlu olmakla sınırlı de ildir. Kozmik düzen de Yaratıcının kendi irade ve buyruklarına göre ekillendirdi i bir e ydir. Do ru veya do ru davranı ; bu iradeye, bu buyruklara uymak ve itaat etmektir. Ahlakı belli bir dinin kaidelerine göre temellendirme ekline, dinsel temellendirme adı verilmektedir (Özlem, 2014).

Üçüncü temellendirme ekli olan antropolojik temellendirmede insandan yola çıkılır ve ahlaki hayat, insanın özüne uygun ya aması olarak tanımlanır. Antropolojik temellendirmeyi iki farklı ekilde de erlendirmek mümkündür. Bunlardan birincisi, insanı bütünlüklü bir varlık ekinde görerek; ahlakta en yüksek iyiyi yani insan varlı ının gerçekte olması gereken hali olarak ruh ve beden düzenli ve uyumlu birli i ekinde tanımlamaktadır. Bu temellendirme ekinde insanın ruhsal ve do al boyutları, biyolojik ve psikolojik yapısı ile birlikte ele alınır. Antropolojik temellendirmenin di er ekinde insan bir bütün olarak de il de ya akıl varlı ı ya da do al bir varlık olarak ele alınır (Cevizci, 2008). Do alcı anlayı ta, insanın ahlaksal hayatını do anın bir uzantısı olarak görme dü üncesi devam etmektedir. Dolayısıyla, insanın ahlaki hayatı da ancak insanın do al yapısı ve do al belirlenimi göz önünde tutularak temellendirilebilir (Özlem, 2014). Di er bir deyi le do alcı görü ; insanın biyolojik ve psikolojik yanından hareket eder. Akılcı görü te ise; insanın do al yanını kabul etmez ve insanın ahlaki hayatını, akıl varlı ı olarak insanın do al e ilimlerini ve isteklerini a mak suretiyle özgürce koydu u ahlak yasasına dayandırılmaktadır (Cevizci, 2008). Bunlara ek olarak akılcı temellendirme türü, insanın

akıl varlığı oldu undan dolayı ahlak ilkelerini de insanın akıl yönüyle temellendiren ahlak görüşüdür (Kesgin, 2014) .

Bununla birlikte; ahlak ve etik kavramlarının bazen birbirinin yerine kullanılabilirdi i görülmektedir. Ancak bilimsel açıdan bakıldığında, insanların ço unlu unun takdir ettiği iyi huyların ve erdemli davranış ların hayatta uygulamaya aktarılması ahlak; ya anan bu ahlakla ilgili nazari ve felsefi tartış malar için ise etik kavramının kullanılmasının daha do ru olacağı (Yaran, 2010) dile getirilmektedir. Ayrıca ahlak, bireysel ve toplumsal olarak do ruları ve yanlış ları belirleyen sosyal süreçlerdeki kurallar, de erler ve inançlarla ilgilidir. Etik ise, do ru ve yanlış ları belirlemeye yarayan kural ve ilkelerin sebeplerini açıklamaya ili kin uygulamalar ve ahlak çalı malarıyla ilgilidir (Bayrak Kök, 2015).

Di er taraftan; ahlak yerine etik terimini kullanmanın yanlış olmadığı ancak bu durumun bir kavram karga ası olu turdu u ve birtakım i levsel sorunlara yol açtı ı da belirtilmektedir. Zira, ahlak kelimesi hem cari ahlak kurallarını nitelemekte hem de ahlak felsefesi anlamında Türk diline yerle mi bir terim olmaktadır. Sonuç olarak, Türkçe 'de ahlak kelimesi yerine etik terimi kullanıldı ında, toplumda olu ması istenen duyarlılı ın olu amaya ı (Arslan, 2005) yönündeki endi eler vurgulanmaktadır. Yukarıda ifade edilen nedenlerden ötürü, bu doktora tezi kapsamında “etik” kelimesi yerine “ahlak” kelimesinin kullanılması uygun görülmü tür.

1.2.2. Ahlak Felsefesinde Kuramlar

Her bilimsel kuram, belli bir soruya ya da sorular bütününe ikna edici bir cevap bulma gayretinden do maktadır. Ahlak felsefesinin konusu olan ahlak ve ahlakilik ili kisinde, ne kadar farklı temel soru çıkabilirse; bunlar kadar da ahlaki kuramın var olabilece i kabul edilebilir bir gerçekliktir (Pieper, 2012). Farklı bir deyi le, ahlaki yargıların altında yatan nedenleri ele almak, iyinin ve do runun ne oldu u sorularına cevap verebilmek amacıyla ortaya çe itli ahlaki kuramlar çıkmı tır (Özbek, 2003). Meslek ahlakı ilkelerinin belirlenmesi sürecinde de ahlak felsefesi kuramlarından yola çıkıldı ından; bu bölümde bu yakla ımların açıklanması faydalı görülmü tür.

Ahlak felsefesi, nazari (teorik) ve uygulamalı ahlak olarak ikiye ayrılmaktadır. Nazari ahlak; klasik ahlak, metaetik ve ele tirel ahlak olmak üzere üç ekilde sınıflandırılmaktadır. Klasik ahlak; bireylerin ve toplumların ahlaki hayatlarını birtakım

norm ve nazariyeler üzerinden anlamlı hale getirip açıklarken; metaetik, klasik ahlakın koymu oldu u ahlaki yargılar üzerine konu ur, ahlaki yargılarda geçen kavramları inceler (Cevizci, 2014). Metaetik; iyi-kötü, do ru-yanlı , ahlaklı- ahlaksız gibi ahlaki kavramların ve terimlerin kayna ı, kapsamı ve özellikle de anlamı sorunuyla ilgilenen bir ahlaki alan olarak da tanımlanabilir (Yaran, 2010). Metaetik; etik de erlerin, ilkelerin ve kuramların do rulanıp do rulanmayaca mını; bunların do asını ve ahlak terimleri ile kavramlarının anlamlarını ara tırmayı görev olarak kabul etmektedir (Resnik, 2004). Ele tirel ahlakta, klasik ahlak ve metaetik ele tirilmi ve yeni ahlaki yakla ımlar ortaya atılmı tır.

Uygulamalı ahlak; teorik ahlaktan elde edilen birikimin çe itli alanlara tatbik edilmesi ile sorunların çözümüne odaklanmı tır. Uygulamalı ahlak; gündelik ya amla ilgili olan ötenazi, idam cezası, hayvan hakları, nesli tükenen hayvanları koruma gibi belli bazı tartı malı ahlak konularını ele almakta ve farklı ahlak kuramlarının çözüm önerilerini irdelemektedir (Cevizci, 2014). Uygulamalı ahlakın bazı konuları sadece belli meslek öbeklerini ilgilendirir ve onlar tarafından rahat anla ılabilecek bir terminoloji içerirken; bazı konuları ise çok daha geni kitleleri ilgilendirmektedir (Yaran, 2010).

Ahlak felsefesinin metaetik ve ele tirel ahlakla kıyaslandı nda çok büyük bir bölümünü i gal eden klasik ahlak; betimleyici ve normatif ahlak olmak üzere iki ekilde icra edilmi tir (Cevizci, 2014).

Betimleyici ahlak, bilimsel ya da tasviri yakla ımın ahlak alanına uygulanmasını ifade eder. Söz konusu kuram, norm bildirmek ya da kural koymak yerine; sadece insan eylemlerini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını tasvir eder. Betimleyici etik; ahlak ya da ahlaki eylem bakımından olması gereken yerine, olay ya da olgularla ilgilenmektedir. Söz konusu yakla ımda ahlak daha ziyade seyirci ya da gözlemci durumundadır; ahlaki olgu ya da olaylara dı arıdan bakar, onları bilimsel bir yakla ımla gözlemleyip tasvir eder ve açıklar (Cevizci, 2008). Bunlara ek olarak, betimleyici ahlak, sadece bilimsel de il aynı zamanda felsefi bir yakla ım da geli tirir. Bu bilimsel yakla ım; sosyolojik, psikolojik ve etnografik bir ekil alabilir. Örne in ahlaka sosyolojik yakla ım, ahlaki davranı ile sosyal baskı ve toplumsal dayatma arasındaki ili kiler üzerine yo unla ır. Böyle bir yakla ım, toplumun hangi ahlaki de erleri ve inançları benimsedi i, o toplumda ne tür ahlaki ilkelere ve kurallara yer verildi i sorularına, de erden ba ımsız olgusal bir ara tırma ile cevap verilebilir. Böyle bir yakla ım, hangi de erlerin benimsenmesi ve hangi ülkülerin pe ine dü ülmesi gerekti i sorularına hiçbir ekilde cevap vermez (Cevizci, 2014).

Öte yandan, ahlak felsefesinin önemli bir bölümünü meydana getiren betimleyici etik türünün üstlenmi oldu u betimleme, tasnif ve açıklama görevi; ahlak felsefesi için önemli olmakla birlikte, yeterli de ildir. Nitekim normatif ahlak; insanlara neyin do ru neyin yanlış ya da neyin iyi neyin kötü oldu uyla, belirli durumlarda ne yapıp ne yapmamaları gerekti iyle, hayatlarını nasıl sürdürmeleri gerekti iyle ilgili bilgi vermekte ve insanların ahlaki eylemleri için norm ve düzenleyici ilkeler olu turmaktadır (Arslan, 2005). Ahlaki talep ve normların betimlenmesinden çok gerekçelendirilip temellendirilmesine yönelik normatif ahlak, bu i levini yerine getirirken ya kayıtsız artsız kendine uyulması istenilen en üst düzeydeki ahlak ilkesine dayanır ya da gerçekle tirilmesi herkesi ba layan “en üst iyi” ye gönderme yapar (Pieper, 2012).

Normatif ahlak, insanların de erlendirmelerinin ve eylemlerinin ço u zaman normlar tarafından belirlendi ine vurgu yapar ve nasıl ahlaklı ya anması gerekti ini anlatır. Normatif etik, neyin do ru neyin yanlış , neyin iyi neyin kötü oldu u bilinmek istendi inde, ahlaki davranı lar için temel ölçüt olarak i lev görecektir temel normların pe indedir. Böylece normatif eti in i levi, ahlaksal do ru ve iyinin en üst ilkelerini sa lamaktır (Bayrak Kök, 2015). Normatif ahlak, ahlak ilkelerin evrenselli ini varsayar ve bu ilkeleri akılcı bir temel üzerine bina edecek ekilde çe itli haklılandırma stratejileri izleyerek temellendirir. “ nmanın her zaman bir amaç olarak görülmesi gerekti ini” belirten Kantçı ödev ahlakı ve “hekimlerin hastalarına nasıl muamele etmeleri gerekti ini” bildiren tıp ahlakı türünden meslek ahlakları, normatif ahlaka örnek olarak verilebilir (Cevizci, 2014). Farklı bir deyi le, normatif ahlak nasıl davranılması gerekti i üzerinde dururken, betimleyici ahlak insanların hali hazırda nasıl davrandıkları ve bunların nedenleri üzerinde durmaktadır (TÜS AD, 2009).

Esas itibariyle normatif ahlak, öncelikle genel geçer ahlak ilkelerinin oldu unu kabul eder; sonra da bunların felsefi açıdan de erlendirilmesini, tartı lmasını, temellendirilmesini ve bireysel, toplumsal hatta küresel düzeyde ahlaki normlar konusunda insanlara rehberlik yapılmasını temel u ra olarak görmektedir (Yaran, 2010).

Bu çalı ma kapsamında mesleki faaliyetler sırasında hangi fiililerin do ru, hangi fiillerin yanlış ya da neyin iyi neyin kötü oldu u noktasında meslek mensuplarına rehberlik edecek ilkeler belirlenmeye çalı lıca ndan, normatif ahlak kuramları ve bu kapsamda sonuçsalcı ahlak yakla ımları ve ödev ahlakı yakla ımları incelenecektir.

Ahlak felsefesinin en büyük çalı ma alanını olu turan normatif ahlak alanında ileri sürülmü çok sayıda ahlaki kuram mevcuttur. Normatif ahlak kuramları, kendi içinde aksiyolojik, teleolojik ve deontolojik nazariyeler olarak üçe ayrılmaktadır (Cevizci, 2008). Ancak bu sınıflandırmanın ve kullanılan terimlerin bazen farklı ekillerde ifade edilebildi i de görülmü tür. Nitekim, aksiyolojik ahlak, erdem ahlakı; teleolojik ahlak, sonuçsalcı ahlak ve deontolojik ahlak da ödev ahlakı olarak isimlendirilebilmektedir (Yaran, 2010). Bu çalı ma kapsamında, anla lılabirli inin yüksek olması nedeniyle; sonuçsalcı ahlak, erdem ahlakı ve ödev ahlakı terimleri kullanılacaktır.

Sonuçsalcı ahlak, ahlaki eylemin de erini belirleyen eyin eylemin sonucu oldu unu ileri sürmektedir. Erdem ahlakı, sonuçsalcı ahlak kuramına yakın olmakla birlikte; ahlaki eylemin sonucunun yanında, içerdi i de erden dolayı da ahlaken do ru olduklarını ileri süren ahlak görü üdür. Ödev ahlakı ise, ahlaki bir eylemin do rulu u ya da yanlı lı nın eylemin sonucundan çok, onun bir takım ödev ya da kurallara uyup uymamasına ba lı oldu unu öne sürmektedir (Cevizci, 2008).

Sonuçsalcı kuramlar; ahlaki eylemin de erini ahlaki eylemin üretti i sonucun belirledi ini öne sürmektedir. Bu kuram; bir ki inin iyi niyetle ve ahlaki ilkelere uyumu da dikkate alarak gerçekte tirmi oldu u eylemin sonucunun, ki iye ve eylemden etkilenenlere zarar veren olumsuz sonuçlar do urdu unda bu eylemin ahlaki bakımdan do ru olmayaca nı savunmaktadır (Cevizci, 2008).

Sonuçsalcı ahlak yakla ımları, bünyesinde bencillik ve faydacılık kuramlarını barındırmaktadır. Faydacılık yakla ımına göre bir eylemin iyi ya da kötü olarak nitelendirilmesi, o eylemden etkilenenlerin sa ladı ı faydaya göre belirlenmektedir. Bu yakla ımda büyük bir kötülükten kaçınmak için daha az kötü olan eyler ho görülebilmektedir. Örne in, yalan söylemek kötüdür ama bir çalı anın iste ini kırmamak ya da bir hastanın psikolojisini olumsuz yönde etkilememek için tam do ruyu söylememek kabul edilebilir bir durum olabilir. Zira sonuç itibariyle sa lanacak fayda, zarardan daha çoktur. Ayrıca faydacılık söz konusu oldu unda eylemin ahlakili i de erlendirilirken sadece maddi faydalar de il, aynı zamanda manevi faydalar da dikkate alınmalıdır (Arslan, 2005; TÜS AD, 2009).

Faydacılı ın temelinde eylemlerin sonuçlarına önem vermesi yatmaktadır. ayet bir eylem zararlı olanlardan ziyade faydalı sonuçlar ortaya çıkarıyorsa bu eylem do rudur, aksi takdirde eylemin do rulu undan söz edilemez. Faydacılık yakla ımını benimseyen

filozoflar, bir eylemin do ru ya da yanlı oldu unu belirlemede kullanılabilir nesnel bir ilke ortaya koymaya çalı mı lar ve bu ilkeyi fayda ilkesi olarak isimlendirmi lerdir. Fayda ilkesi, bir eylemin en çok sayıda insana en büyük oranda mutlulu u ortaya çıkarabildi i kadarıyla do ru oldu unu ifade etmektedir (Stroll vd., 2008).

Öte yandan faydacılık, ahlaki de er yakla ımıdır. Neyin iyi ya da de erli oldu unu ara tırarak “en yüksek iyi”yi amaç edinir. Ahlak alanında en önemli eyin, en yüksek mutluluk oldu unu öne sürer. Bir eylemin iyi kabul edilebilmesi için, eylemin en çok sayıda insanı etkileyerek ve en yüksek mutlulu u olu turması gerekmektedir (Cevizci, 2008). Faydacılı ın en çok tanınan iki temsilcisi Jeremia Bentham ve John Stuart Mill’dir. Bentham ve Mill tarafından geli tirilen tanıma göre, mutluluk, acının tersine bir ruh durumudur (Nuttall, 2011). Bentham’a göre faydacılık ister birey isterse topluluk için olsun; üretme, yarar sa lama ya da hazzı, iyili i ya da mutlulu u artırma e ilimindedir. En çok ki i için iyilik, do ru ya da yanlı ın ölçüsüdür. Mill ise faydacılık kuramında “en büyük mutluluk” ilkesini, ahlakın temeli olarak kabul eder. Eylemler mutluluk getiriyorlarsa do ru, mutsuzluk getiriyorlarsa yanlı tır (Billington, 2011).

Faydacılı ın yakın tarihli geli melerine bakıldı ında, “eylem faydacılık” ve “kural faydacılık” olmak üzere iki tür faydacılıktan söz edilebilmektedir. Eylem faydacılı a göre, belli bir durumda belli bir eylemin bu eylemden etkilenenlere ne gibi sonuçlar getirece i hesap edilmelidir. E er öngörülen sonuçlar, di er eylem seçeneklerine göre daha fazla toplam iyilik ya da fayda getiriyorsa, söz konusu eylem tercih edilmelidir. Kural faydacılık, faydacılı a yöneltilen ele tirileri dikkate alarak, “en uygun ahlaki kural kavramını” gündeme getirerek hangi eylemin de il, hangi kuralın daha çok fayda getirdi i üzerinde durmaktadır (TÜS AD, 2009). Farklı bir anlatımla her insanın, ilgili herkese en yüksek iyilik ya da faydayı sa layacak ahlaki ilke ve kurallara uyması gerekti ini öne süren faydacılık türüne de kural faydacılı ı adı verilmektedir (Cevizci, 2008).

Di er taraftan faydacılık kuramına özellikle uygulanabilirlik noktasında yöneltilen ele tiriler ve itirazlar da söz konusu olmaktadır. Bu kurama göre, bir eylemin ahlaken do ru olup olmadı ını belirlerken, insanların eylemi gerçekle tirmeden önce eylemin muhtemel sonuçlarını belirlemesi gerekmektedir. Ancak her durumda eylemlerin nasıl sonuçlanaca ını tahmin etmenin mümkün olamayaca ı da bir gerçektir (Arslan, 2005). Buna ko ut olarak, faydacılık kuramında eylemin tüm sonuçlarının dikkate alınarak karar verilmesi gereklili i, bir ba ka güçlü ü beraberinde getirmektedir. E er bir eylemin

do rulu u ya da yanlı lı ı o eylemin tüm sonuçları bilinene kadar takdir edilemeyecekse; eylemle ilgili sınırsız sayıda sonuç olabilece inde karar verebilmek için sonsuza kadar beklenme zorunlulu u te kil edecektir. Dolayısıyla yukarıda de inilen bu özellikler, bu ilkenin uygulamadaki de erini etkisiz hale getirmektedir (Stroll vd., 2008).

Ek olarak, faydacı yakla ım, özünde ahlaki olmayan birtakım eylem ve tutumlara taviz vermek, hatta te vik etmekle ele tirilmi tir. Nitekim bazı durumlarda kimi yöneticilerin ahlaki olmayan karar ve eylemlerini “faydacı savunma” ile me rula tırma çabalarına rastlanmı tır (TÜS AD, 2009). Ayrıca faydacılık; bir ki inin davranı mın sonuçlarına a ırlık vererek güdüleri hesaba katmadı ından, iyi ve kötü davranı ı açıklamada yetersiz kaldı ı için de tenkit edilmi tir (Billington, 2011).

Sonuçsalcı yakla ımlar, bir fiilin ahlaki olup olmadı ını ölçmek için sonuçlarına bakmak gerekti ini öne sürerken; ödev ahlakı yakla ımları, fiilin kendisi üzerinde yo unla maktadır. Buna göre bir davranı mın ahlaki de eri ki inin niyeti ile belirlenmekte ve erdemli olmak herkes için bir ödev olarak ifade edilmektedir (Özgener, 2009).

Di er bir deyi le ödev ahlakı kuramı, ahlaki eylemin sonucu yerine eylemin do rulu u ya da ödev e uygunlu u üzerinde durmaktadır. Bu kuram, ahlaki eylemin do rulu u ya da yanlı lı mın eylemin sonuçlarından ba ımsız olarak de erlendirilmesi gerekti ini ileri sürerken; eylemin sonucundan çok, eylemin temelindeki niyet, ilke ve gerçekle tirdi i ödevin önemli oldu unu vurgulamaktadır. Bu kurama göre akıllı ve sorumlu bir varlık olan insanın, yerine getirmesi gereken ödevleri vardır ve ahlakın temelini bu ödev olu turmaktadır (Cevizci, 2008).

Ödev ahlakı yakla ımının en çok bilineni, Kant tarafından geli tirilmi tir. Kant’ın ahlakının temelinde mutluluk ya da fayda de il; mutlulu u hak etmek ve do ru olmak yatmaktadır. Kant’a göre ahlakilik, arta ba lı bir durum de ildir. Ba ka bir ifadeyle, ahlaki davranı için belli artların yerine gelmesi beklenmemelidir (Arslan, 2005).

Öte yandan Kant’ın ahlak kuramı, insanın özgür oldu u ve ahlaki kanaatlerine di güçlerin etkisiyle de il, iç muhakeme ile ula tı ı inancına dayanmaktadır. Kant, davranı ı iyi kılan tek eyin iyi niyet oldu unu ve davranı mın sadece sonuçlarına bakılarak de erlendirilmemesi gerekti ini vurgulamaktadır. Bireyin ba kaları ile ili kilerinde iyi niyet ta ıyıp ta ımadı ına ise, belli bir biçimde davranmaya karar verdi inde güdülerine ve niyetine bakarak karar verilebilir. Ancak burada ki inin ta ımı oldu u iyi niyetin,

davranı ındaki güdü oldu undan nasıl emin olunaca ı sorusu akla gelmektedir. Kant, görev duygusuyla yapılan eylemlerin iyi niyetle güdülenmi eylemler oldu unu söyleyerek bu soruya cevap vermektedir (Billington, 2011).

Di er taraftan Kant, insan davranı larını e ilimlerden do an ve ödev duygusundan kaynaklanan davranı lar olarak sınıflandırmaktadır. Ki inin bir eyi yapıp yapmaması keyfilik ta ıyorsa, bu davranı e ilimden kaynaklanmaktadır. Ancak ki i, aksini yapmaya yönelik e ilimleri olmasına ra men zorunluluk gere i bir fiili yerine getiriyorsa; bu davranı ın temelinde ödev duygusu bulunmaktadır. Bazı dü ünürler, ahlaki konularda ki inin her zaman e ilimleri do rultusunda davranması gerekti ini savunurken; Kant, böyle bir ahlak anlayı na iddetle kar ı çıkmaktadır. Kant'a göre ki i ancak duygularını ve e ilimlerini bastırdı ında ve bir fiili, yapmak zorunda oldu u için yaptı ında ahlaki davranı sergilemi olmaktadır. Di er bir deyi le; ahlakili in özü, fiilin yapılmasını sa layan güdüde bulunmaktadır (Stroll vd., 2008).

Ayrıca Kant, insanın daima her eylemi evrensel bir yasa olacağını gibi davranması gerekti ini vurgulamı ve ki inin yaptı ı eylemin evrenselle tirme tahlilini geçti i takdirde ahlaki bir eylem olaca ını öne sürmü tür (Stroll vd., 2008). Ancak, ko ulsuz buyruk olarak isimlendirilen bu yasanın uygulanmasında bazı sorunlar ya anabilmektedir. Örne in; bireyin evrensel kural olarak, asla yalan söylememeyi ve muhtaç olana yardım etmeyi kabul etti i varsayıldı ında; bu ki i ba kası hakkında sorular soran ünlü bir katille kar ıla tı ında nasıl davranacaktır? E er do ruyu söylese olası bir kurbanın hayatını tehlikeye atacaktır. Yalan dahi söylese bu ki iye yardım etmi olacaktır. Bu durumda ki inin her iki durumda da aynı iki kuralı destekleyemedi i görülmektedir. Kant bu ikilemi çözecek tatmin edici bir yol bulamamı tır (Billington, 2011).

Bunlara ek olarak, yukarıda açıklanmaya çalı ılan sonuçsalcı ve ödev ahlaki kuramlarının yanında, bu iki kuramın kar ıtı ya da seçene i olan ve erdem ahlaki olarak adlandırılan bir kuram da mevcuttur. Ödev ahlakı; ödev, yükümlülük ya da ilkelere vurgu yapıp evrensel ahlak yasası veya ko ulsuz buyruklar üzerinden ortaya konan evrensel ödevde uygunlu a önem vermektedir. Sonuçsalcı kuramlar, iyi veya faydalı sonuçlar üretmenin önemine de inirken, bir davranı ın ahlakili ini üretti i sonuçlara dayandırmaktadır. Erdem ahlakı, erdemler ve karakter üzerinde yo unla makta ve di er kuramların eylem merkezli oldu u yerde faili veya ahlaki özneyi ve onun ahlaki geli imini temele alan bir anlayı içermektedir (Cevizci, 2014).

Erdemler, bireyin en yüksek potansiyelini gerçekte eyleme geçmesini sağlayan tutumlar ve özelliklerdir. Erdemler, bireyin benimsediği amaçlara ulaşmakta olup, bir kez kazanıldıktan sonra kişinin temel özelliği olmaktadır. Ayrıca, erdemlerini geliştiren bir kişi, doğal olarak ahlaki ilkelerle tutarlı bir şekilde eyleme geçme niyetinde olmakta ve sonuç olarak, erdemli kişi ahlaklı kişi olmaktadır (Velasquez, 1988). Burada önemli olan, insanların erdemli kabul edilen davranışları sergilemeleridir. Bu davranışın sonucunda topluma veya kişinin kendisine fayda ya da zarar gelmesi önemlidir (Arslan, 2005).

Erdem ahlakı aralarında hoca-öğrenci ilişkisi bulunan üç filozof Sokrates, Platon ve Aristoteles tarafından kurulmuştur. Platon'a göre dünyada hiçbir şey boşuna ve gelişigüzel olmayıp, canlı ve cansız her varlığın yerine getirmek durumunda olduğu bir seviye vardır.

Seviyeyi gereği gibi yerine getiren bir varlık; başarılı, ehliyetli, yeterli ölçüde erdemli bir varlık olmaktadır. Platon'a göre erdem, bir şeyin, bir varlığın ya da bir canlının kendi uygun seviyeyi gerçekleştirmesinden, kendi görevini gereği gibi yerine getirmesinden meydana gelmektedir (Cevizci, 2008). Platon'un ahlak öğretisi, üç parçalı ruh öğretisine dayanmaktadır. Buna göre ruhun en üst parçası; merak, anlama ve anlamlandırma isteği ile gerçekleştirmeye dürtüsünün yeri olarak "akıl"dır. Ruhun en alt düzeyinde; güdüler, bedensel istekler ve arzular yer almaktadır. Akıl ile en alt parça arasında ise zihin, nefis, irade veya can adını alan parça yer almaktadır (Özlem, 2014).

Platon'un zihin adını verdiği parçasının erdemi, ölçülülük olmaktadır. Bu erdemin seviyesi, maddi olana yönelik istek ve arzulara karşı kaçmamak, beden varlığını sürdürüp hayatı devam ettirme sürecinde hiçbir zaman ölçüyü kaçırmayıp gerçek ihtiyaçların karşılanması sağlamaktır. Dolayısıyla ölçülülük, belirli haz ve arzuların düzene sokulması ya da denetim altında tutulması olarak tanımlanabilmektedir (Platon, 2012). Ruhun diğer bir parçası olan zihin ya da iradenin görevi, akıl ile zihin arasında aracılık yapmak, canlı parçaları arasında çıkabilecek muhtemel çatışmalarda akıldan dinleyip zihnin arzularına karşı koymaktır. Iradenin bu seviyeleri yapabilmesi için cesur olması gerekmektedir (Cevizci, 2008). Ruhun üst parçası olan aklın erdemi bilgeliktir. Aklın araç ve amaç olmak üzere iki seviye bulunmaktadır. Amaç olarak akıl, bilgiyi arar, gerçeğin ve güzelliğin peşinde durer ve gerçekliğe ulaşmaya çalışır. Akıl aynı zamanda, zamanın ve enerjinin nasıl harcanacağına karar veren bir araçtır. Sınırsızca doyurulmayı beklenen istek ve arzuların karşılanmasında durer ve gerçekliğe ulaşmaya çalışır.

kötürüm etmekte ve ahlaki hayatı tehlikeye sokmaktadır. Bu nedenle aklın, iradenin deste iyle istek ve arzuları denetim altında tutması gerekmektedir (Özlem, 2014).

Farklı bir deyi le, akla dü en görev, kendi kendini disiplin altına sokarak bütünsel insan do asının her parçasına hakkını vermektir. Akıl bunu yaptı ında, ruhun her parçası görevi yerine getirdi inde, ilk üç erdemi tamamlayan dördüncü erdem olarak adalet ortaya çıkmaktadır. Adalet, bireyde ya da toplumda uyum ve denge halidir. Her bir parçanın en iyi yapabildi i iyi hayata geçirdi i gerçek bir i bölümü ve ahenk durumudur (Cevizci, 2008).

Platon'a göre, bir kimsenin akılı ruhun bütünsel iyili ini gözetecek ekilde hâkim olup, di er parçaları bütünlüklü insan hedefini gözeterek yönetti i takdirde o ki i bilge olmak durumundadır. Aynı ki i, tinsel parçasının akılla anla ıp, onun neden korkulup neden korkulmayaca ı ile ilgili kanaatlerine dayanarak insanın birli ini ve bütünlü ünü korumaya çalı tı ı için cesurdur. Onun ölçülülü ü; madde, para ve mal mülke yönelmede a ırıya kaçmamaktan, maddi istek ve arzuları tatmin ederken, akıl tarafından belirlenen miktara sadık kalarak ölçülü olmaktan meydana gelmektedir. En temel erdem olan adalet, her bir parçanın kendi yerinde durup, kendi görevini yapması olarak tanımlanmaktadır (Cevizci, 2014).

Görüldü ü üzere, her kuramın kendine göre üstünlükleri ve eksik yönleri bulunmakta ve kuramlar adeta birbirlerini tamamlamaktadır. Bu nedenle kar ıla ılan durumlarda sadece bir kurama ba lı kalmaktansa, bu kuramları birlikte ele almak daha mantıklı görülmektedir.

1.2.3. Ahlak ve Din li kisi

Ahlak felsefesi müstakil ve bütünüyle özerk bir disiplin olarak nitelendirilmekte birlikte; din ile kar ılıklı bir ili kisi oldu u da açıktır. Nitekim, her dinin belli bir ahlaki boyutu bulunmakta ve ahlaki ö retiler bütün dinlerin merkezinde yer almaktadır. Bununla birlikte, her din belli bir de erler sistemi getirmekte, insanlara hangi amaçlara göre, nasıl davranmaları ve ne tür bir karaktere sahip olmaları gerekti ini bildirmektedir (Cevizci, 2008).

Ahlak, bütün insan ili kilerinde iyi, kötü ve do ru, yanlış de er yargılarının olu turdu u bir sistem bütünüdür. Din de esasen iyi ve do ruya ula mak, kötüden

korunmak ve uzakla mak için bazı kurallar koymu tur (Aktan, 1999). Bu noktadan hareketle, din ve ahlak arasında amaç birli inden kaynaklanan bir benzerlikten söz etmek mümkün olmaktadır.

Bununla birlikte, ahlak felsefesi ve din, ahlaki davranı ı normatif temellere ba lama hususunda birbirleriyle ili kilidir, ancak dinden farklı olarak ahlak felsefesi, tüm ahlaki normların kayna ını Tanrısal bir irade yerine, di er insanlarla birlikte özgür iradesiyle kendisi olmaya yönelik insanın akılcı iradesinde bulmaktadır. Yani ahlak felsefesi, ahlaki davranı ın ilkesel olarak Hristiyan, Müslüman ya da ateist her insan tarafından gerçekleştirilmesini öngörmektedir. Bundan dolayı, ahlaki davranı ın ba layıcı oldu unu her insanın, inancına bakmadan da görebilmesi gerekmektedir (Pieper, 2012).

Dinlerde ahlaki ölçütleri koyan, iradesine ve buyruklarına ko ulsuz uyulmasını talep eden bir Yaratıcı ve otoritesi vardır. Bu ölçütler ve buyruklar üzerinde dü ünülmesi, irdelenmesi ve ele tirilmesi de il, mutlak olarak inanılması gereken ölçütler ve itaat edilmesi zorunlu sayılan buyruklardır (Özlem, 2014).

Di er taraftan, ahlak kuralları dinden ba ımsız ekilde kendili inden olu abilir. Buna din dı ı ahlak ya da laik ahlak adı verilmektedir. Laik ahlak, insan eylem ve davranı larını do rudan do ruya dinsel kurallara tabi olmaksızın serbest bırakır. Oysa dine dayalı ahlak, insan eylem ve davranı larını kutsal kitaplar ve di er dini hukuk kaynakları ile sınırlandırır. Farklı bir deyi le, dine dayalı ahlakın savunucuları insanı; iyiye, do ruya ve güzele götüren eyin iman oldu unu belirtirler. Onlara göre dini inançları olmayan bir kimse, ahlaki davranamaz ve iyiyi kötüden ayıramaz. Bu çerçevede dinin manevi disiplin sa layaca ı savunulur. Laik ahlak savunucuları ise, insanın dini inançları olmadan da ahlaki de er yargılarını kabul edebilece i ve bunlara uyabilece ini belirtmektedirler (Aktan, 1999).

Kayna ında Yaratıcı'nın emirlerinin veya O'nun tarafından gönderilen evrensel ahlak yasasının bulundu u dinlerde, Euthyphron ikilemi olarak bilinen bir sorun mevcuttur. İlk kez Platon tarafından ortaya konan bu ikilemi "bir ey Yaratıcı emretti i için mi iyidir, yoksa iyi oldu u için mi Yaratıcı emretmektedir", veya "Yaratıcı bir eylemi emretti i için mi ahlaki olarak zorunludur, yoksa ahlaki olarak zorunlu oldu u için mi Yaratıcı onu emretmektedir" ekinde ortaya koymak mümkündür (Reçber, 2003).

Söz konusu iki seçene i İslami ahlak çerçevesi içerisinde geli tirme amacı do rultusunda önemli mesafeler kaydetmi olan kelim okullarında görmek mümkündür. Bu okullardan birinci seçene i temsil eden Mutezile okuluna göre, iyi ve kötü Yaratıcı'nın emirlerinden ba ımsız olarak insan aklı tarafından bilinebilir ve insan eylemleri bakımından özgür ve sorumludur. Yaratıcının emirleri ya da vahiyleri gelmeden önce de insan aklı ile iyinin ve kötünün ne oldu unu bilme yetene inde oldu undan, ahlakın bir özerkli i söz konusudur. İkinci seçene i temsil eden E'ari okul, ahlaki eylemlerin kendilerinde iyi ya da kötü olmadığını, iyilik ve kötülüklerini do rudan do ruya Yaratıcı'dan aldıklarını dü ünmektedirler. İnsan aklı ile ahlaki iyi ve kötünün ne oldu unu bilemeyece inden, bunlar ancak Yaratıcı'nın vahiy yoluyla gelen emirleri ile bilinebilmektedir (Cevizci, 2014) .

Bu kapsamda, ahlak ve din arasındaki ili kiyi somut bir ekilde ortaya koyabilmek amacıyla vahye dayalı dinler olarak tabir edilen Musevilik, Hristiyanlık ve İslamiyet dinlerinin kutsal kitapları ile özellikle Uzak Do u'da yayılı gösteren dinden ziyade bir ö retisi olarak kabul edilen Konfüçyanizm ve Budizm gibi ö retiler incelenmi ve öncelikle insan-insan ve insan-toplum ili kilerinde davranı lara yol gösteren ilkelerin olup olmadığını ara tırılmı tır. Ara tırma sonucunda insan davranı larına yol gösteren bu tür ahlak ilkeleri tespit edilerek ifade edilmi tir.

Musevi ahlakının en çok bilinen ahlak ö retisi "On Emir"dir. On Emir; benden ba ka ilahların olmayacak, Tanrı'nın adını bo yere a zına almayacaksın, sebt gününü hatırında tut ve onun kutsallı nı unutma, babana ve annene hürmet et, öldürmeyeceksin, zina etmeyeceksin, çalmayacaksın, kom una yalancı ahitlik yapmayacaksın ve kom unun evine tamah etmeyeceksin ekinde ifade edilen ilahi yükümlülüklerden oluşmaktadır. On emirin özellikle ilk dört maddesinden sonraki altı maddesi, di er dinlerin birço unda ve özellikle de semavi dinlerde oldukça benzer ifadeler ile yer almaktadır (Ali ve Gibs, 1998; Stroll vd., 2008).

Musevilerin kutsal kitabı Tevrat'ta (URL-1, 2015) "Yıkayıp temizlenin, kötülük yaptığınızı gözüm görmesin, kötülük etmekten vazgeçin. iyilik etmeyi ö renin" (Ye aya, 1: 16-17) buyru u ile iyilik yapmanın önemi vurgulanırken, kötülükten kaçınmak emredilmi tir. Bununla birlikte aynı buyrukta "Adaleti gözetin, zorbayı yola getirin, öksüzün hakkını verin, dul kadını savunun" ifadeleriyle adaletten ayrılmamak gerekti inin ve adaletin öneminin belirtildi i görülmektedir.

Di er taraftan; “Rü vet almayacaksınız. Çünkü rü vet bilge ki inin gözlerini kör eder, haklıyı haksız çıkarır” (Mısır’dan Çıkı , 23:8) buyru unda, rü vet almanın sonuçlarıyla birlikte ifade edilerek yasaklandı ı tespit edilmi tir.

Aynı kutsal kitapta, “Tanrın RAB’ bin buyru u uyarınca annene babana saygı göster. Öyle ki, ömrün uzun olsun ve Tanrın RAB’ bin sana verece i ülkede üzerine iyilik gelsin” (Yasa’nın Tekrarı, 5:16) ve “Ak saçlı insanların önünde aya a kalkacak, ya lılara saygı göstereceksin” (Levililer, 19:32) gibi buyruklarla anne babaya ve ya lılara saygının emredildi i belirlenmi tir.

“Dinleyin ve kulak verin, kibirli olmayın; çünkü Rab söyledi” (Yeremya, 13: 15) ve “Rabbin hükümlerini yapmı olan dünyanın bütün alçakgönüllüleri, Rabbi arayın; salahlı arayın, alçakgönüllülü ü arayın” (Tsefanya, 2: 3) buyruklarında gurur ve kibirden kaçınmak gerekti i belirtilirken ve alçakgönüllülükten övgüyle bahsedilmi tir.

Ayrıca insanın kendisine yapılmasını istemedi i eyi ba kasına da yapmaması, insana de er vermesi ve Tanrı’yı sevdi i gibi O’nun yarattıklarını da sevmesi Yahudilik ahlakının di er önemli ilkeleri arasında yer almaktadır (Epstein, 2003).

Hristiyanların kutsal kitabı ncil’de (URL-2, 2015) de benzer incelemeler yapılmı ve birtakım davranı ların yapılması emredilirken, bazı davranı lardan da kaçınılması gerekti inin vurgulandı ı saptanmı tir. Nitekim “Size yeni bir buyruk veriyorum: Birbirinizi sevin. Sizi sevdi im gibi, siz de birbirilerinizi sevin” (Yuhanna, 13: 34-35) buyru u ile insanlar arasında sevgi ba mının güçlendirilmeye çalı ıldı ı görülmektedir. Benzer ekilde, “Kom unu kendin gibi seveceksin (Matta, 22: 37) ve “Kom unu seveceksin, dü manından nefret edeceksin” dendi ini duydunuz. Ama ben size diyorum ki, dü manlarınızı sevin, size zulmedenler için de dua edin” (Matta, 5: 43-44) buyrukları ile insanlara dü manlarına dahi zarar vermemesinin emrolundu u belirlenmi tir.

ncil’de “Vay halinize ey din bilginleri ve Ferisiler, ikiyüzlüler! Siz nanenin, anasonun ve kimyonun ondalı nı verirsiniz de, Kutsal Yasa’nın daha önemli yönleri olan adalet, merhamet ve sadakati ihmal edersiniz. Ondalık vermeyi ihmal etmeden esas bunları yerine getirmeniz gerekirdi” (Matta, 23: 23) ve “Dı görünü e göre yargılamayın, yargınız adil olsun” (Yuhanna, 7: 24) buyrukları ile özellikle adalet ilkesine de inilmektedir.

Bununla birlikte, “Rab yolunda anne babanızın sözünü dinleyin. Çünkü do rusu budur. yilik bulmak, yeryüzünde uzun ömürlü olmak için annene babana saygı

göstereceksin” (Efesliler, 6: 1-2-3) buyru unda, anne ve babaya saygı göstermenin öneminin vurgulandı ı tespit edilmi tir.

“En küçük i te güvenilir olan ki i, büyük i te de güvenilir olur. En küçük i te dürüst olmayan ki i, büyük i te de dürüst olmaz” (Luka, 16: 10-11) buyru unda da davranı larda güvenilirlik ve dürüstlük ilkelerine önem verilmesi gerekti inin altı çizilmi tir.

Öte yandan “Adam öldürmeyeceksin, zina etmeyeceksin, çalmayacaksın, yalan yere tanıklık etmeyeceksin” (Matta 19: 18-19) gibi, Tevrat’ta emredilen buyruklara benzer ifadelerle hırsızlı ın, yalan söylemenin, zinanın ve insan canına kasetmenin yasaklandı ı görülmektedir.

Vahye dayalı dinlerin sonuncusu olan slamiyet’in kutsal kitabı Kur’an-ı Kerim (URL-3, 2015) incelendi inde, di er dinlere benzer ekilde ayetlerinde bazı ahlak ilkelerine yer verdi i tespit edilmi tir. Nitekim, “(her konuda) adil davranın. üphesiz Allah, adil olanları sever” (Hucurat, 9) ayetinde adalet ilkesinin önemine de inilmekte oldu u ifade edilebilir. Bunun yanında “Emrolundu un gibi dosdo ru ol” (Hud, 112) ve “Ölçtü ünüz zaman tastamam ölçün ve do ru terazi ile tartın” (Isra, 35; uara, 181-182) ayetlerinde, tüm müslümanlara dürüstlük ve do ruluktan ayrılmamaları gerekti i emredilmektedir.

“Mü’minler ancak karde tirler. Öyleyse karde lerinizin arasını bulup düzeltin” (Hucurat, 10) ayetinde insanlar arası sevgi ve toplumsal barı ı tesis etmenin tüm müslümanlara bir görev olarak yüklendi i belirlenmi tir.

Benzer ekilde; “ iyilik ve takvada yardımla ın, günah ve dü manlıkta yardımla mayın. Allah’tan korkun” (Maide, 2) ve “ üphesiz Allah, takva sahipleri ile ve iyilikte bulunanlarla beraberdir” (Nahl, 128) ayetlerinde iyilik yapmanın ve yardımla manın ön plana çıkarıldı ı görülmektedir.

”Biz insana anne ve babasına iyi davranmasını emrettik” (Lokman, 14) ve “Rabbin, Ondan ba kasına kulluk etmemenizi ve anne-babaya iyilikle davranmayı emretti. ayet onlardan biri veya ikisi senin yanında ya lılı a ula ırsa, onlara: “Öf” bile deme ve onları azarlama; onlara güzel söz söyle” (sra, 23) ayetlerinde anne ve babaya saygı göstermenin önemi dile getirilmektedir.

Ayrıca, di er vahye dayalı dinlerde oldu u gibi Kur’an-ı Kerim’de de, “Zinaya yakla mayın. Çünkü o, son derece çirkin bir i tir ve çok kötü bir yoldur” (sra, 32) ayeti ile

zinanın kesin bir dille yasaklandığını söylemek mümkündür.

“ üphe yok ki Allah sabredenlerle beraberdir” (Bakara, 153) ve “Takva sahipleri sıkıntı, hastalık ve sava zamanlarında sabreder” (Bakara, 177) ayetlerinde sabırlı olmanın üzerinde durulurken; "Yalan sözden (yalan yere âhitlik yapmaktan) kesinlikle kaçınınız” (Hac, 30) ayetinde de yalan söylemekten kaçınmanın gerekliliği ortaya konulmuştur.

“Anne-babaya, yakın akrabaya, yetimlere, yoksullara, yakın komşuya, uzak komşuya, yanınızdaki arkadaşla, yolda kalmış ve sahipsiz olanların malik olduklarına güzellikle davranın. Çünkü Allah, büyüklük taslayıp böbürleneni sevmez” (Nisa, 36) ayetinde kibirden uzak durmanın ve insanlara güzellikle davranmanın vurgulandığını tespiti yapılabilmektedir.

Diğer taraftan; vahye dayalı olmayıp daha çok öretiler olarak kabul edilen Konfüçyanizm ve Budizm gibi öretiler içerisinde, insanların davranışlarına yol gösteren ya da sınır çizen birtakım ilkelerin var olup olmadığını araştırmaya konu edilmiştir. Nitekim özellikle Uzakdoğu toplumlarını etkileyen önemli dini öretilerden biri olan Konfüçyanizm, temelinde güzel ahlak olan bir dini öretiler olarak ifade edilmektedir. Konfüçyanizm'deki en önemli fazilet, tüm varlığa karşı duyulan bir sevgidir. Bununla birlikte; sadakat, saygı ve itaat kavramı da (çocuğun babasına, iğnin iğnenine, çırakın ustasına vs.) Konfüçyan öretilerinde önemle durulan değerler arasındadır. Bunun dışında dürüstlük, adalet, güven gibi değerler de Konfüçyanizm'de öne çıkarılan değerler arasında yer almaktadır (Lin ve Ho, 2009).

Konfüçyüs'e göre hayırseverlik ve adalet, ahlaki olgunluğu tamamlayan iki önemli meziyettir. Toplumda bazı görevler sadece ahlaki oldukları için yapılmak zorundadır. Menfaatler, adaletin gerçekleşmesini önleyen en büyük faktörlerdir. Bu nedenle, insanları bu duygudan uzaklaştırmak gerekmektedir. Konfüçyüs, dünyada beşeriyetin her üyesi için uygulayabilme yeteneğini “mükemmel erdem” olarak tanımlamaktadır. Bu erdemler; ahlaki olgunluk, cömertlik, samimiyet, doğruluk ve nezakettir (Fettahoğlu, 2003).

Bunlara ek olarak Budizm'de dört kutsal gerçekten bahsedilmektedir. Birinci kutsal gerçek, hayatın acı ve ızdırıp dolu olduğunu. Doğum, zorluk, hastalık ve ölüm; ızdırıptır. Acı, zevkin sonucudur; yoksulluk, hırs, arzu, öfke, nefret ve çatışma insan ızdırabının sebepleridir. İkinci kutsal gerçek, ızdırabın sebebine dairdir. Bir olgu olarak ızdırabın bir sebebi olmalıdır. Doğum ve ölüm çemberini besleyen motive güç olan arzu, ızdırabın ana

sebebidir. Üçüncü kutsal gerçeğe göre, ızdırabın ortadan kaldırılması mümkündür. Iızdırabın ortadan kaldırılması, ızdıraba sebep olan şeylerin ortadan kaldırılması ve yok edilmesi ile mümkündür. Nirvana, arzunun yok edilmesi ve nefsanî isteklerin ortadan kaldırılmasıdır. Buda'ya göre dördüncü kutsal gerçek, keder ve ızdırabı ortadan kaldırma yoludur (Mohapatra, 2003) .

Budaya göre acıyı ortadan kaldırmak için hayatın her alanını kapsayan, ahlak üzerine inandırılmı do ru yollar takip edilmelidir. Bunlar; do ru inanç, do ru düşünce, do ru söz, do ru davranış, do ru niyet, do ru odaklanma, do ru gayret ve do ru geçim yollarıdır. Nitekim Buda yüce gerçeklerin farkına vardıldıktan sonra orta yol adını verdi i sekiz a amadan olu an yolları takip etti ini ileri sürmü ve mutlak manada aydınlandı nı, yani gerçek kurtulu u elde etti ini iddia etmi tir (Karata , 2013).

Ayrıca Budizm'de hiçbir canlıyı öldürmeyeceksin, sana verilmeyen bir şeyi almayacaksın, yalan konu mayacaksın, sarho luk verici içkileri içmeyeceksin ve zina etmeyeceksin ekinde ifade edilebilen be emirden söz edilmektedir (Mohapatra, 2003). Bunlara ek olarak Budizm'in ahlak anlayı nın; sabır ve tahammül, sebat ve metanet, akıl ve hikmet, ataya saygı gibi dört temel ilke üzerine bina edildi i görülmektedir (ahin, 2005).

Yukarıda yapılan açıklamalardan yola çıkıldı nda; dürüstlük, öldürmemek, temiz olmak, hırsızlık yapmamak, iyilik ve yardımseverlik, insanlara saygı, yalan söylememek, ba kalarına zarar vermemek, sabırlı olmak gibi ahlak ilkelerine hem vahye dayalı dinlerde hem de ö retelerde yer verildi i ve dayanakları farklı olsa bile sözü geçen bu ilkelerin tüm dinlerde ve ö retelerde benzerlik ta ıdı ı anla ılmaktadır.

1.2.4. Ahlak ve Hukuk li kisi

Ahlakın en yakın oldu u disiplinlerden biri de hukuktur. Hukuk, devlet tarafından tanınmı ve kabul edilmi normlardır. Hem hukuk hem de ahlak normatif olup, iyi davranı ları emretmekte ve kötü davranı ları yasaklamaktadır. Örne in adam öldürme, hırsızlık, sahtecilik, dolandırıcılık, rü vet alma ve verme gibi ahlaki bakımdan kötü sayılan davranı lar, aynı zamanda hukuk kurallarının suç sayarak yaptırımı ba ladı ı eylemlerdir (Özgener, 2009; Yüksel, 2002).

Buna ek olarak, faaliyet alanlarının yakınlığı sebebiyle her iki disiplin birbirinin tamamlayıcısı durumundadır. Toplumun mevcut ahlaki kurullarla yetinmeyip, hukuki düzenlemelere ihtiyaç duyması, ahlakın da hukuka ihtiyaç duyduğunun açık bir göstergesidir. Buna karşılık, ahlaki içerikten yoksun ya da mevcut ahlak anlayışı ile çatışan bir hukuk da ievsel olmaktan uzaklaşmaktadır (Özgener, 2009).

Hukuk bilimi, insan eylemlerini konu edinmekte ve fakat incelemelerini ahlaka uygunluk açısından değil, yasalara uygunluk açısından yapmaktadır. Hukuk normları, yasalar ekinde topluluğun her üyesinin haklarını güvence altına almakta ve tüm sosyal davranışları bağlayıcı kılan düzeni temsil etmektedir (Büken ve Büken, 2002).

Ahlak tarafından yönetilen davranışla hukuk tarafından yönetilen davranış arasında büyük bir örtüşme bulunmaktadır. Hem ahlak hem de hukuk, herkesin her istediğini yapabileceği bir ortamda meydana gelebilecek kargaşayı önleme ve düzeni koruma zorunluluğunun bir ifadesi olarak ortaya çıkmaktadır (Cevizci, 2014). Hukukun amacı adaleti ve düzeni sağlamak ekinde tanımlandığında, ahlakın amacını da iyiyi ve doğruyu hâkim kılmak biçiminde özetlemek mümkündür. Bu açıklamalardan yola çıkıldığında; adalet kavramının ahlaktaki iyi kavramıyla olan bağı nedeniyle, her ikisinin de iyi olanın peşinde olması; hukuk ile ahlak arasında bir amaç birliğinin varlığını ortaya koymaktadır. Hukuk ve ahlak, toplumların değişmez ve vazgeçilmez değerleri arasında yer almakta olup, anlamlı ve düzenli bir yaşamın en önemli unsurları olarak değerlendirilmektedir (Kılavuz, 2003). Hukukun gerçekleştirmeyi hedeflediği temel değer olan adalet ilkesinin aynı zamanda ahlaki bir değer olması, bu iki düzen arasındaki temel kesim noktasını oluşturmaktadır (Kılıç, 2007).

Ayrıca, tarihsel incelemeler ahlakın her durumda hukuktan önce geldiğini, hukukun mevcut ahlaki kurullar ve değerler sistemini kutsadığını göstermektedir. Başka bir deyişle, devletsiz ve hukuktan yoksun toplumlar olmuştur ancak, ahlakı olmayan bir toplum olmamıştır (Cevizci, 2014).

Hukuk ve ahlak arasında benzerlik ve yakınlıkla birlikte, bu iki kavram arasında bazı farklılıklar da mevcuttur. Nitekim ahlak ilkeleri genellikle yazılmamış yasa anlamına gelirken; hukuk normları yasalara bağlanmıştır, yazılı olan ve yaptırımlarıyla birlikte ifade edilmiş kurullardır. Ancak bu durumun günümüzde giderek ortadan kalktığı ve çeşitli meslekler için meslek ahlakı ilke ve kurullarının yazılı hale getirilme çabalarının olduğu görülmektedir (Aktan, 1999; Pieper, 2012).

Bununla birlikte, hukuk kuralları, insanların davranı ve eylemlerini düzenler ve bazı sınırlamalar getirir. Hukuk kurallarının yaptırımı söz konusudur. Ahlak kuralları da insan davranı ve eylemlerini sınırlandırır, ancak hukuk kurallarından farklı olarak ahlak kurallarının yaptırımı yoktur. Ahlak ilkeleri çi nendiklerinde ayıplama, kınanma gibi yaptırımlar söz konusu olsa bile, hukuk kurallarından farklı olarak dava edilemezler. Ancak, ahlak ilkesinin ihlali aynı zamanda hukuksal bir yasanın zedelenmesine yol açıyorsa; bu durumda dava edilebilirlik özelli i olu maktadır (Aktan, 1999; Pieper, 2012).

Hukuk kurallarının amacı, insan eylem ve davranı ları sonucunda ba ka insanların zarar görmesini engellemektir. Bir ba ka ifadeyle, hukuk kuralları dı a yöneliktir. Ahlak kuralları, daha ziyade içe yöneliktir ve ki iler in ya da kurulu ların kendi kendilerini denetlemeleri suretiyle ahlaki olmayan davranı larını sınırlandırmalarını amaçlamaktadır. Ayrıca hukuk, resmi ahlak kurallarıdır. Ahlak, hukuk kurallarından farklı olarak genellikle gayri resmi kurallardır. Örne in, vergi kanunları vergi kaçakçılı mın gayri ahlaki bir davranı olarak kabul etmekle kalmaz, aynı zamanda yaptırımlar (hapis cezası, vergi cezası vs.) öngörür. Ahlak, vergi kaçakçılı mın sadece yanlış bir davranı oldu unu belirtir. Yani, hukuk resmi; ahlak ise gayri resmi kurallar bütünüdür (Aktan, 1999).

Farklı bir anlatımla ahlak, insanın iç aleminde ya attı ı vicdan ile barı ık olmak ve iyi bir insan olarak ya amak iste inin ve içindeki iyilik ile kötülü ün sava mında iyili in hâkim olması duygularının dı âleme bir yansıması olarak de erlendirilirken; amacı toplumsal düzen içerisinde adaleti gerçekle tirmek olan ve getirdi i müeyyidelerle bunu sa lamaya çalı an hukukun düzgün i lemesi için de önemli ve etkili olmaktadır. Bu yakın ili ki nedeniyle hukuk kuralları hakkında “resmi ahlak kuralları” biçiminde bir tanım da yapılabilmis tir (Ergin, 2011).

Hukuk, toplum hayatı bakımından önem arz eden olayları ve olu umları, toplumsal de erler ve felsefi kabuller çerçevesinde düzenlemeye çalı rken; bu düzenlemeyi, olması gerekene ili kin toplumsal de er yargılarından ba ımsız olarak yapamaz. Ancak, olması gerekene ili kin de er yargıları, toplumsal de erler ve tercihler, her zaman "olan" ile veya toplumsal gerçeklikle bire bir örtü mez. Bunun sonucunda, hukuk ile toplumsal gerçeklik arasındaki mesafe daha da açılır. Ba ka bir deyi le, hukukun nispeten statik bir nitelik ta ıyan yapısı, toplumsal ya am alanındaki de i meleri, dinamik geli meleri ve akı ları izlemekte zorlanır. Bu alanda sürekli olarak ortaya çıkan olu umları, tek ba ına hukuk yoluyla çerçevelemek pek mümkün olamaz. Böyle bir durumda; ahlaki de erlerin, ilkelerin

ve kuralların devreye girmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Yüksel, 2002).

Sonuç olarak hukuk, bir kültürün üyeleri içinde o kültürde ahlaki davranmanın kabul görmü yollarını sıralarken; aynı zamanda ahlaki kabul edilmeyen davranı ları ortaya koydu u için sosyal ahlakın ete kemi e bürümü ekli ya da kamusal ifadesi olarak görülmektedir (Cevizci, 2014).

Hukuk ile ahlak arasındaki toplumsal düzeni sa lama ortak amacı ile emredici ve buyurucu olma benzerliklerinin yansımalarının yasalarda görülebildi ini söylemek mümkündür. Bu amaçla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (Resmi Gazete, 1965) incelendi inde; kanunun 6. maddesinde “Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatle ba lı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatle uygulamak zorundadır” hükmü ile sadakat ilkesine yer verildi i görülmektedir.

Benzer ekilde, devlet memurlarının siyasi partiye üye olamayacakları; herhangi bir siyasi parti, ki i veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranı ta bulunamayacakları; görevlerini yerine getirirlerken dil, ırk, cinsiyet, siyasi dü ünçe, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamayacakları ve hiçbir ekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamayacaklarını beyan eden aynı Kanunun 7. maddesinde tarafsızlık ilkesine vurgu yapılarak; devlet memurlarının tarafsızlı nı tehdit edecek davranı lardan kaçınmaları gerekti i belirtilmi tir. Yine söz konusu Kanunun 8. Maddesinde ise devlet memurlarının i birli i içinde çalı malarının esas oldu una de inilerek i birli i ve dayanı ma kavramları öne çıkarılmı tir.

Devlet Memurları Kanununun 10. maddesinde; yönetici durumunda olan memurların görev ve sorumlulukları kapsamında, özellikle maiyeti altındaki memurlara yönelik davranı lar hususunda birtakım hükümler getirilmi tir. İlgili kanun maddesinde; yönetici konumunda olan devlet memurlarının, sorumlulu u altındaki memurlara hakkaniyet ve e itlik içinde davranaca ı, kanunlara aykırı emir veremeyece i, çıkar temin edecek bir talepte bulunamayaca ı, hediyesini kabul edemeyece i ve borç alamayaca ı ifade edilmi tir.

Aynı kanunun 12. maddesinde devlet memurlarının, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen devlet malını korumak zorunda oldu u; 16. maddesinde resmi belge, araç ve gereçlerin yetki verilen mahaller dı na çıkarılmayaca ı

ve hususi i lerde kullanılmayaca ı belirtilerek özen ve devlet malının korunması ilkelerinin öne çıkarıldı ı tespit edilmi tir.

Devlet Memurları Kanunu'nun 29. maddesi ile devlet memurlarının hediye istemeleri ve kabul etmeleri veya i sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaklanmı tir. Aynı kanunun 31. maddesinde devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmı bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamalarının yasaklandı ı saptanmı tir. Bu maddelerle Devlet Memurları Kanunu'nda, haksız menfaat sa lamama ve sır saklama ilkelerine yer verildi i görülmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun incelenmesi sonucunda kanunda sadakat, tarafsızlık, dürüstlük, dayanı ma, kullanılan araç ve gereçlere özen gösterme, rü vet ve hediye kabul etmeme, sır saklama gibi ahlaki ilkelere yönelik düzenlemeler yapıldı ı söylenebilir.

Di er taraftan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (Resmi Gazete, 2011) incelendi inde, i çi ve i veren arasındaki davranı ları sınırlayıcı ya da düzenleyici birtakım hükümlerin oldu u saptanmı tir. Söz konusu Kanunun 59. maddesinde mü terilerin azalması veya onları kaybetme tehlikesi olu turabilecek dürüstlük kurallarına aykırı davranı larda bulunmanın yasaklandı ı ve dolayısıyla haksız rekabet ilkesinin düzenlendi i görülmektedir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinde i çinin, i verene ait makineleri, araç ve gereçleri, tesisleri ve ta ıtları usulüne uygun olarak kullanmak zorunda oldu u; sorumlulu nu aldı ı i i özenle yapması gerekti i; ücret kar ılı nda üçüncü ki iye hizmette bulunamayaca ı ve kendi i vereni ile rekabete giri emeyece i belirtilerek özen ilkesi vurgulanmı tir. Bununla birlikte i çinin, i gördü ü sırada ö rendi i, özellikle üretim ve i sırları gibi bilgileri, hizmet ili kisinin devamı süresince kendi yararına kullanamayaca ı veya ba kalarına açıklayamayaca ı hükme ba lanmı olup, bu madde de sır saklama ilkesinin önemine de inildi i tespit edilmi tir.

Bunlara ek olarak, i çinin i verenine kar ı sorumlulukları sıralanırken Türk Borçlar Kanunu'nda ayrıca i verenin i çiye yönelik birtakım sorumluluklarının da altı çizilmi tir. Nitekim, Kanunun 417. maddesinde i veren, hizmet ili kisinde i çinin ki ili ini korumak ve saygı göstermek ve i yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sa lamakla; i yerinde i sa lı ı ve güvenli inin sa lanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve

gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü tutulmu tur. Bu noktada i verenin, i çinin ki ili ini korumak gibi bir sorumlulu unun oldu unu söylemek mümkündür.

Anla ıldı ı üzere, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da benzer ekilde; dürüstlük, kullanılan araç gereçlere özen gösterme, sadakat, sır saklama gibi ilkelere yer verildi i belirlenmi tir. Farklı yasalarda yapılan ara tırmalarda benzer ahlak ilkelerinin ortaya çıkması, hukuk ve ahlak arasındaki ba lantının göstergesi olarak kabul edilebilir.

1.2.5. Meslek Ahlakı

Bir bireyin para kazanmak ve hayatını idame ettirmek için uzmanca faaliyette bulundu u i e, onun mesle i denmektedir (severo lu, 2003). Bir i in meslek olabilmesi için, entelektüel özelli i olan yo un bir e itim dönemini gerektirmesi, mesleki bilgi ve yeteneklerin toplum için önem arz etmesi, o mesle e ait hizmetlerin verilmesinde genellikle tekel veya tekele yakın bir konuma sahip olması ve meslek mensuplarının, etik ilkeler altında toplanmı ahlaki standartlara ba lı oldu unu belirtmesi gibi bazı özelliklerin bulunması zorunludur (Harris vd., 1995). Ba ka bir deyi le, bir i in meslek sayılabilmesi için, o mesle e ait ahlaki ilkelerin mevcut olması gerekmektedir.

Bununla birlikte, tüm mesleklerin amacının topluma hizmet etmek ve toplumun ihtiyaçlarını kar ılamak oldu u dü ünncesinden hareket edildi inde; meslekler ve mesleki faaliyetleri yerine getirmekle yükümlü olan meslek mensupları ile toplum arasında tartı ılmaz bir ili kinin var oldu u gerçe i ortaya çıkmaktadır. Bu ili ki, meslek mensuplarına bazı üstünlükler ve ayrıcalıklar tanımakla birlikte, aynı zamanda birtakım görevler ve sorumluluklar da yüklemektedir. Sözü geçen görev ve sorumluluklar, meslek ahlakının temelini olu turmaktadır. Nitekim meslek mensupları mesleki faaliyetleri sırasında toplumun sa lı ı, huzuru ve refahı üzerinde etkili olabilecek kararlar alabilmektedir. Bu noktada, meslek mensubunun ki isel yakla ımının mesle in itibarına ve topluma zarar vermesini sınırlayan bir etmen olarak meslek ahlakı önemli bir rol üstlenmektedir.

Meslek ahlakı, mesleki faaliyetin sürdürülmesi a amasında ahlaki ve mesleki ilkelere göre hareket etme disiplini olarak tanımlanabilmektedir. Herhangi bir mesle in ifasında meslek mensupları, meslek ahlakına ne kadar ba lı kalırlarsa, o meslek toplum nezdinde o kadar saygı ve güven kazanır. Di er yandan, i hayatında meslek mensubunun kendisine

tevdî edilen bir i i bütün özellikleri ile kavraması, mesleki açıdan de erlendirerek kendisinden beklenen hizmeti mesle inin özelliklerine uygun olarak vermesi meslek ahlakının gereklerindedir (Sevi , 2001).

Meslek ahlakı kavramı, belirli bir meslek öbe inin mesle e ili kin olarak olu turup korudu u, meslek üyelerine emreden, onları belirli bir ekilde davranmaya zorlayan, ki isel e ilimleri sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dı layan, meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ülkülerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür. (Aydın, 2010).

Benzer ekilde meslek ahlakı, meslek mensupları tarafından faaliyetlerin yürütülmesi sırasında, kanunlara uygun i lemlerin yapılması, toplumun de er yargılarına önem verilerek güvenilir bilgiler üretilmesi ve mü teriler, toplum ve di er meslek mensupları ve meslek kurulu ları ile olan ili kilerin belirli ilke ve kurallar bütünü çerçevesinde yürütülmesidir (Kutlu, 2011). Meslek ahlakı; meslek mensuplarının hizmet etmekle sorumlu oldukları bütün ilgi ve çıkar öbekleriyle olan ili kilerinin dürüstlük, saygı ve güven temelinde gerçekle mesi ni sa layan ilkeler bütünü olarak tanımlanabilmektedir.

Meslek ahlakı genel ahlak ilkelerinin söz konusu meslek özelinde yeniden yazılması olarak da ifade edilebilir (Ba pınar ve Çakıro lu, 2011). Buna ko ut olarak farklı meslek öbekleri için belirlenmi olsa dahi, bazı meslek ahlakı ilkelerinin benzer oldu u görülmektedir. Bu durum meslek ahlakının, ahlaktan ayrı olmadı ı; ahlak ile meslek ahlakı arasında kuvvetli bir ili ki oldu u noktasında önemli bir de erlendirme olmaktadır. Buna ilave olarak, meslek ahlakı, mesle in kendine özgü nitelikleri ve gereklerine göre belirlenmi olan birtakım ilkeleri de bünyesinde barındırmaktadır.

Nitekim tıp, hukuk, mühendislik, akademisyenlik, gazetecilik, askerlik, mali mü avirlik gibi tüm mesleklerin kendilerine özgü ahlak ilkeleri mevcuttur. Zira de erler ve ilkeler, kayna ını genel ahlaktan alırken; standartlar ve kurallar, ilgili mesle e özgü olarak olu turulmaktadır. Di er bir deyi le do ruluk, dürüstlük ilkeleri tüm meslekler için geçerlidir, ancak bunun yanında bir doktorun, hâkimin, avukatın, ö retmenin, mühendisin, basın mensubunun mesle ini icra ederken izlemesi ve uyması gereken kurallar, standartlar ve yöntemlerin farklı olması; meslek ahlakındaki farklılı ı olu turmaktadır (TÜS AD, 2009).

Meslek ahlaki ilkeleri, bir mesleğe mensup kişiler arasındaki anlama, algılama ve davranış farklılıklarını gidererek, o meslek öbeğinde standardizasyonu sağlamak için ihtiyaçtan doğmaktadır. Bu ilkeler, herkesin görmediği görevleri düzenler, onun için herkes bu görevlerin ne olduğunu, ne olması gerektiğini, bu görevleri yerine getiren bireylerin özelliklerinin ne olması gerektiğini bilemez (Durkheim, 1962). Söz konusu ilkeler, meslek mensuplarının amaçlarını beraberce nasıl gerçekleştirebileceğini ifade eden, kural koyan talimatlar dizisidir. Meslek öbekleri, bu tür ilkelere sahip olmanın ve bu ilkeleri takip etmenin halkın gözünde kendilerine itibar kazandıracağına ve bu tür ilkelere sahip olmayan diğer mesleki öbeklerden farklı taahhütlerde bulunmanın rekabet üstünlüğüne sağlayacağına inanmaktadırlar (Davis, 1991).

Ayrıca meslek ahlaki ilkeleri, kişilerin birbirlerine ve örgüte karşı bağlılık duygusunun gelişmesini sağlar. İnsanlar toplum halinde yaşarlar, dolayısıyla toplumun diğer üyeleri ile ilişki kurmak ihtiyacını hissederler. Mesleki birlik içerisinde yer alan ve o mesleğin ahlaki değerlerine göre hareket eden kişileri psikolojik ve sosyal tatmin sağlar. Mesleki ile bütünleşen kişiler hem kendine, hem de içinde yaşadıkları topluma; dolaylı olarak toplumsal düzenin sağlanmasına da katkıda bulunmuş olurlar (Elgin, 2006).

Meslek ahlaki ilkeleri birtakım değerleri üstlenmiştir. Nitekim bu ilkeler, mesleğin ne yaptığını ifade ederek ve meslek mensubundan ne beklendiğini açıkça ifade ederek müteferiklerini koruma değerini yerine getirirken; ahlaki bilinci artırarak nasıl ahlaki kararlar alınacağı veya hareket edileceği konusunda da meslek mensuplarına yol göstermektedir. Diğer taraftan ahlak ilkeleri; temel amaçları, meslek mensubundan beklenen ve onda olması gereken nitelikleri açıkça ifade etmek suretiyle mesleki kimlik oluşturmaya ve onu korumaya yardımcı olmaktadır. Etik ilkelerin bir başkaları ile, bütün çalışanların uyması gereken mesleki standartları sıralamak yoluyla mesleki davranışı tanzim etmektir. Ahlak ilkeleri, halkı ve müteferiklerini mesleğin gereklerinin temel ahlaki değerler çerçevesinde yerine getirildiklerine inandırmaya yardımcı olmakta, kamusal güven ve mesleki davranışlarda özen oluşturmaktadır (Davis, 1991; Banks, 2003).

Meslek ahlaki kavramı, 1980'lerin sonundan itibaren işletmecilik yazınında giderek artan ölçüde yer almaya başlamıştır. Meslek ahlakının bu derece önem kazanmasındaki önemli etkenler; artan rekabet, küreselleşme, teknoloji ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, insan haklarının artan önemi, çevre kirliliğinin tehlikeli boyutlara ulaşması, kötü yönetim uygulamaları, rüşvet, israf, yolsuzluk gibi olumsuz davranışların gözle

görülür bir şekilde artmış olmasıdır (Arslan, 2005).

Öte yandan, bir mesleğin etik görev, hak ve yetkilerin sadece yasalarla düzenlenmesi, mesleğin gereklerinin yerine getirilmesi noktasında yeterli olmamaktadır. Ahlaki ilkeler ve kuralların birey temelli olması ve her bireyin farklı ilkelere önem vermesi; ahlaki ilkelerin yasalara temel oluşturması sonucunu doğurmuştur. Ahlaki ilkeler ve kurallar zaman içinde yasaya dönüşebilir, tüm durumlar için ahlak yargılarının yasalaşması da imkânsızdır. Yasaların tüm ahlaki yargıları düzenlemesinin mümkün olmaması, bireylerin bir araya gelerek farklı meslek birlikleri ve bu mesleki birlikler için belirlenmiş özel ilke ve kuralların oluşturulmasını sağlamıştır (Kutlu, 2011).

Dünyanın her yerinde meslek ahlaki ilkelerinin belirlenme amacı; hataların yapılmasını önlemek ve mesleğin insanlara daha iyi hizmet vermesi için mesleğe bir rehber hazırlamaktır. Meslek ahlaki ilkeleri, o mesleğin uygulanmasında topluma, müşteriye, mesleğe, meslektaşlara, doğaya ve çevreye karşı ahlaki, adil ve doğru davranış modelleri niteliğinde olup, çalışanlara ahlaki kararlar vermeleri konusunda rehberlik yapmaktadır. Ayrıca, ilkeler her mesleğe yönelik doğruları, görevleri ve zorunlulukları belirlediği için, çalışanların rollerini ve sorumluluklarını da tanımlamaktadır (Özgen, 2004).

Diğer taraftan, meslek ahlaki ilkelerinin saptanması ve meslek mensuplarının bu ilkeleri takip etmesi; kabul edilebilir davranışların tanımlanması, mesleğin uygulanmasında kalite standartlarının yükseltilmesi, mesleki davranış ve sorumlulukların çerçevesinin çizilmesi ve mesleki kimliğin gelişimine aracılık etmesi açısından önemlidir (Aydın, 2010).

Son tahlilde, meslek ahlaki ilke ve kurallarının belirlenmesindeki temel amaç, o mesleğin insanlara daha iyi hizmet etmesi için kılavuzluk görevini sağlamak olmalıdır. Bu ilkelerin ortaya konması ile kişilerin damgalanması, “ahlaklı-ahlaksız” olarak nitelendirilmesi veya bu kuralların siyasal-kişisel-yönetimsel vb. kaygılarla dayatılması amaçlanmamalıdır. Meslek ahlaki ilkeleri ile “nasıl davranırsak daha iyi hizmet veririz?” sorusuna cevap aranmalıdır (Pöbker vd., 2005).

1.2.6. Mühendislik Ahlakı

Mühendislik, matematiksel ve doğal bilimlerden; çalışmaya, deneyim ve uygulama yolları ile kazanılmış bilgileri akıllıca kullanarak, doğanın madde ve kuvvetlerini insanonun yararına

yararına sunmak üzere ekonomik yöntemler geli tiren bir meslektir. Farklı bir tanımla mühendislik; bilimsel çalı maların ve ara tırmaların sonuçlarını, toplumun somut ihtiyaçlarını kar ılamak üzere teknolojiye ve uygulamaya geçiren çalı malar bütünüdür. Gelece in mühendislerinin; bilim ve teknolojinin ve mühendislik etkinliklerinin topluma olan etkilerini, mühendislerin bu etkilerden do an ki isel sorumluluklarını, kararlarında ba vurdukları de erleri ve ahlaki ikilemleri tanımları gerekmektedir (pbüker vd., 2005). Di er bir ifadeyle; yukarıda yapılan mühendislik tanımı mühendislik meslek mensuplarına, topluma, mesle e ve di er meslek mensuplarına bazı sorumluluklar yüklemekte ve bu sorumluluklar da meslek ahlakı ilkelerinin temelini olu turmaktadır.

Teknoloji tarihine bakıldı nda, sanayi devrimiyle birlikte teknik bilginin giderek geli mesiyle tarih sahnesine makina yapan, üreten, çözümleyen, hesaplayan, onaran, denetleyen, tasarlayan, planlayan ve bilimi teknolojiye dönü türen “mühendis” adıyla teknik bilgiye sahip bir insan tipinin ortaya çıktığı görülmektedir. Mühendis, sorunları çözüm imkânlarıyla görebilen, hangi bilgiyi nerede nasıl kullanaca mını bilen, amacına varmak için en uygun imkânları; en akılcı, en ekonomik, en verimli ve i in ahlak boyutu da dü ünüldü ünde ahlaka uygun biçimde kullanabilen insan olarak tanımlanmaktadır (nam, 2005).

Günümüzde ülkelerin geli mesinde teknoloji ne kadar önemliyse, teknolojinin geli mesinde de mühendisin o kadar önemli oldu u görülmektedir. Nitekim mühendis, bilimi teknolojiye dönü türen unsur olmanın yanında, olu turdu u teknolojiyi toplumun ihtiyaçlarını kar ılamak için kullanan ki i olmakla bir bakıma teknolojinin tam da oda nda durmaktadır. Bu nedenle mühendis, bilimle toplum arasında bir köprü vazifesi görmektedir (Öztürk vd., 2015).

Bununla birlikte mühendisin amacı; malzeme, kaynak, zaman, teknoloji gibi girdileri kullanarak en yüksek seviyede üretimi gerçekleştirme tirmektir. İ letmenin sınırlı olan kaynakları en uygun ekilde kullanılamadı ı ve mümkün olan en yüksek de erler üretilemedi inde, i letme pazarda ba arısız olabilece i gibi pazardan çekilmek zorunda da kalabilecektir. Bu nedenle mühendis, yönetimin yanında ve kendi alanında kaynakların verimli kullanılması için bütün tedbirleri almak ve gerekli yöntemleri uygulamak zorundadır (Okka, 2014).

Bu noktadan hareketle, yetkin bir mühendisin sahip olması gereken niteliklerin a a ıdaki gibi olması beklenmektedir (KUR, 2002):

- J Mühendisliğin temeli olan matematiği ve doğa bilimlerini doğru ve etkin bir biçimde kullanabilmek için bunları iyi öğrenerek, deneysel ve gözlemsel olarak basit tecrübeleriyle de olsa uygulamasını görmüş olmalıdır,
- J Üzerinde çalıştığı konuda, üreteceği sistem veya çözmesi gereken sorunun çok iyi irdelenmesi tanımlanmasından başlayarak, konuyu ne şekilde ele alıp yürüteceği ve nasıl sonuçlandıracağı konusunda genel bir yaklaşım kazanmış olmalıdır. Neyi, ne zaman ve nerede, hangi amaçla kullanacağını bilmelidir,
- J Sorunların çözümüne değişik açılardan yaklaşabilmeli, en ekonomik, uygulanması en kolay ve ülke koşullarına en uygun çözüm yollarını araştırıp uygulamalıdır. Bunun için tek çözüme bağlı kalmayıp seçenekler üretebilmeli ve bunların değerlendirilmesini yapabilmelidir,
- J Teknolojik gelişmeleri sürekli olarak izleyip, bunların ülke koşullarında uygulanabilirliğini araştırmalı, bunun yanı sıra da teknoloji üretebilmelidir,
- J Araştırma özelliğine sahip ve yeniliklere açık olmalıdır.

Mühendislik mesleğinin ahlaki ilkeleri anlamında uluslararası nitelikte ilk yazılı belge, Dünya Mühendisler Birliği tarafından 5 Ekim 1977'de yayınlanmıştır. Belgede mühendislerin mesleki faaliyetlerini yerine getirirken dikkat etmeleri gereken 7 temel ilke ve kurala yer verilmektedir:

- J Mühendisler, mesleki görevlerini yerine getirirken, toplumun güvenliğini, sağlıklılığını ve refahını en önde tutacaklardır,
- J Mühendisler, sadece kendi uzmanlık alanlarındaki hizmetleri vermelidirler,
- J Mühendisler, yalnızca tarafsız ve gerçek resmi raporlar yayınlayacaklardır,
- J Mühendisler, mesleki konularda, her iş veren veya müşteri için güvenilir vekil olarak davranacaklar ve çıkar çatışmalarından kaçınacaklardır,
- J Mühendisler, hizmetlerinin geçerliliği konusunda mesleki itibarlarını oluşturacak ve diğerleriyle haksız rekabete girmeyeceklerdir,
- J Mühendisler, mesleğinin doğruluğunu, onurunu ve değerini yükseltmek ve geliştirmek için çalışacaklardır,
- J Mühendisler, mesleki gelişmelerini kendi kariyerleriyle devam ettirecekler ve kendi denetimleri altındaki mühendislerin mesleki gelişmeleri için imkânlar sağlayacaklardır.

Dünya Mühendisler Birliği tarafından geliştirilen ilke ve kurallar incelendiğinde; mühendislerin görevlerini yerine getirirken toplumun güvenliğini, sağlıklı ve refahını ön planda tutmaları gerektiği belirtilmekte ve mühendislerin topluma yönelik sorumluluk görevi vurgulanmaktadır. Dünya Mühendisler Birliği mühendislere sadece kendi uzmanlık alanlarındaki hizmetleri vermek, yalnızca tarafsız ve gerçek resmi raporları yayınlamak, mesleğin onurunu ve değerini yükseltmek ve geliştirmek için çalışmak görevini yüklerken, mühendislerin mesleklerine yönelik ahlaki sorumluluklarının olduğunu bilincini vermeye çalışmaktadır. Bunlara ek olarak; aynı belgede, mesleki konularda her işi veren veya müşteri için güvenilir vekil olarak davranmak ve çıkar çatışmalarından kaçınmak, diğerleriyle haksız rekabete girmemek ve kendi denetimleri altındaki mühendislerin mesleki gelişmeleri için imkân sağlamak gibi kurullarla da diğer paydaşlara karşı birtakım yükümlülüklerin belirtildiği görülmektedir.

Diğer taraftan tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de tıp alanında, deontoloji bilimi kapsamında meslek ahlakı ele alınmakta ve eğitim verilmektedir. Ancak Türkiye’de uzun bir süre meslek ahlakı konusunun tıp dışında, aynı yönlükte kurumlaştığını söylemek mümkün olmamaktadır. Mühendislik alanında "mühendislik meslek ahlakı" kavramının; kurumsal sözleşmeler, kanunlar ve tüzükler içerisinde "yüksek haysiyet divanı", "yüksek onur kurulu" ve "onur kurulu" tanımlarının içerisinde saklı tutulduğu görülmektedir (Toksoy, 1997).

Türkiye’de, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) tarafından hazırlanan “Mesleki Davranış İlkeleri”; mühendislik mesleği alanında ahlak ilke ve kuralları anlamında ilan edilmiş ilk belge olma niteliğini taşımaktadır. TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri, mühendislerin ve mimarların mesleki etkinliklerinde göz önünde bulundurmaları gereken değerleri, kararlarına rehberlik edecek bir toplumsal sözleşmenin ögelerini vermek için hazırlanmış ve kabul edilmiştir (TMMOB, 2003). TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri kapsamında mühendis ve mimarların ahlaki sorumlulukları; mühendislerin ve mimarların birey olarak kendilerine karşı sorumlulukları, örgütsel davranış kuralları, toplumsal ve sosyal sorumluluklar, doğaya ve çevreye karşı sorumluluklar olmak üzere dört başlık altında ele alınmıştır.

Mühendislerin birey olarak kendilerine sorumlulukları kapsamında; bilim ve teknolojiyi insanlık yararına ve doğal dengeyi koruyacak biçimde kullanacakları, bilgi ve yeteneklerini sürekli geliştirme düncesi ve çabasıyla hareket edecekleri taahhüt altına alınmıştır. Örgütsel davranış kuralları çerçevesinde; örgütte oluşturulan ilke ve kurulların

hayata geçirilmesi, yazılı kurallar ve örgüt gelenek ve kültürüne saygılı davranacakları; örgütsel ve yönetsel sorumlulukların yerine getirilmesinde en üst düzeyde duyarlılık gösterecekleri; insanlığın evrensel değerlerine ve hukukun üstünlüğüne dayalı örgüt yönetimini geliştirerek örgüt içi demokrasinin düzenlenmesine katkı sağlayacağı ifade edilmektedir (TMMOB, 2003).

Bununla birlikte mühendislerin; insan haklarına, barışa, demokrasiye, topluma saygıyı ön planda tutmaları; din, dil, ırk, her türlü inanç, cinsiyet farklılığı, cografya ayrım gözetmeden hizmetlerini sunmaları toplumsal ve sosyal sorumluluklar olarak belirlenmiştir. TMMOB tarafından hazırlanan belgede, doğaya ve çevreye yönelik olarak mühendislerin; gelecek kuşaklar, diğer canlılar ve canlı organizmalar ile arızın varlığını sürdürmesini bir hak ve değer olarak kabul edecekleri, toplum yararı için duymaları oldukları sorumluluk ve kaygının her zaman özel çıkarlarının üstünde yer alacağı, becerileri ve yetenekleri olan konularda mesleki hizmet verecekleri ve iş yerlerinde iş güvenliği ve iş sağlığı için gerekli önlemlerin alınması gibi sorumluluklar taahhütleri belirtilmiştir (TMMOB, 2003).

Mühendislik ürünlerinin günlük hayat üzerinde oluşturduğu etki, toplumların mühendislerden büyük beklentiler içine girmeleri olmaları sonucunu doğurmuştur. Mühendislik ürünleri genellikle aynı anda çok kişiye hizmet verebildiği gibi, bu ürünlerde ve/veya hizmetlerde herhangi bir mühendislik hatasının topluma ve/veya çevreye büyük zararlar vermesi mümkün olabilmektedir. Bu nedenle, mühendislerin iyi teknik yetenekleri almaları olmalarının yanı sıra; iyi çevre ve iyi ahlak yetenekleri almaları da gerekmektedir (Abdullah vd., 2003).

Bunlara ek olarak mühendislik alanlarından biri olan orman mühendisliğinde, orman ekosistemlerine toplum refahı doğrultusunda bilinçli ve sistemli şekilde müdahale edilmektedir. Bu amaçla orman mühendisi, orman kurma, yetiştirme, koruma, planlama, faydalanma, işletme, pazarlama, yönetim gibi faaliyetleri gerçekleştirmektedir (Türker, 2010a).

Öte yandan 5531 sayılı “Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun” hükümlerine göre, orman mühendislerinin faaliyet konuları 19 madde olarak aşağıda sıralanmıştır (Resmi Gazete, 2006):

- 1) Devlet ormanlarında, Hazine arazilerinde, kamu kurum ve kurulu larına ait arazilerde, gerçek ve tüzel ki ilere ait arazilerde ormanları do al ve yapay olarak kurmak,
- 2) Mevcut olan ormanlar dâhil, ormanların bakımı ve iyile tirilmesi, bozuk ormanların imar ve ıslahını yapmak,
- 3) Enerji ormanları tesis ve bakımını yapmak,
- 4) Orman a aç, a aççık ve florasına ait tohum üretimi ile a ılama faaliyetlerini yürütmek,
- 5) Orman a aç ve a aççıklarına ait tohum ve a aç ıslah faaliyetlerini yürütmek,
- 6) Orman fidanlıkları kurma, yönetme, i letme, orman fidanı ve bitkisi nakli, standardizasyonu ve sertifikalandırılması faaliyetlerini yürütmek,
- 7) A açlandırma, erozyonla mücadele, sel ve çı kontrolü, havza amenajmanı, entegre havza ıslahı ve kırsal kalkınma plânlama, projelendirme ve uygulama çalı maları yapmak,
- 8) Orman içi, kenarı ve orman üst sınırı meraların sınırlarının belirlenmesi, ıslahı, korunması, plânlanması çalı malarını yapmak,
- 9) Orman topraklarının etüdü, analizi, ıslahı ve bonitet belirlemesi, yeti me ortamı analizi, envanteri ve mevcut haritalar üzerinde i aretleme çalı malarını yapmak,
- 10) Orman alanlarında av ve yaban hayvanlarının ço altılması, envanter çalı maları ile orman ekosistemleriyle do rudan ya da dolaylı habitat ba lantısı olan yaban hayvanlarına ili kin olarak avlak, koruma alanı ve rezerv alanı tefriki, plânlaması, tesisi, yönetimi i lerini yapmak,
- 11) Orman içi su kaynaklarının geli tirilmesi, etüt, envanter, plânlama ve projelendirme çalı malarını yapmak,
- 12) Milli parklar, orman içi dinlenme ve mesire yerleri ile orman içi rekreasyon alanlarının tespit, tefrik, envanter ve düzenlenmesi, rekreasyon yönetimi ve i letmecili i, uzun devreli geli me plânu çalı maları, a aç röleve plânları yapmak,
- 13) Peyzaj plânlarına uygun uygulamalar yapmak,
- 14) Orman kaynakları plânlaması, orman sınırlaması, arazinin yorumlanması ve mülkiyet çalı maları yapmak, uydu görüntüleri ve hava foto raflarını ormancılık amaçları do rultusunda yorumlamak ve mevcut haritalar üzerine i lemek,
- 15) Orman yangınları ve zararlılarıyla mücadele, orman yolları ile orman yangın emniyet yolu ve eritleri plânlamasını, etüdünü, yapımını, bakımını ve kontrolünü yapmak,

16) Orman ekosistemleri, orman gen ve biyosfer rezervleri ile biyotop alanlarının kurulması, orman a aç, a açık ve florasına ait gen koruma alanlarının plânlanması, kurulması ve yönetilmesi i lerini yapmak,

17) Kent ormancılı ı çalı maları, orman çevre düzenlemesi, orman alanlarında çevresel etki de erlendirmesi faaliyetlerini yapmak,

18) Orman ekosistemlerine ait flora ve faunayla ilgili i ve i lemleri yapmak,

19) Orman ve ormancılıkla ilgili yukarıdaki i lere benzer i ve hizmetleri yapmak.

Yukarıda ifade edilen mesleki faaliyetleri dikkate alındı ında; orman mühendislerinin biyolojik, ekonomik ve toplumsal içeriklere sahip faaliyetleri gerçekle tirdi i ve bu özellikler nedeniyle topluma ve do aya kar ı üstlendi i görevleri yerine getirebilmeleri için davranı larını temel ilke ve kurallara dayandırmak ve di er mühendislerden farklı olan faaliyetlerinde dikkatli, dengeli ve bu ba lamda daha ilkeli olmak zorunlulu u ortaya çıkmaktadır (Kapucu, 2004).

1.2.7. Uluslararası Süreçlerde Meslek Ahlakı İlkeleri

Bu kapsamda dikkat çeken ve daha çok çevre konusunu ele alan ilk uluslararası toplantı olan 1972 yılında Stockholm'de düzenlenen Birle mi Milletler nsan Çevresi Konferansı'nda, çevrenin korunması ve geli tirilmesinde tüm dünya insanlarına rehberlik edecek ve ilham verecek olan ortak ilkeler ve ortak bakı açısı ihtiyacı dile getirilmi tir. Konferansta ayrıca hava, toprak ve su kirlili i ve ekolojik dengede bozulmalar gibi insanların çevrelerine yönelik yaptı ı zararların arttı ına dikkat çekilmi ve bu çevre sorunlarının küresel ve bölgesel boyutlarda olması nedeniyle ülkeler arası i birli inin zorunlu oldu u belirtilmi tir. Yine 26 ilkeden olu an Stockholm Bildirgesinde; özgürlük, e itlik ve nitelikli bir çevre içerisinde insan erefine yakı ır bir ekilde ya amanın tüm insanlar için temel bir hak oldu u vurgulanarak; insanların çevreyi imdiki ve gelecek ku aklar için koruma ve iyile tirme sorumlulu unu üstlenmesi gerekti i ifade edilmi tir (UNEP, 1972).

Bu ba lık altında irdelenecek bir di er uluslararası süreç, 1987 yılında gerçekleştirilmi ve Birle mi Milletler Brundtland Komisyonu tarafından hazırlanan Ortak Gelece imiz Raporu ile sonuçlanmı tir. Raporla, ekonomik kalkınma sorunlarının çevre sorunlarından ayrı dü ünülemeyece i, pek çok kalkınma eklinin çevresel kaynaklara zarar verdi i ve çevresel bozulmaların ekonomik kalkınmayı baltaladı ı tespitlerine yer

verilmi tir. Raporda ayrıca, her yıl 11 milyon hektar orman alanının yok edildi i ve bu orman alanlarının büyük bir bölümünün dü ük nitelikli tarım alanlarına dönü türüldü ü belirtilmi tir (UN, 1987).

Söz konusu rapor, çevre sorunlarının; insan refahını ve yeryüzündeki hayatı tehdit etti ini, bu açıdan sürekli ve dengeli bir kalkınmaya ihtiyaç oldu unu, ancak bu kalkınma politikasında bugünün ihtiyaçları kar ılanırken gelecek nesillerin ihtiyaçlarından taviz verilmemesi gerekti ini vurgulamı tır. Bu da ülkeler ve bölgeler arasında sa lanması gereken adaletin, ku aklar arası adalet ile bütünle mesi dü ünmesini yansıtmaktadır. ‘Sürdürülebilir Kalkınma’ olarak adlandırılan bu anlayı , gelecek ku akların kendi ihtiyaçlarını kar ılayabilme imkânlarını tehlikeye sokmadan, bugünkü ku akların ihtiyaçlarının kar ılanmasını sa layacak kalkınma biçimi olarak tanımlanmaktadır (OSB, 2016a).

Ortak Gelece imiz Raporu’nda sözü edilen sürdürülebilir kalkınma kavramını, ekonomik hayatla çevrenin uyumlu bütünle mesi olarak özetlemek mümkündür. Bu tanım, kalkınma kavramı içerisinde ihtiyaçların sadece ekonomik ihtiyaçlarla sınırlandırılmayıp daha geni ele alınması, ku aklar arası e itli in gözetiliyor olması, hem ülkeler arasında hem de ülkelerin kendi içlerinde ku ak-içi e itliklerin de dikkate alınması gibi üç önemli unsur içerilmektedir (Gönel, 2002).

Bunlara ek olarak 1992 yılında düzenlenen Rio Konferansı, küresel ölçekte çevre sorunları ile mücadele ve sürdürülebilirlik olgusu arasındaki ba ları güçlendirmek hedefi ta ımaktadır. Konferans sonrasında; Rio Bildirgesi, Ormancılık İlkeleri, Gündem 21, Çölle me le Mücadele Sözle mesi, Biyolojik Çe itlilik Sözle mesi ve klim De i ikli i Çerçeve Sözle mesi gibi önemli çıktılar olu turulmu tur. Nitekim, 27 ilkeden olu an Rio Bildirgesinde; insano lunun sürdürülebilir kalkınma konusunun temelinde bulundu u, sa lıklı bir çevrede ya ama hakkına sahip oldu u, çevre korumanın kalkınma sürecinin bir parçasını olu turdu u belirtilmi ve sürdürülebilir kalkınma sorununun; ülkeler arası i birli i, bilgi payla ımı, katılımcılık, yerel halkın ve yerel ko ulların dikkate alınması (UNEP, 1992) gibi ilkelere önem verilerek çözülebilece i ifade edilmi tir.

Rio Konferansı’nın önemli bir çıktısı olan Ormancılık İlkeleri adlı belgede; orman kaynaklarının, günümüz ve gelecek ku akların sosyal, ekonomik, kültürel ve manevi ihtiyaçlarını kar ılamak üzere sürdürülebilir bir ekilde yönetilmesi zorunlulu u bir kez daha vurgulanmı tır. Bununla birlikte ormancılık ilkeleri kapsamında; ulusal ormancılık

politikalarının planlanması, uygulanması ve geliştirilmesi süreçlerine tüm ilgi ve çıkar öbeklerinin katılımlarının sağlanması için fırsatlar oluşturulması gerektiği ifade edilerek; katılımcılığın teşvik edilmeye çalışıldığı tespitini yapmak mümkündür. Ayrıca belge; ulusal ormancılık politikaları oluşturulurken, yerel halk ile diğer topluluklar ve orman köylülerinin haklarının, kültürlerinin ve kimliklerinin tanınması ve destekleneceğine dair öneriler de getirmiştir (UN, 1992).

Bunlara ilave olarak; hukuki olarak bağımsız olmamakla birlikte dünya ormancılığına yönelik ilkeler kapsayan Ormancılık İlkeleri belgesine göre; ormanların korunması ve sürdürülebilir gelişimi hususunda yerel halk ile işbirliği yapılarak bu halkın bilgisi dikkate alınmalı, saygıyla karşılanmalı ve gerektiğinde programların gerçekleştirilmesinde kullanılmalıdır. Ayrıca ormanlar ve ormanların yönetimi konusundaki araştırma ve gelişmelerin sonuçlarına ilişkin bilgilerin uluslararası düzeyinin sağlanması ve bu bilgilerin özel sektör bünyesindeki de dâhil olmak üzere, eğitim ve öğretim kurumları yoluyla artırılması ve geliştirilmesi hususuna da önem ve öncelik verilmiştir (UN, 1992).

Rio Zirvesi'nin önemli çıktılarında biri olan Gündem 21, çevre ve ekonomiyi etkileyen tüm alanlarda hükümetlerin, kalkınma örgütlerinin, Birleşmiş Milletler kuruluşlarının ve bağımsız sektörlerin 21. yüzyıla girerken yapması gereken faaliyetleri tanımlayan bir eylem planıdır (OSB, 2016a). Gündem 21'de orman ekosistemlerinin çoklu seviyelerinin sürdürülmesi, orman ekosistemlerinin korunması ve sürdürülebilir yönetiminin sağlanması; ormanlardan elde edilen mal ve hizmetlerin etkin kullanılması ve değerlendirilmesinin gerçekleştirilebilmesi için yapılması gereken faaliyetler planlanmaktadır.

Öte yandan, 29 Aralık 1993'te yürürlüğe giren ve 27 Aralık 1996'da Türkiye'nin taraf olduğu Biyoçeşitlilik Sözleşmesi'nin amacı; biyolojik çeşitliliğin korunması ve bu çeşitliliğinin unsurlarının sürdürülebilir kullanımı, genetik kaynaklar ve teknoloji üzerinde sahip olunan bütün hakları dikkate almak kaydıyla, bu kaynaklara erişimin ve ilgili teknolojilerin erişim transferinin sağlanması ve uygun finansmanın tedariki de dâhil olmak üzere, genetik kaynakların kullanımından doğan yararların adil ve hakkaniyete uygun paylaşımı olarak ifade edilmektedir (Resmi Gazete, 1996).

Biyoçeşitlilik ya da biyolojik çeşitlilik, bir bölgedeki genlerin, türlerin, ekosistemlerin (ya da ortamlarının) ve ekolojik olayların oluşturduğu bir bütündür.

Ba ka bir deyi le biyoçe itlilik; bir bölgedeki genlerin, bu genleri ta ıyan canlı türlerinin, bu türleri barındıran habitatların ve bunları birbirine ba layan olayların (süreçlerin) tamamını kapsar. Bu durumda, yeryüzündeki ya da onun herhangi bir parçası olan ekosistemlerdeki biyoçe itlilik; ekosistem (ya da habitat) çe itlili i, tür çe itlili i, genetik çe itlilik, ekolojik olaylar ve i levler çe itlili i olmak üzere dört ana bölümden olu maktadır (I ık, 2014).

Dünyada 19. yüzyıldan itibaren süregelen sanayile me ve küreselle me çabaları, çevre ve genetik kaynak tahribatını da beraberinde getirmi tir. Di er taraftan 20. yüzyıl, ba ta insan olmak üzere, hayvan ve bitki ya am alanlarının korkunç derecede tahrip edildi i iki dünya sava ına sahne olmu tur. Bunların sonucunda, asırlarca do al kaynakların sınırsız olarak bulunabilece ini dü ünen ve çevre sorunlarını görmezden gelen insanda çevre ve do al kaynakları koruma bilinci olu maya ba lamı tır. Zaman içinde olu maya ba layan bu bilinç beraberinde sürdürülebilir geli me ve biyolojik çe itlilik kavramlarını gündeme getirmi tir (Dilbirli i, 2007).

Çölle me ile Mücadele Sözle mesi'nin amacı, etkilenen ülkelerde sürdürülebilir kalkınmanın sa lanmasına katkıda bulunmak üzere Gündem 21 ile uyumlu bir yakla ım çerçevesinde uluslararası i birli i ve ortaklık düzenlemeleri ile desteklenen etkin eylemler yoluyla, özellikle Afrika'da olmak üzere ciddi kuraklık ve/veya çölle meye maruz ülkelerde, çölle meyle mücadele etmek ve kuraklı ın etkilerini hafifletmektir. Sözle me, çölle meyle mücadele programlarının tasarlanması ve uygulanmasına yönelik kararlara halkın ve yerel toplulukların katılımının sa lanması; uluslararası bir dayanı ma ve ortaklık ruhu içinde alt bölge, bölge ve uluslararası seviyede i birli i ve e güdümün iyile tirmesi; hükümet, toplum, sivil toplum kurulu u ve arazi sahipleri arasındaki i birli inin bir ortaklık ruhu içinde geli tirilmesi gibi temel kurallar üzerine in a edilmi tir (Resmi Gazete, 1998).

Rio Konferansından 20 yıl sonra Birle mi Milletler, Rio+20 adıyla tekrar toplanmı tır. Konferansta, imdiki ve gelecek nesiller için; ekonomik, sosyal ve çevresel olarak sürdürülebilir dünyanın desteklenme amacıyla toplandı ı belirtilmi tir. Ayrıca, sürdürülebilir kalkınmanın temel ve kapsamlı amaçlarından birinin, do al kaynakların ekonomik ve sosyal alanda geli tirilmesi, korunması ve yönetimi oldu u vurgulanmı tır. Biyolojik çe itlili in; ekolojik, genetik, sosyal, ekonomik, bilimsel, kültürel, e lence ve güzellik de erlerini ve ekosistemin devam ettirilmesinde temel hizmetler sa layan önemli görevi tekrar kabul edilmi tir. Bununla birlikte konferansta, iyi arazi yönetiminin

ekonomik büyüme, sürdürülebilir tarım ve gıda güvenli ine, fakirli in ortadan kaldırılmasına, kadınların güçlendirilmesine ve iklim de i imine sa ladı ı katkıların altı çizilerek; çölle me, arazi bozulumu ve kuraklı ın küresel sorunlar oldu u ve sürdürülebilir kalkınmanın önünde önemli sorunlar olu turmaya devam etti i ifade edilmi tir. Ek olarak, yeni bilgi ve ileti im teknolojileriyle bilgiye ula mayı sa lama ve teknik bilgiyi geli tirme amaçlarına ula ma iste i de tekrar edilmi tir (UN, 2012).

Yukarıda tanıtılmaya çalı ılan genel olarak çevre ve ormancılı ı konu edinen ve uluslararası zeminlerde gerçekleştirilen süreçler topluca de erlendirildi inde; sürdürülebilirlik, katılımcılık, açıklık, yerellik, bilgi payla ımı ve küresel sorumluluk gibi ilkelerin, ormancılı a ve dolayısıyla orman mühendisli i mesle ine yön veren ortak ilkeler oldu u görülmektedir.

1.2.8. Meslek Ahlakı İlkeleri

Bu bölümde; faktör çözümlemesi yapılmadan önce beklenen ve faktör çözümlemesi sonucunda olu an faktörlerin isimlendirilmesi ile belirlenen meslek ahlakı ilkelerinin tanıtımı yapılacaktır.

1.2.8.1. Açıklık

Kelime anlamı olarak açıklık, “bir kavram, anlatım ya da bir ölçümün kolayca kavranabilirli i”, “bir söz veya yazıda maksadın açık olması özelli i”, “gerçe i oldu u gibi yansıtma durumu” gibi anlamlara gelmektedir (TDK, 2016). Bununla birlikte, baskıcı rejimlerden bunalan, hak ve özgürlüklerin farkına varan toplumların daha demokratik yönetim isteklerinin her geçen gün artması, kamu yönetiminde de açıklık ilkesini zorunlu hale getirmi tir. Geni anlamda yönetimde açıklık, halkın yönetim tarafından yürütülen i ve i lemlerden haberdar olması, gerekli bilgi ve belgelere ula abilmesi, yönetime katılması, yapılanları denetleyebilmesi veya yanlı lardan hesap sorabilmesi gibi demokratik, temiz ve dürüst yönetim anlayı ını ifade etmektedir (Akpınar, 2011).

Farklı bir deyi le, kamu otoritelerinin, ekonomik, sosyal ve kültürel hayatta artan müdahalelerinin yanında, kendini eskiye göre daha duyarlı hisseden bireylerin yönetimin i leyi i konusunda bilgi sahibi olma talepleri yönetimde açıklılı ı gerektirmektedir. Kamu

otoritelerinin ekonomik ve sosyal hayatın bütün sektörlerine yaptıkları müdahalelerin sebebini bilmek, bu müdahalelerin olumsuz etkilere yol açmasını önlemek ve tedbirler almak günümüz insanının temel sorunu ve ilgi merkezi haline gelmektedir. Bunun yanında toplumda eğitim ve kültür düzeyindeki gelişmelerle birlikte, iletişim tekniklerindeki gelişmeler, insanların başka ülkelerdeki uygulamaları görmelerini ve bunları kendi sistemleriyle karşılaştırma fırsatı vermektedir. Bunun sonucu olarak da insanlar, kendi yönetimlerinin açık bir yönetime dönüşümünü talep etmektedirler (Eken, 1994).

Açıklık, hem demokratik yönetim anlayışının hâkim kılınması, devletle vatandaş arasında güvenin tesis edilmesi, hem de kamu yönetiminin verimlilik ve etkinliğini olumsuz yönde etkileyecek yolsuzluk, yozlaşma, siyasallaşma gibi olumsuzluklara engel olunması bakımından önemlidir. Açıklık, devletin hesap vermesini sağlayan hatta onu hesap vermeye zorlayan en önemli mekanizmalardan biri olma özelliğini taşımaktadır. Çünkü açıklık ilkesi; devletin amaçlarının açıklanması, bu amaçların gerçekleştirilebilmesi için uygulanacak politikaların belirlenmesi ve uygulama sonucunun görülmesi için kamuoyuna tarafsız, açık ve güvenilir bilgilerin sunulmasını gerektirmektedir (Memişoğlu ve Durgun, 2008).

Bununla birlikte yönetimde açıklığın üç özelliğinden söz etmek mümkündür. Bunlar kamusal eylemlerin ve bu eylemleri gerçekleştiren bireylerin halkın denetimine açık olması olan “saydamlık”; hizmetlere ve kamusal bilgilere vatandaşların kolayca erişim imkânı veren “ulaşılabilirlik”; yeni görüş, ihtiyaç ve beklentilere cevap vermeye hazır olma durumu olan “cevap verilebilirlik” (DPT, 2007).

Kamu otoriteleri tarafından kullanılan idare gücü, bu otoriteleri tek yanlı işlem yapma yetkisi ile donatmıştır. İdarî işlemler, bazı kişilere haklar ve imtiyazlar kazandırırken; bazılarını yasaklar ve yaptırımlar getirmektedir. İdare gücünü tek yanlı olarak kullanan kamu makamlarının bu üstün otoritesini hukukla bağlamak ve sınırlamaya yargısal denetimle etkinlik kazandırmak her zaman barın ve önleyici olamamaktadır. Tek yanlı işlemlerle kendisini gösteren idare gücünün kullanımının hukukla bağlanmasını gerçekleştirmek için bu süreçteki kapalıların aralanması ve çeşitli ölçülerde açıklığa gidilmesi gerekmektedir. Bu suretle tek taraflı karar alma gücü, mukabil bir taraflılıkla dengelenirken; kamu otoriteleri hem daha sağlıklı karar alma ortamına ve imkânına sahip olacak, hem de kararın alınma sürecini görebilen, izleyebilen, karara katılabilen bireyin, yönetime karşı güveni artacaktır (Güran, 1982).

Bununla birlikte yönetimde açıklık; yönetimin i leyi sisteminin, aldığı kararların, i görenin tutum ve davranışlarının vatandaşlar tarafından bilinmesini sağlayarak, vatandaşların yönetsel faaliyetler üzerinde hukuka uygunluk ve yerindelik denetimi yapabilmesine zemin hazırlamaktadır (Eken, 2005).

Kamu yönetiminde açıklık, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren büyük önem kazanmaya başlamıştır. Önceleri, devletin güvenli i, milli savunma, özel hayatın gizlili i, ticari ve mali sırların korunması gibi amaçlarla ortaya çıkan gizlilik ve dı a kapalılık uygulamaları, zamanla yönetimin bütün alanlarına yayılmıştır. Yönetimde gizlilik ve dı a kapalılık uygulamaları sonucunda yönetilenler, yönetimin faaliyetlerini izleyememekte, resmi bilgi ve belgelere ulaşamamakta, yönetsel kararların alınmasına katılamamaktadırlar. Ancak, yönetilenler yönetimin faaliyetlerini izlemek, kararların alınmasına katılmak, resmi bilgi ve belgelere ulaşmak ve onu denetlemek istemektedirler. Bunun gerçekleşmesi ise yönetimde açıklık uygulamalarıyla mümkün olmaktadır (Naç ve Ünal, 2007)

Kamu Yönetimi Araştırması (KAYA) Raporuna göre, açıklık konusu 1970'lerden sonra yerel yönetimlerin gündemine girmiştir. Bu yıllarda vatandaşların hem yerel yönetimlerde olan bitenlerden düzenli biçimde haberdar olma, hem kendi seslerini bu kurullara duyurma sorunu bulunmaktadır. Raporda, varlık nedenleri yerel topluluklara hizmet sunmak olan yerel yönetimler için açıklığın gerekli olduğu belirtilirken, merkezi yönetimin aynı kapsamda değerlendirilmemesi ilginç bir durum olmaktadır. KAYA Raporuna göre halkın yönetime güven duyması ve destek verebilmesi için katılımcı, açık ve insanı merkez alan bir yönetim anlayışının esas alınması gerekmektedir (TODA, 1991).

Türk kamu yönetiminde gizlilik ve kapalılık uygulamaları öteden beri var olmasına rağmen, bu anlayışın sorgulanması özellikle 1994 ve 2001 ekonomik krizlerinin etkisiyle zorunlu hale gelen yeniden yapılanma ihtiyacı, yeni kamu yönetimi anlayışı, küreselleme ve Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecinde gündeme gelmiştir. Yaşanan sorun ve süreçlerle birlikte gizlilik ve kapalılık uygulamalarının sorgulanıp daraltılması, buna karşılık şeffaflık ve açıklık uygulamalarının geliştirilmesi önemli bir gelişme haline gelmiştir (Akpınar, 2011).

Yaşanan sorunların ve bu sorunların beraberinde gelen gelişimin bir sonucu olarak 2003 yılında çıkarılan 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu (Resmi Gazete, 2003) ile, Türk kamu yönetiminin yeniden yapılandırılması çabalarına katkı olarak açıklık ilkesi,

kamu yönetiminde belirgin bir şekilde yer almaya başlamıştır. İlgili kanun incelendiğinde, bilgi edinme hakkı ve bilgi verme ödevi gibi iki temel aracın kullanılarak, açıklık ilkesinin ivselleştirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Nitekim kanun demokratik ve effaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemek amacıyla yürürlüğe girmiştir.

Farklı bir deyişle, kamu yönetiminden hizmet talep eden ve kamu hizmetlerinin finansmanına katılan vatandaşların; kamu kaynaklarının nasıl ve nerede kullanıldığı, etkili ve verimli şekilde kullanılıp kullanılmadığını denetlemek en doğal haklarının başında gelmektedir. Kamu yönetiminin halk tarafından etkili şekilde denetlenmesi öncelikle halkın doğru ve iyi şekilde bilgilendirilmesi ve bilgi ve belgelere kolaylıkla ulaşabilmesine bağlı bulunmaktadır (Naç ve Ünal, 2007).

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, öngörülmesi sınırlamalara rağmen gizliliği yönetim geleneğine haline getirmiş Türk kamu yönetim sistemi için açıklık yönünde yenilik olup bir kazanımı ifade etmektedir. Bu kazanımın zaman içinde yerleşip bir yönetim geleneğine haline gelmesi beklenmektedir. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, mevcut yönetim yapısını kamuya açma doğrultusunda atılmış önemli bir adım olmaktadır (Engül, 2005).

Bilgi edinme hakkı, ortaya çıkış amaçları doğrultusunda; devletin elindeki her türlü resmi veriye erişim hakkı, bireylerin kendi haklarında tutulan verilere erişim hakkı ve bireylerin kamu yararı taşıyan konularda bilgilendirilmesi hakkı olarak ifade edilebilecek üç farklı şekilde kullanılabilir. Devletin yanı sıra özel sektörün de kamu yararını ilgilendiren konularda pek çok faaliyeti bulunduğu düşünüldüğünde bu boyut, devlet dışında özel sektörün de bireyleri zorunlu hallerde bilgilendirmesini gerektirmektedir (Soykan, 2006).

Bilgi edinme hakkı halk tarafından kullanılırken; kamu yönetiminde açıklığın bir diğer aracı olarak kullanılan bilgi verme ödevi, yönetim tarafından yerine getirilmesi gereken bir yükümlülük olmaktadır. Bilgi vermeyi bir ödev olarak kabullenen yönetimler; tanıtım faaliyetleri, danışman hizmetleri, açıklamalar, eylem, işlem ve kararların gerekçelendirilmesi gibi yollarla bu görevi yerine getirmektedirler (Eken, 2005). Bununla birlikte, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun 5. Maddesi ile bilgi verme ödevinin düzenlendiği görülmektedir. Nitekim kanuna göre kurum ve kuruluşlar, bu kanunda yer alan istisnalar dışında her türlü bilgi veya belgeyi başvuranların yararlanmasına sunmak

ve bilgi edinme bavorularını etkin, süratli ve do ru sonuçlandırmak üzere, gerekli idari ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdürler (Resmi Gazete, 2003).

Bununla birlikte, insanlar orman ekosistemlerinin yönetiminde söz sahibi olabilmek için; ormanlar, kullanımları ve ormanlarla ilgili politikalar hakkında bilgiye ihtiyaç duymaktadır. Ormancılıkta açıklık ilkesi ile; orman ekosistemlerinin yönetim ve i letimi hakkındaki bilgilerin, toplum tarafından etkin kullanma kapasitesinin geli tirilmesi amaçlanmaktadır (Anonymous, 2008). Ormancılıkta açıklık; toplumun ve ilgi öbeklerinin, ormanlar ve ormancılık çalı maları ile ilgili konularda (amaçlar, politikalar, stratejiler, uygulamalar, gerçekle meler, ekolojik, sosyal, ekonomik, kültürel etkiler, sorunlar, kısıtlar, vb.) düzenli, do ru ve yeterli ekilde bilgilendirilmesini (ÇOB, 2004) ifade etmektedir.

1.2.8.2. Ekolojik Duyarlılık

Günümüzde çevre ko ullarında ya anan hızlı bozulma hem tüketicilerin hem de üreticilerin çevreye bakı açılarını de i tirmelerini zorunlu hale getirmi tir. Tüketiciler, daha az kirlilik ve atık, daha fazla geri dönü üm istemekte, yenilenebilir kaynakların daha fazla kullanımını ve ürünlerin ekosistem için daha güvenli olmasını talep etmektedirler.

letme yöneticileri ise, do al kaynaklar açısından dünyanın sınırlarına yakla ıldı mını fark eden, atıkları geri dönü türmek veya yeniden kullanmak konusunda hassas davranan, üretimde çevre dostu temiz teknolojiler kullanan ve çevre korumayı sadece yasalar gerektirdi i için de il, bir felsefe olarak benimseyen bir anlayı a do ru geçmektedirler (Nemli, 2001).

Bu kapsamda yenilenebilir bir do al kaynak olan orman ekosistemlerini yöneten ve i leten orman mühendislerinin, mesle in temel ilkeleri olan sürdürülebilirlik ve çok amaçlı faydalanma gibi ilkeleri dikkate alarak mesleki faaliyet gösterdiklerinde, ekolojik duyarlılık ilkesine de uygun hareket ettikleri söylenebilir. Bu nedenlerden dolayı ekolojik duyarlılık ilkesi kapsamında sözü edilen ilkelerin tanıtımı yapılacaktır.

Dünya nüfusunun hızla artmı olması, artan nüfusun do al kaynaklar üzerinde baskı olu turarak kirlenmenin ve bozulmanın da artması sonucunu do urmaktadır. Daha çok insanların faaliyetleri dolayısıyla yeryüzünde hayat, kitlesel yok olu lar ve türlerin ortadan kalkması gibi sorunlarla kar ı kar ıya bulunmaktadır. Gelecek nesilleri de etkileyecek olan biyolojik, nükleer ve di er zehirli atıklar giderek artmaktadır. Yeryüzünde bulunan bo

alanlar, ormanlar, çayırlar ve diğer yeşil alanlar imara açılmakta, betonla makt, kurutulmakta, yakılmakta ve yok olacak ekilde bilinçsizce kullanılmaktadır. Diğer taraftan ozon tabakasındaki delinme ve sera gazlarının küresel ısınmaya yol açabilecek düzeye ulaşması dünyanın havasını, iklimini ve yaşamını tehdit eder duruma gelmiştir (Des Jardins, 2006).

İnsan faaliyetlerinin doğal kaynaklar üzerinde neden olduğu bu etkilerin azaltılması ve ortadan kaldırılması düşüncesi, sürdürülebilirlik kavramını ortaya çıkarmıştır. Sürdürülebilirlik, uzun dönemde kaynak kullanımında ekonomik, sosyal ve çevresel amaçlar arasında dengenin yeniden kurulmasını ifade etmektedir (Demir ve Çevirgen, 2006). Ekonomik kalkınma açısından sürdürülebilirliğin sağlanması, dünya kaynaklarının sınırlı olması sebebiyle ekonomik faaliyetler açısından kaynak kullanımında duyarlılığı gerektirmektedir. Sosyal kalkınma açısından sürdürülebilirlik, salt tüketim toplumundan çevreye duyarlı ve bu bilinçle tüketim yapan toplumlara dönüşümü ifade etmektedir. Çevrenin korunması açısından sürdürülebilirlik ise, çevre ile etkileşimde çevreyi en doğal halinde tutabilecek davranışlar sergilemek ve insan faaliyetleri sonucu zarar gören veya yok olan ekolojik çevreyi geri kazanım faaliyetlerinde bulunmak olarak tanımlanabilir (Yavuz, 2010).

Benzer ekilde sürdürülebilirlik; temelde ekoloji ve ekolojik sistemlerin seviyelerini, süreçlerini ve üretkenliğini gelecekte de devam ettirebilme yeteneği olarak algılanmaktadır (Chapin vd., 1996). Bugünün insan ihtiyaçlarını, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılamak üzere yeteneklerini feda etmeden karşılanabilmesi olarak da ifade edilebilen sürdürülebilirlik; ancak doğanın sunduğu kaynakların kendiliğinden yenilenebilmelerine imkân tanıyacak hızda kullanılmasıyla sağlanabileceği ortadadır (UN, 1987; Yavuz, 2010).

Sürdürülebilirlik ilkesi, tüm ülkelerin ve o ülkelerdeki tüm işletmelerin benimsediği ve ormancılıkta da önde gelen ilkelerden biri olmaktadır. Diğer işletmelere nazaran orman işletmelerinde bu ilkenin önem kazanması; ormanlık alanların hızla azalması, nüfusun ve teknolojinin gelişmesine köprü olarak orman ekosistemlerine ve orman ürünlerine olan ihtiyacın artması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Eryılmaz ve Tolunay, 2015).

Ormancılık, toplumun orman ürün ve hizmetlerine olan ihtiyaçlarını sürekli ve en uygun olarak karşılamak amacı ile biyolojik ve teknik boyut yanında; ekonomik, sosyal, kültürel ve yönetsel boyutlu çabalarını da kapsayan çok yönlü ve sürdürülebilir bir etkinlik (Türker, 2013; Dağdemir, 2015) olarak tanımlanabilmektedir. Tanımdan da

anlaşıldığı üzere, toplumun ormandan elde edilen ürün ve hizmetlere yönelik ihtiyaçlarının karşılanmasında ve ihtiyaçların karşılanması amacıyla gerçekleştirilen faaliyetlerde süreklilik ve sürdürülebilirlik ilkesi vurgulanmakta ve dolayısıyla bahsi geçen ilke; ormancılığın temelinde var olan mesleki bir ilke olmaktadır.

Öte yandan orman işletmelerinin, ekonomik hayattaki diğer işletmelerin benzeri kabul edilerek Genel İşletme Ekonomisi ilke ve yöntemlerine göre yönetilip yönetilemeyeceği tartışılmalıdır. Orman işletmelerinin kendine özgü özellikler göstermesi nedeniyle, diğer işletmelerde uygulanmak istenen ilke ve yöntemler orman işletmelerinde başarılı bir şekilde uygulanamamıştır. Nitekim orman işletmelerinin tek ve ana amacının her zaman para kazanmak olmadığı, dolayısıyla orman işletmelerinde kârlılık ilkesine her zaman uyulmadığı ve ormanların ekonomik faydalarının yanında sosyal ve kültürel faydalarını sağlayabilmek için orman ekosistemlerinin sürekliliğinin sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Bunlara köşüt olarak orman işletmesinde kârlılık ilkesinden ziyade süreklilik ilkesi, bugün hemen hemen bütün milletlerin ormancılığında ana ilkeyi teşkil etmektedir (Fırat, 1967).

Orman işletmeciliğinin çok eski ana ilkelerinden biri olan süreklilik ilkesi, orman işletmelerinin işlevsel, ekonomik ve faaliyetlerine ilişkin özelliklerinden dolayı orman işletmeciliğinde daha da önem kazanmaktadır (Türker, 2013). Orman işletmeciliğinde 18. yüzyılda gelişmeye başlayan süreklilik düşüncesi, ayrıntılı olarak odun kıtlığını giderme, odun üretimini sürekli kılma ve sömürü derecesinde yararlanmaya açılan ormanların yeniden kurulması şeklinde ele alınmıştır. Ancak zamanla ekonomideki farklı anlayışlar, işletme amaçlarındaki kapsam genişliği ve çeşitliliği, orman ekosistem yapısının daha iyi anlaşılması ve toplumun değişen eğilimleri, süreklilik ilkesi kavramının boyutlarının genişmesine neden olmuştur (Kapucu, 2004).

Farklı bir deyişle, toplumların giderek bilinçlenmesi ve bu kaynaklara yönelik tutum ve davranışlarının değişmesi, orman yönetim politikalarının genişmesine neden olmuştur. 1970'li yıllarda sürekli ürün kavramı, ormanların çok amaçlı kullanımlarına doğru genişleme göstermiş ve orman ürünlerinin tüketimi, rekreasyonel imkânlar, ekolojik süreçlerin muhafazası gibi hususlar dikkate alınmaya başlamıştır. Sonuç olarak, geleneksel odun sürekliliği kavramı yenilenmiş ve genişletilmiş ve orman kaynakları yönetiminde odun ve odun dışı orman ürünlerinin sürekli arzını güvence altına almak merkezi bir konuma gelmiştir (Anonymous, 1996).

Di er sektörlerin i letmelerinde sürekli olma ihtiyacı, i letme yatırımlarının korunması ve i letme sahibine kâr getirmesi yakla ımından do maktadır. Ancak orman i letmecili inde bu ilkeye ba lı kalmayı gerektiren husus, toplumun bugünkü ve gelecekteki ihtiyacını kar ılamak üzere, faaliyet konusu olan orman varlı ının korunması yakla ımının bir sonucu olmaktadır (Mirabo lu, 1983).

Sürdürülebilirlik ve ormancılık özelinde sürdürülebilir orman yönetimi kavramları; ekolojik, ekonomik ve sosyal olmak üzere üç temel boyuta dayanmaktadır. Sürdürülebilir orman yönetiminin gerçekte tirilmesi, bu üç boyutun dikkate alınması suretiyle mümkün olabilecektir. Sürdürülebilir orman yönetimi; ekolojik açıdan uygun, ekonomik açıdan uygulanabilir ve sosyal açıdan yararlı bir i letmecilik anlayı ını ifade etmektedir (Durusoy ve Türker, 2005).

Ulusal ormancılı ımız için sürdürülebilir orman yönetimi “Orman alanlarının ve kaynaklarının bütünlü ünü, biyolojik çe itlili ini, verimlili ini, gençle me kapasitesini ve sa lı ını muhafaza edecek ve geli tirecek; ekolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel çok yönlü faydayı bugün ve gelecekte, yerel, ülkesel ve küresel düzeylerde sürdürülebilir olarak ve toplum yararına sa layacak ve di er ekosistemlere zarar vermeyecek ekilde yönetimi” olarak tanımlanmı tır. Bu tanıma göre, ormanların sürdürülebilir yönetimi a a ıdaki temel ko ulların yerine getirilmesini gerektirmektedir (ÇOB, 2004):

- Ormanların biyolojik çe itlili inin (ekosistem, tür ve genetik çe itlilikleri ile do al süreçlerin) muhafazası ve imarı,
- Ormanların bütünlü ünün, verimlili inin, gençle me kapasitesinin ve sa lı ının muhafazası ve geli tirilmesi,
- Di er ekosistemlere zarar vermeme,
- Ormanlardan çok yönlü (ekolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel) faydalanmaların, yerel, ülkesel ve küresel düzeylerde, sürdürülebilir olarak sa lanması, adil payla ımı ve toplum yararına faydalanma.

Ta ıdı ı öneme istinaden sürdürülebilir orman kaynakları yönetimi ölçüt ve göstergeleri ülkemizde de belirlenmeye çalı ılmı tır. Durusoy (2009) tarafından gerçekte tirilen doktora çalı masında, ülkemiz sürdürülebilir orman kaynakları yönetimi için 8 nicel ölçüt ve 125 gösterge; 1 nitel ölçüt ve göstergeleri tespit edilmi tir. Sözü edilen ölçütler a a ıda sunulmu tur;

- J Orman Kaynaklarının Geliştirilmesi ve Sürdürülmesi
- J Orman Kaynaklarının Karbon Değeri Olan Katkılarının Geliştirilmesi ve Sürdürülmesi
- J Orman Ekosistemlerinin Sağlık ve Canlılığının Geliştirilmesi ve Sürdürülmesi
- J Orman Kaynaklarının Üretim Seviyelerinin Geliştirilmesi ve Sürdürülmesi
- J Orman Ekosistemlerindeki Biyolojik Çeşitliliğin Korunması ve Sürdürülmesi
- J Ormanların Koruma (Özellikle Toprak ve Su) Seviyelerinin Geliştirilmesi ve Sürdürülmesi
- J Ormanların Sosyo-Kültürel Seviyelerinin Geliştirilmesi ve Sürdürülmesi
- J Ormanların Sosyo-Ekonomik Seviyelerinin Geliştirilmesi ve Sürdürülmesi
- J Ormanların Yönetimine İlişkin Yasal, Politik ve Kurumsal Yapıların Geliştirilmesi ve Sürdürülmesi

Sonuç olarak, yeryüzündeki yayılımı, biyokütle içerisindeki payı, biyolojik organizasyon düzeyi, çok sayıda faydası, enerji ve madde döngüsü içerisindeki rolü, doğrudan yararlı olduğu insan kitlesinin büyüklüğü ve sahip olduğu genetik potansiyel düşünüldüğünde, orman kaynaklarının sürdürülebilir kalkınmanın odak noktasında yer alması kaçınılmaz olmaktadır (Geray, 1998). Orman ekosistemlerinin ürettiği mal, hizmet, akım ve faydalar bir taraftan onu “yeşil altın” olarak tasvir ettirerek ekonomik kıymete bindirmekte; diğer taraftan da dünya ülkelerinin benimsediği sürdürülebilir kalkınma temel amacına hizmet edecek, sadece ekonomik boyutu ile değil; çevresel ve toplumsal boyutu ile de önemli bir sektör haline getirmektedir (Türker, 2010b).

Ormancılık geleneksel olarak kendisinden beklenen, ormanların sadece odun üretimi ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik işletilmesi sürecini amaçlı; buna ilaveten çevre, biyolojik çeşitlilik, koruma ve eğlen-dinlen (rekreasyon) imkânlarının sağlanması gibi seviyeler üzerine de yoğunlaşarak, çok amaçlı bir rolü üstlenme sürecine girmiştir (Lexer ve Brooks, 2005).

Çağdaş ormancılığın çok kaynaklı doğası, yöneticilerden; kararlarının biyolojik çeşitlilik, odun üretimi, karbon depolama, rekreasyon ve diğer değerler ile ilişkili çok boyutlu orman özellikleri üzerindeki potansiyel etkilerini değerlendirilmelerini istemektedir. (Seely vd., 2004).

Öte yandan, çok amaçlı faydalanma do al bir kaynak olan ormanda; bulundu u alanına, kendine özgü yapısına ve kurulu ekosistem dengesine zarar vermeden ve bunu ba arabilmek için amaç düzene inde belli uyum ve sıralamaları yaparak, tüm do al kaynakları ve imkânları en uygun seviyede toplumun yararlanmasına sunmak ve bu amaçla i letmek ilkesi olarak tanımlanabilmektedir (Kapucu, 2004).

Çok amaçlı faydalanma, bir orman alanını aynı zamanda iki ya da daha fazla amaç için kullanılması olarak da ifade edilebilmektedir. Ancak bir orman alanı için ikiden fazla amacın saptanması halinde bunların birisinin ya da birkaçının ana amacı olu turması, di er amaçların yan amaçlar olarak nitelendirilmesi; bütün amaçların birbirlerini desteklemesi, hiçbir zaman birbirleriyle sürtü me ve çeli me halinde olmaması gerekmektedir (Eraslan, 1989). Örne in, bir orman alanının aynı anda hem e len-dinlen (rekreasyon) hem de kaliteli içme suyu üretimi amacıyla i letilmesi imkansız olmaktadır. Bu iki amaca aynı bile im içinde yer vermek, özellikle içme suyu üretim amacından vazgeçilmesi anlamına gelmektedir (Asan, 1990).

Bununla birlikte, orman kaynaklarının yeterli olması halinde, plan birimi için saptanan i letme amaçlarının her birisi için belirli bir alan tahsisi elbette mümkündür. Yani orman alanının belirli büyüklükte bir parçası sadece e lendinlen etkinliklerine, bir ba ka parçası sadece estetik ya da toprak koruma i levine tahsis edilebilir, bir ba ka parçası da sadece orman ürünleri üretim amacı ile i letilebilir. Planlama biriminin tamamında çok sayıda i letme amacı söz konusu olmakla birlikte, her amaca ayrı alan tahsisini öngören yakla ım biçimini, bilimsel anlamda çok amaçlı kullanım ilkesi ile ba da tırmak olası de ildir. Ancak, günümüzde daralan orman kaynakları her orman i levine ayrı alan tahsisine imkân vermemektedir (Asan, 1990).

Ormanlar çok çe itli mal ve hizmetin kayna ını beraberce bir arada bulundurmaktadır. Bu nedenle, "orman arz kaynakları" olarak da adlandırılacak de i kenler öbe i, planlamada dikkate alınması gereken ilk öbe i olu turmaktadır. Orman arz kaynakları içerisindeki kararlar tek bir kaynakla sınırlı kalınarak alınamamaktadır. Odun hammaddesi üretilirken odun dı ı bitkisel ürünler, yem, ot, su üretimi, yaban hayatı ve korunan alanlar da etkilenmektedir. Benzer ekilde, yem ve ot üretiminin su üretimi ile su üretiminin rekreasyonel hizmet arzıyla ve yaban hayatının rekreasyonel hizmetlerle etkile imi bulunmaktadır. Etkile imler nedeniyle her arz kayna ı, di er arz kaynaklarına

etkileri dikkate alınarak planlanmak zorunlu olmaktadır (Ok, 1999).

Ayrıca, ormanları sadece ekonomik ölçütlere göre planlamak ve yönetmek yeterli değildir. Aynı şekilde, sadece ekolojik veya sosyal ölçütlere göre korumak da yeterli değildir. Ancak bu ölçütlerin tamamı her alan için gerekli midir veya hangi alanlarda hangi ölçütler yer almalıdır veya aynı alan için söz konusu ölçütlerin tamamı geçerli ise hangisine öncelik verilmelidir şeklinde bir değerlendirilmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum kısa veya uzun vadede insan ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran, insan merkezli bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Burada ihtiyaç duyulan; korunması gereken yerleri korumaya ayırmak, talep edilen orman seviyelerinden ormanın kapasitesini aşmayarak toplumu en iyi şekilde faydalandırarak bir planlama yaklaşımıdır. Ülkemizde daha önce uygulama örneği verilen ve yeni teknik ve deneyimlerle geliştirilmesi düşünülen Fonksiyonel Planlamanın Sürdürülebilir Ormancılık için gerekli ölçütlerin çoğunu kendiliğinden yerine getirecek ve toplumun sosyo-ekonomik ihtiyaçları ile ekosistem dengesini uzlaştıran bir planlama modeli olarak düşünülmektedir (Zengin, 2009).

Türkiye ormanlarından çok amaçlı yararlanma, ulusal ormancılık amaçlarına erişebilmek için güdülmeye gereken ilkelerin başında gelmekle birlikte, bu ilkeyi hayata geçiren somut bir amenajman planı 1990 yılına kadar düzenlenememiştir (Asan, 1990). Sonuç olarak ormanlar, toplumun bugün ve gelecekteki talep ve beklentileri dikkate alınarak ve orman kaynaklarının potansiyelleri en iyi şekilde değerlendirilerek, çok yönlü (ekolojik, sosyal, ekonomik, kültürel) faydalar (ürün, hizmet) sağlayacak şekilde yönetilmelidir (ÇOB, 2004).

1.2.8.3. Katılımcılık

Katılım, insanların bireysel olarak ya da öbekler aracılığıyla bilgi alımlarını yapabildiği, düşüncelerini açıklayabildiği ve ilgilerini gösterebildiği; konuyla ilgili karar ve sonuçları etkileyebilme potansiyeli bulunan gönüllülük temelinde gelişen bir süreç (Anonymous, 2000) olarak tanımlanabilmektedir.

Katılımcılık ilkesi, halkın kendi hür iradesi ile siyasi karar alma süreçlerine katılımını ve halkın temsili vekâlet ile devredilen güç ve yetkilerin amaç dışı kullanımının denetimini ifade etmektedir. Vatandaşların siyasi karar alma ve yönetim süreçlerine dâhil olmaları, devlet ve vatandaş arasındaki ilişkinin güçlendirilmesine yönelik olarak; bilgiye

eri im, ileti im, sosyal diyalog ve etkin katılım gibi bazı kavramları da öne çıkarmaktadır (Aktan ve Çoban, 2006).

Di er taraftan, iyi yöneti imin ilkelerinden biri olarak kabul edilen katılımcılık ilkesinin uygulanması ile kamu kurumlarına duyulan güven arasında ba lantı oldu u ifade edilmektedir. Nitekim Avrupa Komisyonu tarafından yöneti ime ili kin yayınlanan rapora göre; kamu yönetimine ili kin politikaların niteli i, etkilili i ve geçerlili i geni katılımın güvenceye alınmasına ba lı olmakta ve katılımın artırılması; kurumlara, faaliyetlerine ve olu turdukları politikaların sonuçlarına ili kin güven algısını etkilemektedir (OECD, 2001). Kamu kurumları tarafından kendilerini ilgilendiren çe itli kararların alınmasından önce görü lerine ba vurulan, öneri ve yorumları ile süreçte söz hakkına sahip olan ilgi ve çıkar öbekleri, kamu kurumlarına ve gerçekle tirdikleri faaliyetlere daha fazla güvenmektedirler. Bu açıdan bakıldı nda katılımcılık, ilgi ve çıkar öbeklerinin kamu kurumlarına yönelik güvenlerinin olu umunda önem arz etmektedir (Boztepe, 2013).

Son yıllarda özellikle toplumların demokrasi anlayı nda ve ormana bakı açılarında ya anan geli meler neticesinde önem kazanan katılımcılık ilkesi; ormancılık konularında toplumsal duyarlılı ı artırmak, ormancılık ve ormanlardan yararlanma konusunda bilgi seviyesini artırmak, çok yönlü orman ürün ve hizmetlerinin piyasa ko ullarını geli tirmek, karar veya uygulama sürecine katılımı te vik etmek, ormancılıkla ilgili planların, uygulamaların ve politikaların kabul görmesini sa lamak, karar sürecinin sorumlulu unu ve açıklı nı artırmak, sorun ve ihtilafların ortaya konulmasında ve çözülmesinde dürüst ve e it bir yol izlemek gibi önemli amaçlar ta ımaktır (Ye il vd., 2005).

Öte yandan, ormancılıkta katılım ilkesinin uygulanmasıyla birlikte gerçekle ebilecek faydalar genellikle üç ba lık altında ifade edilebilmektedir (Anonymous, 2000):

- J Ormancılıkla ilgili aktörler arasında etkin ve birlikte ö renme, ortak kabul ve yapıcı i birli i yoluyla ormanlar ve ormancılıkla ilgili halk bilincinin artması;
- J Orman ürünlerinin ve hizmetlerinin çok yönlü kullanımını ortakla a bir ekilde geli tirmek ve ormanların fayda ve maliyetlerinin nasıl e itçe payla tılabilece ini tanımlamak üzere, fırsatları sunmak yoluyla ormanların toplum ve ormancılık sektörü için yararlarının en yüksek noktaya çıkarılması;
- J Daha iyi bilgiyle donatılmı ve daha geni kapsamlı kabul görmü orman yönetimi kararları aracılı ı ile sürdürülebilir orman yönetiminin toplumsal kabul edilebilirli inin geli tirilmesi.

Katılımcılığın yukarıda açıklanan amaçlarına ulaşabilmesi ve ilkenin kendinden beklenen faydaları sağlayabilmesi için ülkemiz ormancılığında dikkate alınması gereken birtakım alt ilkeler aşağıda sunulmuştur (Erdönmez, 2005):

Bilgi akışında çok yönlülük ve süratlilik: Katılımın sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için, konuyla ilgili bilgilerin eksiksiz ve hızlı şekilde tüm ilgi öbeklerine ulaştırılması gerekmektedir.

Katılımcıların belirlenmesinde kapsayıcılık: Katılım sürecine dâhil olacak ilgi öbeklerinin konuyla ilişkileri ayrıntılı olarak irdelenmeli, süreçte yer alması gereken bütün ilgi öbeklerinin temsili sağlanmalıdır.

Katılım sürecinin iletkeninde açıklık/demokratiklik: Süreç, tüm ilgi öbeklerinin beklenti, düşünce ve yaklaşımlarının özgürce dile getirilmesine imkân sağlayıcı nitelikte olmalıdır.

Sonuçların uygulanmasında tarafsızlık: Katılım süreci sonucunda ortaya çıkan kararlar, uygulayıcı birimlerin beklentileri doğrultusunda olmasa bile (yasal ve teknik zorunluluklarla çatışmadıkça) uygulanmalıdır.

Günümüze gelinceye kadar, orman ekosistemlerinden elde edilen ürün ve hizmetlere yönelik talepler; sayı ve çeşitlilik olarak artmış, buna karşılık orman ekosistemleri giderek kıt bir kaynak olma özelliğine bürünmüştür. Bu süreçte, orman ekosistemleri yönetim faaliyetlerinin öneminin artması yanında, söz konusu yönetim faaliyetlerinin sadece ormancılar tarafından verilen kararlarla yürütülemeyeceği ya da yürütülmemesi gerektiği de ortaya çıkmıştır (Geray, 1998). Orman-insan ana ekseninde cereyan eden etkileşim sürecinin en belirgin özelliklerinden birisi, orman kaynaklarından yararlanan insan ihtiyaçlarının çeşitlilik ve sayı olarak oldukça fazla olmasıdır. Bununla birlikte, orman kaynaklarından doğrudan ya da dolaylı olarak faydalanan birey ya da öbekler de oldukça fazla sayıdadır. Dolayısıyla ülkemiz orman ekosistemlerinin yönetimi ve iletme sürecinde barınma ihtiyacı, büyük ölçüde bu öbeklerin katılımı ile mümkün olacaktır (Öztürk vd., 2003).

Kullanıldığı alana ve kullanım amacına göre farklı şekillerde tanımlanabilmekle birlikte, özellikle ormancılık gibi çok sayıda kişi, öbek ve kuruluşlarla etkileşim halinde bulunan sektörlerde katılımcılık, çoğunlukla halk katılımı (public participation) kavramıyla ifade edilmektedir (Öztürk ve Türker, 2005). Ormancılıkta halk katılımı, belli bir orman

alanına ilişkin karar verme süreçlerine, farklı kesimlerin farklı derecelerde etkide bulunmalarını mümkün kılan bir iletişim süreci olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte halk katılımı kavramında kullanılan halk terimi ile ifade edilen, belli bir orman alanından elde edilen ürün veya hizmetlere ilişkin amaçları veya yasal ilgileri olan tüm birey veya öbekler olmaktadır (Cote ve Bouthillier, 2002).

Orman kaynaklarının yönetimi ile ilgili sorumluluk yüklenmiş bulunan, bu kaynakların yönetiminden etkilenen, talep ve beklentileri olan tüm toplum kesimleri ve ilgi öbeklerinin; bu kaynakların yönetiminin tüm safhalarında yetki, sorumluluk ve fedakarlıklara katılım hak ve sorumluklarının yasallaştırılması ve kurumsallaştırılması bir ortam içinde, adil ve dengeli katılımları sağlanmalıdır (ÇOB, 2004). Bu sayede ormancılık çevre etkileşiminin düzenli ve dengeli bir şekilde yürütülmesi, orman tekelatı-toplum çatışmalarını azaltma, orman kaynaklarında koruma-kullanma dengesini sağlama, ormancılıkta ve özellikle de orman işletmeleri düzeyinde yöresel talepleri ve artları dikkate alan akılcı planlar geliştirme ve sonuçta etkin, verimli ve sürdürülebilir bir orman işletmeciliği faaliyeti gerçekleştirilecektir (Öztürk vd., 2003).

1.2.8.4. Yerel Sorumluluk

Günümüzde kuruluşların başarılı olmasında, halkla iyi ilişkiler kurmaları büyük önem taşımaktadır. Zira halk, kuruluşların çalışmalarıyla yakından ilgilenmekte ve yapılan işlemlerin gerekçelerini öğrenmek istemektedir. Artık halkın inandırıcılığı ve desteklemesi işlemleri yapmak kolay olmamaktadır. Bu nedenle, gerek kamu gerekse özel sektör kuruluşları faaliyet alanlarına giren halkın güven ve desteğini sağlamak amacıyla yoğun çaba sergilemektedirler. Bugün halkla ilişkiler kavramı kapsamında değerlendirilen bu çaba, kuruluşların yönetiminin ayrılmaz bir parçası, işletim programlarında yer alan bir disiplin ve başarısız bir meslek haline gelmiş bulunmaktadır (Özdönmez, 1984).

Halkla ilişkiler; bir işletmenin, kurumun ya da örgütün başarıları kurdukları ya da kurabilecekleri kimselerin desteğini sağlamak ve bunu devam ettirmek için yaptıkları sürekli ve örgütlenmiş yönetim seviyesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi halkla ilişkilerin temel amacı, kurum ve kuruluşlarının ilgili olduğu çevreyle olumlu ilişkiler kurmasını sağlamak ve etkin ve verimli bir iletişim ortamı oluşturmaktır (Özdoğan, 2013).

Bunun yanında halkla ili kiler; “kurulu un politikası ne olmalıdır ve toplum ne beklemektedir?” gibi soruların cevaplandırılmasında önem ta ımakta ve karar mekanizmasının önemli bir üyesi olmaktadır. Halkla ili kilerin bir di er görevi, kurulu un çevreye uyumunu sa lamaktır. Bununla birlikte; kurulu ların ekonomik, sosyal ve siyasi sorumluluklarını yerine getirmeleri ve kâr amacı yanında sosyal sorumluluklarının da oldu u anlayı nı kamuoyuna hissettirmeleri, halkla ili kiler anlayı nda önemli bir yer tutmaktadır (Pelteko lu, 1993).

Destek ve güveni kazanılan kitlelerle i letmenin amaçlarına ula ması daha kolay olmaktadır. Bu nedenle hedef kitle ile özel ya da kamu kurulu ları arasında kar ılıklı güvene dayalı ili kiler geli tirmek zorunlu hale gelmektedir. Türkiye’de hizmet ve sanayi sektörünün önemli bir bölümünün devletin yönetimi altında olması, halkın sorun ve taleplerinin ço unun kamu kurumlarında çözümlenmesi sonucunu do urmu tur. Bu nedenlerden ötürü, kamu kurumlarında çalı anların zamanlarının büyük bir bölümü halkla ili kiler faaliyetleri içinde geçmektedir (Çatal ve Türker, 2005).

Di er taraftan ormancılık, halkın çe itli orman ürün ve hizmetlerine olan ihtiyaçlarını düzenli ve sürekli bir biçimde kar ılamak amacıyla yapılan çalı maların tümü olarak tanımlanabilmektedir. Genellikle ormancılık çalı malarının düzenli bir biçimde ve ba arılı olarak yürütülmesinde, halkın ormanlar ve ormancılık çalı maları kar ısındaki tutum ve davranı ları önemli olmaktadır. Nitekim ülkemizde halkın ormancılık çalı maları konusunda yeterli ölçüde bilgi sahibi olmadı nda bu çalı malara kar ı olumsuz bir tutum ve davranı gösterdi ine ve fakat gerekli aydınlatıcı bilgiler verilmesi halinde ormancılık çalı malarına kar ı olmadı na ve hatta bu çalı maları destekledi ine ili kin örnekler bulunmaktadır. Birçok orman i letme müdürü ve orman i letme efi ormanlarda hayvan otlatmasını düzenlemede, a açlandırma çalı malarını ba arılı bir biçimde yürütmeye halkı aydınlatmak ve ikna etmek suretiyle onun güven ve deste ini kazanmı lardır (Özdönmez, 1984).

Yukarıda verilen örneklerden de anla ılaca ı üzere, ülkemizde orman i letmelerinin en önemli hedef kitlelerinden birini orman köylülerinin olu turmasına kar ın; devlet orman i letmelerinin te kilat yapısında orman köylüleri ile orman i letmeleri arasındaki ili kileri geli tirmeye ve ya anan sorunları çözmeye yönelik halkla ili kiler birimi mevcut de ildir. Bu haliyle devlet orman i letmelerinde halkla ili kiler konusunda gerçekte en faaliyetler,

tamamen yönetici kademesindeki kişilerin çabaları ile sınırlı kalmaktadır (Öztürk ve Türker, 2000).

Öte yandan, Birle mi Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı'nın Ormancılık İlkelerinde özellikle vurgulanan ve o tarihten sonraki pek çok uluslararası ormancılık müzakerelerinde tartışmaların önemli konuları arasında yer alan “yerel topluluklar”, orman-halk ili kileri kapsamında ele alınması öngörülen önemli bir boyut olarak değerlendirilmektedir. Kırsal alanda ya ayan köylüler ve benzeri öbekler hayat artları ve ekonomileri ormana son derece ba lı olan topluluklardır. Bu yerle imlerin varlı ı ve bunların sahip oldukları kültür, alı kanlık, gelenek ve hakları orman kaynaklarının bir parçası olarak görülmektedir (DPT, 2001).

Ayrıca ulusal orman politikaları, yerel halk ve onların toplulukları ile di er topluluklar ve orman köylülerinin haklarını, kültürlerini ve kimliklerini tanımalı ve tam olarak desteklemelidir. Bu öbekler için, ormanı kullanırken ekonomik deste e sahip olmaları, ekonomik faaliyetleri gerçekle tirebilmeleri, yeterli seviyede geçim ve ya am niteliklerinin sa lanmasının yanı sıra sosyal örgütlenmeleri ve kültürel kimliklerini sürdürebilmeleri amacıyla uygun artlar olu turulmaya çalı lmalıdır (OGM, 2010).

Bunlara ek olarak; ormanlarla iç içe ya ayan ve bu kaynakların yönetiminden birinci derece etkilenen orman köylülerinin, orman ekosistemlerinin yönetim kararlarına, bu alanlarda yürütülecek faaliyetlere ve elde edilecek faydaların ve fırsatların payla ımına adil ve yeterli e kilde katılım haklarına saygı gösterilmeli, bu amaçla yasal ve di er uygun artlar olu turulmalıdır. Orman kaynakları yönetim faaliyetleri sırasında, ormanların sürdürülebilir kullanımı ile çeli meyen yerel kültür, bilgi ve geleneklerin korunmasına, geli tirilmesine ve yararlanılmasına gerekli özen gösterilmelidir (ÇOB, 2004).

1.2.8.5. Mesleki Dayanı ma

Herhangi bir meslekte çalı an bireyler, bir i letmede belli bir amacı gerçekle tirmek üzere bir araya gelirler. Bu amaç üretilen ürün veya verilen hizmette, mümkün olan en yüksek verimlili e ula maktır. Çalı lan ortam ne kadar iyi olursa olsun, kullanılan teknoloji ne kadar mükemmel olursa olsun sonuçta tüm girdileri, ürün ve hizmete dönü türecek olan insan etkenidir (Tınaz, 2013). Bu nedenle, aynı çalı ma ortamını payla an insanlar arasında i birli i, payla ım ve dayanı ma duygularının hâkim olması;

çalışanlara daha verimli ve etkin çalışma ortamı oluşturmaya katkı sağlayacaktır.

Diğer taraftan, genellikle bireyler, iş ortamında herhangi bir başarısızlığa uğradıklarında, kendilerini kötü hissettiklerinde, kaygılandıklarında ya da hayatlarındaki diğer olumsuz olaylarda; yardım, tavsiye ya da bir işte destek almak için kendilerine akran olarak gördükleri meslektaşlarına yönelirler. Çünkü meslek üyeleri, mesleğin icrası ile ilgili sorunları anlayabilecek ve kendilerine çözüm için katkıda bulunabilecek kişilerin yine diğer meslek üyeleri olduğunu bilmektedirler. Dolayısıyla meslek üyelerinin birlik ve beraberlik içerisinde ortak amaçlara ulaşmaları için dayanışma halinde olmaları kaçınılmazdır. Bu bağlamda, dayanışmanın asıl amacının mesleğin icrasını kolaylaştırmak ve ortaya çıkabilecek tehlikeleri yardımla mak suretiyle en aza indirmek olduğunu söylemek mümkündür (Özden, 2010).

Bununla birlikte meslekte dayanışması, meslektaşların birbirlerine olan desteği ve mesleki anlamda bilgi, teknik ve beceri paylaşımı olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada dayanışmanın, meslek mensuplarının mesleki ve kişisel gelişmelerine ek olarak yaşadıkları sorunlarla baş etmelerine büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Çoban, 2005).

Mesleki dayanışma kapsamında önemli bir yeri olan diğerlerine yardım etme davranışları; kaynakların serbest kalmasını sağladı, koordinasyonu artırdı ve verimli bir çalışma iklimi oluşturdu için önem arz etmektedir. Bu boyutun kapsamına bir çalışanın diğer bir çalışana olan dayanışmaları altında onun işini tamamlayabilmesi için yardımcı olması, hatta bir çalışanın diğer bir çalışanın rahatsız olması nedeniyle işe gelmemesinden dolayı onun işini üstlenebilmesi, işinde başarısız olan bir çalışana diğer bir çalışanın yardımcı olması, herhangi bir sorunun çözümüne yardımcı olmak ya da sorunun çözümünü hafifletmek için tedbir almak gibi davranışlar girmektedir. Yapılan tanımlamalar çerçevesinde bu boyutun diğerlerini düzenleme, nezaket tabanlı bilgilendirme ve destekleme boyutlarını kapsadığı görülmektedir (Acar, 2006).

Bir kurumda çalışanların birbirlerine yardım etme, destekleme, dayanışma davranışları sergilemeleri, hem kendilerine hem de bağlı oldukları kuruma aida ifade edilmeye çalışılan birçok faydalar sağlamaktadır (Podsakoff and MacKenzie 1997) :

- Başka bir çalışana işin kurallarını öğrenmede yardımcı olan çalışan, diğerinin daha hızlı bir şekilde verimli hale gelmesini sağlamaktadır.

- Zamanla yardım etme davranışı, işin en iyi yapılma yönteminin çalışmaya öbeğin içerisinde yayılmasına uygun ortam oluşturmaktadır.
- Takım üyelerinin ve ilerde bulunulan diğer öbeklerin üyelerinin birbirlerini etkileyebilecek uygulamalar hakkında haberdar etme yoluyla nezaket davranışı göstermeleri, aksi durumda zaman ve çaba harcamayı gerektirecek sorunların ortaya çıkmasını engellemektedir.
- Yardım etme davranışının sonucu olarak takım ruhu, moral ve bağlılık artacağından; yöneticinin ve öbek üyelerinin, öbeğin idaresiyle ilgili işlevlere enerji ve zaman harcamalarına gerek kalmayacaktır.
- Çalışanlar iş ile ilgili konularda birbirlerine yardımcı olduklarında, yöneticinin bu husus için zaman harcamasına gerek kalmamakta ve yönetici, verimli bir şekilde zamanını planlama benzeri diğer konulara ayırabilmektedir.
- Tecrübeli çalışanlar, mesleğe yeni başlayan çalışanlara eğitim ve işe uyum konularında destek verdiklerinde; örgütün bu işlevler için fazlaca kaynak ayırmasına gerek kalmayacaktır.
- Yardım etme davranışlarının sergilenmesi; morali, öbeğin birbirine bağlılığını ve takıma aidiyet duygusunu artırmak suretiyle başarıyı yükseltmektedir.
- Örgütte izinli ya da işleri yoğun olanlara yardımcı olmak, çalışmaya öbeğinin performansının aynı seviyede korunmasına katkı sağlamaktadır.

Mesleki dayanışmanın yaşanmadığı durumlarda işe bağlı gerginlik oluşmakta ve bu gerginlik kişide depresyon, anksiyete, çaresizlik duyguları gibi ruhsal; baş ağrısı, kaslarda gerginlik, uykusuzluk gibi fizyolojik etkilere de yol açmaktadır. Bunun yanı sıra işte verimin ve üretimin düşmesi, iş doyumunda azalma ve işe gecikme durumları da gözlenmektedir (Sünter vd., 2006). Bunlara ek olarak, toplumsal hayatın bir parçası haline gelen öfke, mesleki yaşamda da ortaya çıkan önemli bir sorun haline gelmiştir. Meslektaşlardan görülen öfke; daha çok eleştirilme, ayağının kaydırılmaya çalışılması, azarlanma, başkasının suçunun yüklenmesi, tartışma ve fiziksel öfke içeren davranışlara maruz kalma biçimlerinde olmaktadır (Leiper, 2005; Lin and Liu, 2005). Mesleki hayatta yaşanan bu tür sorunların ortaya çıkmasının engellenmesi ve meslek mensubunun görevini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmesi, çalışma ortamında dayanışma ruhunun hâkim kılınmasıyla sağlanabilecektir.

1.2.8.6. Dürüstlük ve Tarafsızlık

Dürüstlük, sözlük anlamı itibariyle “sözünde ve davranışlarında doğruluktan ayrılmamak” (TDK, 2016) şeklinde ifade edilmektedir. Bununla birlikte dürüstlük; insanın inancında, özünde, sözünde, niyetinde, sözlemlerinde, ticaretinde kısaca tüm fiil ve davranışlarında doğru, hakkı gözetir, adil ve samimi olması şeklinde anlaşılmıştır. Dürüstlüğün tersi olarak hile, yalan, riya, sahtekârlık, aldatma gibi fiiller anlaşılmaktadır (Karaman vd., 2009).

Dürüstlük aynı zamanda bir kişinin doğru ve güvenilir olması, baskılara karşı “fırsatçı” davranmaması ve kişisel tutarlılık göstermesidir. Bu tanımda doğruluk ve güvenilir ve doğru olmak gibi iki önemli boyutu ortaya koyulmaktadır. Aynı zamanda dürüstlük, diğer insanların bir insanın davranışını, düşünce ve isteklerine dair hiçbir üpheleri olmaması ve bu kişiden kendilerine herhangi bir zarar gelmeyeceğini bilmesi olarak da tanımlanabilmektedir (Özcan, 2006).

Öte yandan dürüstlük; fert ve toplum açısından huzurlu, güvenli, düzenli, mutlu ve müreffeh bir hayatın sağlanabilmesinin en önemli ve olmazsa olmaz unsurlarındandır. Dürüstlük kişisel ilişkilerden, toplumsal ilişkilere, ticari ve mesleki faaliyetlerden kamu görevlerine kadar hayatın bütün alanlarını ilgilendiren ve bütün bu alanlarda mutlaka riayet edilmesi gereken ahlaki bir erdemdir (Güler, 2015).

Aristo'dan günümüze ahlak kuramı ile ilgilenen hemen herkes dürüstlüğün önemine vurgu yapmıştır. Bu nedenle evrensel ahlak ilkeleri arasında da yer alan dürüstlük ilkesi, iş ve meslek hayatında da önemli bir erdemdir. Dürüstlük kavramı anlam itibariyle oldukça kapsamlıdır ve güzel ahlak vasıflarının birçoğunu bünyesinde barındırır. Yalan söylememek, aldatmamak, sözünde durmak, işini kurallara uygun yapmak ve sorumluluklarını yerine getirmek gibi daha pek çok özellik, dürüstlük başlığı altında ele alınabilir (Zaim, 2012).

Bununla birlikte tarafsızlık; kişisel çıkarların veya baskılarının etkisi altında kalmaksızın, gerçekle tirilmekte olan faaliyet veya süreçle bağlantılı bütün hususları dikkate alan ve görüşlerin nesnel delillere dayanarak oluşturulmasını ifade eden zihinsel bir durumdur (URL-4, 2016). Tarafsızlık; mesleki veya idari yargılamalarında önyargılara, çıkar çatışmalarına yer vermeden veya herhangi bir kişiyi de öze in etkisi altında kalmadan faaliyet göstermeyi gerektirmektedir (TÜRMOB, 2010).

Dürüstlük ve tarafsızlık ilkesi eylem ve i lemlerde yasallık, adalet, e itlik ve dürüstlük ilkeleri do rultusunda hareket etmek; görevlerini yerine getirirken dil, din, felsefi inanç, siyasi dü ünçe, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapmamak; insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamele yapmamak ve fırsat e itli ini engelleyici davranı ve uygulamalarda bulunmamak; herhangi bir siyasi parti, ki i veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranı ta bulunmamak gibi davranı ları içermektedir (Anonim, 2010).

1.2.8.7. Sadakat

Sadakat genel anlamıyla samimi ve sa lam dostluk, içten ba lılık, his ve duygularda sa lamlık, ihanet etmeme, hakikate uygunluk anlamlarına gelmektedir (Korlaelçi, 1992). Di er taraftan sadakat, bir ki inin bir davaya yönelik istekli olma durumunu ve tam ba lılı nı ifade etmektedir. Burada dava ile kastedilen bir kuruma veya organizasyona, bir olaya ya da bir amaca ba lanmanın nesnesi olmaktadır (Koç, 2002). Bir örgüte, kuruma veya nesneye aidiyet hissinin son a aması olan sadakat duygusu, psikolojik ve davranı sal bir durumdur. Bu nedenle bireyin sadakat duygusunun tesis edilmesi güç ve önemli bir durumdur (Uygur ve Koç, 2010).

Bununla birlikte sadakat yüksek oldu unda; ki i kendi ihtiyaçlarıyla çok güçlü ekilde örtü tü ünü görerek çalı tı ı örgütün ihtiyaçlarına öncelik verir ve örgütün yararına özveride bulunmak üzere kendini önceden hazırlar. Sadakat dü ük oldu unda birey bir miktar sorumluluk hissedebilir, ancak ayrıca çıkar çatı ması ya ar ve i verenin u runa özveride bulunmak için sınırlı bir istek duyar (Alvesson, 2000).

Sadakat kavramı ile benzer anlam ta ıyan ba lılık, bir kavram ve anlayı biçimi olarak toplum duygusunun oldu u her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimi olmaktadır. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki ba lılık, eski söyleni ekliyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır. Genel olarak ba lılık, en yüksek derecede bir duygu olmakla birlikte bir ki iye, bir dü ünçeye ya da bir kuruma kar ı gösterilen ba lılı ı ve yerine getirilmek zorunda olunan bir yükümlülü ü anlatmaktadır (Ergun, 1975).

Ba lılık kavramının sadakat ile benzerlik gösterdi i dü ünüldü ünde, bu konularla ilgili yapılan bilimsel ara tırmalarda örgütsel ve mesleki ba lılık kavramlarının öne çıktı ı

görülmektedir.

Örgütsel sadakat; hem bir örgüte, hem de bir kişi veya öbeye karşı olan bir bağlıdır. Bu ilişki; aidiyet, bir şeyin parçası olma yönünde yoğun istek duymak, kendinden bir şeyler vererek katkıda bulunmaya hazır olmak, güven, öbeye beraber hareket etmeye gönüllü olmak ve örgüt liderini veya kurallarını gönüllü olarak takip etmeye istekli olmak gibi duyguları içermektedir (Adler ve Adler, 1988).

Örgütsel sadakat aynı zamanda, çalışanların örgüte karşı davranışsal ve psikolojik bir aidiyetlik duygusudur. Örgütsel sadakat kavramı; çalışanın örgütünü dışarıdaki diğer bireylere övmesi, çalışanın örgütünü dışarı tehditlere karşı koruması ve örgütünü her türlü ortamda savunması, ayrıca olağan olmayan şartlar altında bile çalışanın örgütüne bağlı kalması gibi bazı davranışları içermektedir (Uygur ve Koç, 2010).

Diğer yandan örgütsel sadakatin varlığının; örgütün genel başarısı için fazladan zaman ve gayret sarf etme, iyi niyet gösterme gibi örgüt içerisinde işbirliği ve takım ruhunu artırıcı faydalar sağladığı ileri sürülmektedir. Örgütlerde sadık çalışanlar, içinde buldukları ekip, öbek veya topluluğa tevrik eder ve korurlar. Ayrıca genel faydayı içeren işlere ilave olarak gayret sarf etmeye gönüllü olurlar (Acar, 2006).

Örgütsel sadakat sayesinde çalışanlar, bağlı oldukları örgütün değer ve ilkelerine koşulsuz olarak inanmakta ve bu inanç sonucunda da sorgulama yapmaksızın örgütlerine karşı aidiyetlik duygusu hissetmektedir. Çalışan tarafından uzun süreli olarak örgütsel bağlılık hissedilmesi sonucunda da örgütsel sadakat meydana gelmektedir (Uygur ve Koç, 2010). Öte yandan örgütsel sadakat duygusu hisseden çalışan; kendi amaç ve çıkarlarını gözetmeden örgütüne odaklanmakta, örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için çaba göstermekte, ayrıca herhangi koşulda olursa olsun örgütten ayrılmayı düşünmemektedir (Koç, 2009).

Bununla birlikte, kuruma doğru çalışanı kazandırmak çok zor bir iş olsa da bu çalışanı kurumda uzun süre tutmak daha da zordur. Çalışanın ekonomik beklentisinin yanı sıra; çalışmaya koşulları, iş tatmini, iş deneyimi, kişisel ihtiyaçları ve kurumun yapısına ilişkin birçok beklentisi mevcuttur. Ancak, kurumda yıllarca, hatta bir ömür boyu çalışan pek çok insan vardır. Kurumların çalışanlarını uzun yıllar nasıl ellerinde tutabildiklerinin cevabı; kişinin kurumuna duyduğu bağlılıktır (Samadov, 2006).

Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç şekilde olabilir. Devamlılık bağlılığı yüksek çalışanlar, kendilerini

örgüte borçlu hissetmeyip, mevcut alternatiflerinin azlığını hissettikleri için örgütten ayrılmayı istememektedirler (Jenkins, 2005). Normatif bağlılık, i verene karlı devam eden sadakatin sonucu olarak veya çalışmada karlılığı verme zorunluluğu hissi oluşturan alınmış faydalar (örneğin emtihan giderleri) vasıtasıyla gelişmektedir. Örgüte devam etme nedenleri olarak, örgütsel bağlılığın üç türündeki psikolojik durum farklı olmaktadır: Güçlü duygusal bağlılığı olanlar, böyle olmasını istemekte; güçlü devamlılık bağlılığı olanlar, böyle yapmalarının gerekli olduğunu düşünmekte; güçlü normatif bağlılığı olanlar, dış kaynakların etkisi sonucu, bunun böyle olmasının gerektiğini hissetmektedirler (Meyer vd., 1993).

Diğer taraftan örgütsel bağlılık, mesleki bağlılıkla da ilgilidir. Çalışanların örgüte bağlılıkları kadar, mesleklerine bağlılıkları da önemli bir konudur. Mesleki ve örgütsel bağlılık birbirlerinden farklı kavramlar olarak görünmelerine rağmen, pek çok bilimsel araştırmada her iki bağlılık türünün birbirleriyle etkileşimli oldukları sonucuna ulaşılmaktadır (Lachman ve Aranya, 1986).

Mesleki veya diğer bir ifadeyle mesleki bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin hayatındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Örgüte ve bağlılıktan farklı olarak mesleki bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmaları sonucunda mesleğinin hayatındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Meyer ve Herscovitch, 2001).

Farklı bir deyişle mesleki bağlılık, mesleğinin hayatında önemli hale gelmesi olarak tanımlanabilmektedir. Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleki bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (Morrow, 1983):

1. Etki yönelik genel tutum: Etki yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, “İhten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacaktır” gibi söylemler geliştirebilir.

2. Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir.

3. İhtisap nispi önemi: İhtisap dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır.

Mesleki ba lılı n üç boyutu (duygusal, normatif ve devamlılık), bir bireyin mesle ine devam etme niyeti ile ilgili olmakta ve mesleki ba lılı n üç boyutunun, mesle e devam etme niyeti farklıla maktadır. Buna göre, duygusal ba lılı ı ve/veya normatif ba lılı ı yüksek olan bir kimse, mesle indeki geli meleri takip etme, ilgili birliklere katılma ve katılımcı olma gibi konularla daha ilgiliyken; devamlılık ba lılı ı yüksek olan kimseler, mesleki davranı lara katılmaya daha az oranda meyilli olabilmektedirler (Meyer vd., 1993).

1.2.8.8. Mesleki Yeterlilik

hayatında her gün sürekli geli meler olmaktadır. Bu geli meleri takip etmek, kendini yenilemek, i ve meslek hayatına uyarlamak meslek ahlaki ilkeleri arasında önemli yer tutmaktadır. Meslekte sahip olunan mesleki boyut, o i i yapmak konusunda ki iye toplum içerisinde “uzman”, “yetkili” veya “yeterli ki i” gibi kimlikler kazandırmaktadır. Bir i i yapabilmek için diploma ya da herhangi bir belge almak, gerçekte o ki iye söz konusu i i yapabilme konusunda hak ve yetki vermektedir. Bu nedenle meslek elemanlarının iyi bir e itimden geçmi olmaları gereklidir. Yeterlik, aynı zamanda sorumluluk alabilme, inisiyatif kullanabilme davranı ı olarak da tanımlanabilmektedir (MEB, 2006).

Mesleki yeterlili in sa lanması noktasında meslek mensuplarının e itimi ön plana çıkmakta ve bu hususta sürekli e itim, hayat boyu e itim ve sürekli mesleki geli im gibi kavramlar gündeme gelmektedir. Farklı bir anlatımla; bilim ve teknolojiadaki geli meler, her meslekte yeni bilgi ve teknolojileri ö renmeyi ve meslek mensuplarının bu konularda yeti tirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bilgi toplumunda örgütler artık çalı anlarında çok yönlü beceri sahibi olma, karma ık örgüt içi ve örgüt dı ı ili kileri kavrayabilen yeterlilikler ve etkili takım çalı masına uyma yetene i aramaktadır. Bu nedenle günümüz i letmelerinin en de erli sermayesi “insan kayna ına yapılan yatırım” olarak kabul edilmektedir. nsan kaynakları yönetiminin temel i levlerinden biri olan “e itim”, i letmelerin insan odaklılık amacına ula malarında en etkin yollardan biridir (Örücü vd., 2007).

Günümüzde e itim ve geli tirme faaliyetleri; nitelikli çalı an, bilgi üretimi ve yönetimi, örgütlerin etkin ve verimli çalı maları noktasında büyük önem ta ımakta ve

nitelikli insan gücü olmaktadır. Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin önemi hızla artmaktadır. Örgütlerin eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde, çalışanlarda hayat boyu eğitim anlayışını yerleştirecek ve eğitimde sürekliliği sağlayacak şekilde planlanma ve iliminin arttırılması göze çarpmaktadır (Atak ve Atik, 2007).

Diğer taraftan, sürekli eğitimle ulaşılmak istenen amaçları aşağıda sunulmaya çalışılmıştır (TÜRMOB, 2016) :

-) Meslek mensuplarının; mü terilerine ve diğer paydaşlara yüksek kaliteli hizmet sunmalarını sağlamak üzere sahip oldukları teknik bilgilerini ve mesleki yetkinliklerini arttırmak, geliştirmelerini sağlamak,
-) Meslek mensuplarının; uygulama, mevzuat ve yöntem bilgilerinde yetkin olmalarını sağlamak,
-) Yeni tekniklerin uygulanması ve iktisadi gelişmelerin kavranması; yeni tekniklerinin uygulanmasının ve iktisadi gelişmelerin, mü teriler ile meslek mensuplarının çalışmaları üzerindeki etkilerinin değerlendirilerek, derin sorumluluklar ve beklentilerin karşılanması için meslek mensuplarına yardımcı olmak,
-) Meslek mensuplarının, vermeyi üstlendikleri hizmetleri yerine getirmeleri için gerekli teknik bilgi ve mesleki becerilere sahip oldukları konusunda kamu güvenini oluşturmak,
-) Mesleki faaliyetin ifasında, kamu çıkarının her an gözetilmesi sağlanarak kamuya mül olmaması meslek statüsü oluşturumunu sağlamak,
-) Meslek mensupları arasındaki iletişim, ilişkiler, dayanışma ve koordinasyonu güçlendirilmek,
-) Mesleki çalışma standartları ile ahlak kurallarına uyumu en üst düzeyde tesis ederek; disiplin olaylarını, anlaşmazlıkları ve itirazları azaltmak,
-) Meslek mensuplarında "mensubiyet ve aidiyet" duygularını geliştirmek, güdülemek ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamak,
-) Meslek mensuplarının; bilgi teknolojilerinin sağladığı olanaklardan yararlanarak suretiyle meslek etkinliklerinde yüksek verim ve kaliteye ulaşmalarını sağlamak,
-) Meslek mensuplarının; ulusal ve uluslararası standartları bilmelerini, uygulamalarını yapabilmelerini ve standartlardaki değişimleri takip

edebilmelerini sağlamak,

- J Meslek mensuplarının; bilgi teknolojileri ve yabancı dil konularında yeti melerini sağlamak.
- J Meslek mensuplarının; mesleki uzmanlık alanları, üst unvanlar ve yeni i alanları için hazırlanmalarını sağlamak

Öte yandan, üniversite e itimi ve üniversite sonrası akademik e itimle üretilen çözümler veya hazır çözümler, uygulamada kar ıla ılan birçok sorunun uygun mühendislik çözümü ile çözülebmesinde yeterli olamamaktadır. Bu nedenle üniversite mezunu mühendis, üniversitede aldığı bilgiyi uygulamaya aktardığı süreçte bazı bilgilenimlere ihtiyaç duymaktadır. Bugüne kadar tecrübeli mühendisler vasıtası ile bu bilgilerin aktarılması süreci ya anmaktaydı. Bu nedenle bu birikime sahip olunması, duruma göre uzun zaman alabilmekteydi. Ancak günümüzde yeni mühendislerin uygulamaya hazırlanma süreci o alandaki teknolojik gelişmelerin ve sorun çözme tekniklerinin daha kısa sürelerde bilimsel yöntemlerle ve daha sürekli olarak meslek içi sürekli e itim programlarıyla aktarılmasına dönüşümü tür (Yıldız, 1997).

Ya am boyu e itimin içinde yer alan bir alt süreç olarak adlandırılabilen hizmet içi e itim, mesleki yeterlili in sağlanmasında önem ta ımaktadır. Hizmet içi e itim, istihdam edilmemiş gücünün mesle e uyum, meslekte ilerleme ve gelişme ihtiyaçlarını karşılayan her türlü e itim ve ö retim faaliyeti olmaktadır (Can, 2004). Nitekim kamu kurumlarının görevlerini etkin ve verimli bir ekilde yerine getirmeleri için tüm birimlerinde de i ik görevleri yerine getirebilecek kamu çalı anlarının yeti tirilmesi gerekir. Bunun gerçekleşmesinde ise hizmet içi e itim önemli bir rol oynamaktadır. Belli bir ö retim kurumunun belli bir programını tamamlayan ve i hayatında atılan bireylerin kurum tarafından istenen bilgi, beceri ve tutumları yeterince kazanamamı olmaları durumunda, üst kademelere eleman yeti tirilmesi gerekti inde ya da üretim sürecinde meydana gelen yeniliklere uyum sağlamak gerekti inde hizmet içi e itim zorunlu hale gelmektedir (Pehlivan, 1992).

Hizmet içi e itim, i e yeni başlayan i görenin kuruma uyumunu sağlamak; i görene kurumun amaç, ilke ve politikalarını bir bütünlük içinde kavratacak becerileri kazandırmak; i in gerektirdi i temel meslek becerilerini kazandırmanın yanı sıra e itim eksikliklerini tamamlamak; bilim, teknoloji, ekonomi ve i hayatında meydana gelen gelişmelere ve yeniliklere uyum sağlamak, i yöntem ve tekniklerini geli tirmek; kurumun

üretti i ürünün (mal, hizmet, dü ünçe) nitelik, nicelik ve verimlili i artırmak; i görenin de i ik alanlarda yatay ve dikey geçi lerini sa layacak tamamlama e itimi yapmak gibi temel amaçları ta ınmaktadır (Aytaç, 2000).

Bunlara ek olarak, hizmet içi e itimin yukarıda ifade edilen amaçlarına ula abilmesi için, i yerlerinde bilgi ve teknik etkinli in artırılması dü ünçesinin yerle tirilmesine destek olunması, hizmet içi e itim, ya am boyu e itim ve kendini geli tirme kavramlarının bütünle tirilmesi, hizmet içi e itim-verimlilik-meslekte ilerleme ba ının kurulması, hizmet içi e itim almı ki ilerinin aldıkları e itimle ilgili alanlarda çalı ması, hizmet içi e itim faaliyetlerinin süreklilik göstermesi, hizmet içi e itim faaliyetlerinden yararlanmada bütün i görene e it fırsat sa lanması gibi birtakım ilkelere uyulması gerekmektedir (Aytaç, 2000).

Meslek mensuplarının uygulamalar, yasalar ve teknik çerçeve içerisinde güncel geli melere ba lı olarak, hizmet bekleyen kesimlerin doyurucu mesleki hizmet almasını güvence altına almak için gerekli seviyede mesleki bilgi ve beceriyi koruması ve uygun teknik ve mesleki standartlarla uyum içinde olması ve dikkatli hareket etmesi gerekmektedir (TÜRMOB, 2016).

1.2.8.9. Kamu Yararı ve Toplumsal Sorumluluk

Kelime anlamı olarak kamu yararı; devletin ihtiyaçlarına cevap veren ve bu ihtiyaçları kar ılayan, topluma yarar sa layan de erler bütünü olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016).

Öte yandan kamu yararı; devletin do rulamasını yapmak için, kamusal i lerin hukuka uygunlu unu ölçmede, temel hakların sınırlandırılmasında ba lıca nedenlerden biridir. Yönetime uygulanan özel kuralların (yönetim hukukunun) uygulanma alanının belirlenmesinde (kendili inden kullandı ı yetkiler bakımından) temel alınan bir kavramdır. Kısaca kamu yararı, bir faaliyete devlet ya da kamu faaliyeti niteli i kazandırmakta ve onun kamu hukukuna uygunlu unun bir ölçüsü olarak kabul edilmektedir (Akıllıo lu, 1989).

Günümüzde kamu yararı kavramının yanı sıra toplum yararı, ortak çıkar, genel yarar, üstün kamu yararı gibi kavramlar da kullanılmaktadır. Bu kavramların ortak noktası hepsinin de bireysel faydalardan uzak, toplumun büyük bir kesiminin faydalanabilece i bir

hizmetin ortaya konulmasında rol oynayan önemli bir unsur olmalarıdır (Gençay, 2010).

Ancak toplum yararı ve kamu yararı arasında anlam bakımından fark oldu u dile getirilmektedir. Nitekim kamu yararı, kurulu düzenin korunmasındaki çıkarıdır. Kurulu düzen özel mülkiyete dayanıyorsa, kamu yararı özel mülkiyetin korunmasındaki çıkar anlamına gelmektedir. Toplum yararı ise, ülkede ya ayan tüm insanların ortak çıkarını ifade eder. Düzenin ortak yararı koruyucu niteli i, alt yapıyı olu turan mülkiyet anlayı na ba lıdır. Bu nedenle özel mülkiyetin sadece bireysel oldu u bir ülkede, düzen toplum yararına olmaz. Ama böyle bir düzende kamu yararı gere i sınırlamalar vardır. u halde toplum yararı alt yapıyı koruyucu de il, onu olu turan bir kavram olmaktadır (Do anay, 1974).

Bununla birlikte kamu yararı, temelde ki iye ili kin de il, ki ilerinin bir arada ya aarak olu turdukları toplumun varlı nı sürdürmesine ili kin bir çıkarıdır. Toplum düzeninin temelini olu turan ki ilerinin çıkarlarının do rudan ve dolaylı olarak korunması kamu düzenini olu turur. Kamu yararının genel toplumsal çıkarları ihtiva etmesi, ki ilerinin haklarının ve mülkiyetleri üzerindeki yetkilerinin sınırlandırılmasını gerektirir. Demokratik siyasal süreçlerde kamu yararıyla ki ilerinin çıkarları arasında do rusal bir ili ki kurulmaktadır. Ço unlu un faydasının en üst düzeye çıkartılması, sosyal adaletin sa lanması ve sosyal adaletin sa lanması amacıyla, ki i çıkarlarının sınırlandırılması kamu yararının temel ilkesidir (Tekeli, 1988).

Kamusal faaliyetleri gerçekle tiren kamu görevlileri, bu faaliyetleri ba ta anayasa olmak üzere kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve benzeri mevzuata uygun olarak yapmakla mükelleftir. Tüm bu mevzuatın dayandı ı ana ilke ise, kamu yararının hâkim kılınmasıdır. Di er bir deyi le, kamu yönetiminin i leyi ini düzenleyen yasal çerçevenin ruhunu, toplumun genel çıkarının, bireylerin çıkarlarından üstün oldu u varsayımı olu turmaktadır. Kamu görevlileri, yaptıkları her türlü i i, birtakım ilkelere dayanarak yapmaktadırlar. Bu ilkelere biri, kamu yararının özel çıkara üstün tutulmasıdır. Dolayısıyla kamu hizmeti yapan kamu görevlileri, ki isel çıkarları için de il, kamu yararı için çalı mak durumundadırlar (Hunbury, 2004).

Orman ekosistemleri, gördükleri i levler ve ülkeye sundu u hizmetler açısından “kamu yararı” niteli i bulunan ve öncelikle bu yönleriyle toplumun hizmetinde kullanılması gereken kaynaklar arasında yer almaktadır (Tolunay ve Korkmaz, 2004). Farklı bir anlatımla; odun hammaddesi üretimi, karbon depolama, oksijen üretimi, toprak

koruma, nitelikli su üretimi gibi pek çok i levi olan ve ürettikleri mal ve hizmetler ile hayat döngüsü içerisinde önemli bir yere sahip orman ekosistemleri; ya anlabilir bir dünya için vazgeçilemez ekosistemler olmakta ve bu ba lamda özünde barındırdı ı kamu yararını toplumlara sunmaktadır.

Ormancılıkta kamu yararı kavramının yanında üstün kamu yararı kavramı da kullanılmaktadır. Üstün kamu yararı kavramı, birçok seçenek kullanımda ortaya çıkabilecek farklı kamu yararlarının kar ıla tırılması ve üstün olan seçenek do rultusunda karar verilmesi, faydaların göreceli olarak kar ıla tırılması yakla ımı anlamına gelmektedir (Geray, 1999).

Bunlara ek olarak, meslek mensubunun içinde bulundu u topluma yönelik olarak da birtakım sorumlulukları vardır ve bu sorumluluk topluma kar ı ödemek zorunda oldu u bir nevi tazminattır. Ülke ve dünya kaynaklarının verimli olarak kullanılması, toplumsal sorumlulu un bir parçasıdır. Meslek mensubunun toplumsal sorumlulu u insanları, toplumu ve çevreyi etkileyen davranı larının sorumlulu unu alması, bunun yükümlülü ünü ta ıması olarak tanımlanabilir (Balkan, 2006). Sosyal sorumluluk olarak da ifade edilebilen toplumsal sorumluluk, toplum üzerindeki olumlu etkileri en ço a ta ırken olumsuz etkileri en aza indirgemek olarak da tanımlanabilmekte ve bu tanım daha da geni leyerek ekonomik, yasal, ahlaki ve gönüllü sorumlulukları da kapsamaktadır (Ferrel and Fraedrich, 1990).

1.2.8.10. Hukuka, Topluma ve Meslekta a Saygı

Kelime anlamı olarak saygı; de eri, üstünlü ü, ya lılı ı, yararlılı ı, kutsallı ı dolayısıyla bir kimseye, bir eye kar ı dikkatli, özenli, ölçülü davranmaya sebep olan sevgi duygusu, hürmet, ihtiram gibi anlamlara gelmektedir. Bir ba ka ifadeyle saygı, ba kalarını rahatsız etmekten çekinme duygusu olarak da tanımlanabilmektedir (TDK, 2016). Bu ba lamda insan, her eyden önce insan oldu u için de erlidir. nsanın de eri ve erefi, insan ili kilerinde kö e ta ı niteli ini ta ımaktadır. Saygı, birçok insanın bildi i ve bekledi i gibi korkmak, çekinmek de ildir. Saygı bir insanı, bir ki i olarak oldu u gibi görmek, onun ki ili ini ve biricikli ini fark etmek demektir (Fromm, 1999). Dolayısıyla, meslek mensuplarının topluma hizmet sunma görevini yerine getirirken, öncelikli olarak hukuka, ileti im halinde buldukları topluma ve meslekta larına saygı duymaları ahlaki

bir zorunluluk olarak belirlemektedir.

Di er taraftan hukuk, toplumu ve devleti bütün kurumları ile düzenleme ve sonrasında denetleme amacını ta ımakta ve dolayısıyla da ekonomiden siyasete, idari yapılanmadan anayasal düzenin olu turulmasına kadar hemen hemen tüm alanlarda etkisini gösteren toplumsal bir gerçekliktir. Hukukun, insanların bireysel ya am tercihlerinden toplum halinde bir arada ya amaya ba lamalarıyla do du u ifade edilmektedir. Nitekim hukuk; kar ılıklı hak ve yükümlülükler çerçevesinde birey-birey, birey-toplum, birey-devlet, toplum-devlet ili kilerini belli kurallarla düzenleme ve bu vesile ile adaletin her durumda tesis edildi i medeni ve müreffeh bir toplum olu turma amacını ta ımaktadır (Göksu, 2007).

Evrensel bir ölçü olan hukuka ba lılık ve saygı, aynı zamanda ki inin ba kalarına saygısı ve kendi saygınlı ı olmaktadır. Hukuk, güçlülerin, siyasi iktidarların ve yasama ço unluklarının elinde bir baskı aracı de il; devletin ve demokrasinin ba lıca dayana ı, insan hak ve özgürlüklerinin kayna ı ve toplumun güvencesini te kil etmektedir. Hukuk hâkim, etkin ve saygın oldu unda; korku, yolsuzluk, kayırma, partizanlık, hesap vermeme, iktidara yaranma ve haksız zenginle me gibi durumlarla kar ıla ılmaz. Demokratik temelin, hukukun ba lıca amacı olarak korunup güçlenmesi ancak ve ancak hukuka saygı ile sa lanabilir (Özden, 1991).

Bununla birlikte gerçek demokrasi, bireylere ve onların hak ve hürriyetlerine yasal olarak saygı gösterilmesine ve güvence altına alınması temeline dayanmaktadır. Bu nedenle insan hak ve hürriyetlerinin korunması, fert itibariyle insanların oldu u kadar toplum olarak da tüm milletlerin temel amaçlarından birini olu turmaktadır. Anayasanın yürürlü e girmesiyle ülke yönetimi toplumsal uzla ının ürünü olan tarafsız kurallara göre olurken; devlet i lerinin belli bir düzen içerisinde yürütülmesi ile hak ve hürriyetlerin güvence altına alınması sa lanmı olmaktadır (Do an, 2005). Farklı bir anlatımla, hukukun demokrasiyi sa lama temel amacına ula mada anayasayı ve yasaları bir araç olarak kullandı ı söylenebilir.

Tüm meslek mensupları anayasaya, yasaya ve di er yasal düzenlemelere uymak zorundadırlar. Bu noktada mevzuata uyumun yalnızca yasaların lafzı ile sınırlı olmadı ı, çalı anların mevzuatın ruhuna da uymayı ilke edinmesi gerekti i hususu önem ta ımaktadır. Ba ka bir deyi le, mevzuatın arkasına dolanmamak, amaca aykırı yorumlarla yasa ve kuralları etkisiz, i levsiz hale getirmemek bu sorumlulu un kapsamında

de erlendirilmektedir (Balkan, 2006).

Öte yandan, meslekte a saygı göstermek, tüm mesleklerde uyulması gereken ahlak ilke ve kuralları arasında yer alan davranı lardan biridir. Meslek mensupları, hukuka, topluma ve bunların yanı sıra, ileti im halinde buldukları meslekta larına yönelik olarak da birtakım ahlaki sorumluluklar ta ıtmaktadırlar. Meslekta lar arasındaki ili kilerde birbirlerine saygı gösterilmesi bahsedilen ahlaki sorumluluklar arasında yer almaktadır.

Nitekim meslekte ın mesleki davranı ı ile ilgili bir endi e duyuldu unda, dü ünceleri ifade ederek mümkünse sorunu birlikte çözmeye çalı mak, meslekta ların görü lerinin önemsendi ini belirtmek, mesleki bilgileri payla mak, takım çalı ması yapmak, açık ileti im kurmak, görev yapılan kurumla ilgili konu urken ve ki isel kanaatleri açıklarken dikkatli olmak ve yetkili olunmayan konularda konu mamak, olu turulan kural ve düzenlemelere özenle uymak ve uymayan meslekta ları uygun ekilde uyarmak gibi davranı lar bu tür sorumluluklar kapsamında sayılabilir (Ate , 2012).

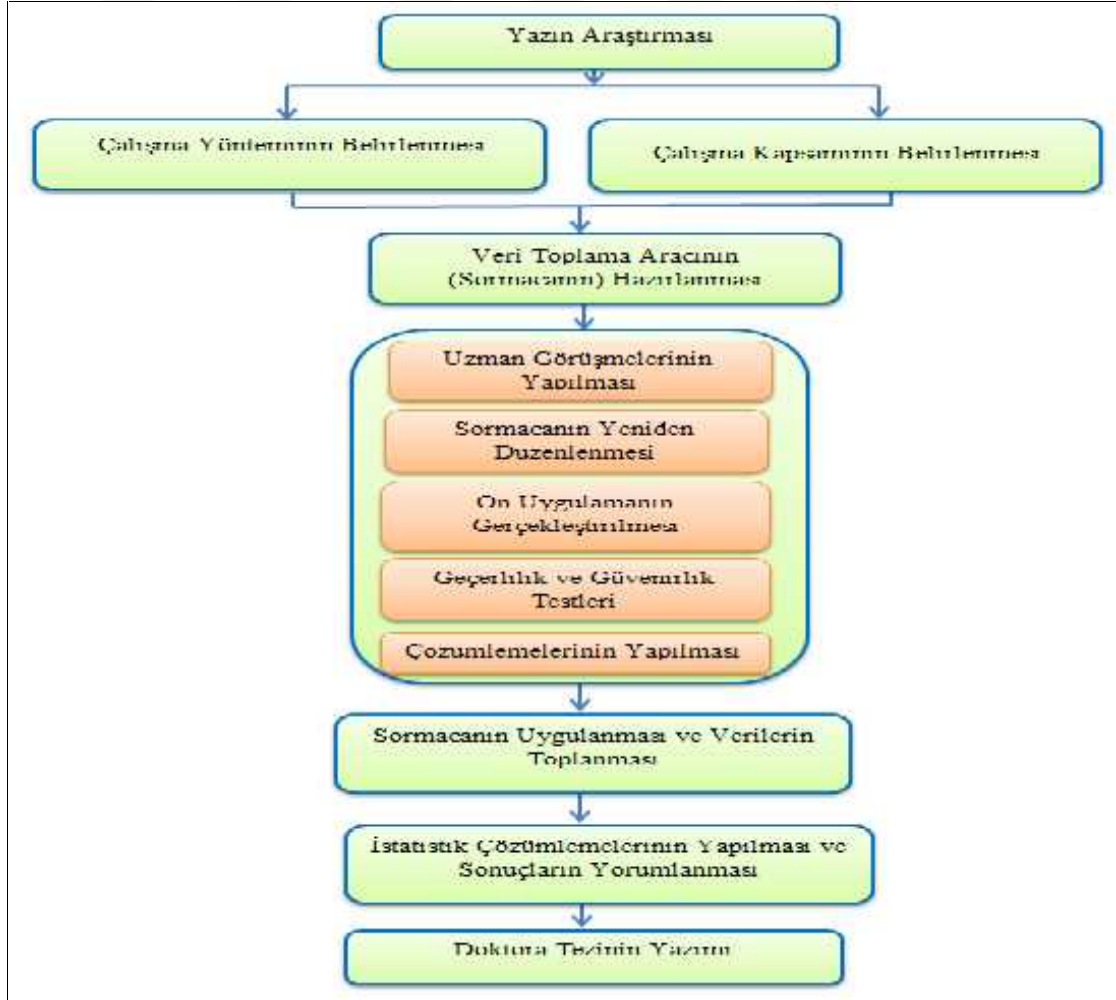
Hemen her kurumda çalı anların birbirleriyle kurdukları ileti imde ve birbirlerine kar ı davranı larında asgari saygı kurallarına uymaları gerekmektedir. Çalı anların saygı kurallarına aykırı biçimde hareket etmeleri i yerinde kabalık olarak tanımlanır (TBMM, 2011).

Bununla birlikte, meslek hayatında meslek mensuplarıyla ili kilerde kar ıla ılan bir di er sorun bezdiri (mobbing) olmaktadır. Bezdiri i yerinde duygusal taciz ya da bireyi i yerinden ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar olarak tanımlanmaktadır. Bezdiri, sistemli bir ekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalı anı sindirme maksadı ile ki inin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranı ı ifade etmektedir. Ba ka bir ifade ile, i yerinde bir ki inin veya birkaç ki inin, istenmeyen ki i olarak ilan ettikleri bir ki iyi, dı layarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir (Tınaz, 2006).

Ki inin i le ilgili önemli geli meler ve haberlerin dı ında bırakılması, ki inin arkasından çe itli söylentiler çıkarılması, ki iye yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen i lerin verilmesi, ki inin i e geli -gidi saatleri, telefon konu maları, çay ya da kahve molasında geçirdi i zamanın ayrıntılarıyla denetlenmesi, bireyin di erleri tarafından sürekli ele tirilmesi veya küçümsenmesi, bireyin sözlü veya yazılı soru ve taleplerine cevap alamaması, bireyin dı görünü ü veya giyim tarzıyla alay edilmesi (Tınaz, 2006) gibi davranı lar, psikolojik taciz kapsamında de erlendirilmektedir.

2. YAPILAN ÇALI MALAR

Bu bölümde, orman mühendisli i meslek ahlakı ilke ve kurallarının belirlenmesi ve algılanma seviyelerinin ölçülmesi olarak iki ana kısma ayrılan ara tırma amacına ula mak için kullanılan sormacanın hazırlanması, hazırlanan sormacanın uzman öbe inin görü üne sunulması, ön uygulamanın yapılarak geçerlilik ve güvenilirlik çözümlerinin gerçekleştirilmesi, sormacanın uygulanacağı ana evrenin ve örneklem büyüklü ünün belirlenmesi, örneklemin da ılımının yapılması, sormacanın uygulanması ve verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistik yöntemlerin tanıtılması hususlarında bilgiler verilmiştir (ekil 1).



ekil 1. Doktora tezinin hazırlanma sürecinde yapılan çalış malar

2.1. Sormacanın Hazırlanması

Doktora tezinde, orman mühendislerinin mesleki faaliyetlerinde uymaları beklenen ahlak ilke ve kurallarının belirlenmesi ve ülkemiz orman mühendislerinin bu ilke ve kuralları algılama seviyelerinin ölçülmesi olarak ifade edilen amaçlara ulaşılabilmektedir. Sormaca; cinsiyet, eğitim seviyesi, mezun olunan eğitim kurumları, görev yapılan sektör gibi diğer kenlerin yer aldığı kişisel bilgiler kısmı ve orman mühendisliği meslek ahlakı ilke ve kuralları dizini olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Dolayısıyla, doktora tezinin hazırlanma sürecindeki ilk amaçları, sormacada yer alacak olan orman mühendislerinin meslek ahlakı ilke ve kurallarının belirlenmesi olmaktadır.

Bu amaçla, meslek ahlakını konu edinen öncelikli olarak lisansüstü tezlere ve diğer bilimsel araştırmalara ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak daha önce de ifade edildiği gibi, yurtdışında orman mühendisliği ya da diğer meslek dallarına yönelik meslek ahlakı ilke ve kuralları geliştirmeyi amaçlayan lisansüstü tez ya da herhangi bir bilimsel çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, genel ağ (internet) aracılığı ile yapılan araştırmalarda İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Avustralya, Yeni Zelanda, İrlanda ve Filipinler (URL 5, 2006; URL 6, 2007; URL 7, 2011; URL 8, 2011; URL 9, 2011; URL 10, 2011; URL 11, 2011; URL 12, 2011) gibi ülkelerde faaliyet gösteren ormancı birlikler tarafından kabul edilen meslek ahlakı ilke ve kurallarına ulaşılmıştır (Ek-1). Farklı ülkelerde bulunan ormancı birlikler tarafından belirlenen meslek ahlakı ilke ve kuralları, doktora tezinde orman mühendisliği meslek ahlakı dizininin oluşturulmasında temel malzemeyi oluşturmuştur.

Diğer taraftan, orman mühendislerine yönelik belirlenmiş ahlaki ilkeler ve kurallar incelendiğinde, bu ilke ve kuralların çoklulukla; mesleğe karşı sorumluluklar, müşteriye/verene karşı sorumluluklar, topluma karşı sorumluluklar ve diğer meslektaşlara karşı sorumluluklar şeklinde biçimlendiği görülmektedir. Ek olarak, farklı ülkeler için belirlenmiş olan meslek ahlakı ilke ve kurallarının birçok noktada benzerlik gösterdiği, ayrıca söz konusu ilke ve kuralların toplumların kültürel değerlerini ve meslekte yaşanan sorunları ihtiva etmesi nedeniyle de bazı farklılıklar içerdiği de tespit edilmiştir. Sormaca hazırlanırken benzerlik gösteren meslek ahlakı ilke ve kuralları sormacaya dâhil edilmiştir.

Ülkemizde orman mühendisli inde meslek ahlakı ilke ve kurallarını belirlemeye yönelik herhangi bir bilimsel ara tırma bulunamazken; muhasebecilik, polislik ve ö retmenlik gibi meslek dallarına ait meslek ahlakını konu edinen bilimsel çalı malara ula ılmı tır. Farklı meslek alanlarına ait yapılan bilimsel çalı malar sormacanın olu turulması sürecine ı ık tutmu ve ülkemiz artlarına göre hazırlanmı olan Kamu Görevlileri Etik Davranı ıkeleri (Resmi Gazete, 2005), Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birli i (TMMOB) tarafından belirlenen Mesleki Davranı ıkeleri (TMMOB, 2003), 5531 Sayılı “Orman Mühendisli i, Orman Endüstri Mühendisli i ve A aç leri Endüstri Mühendisli i Hakkında Kanun”da (Resmi Gazete, 2006) beliren bazı hükümler sormacanın geli tirilmesinde yararlanılan di er temel kaynakları te kil etmi tir (Ek-2).

Meslek ahlakı ilkeleri geli tirilirken sorunları yeterince kapsamayan ya da çözüm bekleyen sorunlar dururken önemli olmayan konular üzerinde odaklanan ilkeler, ahlakı uygulamaları benimsetme konusunda etkili olamamaktadırlar. Bu nedenle, bir i alanı ya da meslek dalı ile ilgili ahlak ilkelerinin geli tirilmesi sürecinde, o alandaki sorunların saptanması ve incelenmesi önem arz etmektedir (Molander, 1987). Bu dü ünceden hareketle; orman mühendisli i meslek ahlakı ilke ve kurallarının geli tirilmesinde, a ırlıklı olarak devlette istihdam edilmi orman mühendisleriyle ve kısmen de özel sektörde çalı an orman mühendisleriyle yüz-yüze görü meler yapılmı tır. Bu suretle, orman mühendislerinin mesleki hayatlarında kar ıla tıkları sorunlar tespit edilmeye çalı ılmı ve bu kapsamda belirlenen sorunlara çözüm olabilecek meslek ahlakı ilke ve kurallarının olu turulan dizinde yer almasına önem verilmi tir. Ayrıca, meslek ahlakı ilke ve kurallarına ili kin algının ölçülmesinde 5’li likert tipi ölçekten (Tamamen, Büyük Ölçüde, Orta, Az ve Hiç) yararlanılmı tır (Ek-3). Çözümlemelerde meslek ahlakı ilke ve kurallarının önem derecelerini belirlemede kullanılan derecelendirme ölçe inin puan aralı ının hesaplanmasında $(5-1=4)$ $(4/5=0,80)$ katsayısı esas alınmı ve de erlendirme aralı ı a a ıdaki ekilde olu mu tur (Beyaz, 2010):

1	Hiç	1.00 – 1.79
2	Az	1.80 – 2.59
3	Orta	2.60 – 3.39
4	Büyük Ölçüde	3.40 – 4.19
5	Tamamen	4.20 – 5.00

2.2. Uzman Görü melerinin Gerçekle tirilmesi

Orman mühendislerine yönelik olarak olu turulmaya çalı ilan meslek ahlakı ilke ve kuralları dizini; yurt dı ındaki ormancı birlikler tarafından belirlenmi olan meslek ahlakı ilke ve kuralları; ülkemizde hazırlanmi olan Kamu Görevlileri Etik Davranı lkeleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birli i (TMMOB) Mesleki Davranı lkeleri, 5531 Sayılı “Orman Mühendisli i, Orman Endüstri Mühendisli i ve A aç leri Endüstri Mühendisli i Hakkında Kanun” ve ülkemiz orman mühendisleri ile yüz yüze yapılan görü meler temel alınarak ekillenmi tir.

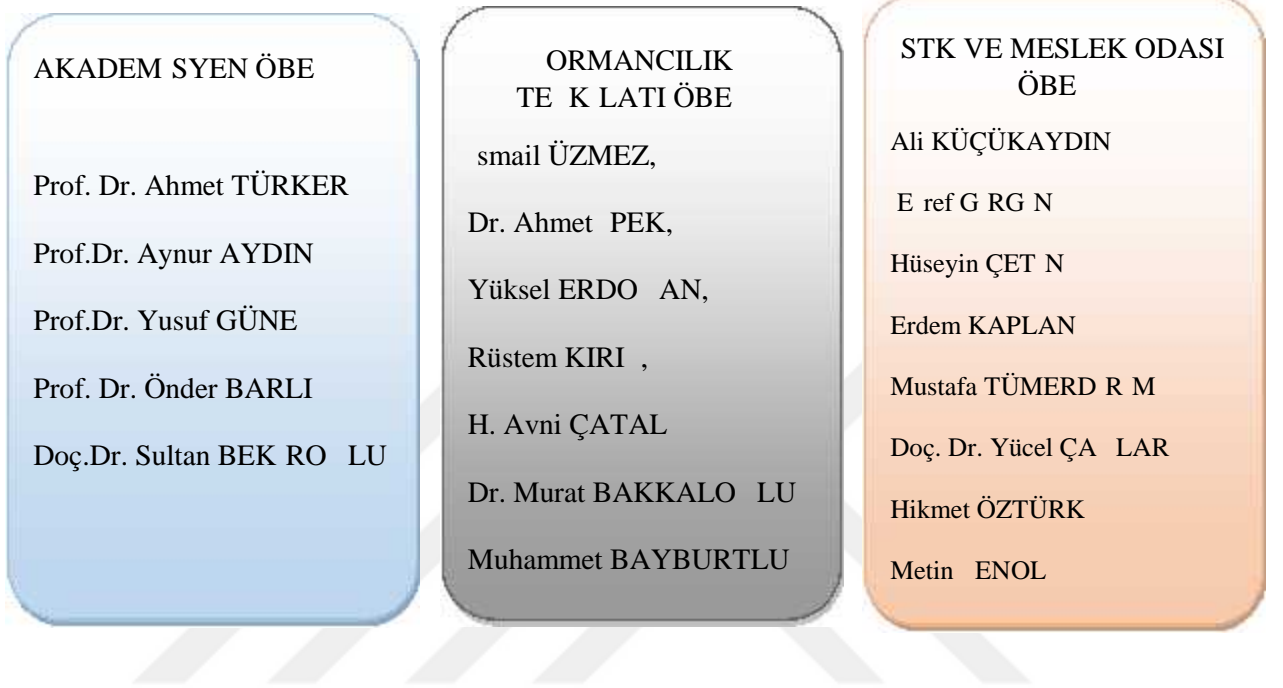
Di er taraftan geli tirilen dizin; ormancılık te kilatı çalı anları, ormancılıkla ilgili faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri temsilcileri ve akademisyenlerden olu an uzman öbe in görü lerine açılarak; sormaca içeri inin ülkemiz ormancılı ı için uygunlu u ve yeterlili i belirlenmeye çalı ılmı tur. Uzman öbek, Tez danı manı ve Tez zleme Kurulu üyelerinin önerilerinden yola çıkılarak olu turulmu tur. Uzman öbe in belirlenmesi sürecini takiben, her bir uzman ile ileti ime geçilerek tezin amacı ve yöntemi hakkında bilgi verilip görü me günü ve saati saptanmı tur. Olu turan taslak sormacanın, görü me öncesinde uzmanlara gönderilmesine özen gösterilmi ve görü melerde uzmanlarca dile getirilen her bir husus dikkate alınarak sormaca üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmı tur (Ek 4).

Uzman öbe inin akademisyen öbe i kapsamında; stanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Orman Mühendisli i Bölümü ö retim üyelerinden; Prof. Dr. Ahmet TÜRKER, Prof. Dr. Aynur AYDIN CO KUN, Prof. Dr. Yusuf GÜNE , Doç. Dr. Sultan BEK RO LU ve Atatürk Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü ö retim üyesi Prof. Dr. Önder BARLI'nın görü lerinden faydalanılmı tur.

Bir di er uzman öbe i olan ormancılık te kilatı çalı anlarından; Orman ve Su leri Bakanlı ı bünyesinde Orman Genel Müdür Eski Yardımcısı smail ÜZMEZ, Ara tırma ve E itim Dairesi Eski Ba kanı Dr. Ahmet PEK, Strateji Geli tirme Dairesi Eski Ba kanı Yüksel ERDO AN, Amenajman ve Planlama Dairesi Ba kanı Rüstem KIRI , Mü avir H. Avni ÇATAL, Mü avir Dr. Murat BAKKALO LU ve Muhammet BAYBURTLU ile görü melerde bulunulmu tur.

Ormancılıkla ilgili faaliyetlerde bulunan sivil toplum örgütleri (STK) ve meslek odası öbe inden; TMMOB Orman Mühendisleri Odası'ndan Genel Ba kan Ali KÜÇÜKAYDIN ve Ar-Ge Ba kanı E ref G RG N; Türkiye Ormancılar Derne i'nden

Hüseyin ÇET N, Türkiye Ormancılık Kooperatifleri Merkez Birli i Genel Ba kanı Erdem KAPLAN ve Genel Ba kan Danı manı Mustafa TÜMERD R M, Kırsal Çevre ve Ormancılık Sorunları Ara tırma Derne i'nden Doç. Dr. Yücel ÇA LAR ve TEMA vakfından da Hikmet ÖZTÜRK ve Metin ENOL ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.



ekil 2. Sormacanın hazırlanmasında görüşülen uzman öbekleri

2.3. Ön Uygulamanın Yapılması

Uzman öbe in görüşlerinin de alınması ile geliştirilen sormaca, geçerlilik ve güvenilirlik çözümlerinin yapılması amacıyla, ön uygulamaya tabi tutulmuştur. Ön uygulamada, sormacanın uygulanacağı devlette istihdam edilip merkez ve tarafta kilitinde görev yapan ve özel sektörde çalışan orman mühendisleri öbeklerinin her birinden en az 30 sormacanın gerçekleştirilmesine özen gösterilmiştir. Ön uygulama kapsamında; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin merkez te kilitlerinde görev yapanlar öbe inden OGM'de 17, ÇEM'de 8 ve DKMP'de 12; tarafta görev yapanlar öbe inden OGM'de 51 ve DKMP'de 62 ve özel sektörde istihdam edilen orman mühendisleri öbe inden de 44 sormaca olmak üzere toplam 194 sormaca ön uygulaması yapılmıştır.

2.4. Sormacanın Geçerlilik ve Güvenilirlik Çözümlemelerinin Yapılması

Üzerinde ara tırma yapılan konuya ait popülasyon ya da rasgele seçilen örnek birimlerinin davranı , tutum ve bilgi gibi çe itli özelliklerin ölçülmesinde, ilgilenilen konuya ili kin belirli sayıda sorudan olu an ölçme araçları geli tirilir. Nitelikli bir ölçme aracı geli tirilirken, ölçme i olu turan soruların yapılan ara tırmanın do rulu unu ortaya çıkarabilecek nitelikte, birbirleriyle ili kili, tutarlı, anla ılır ve yeterli sayıda olması önem arz etmektedir (Kalaycı, 2014). Kötü bir ölçme, her türlü bilimsel ara tırmayı de ersiz kılabilir. Bu nedenle iyi bir ölçme aracında aranan temel özelliklerden en önemlileri, güvenilirlik ve geçerlilik olmaktadır (Karasar, 2011; Büyüköztürk, 2012). Bilimsel ara tırmalarda ara tırmanın do ru sonuçlanması, sonuçların ve önerilerin tutarlı ve uygulanabilir olması; veri toplama aracının her eyden önce güvenilirlik ve geçerlili ine ba lı olmaktadır (Da demir, 2016).

Güvenilirlik, aynı eyin ba ımsız ölçümleri arasındaki kararlılıktır. Di er bir deyi le, aynı süreçlerin izlenmesi ve aynı ölçütlerin kullanılması durumunda aynı sonuçların alınmasıdır (Karasar, 2011; Da demir, 2016). Güvenilirlik, geçerlilik için bir ön ko ul niteli indedir. Bir ölçme aracı güvenilir ise, ölçmek istedi i özellikleri tutarlı bir ekilde ölçer. Güvenilirlik, ölçme aracının her ölçümde birbirine yakın sonuçlar vermesidir (Balcı, 2013).

Buna ek olarak; güvenilirlik, farklı ekillerde hesaplanabilen bir korelasyon katsayısı (r) ile belirlenir ve sıfır (0) ile bir (1) arasında de i en de erler alır. Bu de er, bire yakla tıkça güvenilirli in yüksek oldu u kabul edilir. Güvenilirli i dü ük olan bir ölçmenin hiçbir bilimsel de eri olmadı ı gibi; güvenilirli in yüksek olması yapılan ölçmenin amaca uygunlu unun garantisi de ildir (Karasar, 2011).

Güvenilirlik belirleme yöntemleri, birden çok uygulamaya dayalı ve tek uygulamaya dayalı olmak üzere iki ekilde sınıflandırılabilir. Birden çok uygulamaya dayalı yöntemler, ekonomiklik ve iki ölçüm arasında bırakılacak zaman aralı ının neden oldu u sorunlardan dolayı, her durumda kullanı lı olamamaktadır. Tek uygulamaya dayalı güvenilirlik belirleme yöntemleri; iç tutarlılı a dayalı, e de er yarılar, Cronbach Alfa, KR-20 ve KR-21 yöntemleridir (Atılğan vd., 2013).

Doktora tezi kapsamında sormacanın güvenilirli i, birden çok uygulamaya dayalı yöntemlerin yukarıda ifade edilen sakıncaları nedeniyle, tek ölçüme dayalı yöntemlerden biri olan Cronbach Alfa yöntemi ile denetlenmi tir. Cronbach Alfa Güvenilirlik katsayısı

yöntemi, ölçekte yer alan belli sayıdaki sorunun tekdüze bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmedi ini ara tırır. Bir ölçekte belli sayıdaki sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bu katsayı, 0 (sıfır) ile 1 (bir) arasında bir de er alır. Alfa katsayısına ba lı olarak ölçe in güvenilirli i a a ıdaki gibi yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2014):

- 0,00 < 0,40 ise ölçek güvenilir de ildir.
- 0,40 < 0,60 ise ölçe in güvenilirli i dü üktür.
- 0,60 < 0,80 ise ölçek oldukça güvenilirdir. “
- 0,80 < 1,00 ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Gerçekle tirilen ön uygulama ile elde edilen veriler de erlendirildi inde, sormacanın Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,936 olarak bulunmu tur (Çizelge 1). Bu haliyle sormacanın yüksek derecede güvenilir oldu unu söylemek mümkündür.

Çizelge 1. Güvenilirlik çözümlemesi sonucu belirlenen cronbach alfa de eri

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,936	,944	36

Di er taraftan, ölçme aracında aranan bir di er nitelik olan geçerlilik, ölçme aracının ölçmek istedi i özelli i hatasız olarak ölçebilme derecesi olarak tanımlanabilir (Atılğan, 2013). En çok yararlanılan geçerlilik ölçütleri; kapsam geçerlili i, uygulama geçerlili i ve yapı geçerlili i olmaktadır. Kapsam geçerlili i; ölçme aracında bulunan soruların ölçme amacına uygun olup olmadığı, ölçülmek istenen alanı temsil edip etmedi i sorunu ile ilgilidir. Farklı bir deyi le kapsam geçerlili i; ölçme aracındaki soruların, ölçülmek istenen davranı ı ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığı nın göstergesidir. Kapsam geçerlili ini belirlemede kullanılan yöntemlerden biri, uzman görü lerine ba vurmaktır. Uzman öbe in önerilerine göre gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra, ölçme aracı kullanılabilir (Karasar, 2011; Büyüköztürk, 2012). Yapı geçerlili i, ölçülmek istenen kuramsal yapıya ili kin belirtilerin do rulu unun gösterilmesi olarak tanımlanabilir (Balcı, 2013). Özellikle dolaylı ölçmenin yapıldı ı (asıl ölçülmek istenen eyin onun çe itli belirtileri ile ölçüldü ü) durumlarda ölçülen belirtilerin gerçekten aranan belirtiler olup

olmadığı sorunu vardır. Yapı geçerliliği, faktör çözümlemesi ve bilinen öbek ile karışılma teknikleri kullanılarak belirlenebilmektedir (Karasar, 2011).

Doktora tezi çalışmaları ve veri toplama aracı olarak kullanılan sormacanın kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliği belirlenmiştir. Uzman öbeklerin görüşlerinin alınması ve gerekli düzenlemelerin yapılmasıyla, sormacanın kapsam geçerliliği sağlanmıştır.

Öte yandan, bilimde yapı, bireye ya da nesneye ait özellikler ve bu özellikleri ifade eden kavramlar, ögeler ve bunları ilişkilendiren bir düzenek (Atılğan vd., 2013) olarak tanımlanabilir. Sormacanın yapı geçerliliğini saptamada, faktör çözümlemesi yöntemi kullanılmıştır. Faktör çözümlemesi, bir olayı belirleyen çok sayıda değişken kenden faktör adı verilen yeni bir dizi değişkeni türetebilen matematiksel teknikler dizisidir. Nesnenin çok boyutlu uzayda yerini belirleyen, gözle görülebilen ve ölçülen çok sayıda değişkenlerden; gözle görülemeyen ve ölçülemeyen, nesneyi çok boyutlu uzayda daha az değişkenle temsil edebilen faktörler türetilir. Söz konusu faktörler, değişkenler arasındaki ilişkilere (korelasyona) göre belirlenmektedir (Da demir, 1987).

Faktör çözümlemesinde, aralarında yüksek korelasyon olan değişkenler setinin bir araya getirilmesiyle faktör adı verilen genel değişkenlerin oluşturulması söz konusudur. Burada amaç, değişken sayısını azaltmak ve değişkenler arasındaki ilişkilere yapıyı ortaya çıkarmak; başka bir ifadeyle değişkenleri sınıflandırmaktır (Kalaycı, 2014).

Faktör çözümlemesi beş aşamadan oluşmaktadır (Da demir, 2016):

1. Amaç: Değişkenlerin seçimi ve gözlenen değişkenlerin standardize edilmesi
2. Amaç: Gözlenen değişkenler arasındaki korelasyonların korelasyon matrisi halinde hesaplanması
3. Amaç: Korelasyon matrisinden faktörlerin türetilmesi ve çevrilmemiş faktör matrisinin elde edilmesi
4. Amaç: Faktörlerin çevrilmesi ile çevrilmiş faktör matrisinin elde edilmesi
5. Amaç: Çevrilmiş faktör matrisinin yorumlanması ve faktörlerin adlandırılması

Faktör çözümlemesinde, mevcut değişkenlerin (ölçek, test ya da sormaca maddelerinin) kaç tane önemli faktörü ya da yapıyı ölçtüğüne karar vermek önemli bir sorundur. Önemli faktör sayısına karar vermede aşağıdaki ölçütlerden faydalanılabilir (Büyüköztürk, 2012):

Özdeğer: Özdeğer, hem faktörlerce açıklanan varyansı hesaplamada hem de önemli faktör sayısına karar vermede kullanılabilen bir katsayıdır. Faktör çözümlemesinde,

genel olarak öz de eri 1 ya da 1'den büyük olan faktörler önemli faktörler olarak alınabilmektedir.

)] Açıklanan varyans oranı: Çözümlemeye dâhil de i kenlerle ilgili toplam varyansın 2/3'ü kadar miktarının ilk olarak kapsandı ı faktör sayısı, önemli faktör sayısı olarak de erlendirilebilir.

)] Faktörlerin öz de erlerine dayalı olarak çizilen çizgi grafi inin incelenmesi ile faktör sayısı belirlenebilmektedir.

Faktör çözümü, yeni bir kuramsal yapının hangi alt yapılardan olu tu unun ya da var olan bir kuramsal yapının do rulanması gibi iki ekilde ele alınabilmektedir. Açıklayıcı faktör çözümlemesinde; gerçek yapısı bilinmeyen bir kuramsal yapı, ona dönük geli tirilen ölçme aracından elde edilen verilere dayanılarak açıklanmaya çalı ılır. Do rulayıcı faktör çözümlemesinde, daha önceden var olan ya da bilinen veya kuramsal olarak öne sürülen bir kuramsal yapı, bu yapıyı ortaya çıkarmak için geli tirilen ölçme aracından elde edilen sonuçlara dayanılarak do rulanmaya çalı ılır (Atılğan vd., 2013).

Bununla birlikte; çözümlemede kullanılan verilerin yeterli olup olmadı ı, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's çözümlemesi yardımıyla belirlenmektedir. KMO de eri, de i kenler tarafından olu turulan ortak varyans miktarını bildirmektedir. Bu de erin 1,00'a yakın olması, verilerin faktör çözümü için uygun oldu unu gösterirken; 0,50'nin altına dü mesi bu veriler ile faktör çözümü yapmanın do ru olmayaca mını bildirmektedir. Bartlett's de eri ve onun anlamlılı ı, de i kenlerin birbirleri ile korelasyon gösterip göstermediklerini denetlemektedir. Bu de erin anlamlılı ı, yani p de eri 0,10 ve daha üzerindeyse, bu verilerle faktör çözümü yapmanın uygun olmadı ı söylenebilir (Büyüköztürk, 2012).

Ön uygulama ile elde edilen veriler kullanılarak sormacanın yapı geçerli ini belirlemek amacıyla yapılan faktör çözümlemesinde, KMO de eri 0,869 olarak bulunmu ve bu sonuç faktör çözümlenmesi için örneklem büyüklü ünün çok iyi oldu u ekinde yorumlanmı tır. Bartlett's çözümlemesinde p de eri 0,00 olarak bulunmu (Çizelge 2) ve verilerin faktör çözümü için uygun oldu u sonucuna ula ılmıştır. Bununla birlikte; faktör çözümlemesinde önemli faktörlerin tespit edilmesi hususunda özde erler dikkate alınmı , özde eri 1 ve 1'den büyük olan 9 faktör tespit edilmi ve sormaca uygulanmaya hazır hale gelmi tir (Ek 5).

Çizelge 2. KMO ve Bartlett's çözümlenmesi sonucu

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,869
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3788,164
	df	630
	Sig.	,000

2.5. Sormacanın Uygulanacağı Ana Evrenin Belirlenmesi

Orman mühendislerinin meslek ahlakı ilke ve kurallarının belirlenmesi amacıyla hazırlanan sormaca; devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerine uygulanmıştır. Devlette istihdam edilen orman mühendisleri çoğunlukla Orman ve Su İşleri Bakanlığı'na bağlı Orman Genel Müdürlüğü (OGM), Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü (ÇEM) ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü (DKMP)'nde görev yapmaktadır. Dolayısıyla sormacanın yapılacağı ana evreni; OGM, ÇEM ve DKMP merkez ve taşra tekiilatında görev yapan orman mühendisleri ile 5531 sayılı kanun temelinde faaliyette bulunan ve ormancılık yazıhanelerinde görev yapan orman mühendisleri olacaktır.

Öte yandan, OGM Personel Dairesi Başkanlığı'ndan elde edilen bilgilere göre (OGM, 2014); 2014 yılında OGM merkez tekiilatında 181, ÇEM merkez tekiilatında 47 ve DKMP merkez tekiilatında 49 olmak üzere, merkez tekiilatlarında toplam 277 orman mühendisi istihdam edilmektedir. Ek olarak; OGM taşra tekiilatı bünyesinde Orman Bölge Müdürlükleri'nde 4870, DKMP taşra tekiilatında 316 ve Ormancılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüklerinde 129 olmak üzere toplam 5315 orman mühendisi görev yapmaktadır. Ayrıca TMMOB Orman Mühendisleri Odası'ndan elde edilen bilgilere göre (OMO, 2014) sormacanın gerçekleştirileceği bir dizi örnek olan ormancılık yazıhanelerinde görev yapan orman mühendisleri sayısı ise 2014 yılı itibarıyla 480'dir.

2.6. Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi ve Dağılımının Yapılması

Ana evrenin belirlenmesini takiben;

$$n = (z^2 * N * p * q) / (N * D^2 + Z^2 * p * q) \text{ (Orhunbilge, 1997)}$$

denklemini kullanılarak, her öbekte ana evreni temsil edecek olan örneklem büyüklüğü

belirlenmi tir. Denklikte; n: Örnek kütle, N: Ana kütle, Z: Belirlenen güven düzeyine göre normal dağılım tablosundan alınan Z değeri (% 95 güven düzeyi için 1,96), D: Hata kabul oranı (% 5) ve P: Ana kütle içerisinde ölçülmek istenenin bulunma oranı olmaktadır.

Buna göre; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin merkez tekilatında çalışanlar örneğinden 162, tarımsal çalışanlar örneğinden 359 ve özel sektörde görev yapanlar örneğinden 215 sormaca gerçekte tirilmesi gerektiğini tespit edilmiştir.

Sormaca yapılacak üç örnekleme örnekleme büyüklüğü belirlenmesinin ardından, örnekleme yönteminin belirlenmesi gerekmektedir. Doktora tezi kapsamında örnekleme büyüklüğü belirlenmesinde, “tabakalı örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, toplumdaki birimlerin türde farklı, belirli ölçütlere göre birimlerin önemli farklılıklara sahip olduğu durumlarda uygulanan bir yöntemdir.

Öncelikle toplumdaki birimler çeşitli sosyal, kültürel, ekonomik vb. ölçütler kullanılarak kendi içinde türde farklı, aralarında farklı olacak şekilde tabakalara ayrılmakta ve her bir tabakanın birim sayısı belirlenmektedir. Her tabakanın birim sayısı, toplum sayısına bölünerek ağırlıklar belirlenmekte ve bu ağırlıklar örnek hacmi ile çarpılarak her tabakadan alınacak örnek büyüklüğü tespit edilmektedir (Özdamar, 2013).

Buna göre; OGM, ÇEM ve DKMP'nin merkez tekilatlarında 277 orman mühendisi görev yapmakta olup; merkez tekilatı ana evreninin % 65'ini OGM merkez, % 17'sini ÇEM ve %18'ini DKMP'de görev yapan orman mühendisleri temsil etmektedir. Bu oranlar örnekleme büyüklüğü (162) ile çarpıldığında; OGM'de 105, DKMP'de 29, ÇEM'de 28 sormaca uygulamasının yapılması gerektiğini belirlenmiştir.

Araştırmanın bir başka örneğinin olduğu devlette istihdam edilip tarımsal tekilatında görev yapan orman mühendisleri sayısı 5315 olup; bu evrenin % 92'sini OGM tarımsal tekilatı çalışanları, % 6'sını DKMP tarımsal tekilatı çalışanları ve % 2'sini Ormançılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü çalışanları olmaktadır. Bu ağırlıklar dikkate alındığında; OGM tarımsal tekilatında 330, DKMP tarımsal tekilatında 22 ve Ormançılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüklerinde 7 orman mühendisi ile sormaca uygulamasının yapılması gerektiğini tespit edilmiştir.

Özel sektörde görev yapan orman mühendislerine uygulanacak olan 215 sormacanın dağılımında, OMO'ya bağlı 13 übe başkanlıklarında görev yapan orman mühendisi sayısı temel alınmış ve tabakalı örnekleme tekniği ile Erzurum, Amasya, Denizli, Bursa, Doğu Akdeniz, Elazığ, Batı Akdeniz, İzmir, Sakarya, İstanbul, Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz

ve Ankara İbne Ba kanlıklarında uygulanacak sormaca sayısı belirlenmi tir.

2.7. Sormacanın Uygulanması

OGM, DKMP ve ÇEM'in merkez te kilatlarında sormacanın uygulanması, bizzat ara tırmacı tarafından gerçekle tirilmi tir. Bu amaçla Ankara'ya gidilerek, adı geçen genel müdürlüklerde orman mühendislerine sormacaların da ıtımı yapılmı ; tamamlanan sormacalar toplanırken, tamamlanamayan sormacaların posta ile gönderilmesi yoluna gidilmi tir. A a ıda sunulan izelgede; OGM, DKMP ve ÇEM'in merkez te kilatlarında yapılması gereken ve gerçekle en sormaca sayıları yer almaktadır. Çizelgede, devlette istihdam edilen ve ormancılık te kilatının merkez birimlerinde görev yapan orman mühendislerine uygulanan sormaca sayısının, hedeflenen sormaca sayısından fazla oldu u ve gerçekle me oranının % 103 oldu u görülmektedir.

Çizelge 3. OGM, DKMP ve ÇEM merkez te kilatlarında evren, hedeflenen ve gerçekle en sormaca sayıları ve gerçekle me oranları

Merkez	Evren	Hedeflenen	rneklem	Ger. Oranı (%)
OGM	181	105	105	100
DKMP	49	29	35	120
ÇEM	47	28	28	100
Toplam	277	162	168	103

Ara tırmanın bir di er aya ını olu turan OGM ta ra te kilatında; di er bir ifadeyle, 27 orman bölge müdürlü nde sormacanın uygulanması a amasında; sormacanın ara tırmacı tarafından bizzat gerçekle tirilmesi, sormacanın e-mektup aracılı ı ile gönderilmesi, dn lerin yine e-mektup yoluyla veya posta ile sa lanması gibi farklı yöntemler izlenmi tir. Nitekim Ankara, Bolu, Eski ehir, Giresun, stanbul, Kastamonu ve Trabzon Orman Bölge Müdürlüklerinde sormacanın uygulanması ara tırmacı tarafından gerçekle tirilmi tir. Bununla birlikte, Antalya Orman Bölge Müdürlü nde sormacanın uygulanması, tez danı manı tarafından yapılmı tir. Di er orman bölge müdürlüklerinde, bölge müdürü ya da bölge müdür yardımcısı ile ileti ime geçilerek sormaca e-mektup yoluyla kendilerine gönderilmi ve sormacanın da ıtımı sa lanmı ; cevaplanan sormacaların dn  de e-mektup yoluyla olmu tur. A a ıdaki çizelgede, 27 orman bölge

müdürlü ünde tabakalı da ıtım tekni ine göre da ıtımı yapılmı örnekleme büyüklü ü, gerçeikle en sormaca sayıları ve gerçeikle me oranlarına yer verilmi tir.

Çizelge 4. OGM ve DKMP ta ra te kilatında gerçeikle tirilen sormaca sayıları ve gerçeikle me oranları

OGM Ta ra Te kilatı	Hedeflenen	Örnekleme	Gerçeikle me Oranı (%)
Adana	16	29	181
Adapazarı	10	15	150
Amasya	17	20	117
Ankara	17	18	105
Antalya	26	28	107
Artvin	7	9	128
Balıkesir	17	22	129
Bolu	14	31	221
Bursa	14	26	185
Denizli	11	18	163
Elazı	6	12	200
Erzurum	6	11	183
Eski ehir	6	12	200
Giresun	10	21	210
Isparta	6	15	250
Mersin	11	16	145
stanbul	19	21	110
zmir	16	28	175
Kastamonu	17	18	105
Kayseri	6	7	116
Konya	13	16	123
Kütahya	6	22	366
K.Mara	11	19	172
Mu la	16	21	131
Trabzon	15	17	113
.Urfa	6	19	316
Zonguldak	11	28	254
Orman Bölge Müdürlükleri			
Ormancılık Ara . Ens. Müd.	7	59	842
OGM Ta ra Te . Toplamı	337	578	171
DKMP Ta ra Te kilatı	22	62	281

Çizelgede görüldü ü gibi, OGM ta ra te kilatı bünyesinde 27 orman bölge müdürlü ü ve ormancılık ara tırma enstitüsü müdürlüklerinde olması gereken sormaca sayısı 337 iken; gerçeikle en sormaca sayısı 578 olmu tur. Bu haliyle % 171 gerçeikle me oranına ula ılmı tır. DKMP ta ra te kilatında olması gereken sormaca sayısı 22 iken 62 sormaca elde edilmi ve % 281 geçeikle me oranına ula ılmı tır.

Özel sektörde sormacaların tamamlanması amacıyla sormaca, TMMOB Orman Mühendisleri Odası Genel Merkezinden, serbest meslek mensuplarının e-mektup adreslerine gönderilmi ; ancak bu ekilde sadece 7 sormacadan geri dönü sa lanmı tır. Bununla birlikte; Orman Mühendisleri Odası stanbul, Sakarya, zmir, Elazı ve Do u Akdeniz ube Ba kanları ile irtibata geçilerek sormacanın serbest orman mühendislerine ula tırılması sa lanmı tır. Belirlenen örneklem sayısına ula mak amacıyla ayrıca; serbest orman mühendisleri ile nokta telefon görü meleri yapılmı , tezin amacı hakkında bilgi verildikten sonra sormaca e-mektup adreslerine gönderilmi ve aynı ekilde geri dönü sa lanmı tır. A a ıda, serbest orman mühendislerinin görev yaptıkları ube ba kanlıklarına göre belirlenmi olan örneklem büyüklü ü, gerçeikle en sormaca sayıları ve gerçeikle me oranını gösteren çizelge sunulmu tur.

Çizelge 5. Serbest orman mühendislerine uygulanan sormaca sayıları ve gerçeikle me oranları

OMO ube Ba k.	Hedeflenen	Örneklem	Ger. Oranı (%)
Erzurum	4	6	150
Amasya	13	16	123
Denizli	20	20	100
Bursa	20	17	85
Do u Akdeniz	24	26	108
Elazı	16	20	125
Batı Akdeniz	20	25	125
zmir	13	21	161
Sakarya	13	18	138
stanbul	20	23	115
Batı Karadeniz	11	13	118
Do u Karadeniz	13	15	115
Ankara	28	31	110
Toplam	215	251	116

Çizelgeden anlaşıldığı gibi; özel sektörde görev yapan orman mühendisleri öbeğinde, örneklem sayısı 215 olurken; ulaşılan sormaca sayısı 251 olmuştur ve % 116 oranında bir gerçekle karşılaşılabilmiştir.

Sormaca uygulamasına katılan devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin kişisel bilgileri Çizelge 6'da sunulmuştur. Sormaca uygulanması tamamlandıktan sonra yapılan incelemede, sormacaya katılan orman mühendislerinin büyük çoğunluğunun İstanbul Üniversitesi (İÜ) ve Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ) Orman Fakültelerinden mezun olması; Artvin Çoruh Üniversitesi (AÇÜ), Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ), Çankırı Karatekin Üniversitesi (ÇKÜ), Düzce Üniversitesi (DÜ), Bartın Üniversitesi (BÜ), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (KSÜ) ve Kastamonu Üniversitesi (KÜ) Orman Fakültelerinden mezun olan orman mühendisi sayısının istatistik çözümlenmeleri için yetersiz olması sebebiyle, ilgili devletin devlet ve özel sektör öbeğinde İÜ, KTÜ ve diğerleri olarak üç öbek halinde değerlendirilmiştir.

Öte yandan, sormacaya katılan devlette görev yapan orman mühendislerinin verdikleri cevaplar incelendiğinde yaş demografisi ile ilgili 6 öbek olmuştur: 1. yaş öbeği 30 yaş ve altı, 2. yaş öbeği (31-35), 3. yaş öbeği (36-40), 4. yaş öbeği (41-45), 5. yaş öbeği (46-50) ve 6. yaş öbeği 51 ve üstü yaşa sahip orman mühendislerini temsil etmektedir. Özel sektörde ise, yaş demografisi ile ilgili 5 öbek olmuştur. Buna göre; 1. yaş öbeği (20-25), 2. yaş öbeği (26-30), 3. yaş öbeği (31-35), 4. yaş öbeği (36-45) ve 5. yaş öbeği 46 ve üstü yaşa sahip orman mühendislerinden oluşmaktadır.

Devlette görev yapan orman mühendisleri mesleki tecrübe demografisine göre 5 öbek halinde incelenmiştir: 1. öbek mesleki tecrübesi 5 yıldan az, 2. öbek 5-10 yıl, 3. öbek 11-20 yıl, 4. öbek 21-30 yıl ve 5. öbek 30 yıl üstü olan orman mühendislerini kapsamaktadır. Özel sektörde mesleki tecrübeye göre 4 öbek olmuştur: 1. öbek mesleki tecrübesi 5 yıldan az, 2. öbek 5-10 yıl, 3. öbek 11-30 yıl ve 4. öbek 30 yıl üstü mesleki tecrübeye sahip orman mühendislerinden oluşmaktadır.

Çizelge 6'da görüldüğü gibi; sormacaya katılan devlette görev yapan orman mühendislerinin % 84'ü erkek, % 16'sı kadinken; % 78'i lisans, % 22'si lisansüstü eğitim seviyesine sahiptir. Mezun olunan eğitim kurumuna bakıldığında katılımcıların % 43'ünün İÜ, % 40'ının KTÜ ve % 17'sinin diğer üniversitelere bağlı orman fakültelerinden mezun olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte yaş öbeklerine göre dağılım incelendiğinde; 1. öbeğin % 9, 2. öbeğin % 13, 3. öbeğin % 20, 4. öbeğin % 19, 5. öbeğin % 21 ve 6. öbeğin

% 17 oranına sahip oldu u görülmü tür. Katılımcıların mesleki tecrübe durumları incelendi inde; 1. öbe in % 12, 2. öbe in % 15, 3. öbe in % 29, 4. öbe in % 36 ve 5. öbe in % 8 oranında paya sahip oldu u belirlenmi tir.

Benzer irdeleme özel sektörde görev yapan orman mühendisleri için yapıldı ında; katılımcıların % 24'ünün kadın, % 76'sının erkek oldu u; % 82'sinin lisans, % 18'inin lisansüstü e itim seviyesinde oldu u tespit edilmi tir. Ayrıca katılımcıların % 27'sinin Ü, % 24'ünün KTÜ ve % 49'unun ise di er üniversitelere ba lı orman fakültelerinden mezun oldu u saptanmı tir. Ya öbekleri açısından de erlendirme yapıldı ında; 1. öbe in % 13, 2. öbe in % 34, 3. öbe in % 21, 4. öbe in % 13 ve 5. öbe in % 19 oranına sahip oldu u belirlenmi tir. Katılımcıların mesleki tecrübe durumları incelendi inde; % 39'unun 1. öbekte, % 30'unun 2. öbekte, % 16'sının 3. öbekte ve % 15'inin 4. öbekte yer aldı ı görülmü tür.

Çizelge 6. Sormacaya katılan orman mühendislerinin ki isel bilgileri

De i kenler	DEVLET		ÖZEL SEKTÖR		
	Sayı	%	Sayı	%	
Cinsiyet	Kadın	126	16	60	24
	Erkek	656	84	189	76
E itim seviyesi	Lisans	608	78	198	82
	Lisansüstü	174	22	44	18
Mez. Ol. E itim Kur.	Ü	339	43	67	27
	KTÜ	311	40	59	24
	Di erleri	131	17	121	49
Ya	1. öbek	74	9	32	13
	2. öbek	101	13	85	34
	3. öbek	159	20	52	21
	4. öbek	149	19	33	13
	5. öbek	166	21	46	19
	6. öbek	135	17		
Mesleki Tecrübe	1.öbek	92	12	96	39
	2. öbek	121	15	74	30
	3. öbek	224	29	40	16
	4. öbek	284	36	37	15
	5. öbek	63	8	-	-

2.8. Verilerin Çözümlemesinde Kullanılan Diğer İstatistik Yöntemler

Doktora tezi kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılan sormaca ile elde edilen veriler metrik veri özelliğinde de ildir. Ancak, verilerin 5'li likert ölçeği ile elde edilen veriler olması, örnek büyüklüğünün fazla olması ve parametrik yöntemlerin çözümleme gücünün daha fazla olması nedenleriyle verilerin çözümlemesinde parametrik çözümler kullanılabilir. Ayrıca verilerin çözümlemesinde SPSS 15.00 (Statistical Package for Social Sciences) istatistik paket programı kullanılmı tır.

2.8.1. Lojistik Regresyon Çözümlemesi

Gözlemleri verilerin yapısında bulunan muhtemel öbeklere atamak için; kümeleme, ayırma (discriminant) ve lojistik regresyon çözümlemesi gibi yöntemler vardır. Kümeleme analizinde, verilerin yapısındaki grup sayısı bilinmemekte, gözlemler uzaklık veya benzerlik ölçütlerine göre kümelenebilir. Burada amaç, yalnızca gözlemlerin olduğu kümenin yapısını bulmaktır (Bircan, 2004).

Diskriminant çözümlemesinde verilerin yapısındaki öbek sayısı bilinmemekte; iki veya daha çok öbektense bir modelde, modelin parametreleri öbekleri birbirinden en iyi ayıracak şekilde hesaplanmaktadır. Fakat ayırma çözümlemesinin öbekleri en iyi şekilde ayırabilmesi için, bağımsız değişkenlerin normal dağılıma uyması ve bağımsız değişkenin kovaryanslarının her öbek düzeyinde eşit olması gerekmektedir. Bu nedenle ayırma çözümlemesinde bağımsız değişkenler arasında nominal veya ordinal ölçekli değişkenlerin kullanılması durumunda bu iki varsayım yerine getirilememektedir. Lojistik regresyon çözümlemesinde ise, bağımsız değişkenler için bu iki varsayım aranmamaktadır (Albayrak, 2014).

Diğer bir deyişle lojistik regresyon, cevap değişkenin kategorik olarak, ikili, üçlü ve çoklu kategorilerde gözlemlendiği durumlarda açıklayıcı değişkenlerle sebep-sonuç ilişkisini belirlemede kullanılan bir yöntemdir. Açıklayıcı değişkenlere göre cevap değişkenin beklenen değerlerinin olasılık olarak elde edildiği sınıflama ve atama işlemi yapmaya yardımcı olan bir regresyon yöntemidir (Özdamar, 2004).

Ayırma çözümlemesi de verilerin sınıflandırılması ve belli olasılıklara göre belirli sınıflara atanmasını sağlayan bir yöntemdir. Ancak ayırma çözümlemesi, çok değişkenli normal dağılım varsayımını ön koşul olarak kabul etmektedir. Lojistik regresyon ise

herhangi bir varsayım ileri sürmeksizin birimlerin sınıflama i lemlerini yerine getiren ve ayırma çözümlemesine seçenек olu turan bir yöntem olmaktadır. Lojistik regresyon çözümlemesinde; ikili lojistik regresyon, sıralı lojistik regresyon ve isimsel lojistik regresyon olmak üzere üç temel yöntem vardır (Özdamar, 2004).

Doktora tezi kapsamında sormaca ile elde edilen verilerin, devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendisleri olarak iki ayrı öbekte ele alınıp alınmayacağını belirleyebilmek amacıyla ayırma çözümlemesi yapılmıştır. Ancak, ayırma çözümlemesinin yukarıda bahsedilen varsayımları sağlanamadığı için, bu varsayımların aranmadığı lojistik regresyon çözümlemesi yapılmıştır. Çözümleme ile verilerin devlet ve özel sektör olarak iki öbek halinde sınıflandırılmasının istatistiki olarak uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Diğer taraftan, ara tırmada iki öbek olduğundan ikili lojistik regresyon yöntemi kullanılmıştır. İkili lojistik regresyon, ikili cevap içeren bağımlı değişkenlerle yapılan lojistik regresyon çözümlemesi olmakta ve bir ya da daha fazla açıklayıcı değişken ile ikili cevap değişkeni arasındaki bağıntıyı ortaya koymaktadır (Özdamar, 2004).

2.8.2. Bağımsız t Çözümlemesi

Bağımsız t çözümlemesi, parametrik çözümleme varsayımları yerine getirilmediğinde, ölçümle belirtilen sürekli değişken yönünden bağımsız iki öbek arasında fark olup olmadığını denetlemek için kullanılan önemlilik çözümlemesidir. Bu çözümleme kullanılırken dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıda belirtilmiştir (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2014):

)} Bu çözümlemede iki öbeğin aritmetik ortalamaları karşılaştırılmaktadır. Bu nedenle, aşırı değerlerin aritmetik ortalamaya yapacağı olumsuz etkiler göz önünde bulundurulmalıdır.

)} Çözümleme, parametrik bir çözümleme olduğu için parametrik çözümlerle ilgili varsayımlar yerine getirilmeli olmalıdır.

)} Öbekler birbirinden bağımsız olmalıdır. Bağımlı öbekler için bu çözümleme uygulanamaz.

)} Veri, ölçümle belirlenen sürekli değişken olmalıdır. Ayrıca, örneklem büyüklüğü yeterli olduğunda, sayısal olarak belirtilen sürekli olmayan değişkenlere de uygulanabilir.

)} Her öbekteki denek sayısı 30'dan az olmamalıdır.

Her iki öbekteki denek sayısı, birbirine e it ya da çok yakın olmalıdır.

Bununla birlikte pek çok ara tırmacı, bir de i kene ili kin olu an öbeklerin bir ba ımlı de i kene ait ölçümlerinin (puanlarının) kar ıla tırılmasına odaklanmakta; öbekler arasında gözlenen farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarını ya da bu farkların basit bir ekilde ansla olu up olu madı ını, varsayım çözümlmelerini kullanarak denetlemektedirler. Ba ımsız t çözümlmesi, iki ili kisiz örne in ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olma dı ını ara tırmak için kullanılan bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2012).

Ba ımsız t çözümlmesi, iki farklı örnekleme öbe i arasında ortalamalar açısından fark olup olma dı ını ara tırmak için kullanılmaktadır. Çözümlleme sonuçlarında (Levene's Test for Equality of Variances) kısmının yorumunun, (Equal variances assumed = E it da ılım) ve (Equal variances not assumed = E it olmayan da ılım) alanlarına göre yapılması gerekir. Da ılımlar önemli derecede farklılık göstermiyorsa, e it da ılım varsayımını kullanmak daha do ru olacaktır. Ba ımsız t çözümlmesinde sig. de eri (p)'nin, 0,05 de erinden küçük çıkması; H_0 varsayımının reddedilmesi ve dolayısıyla H_A varsayımının kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Di er bir ifadeyle; bu sonuç, iki öbe in ortalamaları arasında anlamlı bir fark oldu u ekinde yorumlanmaktadır. Ba ımsız t çözümlmesinde sıfır varsayımı ve alternatif varsayım a a ıdaki gibi ifade edilebilmektedir (Ak, 2014):

H_0 : ki öbe in ortalamaları arasında fark yoktur.

H_A : ki öbe in ortalamaları arasında fark vardır.

Doktora tezi kapsamında orman mühendisli i meslek ahlakı ilkelerinin meslek mensupları tarafından algılanma seviyelerinin; cinsiyet, e itim seviyesi, görev yapılan sektör, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin merkez ve ta ra te kilatında görev yapma durumu de i kenlerine göre anlamlı fark ta ıyıp ta ımadı ını tespit etmek amacıyla ba ımsız t çözümlmesi kullanılmı tır.

2.8.3. Tek Yönlü Varyans Çözümlmesi

Varyans çözümlmesi, parametrik çözümlleme varsayımları yerine getirildi inde ölçümle belirtilen bir de i ken yönünden ikiden çok ba ımsız öbekler arasında fark olup olma dı ını denetlemek için kullanılan bir yöntemdir (Sümbülo lu ve Sümbülo lu, 2014).

Varyans çözümlemesinde varsayımı denetlemek için F testi kullanılmaktadır. F testi, istenilen anlamlılık seviyesinde çizelge değeri küçük ise, H_0 varsayımı reddedilmez ve ortalamalar arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşırlar. F testi, çizelge değeri büyük ise, H_0 varsayımı reddedilir ve bu durumda, ortalamalar arasında anlamlı bir farkın olduğu yargısına varılır. Varyans çözümlemesinde bağımsız ve bağımlı değişkenlerden bahsedilmekle birlikte; bağımsız ve bağımlı değişken sayısına göre kullanılacak varyans çözümlemesi türü değişmektedir. Nitekim tek yönlü varyans çözümlemesinde, biri kategorik özellik gösteren bağımsız değişken ve diğeri metrik özellik gösteren bağımlı değişken olmak üzere iki değişken bulunmaktadır (Antalyalı, 2014).

Diğer taraftan, tek yönlü varyans çözümlemesinin sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi açısından aşağıdaki varsayımların sağlanabilmesi gerekmektedir (Büyüköztürk, 2012):

-) Bağımsız değişkene ait puanlar (ölçümler) en az aralık ölçeindedir.
-) Puanlar, bağımsız değişkenden etkisi ara tırılan faktörün her bir seviyesinde normal dağılım gösterir.
-) Ortalama puanları karşılaştırılacak örneklemli kısıtlıdır.
-) Bağımsız değişkene ilişkin varyanslar her bir örneklem için eşittir.

Bununla birlikte, eşitlikli üç ya da daha fazla örnek ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını ara tırmak amacıyla yapılan tek yönlü varyans çözümlemesinde, öbeklerin ait oldukları evren ortalamaları arasında fark olmadığına ilişkin sıfır hipotezi reddedilmez; diğer bir ifadeyle, en az iki öbek arasında önemli bir fark bulunmuşsa, bu farkın ya da farkların hangi öbekler arasında olduğunu bulması çözümleme sonuçlarına güç katacaktır (Büyüköztürk, 2012). Bu amaçla hangi öbeğin ortalamasının diğerlerinden farklı olduğunu, farklılığın hangi öbekten kaynaklandığını ortaya koymak ve ortalamaları birbirlerinden farklı olan öbekleri belirlemek amacıyla geliştirilen çözümlere çoklu karşılaştırma çözümleri (post-hoc tests) adı verilmektedir. Bu çözümler; eşit varyans yaklaşımını kullananlar ve farklı varyans yaklaşımını kullananlar olmak üzere, iki şekilde sınıflandırılmaktadır. Eşit varyans yaklaşımını kullanan çözümler; LSD, Bonferroni, Scheffe, SNK, Tukey, Duncan ve Gabriel çözümleri olarak nitelendirilebilirken; farklı varyans yaklaşımını kullanan çözümler; Tamhane T2, Dunnett T3, Games-Howel ve Dunnett C3 çözümleri olmaktadır (Özdamar, 2004).

Doktora tezi kapsamında; ya , mezun olunan e itim kurumu ve mesleki tecrübe de i kenlerinin; devlette ve özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin meslek ahlaki ilkelerini algılama seviyeleri arasındaki anlamlılı ı incelemek amacıyla, tek yönlü varyans çözümlenmesi kullanılmı tır. Çözümlenmede, öbeklerin ortalamaları arasında farklılık oldu u sonucuna ula ıldı nda; varyansların e it oldu u varsayımı kabul edildi inde Tukey çözümlenmesi, varyansların e it olmadı ı varsayımı kabul edildi inde Games-Howel çözümlenmesi kullanılarak farklı olan öbe in tespiti yapılmı tır.



3. BULGULAR VE TARTI MA

3.1. Meslek Ahlakı Ilke ve Kurallarının Belirlenmesine İlişkin Bulgular ve Tartı ma

Yurt dı ında ormancılıkla ilgili faaliyet gösteren meslek birliklerinin belirlemi oldu u meslek ahlakı ilke ve kuralları, ülkemiz artlarına göre hazırlanmı olan Kamu Görevlileri Etik Davranı İlkeleri (Resmi Gazete, 2005), Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birli i (TMMOB) tarafından belirlenen Mesleki Davranı İlkeleri (TMMOB, 2003), 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (Resmi Gazete, 1965), 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (Resmi Gazete, 2011) ve 5531 Sayılı “Orman Mühendisli i, Orman Endüstri Mühendisli i ve A aç leri Endüstri Mühendisli i Hakkında Kanun”da (Resmi Gazete, 2006) beliren bazı hükümler, ulusal düzeyde di er meslek öbekleri için belirlenmi olan ahlak ilke ve kuralları ve ülkemizde orman mühendisli i mesle ini icra eden orman mühendislerinin ya adı ı sorunlardan yola çıkılarak, orman mühendisli i mesle inde ahlak ilke ve kuralları dizini olu turulmu tur. Olu turulan dizine ili kin uzman öbe inin görü ve onayının alınmasıyla orman mühendisli i inde meslek ahlakı ilke ve kuralları belirlenmi tir.

Bununla birlikte hazırlanan sormaca ön uygulamaya tabi tutulmu , elde edilen verilerle yapılan faktör çözümlemesi sonucunda 9 faktör olu mu tur. Faktör çözümlemesi sonucunda olu an faktörler de erlendirildi inde, bu faktörlerin çözümleme yapılmadan önce beklenen faktörlerle uyum gösterdi i belirlenmi ve olu an faktörler uygun ekilde isimlendirilmi tir. Buna göre orman mühendisli i inde meslek ahlakı ilkeleri; “mesle in geli imine katkı”; “ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımçılık”; “hukuka, topluma, meslekta a saygı”; “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk”; “mesleki dayanı ma”; “dürüstlük ve tarafsızlık”; “mesleki yeterlilik”; “sadakât” ve yerel sorumluluk” olmak üzere dokuz ilkeden olu maktadır. A a ıdaki çizelgede 9 ilke ve her bir ilkenin içerdi i kurallar verilmi tir (Çizelge 7).

Çizelge 7. Faktör çözümlemesi sonucu elde edilen meslek ahlakı ilke ve kuralları

	Mesle in Geli imine Katkı	Ekolojik Duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık	Hukuka, Topluma, Meslekte a Saygı	Kamu Yararı ve Toplumsal Sorumluluk	Mesleki Dayanı ma	Dürüstlük ve Tarafsızlık	Mesleki Yeterlilik	Sadakat	Yerel Sorumluluk
4 E itim kurumlarındaki faaliyetlere katılarak bilgi ve tecrübe payla ımıyla ormancılık e itimi, ö retimi ve uygulamalarına katkıda bulunmak	0,76								
5 Mesleki bilgi ve tecrübeleri mesleki ve bilimsel dergilerde ve toplantılarda dile getirerek ormancılık bilimine ve uygulamalarına katkı sa lamak	0,83								
6 Ormancılıkla ilgili faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinin orman ekosistemlerinin varlı ına, iyile tirilmesine ve devamlılı ına katkıda bulunan çalı malarına destek ve yardımcı olmak	0,75								
16 Mesleki faaliyetleri gerçekle tirirken ormancılık mesle inin biyolojik, ekonomik, sosyal vb. boyutlarını dikkate almak	0,50								
19 Ormancılık faaliyetleri kapsamında mesle in itibarına zarar verdi i dü ünülen faaliyetleri yetkili mercilere bildirmek	0,68								
20 Gerçekle tirilen mesleki faaliyetlerin ekosistemin bütünlü ünü bozmamasına dikkat etmek		0,74							
21 Mesleki faaliyetleri orman ekosisteminin sahip oldu u tüm i levleri göz önünde bulundurarak gerçekle tirmek		0,84							
22 Orman ekosistemlerini mevcut ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak yönetmek		0,73							
26 Mesleki faaliyetler kapsamında gerçekle tirilen i lemelerin ve faaliyetlerin gerekçelerini, yerine getirilme eklini ve sonuçlarını ilgili ki ilere gerekli ve yeterli bilgi ile sunmak		0,52							
27 Mesleki faaliyetlerle ilgili yapılan ikayet ya da bilgi edinme taleplerine açık ve samimi bir ekilde cevap vermek		0,57							
28 Mesleki faaliyetlere yönelik karar alma sürecinde tüm ilgi ve çıkar öbeklerinin görü lerine ba vurmak		0,56							
1 Ormancılık hizmetlerinden yararlananlar arasında dil, din, ırk, felsefi inanç, siyasi dü ünçe, cinsiyet vb. sebeplere dayanan ayrımcılıktan kaçınmak			0,65						
17 Mesleki faaliyetlerini yasal düzenlemelere uygun olarak gerçekle tirmek			0,68						
23 Meslekta ları arasında din, dil, ırk, siyasi görü , mezhep, cinsiyet ve yasal düzenlemelerde belirtilen hükümler dı ında kıdem ve unvan ayrımcılı ı yapmamak			0,55						
24 Haksız ele tiriden kaçınmak ve meslekta ların itibarına veya kurumlarına zarar verebilecek hiçbir davranı ta bulunmamak			0,52						

2013-2017 yıllarını kapsayan süreçte Orman ve Su İşleri Bakanlığı (OSB)'nin amaç ve hedeflerinin ve bu amaçlara ulaşabilmek için gerekli stratejilerin belirlendiği stratejik planda (OSB, 2013), kurumun temel değerleri küresel sorumluluk, hesapverilebilirlik, sürdürülebilirlik, güvenilirlik, katılımcılık, tarafsızlık, bilimsellik, güncellik, şeffaflık, verimlilik, uzmanlık, etkinlik ve kalite olarak ifade edilmiştir. Benzer amaçlarla Orman Genel Müdürlüğü (OGM) için hazırlanan stratejik planda (OGM, 2012) kurumun ilke ve değerleri sürdürülebilirlik, tarafsızlık, şeffaflık, güvenilirlik, bilimsellik, koruma- kullanma dengesi, toplum sağlığı, yerellik, verimlilik, iktisadilik, esneklik, yerel ve küresel sorumluluk, etçap, doğaya, çevreye ve insana saygı, doğal peyzaja saygı, biyoçeşitliliği korumak, yöre halkının kültür ve geleneklerine saygı olarak belirlenmiştir.

Gerek OSB ve gerekse OGM'de görev alan mühendislerin önemli bir kısmını orman mühendisleri oluşturmaktadır. Dolayısıyla kurumun ilke ve değerleri ile bu kurumun amaçlarını gerçekleştirmesinde önemli rol oynayan meslek mensuplarının ilkelerinin uyumlu olması, kurumun etkin ve verimli çalışması noktasında önem arz ettiği söylenebilir. OSB ve OGM stratejik planlarında sözü geçen ilke ve değerler ile doktora tezinde belirlenen sürdürülebilirlik, tarafsızlık, açıklık, insana saygı, yerel sorumluluk gibi ortak ilkelerin olması bu uyumun yakalandığını göstermektedir.

Öte yandan, ormancılık ve orman ürünleri yazıhanelerinin kuruluş ve çalışma esaslarını düzenleyen yönetmelikte meslek mensuplarının çalışma usul ve esasları kapsamında mesleki yeterlilik, bağımsızlık, güvenilirlik ve tarafsızlık, sır saklama, toplumsal sorumluluk ve haksız rekabetten kaçınma gibi ilkelere yer verildiği (Resmi Gazete, 2009) ve bu ilkelerin doktora tezinde belirlenen meslek ahlakı ilkelerinin bazıları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir.

3.2. Görev Yapılan Sektöre Göre Meslek Ahlakı İlke ve Kurallarının Algılanma Seviyelerine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Sormacaya katılan devlette istihdam edilen orman mühendislerinin verdiği cevaplar değerlendirildiğinde; dürüstlük ve tarafsızlık ilkesinin en yüksek seviyede algılanan ilke olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, çizelgeden bu ilkeyi sırasıyla hukuka, topluma, meslektaşına saygı; kamu yararı ve toplumsal sorumluluk; yerel sorumluluk; sadakat; mesleki dayanışma; ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık; mesleğin gelişimine katkı ve mesleki yeterlilik ilkelerinin takip ettiği anlaşılmaktadır (Çizelge 8).

Öte yandan, ara tırmanın gerçekte tirildi i bir di er öbek olan özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin; hukuka, topluma ve meslekte a saygı ilkesini en yüksek seviyede; buna kar ın sırasıyla dürüstlük ve tarafsızlık; yerel sorumluluk; kamu yararı ve toplumsal sorumluluk; mesleki dayanı ma; sadakat; ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık; mesleki yeterlilik ve mesle in geli imine katkı ilkelerini daha dü ük seviyede algıladı ı belirlenmi tir (Çizelge 8).

Çizelge 8. Orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılama seviyeleri

LKELER	DEVLET			ÖZEL SEKTÖR		
	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi
1. Mesle in geli imine katkı	4,17	8	Büyük ölç.	4,02	9	Büyük ölç.
2. Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık	4,43	7	Tamamen	4,42	7	Tamamen
3. Hukuka, topluma, meslekte a saygı	4,77	2	Tamamen	4,74	1	Tamamen
4. Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk	4,62	3	Tamamen	4,55	4	Tamamen
5. Mesleki dayanı ma	4,46	6	Tamamen	4,46	5	Tamamen
6. Dürüstlük ve tarafsızlık	4,81	1	Tamamen	4,66	2	Tamamen
7. Mesleki yeterlilik	4,15	9	Büyük ölç.	4,06	8	Büyük ölç.
8. Sadakat	4,51	5	Tamamen	4,43	6	Tamamen
9. Yerel sorumluluk	4,60	4	Tamamen	4,61	3	Tamamen

Devlette istihdam edilen ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılama seviyeleri önem sırasına göre kar ıla tırıldı ında; her iki öbe in de hukuka, topluma ve meslekte a saygı ve dürüstlük ve tarafsızlık ilkelerini en yüksek seviyelerde algılarken; mesleki yeterlilik ve mesle in geli imine katkı ilkelerini en dü ük seviyelerde algıladıkları anlaşılmaktadır. Bunun yanında, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ile sadakat ilkelerini, özel sektörde çalı an orman mühendislerine göre öncelikli olarak algıladı ı tespit edilmi tir. Özel sektör çalı anlarının yerel sorumluluk ve mesleki dayanı ma ilkelerini devlette

çalı an orman mühendislerine nazaran öncelikli olarak algıladı nı söylemek mümkündür (Çizelge 8).

Di er taraftan, meslek ahlakı ilkelerinin ortalamaları dikkate alınarak belirlenen önem derecelerine bakıldı nda, hem devlette hem de özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin, mesle in geli imine katkı ve mesleki yeterlilik ilkelerini büyük ölçüde; hukuka, topluma, meslekta a saygı; dürüstlük ve tarafsızlık; mesleki dayanı ma; ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık; kamu yararı ve toplumsal sorumluluk; yerel sorumluluk ve sadakat ilkelerini tamamen önemsedikleri ortaya çıkmı tır (Çizelge 8).

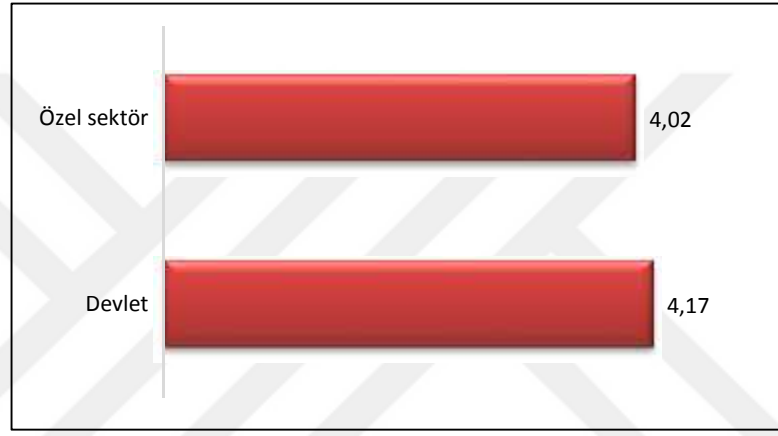
Türker vd. (2009) ormancılık te kilatında örgüt kültürünü incelemek amacıyla yapmı oldukları ara tırmada örgüt yöneticilerinin; i görenlerin refah ve huzurunu, i letme verimlili ini, toplumun refah ve huzurunu, güveni, meslekta larını ve astlarını, sadakati, adaleti, dayanı mayı, gerçekçi olmayı ve ara tırma ve geli tirmeyi “çok önemli” seviyede önemsediklerini belirlemi lerdir. Sadece yöneticilerle yapılan bir çalı ma olmasına ra men, çalı ma sonucunda yöneticilerin önemsedikleri ilkelerin birebir aynı isimle olmasa bile, doktora tezinde belirlenen ve devlet ormancılık te kilatında görev yapan orman mühendislerinin “tamamen” önemsedikleri ilkelerle örtü tü ü görülmektedir.

Doktora tezinde, görev yapılan sektöre göre her bir meslek ahlakı ilkesinin algılanmasında fark olup olmadı ı incelenmeye çalı ılmı (Ek 6) ve sonuçlar a a ıda sunulmu tur.

3.2.1. Mesle in Geli imine Katkı lkesi ve Kuralları

Orman mühendislerinin “mesle in geli imine katkı” ilkesini algılamalarının görev yapılan sektöre göre anlamlı fark ta ıyıp ta ımadı nı belirlemeye dönük yapılan ba ımsız t çözümlemesinde sonucunda; mesle in geli imine katkı ilkesinin algılanma seviyesinin, devlet ya da özel sektörde görev yapma de i kenine göre anlamlı fark ta ıdı ı ortaya konulmu tur (p= 0,016). Bahsi geçen ilkenin ortalamaları de erlendirildi inde; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin ortalamasının 4,17 ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ortalamasının 4,02 oldu u görülmektedir. Bu haliyle, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin mesle in geli imine katkı ilkesini, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinden daha yüksek seviyede önemsediklerini söylemek mümkün olmaktadır (ekil 3).

Ülkemizde ormanların % 99'unun devlete ait olması ve ormancılık faaliyetlerinin devlet eliyle gerçekleştirilmesi nedeniyle, mesleğin gelişiminde devletin rolünün daha fazla olması gerektiği düşününcesinin hâkim olması; devlette görev yapan orman mühendislerinin ilgili ilkeyi daha yüksek seviyede önemsemesi sonucunu doğurduğunu düşünülmektedir. Bununla birlikte; devlette çalışan orman mühendislerinin iş ve gelecek garantisi ve buna bağlı olarak kendilerini daha fazla güvende hissetme duygusuna sahip olmaları, mesleğin gelişimine katkı sağlama sorumluluğunun daha yüksek seviyede ortaya çıkmasına zemin hazırladığı söylenebilir.



ekil 3: Görev yapılan sektöre göre mesleğin gelişimine katkı ilkesinin algılanma seviyesi

“Mesleğin gelişimine katkı” ilkesinin kuralları incelendiğinde; devlette ve özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin orman mühendisliği mesleğinin sahip olduğu özelliklere köşe olarak, “Mesleki faaliyetleri gerçekleştirirken ormancılık mesleğinin biyolojik, ekonomik, sosyal vb. boyutlarını dikkate almak” kuralını en yüksek seviyede algıladı; buna karşın “Mesleki bilgi ve tecrübeleri mesleki ve bilimsel dergilerde ve toplantılarda dile getirerek ormancılık bilimine ve uygulamalarına katkı sağlamak” kuralını da en düşük seviyede algıladı tespit edilmiştir (Çizelge 9). Her ne kadar ilgili ilkenin kurallarının önem sırası her iki öbekte aynı olsa da, genel olarak bakıldığında devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleğin gelişimine katkı kurallarını özel sektörde görev yapan orman mühendislerine göre daha yüksek seviyede algıladı ve mesleğin gelişimine yönelik faaliyetleri daha fazla önemsendiği söylenebilir.

Çizelge 9. Devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesle in gelimine katkı kurallarını algılama seviyeleri

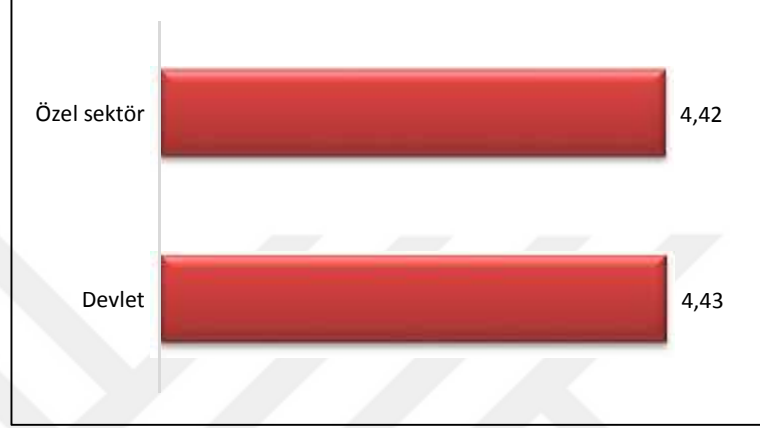
Mesle in gelimine katkı KURALLAR	DEVLET			ÖZEL SEKTÖR		
	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi
E itim kurumlarındaki faaliyetlere katılarak bilgi ve tecrübe payla ımıyla ormancılık e itimi, ö retimi ve uygulamalarına katkıda bulunmak	4,22	3	Tamamen	3,97	3	Büyük Ölçüde
Mesleki bilgi ve tecrübeleri mesleki ve bilimsel dergilerde ve toplantılarda dile getirerek ormancılık bilimine ve uygulamalarına katkı sa lamak	3,82	5	Büyük Ölçüde	3,56	5	Büyük Ölçüde
Ormancılıkla ilgili faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinin orman ekosistemlerinin varlığına, iyile tirilmesine ve devamlılığı na katkıda bulunan çalı malarına destek ve yardımcı olmak	4,01	4	Büyük Ölçüde	3,87	4	Büyük Ölçüde
Mesleki faaliyetleri gerçekte tirirken ormancılık mesle inin biyolojik, ekonomik, sosyal vb. boyutlarını dikkate almak	4,50	1	Tamamen	4,44	1	Tamamen
Ormancılık faaliyetleri kapsamında mesle in itibarına zarar verdi i dü ünülen faaliyetleri yetkili mercilere bildirmek	4,29	2	Tamamen	4,29	2	Tamamen

3.2.2. Ekolojik Duyarlılık, Açıklık ve Katılımcılık İlkesi ve Kuralları

Orman mühendislerinin “ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımcılık” ilkesini algılama seviyelerinin, devlet ya da özel sektörde görev yapma durumuna göre fark gösterip göstermedi ini tespit etmek amacıyla kullanılan ba ımsız t çözümlenmesi sonucunda; orman mühendislerinin ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımcılık ilkesi ile ilgili görü lerinin, devlette istihdam edilme ya da özel sektörde görev yapma durumuna göre anlamlı bir farklılık arz etmedi i görülmü tür ($p=0,773$).

İlgili ilkenin ortalamalarına bakıldı ında, her iki öbe in ortalamalarının birbirine çok yakın oldu u ve bu ilkeye yönelik olarak her iki öbe in de benzer yaklaşı m içerisinde oldu u söylenebilir (ekil 4). Öte yandan; özel sektör öbe inin önemli bir kısmının daha önce devlet orman tekilatlarında görev yapmış orman mühendislerinden oluşması ve burada sahip oldukları tecrübe ve birikimi özel sektöre ta ımları dolayısıyla, ilgili ilkenin

algılanmasında sektörler e göre fark olu madı ı dü ünülebilir. Ayrıca, ülkemizde verilen ormancılık e itiminde, orman ekosistemlerinin yönetimi ve i letmecili inde son yıllarda sürdürülebilirlik, katılımcılık, ekosistem anlayı ı gibi kavramlara yer verilmesi; “ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımcılık” ilkesinin algılanmasında görev yapılan sektöre göre fark olmamasının bir di er nedeni olarak de erlendirilebilir.



ekil 4: Görev yapılan sektöre göre ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımcılık ilkesinin algılanma seviyesi

“Ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımcılık” ilkesi kapsamında “Mesleki faaliyetlerle ilgili yapılan ikâyet ya da bilgi edinme taleplerine açık ve samimi bir ekilde cevap vermek” kuralı; hem devlette hem de özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin en yüksek seviyede benimsedi i kural olurken; katılımcılı a ili kin algının ölçülmeye çalı ıldı ı “Mesleki faaliyetlere yönelik karar alma sürecinde tüm ilgi ve çıkar öbeklerinin görüşlerine ba vurmak” kuralının her iki öbekte en dü ük seviyede benimsenen kural oldu u görülmü tür (Çizelge 10). Her ne kadar her iki öbekte ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımcılık kurallarının önem sırası aynı olsa da; genel olarak bakıldı ında ekolojik duyarlılık kurallarının devlette, açıklık ve katılımcılık kurallarının özel sektörde görev yapan orman mühendisleri tarafından daha yüksek seviyede algılandı ı görülmektedir. Türker vd. (2009) yapmı oldukları çalı mada, devlette görev alan yöneticilerin mü terileri, hükümeti ve sendikaları, belediyeyi, basın yayın organlarını kısmen önemli bulduklarını ve yöneticilerin asgari seviyede katılımcı yakla ımla orman ekosistemlerini yönetimini gerçekleştirme duyarlılı na sahip olmadıklarını belirlemişlerdir. Orman ve Su leri Bakanlığı stratejik plan hazırlama sürecinde, bakanlıkla etkile im içerisinde olan kamu kurum ve kurulu ları, sivil toplum kurulu ları ve sanayii kurulu ları ile sormaca

yaparak gerçekleştirildiği payda çözümlemesinde; bakanlığın payda larla i birli i seviyesinin yetersiz oldu u sonucuna varmıştır (OSB, 2013). Orman Genel Müdürlü ü tarafından yapılan dı payda çözümlemesinde de benzer ekilde ilgi öbekleri arasında yetersiz i birli i sorununa de inilmi ve bu sorun OGM'nin zayıf yönü olarak nitelendirilmi tir (OGM, 2012).

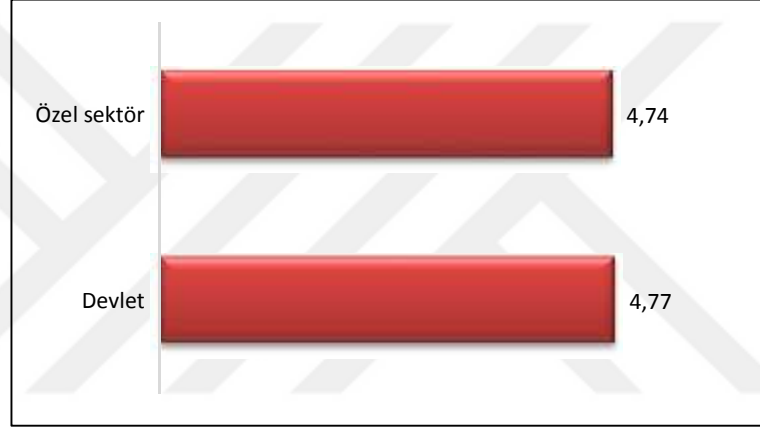
Devlette görev yapan orman mühendislerinin kamu hizmeti görevinin öncelikli olması nedeniyle, ekolojik duyarlılık kurallarına yönelik olarak özel sektörde görev yapan orman mühendislerine nazaran daha yüksek hassasiyete sahip oldu u söylenebilir.

Çizelge 10. Orman mühendislerinin ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık kurallarını algılama seviyeleri

Ekolojik duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık	DEVLET			ÖZEL SEKTÖR		
	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi	ORT	Önem Sırası	Önem Derecesi
KURALLAR						
Gerçekle tirilen mesleki faaliyetlerin ekosistemin bütünlü ünü bozmamasına dikkat etmek	4,55	2	Tamamen	4,41	5	Tamamen
Mesleki faaliyetleri orman ekosisteminin sahip oldu u tüm i levleri göz önünde bulundurarak gerçekleştirilmek	4,43	4	Tamamen	4,42	4	Tamamen
Orman ekosistemlerini mevcut ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak yönetmek	4,53	3	Tamamen	4,46	2	Tamamen
Mesleki faaliyetler kapsamında gerçekleştirilen i lemlerin ve faaliyetlerin gerekçelerini, yerine getirilme eklini ve sonuçlarını ilgili ki ilere gerekli ve yeterli bilgi ile sunmak	4,39	5	Tamamen	4,44	3	Tamamen
Mesleki faaliyetlerle ilgili yapılan ikâyet ya da bilgi edinme taleplerine açık ve samimi bir ekilde cevap vermek	4,56	1	Tamamen	4,53	1	Tamamen
Mesleki faaliyetlere yönelik karar alma sürecinde tüm ilgi ve çıkar öbeklerinin görü lerine ba vurmak	4,12	6	Büyük Ölçüde	4,24	6	Tamamen

3.2.3. Hukuka, topluma ve meslekte a saygı ilkesi ve kuralları

Orman mühendislerinin; “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini algılama seviyeleri üzerinde görev yapılan sektörün etkisi, ba ımsız t çözümlemesi ile incelenmi tir. Çözümleme sonucuna göre; devlette istihdam edilen ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin; hukuka, topluma ve meslekte a saygı ilkesini algılama seviyeleri arasında anlamlı bir fark bulunamamı tir ($p= 0,234$). Nitekim Van der Wal vd. (2008) yapmı oldukları ara tırmada, her iki sektörün bazı ortak ilke de erleri oldu u ve hukuka, topluma ve meslekte a saygı ilkesinin de bu ortak ilke ve de erlerden oldu u belirtilmi tir (ekil 5).



ekil 5. Görev yapılan sektöre göre hukuka, topluma ve meslekte a saygı ilkesinin algılanma seviyesi

Çizelge 11’de, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “Hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesine yönelik olarak “Ormancılık hizmetlerinden yararlananlar arasında dil, din, ırk, felsefi inanç, siyasi dü ünçe, cinsiyet vb. sebeplere dayanan ayrımcılıktan kaçınmak” kuralını en yüksek seviyede benimsedi i, buna kar ın; “Mesleki faaliyetlerini yasal düzenlemelere uygun olarak gerçekle tirmek” kuralını di er kurallara nazaran daha dü ük seviyede benimsedi i görölmektedir. Özel sektörde görev yapan orman mühendisleri “Hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesi kapsamında “Mesleki faaliyetler sırasında meslekta larına yönelik psikolojik ya da fiziksel tacizden kaçınmak” kuralına öncelik verirken; “Meslekta ları arasında din, dil, ırk, siyasi görü , mezhep, cinsiyet ve yasal düzenlemelerde belirtilen hükümler dı ında kıdem ve unvan ayrımcılı ı yapmamak” ifadesi son sırada benimsenen kural olmu tur.

Çizelge 11. Devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin hukuka, topluma, meslekte a saygı kurallarını algılama seviyeleri

Hukuka, topluma, meslekte a saygı KURALLAR	DEVLET			ÖZEL SEKTÖR		
	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi
Ormancılık hizmetlerinden yararlananlar arasında dil, din, ırk, felsefi inanç, siyasi dü ünçe, cinsiyet vb. sebeplere dayanan ayrımcılıktan kaçınmak	4,85	1	Tamamen	4,76	2	Tamamen
Mesleki faaliyetlerini yasal düzenlemelere uygun olarak gerçekle tirmek	4,67	5	Tamamen	4,72	4	Tamamen
Meslekta ları arasında din, dil, ırk, siyasi görü , mezhep, cinsiyet ve yasal düzenlemelerde belirtilen hükümler dı ında kıdem ve unvan ayrımcılı ı yapmamak	4,74	4	Tamamen	4,65	5	Tamamen
Haksız ele tiriden kaçınmak ve meslekta ların itibarına veya kurumlarına zarar verebilecek hiçbir davranı ta bulunmamak	4,75	3	Tamamen	4,74	3	Tamamen
Mesleki faaliyetler sırasında meslekta larına yönelik psikolojik ya da fiziksel tacizden kaçınmak	4,84	2	Tamamen	4,81	1	Tamamen

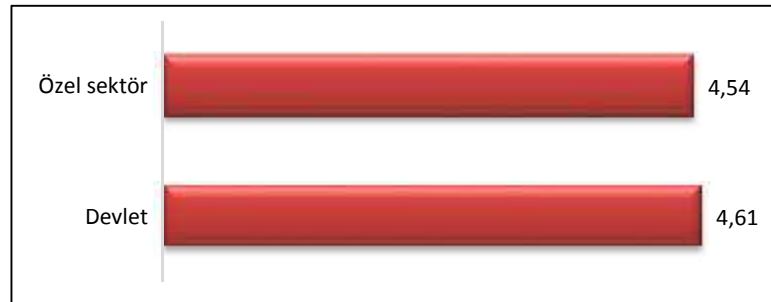
3.2.4. Kamu Yararı ve Toplumsal Sorumluluk İlkesi ve Kuralları

Orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyeleri üzerinde görev yapılan sektörün etkisi ba ımsız t çözümlemesi ile saptanmı tır. Yapılan ba ımsız t çözümlemesinde; devlette ya da özel sektörde görev yapma durumuna göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın anlamlı oldu u tespit edilmi tir ($p= 0,045$). Her iki öbe in ortalamaları de erlendirildi inde; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin ortalamasının 4,61 oldu u ve bu de erin, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ortalaması olan 4,54 de erinden büyük oldu u belirlenmi tir (ekil 6). Dolayısıyla, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinden daha yüksek seviyede benimsedi i istatistik çözümlemelerle ortaya konulmu tur.

Kamu ve özel sektörün ahlaki algı, tutum ve davranışları arasında fark olup olmadığını bilimsel çalışmalara konu edilmiştir. Nitekim Alayoğlu vd. (2012) öğrenciler, özel sektör ve kamu çalışanlarının ahlaki tutum ve davranışlarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada; kamu ve özel sektörün ahlaki algılamalarının bazı noktalarda farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Benzer şekilde Özgener (2002), çoğunluğu tekstil, gıda, ana metal ve kimya sanayiinde faaliyet gösteren işletmelerin kamu ve özel sektörde görev yapan yöneticileriyle yaptığı çalışmada; kamu sektöründeki ahlak geleneği ile özel sektördeki ahlak geleneğinin önemli ölçüde farklılık arz ettiğine sonucuna varmıştır. Araştırmaya katılan yöneticiler; özel sektördeki ahlak geleneğinin daha çok yöneticilerin kendi kişisel ve maddi değerleriyle; kamu sektöründeki ahlak geleneğinin ise, sosyal değerler ve hizmete dayalı bir sorumlulukla şekillendiğini öne sürmektedirler. Bununla birlikte yöneticiler, özel sektördeki ahlak geleneğinin ahlaka aykırı ve işletme çıkarlarına uygun olmayan davranışlarda tavizsiz bir tutum takındığını; kamu sektöründeki ahlak geleneğinin topluma yönelik sorumluluğu gerektirdiğini savunmaktadırlar.

Özel sektörün kâr salama amacıyla hareket etmesi, kârını en çoklamak için müşterinin isteklerine uygun mal hizmet üretmek zorunda olması, buna karşılık; kamu sektöründe kamu yararının sağlanmasının kâr salama amacından daha önemli olması, vatandaşların bir kısmına değil tümüne hizmet etme sorumluluğunun mevcudiyeti (Öztürk, 1999) gibi özellikler iki sektör arasındaki temel farklılıkları oluşturmaktadır. Kamu ve özel sektörde yukarıda ifade edilmeye çalışılan özellikle iki sektörün amaçlarının farklılığı ya da önceliğinden kaynaklanan farkların, orman mühendislerinin kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesinin algılanmasında devlette görev yapan orman mühendisleri lehine farklılığın ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülebilir.



ekil 6. Görev yapılan sektöre göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesinin algılanma seviyesi

“Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesi içerisinde, “Uzun vadeli toplumsal çıkarları bireysel faydalardan önemli görmek” kuralı, hem devlette hem de özel sektörde görev yapan orman mühendisleri tarafından ilk sırada önemsenmi tir. Benzer ekilde “Ormancılıkla ilgili konularda abartılı, çeli kili, eksik, taraflı ve do ru olmayan bilgilerin önüne geçmek” kuralının da, her iki öbek tarafından di er kurallara nazaran daha dü ük seviyede algılandı ı saptanmı tır. Devlet ve özel sektörün farklı amaçlara göre faaliyette bulunmaları; özel sektörde kârlılık devlette ise kamu yararı ilkesinin öncelikli olmasının devlette istihdam edilen orman mühendislerinin kamu yararı ve toplumsal sorumluluk kurallarını özel sektörde çalı anlara nazaran ço unlukla daha yüksek seviyede algılanması sonucunu do urdu u dü ünülmektedir (Çizelge 12).

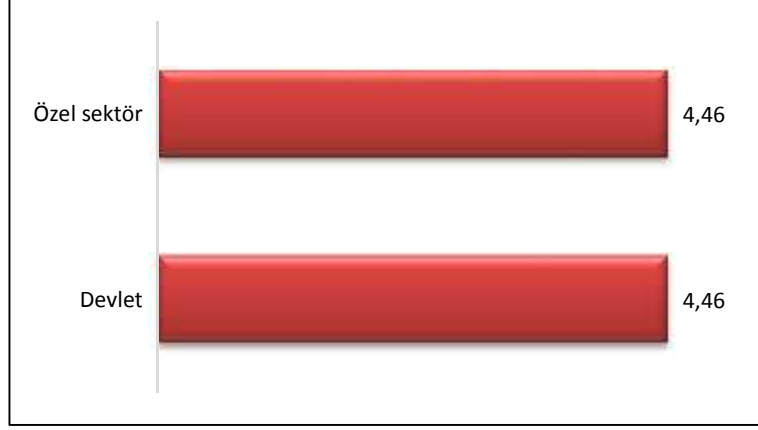
Çizelge 12. Orman mühendislerinin kamu yararı ve toplumsal sorumluluk kurallarını algılama seviyeleri

Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk	DEVLET			ÖZEL SEKTÖR		
	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi
KURALLAR						
Ormancılıkla ilgili bilgi ve yeteneklerini kamunun yararına kullanmak	4,68	2	Tamamen	4,55	2	Tamamen
Uzun vadeli toplumsal çıkarları bireysel faydalardan önemli görmek	4,74	1	Tamamen	4,57	1	Tamamen
Ormancılıkla ilgili konularda abartılı, çeli kili, eksik, taraflı ve do ru olmayan bilgilerin önüne geçmek	4,51	4	Tamamen	4,52	4	Tamamen
Mesleki faaliyetlerin icrasında kullanılan her türlü fiziki, mali ve be eri kaynakları ve çalı ma zamanını savurganlıktan kaçınarak etkin ve verimli kullanmak	4,55	3	Tamamen	4,53	3	Tamamen

3.2.5. Mesleki Dayanı ma lkesi ve Kuralları

Orman mühendislerinin “mesleki dayanı ma” ilkesini algılama seviyeleri üzerinde görev yapılan sektörün etkisi, ba ımsız t çözümlemesi aracılı ı ile ara tırılmı tır. Çözümleme sonucunda, devlet ya da özel sektörde görev yapma durumuna göre mesleki dayanı ma ilkesini algılama seviyeleri arasında anlamlı bir fark olmadı ı ($p= 0,99$)

belirlenmi tir (ekil 7).



ekil 7. Görev yapılan sektöre göre mesleki dayanı ma ilkesini algılanma seviyesi

“Mesleki dayanı ma” ilkesi kapsamındaki kurallara verilen cevaplar de erlendirildi inde; gerek devlette gerekse özel sektörde çalı an orman mühendislerinin “Meslekta ları ile mesleki bilgi ve tecrübe payla ımında bulunmak, meslekta larına destek olmak, yol göstermek” kuralını öncelikli olarak benimsedi i, meslekta larla bilgi payla ımında bulunma ve destek olma noktasında her iki öbe in de olumlu bir yakla ım sergiledi i görülmektedir. Devlette görev yapan orman mühendislerinin bu ilke altında en dü ük seviyede algılanan kuralı “Aday serbest meslek mensubu, asaleti onaylanmamı orman mühendisi ya da orman mühendisli i bölümü ö rencilerine mesleki deneyim kazanmaları için gerekli fırsatları sunmak” olmu tur. Devlette görev yapan orman mühendislerinin mevcut meslekta larıyla birlikte çalı ma konusunda olumlu görü lere sahipken; henüz mesle e tam olarak adım atmamı potansiyel orman mühendislerine kar ı olumsuz tutuma sahip oldukları söylenebilir (Çizelge 13).

Türker vd. (2009) ormancılık te kilatında örgüt kültürünü belirlemek amacıyla yapmı oldukları ara tırmada; ormancılık te kilatı çalı ma birimlerinde büyük oranda i görenler arasında i birli i yapma ve takım ruhunu geli tirme felsefesinin takip edildi ini ve ormancılık mesle inin do ası gere i i görenlerin arazide, i yerinde ve devlet konutlarındaki ya antılarının meslekta lar arasında kuvvetli bir dayanı mayı do urdu unu belirtmi lerdir. Doktora tezinde belirlenen devlette görev yapan orman mühendislerinin birlikte çalı tıkları meslekta larıyla dayanı ma içerisinde oldu u sonucunun, ilgili ara tırmanın sonucu ile uyum gösterdi i söylenebilir.

Devlette görev yapan orman mühendislerinin aday orman mühendislerine yönelik sergilemi oldukları olumsuz tutumun, orman mühendislerinin yükü nedeniyle aday orman mühendislerinin mesleki gelişimine yönelik faaliyetlere zaman ayıramaması ve bu tür faaliyetleri önemsememesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öte yandan; “mesleki dayanışma” ilkesi bünyesinde özel sektör öbeğinin en düşük seviyede benimsendiği kural, “Meslektaşlarının gerçekleştirdiği nitelikli işleri takdir etmek, meslektaşlarının eksik veya yetersiz olduğu hususları uygun bir şekilde dile getirmek” olmuştur. Özel sektörde şiddetli bir rekabetin olması, bu sektörde görev yapan orman mühendislerinin meslektaşlarını rakip olarak görmesi ve rakibini övmenin rekabet gücünü azaltacağı düşünüldüğü için bu sonucun ortaya çıktığı tespitini yapmak mümkündür.

Çizelge 13. Orman mühendislerinin mesleki dayanışma kurallarını algılama seviyeleri

Mesleki Dayanışma KURALLAR	DEVLET			ÖZEL SEKTÖR		
	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi
Meslektaşları ile mesleki bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunmak, meslektaşlarına destek olmak, yol göstermek	4,56	1	Tamamen	4,54	1	Tamamen
Aday serbest meslek mensubu, asaleti onaylanmamış orman mühendisi ya da orman mühendisliği bölümü öğrencilerine mesleki deneyim kazanmaları için gerekli fırsatları sunmak	4,38	4	Tamamen	4,47	3	Tamamen
Meslektaşlarının gerçekleştirdiği nitelikli işleri takdir etmek, meslektaşlarının eksik veya yetersiz olduğu hususları uygun bir şekilde dile getirmek	4,39	3	Tamamen	4,33	4	Tamamen
Mesleki faaliyetlerle ilgili karar alma sürecinde meslektaşlarla görüşülmesi halinde bulunmak, istinaceğe önem vermek	4,49	2	Tamamen	4,48	2	Tamamen

3.2.6. Dürüstlük ve Tarafsızlık İlkesi ve Kuralları

Orman mühendislerinin “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılama seviyeleri arasında görev yapılan sektöre göre anlamlı bir fark olup olmadığı, tarafsızlık çözümlemesi ile tespit edilmeye çalışılmaktadır. Çözümleme ile görev yapılan sektöre göre

dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyelerinin anlamlı fark ta ıdı ı sonucuna varılmı tır ($p= 0,000$). Nitekim, devlette istihdam edilen orman mühendisleri dürüstlük ve tarafsızlık ilkesine yönelik olarak 4,80 ortalamaya sahipken; özel sektörde görev yapan orman mühendisleri için bu de erin 4,65 oldu u ve devlette görev yapan orman mühendislerinin söz konusu ilkeyi, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinden daha yüksek seviyede önemsedii belirlenmi tir (ekil 8).

Van der Wal vd. (2008) özel sektör ve kamu sektörünün sahip oldu u de erleri inceleyen çalı masında; iki sektör arasında sorumluluk, hesap verebilirlik, dürüstlük, uzmanlık, güvenilirlik gibi ortak de erlerin varlı mı vurgulamı ; bunun yanı sıra; giri imcilik, yenilikçilik, mü teri odaklılık, kârlılık, kendini gerçekle tirmek gibi özel sektöre has de erlerin oldu unu da belirtmi tir. Ancak her ne kadar dürüstlük ilkesi her iki sektörün ortak de erleri arasında yer alsa da, Türkiye’de ormancılık yönetim ve i letmecili inin büyük oranda devlet eliyle gerçekleştirilmesi ve devlette çalı an orman mühendislerinin kamu hizmeti görevini yerine getirmesi dolayısıyla, dürüstlük ve tarafsızlık ilkesine yönelik daha duyarlı oldukları görülmektedir.



ekil 8. Görev yapılan sektöre göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesinin algılanma seviyesi

Çizelge 14’te görüldü ü gibi, devlette istihdam edilen orman mühendisleri “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesi ölçe inde, “İş ilişkisi içerisinde bulunduğu ya da hizmet sundu u ki ilerden kendisi adına maddi ya da manevi çıkar talep etmemek veya teklif edilen çıkarı kabul etmemek” kuralını en yüksek seviyede; “Mesleki yükselmelerde ve atamalarda siyasi yakınlık, hem ehricilik gibi unsurları kullanmamak” kuralını en dü ük seviyede benimsemiştir. Türker vd. (2009) orman teşkilatı yöneticileri ile yapmış oldukları

ara tırmada, ara tırmaya katılan yöneticilerin % 99'unun, orman tekilatında liyakate göre yönetici olunmadığı fikrine katıldığını belirlemiştir. Ayrıca OSB ve OGM tarafından gerçekleştirilen iç paydaş çözümlemesi sonuçlarına göre (OSB, 2013; OGM, 2012), liyakate dayalı atama düzenine geliştirilememiş olması sorun olarak dile getirilmektedir. Yapılan bir diğer ara tırmada, tayin ve terfilerde liyakatin ikinci planda yer almasının ülkemiz ormancılık tekilatının önemli sorunlarından biri olarak değerlendirildiği görülmektedir (Türker vd., 1995). Orman mühendislerinin mesleki yükselmelerde ve atamalarda liyakatten ziyade siyasetin etkili olduğunu görmesi ve bilmesinin, liyakatle ilgili kuralı düşük seviyede algılaması sonucunu ortaya çıkardığı tespiti yapılabilir.

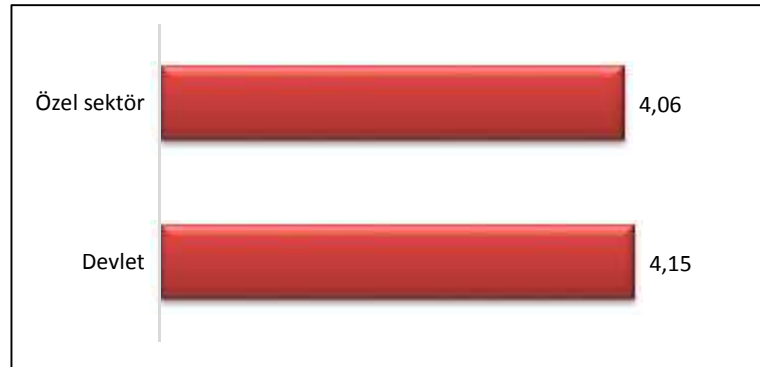
Özel sektörde görev yapan orman mühendisleri “Dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesi içerisinde “Herhangi bir sebeple sahte veya yanıltıcı olan veya olabilecek bir belge düzenlememek veya onaylamamak” kuralını birinci sırada benimserken, “Mesleki yükselmelerde ve atamalarda siyasi yakınlık, hemşehricilik gibi unsurları kullanmamak” kuralını son sırada önemsemiştir. Bu noktada özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin sahte veya yanıltıcı belge düzenlememe kuralına yönelik olarak devlette görev yapan orman mühendislerine nazaran daha duyarlı olduğu görülmektedir. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ilerinin büyük çoğunluğu devlet orman işletmelerinden alması, işin denetiminin yine devlet tarafından yapılması ve ülkemizde özel sektöre duyulan güvensizlik duygusu, özel sektördeki orman mühendislerinin ilgili kuralı daha yüksek seviyede algılamasında etkili olduğu düşünülebilir.

Çizelge 14. Orman mühendislerinin dürüstlük ve tarafsızlık kurallarını algılama seviyeleri

Dürüstlük ve Tarafsızlık KURALLAR	DEVLET			ÖZEL SEKTÖR		
	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi
Meslek mensubiyetinin sadı ı itibar ve imkânları herhangi bir ki i, öbek ya da siyasi tekkülün yarar veya zararı için kullanmamak	4,79	3	Tamamen	4,57	3	Tamamen
Herhangi bir sebeple sahte veya yanıltıcı olan veya olabilecek bir belge düzenlememek veya onaylamamak	4,87	2	Tamamen	4,84	1	Tamamen
Mesleki yükselmelerde ve atamalarda siyasi yakınlık, hem ehricilik gibi unsurları kullanmamak	4,64	4	Tamamen	4,47	4	Tamamen
ili kisi içerisinde bulundu u ya da hizmet sundu u ki ilerden kendisi adına maddi ya da manevi çıkar talep etmemek veya teklif edilen çıkarı kabul etmemek	4,90	1	Tamamen	4,75	2	Tamamen

3.2.7. Mesleki Yeterlik İkesi ve Kuralları

Orman mühendislerinin “mesleki yeterlilik” ilkesini algılama seviyeleri üzerinde görev yapılan sektörün etkisi, ba ımsız t çözümülemesi ile denetlenmi tir. Çözümleme sonucuna göre; devlette istihdam edilen orman mühendisleri ile özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin, “mesleki yeterlilik” ilkesini algılamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadı ı ($p=0,057$) tespit edilmi tir (ekil 9).



ekil 9. Görev yapılan sektöre göre mesleki yeterlilik ilkesinin algılanma seviyesi

“Mesleki yeterlilik” ilkesinin kuralları incelendi inde, her iki öbe in de “Ormancılık uygulamaları için gerekli olan ça da teknolojiyi ve bilgi sistemlerini kullanabilmek, ça ın getirdi i teknolojik geli meleri takip etmek” kuralını birinci sırada önemsedikleri belirlenmi tir. Bu durum gerek devlet gerekse özel sektör ormancılı ında, teknolojinin son yıllarda yo un ekilde kullanılmasının bir sonucu olarak de erlendirilebilir (Çizelge 15).

Nitekim orman envanteri, amenajman planları ve yeti me ortamı envanterinin yapımında co rafi bilgi sistemlerinin kullanılması (Ba kent vd, 2002; Altun vd., 2002); Orman ve Su leri Bakanlı ı tarafından ormancılı a ait co rafi ve sayısal verilerin sunuldu u co rafi veri portalı GEOPORTAL uygulamasının geli tirilmesi; korunan alanlar, yaban hayatı, orman bilgi sistemi, arazi örtüsü, a açlandırma veri tabanlarının olu turulması; yangın uyarı, önleme ve denetimine dönük sistemler (OSB, 2016b) geli tirilmesi devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin teknolojik geli meleri ve özellikle bilgi sistemlerini kullanmalarını zorunlu hale getirmi tir. Bunlara ek olarak Aktan (2013) serbest ormancılık yazıhanelerinin istihdama etkisini irdeledi i çalı mada, çalı maya katılan serbest orman mühendislerinin çok büyük bir bölümünün (%84) “ArcGIS, NetCAD vb. bili im a ırlıklı derslerin orman fakültelerinde zorunlu ders olarak okutulması gerekti i dü ünmesine sahip olmaları, özel sektörde teknoloji kullanımının önemsendi i sonucu ile örtü mektedir.

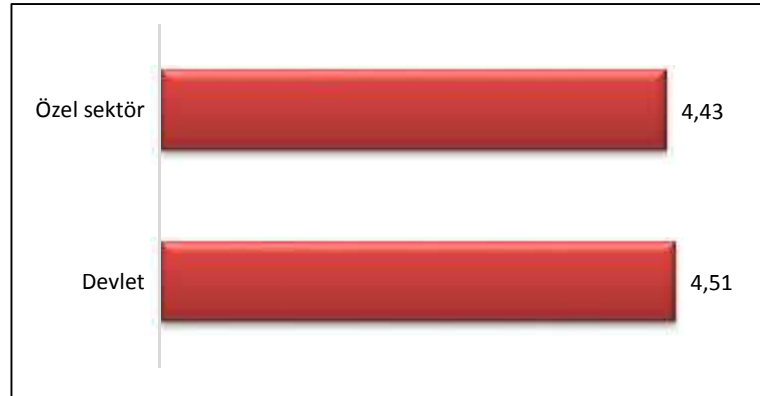
“Mesleki yeterlilik” ilkesine yönelik olarak, yine hem devlette hem de özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “Dünya ormancılı ında ya anan geli meleri takip ederek güncel bilgiye sahip olmak” kuralını son sırada benimsedikleri tespit edilmi tir. İlgili kuralın son sıralarda yer alması, gerek özel ve gerekse devlette çalı an orman mühendislerinin kendilerini sadece ulusal ölçekle sınırladıklarını, uluslararası seviyede ormancılıkla ilgili meydana gelen geli meleri takip etmediklerini ya da önemsemediklerini gösterdi i söylenebilir.

Çizelge 15. Orman mühendislerinin mesleki yeterlik kurallarını algılama seviyeleri

Mesleki Yeterlik KURALLAR	DEVLET			ÖZEL SEKTÖR		
	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi
Mesleki yeterliliği artırıcı hizmet içi eğitim programlarına ve bilimsel toplantılara katılım göstermek	4,27	2	Tamamen	3,86	3	Büyük ölçüde
Ormancılık uygulamaları için gerekli olan çağdaş teknolojiyi ve bilgi sistemlerini kullanabilmek, çağın getirdiği teknolojik gelişmeleri takip etmek	4,29	1	Tamamen	4,28	1	Tamamen
Dünya ormancılığında yaşanan gelişmeleri takip ederek güncel bilgiye sahip olmak	3,85	4	Büyük ölçüde	3,82	4	Büyük ölçüde
Mesleki bilgi ve tecrübesinin yeterli olduğu alanlarda mesleki faaliyet göstermek	4,19	3	Büyük ölçüde	4,25	2	Tamamen

3.2.8. Sadakat İlkesi ve Kuralları

Orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerinden bir diğeri olan “sadakat” ilkesini algılama seviyeleri arasında, görev yapılan sektöre göre anlamlı fark olup olmadığı araştırılmıştır. Çözümleme ile görev yapılan sektöre göre, devlette istihdam edilen orman mühendisleri ile özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin, “sadakat” ilkesini algılama seviyeleri arasında anlamlı bir fark olmadığı (p= 0,131) saptanmıştır (ekil 10).



ekil 10. Görev yapılan sektöre göre sadakat ilkesinin algılanma seviyesi

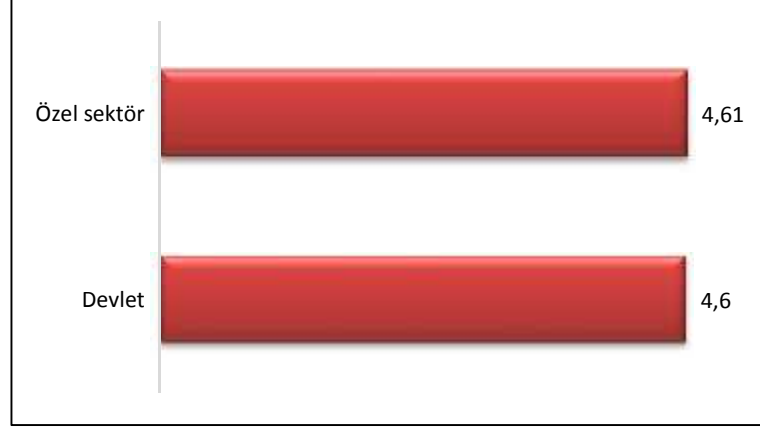
Devlette görev yapan orman mühendislerinin “Sadakat” ilkesi ve kurallarına verdiği cevaplar incelendi inde; “Mesleki faaliyetleri dolayısıyla örendikleri sır niteli indeki bilgileri meslek hayatları devam ederken ya da sona erdi inde kanuni bir zorunluluk olmadıkça açıklamamak” kuralını daha yüksek seviyede önemsemi i tespit edilmi tir. Aynı ilke kapsamında “Mevcut i vereni haricinde herhangi bir gerçek ya da tüzel ki iye hizmet sunmamak” kuralının daha düük seviyede benimsendi i belirlenmi tir. Özel sektörde çalı an orman mühendisleri için benzer sonuçlara eri ilmekle birlikte; devlette görev yapan orman mühendislerinin “Sadakat” ilkesi kuralları için daha yüksek ortalamalara sahip oldu u ortaya çıkmı tır (Çizelge 16). Özkaya vd. (2006) yapmı oldukları ara tırmada, kamuda görev yapanların i verene sadakat algılarının özel sektör çalı anlarından daha yüksek oldu unu belirlemi lerdir. Devlet sektöründe görev yapan ki ilerın sahip oldu u i güvencesi, bu sektörde i verene sadakat algısının yüksek olması sonucunu ortaya çıkardı ı söylenebilir.

Çizelge 16. Orman Mühendislerinin Sadakat Kurallarını Algılama Seviyeleri

Sadakat KURALLAR	DEVLET			ÖZEL SEKTÖR		
	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi
Mesleki faaliyetleri dolayısıyla örendikleri sır niteli indeki bilgileri meslek hayatları devam ederken ya da sona erdi inde kanuni bir zorunluluk olmadıkça açıklamamak	4,63	1	Tamamen	4,60	1	Tamamen
Mevcut i vereni haricinde herhangi bir gerçek ya da tüzel ki iye hizmet sunmamak	4,39	2	Tamamen	4,26	2	Tamamen

3.2.9. Yerel Sorumluluk İlkesi ve Kuralları

Orman mühendislerinin “yerel sorumluluk” ilkesini algılama seviyeleri üzerinde görev yapılan sektörün etkisi, ba ımsız t çözümlemesi ile tespit edilmi tir. Çözümleme ile, devlette istihdam edilen ya da özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin yerel sorumluluk ilkesine yönelik görü leri arasında anlamlı bir fark olmadı ı sonucuna varılmı tır ($p= 0,752$). “Yerel sorumluluk” ilkesine ili kin her iki öbe in ortalamalarının birbirine çok yakın olması ve kuralların ortalamalarının da yine birbirine yakın seyretmesi dikkate alındı ında, “yerel sorumluluk” ilkesi noktasında, her iki öbe in de yakla ımlarının fazlaca fark etmedi ini söylemek mümkündür (ekil 11).



ekil 11. Görev yapılan sektöre göre yerel sorumluluk ilkesinin algılanma seviyeleri

“Yerel Sorumluluk” ilkesine ait kurallarının benimsenme seviyesine verilen cevaplar da erlendirildi inde; devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “Yöre halkının bilgisine, kültür, de er ve geleneklerine saygı göstermek” ilkesinin öncelikli olarak benimsendi i, bununla birlikte “Görev yapılan yörenin sosyal, ekonomik, kültürel ve ekolojik ko ullarını iyi tanımak” kuralının ise, daha dü ük seviyede benimsendi i görülmü tür (Çizelge 17).

Çizelge 17. Mühendislerinin yerel sorumluluk kurallarını algılama seviyeleri

Yerel Sorumluluk KURALLAR	DEVLET			ÖZEL SEKTÖR		
	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi	ORT.	Önem Sırası	Önem Derecesi
Görev yapılan yörenin sosyal, ekonomik, kültürel ve ekolojik ko ullarını iyi tanımak	4,51	2	Tamamen	4,51	2	Tamamen
Yöre halkının bilgisine, kültür, de er ve geleneklerine saygı göstermek	4,70	1	Tamamen	4,72	1	Tamamen

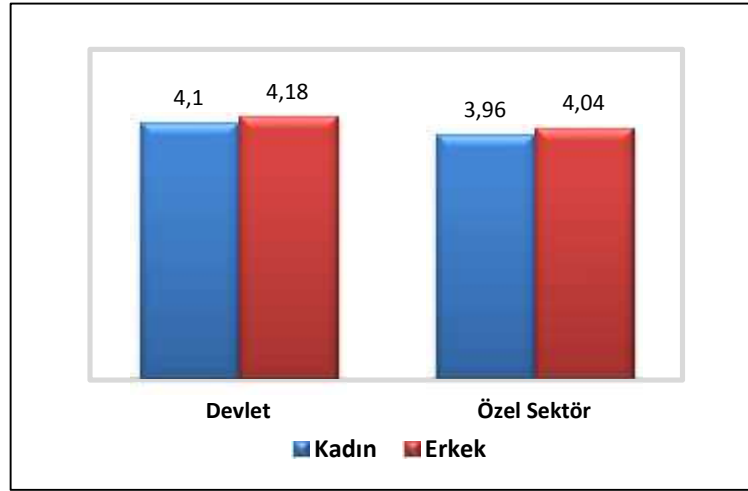
Di er taraftan Aktan (2013) hazırlamı oldu u lisansüstü tezinde, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin halkla ili kiler, proje yönetimi, ileti ime yönelik derslere ihtiyaç duyduklarını tespit etmi olması; her iki sektörde yerel sorumluluk ilkesinin benzer seviyelerde algılanması sonucu ile örtü tü ünü göstermektedir.

3.3. Meslek Ahlakı İlkelerinin Kişisel Değişkenlere Göre Algılanmalarına İlişkin Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde her bir meslek ahlakı ilkesinin algılanma seviyelerinin; cinsiyet, eğitim seviyesi, yaş, mezun olunan eğitim kurumu ve mesleki tecrübe gibi değişkenlere göre farklılıkların varlığına yönelik bulgulara yer verilmiştir (Ek 7).

3.3.1. Mesleğin Gelişimine Katkı İlkesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

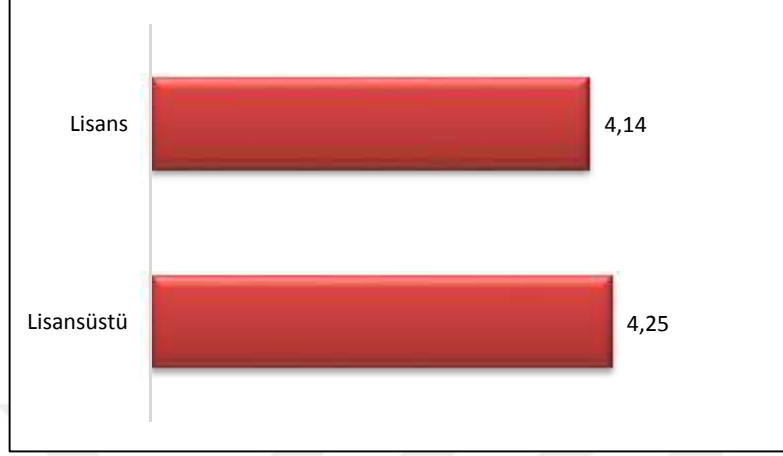
Devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “mesleğin gelişimine katkı” ilkesini algılamalarında, cinsiyete göre anlamlı fark olup olmadığına ilişkin sonuçlandırılması için yapılan bağımsız t testi sonuçlandırılması ile araştırılmıştır. Yapılan bağımsız t testi sonuçlandırılması sonucunda, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin, cinsiyet değişkenine göre “mesleğin gelişimine katkı” ilkesini algılamalarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p= 0,251$). Bununla birlikte aynı sonuçlandırılması ile özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “mesleğin gelişimine katkı” ilkesini algılamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık taşımadığı ($p= 0,532$) tespit edilmiştir (ekil 12).



ekil 12. Orman mühendislerinin cinsiyete göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri

Bununla birlikte; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin, “mesleğin gelişimine katkı” ilkesini algılamalarının eğitim seviyesine göre farklılıklar taşıdığına ilişkin sonuçlandırılması için yapılan bağımsız t testi sonuçlandırılması ile araştırılmıştır. Sonuç olarak; devlette görev yapan orman

mühendislerinin mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılamaları, eğitim seviyesine göre farklılık göstermediği ($p=0,09$) görülmüştür (ekil 13).



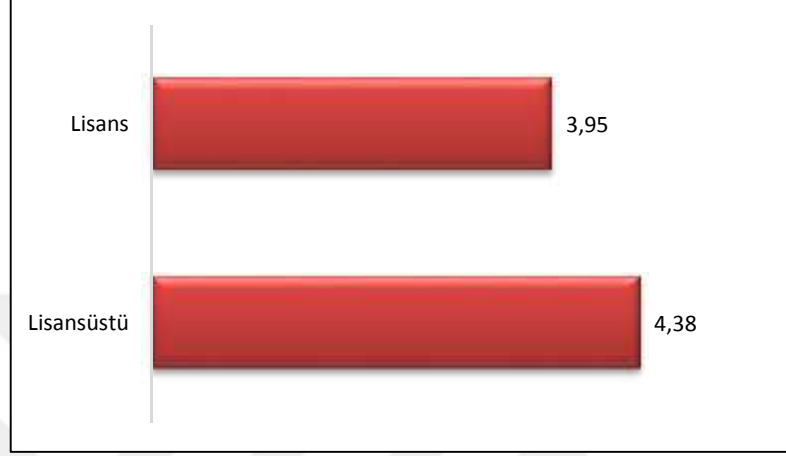
ekil 13. Devlette görev yapan orman mühendislerinin eğitim durumuna göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri

Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin, “mesleğin gelişimine katkı” ilkesini algılamalarının eğitim seviyesine göre de farklılığı; yine bağımsız t-test çözümüyle denetlenmiş ve söz konusu ilkenin algılanmasının eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık arz ettiği sonucuna varılmıştır ($p=0,002$). Nitekim; özel sektörde çalışan lisansüstü eğitim seviyesine sahip orman mühendisleri; lisans mezunu orman mühendislerine göre, “mesleğin gelişimine katkı” ilkesini daha yüksek seviyede benimsemektedir (ekil 14).

Lisansüstü eğitim, eğitim alınan alandaki bilgiyi derinleştirmek ve zenginleştirmek, yaşanan hızlı bilimsel ve teknolojik gelişmelerden haberdar olan kişiler yetiştirmek, kişilere farklı bakış açıları kazandırmak gibi amaçları taşıyan bir eğitim süreci olarak düşünülebilir. Dolayısıyla lisansüstü eğitim alan orman mühendislerinin sahip oldukları bu kazanımların, mesleki gelişim ilkesinin algılanmasında farklılığın ortaya çıkmasında önemli etken olduğu söylenebilir. Fakat eğitim seviyesinin, devlette görev yapan orman mühendislerinin “mesleğin gelişimine katkı” ilkesini algılamada bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

Mevcut devlet orman işletmeciliği ve yönetimi anlayışının getirdiği barınmanın tanımlanmaması ve değerlendirilmemesi, uzmanların takdir edilmemesi, ödül ve teşvik sisteminin yetersizliği ya da olmaması (Geray, 1989) gibi özelliklerin ve bu özelliklerin

beraberinde getirdi i devlette görev yapan orman mühendislerinin lisansüstü e itim ile kazanımı oldukları bilgi ve becerilerin mesleki hayatlarında kullanılmasının önemsenmemesi nedeniyle “mesle in geli imine katkı” ilkesini algılamada bir farklılık olu turmadı ı dü ünülmektedir.



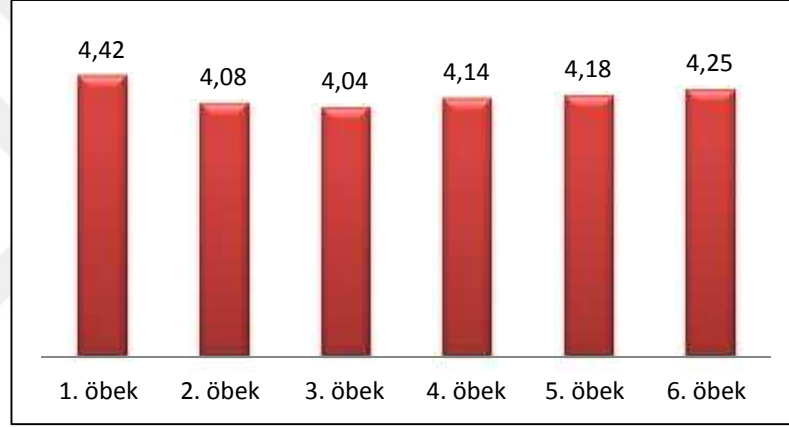
ekil 14. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin e itim seviyesine göre mesle in geli imine katkı ilkesini algılama seviyeleri

Di er taraftan, ya de i keninin “mesle in geli imine katkı” ilkesini algılamada farklılık olu turup olu turmadı ı tek yönlü varyans çözümlemesi ile tespit edilmeye çalı ılmı tır. Yapılan çözümleme sonuçlarına göre; devlette görev yapan orman mühendislerinin “mesle in geli imine katkı” ilkesini algılama seviyesi ya de i kenine göre farklılık göstermektedir ($p=0,005$). Farklı olan ya öbe inin belirlenmesi amacıyla Post-Hoc çözümlmelerinden Tukey kullanımı ve birinci ya öbe inin (30 ya ve altı) di er öbeklerden farklı oldu u belirlenmi tir. Farklı bir anlatımla; birinci ya öbe i, 4,42 aritmetik ortalamaya sahip olup; bu ortalama, di er be ya öbe inin sahip oldu u ortalamadan büyük olmaktadır (ekil 15).

Otuz ya altını temsil eden birinci ya öbe i, mesle e nispeten yeni ba layan orman mühendislerinden olu maktadır. Bu öbek, göreve yeni ba lamanın verdi i heyecan ve azmin etkisiyle daha idealist dü ünmekte ve mesle in geli imine katkıda bulunmak ilkesini daha yüksek seviyede benimsemekte oldu u söylenebilir. ekil 15’te görülece i üzere, birinci ya öbe ini takiben ikinci ve üçüncü ya öbeklerinde ortalamalar dü mekte ve en dü ük ortalama üçüncü öbek sahip olmaktadır. Bu durum, orman mühendislerinin zamanla i yükünün artmasıyla birlikte mesle in geli imine katkı sa layacak faaliyetlere

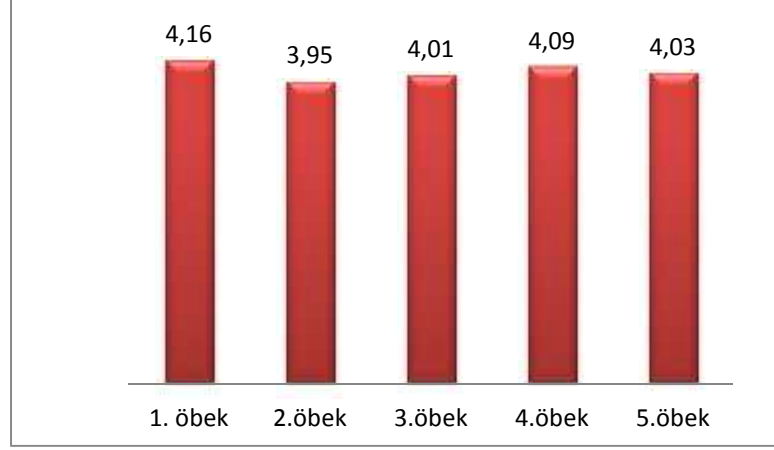
zaman ayırmanın güçleşmesi ve orman mühendislerinin bu tür faaliyetlere öncelik verememesi ile açıklanabilir.

Bununla birlikte, ekil 15'te dikkat çeken bir diğer husus, 3. yaş öbeğinden sonra 4., 5. ve 6. yaş öbeklerinde “mesleğin gelişimine katkı” ilkesinin giderek daha yüksek ortalamaya sahip olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, (41-45) yaş aralığından itibaren devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleğin gelişimine katkı ilkesine verdikleri önem ve önceliğin tekrar yükselişe geçtiği görülmektedir. Söz konusu yaş aralığından itibaren orman mühendislerinin işletme müdürü, bölge müdürü, şube müdürü gibi yönetici konumlarında olması ve yöneticiliğin getirdiği bilgi birikimi, tecrübe ve farklı bakış açısının bu sonuca zemin hazırladığını söylemek mümkündür.



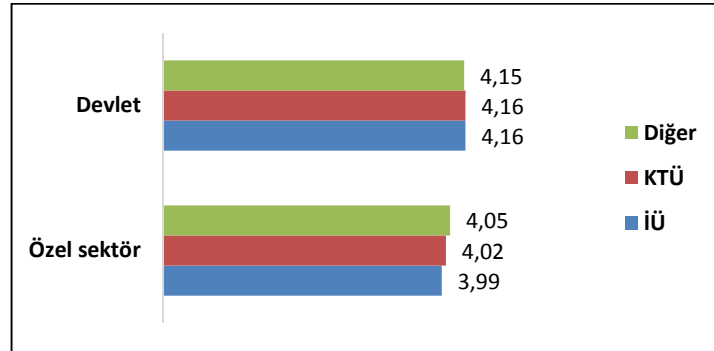
ekil 15. Devlette görev yapan orman mühendislerinin yaşa göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri

Özel sektörde görev yapan orman mühendislerine yönelik olarak tek yönlü varyans çözümlemesi ile benzer sorgulama yapıldığında; yaşa göre kendine göre bu öbekte “mesleğin gelişimine katkı” ilkesinin algılanma seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p= 0,753$). ekil 16'ya göre; yaş öbekleri dikkate alındığında, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “mesleğin gelişimine katkı” ilkesine ait ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu tespit yapılabilir. Özel sektörde görev yapan sormacaya katılan orman mühendislerinin büyük bir çoğunluğunun nispeten genç olan 1. ve 2. öbektен oluşması, dolayısıyla bu öbeklerin mesleki tecrübelerinin az olmasının bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir.



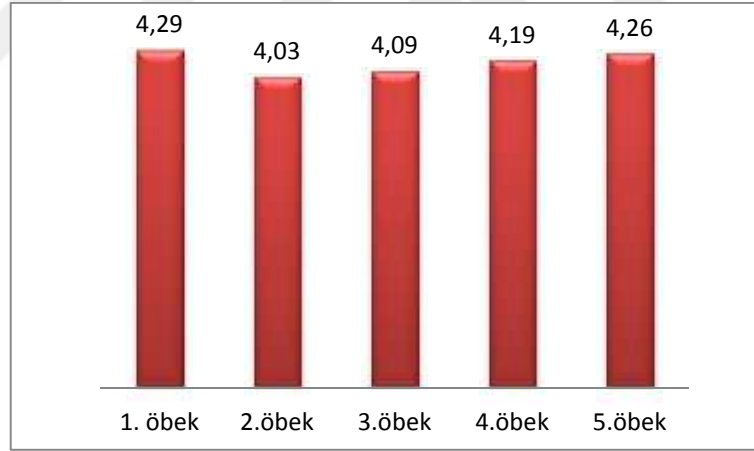
ekil 16. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ya a göre mesle in geli imine katkı ilkesini algılama seviyeleri

Öte yandan, orman mühendislerinin “mesle in geli imine katkı” ilkesini algılamalarının, mezun olunan e itim kurumuna göre farklı olup olmadığını irdelenmiştir. Tek yönlü varyans çözümlemesi sonuçlarına göre; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “mesle in geli imine katkı” ilkesini algılamaları, mezun olunan e itim kurumuna göre anlamlı bir fark ta ımamaktadır ($p= 0,98$). Özel sektörde çalışan orman mühendislerinin, mesle in geli imine katkı ilkesine verdiği cevaplar tek yönlü varyans çözümlemesi ile değerlendirildiğinde, benzer şekilde mezun olunan e itim kurumu de ikenin ilgili ilkenin algılanması üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamıştır ($p= 0,988$). Farklı bir deyişle, devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin, “mesle in geli imine katkı” ilkesini algılamaları üzerinde mezun olunan e itim kurumu etkili bir de iken olmamaktadır (ekil 17).



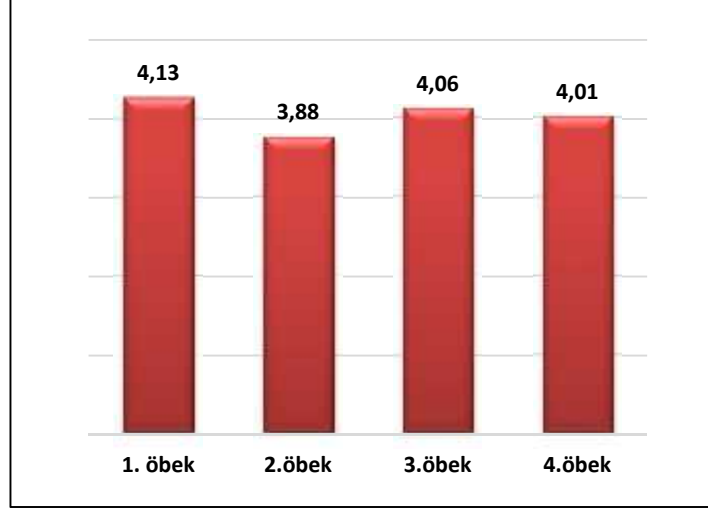
ekil 17. Orman mühendislerinin mezun olunan e itim kurumuna göre mesle in geli imine katkı ilkesini algılama seviyeleri

“Mesle in geli imine katkı” ilkesinin algılanmasında, mesleki tecrübeye göre fark olup olmadı ı tek yönlü varyans çözümlemesi ile tespit edilmeye çalı ılmı tır. Buna göre; devlette görev yapan orman mühendislerinin, “mesle in geli imine katkı” ilkesini algılamaları, mesleki tecrübe de i kenine göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p= 0,003$). Farklı olan öbe in belirlenmesine yönelik yapılan Post- Hoc çözümlemelerinden Tukey çözümlemesi ile ikinci öbe in di er öbeklerden farklı algılamaya sahip oldu u görülmü tür (ekil 18). Bir di er ifadeyle; 4,03 aritmetik ortalamaya sahip olan ikinci öbe in, di er dört öbekten daha dü ük ortalama sergiledi i ve bu haliyle mesle in geli imine katkı ilkesini en dü ük seviyede benimseyen öbek oldu u belirlenmi tir. Sözü edilen ilkenin mesleki tecrübeye göre algı ortalamalarının seyrinin; mesle in geli imine katkı ilkesinin algılanmasında ya de i kenine göre olu an ortalamaların gidi atı ile benzerlik gösterdi i görülmektedir. Dolayısıyla burada da 2. öbe in, i yükünün a ırlaması nedeniyle “mesle in geli imine katkı” ilkesini di er öbeklere nazaran daha dü ük seviyede algıladı ı ekinde yorum yapılabilir.



ekil 18. Devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre mesle in geli imine katkı ilkesini algılama seviyeleri

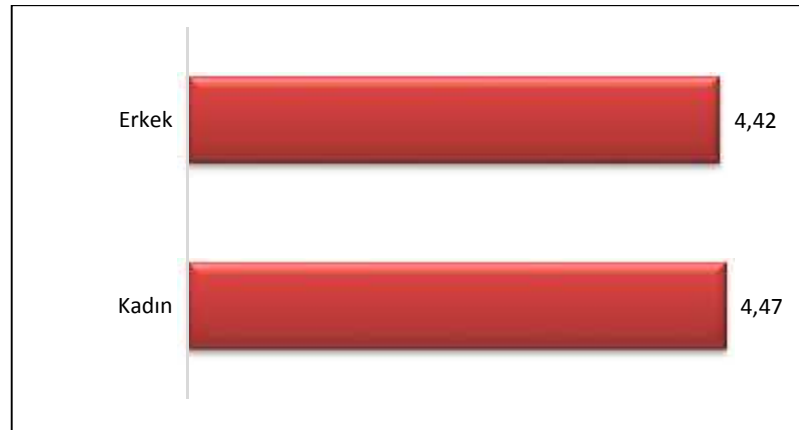
Di er taraftan, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin de ilgili ilkeyi algılamaları tek yönlü varyans çözümlemesi ile de erlendirilmi ve mesleki tecrübe öbekleri arasında anlamlı bir farkın olmadı ı ($p= 0,227$) saptanmı tır (ekil 19).



ekil 19. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre mesleğin gelişimine katkı ilkesini algılama seviyeleri

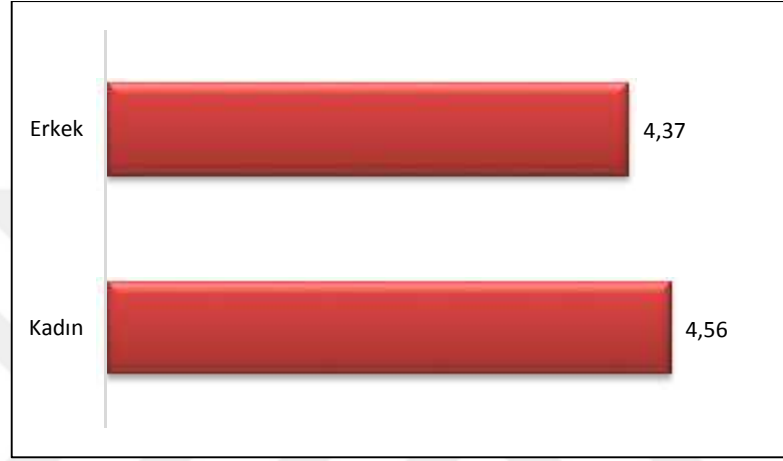
3.3.2. Ekolojik Duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık İlkesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

“Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesinin algılanma seviyesi üzerinde cinsiyetin etkisi bağımsız t testi çözümüyle değerlendirilmiştir. Buna göre, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin bahsi geçen ilkeyi algılama seviyeleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı ($p=0,270$) saptanmıştır (ekil 20).



ekil 20. Devlette görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık ilkesini algılama seviyeleri

Öte yandan, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılama seviyeleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p= 0,014$). Bağımsız t testi sonucuna göre; “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini, 4,56 ortalama ile kadın orman mühendislerinin 4,37 ortalamaya sahip erkek orman mühendislerinden daha yüksek seviyede benimsediği tespit edilmiştir (Şekil 21).

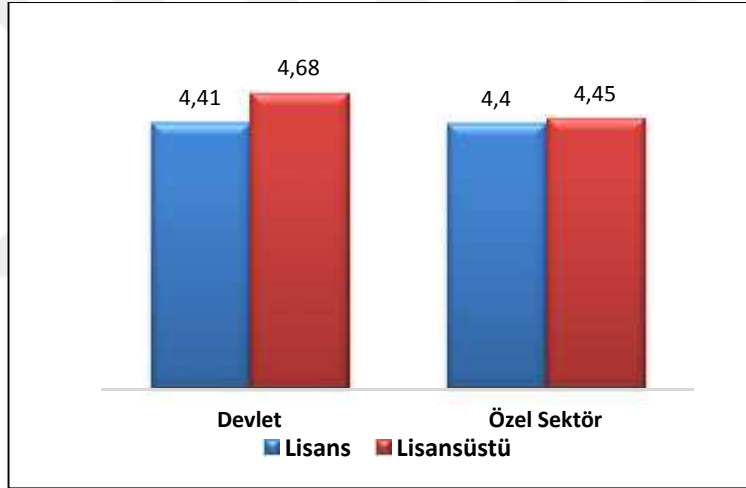


Şekil 21. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık ilkesini algılama seviyeleri

Ahlak felsefesi alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde, erkekler ile kadınların değer yargılarında bazı farklılıklar olduğu görülmektedir. Nitekim Mudd (2002) yaptığı araştırmada, kadınların psikolojik ve biyolojik olarak erkeklerden farklı bir yapıya sahip olduklarını vurgulamaktadır. Aynı çalışmada kadınların ihtiyaçları ve amaçları üzerine daha iyi odaklandıkları ve bu amaçları gerçekleştirecek istek ve yeteneğe sahip oldukları belirtilmektedir. Beutel ve Marini (1995) tarafından hazırlanan başka bir çalışmada, kadınların bakalarının refahı için endişeli ve sorumluluk duymada erkeklere nazaran daha duyarlı oldukları ve kişisel açılımları önem verdikleri, buna karşın; erkeklerin rekabet duygusunun daha kuvvetli olduğu ortaya konulmuştur, bir başka ifadeyle kibirlik, acıma ve sorumluluk duygularının kadınlarda daha çok yer aldığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılama seviyeleri açısından; devlette çalışanlarda cinsiyete göre anlamlı fark olmasa da kadınların ortalamalarının erkeklerden yüksek olması; özel sektörde, ortalamaların yüksek olmasına ilâveten anlamlı farklılığın olması birlikte değerlendirildiğinde, yazında yapılan genel

tespitlerle uyumlu sonuçlara ula ıldı ı ifade edilebilir.

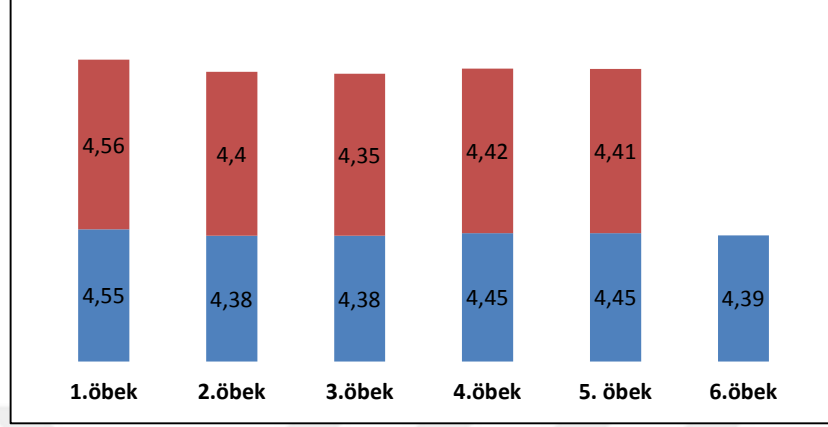
E itim seviyesi de i keninin “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesinin algılanma seviyesi üzerine etkisi ba ımsız t çözümlemesi ile belirlenmi tir. Yapılan çözümlemeye göre, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin e itim seviyesine göre söz konusu ilkeyi algılama seviyeleri arasındaki fark anlamlı de ildir ($p= 0,245$). Benzer irdeleme özel sektörde görev yapan orman mühendisleri için yapıldı ında, bu öbe in de “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılama seviyelerinin e itim seviyesine göre anlamlı bir fark ta ımadı ı belirlenmi tir ($p= 0,596$). Devlet ve özel sektör öbe inin “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılamaları üzerinde lisans ya da lisansüstü e itim seviyesine sahip olma durumunun etkili olmadı ı belirlenmi tir (ekil 22).



ekil 22. Orman mühendislerinin e itim durumuna göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık ilkesini algılama seviyeleri

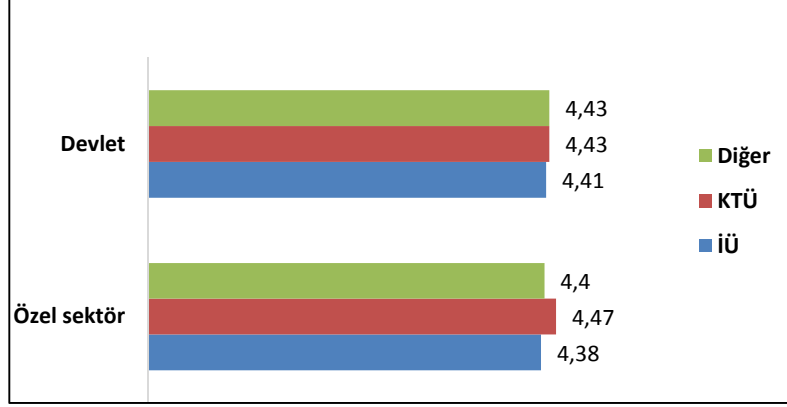
Di er taraftan, orman mühendislerinin ya a göre “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılama seviyeleri arasında anlamlı bir fark olup olmadı ı tek yönlü varyans çözümlemesi ile denetlenmi tir. Çözümleme sonucunda devlette istihdam edilen orman mühendislerinin bahsi geçen ilkeyi algılama seviyeleri arasında, ya a göre anlamlı fark bulunamamı tır ($p= 0,121$). Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin; “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılama seviyeleri üzerinde ya a göre anlamlı bir fark olup olmadı ı aynı çözümleme ile tespit edilmi ve ilgili ilkenin algılanmasında ya a göre anlamlı bir fark olu madı ı görülmü tür ($p= 0,480$). Sonuç olarak, hem devlette hem de özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “ekolojik

duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılamaları üzerinde ya da i keninin etkili olmadığı tespit edilmiştir (ekil 23).



ekil 13. Orman mühendislerinin ya a göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık ilkesini algılama seviyeleri

Orman mühendislerinin “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılama seviyeleri üzerinde, mezun olunan e itim kurumu de i keninin etkisi tek yönlü varyans çözümlemesi ile saptanmaya çalışılmıştır. Yapılan çözümleme sonucuna göre; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılama seviyeleri arasında, mezun olunan e itim kurumu de i kenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p= 0,911$). Bununla birlikte özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılama seviyeleri, mezun olunan e itim kurumu de i kenine göre anlamlı bir fark ta ımamaktadır ($p= 0,213$). Diğer bir deyi le, devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesini algılama seviyeleri mezun olunan e itim kurumuna göre farklılık göstermemektedir (ekil 24).

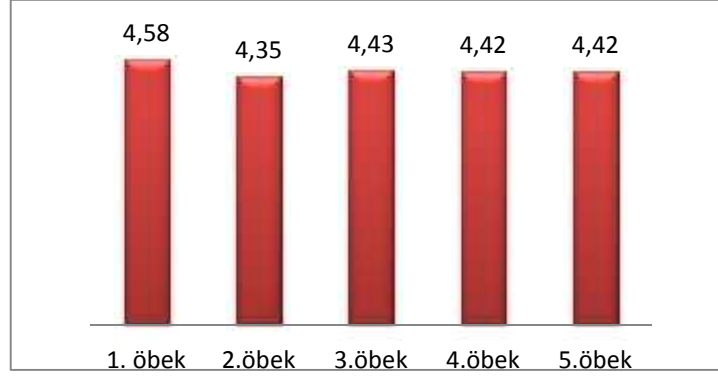


ekil 24. Orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık ilkesini algılama seviyeleri

Mesleki tecrübe de i keninin “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık” ilkesinin algılanma seviyesi üzerindeki etkisi, tek yönlü varyans çözümlemesi ile belirlenmiştir. Nitekim; devlette görev yapan orman mühendislerinin, “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık” ilkesini algılama seviyeleri arasında mesleki tecrübeye göre anlamlı fark bulunmuştur ($p= 0,018$). Farklı olan öbek Tukey çözümlemesi ile tespit edilmiş ve 4,58 ortalamaya sahip olan birinci öbek ile 4,35 ortalama sahip ikinci öbeğin, diğerlerinden farklı olduğu sonucuna varılmıştır (ekil 25).

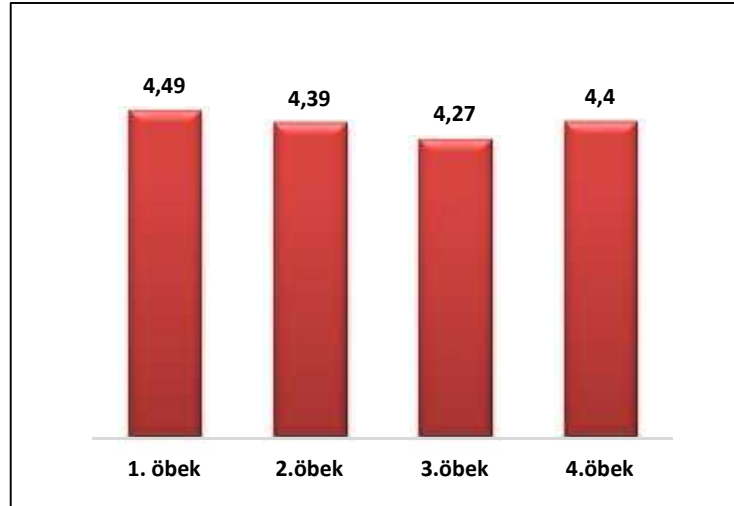
ekil 25’ten de görüldüğü üzere, mesleki tecrübesi 5 yıldan az olan ve devlette görev yapan orman mühendisleri öbeği; “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık” ilkesini diğer 4 öbeye göre daha yüksek seviyede algılayan öbek olmuştur. Bununla birlikte, 5-10 yıllık mesleki tecrübeye sahip orman mühendisleri, bu ilkeyi en düşük seviyede algılayan öbek olmakta ve sonuç olarak en yüksek ortalamaya sahip birinci öbek ile en düşük ortalamaya sahip ikinci öbeğin söz konusu ilkeyi algılamaları, istatistiki olarak anlamlı farkta bulunmaktadır. Mesleki tecrübesi 5 yıldan az olan devlette çalışan orman mühendisleri, göreve yeni başlayan meslek mensuplarından oluşmakta ve bu özelliğinin beraberinde getirdiği idealistlik, orman mühendisliği mesleğinin temelini teşkil eden ekolojik duyarlılık ve kamu yönetiminde çalışmanın yakalanması noktasında önemli yaklaşımlardan olan açıklık ve katılımçılık ilkelerinin daha yüksek seviyede algılanması sonucunu doğurabilmektedir. Diğer taraftan, mesleki tecrübeleri az olmasına rağmen bu öbeğin, lisans seviyesinde almış oldukları bilgilerin tazeliğini koruması ve ormancılık eğitiminde son yıllarda sürdürülebilirlik, katılımçılık gibi ilkelerin ön plana çıkarılması olması hasebiyle “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık” ilkesini algılamada farklılık

olu turdu u dü ünülmektedir.



ekil 25. Devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık ilkesini algılama seviyeleri

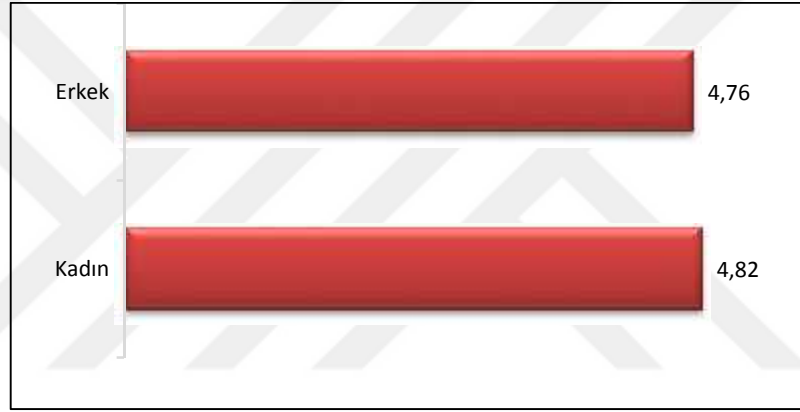
Öte yandan, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin, “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık” ilkesinin algılanma seviyeleri arasında mesleki tecrübe de i kenine göre anlamlı fark olup olmadığı aynı çözümleme ile belirlenmeye çalışılmış ve sonuçta mesleki tecrübeye göre algılamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ($p=0,182$). Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin sahip olduğu mesleki tecrübe “ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık” ilkesinin algılanması üzerinde etkili olmamaktadır (ekil 26).



ekil 26. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık ilkesini algılama seviyeleri

3.3.3. Hukuka, Topluma ve Meslekte a Saygı İlkesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini algılama seviyesinin, cinsiyet de i kenine göre istatistiki olarak fark olup olmadığı, bağımsız t testi ile araştırılmıştır. Yapılan istatistik çözümlemesinde devlette görev yapan kadın ve erkek orman mühendislerinin algılamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p= 0,033$). Buna göre; devlette çalışan orman mühendisleri arasında “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini kadınlar erkeklere göre daha yüksek seviyede algılamaktadırlar (ekil 27).



ekil 27. Devlette görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre hukuka, topluma, meslekte a saygı ilkesini algılama seviyeleri

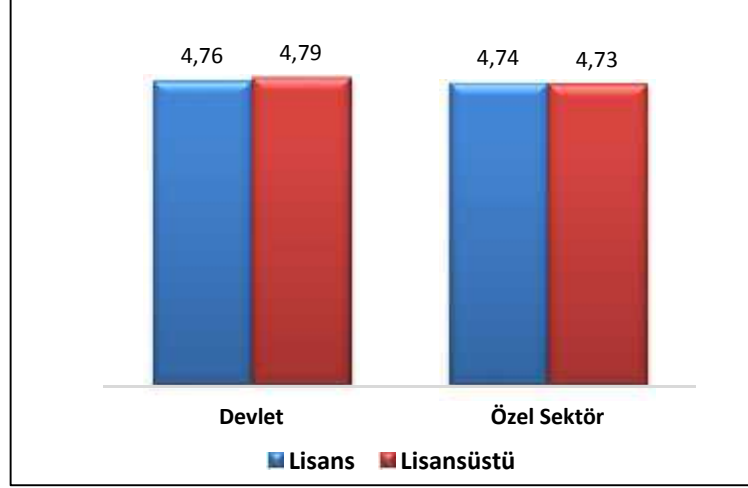
Benzer şekilde, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini algılamaları üzerinde cinsiyet de i keninin etkisi bağımsız t testi ile incelenmiş ve kadın ve erkeklerin algılamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p= 0,019$). istatistik de rlendirmenin sonucuna göre, kadınlar erkeklere göre “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesine yönelik daha olumlu görüşlere sahiptir (ekil 28).



ekil 28. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre hukuka, topluma ve meslekte a saygı ilkesini algılama seviyeleri

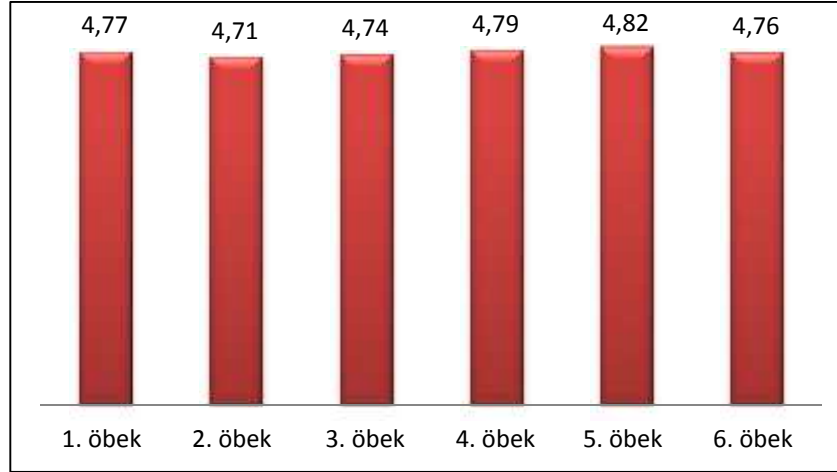
Hem devlette hem de özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini algılamalarının cinsiyete göre farklılık taşıdığı, her iki öbekte de kadınların erkeklere nazaran bu ilkeyi daha yüksek seviyede önemstedikleri görülmektedir. Kadınlarda sevgi, saygı, nezaket vb. kavramların erkeklere nazaran daha fazla tezahür etmesi gibi farklılıklar, bu ilkenin algılanmasında farklılığın ortaya çıkmasının temel nedeni olarak değerlendirilebilir.

Diğer taraftan, devlette ve özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini benimseme durumu üzerinde eğitim seviyesinin etkisi araştırılmak istenmiş ve bu amaçla bazı çözümlenmiş yapılmıştır. Çözümleme sonucunda hem devlette hem de özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini algılamalarının eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık taşımadığı tespit edilmiştir (Devlet öbeği için $p=0,628$; özel sektör öbeği için $p=0,920$). Farklı bir anlatımla; lisanstan sonra devam edilen lisansüstü eğitim “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesi bakımında ilave bir kazanım sağlamamaktadır. Zira her iki eğitim düzeyinde de algı seviyesinin yüksek olduğu görülmektedir (ekil 29). Ayrıca lisansüstü eğitimin daha çok mesleki bir konuda uzmanlaşma amacıyla yapılmasının; “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesinin algılanması noktasında farklılığın ortaya çıkmamasında etkili olduğu söylenebilir.



ekil 29. Orman mühendislerinin eğitim durumuna göre hukuka, topluma, meslekte a saygı ilkesini algılama seviyeleri

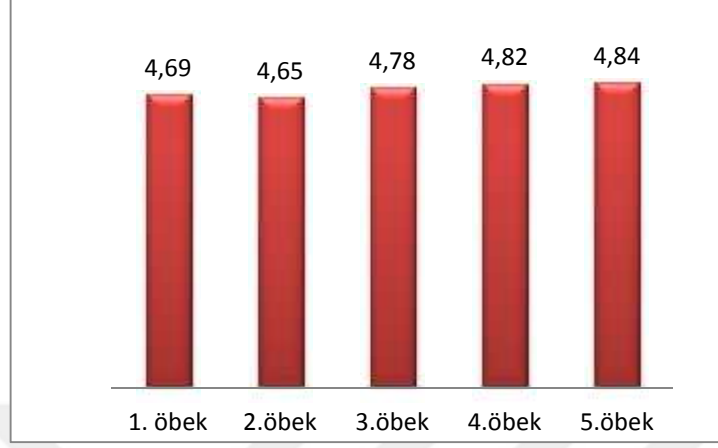
Bununla birlikte; orman mühendislerinin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesine dair görüşleri üzerinde ya da i keninin etkisi, tek yönlü varyans çözümlemesi ile belirlenmiştir. Çözümleme sonuçları değerlendirildiğinde; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini algılama seviyesinin ya da i kenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı ($p= 0,144$) ortaya çıkmıştır (ekil 30).



ekil 30. Devlete görev yapan orman mühendislerinin yaşa göre hukuka, topluma ve meslekte a saygı ilkesini algılama seviyeleri

Özel sektörde yapılan çözümlemelerde ise; yaş öbeklerinin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini algılama seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p= 0,048$). Farklılığın hangi öbeklerden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Post Hoc

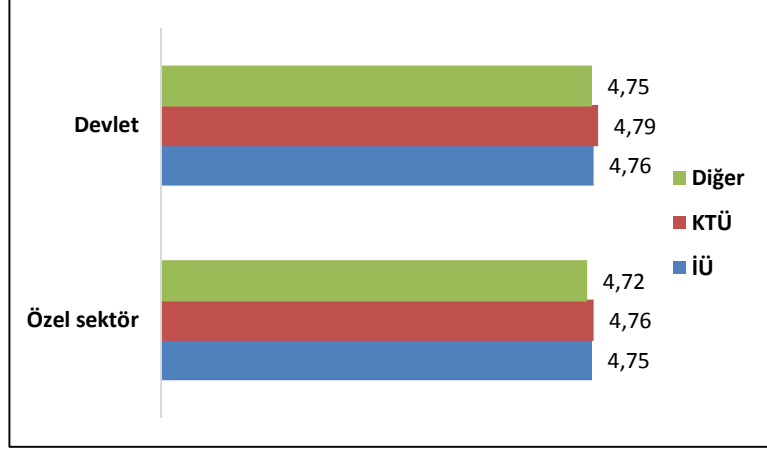
çözümlemelerinden Tukey çözümü kullanılmı ve 2. Ya öbe i ile 5. Ya öbe inin di er öbeklerden farklı oldu u sonucuna varılmı tır (ekil 31).



ekil 31. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ya a göre hukuka, topluma, meslekte a saygı ilkesini algılama seviyeleri

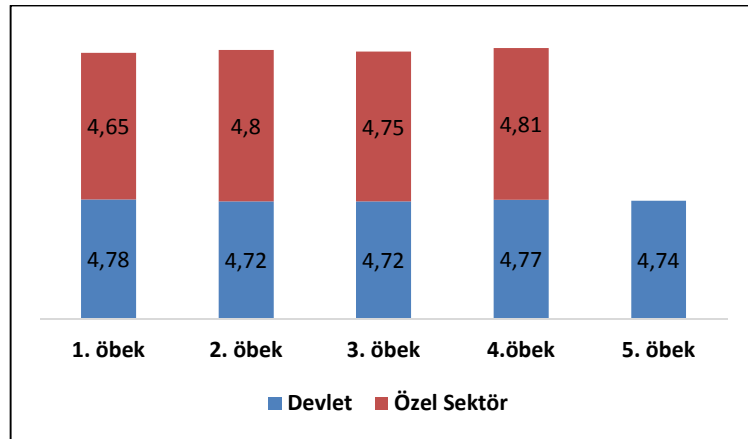
ekilde görüldü ü gibi, 26-30 ya larını kapsayan 2. ya öbe i; “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini di er öbeklere nazaran daha dü ük seviyede algılayan öbeektir. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini algılamaları, 2. ya öbe inden sonraki öbeklerde yükselmeye ba lamakta; 46 ve üzeri ya lara sahip orman mühendislerinin olu turdu u 5. öbek, söz konusu ilkeyi di er öbeklere nazaran daha yüksek seviyede algılamaktadır. 5. ya öbe inin, hem hayati hem de mesleki tecrübenin getirmi oldu u olgunlu a ba lı olarak ortaya çıkan duygu ve dü üncelerle “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini di er öbeklere kıyasla daha yüksek seviyede algıladı ı dü ünülmektedir.

Öte yandan, “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesinin algılanma seviyesinin mezun olunan e itim kurumuna göre farklılık ta ıyıp ta ımadı ı incelenmi tir. Bu amaçla yapılan tek yönlü varyans çözümlemesinde, devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini algılama seviyelerinin öbekler arasında anlamlı bir farka sahip olmadı ı görülmü tür (Devlet öbe i için $p= 0,453$; özel sektör öbe i için $p= 0,331$). Di er bir ifadeyle, orman fakültelerinde verilen ormancılık e itimi; “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesinin algılanması üzerinde fark olu turmamaktadır (ekil 32).



ekil 32. Orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre hukuka, topluma, meslekte a saygı ilkesini algılama seviyeleri

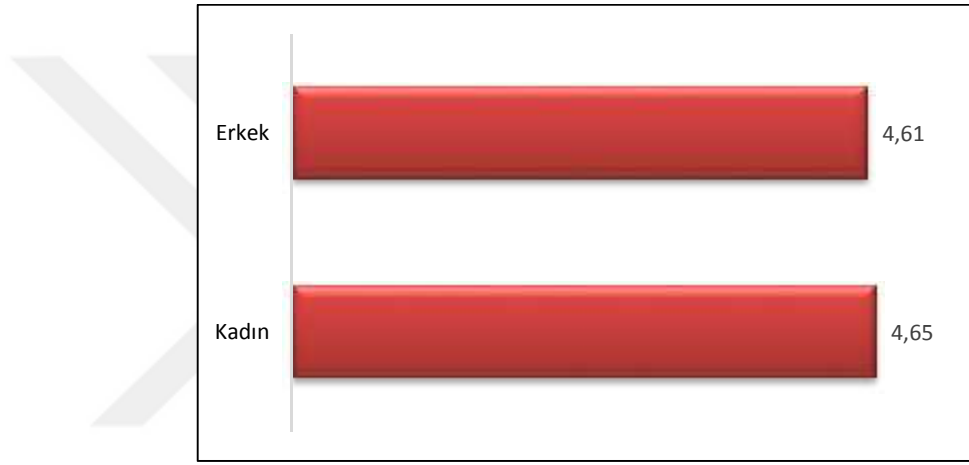
Ara tırmada ayrıca, mesleki tecrübe de i keninin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesinin algılanma seviyesi üzerinde etkisi irdelenmi tir. Yapılan tek yönlü varyans çözümlemesinde, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin; “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini algılama seviyesinin mesleki tecrübe de i kenine göre anlamlı bir farklılık arz etmedi i belirlenmi tir ($p= 0, 268$). Benzer ekilde, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin söz konusu ilkeyi algılama seviyesi, mesleki tecrübe de i keninin öbekleri arasında herhangi bir farklılık ta imamaktadır ($p= 0,084$). Gerek devlette gerekse özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini algılamaları mesleki tecrübeye göre de i memektedir (ekil 33).



ekil 33. Orman mühendislerinin mesleki tecrübelerine göre hukuka, topluma, meslekte a saygı ilkesini algılama seviyeleri

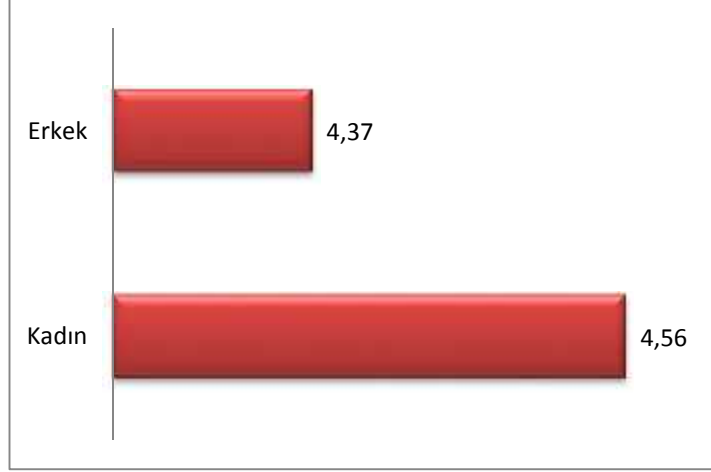
3.3.4. Kamu Yararı ve Toplumsal Sorumluluk İlkesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın cinsiyete göre anlamlı olup olmadığını bağımsız t testi ile incelenmiştir. Çözümlemeye göre, bahsi geçen ilkenin algılanma seviyeleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p=0,248$). Devlette görev yapan orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesine yönelik düşünceleri cinsiyete göre değişmemektedir (ekil 34).



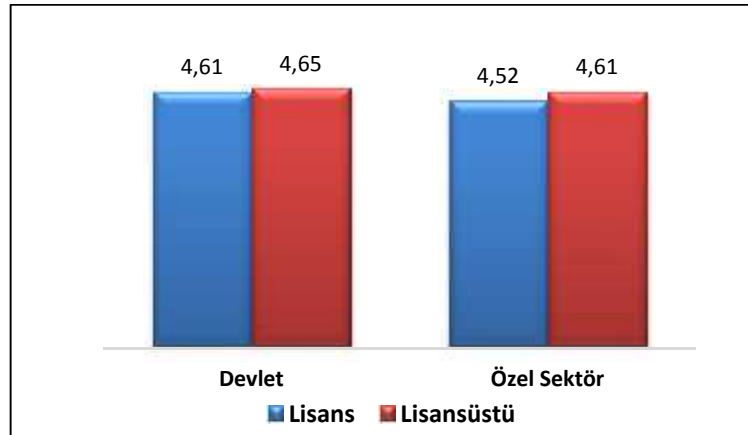
ekil 34. Devlette görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

Ancak, aynı irdelime özel sektörde görev yapan orman mühendisleri için yapıldığında; “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyeleri arasında, cinsiyete göre anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($p=0,019$). Nitekim, özel sektörde görev yapan kadın orman mühendisleri, kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini erkek orman mühendislerinden daha yüksek seviyede önemsemektedir. Farklı bir anlatımla cinsiyet, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılamaları üzerinde etkili olmaktadır. Daha önce de ifade edildiği gibi, kadınların erkeklere göre daha duyarlı ve sorumluluk sahibi olduğu, “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesinin algılanması üzerinde de kendini göstermiştir (ekil 35).



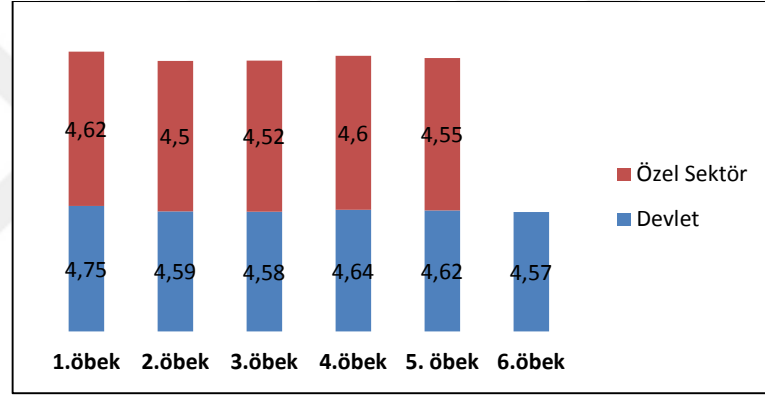
ekil 35. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

“Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesinin algılanma seviyesi üzerinde eğitim seviyesinin etkisi, bağımsız t testi ile tespit edilmiştir. Çözümleme sonucuna göre, devlette görev yapan orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyeleri arasında eğitim seviyesine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p= 0,298$). Benzer şekilde, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin de kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri arasında fark, eğitim seviyesine göre anlamlı değildir ($p= 0,312$). Farklı bir anlatımla, devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılamaları, lisans ya da lisansüstü eğitime sahip olma durumuna göre farklılık taşımamaktadır (ekil 36).



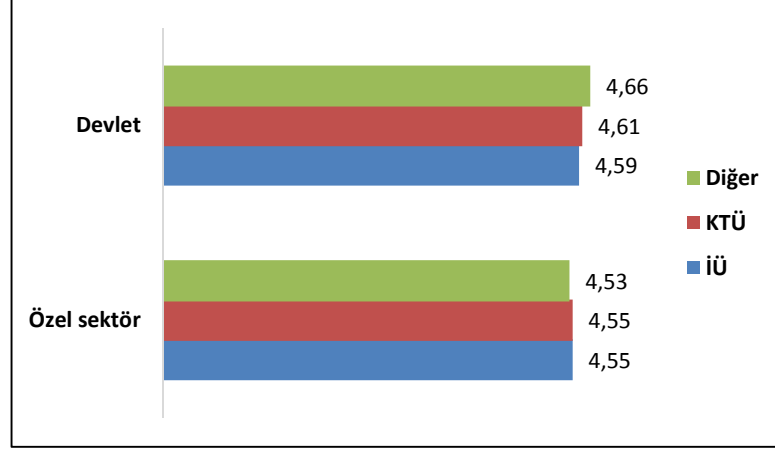
ekil 36. Orman mühendislerinin eğitim durumuna göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

Bununla birlikte, ya da i kenine göre “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılamada anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans çözümlemesi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan çözümleme sonuçlarına göre, devlette görev yapan orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyesi, ya da i kenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p= 0,07$). Aynı çözümleme ile özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin söz konusu ilkeyi algılamaları üzerinde ya da i keninin etkisi araştırılmış ve bu öbekte de “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyelerinin ya da i kenine göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p= 0,758$). Devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesine ilişkin görüşleri, ya da i kenine göre değerlendirilmiştir (ekil 37).



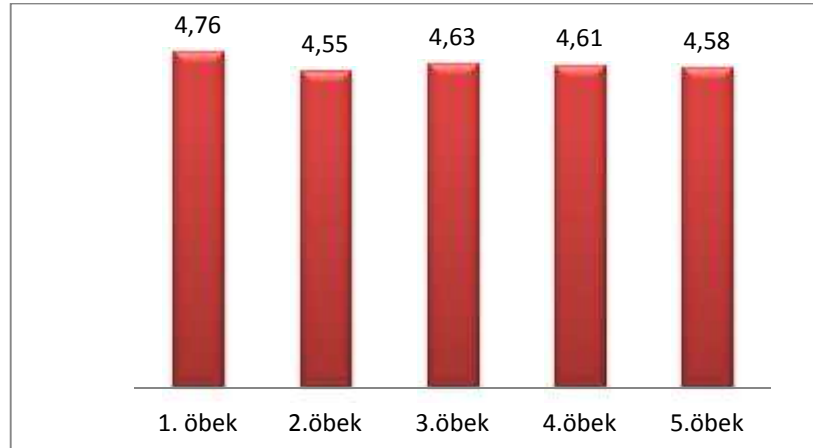
ekil 37. Orman mühendislerinin ya da i kenine göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

“Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesinin algılanma seviyesinin mezun olunan eğitim kurumuna göre farklılık taşıyıp taşımadığı incelenmiştir. Bu amaçla yapılan tek yönlü varyans çözümlemesinde, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyelerinin, mezun olunan eğitim kurumuna göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna varılmıştır ($p= 0,305$). Benzer şekilde özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyeleri, mezun olunan eğitim kurumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p= 0,941$). Farklı bir anlatımla, mezun olunan eğitim kurumu açısından devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılamaları değerlendirilmiştir (ekil 38).



ekil 38. Orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

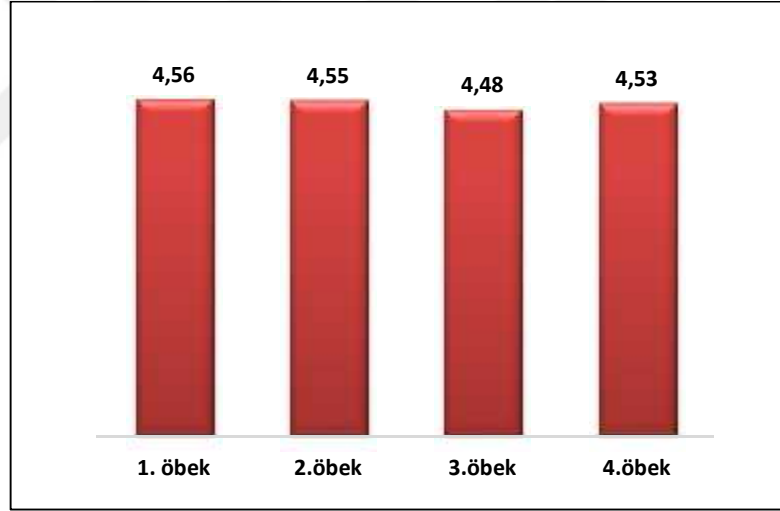
“Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyeleri üzerinde mesleki tecrübe de işlenimin etkisi, tek yönlü varyans çözümlemesi ile araştırılmıştır. Buna göre, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyeleri arasındaki fark, mesleki tecrübeye göre istatistiki olarak anlamlıdır ($p= 0,005$). Farklı olan öbekleri belirlemek amacıyla Games Howel çözümlemesi kullanılmıştır ve birinci öbek içindeki diğerlerinden istatistiki olarak farklı olduğu görülmüştür. Öbeklerin ortalamalarına bakıldığında, birinci öbeğin 4,76 ortalama ile diğer öbeklerden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ve “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini diğer öbeklerden daha yüksek seviyede benimsediği tespit edilmiştir (ekil 39).



ekil 39. Devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

ekilde görüldü ü gibi, be yıldan daha az mesleki tecrübeye sahip olan 1. öbe i olu turan orman mühendisleri, “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini en yüksek seviyede benimseyen öbek olmu tur. Bunu takiben ikinci öbek daha dü ük bir ortalamaya sahip olmakta, 3. öbekte ortalama tekrar yükselmekte ve 4. ve 5. öbeklerde tekrar dü mektedir. Mesleki tecrübesi en dü ük olan 1. öbe in; mesle e yeni ba layan dolayısıyla mesleki heyecanı di er öbeklere göre fazla olan, lisans e itim bilgilerinin taze olmasıyla ça ı yakalayabilen, mesle in ileri noktalara ta ınmasında yapılması gerekenler hususunda daha hassas olması sonucu, “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini daha yüksek seviyede algıladı ı söylenebilir.

Öte yandan, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin aynı ilkeyi algılama seviyelerinin, mesleki tecrübeye göre anlamlı fark ta ıyıp ta ımadı ı da incelenmi ve sonuçta “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyesinin mesleki tecrübeye göre anlamlı fark ta ımadı ı ($p=0,854$) belirlenmi tir (ekil 40).

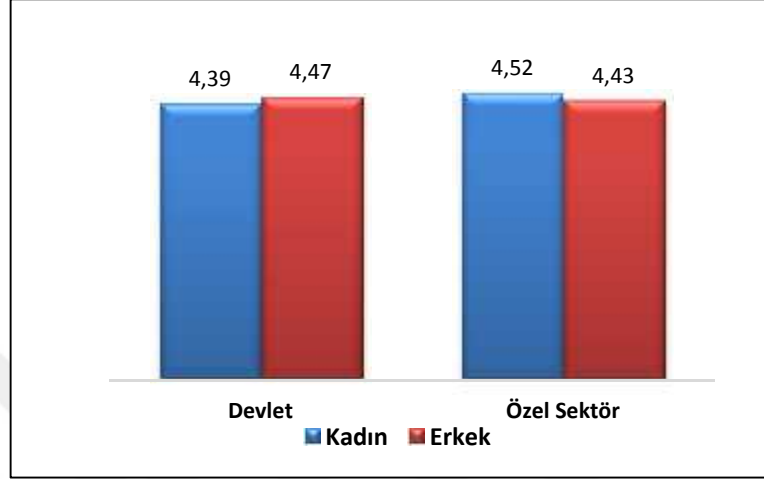


ekil 40. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

3.3.5. Mesleki Dayanı ma İlkesine İlişkin Bulgular ve Tartı ma

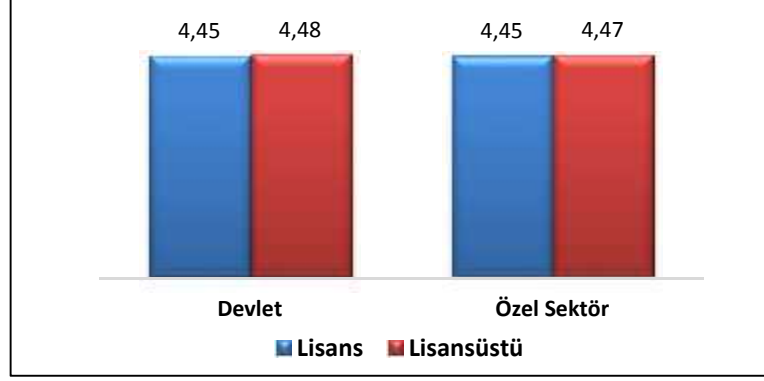
“Mesleki dayanı ma” ilkesini algılama üzerine cinsiyet de i keninin etkisi, ba ımsız t çözümlemesi ile incelenmi tir. Buna göre, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “mesleki dayanı ma” ilkesini algılama seviyeleri, cinsiyete göre anlamlı fark ta ımamaktadır ($p=0,139$). Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin aynı çözümleme ile “mesleki dayanı ma” ilkesini algılama seviyeleri arasında da cinsiyete göre

anlamli farklilik in olmadı ı belirlenmi tir (p= 0,257). Sonuç olarak, devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki dayanı ma ilkesine yönelik algılamaları, kadın ya da erkek olma durumuna göre de i memektedir (ekil 41).



ekil 41. Orman mühendislerinin cinsiyete göre mesleki dayanı ma ilkesini algılama seviyeleri

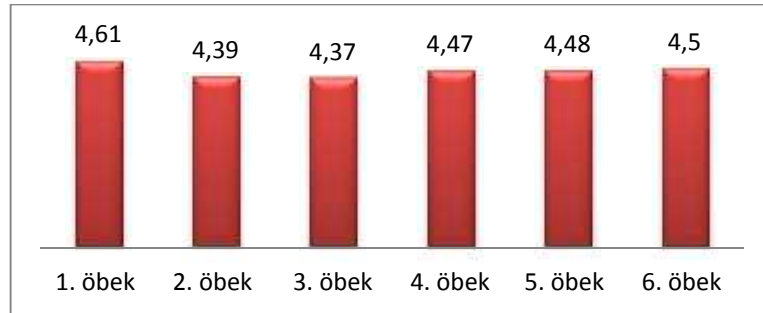
Di er taraftan; “mesleki dayanı ma” ilkesinin algılanma durumunun, e itim seviyesine göre anlamlı fark ta ıyıp ta ımadı ı ba ımsız t çözümlemesi ile denetlenmi tir. Çözümleme ile, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “mesleki dayanı ma” ilkesini algılamalarının, e itim seviyesine göre anlamlı fark göstermedi i sonucuna varılmı tır (p= 0,390). Benzer sorgulama özel sektörde görev yapan orman mühendisleri için yapıldı ında, bu öbe in de e itim seviyesine göre “mesleki dayanı ma” ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın anlamlı olmadı ı görülmü tür (p= 0,877). Bir ba ka ifadeyle; orman mühendislerinin mesleki dayanı ma ilkesini algılamaları üzerinde, lisans ya da yüksek lisans e itim seviyesine sahip olma etkili olmamaktadır (ekil 42).



ekil 42. Orman mühendislerinin eğitim durumuna göre mesleki dayanıma ilkesini algılama seviyeleri

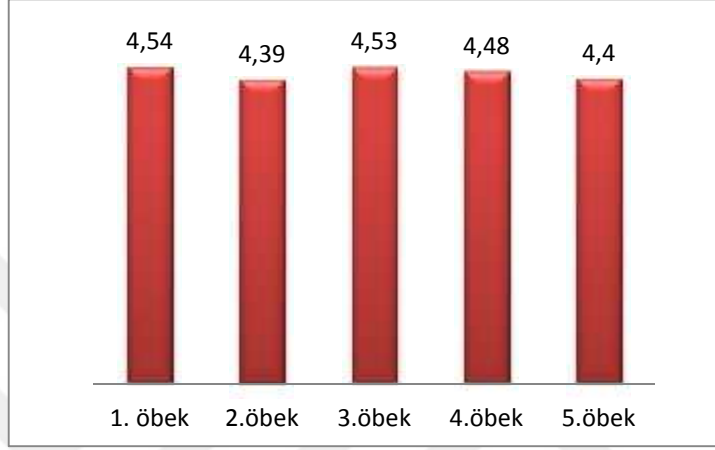
Yaşadığı kişinin “mesleki dayanıma” ilkesinin algılanma seviyesi üzerine etkisi, tek yönlü varyans çözümlemesi ile araştırılmıştır. Nitekim, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin mesleki dayanıma ilkesini algılama seviyeleri arasında, yaşadığı kişiye göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($p= 0,014$). Yapılan Tukey çözümlemesi ile 4,61 ortalamasına sahip olan birinci öbeğin diğer öbeklerden farklı olduğu ve birinci öbeğin, mesleki dayanıma ilkesini en yüksek seviyede benimseyen öbek olduğu belirlenmiştir. Yaş olarak diğer öbeklerden genç olan ve mesleğe yeni başlayan orman mühendislerinden oluşan 1. yaş öbeği, mesleki tecrübelerinin az olmasından dolayı diğer meslektaşlardan gelecek yardıma ve desteğe daha çok ihtiyaç duymakta ve bu ihtiyaç mesleki dayanıma ilkesinin 1. yaş öbeği tarafından daha yüksek seviyede algılanması sonucunu doğurmaktadır (ekil 43).

Benzer şekilde Uslusoy (2010) da yaptığı olduğu doktora tezinde, 1.yaş öbeğini oluşturan (20-24) yaş aralığındaki hemirelerin mesleki dayanıma algılarının diğer yaş öbeklerinden yüksek olduğunu belirlemiştir.



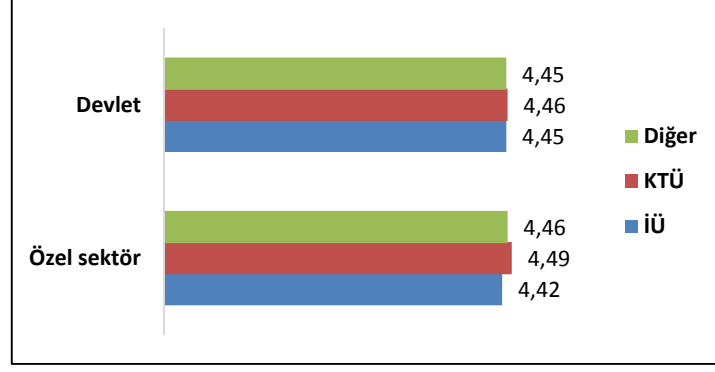
ekil 43. Devlette görev yapan orman mühendislerinin yaşa göre mesleki dayanıma ilkesini algılama seviyeleri

Buna karın aynı çözümlleme ile, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “mesleki dayanı ma” ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı ara tırılmı ve çözümlleme sonucunda ya a göre mesleki dayanı ma ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p= 0,475$). Diğer bir deyi le, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “mesleki dayanı ma” ilkesini algılamaları ya a göre de i memektedir (ekil 44).



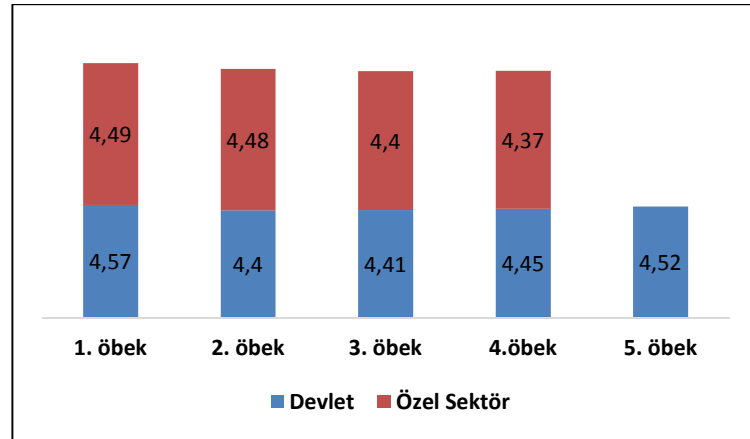
ekil 44. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ya a göre mesleki dayanı ma ilkesini algılama seviyeleri

Öte yandan “mesleki dayanı ma” ilkesini algılama seviyesi üzerinde mezun olunan e itim kurumu de i keninin etkisi, tek yönlü varyans çözümlemesi ile belirlenmeye çalışılmı tır. Yapılan çözümllemeye göre, devlette görev yapan orman mühendislerinin mezun olunan e itim kurumuna göre mesleki dayanı ma ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaılmı tır ($p= 0,93$). Aynı irdeleme özel sektörde görev yapan orman mühendisleri için yapıldı nda da benzer ekilde, mezun olunan e itim kurumunun mesleki dayanı ma ilkesini algılama seviyesi üzerinde bir etkisi olmadığı görülmü tür ($p= 0,965$). Devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki dayanı ma ilkesine ait görü leri mezun oldukları e itim kurumuna göre farklılık ta ımamaktadır (ekil 45).



ekil 45. Orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre mesleki dayanıma ilkesini algılama seviyeleri

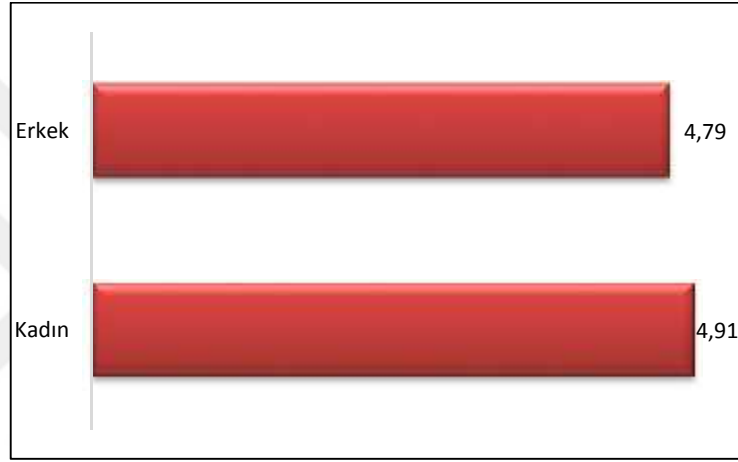
Ayrıca, mesleki dayanıma ilkesini algılama seviyesinin, mesleki tecrübe deneyimine göre anlamlı fark taşıyıp taşımadığı tek yönlü varyans çözümlemesi ile tespit edilmiştir. Nitekim, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin mesleki dayanıma ilkesini algılama seviyeleri arasında mesleki tecrübeye göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p= 0,085$). Diğer taraftan, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübe deneyimine göre, mesleki dayanıma ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p= 0,686$). Sonuçta, devlette ve özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin mesleki dayanıma ilkesini algılamaları, sahip oldukları mesleki tecrübeye göre değişmemektedir (ekil 46).



ekil 46. Orman mühendislerinin mesleki tecrübelerine göre mesleki dayanıma ilkesini algılama seviyeleri

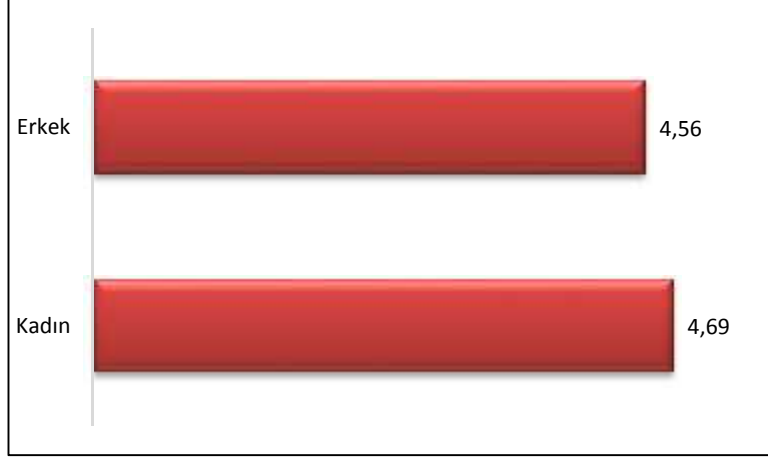
3.3.6. Dürüstlük ve Tarafsızlık İlkesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Devlette görev yapan orman mühendislerinin verdiği cevaplar değerlendirildiğinde; “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılama seviyesinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p= 0,000$). Nitekim yapılan bağımsız t-test çözümlemesinde, kadınların erkeklerden daha yüksek benimseme seviyesine sahip olduğu görülmüştür. Daha önce de açıklandığı üzere, kadınlarla erkeklerin farklı değerlere önem vermesi, kadınların ve erkeklerin biyolojik ve psikolojik olarak farklı olmaları da bu ilkenin algılanmasında önemli farklılığın temel nedeni olarak düşünülebilir (ekil 47).



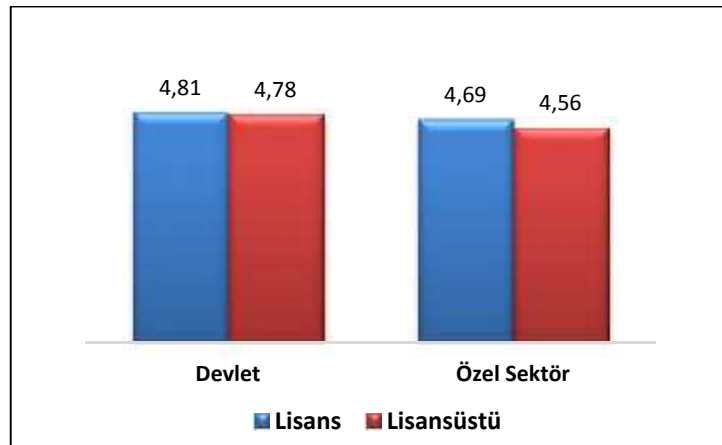
ekil 47. Devlette görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri

Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini benimseme seviyesi cinsiyete göre değerlendirildiğinde, anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p= 0,107$). Farklı bir deyişle, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin dürüstlük ve tarafsızlık ilkesine ilişkin bakış açıları cinsiyete göre değişmemektedir (ekil 48).



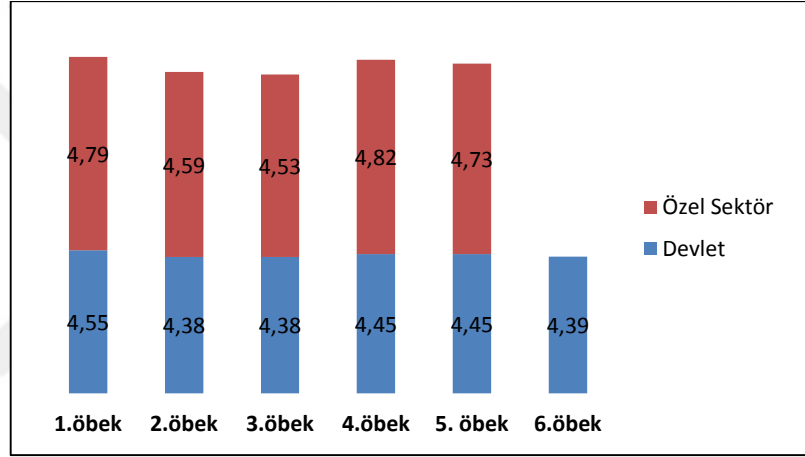
ekil 48. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin cinsiyete göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri

Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin, “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılamalarının eğitim seviyesine göre bir farklılık taşıdığı tespit edilmiştir, bağımsız t-test çözümüyle sonuçta herhangi bir algılama farklılığı tespit edilememiştir ($p= 0,518$). Özel sektörde görev yapılan orman mühendislerine ilişkin aynı çözümleme yapıldığında, bu öbekte de “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılamada eğitim seviyesine göre bir farklılık saptanamamıştır ($p= 0,133$). Bu açıklamalara koşturuk olarak, devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin, “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılamaları üzerinde lisans ya da yüksek lisans mezunu olmanın etkili olmadığı görülmüştür (ekil 49).



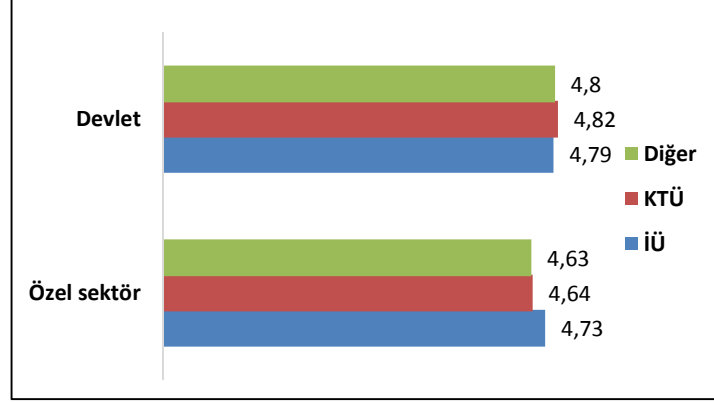
ekil 49. Orman mühendislerinin eğitim durumuna göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri

Bunlara ek olarak, ya da i keninin dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama üzerindeki etkisi, tek yönlü varyans çözümlemesi kullanılarak incelenmiştir. Sonuç olarak, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin, dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılamalarının, ya da i kenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($p=0,072$). Benzer sorgulama özel sektörde çalışan orman mühendisleri için de yapılmış ve bu ilkeyi algılama üzerinde ya da i kenine göre anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($p=0,084$). Bu sonuçlara istinaden, devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin dürüstlük ve tarafsızlık ilkesine yönelik görüşlerinin ya da i kenine göre ifade edilebilir (ekil 50).



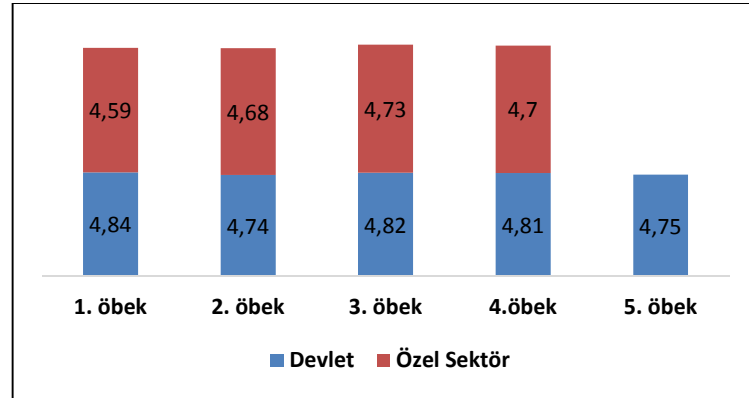
ekil 50. Orman mühendislerinin ya da i kenine göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri

Ara tırmada kullanılan bir di er de i ken olan mezun olunan e itim kurumunun, “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesi ilkesini algılamada farklılık gösterip göstermediği, tek yönlü varyans çözümlemesi ile ortaya konulmuştur. Çözümleme sonuçlarına göre, devlette görev yapan orman mühendislerinin “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılamaları, mezun olunan e itim kurumu de i kenine göre anlamlı fark göstermemektedir ($p=0,713$). Benzer ekilde özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin de “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılamalarının, mezun olunan e itim kurumu de i kenine göre anlamlı farkta olmadığı ($p=0,60$) saptanmıştır (ekil 51).



ekil 51. Orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri

Ayrıca, “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesinin algılanmasında, mesleki tecrübe de ikenine göre farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla yapılan tek yönlü varyans çözümlemesinde, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılama seviyesinin mesleki tecrübe de ikenine göre anlamlı bir farklılık arz etmediği belirlenmiştir ($p= 0,369$). Benzer inceleme özel sektörde görev yapan orman mühendisleri için yapıldığında, ilgili öbelerin “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılama seviyesinin mesleki tecrübe de ikenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ($p= 0,661$) görülmüştür (ekil 52).

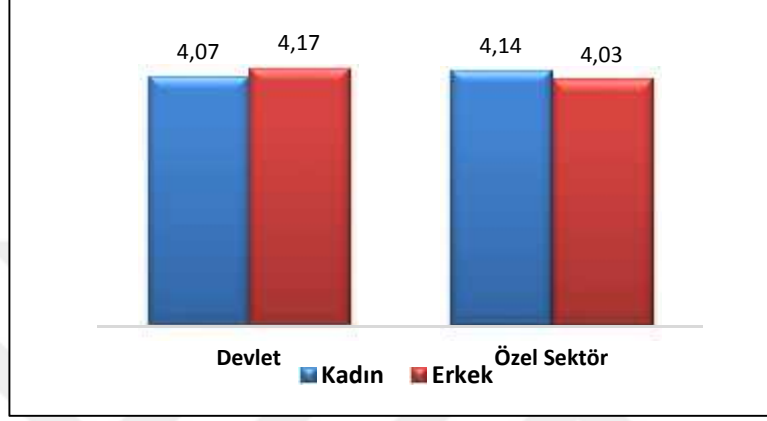


ekil 52. Orman mühendislerinin mesleki tecrübelerine göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri

3.3.7. Mesleki Yeterlilik İlkesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

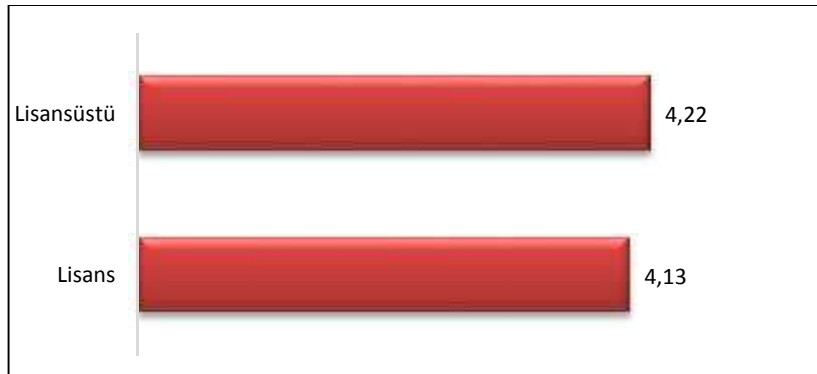
Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin, “mesleki yeterlilik” ilkesini

algılamaları üzerinde cinsiyetin etkisi, bağımsız t testi çözümü ile araştırılmış ve ilgili öbekte, mesleki yeterlilik ilkesini algılama seviyeleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p= 0,407$). Aynı çözümleme özel sektörde görev yapan orman mühendisleri için yapıldığında, mesleki yeterlilik ilkesini algılama seviyeleri üzerinde cinsiyetin, anlamlı bir fark oluşturmadığı ($p= 0,285$) görülmüştür (ekil 53).



ekil 53. Orman mühendislerinin cinsiyete göre mesleki yeterlilik ilkesini algılama seviyeleri

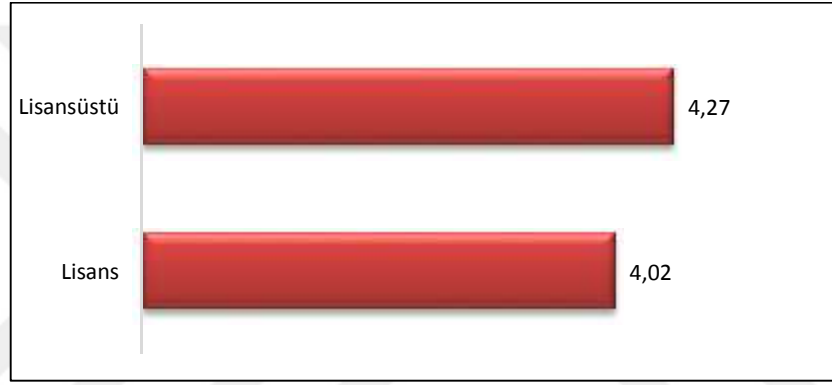
“Mesleki yeterlilik” ilkesinin algılanma seviyesi üzerinde eğitim seviyesinin etkisi, bağımsız t testi çözümü ile tespit edilmiştir. Çözümleme ile, devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki yeterlilik ilkesini algılama seviyelerinin eğitim seviyesine göre anlamlı bir fark olmadığını ($p= 0,126$) sonucuna varılmıştır (ekil 54).



ekil 54. Devlette görev yapan orman mühendislerinin eğitim durumuna göre mesleki yeterlilik ilkesini algılama seviyeleri

Bununla birlikte, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin, “mesleki yeterlilik” ilkesini algılama seviyeleri arasında eğitim seviyesine göre anlamlı fark

bulunmu tur ($p= 0,024$). Yapılan ba ımsız t çözümlenmesi sonuçlarına göre, lisansüstü e itim seviyesine sahip orman mühendisleri 4,27 ortalama ile lisans mezunu orman mühendislerinden (4,02) daha yüksek bir ortalamaya sahiptir (ekil 55). Lisansüstü e itime sahip orman mühendislerinin almı oldukları lisansüstü e itimin kendilerine kazandırdı ı sürekli kendini geli tirme e ilimi, mesleki yeterlik ilkesine yönelik farklı bakı açıları kazanmalarını sa lamı tır. Nitekim, mesleki yeterlik ilkesinin içeri inde bulunan dünya ormancılı ını takip etmek, ça da teknolojiyi kullanabilmek ve hizmet içi e itim seminerlerine katılmak gibi kurallar yüksek lisans e itimi almı orman mühendisleri tarafından yüksek seviyede algılanmı tır.

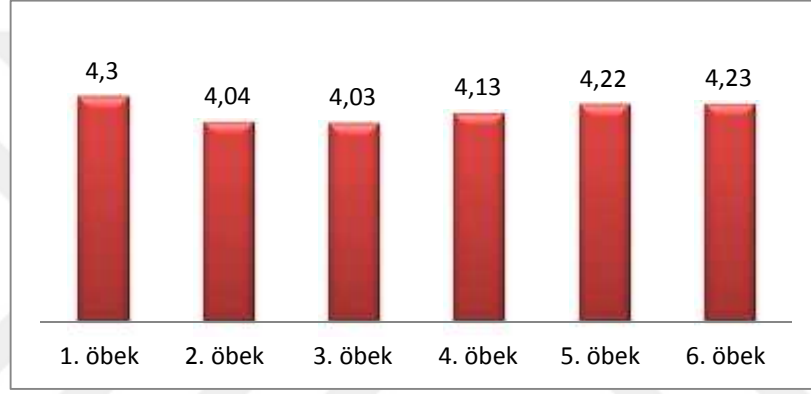


ekil 55. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin e itim seviyesine göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri

“Mesleki yeterlik” ilkesini algılama seviyeleri arasında ya a göre anlamlı bir fark olup olmadı ı, tek yönlü varyans çözümlenmesi ile belirlenmeye çalı ılmı tır. Sonuç olarak; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri arasında ya a göre anlamlı fark saptanmı tır ($p= 0,011$). Farklı olan öbe i belirlemek amacıyla Post-Hoc çözümlenmelerinden Tukey çözümlenmesi yapılmı ve birinci ya öbe inin di er öbeklerden farklı oldu u tespit edilmi tir. Öbeklerin ortalamalarına bakıldı ında, birinci ya öbe inin (30 ya altı) 4,30 ortalama ile di er be öbekten daha yüksek ortalamaya sahip oldu u ve mesleki yeterlilik ilkesini en yüksek seviyede benimseyen ya öbe i oldu u görülmektedir (ekil 56).

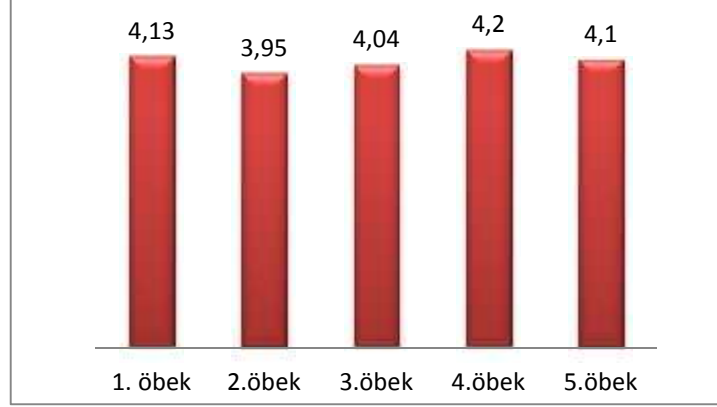
Di er öbeklere nazaran daha genç orman mühendislerinden olu an 1. ya öbe i; lisans bilgilerinin taze olması dolayısıyla mesleki yeterlik ilkesinin gereklili ini daha iyi kavrayabilmesi, teknoloji kullanımına daha yatkın olması gibi sebeplerle ilgili ilkeyi daha

yüksek seviyede algılamaktadır. Mesleki yeterlik ilkesini en yüksek seviyede algılayan bir di er öbek V. ve VI. ya öbe i olmu tur. Farklı bir anlatımla, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin ya ları arttıkça, mesleki yeterlilik ilkesini algılama seviyeleri de artı a geçmektedir. Bu durum, lisans bilgileri zamanla güncelli ini yitiren ve hızla de i en teknolojiye ayak uydurmakta zorlanan orman mühendislerinin bu ilkeye duydukları ihtiyacın bir göstergesi oldu u söylenebilir. Bununla birlikte, ileri ya larda orman mühendislerinin mesleki birikimlerinin fazla olu una ko ut olarak, mesleki yeterli in sa lanması noktasında daha duyarlı olabilecekleri ve bu duyarlılı ın daha yüksek algılamalara zemin hazırladı ı dü ünülmektedir.



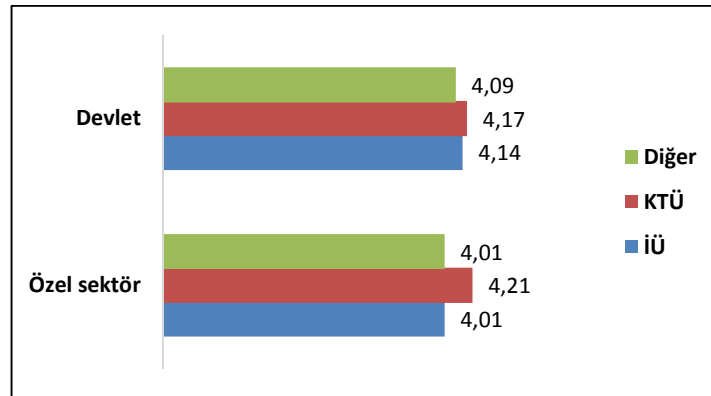
ekil 56. Devlette görev yapan orman mühendislerinin ya a göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri

Bunun yanında, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “mesleki yeterlik” ilkesini algılamaları üzerinde ya ın etkisi tek yönlü varyans çözümlemesi ile incelendi inde, öbekler arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna varılmış tır ($p=0,381$). Bir ba ka ifadeyle, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki yeterlik ilkesini algılamalarının ya a göre de i medi i saptanmış tır (ekil 57).



ekil 57. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ya a göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri

Ek olarak; “mesleki yeterlik” ilkesini algılama seviyesi üzerinde, mezun olunan e itim kurumunun etkisi incelenmiştir. Yapılan tek yönlü varyans çözümlemesinde, devlette görev yapan orman mühendislerinin; mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlı olmadığı sonucuna ula ılmıştır ($p= 0,535$). Özel sektörde aynı amaçla yapılan tek yönlü varyans çözümlemesinde de benzer şekilde, mesleki yeterlik ilkesinin algılama seviyeleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p= 0,659$). Sonuç olarak, gerek devlette ve gerekse özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki yeterlik ilkesini algılamalarının mezun olunan e itim kurumuna göre farklılık arz etmedi i görülmü tür (ekil 58).

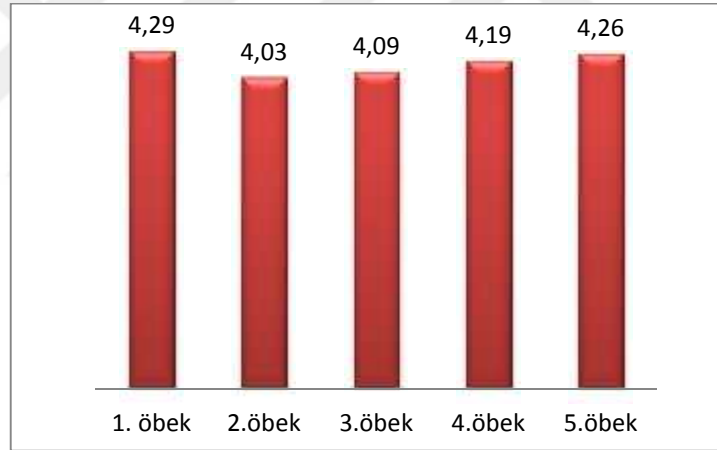


ekil 58. Orman mühendislerinin mezun olunan e itim kurumuna göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri

Mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyesi üzerinde mesleki tecrübe de i keninin etkisi, tek yönlü varyans çözümlemesi aracılığıyla tespit edilmiştir. Çözümleme

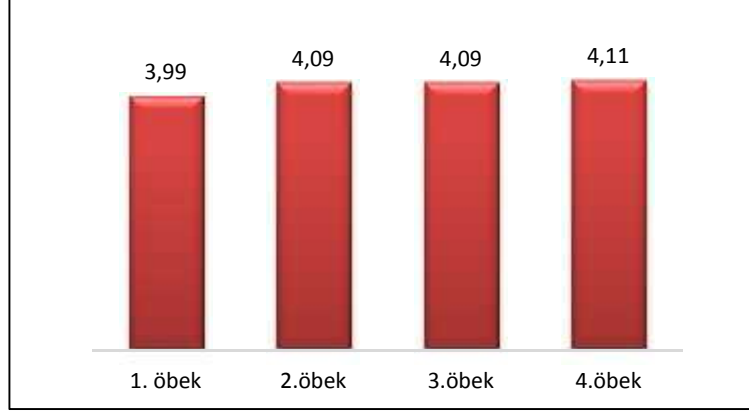
sonucunda, devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki yeterlik ilkesini algılamalarının, mesleki tecrübeye göre anlamlı fark ta ıdı ı görülmü tür ($p= 0,014$). Buna göre, 4,29 ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip 1. öbek ile 4,03 ortalama ile en dü ük ortalamaya sahip 2. öbek di er öbeklerden farklı olmaktadır (ekil 59). ekilden de görüldü ü gibi, mesleki tecrübesi az olan I. öbe in mesleki yeterli e ili kin algılama seviyesi di er öbeklere nazaran daha yüksek olurken, II. öbekte algılama seviyesi en dü ük de eri almakta ve bu öbe i takip eden di er öbeklerde ortalamalar artmaktadır.

Nitekim Kaçan (2004) “Sınıf Ö retmenlerinin Mesleki Geli ime li kin steklilik Düzeyleri” adlı ara tırmasında, mesleki tecrübesi fazla olan ö retmenlerin mesleki yeterlik için daha fazla çaba harcadıkları sonucuna varmı tır. Devlette görev yapan orman mühendislerinin, I. öbek hariç tutuldu unda, mesleki tecrübenin artmasıyla mesleki yeterlik ilkesi algılamalarının artması sonucu, yeterli in sa lanması amacıyla harcanan çabayla ili kilendirildi inde adı geçen çalı ma sonucu ile uyum gösterdi i söylenebilir.



ekil 59. Devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri

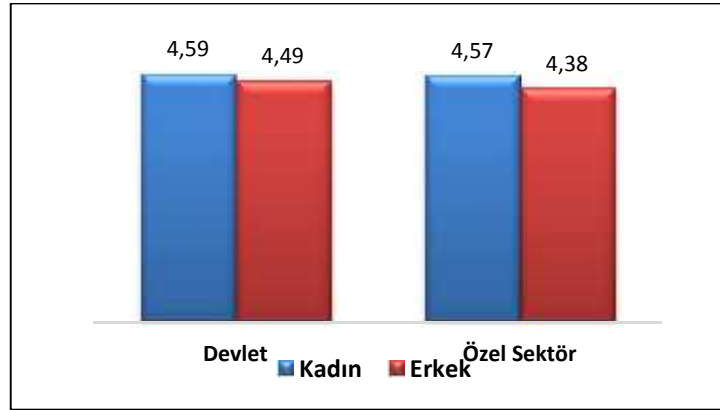
Ayrıca, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin, mesleki yeterlik ilkesini algılamaları aynı çözümlenme ile irdelenmi ve fakat mesleki tecrübe de i keninin, mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri üzerinde anlamlı bir fark olu turmadı ı belirlenmi tir ($p= 0,848$). Bu sonuca dayanarak, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki yeterlik ilkesi algılamaları üzerinde mesleki tecrübenin etkili olmadı ı görülebilmektedir (ekil 60).



ekil 60. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri

3.3.8. Sadakat İlkesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

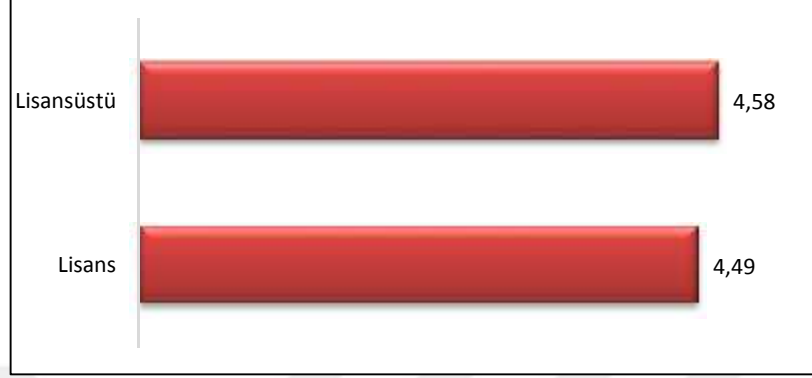
Devlette ve özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin, “sadakat” ilkesini algılama seviyeleri üzerinde cinsiyetin etkisi, bağımsız t testi ile tespit edilmiştir. Çözümleme ile cinsiyete göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın, her iki öbekte istatistik olarak anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak, hem devlette hem de özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin sadakat ilkesini algılamalarının cinsiyete göre değerlendirilmesi belirlenmiştir (ekil 61).



ekil 61. Orman mühendislerinin cinsiyete göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri

Diğer taraftan, eğitim seviyesinin “sadakat” ilkesini algılama üzerindeki etkisi, bağımsız t testi ile değerlendirilmiştir. Çözümleme sonucunda, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin sadakat ilkesini algılamalarının, eğitim seviyesine

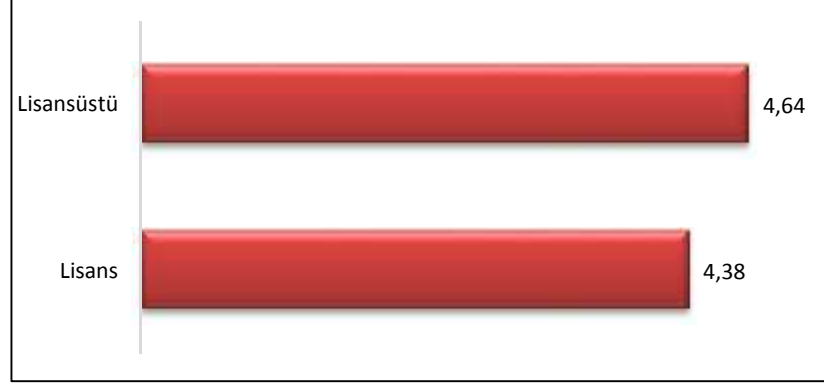
göre anlamlı fark ta imadı ı görülmü tür ($p= 0,133$). Bir di er ifadeyle, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin sadakat ilkesini algılama seviyeleri e itim durumuna göre farklılık ta imamaktadır (ekil 62).



ekil 62. Devlette görev yapan orman mühendislerinin e itim seviyesine göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri

Buna kar ın özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ilgili ilkeyi algılama seviyeleri arasında, e itim seviyesine göre anlamlı fark bulunmu tur ($p= 0,006$). Özel sektörde görev yapan lisansüstü e itim seviyesine sahip orman mühendisleri 4,64 ortalamaya sahip olup; bu ortalama, lisans mezunu orman mühendislerinin ortalaması olan 4,38'den yüksek olmaktadır (ekil 63).

Di er taraftan; ki inin e itim düzeyinin yüksek olmasının, ba lılı ını olumsuz yönde etkileyece i dü ünülmektedir. E itim düzeyi yüksek olan ki iler daha fazla i imkânlarına sahip olduklarından, kendilerini tek bir örgüte ba lı kalmak zorunda hissetmeyecekleri belirtilmektedir. Ancak yapılan ara tırmalarda e itim seviyesi ile ba lılık arasındaki bu olumsuz ili kinin çok kuvvetli olmadığı da eklenmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990). Bununla birlikte, e itim ve bilgi seviyesi yükseldikçe ki isel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma, daha ba ımsız karar verme ve uygulama imkanı artmaktadır. Bu durum, çalı anların tekdüzelik ve bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırarak i i benimsemelerine yardım etmekte, ortaya çıkan rahatsızlık ve devamsızlıkları azaltabilmektedir (Eren, 2004). E itim seviyesinin yüksek olmasıyla birlikte daha duyarlı olan devlette görev yapan orman mühendislerinin sadakat ilkesini daha yüksek algılaması, yukarıda sayılan birtakım fırsatları elde etmenin sonucu olarak dü ünülebilir.



ekil 63. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin eğitim seviyesine göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri

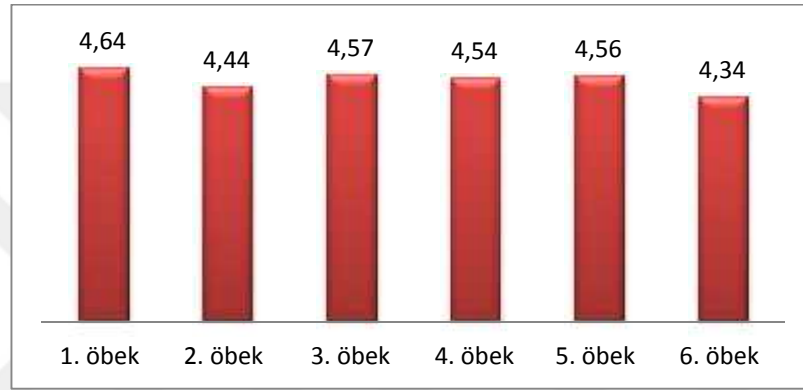
“Sadakat” ilkesini algılamada ya da eğitim seviyesinin fark olu turup olu turmadı ı, tek yönlü varyans çözümlemesi ile tespit edilmeye çalışılmı tır. Yapılan çözümleme sonuçlarına göre, devlette görev yapan orman mühendislerinin sadakat ilkesini algılama seviyesi, ya da eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p= 0,039$). Farklı olan öbeği belirlemek amacıyla yapılan Tukey çözümlemesinde, altıncı öbeğinden önceki öbeğinden farklı bulunmu tur (ekil 64). Ortalamalar değerlendirildi inde, altıncı öbeğin 4,34 ortalamaya sahip oldu u ve bu haliyle sadakat ilkesini diğer öbeğenden daha düşük seviyede algıladı ı saptanmı tır.

im ek ve Aslan (2012) yapmı oldukları çalışmada, hem irelerin ya ları ile ba lılık arasında pozitif ili ki bulmu tur. Farklı bir deyi le, adı geçen çalışmada, hem irelerde ya ın artmasıyla birlikte ba lılı ın da arttı ı tespit edilmi tir. Genel olarak bakılacak olursa, ya ı ileri olan çalışanlar yeni bir iş ö renmede zorluk ya ayacaklarını dü ünmeleri nedeniyle iş ve sektör de işmeyi dü ünmemekte ve örgütsel sadakatın ya ı ilerledikçe arttı ı görülmektedir. Genç çalışanlar ise, hayatlarını istedikleri gibi ekillendirme adına yeteri kadar zamanlarının oldu unu ve hayal edilen iş ve kariyer için ele geçecek fırsatları değerlendirme dü ünncesinin hâkim oldu u söylenebilmektedir. Bu durum, genç çalışanların örgütsel ba lılıklarını olumsuz anlamda etkilenmesine neden olmaktadır (ahin, 2014).

Samadow (2006) hazırlamı oldu u yüksek lisans tezinde, kimya ve tekstil sektöründe çalışanlar içerisinde genç olan iş görenlerin daha yüksek sadakat algısına sahip oldu unu belirlemi tir. Kırel (1999) tarafından Türkiye’de yapılan bir ara tırmada, genç çalışanların işlerini daha e lenceli buldukları, daha istekli çalıştıkları ve ya lı çalışanlara göre örgütlerine daha ba lı oldukları tespiti yapılmı tır. Nitekim devlette istihdam edilen

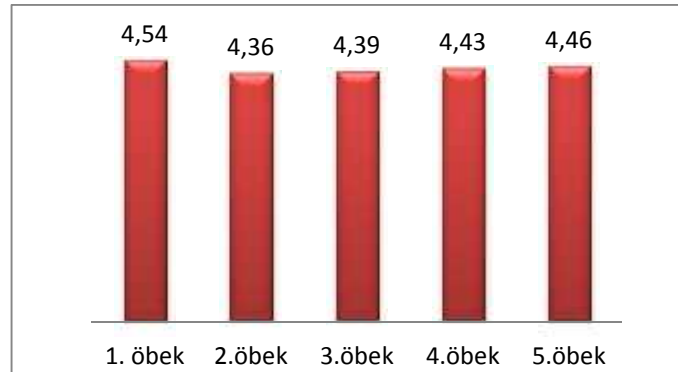
orman mühendislerinin sadakat algısı, en genç öbek olan I. öbekte yüksek çıkması ve daha ileri yaşlarda olan VI. öbeğin sadakat algısının en düşük seviyede olması bu sonucu destekler niteliktedir.

Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, yaşın sadakat üzerindeki etkisi farklı çalışmalarda farklı ekollerde izah edilebilmektedir. Bu noktada, sadakat seviyesi ölçülürken sadece demografik özellikleri dikkate alınmasının ilmiyi açıklamada yetersiz kalabileceği, bununla birlikte mesleki ve örgütsel özelliklerin de dikkate alınması gerektiği (Meyer ve Allen, 1991) ifade edilmektedir.



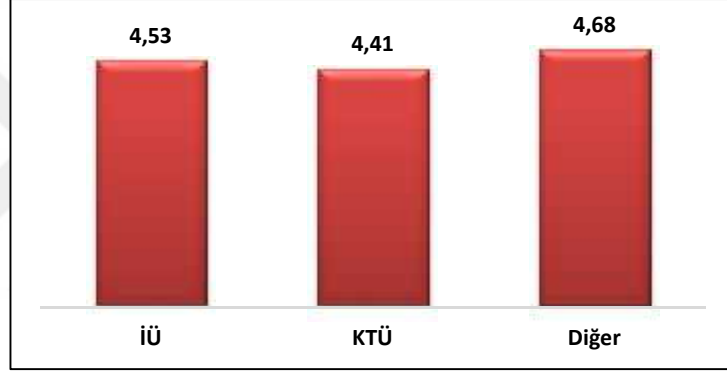
ekil 64. Devlette görev yapan orman mühendislerinin yaşa göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri

Özel sektörde yaşın, “sadakat” ilkesinin algılanma seviyesine etkisi incelendiğinde, yaşa göre söz konusu ilkeyi algılama seviyeleri arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,866$). Farklı bir ifadeyle, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “sadakat” ilkesini algılamaları üzerinde yaş etkili bir değişken değildir (ekil 65).



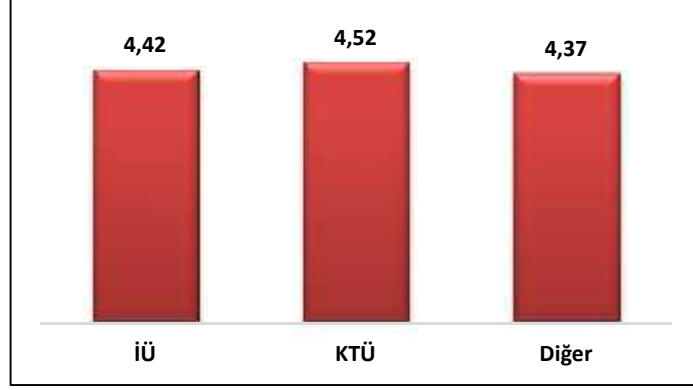
ekil 65. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin yaşa göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri

Diğer taraftan, mezun olunan eğitim kurumunun “sadakat” ilkesini algılama seviyesine etkisi, tek yönlü varyans çözümlemesi kullanılarak ortaya konulmuştur. Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin sadakat ilkesini algılama seviyeleri mezun olunan eğitim kurumuna göre anlamlı fark taşımaktadır ($p= 0,002$). Farkın hangi öbektan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çözümlemesinde, diğer olarak ifade edilen İÜ ve KTÜ dışındaki yeni açılan fakültelerden mezun olanlar öbeğinin, 4,68 ortalama ile sadakat ilkesini diğer öbeklerden daha yüksek seviyede benimsediği ve bu açıdan farklı olduğu belirlenmiştir (ekil 66). İÜ ve KTÜ’den sonra ormancılık eğitimi vermeye başlayan orman fakültelerinden mezun olan orman mühendislerinin, kendilerini ispatlama ve bu süreçte kendilerini hissettirme çabası neticesinde, bu ilkeye yönelik olarak daha yüksek algılaya sahip oldukları düşünülmektedir.



ekil 66. Devlette görev yapan orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri

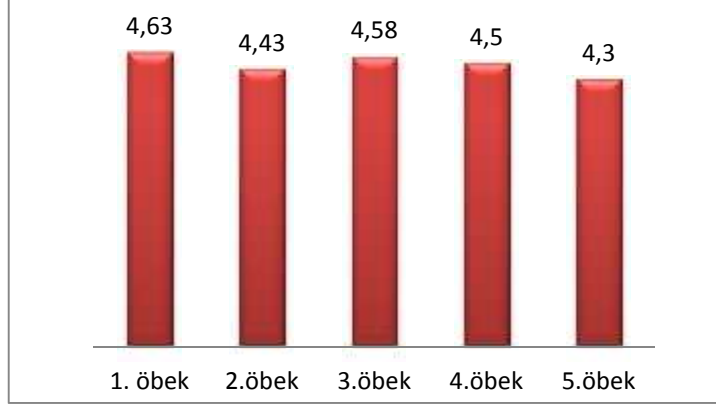
Özel sektörde de benzer amaçla tek yönlü varyans çözümlemesi yapılmış ve fakat “sadakat” ilkesini algılama seviyeleri arasında, mezun olunan eğitim kurumuna göre anlamlı bir fark bulunamamıştır (ekil 67).



ekil 67. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri

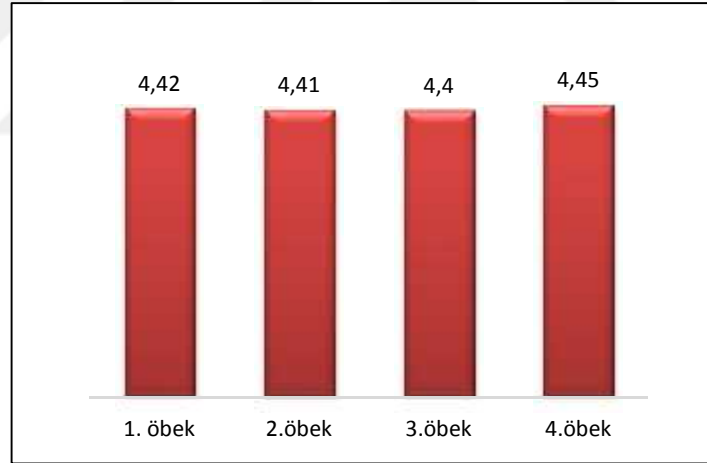
“Sadakat” ilkesinin algılanmasında, mesleki tecrübeye göre fark olup olmadığı, tek yönlü varyans çözümlemesi ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna göre, devlette görev yapan orman mühendislerinin, sadakat ilkesini algılamaları, mesleki tecrübe deneyimlerine göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p=0,036$). Farklı olan örneklerin belirlenmesine yönelik yapılan Tukey çözümlemesi ile, deneyimli örneklerin diğer örneklerden daha düşük ortalama sergilediği ve bu yönüyle farklı algılamaya sahip olduğu görülmüştür (ekil 68).

Mesleki tecrübe deneyimi ile sadakat arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara bakıldığında, çoğunlukla mesleki tecrübenin artmasıyla sadakatin de artmasının dile getirildiği ve fakat bu iki kavram arasındaki ilişkinin kişisel deneyimler yanında örgütsel etmenlerden de etkilendiği tespiti yapılabilir. Nitekim ortak bakı açısının zayıflığı, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişim eksikliği, dürmanlık hisleri ve gerilime dayalı bir sosyal iklimin olduğu zayıf örgüt kültürüne sahip kurumlarda sadakat olumsuz yönde etkilenebilmektedir (Akıncı, 2002). Bu araştırmamızın yapıldığı yıllar içerisinde zorunlu görev yeri deneyimlerinin (rotasyon) yaşanması, ormancılık gibi zor bir mesleki deruhte eden orman mühendislerinde yılların getirmiş olduğu yorgunluk; ormancılık örgütünde başarıların takdir edilmemesi, ödül düzeninin olmaması, zayıf örgüt kültürü özelliklerinin görülmesi ve 2006 yılından sonra orman mühendislerinin özel yazıhanelerde mesleğini yerine getirebilme fırsatını bulmasının bu sonuca zemin hazırladığı düşünülmektedir.



ekil 68. Devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri

Benzer sorgulama özel sektörde görev yapan orman mühendisleri için yapıldı ında; “sadakat” ilkesini algılama seviyeleri arasında, mesleki tecrübe de i kenine göre anlamlı bir farklılık olmadı ı ($p= 0,995$) belirlenmi tir (ekil 69).

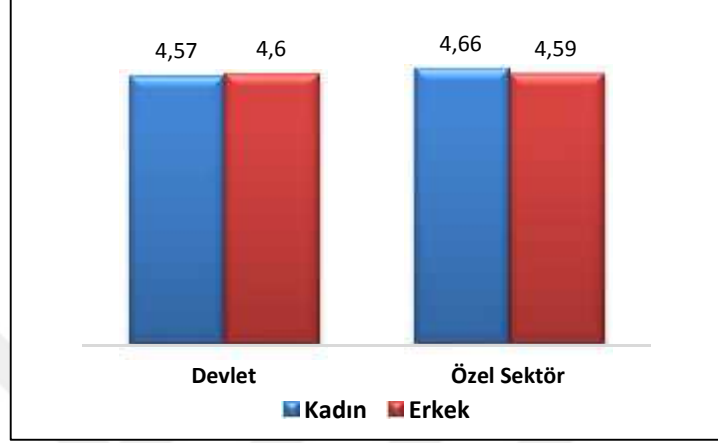


ekil 69. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri

3.3.9. Yerel Sorumluluk İlkesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

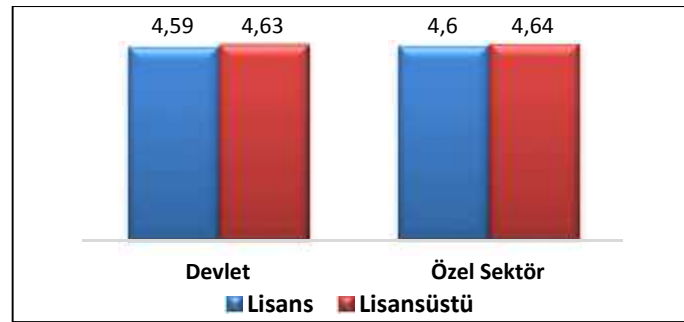
Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin, “yerel sorumluluk” ilkesini algılama seviyeleri üzerinde cinsiyetin etkisi, ba ımsız t çözümlemesi ile ara tırılmı tir. Çözümleme sonucunda, ilgili öbe in yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyelerinin, cinsiyete göre anlamlı bir fark ta imadı ı tespit edilmi tir ($p= 0,530$). Aynı çözümleme özel sektörde görev yapan orman mühendisleri için yapıldı ında da, yerel sorumluluk

ilkesini algılama seviyelerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark ta imadı ı görülmü tür ($p=0,281$). Bu sonuçlara göre; gerek devlette gerekse özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin yerel sorumluluk ilkesini algılamalarının, cinsiyete göre de i medi i tespitini yapmak mümkündür (ekil 70).



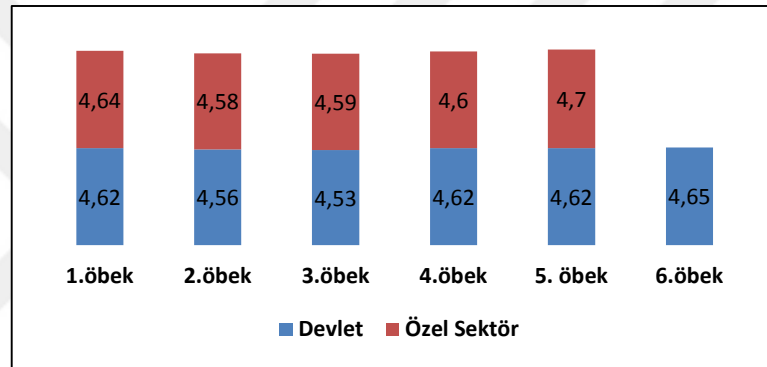
ekil 70. Orman mühendislerinin cinsiyete göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

“Yerel sorumluluk” ilkesinin algılanma seviyesinin, e itim seviyesine göre anlamlı bir fark ta ıyıp ta imadı ı, ba ımsız t çözümlemesi ile tespit edilmi tir. Çözümleme sonucuna göre, devlette görev yapan orman mühendislerinin yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri arasında e itim seviyesine göre anlamlı bir fark bulunamamı tır ($p=0,421$). Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin de yerel sorumluluk ilkesini algılamaları e itim seviyesine göre anlamlı bir fark ta imamaktadır ($p=0,625$). Devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin yerel sorumluluk ilkesini algılamaları, lisans ya da yüksek lisans e itimi alma durumuna göre de i medi i söylenebilir (ekil 71).



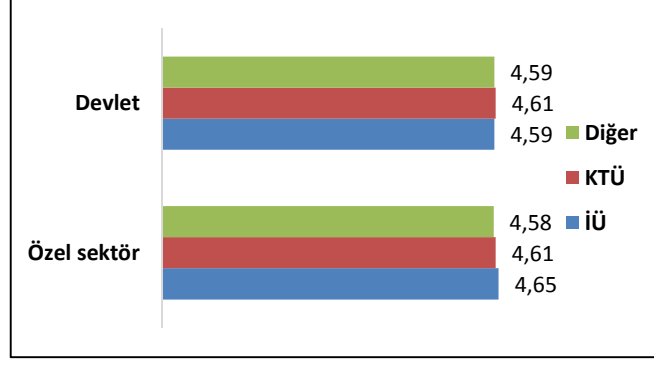
ekil 71. Orman mühendislerinin e itim seviyesine göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

Bununla birlikte, ya da i kenine göre “yerel sorumluluk” ilkesini algılamada anlamlı bir fark olup olmadığı, tek yönlü varyans çözümlemesi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan çözümleme sonuçlarına göre, devlette görev yapan orman mühendislerinin yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri, ya da i kenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p= 0,314$). Benzer sorgulama özel sektörde görev yapan orman mühendisleri için yapıldığında, ilgili öbeğin yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyelerinin, ya da i kenine göre anlamlı fark taşımadığı tespit edilmiştir ($p= 0,776$). Bir diğer ifadeyle, hem devlette hem de özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin yerel sorumluluk ilkesini algılamaları üzerinde ya da i'nin bir etkisi olmadığı belirlenmiştir (ekil 72).



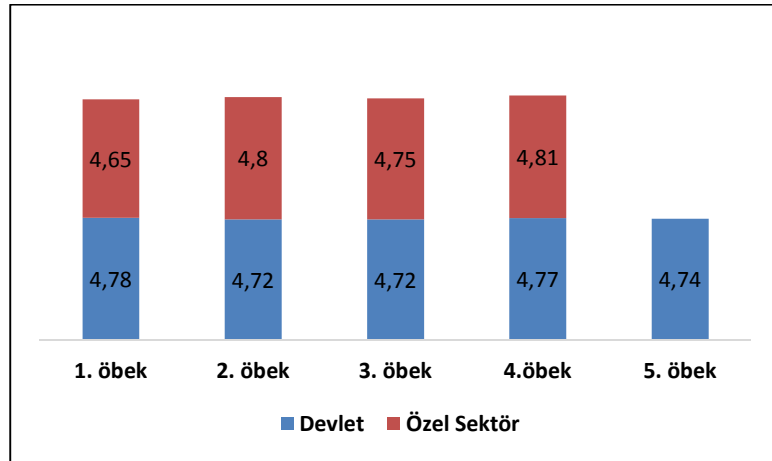
ekil 72. Orman mühendislerinin ya da i göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

Orman mühendislerinin “yerel sorumluluk” ilkesini algılamalarının, mezun olunan eğitim kurumuna göre farklı olup olmadığı istatistik yöntemlerle incelenmiştir. Tek yönlü varyans çözümlemesi sonuçlarına göre, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri, mezun olunan eğitim kurumuna göre anlamlı bir fark taşımamaktadır ($p= 0,773$). Aynı çözümleme sonuçlarına göre, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin yerel sorumluluk ilkesini algılamalarının, mezun olunan eğitim kurumuna göre anlamlı fark taşımadığı ($p= 0,465$) belirlenmiştir (ekil 73).



ekil 73. Orman mühendislerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

Ayrıca, orman mühendislerinin “yerel sorumluluk” ilkesini algılama seviyeleri üzerinde mesleki tecrübe deneyiminin etkisi, tek yönlü varyans çözümlemesi ile saptanmaya çalışılmıştır. Yapılan çözümleme ile; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri arasında, mesleki tecrübe deneyimine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır ($p= 0,306$). Benzer şekilde özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin yerel sorumluluk ilkesini algılamaları mesleki tecrübe deneyimine göre anlamlı bir fark taşımamaktadır ($p= 0,319$). Sonuçta, devlette ve özel sektörde çalışan orman mühendislerinin yerel sorumluluk ilkesini algılamalarının mesleki tecrübeye göre deneyimi tespit edilmiştir (ekil 74).

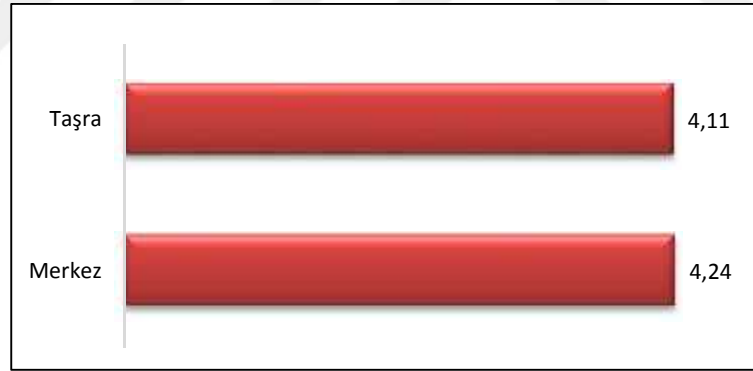


ekil 74. Orman mühendislerinin mesleki tecrübelerine göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

3.4. Devlette İstihdam Edilen Orman Mühendislerinin Merkez ve Ta Rada Çalı ma Durumlarına Göre Meslek Ahlakı İlkelerini Algılamalarına İlişkin Bulgular ve Tartı ma

Doktora tezinin amaçlarından bir di eri de, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin merkez ve ta rada görev yapma durumlarına göre meslek ahlakı ilkelerini algılama seviyeleri arasında fark olup olmadı ını belirlemektir. Bu amaçla ba ımsız t çözümlemesi kullanılmı ve elde edilen sonuçlar a a ıda sunulmu tur (Ek 8).

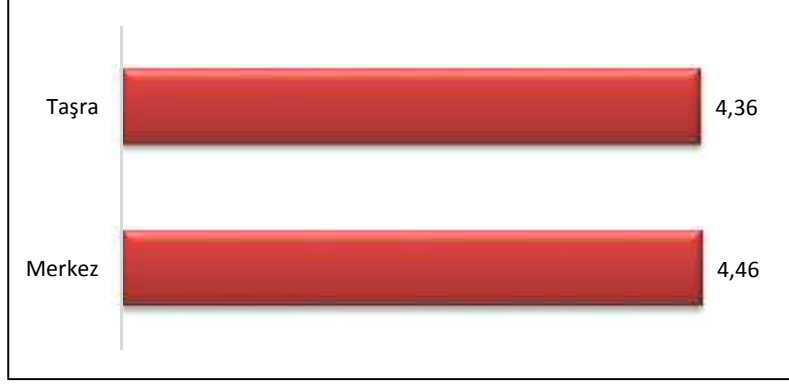
Devlette görev yapan orman mühendislerinin, merkez ya da ta rada görev yapma de i kenine göre “mesle in geli imine katkı” ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın anlamlı olup olmadı ı tespit edilmek istenmi tir. Yapılan ba ımsız t çözümlemesinde; devlette çalı an orman mühendislerinin “mesle in geli imine katkı” ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın, merkez ya da ta rada çalı ma durumuna göre anlamlı olmadı ı belirlenmi tir ($p= 0,084$). Ba ka bir ifadeyle, devlette görev yapan orman mühendislerinin merkezde ya da ta rada çalı ma durumlarına göre, mesle in geli imine katkı ilkesini algılamaları arasında fark yoktur (ekil 75).



ekil 75. Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve ta rada çalı ma durumlarına göre mesle in geli imine katkı ilkesini algılama seviyeleri

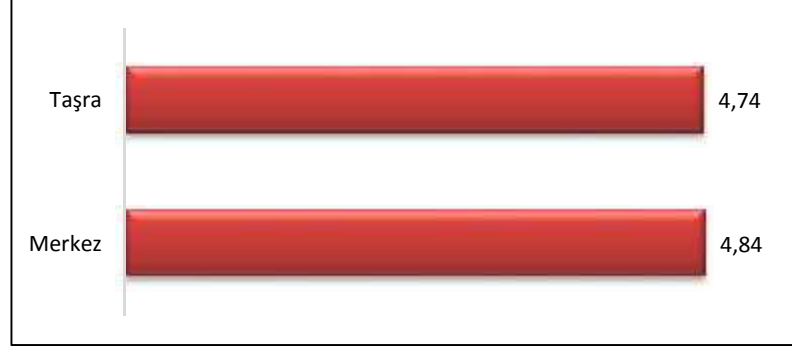
Bir di er meslek ahlakı ilkesi olan “ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımcılık” ilkesini algılama seviyelerinin; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin merkez ya da ta rada görev yapma durumuna göre anlamlı fark ta ıyıp ta ımadı ı, ba ımsız t çözümlemesi ile denetlenmi tir. Çözümlemede, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin merkez ya da ta rada görev yapma durumuna göre “ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımcılık” ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın anlamlı olmadı ı sonucuna varılmı tir ($p= 0,081$). Buna göre, söz konusu ilkeyi algılama açısından,

merkezde ve ta rada çalı an orman mühendisleri arasında fark olmadı ı görülmü tür (ekil 76).



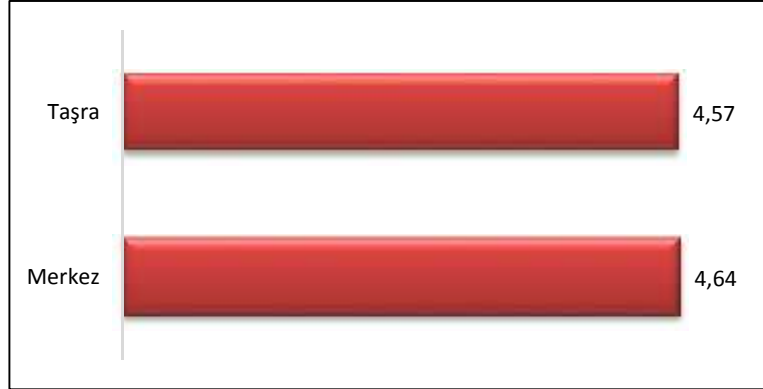
ekil 76. Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve ta rada çalı ma durumlarına göre ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık ilkesini algılama seviyeleri

Orman mühendislerinin “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini algılama seviyesi üzerinde, merkezde ve ta rada görev yapma durumunun etkisi, ba ımsız t çözümlenmesi ile belirlenmiştir. Çözümleme sonucuna göre; söz konusu ilkeyi algılama seviyesi, merkezde ve ta rada görev yapma durumuna göre anlamlı fark göstermektedir ($p= 0, 001$). Öbeklerin ortalamaları incelendi inde; merkezde görev yapan orman mühendislerinin hukuka, topluma ve meslekte a saygı ilkesini algılama seviyesi 4,84 iken; ta rada görev yapan orman mühendislerinin aynı ilkeyi algılama seviyesi 4,74 olmu tur (ekil, 77). Di er bir ifadeyle, merkezde görev yapan orman mühendisleri; “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesini ta rada görev yapan orman mühendislerine göre daha yüksek seviyede önemsemektedir. Merkezde görev yapan orman mühendisleri, orman ekosistemlerinin yönetim ve i letmecili i konularında siyaset belirleyen, sorunlara çözüm üreten, ormancılı a üstten bakı sergileyebilen ve ço unlu u yöneticilerden olu an öbe i olu turmaktadır. Merkezde görev yapan orman mühendislerinin bu özelliklerinin; hukuka, topluma ve meslekte a saygı ilkesinde algılama farkının ortaya çıkmasında temel te kil etti i söylenebilir.



ekil 77: Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve ta rada görev yapma durumuna göre hukuka, topluma, meslekta a saygı ilkesini algılama seviyeleri

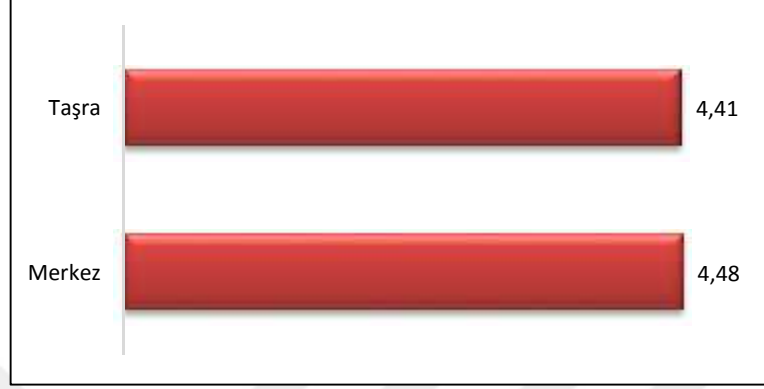
Bunlara ek olarak, devlette görev yapan orman mühendislerinin “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın, merkez ya da ta rada görev yapma de i kenine göre anlamlı olup olmadığı belirlenmek istenmi tir. Yapılan ba ımsız t çözümlemesinde, “kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesini algılama seviyesinin, merkezde ya da ta rada görev yapma durumuna göre anlamlı bir fark olu turmadı ı ($p=0,151$) tespit edilmi tir (ekil 78).



ekil 78. Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve ta rada çalı ma durumlarına göre kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

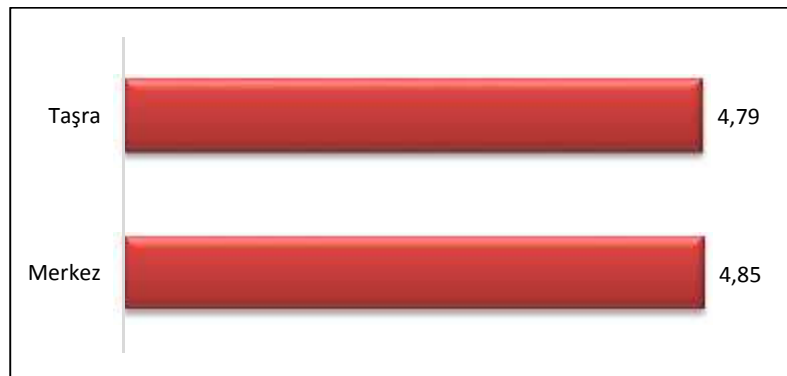
Mesleki dayanı ma ilkesini algılama seviyelerinin; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin merkez ya da ta rada görev yapma durumuna göre anlamlı fark ta ıyıp ta ımadı ı, ba ımsız t çözümlemesi ile denetlenmek istenmi tir. Çözümlemede, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin merkez ya da ta rada görev yapma durumuna göre “mesleki dayanı ma” ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın anlamlı olmadığı

sonucuna varılmı tır ($p= 0, 210$). Buna göre, söz konusu ilkeyi algılama açısından, merkezde ve ta rada çalı an orman mühendisleri arasında fark olmadı ı görülmü tür (ekil 79).



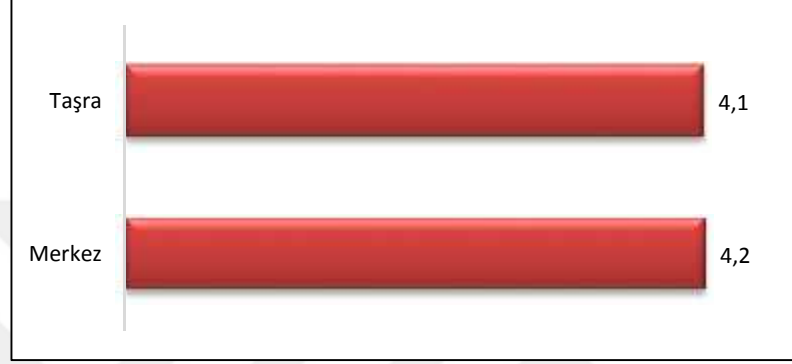
ekil 79. Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve ta rada çalı ma durumlarına göre mesleki dayanı ma ilkesini algılama seviyeleri

Devlette görev yapan orman mühendislerinin “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılamalarının merkezde ve ta rada görev yapma durumuna fark ta ıyıp ta ımadı ı, ba ımsız t çözümlemesi ile saptanmaya çalı ılmı tır. Çözümleme sonucunda, her iki öbe in “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılama seviyeleri arasında istatistiksel olarak bir fark bulunmadı ı görülmü tür ($p= 0, 188$). Sonuç olarak, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin merkez ya da ta rada görev yapmaları, “dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesinin algılanması üzerinde etkili olmamaktadır (ekil 80).



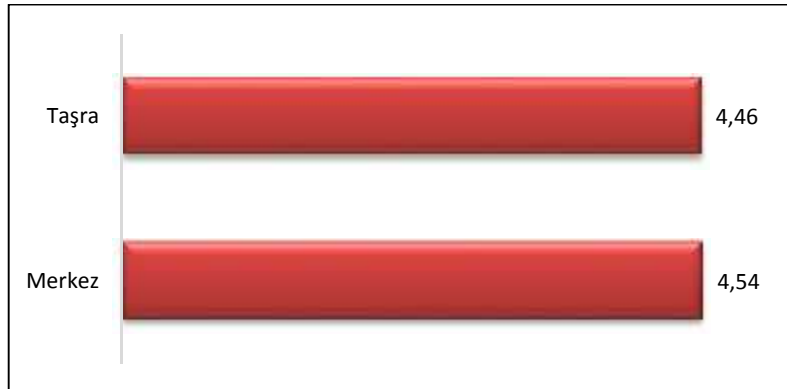
ekil 80. Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve ta rada çalı ma durumlarına göre dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini algılama seviyeleri

Bununla birlikte, “mesleki yeterlilik” ilkesini algılama seviyesi üzerinde devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ya da ta rada görev yapma durumunun etkisi ara tılmak istenmi tir. Bu amaçla yapılan ba ımsız t çözümlemesinde; devlette görev yapan orman mühendislerinin “mesleki yeterlilik” ilkesini algılama seviyelerinin merkez ya da ta rada görev yapma durumuna göre anlamlı bir fark ta ımadı ı ($p= 0, 153$) saptanmı tır (ekil 81).



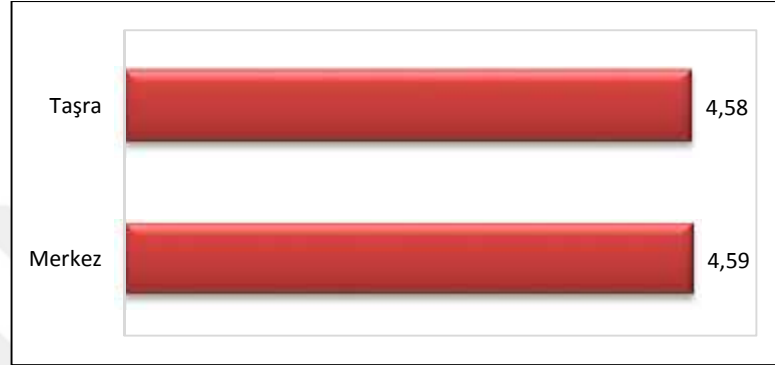
ekil 81. Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve ta rada çalı ma durumlarına göre mesleki yeterlik ilkesini algılama seviyeleri

Devlette görev yapan orman mühendislerinin, “sadakat” ilkesini algılama seviyesi üzerinde merkez ya da ta rada görev yapma durumunun etkisi, ba ımsız t çözümlemesi ile belirlenmeye çalı ılmı tır. Çözümleme sonucunda; merkez ya da ta rada görev yapma durumuna göre devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “sadakat” ilkesini algılama seviyeleri arasındaki farkın anlamlı olmadı ı ($p= 0, 289$) görülmü tür (ekil 82).



ekil 82. Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve ta rada çalı ma durumlarına göre sadakat ilkesini algılama seviyeleri

Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “yerel sorumluluk” ilkesini algılanma seviyesinin merkez ya da ta rada görev yapma durumuna göre anlamlı fark ta ıyıp ta ımadı ı, ba ımsız t çözümlenmesi ile tespit edilmiştir. Çözümlemeye göre; merkez ya da ta rada görev yapma durumuna göre, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “yerel sorumluluk” ilkesini algılama seviyeleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı ($p= 0,753$) belirlenmiştir (ekil 83).



ekil 83. Devlette görev yapan orman mühendislerinin merkez ve ta rada çalı ma durumlarına göre yerel sorumluluk ilkesini algılama seviyeleri

4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

4.1. Sonuçlar

Bu araştırma, ülkemizde orman mühendisliği mesleğini icra eden orman mühendislerinin mesleki faaliyetlerine rehberlik edecek olan meslek ahlakı ilke ve kurallarının geliştirilmesi ve bu ilkelerin orman mühendisleri tarafından algılanma seviyelerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Belirlenen amaca ulaşmaya yönelik hazırlanan sormacanın; ülkemizde devlette istihdam edilen 788 ve özel sektörde görev yapan 251 orman mühendisine uygulanması neticesinde elde edilen verilerin değerlendirilmesiyle ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

4.1.1. Meslek Ahlakı İlke ve Kurallarının Önem Derecesi ve Önem Sırasına Göre Algılanmalarına İlişkin Sonuçlar

Doktora tezi kapsamında, büyük çoğunluğu yurt dışındaki ormancı birlikler tarafından hazırlanan meslek ahlakı ilke ve kurallarından yararlanılarak geliştirilen orman mühendisliği meslek ahlakı ilkeleri olarak belirlenen 9 ilke ve 36 kural, ülkemizde hem devlette hem de özel sektörde görev yapan orman mühendisleri tarafından yüksek seviyede kabul görmüştür. Farklı bir anlatımla; dünya ormancılığında orman mühendislerine yönelik kabul gören meslek ahlakı ilke ve kuralları, ülkemiz orman mühendisleri tarafından da kabul görmüştür.

Meslek ahlakı ilkelerinin önem derecelerine bakıldığında; her iki öbekte de “Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık”; “Hukuka, topluma, meslekta a saygı”; “Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk”; “Mesleki dayanışma”; “Dürüstlük ve tarafsızlık”; “Sadakat” ve “Yerel sorumluluk” ilkelerini “tamamen” benimsedikleri tespit edilmiştir. Buna karşın; hem devlette hem de özel sektörde görev yapan orman mühendisleri, “Mesleğin gelişimine katkı” ve “Mesleki yeterlilik” ilkelerini diğer ilkelerden daha düşük seviyede “büyük ölçüde” benimsemektedirler.

Devlette istihdam edilen orman mühendislerinin öncelikli olarak benimsedikleri ilke, “dürüstlük ve tarafsızlık” olurken; bu ilkeyi sırayla “Hukuka, topluma ve meslekta a saygı”; “Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk”; “Yerel sorumluluk”; “Sadakat”;

“Mesleki dayanı ma”; “Ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımcılık”; “Mesle in geli imine katkı” ilkesi takip etmektedir. Bununla birlikte, devlette görev yapan orman mühendislerinin “Mesleki yeterlilik” ilkesini en dü ük seviyede algıladı ı tespit edilmi tir.

Öte yandan, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin en yüksek seviyede algıladı ı ilke “hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesi olmu tur. Önem sırasına göre di er ilkeler, “Dürüstlük ve tarafsızlık”; “Yerel sorumluluk”; “Kamu yararı ve toplumsal sorumluk”; “Mesleki dayanı ma”; “Sadakat”; “Ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımcılık”; “Mesleki yeterlilik” ekinde sıralanmı tir. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin en dü ük seviyede algıladı ı ilkenin, “Mesle in geli imine katkı” ilkesi oldu u belirlenmi tir.

Sormaca ile elde edilen veriler de erlendirildi inde, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini özel sektörde çalı an orman mühendislerine göre büyük ço unlukla daha yüksek seviyede algıladı ı görülmektedir.

Ayrıca doktora tezinde meslek ahlakı kurallarının algılanma seviyeleri, önem derecesi ve önem sırasına göre belirlenmi tir. Nitekim “Mesle in geli imine katkı” ilkesinde; “mesleki faaliyetleri gerçekle tirirken ormancılık mesle inin biyolojik, ekonomik, sosyal vb. boyutlarını dikkate almak” kuralı, devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerince birinci önem sırasında yer alsa da, ortalamalara bakıldı ında devlette görev yapan orman mühendislerinin ilgili kurala yönelik daha yüksek ortalamaya sahip oldu u görülmektedir. Aynı ilke kapsamında “ormancılıkla ilgili faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinin orman ekosistemlerinin varlı ına, iyile tirilmesine ve devamlılı ına katkıda bulunan çalı malarına destek ve yardımcı olmak” kuralına yönelik olarak da devlette görev yapan orman mühendislerinin daha duyarlı oldukları belirlenmi tir.

“Ekolojik duyarlılık, açıklık ve katılımcılık” ilkesini olu turan kurallar incelendi inde; devlette görev yapan orman mühendislerinin ekolojik duyarlılık kurallarını özel sektörde görev yapan orman mühendislerinden daha yüksek seviyede algıladıkları belirlenmi tir. Nitekim, ekosistem bütünlü ünü bozmamak, çok amaçlı faydalanma ve sürdürülebilirlik ilkelerini kapsayan ekolojik duyarlılık ilkesi kapsamındaki kuralların ortalamaları, devlette görev yapan orman mühendisleri öbe inde daha yüksek olmu tur. Ayrıca, “Açıklık ve katılımcılık” ilkesi bünyesindeki kuralların ortalamaları dikkate alındı ında; bu ilkeye yönelik olarak özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin daha yüksek algıya sahip oldukları tespit edilmi tir.

“Hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesi kapsamında yer alan kuralların ortalamalarına bakıldığında, yasal düzenlemelere uygun hareket etme kuralına ilişkin algının özel sektörde görev yapan orman mühendislerinde daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna ek olarak; topluma ve meslektaşlara yönelik ayrımcılık yapmama ve meslekte a psikolojik ve fiziksel tacizde bulunmama kuralları, devlette görev yapan orman mühendislerince daha yüksek seviyede algılanmıştır.

Bir diğer meslek ahlakı ilkesi olan “Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” kuralları içerisinde “Ormancılıkla ilgili bilgi ve yeteneklerini kamunun yararına kullanmak” ve “Uzun vadeli toplumsal çıkarları bireysel faydalardan önemli görmek” kurallarının, özel sektöre nispeten devlette görev yapan orman mühendisleri tarafından daha yüksek ortalama ile algılandığı görülmüştür.

“Mesleki dayanışma” ilkesine yönelik kuralların algılanma seviyeleri incelendiğinde, diğer kuralların ortalamalarında devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendisleri arasında belirgin bir fark yokken; “aday serbest meslek mensubu, asaleti onaylanmamış orman mühendisi ya da orman mühendisliği bölümü öğrencilerine mesleki deneyim kazanmaları için gerekli fırsatları sunmak” kuralına ilişkin özel sektör çalışanlarının daha duyarlı olduğu tespit edilmiştir.

“Mesleki yeterlik” ilkesi bünyesinde; “devlette görev yapan mühendisleri mesleki yeterliliği artırıcı hizmet içi eğitim programlarına ve bilimsel toplantılara katılım göstermek” kuralını özel sektör görev yapan orman mühendislerine göre daha yüksek seviyede önemsemektedirler. Buna karşın, “mesleki bilgi ve tecrübesinin yeterli olduğu alanlarda mesleki faaliyet göstermek” kuralı, özel sektörde görev yapan orman mühendisleri tarafından daha yüksek seviyede algılanmıştır.

Devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “*sadakat*” ilkesine verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; sır saklama ve i verene sadakat kurallarının devlette çalışan orman mühendisleri tarafından daha yüksek seviyede önemsendiği belirlenmiştir.

4.1.2. Devlette ve Özel Sektörde Görev Yapan Orman Mühendislerinin Meslek Ahlakı İlkelerini Algılama Seviyelerine İlişkin Sonuçlar

Doktora tezinin temel hipotezlerinden biri olan devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılama seviyeleri arasındaki farkın

anlamalı olup olmadı ı irdelenmi tir.

Çözümleme sonucunda, “Mesle in geli imine katkı”, “Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ve “Dürüstlük ve tarafsızlık” ilkelerini algılamada iki sektör arasında anlamlı fark bulunmu tur. Kamu ve özel sektörün i letme amaçlarının ve benimsedikleri de erlerin farklı olu unun; bu iki sektör arasında adı geçen ilkelerin algılanmasında farklılık olu masının temelini te kil etti i dü ünülmektedir.

Bununla birlikte; “Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık”; “Hukuka, topluma, meslekta a saygı”; “Mesleki dayanı ma”; “Mesleki yeterlilik”; “Sadakat” ve “Yerel sorumluluk” ilkelerini algılama bakımından iki toplum arasında algılama farkının olmadı ı belirlenmi tir.

4.1.3. Ki isel De i kenlere Göre Meslek Ahlakı lkelerinin Algılanmasına li kin Sonuçlar

Ya , cinsiyet, e itim seviyesi, mesleki tecrübe ve mezun olunan e itim kurumu gibi de i kenlerin, belirlenen meslek ahlakı ilkelerinin algılanması üzerinde fark olu turup olu turmadı ı ara tırılmı tir.

Ara tırma sonucunda; devlette istihdam edilen orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılamaları üzerinde ya ve mesleki tecrübe de i kelerinin di er de i kenlerden daha etkili oldu u görülmü tür. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ise; çou lukla cinsiyet ve e itim seviyesi de i kenlerine göre meslek ahlakı ilkelerini algılama seviyeleri arasında anlamlı farkların oldu u tespit edilmi tir.

“Mesle in geli imine katkı” ilkesinin ki isel de i kenlere göre algılanma seviyesi de erlendirildi inde; devlette görev yapan orman mühendislerinin mesle in geli imine katkı ilkesini algılamasında ya de i kenine göre anlamlı fark bulunmu ve devlette görev yapan 30 ve daha küçük ya taki orman mühendislerinin ilgili ilkeyi di er ya öbeklerinden daha yüksek seviyede algıladıkları tespit edilmi tir. Benzer ekilde; devlette görev yapan orman mühendislerinin mesle in geli imine katkı ilkesini algılamaları üzerinde mesleki tecrübe de i keninin etkili oldu u ve 2. mesleki tecrübe öbe inin di er öbeklere nazaran daha dü ük ortalamaya sahip oldu u görülmü tür.

Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “Mesle in geli imine katkı” ilkesini algılamaları üzerinde e itim seviyesine göre anlamlı fark belirlenmi tir. Buna göre; lisansüstü e itime sahip serbest orman mühendisleri, lisans e itimine sahip serbest orman

mühendislerine göre, mesleğin gelişimine katkı ilkesini daha yüksek seviyede benimsemektedirler.

“Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık” ilkesine ilişkin devlette görev yapan orman mühendislerinin algılamalarının, mesleki tecrübeye göre anlamlı farklılık arz ettiği ve 1. öbeğin en yüksek, 2. öbeğin en düşük ortalamaya sahip olmasıyla diğerlerinden farklı olduğu belirlenmiştir. Benzer irdeleme özel sektörde yapıldığında, özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin görüşlerinin cinsiyete göre anlamlı farklılığı ve kadınların erkeklere nazaran ilgili ilkeyi algılamada daha duyarlı oldukları saptanmıştır.

“Hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ilkesinin algılanmasında cinsiyetle diğer kenlere göre anlamlı fark olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre; hem devlette hem de özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin, bahsi geçen ilkeyi algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılıkta ve her iki öbekte de kadınlar erkeklere göre hukuka, topluma ve meslekte a saygı ilkesini daha yüksek seviyede algılamaktadırlar. Aynı ilkenin algılanma seviyesi üzerinde ya da diğer keninin etkisi incelenmiş ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin en düşük ortalamaya sahip 2. ve en yüksek ortalamaya sahip 5.ya öbeklerinin diğerlerinden farklı olduğu sonucuna varılmıştır.

Diğer taraftan; “Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk” ilkesinin algılama seviyelerinin yaşa göre devlette görev yapan orman mühendisleri tarafından farklı algılandığı, 1. ya öbeğinin ilgili ilkeyi diğer öbeklerden daha yüksek derecede algıladığı belirlenmiştir. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ise kamu yararı ve sosyal sorumluluk ilkesini algılamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılığı, kadın orman mühendislerinin bahsi geçen ilkeyi daha fazla önemsedikleri tespit edilmiştir.

Bir diğer meslek ahlakı ilkesi olan “Mesleki dayanışma” ilkesinin algılanması üzerine yapılan irdelemede, devlette görev yapan orman mühendislerinin yaşa göre ilgili ilkeyi algılamaları arasında anlamlı fark olduğu, 30 ve daha alt yaşlardaki orman mühendislerinin mesleki dayanışma ilkesine yönelik olarak daha duyarlı olduğu ortaya konulmuştur. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “Mesleki dayanışma” ilkesini algılamalarının; cinsiyet, eğitim seviyesi, yaş, mezun olunan eğitim kurumu ve mesleki tecrübe diğer kenlerine göre anlamlı farklılığı belirlenmiştir.

Bunlara ek olarak; “Dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesinin, devlette istihdam edilen orman mühendisleri tarafından algılanmasında cinsiyetle diğer kenine göre anlamlı farklılığının olduğu, kadınların erkeklere nazaran dürüstlük ve tarafsızlık ilkesini daha yüksek seviyede benimsediği saptanmıştır. Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin

“Dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılamalarının; cinsiyet, e itim seviyesi, ya , mezun olunan e itim kurumu ve mesleki tecrübe de i kenlerine göre anlamlı fark ta ımadı ı tespit edilmi tir.

Ayrıca “Mesleki yeterlilik” ilkesine verilen cevaplar de erlendirildi inde; devlette görev yapan orman mühendislerinin ya a göre ilgili ilkeyi algılamaları arasında anlamlı fark oldu u belirlenmi tir. Nitekim devlette görev yapan 30 ve daha dü ük ya taki orman mühendislerinin daha yüksek ortalamaya sahip oldu u ve bu yönüyle farklılık ta ıdı ı sonucuna varılmı tır. Bunlara ilaveten; “Mesleki yeterlilik” ilkesini devlette görev yapan orman mühendislerinin sahip oldukları mesleki tecrübeye göre algılamalarının anlamlı fark ta ıdı ı ve en yüksek ortalamaya sahip 1. öbek ile en dü ük ortalamaya sahip 2. öbe in di erlerinden farklı oldu u görülmü tür.

Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin e itim seviyesine göre “Mesleki yeterlilik” ilkesini algılamaları arasında anlamlı fark tespit edilmi tir. Farklı bir deyi le; özel sektörde görev yapan lisansüstü e itime sahip orman mühendislerinin algısı, lisans e itim seviyesine sahip orman mühendislerinden daha yüksektir.

Bununla birlikte; ya a göre devlette istihdam edilen orman mühendislerinin “Sadakat” ilkesini algılama seviyeleri arasında anlamlı fark oldu u tespit edilmi tir. Nitekim; di er öbeklere göre daha ya lı olan 6. öbek, ilgili ilkeyi en dü ük seviyede benimseyen öbek olmu tur. “Sadakat” ilkesini algılamada fark olu turan bir di er de i ken, mezun olunan e itim kurumudur. Yeni açılan orman fakültelerinden mezun olunan orman mühendislerinin, Ü ve KTÜ mezunlarına göre “Sadakat” ilkesine yönelik olarak daha duyarlı oldukları görülmü tür. Ayrıca, devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki tecrübeye göre “Sadakat” ilkesini algılamaları arasında fark oldu u ve 5. öbe in en dü ük ortalama ile di er öbeklerden farklı oldu u belirlenmi tir.

Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “Sadakat” ilkesini algılamalarının; e itim seviyesine göre anlamlı fark ta ıdı ı ve lisansüstü e itim alan orman mühendislerinin lisans e itimi alanlara nazaran söz konusu ilkeyi daha yüksek seviyede benimsedi i belirlenmi tir. Bununla birlikte; özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin cinsiyet, ya , mezun olunan e itim kurumu ve mesleki tecrübe de i kenlerine göre “Sadakat” ilkesini algılamada anlamlı fark olu madı ı tespit edilmi tir.

“Yerel sorumluluk” ilkesinin algılanması üzerinde cinsiyet, e itim seviyesi, ya , mezun olunan e itim kurumu ve mesleki tecrübe de i kenlerinin etkisi irdelendi inde; hem devlette ve hem de özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin “Yerel

Sorumluluk” ilkesini algılamalarının ki isel de i kenlere göre anlamlı fark ta ımadı ı saptanmı tır.

Bunlara ilâveten; ki isel de i kenler temel alınarak meslek ahlakı ilkelerinin algılanması hususu farklı bir bakı açısıyla de erlendirildi inde; devlette görev yapan orman mühendislerinin cinsiyet de i kenine göre “Hukuka, topluma ve meslekte a saygı” ile “Dürüstlük ve tarafsızlık” ilkesini algılama seviyelerinin anlamlı fark ta ıdı ı; dokuz ilkenin ikisinde anlamlı fark olu urken, di er ilkelerin algılanmasında cinsiyete göre anlamlı farkın olmadı ı görülmü tür.

Devlette görev yapan orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılamalarının e itim seviyesine göre anlamlı fark gösterip göstermedi i incelendi inde, dokuz ilkenin algılanmasında e itim seviyesine göre anlamlı fark bulunamamı tır.

Ya de i keni dikkate alındı ında, devlette görev yapan orman mühendislerinin Mesle in geli imine katkı, Mesleki dayanı ma, Mesleki yeterlik ve Sadakat ilkelerini algılama seviyelerinin ya a göre anlamlı fark ta ıdı ı; dokuz ilkenin dördünde anlamlı fark olu urken, di er ilkelerin algılanmasında anlamlı farkın olmadı ı görülmü tür.

Öte yandan; devlette görev yapan orman mühendislerinin Sadakat ilkesini algılama seviyelerinin mezun olunan e itim kurumuna göre anlamlı fark ta ıdı ı; dokuz ilkenin birinde anlamlı fark olu urken, di er ilkelerin algılanmasında mezun olunan e itim kurumuna göre anlamlı farkın olmadı ı tespit edilmi tir. .

Mesleki tecrübe de i keni dikkate alındı ında, devlette görev yapan orman mühendislerinin Mesle in geli imine katkı; Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık; Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk, Mesleki yeterlilik ve Sadakat ilkelerini algılama seviyelerinin mesleki tecrübeye göre anlamlı fark ta ıdı ı; dokuz ilkenin be inde anlamlı fark olu urken, di er ilkelerin algılanmasında anlamlı farkın olmadı ı belirlenmi tir.

Di er taraftan; özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin cinsiyet de i kenine göre meslek ahlakı ilkelerini algılamaları incelendi inde; Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımcılık; Hukuka, topluma ve meslekte a saygı ile Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk ilkesini algılama seviyelerinin cinsiyete göre anlamlı fark ta ıdı ı; dokuz ilkenin üçünde anlamlı fark olu urken, di er ilkelerin algılanmasında cinsiyete göre anlamlı farkın olmadı ı saptanmı tır.

Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin e itim seviyesine göre meslek ahlakı ilkelerini algılamaları irdelendi inde; Mesle in geli imine katkı, Mesleki yeterlilik ve Sadakat ilkesini algılama seviyelerinin e itim seviyesine göre anlamlı fark ta ıdı ı;

dokuz ilkenin üçünde anlamlı fark saptanırken, di er ilkelerin algılanmasında e itim seviyesine göre anlamlı farkın olmadığı belirlenmiştir.

Özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin ya da de i kenine göre meslek ahlakı ilkelerini algılamaları de erlendirildi inde; “Hukuka, topluma ve meslekta a saygı” ilkesi algılamalarının ya a göre anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir ve dokuz ilkenin sadece birinde anlamlı fark bulunurken; di er sekiz ilkenin algılanmasında anlamlı farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Mezun olunan e itim kurumuna göre özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılamalarında fark olup olmadığı araştırılmış ve dokuz ilkenin hiçbirinde anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu durumda; özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılamalarının mezun olunan e itim kurumuna göre anlamlı fark göstermediği sonucuna ula ılmıştır.

Benzer ekilde mesleki tecrübe de i kenine göre özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılamalarında fark olup olmadığı incelenmiştir ve algılamada anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla özel sektörde görev yapan orman mühendislerinin meslek ahlakı ilkelerini algılamalarının mesleki tecrübeye göre anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir.

4.1.4. Devlette İstihdam Edilen Orman Mühendislerinin Merkez ve Ta rada Çalışma Durumlarına Göre Meslek Ahlakı İlkelerini Algılamalarına İlişkin Sonuçlar

Orman mühendislerinin meslek ahlakı ilke ve kurallarını algılamaları üzerinde OGM merkez ve ta ra te kilatlarında çalış ma durumlarına göre fark olup olmadığı araştırılmış ve hukuka, topluma ve meslekta a saygı ilkesinin algılanmasında bu de i kene göre anlamlı fark bulunmuştur. Nitekim merkezde görev yapan orman mühendisleri hukuka, topluma ve meslekta a saygı ilkesini, ta rada çalış an orman mühendislerine göre daha yüksek seviyede algılamaktadır. Dokuz meslek ahlakı ilkesinin sadece birinde merkez ve ta rada çalış ma durumuna göre algılamada anlamlı fark bulunmuştur.

4.2. Öneriler

Meslek açısından meslek ahlakı ilke ve kurallarının belirlenmesi pek çok açıdan faydalıdır ve gereklidir. Ancak ilke ve kuralların sadece belirlenmesi, meslek ahlakından beklenen faydaların elde edilmesi için yeterli değildir. Bu ilke ve kuralların kendinden beklenen amacı gerçekleştirebilmesi için “ahlak eğitimi” önemli olmaktadır. Sonuçların uygulamaya aktarılması noktasında meslek mensuplarına meslek ahlakı ilke ve kuralları hususlarında Orman ve Su İşleri Bakanlığı ile TMMOB Orman Mühendisleri Odası merkez ve taşra ölçekte ve ormancılıkla ilgili faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinde eğitimlerin verilmesi etkili olacaktır. Ayrıca orman fakültelerinin tüm orman mühendisliği bölümlerinde zorunlu meslek ahlakı dersi açılmalı ve mühendislik eğitimi alan öğrencilerin bu meslek ahlakı dersini alarak mezun olmaları sağlanmalıdır.

Bununla birlikte; doktora tezinde belirlenen meslek ahlakı ilke ve kurallarına, OSB ve OGM'nin amaçlarına ulaşmada araç niteliğindeki stratejik planlarda da yer verilmeli, ÇEM ve DKMP'de ise bu ilke ve kurallar dikkate alınarak hiyerarşik hale getirilmelidir.

Ayrıca, orman mühendislerinin belirlenmiş olan meslek ahlakı ilke ve kurallarına yönelik algılamaları belirli aralıklarla tekrar ölçülmeli ve düşük algılamaların olduğu ilke ve kurallara ilişkin çözüm önerileri, politika ve stratejiler belirlenmelidir.

Devlette ve özel sektörde görev yapan orman mühendislerine uygulanan sormaca ile elde edilen veriler değerlendirildiğinde; her iki öbekte de mesleğin gelişimine katkı ve mesleki yeterlilik ilkelerini diğer ilkelere göre daha düşük seviyede algıladığı belirlenmiştir. Farklı bir deyişle orman mühendisleri, gerek ormancılık uygulaması gerekse ormancılık eğitimi için önem arz eden uygulama tecrübelerini bilimsel ya da mesleki toplantılarda aktarma ve bilimsel toplantılara katılma konularında isteksiz görünmektedirler. Orman mühendislerinin maddi ya da manevi teşviklerle güdülenmesi sağlanmalı ve bu hususlardaki isteksizlikleri kırılmalıdır.

Devlette görev yapan orman mühendislerinin mesleki bilgi ve tecrübesinin yeterli olduğu alanlarda mesleki faaliyet gösterme kuralına yönelik olarak da düşük algılama seviyesi dikkat çekmektedir. Ancak ülkemiz ormancılık eğitim sisteminin ve teşkilat yapısının uzmanla mayaya dayalı olmaması nedeniyle bu sonuç olmaktadır. Bununla birlikte, ülkemizde eğitim sisteminde ve teşkilat yapısında uzmanlaşmaya gidilerek, orman

mühendislerinin uzmanlık alanlarında görev yapmaları sağlanmalıdır.

Öte yandan, devlette istihdam edilen orman mühendislerinin katılımcılık ilkesinin önemsenmesi ve içselleştirilmesi noktasında eksiklikleri ve sıkıntıları olduğu görülmektedir. Orman mühendislerine, orman ekosistemleri gibi pekçok ilgi ve çıkar öbeğini ilgilendiren bir kaynağın yönetiminde katılımcılığın işlevi ve taşıdığı önem anlatılmalı ve katılımcılığın aynı zamanda orman ekosistemlerinden beklentisi olan öbeklere sorumluluklar yüklediği de belirtilmelidir.

Devlette görev yapan orman mühendislerinin göreve yeni başlayan orman mühendislerine ve mesleki tecrübe kazanmak amacıyla yanlarında bulunan orman mühendisliği bölümü öğrencilerine destek olma konusunda eksiklikleri göze çarpmaktadır. Özellikle göreve yeni başlayan orman mühendislerinin mesleki hayatlarının bu dönemlerinde zorluklarla karşılaştıkları bilinmektedir. Ancak yeni düzende göreve yeni başlayan orman mühendisleri 6 ay hizmet içi eğitim görmekte ve sonrasında 6 ay deneyimli bir orman mühendisinin yanında eğitimine devam etmektedir. Bu uygulamanın bu kapsamda yaşanan sorunlara çözüm getirmede etkili olabileceği düşünülmektedir.

5. KAYNAKLAR

- Abdullah, H., Sazak, N. ve Yıldız, M., 2003. Elektrik Elektronik Bilgisayar Mühendisliği Mesleğinde Etiksel Sorunlar, Elektrik, Elektronik, Bilgisayar Mühendislikleri Etkinliği 1. Sempozyumu, s. 79-81, Ankara.
- Acar, A. Z., 2006. Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 7, 1, 1-14.
- Adler, P. A., ve Adler, P., 1988. Intense Loyalty in Organizations: A Case Study of College Athletics, Administrative Science Quarterly, 33, 401-417.
- Ak, B., 2014. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Editör: İbrahim Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, 426 s., Ankara.
- Akarsu, B., 1998. Mutluluk Ahlakı (Ahlak Örneklere-D), İnkılap Kitapevi, ISBN: 978-975-10-1350-7, 176 s., İstanbul.
- Akıllıoğlu, T., 1989. Kamu Yararı Kavramı Üzerine Düşünceler, İktisadi ve İstatistik Dergisi, 9, 1-3, 11-22.
- Akıncı, Z., 2002. Turizm Sektöründe Müşteri Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İstatistik Dergisi, 2, 4, 1-25.
- Akpınar, M., 2011. Günümüzde Yönetim Açısından Türk Kamu Yönetiminde Açıklık ve Şeffaflık Sorunu, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İstatistik Fakültesi Dergisi, 16, 2, 235-261.
- Aktan, C.C., Hukuk ve Ahlak, <http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/ahlak-felsefesi/hukuk-ahlak.htm>, 13.01.2011.
- Aktan, C. C. ve Çoban H., 2006. Kamu Sektöründe Etkili Yönetim İlkeleri, Kamu Mali Yönetiminde Stratejik Planlama ve Performans Esaslı Bütçeleme, Editör: Coşkun Can AKTAN, Seçkin Yayıncılık, 13-40, Ankara.
- Aktan, Ü., 2013, Serbest Ormancılık Büroları ve Orman Mühendisi İstihdamına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Artvin.
- Alayoğlu, N., Öztürk, A. O. ve Babacan, M., 2012. Perceptions of College Students and Attitudes of Private And Public Employees Towards Business Ethics, Turkish Journal of Business Ethics, 5, 9, 27-35.
- Albayrak, A. S., 2014. Lojistik Regresyon Analizi, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Editör: İbrahim Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, 426 s., Ankara.

- Ali, A. ve Gibs, M., 1998. Foundation of Business Ethics n Contemporary Religious Thought: The Ten Commandment Perspective, International Journal of Social Economics, 25, 10, 1552-1564.
- Allison, B. J., Voss, R. S. ve Dryer, S., 2001. Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior, Journal of Education for Business, 76, 5, 282-288.
- Altun, L., Ba kent, E. Z., Yılmaz, M., Kalay, H. Z., ve Turna, ., 2002. KTÜ Orman Fakültesi Ara tırma Ormanında Yeti me Ortamı Birimlerinin Co rafi Bilgi Sistemleri Yardımıyla Haritalanması, stanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 52, 2, 51-72.
- Alvesson, M., 2000. Social Identity And The Problem of Loyalty In Knowledge-Intensive Companies, Journal of Management Studies, 37, 8, 1101-1124.
- Anonim, 2010. Kamu Görevlileri Etik Rehberi, T.C. Ba bakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara.
- Anonymous, 1996. Intergovernmental Seminar on Criteria and Indicators for Sustainable Forest Management, Background Document, Ministry of Agriculture and Forestry, Finland.
- Anonymous, 2000. Public participation in Forestry in Europe and North America, Report of the Team of Specialists on Participation in Forestry, nternational Labour Office, 48 p., Geneva.
- Anonymous, 2008. Making The Forest Sector Transparent, Global Witness Governance and Transparency Fund project 2008-2012, <https://www.globalwitness.org/.../makingtheforestsectortrans>, 15.11.2016.
- Antalyalı, Ö.L., 2014. Varyans Analizi, SPSS Uygulamalı Çok De i kenli statistik Teknikleri, Editör: e ref Kalaycı, Asil Yayın Da ıtım, 426 s., Ankara.
- Arslan, M., 2005. ve Meslek Ahlakı, Siyasal Kitapevi, ISBN: 975-6325-27-5, 289 s, Ankara.
- Arslan, M., 2012, Ahlakı, http://birecik.harran.edu.tr/ders_notlari/is_ahlaki.pdf
- Asan, Ü., 1990, Orman Kaynaklarının Çok Amaçlı Kullanımı ve Fonksiyonel Planlama, | stanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 40, 3, 67-84.
- Atak, M. ve Atik, ., 2007. Örgütlerde Sürekli E itimin Önemi ve Ö renen Örgüt Olu turma Sürecine Etkisi: Hava Kuvvetleri Komutanlı ı Sürekli E itim Modeli Örne i, Journal of Aeronautics & Space Technologies/Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, 3,1.
- Atayman, V., 2011. Etik, Dü ünçe Dizisi-Felsefe, ISBN: 978-605-4439-58-4, 83 s., stanbul.

- Ate , N., 2012. Ö retmenlikte Meslek Ahlakı ve Mesleki De erler, E itim ve nsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama, 3,6, 3-18.
- Athanasiadis, A. and Andreopoulou, Z., 2015. A DSS for the identification of forest land types by the Greek Forest Service, International Journal of Sustainable Agricultural Management and Informatics, 1,1, 76-88.
- Atılğan, H., Kan, A. ve Do an, N., 2013. E itimde Ölçme ve De erlendirme, Anı Yayıncılık, ISBN 978-9944-474-80-1, Ankara.
- Aydın, ., 2010. Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik, Pegem Akademi, ISBN 978-957-6802-42-4, 276 s., Ankara.
- Aytaç, T., 2000. Hizmet-içi E itim Kavramı ve Uygulamada Kar ıla ılan Sorunlar, Milli E itim Dergisi, 147, 25.05, 66–69.
- Ayverdi, ., 2006. Misalli Büyük Türkçe Sözlük, Cilt I, Kubbealtı Yayınları.
- Balcı, A., 201., Sosyal Bilimlerde Ara tırma, Pegem Akademi, ISBN 978-975-6802-40-3, Ankara.
- Balkan, B., 2006. Bankacılıkta Temel Etik Yakla ım, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, stanbul.
- Banks, S., 2003. From Oaths to Rulebooks: A Critical Examination of Code of Ethics for the Social Professions, European Journal of Social Work, 6, 2, 133–144.
- Ba pınar, N.Ö. ve Çakıro lu D., 2011. Meslek Eti i, Nobel Yayınları, ISBN: 978-605-5426-10-1, XII+244 s., Ankara.
- Ba kent, E. Z., Köse, S., Sönmez, T. ve Sivrikaya, F., 2002. Orman Amenajman Planlarının Yapımında Co rafi Bilgi Sistemlerinin Kullanılması, Orman Amenajmanında Kavramsal Açılımlar ve Yeni Hedefler Sempozyumu, 164-174, stanbul.
- Bayrak Kök, S., 2015. İ letmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Anadolu Üniversitesi, Açıkö retim Fakültesi, A.Ü. Yayın No: 2605, A.F. Yayın No: 1573, ISBN: 978-975-06-1293-0, Eski ehir.
- Beutel, A. M., ve Marini, M. M., 1995. Gender and Values, American sociological review, 60, 3, 436-448.
- Beyaz, H., 2010. Kriminal Polis Laboratuvarlarında Çalı an Adli Bilim (Kriminalistik) Uzmanları ve Olay Yeri nceleme Görevlilerinin Etik İ keleri ve Etik E itimi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, E itim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilgi, S. ve pbüker, C., 2005. CBS Eti i, TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası, 10. Türkiye Harita Bilimsel ve Teknik Kurultayı, Ankara.
- Billington, R., 2011. Felsefeyi Ya amak Ahlak Dü üncesine Giri , Çev: Abdullah YILMAZ, Ayrıntı Yayınları, ISBN: 975-539-187-8, 468 s., stanbul.

- Bircan, H., 2004. Lojistik Regresyon Analizi: Tıp Verileri Üzerine Bir Uygulama, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 8, 185-208.
- Boztepe, H., 2013. Halkla İlişkiler Perspektifinden Güven Kavramı: Katılımcılık, Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik İlkelerinin Kamu Kurumlarına Yönelik Güvenin Oluşmasındaki Rolü, İstanbul Üniversitesi İktisadi İdari Fakültesi Hakemli Dergisi, 45, 53-74.
- Büken, N. Ö. ve Büken, E., 2002. Nedir U Tıp Etiği Dedikleri?, Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, 11,1, 17-20.
- Büyüköztürk, Ş., 2012. Sosyal Bilimler için Veri Analizi Kitabı, Pegem Akademi, ISBN 978-975-6802-74-8, Ankara.
- Yaran, C. S., 2004. Islam and Islamic Mysticism in Relation to Buddhism in Milet ve Nihal 2, 1, 13-34. <http://www.dinlertarihi.com/dergi/index.htm>. Çeviren: Yrd. Doç. Dr. Mehmet ATALAY.
- Can, N., 2004. Öğretmenlerin Geliştirilmesi ve Etkili Öğretmen Davranışları, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16, 1, 103-119.
- Cevizci, A., 2008. Etik e Giriş, Paradigma Yayıncılık, ISBN: 978-975-7819-26-4, 385 s., İstanbul.
- Cevizci, A., 2014. Etik Ahlak Felsefesi, Say Yayınları, ISBN: 978-605-02-0336-3, 512 s., İstanbul.
- Chapin III, F.S., Torn, M.S. ve Tateno, M., 1996. Principles of Ecosystem Sustainability, American Naturalist, 148, 6, 1016-1037.
- Côté, M. A., ve Bouthillier, L., 2002. Assessing The Effect of Public Involvement Processes in Forest Management in Quebec, Forest Policy and Economics, 4, 3, 213-225.
- Çatal, H.A. ve Türker, M.F., 2005. Örgüt için Halkla İlişkiler Faaliyetlerinin Orman Kaynakları Yönetimi ve İletmeciliği Üzerinde Etkileri, 1. Çevre ve Ormancılık Forumu "Tebliğler", 472-480, Antalya.
- ÇOB, 2004. Türkiye Ulusal Ormancılık Programı, T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı, Ankara.
- Çoban, A. E., 2005. Psikolojik Danışmanlar İçin Meslekte Dayanım, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 1, 167-174.
- Da demir, Ş., 1987. Türkiye'deki Doğu Ladini (*Picea Orientalis* L. Carr.) Ormanlarında Yetiştirme Ortamı Faktörleri-Verimlilik İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Da demir, Ş., 2015. Ormancılık İletme Ekonomisi, 3. Baskı, Bartın Üniversitesi Yayın No: 10, Orman Fakültesi Yayın No: 6, ISBN: 978-605-60882-8-5, Bartın.

- Da demir, 2016. Bilimsel Ara tırma Yöntemleri, Nobel Yayıncılık, Yayın No: 1536, ISBN: 978-605-320-442-8, VIII + 210 s., Ankara.
- Da tan, A., 2001. Meslek Ahlakı Kuralları ve Muhasebe Mesle indeki Yeri, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Davis, M., 1991. Thinking Like An Engineering, The Place Of A Code of Ethics in The Practice of A Profession, Philosophy and Public Affairs, 20, 2, Spring, 150-167.
- Demir, C. ve Çevirgen, A., 2006. Turizm ve Çevre Yönetimi Sürdürülebilir Geli me Yakla ımı, Nobel Yayıncılık, ISBN: 9755918450, Ankara.
- Des Jardins, J.R., 2006. Çevre Eti i Çevre Felsefesine Giri , Çeviren: Ru en Kele , mge Kitapevi, ISBN: 975-533-471-8, 539 s., Ankara.
- Dilbirli i, 2007. Biyolojik Çe itlilik ve Genetik Kaynakların Sürdürülebilir Kullanım Stratejilerinin De erlendirilmesi Üzerine Bir Ara tırma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Do an, N., 2005. Anayasal Düzenleme, Demokrasi ve nsan Hakları Uygulamalarında Sistem Yozlaşması, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7, 3, 1-29, zmir.
- Do anay, Ü., 1974. Toplum Yararı ve Kamu Yararı Kavramları, Mimarlık Dergisi, 7, 5-6.
- DPT, 2001. Sekizinci Be Yıllık Kalkınma Planı Ormancılık Özel htisas Komisyonu Raporu, DPT Yayın No:2531, Ö K Yayın No:547, Ankara.
- DPT, 2007. Kamuda yi Yöneti im, Dokuzuncu Kalkınma Planı Özel htisas Komisyon Raporu, Yayın No: DPT: 2721-Ö K: 674, Ankara.
- Durkheim, E., 1962. Meslek Ahlakı, Çeviren: M. Karasan, Milli E itim Basımevi, stanbul.
- Durusoy, . ve Türker, M.F., 2005. Sürdürülebilir Orman Kaynakları Yönetimi ve Sertifikalandırma, I. Çevre ve Ormancılık urası, Antalya.
- Durusoy, ., 2009, Türkiye Ormancılı ında Sürdürülebilir Orman Kaynakları Yönetimi Ölçüt ve Göstergelerinin Ülke Ölçe inde Belirlenmesi, Doktora Tezi, KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Eken, M., 1994. Kamu Yönetiminde Gizlilik Gelene i ve Açıklık htiyacı, Amme daresi Dergisi, 27, 2, 25-54.
- Eken, M., 2005. Gizlilik Gelene inden eفاف Yönetime Do ru, Amme daresi Dergisi, 38, 1, 113-130.
- Elgin, T., 2006. Meslek Eti i ve Etik Kodu: Jandarma Te kilatı için Etik Kodu Önerisi, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Epstain, E., 2003. Religious Resources for Business Ethics: A Jewish Perspective, *Latin American Business Review* 4, 4, 111-117.
- Eraslan, ., 1989, Çok Amaçlı Faydalanma Prensiplerine ve Ormanların Fonksiyonlarına Göre Uygulanacak Silvikültür Teknikleri, *Ü. Orman Fakültesi Dergisi*, 39, 1, 33-42, İstanbul.
- Erdönmez, C., 2005. Türk Ormancılığı ve Katılım, Uluslararası Süreçte Acilen Eyleme Dönüştürülmesi Gereken Konular, Mevzuat ve Yapılanmaya Yansımaları Sempozyumu, Antalya, 325-335.
- Eren, E., 2004. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım, İstanbul.
- Ergin, N., 2011. Ahlak ve Hukuk Arasındaki İlişki, *deal Hukuk Dergisi*, 2, 8, 32-37.
- Ergun, T., 1975. Uluslararası Örgütlerde Bağımlılık Kavramı, *Amme daresi Dergisi*, 8, 4, 97-106.
- Eryılmaz, A.Y. ve Tolunay, A., 2015. Ormancılık Politikası, Fakülte Kitapevi Yayınları: 165, Ormancılık Dizisi:1, ISBN: 978-605-4324-65-1, 264 s., Isparta.
- Fettahoğlu, S., 2003. Konfüçyüs ve Öretisi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16, 305-324.
- Fırat, F., 1967. Ormancılık İletme İktisadi (I. Baskı), Ü. Orman Fakültesi Yayın No: 1541, Kutulmuş Matbaası, 336 s., İstanbul.
- Fromm, E., 1999. Erdem ve Mutluluk, Çeviren: Ayda Yörükhan, Türkiye Bankası Kültür Yayınları, ISBN: 2789754580522, 284 s.
- Gençay, G., 2010. Ormancılıkta Kamu Yararı, *İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 60, 1, 38-49.
- Geray, A.U., 1998, Ulusal Çevre Eylem Planı- Orman Kaynakları Yönetimi, DPT Yayını, ISBN: 975-19-1917-7, Ankara.
- Geray A.U., 1999. Kamu Yararı ve Ormancılıkta Durum, Prof. Dr. Orhan Özüoğlu'na Armağan, Marmara Üniversitesi Yayın, 640, 227-238.
- Göksu, H.T., 2007. Kanun Devletinden Hukukun Üstünlüğüne, *Sayı Yayın Dergisi*, 64, 59-68.
- Gönel, F.D., 2002. Globalleşen Dünyada (Nasıl Bir) Sürdürülebilir Kalkınma, *Birikim Dergisi*, 158, 72-80.
- Güler, ., 2015. Editörden, Değer Aylık Kültür ve Yaşam Dergisi, Sayı: 22.
- Gülesanlar, N., 2009. Kamu Hizmeti ve Etik:Türkiye Kadastro Teşkilatı Özelinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Güner, M., 2007. Muhasebe Meslek Ahlakı ve Karsılı Merkezi Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Güran, S., 1982. Yönetimde Açıklık, dare Hukuku ve İlimleri Dergisi (SARICA'YA ARMA AN), Yıl, 3, 1-3.
- Harris, C.H., Pritchard, M.S. ve Rabins, MJ., 1995. Engineering Ethics; Concepts and Cases, Wadsworth Publishing Company, California.
- Hunbury, G. L., 2004. A Pracademic's Perspective of Ethics and Honor: Imperatives for Public Services in the 21st Century, Public Organization Review, 4, 187-204.
- İlık, K., 2014. Biyolojik Çeşitlilik, Ali Nihat Gökyi Vakfı Yayın No: 2, ISBN: 978-975-01176-0-2, 224 s., İstanbul.
- naç, H. ve Ünal, F., 2007. Türkiye'de Kamu Yönetiminin Denetlenmesinde Yönetimde Açıklığın Önemi ve Uygulanma Düzeyi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18, 41-62.
- nam, A., 2005. Teknoloji- Bilimsel İhtiyaçlarının İnsan Yaşamındaki Yeri, Elektrik Mühendisliği Dergisi, 425, 73-81.
- pbüker, C., Göksel, Ç. ve Deniz, R., 2005. Mühendislik Etiği Ders Notları, İstanbul.
- KUR, 2002. Mühendislik Mesleklerini Tanıyalım, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Türkiye Kurumu Genel Müdürlüğü, Yayın No:293, Ankara.
- severo lu,G.,2010.MeslekAhlakı,
<http://www.igiad.com/isahlaki/makaleler/gulsunisseveroglu.htm>, 10.02.2010.
- Jenkins, D.A., 2005. Examining The Relationships Between The Satisfaction Of Basic Psychological Needs, Employee Well-Being and Commitment, Phd Thesis, Carleton University Ottawa.
- Kaçan, G., 2004. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçları ve İhtiyaç Düzeyleri, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5, 1, 57-66.
- Kalaycı, .., 2014. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, 426 s., Ankara.
- Kapucu, F., 2004. Orman Amenajmanı, Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi, Genel Yayın No: 215, Fakülte Yayın no: 33, ISBN: 975-6983-35-3, Trabzon.
- Karaman, F., Karagöz, .., Paçacı, .., Canbulat, M., Gelişim, A. ve Ural, .., 2009. Dini Kavramlar Sözlüğü, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, İstanbul.
- Karasar, N., 2011. Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayınları, 22. Baskı, ISBN: 978-605-5426-58-3, XVII+292 s., Ankara.
- Karata , H., 2013. Sakyamuni Buda'nın Tarihsel Kişiliği ve Öğretisinin Yeni Bir Din Haline Gelişim Süreci, Dini Araştırmalar, 16, 42, 129- 142.

- Kesgin, A., 2014. Eti in Temellendirilmesi Ba lamında nsanı Ku atan Çevre Sorunu, Toplum Bilimleri Dergisi, 8, 16, 155-182.
- Kılavuz, R., 2002. Yönetmel Etik ve Halkın Yönetmel Etik Olu umuna Etkileri, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26, 2, 255-266.
- Kılıç, M., 2007. Hukuk-Ahlak li kisinin Temellendirilmesi ve Ayırım Kriterlerinin Analizi, Teorik ve Pratik Yönleriyle Ahlak, (Ed. Doç. Dr. Kaymakcan ve Doç. Dr. Mevlüt Uyanık), DEM Yayınları, stanbul.
- Kirel, Ç., 1999. Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, Tatmini ve Ba lılı lı li kisi, stanbul Üniversitesi, letme Fakültesi Dergisi, 28, 2, 115-136.
- Kim, D., Fisher, D. ve Mccalman, D., 2009. Modernism, Christianity, and Business Ethics: A Worldview Perspective, Journal of Business Ethics, 90, 115-121.
- Koç, E., 2002. nsan ve Sadakat, Felsefe Dünyası Dergisi, 1, 35, 49-57.
- Koç, H., 2009. Örgütsel Ba lılık ve Sadakat Ili kisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8, 28, 200-211.
- Korlaelçi, M., 1992. Gabriel Marcel'e Göre Ba lılık ve Sadakat, Felsefe Dünyası, 6, 35-39.
- Kuçuradi, I., 2011. Etik, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Türk Felsefesi ya da Simurg Dizisi: 5, ISBN: 978-975-7748-13-7, 201 s., Ankara.
- Kutlu, H.A., 2011. Meslek Eti i, Nobel Yayınları, ISBN: 978-605-133-001-3, X+ 158 s., Ankara.
- Lachman, R. ve Aranya, N., 1986. Evaluation Of Alternative Models Of Commitments And Job Attitudes Of Professionals, Journal of Organizational Behavior, 7, 3, 227-243.
- Leiper, J., 2005. Nurse Against Nurse: How To Stop Horizontal Violence, Nursing2015, 35, 3, 44-45.
- Lexer, M.J. ve Brooks, R.T., 2005. Decision Support For Multiple Purpose Forestry, Forest Ecology and Management, 207, 2005, 1-3.
- Lin, L. H. ve Ho, Y. L., 2009. Confucian Dynamism, Culture and Ethical Changes in Chinese Societies—A Comparative Study of China, Taiwan, and Hong Kong, The nternational Journal Of Human Resource Management, 20, 11, 2402-2417.
- Lin, Y. H. ve Liu, H. E., 2005. The Impact of Workplace Violence on Nurses In South Taiwan, International Journal of Nursing Studies, 42, 7, 773-778.
- Mahmuto lu, A., 2009. Kırsal Alanda Çevre Sorunlarına Etik Yaklaşım: Kırsal Çevre Eti i, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.A., 1990. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment, Psychological Bulletin, 108, 2, 171-194.
- MEB, 2006, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, Meslek Etiği, TC Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara.
- Memoğlu, D. ve Durgun, A., 2008. Public Administration Reforms and Corruption in Turkey, In First International Conference On Management and Economics: Current Issues In Emerging Economies In Global Perspective– ICME 2008, 423-436.
- Meyer, J. P. and Herscovitch, L., 2001. Commitment in the workplace: Toward a general model, Human Resource Management Review, 11, 3, 299-326.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J., 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment, Human Resource Management Review, 1, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A., 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, Journal Of Applied Psychology, 78, 4, 538.
- Mirabolu, M., 1983. Ormancılık işletme ekonomisi, .Ü. Orman Fakültesi Yayın no: 340, Matbaa Teknisyenleri Basımevi, 248 s., İstanbul.
- Mohapatra, A.R., 2003. Budizm, Necmettin Erbakan Üniversitesi İlahiyat Dergisi, 16, 169-181, Çeviren: Hidayet İplik, Konya
- Molander, E.A., 1987. A Paradigm for Design, Promulgation and Enforcement of Ethical Codes, Journal of Business Ethics, 6, 619-631.
- Morrow, P. C., 1983. Concept Redundancy in Organizational Research: The case of work commitment, Academy Of Management Review, 8,3, 486-500.
- Mudd, E. H., 2002. Women's Conflicting Values, Journal of Marriage and Family Living, 8, 3, 50-65.
- Murat, S., 2010. Ahlakı ve Uygulamaları, İstanbul'da Çalışan Dergisi, 1, 21-24.
- Nemli, E., 2001. Çevreye Duyarlı Yönetim Anlayışı, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 23-24, 211-224.
- Nuttall, J., 2011. Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etik ve Girişimcilik, Çeviren: Abdullah Yılmaz, Ayrıntı Yayınları ISBN:978-975-539-576-0, İstanbul.
- OECD, 2001. Engaging Citizens in Policy Making: Information, Consultation and Public Participation, OECD Public Management Policy Brief, Number 10, France.
- OGM, 2010. Ormancılık Prensipleri, Orman Genel Müdürlüğü, Ankara.

- OGM, 2012. Orman Genel Müdürlü ü Stratejik Plan (2013-2017), [http://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/StratejikPlan/Orman%20Genel%20M%C3%BCd%C3%BCrl%C3%BC%C4%9F%C3%BC%20Stratejik%20Plan%20\(2013-2017\).pdf](http://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/StratejikPlan/Orman%20Genel%20M%C3%BCd%C3%BCrl%C3%BC%C4%9F%C3%BC%20Stratejik%20Plan%20(2013-2017).pdf), 20.06.2014.
- OGM, 2014. Orman Genel Müdürlü ü, Personel Dairesi Ba kanlı ı Kayıtları.
- Ok, K., 1999. Orman Kaynakları Planlaması ve A amalı Yaklaşım, İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 49, 1-2-3-4, 45-64.
- Okka, O., 2014. Mühendislik Ekonomisi Prensipler ve Uygulamalar, Nobel Akademik Yayıncılık, ISBN: 978-605-133-616-9, 564 s., Ankara.
- OMO, 2014. TMMOB Orman Mühendisleri Odası, Ormancılık Büro ve Şirketlerinde Yetkili ve Ruhsatlı Çalışan Serbest Orman Mühendisleri Listesi, <http://ormuh.org.tr/>, 02.01.2014.
- Orhunbilge, N., 1997. Örneklem Yöntemleri ve Hipotez Testleri, Avcıol Basım ve Yayın, ISBN: 9754045119, 344 s., İstanbul.
- OSB, 2013. Orman ve Su İşleri Bakanlığı Stratejik Plan (2013- 2017), <http://www2.ormansu.gov.tr/osb/stratejikplan1752013.aspx?sflang=tr>, 20.06.2014.
- OSB, 2016a. Uluslararası Kuruluşlar ve Süreçler, Orman ve Su İşleri Bakanlığı, <http://did.ormansu.gov.tr/did/AnaSayfa/birimler/uluslararasiKuruluslar.aspx?sflang=tr>, 25.01.2016.
- OSB, 2016b. Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Coğrafi Bilgi Sistemleri İnternet Portalı, <http://cbs.ormansu.gov.tr/cob2011/?lang=tr>, 21. 06. 2016.
- Örselli, E., 2009. Hem Eri Gözüyle Yerel Yönetimlerde Etik: Konya İlinde Uygulamalı Bir Çalışma, Kamu Eti İ Sempozyumu, TODA E, Ankara.
- Özbek, O., 2003. Beden Eti İmi Öğretmenlerinin Mesleki Etik İlkeleri ve Bu İlkelere Uyuma Düzeyleri, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eti İm Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özcan, H.U., 2006. Effects of Integrity on Counterproductive Work Behaviors: Moderating Role of Organizational Commitment, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdamar, K., 2004. Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-2, Kaan Kitapevi, ISBN:975-6787-11-2, 528 s., Eskişehir.
- Özdamar, K., 2013. Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Nisan Kitapevi, ISBN 978-975-6428-49-8, Ankara.
- Özden, Y. G., 1991. Hukuka Saygı, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 46, 1, 355-367.
- Özden, M., 2010. Mesleki Dayanım, <http://www.mcozden.com>, 10.02.2011

- Özdönmez, M., 1984. Ormancılık ve Halkla İlişkiler, İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, Seri: B, 34, 4, 1-10.
- Özgen, C., 2004. Meslek Etik İlkeleri, ODTÜ Uygulamalı Araştırma Merkezi, <http://www.ueam.metu.edu.tr>, 01.06.2011
- Özgener, ., 2002. Malat sanayii işletmelerinde kamu ve özel sektör yöneticilerinin i ahlakına ilişkin tutumları, Amme dairesi Dergisi, 35, 1, 175-199.
- Özgener, ., 2009. Ahlakının Temelleri, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, . D. ve Kara, E., 2006. Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13, 2, 77-96.
- Özlem, D., 2014. Etik Ahlak Felsefesi, Notos Kitap Yayınevi, ISBN: 978-605-5904-83-8, İstanbul.
- Özoda ık, M., 2013. Halkla İlişkiler, TC Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2682, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 1648, ISBN: 978-975-06-1348-7, Eskişehir.
- Öztürk, N. K., 1999. Kamu ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlikler ve Farklılıklar, Amme dairesi Dergisi, 32, 2, 15- 26.
- Öztürk, A. ve Türker, M.F., 2000. Orman İletmeciliği Fonksiyonlarının Ülkemiz Ormancılığı Açısından Değerlendirilmesi, Orman Mühendisliği Dergisi, 37, 10, 5-10.
- Öztürk, A. ve Türker, M. F., 2005. Ormancılık İletme Amaçlarının Saptanması Sürecine İlgili Gruplarının Katılımı, Türkiye Ormancılığı İnda Uluslar Arası Süreçte Acil Eyleme Dönüştürülmesi Gereken Konular, Mevzuat ve Yapılanmaya Yansımaları Sempozyumu, Antalya.
- Öztürk, A., Türker, M. F. ve Karagöl, N., 2003. Türkiye Orman Kaynakları Yönetiminde Katılımcılık, Türkiye Ormancılar Derneği II. Ulusal Ormancılık Kongresi Bildiriler Kitabı, 344-359, Ankara.
- Öztürk, Z. B., Kaçmaz, H., Cırık, R. ve Türkyılmaz, M., 2015. Mühendislik Etiği ve Türkiye’de Metalurji-Malzeme Mühendisliği Bölümünün Etik Açısından Değerlendirilmesi, Nevşehir Bilim ve Teknoloji Dergisi, 4, 1, 81-87.
- Pehlivan, ., 1992. Hizmetçi Eğitim Verimlilik İlişkisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 25, 1, 151-162.
- Peltekolu F. B., 1993. Halkla İlişkiler Giriş, Marmara Üniversitesi Yayın No: 524, İletişim Fakültesi Yayın No: 1, ISBN: 974-400-073-5, İstanbul.
- Pieper, A.M., 2012. Etiğe Giriş, (Çev. V. Atayman ve G. Sezer). Ayrıntı Yayıncılık, ISBN: 978-975-539-584-5, 288 s., İstanbul.

- Platon, 2012. Devlet, Divan Kitap, Çeviren: Ersin Türkyılmaz, ISBN: 978-605-4239-30-6, stanbul.
- Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B., 1997. Impact of Organizational Citizenship Behavior On Organizational Performance: A Review and Suggestion For Future Research, Human Performance, 10, 2, 133-151.
- Reçber, M. S., 2003. Tanrı ve Ahlaki Do ruların Zorunlulu u, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, XLIV, 1, 135-160.
- Resmi Gazete, 1965. Devlet Memurları Kanunu, Kanun Numarası: 657, Yayımlandı ı Resmi Gazete Tarihi: 23.7.1965, Sayı: 12056.
- Resmi Gazete, 1996. Milletlerarası Sözle me, Biyoçe itlilik Sözle mesi, Yayımlandı ı Resmi Gazete Tarihi: 27.12.1996, Sayı: 22860.
- Resmi Gazete, 1998. Milletlerarası Sözle me, Özellikle Afrika'da Ciddi Kuraklık ve/veya Çölle meye Maruz Ülkelerde Çölle meyle Mücadele için Birle mi Milletler Sözle mesi, Karar Sayısı: 98/11003, Yayımlandı ı Resmi Gazete Tarihi: 16.05.1998, Sayı: 23344.
- Resmi Gazete, 2003. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, Kanun Numarası: 4982, Yayımlandı ı Resmi Gazete Tarihi: 24.10.2003, Sayı: 25269.
- Resmi Gazete, 2005. Kamu Görevlileri Etik Davranı lkeleri ile Ba vuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Yayımlandı ı Resmi Gazete Tarihi: 13.04.2005, Sayı: 25785.
- Resmi Gazete, 2006. Orman Mühendisli i, Orman Endüstri Mühendisli i ve A aç leri Endüstri Mühendisli i Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5531, Kabul Tarihi: 29.6.2006, Yayımlandı ı Resmi Gazete Tarihi:08.07.2006, Sayı: 26222.
- Resmi Gazete, 2009. Ormanlık ve Orman Ürünleri Bürolarının Kurulu ve Çalışma Esasları Yönetmeli i, Yayımlandı ı Resmi Gazete Tarihi: 08.04.2009, Sayı: 27194.
- Resmi Gazete, 2011. Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Yayımlandı ı Resmi Gazete Tarihi: 04.02.2011, Sayı: 27836.
- Resnik, D.B., 2004. Bilim Eti i, (Çev. V. Mutlu), Ayrıntı Yayınları, ISBN: 975-539-402-8, 287 s., stanbul.
- Russel, B., 1993. Bilim ve Din, (Çeviren: Hilmi YAVUZ), Cem Yayınevi, stanbul.
- Samadov, S., 2006. Doyumu ve Örgütsel Ba lılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Programı, zmir.
- Saraç, O., 2002. Kamu Yararı Kavramı, Maliye Dergisi, 139, Ocak- Nisan 2002.
- Shaw, W.H., 1991. Business Ethics, Wadsworth Publishing Co, California.

- Seely, B., Nelson, J., Wells, R., Peter, B., Meitner, M., Anderson, A. ve Harrison, D., 2004. The Application Of A Hierarchical, Decision-Support System To Evaluate Multi-Objective Forest Management Strategies: A Case Study In Northeastern British Columbia, Canada, Forest Ecology and Management, 199, 2, 283-305.
- Sevi , V., 2001. Meslek Eti i, Mali Çözüm Dergisi, Sayı 57, Ekim-Kasım-Aralık, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/57MaliCozum/05-%2057VeysiSevig.doc>, 15.04.2010.
- Sezer, Ö., 2008. Kamu Hizmetlerinde Mü teri (Vatanda) Odaklılık: Türkiye’de Kamu Hizmeti Anlayı ı Açısından Bir De erlendirme, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 4, 8, 147-171.
- Soykan, C., 2006. Bir nisan Hakkı Olarak Bilgi Edinme Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Stroll, A., Long, A.A., Bourke, V.J. ve Campell R., 2008. Etik Kuramları, (Derleyen ve Çev. M. Türkeri), Lotus Yayınevi, ISBN: 978-975-6665-55-8, 165 s., Ankara.
- Sümbülo lu, K. ve Sümbülo lu, V., 2014. Bioistatistik, Hatipo lu Yayıncılık, ISBN: 978-975-752-712-1, 299 s., Ankara.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, ., Öz, H., ve Pe ken, Y., 2006. Pratisyen Hekimlerde Tükenmi lik, e Ba lı Gerginlik ve Doyumu Düzeyleri, Genel Tıp Dergisi, 16, 1, 9-14.
- ahin, F., 2005. Budizm’de Nirvana Anlayı ı, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- ahin, H., 2014. Çalı anların Örgütsel Ba lılıklarının Çalı ma Motivasyonuna Olan Etkileri (Manisa li Örne i), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, stanbul.
- engül, R., 2005. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Türk Kamu Yönetimini" Camdan Eve" Dönü türür mü?. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 60,03, 215-234.
- im ek, M. ., ve Aslan ., 2012. Mesleki ve Örgütsel Ba lılı ın, Örgütsel Davranı a li kin Sonuçlarla li kileri, Selçuk Üniversitesi BF Sosyal ve Ekonomik Ara tırmalar Dergisi, 23, 413-454.
- TBMM, 2011. yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat E itli i Komisyonu, Yayın No: 6, Ankara.
- TDK, 2016, Güncel Türkçe Sözlük, T.C. Ba bakanlık Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr>, 06.02.2016.
- Tekeli, ., 1988. Mülkiyet Kurumu, Kamu Yararı Kavramı ve mar Planları Üzerine, Planlama Dergisi, TMMOB ehir Plancıları Odası, 88, 2, 6-16.

- Tınaz, P., 2006. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çalışma ve Toplum, 4, 11, 13-28.
- Tınaz, P., 2013. Çalışma Hayatından Örnek Olaylar, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., ISBN: 978 - 605 - 377 - 833 – 2, 335 s., İstanbul.
- TMMOB, 2003. TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri, [http:// www.tmmob.org.tr](http://www.tmmob.org.tr), 22.06.2011.
- TODA E, 1991. Kamu Yönetimi Araştırma Projesi (KAYA), Türkiye ve Orta Doğu Kamu Yönetimi Enstitüsü Yayınları No: 238, ISBN-975 - 7669-17 -2, Ankara.
- Toksoy, M., 1997. Mühendislik Etiği Mevcut Durum Analiz Raporu ve Makina Mühendisleri Odası Mesleki Ahlak Kuralları Önerisi, III. Ulusal Tesisat Mühendisleri Kongresi ve Sergisi, Mühendislik Etiği Paneli, Mevcut Durum Analiz Raporu ve Panel Bildirileri, zmir.
- Tolunay A. ve Korkmaz, M., 2004. Ormancılıkta Kamu Yararı ve Üstün Kamu Yararı Üzerine Analizler, Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 8-1, 47-58
- Torlak, Ö., Özdemir, İ. ve Erdemir, E., 2008. GAD 2008 Ahlakı Raporu, ISBN: 978-975-6303-08-5, İktisadi Girişim ve Ahlakı Derneği, İstanbul.
- Türker, M.F., Gümülcine, C. ve Ayaz, H., 1995. Türkiye’de Orman Ekonomisi ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Türkiye Ormancılık Raporu, KTÜ Orman Fakültesi Yayın No: 48, 80-102, Trabzon.
- Türker, M.F., Barlı, Ö., Ayyıldız, H., 2009. Türkiye Ormancılık Teşkilatında İletme Kültürünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Ormancılık ve Tabiatı Koruma Vakfı Yayını, xvi+125 s., Ankara.
- Türker, M.F., 2010a. Orman Mühendisliğine Giriş, T.C. Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi, Fakülte Yayın Nu:3, Artvin.
- Türker, M.F., 2010b. Önsöz, III. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi, Bildiriler Kitabı, Artvin.
- Türker, M.F., 2013. Ormancılık İletme Ekonomisi Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ormancılık ve Tabiatı Koruma Vakfı Yayın Nu.: 5, ISBN: 978-605-85748-0-9, Trabzon.
- TÜRMOB, 2010. Muhasebe Meslek Mensupları İçin Etik Kurallar El Kitabı 1, TÜRMOB Yayınları: 457, ISBN: 978-605-86200-4-9, 224 s., Ankara.
- TÜRMOB, 2016. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müavirler ve Yeminli Mali Müavirler Odaları Birliği Sürekli Mesleki Geliştirme Etkinliği Yönetmeliği, TÜRMOB Genel Kurulu’nda Kabul Edilen Ancak Maliye Bakanlığı’nca Uygun Görülmediğinden Yayınlanmayan Yönetmelik.
- TÜSAD, 2009. Dünyada ve Türkiye’de Etik ve Etik Yönetim, Yayın No: TÜSAD/T-2009-06-492, İstanbul.

- Uçar, F., 2007. İnsan Kaynakları Uygulamalarının Ahlakı Kapsamında İncelenmesi: Kamu ve Özel Hastanelerin Sağlık Personeline Yönelik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- UN, 1987. Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future <http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-3annex3.htm>, 23. 01.2016.
- UN, 1992. Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, <http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-3annex3.htm>, 23.01.2016.
- UN, 2012. United Nations Conference on Sustainable Development, Rio+20, <https://sustainabledevelopment.un.org/rio20.html>, 24.01.2016.
- UNEP, 1972. Declaration of the United Nations Conference on the Human Environment, United Nations Environment Programme, <http://www.unep.org/documents.multilingual/default.asp?documentid=97&articleid=1503>, 22.01.2016.
- UNEP, 1992. Rio Declaration on Environment and Development, United Nations Environment Programme <http://www.unep.org/documents.multilingual/default.asp?documentid=78&articleid=1163>, 24. 01.2016.
- URL 1, 2015. Tevrat (Eski Ahit), www.yolgosterici.com/tevrata/tevrata.htm, 15.02.2015.
- URL 2, 2015. İncil: Hristiyan Kutsal Kitabı, <https://incil.info/>, 16.02.2015.
- URL 3, 2015. Kur'an-ı Kerim Elmalılı Tefsiri, www.kuranikerim.com/t_elmalili_index.htm, 17.02.2015.
- URL 4, 2016. Tarafsızlık, www.idarehukuku.net/sozluk/terim/Tarafsizlik-Nesnellik-Objectivity.html, 30.06.2015
- URL 5, 2006. Code of Ethics Association of Saskatchewan Forestry Professionals <http://www.asfp.ca/codeofethics>, 20.03.2010.
- URL 6, 2007. Association of Consulting Foresters, Code of Ethics, http://www.acf-foresters.org/ACFWeb/About_Us/Code_of_Ethics/ACFWeb/About_Us/Code_of_Ethics.aspx?hkey=e353850c-7414-4da1-879f-556fb0367c1b, 05.06.2010.
- URL 7, 2011. New Zealand Institute of Forestry, Code of Ethics, <http://www.forestry.org.nz>, 10.08.2011.
- URL 8, 2011. Australian Forest Institute, Code of Ethics, <http://www.forestry.org.au/ifd>, 15.08.2011.
- URL 9, 2011. Canadian Forestry Institute Code of Ethics, <http://www.cif-ifc.org/site/guiding-documents>, 18. 08.2011.

- URL 10, 2011. Uk Chartered Forestry Institute Code of Ethics, <http://www.charteredforesters.org>, 19.08.2011.
- URL 11, 2011. Society of Filipino Foresters Code of Ethics, <http://www.filipinoforesters.com>, 20.08.2011.
- URL 12, 2011. Association of Irish Foresters Code of ethics, <http://www.societyofirishforesters.i.e.>, 20.08.2011.
- Uslusoy, E.Ç., 2010. Hem irelerde Meslekta Dayanı ması Ölçe inin Geli tirilmesi ve Meslekta Dayanı masının Doyumu ile li kisi, Doktora Tezi Marmara Üniversitesi, Sa lık Bilimleri Enstitüsü, stanbul.
- Usta, A., 2012. Kamu Örgütlerinde Meslek Eti i Ve Çalı ma Ahlakı Üzerine Bir De erlendirme, Süleyman Demirel Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17, 1, 403-421
- Uygur, A. ve Koç H., 2010. Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Ba lılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz, letme Ara tırmaları Dergisi, 2, 4, 79-94.
- Van der Wal Z., De Graaf G. ve Lasthuizen K., 2008. What's valued most? Similarities and Differences Between The Organizational Values of The Public and Private Sector, Public Administration, 86, 465-482.
- Velasquez, M. G., 1988. Business Ethics: Concepts and Cases (2. Baskı). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Yaran, C.S., 2010. Ahlak ve Etik, Ra bet Yayınları, ISBN: 978-605-4074-45-7, 368 s., stanbul.
- Yavuz, V.A., 2010. Sürdürülebilirlik Kavramı ve letmeler Açısından Sürdürülebilir Üretim Stratejileri, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7, 14, 63-86.
- Ye il, A., Asan, Ü., Özkan, U.Y. ve Özdemir, ., 2005. Amenajman Planlarının Düzenlenmesinde Katılımcılık Sürecinin letilmesi, Uluslar arası Süreçte Acilen Eyleme Dönü türülmesi Gereken Konular, Mevzuat ve Yapılanmaya Yansımaları Sempozyumu, 337-352, Antalya.
- Yıldız, D., 1997. Mühendislik ve Mimarlıkta Sürekli Mesleki Geli im Gerekli mi? Türkiye Mühendis Haberleri, 388, 81-83.
- Yüksel, M., 2002. Modernle me Ba lamında Hukuk ve Etik li kisine Sosyolojik Bir Bakı , Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 57, 1, 177-195.
- Yüksel, M., 2015. Etik Kodlar, Ahlak ve Hukuk, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 5, 1, 9-26.
- Zaim, H., 2012. Hayatında Erdemli nisan, UTESAV Kültür Dü ünçe – 4, ISBN: 978-9944-5254-1-1, 205 s., stanbul.

Zengin, H., 2009. Orman Kaynaklarından Çok Amaçlı Faydalanmanın Fonksiyonel Yaklaşım ile Optimizasyonu, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.



6. EKLER

Ek 1. Kanada, Amerika Birle ik Devletleri, Yeni Zelanda, Avustralya, ngiltere, rlanda ve Filipinler Ormancı Birliklerinin Belirledikleri Meslek Ahlakı lke ve Kuralları

1. SASKATCHEWAN (KANADA) ORMANCILAR B RL AHLAK LKE VE KURALLARI

Saskatchewan Ormancılar Birli i, üyelerinin mesleki davranı larını denetlemek amacıyla etik kurallar geli tirmi tir. Bütün üyeler; halka, meslek sahiplerine, mü terilere ve i verenlere ve di er üyelere kar ı a a ıda belirtilen birtakım sorumlulukları yerine getirmekle yükümlüdür.

Saskatchewan Ormancılar Birli i tarafından kabul edilen etik ilkeler a a ıdaki gibidir (<http://www.asfp.ca/codeofethics>):

A. Üyelerin Halka Kar ı Sorumlulukları

1. Orman kaynaklarını imdiki ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını kar ılama amacından ödün vermeden bütünlü ünü, faydalarını, de erini korumayı ve geli tirmeyi sa layan ekolojik ilkelere dayanan mümkün olan en yüksek orman yönetimi standartlarını savunmak, geli tirmek ve uygulamak
2. Orman alanlarının yönetimini etkileyen politika ve uygulamaları geli tirmek için çaba göstermek
3. Üyelerin, orman alanlarının yönetimine zarar verdi ini dü ündü ü bir uygulama söz konusu oldu unda, sorumlu ki ilere tavsiyelerde bulunmak ya da sorun çözümlenemezse yazılı olarak derhal durumu mesleki davranı heyetine bildirmek
4. Bilimsel ilkeler ve sosyal de erler çerçevesinde, ormancılıkla ilgili kanun ve politikaların olu turulmasına yardımcı olmak amacıyla üyelerin bilgi ve yeteneklerini kullanmak
5. Halkın ormanlara yakla ımını, ormanların de erini, ormancılık uygulamalarını, ormancılı ın toplum için önemini ve birliklerin taahhütlerini geli tirmek
6. Sadece üyelerin e itim ve tecrübelerinin yeterli oldu u i lerin sorumlulu unu almak, uygun oldu u durumlarda di er ormancılarla ya da uzmanlarla birlikte çalı mak
7. Üyelerin nitelikleri ya da tecrübeleri hakkında yanıltıcı ya da abartılı bilgi vermemek
8. Ormancılıkla ilgili meselelerde yeterli bilgi ve dürüstlük temelinde fikirlerini açıklamak, ormancılıkla ilgili uygulamalara ili kin abartılı, taraflı ve do ru olmayan durumların ortaya çıkmasına engel olmak
9. lerin her a amasında halkın sa lı ı, güvenli i ve refahı ve ormancılık uygulamalarının toplum refahı üzerindeki muhtemel etkilerini dikkate almak
10. Ormancılık konularıyla ilgili konuların do ru, gerçek ve eksiksiz bir ekilde ortaya çıkmasını sa lamak
11. Do ruluk, eref, adalet, saygı ve iyi niyet ruhuyla çalı mak

B. Üyelerin Mesle e Kar ı Sorumlulukları

1. Mesle in erefini ve bütünlü ünü korumak, her zaman sorumluluk ve haysiyetle davranmak
2. Tekniklerin ve ki isel bilgi ve yeteneklerin sürekli geli imi yoluyla davranı larında

ve günlük i lerde yüksek standartları sürdürerek meslekte güven vermek

3. Orman topluluklarının ve e itim kurumlarının çalı malarına yardımcı olmak, ki isel ve bilimsel bilgiyi geli tirmek
4. Etik ilkelere aykırı oldu u dü ünülen her davranı ı, uygulamayı ve sorumlu ki ileri incelemek, sorun çözülmese durumu yazılı olarak mesleki davranı heyetine bildirmek
5. Üyelerin hazırladı ı ya da tamamladı ı veya do rudan mesleki denetimleri ve incelemesi altında hazırlanan ya da tamamlanan belge, plan ve i leri imzalamak ya da mühürlemek
6. Mevcut ve makul olan en iyi bilgiyi kullanmak, ormancılık mesleki uygulama bilgi ve becerilerini güncel tutmak amacıyla sürekli e itim sürecine katılım göstermek
7. Mesleki beyanların kimin adına yapıldı ını açıkça belirtmek
8. Gerçeklerin çarpıtılmasını engellemek

C. Üyelerin veren Ve Mü terilere Kar ı Sorumlulukları

1. Ormancılık uygulamaları ilkeleri ve orman alanlarının en iyi ekilde yönetimiyle uyumlu olmayan hareket tarzı, i lem ve politikaların sonuçları konusunda mü teri ya da i verenleri uyarmak, bilgilendirmek
2. Mü teri ya da i verenlerin çıkarlarına ters dü en i lerin sorumlulu unu üstlenmemek, i veren ve mü terileri onların kararlarını ve hizmetlerin kalitesini etkileyebilece i dü ünülen olaylar ve i ba lantılarıyla ilgili olarak bilgi vermek
3. Mü teri ya da i verenlerin; ticari ili kiler, teknik yöntemler, süreçler veya i veren veya mü teri uygulamalarına ili kin gizli bilgilerini saklamak ve bu tür bilgileri mü teri ya da i verenlerin rızası olmadan ya da kanuni bir zorunluluk olmadıkça açıklamamak
4. Mü teri ya da i verenlerin amaçlarını açık bir ekilde kavramak
5. Üyelerin e itim ve tecrübeleri çerçevesinde olan i leri kabul etmek ya da üyelerin yetenekleri dı nda olan uygulamalarda uzmanlardan ya da bilgili ki ilerden yardım istemek
6. Özenli, dürüst ve uzman davranı tarzıyla davranmak
7. Hizmetler kar ısında ödenmesi gereken ücreti zamanında ve adil bir ekilde ödemek
8. Tüm tarafların bilgi ve onayı olmadan birden fazla kaynaktan belirli bir hizmet için herhangi bir ekilde hiçbir tazminat kabul etmemek.

D. Di er Üyelere Kar ı Sorumluluklar

1. Üyelere çabalarını iletirmek ve geli tirmelerine yardımcı olmak amacıyla tavsiye, destek ve rehberlik sa lamak
2. Çalı anlar ve / veya daha az deneyimli ki iler dâhil olmak üzere orman uygulayıcılarının mesleki geli im ve ilerlemeleri için fırsat sa lamak
3. Di er üyeler tarafından sa lanan mesleki çalı ma, yardım, yöntem ve fikirlere itibar etmek
4. Kayıtlı di er üyelere dürüst ve iyi niyetli davranmak
5. Bilgi ve deneyimlerini di er üyelerle payla mak
6. Kendi çalı maları ve di erlerinin çalı malarında yanlı veya tartı malı uygulamalardan kaçınmak ve en kısa sürede bu tür uygulamaları düzeltmek ve kaynaklar ve ormancılıkla u ra naların itibarları üzerindeki etkilerini en aza indirmek için adımlar atmaya gayret etmek
7. Di er üyelerin çalı malarını adaletsiz bir ekilde ele tirmemek ya da ba ka bir üyenin meslek itibarına ve çalı malarına zarar verici giri imlerde bulunmamak
8. Ba ka üyelerle uygun olmayan ileti imden kaçınmak

2. AMER KA DANI MAN ORMANCILAR B RL (ACF) ET K LKELER

ACF üyeleri için; i verenlerle, halkla, di er ormancılarla ve birbirleri ile olan mesleki ili kilerinde yol gösterecek etik ilkeler belirlemi tir. Bu ilkelere uymak; iyi ve onurlu mesleki ve insani ili kileri güvence altına almakta, kar ılıklı güven ve saygı zemini hazırlamakta ve meslek mensuplarının nitelikli hizmet sunmasını mümkün kılmaktadır.

A a ıda ACF tarafından belirlenen etik ilkeler sunulmu tur (<http://www.acf.foresters.org/Content/NavigationMenu/AboutACF/Ethics/default.htm>).

A. Mesleki Hayatla İlgili olarak

1. ACF ormancıları yeteneklerini ve bilgilerini toplumun yararına kullanır
2. ACF ormancıları di er ormancılarla deneyim ve bilgi aktarımı yoluyla ve ormancılık toplumlarına, birliklerine, okullarına ve yayın i lerine yardımcı olarak; mesle inin faydalarını arttırmaya yardımcı olur.
3. ACF ormancısı, muhtemel mü terileri ve halka sunulan hizmetleri do ru ve gerçekçi olarak belirterek dürüst bir üslupla reklâm yapar.

4. Mesleki i ler ACF ormancılara onların deneyimi, yetene i ve ünü sayesinde gelmelidir. Rakipleri ele tirme, kendini övme ve kulis faaliyetleri etik de ildir.

B. Halkla İgili Olarak

1. ACF ormancısı sürekli ve do ru ormancılık bilgisi için ve bu bilginin yayılması için mücadele eder ve ormancılıkla ilgili abartılı, do ru olmayan bilgilerin yayılmasının önüne geçer.
2. ACF ormancısı kamu ormancılık politikalarıyla ilgili konularda tartı ma, ele tiri ve açıklama yapmaz.
3. Delil tespiti sürecinde kamuda ya da özel sektörde ormancılıkla ilgili konularda bilirki i olarak hizmet verirken; ACF ormancısı yeterli bilgi düzeyi ile tanıklık yapar ve dürüstlük temelinde görü ünü bildirir.
4. Ormancılık raporları ve planları kesin ve belirli olmalı

C. Mü teri, Müdür ve verenle ilgili Olarak

1. ACF ormancısı, kurumuna ve i verenlerine sadıktır, i lerini ve görevlerini samimiyetle yerine getirir.
2. ACF ormancısı açıklama izni verilmedikçe ticari ili kiler ya da i verenler, müdürler veya mü terilerle ilgili bilgi açıklamazlar.
3. ACF ormancısı, çıkar çatı malarından ya da çıkar çatı ması üphesi olan durumlardan kaçınmalıdır
4. ACF ormancısı, aynı hizmet için ilgili tüm tarafların açıklama, bilgi ve onayı olmadan mü teri, müdür veya i verenlerden gelenler haricinde herhangi bir ödeme kabul etmez.
5. ACF ormancısı, mü teri ya da i verenlerin çıkarlarına hizmet eden faaliyetler söz konusu oldu unda; ormancılık ve ili kili di er alanlarda bulunan uzmanlarla i birli i yapacağı taahhüt eder.
6. ACF ormancısı, tatmin edici mesleki performans izni vermeyen bir ücret kar ılı ndaki i leri kabul etmez
7. almak ya da vermek için komisyon ya da ücret ödemek ya da talep etmek ACF ormancısı için etik de ildir.

D. Meslekteki Ormancılarla İgili Olarak

1. ACF ormancısı, ormancılık mesle ini yanlı anlama ve yanlı sunumlara kar ı toplu ya da ki isel olarak korumak için mücadele eder.
2. ACF ormancısı bilerek ya da sebep olmaksızın do rudan ya da dolaylı olarak di er ormancıların faaliyetlerine ya da ününe zarar vermez.
3. ACF ormancısı, bir di er ormancının i le u ra tı ndan haberdar olduktan sonra, bu ormancının yerini almak için giri imde bulunmaz.
4. ACF ormancısı, politik amaçlar için astlarından ya da çalı anlarından mali yardımlar talep etmez ve toplamaz.

3. YEN ZELANDA ORMANCILIK ENST TÜSÜ ET K LKELER

A a ıda Yeni Zelanda Ormancılık Enstitüsü'nün etik ilkeleri yer almaktadır ve enstitünün her üyesi bu ilkelere tabidir. Bu ilkelere yer alan herhangi bir hükümün ihlali, ihlali yapan ki inin disiplin cezasıyla yükümlü olmasına sebep olabilir (<http://www.forestry.org.nz>)

1. MESLEK SORUMLULUK

- 1.1. Her bir üyenin öncelikli görevi, mü terisine veya i verenine mutlak do rululuk anlayı ıyla hizmet sunmak ve mesle ini do rululuk, saygı, Enstitü'ye kar ı nezaket ve ba lılık ve enstitünün di er üyelerine, çalı anlarına ve ba lı ahıslarına kar ı e itlik ve iyi niyet ilkelerine uygun bir ekilde yerine getirmektir.
- 1.2. Bir üyenin davranı ları enstitünün itibarını ve mesle in saygınlı ını daima koruyacak ve mesleki uygulama ile ilgili tüm kanunlar, yönetmelikler ve kurallara uygun olacaktır.
- 1.3. Her bir üye, mesle ini yüksek standartlarda icra edecek ve enstitünün veya üyelerinin itibarını sarsabilece ini dü ündükleri ve farkında oldukları di er bir üyenin herhangi bir eylemini veya ihmali, enstitüye bildirecektir.
- 1.4. Hiçbir üye; yanlı bilgi, ihmal veya maddi fiilin örtbas edilmesi; herhangi bir yanıltıcı eylem veya ba kaca bir sebeple kusurlu, yanlı , aldatıcı veya yanlı yorumlamaya açık olan veya olabilecek bir belge düzenlemeyecek veya onaylamayacaktır.
- 1.5 Üyeler belgelerin, raporların, evrakların ve di er belgelerin hazırlanmasında en yüksek standartların temin edilmesi için azami önemi gösterecek ve iyi niyetle hareket edecektir; zira bu belgeler; mü teriler, i verenler, hissedarlar, yatırımcılar, kredi kurulu ları ve kamu tarafından güven duyulan, mesle in en de erli varlıkları arasında yer almaktadır.
- 1.6. Hiçbir üye, bir ormanın de eri veya ormancılık ile ilgili bir hususta fikri soruldu u zaman dü ünmeden söylenmi bir cevap vermeyecektir. Bir üyenin görü ü, mesleki tavsiye konumundadır ve bu nedenle yüksek yetkinlik standardı ile geli tirilmeli ve sadece gerçeklerin do ru bir ekilde onaylanması ve hesap edilmesinden sonra iletilmelidir.
- 1.7. Üyeler, mesleki görevlerini icra ederken tam dürüstlikle hareket edecektir. Bu amaca yönelik olarak,

üyelerden hiçbiri a a ıdaki eylemleri gerçekte tirmeyecektir:

- (a) söz konusu dürüstlü ün dı ında hareket ederek taraf rolünü üstlenmeyecek;
- (b) mesleki görevlerini icra ederken, mü terilerin veya di erler ahısların mesleki eylemin sonucuna etki edebilecek yapıdaki tercihlerinden hatalı bir ekilde etkilenmeyecek;
- (c) mesleki görevlerini icra ederken mü teriler veya di er ahıslar tarafından verilen bilgilere hatalı bir ekilde güvenmeyecek;
- (d) dürüstlük ilkesine aykırı ba kaca bir ekilde hareket etmeyecektir.

2. MÜ TER LERE KAR I SORUMLULUK

2.1. Her üye mesleki konularda mü terisine kar ı tam anlamıyla güvene dayalı bir tutumla hareket edecektir. Bir mü teri tarafından üyeye verilen ve gizlilik niteli i ta ıyan her bilgi, gizli tutulacak ve mü terinin onayı olmadan üçüncü bir ki iye if a edilmeyecektir. Üyenin tanık olarak görüldü ü herhangi bir adli süreçte kanunen zorunlu oldu u bir soruya cevap vermesi, bir önceki cümlede geçen artın ihlali olarak de erlendirilmeyecektir.

2.2. Her üye, çıkar çatı ması niteli inde olan veya mantıklı gerekçelerle o yönde yorumlanabilecek herhangi bir talimatı, söz konusu çıkar çatı ması ilgili tüm taraflara yazılı olarak tamamen if a edilmekçe ve taraflar bu talimatın üye tarafından kabul edilebilir veya yerine getirilmeye devam edilebilir oldu una hemfikir olmadıkça; kabul etmemeli veya yerine getirmemelidir ve bir talimat kabul edildikten sonra bu tür bir çıkar çatı ması ortaya çıkarsa veya bilinir hale gelirse bundan vazgeçmelidir.

2.3. Her üye, mü teri veya mü terilerine verece i hizmet ile ba lantılı olarak sahip olabilece i i ba lantıları, çıkarları veya di er ba ların niteli i konusunda mü terisini veya mü terilerini bilgilendirmelidir.

2.4. Her üye, kendi ehliyetinde olmayan veya mesleki yetkinli inin ve/veya tecrübesinin uygunlu u konusunda üphe duydu u veya duyması gerekti i hiçbir i i, söz konusu i uygun yetkinli e sahip bir ki inin gözetiminde gerçekte tirilmedi i sürece, taahhüt etmemelidir

3. MESLEK F YATLAR

3.1. Hiçbir üye, icra etti i i ile ilgili olarak mü terisinden hiçbir ekilde, makul bedeller dı ında bir bedel tahsil etmeyecektir.

3.2. Her üye, mü teri tarafından talep edilmesi halinde fiyatlarının esasını mü teriye bildirecektir.

3.3. Fiyatlar, kar ılıklı anla maya ba lı olarak taraflar arasında müzakere edilebilir. Ancak hiçbir fiyat; mü terinin amacı lehine önceden belirlenmi bir sonucun veya de erin bildirimine veya bir sonuç veya de erin gidi atına, sonuç veya de er tahmininin bedeline, öngörülen bir sonuca ula ılmasına veya müteakip bir olayın meydana gelmesine ba lı olmayacaktır.

3.4. Hiçbir üye, kendisine mü teri yönlendirebilecek hiçbir ki iye komisyon, pay veya ba kaca bir maddi çıkar ödemeyecektir ve hiçbir üye ilgili mü teriyi veya mü terileri haberdar etmeden bu tür bir yönlendirme için bir komisyon, pay veya ba kaca bir maddi çıkar kabul etmeyecektir.

3.5. Bir üyenin mesleki tavsiyeleriyle ilgili ücretlendirmesinde temel alınacak esas, sadece mü terisine veya mü terilerine uyguladı ı fiyat olacaktır.

4. ST HDAM ED LM ÜYELER N MESLEK EYLEMLER

4.1. stihdam edilmi bir üye, i vereninin bilgisi ve onayı olmadıkça veya üyenin hizmet akdinde bu tür bir yetki açıkça öngörülmedikçe, kendi hesabına hiçbir mesleki i i kabul etmeyecektir.

5. MESLEK YETERL L K

5.1. Her kayıtlı üye, Yeni Zelanda Ormancılık Enstitüsü Ana Sözle mesi'nin 93.3, 115.6, 131 ve 132.1 no.lu maddelerinde bahsi geçen mesleki yeterlilik standartlarının temin edilmesi hususunun bir parçası olarak, Enstitü tarafından çe itli zamanlarda üyeler için yayımlanan yönergeler uyarınca, devam etmekte olan yıllık Mesleki Geli imin Süreklili i (*Continuing Professional Development*) programına, Kurul tarafından muaf tutulmadıkça, katılım gösterecektir.

6. ÜYE S M VE UNVANININ KULLANIMI

6.1. Her üye kendisinin, Enstitü'nün veya mesle in itibarını zedeleyebilecek herhangi bir giri im veya faaliyet tarafından isminin kullanılmasından veya ki isel i birli i olmasından kaçınmalıdır.

6.2. Üyelerin statüsünü belirleyen ve uygun görüldü ü ekilde kullanılan FNZIF, MNZIF, Kayıtlı MNZIF ve Kyt. MNZIF parafları her bir üyeye özeldir ve sadece üyenin adından sonra veya üye ile ba lantılı olarak kullanılacaktır.

6.3. Üyelerin adı ve imzası, yukarıda yer alan madde 6.2'de açıklandı ı ekilde onaylanan paraflar veya Enstitü'nün çe itli zamanlarda onay verebilece i ba kaca bir unvanla birlikte üstlenilen her raporda veya de erlendirmede yer almalıdır.

6.4. Üyeler, bir uzman olarak raporları imzalarken, bu raporların ve ba kaca ki iler tarafından yapılan talepler veya düzenlemeler sonucu olu abilecek içeri e sahip di er belgelerin içeri ine dair tüm sorumlulu u kabul ettiklerini tasdik eder.

7. REKLÂM VE TANITIM

7.1. Yapılacak reklâm veya tanıtım a a rdaki hususlara uygun olması artıyla, üyeler bireysel veya kolektif olarak mesleki hizmetlerinin reklâmını veya tanıtımını yapabilir:

7.1.1. Söz konusu reklâm veya tanıtım Etik lkeleri'nin di er hükümlerine aykırı olmamalı veya bu hükümlerle arasında tutarsızlık olmamalıdır;

7.1.2. Mü terinin önceden alınmı onayı olmaksızın, mü teriye dair herhangi bir atf içermemelidir;

7.1.3. Söz konusu reklâm veya tanıtımın içeri inde herhangi bir mahkeme, düzenleyici kurulu veya benzer bir merci veya yetkiliyi etkileme gücüne dair bir ima yer almamalıdır.

7.2. Üyeler mesleki malzemelerin reklâmını yaparken veya tanıtırken bu faaliyeti, yanıltıcı olarak yorumlanabilecek ekilde gerçekle tirmeyecektir.

7.3. Üyeler, açıkça veya dolaylı olarak yetki verdi i veya üyenin menfaatine olan herhangi bir reklâm veya tanıtım faaliyetinden sorumludur.

7.4. Kurul'un önceden alınmı onayı olmaksızın, Enstitü'nün arması veya logosu kullanılamaz.

4. AVUSTRALYA ORMAN ENST TÜSÜ ET K LKELER

Avustralya Orman Enstitüsü'nün belirledi i 7 ilke ve bu ilkelere dair açıklamalar a a rda ifade edilmi tir (<http://www.forestry.org.au/ifd>):

LKELER

Orman Enstitüsü Üyeleri;

Ormanların sa ladı ı tüm kaynaklarda ve de erlerde sürdürülebilir yönetim ilkesini uygulayacak ve bu anlayı ı destekleyecektir.

Mesleki uygulamaların tüm alanlarında yüksek standartta dürüstlü ü temin edecek ve do ruluk ve adalet anlayı ını benimseyecektir.

Mesleki görevlerini gerekli özen ve çabayı göstererek ve yetkinlik alanları dâhilinde gerçekle tirecektir.

Topluma sundu u kaliteli ve geni yelpazedeki ormancılık hizmetlerini iyile tirmeye devam edecektir.

Ormancılık e itimi ve biliminin kalitesini geli tirmek için çaba gösterecektir.

Toplumda ormancılık anlayı ının geli mesi için çaba gösterecektir.

Mesleki beceri ve bilgi geli tirmeye ve bunları meslekte ları ve di er meslek mensuplarıyla ücretsiz olarak payla mayaya devam edecektir.

LKELERE DA R AÇIKLAMALAR

B R NC LKE

Orman Enstitüsü Üyeleri, ormanların sa ladı ı tüm kaynaklarda ve de erlerde sürdürülebilir yönetim ilkesini uygulayacak ve bu anlayı ı destekleyecektir.

Üyeler, do al ormanların yönetiminde, orman içerisindeki tüm de erlerin bir bütün olarak korunmasını sa layacak ekolojik sürdürülebilirlik ilkelerini uygulamalıdır

Do al ormanlarda ve a açlandırmayla elde edilmi ormanlarda ormanların planlanması ve hasat faaliyetleri, ekolojik sürdürülebilirli i temin etmeyi amaçlayan ilkeler ve uygulamalarla uyumlu olarak yapılmalı ve izlenmelidir.

K NC LKE

Mesleki uygulamaların tüm alanlarında yüksek standartta dürüstlü ü temin edecek ve do ruluk ve adalet anlayı ını benimseyecektir.

Kamunun veya özel giri imlerin mülkiyetindeki orman kaynaklarının yönetimi, üyelere emanet edilmi tir ve üyeler, toplumun yararı için, mesleklerini yerine getirirken yüksek standartları benimsemekten kaçınmamalıdır.

Üyeler, mesleki görevlerini ve i faaliyetlerini daima kanunlara ve yasal gerekliliklere uygun olarak gerçekle tirmeli ve kendilerine gizli nitelikle sa lanılan bilgileri if a etmemelidir.

Üyeler, meslekte ları arasındaki ve di er dallardaki meslek mensuplarıyla olan ili kilerinde güven ve e itli i benimseyerek ormancılık mesle inde dürüstlü ü temin etmelidir.

Üyeler mesleki bilgi ve becerilerinin suiistimaline göz yummamalıdır.

ÜÇÜNCÜ LKE

Orman Enstitüsü Üyeleri, mesleki görevlerini gerekli özen ve çabayı göstererek ve yetkinlik alanları dâhilinde gerçekleştirecektir.

Her üye, kendi ehliyetinde olmayan veya mesleki yetkinliğini ve/veya tecrübesinin uygunluğu konusunda şüphe duyduğu veya duyması gerektiği hiçbir şekilde, söz konusu işi uygun yetkinliğe sahip bir kişi için gözetiminde gerçekleştirmeye müdahale etmemelidir.

Üyeler, orman kaynaklarının yönetimi ile ilgili öneri sunarken veya karar verirken; seçenek eylemlerinin yararlarını, giderlerini ve tehlikelerini göz önünde bulundurmalıdır.

Üyeler, ormancılık ile ilgili konularda karar alırken veya öneri sunarken gerektiğinde daha deneyimli meslektaşlarının ve diğer ilgili kaynakların önerilerine başvurmalıdır.

Üyeler, mesleki görevlerini yetkin bir şekilde icra etmelerine imkân sağlayan beden ve ruh sağlıklarını korumaya çaba göstermelidir.

DÖRDÜNCÜ LKE

Orman Enstitüsü Üyeleri, topluma sunduğu kaliteli ve geniş yelpazedeki ormancılık hizmetlerini iyileştirmeye devam edecektir.

Üyeler, ormancılığın geliştiirilmesine dair gidişatı belirlerken, toplumdaki tüm sektörlerin görüşlerini dikkate almalı ve bu görüşlere gereken önemi vermelidir.

Üyeler, meslektaşı denetimi ve kalite güvencesi işlemlerine katılım göstermeye hazır durumda olmalıdır.

BESİNCİ LKE

Orman Enstitüsü Üyeleri, ormancılık eğitimi ve biliminin kalitesini geliştirmek için çaba gösterecektir.

Üyeler, orman bilimi ve yönetimi müfredatının yükseköğretim kurumlarında geliştirilmesi ve değerlendirilmesini desteklemelidir.

Üyeler, elektronik ve yazılı medya aracılığıyla ve eğitim kurumlarında dersler vererek; sahip oldukları bilgi ve deneyimi aktararak ormancılık eğitimi ve bilimine katkıda bulunmalıdır.

Üyeler, Enstitü'nün genç üyelerine destek olmalı ve bu üyeleri teşvik edip yol göstermelidir.

ALTINCI LKE

Orman Enstitüsü Üyeleri, toplumda ormancılık anlayışının gelişmesi için çaba gösterecektir.

Üyeler yerel ve ulusal düzeyde ormancılık ve ilgili konulardaki tartışmalara katılım göstermelidir.

Üyeler; Orman Enstitüsü'nün amaçları, hedefleri ve politikalarını iyi kavramalı ve ormancılık ve ilgili konulardaki konularında bu unsurları teşvik etmelidir.

Üyeler; herhangi bir sansür, önyargı veya istihza olmadan ormancılık ve ilgili konuları dikkate alarak tartışmalıdır.

Üyeler, ormancılık alanında çağdaş bilgilere sahip olmalı ve ormancılık ile ilgili konularda daima akılcı ve makul görüşler öne sürmelidir.

YEDİNCİ LKE

Orman Enstitüsü Üyeleri mesleki beceri ve bilgi geliştirmeye ve bunları meslektaşlarıyla ve diğer meslek mensuplarıyla ücretsiz olarak paylaşmaya devam edecektir.

Üyeler, sürekli eğitim ve mesleki gelişim yöntemlerini hayata geçirerek; mesleki bilgilerini geliştirmeyi sürdürmelidir.

Üyeler, mesleki bilgilerini geliştirmek için meslektaşlarıyla ve diğer alanlardaki meslek mensuplarıyla iletişimde olmalıdır.

Üyeler, meslek alanına dair verilen eğitim kurslarına ve diğer eğitimlere katılım göstermeye hazır durumda olmalıdır.

Üyeler, genel kullanıma açık bilgileri meslektaşlarıyla ve diğer ilgili alanlardaki meslek mensuplarıyla paylaşmalıdır.

5. KANADA ORMANCILIK ENSTİTÜSÜ ETKİLEMLERİ

Aşağıda Kanada Ormancılık Enstitüsüne ait etik ilkeler yer almaktadır (<http://www.cif-ifc.org/site/guiding-documents>):

A. KAMU MALININ KORUNMASI SORUMLULUĞU

I. ORMAN DARESİ

Mevcut ve gelecek nesillerin amaçlarına ulaşma fırsatını tehlikeye atmadan, orman kaynağının

toplumun yararına bütünlü ünü, yararlı lını ve de erini temin edecek, koruyacak ve geli tirecek, ekolojik açıdan akılcı ve uygun ilkeler üzerine kurulu, muhtemel en yüksek orman idaresi standartlarının desteklenmesi, te vik edilmesi ve uygulanması...

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

Orman yönetimi, bir yandan toplumun çe itli taleplerini kar ılamaya çalı ırken, di er yandan seçimler yapılmasını ve ormancılı a dair yapılan bu seçimlerin kısa ve uzun dönemli sonuçlarının de erlendirilmesini gerektirir. Orman yönetimi kapsamında yapılan seçimler ve alınan kararlar; orman kaynaklarının ekolojik, ekonomik, rekreasyonel, estetik, kültürel ve manevi de erleri gibi tüm de erlerinin artırılması göz önünde bulundurularak icra edilmelidir. Bu kararlar kamu sorunlarını dikkate almalı ve temel olarak sa lam ekolojik ilkelere dayanmalıdır. Yönetime dair alınan kararların sonucunda ortaya çıkan etkiler, mümkün olan en geni kapsamda incelenmeli, önem verilmeli ve en aza indirgenmelidir. Vatanda lar ve devletin çe itli kademeleri tarafından dile getirilen toplumun amaçları mevzuat, geçerli ve güncel bilgi, güvenilir bilim, uygun deneyim, sorumlu iktisadi ve akılcı planlama ba lamında kar ılanmalıdır.

II. KAMU GÜVEN

faaliyetlerinde ve günlük i lerde yüksek standartların sa lanmasıyla ormancılık mesle inde kamu güveninin temin edilmesi...

Söz konusu i in dürüstlük, do ruluk, e itlik, iyi niyet ve nezaket anlayı larıyla icra edilmesi...

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

Ormancılık alanındaki uygulayıcıların kamuya kar ı, hem ki isel hem de mesleki olarak, saygılı ve onurlu davranmaları bir yükümlülüktür. Hizmet kazancın, mükemmellik de niceli in önünde tutulmalıdır. Uzmanlık niteli indeki beceri ve bilgiler, toplumun çıkarına yönelik olarak kullanılmalı ve böylece ormancılık mesle ine olan güven temin edilmelidir.

nsanlara kar ı e it davranılmalı ve aynı zamanda ayrımcılık, taciz ve di er etik dı ı davranı lar hem icra edilmemeli hem de ba kalarının yapmasına göz yumulmamalıdır.

III. TOPLUM ALGISI

Ormanlar, ormancılık uygulamaları, ormanların toplum açısından de eri ve ormancılık mesle inde en yüksek standartlara olan ba lılı a dair toplum algısının geli tirilmesi... Ormancılık ile ilgili konularda do ru ve kesin beyanların te vik edilmesi de aynı zamanda göz önünde bulundurulmalıdır.

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

Ormancılık alanındaki uygulayıcıların sahip oldukları bilgi ve becerilerin, toplumun orman kaynakları, düzenlemeleri ve uygulamalarına dair algısını geli tirmeye yönelik olarak kullanılması esastır; böylece kamunun, ormanların en iyi e kilde nasıl yönetilebilece i ve korunabilece ine dair bilinçli kararlar alabilmesi sa lanabilir. Toplumun veya i verenlerin bu alanda yetki verdi i ki ilere ormancılıkla ilgili görevlerinde yardımcı olmak için, ihtiyaç duyduklarında veya talep ettiklerinde uzmanlık sa lanmalıdır. Örne in, seçilen temsilcilere ve ormanlarla ilgili yasa ve politika tasarlayan ki ilere uzmanlık sa lanmalıdır.

Kamunun ormancılı a dair bilgisinin geli tirilmesi için gerçekleştirilen faaliyetlere i tirak ederken verilen tüm beyanlar ve mesleki görü ler; ki inin elinden geldi i kadar do ru, kesin ve tarafsız olmalıdır. Mesleki görü ler sadece gerçekler konusunda yetkin bilgiye ve konuya dair sa lam teknik deneyim ve yetkinli e dayalı oldu u zaman ifade edilmelidir. Bu görü lerin kimin adına söylendi i açıkça ifade edilmelidir. Yanlı , eksik, önyargılı veya abartılı ifadelere itiraz edilmeli ve bu tür bilgiler düzeltilmelidir. Belirli bir görü veya bakı açısını desteklemek veya çürütmek adına, bilgiler çarpıtılamaz veya saklanamaz.

Bilgiler sadece mü teri veya i veren tarafından gizli nitelikte oldu u zaman saklanabilir ve bu bilginin if asına dair yetki verilmedikçe gizli tutulmalıdır.

IV. KAMU REFAHI VE GÜVENL

Kamu güvenli i, sa lı ı ve refahı için i faaliyetlerinin tüm alanlarına ve ormancılık alanında gerçekleştirilen faaliyetlerin kamu refahı üzerindeki muhtemel etkisine gereken önemin gösterilmesi...

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

Ormancılık alanındaki uygulamaların, hem günümüzde hem de gelecekte kamu refahı üzerinde çe itli etkileri olabilir. Ormancılık alanındaki uygulayıcılar, orman yönetimine dair kamuyu etkileyebilecek sosyal ve çevresel etkenlerin bilincinde olmalıdır. Bu tür etkenler içerisinde; estetik ve manevi de erler, kültürel ve ekonomik faydalar, vah i ya am ortamı ve ekolojik bütünlük yer almaktadır; ancak sadece bunlarla sınırlı de ildir.

Ormanlarda birçok doğal tehlike veya potansiyel tehlikeli koşullar bulunmaktadır. Bilinen bu tehlikeler konusunda kamu bilinçlendirilmeli ve bu tehlikelerden kaçınmaları için yapılması gereken eylemler kamuya bildirilmelidir. Çevresel, endüstriyel ve yapı güvenliği mevzuatı ile ilgili yasal yükümlülükler iyice bilinmeli ve uygulanmalıdır. Gerekli tüm güvenlik önlemleri ve genel kamu duyuruları temin edilmeli ve ormancılık alanında çalışanları ve ormancılıkla ilgili diğer kişilerin güvenliğini, sağlığını ve refahını tehlikeye atabilecek hiçbir plan onaylanmamalı veya üstlenilmemelidir.

B.MESLEKİ VE KARI SORUMLULUK

I. ORMANCILIK MESLEKİNİN YETKİLENDİRİLMESİ

Orman alanlarının idaresini etkileyen standartların, uygulamaların ve politikaların iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması...

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

Ormancılık ile ilgili tüm mevcut teknik, mesleki, politik, ekonomik ve çevresel konularda bilgi sahibi ve haberdar olunması ve aynı zamanda ormancılık mesleğine dair eğitim ve bilgi seviyesinin iyileştirilmesi için gereken tüm çaba gösterilmelidir. Bu çabalar, mevcut literatürün (yazının) incelenmesi, mesleki gelişim seminerleri ve konferanslarına katılım gösterilmesi, diğer uygulayıcılara danışılması ve elektronik kaynaklar dâhil olmak üzere mevcut bilgileri içeren tüm kaynakların araştırılmasını kapsamalıdır.

Kişinin faaliyet gösterdiği alana dair yetki alanı içerisinde ormancılık mesleği ile ilgili yasalar hakkında bilgi sahibi olması, ormancılık mesleğinin iyileştirilmesinde ayrı bir önem taşımaktadır. İdeki mesleki ve teknik merciler aracılığıyla mesleki veya teknik bir unvanın temin edilmesi (eğer bu tür bir kuruluş mevcutsa), ilgili mevzuat hakkında son gelişmelerin takip edilmesini kolaylaştıracaktır. Ulusal ve il seviyesindeki ormancılık örgütlerinde ve eğitim kurumlarında etkin üyelik ve katılımın temin edilmesi de, ormancılık alanındaki uygulayıcıların bilgilerini güncel tutacaktır. Hem örgün hem de yaygın eğitim programlarının devam ettirilmesi için yapılan çalışmalar, bilgilerin güncellenmesini koruyacaktır. Mesleki ve teknik örgütlerin bulunmadığı illerde bu tür örgütlerin kurulmasına dair yapılacak çalışmalar, standartların sağlanması adına önemli bir adımdır ve tüm yetki alanlarında gerekli önlemlerin alınması olacaktır.

Bilimsel ve teknik bilgi ve beceriler geliştirilmeli ve sürdürülmeli ve gerçekleştirilen tüm faaliyetler çağdaş bilimsel bilgilerle uyumlu olmalıdır. Yeni yaklaşımların ve geleceğe yönelik bilim alanlarının geleneksel uygulamalarla ters düşenlerde, bu tür yeni yöntemler araştırılmalı, bu alandaki diğer kişilere iletilmeli ve uygun olan yerlerde uygulanmalıdır.

II. YETERLİNSİZ SAĞLANMASI

Kişinin sadece eğitime ve deneyimi sayesinde icra etmeye ehliyetli olduğu faaliyetlerini üstlenmesi ve ormancılık alanındaki uygulayıcıların sahip olduğu yeterliliğinin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması...

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

Bir birey sadece eğitimine ve deneyimine sahip olduğu işi üstlenmelidir. Yeterli hizmet sunmanın imkânsız olduğu faaliyetlerden veya ortamlardan kaçınılmalıdır. Ek uzmanlık gerekmesi halinde, ormancılık alanındaki diğer uygulayıcılar ve/veya uzmanlar görevlendirilmelidir.

Çalışanlara veya kıdemli uygulayıcıların gözetiminde olan kişilere uzmanlıklarını geliştirmeleri için fırsatlar sunulmalıdır. Kişinin deneyimi olabilecek en geniş seviyede olmalıdır, ancak verilen görevler kişinin uzmanlığına, yeterliliğine ve sorumluluk düzeyine göre ayarlanmalıdır. İstediği veya gözetiminde bulunulan tüm işler faaliyetlerinde, en yüksek orman idaresi standartları (ölçünleri) sağlanmalı ve ilgili tüm belgeler tam olmalı, yasal koşullara uygunluk göstermeli ve orman yönetimi ilkelerini mümkün olan en iyi derecede yansıtmalıdır. Ormancılık alanındaki uygulayıcılar, iş faaliyetlerini etkin ve yetkin bir anlayışla icra etme yetisine sahip olmalı ve kişilerin gerçekleştirdikleri işler hakkında düzenli olarak eleştirel ve değerlendirilmelidir.

Diğer kişilerin işleri takdir ve tasdik edilmelidir. Orman yönetimi ilkeleri ve diğerlerinin hakları, istihdamın getirdiği talepler kapsamında idame ettirilmelidir.

VERENİ/MÜTERİYE KARI SORUMLULUK

I. TUTARLI, PROFESYONEL VE KİŞİYE ÖZGÜ HİZMET

Dürüst, özenli ve verimli bir anlayışla hareket ederken aynı zamanda yüksek standartları (ölçünleri) sürekli olarak temin ederek verenin veya müşterinin çıkarlarının desteklenmesi...

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

Ormanlık alanındaki uygulayıcılar, verdikleri hizmetin yasal veya mesleki görev veya sorumluluklara aykırı oldu u haller haricinde, i vereninin hedeflerine ula mak adına kendini i ine adamı ve mesleki hizmet vermekle yükümlüdür. Söz konusu uygulayıcılar sahip oldukları becerileri, ne reklâm alanında ne de hizmetlerin tedariki için rekabette yanıltıcı bir ekilde tanıtılmalıdır. Kar ıla tırmalı vasıflar, sorumluluk düzeyi ve i in zorlu u, aynı zamanda uygun maa kademesinin sorumlu ve e it bir ekilde kararla tırılmasına dayanan adil tazminat ilkesi benimsenmektedir. Ormanlık alanındaki uygulayıcılar i lerini zamanında, tam ve do ru bir ekilde, aynı zamanda i teki gecikmeleri veya eksiklikleri do ru bir ekilde bildirerek teslim etmelidir. İgili tüm tarafların tam bilgisi ve onayı olmadan, hiçbir tazminat hiçbir ekilde ve surette, birden fazla kaynaktan alınan belirli bir hizmet için kabul edilmemelidir.

II. GERÇEKLE T R LEN EYLEMLER N SONUÇLARI

Mesleki görü e göre güvenilir ormancılık ve orman alanlarının en iyi ekilde idaresi ilkelerine aykırı olan herhangi bir tasarlanmı politika, i lem veya eylem planının getirece i sonuçların öngörülmesi ve bunların i verenlere veya mü terilere bildirilmesi...

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

Ormanlık mesle i alanında uzmanlık bilgisi, i veren veya mü teri tarafından öngörülemeyecek veya anla ılamayacak ormancılıkla ilgili faaliyetlerin muhtemel ahlaki, yasal ve çevresel sonuçlarının kavranmasını kapsamaktadır. Ormanlık alanındaki uygulayıcılar, i vereninin veya mü terisinin nihai kararları ve eylemlerinden her zaman sorumlu olmasalar bile, i verenlerini ve mü terilerini muhtemel sonuçlar hakkında tamamen bilgilendirme sorumlulu una sahiptir. Ormanlık alanındaki bir uygulayıcı i vereninin veya mü terisinin icra etti i eylemlerin, ormanlık alanların en iyi ekilde idaresi anlayı ına zarar verece ine inanıyorsa veya dü ünüyorsa, i verenin veya mü terinin söz konusu endi eyi ve/veya eylemlerinin muhtemel sonuçlarını tamamen kavramasını sa lamak için makul tüm çabayı göstermelidir. Bu hallerde, eldeki seçenek eylemler ve bunların içeri i de açıklanabilir. Bu tür eylemlerin muhtemel sonuçları, ispatlanmamı etkenleri veya hususları da belirterek, mümkün olan en do ru ekilde ifade edilmelidir.

veren veya mü teri, belirli bir vakadaki bilginin sınırları konusunda haberdar edilmelidir. Belirli bir eylem planı ve onun öngörülen sonuçları hakkındaki varsayımlar tamamen açıklanmalıdır. Bilgi eksikli i olması halinde, daha fazla bilgi edinmek için gerekli önlemler alınmalıdır. Varsayımlar yapılması halinde, geni yelpazede makul ve akılcı varsayımlara dayanan çe itli sonuçları da temin edilmelidir. Varsayımların akılcı oldu unu veya düzeltilmesi gerekti ini belirleyen tahliller ve i lemler uygulanmalıdır.

III. G ZL L K

vereninin veya mü terinin ili kileri, teknik yöntemleri, uygulamaları ve i lemleri ile ilgili olarak edinilen bilgilerin, i veren veya mü teri bu sorumlulu u ortadan kaldırmadıkça veya kanunen zorunlu olunmadıkça gizli tutulması ve if a edilmemesi...

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

Ormanlık alanındaki uygulayıcılar istihdamları süresince, i vereninin veya mü terisinin münhasır mülkü niteli inde olan gizli bilgilere maruz kalabilir. Yetkili bir merci tarafından if ası zorunlu kılınmadıkça, söz konusu uygulayıcılar bu tür bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür. Ormanlık alanındaki uygulayıcılar tüm hallerde, gizli bilgilerin kullanımında ve if asında yargı yetkilerini kullanmalıdır.

Eski veya mevcut i veren veya mü teriden alınan veya onlar için hazırlanan gizli veya sahibine özel bilgiler, eski i veren veya mü terinin onayı alınmadan if a edilemez. Yine benzer bir ekilde gizli bilgiler, sahibinin onayı olmadan uygulayıcının veya üçüncü bir ki inin çıkarı için kullanılmamalıdır. Ormanlık alanındaki uygulayıcılar, istihdam etti i tüm ki ilerinin gizli bilgileri korumasını temin etmelidir.

IV. ÇIKAR ÇATI MASI

Ormanlık alanındaki tüm giri imlerle ilgili faaliyetlerin, i veren veya mü terinin çıkarlarıyla çatı mamasının temin edilmesi...

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

Ormanlık alanındaki uygulayıcılar meslekleriyle ilgili faaliyetler icra ederken, i vereni veya mü teri ile olan veya mü terileri arasındaki muhtemel çıkar çatı malarına özellikle dikkat etmelidir. Söz konusu uygulayıcılar i veren veya mü terinin bilgisi olmadan i vereni veya mü terisinin çıkarları ile çatı ma meydana getirebilecek veya hatta bu ekilde yorumlanabilecek hiçbir i i üstlenmemelidir.

Ormanlık alanındaki uygulayıcıların i verenine veya mü terisine verdi i hizmet ile ilgili hükmüne olumsuz etkide bulundu u ekilde yorumlanabilecek tüm i ba lantıları, çıkarları veya durumları derhal ve

tamamen i verene veya mü teriye açıklanacaktır. Söz konusu uygulayıcılar bu tür çatı maları çözüme kavu turmak için gerekli i lemleri yapmaya hazır durumda olmalıdır.

Ormanlık alanındaki uygulayıcılar hangi eylem planını icra edeceklerine dair üpheye dü meleri halinde, ba lı oldukları mesleki veya teknik örgütlerin, kıdemli uygulayıcıların, herhangi bir Bölüm Kurulu veya cra Kurulu üyesinin veya bir hukuk mü avirinin görüşü ünü almaya te vik edilmelidir. Tüm bu hallerde, ormanlık alanındaki uygulayıcılar potansiyel bir çıkar çatı masını çözüme kavu turmak için gerçeikle tirdikleri eylemleri ve faaliyetleri kayıt altına almalıdır.

D. D ER MESLEK MENSUPLARINA KAR I SORUMLULUKLAR

I. TARAFSIZLIK

Ormanlık mesle inin tüm kademelerinde faaliyet gösteren ormanlık alanındaki uygulayıcılara kar ı haysiyet ve saygı tutumlarını benimseyen bir anlayı la hareket edilmesi...

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

Ormanlık alanındaki uygulayıcılar veya di er ki iler arasında ormanlık mesle ine dair görüş farklılıkları olması halinde, bu farklılıkları çözüme kavu turma bakı açısıyla görüş meler gerçeikle tirilmelidir. Bu görüş meler tarafsız bir dille ve ifadelerle, profesyonel bir anlayı la yapılmalıdır. Vakur veya adil olmayan ele tirilerden kaçınılmalı ve ormanlık alanındaki di er uygulayıcıların itibarına veya kurumsal niteli ine zarar verebilecek hiçbir davranı ta bulunulmamalıdır. Kötü niyetli veya zarar verici bilgilerden uzak durulmalı ve bu bilgiler, di er bir uygulayıcı üzerinde üstünlük sa lamak için kullanılmamalıdır. Kötü niyetli veya zarar verici bilgileri kullanan ki iler uyarılmalı ve eylemlerini düzeltmeleri için gereken i lemler yapılmalıdır.

II. DESTEK

Ormanlık mesle indeki ki ilerinin faaliyetlerini arttırmak ve iyile tirmek için tavsiye, onay, destek ve rehberlik sa lanması ve en iyi uygulamaların ve hedeflerin icra edilip benimsendi inin temin edilmesi...

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

Ormanlık alanındaki di er uygulayıcıların i faaliyetlerine, kabul edilen standartlara aykırı oldukları belirlenmedi i sürece, müdahale edilmemelidir. Di er ki ilerle bilgi ve deneyim payla ımı ve di er ki ilerinin i faaliyetlerinin de erlendirilmesine yönelik öneriler yapılmalıdır. Di er ki ilerinin i faaliyetleri, söz konusu de erlendirmeler kabul edilmi ve bilimsel veya teknik makalelerin anonim akran denetimi ekilde olmadı ı sürece, konuya tam hâkim olunarak de erlendirilmelidir.

A a ıdaki i lemlerin yapılması uygundur:

- çalı anlar ve/veya daha az deneyimli ki iler dâhil olmak üzere ormanlık alanındaki uygulayıcıların mesleki geli imi ve ilerlemesi için fırsatlar sunulması;
- di er ki iler tarafından yapılan i lerin tasdik ve takdir edilmesi ve kalifiye bireylerin CIF/IFC ve di er örgüt ve topluluklarda üyelik sahibi olmalarının desteklenmesi;
- ormanlık alanındaki uygulayıcılar arasında bir birlik ruhu olu turulmaya çalı ılması ve ulusal CIF/IFC ödülleri ve di er mekanizmalar aracılı ıyla uygulayıcılar tarafından ormanlı a yapılan üstün katkıların takdir edilmesi;
- çe itli merasimler ve mezuniyet törenleri gibi etkinliklere destek verip katılım sa layarak yeni uygulayıcıların bu mesle e giri ini takdir ve memnuniyetle kar ılamak.

III. ÜPHEYE AÇIK UYGULAMALARI

Ki ilerinin kendi ve di er ki ilerinin i lerinde uygunsuz veya üpheye açık i uygulamalarından kaçınması için çaba gösterilmesi ve bu tür uygulamaların düzeltilmesi ve hem orman kaynakları hem de orman mesle indeki ki ilerinin itibarı üzerindeki etkilerini en aza indirmek için mümkün olan en kısa sürede gerekli i lemlerin yapılması...

TEMEL ESASLAR VE STANDARTLAR

E er ormanlık alanındaki bir uygulayıcının görüşü üne göre di er bir uygulayıcı, orman kayna ına zarar verebilecek bir eylem icra ediyorsa, bu eylemin düzeltilmesi için gerekli adımlar atılmalıdır. Ufak teknik sorunlar, uygulayıcılar arasında çözüme kavu turulmalıdır. Daha ciddi ihlallerde ilgili lisans mercisine resmi ikayette bulunulması gerekebilir.

6. NG LTERE L SANS LI ORMANCILAR ENST TÜSÜ ET K LKELER

Bu lkeler, Enstitü'nün tüm üyeleri için geçerli olup kamu tarafından denetlenebilir nitelikte olacaktır

(<http://www.charteredforesters.org>).

A- ETİK KURALLAR

1. Her üye, Enstitü'nün Mesleki Değerleri uyarınca hareket edecek ve mesleğin bütünlüğünü koruyacaktır.
2. Her üye, tüm alanlarda ormancılık ve ağaçlara dair tarafsız bilgisini arttırmaya çaba gösterecek ve sahip olduğu bilgileri toplumun yararına kullanacaktır.
3. Her üye toplumdaki ağaçlara ve ormancılığa yönelik algıyı geliştirmek ve toplumun mesleğe verdiği önemi arttırmaya çaba gösterecektir.
4. Her üye mevcut ve gelecek nesillerin lehine olacak şekilde güvenilir ekolojik, sosyal, ekonomik ve çevresel ilkelere gereken önemi vererek mesleğini icra edecektir.
5. Her üye, sadece yeterli dâhilinde olan hizmetleri gerçekleştirecektir.

B- MESLEK DEĞERLERİ

Enstitü üyelerden, gerçekleştirecekleri eylemleri ve kararları ve mesleki standartlarını (ölçünlerini) belirlerken aşağıdaki temel değerleri benimsemelerini beklemektedir.

1. Bütünlük anlayışıyla hareket etme: Mü terilerinizin veya mesleki açıdan sorumlu olduğunuz kişilerin çıkarlarını daima kendi çıkarlarınızın önünde tutun ve bu kişilerin gizliliğine saygı gösterin. Faaliyetlerinizde kararlar alırken toplumun çıkarlarını göz önünde bulundurun.
2. Her zaman dürüstlük: Yaptığınız işlerde daima güvenilir olun – sahip olduğunuz bilgileri saklayarak veya çarpıtarak kasti bir şekilde yanıltıcı davranmayın.
3. Ticari faaliyetlerinizde açık ve şeffaf olun. İlgili konuları yalın ve anlaşılır bir şekilde ifade ederek müşterilerinizle tüm gerçekleri, olguları paylaşın.
4. Gerçekleştirdiğiniz eylemlerden mesul olun. Eylemlerinizin sorumluluğunu üstlenin ve işleri yanlışta bırakmayın.
5. Sınırlarınız dâhilinde bilgi sahibi olup buna göre hareket edin. Yetkinlik sınırlarınızın farkında olun ve bu sınırları aşarak faaliyetinde bulunmayın. Sadece yapabileceğiniz işleri taahhüt edin.
6. Her zaman tarafsız olun. Açık ve gerekli görüşünüzü. Duyularınızın veya şahsi çıkarlarınızın kararlarınızı, görüşlerinizi etkilemesine izin vermeyin.
7. Diğer şahıslara daima emel ve saygılı davranın.
8. İyi bir örnek olun. Hem genel hem de gizli davranışlarınızın şahsi itibarınızı ve Enstitü'nün ve diğer üyelerin itibarını etkileyebileceğini daima hatırlayın.
9. Her zaman dirençli duracak cesarete sahip olun. Herhangi bir güvenlik tehlikesi veya yolsuzluktan üşhelandiğinizde, bu konuda harekete geçmeye hazır olun.

C- MESLEK DAVRANI VE UYGULAMA KURALLARI

1. Üyeler kendi iradesiyle hiçbir gizli bilgiyi ifşa etmeyecektir.
2. Üyeler, tüm tarafların önceden yazılı olarak anlaşması halinde, herhangi bir işlemde sadece birden çok taraf adına hareket edecektir.
3. Mü terisi adına hareket eden bir üye, söz konusu müşteri adına üstlendiği faaliyetlerde lehine olabileceği herhangi bir çıkarı müşteriye bildirecektir.
4. Üyeler müşteri teriden veya müşteri verenden önceden yazılı anlaşma edinmeden, müşterinin veya müşteri verenin çıkarlarıyla çatışabilecek diğer kurum veya yöneticilerle işbirliği yapmayacak, bu kurum veya kişilerden bir çıkarı olmayacak veya herhangi bir bedel kabul etmeyecektir.
5. Aynı müşteri veren için çalışan üyelerin aynı müşteri faaliyetinde ayrı müşteriler için hareket ettiği hallerde, üyeler bilgi aktarımı olasılığını önleyecek yeterli önlemleri ve gizlilik sınırlamalarını temin etmelidir.
6. Üyeler haksız veya profesyonellik dışı yollarla bir müşterinin veya üyenin müşteri faaliyetini veya beklentilerini zedeleyebilecek hiçbir harekette bulunmayacak ve talimatı verilen müşterilerle alakalı indirimler ve komisyonlar hakkında müşterileri bilgilendirecektir.
7. Mü terinin parası üyenin veya üyenin baki olduğu şirketin parasından ayrı tutulmalıdır.
8. Mü terinin parası, mümkün olan en kısa süre içinde ya müşteri teriye ya da müşterinin banka hesabına ödenmelidir.
9. Üyenin veya üyenin baki olduğu şirketin müşteri teri banka hesabı, bankanın hesabı birleştirme veya üyenin veya üyenin baki olduğu şirketin diğer hesabı üzerinde kendisine borçlu olunan bedelle ilgili, bu hesaptaki parayı mahsup etme veya karı tazminat davası hakkı uygulama yetkisi olmadığı, müşteri teri parası fonu şeklinde olmalıdır.
10. Üyeler, bir müşteri adına herhangi bir müşteri faaliyeti üstlenmeden önce söz konusu müşteri teriye uygun formatta, mali içeriği dâhil olmak üzere yeterli bilgiyi sağlayacaktır ve bu faaliyetlerin sadece söz konusu müşterinin onayladığı uygun talimatları alarak üstlenmeyi temin edecektir.

11. Üyeler, mü terilerin bilgi talebine derhal ve effaf bir anlayı la kar ılıklı vermeyi ve mü terilere sunulan raporların uygun ve kar ılıklı kabul edilen sıklıkta olmasını temin edecektir.

12. Üyeler görev ihlali iddialarına kar ı yeterli düzeyde sigortalı olacak ve istenmesi halinde, belirli bir sigorta veya i vereniyle olan anlaşmaları aracılı ıyla yeterli düzeyde kar ılıklı beyanı sa layacaktır.

13. Üyeler, yetkinlikleri dâhilinde olmayan hiçbir i faaliyetini mü teriler adına üstlenmeyecektir.

14. Üyeler, di er ahıslardan aldıkları yardımları kabul ederken dikkatli davranacaktır.

15. Üyeler, kendileri tarafından yapılan reklâm ve di er resmi duyuruların yanıltıcı olmayıp do ru ve kesin olmasını ve Enstitü'nün veya mesle in itibarına gölge dü ürebilecek nitelikte olmamasını temin edecektir.

16. Üyeler gerek duyulması halinde, şikayetleri ve disiplin i lemlerinin bir parçası olarak Enstitü tarafından talep edilen bilgileri sa layacak ve bu taleplere riayet edecektir.

7. RLANDALI ORMANCILAR B RL ET K LKELER MESLEK AHLAK – TEMEL ÖZELL KLER

Her üye davranı mını, ormancılık mesle i ve rlandalı Ormancılar Derne i'nin bütünlü ünü ve devamlılı ını sa layacak ekinde düzenleyecektir.

Her üye, mevcut neslin ihtiyaçlarını kar ılıklı olarak gelecek nesillerin de ihtiyaçlarını da dikkate alarak sürdürülebilir orman yönetimi ilkelerine ve uygulamalarına uymaya dikkat edecektir.

Her üye tüm mesleki i ili kilerinde haysiyetiyle davranacaktır

Her üye i ini yaptı ı i in seyri sırasında ileti imde olduklarına kar ı nezaket ve ihtimam ile ve ekolojik, sosyal, ekonomik ve çevresel ilkeleri dikkate alarak yapacak ve savunacaktır

Her üye a açlar ve ormancılıkla ilgili bilgilerini arttırmak için u ra acak ve bu bilgileri toplum yararları için kullanacaktır.

rlandalı Ormancılar Derne i adına yapılan her açıklama, sadece konsey tarafından görevlendirilen sözcüler tarafından yapılacaktır.

Her üye kendinden beklenen teknik ve mesleki standartları dikkate alarak ve düzgün bir ekinde beceri, ilgi ve çalı kanlıkla mesleki çalı malarını yürütecektir

Görevi craya Etme

A a ıdaki maddeler, her bir üyeye görevlerini belirli bir biçimde yürütmeleri ile ilgili olarak uygulanacaktır:

Bir üye, i vereninin i leri ile ilgili olarak herhangi bir gizli bilgiyi, i vereninin açıkça belirtilmi izni olmaksızın if a etmeyecektir.

Bir üye, herhangi bir i lemde, sadece taraflar bilgilendirilmi se ve onay vermi se birden fazla taraf için hareket edecektir.

Bir mü teri için hareket eden bir üye, mü teriye sa lanan hizmetler konusunda mü teriyi tam olarak bilgilendirecektir. Bir üye veya i vereni danışmanlık hizmetleri sundu unda ve aynı zamanda bir yüklenici olarak faaliyette bulundu unda, her bir hizmet konusunda anlaşmaya varılmadan önce mü teriye açıkça öneride bulunulacaktır.

Bir üye, mevcut mü teri veya i vereni tam olarak bilgilendirmediği üyenin kararını etkileyebilecek ya da etkiliyor gibi görünebilecek ya da üyenin mevcut mü terilerinin ya da i verenlerinin menfaatleri ile çatı maya yol açabilecek ekinde mü teriyle ilgili faaliyette bulunmayacak, onunla ilgilenmeyecek veya bir mü teriden hizmet bedeli almayacaktır.

Bir üye, menfaat çatı malarından kaçınmalı ve bu gibi çatı maların ortaya çıkmasını engellemeye özen göstermelidir. Böyle bir önlemin alınmasına ra men, e er bir çatı ma ortaya çıkarsa, bu durum derhal ve tam olarak üyenin i verenine açıklanmalıdır ve üye, çatı mayı çözümlmek için derhal eylem yapmaya hazırlıklı olmalıdır.

Bir üye, başka bir üyenin mesleki yeterliliğini, o üyenin bilgisi olmaksızın bilerek ve belirgin bir biçimde araştırmayacaktır. Özellikle, bir üye, şikâyetler ve Disiplin için oluşturulan Ormancılar Birliği Prosedüründen başka bir yolla başka bir üyenin mesleki yeterliliğini sorgulamayacaktır.

Mesleki kararı istenen ve daha sonra kararı bozulan bir üye, muhtemel sonuçlar konusunda ihtar vereni ya da müdahale teriyi açıkça bilgilendirecektir.

Kabul edilen mesleki standartlardan sapan ormancılık faaliyetlerine katılması istenen bir üye, bu sapmanın sonuçları ile ilgili olarak ihtar verene ya da müdahale teriyi önceden uyarıda bulunmalıdır.

Bir üye, ihtar verenin menfaatine uygun olduğu takdirde ormancılık veya ilgili alanlarda başka uzman ve konunun mütehassıslarını çalıştıracak veya üyenin ihtar verene çalıştırılması konusunda öneride bulunacaktır. Üye, diğer meslek mensuplarıyla birlikte ihtar birliği içerisinde çalışacaktır.

Bir üye, başka kârları tarafından verilen yöntemlere, fikirlere ya da yardımlara itibar etme konusunda titiz davranacaktır.

Bir üye, ilanların ve diğer kamu duyurularının doğru ve gerçek olmasını sağlayacak, üyenin vasıflı olduğu ve uygulamaya hazır olduğu hizmetleri belirtecek ve bunun oluşturulan Ormancılar Birliği mesleğine leke getirmeyecek şekilde yapacaktır. Bu ilanlar, ücretlerle ilgili referansları içerebilir. Bir üye tarafından sağlanacak olan hizmetlerin kapsamı ya da yapısı ile ilgili ilanlar ve diğer duyurular, başka her hangi bir üye veya üyeler tarafından sunulan ya da sağlanan hizmetlerle her hangi bir karıştırmaya içermeyecektir.

8. F L P N ORMANCILARI MESLEK AHLAKI İLKELER

Bu mesleğin icrasında, ormancılar aşağıdaki norm ve ilkelere uymakla yükümlüdür:

Ülkeye sadık olmak, anayasa hükümlerine ve arazi yasalarına uymak. Oluşturulan otoriteye layıkıyla saygılı olmak.

Yetenek ve becerilerin uygulanmasında, halkın refahı ve insani değerleri karar verme aşamasında yol gösterici bir ilke olarak düşünmek. Topluma karşı bir ahlaki sorumluluk olarak, uzun vadeli sosyal çıkarların geçici bireysel faydalar üzerinde olduğunu temin etmek.

Kamuoyu ile iletişimde olmak ve ormanların siyasal, sosyal ve ekonomik yönlerine ilişkin ulusal bilinci geliştirmek. Ormanları koruma bilincine değer ekleyerek dinamik bir temsilci olmaya çalışmak.

Yeni bir mesleki itibar geliştirmek ve onu korumak. Ormancılık mesleğinin itibarını ve saygınlığını yüksek standartlarda tutmak. Maddi ve manevi çıkarların üzerine dürüstlük, doğruluk ve ahlaki değerleri eklemek. Her zaman nazik davranmaya dikkat etmek.

Diğer meslek üyelerinin güvenini ve saygısını kazanmak, fikirlerine saygı duymak, açık ve baskınsız bir görüşle onlarla çalışabilmek ve orman, çevre koruma ve bilimsel ormancılık kavramlarını ortaya koyarak cesareti, dürüstlüğü ve amaçları korumak.

Ormancıların menfaatlerine saygı duymak, ilgili yorum yaparken veya ihtar arkadaşlarının ilgili fikirlerini eleştirirken saygı duyulmuş olmak.

İhtar arkadaşları ve astlarına karşı adil olmak. Her zaman onların refahı için çalışmak. İhtarlerle ve tanınma için tek kıstas olarak erdemi kabul etmek ve kullanmak.

İhtar verenlere, müdahale terilere ve halka örnek bir hizmet sağlamak; tüm ilhallerinde dürüst olmak ve gizliliği olan durumlar olmadıkça bilgileri güvenli bir şekilde iletmek.

Ormancılık bilgilerine katkı sağlamak ve diğer meslek mensuplarıyla bilgileri paylaşmak, uzmanlığı geliştirmek. Ormancılıkla ilgili yeni gelişmelerden zamanında haberdar olmak.

Toplumsal ihtiyaçları ve ekolojik değerleri dikkate alarak ormanlardan azami potansiyel fayda sağlamak ve geliştirmek için çaba göstermek.

Ek 2. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ve TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri

1. KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ

Ülkemizde, 2004 yılında çıkarılan 5176 Sayılı Kanun ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur; aynı kurul 2005 yılında çıkardığı bir yönetmelikle, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uymaları gereken etik ilkeleri belirlemiştir.

Aşağıda bu ilkeler açıklanmıştır (Anonim, 2010):

1. Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saygınlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindeliği ve beyana güveni esas alırlar.

2. Halka hizmet bilinci

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 hedeflerler.

3. Hizmet standartlarına uyma

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.

4. Amaç ve misyona bağlılık

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

5. Dürüstlük ve tarafsızlık

Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasalık, adalet, etiklik 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 etiklik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.

Kamu görevlileri, gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve etiklik 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.

6. Saygınlık ve güven

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

Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğunu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranmaz, işi saksaklayamaz, 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, imkân veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunuları kabul edemezler.

7. Nezaket ve saygı

Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer çalışan ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli ilgiyi gösterirler, konu yetkilerinin dışında işi ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler.

8. Yetkili makamlara bildirim

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 işlemden 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.

9. Çıkar çatışmasından kaçınma

Çıkar çatı ması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormu gibi gözükene ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilikide bulundu u ki i ya da kurulu lara sa lanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da di er yükümlülükleri ve benzeri ahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.

Kamu görevlileri, çıkar çatı masında ahsi sorumlulu a sahiptir ve çıkar çatı masının do abilece i durumu genellikle ahsen bilen ki iler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatı ması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatı masından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatı masının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatı ması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar.

10. Görev ve yetkilerin menfaat sa lamak amacıyla kullanılmaması

Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü ki iler lehine menfaat sa layamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, e , dost ve hem ehri kayırmacılı ı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar.

Kamu görevlileri, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin veya ba kalarının kitap, dergi, kaset, cd ve benzeri ürünlerinin satı nını ve da ıtımını yaptıramaz; herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, ba ı ve benzeri nitelikte menfaat sa layamazlar.

Kamu görevlileri, görevlerinin ifası sırasında ya da bu görevlerin sonucu olarak elde ettikleri resmi veya gizli nitelikteki bilgileri, kendilerine, yakınlarına veya üçüncü ki ilere do rudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanamazlar, görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dı nda hiçbir kurum, kurulu veya ki iye açıklayamazlar.

Kamu görevlileri, seçim kampanyalarında görev yaptı ı kurumun kaynaklarını do rudan veya dolaylı olarak kullanamaz ve kullandıramazlar.

11. Hediye alma ve menfaat sa lama yasa ı

Kamu görevlisinin tarafsızlı nı, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik de eri olan ya da olmayan, do rudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü e ya ve menfaat hediye kapsamındadır.

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

Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir i , hizmet veya menfaat ili kisi olan gerçek veya tüzel ki ilerden kendileri, yakınları veya üçüncü ki i veya kurulu lar için do rudan do ruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sa layamazlar.

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

Uluslararası ili kilerde nezaket ve protokol kuralları gere ince, yabancı ki i ve kurulu lar tarafından verilen hediyelerden, 3628 sayılı Kanunun 3. maddesi hükümleri saklı kalmakla birlikte, söz konusu maddede belirtilen sınırın altında kalanlar da beyan edilir.

12. Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı

Kamu görevlileri, kamu bina ve ta ıtları ile di er kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dı nda kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmamak için gerekli tedbirleri alırlar.

13. Savurganlıktan kaçınma

Kamu görevlileri, kamu bina ve ta ıtları ile di er kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, i gücünü ve imkânlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar.

14. Ba layıcı açıklamalar ve gerçek dı ı beyan

Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aarak çalı tıkları kurumlarını ba layıcı açıklama, taahhüt, vaat veya giri imlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dı ı beyanat veremezler.

15. Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık

Kamu görevlileri, halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olurlar. Gerçek ve tüzel ki iler talep etmesi halinde istenen bilgi veya belgeleri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dı nda, usulüne uygun olarak verirler.

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

Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunla tırılması, alınması ve bu kararların uygulanması a amalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan do rudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sa lamaya dikkat ederler.

16. Yöneticilerin hesap verme sorumlulu u

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 karlı karlıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar.

Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitim sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemek, geliriyle başa da mayan ya antısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.

17. Eski kamu görevlileriyle ilişkiler

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 kuruluşun, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık veya benzeri görev ve iş verilemez.

18. Mal bildiriminde bulunma

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

2. TMMOB MESLEK DAVRANIŞ İLKELERİ

Aşağıda yer alan TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri, mühendislerin ve mimarların mesleki etkinliklerinde göz önünde bulundurmaları gereken değerleri, kararlarına rehberlik edecek bir toplumsal sözleşmenin öngörülerini vermek için hazırlanmış ve kabul edilmiştir (<http://www.tmmob.org.tr>):

A. Mühendislerin ve Mimarların, birey olarak kendilerine karşı sorumlulukları;

1.Mühendis ve Mimarlar; Bilim ve teknolojiyi insanlık yararına ve doğal dengeyi koruyacak biçimde kullanmayı mesleğinin temel ilkesi kabul eder.

2.Bilgi ve yeteneklerini sürekli geliştirme düşüncesi ve çabasıyla hareket etmenin sorumluluğunu duyarlar.

3.Meslek alanı içerisindeki en iyi tasarım ve uygulama hizmetini vermekte sorumluluk duyarlar.

4.Hizmet üretimi ve yaygın boyunda ulusal ve uluslararası boyutlardaki adalet, etiklik, özgürlük, dürüstlük, güvenilirlik, saygı ve hukuk alanlarındaki gelişim ve değişimliklerde sorumlu olduğu bilinciyle hareket eder.

5. Sözleşmelerinde yer alan, kurallara uyarlar ve karşı taraftan da aynı anlayışı beklerler.

6.Yeterli oldukları alanlarda mesleki hizmet üretmeyi hedef ve ilke kabul ederler. Çok disiplinli çalışmalarda birlikte üretmeyi amaçlar ve diğer meslek mensuplarına gereken saygıyı gösterirler. Mühendis ve Mimarlar sadece hak ettiği unvanları kullanmayı uygun bulurlar.

7.Mesleki Davranış İlkelerine aykırı tutum davranışlarda, bulunamazlar. Bu ilkelere karşı davranışlarına hoşgörülü yaklaşmaz örgütsel tepkinin gelişmesine katkı koyarlar.

B. Örgütsel Davranış Kuralları;

1.Örgüt faaliyetleri sırasında oluşturulan, karar altına alınan ilke ve kuralların hayata geçirilmesi, yazılı kurallar ve örgüt gelenek ve kültürüne saygılı davranmayı ve bunları geliştirmeyi ilke kabul eder.

2.Örgütsel, yönetsel sorumlulukların yerine getirilmesinde en üst düzeyde duyarlılık gösterilir.

3. İnsanlığın evrensel değerlerine ve hukukun üstünlüğüne dayalı örgüt yönetimini geliştirerek örgüt içi demokrasininin düzenlenmesini sağlar.

4.Mesleğin ve meslektaşlarının toplumdaki itibarını yüceltecek mesleki davranış ilkelerinin yaygınlaştırılmasını görev kabul eder.

5.Meslek ilkelerinin uygulama ve denetiminde etik kurallar geliştirilir.

6.Mühendis ve Mimarların mesleki, sosyal, kültürel, ekonomik gelişmeleri için örgütlü mücadeleyi ön planda tutar.

C. Toplumsal ve Sosyal Sorumluluklar;

1.Mühendis ve Mimarlar insan haklarına barınca, demokrasiye, topluma saygıyı ön planda tutarak ilgisizliği geliştirmirler.

2.Mühendis ve Mimarlar din, dil, ırk, her türlü inanç, cinsiyet farklılığı, cografî ayrım ile gözetmeden

çok kültürlü bir yapının korunması, kültürel zenginliğin geliştirilmesi yönünde çaba sarf ederek hizmetleri bu anlayışta yürütürler.

3. Toplumun sağlıklı gelişimini çevreyi ön planda tutarak geliştirecek davranışları destekler. Bu amaçla doğal ve toplumsal çevrenin sağlıklı gelişimini ön planda tutar.

D. Doğa ve Çevreye Karşı Sorumluluklar;

1. İnsan merkezli insanın mutluluğu, refah ve yararını ön planda tutan değerlendirme ve davranışları artan nüfusun da etkisiyle; hava, toprak ve suyun kirlenmesine neden olmuştur. Bu bilgiler ışığında, Mühendis ve Mimarlar, gelecek kuşaklar, diğer canlılar ve canlı organizmalar ile arzın varlığını sürdürmesini bir hak ve değer olarak kabul ederek davranışları geliştirmeyi sorumluluk olarak görürler.

2. TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri, geleceğin mühendislerinin ve mimarlarının, bilim ve teknolojinin, mühendislik ve mimarlık etkinliklerinin topluma olan etkilerini, meslek mensuplarının bu etkilerden doğan kişisel sorumluluklarını, kararlarında başvurdukları değerleri ve etik ilkeleri tanımlamaları gerektirmektedir. Bu amaçla, bilgi ve düşünce zenginliğini yaratmak, yaşam kültürü düzeyini yükseltmek, etik ilkeleri tartışma yeteneğini geliştirmek için, mühendislik ve mimarlık lisans eğitiminin "etik" ile ilgili konularla zenginleştirilmesi yönünde çalışmalar yapılması öngörülmüştür.

3. Toplumun güvenliğini, sağlıklı yaşamı, refahını ve doğanın dengesini temel alacak ilkeler, ülkemizde uygulanmakta olan sosyal, siyasal ve ekonomik politikaların özendirildiği ya da ödüllendirdiği davranışlarla büyük ölçüde çelişebilmektedir. Bu tür durumlar, kimi meslektaşlarımız için geçerli olabileceği gibi, kimi üyemizi veren girişimci ve kamu yöneticileri tarafından da kendi çıkarlarına aykırı bulunabilecektir. Bu tür durumlarda, meslek etiğine uygun davranacak üyelerimiz üzerinde dikkatlenerek çıkarılmaya kadar varan yaptırımlar söz konusu olabilecektir. Olan bitenlere ve baskılara karşın bu ilkelerin uygulanmasında kararlı davranan üyelerimizin ödüllendirilmesi ve bu tür uygulamalarda haksızlığa uğrayan üyelerimize sahip çıkılabilmesi için TMMOB bünyesinde özel bir fon oluşturulması kararlaştırılmıştır.

4. Mühendis ve mimarlar, Mesleki bilgi, beceri ve deneyimlerini, toplumsal çıkarların, evrensel insani kazanımların ve kültürel mirasın korunması için kullanırlar. Toplum yararı için duymuş oldukları sorumluluk ve kaygı her zaman özel çıkarlarının üstünde yer alır.

5. Mühendis ve mimarlar, kendilerinden istenen için, toplum ve çevre için bir tehlike yaratacağı doğrultusunda üpheleri olmadıkça, düşüncelerini veren tarafından dikkate alınmıyorsa ilgili meslek örgütünü bilgilendirirler. Meslek örgütü konuyu takip etmekle yükümlüdür. Üye, meslek örgütüne karşı sorumludur, örgütü duyarsız davranışta takdirde, kamuoyunu bilgilendirmelidir.

6. Mühendis ve mimarlar, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemlerin alınması amacıyla;

— Meslek örgütlerinin öncülüğünde, mevcut yasa, yönetmelik, tüzük vd. yasal mevzuatta yer alan önlemlerin hayata geçirilmesi için mücadele eder.

— Üretim sistemlerinde ve süreçlerindeki yapılan değişikliklere bağlı olarak, önlemlerin geliştirilmesi amacıyla meslek örgütü ile birlikte çalışır. Kararlı sorunları örgütüne bildirir.

— Meslek örgütünün bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmesini talep eder, takipçisi olur.

7. Mühendis ve mimarlar çalışmaya amında,

— Kamusal çıkarları gözeterek çalışırlar.

— Yaptıkları işin gereklerinin dışında, çalışmaya arkadaşlarına göre ayrıcalıklı bir konum edinmek amacıyla iş vereniyle özel ilişkiler geliştirmezler.

8. Mühendis ve mimarlar bilime ve mesleğe karşı sorumluluğunun gereği olarak;

— Yalnız, becerileri ve yetenekleri olan konularda mesleki hizmet verirler; görev yetki ve sorumluluklarını sadece zorunlu durumlarda ehil olan meslektaşlarına devrederler.

— Çalıştığı alanda ve genel entelektüel faaliyetinde, işletme verimliliğinin yükseltilmesine, emeğin haklarını koruyup geliştirme; istihdamın daraltılmaması, ulusal çıkarları gözetme kaydıyla teknolojinin gelişimi ve enerji verimliliğinin artırılması doğrultusunda katkı koyar, bu doğrultudaki çalışmalarını desteklerler.

9. Mühendis ve mimarların topluma, yaşadıkları çağa ve doğaya karşı sorumlulukları hizmetlerinin kapsamıyla aynı oranda artmaktadır. Toplumun refah ve mutluluğuna katkıda bulunmak için mühendis ve mimarların gerçekleştireceği mesleki etkinliklerde uygulanmak üzere; Topluma karşı sorumluluklarının, ürün ve hizmet isteyen ve tüketiciye karşı sorumluluklarının, mesleğe ve meslektaşlarına diğer meslek disiplinlerine karşı sorumluluklarının, kendilerine karşı sorumlulukları ile birlikte "Mesleki Davranış İlkeleri" olarak tanımlanmalı, ödül ve yaptırımlar belirlenmeli ve TMMOB'nin ilk Genel Kurulu'nda dilsel ve işlevsel bir düzenleme dönüştürülmelidir.

Ek 3. Taslak sormaca metni

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER:

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Yaşınız: () 20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51 ve yukarısı

Eğitim seviyeniz: () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

Mezun olduğunuz eğitim kurumu: () Ü Orm. Fak. () KTÜ Orm. Fak. () AÇÜ Orm. Fak.

() SDÜ Orm. Fak. () ÇKÜ Orm. Fak. () DÜ Orm. Fak.

() BÜ Orm. Fak. () KSÜ Orm. Fak. () KÜ Orm. Fak.

Meslekteki deneyiminiz: () 5 yıldan az () 5-10 yıl () 11-20 yıl () 21-30 yıl () 30 yıl üstü

Görev yaptığınız sektör: () Devlet () Özel sektör

Görev yaptığınız sektör Devlet ise görev yaptığınız birim: OGM () Merkez () Ta ra

DKMPGM () Merkez () Ta ra ÇEM () Merkez

Unvanınız:

() Genel Müdür () Genel Müdür Yard. () Daire Başkanı () Daire Başkanı Yard. () Şube Müdürü

() Bölge Müdürü () Bölge Müdür Yard. () İletme Müdür. () İletme Müdür Yard. () İletme Şefi

() Baş mühendis () Fidanlık Müdür. () Fidanlık müh. () Araştırma Müdür. () Araştırma Uzm.

() Diğer (.....)

BÖLÜM II

Orman Mühendislerinin Mesleki Faaliyetlerinde Uyması Beklenen Davranışlar

Bu bölümde, aşağıda sıralanan davranışları meslek ahlakı açısından ne düzeyde benimsediğinizi sa-
taftaki ölçek üzerinde uygun seçenekleri işaretleyerek belirtmeniz istenmektedir. Lütfen her davranış
için dü-ünçenizi belirtiniz.

Davranışlar	Davranışları benimseme durumunuz				
	Hiç	Az	Orta	Büyük ölçüde	Tamamen
1. Ormancılık hizmetlerinden yararlananlar arasında dil, din, ırk, felsefi inanç, siyasi düşünce, cinsiyet vb. sebeplere dayanan ayrımcılıktan kaçınmak					
2. İlişkili kişi içerisinde bulunduğunuz ya da hizmet sunduğunuz kişilerden kendisi adına maddi ya da manevi çıkar talep etmemek veya teklif edilen çıkarı kabul etmemek					
3. Meslek mensubiyetinin sadeliği itibarı ve imkânları herhangi bir kişi, öbek ya da siyasi tekkülün yarar veya zararı için kullanmamak					
4. Eğitim kurumlarındaki faaliyetlere katılarak bilgi ve tecrübe paylaşımıyla ormancılık eğitimi, öğretimi ve uygulamalarına katkıda bulunmak					
5. Mesleki bilgi ve tecrübeleri mesleki ve bilimsel dergilerde ve toplantılarda dile getirerek ormancılık bilimine ve uygulamalarına katkı sağlamak					
6. Ormancılıkla ilgili faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinin orman ekosistemlerinin varlığını, iyileştirilmesine ve devamlılığını katkıda bulunan çalışmalarına destek ve yardımcı olmak					
7. Mesleki yeterliliği artırıcı hizmet içi eğitim programlarına ve bilimsel toplantılara katılım göstermeye istekli olmak					
8. Ormancılık uygulamaları için gerekli olan çağdaş teknolojiyi ve bilgi sistemlerini kullanabilmek, çağın getirdiği teknolojik gelişmeleri takip etmek					
9. Dünya ormancılığında yaşanan gelişmeleri takip ederek güncel bilgiye sahip olmak					
10. Mesleki bilgi ve tecrübesinin yeterli olduğu alanlarda mesleki faaliyet göstermek					
11. Mesleki yükselmelerde ve atamalarda siyasi yakınlık, hem ehricilik gibi unsurları kullanmamak					
12. Meslektaşlarıyla ilgili mesleki bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunmak, meslektaşlarına destek olmak, yol göstermek					
13. Aday serbest meslek mensubu, asaleti onaylanmamış orman mühendisi ya da orman mühendisliği bölümü öğrencilerine mesleki deneyim kazanmaları için gerekli fırsatları sunmak					
14. Mesleki faaliyetlerle ilgili karar alma sürecinde meslektaşlarıyla görüş alarak karar vermede bulunmak, istişarete önem vermek					
15. Meslektaşlarının gerçekleştirdiği nitelikli işleri takdir etmek, meslektaşlarının eksik veya yetersiz olduğu hususları uygun bir şekilde dile getirmek					
16. Mesleki faaliyetleri gerçekleştirirken ormancılık mesleğinin biyolojik, ekonomik, sosyal vb. boyutlarını dikkate almaya özen göstermek					
17. Mesleki faaliyetlerini yasal düzenlemelere uygun olarak gerçekleştirmek					
18. Herhangi bir sebeple sahte veya yanıltıcı olan veya olabilecek bir belge düzenlememek veya onaylamamak					
19. Ormancılık faaliyetleri kapsamında mesleğinin itibarına zarar verdiğini duyulmuş faaliyetleri yetkili mercilere bildirmek					
20. Gerçekleştirilen mesleki faaliyetlerin ekosistemin bütünlüğünü bozmamasına dikkat etmek					
21. Mesleki faaliyetleri orman ekosisteminin sahip olduğu tüm seviyeleri göz önünde bulundurarak gerçekleştirmek					

22. Orman ekosistemlerini mevcut ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak yönetmek					
23. Meslekte ları arasında din, dil, ırk, siyasi görü , mezhep, cinsiyet ve yasal düzenlemelerde belirtilen hükümler dı nda kıdem ve unvan ayrımcılı ı yapmamak					
24. Haksız ele tiriden kaçınmak ve meslekta ların itibarına veya kurumlarına zarar verebilecek hiçbir davranı ta bulunmamak					
25. Mesleki faaliyetler sırasında meslekta larına yönelik psikolojik ve fiziksel tacizden kaçınmak					
26. Mesleki faaliyetler kapsamında gerçekleştirilen i lemlerin ve faaliyetlerin gerekçelerini, yerine getirilme eklini ve sonuçların ılıgılı ki ilere gerekli ve yeterli bilgi ile sunmak					
27. Mesleki faaliyetlerle ilgili yapılan ikayet ya da bilgi edinme taleplerine açık ve samimi bir ekilde cevapvermek					
28. Mesleki faaliyetlere yönelik karar alma sürecinde ilgili tüm kesimlerin görü lerine ba vurmaya dikkat etmek					
29. Mesleki faaliyetleri dolayısıyla ö rendikleri sır niteli indeki bilgileri meslek hayatları devam ederken ya da sona erdi inde kanuni bir zorunluluk olmadıkça açıklamamak					
30. Mevcut i vereni haricinde herhangi bir gerçek ya da tüzel ki iye hizmet sunmamak					
31. Görev yapılan yörenin sosyal, ekonomik, kültürel ve ekolojik ko ullarını iyi tanımak					
32. Yöre halkının bilgisine, kültür, de er ve geleneklerine saygı göstermek					
33. Ormancılıkla ilgili bilgi ve yeteneklerini kamunun yararına kullanmak					
34. Uzun vadeli toplumsal çıkarları bireysel faydalardan önemli görmek					
35. Ormancılıkla ilgili konularda abartılı, çeli kili, eksik, taraflı ve do ru olmayan bilgilerin önüne geçmek					
36. Mesleki faaliyetlerin icrasında kullanılan her türlü fiziki, mali ve be eri kaynakları ve çalı ma zamanını savurganlıktan kaçınarak etkin ve verimli kullanmaya özen göstermek					

Ek 4. Uzman öbeklerle yapılan görüşmeler

Ek 5. Geçerlilik ve güvenilirlik çözümlerinden sonra olu an sormaca

Kıymetli Katılımcılar,

KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisli i Anabilim Dalı, Orman Ekonomisi Bilim Dalında, orman mühendislerine mesleki faaliyetlerinde yol gösterecek meslek ahlakı ilke ve kurallarını belirlemeye yönelik “Orman Mühendisli i Meslek Ahlakı lke ve Kurallarının Belirlenmesi ve Bu lke ve Kuralların Algılanma Seviyelerinin Ölçülmesi: Türkiye için Bir Öneri” adını ta ıyan doktora tez çalı ması yürütülmektedir. Doktora tezi kapsamında, a a ıda sunulan sormacanın (anketin) orman mühendislerine uygulanması ve bu ekilde veri toplanması amaçlanmaktadır. Sormacanın birinci bölümü, ki isel bilgileri belirlemeye yönelikken; ikinci bölümü, verilen davranı ların orman mühendisleri tarafından benimsenme seviyelerini ölçme amacını ta ımaktadır. Elde edilen veriler sadece doktora tezi kapsamında de erlendirilecek olup, kimlik bilgileri istenmemektedir.

De erli vaktinizi ayırıp, ara tırmamıza katkıda bulundu unuz için te ekkürlerimizi sunuyoruz.

Ö r .Gör. Canan YILMAZ

Prof. Dr. Mustafa Fehmi TÜRKER

Ara tırmacı

Danı man

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER:

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek **Eğitim seviyeniz:** () Lisans ()Yüksek Lisans ()Doktora

Yaşınız: () 20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51 ve yukarısı

Mezun olduğunuz eğitim kurumu: () İÜ Orm. Fak. () KTÜ Orm. Fak. () AÇÜ Orm. Fak.
() SDÜ Orm. Fak. () ÇKÜ Orm. Fak. () DÜ Orm.Fak.
() BÜ Orm. Fak. () KSÜ Orm.Fak. () KÜ Orm. Fak

Meslekteki deneyiminiz: () 5 yıldan az () 5-10 yıl () 11-20 yıl () 21-30 yıl () 30 yıl üstü

Görev yaptığınız sektör: () Devlet **Biriminiz:** OGM () Merkez () Taşra / ÇEM () Merkez
DKMPGM () Merkez () Taşra

Unvanınız:

() Genel Müdür () Genel Müdür Yrd. () Daire Ba kanı () Daire Ba . Yrd. () ube Müdürü
() Bölge Müdürü () Bölge Müd. Yrd. () letme Müd. () letme Müd.Yrd. () letme efi
() Ba mühendis () Fidanlık Müd. () Fidanlık müh. () Ara tırma Müd. () Ara tır. Uzm.
() Mühendis () Uzman Di er (.....)

() Özel sektör () letme sahibi () Sözle meli

BÖLÜM II

Bu bölümde, aşağıda sıralanan davranışları meslek ahlakı açısından ne düzeyde benimsediğinizi aşağıdaki ölçek üzerinde uygun seçeneği işaretleyerek belirtmeniz istenmektedir. **Lütfen her davranış için düncenizi belirtiniz.**

Davranışlar	Davranışları benimseme durumunuz				
	Hiç	Az	Orta	Büyük ölçüde	Tamamen
1. Ormancılık hizmetlerinden yararlananlar arasında dil, din, ırk, felsefi inanç, siyasi düncce, cinsiyet vb. sebeplere dayanan ayrımcılıktan kaçınmak					
2. Mesleki faaliyetlerini yasal düzenlemelere uygun olarak gerçekleştirmek					
3. Meslektaşları arasında din, dil, ırk, siyasi görüş, mezhep, cinsiyet ve yasal düzenlemelerde belirtilen hükümler dışında kıdem ve unvan ayrımcılığı yapmamak					
4. Haksız elden kaçınmak ve meslektaşlarının itibarına veya kurumlarına zarar verebilecek hiçbir davranışta bulunmamak					
5. Mesleki faaliyetler sırasında meslektaşlarına yönelik psikolojik ve fiziksel tacizden kaçınmak					
6. Meslek mensubiyetinin sadığı itibar ve imkânları herhangi bir kişi, öbek ya da siyasi teekkülün yarar veya zararı için kullanmamak					
7. Herhangi bir sebeple sahte veya yanıltıcı olan veya olabilecek bir belge düzenlemek veya onaylamamak					
8. Mesleki yükselmelerde ve atamalarda siyasi yakınlık, hem ehricilik gibi unsurları kullanmamak					
9. İlişkili kişi içerisinde bulunduğuy ya da hizmet sunduğuy kişilerden kendisi adına maddi ya da manevi çıkar talep etmemek veya tekkilif edilen çıkarı kabul etmemek					
10. Etkin kurumlarındaki faaliyetlere katılarak bilgi ve tecrübe paylaşımıyla ormancılık eğitimini, öğretimi ve uygulamalarına katkıda bulunmak					
11. Mesleki bilgi ve tecrübeleri mesleki ve bilimsel dergilerde ve toplantılarda dile getirerek ormancılık bilimine ve uygulamalarına katkı sağlamak					
12. Ormancılıkla ilgili faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinin orman ekosistemlerinin varlığına, iyileştirilmesine ve devamlılığına katkıda bulunan çalışmalarına destek ve yardımcı olmak					
13. Mesleki faaliyetleri gerçekleştirirken ormancılık mesleğinin biyolojik, ekonomik, sosyal vb. boyutlarını dikkate almak					
14. Ormancılık faaliyetleri kapsamında mesleğinin itibarına zarar verdiğidüncülen faaliyetleri yetkili mercilere bildirmek					
15. Mesleki yeterliliği artırıcı hizmet içi eğitim programlarına ve bilimsel toplantılara katılım göstermek					
16. Ormancılık uygulamaları için gerekli olan çağdaş teknolojiyi ve bilgi sistemlerini kullanabilmek, çağın getirdiği teknolojik gelişmeleri takip etmek					
17. Dünya ormancılığında yaşanan gelişmeleri takip ederek güncel bilgiye sahip olmak					
18. Mesleki bilgi ve tecrübesinin yeterli olduğu alanlarda mesleki faaliyet göstermek					
19. Meslektaşlarıyla mesleki bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunmak, meslektaşlarına destek olmak, yol göstermek					
20. Aday serbest meslek mensubu, asaleti onaylanmamı orman mühendisi ya da orman mühendisliği bölümü öğrencilerine mesleki deneyim kazanmaları için gerekli fırsatları sunmak					
21. Meslektaşlarının gerçekleştirdiği nitelikli işleri takdir etmek, meslektaşlarının eksik veya yetersiz olduğu hususları uygun bir şekilde dile getirmek					

22. Mesleki faaliyetlerle ilgili karar alma sürecinde meslektaşlarla görüş alı veri inde bulunmak, istinaya önem vermek					
23. Gerçekle tirilen mesleki faaliyetlerin ekosistemin bütünlü ünü bozmamasına dikkat etmek					
24. Mesleki faaliyetleri orman ekosisteminin sahip oldu u tüm i levleri göz önünde bulundurarak gerçekle tirmek					
25. Orman ekosistemlerini mevcut ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak sürdürülebilir orman yönetimi ilkelerine göre yönetmek					
26. Mesleki faaliyetler kapsamında gerçekle tirilen i lemlerin ve faaliyetlerin gerekçelerini, yerine getirilme eklini ve sonuçlarını ilgili ki ilere gerekli ve yeterli bilgi ile sunmak					
27. Mesleki faaliyetlerle ilgili yapılan ikâyet ya da bilgi edinme taleplerine açık ve samimi bir ekilde cevap vermek					
28. Mesleki faaliyetlere yönelik karar alma sürecinde tüm ilgi ve çıkar öbeklerinin görüşlerine ba vurmak					
29. Ormancılıkla ilgili bilgi ve yeteneklerini kamunun yararına kullanmak					
30. Uzun vadeli toplumsal çıkarları bireysel faydalardan önemli görmek					
31. Ormancılıkla ilgili konularda abartılı, çeli kili, eksik, taraflı ve do ru olmayan bilgilerin önüne geçmek					
32. Mesleki faaliyetlerin icrasında kullanılan her türlü fiziki, mali ve be eri kaynakları ve çalı ma zamanını savurganlıktan kaçınarak etkin ve verimli kullanmak					
33. Mesleki faaliyetleri dolayısıyla ö rendikleri sır niteli indeki bilgileri meslek hayatları devam ederken ya da sona erdi inde kanuni bir zorunluluk olmadıkça açıklamamak					
34. Mevcut i vereni haricinde herhangi bir gerçek ya da tüzel ki iye hizmet sunmamak					
35. Görev yapılan yörenin sosyal, ekonomik, kültürel ve ekolojik ko ullarını iyi tanımak					
36. Yöre halkının bilgisine, kültür, de er ve geleneklerine saygı göstermek					

Ek 6: Devlette ve Özel Sektörde Görev Yapma Durumuna Göre Meslek Ahlakı İnkelerini Algılama Seviyesi (Bağımsız t Çözümlemesi Sonuçları)

Hukuka, topluma, meslekta a saygı

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	4,734	,030	1,334	1031	,183	,03362	,02520	-,01584	,08307
Equal variances not assumed			1,192	355,340	,234	,03362	,02820	-,02184	,08907

Dürüstlük ve tarafsızlık

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	19,668	,000	4,372	1030	,000	,14789	,03383	,08151	,21428
Equal variances not assumed			3,874	349,845	,000	,14789	,03818	,07281	,22298

Mesleki Yeterlilik

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,028	,867	1,903	1030	,057	,09532	,05008	-,00296	,19360
Equal variances not assumed			1,902	414,571	,058	,09532	,05011	-,00317	,19381

Mesleki Dayanım

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,095	,758	,007	1030	,994	,00028	,03919	-,07661	,07718
Equal variances not assumed			,007	405,441	,994	,00028	,03976	-,07788	,07845

Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,059	,808	,288	1030	,773	,01053	,03656	-,06121	,08226
Equal variances not assumed			,279	394,004	,781	,01053	,03779	-,06378	,08483

Sadakat

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	2,891	,089	1,511	1029	,131	,08535	,05647	-,02546	,19617
Equal variances not assumed			1,447	388,095	,149	,08535	,05900	-,03064	,20134

Yerel sorumluluk

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,237	,626	-,316	1028	,752	-,01126	,03559	-,08111	,05858
Equal variances not assumed			-,312	401,572	,755	-,01126	,03608	-,08219	,05967

Ek 7: Kişisel Değerlendirmelere Göre Meslek Ahlakı İlkelerini Algılama Seviyelerine İlişkin İstatistiksel Çözümleme Sonuçları

DEVLET

Cinsiyet

Hukuka, topluma, Meslekte a Saygı

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Dif.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Equal variances assumed	5,222	,023	1,899	780	,058	,06009	,03164	-,00202	,12220
Equal variances not assumed			2,149	200,864	,033	,06009	,02797	,00494	,11524

Dürüstlük ve Tarafsızlık

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Equal variances assumed	19,483	,000	2,958	780	,003	,12441	,04205	,04186	,20696
Equal variances not assumed			4,823	410,133	,000	,12441	,02579	,07370	,17511

Mesleğin Gelişimine Katkı

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Diffe.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Equal variances assumed	,075	,785	-1,148	780	,251	-,08151	,07102	-,22091	,05790
Equal variances not assumed			-1,107	170,919	,270	-,08151	,07363	-,22685	,06383

Mesleki Yeterlilik

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Equal variances assumed	3,206	,074	-1,525	780	,128	-,10174	,06670	-,23267	,02919
Equal var. not assumed			-1,605	185,265	,110	-,10174	,06339	-,22680	,02331

Mesleki Dayanma

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Equal variances assumed	1,767	,184	-1,479	780	,139	-,07665	,05181	-,17835	,02505
Equal variances not assumed			-1,369	165,333	,173	-,07665	,05600	-,18722	,03392

Ekolojik Duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Equal variances assumed	1,683	,195	1,104	780	,270	,05293	,04793	-,04117	,14702
Equal variances not assumed			1,164	185,705	,246	,05293	,04545	-,03674	,14259

Kamu Yararı ve Toplumsal Sorumluluk

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Equal variances assumed	6,702	,010	1,029	780	,304	,04356	,04233	-,03954	,12666
Equal variances not assumed			1,159	199,845	,248	,04356	,03758	-,03054	,11766

Sadakat

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Equal variances assumed	,421	,516	1,288	779	,198	,09509	,07381	-,04980	,23997
Equal variances not assumed			1,332	182,138	,185	,09509	,07138	-,04576	,23593

Yerel Sorumluluk

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Equal variances assumed	,145	,704	-,629	780	,530	-,02963	,04713	-,12215	,06290
Equal variances not assumed			-,605	170,681	,546	-,02963	,04895	-,12626	,06700

E itim seviyesi**Hukuka, topluma, Meslekte a Saygı**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	3,569	,059	-,941	780	,347	-,02628	,02792	-,08109	,02853
Equal variances not assumed			-,953	284,957	,341	-,02628	,02757	-,08054	,02798

Dürüstlük ve Tarafsızlık

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	4,001	,046	,781	780	,435	,02918	,03736	-,04415	,10252
Equal variances not assumed			,648	224,749	,518	,02918	,04506	-,05961	,11797

Kamu Yararı ve Toplumsal Sorumluluk

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,092	,762	-1,042	780	,298	-,03902	,03743	-,11250	,03446
Equal variances not assumed			-1,062	287,493	,289	-,03902	,03674	-,11133	,03329

Mesleki Dayanma

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	1,157	,282	-,861	780	,390	-,03956	,04595	-,12975	,05063
Equal variances not assumed			-,911	305,161	,363	-,03956	,04341	-,12498	,04586

Ekolojik Duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,239	,625	-1,163	780	,245	-,04941	,04249	-,13282	,03400
Equal variances not assumed			-1,190	289,532	,235	-,04941	,04150	-,13109	,03228

Sadakat

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,136	,713	-1,505	779	,133	-,09814	,06522	-,22616	,02988
Equal variances not assumed			-1,495	277,194	,136	-,09814	,06565	-,22738	,03110

Yerel Sorumluluk

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,113	,737	-,805	780	,421	-,03350	,04159	-,11514	,04815
Equal variances not assumed			-,813	283,397	,417	-,03350	,04121	-,11462	,04762

Mezun olunan e itim kurumu**Hukuka, topluma, meslekta a Saygı
Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,219	2	778	,041

Hukuka, topluma, meslekta a Saygı

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,169	2	,084	,793	,453
Within Groups	82,742	778	,106		
Total	82,911	780			

Dürüstlük ve Tarafsızlık
Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,945	2	778	,389

Dürüstlük ve Tarafsızlık
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,128	2	,064	,338	,713
Within Groups	147,306	778	,189		
Total	147,434	780			

Mesle in Geli imine Katkı
Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,291	2	778	,276

Mesle in Geli imine Katkı
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,016	2	,008	,015	,985
Within Groups	418,953	778	,538		
Total	418,969	780			

Mesleki Yeterlilik
Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,964	2	778	,382

Mesleki Yeterlilik
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,592	2	,296	,626	,535
Within Groups	367,813	778	,473		
Total	368,405	780			

Mesleki Dayanı ma
Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,914	2	778	,401

Mesleki Dayanma
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,040	2	,020	,069	,933
Within Groups	222,802	778	,286		
Total	222,842	780			

Ekolojik Duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık
Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,902	2	778	,406

Ekolojik Duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,045	2	,023	,093	,911
Within Groups	190,053	778	,244		
Total	190,098	780			

Kamu Yararı Ve Toplumsal Sorumluluk
Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,490	2	778	,226

Kamu Yararı Ve Toplumsal Sorumluluk
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,452	2	,226	1,190	,305
Within Groups	147,593	778	,190		
Total	148,044	780			

Sadakat
Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7,063	2	777	,001

Sadakat
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7,039	2	3,520	6,239	,002
Within Groups	438,306	777	,564		
Total	445,345	779			

Post Hoc Tests

Dependent Variable: F8

Games-Howell

Multiple Comparisons

(I) Mezunolegkur	(J) Mezunolegkur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
1,00	2,00	,12515	,06069	,099	-,0174	,2677
	3,00	-,14327	,06961	,101	-,3074	,0209
2,00	1,00	-,12515	,06069	,099	-,2677	,0174
	3,00	-,26842(*)	,07485	,001	-,4447	-,0921
3,00	1,00	,14327	,06961	,101	-,0209	,3074
	2,00	,26842(*)	,07485	,001	,0921	,4447

* The mean difference is significant at the .05 level.

Yerel Sorumluluk

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,566	2	778	,210

Yerel Sorumluluk**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,121	2	,060	,257	,773
Within Groups	182,978	778	,235		
Total	183,099	780			

Mesleki Tecrübe**Hukuka, topluma, Meslekta a Saygı****Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,345	4	779	,010

Hukuka, topluma, Meslekta a Saygı**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,551	4	,138	1,300	,268
Within Groups	82,464	779	,106		
Total	83,014	783			

Dürüstlük Ve Tarafsızlık**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,949	4	779	,100

Dürüstlük Ve Tarafsızlık
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,807	4	,202	1,072	,369
Within Groups	146,704	779	,188		
Total	147,512	783			

Mesle in Geli imine Katkı
Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,815	4	779	,124

Mesle in Geli imine Katkı
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8,716	4	2,179	4,123	,003
Within Groups	411,698	779	,528		
Total	420,414	783			

Post Hoc Tests Multiple Comparisons
Dependent Variable: F3

	(I) Tecrube	(J) Tecrube	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
Tukey HSD	1,00	2,00	,36755(*)	,10056	,003	,0926	,6425	
		3,00	,25949(*)	,09002	,033	,0134	,5056	
		4,00	,24935(*)	,08721	,035	,0109	,4878	
		5,00	,08851	,11888	,946	-,2365	,4136	
		2,00	1,00	-,36755(*)	,10056	,003	-,6425	-,0926
		3,00	-,10806	,08202	,680	-,3323	,1162	
		4,00	-,11820	,07892	,564	-,3340	,0976	
		5,00	-,27904	,11294	,098	-,5879	,0298	
		3,00	1,00	-,25949(*)	,09002	,033	-,5056	-,0134
		2,00	,10806	,08202	,680	-,1162	,3323	
		4,00	-,01014	,06496	1,000	-,1878	,1675	
		5,00	-,17098	,10367	,466	-,4544	,1125	
		4,00	1,00	-,24935(*)	,08721	,035	-,4878	-,0109
		2,00	,11820	,07892	,564	-,0976	,3340	
		3,00	,01014	,06496	1,000	-,1675	,1878	
		5,00	-,16084	,10124	,505	-,4377	,1160	
		5,00	1,00	-,08851	,11888	,946	-,4136	,2365
		2,00	,27904	,11294	,098	-,0298	,5879	
		3,00	,17098	,10367	,466	-,1125	,4544	
		4,00	,16084	,10124	,505	-,1160	,4377	

Homogeneous Subsets F3

	Tecrube	Subset for alpha = .05			
		N	1	2	3
Tukey HSD(a,b)	2,00	121	4,0281		
	3,00	224	4,1362	4,1362	
	4,00	284	4,1463	4,1463	
	5,00	63		4,3071	
	1,00	92		4,3957	
	Sig.			,728	,052

Mesleki Yeterlilik**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,115	4	779	,977

Mesleki Yeterlilik**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,875	4	1,469	3,143	,014
Within Groups	363,988	779	,467		
Total	369,863	783			

Post Hoc Tests Multiple Comparisons

Dependent Variable: F4

	(I) Tecrube	(J) Tecrube	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Tukey HSD	1,00	2,00	,26654(*)	,09455	,040	,0080	,5251
		3,00	,21372	,08464	,086	-,0177	,4452
		4,00	,10936	,08200	,670	-,1148	,3336
		5,00	,03701	,11178	,997	-,2686	,3426
	2,00	1,00	-,26654(*)	,09455	,040	-,5251	-,0080
		3,00	-,05282	,07712	,960	-,2637	,1580
		4,00	-,15718	,07421	,213	-,3601	,0457
		5,00	-,22954	,10620	,196	-,5199	,0608
	3,00	1,00	-,21372	,08464	,086	-,4452	,0177
		2,00	,05282	,07712	,960	-,1580	,2637
		4,00	-,10436	,06108	,429	-,2714	,0627
		5,00	-,17671	,09748	,367	-,4432	,0898
	4,00	1,00	-,10936	,08200	,670	-,3336	,1148
		2,00	,15718	,07421	,213	-,0457	,3601
		3,00	,10436	,06108	,429	-,0627	,2714
		5,00	-,07235	,09519	,942	-,3326	,1879
	5,00	1,00	-,03701	,11178	,997	-,3426	,2686
		2,00	,22954	,10620	,196	-,0608	,5199
		3,00	,17671	,09748	,367	-,0898	,4432
		4,00	,07235	,09519	,942	-,1879	,3326

Homogeneous Subsets F4

	Tecrube	N	Subset for alpha = .05		
		1	2	3	1
Tukey HSD(a,b)	2,00	121	4,0324		
	3,00	224	4,0852	4,0852	
	4,00	284	4,1896	4,1896	
	5,00	63	4,2619	4,2619	
	1,00	92		4,2989	
	Sig.			,079	,121

Mesleki Dayanı ma**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,090	4	779	,080

Mesleki Dayanı ma**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,330	4	,583	2,052	,085
Within Groups	221,141	779	,284		
Total	223,472	783			

Ekolojik Duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,301	4	779	,877

Ekolojik Duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,883	4	,721	2,986	,018
Within Groups	188,032	779	,241		
Total	190,915	783			

Post Hoc Tests Multiple Comparisons

Dependent Variable: F6

	(I) Tecrube	(J) Tecrube	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Tukey HSD	1,00	2,00	,22851(*)	,06796	,007	,0427	,4143
		3,00	,15052	,06084	,098	-,0158	,3169
		4,00	,16365(*)	,05894	,044	,0025	,3248
		5,00	,16509	,08034	,241	-,0546	,3848
	2,00	1,00	-,22851(*)	,06796	,007	-,4143	-,0427
		3,00	-,07798	,05543	,623	-,2295	,0736
		4,00	-,06486	,05334	,742	-,2107	,0810
		5,00	-,06342	,07633	,921	-,2721	,1453
	3,00	1,00	-,15052	,06084	,098	-,3169	,0158
		2,00	,07798	,05543	,623	-,0736	,2295
		4,00	,01313	,04390	,998	-,1069	,1332
		5,00	,01457	,07006	1,000	-,1770	,2061
	4,00	1,00	-,16365(*)	,05894	,044	-,3248	-,0025
		2,00	,06486	,05334	,742	-,0810	,2107
		3,00	-,01313	,04390	,998	-,1332	,1069
		5,00	,00144	,06842	1,000	-,1856	,1885
	5,00	1,00	-,16509	,08034	,241	-,3848	,0546
		2,00	,06342	,07633	,921	-,1453	,2721
		3,00	-,01457	,07006	1,000	-,2061	,1770
		4,00	-,00144	,06842	1,000	-,1885	,1856

Homogeneous Subsets

	Tecrube	N	Subset for alpha = .05	
		1	2	1
Tukey HSD(a,b)	2,00	121	4,3519	
	5,00	63	4,4153	4,4153
	4,00	284	4,4168	4,4168
	3,00	224	4,4299	4,4299
	1,00	92		4,5804
	Sig.			,745

Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,078	4	779	,016

**Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk
ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,614	4	,653	3,490	,008
Within Groups	145,866	779	,187		
Total	148,480	783			

Post Hoc Tests Multiple Comparisons
Dependent Variable: F7

	(I) Tecrube	(J) Tecrube	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Games-Howell	1,00	2,00	,21193(*)	,05320	,001	,0656	,3583
		3,00	,13747(*)	,04605	,026	,0108	,2642
		4,00	,15795(*)	,04486	,005	,0345	,2814
		5,00	,18025	,06819	,070	-,0089	,3694
	2,00	1,00	-,21193(*)	,05320	,001	-,3583	-,0656
		3,00	-,07446	,04869	,544	-,2083	,0594
		4,00	-,05398	,04757	,788	-,1847	,0768
		5,00	-,03168	,07000	,991	-,2256	,1622
	3,00	1,00	-,13747(*)	,04605	,026	-,2642	-,0108
		2,00	,07446	,04869	,544	-,0594	,2083
		4,00	,02048	,03941	,985	-,0874	,1284
		5,00	,04278	,06474	,964	-,1373	,2228
	4,00	1,00	-,15795(*)	,04486	,005	-,2814	-,0345
		2,00	,05398	,04757	,788	-,0768	,1847
		3,00	-,02048	,03941	,985	-,1284	,0874
		5,00	,02230	,06390	,997	-,1556	,2002
	5,00	1,00	-,18025	,06819	,070	-,3694	,0089
		2,00	,03168	,07000	,991	-,1622	,2256
		3,00	-,04278	,06474	,964	-,2228	,1373
		4,00	-,02230	,06390	,997	-,2002	,1556

Sadakat

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,018	4	778	,090

Sadakat

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,894	4	1,473	2,582	,036
Within Groups	443,978	778	,571		
Total	449,872	782			

Post Hoc Tests Multiple Comparisons

Dependent Variable: F8

	(I) Tecrube	(J) Tecrube	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Tukey HSD	1,00	2,00	,19655	,10449	,328	-,0892	,4823
		3,00	,05008	,09354	,984	-,2057	,3058
		4,00	,12867	,09066	,615	-,1192	,3766
		5,00	,32885	,12354	,061	-,0089	,6666
	2,00	1,00	-,19655	,10449	,328	-,4823	,0892
		3,00	-,14647	,08523	,423	-,3795	,0866
		4,00	-,06788	,08205	,922	-,2922	,1565
		5,00	,13230	,11736	,792	-,1886	,4532
	3,00	1,00	-,05008	,09354	,984	-,3058	,2057
		2,00	,14647	,08523	,423	-,0866	,3795
		4,00	,07859	,06756	,772	-,1061	,2633
		5,00	,27877	,10773	,074	-,0158	,5733
	4,00	1,00	-,12867	,09066	,615	-,3766	,1192
		2,00	,06788	,08205	,922	-,1565	,2922
		3,00	-,07859	,06756	,772	-,2633	,1061
		5,00	,20018	,10524	,317	-,0876	,4879
	5,00	1,00	-,32885	,12354	,061	-,6666	,0089
		2,00	-,13230	,11736	,792	-,4532	,1886
		3,00	-,27877	,10773	,074	-,5733	,0158
		4,00	-,20018	,10524	,317	-,4879	,0876

Homogeneous Subsets

	Tecrube	Subset for alpha = .05		
		N	1	2
Tukey HSD(a,b)	5,00	63	4,3016	
	2,00	121	4,4339	4,4339
	4,00	283	4,5018	4,5018
	3,00	224		4,5804
	1,00	92		4,6304
	Sig.			,257

Yerel Sorumluluk**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,251	4	779	,062

Yerel Sorumluluk**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,130	4	,283	1,208	,306
Within Groups	182,293	779	,234		
Total	183,423	783			

ÖZEL SEKTÖR**Cinsiyet****Hukuka, topluma, meslekte a saygı**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	5,105	,025	1,940	247	,053	,11590	,05973	-,00175	,23355
Equal variances not assumed			2,365	147,761	,019	,11590	,04901	,01905	,21275

Dürüstlük ve Tarafsızlık

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	5,955	,015	1,467	246	,144	,11924	,08128	-,04085	,27933
Equal variances not assumed			1,622	119,425	,107	,11924	,07352	-,02633	,26481

Mesle in Geli imine Katkı

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Differ.	
Equal variances assumed	4,301	,039	-,679	246	,498	-,08312	,12238	-,32417	,15793
Equal variances not assumed			-,627	88,368	,532	-,08312	,13252	-,34645	,18021

Mesleki Yeterlilik

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	,208	,649	1,072	246	,285	,10931	,10197	-,09154	,31015
Equal variances not assumed			1,065	98,468	,289	,10931	,10261	-,09431	,31293

Mesleki Dayanma

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	,001	,976	1,137	246	,257	,09255	,08141	-,06779	,25290
Equal variances not assumed			1,169	104,179	,245	,09255	,07920	-,06449	,24960

Ekolojik Duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	3,325	,069	2,472	246	,014	,19102	,07726	,03884	,34319
Equal variances not assumed			2,809	126,387	,006	,19102	,06801	,05644	,32560

Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	5,339	,022	2,015	246	,045	,15186	,07538	,00338	,30034
Equal variances not assumed			2,366	135,957	,019	,15186	,06420	,02491	,27881

Sadakat

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	6,045	,015	1,596	246	,112	,19468	,12198	-,04557	,43493
Equal variances not assumed			1,918	143,449	,057	,19468	,10150	-,00594	,39531

Yerel Sorumluluk

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	10,068	,002	,911	244	,363	,06720	,07377	-,07811	,21252
Equal variances not assumed			1,081	140,454	,281	,06720	,06215	-,05567	,19007

**E itim Seviyesi
Mesleki Yeterlilik**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	3,586	,059	-2,276	239	,024	-,25708	,11295	-,47959	-,03457
Equal variances not assumed			-2,675	78,684	,009	-,25708	,09611	-,44840	-,06576

Mesleki Dayanma

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	1,049	,307	-,155	239	,877	-,01432	,09251	-,19655	,16792
Equal variances not assumed			-,162	67,305	,871	-,01432	,08810	-,19015	,16152

Ekolojik Duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	,832	,363	-,530	239	,596	-,04670	,08805	-,22016	,12676
Equal variances not assumed			-,558	67,539	,578	-,04670	,08362	-,21358	,12018

Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	,220	,640	-1,012	239	,312	-,08572	,08469	-,25255	,08112
Equal variances not assumed			-1,110	71,160	,271	-,08572	,07720	-,23965	,06822

Sadakat

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	11,188	,001	-1,897	239	,059	-,26073	,13744	-,53148	,01003
Equal variances not assumed			-2,817	128,714	,006	-,26073	,09257	-,44389	-,07757

Yerel Sorumluluk

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	,003	,960	-,489	237	,625	-,04003	,08187	-,20132	,12125
Equal variances not assumed			-,490	64,023	,626	-,04003	,08169	-,20324	,12317

Ya**Hukuka, topluma, meslekta a saygı****Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,462	4	243	,009

Hukuka, topluma, meslekta a saygı**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,568	4	,392	2,436	,048
Within Groups	39,111	243	,161		
Total	40,679	247			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

	(I) Yas	(J) Yas	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Games-Howell	1,00	2,00	,04298	,10353	,994	-,2493	,3353
		3,00	-,08630	,10175	,914	-,3744	,2018
		4,00	-,12756	,10485	,742	-,4239	,1688
		5,00	-,15285	,09595	,510	-,4268	,1211
	2,00	1,00	-,04298	,10353	,994	-,3353	,2493
		3,00	-,12928	,07106	,367	-,3258	,0673
		4,00	-,17053	,07543	,168	-,3806	,0395
		5,00	-,19583(*)	,06247	,018	-,3687	-,0230
	3,00	1,00	,08630	,10175	,914	-,2018	,3744
		2,00	,12928	,07106	,367	-,0673	,3258
		4,00	-,04126	,07297	,980	-,2453	,1628
		5,00	-,06656	,05947	,796	-,2321	,0990
	4,00	1,00	,12756	,10485	,742	-,1688	,4239
		2,00	,17053	,07543	,168	-,0395	,3806
		3,00	,04126	,07297	,980	-,1628	,2453
		5,00	-,02530	,06463	,995	-,2074	,1568
	5,00	1,00	,15285	,09595	,510	-,1211	,4268
		2,00	,19583(*)	,06247	,018	,0230	,3687
		3,00	,06656	,05947	,796	-,0990	,2321
		4,00	,02530	,06463	,995	-,1568	,2074

Dürüstlük ve Tarafsızlık

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4,203	4	242	,003

Dürüstlük ve Tarafsızlık

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,479	4	,620	2,084	,084
Within Groups	71,968	242	,297		
Total	74,448	246			

Mesle in Geli imine Katkı

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,952	4	242	,435

Mesle in Geli imine Katkı

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,312	4	,328	,477	,753
Within Groups	166,447	242	,688		
Total	167,759	246			

Mesleki Yeterlilik**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,012	4	242	,402

Mesleki Yeterlilik**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,996	4	,499	1,051	,381
Within Groups	114,853	242	,475		
Total	116,849	246			

Mesleki Dayanma**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,694	4	242	,597

Mesleki Dayanma**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,072	4	,268	,883	,475
Within Groups	73,467	242	,304		
Total	74,540	246			

Ekolojik Duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,408	4	242	,803

Ekolojik Duyarlılık, Açıklık, Katılımcılık**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,974	4	,244	,874	,480
Within Groups	67,463	242	,279		
Total	68,438	246			

Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,266	4	242	,900

Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,497	4	,124	,469	,758
Within Groups	64,045	242	,265		
Total	64,542	246			

Sadakat

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,901	4	242	,464

Sadakat

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,877	4	,219	,318	,866
Within Groups	166,987	242	,690		
Total	167,864	246			

Yerel Sorumluluk

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,313	4	240	,266

Yerel Sorumluluk

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,443	4	,111	,445	,776
Within Groups	59,625	240	,248		
Total	60,067	244			

Mezun olunan e itim kurumu

Hukuka, topluma, meslekta a saygı

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,288	2	244	,278

Hukuka, topluma, meslekta a saygı

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,082	2	,041	,251	,778
Within Groups	39,996	244	,164		
Total	40,078	246			

Dürüstlük ve Tarafsızlık**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,816	2	243	,165

Dürüstlük ve Tarafsızlık**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,429	2	,214	,708	,493
Within Groups	73,528	243	,303		
Total	73,957	245			

Mesle in Geli imine Katkı**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,960	2	243	,385

Mesle in Geli imine Katkı**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,137	2	,069	,100	,904
Within Groups	165,718	243	,682		
Total	165,855	245			

Mesleki Yeterlilik**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,264	2	243	,284

Mesleki Yeterlilik**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,894	2	,947	2,006	,137
Within Groups	114,674	243	,472		
Total	116,568	245			

Mesleki Dayanı ma**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,385	2	243	,681

Mesleki Dayanım**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,173	2	,086	,285	,753
Within Groups	73,650	243	,303		
Total	73,823	245			

Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,425	2	243	,242

Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,287	2	,144	,513	,599
Within Groups	68,033	243	,280		
Total	68,320	245			

Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,742	2	243	,477

Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,020	2	,010	,039	,962
Within Groups	63,769	243	,262		
Total	63,790	245			

Sadakat**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,487	2	243	,228

Sadakat**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,846	2	,423	,616	,541
Within Groups	166,837	243	,687		
Total	167,683	245			

Yerel sorumluluk**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,290	2	241	,277

Yerel sorumluluk**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,188	2	,094	,378	,685
Within Groups	59,962	241	,249		
Total	60,151	243			

Mesleki tecrübe**Hukuka, topluma, meslekta a saygı****Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5,014	3	243	,002

Hukuka, topluma, meslekta a saygı**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,177	3	,392	2,447	,064
Within Groups	38,954	243	,160		
Total	40,130	246			

Dürüstlük ve tarafsızlık**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,030	3	242	,380

Dürüstlük ve tarafsızlık**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,711	3	,237	,782	,505
Within Groups	73,302	242	,303		
Total	74,013	245			

Mesle in geli imine katkı**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,444	3	242	,722

Mesle in geli imine katkı**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,697	3	,899	1,320	,268
Within Groups	164,807	242	,681		
Total	167,504	245			

Mesleki Yeterlilik**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,816	3	242	,040

Mesleki Yeterlilik**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,657	3	,219	,456	,713
Within Groups	116,129	242	,480		
Total	116,786	245			

Mesleki Dayanı ma**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,007	3	242	,114

Mesleki dayanı ma**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,550	3	,183	,604	,613
Within Groups	73,488	242	,304		
Total	74,038	245			

Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçlık**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,055	3	242	,369

Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçlık**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,451	3	,484	1,758	,156
Within Groups	66,593	242	,275		
Total	68,044	245			

Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,511	3	242	,212

Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,209	3	,070	,263	,852
Within Groups	64,009	242	,264		
Total	64,218	245			

Sadakat**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,829	3	242	,479

Sadakat**ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,072	3	,024	,035	,991
Within Groups	167,460	242	,692		
Total	167,533	245			

Yerel sorumluluk**Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,125	3	240	,027

Ek 8: Devlette Görev Yapan Orman Mühendislerinin Merkez ve Ta rada Çalışma Durumlarına Göre Meslek Ahlakı İnkelerini Algılama Seviyelerine İlişkin Sonuçlar (Başlımsız t çözümlemesi sonuçları)

Hukuka, topluma, meslekte a saygı

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	10,642	,001	2,920	660	,004	,10203	,03495	,03341	,17065
Equal variances not assumed			3,367	172,165	,001	,10203	,03031	,04221	,16185

Dürüstlük ve tarafsızlık

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	,766	,382	1,317	660	,188	,06065	,04606	-,02979	,15109
Equal variances not assumed			1,297	145,832	,197	,06065	,04677	-,03179	,15309

Mesleğinin gelişimine katkı

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	2,577	,109	1,731	660	,084	,13323	,07695	-,01787	,28433
Equal variances not assumed			1,829	155,867	,069	,13323	,07283	-,01063	,27709

Mesleki yeterlilik

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	1,214	,271	1,431	660	,153	,10293	,07192	-,03830	,24416
Equal variances not assumed			1,495	154,081	,137	,10293	,06885	-,03309	,23895

Mesleki dayanı ma

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	3,179	,075	1,255	660	,210	,07248	,05777	-,04095	,18591
Equal variances not assumed			1,337	157,226	,183	,07248	,05422	-,03461	,17957

Ekolojik duyarlılık, açıklık, katılımçılık

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	,584	,445	1,748	660	,081	,09132	,05224	-,01125	,19389
Equal variances not assumed			1,695	143,923	,092	,09132	,05388	-,01517	,19781

Kamu yararı ve toplumsal sorumluluk

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	,894	,345	1,436	660	,151	,06777	,04719	-,02489	,16043
Equal variances not assumed			1,417	146,123	,159	,06777	,04782	-,02673	,16227

Sadakat

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	,110	,741	1,061	660	,289	,08584	,08091	-,07304	,24472
Equal variances not assumed			1,075	149,599	,284	,08584	,07987	-,07198	,24366

Yerel sorumluluk

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Differ.	Std. Error Differ.	95% Confidence Interval of the Difference	
Equal variances assumed	,103	,749	,314	660	,753	,01632	,05192	-,08563	,11827
Equal variances not assumed			,322	151,237	,748	,01632	,05066	-,08378	,11642



ÖZGEÇM

26 Ocak 1978 yılında Trabzon'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Trabzon'da tamamladı. 1995 yılında girmiş olduğu üniversite sınavında KTÜ Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümünde okumaya hak kazandı ve bu bölümden 1999 yılında derece ile mezun oldu. Aynı yıl, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Mühendisliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrenimine başladı. 2003 yılında yüksek lisans öğrenimini tamamlayarak orman yüksek mühendisi unvanını kazandı. 2005 yılında KTÜ Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü Orman Ekonomisi Anabilim Dalı'na öğretim görevlisi olarak atandı. 2005 yılında Açık Öğretim Fakültesi İktisat Bölümünde ikinci üniversite öğrenimine başladı ve bu bölümden 2009 yılında mezun oldu. Aynı yıl KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Mühendisliği Anabilim Dalı Orman Ekonomisi Bilim Dalı'nda doktora öğrenimine başladı. Görev yaptığı süre içerisinde Genel Muhasebe (Ders kaldırıldı), Ekonomi, Orman Ürünleri Pazarlaması, Ormancılık İletme Ekonomisi ve Meslek Etiği derslerini vermiş olup; 1 çeviri, 2 ulusal ve 6 uluslararası bildiri, 2 uluslararası askı bildiri ile 1 kitap bölümünün hazırlanmasına katkıda bulundu. Evli ve bir çocuk annesi olup İngilizce bilmektedir.